

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ
ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΚΑΙ ΜΜΕ
ΠΜΣ ΨΗΦΙΑΚΑ ΜΕΣΑ ΚΑΙ
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΑ ΑΛΛΗΛΕΠΙΔΡΑΣΗΣ



UNIVERSITY OF ATHENS
SCHOOL OF ECONOMICS AND
POLITICAL SCIENCES
DEPARTMENT OF
COMMUNICATIONS AND MEDIA
MSC DIGITAL COMMUNICATION MEDIA
AND INTERACTION ENVIRONMENTS

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία με θέμα:

“Τα ψηφιακά μέσα ως εργαλείο βιωσιμότητας και διαχείρισης των ενδιαφερόμενων μερών των παραρτημάτων του Erasmus Student Network (ESN) στην Ελλάδα”

Αναστασία Αθανασιάδου

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: Ελένη- Ρεβέκκα Στάιου

Αθήνα 2022

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους καθηγητές και τους συμφοιτητές μου στο ΠΜΣ «Ψηφιακά Μέσα και Περιβάλλοντα Αλληλεπίδρασης» που χάρη σε αυτούς το προηγούμενο ακαδημαϊκό έτος ήταν πλούσιο, γόνιμο και γεμάτο έμπνευση για τη φετινή χρονιά. Ιδιαίτερα όμως, θα ήθελα να ευχαριστήσω τη Δρ. Ελένη- Ρεβέκκα Στάιου επιβλέπουσα της παρούσας διπλωματικής εργασίας, για την προθυμία και την πολύ άμεση ανταπόκριση σε όλους μου τους προβληματισμούς, χωρίς τις οργανωτικές ικανότητες της οποίας δεν θα μπορούσα να είχα μείνει εντός των χρονικών ορίων για μια τέτοιου μεγέθους έρευνα.

Επιπλέον, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους συμμετέχοντες στην ερευνητική διαδικασία, χωρίς τη συνδρομή των οποίων δε θα μπορούσε να έχει ολοκληρωθεί η παρούσα έρευνα.

Τέλος, θα ήθελα να εκφράσω την εκτίμησή μου προς το τμήμα Επικοινωνίας και ΜΜΕ του Ε.Κ.Π.Α. γενικότερα, καθότι το 2018 μου έδωσε την ευκαιρία κατά τις προπτυχιακές μου σπουδές να φοιτήσω στο εξωτερικό με ένα πρόγραμμα Erasmus+ και συνέβαλε έτσι στη διαμόρφωση των ενδιαφερόντων μου γύρω από το ESN και τις πρακτικές του.

Επιτελική σύνοψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών με τίτλο «Ψηφιακά Μέσα Επικοινωνίας και Περιβάλλοντα Αλληλεπίδρασης» του τμήματος Επικοινωνίας και Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, με στόχο την μελέτη του Erasmus Student Network, ενός ευρωπαϊκού δικτύου υποστήριξης φοιτητών ανταλλαγής στο εξωτερικό.

Η θεωρία γύρω από την οποία πλαισιώθηκε η συγκεκριμένη έρευνα αφορούσε τέσσερις πυλώνες: την οργανωσιακή θεωρία των Μη Κυβερνητικών Οργανισμών, τη βιωσιμότητα, τα ενδιαφερόμενα μέρη και τους εθελοντές. Καθένας από τους τέσσερις αυτούς πυλώνες μελετήθηκε σε συνάρτηση με τις πρακτικές που ακολουθούν τα ελληνικά παραρτήματα του ESN και με γνώμονα τη χρήση των ψηφιακών μέσων και εργαλείων. Μετά τη βιβλιογραφική επισκόπηση των παραπάνω πυλώνων ακολούθησε η διερεύνηση της δομής και της λειτουργίας του ESN ώστε να ακολουθηθεί στη συνέχεια η κατάλληλη ερευνητική διαδικασία.

Η μεθοδολογική προσέγγιση που επιλέχθηκε ήταν η ποιοτική έρευνα με εργαλείο γραπτές διαδικτυακές συνεντεύξεις οι οποίες είχαν ως αποδέκτες τα 19 τοπικά παραρτήματα του ESN στην Ελλάδα (εκ των οποίων ανταποκρίθηκαν τα 10), συν το παράρτημα του ESN Porto, ώστε να υπάρξει μια σύγκριση των πρακτικών που ακολουθούνται.

Σκοπός και τελικό παραδοτέο της παρούσας έρευνας είναι να δομηθεί ένας χρήσιμος συνοπτικός οδηγός καλών πρακτικών διασφάλισης της βιωσιμότητας του οργανισμού και χρήσης των ψηφιακών μέσων τις οποίες μπορούν να εφαρμόσουν άλλα παραρτήματα του ESN, ή άλλες ΜΚΟ ή εμπορικοί οργανισμοί.

Λέξεις κλειδιά: ESN, ΜΚΟ, ψηφιακά μέσα, βιωσιμότητα, ενδιαφερόμενα μέρη, εθελοντές

Executive Summary

This thesis was prepared in the framework of the Master's Program entitled "Digital Media of Communication and Interaction Environments" of the Department of Communication and Mass Media of the National and Kapodistrian University of Athens, with the aim of studying the Erasmus Student Network, a European exchange student network abroad.

The theory around which this research was framed concerned four pillars: the organizational theory of Non-Governmental Organizations, viability, stakeholders and volunteers. Each of these four pillars was studied in relation to the practices followed by the Greek sections of the ESN and with a view to the use of digital media and tools. After the bibliographic review of the above pillars followed the research of the structure and operation of the ESN in order to choose the appropriate research methodology.

The methodological approach chosen was qualitative research with the tool of written online interviews addressed to the 19 local sections of ESN in Greece (out of which 10 responded), plus the branch of ESN Porto, in order to have a comparison of practices which are followed.

The purpose and final deliverable of this research is to build a useful concise guide of good practices for ensuring the viability of the organization and the use of digital media that can be implemented by other sections of the ESN, or other NGOs or commercial organizations.

Keywords: ESN, NGOs, digital media, viability, stakeholders, volunteers

Κατάλογος Συντομογραφιών

Ξενόγλωσσες Συντομογραφίες

AUA: Agricultural University of Athens

AUEB: Athens University of Economics and Business

AUTH: Aristotle University of Thessaloniki

B2B: Business To Business

DUTH: Democritus University of Thrace

EGM: Erasmus General Meeting

ESN: Erasmus Student Network

EYF: European Youth Foundation

HARO: Harokopio University

IAU: International Association of Universities

IHU: International Hellenic University

INSPIRE: Innovative Serious Play for Identifying your Role in a Social Entrepreneurship

KAPA: Kapodistrian

KPIs: Key Performance Indicators

NTUA: National Technical University of Athens

SWOT: Strengths Weaknesses Opportunities Threats

TUC: Technological University of Crete

VIM: Visual Identity Manual

UNESCO: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

UniPi: University of Piraeus

UOC: University of

UOM: University of Macedonia

UOPA: University of Patras

UTH: University of Thessaly

YFJ: European Youth Forum

Ελληνικές Συντομογραφίες

Α.Ε.Π.: Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν

Δ.Ο.Ε.: Διεθνής Οργάνωση Εργασίας του ΟΗΕ

Δ.Σ.: Διοικητικό Συμβούλιο

Ε.Ε.: Ευρωπαϊκή Ένωση

Ε.Κ.Π.Α.: Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

Μ.Κ.Ο.: Μη Κυβερνητική Οργάνωση

Ο.Η.Ε.: Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών

Π.Μ.Σ.: Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

Σ.Β.Α.: Στόχοι για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη

Σ.Ε.Β.: Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχάνων

Τ.Π.Ε.: Τεχνολογίες της Πληροφορίας και της Επικοινωνίας

χ.χ.: χωρίς χρονολογία

Περιεχόμενα

Ευχαριστίες.....	2
Επιτελική σύνοψη.....	3
Executive Summary	4
Κατάλογος Συντομογραφιών.....	5
Εισαγωγή	9
I. Θεωρητικό πλαίσιο.....	11
1. Οργανωσιακή θεωρία Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων	11
1.1. Οργανωσιακή Θεωρία.....	11
1.2. Οι Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις.....	12
1.2.1. Κοινωνία Πολιτών	13
1.2.2. Τρίτος Τομέας.....	14
1.2.3. Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία.....	15
1.3. Η οργανωσιακή δομή των ΜΚΟ.....	15
2. Βιωσιμότητα Οργανισμών.....	16
2.1. Βιωσιμότητα και ΜΚΟ.....	17
2.1.1. Βιωσιμότητα στην Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία	18
2.1.2. Βιωσιμότητα και Κοινωνικές Επιχειρήσεις	19
2.2. Η σημασία των ενδιαφερόμενων μερών (stakeholders).....	20
3. Εθελοντισμός και εθελοντικοί οργανισμοί.....	22
3.1. Εθελοντική εργασία.....	22
3.2. Η αξία του εθελοντισμού	23
3.3. Κατηγοριοποίηση και διαχείριση των εθελοντών	24
3.4 Τα καθήκοντα, τα κίνητρα και οι απολαβές των εθελοντών	25
3.5 Εθελοντισμός και νέοι	26
3.6. Εθελοντισμός στην Ελλάδα	28
4. Ψηφιακά μέσα και Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις	29
II. Μελέτη Περίπτωσης.....	33
5. Erasmus Student Network: μελέτη και ανάλυση οργανισμού	33
5.1. Erasmus+.....	33
5.2. Erasmus Student Network (ESN)	34
5.3. Δομή του ESN	34

5.4. ESN και Βιωσιμότητα.....	35
5.5 ESN και Δεοντολογία	35
5.6. ESN και Ενδιαφερόμενα μέρη.....	36
5.6.1. Άμεσα ενδιαφερόμενα μέρη & Χρηματοδότες.....	36
5.6.2. Συνεργαζόμενοι οργανισμοί	37
5.6.3. Εμπορικοί συνεργάτες.....	38
5.7. ESN και Εθελοντές	38
5.8. ESN και Ψηφιακά μέσα	39
6. Γιατί το ESN είναι επιτυχημένο;	40
III. Μεθοδολογία.....	42
7. Ερευνητική διαδικασία	42
7.1. Ερευνητικός Σχεδιασμός	42
7.2. Ερευνητικά ερωτήματα	42
7.3. Ερευνητικά εργαλεία- Συμμετέχοντες.....	43
7.4. Στάδια της έρευνας	44
8. Οδηγός Συνέντευξης	45
IV. Συζήτηση.....	47
9. Συζήτηση αποτελεσμάτων	47
10. Απάντηση ερευνητικών ερωτημάτων	50
11. Καλές Πρακτικές	53
11.1. ESN Greece sections και ESN Porto	54
11.2. Οδηγός καλών πρακτικών	54
11.2.1. Γενικές πρακτικές	54
11.2.2. Πρακτικές που αφορούν τα ψηφιακά εργαλεία.....	55
12. Συμπεράσματα	56
12.1. Περιορισμοί έρευνας.....	60
12.2. Μελλοντικές κατευθύνσεις	60
Βιβλιογραφία.....	62
Παράρτημα – Απαντήσεις Συνεντεύξεων.....	68

Εισαγωγή

Πλέον, ζούμε στην εποχή της παγκοσμιοποίησης και των ανοιχτών συνόρων. Παραδόξως όμως, εξακολουθούμε να αντιμετωπίζουμε φαινόμενα πολέμου, ρατσισμού και μίσους μέχρι και σήμερα. Καθίσταται, λοιπόν, πολύ σημαντικό να προαχθεί η προώθηση του σεβασμού και της κατανόησης για άλλους πολιτισμούς, και τα άτομα να αποκτήσουν τις απαραίτητες διαπολιτισμικές δεξιότητες που χρειάζονται σε έναν παγκοσμιοποιημένο κόσμο ώστε κάθε κουλτούρα να μπορεί να ανθίζει μέσα στη διαφορετικότητά της. Είναι θεμελιώδες για τα έθνη να αλληλεπιδρούν με τέτοιο τρόπο, ώστε να κατανοούν το ένα τις αξίες και τους κανόνες του άλλου και να δομήσουν ισχυρές σχέσεις.

Σύμφωνα με την UNESCO, η πολιτιστική ανταλλαγή προσθέτει αξία στις ζωές των ατόμων καθώς έτσι δημιουργούν νέα δίκτυα και μαθαίνουν πώς να μιλούν και να αλληλεπιδρούν με ανθρώπους από άλλους πολιτισμούς. Τα προγράμματα πολιτιστικών ανταλλαγών βοηθούν τα άτομα να προσαρμοστούν και να μάθουν για νέα περιβάλλοντα. Όσο περισσότεροι οι άνθρωποι μαθαίνουν να συνεργάζονται, τόσο υπάρχει αμοιβαία κατανόηση του τρόπου ζωής του άλλου, που στη συνέχεια μεταφράζεται σε προώθηση της διεθνούς φιλίας και καλής θέλησης. Συγχρόνως, όχι μόνο έχει αποδειχθεί ότι η συμμετοχή σε μια διεθνή πολιτιστική ανταλλαγή αυξάνει τις πιθανότητες επαγγελματικής αποκατάστασης των νέων, αλλά τους βοηθά επίσης να αποκτήσουν δεξιότητες για την μελλοντική τους εργασία (UNESCO, χ.η.).

Το ESN (Erasmus Student Network) είναι μια μη κυβερνητική/ μη κερδοσκοπική οργάνωση που προσφέρει καθοδήγηση σε φοιτητές ανταλλαγών Erasmus ανά τις διάφορες χώρες της Ευρώπης. Η περίπτωση του ESN είναι ενδιαφέρουσα καθώς οι εθελοντές είναι ως επί το πλείστον φοιτητές χωρίς ιδιαίτερη επαγγελματική εμπειρία και κατάρτιση, οι οποίοι ωστόσο καταφέρνουν να οργανώνονται μεταξύ τους με πολύ μεγάλη επιτυχία σε τοπικό, εθνικό και διεθνές επίπεδο και να έχουν παρουσία σε πολύ μεγάλη μερίδα των πανεπιστημίων της Ευρώπης.

Στόχος της παρούσας έρευνας είναι να γίνει μια παρουσίαση του ESN με βάση ορισμένους πυλώνες. Οι πυλώνες αυτοί αφορούν την οργανωτική δομή, τη βιωσιμότητα και ό,τι αυτή μπορεί να περιλαμβάνει για έναν τέτοιο οργανισμό (οργάνωση βάσης εθελοντών, προσέγγιση συνεργατών κ.ά.) και την αναγνώρισή των ενδιαφερόμενων μερών (Ευρωπαϊκή Ένωση, Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών, πανεπιστήμια κ.ά.). Από την άλλη, αφότου γίνει μια σύντομη αναφορά στην αναπτυσσόμενη κουλτούρα του εθελοντισμού στην Ελλάδα, με έμφαση στους νέους, θα αναλυθεί ο τρόπος διαχείρισης των εθελοντών από το δίκτυο αλλά και ο τρόπος χρήσης των ψηφιακών μέσων και εργαλείων σε όλο τους το εύρος για τη διασφάλιση της ομαλής λειτουργίας του οργανισμού.

Η σημασία της συγκεκριμένης εργασίας έγκειται στο ότι θα εντοπιστούν οι επιτυχημένοι τρόποι χρήσης των ψηφιακών μέσων για τη διαμόρφωση πρακτικών βιωσιμότητας και τη διαχείριση των ενδιαφερόμενων μερών κάτι το οποίο μπορεί να αποτελέσει έναν χρήσιμο οδηγό δραστηριοποίησης τόσο για τους εμπλεκόμενους σε ΜΚΟ και στον Τρίτο Τομέα όσο και για εμπλεκόμενους σε υβριδικούς ή εμπορικούς οργανισμούς. Συγχρόνως, είναι ιδιαίτερα σημαντικό ότι θα διερευνηθεί πώς τα ψηφιακά μέσα μπορούν να συμβάλουν στη διατήρηση και διεύρυνση της βάσης των εθελοντών.

Η έρευνα χωρίζεται σε τέσσερα μεγάλα διακριτά μέρη, το Θεωρητικό πλαίσιο, τη Μελέτη Περίπτωσης, τη Μεθοδολογία και τη Συζήτηση. Το πρώτο μέρος περιλαμβάνει την ανάλυση και βιβλιογραφική επισκόπηση των τεσσάρων προαναφερθέντων θεωρητικών πυλώνων που κρίθηκε απαραίτητη ώστε να γίνει η σωστή επιλογή ερευνητικών εργαλείων και διατύπωση ερευνητικών ερωτημάτων στη συνέχεια. Έπειτα ακολούθησε η Μελέτη Περίπτωσης του ESN και η ανάλυση του γιατί αυτό είναι επιτυχημένο και

τέλος σε συνάρτηση με τις δύο παραπάνω ενότητες ακολούθησαν η Μεθοδολογία και η Συζήτηση των αποτελεσμάτων που προέκυψαν από την ερευνητική διαδικασία.

Στο πρώτο κεφάλαιο της έρευνας παρουσιάζεται η οργανωσιακή θεωρία των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων, δηλαδή παρουσιάζεται η φύση τους και η σύνδεσή τους με την έννοια του Τρίτου Τομέα. Στη συνέχεια, στο επόμενο κεφάλαιο παρουσιάζεται η έννοια της βιωσιμότητας σε συνάρτηση με τις Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις. Ως παρακλάδια αυτής αναλύονται οι έννοιες της Κοινωνικής Οικονομίας και των Κοινωνικών Επιχειρήσεων, ενώ αναγνωρίζεται και η σημασία των ενδιαφερόμενων μερών (stakeholders).

Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζεται μια κομβική έννοια για τις Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, αυτή του εθελοντισμού. Στο κεφάλαιο αυτό ορίζεται η έννοια της εθελοντικής εργασίας, υπογραμμίζεται η αξία του εθελοντισμού και αναλύονται οι διάφορες κατηγορίες εθελοντών, τα καθήκοντα, τα κίνητρα και οι απολαβές τους, οι διαδικασίες διαχείρισής τους, καθώς και ο εθελοντισμός σε συνάρτηση με τους νέους και με την Ελλάδα. Τέλος, στο τέταρτο κεφάλαιο γίνεται μια επισκόπηση του πώς οι Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις χρησιμοποιούν τα ψηφιακά μέσα και εργαλεία για να επιτύχουν τους στόχους τους.

Έτσι, ολοκληρώνεται το θεωρητικό πλαίσιο και ακολουθεί η Μελέτη Περίπτωσης. Σε αυτό το στάδιο της έρευνας, αρχικά έγινε μια ενδεδειγμένη παρουσίαση του Erasmus Student Network (ESN), σε συνάρτηση με τα προγράμματα Erasmus+, ενώ παρουσιάστηκε η δομή και η ιστορία του. Έπειτα, το ESN και οι πρακτικές του εξετάστηκαν με βάση τους τέσσερις παραπάνω πυλώνες (οργανωσιακή θεωρία, βιωσιμότητα, εθελοντές και ψηφιακά μέσα). Μετά από αυτή την ανάλυση επεξηγήθηκε γιατί το ESN κρίνεται ως ένα επιτυχημένο διεθνές δίκτυο και έπειτα από το έβδομο κεφάλαιο ακολουθεί η Μεθοδολογία, η οποία αποτελείται από τον ερευνητικό σχεδιασμό, τα ερευνητικά ερωτήματα και εργαλεία καθώς και την παρουσίαση των συμμετεχόντων και των σταδίων της έρευνας. Με βάση την παραπάνω ανάλυση επιλέχθηκε η ποιοτική έρευνα με εργαλείο διερεύνησης τη συνέντευξη και έτσι ακολούθησε στο όγδοο κεφάλαιο η παρουσίαση του Οδηγού Συνέντευξης. Έπειτα ακολουθεί η Συζήτηση των αποτελεσμάτων και ακολούθησε η απάντηση στα τρία ερευνητικά ερωτήματα που είχαν τεθεί, ενώ σαν τελικό παραδοτέο της έρευνας παρουσιάστηκε ένας οδηγός καλών πρακτικών για Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις.

Τέλος, στο δωδέκατο κεφάλαιο, η παρούσα έρευνα κλείνει με κάποια συμπεράσματα, χωρίς να παραλείπει να κάνει λόγο για τους περιορισμούς και τα εμπόδια που συναντήθηκαν κατά τη διεξαγωγή της έρευνας καθώς και για μελλοντικές κατευθύνσεις που θα μπορούσαν να ακολουθήσουν άλλοι ερευνητές.

I. Θεωρητικό πλαίσιο

1. Οργανωσιακή θεωρία Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων

1.1. Οργανωσιακή Θεωρία

Ο Pugh (1977) ορίζει την Οργανωσιακή θεωρία ως τη μελέτη της δομής, των λειτουργιών και των επιδόσεων των οργανισμών και της συμπεριφοράς των ομάδων και των υποκειμένων εντός τους, με σκοπό την εδραίωση θεωριών για το πώς οι οργανισμοί λειτουργούν και πώς θα έπρεπε να διοικούνται. Σύμφωνα με τους McAuley et al. (2007) οι βασικοί πυλώνες της Οργανωσιακής θεωρίας είναι η εξειδίκευση του εργατικού δυναμικού, ο καταμερισμός των εργασιών, η ιεραρχία και το οργανόγραμμα και οι τρόποι ηγεσίας (management styles).

Η Οργανωσιακή θεωρία αποτελείται από πολλαπλές σχολές που συμβάλουν στη συνολική κατανόηση της ανθρώπινης συμπεριφοράς σε ένα οργανωσιακό περιβάλλον. Ιστορικά, αυτές οι σχολές επηρέασαν τον τρόπο με τον οποίο ερμηνεύεται η συμπεριφορά των ατόμων στις οργανώσεις, καθώς και πώς οι οργανώσεις χρησιμοποιούν αυτή τη γνώση αποσκοπώντας στην αποτελεσματικότητα. Σύμφωνα με τον Eydman (2018), οι βασικές σχολές σκέψης που έχουν προσφέρει τις σημαντικότερες συνεισφορές σε αυτόν τον τομέα είναι τέσσερις.

Αρχικά, η σχολή της Επιστημονικής Διοίκησης δημιουργήθηκε από τον Frederick Taylor το 1880 ως μια προσπάθεια παροχής ενός πλαισίου για τη βελτίωση της αποδοτικότητας και της παραγωγικότητας της εργασίας. Κατά τη διάρκεια των εποχών όπου διατυπώθηκαν αυτές οι ιδέες, η γενική κίνηση ήταν προς την αποτελεσματικότητα. Σύμφωνα με τον Taylor, οι εργαζόμενοι έπρεπε να ενδιαφέρονται μόνο για τη δουλειά που τους ανατέθηκε και να συμπεριφέρονται σαν μηχανές. Αυτό, δυστυχώς, έχει γίνει η μεγαλύτερη κριτική αυτής της σχολής σκέψης, καθώς δεν είχε λάβει υπόψη τον ανθρώπινο παράγοντα. Ως αποτέλεσμα, τόσο οι θεωρίες όσο και οι πρακτικές εφαρμογές αμφισβητήθηκαν έντονα και οδήγησαν στην άνοδο άλλων ανταγωνιστικών προσεγγίσεων.

Την ίδια περίοδο, ο Henri Fayol ανέπτυξε μια από τις ανταγωνιστικές θεωρίες, η οποία τελικά έγινε αυτό που είναι γνωστό ως Διοικητική Θεωρία. Σε αντίθεση με την Επιστημονική Διοίκηση, αυτή η μέθοδος είναι «από πάνω προς τα κάτω», πράγμα που σημαίνει πως προτείνει ότι οι άκαμπτες ιεραρχικές οργανωτικές δομές είναι αποτελεσματικές. Η θεωρία του Fayol περιλαμβάνει 14 αρχές που διέπουν το πώς πρέπει να συμπεριφέρεται ένας οργανισμός (Krenn, J., 2017). Οι περισσότερες από αυτές επικεντρώνονται στη δημιουργία ενός άκαμπτα δομημένου οργανισμού με καλά καθορισμένους ρόλους. Η Διοικητική Θεωρία έχει επικριθεί ως υπερβολικά δυσκίνητη και επίσημη, χωρίς ιδέες που να αφορούν την ανθρώπινη πτυχή.

Ο Max Weber, γνωστός κοινωνιολόγος, έχει προτείνει μια θεωρία της διαχείρισης, η οποία επηρεάστηκε από τον Taylor και έγινε αυτό που είναι γνωστό ως Γραφειοκρατική Θεωρία Διοίκησης. Σε αντίθεση με τους προκατόχους του, ο Weber δεν υπέθεσε απλώς πώς θα έπρεπε να δομηθεί ένας οργανισμός, αλλά περιέγραψε πώς θα μπορούσε να γίνει μια ιδανική γραφειοκρατική οντότητα, αναφέροντας τόσο τα θετικά όσο και τα αρνητικά. Στον πυρήνα της προσέγγισής του ήταν η ιδέα ότι όλες οι λειτουργίες μέσα σε έναν οργανισμό θα μπορούσαν να γίνουν σύμφωνα με ένα καλά καθορισμένο σχέδιο, μαζί με μια σχολαστικά τεκμηριωμένη διαδρομή κάθε δράσης. Μερικές από τις πιο αξιοσημείωτες αρχές που

πρότεινε ο Weber περιλαμβάνουν τη δημιουργία επίσημων διαδικασιών και μεθοδολογιών, καθώς και την εξειδίκευση της εργασίας και τον αυστηρό διαχωρισμό μεταξύ προσωπικού και επαγγελματικού χώρου (Eydman, 2018).

Αν και δεν αποτελεί ακριβώς μέρος του κλασικού συνόλου των οργανωτικών θεωριών, η Διοικητική Συμπεριφορά του Herbert Simon θεωρείται η τελευταία από τις βασικές σχολές σκέψης που μπορούν να εφαρμοστούν στους σημερινούς οργανισμούς και στον τρόπο λειτουργίας τους. Η κύρια εστίαση της σκέψης του ήταν στο πώς ένας οργανισμός μπορεί να συνεχίσει να κινείται προς τον στόχο του, παρόλο που λειτουργεί ως ένα σύνολο οντοτήτων που συμμετέχουν στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων που αφορούν τον οργανισμό, π.χ. των υπαλλήλων του. Οι ιδέες του Herbert βρίσκονται σε απόκλιση από άλλες σχολές, καθώς επικεντρώνονται σε περισσότερους ανθρώπινους και ψυχολογικούς παράγοντες που ελέγχουν την οργανωσιακή συμπεριφορά, παρά σε λειτουργικές πτυχές.

1.2. Οι Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις

Ο όρος «Μη Κυβερνητική Οργάνωση» ή ΜΚΟ, ξεκίνησε να χρησιμοποιείται το 1945 από τον Ο.Η.Ε., σύμφωνα με τον οποίο σχεδόν όλοι οι τύποι ιδιωτικών φορέων μπορούν να αναγνωριστούν ως ΜΚΟ, αρκεί να είναι ανεξάρτητοι από τον κυβερνητικό έλεγχο, να μην είναι κερδοσκοπικοί, να μην επιδιώκουν να αμφισβητήσουν τις κυβερνήσεις και να μη σχετίζονται με εγκληματικές ενέργειες. Μία από τις βασικές αιτίες που συνέβαλαν στην επέκταση των ΜΚΟ, ιδιαίτερα τη δεκαετία του 1980, ήταν η αυξανόμενη προσβασιμότητα σε μεγάλης κλίμακας χρηματοδότηση, η οποία προώθησε τον πολλαπλασιασμό των οργανώσεων κοινωνικής πρόνοιας που συχνά είχαν ελάχιστο έως καθόλου πολιτικό στόχο. (Owa, 2020).

Οι McAuley et al. (2007) ορίζουν τις ΜΚΟ ως συλλογικότητες ανθρώπων που σχεδιάζουν και κατευθύνουν τις δραστηριότητές τους με τέτοιο τρόπο ώστε να επιτευχθούν συγκεκριμένοι κοινοί σκοποί. Γενικότερα, η έρευνα δεν έχει αποδώσει έναν κοινά αποδεκτό ορισμό για τις Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, ωστόσο, όπως αναφέρεται στο Εγχειρίδιο για την Ίδρυση και Χρηματοδότηση των ΜΚΟ της Ε.Ε. (2017), υπάρχουν χαρακτηριστικά που γίνονται αποδεκτά καθολικά, όπως η ανεξαρτησία από κυβερνητικούς οργανισμούς, η εξυπηρέτηση ενός σκοπού προς το δημόσιο όφελος, η επανεπένδυση τυχόν κερδών στην προώθηση του στόχου του οργανισμού και η υποστήριξη του οργανισμού από εθελοντές.

Από την άλλη, ένα από τα πιο σύνθετα ζητήματα σχετικά με τις ΜΚΟ είναι η ανεξαρτησία τους, δηλαδή εάν τίθενται υπό κυβερνητική ή άλλη επιρροή. Σύμφωνα με τον Willetts (χ.η.), οι μεμονωμένες κυβερνήσεις προσπαθούν κατά καιρούς να επηρεάσουν την κοινότητα των ΜΚΟ σε έναν συγκεκριμένο τομέα, ιδρύοντας ΜΚΟ που προωθούν τις πολιτικές τους. Έτσι, υπάρχει μια ευρέως διαδεδομένη αντίληψη ότι η κρατική χρηματοδότηση οδηγεί σε κρατικό έλεγχο. Ουσιαστικά οι ΜΚΟ μπορεί να φαίνονται ανεξάρτητες, όταν σχεδιάζουν τα δικά τους προγράμματα, αλλά η κυβερνητική επιρροή μπορεί να προκύψει έμμεσα. Οι ΜΚΟ είναι εσωτερικά υπόλογες σε δικαιούχους, δωρητές, διοικητικά συμβούλια, διαχειριστές και συμβουλευτικές επιτροπές. Συγχρόνως είναι εξωτερικά υπόλογες σε οργανισμούς και φορείς με τους οποίους συνδέονται. Η λογοδοσία είναι ζωτικής σημασίας για τις ΜΚΟ, καθώς έχουν μόνο τη φήμη τους ως εχέγγυο για την αξιοπιστία τους στην οποία και θα βασίσουν τη δράση τους (Owa, 2020).

Σύμφωνα με την Λαλάκη (2018), οι ΜΚΟ δεν πρέπει να έχουν ως στόχο το κέρδος οι ΜΚΟ δεν πρέπει να στοχεύουν σε κάποιο πολιτικό ή οικονομικό όφελος. Αντίθετα, θα πρέπει να βασίζονται και να υποστηρίζουν συνεργατικές και δημοκρατικές μορφές οργάνωσης που δεν εξαρτώνται από το κράτος ή

από οποιοσδήποτε συγκεκριμένες κυβερνητικές πολιτικές. Αυτό σημαίνει ότι δεν πρέπει να επιδιώκουν άμεση ανάμειξη στην κρατική εργασία ή στον κοινωνικό μετασχηματισμό. Η ίδια (2018) υποστηρίζει ότι οι ΜΚΟ που λαμβάνουν άμεση χρηματοδότηση από την κυβέρνηση ή φορολογικές ελαφρύνσεις αναπτύσσουν ως αποτέλεσμα μια σχέση εξάρτησης, ενώ συγχρόνως η αγορά μπορεί επίσης να υπαγορεύει όρους και προτιμήσεις στις ΜΚΟ αποκλείοντας την πολιτιστική έκφραση ή προϊόντα που είναι οικονομικά ασύμφορα για τη δημόσια σφαίρα. Οι ΜΚΟ εργάζονται σε διάφορους τομείς, ορισμένοι από τους οποίους σχετίζονται με την υγεία, τον πολιτισμό, το περιβάλλον, τα ανθρώπινα δικαιώματα, τον αθλητισμό, τις τέχνες κ.λπ.

Η σημασία των ΜΚΟ έγκειται στο γεγονός ότι συνήθως δραστηριοποιούνται σε τοπικό ή περιφερειακό επίπεδο και γι' αυτό συχνά βρίσκονται πολύ κοντά σε διάφορες κοινότητες και μειονότητες, κάτι που τους επιτρέπει να κατανοήσουν καλύτερα τα προβλήματά τους και να βρουν λύσεις σε αυτά με αποτελεσματικότερο τρόπο από τις κυβερνήσεις οι οποίες συναντούν γραφειοκρατικά, νομικά ή χρονικά εμπόδια. Συγχρόνως, οι ΜΚΟ είναι πολύ συχνά επιτυχημένες στο να προσελκύουν, να κινητοποιούν, να ευαισθητοποιούν και να εκπαιδεύουν τους πολίτες πρεσβεύοντας την ενεργή συμμετοχή, τον εκδημοκρατισμό και την κοινωνική συνοχή (Εγχειρίδιο για την Ίδρυση και Χρηματοδότηση των ΜΚΟ, 2017).

1.2.1. Κοινωνία Πολιτών

Οι Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, ως συστατικό της Κοινωνίας των Πολιτών, θεωρούνται από πολλούς ως απαραίτητες για τη σωστή λειτουργία της δημοκρατίας, καθώς λειτουργούν ως γέφυρα μεταξύ της αγοράς και της κυβέρνησης (Λαλάκη, 2018). Σύμφωνα με το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ (2013), η Κοινωνία Πολιτών είναι ευρέως κατανοητή ως ο χώρος έξω από την οικογένεια, την αγορά και το κράτος, ενώ κατά την Ε.Ε. πρόκειται για όλες τις μορφές κοινωνικής δράσεις που διεξάγονται από υποκείμενα ή ομάδες που δεν συνδέονται ούτε διοικούνται από το κράτος.

Ο όρος πρωτοεμφανίστηκε τη δεκαετία του 1980 και σήμερα αφορά ένα ευρύ φάσμα ομάδων και οργανώσεων συμπεριλαμβανομένων ΜΚΟ, συνδικαλιστικών οργανώσεων, κοινωνικών κινημάτων, κοινοτήτων, θρησκευτικών ομάδων κ.ά. (VanDyck, 2017). Για την Cooper (2018) ο ρόλος της Κοινωνίας Πολιτών σχετίζεται με την παροχή υπηρεσιών (π.χ. παροχή βασικών κοινοτικών υπηρεσιών υγειονομικής περίθαλψης), την υπεράσπιση δικαιωμάτων/ σκοπών (που μπορεί να σχετίζονται π.χ. με μειονότητες, με το περιβάλλον κ.ά.), τον έλεγχο των κυβερνήσεων για παραβιάσεις ή την οικοδόμηση της ενεργού συμμετοχής των πολιτών στην τοπική, περιφερειακή εθνική ή παγκόσμια διακυβέρνηση.

Για τους Naidoo και Borren (χ.η.) οι οντότητες της Κοινωνίας Πολιτών είναι εκείνες που μπορούν να αποδείξουν ότι πληρούν τις εξής προϋποθέσεις:

1. Είναι ανεξάρτητες από το κράτος π.χ. αυτοδιοικούμενοι οργανισμοί όπου η ίδρυση ή η συμμετοχή είναι εθελοντική
2. Δεν διανέμουν τυχόν κέρδη για ιδιωτικό όφελος: τα πλεονάσματα που δημιουργούνται επανεπενδύονται για το δημόσιο όφελος και οποιαδήποτε διανομή κερδών για ιδιωτικό όφελος είναι νομικά περιορισμένη.
3. Η ύπαρξή τους στοχεύει στο να προσδίδουν κοινωνική αξία

4. Είναι οργανωμένες και χαρακτηρίζονται από τυπικότητα ή οργάνωση

Ωστόσο, τα πραγματικά και τα αντιληπτά όρια μεταξύ του κράτους και της Κοινωνίας Πολιτών μετατοπίζονται και θολώνουν συνεχώς. Για παράδειγμα, μια τέτοια ασάφεια είναι εμφανής στους τρόπους με τους οποίους πολλές σύγχρονες ΜΚΟ μπορούν να παραμείνουν συνδεδεμένες με την κυβέρνηση και άλλους θεσμούς μέσω οικογενειακών δεσμών, συμβάσεων και οικονομικών δωρεών (Lewis, 2011). Αυτά συνδέθηκαν επίσης με την άνοδο των νεοφιλελεύθερων διαδικασιών αναδιάρθρωσης των θεσμών των αναπτυσσόμενων χωρών που έδωσαν έμφαση στον ιδιωτικό και τον Τρίτο Τομέα ως εξισορροπητική δύναμη έναντι του κράτους. Πολλοί μέσα στην κοινότητα των ΜΚΟ αγκάλιασαν την ιδέα της Κοινωνίας Πολιτών ως μέρος της δικής τους αναζήτησης αξιοπιστίας, καθώς ενσωμάτωσε τις ΜΚΟ στην καθιερωμένη πολιτική σκηνή και παρείχε αιτιολόγηση για την ύπαρξή τους (Lewis, 2015).

1.2.2. Τρίτος Τομέας

Ορισμένες προσεγγίσεις προσπαθούν να ορίσουν τον Τρίτο τομέα με βάση τη σχέση του με άλλους τομείς της κοινωνικής οργάνωσης, ιδίως με το κράτος και την αγορά, ενώ άλλες προσεγγίσεις προσδιορίζουν τους οργανισμούς με βάση τέσσερις άξονες: τυπικότητα, ανεξαρτησία, μη κερδοσκοπική διανομή και εθελοντισμός (Alcock και Kendall, 2010).

Για τον Corry (2010), ο Τρίτος Τομέας αναφέρεται σε ευρέως διαφορετικά είδη οργανώσεων, όπως φιλανθρωπικές οργανώσεις, ΜΚΟ, ομάδες αυτοβοήθειας, κοινωνικές επιχειρήσεις, δίκτυα και λέσχες, τα οποία δεν ανήκουν στο κράτος ή στην αγορά. Σε αντίθεση με το κράτος και την οικονομία της αγοράς, ο Τρίτος Τομέας είναι κάτι που δύσκολα μπορεί να ρυθμιστεί χωρίς να χάσει ορισμένες από τις ιδιότητές του, όπως η εθελοντική συμμετοχή ή η ανεξαρτησία από πιο θεσμοθετημένες δομές εξουσίας. Ο Entzoni, ο πρώτος ο οποίος επινόησε τον όρο του Τρίτου Τομέα, θεωρούσε ότι πρόκειται για έναν εναλλακτικό χώρο που βρισκόταν ενδιάμεσα σε δύο ξεχωριστούς τομείς, την αγορά και το κράτος και λειτουργούσε εξισορροπητικά μεταξύ τους. Στην ουσία ο όρος στοχεύει στο να διαφοροποιήσει τους οργανισμούς από τον δημόσιο χώρο (κυβέρνηση) αλλά και από τον ιδιωτικό (επιχειρήσεις) (NAO, 2009).

Για την Hache (2011), η κοινωνική καινοτομία που πραγματοποιείται από τον Τρίτο Τομέα έχει τα ακόλουθα χαρακτηριστικά: α) εφαρμόζεται από άτομα που δεν υποκινούνται από το χρηματικό κέρδος. β) έχει την ικανότητα να καλύπτει και να παρέχει υπηρεσίες και λύσεις που αντιμετωπίζουν κοινωνικές ανάγκες γ) μπορεί να δώσει λύσεις σε συγκεκριμένες ανάγκες μικρών ομάδων πολιτών που δεν καλύπτονται από τον εμπορικό και δημόσιο τομέα δ) μπορεί να πειραματιστεί με εναλλακτικές οδούς και έχει το δικαίωμα να αποτύχει και να μάθει από τα λάθη του.

Ένα κοινό χαρακτηριστικό σε πολλές έρευνες για τον τομέα είναι η υπόθεση ότι το κράτος και ο τομέας είναι χωριστές σφαίρες, αλλά ότι το κράτος έχει σημαντική παρουσία στον κόσμο της εθελοντικής και κοινοτικής δράσης και μπορεί με διάφορους τρόπους να κατευθύνει, διαμορφώσει και στρατολογήσει οργανισμούς του Τρίτου Τομέα στα έργα του λίγο πολύ κατά βούληση (Macmillan, 2015).

Ωστόσο, σύμφωνα με τον Corry (2010), ο «ευρωπαϊκός» ορισμός του Τρίτου Τομέα διαφέρει από όσα αναφέρθηκαν παραπάνω. Αυτό σημαίνει πως ουσιαστικά αποτελεί μια υβριδική μορφή διαφορετικών μεταξύ τους οργανώσεων που δεν χαρακτηρίζονται από ξεκάθαρα όρια μεταξύ των τομέων (Evers, 1995). Έτσι, απορρίπτεται ο διαχωρισμός των τομέων δημιουργώντας την αίσθηση ότι η αγορά, η πολιτική αρένα και ο Τρίτος Τομέας δεν έχουν σαφή οριοθέτηση μεταξύ τους (Laville, 1999).

1.2.3. Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία

Η Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία (ΚΑΛΟ) και ο Τρίτος Τομέας συνδέονται στενά. Στο Εγχειρίδιο Ύδρυσης και Χρηματοδότησης ΜΚΟ περιγράφεται ως «*το σύνολο των οικονομικών δραστηριοτήτων που βασίζεται σε μια εναλλακτική μορφή οργάνωσης των σχέσεων παραγωγής, διανομής, κατανάλωσης και επανεπένδυσης, που βασίζεται στις αρχές της δημοκρατίας, της ισότητας, της αλληλεγγύης, της συνεργασίας, καθώς και του σεβασμού των ανθρώπων και το περιβάλλον*» (2017, σελ. 5). Ο Baldwin (1910) εξέφρασε τις επιφυλάξεις του σχετικά με τη γενικότητα του όρου ήδη από τις αρχές του 20ου αιώνα, όταν πρωτοεμφανίστηκε. Στη χώρα μας, ο Νόμος 4430/2016 διέπει θέματα που αφορούν τον σχεδιασμό, τη διαχείριση και την εποπτεία των εταιρειών της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας.

Σύμφωνα με τον Κολέμπα (2012) η Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία «*απορρίπτει τη μεγιστοποίηση του κέρδους σαν μέτρο επιτυχίας της οικονομικής δραστηριότητας*» και κρίνεται επιτυχημένη όταν καταφέρνει να οδηγήσει στην συνολική κοινωνική ευημερία (όχι μόνο των μελών της) στον μέγιστο δυνατό βαθμό. Απευθύνεται στους πολίτες ζητώντας ενεργοποίηση δραστηριοποίηση, στήριξη, εμπλοκή και ευαισθησία. Στα χαρακτηριστικά της συμπεριλαμβάνονται η διαφάνεια, η υπευθυνότητα, η αναδιανομή των πλεονασμάτων, η συλλογική ιδιοκτησία, η αυτοδιαχείριση, ο εκδημοκρατισμός και η αλληλεγγύη. Στις περισσότερες χώρες, λόγω του γεγονότος ότι προσφέρουν αγαθά και υπηρεσίες σε μη προνομιούχους ή ευάλωτους ανθρώπους χωρίς την πρόθεση να αποφέρουν κέρδος, οι ΜΚΟ συνδέονται με άλλους οργανισμούς της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας (Fonteneau και Pollet, 2019).

1.3. Η οργανωσιακή δομή των ΜΚΟ

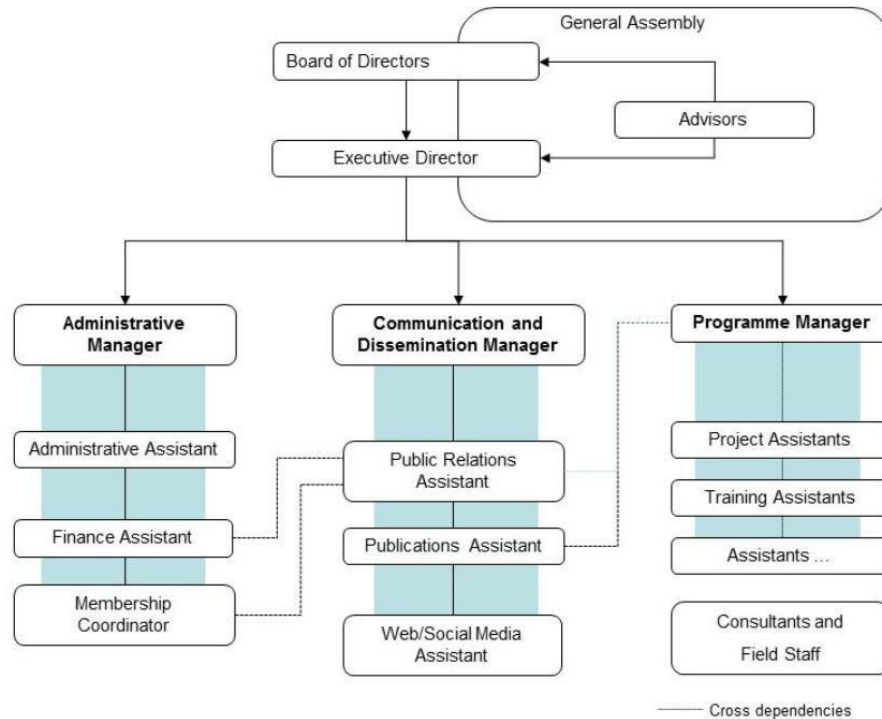
Στη χώρα μας σύμφωνα με τον Νόμο 4430/2016, υπάρχουν διαφορετικές νομικές μορφές που μπορεί να έχει μια ΜΚΟ. Αρχικά, μπορεί να ανήκει στην κατηγορία των Κοιν.Σ.Επ. (Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση) με τις εξής υποκατηγορίες: Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ευάλωτων Ομάδων, Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης Ειδικών Ομάδων και Κοιν.Σ.Επ. Συλλογικής και Κοινωνικής Ωφέλειας. Εναλλακτικά μπορεί να είναι Κοι.Σ.Π.Ε. (Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης), Συνεταιρισμοί Εργαζομένων ή άλλο μη μονοπρόσωπο νομικό πρόσωπο, όπως οι Αγροτικοί Συνεταιρισμοί, Αστικοί Συνεταιρισμοί, Α.Μ.Κ.Ε. (Αστικές Μη Κερδοσκοπικές Εταιρείες) κ.ά. εφόσον πληρούν ορισμένες προϋποθέσεις (Εγχειρίδιο για την Ύδρυση και Χρηματοδότηση των ΜΚΟ, 2017).

Ο Srinivas (2015) παρουσίασε την τυπική δομή μιας ΜΚΟ η οποία φαίνεται στο Σχήμα 1. Σύμφωνα με αυτό, το Διοικητικό Συμβούλιο, η Γενική Συνέλευση και ο Εκτελεστικός Διευθυντής αποτελούν την ανώτατη διοίκηση μιας ΜΚΟ. Το προσωπικό μιας ΜΚΟ είναι υπεύθυνο για τη διαχείριση των καθημερινών λειτουργιών και την εκτέλεση των έργων και των προγραμμάτων της. Απαντούν στον Εκτελεστικό Διευθυντή, ο οποίος είναι υπεύθυνος για τη συνολική λειτουργία της ΜΚΟ. Το εργατικό δυναμικό μιας ΜΚΟ χωρίζεται σε τρεις ομάδες, καθεμία από τις οποίες είναι επιφορτισμένη με καθήκοντα που σχετίζονται με τη διοίκηση, τη δημοσιότητα και τα προγράμματα και τις πρωτοβουλίες.

Οι θέσεις και οι αρμοδιότητες του προσωπικού που περιγράφονται παραπάνω δεν είναι, φυσικά, καθορισμένες, οι ΜΚΟ μπορούν να έχουν και άλλα μέλη προσωπικού. Για παράδειγμα, οι αρμοδιότητες του συντονισμού και των δημοσίων σχέσεων ενδεχομένως να μπορούν να διεκπεραιωθούν από το ίδιο μέλος του προσωπικού. Σε περιπτώσεις όπου μια ΜΚΟ μόλις ξεκινά ή βρίσκεται σε διαδικασία

ανάπτυξης, αυτή η σύγκλιση ισχύει συχνότερα, όπου ένα μέλος του προσωπικού μπορεί να χειρίζεται περισσότερες από μία και συναφείς αρμοδιότητες.

Οι κανονισμοί είναι απαραίτητοι για τη νόμιμη εγγραφή μιας ΜΚΟ και μπορούν να προστεθούν ή να τροποποιηθούν με την έγκριση του Διοικητικού Συμβουλίου και της Γενικής Συνέλευσης. Η ίδια η οργανωτική δομή μπορεί να αλλάξει με την πάροδο του χρόνου, ανάλογα με το πώς είναι τα νέα προγράμματα και έργα που ξεκινούν.



Εικόνα 1

2. Βιωσιμότητα Οργανισμών

Κατά τη διάρκεια των τελευταίων δύο δεκαετιών, οι επιχειρήσεις και τα ενδιαφερόμενα μέρη τους (stakeholders) έχουν δείξει αυξημένο ενδιαφέρον για τη διερεύνηση της ανάπτυξης βιωσιμότητας (Hahn, 2009). Η βιωσιμότητα με οργανωσιακούς όρους αφορά τη δυνατότητα επιβίωσης ενός οργανισμού σε βάθος χρόνου (Wales, 2013). Η έννοια αποδίδεται στα αγγλικά με δύο διακριτούς όρους, το *viability* που σχετίζεται στενά με την επιβίωση αυτή καθαυτή και το *sustainability* που συνδέεται περισσότερο με τη διατήρηση. Στην παρούσα έρευνα η χρήση του όρου βιωσιμότητα συνδέεται περισσότερο με το *viability* των οργανισμών, δηλαδή τη συνέχιση της παρουσίας τους ανεξαρτήτως προκλήσεων και εσωτερικών και εξωτερικών εμποδίων (Hoverstadt και Bowling, 2005). Η υιοθέτηση πρωτοβουλιών βιωσιμότητας μπορεί να ωφελήσει τους οργανισμούς με διάφορους τρόπους, όπως η αποτελεσματικότητα στη διαχείριση πόρων, το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, οι ανώτερες αποδόσεις στις επενδύσεις και η κερδοφορία (Chen, 2010).

Οι μελετητές της βιωσιμότητας έχουν χρησιμοποιήσει διαφορετικά θεωρητικά πλαίσια όπως μεταξύ άλλων και η θεσμική θεωρία για να κατανοήσουν γιατί και πώς αναδύονται οι πρωτοβουλίες βιωσιμότητας (Delmas, 2002) και πώς αυτές οι προσπάθειες οδηγούν σε διαφορετικά οικονομικά αποτελέσματα και αποτελέσματα καλύτερης απόδοσης της αγοράς σε οργανωτικό επίπεδο (Bansal, 2005). Η θεσμική θεωρία βασίζεται στην ιδέα ότι οι οργανώσεις επηρεάζονται από το «αόρατο» θεσμικό τους περιβάλλον και απαιτείται να συμμορφώνονται με τους συλλογικούς κανόνες και τις πεποιθήσεις του περιβάλλοντος αυτού. Με άλλα λόγια, οι οργανώσεις αναμένεται να μιμούνται στοιχεία του περιβάλλοντός τους σε ό,τι αφορά τη δομή τους. Οι οργανισμοί πρέπει να ταιριάζουν με τη θεσμική τους εικόνα για να αποκτήσουν νομιμότητα και, ως εκ τούτου, πρόσβαση σε πόρους. Επομένως, η επιβίωση των οργανώσεων εξαρτάται από την τήρηση θεσμικά καθορισμένων κανόνων (DiMaggio & Powell, 1983).

Με βάση τη βιβλιογραφία που μελετά τους λόγους για τους οποίους οι οργανισμοί συμμετέχουν σε πρωτοβουλίες βιωσιμότητας, οι συμβατικές ταξινομήσεις των κινήτρων για βιωσιμότητα περιλαμβάνουν τη νομιμότητα, την επιτυχία στην αγορά και την εσωτερική βελτίωση (Bansal και Roth, 2000).

Οι Βαβούρας και Ρόντος (2017) ορίζουν τρεις συνιστώσες για να προσδιορίσουν τη βιώσιμη ανάπτυξη:

- την οικονομική, που αφορά τη διασφάλιση μιας συνεχούς οικονομικής ανάπτυξης και ανόδου που απαιτούνται μεταξύ άλλων για την προώθηση αποτελεσματικών προτύπων παραγωγής
- την περιβαλλοντική, που σχετίζεται με τον σεβασμό του ευρύτερου συστήματος
- την κοινωνική, που στρέφεται γύρω από τον ρόλο των επιχειρήσεων σε συνάρτηση με την κοινωνική ένταξη και συνοχή

Η ανάδειξη της βιώσιμης ανάπτυξης και στο ελληνικό προσκήνιο επιβεβαιώνεται και από την ίδρυση του Συμβουλίου για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη ως όργανο του ΣΕΒ (Συνδέσμου Ελλήνων Βιομηχάνων και Βιοτεχνών). Στόχος του Συμβουλίου είναι η ενίσχυση της βιώσιμης ανάπτυξης των επιχειρήσεων στην ελληνική επικράτεια αλλά και η ανάδειξη ζητημάτων που σχετίζονται με αυτή σε συνάρτηση με τις επιχειρήσεις, την πολιτεία και την κοινωνία. Σύμφωνα με το Συμβούλιο για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη, πλέον οι επιχειρήσεις ρυθμίζουν από μόνες τους την οργανωσιακή τους δομή με άξονα την αειφορία σε συνάρτηση με το διαρκώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον της ανταγωνιστικής παγκόσμιας αγοράς (ΣΕΒ, χ.ή.). Οι δυνάμεις που φαίνεται πια να κινούν τις επιχειρήσεις είναι η εξωστρέφεια, η ανταγωνιστικότητα και η καινοτομία που αποσκοπούν στη δόμηση μιας συνεκτικής κοινωνίας.

Σύμφωνα με το Συμβούλιο Επιχειρήσεων του Forbes (Forbes Business Council, 2020), υπάρχουν συγκεκριμένα βήματα που μπορεί να ακολουθήσει ένας οργανισμός προκειμένου να καταστεί βιώσιμος. Αρχικά, θα πρέπει η βιωσιμότητα να αποτελέσει την πυξίδα για όλες τις πρακτικές του και όλες οι ενέργειες του οργανισμού θα πρέπει να γίνονται κατόπιν ενδεδειγμένης έρευνας. Συγχρόνως, είναι σημαντικό ο οργανισμός να καινοτομεί και να επενδύει σε μια διαφοροποιημένη (diverse) ηγεσία. Θα πρέπει οι στόχοι που τίθενται να είναι κομμάτι μιας μακροπρόθεσμης, ολιστικής στρατηγικής και να αποβλέπουν στο να κερδίσουν την κοινωνική εμπιστοσύνη. Τέλος, οι βιώσιμοι οργανισμοί θα πρέπει να είναι υπόλογοι στην κοινωνία για τις πρακτικές τους και να αντιμετωπίζουν τους ανταγωνιστές ως πιθανούς συνεργάτες που μπορούν να τους οδηγήσουν σε ακόμη μεγαλύτερη ανάπτυξη.

2.1. Βιωσιμότητα και ΜΚΟ

Η Joshi (χ.ή.) ορίζει πως η βιωσιμότητα υπό το πρίσμα των Μη Κερδοσκοπικών Οργανώσεων σχετίζεται με τη συνέχιση παραγωγής έργου ακόμη και μετά το τέλος μιας χρηματοδότησης. Οι ΜΚΟ ακολουθούν

τακτικές αντίστοιχες με τις παραπάνω και συγχρόνως διαφοροποιημένες προκειμένου να διασφαλίσουν τη βιωσιμότητά τους. Σύμφωνα με τον Detiger (χ.η.) ορισμένες από αυτές είναι η αναθεώρηση των τρεχουσών πρακτικών, η δημιουργία ενός συγκεκριμένου πλάνου βιωσιμότητας, η έμφαση στη συνεχή αναζήτηση χρηματοδοτήσεων και συνεργασιών και η δημιουργία συγκεκριμένου προϋπολογισμού για τον οργανισμό. Συγχρόνως, μια ΜΚΟ προκειμένου να είναι βιώσιμη θα πρέπει να χαρακτηρίζεται από ευελιξία, συνέπεια, συχνή επικοινωνία με τα ενδιαφερόμενα μέρη (stakeholders) και συνεχής ανάδραση με στόχο τη βελτίωση.

Η Joshi αναφέρει ότι όταν μια ΜΚΟ σχεδιάζει το πλάνο βιωσιμότητάς της πρέπει να λάβει υπόψη τρεις βασικούς πυλώνες: τον Οικονομικό, που σχετίζεται με τη διατήρηση της ρευστότητας στον οργανισμό, τον Θεσμικό/ Οργανωσιακό που αφορά τη διασφάλιση της σωστής λειτουργίας του οργανισμού και των θεσμών που αναπτύχθηκαν ως μέρος ενός έργου και τον Προγραμματικό που σημαίνει τη συνέχιση των έργων και του προγράμματος των οργανισμών ελλείψει υποστήριξης από δωρητές.

Από την άλλη, το Billion Lives Business Initiatives (2020) παρουσιάζει τέσσερα βήματα που πρέπει να ακολουθήσει μια ΜΚΟ πριν θέσει σε ισχύ το πλάνο βιωσιμότητάς της. Αυτά είναι η αξιολόγηση και η εκτίμηση των αναγκών του οργανισμού, η δημιουργία επιχειρηματικού σχεδίου (business plan), η διεξαγωγή ανάλυσης SWOT (Δυνάμεις, Αδυναμίες, Ευκαιρίες & Απειλές) και η δημιουργία σχεδίου σκοπιμότητας (feasibility plan) που σχετίζεται με την αναγνώριση προτεραιοτήτων και την επένδυση πόρων σε καθεμία από αυτές.

Είναι σαφές ότι η χρηματοδότηση των ΜΚΟ είναι πολύ σημαντική για την επίτευξη και τη διατήρηση της βιωσιμότητάς και της ποιοτικής παροχής υπηρεσιών τους. Εκτός από τη χρηματοδότηση από το κράτος ή από ιδιωτικές επιχειρήσεις και ιδρύματα, σημαντικό οικονομικό πόρο για μια ΜΚΟ μπορεί να αποτελούν οι συνδρομές των μελών (crowd funding), οι έρανοι, ακόμη και η εργασία που προσφέρουν οι εθελοντές. Εξάλλου, τα έξοδα μιας ΜΚΟ μπορεί να είναι πολλά και συχνά «κρυφά» και να σχετίζονται με τη λειτουργία της έδρας του οργανισμού (π.χ. ενοίκιο, λογαριασμοί, εξοπλισμός, ασφάλιση εργαζομένων κ.ά) (Εγχειρίδιο για την Ίδρυση και Χρηματοδότηση των ΜΚΟ, 2017).

2.1.1. Βιωσιμότητα στην Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία

Για τον Νασιούλα (2015), απάντηση στην εξασφάλιση της βιωσιμότητας αποτελεί η επένδυση στην Κοινωνική Οικονομία. Η Κοινωνική Οικονομία είναι μια έννοια πολύ στενά συνδεδεμένη με τα όσα αναφέρθηκαν παραπάνω, δηλαδή με τους φορείς του Τρίτου Τομέα που αποτελούν ένα πεδίο ενδιαμέσο του ιδιωτικού και του δημόσιου και σχετίζονται με σκοπούς συλλογικούς, κοινωνικούς ή δημόσιους χωρίς να αποσκοπούν σε κερδοσκοπική/ επιχειρηματική δραστηριότητα. Οι φορείς αυτοί μπορεί να είναι οργανώσεις, δίκτυα, σωματεία, ιδρύματα, συνεταιρισμοί κ.ά. Ο ίδιος υποστηρίζει ότι το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα των φορέων που εμπíπτουν στην Κοινωνική Οικονομία συνίσταται στο ότι επιβιώνουν στις κρίσεις, αποτελούν γόνιμο έδαφος για επιχειρηματικό και αναπτυξιακό πειραματισμό και συνδυάζουν τις επενδύσεις με σκοπούς κοινωνικής συνοχής.

Από την άλλη, η Αλληλέγγυα Οικονομία στοχεύει στον κοινωνικό και οικονομικό μετασχηματισμό, παρουσιάζοντας ένα μετα-καπιταλιστικό μοντέλο ανάπτυξης που «στοχεύει από ένα σύστημα που δίνει προτεραιότητα στη μεγιστοποίηση του ιδιωτικού κέρδους και τη δίχως όραμα ανάπτυξη, σε ένα σύστημα που τοποθετεί τον άνθρωπο και τον πλανήτη στο κέντρο του» (Sustainable and Solidarity Economy, χ.ή., σελ. 11). Παράλληλα, λειτουργεί με άξονα τον επαναπροσδιορισμό των πολιτικών, εμπορικών και

παραγωγικών δομών καθώς και των δομών διανομής, κατανάλωσης και επενδύσεων με γνώμονα την φροντίδα του κόσμου και του περιβάλλοντος.

Συγχρόνως, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, υπάρχουν και οι Κοιν.Σ.Επ. Συλλογικής και Κοινωνικής Ωφέλειας, οι οποίες «*αναπτύσσουν δραστηριότητες “βιώσιμης ανάπτυξης”, ή και παρέχουν “κοινωνικές υπηρεσίες γενικού ενδιαφέροντος”*» (Εγχειρίδιο για την Ίδρυση και Χρηματοδότηση των ΜΚΟ, 2017, σελ. 6). Γίνεται, λοιπόν, αντιληπτό πως βιωσιμότητα και Τρίτος Τομέας, ΜΚΟ και Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία, βαδίζουν μαζί χωρίς να εξαρτώνται άμεσα από το κράτος και την αγορά. Οι αρχές που διέπουν τον Τρίτο Τομέα, όπως π.χ. η ενσωμάτωση των μελών της κοινωνίας με ολιστικό τρόπο, η έμφαση στη διαφοροποίηση (diversity) και η κατεύθυνση των δράσεων με άξονα όχι μόνο το κέρδος είναι όμοιες με τις ενδεδειγμένες πρακτικές βιωσιμότητας των οργανισμών.

2.1.2. Βιωσιμότητα και Κοινωνικές Επιχειρήσεις

Μαζί με την έννοια της Κοινωνικής Οικονομίας αναδύθηκε και αυτή της Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας. Σύμφωνα με τους Seelos και Mair (2005 σελ. 243) η Κοινωνική Επιχειρηματικότητα είναι η οικονομική δραστηριότητα που εξυπηρετεί τις ανάγκες των χαμηλότερων κοινωνικών στρωμάτων που παραμένουν άλυτες. Η ενασχόληση των κοινωνικών επιχειρήσεων συνίσταται σε διάφορους τομείς, όπως η βελτίωση της ποιότητας ζωής, η περιβαλλοντική ανάπτυξη, η ανάπτυξη του πολιτισμού και του αθλητισμού αλλά και οι νέες τεχνολογίες κ.α. (Γκάτζιου, 2020).

Παρότι οι έννοιες αυτές δεν είναι καινούριες, αλλά υπάρχουν εδώ και αρκετές δεκαετίες, μόλις το 2015 ο Ο.Η.Ε. παρουσίασε τους 17 Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης (ΣΒΑ) που σχετίζονται άμεσα με τους οργανισμούς αυτούς και πώς δρουν επιχειρηματικά στην αγορά. Στο project INSPIRE (Innovative Serious Play for Identifying your Role in a Social Entrepreneurship, 2019) που συγχρηματοδοτήθηκε από το πρόγραμμα Erasmus+ και την Ε.Ε. και υλοποιήθηκε από τέσσερις κοινωνικές επιχειρήσεις, πραγματοποιήθηκε μια ανάλυση SWOT, (Δυνάμειων, Αδυναμιών, Ευκαιριών & Απειλών), για τους νέους φορείς που θέλουν να δράσουν στην αγορά με βάση τους 17 ΣΒΑ. Η ανάλυση αυτή ανέδειξε μεταξύ των μεγαλύτερων αδυναμιών για τις κοινωνικές επιχειρήσεις τον περιορισμένο προϋπολογισμό και εξοπλισμό και τις δυσκολίες στην εξεύρεση χορηγών. Οι οργανώσεις του Τρίτου Τομέα πάντα επιστρέφουν στο ζήτημα της χρηματοδότησης όταν εξετάζουν τη βιωσιμότητα τους, καθώς είναι πολύ συχνά εξαρτημένες από τρίτους φορείς και επιχειρήσεις, ενώ η εμπορική τους δραστηριότητα χαρακτηρίζεται από περιορισμούς λαμβάνοντας υπόψιν ότι δεν μπορούν να έχουν ως γνώμονα δραστηριοποίησης την κερδοφορία.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί πως η κοινωνική φύση μιας επιχείρησης του Τρίτου Τομέα δεν αποκλείει τις εμπορικές της δυνατότητες, με τις οποίες μάλιστα ο φορέας βρίσκεται σε άμεση σχέση αλληλεξάρτησης καθώς η εμπορική δραστηριότητα αποτελεί βασικό πυλώνα για τη βιωσιμότητά της και για τη διάδοση του σκοπού που αυτός πρεσβεύει. Θεμέλιο λίθο για τη διασφάλιση της βιωσιμότητας μιας κοινωνικής επιχείρησης αποτελεί η υιοθέτηση ενός καινοτόμου επιχειρηματικού μοντέλου που θα επιφέρει απτά αποτελέσματα στο κοινωνικό σύνολο. Σύμφωνα με την Γκάτζιου (2020) το σημαντικό είναι «*το επιχειρηματικό μοντέλο μίας κοινωνικής επιχείρησης πρέπει να διακρίνει με σαφήνεια τις δραστηριότητες που αποσκοπούν στο κοινωνικό όφελος από εκείνες που στοχεύουν καθαρά στο εμπόριο*».

Ο Austin παρουσίασε το 2006 το κοινωνικό επιχειρηματικό μοντέλο σύμφωνα με το οποίο οι δραστηριότητες μιας κοινωνικής επιχείρησης δεν διαφέρουν από αυτές μιας κλασικής επιχείρησης. Η διαφοροποίηση μεταξύ των δύο έγκειται στη διαφορετική στόχευση των δραστηριοτήτων αυτών: στο κλασικό επιχειρηματικό μοντέλο στόχος είναι η κερδοφορία, ενώ ένας κοινωνικός φορέας αποσκοπεί στη βελτίωση της κοινωνικής πραγματικότητας και τα όποια κέρδη επανεπενδύονται στον οργανισμό για τη διεύρυνση της δράσης του. Για την Γκάτζιου (2020) κάτι που συχνά απειλεί τη βιωσιμότητα των κοινωνικών επιχειρηματικών μοντέλων είναι η εκκίνηση από τη λάθος ιδέα, χωρίς πρότερη διερεύνηση του πεδίου και των αληθινών αναγκών του κοινού, κάτι που με επιχειρηματικούς όρους μεταφράζεται σε έλλειμμα ζήτησης από πλευράς της αγοράς. Σε κάθε περίπτωση, αυτό που είναι σημαντικό να υπογραμμιστεί είναι πως παρά το κοινωνικό πρόσημο που μπορεί να έχουν οι δραστηριότητες μιας επιχείρησης, αυτή δεν παύει να είναι ένας ιδιωτικός οργανισμός που κινείται με βάση τους κανόνες της αγοράς και έχει στόχο τη μεγιστοποίηση των κερδών της.

2.2. Η σημασία των ενδιαφερόμενων μερών (stakeholders)

Η βιωσιμότητα σαν έννοια είναι πολύ στενά συνδεδεμένη με τα ενδιαφερόμενα μέρη (stakeholders) με τα οποία σχετίζεται κάθε φορέας. Ως ενδιαφερόμενο μέρος ορίζεται «κάθε άτομο ή ομάδα που επηρεάζει ή επηρεάζεται από τον φορέα αναφοράς» (Durham et al. 2014). Τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορεί να επηρεάζουν τη χρηματοδότηση, τη νομιμότητα ύπαρξης, την αναγνωρισιμότητα και πολλές άλλες πτυχές της ύπαρξης ενός φορέα και γι' αυτό είναι πολύ σημαντικό να μελετηθούν. Ο συγκεκριμένος όρος είναι κατεξοχήν επιχειρηματικός και καλύπτει οποιονδήποτε, ή οποιαδήποτε ομάδα, που επηρεάζει ή επηρεάζεται άμεσα ή έμμεσα από έναν φορέα, καθώς και όσους μπορεί να έχουν ενδιαφέροντα σε έναν φορέα ή/και την ικανότητα να επηρεάσουν τη δράση του, είτε θετικά είτε αρνητικά. Ένα ενδιαφερόμενο μέρος δεν χρειάζεται να σχετίζεται άμεσα με τον φορέα για να επηρεάζεται από αυτόν. Τα ενδιαφερόμενα μέρη ορίζονται από τα δικά τους συμφέροντα στον οργανισμό, ανεξάρτητα από το αν ο οργανισμός έχει ή όχι οποιοδήποτε αντίστοιχο ενδιαφέρον για τα ενδιαφερόμενα μέρη (Durham et al., 2014).

Ο Sirgy (2002) ανέπτυξε μια λίστα με τρεις κατηγορίες ενδιαφερόμενων μερών: εσωτερικά, εξωτερικά και απομακρυσμένα. Τα εσωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη περιλαμβάνουν τους υπαλλήλους, το εκτελεστικό προσωπικό, τα τμήματα της εταιρείας και το διοικητικό συμβούλιο. Τα εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη περιλαμβάνουν τους χρηματοδότες, τους προμηθευτές, την τοπική κοινότητα και το περιβάλλον. Τα απομακρυσμένα ενδιαφερόμενα μέρη περιλαμβάνουν ανταγωνιστικούς οργανισμούς, ομάδες πίεσης ακόμη και την κυβέρνηση. Η διαφορά μεταξύ εξωτερικών και απομακρυσμένων ενδιαφερόμενων μελών έγκειται στο ότι τα εξωτερικά έχουν άμεση επικοινωνία αλλά και όφελος από τον οργανισμό, ενώ τα απομακρυσμένα έρχονται σε επαφή με αυτόν λόγω της συνύπαρξής τους στο ίδιο οικονομικό και θεσμικό περιβάλλον και συχνά λόγω αντικρουόμενων συμφερόντων.

Οι Durham et al. (2014) παρουσιάζουν μια λεπτομερή μεθοδολογία προσέγγισης των ενδιαφερόμενων μερών από τους οργανισμούς. Πρώτο στάδιο αποτελεί ο προσδιορισμός των ενδιαφερόμενων μερών. Το στάδιο αυτό είναι πολύ σημαντικό καθώς πρέπει να μην παραλειφθεί κανένα ενδιαφερόμενο μέρος, αλλά ούτε να συμπεριληφθεί κάποιο που μπορεί να στρέψει τα ενδιαφέροντα του οργανισμού προς λάθος κατεύθυνση. Στο δεύτερο στάδιο ακολουθεί η διαδικασία αξιολόγησης, ανάλυσης και ιεράρχησης των ενδιαφερόμενων μερών, η λεγόμενη κατηγοριοποίηση, η οποία πραγματοποιείται με βάση τα ενδιαφέροντα του οργανισμού και τον βαθμό επιρροής του κάθε ενδιαφερόμενου μέρους σε αυτόν. Στη

συνέχεια, ακολουθεί η εις βάθος κατανόηση των ενδιαφερόμενων μερών προκειμένου να ικανοποιηθούν οι απαιτήσεις τους στον καλύτερο δυνατό βαθμό και για τις δύο πλευρές. Εδώ κλειδί αποτελεί η σωστή και αποτελεσματική επικοινωνία των εμπλεκόμενων. Έπειτα ακολουθεί η δράση του οργανισμού σύμφωνα με τα όσα έγιναν κατανοητά από την παραπάνω διαδικασία και τέλος έρχεται η αξιολόγηση του βαθμού δέσμευσης των ενδιαφερόμενων μερών, η οποία είναι και το ζητούμενο (Durham et al. 2014).

Η δέσμευση αποτελεί κεντρικό άξονα στη θεωρία των ενδιαφερόμενων μερών, καθώς στόχος των οργανισμών είναι η δημιουργία σχέσεων με τα εμπλεκόμενα μέρη οι οποίες παραμένουν σταθερές στο χρόνο και συνδράμουν στην επιβίωση του οργανισμού. Οι Krick et al. (2005) αναγνωρίζουν στην στρατηγικά ευθυγραμμισμένη δέσμευση των ενδιαφερόμενων μερών ορισμένα πλεονεκτήματα όπως η βιώσιμη ανάπτυξη του οργανισμού, η καλύτερη διαχείριση του κινδύνων και προκλήσεων, η καλύτερη κατανόηση του πολύπλοκου επιχειρηματικού περιβάλλοντος, συμπεριλαμβανομένης της αγοράς, η ανάδειξη νέων στρατηγικών ευκαιριών, η εμπλοκή στη λήψη αποφάσεων που επηρεάζουν τον οργανισμό, η δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης και η συμβολή στη διαμόρφωση του μέλλοντος του οργανισμού.

Σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποίησε το Υπουργείο Αειφορίας και Περιβάλλοντος της Πολιτείας της Βικτόρια το 2004, για να είναι αποτελεσματική η δέσμευση με τα ενδιαφερόμενα μέρη, είναι απαραίτητο να κατανοήσουμε την πολυπλοκότητα των σχέσεων μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών και τη σχέση τους με το έργο. Η ανάλυση των ενδιαφερομένων μερών οδηγεί στον προσδιορισμό των τύπων δέσμευσης που απαιτούνται για την επίτευξη των στόχων του οργανισμού. Ενώ η ανάλυση των ενδιαφερομένων μπορεί να είναι χρονοβόρα και πολύπλοκη, ο χρόνος που αφιερώνεται σε αυτήν την αρχική φάση προγραμματισμού μπορεί να μειώσει τον κίνδυνο να παρουσιαστούν εμπόδια που διαφορετικά θα μπορούσαν να είχαν προβλεφθεί ή να χαθούν ευκαιρίες. Επιπλέον, η διεξαγωγή μιας λεπτομερούς ανάλυσης μπορεί να οδηγήσει σε καλύτερη κατανόηση των ενδιαφερομένων μερών που είναι λιγότερο προφανή αλλά έχουν τη δυνατότητα να ενισχύσουν ή να υπονομεύσουν τον οργανισμό. Εξάλλου, η δέσμευση εμπεριέχει έναν βαθμό κινδύνου, καθώς οι πιθανές συνέπειες σε περίπτωση που δεν υλοποιηθεί σωστά είναι σημαντικές.

Η παραδοσιακή θεωρία προέβλεπε ότι οι οργανισμοί ενδιαφέρονται πρωτίστως για την οικονομική ανάπτυξή τους εις βάρος άλλων τύπων συμφερόντων, όπως το συμφέρον της κοινωνίας. Η θεωρία των ενδιαφερομένων μερών έρχεται σε αντίθεση με αυτήν την παραδοσιακή άποψη (Freeman, 2002). Η κύρια ιδέα στη θεωρία είναι ότι οι οργανισμοί θα πρέπει να επικεντρωθούν στην ικανοποίηση ενός ευρύτερου συνόλου συμφερόντων από το να στοχεύουν απλώς στον πολλαπλασιασμό των οικονομικών απολαβών τους (Miles, 2020).

Η θεωρία βελτιώνεται και επεκτείνεται συνεχώς, σε τομείς όπως η διαφοροποίηση μεταξύ των πρωταρχικών και δευτερευόντων ενδιαφερομένων μερών (Clarkson, 1995). Η έρευνα έχει επίσης επικεντρωθεί σε πτυχές της ενσωμάτωσης, όπως η γνώση των ενδιαφερομένων και των απαιτήσεών τους (Maignan και Ferrell, 2004), η αλληλεπίδραση με την επιχείρηση (Payne και Calton, 2004) και η λήψη αποφάσεων που καλύπτουν τις απαιτήσεις των ενδιαφερομένων (Altman και Petkus, 1994). Οι μέθοδοι με τις οποίες οι φορείς εμπλέκουν τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορεί να είναι ή αμφίδρομες ή μονόδρομες, δηλαδή μπορεί να απαιτούν την ενεργή συμμετοχή του εμπλεκόμενου μέρους ή όχι. Μερικά παραδείγματα αμφίδρομων μεθόδων εμπλοκής των ενδιαφερομένων μερών είναι τα ερωτηματολόγια, οι συνεντεύξεις, οι διαζώσεις συναντήσεις κ.ά. ενώ μονόδρομη μέθοδο αποτελεί παραδείγματος χάρι η ενημέρωση μέσω social media.

Πολύ συχνά, τα διαφορετικά ενδιαφερόμενα μέρη με τα οποία εμπλέκεται ένας οργανισμός μπορεί να έχουν αντίθετα και αλληλοσυγκρουόμενα συμφέροντα από τη δράση του οργανισμού. Γι' αυτό είναι πολύ σημαντικό εκ των προτέρων να προσδιοριστούν οι τύποι σύγκρουσης που μπορεί να προκύψουν, τα διαφορετικά επίπεδα των συγκρούσεων και οι βαθύτερες αιτίες τους. Σε δεύτερο χρόνο η ανάλυση αυτή θα καθοδηγήσει τις ενέργειες που πρέπει να ακολουθήσει ο οργανισμός προκειμένου να βρεθεί μια μακροπρόθεσμη λύση, πάντα με γνώμονα τα το συμφέρον του οργανισμού (Durham et al. 2014). Οι οργανισμοί πρέπει να δίνουν πρωταρχική προσοχή σε ενδιαφερόμενα μέρη με ισχύ, νομιμότητα ή επείγουσες απαιτήσεις. Η αλληλεπίδραση με τα ενδιαφερόμενα μέρη θα πρέπει να περιλαμβάνει αμοιβαία ικανοποιητικές σχέσεις μεταξύ των δύο μερών.

Για τις ΜΚΟ τα σημαντικότερα ενδιαφερόμενα μέρη είναι οι υπάλληλοι, οι χρηματοδότες, το Διοικητικό Συμβούλιο, οι εθελοντές, οι επωφελούμενοι, οι συνεργάτες, τα μέλη και τα ΜΜΕ (Raj, 2022). Ορισμένοι συμπεριλαμβάνουν και τις κυβερνήσεις, την τοπική κοινότητα, ανταγωνιστικές επιχειρήσεις ή και άλλες ΜΚΟ με παρόμοιο έργο (Fritz, 2020). Σε κάθε περίπτωση είναι πολύ σημαντικό για μια ΜΚΟ όταν εξετάζει τη στρατηγική της να κάνει μια «χαρτογράφηση των ενδιαφερόμενων μερών» (stakeholder mapping), η οποία εξετάζει τη σχέση μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών και τον βαθμό επιρροής τους στον οργανισμό θέτοντας σε προτεραιότητα την διατήρηση καλών σχέσεων με τα σημαντικότερα για τον οργανισμό ενδιαφερόμενα μέρη, τα οποία ανά περιόδους μπορεί να εναλλάσσονται (π.χ. άλλοτε να είναι οι χρηματοδότες, άλλοτε οι εθελοντές κ.ο.κ.) (Mevija, 2019).

Στον μη κερδοσκοπικό τομέα είναι συνήθης η διαφωνία σχετικά με το εάν τα ενδιαφερόμενα μέρη θα πρέπει να αντιμετωπίζονται από τις ΜΚΟ όπως οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν τους πελάτες τους. Αν και πολλά από τα ενδιαφερόμενα μέρη των ΜΚΟ μοιάζουν με «πελάτες» με την εμπορική έννοια, υπάρχει μια σημαντική διαφορά, αυτή του βαθμού εμπλοκής. Ο πελάτης μπορεί να αγοράσει το προϊόν ή την υπηρεσία χωρίς να εμπλακεί περαιτέρω με την επιχείρηση. Αντίθετα, η ύπαρξη των ΜΚΟ εξαρτάται ακριβώς από τον βαθμό εμπλοκής και την αφοσίωση που έχουν σε αυτές τα ενδιαφερόμενα μέρη (Fritz, 2020). Γι' αυτό και είναι πολύ σημαντικό οι οργανισμοί του Τρίτου Τομέα να μην ακολουθούν στα τυφλά στρατηγικές διαχείρισης των ενδιαφερόμενων μερών που αφορούν τις επιχειρήσεις, αλλά μπορούν να τις εξετάζουν κριτικά και να προσλαμβάνουν από αυτές μόνο τα στοιχεία που μπορούν να τους φανούν γόνιμα στη δική τους δράση.

3. Εθελοντισμός και εθελοντικοί οργανισμοί

3.1. Εθελοντική εργασία

Ένα από τα βασικότερα ενδιαφερόμενα μέρη των Μη Κερδοσκοπικών Οργανώσεων είναι οι εθελοντές. Η πλειονότητα των ΜΚΟ βασίζεται σε μεγάλο βαθμό σε εθελοντές, αφενός διότι οι πόροι τους πολλές φορές είναι περιορισμένοι και αφετέρου επειδή ο κοινωνικός χαρακτήρας των ΜΚΟ συχνά βρίσκεται πολύ κοντά στους κώδικες αξιών των πολιτών οι οποίοι θέλουν να συνδράμουν και οι ίδιοι. Η εθελοντική εργασία, που συχνά αναφέρεται απλώς ως «εθελοντισμός», είναι ένας κρίσιμος ανανεώσιμος πόρος για την επίλυση κοινωνικών και περιβαλλοντικών προβλημάτων σε όλο τον κόσμο. Η κλίμακα μιας τέτοιας εργασίας είναι τεράστια και η συμβολή της στην ποιότητα ζωής είναι ακόμα μεγαλύτερη.

Ως εθελοντισμός ορίζεται «*οποιαδήποτε δραστηριότητα που περιλαμβάνει ξόδεμα χρόνου, χωρίς αμοιβή, κάνοντας κάτι που στοχεύει να ωφελήσει κάποιον (άτομα ή ομάδες) εκτός από στενούς συγγενείς ή το περιβάλλον*» (Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών και Ινστιτούτο Εθελοντικής Έρευνας, 2007). Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει οποιαδήποτε μη αμειβόμενη βοήθεια που παρέχεται σε σχολεία, θρησκευτικές οργανώσεις, αθλητικές ή κοινοτικές ενώσεις (Statistics Canada, 2006). Από την άλλη, ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (2011) ορίζει την εθελοντική εργασία ως τη μη αμειβόμενη εργασία, δηλαδή το χρόνο που δίνουν τα άτομα χωρίς αμοιβή σε δραστηριότητες που εκτελούνται είτε μέσω ενός οργανισμού είτε απευθείας για άλλους εκτός του νοικοκυριού τους. Η εθελοντική εργασία αποτελεί στοιχείο της άτυπης εργασίας, η οποία έχει γίνει επίκεντρο της αυξημένης προσοχής των υπευθύνων χάραξης πολιτικής σε όλο τον κόσμο ως κύρια μορφή οικονομικής δραστηριότητας και πηγή οικονομικών οφελών, ιδιαίτερα στις αναπτυσσόμενες χώρες.

3.2. Η αξία του εθελοντισμού

Η ανάπτυξη μιας κοινής αντίληψης για τη σημασία του εθελοντισμού και την αξία της εθελοντικής εργασίας για την κοινωνία, την οργάνωση και τον ίδιο τον εθελοντή είναι απαραίτητη πέρα από τον καθορισμό του τι είναι εθελοντισμός. Η σημασία του εθελοντισμού σε έναν οργανισμό μπορεί να αποδοθεί σε διάφορους παράγοντες. Για παράδειγμα, δίνουν αξία στην εταιρεία συνεργαζόμενοι με αμειβόμενο προσωπικό για τη βελτίωση της ποιότητας και της ποσότητας των προσφερόμενων υπηρεσιών, βοηθώντας το εργατικό δυναμικό να είναι πιο παραγωγικό και αποτελεσματικό και με το να είναι απλά εκεί, αυξάνουν την αξιοπιστία της εταιρείας. Λειτουργούν επίσης ως σύνδεσμος μεταξύ της οργάνωσης και της κοινωνίας, δίνοντας φωνή στην πρώτη και βοηθώντας στη δημιουργία ενός κύκλου υποστηρικτών για τη δεύτερη κάτι που συχνά οδηγεί στην εξεύρεση οικονομικών ή άλλων πόρων, ενώ αποτελούν και οι ίδιοι σημαντικό πόρο για τον οργανισμό, μέσω της μη αμειβόμενης εργασίας που προσφέρουν (Κουβαράς, 2015).

Σύμφωνα με στοιχεία του ΔΟΕ (Διεθνής Οργάνωση Εργασίας του ΟΗΕ), 140 εκατομμύρια άνθρωποι συμμετέχουν σε κάποια εθελοντική δραστηριότητα κάθε χρόνο. Αυτοί οι εθελοντές ισοδυναμούν με 20,8 εκατομμύρια αμειβόμενους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης. Συνολικά, ακόμη και με συντηρητική εκτίμηση, οι εθελοντές συνεισφέρουν 400 δισεκατομμύρια δολάρια στην παγκόσμια οικονομία. Στον Καναδά, η συνεισφορά τους στο ΑΕΠ είναι μεγαλύτερη από αυτή της βιομηχανίας της γεωργίας και της αυτοκινητοβιομηχανίας (Statistics Canada, 2006). Εκτός από τον αυστηρά οικονομικό αντίκτυπό της, η εθελοντική εργασία προσφέρει σημαντικά πρόσθετα οφέλη στην κοινωνία και στους ίδιους τους εθελοντές. Πιο συγκεκριμένα, παρέχει σημαντική επαγγελματική κατάρτιση και πρόσβαση στο εργατικό δυναμικό, προσφέρει υπηρεσίες που δεν παρέχονται εύκολα από αμειβόμενους εργαζομένους και ενισχύει την κοινωνική αλληλεγγύη, το κοινωνικό κεφάλαιο, την πολιτική νομιμότητα και την ποιότητα ζωής σε μια κοινωνία. Συγχρόνως, μπορεί να βοηθήσει στην προώθηση της κοινωνικής ένταξης και ένταξης και δίνει στους ίδιους τους εθελοντές μια αίσθηση προσωπικής ικανοποίησης, πληρότητας, ευημερίας και συμμετοχής στην κοινωνία (United Nations Volunteers, 2013).

Δεδομένου ότι ο εθελοντισμός είναι μια πολύ διαδεδομένη έννοια, έχουν δημιουργηθεί διάφοροι μύθοι γύρω από αυτόν. Αρχικά, το γεγονός πως η εργασία των εθελοντών δεν αμειβεται δε σημαίνει ότι οι εθελοντές δεν κοστίζουν στον οργανισμό. Τις περισσότερες φορές τα μεταφορικά και επισιτιστικά έξοδα των εθελοντών δεν καλύπτονται από τους ίδιους, αλλά από τον οργανισμό, ενώ συχνά χρειάζεται οι εθελοντές να έχουν συγκεκριμένη ενδυμασία ή εξοπλισμό, πράγματα που επίσης επωμίζεται ο οργανισμός. Αντίστοιχα, ένας οργανισμός που επιλέγει να βασιστεί τις δραστηριότητές του σε εθελοντές

δε σημαίνει πως δεν έχει αρκετά χρήματα. Πολλοί μεγάλοι και διακεκριμένοι οργανισμοί που δραστηριοποιούνται ακόμη και σε παγκόσμιο επίπεδο βασίζονται στους εθελοντές που εργάζονται σε συνεργασία με το προσωπικό τους κι έτσι μπορούν να επενδύουν τους πόρους που εξοικονομούν από τις αμοιβές των εθελοντών σε άλλους τομείς. Από την άλλη, δεν ισχύει πως τα άτομα γίνονται εθελοντές επειδή δεν έχουν κάτι καλύτερο να κάνουν τον χρόνο τους ούτε ότι δεν μπορούν να διαχειριστούν σημαντικά για τον οργανισμό έργα. Ο εθελοντισμός, κατά κανόνα, αποτελεί για τα άτομα μια δραστηριότητα που βρίσκεται πολύ κοντά στον πυρήνα των αξιών τους και γι' αυτό και συνήθως διαχειρίζονται τα καθήκοντά τους με πολύ μεγάλη υπευθυνότητα. Τέλος, οι εθελοντές δεν είναι άτομα με πάγια χαρακτηριστικά ούτε έχουν μια συγκεκριμένη ταυτότητα που τους διακρίνει (Κουβαράς, 2015). Το φύλο, η ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο και πολλά άλλα χαρακτηριστικά ποικίλουν εντός της βάσης των εθελοντών, κάτι που τους καθιστά μια πολύ ετερόκλητη ομάδα ατόμων.

3.3. Κατηγοριοποίηση και διαχείριση των εθελοντών

Μια πολύ βασική κατηγοριοποίηση των εθελοντών είναι αυτή σε μακροπρόθεσμους και βραχυπρόθεσμους εθελοντές. Οι μεν πρώτοι είναι αυτοί που παραδοσιακά ασχολούνταν θερμά και σε βάθος χρόνου με τους σκοπούς των οργανώσεων και είχαν συγκεκριμένους και κεντρικούς ρόλους στη λειτουργία τους. Οι μακροχρόνιοι εθελοντές χαρακτηρίζονται από αφοσίωση, ευελιξία του προγράμματός τους γύρω από αυτό της οργάνωσης και κίνητρό τους αποτελεί η επιτυχία της οργάνωσης. Οι δε δεύτεροι έχουν εμφανιστεί ως τάση τις τελευταίες δεκαετίες και χαρακτηρίζονται ένα γενικό ενδιαφέρον για τον οργανισμό ή τον σκοπό χωρίς να εμβαθύνουν ιδιαίτερα. Μολονότι μπορεί να είναι εθελοντές καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους, τείνουν να μην παραμένουν σε μια οργάνωση για πολύ καιρό, ενώ αυτό που τους κινητοποιεί είναι η αναγνώριση των δικών τους επιτευγμάτων (McCurlley και Lynch, 1989).

Σήμερα η αλλαγή αυτή των χαρακτηριστικών των εθελοντών που φαίνεται να αφορά τη μεγαλύτερη μερίδα της εθελοντικής βάσης και έχει οδηγήσει σε δομικές αλλαγές στις οργανώσεις. Πλέον οι θέσεις εργασίας και οι τεχνικές «πρόσληψης» προσαρμόζονται σε αυτές τις νέες ανάγκες που προκύπτουν. Συγχρόνως, η τρέχουσα επιτακτική ανάγκη των οργανισμών για εθελοντές προσδίδει διαπραγματευτικό πλεονέκτημα στους εθελοντές. Από την άλλη, η διαφορετική διαχείριση της κάθε κατηγορίας αλλά και η συνεργασία των δύο κατηγοριών μεταξύ τους συχνά αποτελεί μια πρόκληση. Την πρόκληση αυτή καλείται να διαχειριστεί ο υπεύθυνος των εθελοντών. Η θέση αυτή είναι πιο σύνθετη απ' ό,τι ακούγεται, καθώς ο υπεύθυνος των εθελοντών καλείται να παίξει τον ρόλο του διαμεσολαβητή μεταξύ εθελοντών και εργαζομένων (Burgher και Snyder, 2014).

Εκτός της διαχείρισης των υπαρχόντων εθελοντών, ο υπεύθυνος εθελοντών είναι αρμόδιος και για την αναζήτηση νέων (recruitment). Η αναζήτηση αυτή συνήθως χωρίζεται σε δύο κατηγορίες: την αναζήτηση εξειδικευμένων εθελοντών και εθελοντών γενικών καθηκόντων. Στην πρώτη περίπτωση ο εθελοντής ενδέχεται να χρειάζεται να έχει κάποια τεχνογνωσία/ εμπειρία σε κάποιον τομέα ή αυξημένη ευελιξία στο πρόγραμμά του. Οι εθελοντές αυτοί είναι δυσκολότερο να βρεθούν αλλά μπορούν να στηρίξουν σε μεγάλο βαθμό τον οργανισμό. Οι εθελοντές γενικής φύσεως βρίσκονται ευκολότερα αλλά δεν μπορούν να ανταποκριθούν σε όλες τις ανάγκες του οργανισμού (Gui, 2020).

Η αποτελεσματική διαχείριση εθελοντών έχει όλες τις πολυπλοκότητες της βασικής διαχείρισης προσωπικού: ανάπτυξη θέσεων εργασίας, εποπτεία, αξιολόγηση κ.λπ. αλλά και τη δική του ιδιαίτερη πολυπλοκότητα, δηλαδή τη διαμόρφωση ενός προγράμματος που να τους εξυπηρετεί όλους, ενίσχυση

των κινήτρων μέσω μη οικονομικών απολαβών κ.ά. (Prueger, 2005). Οι εθελοντές γρήγορα συνειδητοποιούν τη γενική στάση του οργανισμού, για το πόσο καλά τα πάει, πώς γίνονται τα πράγματα, ποιος και τι είναι σημαντικό για τον οργανισμό. Αυτές οι μερικές φορές ανεπαίσθητες ενδείξεις σχετικά με το στυλ του οργανισμού επηρεάζουν τους εθελοντές ως προς το αν αξίζει να ξοδέψουν τον χρόνο τους στον οργανισμό. Δεδομένου ότι αυτός θα γίνει χώρος εργασίας για τους εθελοντές, είναι πιο πιθανό να εκτιμήσουν και να παραμείνουν σε ένα θετικό περιβάλλον. Αυτό που χρειάζεται είναι μια αίσθηση κοινής αποστολής και σκοπού και κατανόηση ότι γίνονται βήματα προς την εκπλήρωση αυτής της αποστολής.

Μερικοί δείκτες ενός καλού οργανωτικού κλίματος περιλαμβάνουν την ξεκάθαρη αίσθηση των ατομικών ρόλων, με σεβασμό στους ρόλους των άλλων, την εμπιστοσύνη, την ανοιχτή επικοινωνία, την ομαδικότητα και την ένταξη όλων των μελών στην ομάδα, την προθυμία να γίνουν θυσίες για έναν κοινό στόχο κ.ά. Ένα οργανωτικό κλίμα που είναι ευνοϊκό για τους εθελοντές θα μεταδώσει κατά κανόνα δύο στάσεις σε αυτούς: αποδοχή, δηλαδή ότι είναι ευπρόσδεκτοι και συνδέονται με τον γενικό σκοπό και τις λειτουργίες του οργανισμού και εκτίμηση, δηλαδή ότι κάθε εθελοντής έχει μια μοναδική, αναγνωρισμένη συμβολή στον σκοπό και τις λειτουργίες του (McCurley και Lynch, 1989).

3.4 Τα καθήκοντα, τα κίνητρα και οι απολαβές των εθελοντών

Όπως συζητήθηκε παραπάνω, οι εθελοντές, όμοια με όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, πρέπει να παρουσιάζουν μεγάλο βαθμό δέσμευσης με τον οργανισμό. Μια συνήθης τακτική δέσμευσης είναι να διανέμονται τα καθήκοντα στους εθελοντές με τρόπο τέτοιο ώστε να μπορούν να δουν το αποτέλεσμα της δουλειάς τους. Αυτό σημαίνει να έχουν μια συγκεκριμένη δραστηριότητα για την οποία είναι υπεύθυνοι και να έχουν διακριτή ευθύνη για αυτή. Αυτή η τακτική ενισχύει την υπερηφάνεια των εθελοντών για την προσφορά τους αλλά και την μεγαλύτερη ανάληψη ευθύνης εκ μέρους τους, κάτι που ενισχύει τη δέσμευση με τον οργανισμό. Ωστόσο, αυτό δεν σημαίνει ότι η ομαδική εργασία πρέπει να αποφεύγεται κατά τη διαδικασία του καταμερισμού των εργασιών (Guzman, 2007). Βέβαια, οι περισσότερες περιγραφές θέσεων εργασίας για εθελοντές ή για αμειβόμενο προσωπικό δεν ορίζονται ως προς τα αποτελέσματα. Αντίθετα, απαριθμούν απλώς μια σειρά από δραστηριότητες που υποτίθεται ότι πρέπει να εκτελεί ο εθελοντής και το αποτέλεσμα δεν αναφέρεται ποτέ. Τις περισσότερες φορές, στην πραγματικότητα, η ευθύνη για το αποτέλεσμα είναι κατακεραματισμένη.

Προκειμένου να μπορούν να διαμορφωθούν οι θέσεις των εθελοντών με βάση τα αποτελέσματα της εργασίας είναι σημαντικό να αποφασιστεί πώς αυτά θα μετρηθούν και ποιοι είναι οι στόχοι που πρέπει να επιτευχθούν. Ο σαφής προσδιορισμός των προσδοκώμενων αποτελεσμάτων αποτελεί αφενός μια κινητήρια δύναμη για τον εθελοντή και αφετέρου έναν τρόπο ελέγχου της προόδου για τον προϊστάμενο. Πολλοί διευθυντές των εθελοντών αποφεύγουν να μετρήσουν την απόδοση των εθελοντών, πιστεύοντας ότι κάτι τέτοιο θα τους αποθαρρύνει. Στην πραγματικότητα, ωστόσο ισχύει το αντίθετο. Αν οι άνθρωποι δεν μπορούν να δουν πόσο καλά τα πάνε ή αν πετυχαίνουν ή αποτυγχάνουν, τείνουν να βαριούνται τις δραστηριότητες που κάνουν (Tessier, 2006).

Οι εθελοντικοί οργανισμοί τροφοδοτούνται από τα κίνητρα των εθελοντών και του προσωπικού του οργανισμού. Οι πιο συχνοί λόγοι αποτυχίας των εθελοντικών προγραμμάτων είναι η έλλειψη γνώσης σχετικά με τη διοίκηση και την οργάνωση, και η υιοθέτηση μιας υπεραπλουστευμένης άποψης για τα κίνητρα των ατόμων (Κουβαράς, 2015). Ένας εθελοντής με κίνητρα είναι αυτός που θέλει να κάνει τη δουλειά που πρέπει να γίνει με πνεύμα και εντός των κατευθυντήριων γραμμών που επιθυμεί ο οργανισμός. Οι άνθρωποι έχουν κίνητρο να κάνουν κάποια δραστηριότητα όταν αυτή η δραστηριότητα

αυτή ικανοποιεί κάποια ανάγκη τους. Το κίνητρο του εθελοντισμού είναι εσωτερικό και πηγάζει από ένα σύνολο αναγκών που ικανοποιούνται κάνοντας πράγματα που θεωρούνται παραγωγικά. Οι ανάγκες αυτές μπορεί να είναι η αναγνώριση, η αίσθηση επιτεύγματος ή ελέγχου, η ανάγκη να κάνουν κάτι διαφορετικό, να διασκεδάσουν, να κοινωνικοποιηθούν, να βελτιώσουν τις επαγγελματικές τους ή άλλες δεξιότητες ή να νιώσουν ότι ανήκουν κάπου και είναι σημαντικοί.

Ωστόσο, δεν παρακινούνται όλοι οι εθελοντές από αυτές τις ανάγκες. Μερικοί εθελοντές μπορεί να ενδιαφέρονται ελάχιστα για τη δύναμη ή το επίτευγμα, και νοιάζονται πολύ για τη συνεργασία. Άλλοι μπορεί να είναι ακριβώς το αντίθετο. Επίσης, οι ανάγκες ενός εθελοντή μπορεί να αλλάξουν με την πάροδο του χρόνου. Ένας τυπικός εθελοντής θα βιώσει μια ποικιλία κινήτρων, που κυμαίνονται από τον αλτρουιστή έως τον ιδιοτελή, καθ' όλη τη διάρκεια της εθελοντικής «σταδιοδρομίας» του. Η τέχνη της παρακίνησης εθελοντών έγκειται όχι μόνο στο να γνωρίζεις πώς να χρησιμοποιήσεις ένα δεδομένο κίνητρο, αλλά στο να μπορείς να καταλάβεις ποιος συνδυασμός των παραπάνω κινήτρων οδηγεί κάθε άτομο ξεχωριστά να ασχοληθεί με τον εθελοντισμό (McCurley και Lynch, 1989).

Οι οργανώσεις έχουν υποχρεώσεις απέναντι στους εθελοντές που προσφέρουν την εργασία τους σε αυτές. Αρχικά, θα πρέπει με την εμπειρία που παρέχουν να ανταμείβουν τους εθελοντές συναισθηματικά/ πνευματικά κ.λπ. Συγχρόνως, πρέπει όλοι οι εθελοντές να αντιμετωπίζονται ισότιμα και χωρίς διακρίσεις, ενώ πρέπει να υπάρχουν σαφείς και ουσιαστικοί ρόλοι για τον καθένα τους.

Επιπλέον, οφείλουν να υπάρχουν ξεκάθαροι κανόνες και διαδικασίες και επαρκής πληροφόρηση για αυτούς αλλά και τις ευθύνες του κάθε εθελοντή. Προαιρετικό αλλά επιθυμητό είναι οι οργανώσεις να επιμορφώνουν τους εθελοντές, να τους παρέχουν ιατρική κάλυψη και να τους αποζημιώνουν για τυχόν προσωπικά έξοδα που σχετίζονται με το έργο τους. Από την πλευρά τους, οι εθελοντές πρέπει να σέβονται τις αξίες και τους στόχους του οργανισμού, να δεσμεύονται όταν αναλαμβάνουν κάποιο καθήκον, να είναι αξιόπιστοι, να ειδοποιούν εγκαίρως αν δεν μπορούν να ανταποκριθούν και να είναι συνεπείς και ειλικρινείς σε περίπτωση που προκύψει οποιοδήποτε πρόβλημα (Burgher και Snyder, 2014).

3.5 Εθελοντισμός και νέοι

Ο εθελοντισμός νέων έχει οριστεί ως οι δραστηριότητες με θετικό κοινωνικό όφελος που πραγματοποιούνται από εφήβους ηλικίας 12 έως 22 ετών που προσφέρονται εθελοντικά χωρίς χρηματική ανταμοιβή (Smith, 2016). Ωστόσο, ο όρος «νεολαία» είναι μια πιο ρευστή κατηγορία (Danida, 2017). Για παράδειγμα, τα Ηνωμένα Έθνη (Ο.Η.Ε.) ορίζουν τη «νεότητα» ως άτομα ηλικίας μεταξύ 15 και 24 ετών, αλλά σε ορισμένες χώρες, αυτό κυμαίνεται μέχρι την ηλικία των 35 ετών. Η εμπειρία του να είσαι νέος μπορεί να διαφέρει σημαντικά ανά τον κόσμο (UNESCO, 2020). Ως εκ τούτου, τα γεωγραφικά και κοινωνικοοικονομικά πλαίσια αποτελούν πάντα σημαντικό οδηγό στον ορισμό της νεολαίας (Gul, 2020).

Ο εθελοντισμός είναι συχνά η πρώτη εμπειρία συμμετοχής στα κοινά για τους νέους (Jardim και Marques da Silva, 2008). Τι είναι όμως αυτό που ενθαρρύνει τους νέους να συμμετάσχουν σε εθελοντικές δράσεις; Εκτός από τον αλτρουισμό και την ελπίδα για έναν καλύτερο κόσμο, οι νέοι οδηγούνται για πολλούς λόγους στον εθελοντισμό, συμπεριλαμβανομένης της επιθυμίας να αποκτήσουν δεξιότητες για μελλοντική απασχόληση (Stebbins, 2015). Σύμφωνα με τον Guzman (2007), συνήθως τους προσεγγίζει κάποιος οργανισμός ή τους το ζητά το σχολείο ή κάποιος φίλος/ συγγενής. Στον αντίποδα, αυτό που αποθαρρύνει τους νέους από το να κάνουν εθελοντισμό είναι η έλλειψη χρόνου και η ύπαρξη άλλων

ευθυνών, πρακτικές ανησυχίες όπως η μεταφορά τους ή κάποια κόστη συμμετοχής ή η απουσία κάποιας δραστηριότητας που τους ευχαριστεί.

Νέες μορφές εθελοντισμού αναδύονται με την επέκταση των διαδικτυακών πλατφόρμων εθελοντισμού και των σχετικών εφαρμογών των Τεχνολογιών της Πληροφορίας και της Επικοινωνίας (ΤΠΕ) (Roberts, 2015). Ο μικρο-εθελοντισμός έχει εμφανιστεί ως μια άλλη δημοφιλής μορφή εθελοντισμού μεταξύ των νέων, στον αντίποδα της παραδοσιακής, πιστής, εθελοντικής εργασίας με έναν ή δύο οργανισμούς ή ομάδες για μια παρατεταμένη χρονική περίοδο (Jochum και Paylor, 2013) και μοιάζει πολύ με τον βραχυπρόθεσμο εθελοντισμό που αναφέρθηκε παραπάνω. Ο μικρο-εθελοντισμός, στην ουσία, περιγράφει έναν εθελοντή, ή μια ομάδα εθελοντών, που ολοκληρώνει μικρές εργασίες που συνθέτουν ένα μεγαλύτερο έργο. Διαφέρει από τον κανονικό εθελοντισμό, καθώς οι εργασίες διαρκούν μόνο μερικά λεπτά έως μερικές ώρες και συνήθως δεν απαιτεί περίοδο υποβολής αίτησης ή εκπαίδευσης. Μερικά παραδείγματα ευκαιριών μικρο-εθελοντισμού περιλαμβάνουν την παροχή σχολίων σχετικά με το υλικό μάρκετινγκ, την παροχή μιας μελέτης περίπτωσης, τη διαλογή τροφίμων ή ανακυκλώσιμων ειδών, τη συλλογή αγαθών για δωρεά, τη διαχείριση μιας εκδήλωσης, τη φύτευση ενός δέντρου, τον σχεδιασμό ενός λογότυπου κ.ά. (Volunteer Centre, χ.η.).

Μια άλλη νέα μορφή εθελοντισμού που έχει αναδυθεί είναι ο εθελουρισμός. Ο όρος εθελουρισμός είναι συνδυασμός των λέξεων εθελοντής και τουρισμός και αφορά μια μορφή τουρισμού στην οποία οι ταξιδιώτες συμμετέχουν σε εθελοντική εργασία, συνήθως για φιλανθρωπικό σκοπό. Οι εθελοντές είναι ενήλικες και προέρχονται από όλο τον κόσμο. Η δουλειά που κάνουν μπορεί να σχετίζεται με τη γεωργία, την υγειονομική περίθαλψη, την εκπαίδευση και πολλούς άλλους τομείς. Εάν η ευκαιρία του εθελοντισμού είναι καλά μελετημένη και βιώσιμη, οι ενέργειες ενός εθελοντή μπορούν να έχουν μακροπρόθεσμο αντίκτυπο. Ειδικότερα, εάν η εργασία που κάνει ένα άτομο ταιριάζει με τις δεξιότητές του ο εθελουρισμός μπορεί να έχει μεγάλο αντίκτυπο. Η εκμάθηση μιας νέας κουλτούρας είναι ένα τεράστιο όφελος τόσο για τους ίδιους τους εθελοντές, όσο και για τις κοινότητες. Ο εθελουρισμός αποτελεί την ευκαιρία να ενσωματωθεί κανείς σε μια κοινότητα, να κάνει νέους φίλους και δραστηριότητες, να δει από πρώτο χέρι τα προβλήματα που αντιμετωπίζει μια κοινότητα και να διευρύνει την κατανόησή του για την περίπλοκη φύση της φτώχειας και της βιώσιμης ανάπτυξης (EOKE, 2021).

Αντίστοιχα, το Ευρωπαϊκό Σώμα Αλληλεγγύης ενώνει τους νέους για να δημιουργήσουν μια κοινωνία χωρίς αποκλεισμούς, να υποστηρίξουν όσους έχουν ανάγκη και να αντιμετωπίσουν κοινωνικά ζητήματα. Παρέχει στους νέους που επιθυμούν να βοηθήσουν, να μάθουν και να αναπτυχθούν μια ενδυναμωτική εμπειρία. Τα μέλη του Ευρωπαϊκού Σώματος Αλληλεγγύης υποστηρίζουν τα ιδανικά της αλληλεγγύης, του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της ανθρωπίνης αξιοπρέπειας και δεσμεύονται να προωθήσουν μια πλουραλιστική, χωρίς διακρίσεις, ανεκτική, δίκαιη και ισότιμη κοινωνία. Επιπλέον, πρέπει να εργαστούν για να βελτιώσουν τη δια-ανθρώπινη αλληλεγγύη και να τιμούν την κουλτούρα και τις παραδόσεις κάθε ομάδας και να ενθαρρύνουν την αίσθηση της κοινής ευθύνης και βοήθειας. Συγχρόνως πρέπει να σεβαστούν τις κατευθυντήριες γραμμές που καθορίζονται από τις πολιτικές, τις διαδικασίες και την οργανωτική δομή του οργανισμού υποδοχής και να συμμορφώνονται με τους νόμους της χώρας υποδοχής. Η ένταξη στο Ευρωπαϊκό Σώμα Αλληλεγγύης δεν συνεπάγεται την καταβολή οποιουδήποτε τέλους, ενώ πρέπει να αποτελεί πάντα εθελοντική επιλογή. Στο τέλος της τοποθέτησής τους, οι συμμετέχοντες του Ευρωπαϊκού Σώματος Αλληλεγγύης δικαιούνται να λάβουν πιστοποιητικό του Ευρωπαϊκού Σώματος Αλληλεγγύης, το οποίο επιβεβαιώνει τη συμμετοχή τους στη δραστηριότητα, ενώ όταν αποδέχονται μια τοποθέτηση για εθελοντική δραστηριότητα, οι συμμετέχοντες του Ευρωπαϊκού Σώματος Αλληλεγγύης υπογράφουν μια Σύμβαση Αλληλεγγύης με τον συμμετέχοντα

οργανισμό, όπου θα περιγράφονται λεπτομερώς οι όροι της δραστηριότητάς τους, σύμφωνα με τις αρχές του Χάρτη του Ευρωπαϊκού Σώματος Αλληλεγγύης.

Ενώ ο εθελοντισμός των νέων λειτουργεί ως εφελτήριο για την αειφόρο ανάπτυξη υπό την ηγεσία των νέων, απαιτεί επανεξέταση στο σημερινό παγκόσμιο και εθνικό πλαίσιο. Το ψήφισμα 2250 του Συμβουλίου Ασφαλείας των Ηνωμένων Εθνών για τη χωρίς αποκλεισμούς εκπροσώπηση των νέων σημειώνει ότι «η έλλειψη ευκαιριών ηγεσίας, προστασίας και υποστήριξης για τους νέους τους αφήνει ανοιχτούς σε ένα ευρύ φάσμα ανεπιθύμητων επιρροών, συμπεριλαμβανομένων των αντικοινωνικών μορφών εμπλοκής» (UNV, 2018, σελ. 11). Μόνο τις τελευταίες δεκαετίες, έχουμε δει μια μετατόπιση στη ρητορική της παγκόσμιας πολιτικής από την πειθαρχία ή τη διατήρηση του ελέγχου των νέων σε κίνδυνο στην ενδυνάμωση μέσω της ολιστικής συμμετοχής των πολιτών (Jennings 006). Ο εθελοντισμός υπό την ηγεσία των νέων είναι το όραμα ότι οι νέοι βοηθούν στην εφαρμογή, διαχείριση και επίβλεψη της ανάπτυξης στις κοινότητές τους και στην ευρύτερη κοινωνία και παίζουν σημαντικό ρόλο στη λήψη αποφάσεων σχετικά με τον τρόπο κατανομής των πόρων (Kahn,, 2009). Έχει τις ρίζες του στην πεποίθηση ότι οι νέοι είναι πολύτιμα «περιουσιακά στοιχεία» και ότι οι ενέργειες και τα ταλέντα τους πρέπει και μπορούν να τεθούν στο τραπέζι.

3.6. Εθελοντισμός στην Ελλάδα

Σύμφωνα με την Κυριακοπούλου (2020), η Ελλάδα παραδοσιακά διαθέτει λιγότερες εθελοντικές οργανώσεις συγκριτικά με τις υπόλοιπες δυτικές ευρωπαϊκές χώρες κυρίως λόγω του χαμηλού κοινωνικού κεφαλαίου της χώρας και των πάγιων πελατειακών σχέσεων. Το κοινωνικό κεφάλαιο αφορά τα δίκτυα σχέσεων μεταξύ των ανθρώπων που ζουν και εργάζονται σε μια συγκεκριμένη κοινωνία, επιτρέποντας σε αυτήν την κοινωνία να λειτουργεί αποτελεσματικά. Περιλαμβάνει την αποτελεσματική λειτουργία των κοινωνικών ομάδων μέσω των διαπροσωπικών σχέσεων, μιας κοινής αίσθησης ταυτότητας, κατανόησης, κανόνων, αξιών, εμπιστοσύνης, συνεργασίας και αμοιβαιότητας. Κάποιοι το έχουν περιγράψει ως μια μορφή κεφαλαίου που παράγει δημόσια αγαθά για έναν κοινό σκοπό, αν και αυτό δεν ευθυγραμμίζεται με τον τρόπο με τον οποίο έχει μετρηθεί (Perkins και Long, 2002).

Συγχρόνως, η χώρα μας είχε παραδοσιακά ισχυρές πελατειακές σχέσεις, οι οποίες κατά τον Γιανναρά (2014) «είναι η εμπορευματοποίηση των σχέσεων της εξουσίας με τον πολίτη, η εκδοχή του πολίτη ως πελάτη συναλλασσόμενου με την εξουσία, η άσκηση της πολιτικής με τους όρους της αγοράς, τους κανόνες του μάρκετινγκ». Το πελατειακό σύστημα μπορεί να εμφανίζεται με τη μορφή ανάθεσης δημοσίων έργων, αποκλειστικότητας προμηθειών του δημοσίου, διαχείρισης κοινοτικών κονδυλίων κ.ά. Ο Νιτσιάκος (2019) υποστηρίζει ότι το πελατειακό σύστημα και οι πελατειακές σχέσεις αποτελούν ένδειξη υπανάπτυξης για μια χώρα, καθώς υφίσταται για να καλύπτει τα διαρθρωτικά κενά των κοινωνικοπολιτικών δομών.

Βέβαια, στη χώρα μας, ήδη από το 1998 η ανάπτυξη του εθελοντισμού ήταν μια από τις προτεραιότητες του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας, γι' αυτό και ψηφίστηκε ο Νόμος 2646/98 για την προώθηση πρωτοβουλιών. Επιπλέον, στο ίδιο Υπουργείο ιδρύθηκε και ένα τμήμα για τον εθελοντισμό και τις ΜΚΟ το οποίο προωθεί και εφαρμόζει εθελοντικά προγράμματα, ενώ συγχρόνως αξιολογεί και τη χρηματοδότηση τους. Από το 2004 και μετά και με αφορμή τους Ολυμπιακούς Αγώνες που πραγματοποιήθηκαν στη χώρα μας, οι συνθήκες φάνηκε να ωρίμασαν, ώστε ο εθελοντισμός να έρθει στο προσκήνιο (Μελέτη του Εθελοντισμού στην Ελλάδα, χ.η.). Σύμφωνα με μια πανελλαδική έρευνα για τον εθελοντισμό που πραγματοποιήθηκε το 2013 από το Human Grid, μια πρωτοβουλία του TEDxATHENS, το

85% των Ελλήνων πολιτών δεν έχει ασχοληθεί ποτέ με τον εθελοντισμό. Στο διάστημα 2010-2012 με την αρχή της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα, η συμμετοχή των πολιτών σε εθελοντικές δράσεις αυξήθηκε κατά 44%, όμως με αφορμή διάφορα σκάνδαλα που ξέσπασαν λόγω υπέρογκων χρηματοδοτήσεων που δίδονταν σε ΜΚΟ για ανύπαρκτους σκοπούς, πολλοί από τους Έλληνες πολίτες που ενδιαφέρονταν να ασχοληθούν με τα κοινά στράφηκαν σε άτυπες ομάδες. Από την άλλη, και η περίοδος της πανδημίας, έπαιξε πολύ μεγάλο ρόλο για τον εθελοντισμό. Συγκεκριμένα, στη χώρα μας το 2020 ο εθελοντισμός μειώθηκε κατά 50% συγκριτικά με την περίοδο πριν την πανδημία.

Δεδομένου ότι δεν υπάρχει συγκεκριμένο νομικό πλαίσιο στην Ελλάδα για τους εθελοντές και τις εθελοντικές οργανώσεις, δεν υπάρχει νομική προστασία για τους εθελοντές και τα νομικά προβλήματα αντιμετωπίζονται κατά περίπτωση. Καλό είναι κάθε εθελοντής να υπογράψει δήλωση εθελοντικής δέσμευσης με τον οργανισμό, η οποία θα καθιστά σαφές ότι αυτή η δέσμευση είναι εθελοντική, υπό το πρίσμα του θεσμικού κενού που έχει η χώρα μας όσον αφορά τον εθελοντισμό. Με αυτόν τον τρόπο, δεν υπάρχει περίπτωση η προσφορά τους να θεωρηθεί ως ακάλυπτη εργασία. Γενικότερα είναι πολύ σημαντικό ένας οργανισμός να έχει μια γραπτή πολιτική για τους εθελοντές του καθώς έτσι επιβεβαιώνει τη δέσμευσή του έναντι των εθελοντών, παρουσιάζει συνέπεια, σταθερότητα, και διαφάνεια για τις διαδικασίες που σχετίζονται με το πρόγραμμα εθελοντισμού και παρέχει στους εθελοντές ασφάλεια για το τι μπορούν να περιμένουν, καθώς και πού μπορούν να απευθυνθούν σε περίπτωση προβλήματος (Κουβαράς, 2015).

Σήμερα οι νέοι μπορούν να αναζητήσουν και να εμπλακούν εύκολα σε εθελοντικές οργανώσεις που ασχολούνται με σκοπούς που συνάδουν με τις αξίες τους. Ωστόσο, σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποίησε η «Μονάδα Νεότητας» της Γενικής Διεύθυνσης Εκπαίδευσης και Πολιτισμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε νέους Ευρωπαίους ηλικίας 15 – 24 αναφέρεται ότι μόλις το 37% των νέων Ελλήνων συμμετέχει σε εθελοντικές δραστηριότητες, ποσοστό μεταξύ των χαμηλότερων στην Ε.Ε.

4. Ψηφιακά μέσα και Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις

Οι ΜΚΟ χρησιμοποιούν εκτενώς τα ψηφιακά μέσα για διάφορους λόγους. Σε γενικές γραμμές η στρατηγική επικοινωνία χρησιμοποιείται για την επίτευξη στόχων, ενώ κάποιιοι από τους σκοπούς χρήσης των ψηφιακών μέσων συνάδουν με αυτούς των εμπορικών επιχειρήσεων και κάποιιοι όχι (Duong, 2017). Η επικοινωνία στις ΜΚΟ, καθότι αυτές είναι συνυφασμένες με την Κοινωνία των Πολιτών, πρέπει να πληροί ορισμένες προϋποθέσεις που σχετίζονται τη νομιμότητα του λόγου, τη δέσμευση της κοινότητας κ.ά. (Oliveira και Melo, Gonçalves 2016).

Τα κοινωνικά μέσα (social media) μπορούν να οριστούν ευρέως ως το σύνολο των διαδραστικών εφαρμογών Διαδικτύου που διευκολύνουν τη (συνεργατική ή ατομική) δημιουργία, επιμέλεια και κοινή χρήση περιεχομένου που δημιουργείται από τους χρήστες (Siddiqui και Singh, 2016). Όπως υποδεικνύεται από το όνομα, η κοινωνικότητα είναι βασικό συστατικό των κοινωνικών μέσων. Εξ ορισμού, τα κοινωνικά μέσα περιλαμβάνουν αλληλεπίδραση μεταξύ των χρηστών. Αυτή η αλληλεπίδραση μπορεί να είναι σύγχρονη, ασύγχρονη, ένα προς ένα ή ένα προς πολλά. Οι χρήστες γνωρίζουν τον εαυτό τους βλέποντας τι κάνουν και πώς ανταποκρίνονται οι άλλοι σε αυτούς. Παράγοντας και καταναλώνοντας περιεχόμενο, οι χρήστες παράγουν και καταναλώνουν ταυτότητες (Davis, 2012)

Αντίστοιχα με τα κοινωνικά μέσα και τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης (social networking sites) έχουν κυρίαρχο ρόλο στην καθημερινή ζωή των ανθρώπων και ειδικότερα των νέων. Η διαφορά τους από τα κοινωνικά μέσα είναι πως τα μεν σχετίζονται με τη μετάδοση πληροφοριών ενώ τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης με την ανταλλαγή τους (Froechlich, 2020). Η δωρεάν διάθεσή τους τα κάνει ιδιαίτερα δημοφιλή στο ευρύ κοινό. Σήμερα τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης μπορούν να ενισχύσουν τις διαπροσωπικές σχέσεις διευκολύνοντας τη κατάργηση γεωγραφικών και χρονικών φραγμών. Σύμφωνα με το INSPIRE (2019), τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης αποτελούν καθημερινή δραστηριότητα για περίπου 6 στους 10 Έλληνες χρήστες του διαδικτύου, ενώ σύμφωνα με πιο πρόσφατη έρευνα του Underwriter το 2022, ο χρόνος που περνούν οι Έλληνες στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης ημερησίως ανά μέσο είναι για το Facebook, 1-2 ώρες (34%), 2-4 ώρες (30%) και 4+ ώρες (25%). Για το Instagram 1-2 ώρες (28%), 24 ώρες (41%) και 4+ ώρες (22%). Για το TikTok 1-2 ώρες (18%), 2-4 ώρες (42%) και 4+ ώρες (38%).

Οι ΜΚΟ συνήθως στοχεύουν να βασίζονται σε τεχνολογίες που μπορούν να βοηθήσουν στην προώθηση με χαμηλό ή καθόλου κόστος, επειδή συνήθως δεν διαθέτουν σημαντικούς πόρους για να αφιερώσουν σε προωθητικές ενέργειες. Για το λόγο αυτό πλέον οι οργανισμοί βασίζονται όλο και περισσότερο τόσο στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης (το Facebook, το Instagram, το LinkedIn κ.ά.) όσο και στα ψηφιακά μέσα ευρύτερα (ιστοσελίδες, εργαλεία του Google Drive κ.ά.). Συγχρόνως, μέσα από τα ψηφιακά μέσα οι οργανισμοί μπορούν να προσεγγίσουν όλα τα πιθανά κοινά που τους ενδιαφέρουν και έχουν περισσότερες ευκαιρίες να επεκτείνουν τις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες (E-Den και Azam, 2017).

Ο Abi-Aag (2020) αναφέρει ότι οι οργανισμοί μπορούν να επωφεληθούν από τα κοινωνικά μέσα σε ό,τι αφορά την ευαισθητοποίηση του κοινού, την εύρεση χρηματοδότησης, τη συνεργασία με εθελοντές, την ικανοποίηση των ενδιαφερόμενων μερών και την ανάπτυξη μιας κοινότητας. Ο Manning (2014) αναφέρει ότι τα κοινωνικά μέσα μπορούν να βοηθήσουν την οργάνωση στις προωθητικές της ενέργειες, στην καλύτερη κατανόηση του κοινού τους με βάση τις προτιμήσεις τους, την προσέλκυση νέου κοινού, την καλύτερη γνώση της αγοράς και την αύξηση της αναγνωρισιμότητας. Συγχρόνως, σύμφωνα με το INSPIRE (2019, σελ. 63): *«Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης χρησιμοποιούνται όλο και περισσότερο στις κοινωνικές επιχειρήσεις ως εργαλείο μάρκετινγκ, κανάλι αλληλεπίδρασης με πελάτες και πιθανούς πελάτες ή ως εργαλείο φήμης και φυσικά για την αύξηση των «πωλήσεων» ή της φήμης στους εθελοντές και άλλους συμμετέχοντες»*. Στον αντίποδα, τα ίδια μέσα μπορεί να καταστήσουν τον οργανισμό έρμαιο αρνητικών σχολίων, να ξοδεύουν πολύ χρόνο από το προσωπικό χωρίς αποτέλεσμα, εάν ακολουθηθεί λανθασμένη επικοινωνιακή στρατηγική να έχουν πολύ αρνητικό αντίκτυπο στην εικόνα του οργανισμού και να προσφέρουν μη μετρήσιμα αποτελέσματα (Manning, 2014).

Σύμφωνα με την Έκθεση Επικοινωνιακών Τάσεων 2022, η συχνότητα των επικοινωνιών αποτελεί σημαντικό δείκτη αποτελεσματικότητας. Αυτό σημαίνει πως για να επιτευχθούν η επικοινωνία και η προώθηση θα πρέπει τα κατάλληλα άτομα να λαμβάνουν μηνύματα με αρκετή συχνότητα. Για να είναι αποτελεσματική η διαχείριση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, θα πρέπει με την χρήση των κατάλληλων εργαλείων και βοηθημάτων, όπως ημερολόγια, οι εβδομαδιαίες αναρτήσεις να προγραμματίζονται εκ των προτέρων για όλα τα κανάλια (Abouilhosn, 2019). Από την άλλη, αν και οι ΜΚΟ ξοδεύουν αρκετό χρόνο στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, δεν ακολουθούν τις μεθόδους που οδηγούν στην μεγαλύτερη δέσμευση του κοινού (engagement), όπως τα emails, η παρακίνηση σε δράση (π.χ. δωρεά, εθελοντισμός, εγγραφή), η ενημερωτική μάθηση ή περιεχόμενο που εμπνέει (Έκθεση Επικοινωνιακών Τάσεων 2020).

Για τον Dwyer (2018), το περιεχόμενο που προωθεί ο οργανισμός θα πρέπει να συνάδει με τους στόχους και τους σκοπούς της οργάνωσης. Κάτι τέτοιο προϋποθέτει ότι θα είναι σαφές και συγκεκριμένο με ξεκάθαρες παροτρύνσεις (π.χ. «Κάντε κλικ εδώ για να μάθετε περισσότερα», «Κάντε εγγραφή» κ.ά.) οι οποίες συνοδεύονται από τον σχετικό σύνδεσμο. Γενικότερα όλο το περιεχόμενο μιας επικοινωνιακής

εκστρατείας θα πρέπει να προσδιορίζει ξεκάθαρα ποια είναι τα επιθυμητά βήματα που πρέπει να κάνουν οι χρήστες και πού οδηγούν αυτά. Επιπλέον, έχει αναγνωριστεί ως καλή πρακτική το να χρησιμοποιούνται οι εθελοντές ως δημιουργοί του προς δημοσίευση περιεχομένου, καθώς δεδομένου ότι και οι ίδιοι ανήκουν στους ενδιαφερόμενους για τον οργανισμό γνωρίζουν ακριβώς τις πληροφορίες που χρειάζεται το κοινό, κάτι που ταυτόχρονα ενισχύει την εμπλοκή τους με τον οργανισμό με τρόπο τέτοιο που συγχρόνως εξοικονομούνται και πόροι.

Σύμφωνα με μελέτη του μελέτη του Vijayann (2013), είναι πολύ σημαντικό το τι θα επιλέξει να προωθήσει ο οργανισμός. Οι Couttenier et al. (2017) κάνουν μια προσπάθεια να διερευνήσουν πότε και γιατί ένας Οργανισμός αποφασίζει να δημοσιεύσει θετικές ή αρνητικές ειδήσεις. Πιο συγκεκριμένα, πιστεύουν ότι είναι σημαντικό να διασφαλιστεί ότι το ενδιαφερόμενο μέρος μπορεί να ανταποκριθεί σε δυσμενείς ειδήσεις όταν τις συναντήσει εκ των προτέρων. Ως αποτέλεσμα, όταν ακούει καλά νέα, θα πρέπει να βλέπει τον εαυτό του να συμμετέχει σε αυτά. Συγχρόνως ο Vijayann (2013) αναφέρει ότι έχει φανεί πιο αποτελεσματικό το να προωθείται η αποστολή του οργανισμού παρά ο ίδιος ο οργανισμός, καθώς έτσι οι χρήστες συνδέονται καλύτερα με το περιεχόμενο.

Οι σκοποί για τους οποίους οι ΜΚΟ χρησιμοποιούν τα ψηφιακά μέσα είναι πολλοί. Το κάθε μέσο θα πρέπει να χρησιμοποιείται κατάλληλα σύμφωνα με τη γραμματική του, δηλαδή με τους κώδικες που το διέπουν. Είναι πολύ σημαντικό είναι να καθοριστεί ποια μέσα θα επιλέξει ο οργανισμός να χρησιμοποιήσει προκειμένου να έρθει σε επαφή με το κατάλληλο κοινό ή κοινά-στόχο. Παρακάτω υπάρχουν τα παρουσιάζονται ορισμένα από συνηθέστερα ψηφιακά μέσα που χρησιμοποιούν οι οργανισμοί και κάποια χαρακτηριστικά που διέπουν το κάθε μέσο:

- Εργαλεία ασύγχρονης (π.χ. Email, Gmail, Outlook) και σύγχρονης (π.χ. Zoom, Microsoft teams, Skype) επικοινωνίας χρησιμοποιούνται τόσο για εσωτερική/ ενδοοργανωσιακή επικοινωνία, όσο και για εξωτερική επικοινωνία με ενδιαφερόμενα μέρη, εθελοντές και άλλους εμπλεκόμενους, για την προώθηση του οργανισμού και των δράσεών του, για ενημέρωση των ενδιαφερόμενων, ενίσχυση του αισθήματος της κοινότητας κ.ά.
- Αποθηκευτικοί χώροι όπως One Drive, Google Drive κ.ά. που αποσκοπούν στην οργάνωση και καταχώρηση υλικού, την καταγραφή και τον διαμοιρασμό πληροφοριών και γνώσης και την δημιουργία μιας οργανωσιακής «κληρονομιάς»
- Εργαλεία κοινής επεξεργασίας αρχείων όπως Google docs, Google slides κ.ά. που στοχεύουν στη συνεργασία και τη συνδημιουργία
- Ιστοσελίδες που αποσκοπούν στην προώθηση της οργάνωσης, τη δημιουργία ενός brand για τον οργανισμό και ενημέρωση και την εξοικείωση του κοινού με αυτόν

Από την άλλη, τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης χρησιμοποιούνται για σκοπούς παρόμοιους με αυτούς που χρησιμοποιούνται οι ιστοσελίδες, δηλαδή για την εδραίωση μιας ταυτότητας για την οργάνωση, προώθησης των σκοπών της κ.λπ. αλλά και για την άμεση επικοινωνία και αλληλεπίδραση με τα ενδιαφερόμενα κοινά. Τα δημογραφικά στοιχεία του κοινού του κάθε μέσου κοινωνικής δικτύωσης διαφέρουν, με κυριότερο την ηλικία, κριτήριο πολύ σημαντικό όταν ο οργανισμός θέλει να προσεγγίσει νέους εθελοντές. Τα βασικότερα μέσα που χρησιμοποιούν οι ΜΚΟ είναι αυτά που έχουν και την μεγαλύτερη απήχηση στο ευρύ κοινό, τα οποία είναι τα παρακάτω:

- **Facebook:** Πλέον οι οργανισμοί συνηθίζουν να έχουν λογαριασμό στο Facebook για λόγους εγκυρότητας. Η ύπαρξη σελίδας στο Facebook έχει σχεδόν εξισωθεί με την ύπαρξη ιστοσελίδας και η απουσία της συχνά φαντάζει «ύποπτη». Παρότι το μεγαλύτερο μέρος του νεανικού κοινού

δεν είναι πια ενεργοί χρήστες του Facebook, στη χώρα μας εξακολουθεί να είναι το πιο χρησιμοποιούμενο μέσο κοινωνικής δικτύωσης (Polychroniou, 2012).

- **Instagram:** Είναι ένα μέσο που έχει αρκετό νεανικό κοινό αλλά όχι αποκλειστικά. Είναι κατεξοχήν φωτογραφικό μέσο που δεν ενδείκνυται για μεγάλα κείμενα, ενώ οι τελευταίες ενημερώσεις του ενισχύουν και τη δημοσίευση βίντεο.
- **LinkedIn:** Πολύ χρήσιμο μέσο για την αναζήτηση προσωπικού ή εθελοντών. Συγχρόνως, συνδέει τους οργανισμούς με τα ενδιαφερόμενα μέρη (π.χ. χορηγούς) σε μια Business to Business (B2B) λογική.
- **Tik Tok:** Η πλειονότητα του κοινού του Tik Tok είναι μικρότερη των 30 ετών και το ανταγωνιστικό του πλεονέκτημα έναντι των άλλων μέσων είναι ότι δίνει μεγάλες ευκαιρίες για virality, δηλαδή να γίνει κάτι πολύ δημοφιλές στο ευρύ κοινό, ανεξάρτητα από τον τρέχοντα αριθμό ακολούθων.

II. Μελέτη Περίπτωσης

5. Erasmus Student Network: μελέτη και ανάλυση οργανισμού

5.1. Erasmus+

Το Erasmus+ δεν είναι απλά ένα από τα εμβληματικά προγράμματα της Ε.Ε., είναι επίσης ένα από τα πιο ευρέως γνωστά. Στα περισσότερα από 33 χρόνια ύπαρξής του, το πρόγραμμα αύξησε το πεδίο εφαρμογής του, εμπλέκοντας μεγαλύτερο αριθμό πολιτών. Σύμφωνα με το Erasmus Annual Report 2020, ακόμη και με την κρίση του Covid-19, το ενδιαφέρον για το Erasmus+ παρέμεινε υψηλό, φτάνοντας περίπου τις 954.000 δράσεις κινητικότητας για το 2020.

Ο γενικός στόχος του Προγράμματος Erasmus+ είναι να βοηθήσει την επαγγελματική, ακαδημαϊκή και προσωπική ανάπτυξη των ανθρώπων στους τομείς της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και του αθλητισμού σε όλη την Ευρώπη και πέραν αυτής μέσω της δια βίου μάθησης. Αυτό προάγει την κοινωνική συνοχή, την παραγωγή θέσεων εργασίας υψηλής ποιότητας και τη βιώσιμη ανάπτυξη. Επιπλέον, προάγει την καινοτομία και τη συμμετοχή του κοινού, ενώ παράλληλα προωθεί ένα αίσθημα ευρωπαϊκής ταυτότητας. Ως εκ τούτου, το πρόγραμμα είναι το κλειδί για την υποστήριξη της ανάπτυξης μιας στρατηγικής ευρωπαϊκής συνεργασίας στην εκπαίδευση και την κατάρτιση (Erasmus+, χ.η.).

Σε αυτό το πλαίσιο, η ευρωπαϊκή προστιθέμενη αξία του Erasmus+ είναι αναμφισβήτητη. Η τελευταία ενδιάμεση αξιολόγηση έδειξε ότι χωρίς το πρόγραμμα, η κινητικότητα των φοιτητών και του ακαδημαϊκού προσωπικού, καθώς και η ευρωπαϊκή συνεργασία στην εκπαίδευση και τον αθλητισμό θα μειωνόταν σημαντικά.

Το Erasmus+ έχει τους εξής στόχους:

1. Υποστήριξη της συνεργασίας, της ποιότητας, της ένταξης, της ισότητας, της δημιουργικότητας και της καινοτομίας σε οργανωτικό και πολιτικό επίπεδο στους τομείς της εκπαίδευσης και της κατάρτισης.
2. Προώθηση της συνεργασίας στον τομέα της νεολαίας, της ποιότητας, της συμπεριληπτικότητας, της δημιουργικότητας και της καινοτομίας σε οργανωτικό και πολιτικό επίπεδο. Ενθάρρυνση της μη τυπικής και άτυπης μαθησιακής κινητικότητας του τομέα των νέων.
3. Προώθηση της συνεργασίας, της ποιότητας, της ένταξης, της δημιουργικότητας και της καινοτομίας στον αθλητισμό καθώς και στη μαθησιακή κινητικότητα (Erasmus+, χ.η.)

Το Erasmus+ έχει αποδειχθεί ότι παίζει σημαντικό ρόλο στην προετοιμασία των μελλοντικών γενεών Ευρωπαίων για να εξελιχθούν σε ένα μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον και να είναι έτοιμοι για τον ψηφιακό μετασχηματισμό των κοινωνιών μας, χρησιμοποιώντας τη δύναμη της αλληλεγγύης.

Τα ευρωπαϊκά πανεπιστήμια μέσα από την κινητικότητα των φοιτητών και του προσωπικού μοιράζονται μια μακροπρόθεσμη στρατηγική, προωθούν τις ευρωπαϊκές αξίες και ενισχύουν την ποιότητα, τη συνεκτικότητα και την ανταγωνιστικότητα της ευρωπαϊκής τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Τα ευρωπαϊκά πανεπιστήμια στοχεύουν στο να είναι πιο βαθιά συνδεδεμένα, πιο ανταγωνιστικά και ελκυστικά, μοιραζόμενα μια κοινή μακροπρόθεσμη στρατηγική για την εκπαίδευση, με συνδέσμους με την έρευνα

και την καινοτομία στην κοινωνία. Ως εκ τούτου, στοχεύουν σε συστημικό, διαρθρωτικό και βιώσιμο αντίκτυπο (Erasmus Annual Report 2019).

5.2. Erasmus Student Network (ESN)

Το Δίκτυο Φοιτητών Erasmus/ Erasmus Student Network (ESN) είναι ένας πανευρωπαϊκός φοιτητικός οργανισμός. Ο οργανισμός υποστηρίζει ανταλλαγές φοιτητών, τόσο εντός του προγράμματος Erasmus+ όσο και εκτός αυτού. Τα τοπικά παραρτήματα του ESN προσφέρουν βοήθεια, καθοδήγηση και πληροφορίες τόσο σε φοιτητές ανταλλαγής όσο και σε φοιτητές που κάνουν πλήρες πτυχίο στο εξωτερικό ενημερώνοντάς τους, αλλά και παρέχοντάς τους ευκαιρίες για ταξίδια ή εκδηλώσεις. Το εθνικό και διεθνές επίπεδο υποστηρίζουν το τοπικό επίπεδο παρέχοντας τα απαραίτητα εργαλεία, καθώς και επικοινωνώντας με τους Εθνικούς Οργανισμούς Erasmus+ ή την Ευρωπαϊκή Επιτροπή γενικότερα. Στόχος του οργανισμού είναι η προώθηση και υποστήριξη της ανταλλαγής φοιτητών σε τοπικό, εθνικό και διεθνές επίπεδο (ESN, χ.η.).

Η ιστορία του οργανισμού ξεκινά το 1989, όταν το Γραφείο Erasmus προσκάλεσε 32 πρώην φοιτητές Erasmus για μια συνάντηση αξιολόγησης στη Γάνδη του Βελγίου. Αυτή η συνάντηση ήταν η αφετηρία για το ESN. Η έλλειψη υποστήριξης από άλλους φοιτητές επισημάνθηκε ως μείζον ζήτημα και ήταν η κινητήρια δύναμη πίσω από τη δημιουργία του ESN. Μέχρι το 1994 το ESN είχε 60 τοπικά παραρτήματα σε 14 χώρες, ενώ το 2004 αποτελούνταν από 170 παραρτήματα εντός και εκτός Ευρώπης κι έτσι, το 2005, ίδρυσε την έδρα του στις Βρυξέλλες και εγγράφηκε νόμιμα ως βελγικός μη κερδοσκοπικός οργανισμός. Από τις 23 Ιουλίου 2020, το ESN αποτελείται από 534 τοπικά σε 42 χώρες και έχει περισσότερους από 15.000 εθελοντές σε όλη την Ευρώπη, οι οποίοι προσφέρουν υπηρεσίες σε περισσότερους από 350.000 φοιτητές ετησίως, ενώ ο οργανισμός έχει μέσο ετήσιο ρυθμό ανάπτυξης 12% από το 2005 (ESN, χ.η.).

Σύμφωνα με τον Νασιούλα (2015), τα πανεπιστήμια πρέπει να είναι ανοιχτά στην κοινωνία και να περιλαμβάνουν φοιτητικούς συνεταιρισμούς που κινούνται με άξονα την οικοδόμηση παιδείας, της έρευνας και της ανάπτυξης. Το ESN με την ύπαρξή του έρχεται να απαντήσει σε αυτή την ανάγκη. Ο οργανισμός υποστηρίζει φοιτητές από το πρόγραμμα Erasmus+ και άλλες διμερείς συμφωνίες, ενώ συνεργάζεται με εθνικούς φορείς για να βοηθήσει τους ξένους φοιτητές χωρίς ωστόσο να στέλνει το ίδιο τα άτομα σε ανταλλαγή, καθώς αυτό γίνεται από Πανεπιστήμια και εθνικούς οργανισμούς.

Στόχος του οργανισμού είναι να λειτουργεί προς το συμφέρον των ξένων φοιτητών, να εργάζεται για τη βελτίωση της κοινωνικής και πρακτικής ενσωμάτωσης των ξένων φοιτητών και να αντιπροσωπεύει τις ανάγκες και τα δικαιώματα των ξένων φοιτητών σε τοπικό, εθνικό και διεθνές επίπεδο Συγχρόνως, παρέχει σχετικές πληροφορίες για προγράμματα κινητικότητας, παρακινεί τους μαθητές να σπουδάσουν στο εξωτερικό και εργάζεται με την επανένταξη των φοιτητών μετά την επιστροφή τους (ESN, χ.η.).

5.3. Δομή του ESN

Το ESN λειτουργεί σε τρία επίπεδα: τοπικό, εθνικό και διεθνές και δραστηριοποιείται μόνο εντός των συνόρων που ορίζει το Συμβούλιο της Ευρώπης. Σε τοπικό επίπεδο, το ESN αποτελείται από παραρτήματα που συνεργάζονται άμεσα με τους διεθνείς φοιτητές. Οργανώνουν δραστηριότητες όπως προγράμματα γνωριμίας, συναντήσεις και πολιτιστικές εκδηλώσεις και αντιπροσωπεύουν τους φοιτητές

ανταλλαγής και τις ανάγκες τους προς τα ακαδημαϊκά ιδρύματα και τις τοπικές αρχές. Κάθε χρόνο, εκπρόσωποι των τοπικών τμημάτων συναντώνται στο Erasmus Generation Meeting (EGM). Το εθνικό επίπεδο αντιπροσωπεύει τις ανάγκες των ξένων φοιτητών προς τις κυβερνήσεις και τις εθνικές αρχές. Τα τοπικά παραρτήματα στις ίδιες κάθε χρόνο, εκλέγουν ένα Διοικητικό Συμβούλιο που εκπροσωπεί τα τοπικά παραρτήματα σε διεθνές επίπεδο. Τέλος, το Διεθνές Διοικητικό Συμβούλιο είναι το εκτελεστικό όργανο του ESN International και αποτελείται από πέντε μέλη (Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος, Ταμίας, Υπεύθυνος επικοινωνίας και Διαχειριστής ιστοσελίδας) (ESN Wiki, χ.η.).

5.4. ESN και Βιωσιμότητα

Το ESN ακολουθεί διάφορες πρακτικές για να διατηρήσει τη βιωσιμότητά του ως οργανισμός. Με τη λογική της πυραμίδας, στην κορυφή της οποίας βρίσκεται το ESN International, διοχετεύονται προς τα επιμέρους εθνικά γραφεία στρατηγικές και πρακτικές, ώστε το καθένα από αυτά να επιβιώσει στις συνθήκες των σύγχρονων δυτικών κοινωνιών. Αντίστοιχα, τα εθνικά γραφεία επικοινωνούν στα τοπικά παραρτήματα τις στρατηγικές αυτές -που υποχρεωτικά πρέπει να ακολουθούνται- προσαρμοσμένες με τρόπο τέτοιο ώστε να ανταποκρίνονται καλύτερα στις ανάγκες της εθνικής/ τοπικής πραγματικότητας (ESN, χ.η.).

Μετά από παρατήρηση και μελέτη του οργανισμού, εντοπίστηκαν ορισμένες βασικές πρακτικές βιωσιμότητας που φαίνεται να ακολουθεί ο οργανισμός, οι οποίες θα μπορούσαν να χωριστούν σε τρεις κατηγορίες. Η πρώτη κατηγορία αφορά την οικονομική βιωσιμότητα και οι πρακτικές που ακολουθούνται είναι η συχνή οργάνωση events που θα προσφέρουν έσοδα στον οργανισμό και η συνεχής αναζήτηση νέων συνεργατών/ χορηγών. Η επόμενη κατηγορία σχετίζεται με την διαχείριση των ενδιαφερόμενων μερών η οποία συνίσταται στην συχνή επικοινωνία με το συνεργαζόμενο πανεπιστήμιο, την συχνή επικοινωνία με άλλα παραρτήματα της ίδιας περιφέρειας και το εθνικό παράρτημα και την σωστή χρήση των ψηφιακών πλατφόρμων του δικτύου και των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, σύμφωνα με την επικοινωνιακή πολιτική του οργανισμού. Τέλος, η τελευταία κατηγορία αφορά στη διαχείριση των εθελοντών, η οποία γίνεται μέσω συνεχούς αναζήτησης νέων μελών, σωστής ενσωμάτωσης των νέων μελών και πραγματοποίησης εκπαιδεύσεων.

5.5 ESN και Δεοντολογία

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, σύμφωνα με τη θεσμική θεωρία οι οργανώσεις επηρεάζονται άμεσα από το σύστημα μέσα στο οποίο αναπτύσσονται και είναι υποχρεωμένες να συμμορφώνονται με τους κανόνες του προκειμένου να ενσωματωθούν σε αυτό. Αυτό σημαίνει ότι οι οργανισμοί πρέπει να βαδίζουν παράλληλα με τις κοινωνικές, πολιτικές και οικονομικές συνθήκες των περιβαλλόντων στα οποία αναπτύσσονται, ώστε να αποκτήσουν νομιμότητα και αναγνώριση, άρα και να είναι βιώσιμοι. Σήμερα οι κοινωνίες της Ευρώπης κινούνται με βάση τις αρχές της ισότητας, της συμπερίληψης και του σεβασμού στη διαφορετικότητα. Προκειμένου το ESN να διακηρύξει την υιοθέτηση αυτών των αρχών σε όλο το φάσμα της δομής και της λειτουργίας του έχει προσυπογράψει έναν Κώδικα Δεοντολογίας.

Σύμφωνα με αυτόν, το ESN έχει δεσμευτεί να προάγει την ισότητα ευκαιριών για όλους και να διασφαλίζει ότι κανένα άτομο δεν υφίσταται διακρίσεις κατά τον σχεδιασμό και την υλοποίηση

οποιασδήποτε δραστηριότητάς του. Γι' αυτό και έχει δημιουργηθεί ένας Κώδικας Δεοντολογίας που έχει ως στόχο να διασφαλίσει ότι κάθε άτομο αισθάνεται ασφαλές και σεβαστό κατά τη διάρκεια της εμπλοκής του με το ESN. Καθιστά ξεκάθαρη την πολιτική μηδενικής ανοχής απέναντι σε κάθε είδους διάκριση ή απειλητική συμπεριφορά και υπογραμμίζει τη σημασία των βασικών αξιών που διέπουν τον οργανισμό, δηλαδή της ενότητας, της διαφορετικότητας, της διαφάνειας, της ανεκτικότητας και του σεβασμού. Ο συγκεκριμένος κώδικας αναδεικνύει την αφοσίωσή του δικτύου στην εξάλειψη των διακρίσεων και στην ενθάρρυνση της διαφορετικότητας μεταξύ των μελών και των εθελοντών του (Code of Conduct, 2017).

Για τον Κώδικα, το ESN, ως διεθνής οργανισμός νεολαίας, αναγνωρίζει τις ευθύνες του και δεσμεύεται να ανταποκριθεί πλήρως σε μια οργανωτική κουλτούρα που αγκαλιάζει την ισότητα και εκτιμά τη διαφορετικότητα με στόχο τη διασφάλιση ότι όλοι αισθάνονται ότι συμμετέχουν στα σχέδια και τις δραστηριότητές του δικτύου. Αυτός ο Κώδικας ισχύει για οποιοδήποτε άτομο, οργανισμό ή ομάδα που συμμετέχει σε οποιαδήποτε δραστηριότητα του ESN International.

Το ESN είναι ένα περιβάλλον που σέβεται και καλωσορίζει όλους και στο οποίο δεν γίνεται ανεκτή καμία μορφή εκφοβισμού, παρενόχλησης, βίας, ασέβειας ή μεροληπτικής συμπεριφοράς. Η πολιτική αυτή αφορά τις διακρίσεις με βάση την ηλικία, το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τις αναπηρίες, την εκπαίδευση, την φυλή και την εθνικότητα, τη θρησκεία, το κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο, τη γλώσσα, τον γραμματισμό, την εξωτερική εμφάνιση και όχι μόνο. Όλα τα άτομα που συμμετέχουν στις δραστηριότητες του ESN International πρέπει να ενεργούν σύμφωνα με αυτές τις αξίες και να δρουν με στόχο να καλλιεργήσουν ένα δίκτυο προσβάσιμο και χωρίς αποκλεισμούς (Code of Conduct, 2017).

5.6. ESN και Ενδιαφερόμενα μέρη

Το ESN είναι ένα ανεξάρτητο, μη κομματικό, μη πολιτικό και μη κερδοσκοπικό δίκτυο. Ο κύριος ενδιαφερόμενος για το ESN είναι η Μονάδα Erasmus της Ευρωπαϊκής Επιτροπής/ Erasmus Unit of the European Commission όμως οι φορείς, οργανισμοί και οι εμπορικές επιχειρήσεις με τις οποίες συνεργάζεται είναι πολυάριθμες. Υποστηρίζεται από το πρόγραμμα Erasmus+ ενισχύοντας τη συνεργασία με την Ε.Ε. και έχει τη στήριξη του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος Νεολαίας/ European Youth Foundation του Συμβουλίου της Ευρώπης.

Τα ενδιαφερόμενα μέρη (stakeholders) που σχετίζονται με το ESN χωρίζονται σε τρεις βασικές κατηγορίες που αναφέρονται παρακάτω:

5.6.1. Άμεσα ενδιαφερόμενα μέρη & Χρηματοδότες

- Ευρωπαϊκή Ένωση & Erasmus+

Η Ε.Ε χρηματοδοτεί το πρόγραμμα Erasmus+ το οποίο με τη σειρά του αποτελεί τον βασικό χορηγό και πόρο επιβίωσης του ESN

- Συμβούλιο της Ευρώπης & Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Νεολαίας

Το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Νεολαίας (EYF) είναι ένα ταμείο που ιδρύθηκε το 1972 από το Συμβούλιο της Ευρώπης για να παρέχει οικονομική και εκπαιδευτική υποστήριξη σε ευρωπαϊκές δραστηριότητες νεολαίας, γι' αυτό και μεταξύ άλλων χρηματοδοτεί και το ESN.

5.6.2. Συνεργαζόμενοι οργανισμοί

Ως ο μεγαλύτερος φοιτητικός οργανισμός της Ευρώπης, το ESN είναι σε επαφή με οργανισμούς με τους οποίους μοιράζεται παρόμοια ενδιαφέροντα και που προσφέρουν ευκαιρίες για δικτύωση και ανταλλαγή καλών πρακτικών. Ορισμένοι από αυτούς είναι οι εξής:

- Ευρωπαϊκό Φόρουμ Νεολαίας/ (YFJ)
Με στόχο να εκπροσωπήσει ένα κοινό συμφέρον των νέων, το Ευρωπαϊκό Φόρουμ Νεολαίας (YFJ) είναι η πλατφόρμα 99 οργανώσεων νεολαίας στην Ευρώπη, τόσο των Εθνικών Συμβουλίων Νεολαίας όσο και των Διεθνών Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων Νέων. Το ESN είναι μέλος και έχει Γραφείο Διασύνδεσης με το Ευρωπαϊκό Φόρουμ Νεολαίας.
- Πλατφόρμα Δια Βίου Μάθησης/ Lifelong Learning Platform
Η Πλατφόρμα Δια Βίου Μάθησης συγκεντρώνει 33 ευρωπαϊκά δίκτυα που καλύπτουν όλους τους τομείς εκπαίδευσης και κατάρτισης, συμπεριλαμβανομένων δικτύων για την τριτοβάθμια εκπαίδευση, την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, την εκπαίδευση ενηλίκων και πολλά άλλα. Το ESN είναι μέλος αυτής της οργάνωσης- ομπρέλας από τον Μάρτιο του 2011. Η Πλατφόρμα Δια Βίου Μάθησης είναι ένας βασικός συνεργαζόμενος οργανισμός για το ESN, καθώς παρέχει πολλές πληροφορίες για το έργο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και δρά ως βασικός ενδιαφερόμενος στις προτάσεις της.
- Διεθνές Ευρωπαϊκό Κίνημα/ European Movement International
Το Διεθνές Ευρωπαϊκό Κίνημα είναι το μεγαλύτερο πανευρωπαϊκό δίκτυο φιλοευρωπαϊκών οργανώσεων. Είναι παρόν σε 39 χώρες και περιλαμβάνει 36 Διεθνείς Ενώσεις, συγκεντρώνοντας την ευρωπαϊκή κοινωνία των πολιτών, τις επιχειρήσεις, τα συνδικάτα, τις ΜΚΟ, τα πολιτικά κόμματα, τις τοπικές αρχές και τον ακαδημαϊκό κόσμο.
- Erasmus+ Student and Alumni Alliance
Το Erasmus+ Student and Alumni Alliance (ESAA) συγκεντρώνει όλους τους φοιτητές και αποφοίτους ανταλλαγών που χρηματοδοτούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση και προσφέρει μια δυναμική πλατφόρμα για δικτύωση, επαγγελματική ανάπτυξη και διαπολιτισμική μάθηση, ενώ προάγει την Ευρωπαϊκή Ανώτατη Εκπαίδευση και την παγκόσμια συνεργασία.
- Διεθνής Ένωση Πανεπιστημίων/ International Association of Universities (IAU)
Η Διεθνής Ένωση Πανεπιστημίων (IAU) ιδρύθηκε το 1950 με πρωτοβουλία της UNESCO και των ηγετών της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και είναι μια παγκόσμια ένωση ιδρυμάτων και οργανισμών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης από όλο τον κόσμο, συγκεντρώνοντας μέλη από περισσότερες από 130 χώρες. Η IAU λειτουργεί ως η παγκόσμια φωνή της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην UNESCO και σε άλλους διεθνείς οργανισμούς τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και παρέχει ένα παγκόσμιο φόρουμ για τους ηγέτες ιδρυμάτων και ενώσεων. Το ESN είναι ο πρώτος φοιτητικός οργανισμός που έγινε Affiliate IAU.
- Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Δράσης του Πολίτη/ European Citizen Action Service
Η European Citizen Action Service (ECAS) είναι ένας διεθνής μη κερδοσκοπικός οργανισμός με έδρα τις Βρυξέλλες. Το ESN είναι μέλος του ECAS από το 2018 και η συνεργασία του επικεντρώνεται στη συμμετοχή των πολιτών και στην ψηφιακή δημοκρατία.
- Europe+
Η πρωτοβουλία Europe+ παρέχει έναν διαφανή και περιεκτικό χώρο για συζήτηση που δημιουργείται από και για την Κοινωνία Πολιτών, για να σχεδιάσει μια εποικοδομητική αναγέννηση του ευρωπαϊκού σχεδίου. Αποτελείται από 40+ ευρωπαϊκές οργανώσεις της

κοινωνίας των πολιτών, που εργάζονται από κοινού για θετική δημοκρατική αλλαγή στην ΕΕ μέσω της ενεργού και καλύτερης συμμετοχής των πολιτών στην αντιπροσωπευτική και συμμετοχική δημοκρατία, τις θεσμικές μεταρρυθμίσεις και τις αλλαγές πολιτικής.

- Συμμαχία Συμπεριληπτικής Κινητικότητας/ Inclusive Mobility Alliance

Η Συμμαχία Συμπεριληπτικής Κινητικότητας συγκεντρώνει 21 οργανισμούς με υψηλή τεχνογνωσία στην κινητικότητα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, την κινητικότητα των νέων και την αναπηρία. Οι στόχοι της είναι να συγκεντρώσει εταίρους από διαφορετικούς τομείς με κοινό ενδιαφέρον γύρω από το θέμα της συμπεριληπτικής κινητικότητας, να συγκεντρώσει υπάρχον υλικό, πόρους και ερευνητικές εργασίες σχετικά με την ένταξη φοιτητών και νέων με αναπηρίες στο Erasmus+ και να τα μοιραστεί ευρέως με όλους τους οργανισμούς που θα επωφεληθούν από αυτό, για την παρακολούθηση και τη δημοσίευση συστάσεων σχετικά με το πώς να γίνει το πρόγραμμα Erasmus+ πιο περιεκτικό.

- Generation Climate Europe

Το Generation Climate Europe (GCE) είναι ο πρώτος περιβαλλοντικός συνασπισμός των κύριων οργανώσεων και δικτύων υπό τη νεολαία που δραστηριοποιούνται σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Εργάζεται για να διασφαλίσει ότι η ΕΕ αναγνωρίζει και προωθεί πάντα τα συμφέροντα των νέων στην Ευρώπη στοχεύοντας σε όλα τα αρμόδια όργανα της Ε.Ε. (ESN, χ.η.).

5.6.3. Εμπορικοί συνεργάτες

Το ESN συνάπτει πολύ συχνά στενές συνεργασίες με τον κλάδο του επιχειρηματικού τομέα ώστε να εξασφαλίσει προσφορές και ευκαιρίες για τους κατόχους της ESN card, την οποία δικαιούνται όλοι οι φοιτητές ανταλλαγής. Οι προσφορές αφορούν υπηρεσίες και προϊόντα που εμπίπτουν σε διάφορες κατηγορίες που εξυπηρετούν τις ανάγκες φοιτητών ανταλλαγής: διαμονή (εστίες, ξενοδοχεία, hostels), αθλητισμός (γυμναστήρια, μαθήματα χορού), γιατροί, μετακινήσεις (αεροπορικές εταιρείες, ενοικιάσεις αυτοκινήτων/ ποδηλάτων), κομμωτήρια, ωδεία, μουσεία κ.ά.

5.7. ESN και Εθελοντές

Κάθε χρόνο περίπου 15.000 εθελοντές - μέλη του ESN από όλες τις χώρες του δικτύου – δουλεύουν εθελοντικά για να βελτιώσουν τις ανταλλαγές και να δημιουργήσουν μια φιλόξενη ατμόσφαιρα για τους ξένους φοιτητές. Εκτός από τα 15.000 εγγεγραμμένα μέλη πανευρωπαϊκά τα οποία δρουν ενεργά στα πλαίσια του δικτύου, το ESN υπολογίζει περίπου 40.000 φίλους του οργανισμού οι οποίοι τον στηρίζουν και προσφέρουν έστω και περιστασιακά.

Καθότι το εκάστοτε παράρτημα ESN είναι στενά συνδεδεμένο με ένα συνεργαζόμενο πανεπιστήμιο π.χ. ESN NKUA (National Karodistrian University of Greece), ESN TUC (Technical University of Crete) κ.ά. θα βρει κανείς παραρτήματα ESN σε πόλεις με πανεπιστήμια και φοιτητές που κατά συνέπεια υποδέχονται και φοιτητές ανταλλαγής. Για να γίνει κανείς εθελοντής στο τοπικό παράρτημα ESN της περιοχής του δεν χρειάζεται να είναι φοιτητής ή απόφοιτος του συνεργαζόμενου πανεπιστημίου. Όλοι μπορούν να προσφέρουν με όποιον τρόπο κρίνουν τα υπόλοιπα μέλη του παραρτήματος ότι είναι χρήσιμο. Με την ίδια λογική, για να εγγραφεί κανείς στο τοπικό παράρτημα ESN ως φοιτητής ανταλλαγής και να γίνει κάτοχος της ESN card ώστε να επωφελείται από αυτήν, δεν χρειάζεται να είναι υποχρεωτικά φοιτητής

στο συνεργαζόμενο πανεπιστήμιο. Δεκτοί γίνονται και όσοι κάνουν την πρακτική τους μέσω του προγράμματος Erasmus+ σε κάποιον οργανισμό ή εταιρεία της περιοχής (ESN, χ.η.).

Τα επιθυμητά προσόντα για να γίνει κανείς εθελοντής στο ESN είναι να είναι ενεργός και δυναμικός, ανοιχτόμυαλος, επικοινωνιακός, πολύγλωσσος, ευέλικτος, να έχει σεβασμό στη διαφορετικότητα, να παίρνει πρωτοβουλίες και να έχει όρεξη να εργαστεί για τον συγκεκριμένο σκοπό. Από την άλλη, όντας κανείς εθελοντής στο ESN έχει την ευκαιρίες προσωπικής ανάπτυξης, παρακολούθησης σεμιναρίων, συνεδρίων και εκπαιδεύσεων, εξάσκησης ξένων γλωσσών, επαφής με άτομα από όλο τον κόσμο και απόκτησης νέων φίλων, οργάνωσης και συμμετοχής σε διασκεδαστικά events, ενώ συγχρόνως του ανοίγονται νέες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας.

Οι ρόλοι που μπορεί να αναλάβει κανείς ως εθελοντής του ESN διαφέρουν ανά παράρτημα. Οι σταθερές θέσεις που υπάρχουν σε κάθε παράρτημα είναι Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος, Ταμίας, Υπεύθυνος Επικοινωνιών (Communications Manager) και Υπεύθυνος Ηλεκτρονικών Εργαλείων (Web Master Administrator). Ανάλογα με το κάθε παράρτημα άλλες θέσεις που μπορεί να προκύψουν είναι Project Manager, Partnership Manager, Relationship Manager, Program Manager, Event Manager, Local Coordinator, Buddy System Responsible κ.ά. Το buddy program είναι μια δράση όπου ανατίθεται σε κάθε φοιτητή ανταλλαγής ένας φοιτητής του πανεπιστημίου υποδοχής, ο οποίος είναι ο «φίλος» του που υπεύθυνος για αυτόν και φροντίζει για την ενσωμάτωσή του στην τοπική κοινωνία, την ένταξή του στο πανεπιστήμιο, την εξοικείωσή του με την πόλη και την ενημέρωσή του για το ESN και τις δράσεις του (ESN Wiki, χ.η.).

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, σύμφωνα με την οργανωσιακή θεωρία για τους εθελοντές, είναι μια καλή πρακτική στις οργανώσεις που δουλεύουν με εθελοντές να υπάρχει και ένας υπεύθυνος διαχείρισης εθελοντών. Ωστόσο, η ιδιαιτερότητα του ESN, τουλάχιστον σε ό,τι αφορά τα τοπικά παραρτήματα, είναι ό,τι όλοι είναι εθελοντές, άρα δεν υπάρχει και η σχετική θέση διαχείρισής τους.

5.8. ESN και Ψηφιακά μέσα

Όλα τα παραρτήματα του ESN χρησιμοποιούν ένα εύρος ψηφιακών μέσων για να επιτελέσουν τους σκοπούς τους. Όλα τα παραρτήματα στην Ελλάδα έχουν από μια ιστοσελίδα, Email, λογαριασμό στο Facebook/ Messenger, και λογαριασμό στο Instagram. Αρκετά παραρτήματα έχουν και λογαριασμό στο Tik Tok ή το LinkedIn, αλλά όχι όλα. Εκτός αυτών το κάθε παράρτημα μπορεί να χρησιμοποιεί και πολλά άλλα ψηφιακά μέσα τα οποία θα μελετηθούν στη συνέχεια κατά το ερευνητικό μέρος της παρούσας εργασίας.

Οι σκοποί για τους οποίους το ESN χρησιμοποιεί τα ψηφιακά μέσα είναι πολλοί και συνίστανται στην προσέλκυση νέων εθελοντών, την ανάδειξη το έργου του παραρτήματός, την προώθηση πληροφοριών από τα κεντρικά (διοχέτευση πληροφορίας από πάνω προς τα κάτω- ESN International- ESN Greece- Τοπικό παράρτημα ESN), την αναγνώριση συνεργατών και ενδιαφερόμενων μερών και την εύρεση και προώθηση χορηγών. Συγχρόνως, αφορά την επικοινωνία και οργάνωση του παραρτήματος, την ανακοίνωση διαφόρων εκπαιδεύσεων και εργαστηρίων (workshops) που διοργανώνει το ESN Greece, την ενημέρωση των φοιτητών ανταλλαγής για τις δράσεις του παραρτήματος, την προώθηση των δράσεων/εκδηλώσεων κινητοποίησης, τις σημαντικές ανακοινώσεις που αφορούν τα μέλη και την εσωτερική επικοινωνία και οργάνωση.

Σε ό,τι αφορά τη χρήση των ψηφιακών μέσων για την εσωτερική επικοινωνία και εκπαίδευση των μελών του οργανισμού σε όλα τα επίπεδα, όλοι οι εθελοντές ανεξαρτήτως χώρας μπορούν να χρησιμοποιήσουν την πλατφόρμα ESN Wiki - Guide for beginners. Για να συνδεθεί ένας εθελοντής στην πλατφόρμα αυτή χρειάζεται να ταυτοποιηθεί κάνοντας log in στο ESN account του το οποίο έχει δημιουργήσει νωρίτερα σε συνεργασία με το τοπικό του παράρτημα. Στη συνέχεια, αφού συνδεθεί έχει πρόσβαση σε έναν μεγάλο όγκο πολύ χρήσιμων πληροφοριών. Παραδείγματος χάρη μπορεί να περιηγηθεί στο ESN Toolbox, έναν χώρο που περιέχει έγγραφα, οδηγούς και εργαλεία που έχουν δημιουργηθεί από έμπειρους εθελοντές και χωρίζονται σε διάφορες κατηγορίες (π.χ. Διαχείριση Οργανισμού, Διαχείριση Εκδηλώσεων, Ανθρώπινο Δυναμικό, Εκπαίδευση και Υποστήριξη κ.λπ.).

Δεδομένου ότι τα επιμέρους παραρτήματα του ESN από τη φύση τους αποτελούνται από συνεχώς εναλλασσόμενα μέλη/ εθελοντές είναι πολύ σημαντικό να διασφαλιστεί ότι το ESN και τα παραρτήματά του διατηρούν μια συνεκτική ταυτότητα και ένα ενιαίο brand. Για να εξασφαλιστεί αυτή η ανάγκη έχει δημιουργηθεί το Εγχειρίδιο Οπτικής Ταυτότητας/ Visual Identity Manual, το οποίο περιλαμβάνει ξεκάθαρους και λεπτομερείς κανόνες για τη χρήση των ψηφιακών μέσων και των μέσων κοινωνικής δικτύωσης. Όλα τα μέλη του ESN είναι υποχρεωμένα να τηρούν τους κανόνες του Visual Identity Manual, οι οποίοι μπορεί να αφορούν τη σωστή χρήση του logo του οργανισμού, τη χρήση των σωστών χρωμάτων και γραμματοσειρών του brand, τη σωστή παραγωγή υλικού merchandising (π.χ. φούτερ, κούπες κ.ά. με τα διακριτικά του ESN), τη σωστή χρήση των watermarks σε φωτογραφίες και βίντεο κ.ά.

6. Γιατί το ESN είναι επιτυχημένο;

Το ESN μέσα σε 24 χρόνια από την ίδρυσή του κατόρθωσε να ιδρύσει 534 παραρτήματα σε 42 χώρες. Πρόκειται για έναν ραγδαία αναπτυσσόμενο οργανισμό που μετρά περισσότερα από 15.000 μέλη. Γιατί όμως θεωρείται τόσο επιτυχημένο και πού οφείλεται η επιτυχία αυτή;

Αρχικά, όπως αναφέρθηκε και στη θεωρία, είναι πολύ σημαντικό για να είναι ένας οργανισμός βιώσιμος -και πόσο μάλλον επιτυχημένος- να ανταποκρίνεται σε μια πραγματική ανάγκη που υπάρχει στην κοινωνία και να έχει έναν αληθινό λόγο ύπαρξης. Για το ESN η έλλειψη peer-to-peer υποστήριξης μεταξύ φοιτητών (ανταλλαγών ή μη) ήταν η βασική κινητήριος δύναμη για την ίδρυσή του. Έτσι, δημιουργήθηκε αυτό το μείζον δίκτυο που προσφέρει βοήθεια καθοδήγηση, πληροφορίες και ευκαιρίες κοινωνικοποίησης σε φοιτητές ανταλλαγής. Εξίσου σημαντικό είναι το γεγονός ότι έχει στενή συνεργασία με το Erasmus+, ένα πρόγραμμα μεγάλου βεληνεκούς που στηρίζεται άμεσα από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Πατώντας, λοιπόν, πάνω σε κάποιες ήδη υπάρχουσες δομές το ESN μπόρεσε να χτίσει γρήγορα και αποτελεσματικά το δίκτυό του.

Η άμεση επιτυχία του οργανισμού σε συνδυασμό με τα εχέγγυα της εμπιστοσύνης και της στήριξης από την Ε.Ε. και το Συμβούλιο της Ευρώπης λειτούργησαν ως διαπιστευτήρια για να μπορέσει ο οργανισμός να εξασφαλίσει χρηματοδότηση και από άλλους χορηγούς. Συγχρόνως, πρόκειται για έναν οργανισμό που -με εξαίρεση κάποια λίγα ηγετικά στελέχη- στελεχώνεται σχεδόν εξ ολοκλήρου από εθελοντές κάτι που τον κάνει πολύ λιγότερο κοστοβόρο από άλλους και επιτρέπει στα κονδύλια να δαπανώνται σε έργα με απτά αποτελέσματα. Αυτό σημαίνει πως ο οργανισμός αναπτύσσεται όχι μόνο ως προς τα παραρτήματά του, αλλά και ως προς τη δημιουργία ψηφιακών projects ή την διεξαγωγή ερευνών σε μια πολύ σημαντική ομάδα ενδιαφέροντος για την Ε.Ε., την νεολαία.

Η ιεραρχία του οργανισμού σε τρία επίπεδα (διεθνές- εθνικό- τοπικό) σε συνδυασμό με τα ξεκάθαρα και αυστηρά guidelines και τους κώδικες δεοντολογίας αποτελούν μια σταθερή βάση για ανάπτυξη του οργανισμού. Παράλληλα, η συχνή επαφή των ανώτερων επιπέδων με τα κατώτερα και η δυνατότητα των δεύτερων να στραφούν για βοήθεια και να ζητήσουν κατευθυντήριες είναι εξίσου σημαντικά για την επιτυχία του δικτύου.

Το ιδιάζον με το ESN, είναι ότι τα τοπικά παραρτήματα διαφορετικών χωρών μπορούν στηρίζουν με έμμεσο τρόπο το ένα το άλλο. Προσφέροντας μια ποιοτική εμπειρία σε έναν φοιτητή ανταλλαγής, ο ίδιος φοιτητής όταν επιστρέψει στη χώρα του θα αρχίσει να προσφέρει και ο ίδιος στο δικό του παράρτημα. Μάλιστα, αυτός είναι και ο βασικότερος τρόπος με τον οποίο οι εθελοντές εμπλέκονται στο ESN, αφότου, δηλαδή, βιώσουν οι ίδιοι μια θετική εμπειρία ανταλλαγής.

Ωστόσο, όλα τα παραπάνω δε σηματοδοτούν την έλλειψη προκλήσεων προς αντιμετώπιση από την πλευρά του ESN. Το δίκτυο έχει να συντονίσει και να συνεργαστεί με έναν πολύ μεγάλο αριθμό πανεπιστημιακών ιδρυμάτων και οργανισμών ανταλλαγής νέων, χωρίς να λείπουν τα γλωσσικά εμπόδια (language barrier). Από την άλλη πλευρά, λόγω της φύσης του, το δίκτυο πρέπει κάθε χρόνο να αντιμετωπίζει σημαντική κινητικότητα και εναλλαγή (turnover) εθελοντών. Πολύ δύσκολα ο οργανισμός μπορεί να στηριχθεί σε εθελοντές που προσφέρουν για περισσότερο από 5 χρόνια, δεδομένου ότι μιλάμε για ένα δίκτυο νέων, κι έτσι πρέπει κάθε χρόνο να καταβάλλονται σημαντικές προσπάθειες για την κινητοποίηση (recruitment) των εθελοντών, δεδομένου ότι τα τοπικά παραρτήματα δε συνίστανται από επί πληρωμή μέλη και η απώλεια εθελοντών μπορεί να σημάνει μέχρι και το τέλος ενός παραρτήματος. Τέλος, το δίκτυο ήρθε αντιμέτωπο με τη συνθήκη του Covid-19, η οποία κλόνησε πολύ σημαντικά τις ανταλλαγές νέων στο εξωτερικό, όμως κατόρθωσε και πάλι να επιβιώσει. Η επιτυχία του οργανισμού παρόλες αυτές τις προκλήσεις είναι που τον καθιστά και άξιο ερευνητικής μελέτης.

III. Μεθοδολογία

7. Ερευνητική διαδικασία

Το παρόν κεφάλαιο εξετάζει τη μεθοδολογία που εφαρμόστηκε για τις ανάγκες της εργασίας. Στόχος της έρευνας είναι να παρουσιαστούν επιτυχημένοι τρόποι χρήσης των ψηφιακών μέσων για τη διαμόρφωση πρακτικών βιωσιμότητας και τη διαχείριση των ενδιαφερόμενων μερών. Τα αποτελέσματα της έρευνας μπορούν να αποτελέσουν έναν χρήσιμο οδηγό δραστηριοποίησης τόσο για τη μεγαλύτερη μερίδα των ΜΚΟ και των οργανισμών του Τρίτου Τομέα όσο και για όσους εμπλέκονται σε υβριδικούς ή εμπορικούς οργανισμούς και εταιρείες. Από την άλλη, σκοπός της έρευνας είναι να διερευνήσει πώς τα ψηφιακά μέσα μπορούν να συμβάλουν στη διεύρυνση της βάσης των εθελοντών.

Μέχρι στιγμής έχουν εξεταστεί κάποιοι βασικοί θεωρητικοί πυλώνες οι οποίοι σχετίζονται με τη φύση των ΜΚΟ και του Τρίτου Τομέα, τη βιωσιμότητα, τα ενδιαφερόμενα μέρη, τον εθελοντισμό αλλά και τη θεωρία και τις πρακτικές γύρω από τα ψηφιακά μέσα. Στη συνέχεια, ακολούθησε η ενδελεχής μελέτη της δομής και της λειτουργίας του ESN και της διαδικτυακής του παρουσίας.

7.1. Ερευνητικός Σχεδιασμός

Οι ερευνητικές στρατηγικές και οι τεχνικές συλλογής δεδομένων χωρίζονται σε πειραματικές και μη πειραματικές μεθόδους. Η παρούσα εργασία καταπιάνεται με μη πειραματικές μεθόδους, οι οποίες με τη σειρά τους χωρίζονται σε ποσοτικές και ποιοτικές. Ο μεθοδολογικός σχεδιασμός που κρίνεται ότι θα ανταποκριθεί αποτελεσματικότερα στις ανάγκες της έρευνας είναι η ποιοτική έρευνα. Σύμφωνα με τον Ιωσηφίδη (2019), οι μη μετρήσιμες, μη ποσοτικοποιήσιμες πτυχές της κοινωνικής πραγματικότητας και των κοινωνικών φαινομένων -ή εκείνες που, δεδομένης της φύσης των ερευνητικών ερωτημάτων, δεν είναι επιθυμητό ή χρήσιμο να ποσοτικοποιηθούν- αποτελούν κατά κύριο λόγο θέματα μεθοδολογικών ποιοτικής έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες.

Στα πλεονεκτήματά της, η ποιοτική έρευνα χαρακτηρίζεται από ευελιξία στον σχεδιασμό και επιτρέπει στα υποκείμενα της έρευνας να κατευθύνουν και αυτά σε ένα βαθμό την πορεία της. Στον αντίποδα, και σε αντίθεση με την ποσοτική έρευνα, υπάρχει μεγαλύτερη δυσκολία γενίκευσης των αποτελεσμάτων. Η παρούσα εργασία προσδοκά να παρουσιάσει έναν οδηγό καλών πρακτικών βασισμένο στη μελέτη του ESN, ο οποίος θα χαρακτηρίζεται από αδρές κατευθυντήριες που μπορούν να εμπίπτουν σε όσο το δυνατόν περισσότερους οργανισμούς.

7.2. Ερευνητικά ερωτήματα

Η ποιοτική έρευνα χαρακτηρίζεται από ερευνητικά ερωτήματα που τίθενται διερευνητικά χωρίς να υπάρχει εκ των προτέρων κάποια υπόθεση προς επαλήθευση η οποία έχει διατυπωθεί από τον ερευνητή. Τα ερευνητικά ερωτήματα θα πρέπει να συνδέονται μεταξύ τους, να μην είναι ούτε πολύ γενικά ούτε

πολύ εξειδικευμένα και να είναι σαφές το πώς προέκυψαν και ποια είναι η σημασία τους για την έρευνα (Τσιώλης, 2014). Με βάση τη βιβλιογραφική μελέτη των θεωρητικών πυλώνων (βιωσιμότητα, ενδιαφερόμενα μέρη, εθελοντισμός, ψηφιακά μέσα) που πραγματοποιήθηκε παραπάνω τέθηκαν τρία ερευνητικά ερωτήματα που θα βοηθήσουν στη διαμόρφωση του παραδοτέου οδηγού καλών πρακτικών:

Ε.Ε.1: Πώς εξασφαλίζεται η βιωσιμότητα του δικτύου για να υπάρχει μια σταθερή παρουσία στον χρόνο και τι ρόλο παίζουν σε αυτή τα ψηφιακά μέσα;

Το ερώτημα αυτό διερευνά τη βιωσιμότητα του εκάστοτε παραρτήματος σε συνάρτηση τις πρακτικές χρήσης των ψηφιακών μέσων. Οι απαντήσεις στις επιμέρους ερωτήσεις που συνθέτουν το συγκεκριμένο ερευνητικό ερώτημα θα βοηθήσουν σημαντικά στη διαμόρφωση του οδηγού καλών πρακτικών.

Ε.Ε.2.: Πώς διαχειρίζεται το δίκτυο τις ανάγκες των ενδιαφερόμενων μερών και πώς χρησιμοποιούνται τα ψηφιακά μέσα για να τα προσεγγίσουν;

Το συγκεκριμένο ερώτημα διερευνά τα διάφορα ενδιαφερόμενα μέρη σε συνάρτηση με τη χρήση των ψηφιακών μέσων. Αυτό προϋποθέτει ότι πρώτα θα παρουσιαστεί ποια είναι τα ενδιαφερόμενα μέρη και μετά πώς αλληλεπιδρούν τα παραρτήματα με αυτά. Συγχρόνως, έχει ενδιαφέρον να εξεταστεί ποιοι κρίνονται ως ενδιαφερόμενα μέρη μέσω της έρευνας και ανάλυσης του οργανισμού και θεωρούνται ενδιαφερόμενα μέρη από τα ίδια τα μέλη του κάθε παραρτήματος.

Ε.Ε.3.: Πώς μπορούν αξιοποιούνται οι εθελοντές εντός του δικτύου και ποιες πρακτικές ακολουθούνται για τη διεύρυνση της βάσης τους; Τι ρόλο παίζουν τα ψηφιακά μέσα σε αυτό;

Οι εθελοντές αποτελούν έναν από τους σημαντικότερους πόρους για το ESN και έντονη δραστηριοποίησή τους στο δίκτυο είναι πολύ σημαντική για τη βιωσιμότητα του οργανισμού. Εδώ μελετάται η προσέλευση και η αξιοποίηση των εθελοντών μέσα από τα ψηφιακά μέσα.

7.3. Ερευνητικά εργαλεία- Συμμετέχοντες

Η ποιοτική έρευνα μπορεί να περιλαμβάνει συνεντεύξεις, αφηγήσεις ζωής, ομάδες εστίασης, παρατήρηση ή ανάλυση περιεχομένου. Το εργαλείο της ποιοτικής έρευνας που θα χρησιμοποιηθεί εδώ είναι οι συνεντεύξεις. Το εργαλείο αυτό μας επιτρέπει να εμβαθύνουμε σε τακτικές και πρακτικές που εφαρμόζονται. Ως ερευνητική συνέντευξη ορίζεται η οργανωμένη συζήτηση με στόχους συγκεκριμένους και καθορισμένους από τον ερευνητή. Σε αντίθεση με την απλή συζήτηση η ερευνητική συνέντευξη ελέγχεται από τον ερευνητή και η δομή της βασίζεται σε μια εναλλαγή ερωταποκρίσεων τις οποίες ο ερευνητής κατευθύνει λιγότερο ή περισσότερο αυστηρά (Mishler, 1996).

Κατά κανόνα, στην ποιοτική έρευνα εφαρμόζονται τεχνικές μη πιθανοτικής δειγματοληψίας, δηλαδή τα δείγματα δεν επιλέγονται με κριτήρια της θεωρίας των πιθανοτήτων (Bryman, 2017) . Ωστόσο, στην παρούσα εργασία δεν εφαρμόστηκε καμία διαδικασία δειγματοληψίας καθώς προσεγγίστηκαν και τα 19 παραρτήματα του ESN που εδρεύουν στη χώρα μας, με στόχο να πραγματοποιηθούν περίπου 10-12 συνεντεύξεις με εθελοντές/ επιμελητές του ESN από όλη την Ελλάδα αριθμός κατάλληλος για να επιτευχθεί ο επιθυμητός πληροφοριακός κορεσμός που θα μας προσφέρει πλούσια δεδομένα και πορίσματα. Επιπρόσθετα από τα 19 ελληνικά παραρτήματα που προσεγγίστηκαν, έγινε επαφή και με ένα 20ο παράρτημα αυτό του ESN Porto. Το παράρτημα αυτό επιλέχθηκε με κριτήρια εγγύτητας της κουλτούρας της Πορτογαλίας με την χώρα μας, καθώς και με βάση την έντονη δραστηριοποίηση του συγκεκριμένου παραρτήματος.

Υπάρχουν διάφοροι τύποι συνέντευξης που εξυπηρετούν διαφορετικούς ερευνητικούς στόχους, οι οποίοι υπαγορεύουν και τις ιδιαίτερες τεχνικές που θα χρησιμοποιηθούν. Στην προκειμένη περίπτωση καταλληλότερη κρίνεται η ημι-δομημένη συνέντευξη, η οποία ακολουθεί κάποιους βασικούς κατευθυντήριους άξονες που τίθενται από τον ερευνητή, αλλά δίνει την ευκαιρία στους ερευνώμενους να απαντήσουν πιο ελεύθερα. Μια άλλη κατηγοριοποίηση των συνεντεύξεων είναι σε δια ζώσης και διαδικτυακές. Η δεύτερη κατηγορία χρησιμοποιείται όλο και ευρύτερα, καθώς υπάρχει όλο και μεγαλύτερη εξοικείωση με τα ψηφιακά εργαλεία, ειδικά μεταξύ των νέων. Σύμφωνα με το Association of Internet Researchers (2012), η διαδικτυακή έρευνα είναι η έρευνα που χρησιμοποιεί το διαδίκτυο για τη συλλογή δεδομένων ή πληροφοριών μέσω συνεντεύξεων, δημοσκοπήσεων αρχείων ή άλλων μορφών συλλογής δεδομένων. Συγχρόνως, μπορεί να περιλαμβάνει κειμενική ανάλυση αλλά και ανάλυση οπτικοακουστικού υλικού, σημειωτική ανάλυση, ανάλυση περιεχομένου και άλλες μεθόδους ανάλυσης που επικεντρώνονται στη μελέτη του διαδικτύου ή δεδομένων που διαμεσολαβούνται από το διαδίκτυο. Στην παρούσα έρευνα, λαμβάνοντας υπόψιν τους γεωγραφικούς περιορισμούς η διαδικτυακή συνέντευξη κρίθηκε ως η αποτελεσματικότερη λύση. Μια διαδικτυακή συνέντευξη μπορεί να γίνει μέσω διαφόρων ψηφιακών εργαλείων. Υπάρχουν πλατφόρμες που επιτρέπουν την ταυτόχρονη επικοινωνία μεταξύ ερευνητή και ερευνώμενου (π.χ. Zoom, Microsoft Teams κ.ά.), ενώ υπάρχουν και εργαλεία που χρησιμοποιούνται για την ασύγχρονη επικοινωνία μεταξύ των δύο (π.χ. email). Στην προκειμένη περίπτωση, και για να εξασφαλιστεί ο μεγαλύτερος δυνατός βαθμός ανταπόκρισης των επιμέρους παραρτημάτων στην πρόσκληση για συνέντευξη πραγματοποιήθηκε ασύγχρονα γραπτή συνέντευξη με τη μορφή διαδικτυακού ερωτηματολογίου με ανοιχτές ερωτήσεις, μέσω του εργαλείου Google form. Η συγκεκριμένη μέθοδος αποτελεί τύπο ημιδομημένης συνέντευξης, καθώς μολονότι οι συμμετέχοντες είχαν αυστηρά καθορισμένες ερωτήσεις, μπορούσαν να προσανατολίσουν τις απαντήσεις σε όποια κατεύθυνση επιθυμούσαν

Όπως όλες οι μέθοδοι, έτσι και η ποιοτική χαρακτηρίζεται από ορισμένα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα. Από τη μια πλευρά, οι συμμετέχοντες έχουν όση ώρα επιθυμούν για να σκεφτούν τις απαντήσεις τους, είναι πιθανότερο να ανταποκριθούν θετικά επειδή μπορούν να συμμετάσχουν στην έρευνα όποια στιγμή εξυπηρετεί τους ίδιους και είναι ευκολότερη για την ερευνητική διαδικασία η καταγραφή των απαντήσεων καθώς υπάρχουν ήδη γραπτές και δεν χρειάζεται απομαγνητοφώνησή τους. Στον αντίποδα, οι απαντήσεις των συμμετεχόντων είναι πιο περιεκτικές απ' ό,τι στον προφορικό λόγο, δεν υπάρχει η δυνατότητα εξήγησης των ερωτήσεων από τον ερευνητή που υπάρχει στην ταυτόχρονη επικοινωνία και τέλος δεν υπάρχει η ευκαιρία ο ερευνητής να καταπιαστεί από μια απάντηση ενός συμμετέχοντα και να θέσει μια νέα ερώτηση που προέκυψε από την πορεία της συζήτησης και συχνά μπορεί να δώσει πολύ σημαντικά ευρήματα.

7.4. Στάδια της έρευνας

Η πορεία της ερευνητικής διαδικασίας της ποιοτικής στρατηγικής συνίσταται στα εξής βήματα: διατύπωση ερευνητικών ερωτημάτων, επιλογή συμμετεχόντων, διαμόρφωση ερευνητικού εργαλείου, συλλογή δεδομένων, ερμηνεία δεδομένων και τέλος καταγραφή ευρημάτων και συγγραφή. Το καθένα από τα παραπάνω στάδια χωρίζεται σε επιμέρους στάδια με δικές τους διαδικασίες. Παραδείγματος χάρη, η διαδικασία διαμόρφωσης ενός οδηγού συνέντευξης ακολουθεί τρία διαδοχικά στάδια α) τη θεματοποίηση, δηλαδή τον καθορισμό των κατηγοριών πληροφορίας που σχετίζονται με τα ερευνητικά ερωτήματα, β) τον καθορισμό του αριθμού ερωτήσεων για κάθε κατηγορία και γ) τον καθορισμό της

σειράς τους (Mishler, 1996). Η αναλυτική παρουσίαση του οδηγού συνέντευξης θα γίνει στο επόμενο κεφάλαιο της έρευνας.

Η περίοδος συλλογής δεδομένων/ πραγματοποίησης γραπτής συνέντευξης ήταν μεταξύ 14/11 και 12/12. Κατά την πρώτη επικοινωνία με τα παραρτήματα, η οποία πραγματοποιήθηκε μέσω email, δόθηκε μια προθεσμία για την ολοκλήρωση της γραπτής συνέντευξης. Μια εβδομάδα πριν τη λήξη της προθεσμίας στάλθηκε υπενθύμιση στην πλειονότητα των παραρτημάτων καθότι τα περισσότερα δεν είχαν ανταποκριθεί. Δύο ημέρες πριν το πέρας της προθεσμίας στάλθηκε μήνυμα υπενθύμισης μέσω Instagram ώστε να αυξηθούν οι πιθανότητες να ανταποκριθούν λόγω της συχνής χρήσης της εφαρμογής από τα παραρτήματα. Μερικές ημέρες μετά το πέρας της προθεσμίας έγινε μια τελευταία προσπάθεια προσέγγισης των παραρτημάτων κι έτσι η φόρμα έκλεισε στις 12/12 έχοντας συγκεντρώσει 11 γραπτές συνεντεύξεις από 10 ελληνικά παραρτήματα και 1 από το παράρτημα του ESN Porto, αθροίζοντας 12 συνεντεύξεις και εκπληρώνοντας το κριτήριο του πληροφοριακού κορεσμού.

8. Οδηγός Συνέντευξης

Με βάση το θεωρητικό πλαίσιο που διερευνήθηκε παραπάνω διαμορφώθηκε ένας οδηγός συνέντευξης ο οποίος θα συγκέντρωνε όλες τις κατάλληλες πληροφορίες ώστε να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν και να μπορέσει στο τέλος να συνταχθεί ένας οδηγός καλών πρακτικών για Μη Κερδοσκοπικούς Οργανισμούς.

Ο οδηγός ξεκινά με κάποιες εισαγωγικές ερωτήσεις που αφορούν το όνομα, την ηλικία, το παράρτημα ESN στο οποίο ανήκει το άτομο που απαντά στη συνέντευξη, πόσο καιρό συμμετέχει ως εθελοντής στο δίκτυο και ποιος είναι ο ρόλος και τα καθήκοντά του. Στη συνέχεια, οι ερωτήσεις χωρίζονται σε πέντε κατηγορίες/ ενότητες οι οποίες, ωστόσο, δεν ήταν ορατές στους συνεντευξιαζόμενους.

Η πρώτη κατηγορία αφορά το οργανόγραμμα και την οργανωτική μορφή του παραρτήματος στο οποίο ανήκει ο συνεντευξιαζόμενος. Οι ερωτήσεις αυτές αφορούν τον αριθμό μελών/ εθελοντών ανά παράρτημα, την ιεραρχία και την οργανωτική δομή του παραρτήματος, τον τρόπο και τα κριτήρια με βάση τα οποία διαμοιράζονται τα καθήκοντα, τον τρόπο λήψης αποφάσεων, τη σχέση με τα ανώτερα παραρτήματα ή άλλα τοπικά παραρτήματα και τον τρόπο ελέγχου του παραρτήματος από τα κεντρικά. Η επόμενη ενότητα ερωτήσεων αφορά τα ψηφιακά μέσα που χρησιμοποιεί το κάθε παράρτημα. Αυτό σημαίνει ότι μελετάται η επιλογή των μέσων, ο τρόπος και οι σκοποί χρήσης τους, τότε αυτή κρίνεται επιτυχημένη και με ποια κριτήρια και ο ρόλος του ατόμου που τα διαχειρίζεται.

Η τρίτη κατηγορία ερωτήσεων αφορά τα ενδιαφερόμενα μέρη (stakeholders) που σχετίζονται με τα παραρτήματα του ESN. Μέσα από αυτή την κατηγορία ερωτήσεων διερευνάται το ποια κρίνει το κάθε παράρτημα ότι είναι αυτά, με ποιους τρόπους συνεργάζεται μαζί τους και πώς χρησιμοποιούνται τα ψηφιακά μέσα για να διαχειριστούν την εμπλοκή και τις ανάγκες των ενδιαφερόμενων μερών. Έπειτα, εξετάζονται οι πρακτικές που ακολουθεί το κάθε παράρτημα σε σχέση με τους εθελοντές του, δηλαδή πώς τους προσελκύει, πώς τους κινητοποιεί και πώς χρησιμοποιεί τα ψηφιακά μέσα για να επιτύχει αυτούς τους δύο σκοπούς. Τέλος, οι συνεντευξιαζόμενοι ρωτήθηκαν για τις πρακτικές βιωσιμότητας που ακολουθούν στο παράρτημά τους. Οι ερωτήσεις αυτές αφορούσαν τη διασφάλιση της βιωσιμότητας, τη σταθερή παρουσία των ενδιαφερόμενων μερών και των εθελοντών στο δίκτυο, τη διαχείριση κρίσεων και προκλήσεων καθώς και τις κατευθυντήριες γραμμές που λαμβάνουν τα τοπικά

παραρτήματα από τα κεντρικά του δικτύου, τόσο γενικότερα όσο και σε συνάρτηση με τα ψηφιακά μέσα.

IV. Συζήτηση

9. Συζήτηση αποτελεσμάτων

Τα παραρτήματα του ESN στην Ελλάδα είναι 19 και στάλθηκε αίτημα για συνέντευξη σε όλα τους. Θετικά ανταποκρίθηκαν 10 από αυτά (ESN Πανεπιστημίου Πειραιά (UniPi), ESN Πολυτεχνείου Κρήτης (TUC), ESN Γεωπονικού (AUA), ESN Δημοκρίτειου (DUTH), ESN Πανεπιστημίου Μακεδονίας (UoM), ESN Πανεπιστημίου Πατρών (UOPA), ESN ΤΕΙ Κρήτης (HMU), ESN Παντείου (Panteion) και ESN Χαροκοπέιου (Haro) στο οποίο έδωσαν συνέντευξη δύο μέλη). Αντίστοιχα, το ESN Porto δέχθηκε να συμμετάσχει στη διαδικασία της συνέντευξης, ενώ δεν ανταποκρίθηκαν παρά τις προσπάθειες 9 ελληνικά παραρτήματα (ESN Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών (AUeB), ESN Αριστοτέλειου (AUTH), ESN Διεθνούς Πανεπιστημίου (IHU), ESN Ιωάννινα (Ioannina), ESN Καποδιστριακού (KAPA), ESN Πολυτεχνείου Αθηνών (NTUA), ESN Πανεπιστημίου Κρήτης (UOC), ESN Πανεπιστημίου Θράκης (UTH), ESN Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής (West Attica) και ESN Δυτικής Μακεδονίας (Western Macedonia).

Κάποια από τα παραρτήματα ήταν μικρότερα λ.χ. με 10 μέλη (ESN DUTH) και κάποια μεγαλύτερα με μέχρι 39 (ESN UniPi). Σε όλα τα παραρτήματα ο αριθμός των μελών που αποχωρούν κάθε έτος είναι μικρότερος ή ίσος του αριθμού των νέων μελών που εμφανίζονται κάτι που σηματοδοτεί τη σταθερή ή ανοδική πορεία που έχουν όλα τα ελληνικά παραρτήματα, παρά το γεγονός ότι, όπως δηλώθηκε, κατά την περίοδο της πανδημίας η εισροή νέων μελών ήταν αισθητά μικρότερη.

Η ηλικία των ερωτηθέντων κυμαινόταν από 19 έως 26 ετών και η διάρκεια συμμετοχής τους ως εθελοντές στο παράρτημα από 9 μήνες έως 5 έτη. Οι ρόλοι του καθενός από τους ερωτηθέντες ήταν διαφορετικοί κάτι που προσφέρει πλούσια δεδομένα στην έρευνα. Το κάθε παράρτημα δημιουργεί τους ρόλους που ανταποκρίνονται στις ανάγκες του, ενώ πολλοί ρόλοι μπορεί να είναι διαφορετικοί ως τίτλος ανά παράρτημα, αλλά να έχουν το ίδιο περιεχόμενο. Σύμφωνα με την έρευνα που διεξήχθη, οι ρόλοι που είναι σταθεροί και υποχρεωτικό να υπάρχουν σε κάθε παράρτημα καθώς συνιστούν το Διοικητικό Συμβούλιό του είναι Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος, Ταμίας, Υπεύθυνος Επικοινωνιών και Υπεύθυνος Ψηφιακών Εργαλείων. Παρακάτω παρουσιάζονται όλοι οι πιθανοί ρόλοι που μπορεί να έχει ένας εμπλεκόμενος εθελοντής στο ESN και τα καθήκοντα του καθενός:

- **Πρόεδρος (President):** συντονισμός και οργάνωση του παραρτήματος, σύνδεσμος μεταξύ του τοπικού και του εθνικού παραρτήματος, εξωτερική εκπροσώπηση σε συνεργάτες και τοπικές αρχές, νόμιμος εκπρόσωπος που υπογράφει όλα τα έγγραφα (μαζί με τον Ταμία ή τον Γραμματέα), υπεύθυνος για τη σύγκληση των υπολοίπων μελών σε συνέλευση
- **Αντιπρόεδρος (Vice President):** υποστήριξη του προέδρου στην οργάνωση και την ομαλή λειτουργία του παραρτήματος, εκπαίδευση εθελοντών, διαχείριση συγκρούσεων εντός του παραρτήματος, διατήρηση υψηλού ηθικού μεταξύ των μελών
- **Ταμίας (Treasurer):** συγκέντρωση χρημάτων και διεξαγωγή πληρωμών
- **Υπεύθυνος Επικοινωνιών (Communication Manager):** Διαχείριση όλων των social media του παραρτήματος (αναρτήσεις, μηνύματα κ.ά.), marketing, δημιουργία προωθητικού υλικού, graphics, μηνιαίες συναντήσεις με την Communication Manager του ESN Greece και τους Communication Managers των υπόλοιπων τοπικών παραρτημάτων

- **Υπεύθυνος Ψηφιακών Εργαλείων (Web Master/ Web Project Administrator):** διαχείριση της τεχνικής υποδομής των ψηφιακών μέσων (όχι παραγωγή περιεχομένου)
- **Γραμματέας:** διαχείριση email, διατήρηση πρακτικών των συνελεύσεων, επισκόπηση ορισμένων νομικών εγγράφων. Πολλές φορές αυτός ο ρόλος συνδυάζεται με τον ρόλο του Αντιπροέδρου.
- **Partnership Manager:** επικοινωνία και συνεργασία με εμπορικούς συνεργάτες και συνεταιίρους
- **Project Manager/ Program Manager/ Event Manager:** οργάνωση δράσεων που εξυπηρετούν τους σκοπούς του ESN, με αποδέκτη τους φοιτητές ανταλλαγής άλλα μέλη του ESN,
- **Buddy System Responsible:** Υπεύθυνος οργάνωσης του buddy system
- **Απλό Μέλος:** παρακολούθηση των εβδομαδιαίων συνελεύσεων, συμμετοχή σε ψηφοφορίες ή σε ομάδες διοργάνωσης δράσεων και στήριξη των δράσεων (με παρουσία, δημιουργία υλικού, κ.ά.)

Η έρευνα ανέδειξε πως οι θέσεις ορίζονται και κατανέμονται μια φορά τον χρόνο (τον Σεπτέμβριο) με ψηφοφορία και έχουν διάρκεια ενός ακαδημαϊκού έτους, σύμφωνα με τους κανονισμούς του καταστατικού. Οι υποψήφιοι για μια θέση κοινοποιούν μια επιστολή εκδήλωσης ενδιαφέροντος (motivation letter) για τη θέση που ενδιαφέρονται, παρουσιάζουν τον εαυτό τους στα υπόλοιπα μέλη και εφόσον έχουν την έγκριση του 50%+1 αναλαμβάνουν τα καθήκοντα της θέσης αυτής. Οι μόνες θέσεις που έχουν κριτήρια είναι η θέση του Προέδρου και του Αντιπροέδρου, που απαιτούν παραπάνω εμπειρία στο ESN. Μερικά κριτήρια για να κριθεί το μέλος κατάλληλο για μία συγκεκριμένη θέση είναι η διάρκεια ενασχόλησής του παράρτημα, η εμπειρία του με τη σχετική θέση (σπουδές, δουλειά, εθελοντική εργασία μέσα στο σύλλογο), οι στόχοι που θέτει στην επιστολή, οι ικανότητές του και η συνεργασία του με την υπόλοιπη ομάδα.

Οι αποφάσεις εντός του δικτύου λαμβάνονται είτε μέσω του προεδρείου είτε μέσω γενικής συνέλευσης που συγκαλεί το Δ.Σ. ανά μία/ δύο εβδομάδες ή ένα μήνα (ανάλογα το παράρτημα). Σε κάποιες περιπτώσεις, συγκαλούνται και περιφερειακές συνελεύσεις, όπως στο ESN Ηρακλείου που αποτελείται από το ESN ΤΕΙ Κρήτης και το ESN Πανεπιστημίου Κρήτης και οι δράσεις τους στο Ηράκλειο είναι από κοινού. Οι εκδηλώσεις σε αυτή την περίπτωση αποφασίζονται εκ των προτέρων για τον επόμενο μήνα και στην συνέχεια διαμορφώνονται ομάδες εργασίας για κάθε εκδήλωση.

Γενικότερα, τα παραρτήματα εντός Ελλάδας δηλώνουν πως έχουν από πολύ καλές μέχρι τυπικές σχέσεις μεταξύ τους, αλλά δεν έχουν σχέσεις με τα παραρτήματα του εξωτερικού, παρά μόνο εάν κάποιο μέλος πρέπει να παραστεί σε κάποιο διεθνές συνέδριο. Ιδιαίτερα σε ότι αφορά τα παραρτήματα εντός της ίδιας περιφέρειας, π.χ. ESN Αθήνας, ESN Θεσσαλονίκης, ESN Ηρακλείου κ.ά. οι σχέσεις είναι αρκετά στενές και οι δράσεις πολύ συχνά -εάν όχι εξ ολοκλήρου- κοινές. Από το ESN Πάτρας αναφέρθηκε το εξής: *«Γενικά συνεργαζόμαστε κάποιες φορές σε διοργάνωση δράσεων (κυρίως εκδρομών, καθώς στην Πάτρα υπάρχει μόνο ο δικός μας σύλλογος) και προσπαθούμε μέσω των διαφόρων κοινοτήτων μελών (πχ η κοινότητα των τοπικών αντιπροέδρων των διαφόρων παραρτημάτων της Ελλάδας) να κρατάμε επαφή με τα τεκταινόμενα στις άλλες πόλεις για πιθανή βοήθεια. Παράλληλα, στα πλαίσια εθνικών και διεθνών συνεδρίων ή εκπαιδευτικών συνεδρίων, οι εθελοντές μας που είναι συμμετέχοντες σε αυτά συνεργάζονται με εθελοντές άλλων παραρτημάτων του δικτύου σε συζητήσεις, workshops κλπ.»*. Το παράδοξο είναι πως το ESN International δεν αναφέρει στη βασική του ιεραρχία το περιφερειακό επίπεδο, αλλά μόνο το τοπικό, το εθνικό και το διεθνές.

Όλα τα παραρτήματα είναι υποχρεωμένα να τηρούν το Καταστατικό και τον Κώδικα Δεοντολογίας, ενώ κάθε εκδήλωση που οργανώνουν θα πρέπει να στηρίζεται σε έναν από τους 6 πυλώνες δράσης του ESN (πολιτισμός, νέοι & εκπαίδευση, περιβαλλοντική βιωσιμότητα, υγεία και ευεξία, δεξιότητες & επαγγελματική αποκατάσταση και κοινωνική ενσωμάτωση). Σε ό,τι αφορά τα ψηφιακά μέσα όλα τα παραρτήματα μπορούν να διατηρούν τη δική τους αισθητική, σεβόμενα τους κανόνες του Εγχειριδίου Οπτικής Ταυτότητας (Visual Identity Manual/ VIM), ακολουθώντας τις κοινές πρακτικές και εφαρμόζοντας τα προτεινόμενα templates.

Η έρευνα ανέδειξε πως σε ό,τι αφορά τον έλεγχο, γίνονται εθνικές συνελεύσεις με το ESN Greece και κάθε χρόνο συμπληρώνονται το Ερωτηματολόγιο Παραρτήματος (Sections' Questionnaire) και το Εθνικό Ερωτηματολόγιο Παραρτήματος (National Sections' Questionnaire) σχετικά με τον αριθμό μελών, δράσεων, τα οικονομικά ζητήματα, τα διαδικτυακά μέσα κ.ά. που σκοπό έχουν την επίβλεψη του επιπέδου των παραρτημάτων. Σε εθνικό επίπεδο, το προεδρείο του ESN Greece λαμβάνει αποφάσεις σε εθνικό επίπεδο και όλα τα τοπικά παραρτήματα είναι υποχρεωμένα να ακολουθούν κάποιους κανόνες για την καλύτερη λειτουργία του δικτύου. Επιπλέον, ο εθνικός ταμίας και η επιτροπή οικονομικού ελέγχου (audit team) βοηθούν στη διαχείριση και έλεγχο των οικονομικών, ώστε να υπάρχει διαφάνεια. Υπάρχει επίσης νομικός σύμβουλος, αλλά καλείται μόνο για διευκρινήσεις ή νομική υποστήριξη σε εθνικά θέματα. Τα διεθνή παραρτήματα δεν έχουν άμεση επικοινωνία με τα τοπικά, το ESN AISBL (International) όμως έχει ανάμειξη με τα εθνικά παραρτήματα αντίστοιχη με αυτή που έχει το ESN Greece με τα τοπικά. Γενικότερα οι συνεντευξιαζόμενοι υποστήριξαν ότι ο έλεγχος δεν είναι ούτε αυστηρός ούτε εντατικός, αλλά αφορά απλά τη βεβαίωση τήρησης των κανόνων του δικτύου και των δεσμεύσεων που έχει θέσει το κάθε παράρτημα. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται από το ESN International στην εικόνα του παραρτήματος στα social media και στην τήρηση του Εγχειριδίου Οπτικής Ταυτότητας.

Όπως επιβεβαιώνεται και από τη θεωρία, όλα τα ελληνικά παραρτήματα του ESN έχουν ιστοσελίδα, Email και λογαριασμούς σε Facebook και Instagram, ενώ μερικά έχουν Tik Tok, YouTube και LinkedIn. Τα «κρυφά» ψηφιακά εργαλεία που αποδεικνύεται ότι χρησιμοποιούνται συνηθέστερα στο δίκτυο είναι το ESN Greece forum, το what's app, το telegram, το discord (για συνελεύσεις) καθώς και τα εργαλεία του Google Suite.

Δεν υπάρχει ένα συγκεκριμένο άτομο που αναλαμβάνει όλη την διαχείριση των ψηφιακών εργαλείων. Ο Υπεύθυνος Ψηφιακών Εργαλείων διαχειρίζεται την ιστοσελίδα, ο Υπεύθυνος Επικοινωνιών τα social media, ενώ όλα τα εργαλεία που αφορούν τις εσωτερικές επικοινωνίες στο δίκτυο (discord, what's app groups, facebook groups κ.ά.) τα διαχειρίζεται το προεδρείο. Η χρήση των ψηφιακών μέσων κρίνεται επιτυχημένη όταν υπάρχει μεγάλη απήχηση στην κινητικότητα (recruitment), όταν συμμετέχουν στις εκδηλώσεις πολλοί φοιτητές ανταλλαγής και πολλά μέλη, όταν υπάρχει θετική ανάδραση και σχόλια για μια εκδήλωση, από τα στατιστικά που παρέχουν οι πλατφόρμες (π.χ. Meta Business Suite) σχετικά με τη δέσμευση (engagement) και την αύξηση των ποσοτικών μεγεθών των ψηφιακών μέσων (likes, views, followers κ.λπ.) και φυσικά από την επίτευξη των Βασικών Δεικτών Απόδοσης (KPIs) που έχουν τεθεί.

Οι ερωτώμενοι αναγνώρισαν ως ενδιαφερόμενα μέρη στο παράρτημά τους το Πανεπιστήμιο, το Γραφείο Διεθνών Σχέσεων του Πανεπιστημίου, το Γραφείο Διασύνδεσης του Πανεπιστημίου, άλλες φοιτητικές ομάδες, τοπικές επιχειρήσεις, τον Δήμο και την Περιφέρειά τους, τα άλλα παραρτήματα ESN, το Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών, και την Ε.Ε. Πιο συγκεκριμένα «Με την Πρυτανεία συνεργαζόμαστε κυρίως ώστε να μας παρέχουν χώρους του πανεπιστημείου για τις δράσεις μας. Το Γραφείο Διεθνών είναι εκείνο το οποίο είναι υπεύθυνο για τους ερασμίτες επομένως η συνεργασία μας είναι πιο στενή. Συνεργαζόμαστε μαζί τους για το καλωσόρισμα των φοιτητών στο πανεπιστήμιό μας, για διάφορες άλλες δράσεις μας, για το buddy system, για ενημερώσεις της τοπικής φοιτητικής κοινότητας για το πρόγραμμα Erasmus

καθώς και για θέματα όπως κάλυψη εξόδων». Η συνεργασία με τα παραπάνω ενδιαφερόμενα μέρη γίνεται με άμεση (π.χ. συναντήσεις) ή έμμεση (π.χ. email) επικοινωνία, μέσω διοργάνωσης κοινών δράσεων και προώθησης αυτών (π.χ. στα social media, με δελτία τύπου κ.ά.), μέσω χάραξης κοινών στρατηγικών και υπογραφής συμφωνιών και μέσω κοινής χρήσης πόρων (π.χ. αιθουσών ή εξοπλισμού του πανεπιστημίου).

Σε ό,τι αφορά τους εθελοντές, αναφέρθηκε το εξής: «Πρωταρχικός λόγος είναι ο εθελοντισμός και η προσφορά προς άλλους. Έπειτα είναι η απόκτηση δεξιοτήτων (soft & hard skills) τα οποία αποκτά κάποιος όντας μέλος του ESN. Ένας σημαντικός λόγος είναι επίσης το να ζήσεις το ερασιμους στην πόλη σου. Τέλος ο εμπλουτισμός του βιογραφικού καθώς και η δικτύωση που προσφέρει το δίκτυο αποτελούν ένα ακόμα κίνητρο». Συνολικά αναγνωρίστηκε ως κίνητρό τους να εμπλακούν το αίσθημα προσφοράς, την ανάπτυξη δεξιοτήτων, την κοινωνική δικτύωση με φοιτητές από την Ελλάδα και το εξωτερικό, τις νέες γνωριμίες, τις ευκαιρίες για ταξίδια, σεμινάρια και εκπαιδεύσεις, τις επαγγελματικές ευκαιρίες, την προσωπική ανάπτυξη, την ανταλλαγή εμπειριών, την εξάσκηση ξένων γλωσσών, την ανάληψη ευθυνών και διεκπεραίωση έργων, την απόκτηση γνώσεων, την αυτοβελτίωση, την ψυχαγωγία κ.ά.

Βασισμένα σε αυτά τα κίνητρα και προκειμένου να προσελκύσουν νέους εθελοντές, τα παραρτήματα προσεγγίζουν τους φοιτητές που επιστρέφουν από προγράμματα ανταλλαγής, συνεργάζονται με το Γραφείο Διεθνών Σχέσεων, χρησιμοποιούν συχνά τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, οργανώνουν ενημερωτικές δράσεις και βασίζονται στη διάδοση των δράσεων στόμα με στόμα.

Προκειμένου να διασφαλίσουν τη βιωσιμότητα του παραρτήματος, τα μέλη ακολουθούν ορισμένες πρακτικές. Αυτές αφορούν τη διατήρηση ενός βιώσιμου προϋπολογισμού, την τήρηση του πλάνου δράσης (action plan) και της στρατηγικής που τίθεται, την αξιολόγηση των μελών και των πρακτικών που ακολουθούνται, την τήρηση των κανόνων του δικτύου, τη συνεχή αναζήτηση νέων συνεργατών και νέων εθελοντών, τη συχνή επικοινωνία και αναγνώριση των αναγκών των ενδιαφερόμενων μερών, τη στήριξη και συνεργασία με αυτά, την εξασφάλιση στήριξης από όσο το δυνατόν περισσότερους φορείς και επιχειρήσεις και τη διατήρηση καλών σχέσεων και θετικού κλίματος.

10. Απάντηση ερευνητικών ερωτημάτων

Με βάση την παραπάνω παρουσίαση των απαντήσεων που δόθηκαν από τα ελληνικά παραρτήματα του ESN συγκεντρώνονται όλες οι απαραίτητες πληροφορίες για να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν παραπάνω. Αναλυτικότερα:

Ε.Ε.1: Πώς εξασφαλίζεται η βιωσιμότητα του δικτύου για να υπάρχει μια σταθερή παρουσία στον χρόνο και τη ρόλο παίζουν σε αυτή τα ψηφιακά μέσα;

Αρχικά, όπως παρουσιάστηκε και στο θεωρητικό πλαίσιο, η βιωσιμότητα είναι μια πολυπαραγοντική έννοια που συντίθεται από πολλά και διαφορετικά επιμέρους στοιχεία τα οποία συνδράμουν στο να έχει ο οργανισμός μια σταθερή παρουσία στον χρόνο. Καθένα από τα στοιχεία αυτά αναλύεται παρακάτω ξεχωριστά:

- Εσωτερική επικοινωνία

-Ιεραρχία

Όπως αναγνωρίστηκε και από τη θεωρία αλλά και από την έρευνα, το δίκτυο του ESN δίνει μεγάλη έμφαση στην τήρηση της ιεραρχίας από το διεθνές στο εθνικό και τέλος στο τοπικό επίπεδο. Λαμβάνοντας υπόψη τους γεωγραφικούς περιορισμούς που υπάρχουν μεταξύ όλων των παραρτημάτων η ιεραρχία αυτή διευκολύνει την αποτελεσματική επικοινωνία εντός ενός δικτύου με περισσότερα από 500 παραρτήματα.

-Κανόνες & Κώδικες

Η τήρηση κανόνων και κωδίκων σε συνδυασμό με τη χάραξη εθνικών και διεθνών στρατηγικών αποτελούν έναν χάρτη εξασφάλισης της βιωσιμότητας του οργανισμού.

-Αξιολόγηση

Το δίκτυο και τα άτομά του δεν επαναπαύονται από την πρόοδο, αλλά αναζητούν συνεχώς ευκαιρίες για βελτίωση μέσω συχνών αξιολογήσεων στις πρακτικές, τα μέλη και τα αριθμητικά μεγέθη που αφορούν το ESN.

- Ταυτότητα του δικτύου

Προκειμένου το δίκτυο να γίνει όλο και ευρύτερα γνωστό και αναγνωρίσιμο, αλλά και να διαφοροποιηθεί από άλλους οργανισμούς με αντίστοιχη αποστολή, είναι πολύ σημαντικό να εδραιώσει στη συνείδηση της κοινωνίας αλλά και όλων των εμπλεκόμενων με αυτό την μοναδική ταυτότητά του. Η ταυτότητα του δικτύου συνδέεται πολύ στενά με την εικόνα που αυτό παρουσιάζει προς τα έξω, είτε αυτό αφορά τη στάση των εκπροσώπων των παραρτημάτων είτε αφορά την εικόνα του στα ψηφιακά μέσα.

- Οικονομική ανεξαρτησία

-Χρηματοδότηση & χορηγοί

Όπως προαναφέρθηκε, το δίκτυο σαν σύνολο αλλά και τα επιμέρους παραρτήματα ξεχωριστά συνεργάζονται με επιχειρήσεις οι οποίες εξασφαλίζουν προσφορές στους κατόχους της ESN card

-Οργάνωση εκδηλώσεων

Εκτός από τις χρηματοδοτήσεις και τις χορηγίες, βασικός πόρος για τα επιμέρους παραρτήματα του ESN είναι η οργάνωση εκδηλώσεων. Με το πέρας της κάθε εκδήλωσης συγκεντρώνεται από τον Ταμία ένα χρηματικό ποσό το οποίο δαπανάται σε διάφορες ανάγκες του παραρτήματος που έχουν προκύψει.

Παράλληλα με την τήρηση όλων των παραπάνω πρακτικών, τα ψηφιακά μέσα δρουν σε συνάρτησή τους, προκειμένου να θεμελιωθεί ακόμη περισσότερο η βιωσιμότητα του οργανισμού. Σε ότι αφορά την εσωτερική επικοινωνία, τα ψηφιακά εργαλεία παίζουν σημαντικό ρόλο στις πρακτικές εσωτερικής επικοινωνίας μεταξύ των παραρτημάτων αλλά και στην εκπαίδευση των μελών. Τα ιδιωτικά forum, οι κλειστές βιβλιοθήκες πληροφοριών (ESN wiki) και οι πλατφόρμες οπτικοακουστικής επικοινωνίας σε πραγματικό χρόνο (λ.χ. discord) είναι μερικά μόνο από τα ψηφιακά εργαλεία που αξιοποιεί το δίκτυο για να ενημερώσει, ανακοινώσει και εκπαιδεύσει τα μέλη του. Από την άλλη, ορισμένοι από τους κώδικες του ESN υπάρχουν δημόσια αναρτημένοι στις ιστοσελίδες του δικτύου προκειμένου να τους γνωρίζουν τα ενδιαφερόμενα μέλη, οι εθελοντές και οι φοιτητές ανταλλαγής και να αποτελούν για

αυτούς μια δικλείδα ασφαλείας. Άλλα αρχεία, όπως το καταστατικό δεν δημοσιοποιούνται σε όλους, παρά μόνο στα μέλη του δικτύου. Συγχρόνως, όπως αναφέρθηκε, ετησίως ή και συχνότερα αποστέλλονται ηλεκτρονικά ερωτηματολόγια στα μέλη των παραρτημάτων ώστε να υπάρχει γόνιμη ανάδραση (feedback), να εντοπιστούν προβλήματα προς επίλυση και να διαμοιραστούν εντός του δικτύου καλές πρακτικές.

Σχετικά με το περιεχόμενο που δημοσιεύεται στα ψηφιακά μέσα το κάθε παράρτημα διατηρεί τη δική του αισθητική, αλλά αυτή θα πρέπει πάντα να συνάδει με τη γενική κατεύθυνση που ακολουθεί το υπόλοιπο δίκτυο κάτι που συνδράμει στη θεμελίωση της ταυτότητας του δικτύου.. Είναι πολύ χαρακτηριστικό ότι οι περισσότεροι συνεντευξιζόμενοι έδωσαν έμφαση στο Εγχειρίδιο Οπτικής Ταυτότητας το οποίο πρέπει όλα τα παραρτήματα να ακολουθούν ώστε να διαμορφώνεται ένα ενιαίο brand. Από τη σκοπιά των χορηγών, αυτοί στηρίζουν το δίκτυο με οικονομικά ή άλλα μέσα με αντάλλαγμα την προβολή και αναγνώρισή τους στα ψηφιακά μέσα του ESN (ιστοσελίδα, μέσα κοινωνικής δικτύωσης κ.ά.). Στην προκειμένη περίπτωση η προβολή του εκάστοτε συνεργάτη λειτουργεί τόσο ως άυλη αποζημίωση για την εκάστοτε επιχείρηση όσο και ως ενημέρωση προς τους φοιτητές ανταλλαγής και τα μέλη του ESN. Και φυσικά τα ψηφιακά μέσα (ιστοσελίδα και social media) αποτελούν το βασικό εργαλείο επικοινωνίας των επικείμενων εκδηλώσεων και προσέλκυσης όσο το δυνατόν περισσότερων φοιτητών ανταλλαγής προς μεγιστοποίηση των κερδών.

E.E.2.: Πώς διαχειρίζεται το δίκτυο τις ανάγκες των ενδιαφερόμενων μερών και πώς χρησιμοποιούνται τα ψηφιακά μέσα για να τις προσεγγίσουν;

Το δίκτυο προκειμένου να ανταποκριθεί στις ανάγκες των ενδιαφερόμενων μερών φροντίζει να παραμένει σε συχνή επαφή μαζί τους, ώστε να έχει την ευκαιρία να του επικοινωνηθούν αυτές οι ανάγκες και στη συνέχεια να δράσει με βάση αυτές. Η επικοινωνία με τα ενδιαφερόμενα μέρη γίνεται είτε δια ζώσης μέσω των νόμιμων εκπροσώπων των παραρτημάτων είτε διαμεσολαβημένα. Ιδιαίτερη κατηγορία ενδιαφερόμενων μερών για κάθε τοπικό παράρτημα συνιστούν τα υπόλοιπα τοπικά παραρτήματα. Σύμφωνα με την έρευνα, στο ESN τα τοπικά παραρτήματα έχουν καλές σχέσεις χωρίς ανταγωνισμούς, κάτι που αποτελεί κλειδί στο να συνάπτονται περιφερειακές συνεργασίες και να διεξάγονται δράσεις και εκδηλώσεις σε περιφερειακό επίπεδο.

Για την προβολή των ενδιαφερόμενων μερών γίνεται συνήθως κάποια συμφωνία για την εφαρμογή μιας κοινής στρατηγικής που μπορεί να αφορά την προβολή του ενδιαφερόμενου μέρους μέσα από τα ψηφιακά μέσα (ιστοσελίδα και social media) ή από Δελτία Τύπου με αντάλλαγμα κάποιους πόρους που παρέχονται από το ενδιαφερόμενο μέρος προς το δίκτυο. Συγχρόνως, συχνά τα παραρτήματα οργανώνουν συνεργατικές δράσεις με τα ενδιαφερόμενα μέρη τους και με τις αναρτήσεις τους για την κοινή δραστηριότητα εκτός από το να προβάλλουν το ενδιαφερόμενο μέρος, προβάλλουν και το ίδιο το παράρτημα. Τέλος, το ESN Greece forum και τα υπόλοιπα ψηφιακά εργαλεία ενδοοργανωσιακής επικοινωνίας που χρησιμοποιεί το δίκτυο συμβάλουν σημαντικά στο να συναφθούν οι σχέσεις μεταξύ παραρτημάτων εντός της ίδιας περιφέρειας.

E.E.3.: Πώς αξιοποιούνται οι εθελοντές εντός του δικτύου και ποιες πρακτικές ακολουθούνται για τη διεύρυνση της βάσης τους; Τι ρόλο παίζουν τα ψηφιακά μέσα σε αυτό;

Το ESN κατά κανόνα δέχεται κάθε χρόνο περισσότερους νέους εθελοντές απ' ότι τον προηγούμενο κάτι που συνιστά έναν από τους παράγοντες που το καθιστούν επιτυχημένο. Μία από τις ιδιαίτερες πρακτικές του δικτύου που το διακρίνουν από άλλες αντίστοιχες ΜΚΟ είναι ο εκδημοκρατισμός που τηρείται στις περισσότερες από τις λειτουργίες του. Η ψηφοφορία όλων των μελών για το προεδρείο, αλλά και η συμμετοχή τους για τη λήψη αποφάσεων μέσω των γενικών συνελεύσεων δημιουργεί στα εμπλεκόμενα μέλη εμπιστοσύνη στον οργανισμό και τη δράση του κι έτσι αυξάνει τις πιθανότητες να θέλουν τα μέλη να εργάζονται εθελοντικά, σε αντίθεση με άλλους οργανισμούς όπου η πλειονότητα των αποφάσεων λαμβάνεται από τους υψηλότερα ιστάμενους.

Χαρακτηριστικό του δικτύου αποτελεί και το γεγονός πως τα μέλη που διαχειρίζονται τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης με στόχο την διεύρυνση της βάσης των εθελοντών, είναι και τα ίδια εθελοντές, άρα γνωρίζουν προσωπικά και μπορούν να ανταποκριθούν στις ανησυχίες και τις επιθυμίες ενός ατόμου που σκέφτεται να συμμετάσχει εθελοντικά στο δίκτυο, κάτι που καθιστά την κινητοποίηση των εθελοντών του ESN πολύ επιτυχημένη. Σύμφωνα με την έρευνα, τα κύρια κίνητρα των εθελοντών για να εμπλακούν στο ESN είναι η ανάγκη για προσφορά, η καλλιέργεια δεξιοτήτων (soft & hard skills), η δικτύωση, οι ευκαιρίες για ταξίδια, σεμινάρια και εκπαιδεύσεις, η επαγγελματική αποκατάσταση και ανέλιξη, η ανταλλαγή εμπειριών, η ανάληψη ευθυνών και διεκπεραίωση έργων κ.ά. Τα ψηφιακά μέσα χρησιμοποιούνται κατά κύριο λόγο για την ανάδειξη των δράσεων των εθελοντών και των σκοπών του δικτύου, αλλά και για την προώθηση της συμμετοχής των εθελοντών σε εθνικά και διεθνή συνέδρια.

11. Καλές Πρακτικές

Το ESN έχει πλέον εξελιχθεί στον μεγαλύτερο φοιτητικό οργανισμός στην Ευρώπη, με πάνω από 530 τοπικά τμήματα σε 42 χώρες και περισσότερα από 40.000 μέλη. Η ανάπτυξη του δικτύου ESN οφείλεται σε διάφορους παράγοντες, όπως ο αυξανόμενος αριθμός ξένων φοιτητών που σπουδάζουν στην Ευρώπη, η αναγνώριση της σημασίας της υποστήριξης αυτών των φοιτητών κατά τη διάρκεια της παραμονής τους στο εξωτερικό και η αφοσίωση των εθελοντών και των μελών του προσωπικού του ESN στην προώθηση της αποστολής και τις αξίες του οργανισμού. Τα τελευταία χρόνια, το ESN έχει επίσης επεκτείνει τις δραστηριότητες και τις πρωτοβουλίες του πέρα από την βασική του αποστολή να υποστηρίζει διεθνείς φοιτητές, για να συμπεριλάβει την υπεράσπιση των δικαιωμάτων των φοιτητών, την περιβαλλοντική βιωσιμότητα και την κοινωνική ένταξη (ESN, χ.η.). Αυτή η επέκταση βοήθησε στην περαιτέρω ενίσχυση του αντίκτυπου και της συνάφειας του οργανισμού και συνέβαλε στη συνεχή ανάπτυξη και επιτυχία του. Συνολικά, η ανάπτυξη του δικτύου ESN αντανακλά την αυξανόμενη σημασία της διεθνοποίησης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, καθώς και την αναγνώριση του κρίσιμου ρόλου που μπορούν να διαδραματίσουν οι φοιτητικές οργανώσεις στην υποστήριξη και τον εμπλουτισμό της φοιτητικής εμπειρίας.

Στόχος του παρόντος κεφαλαίου είναι να παρουσιαστεί ένας σύντομος οδηγός καλών πρακτικών βασισμένος στις απαντήσεις που λήφθηκαν από τις συνεντεύξεις τόσο από τα 10 ελληνικά παραρτήματα όσο και από αυτό του ESN Porto. Είναι πολύ σημαντικό, όσοι Μη Κυβερνητικοί ή εμπορικοί οργανισμοί παραδειγματιστούν από τον παρακάτω οδηγό να μην υιοθετήσουν άκριτα όλες τις παρακάτω πρακτικές, αλλά να προσαρμόσουν τις κατευθύνσεις που θα δοθούν παρακάτω στη δική τους πραγματικότητα και να πάρουν ιδέες που θα ωφελήσουν τη βιωσιμότητα του οργανισμού τους. Σε κάθε περίπτωση, το ESN είναι άξιο μελέτης λόγω της ταχύτατης επέκτασής του παρόλες τις προκλήσεις που κλήθηκε να αντιμετωπίσει.

11.1. ESN Greece sections και ESN Porto

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, το ESN Porto, επελέγη για δύο λόγους: αφενός γιατί είναι ένα από τα ενεργότερα παραρτήματα στην Ευρώπη (αυτή τη στιγμή μετρά 43 μέλη, περισσότερα από κάθε ελληνικό παράρτημα), με πολύ έντονη δραστηριότητα και ισχυρή παρουσία στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και αφετέρου γιατί η Πορτογαλία και η Ελλάδα βρίσκονται αρκετά κοντά από άποψη κουλτούρας, άρα και είναι δόκιμη μια τέτοια σύγκριση και αλληλεπίδραση μεταξύ των παραρτημάτων.

Σύμφωνα με τις απαντήσεις που λήφθηκαν από το ESN Porto, πράγματι το πορτογαλικό παράρτημα έχει πολλές ομοιότητες με τα ελληνικά. Το ESN Porto λειτουργεί και αυτό σε μεγάλο βαθμό με περιφερειακές συνεργασίες και έχει καλή σχέση με τα υπόλοιπα τοπικά παραρτήματα. Προωθεί τα ενδιαφερόμενα μέρη μέσα από τα ψηφιακά μέσα και διατηρεί τους εθελοντές δραστηριοποιημένους μέσα από τη συμμετοχή τους στη διοργάνωση των εκδηλώσεων. Αυτό στο οποίο το ESN Porto διαφοροποιείται και ίσως αποτελεί μια πρακτική που θα μπορούσε να υιοθετηθεί και από τα ελληνικά παραρτήματα, είναι η διοργάνωση εκστρατειών ενημέρωσης για τους φοιτητές της Πορτογαλίας που δεν γνωρίζουν το έργο του ESN και δυνητικά θα μπορούσαν να προσφέρουν. Σε γενικές γραμμές, ωστόσο, οι οργανισμοί είναι αρκετά όμοιοι.

11.2. Οδηγός καλών πρακτικών

Το ESN χρησιμοποιεί διάφορες πρακτικές που θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν επιτυχημένες. Ορισμένες από αυτές θα μπορούσαν να είναι οι δράσεις ένταξης των φοιτητών ανταλλαγής στη χώρα υποδοχής (orientations), οι πολιτιστικές (π.χ. φεστιβάλ, εκμάθηση ξένων γλωσσών, εξοικείωση με την τοπική κουλτούρα κ.ά.) ή κοινωνικές εκδηλώσεις (π.χ. βραδιές κινηματογράφου, παιχνίδια, έξοδος στη νυχτερινή ζωή κ.ά.) που οργανώνουν για τους φοιτητές, οι ευκαιρίες για εθελοντισμό και προσφορά, οι περιβαλλοντικές δράσεις κ.ά. (ESN, χ.η.). Η παρούσα έρευνα εξετάζει ορισμένες περισσότερο δομικές καλές πρακτικές που χρησιμοποιούνται στο δίκτυο και προκύπτουν τόσο από την θεωρία όσο και από την έρευνα των ελληνικών και του πορτογαλικού παραρτήματος και είναι προς υιοθέτηση από αντίστοιχες ΜΚΟ. Οι πρακτικές αυτές σχετίζονται με την οργάνωση, τη λειτουργία και την αλληλεπίδραση των παραρτημάτων και χωρίζονται σε δύο κατηγορίες, τις γενικές και αυτές που αφορούν τα ψηφιακά εργαλεία.

11.2.1. Γενικές πρακτικές

Οι γενικές πρακτικές που κρίνεται ότι καθιστούν τον οργανισμό επιτυχημένο και αποτελεσματικό σχετίζονται κατά κανόνα με τις στρατηγικές που ακολουθεί και με τη δομή του. Πιο συγκεκριμένα, όπως έχει ήδη αναφερθεί και παραπάνω είναι πολύ σημαντικό ότι στο ESN σε όλα του τα επίπεδα (από το τοπικό μέχρι το διεθνές) τηρούνται δημοκρατικές διαδικασίες, όπως η διεξαγωγή ψηφοφοριών ή η σύγκλιση γενικών συνελεύσεων. Αυτό κάνει τα μέλη να νιώθουν πολύτιμα και ότι η φωνή τους έχει αξία, κάτι που ενισχύει την ενεργότερη συμμετοχή τους, ενώ ο οργανισμός επωφελείται από τον πλουραλισμό

των απόψεων και μπορεί έτσι να αφουγκράζεται όλες τις ανάγκες για τις οποίες μπορεί να μην είχε γνώση εάν δεν ακολουθούνταν αυτές τις συμμετοχικές διαδικασίες.

Συγχρόνως, είναι πολύ σημαντικό ότι ο οργανισμός αποτυπώνει τους θεμελιώδεις πυλώνες του σε κανόνες και κώδικες που πρέπει να τηρούνται σε όλο το εύρος του δικτύου ανεξαιρέτως. Αυτό αποτελεί πυξίδα καθοδήγησης για τα επιμέρους παραρτήματα, διασφαλίζει την ποιότητα των υπηρεσιών που ο οργανισμός προσφέρει και εγκαθιδρύει ένα ενιαίο brand στη συνείδηση του κοινού. Παράλληλα, παρόλη την αμφίδρομη ανταλλαγή πληροφοριών, τηρείται αυστηρά η ιεραρχική δομή του οργανισμού και οι κατευθυντήριες διοχετεύονται σταθερά από πάνω προς τα κάτω, χωρίς όμως να αποθαρρύνεται η λήψη πρωτοβουλιών εντός των ορίων των κανόνων. Είναι πολύ σημαντικό επίσης, πως το κάθε τοπικό παράρτημα έχει την ελευθερία να δημιουργήσει ρόλους διαφορετικούς από τα άλλα παραρτήματα, οι οποίοι καλύπτουν τις δικές του ιδιαίτερες ανάγκες.

Από την άλλη η συχνή αξιολόγηση του κάθε παραρτήματος από τα μέλη του επιτρέπει στον οργανισμό να αναγνωρίζει τα αδύναμα σημεία του και να κινείται στοχευμένα προς την επίλυσή τους. Το δίκτυο χαράσσει μια ενιαία στρατηγική προς ακολούθηση, προσαρμοσμένη στην εθνική και τοπική πραγματικότητα του κάθε παραρτήματος. Ταυτόχρονα διατηρείται μια καλή σχέση μεταξύ των τοπικών παραρτημάτων και συνάπτονται συχνές συνεργασίες σε περιφερειακό επίπεδο. Τα κίνητρα των εθελοντών και τα οφέλη των εμπλεκόμενων μερών και των συνεργατών αναγνωρίζονται και οι πρακτικές προσέγκυσής τους συνεχώς βελτιώνονται και αναπροσαρμόζονται στα νέα δεδομένα με στόχο τη διεύρυνση της βάσης τους. Τέλος, έχει αποβεί πολύ αποτελεσματικό το να διοργανώνονται συχνά εκδηλώσεις καθώς αφενός ενισχύουν τη δέσμευση των φοιτητών και αφετέρου προωθούν το αίσθημα της κοινότητας μεταξύ των μελών του οργανισμού.

11.2.2. Πρακτικές που αφορούν τα ψηφιακά εργαλεία

Οι πρακτικές που ακολουθεί το δίκτυο αναφορικά με τα ψηφιακά μέσα συνάδουν αρκετά με αυτές που αναγνωρίστηκαν ήδη από τη θεωρία ως επιτυχημένες πρακτικές. Συγκεκριμένα, το ESN ανεβάζει συχνά υλικό στα social media για να διατηρεί μια ενεργή παρουσία απέναντι στα διάφορα κοινά του και να αλληλεπιδρά μαζί τους. Συγχρόνως, δημοσιεύει συχνά ανακοινώσεις (π.χ. για εκπαιδεύσεις, workshops κ.ά.) για τα μέλη αλλά και τους φοιτητές ανταλλαγής, προωθεί και υπενθυμίζει δράσεις/ εκδηλώσεις και αναδεικνύει το έργο του παραρτήματός προς εξοικείωση της κοινότητας με το δίκτυο και ώστε να κρατάει το κοινό ενήμερο για τη δράση του και να φροντίζει να ανανεώνεται το ενδιαφέρον του. Συγκεκριμένα, κατά την έρευνα αναφέρθηκε από τα μέλη του ESN το εξής: *«Κρίνουμε ότι η χρήση των μέσων δικτύωσης και των ιστοσελίδων στις οποίες διατηρεί λογαριασμό ο σύλλογος είναι επιτυχημένη όταν οι πληροφορίες που έχει είναι επικαιροποιημένες και όταν οι ακόλουθοι και οι επισκέπτες αυτών έχουν αυξητική τάση συγκριτικά με παρόμοιες περιόδους άλλων ετών (π.χ. καλοκαίρια, περιόδους υποδοχής ξένων φοιτητών κ.λπ.). Στα εσωτερικά μας κανάλια επικοινωνίας και οργάνωσης η χρήση κρίνεται ως επιτυχημένη όταν διαχέεται η πληροφορία σωστά, κρατείται σωστό αρχείο δράσεων/πρακτικών κ.λπ. και αυτό παρακολουθείται από τα μέλη του προεδρείου»*

Από την άλλη, είναι πολύ σημαντικό να προβάλλονται οι εθελοντές και το έργο τους μέσω των ψηφιακών μέσων με στόχο την προσέγκυση νέων μελών, ενώ συγχρόνως συνάπτονται πολλές αλλά ουσιαστικές συνεργασίες με ενδιαφερόμενα μέρη και προωθούνται οι συνεργασίες αυτών μέσα από τα ψηφιακά εργαλεία. Για το ESN, τα ψηφιακά μέσα και ειδικότερα τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης αποτελούν βασικό εργαλείο εδραίωσης μιας ενιαίας ταυτότητας στη συνείδηση του κοινού. Βέβαια, είναι πολύ σημαντικό

και το ότι το κάθε τοπικό παράρτημα έχει τη δυνατότητα να διατηρεί τη δική του αισθητική και να δημοσιεύει περιεχόμενο με βάση την ανταπόκριση του δικού του τοπικού κοινού, με την προϋπόθεση ότι τηρεί τους κανόνες του Εγχειριδίου Οπτικής Ταυτότητας. Κατά τις συνεντεύξεις αναφέρθηκε από τους εκπροσώπους του ESN: «Πρέπει να διατηρούμε την οπτική ταυτότητα του ESN σε όλα μας τα post, να μη καταπατούμε τον Code of Conduct του ESN International, τα event μας να στηρίζονται σε έναν από τους 6 πυλώνες δράσεις μας, ακολουθούμε τους κανόνες του ESN Greece καθώς αποτελούμε μέλος του δικτύου αυτού».

Επιπλέον, μια ιδιαίτερη πρακτική στο ESN λόγω της φύσης του οργανισμού και των δημογραφικών των μελών του, η οποία ωστόσο έχει αποδειχθεί επιτυχημένη είναι η διαχείριση των ψηφιακών μέσων σχεδόν αποκλειστικά από άτομα νεότερης ηλικίας τα οποία έχουν μεγαλύτερη εξοικείωση και επαφή με τις διαδικτυακές τάσεις ώστε το περιεχόμενο να γίνεται όσο το δυνατόν πιο δημοφιλές. Παράλληλα, είναι πολύ σημαντικό ότι τα ψηφιακά μέσα χρησιμοποιούνται για σκοπούς ενδοοργανωσιακής επικοινωνίας, ενώ συγχρόνως δημιουργούνται ψηφιακά αποθετήρια γνώσης προς ευκολότερη εκπαίδευση των νεότερων εθελοντών. Γενικότερα είναι χρήσιμο να διατηρείται μια κοινή γραμμή ως προς το ποια μέσα κοινωνικής δικτύωσης χρησιμοποιεί το κάθε παράρτημα και με ποιον τρόπο, ωστόσο σε επίπεδο ενδοοργανωσιακής επικοινωνίας είναι ωφέλιμο το κάθε παράρτημα να χρησιμοποιεί τα ψηφιακά μέσα που εξυπηρετούν τις εξατομικευμένες ανάγκες του, αρκεί να υπάρχει πάντα μια κοινή πλατφόρμα επικοινωνίας με τα άλλα παραρτήματα, τόσο σε τοπικό όσο και σε διεθνές επίπεδο. Τέλος, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, είναι πολύ σημαντικό να υπάρχουν διαδικασίες αξιολόγησης, τόσο από πάνω προς τα κάτω όσο και αντιστρόφως ώστε όλα τα μέλη να μπορούν να αναγνωρίσουν τις αδυναμίες τους και να τις βελτιώσουν. Τα ψηφιακά εργαλεία μπορούν να συμβάλλουν στις διαδικασίες αυτές, όπως με το Ερωτηματολόγιο Παραρτήματος (Sections' Questionnaire) και το Εθνικό Ερωτηματολόγιο Παραρτήματος (National Sections' Questionnaire) τα οποία διαμοιράζονται ψηφιακά και αξιολογούν το επίπεδο των παραρτημάτων.

12. Συμπεράσματα

Όπως έχει καταστεί σαφές από όλη την παραπάνω έρευνα το ESN είναι ένα πολύ επιτυχημένο δίκτυο με τη στήριξη πολύ σημαντικών ευρωπαϊκών φορέων. Ιδιαίτερα οι οργανώσεις με στόχους και αποστολή που σχετίζονται αντίστοιχα με τη διαπολιτισμική μάθηση, την εκπαίδευση, τη διεθνοποίηση, τη θεμελίωση μιας ενιαίας ευρωπαϊκής ταυτότητας κ.ά. μπορούν να επωφεληθούν πολύ εάν μελετήσουν το παράδειγμα του ESN. Σε κάθε περίπτωση όμως, Μη Κυβερνητικές/ Μη Κερδοσκοπικές Οργανώσεις οποιουδήποτε τύπου και ενδιαφέροντος μπορούν να υιοθετήσουν χρήσιμες πρακτικές, λαμβάνοντας υπόψη πως οι περισσότερες οργανώσεις θεμελιώνονται πάνω στην ίδια βάση, αυτή της κοινωνικής αλληλεγγύης, της προσφοράς, του εθελοντισμού κ.ά.

Η θεματολογία της παρούσας εργασίας προέκυψε αφότου εντοπίστηκε ότι δεν είχε γίνει αντίστοιχη έρευνα μελέτης των ελληνικών παραρτημάτων του ESN και αφότου έγινε αντιληπτό πως μια τέτοια μελέτη θα μπορούσε να ωφελήσει μεγάλο αριθμό οργανώσεων του Τρίτου Τομέα. Έγινε μια πρώτη μελέτη της βιβλιογραφίας και αναγνωρίστηκαν οι τέσσερις βασικοί θεωρητικοί πυλώνες οι οποίοι και στη συνέχεια αναλύθηκαν ενδελεχώς: η οργανωσιακή θεωρία, η βιωσιμότητα και τα ενδιαφερόμενα μέρη, οι εθελοντές και τα ψηφιακά μέσα. Η βιβλιογραφία για καθέναν από τους πυλώνες ήταν ιδιαίτερα εκτενής γι' αυτό και έγινε προσπάθεια κάθε πυλώνας να εξεταστεί σε συνάρτηση με οργανώσεις Τρίτου Τομέα και ΜΚΟ, ώστε η θεωρητική πλαισίωση να είναι όσο το δυνατόν πιο στοχευμένη.

Με την ολοκλήρωση της θεωρητικής πλαισίωσης ακολούθησε η παρουσίαση του ESN. Προηγήθηκαν κάποια γενικά στοιχεία για την ιστορία, τη δομή και τη λειτουργία του και στη συνέχεια εξετάστηκε συγκεκριμένα το δίκτυο σε συνάρτηση με τους τέσσερις πυλώνες. Η ανάλυση αυτή οδήγησε στην αξιολόγηση του δικτύου και παρουσιάστηκαν οι λόγοι που θεωρείται επιτυχημένο. Οι προκλήσεις που μπορεί να αντιμετωπίσει μια ΜΚΟ ποικίλλουν και μπορεί να σχετίζονται με διάφορα πεδία. Τα συνηθέστερα από αυτά είναι τα παρακάτω: εξεύρεση επαρκούς χρηματοδότησης για την υποστήριξη των προγραμμάτων και των δραστηριοτήτων της, η υπερβολική εξάρτηση από χρηματοδότες, η εξάρτηση από πολιτικές σκοπιμότητες, η σύγκρουση με τις εκάστοτε κυβερνήσεις, η υπευθυνότητα (accountability) απέναντι στην κοινωνία και τα ενδιαφερόμενα κοινά, η διαχείριση δεδομένων, η επικοινωνία η βιωσιμότητα κ.ά. Σύμφωνα με την ανάλυση του ESN κατά τους τέσσερις βασικούς πυλώνες προέκυψε ότι το δίκτυο διαχειρίζεται τις προαναφερθείσες προκλήσεις με παραπάνω από επαρκή τρόπο, κάτι που αποδεικνύει και τον λόγο που αυτό είναι άξιο μελέτης (Εγχειρίδιο για την Ίδρυση και Χρηματοδότηση των ΜΚΟ, 2017).

Στη συνέχεια, ακολούθησε η Μεθοδολογία, στην οποία παρουσιάστηκαν η ερευνητική διαδικασία και ο ερευνητικός σχεδιασμός, διατυπώθηκαν τα ερευνητικά ερωτήματα, εντοπίστηκαν τα εργαλεία της έρευνας και οι συμμετέχοντες, προσδιορίστηκαν τα στάδια της έρευνας και παρουσιάστηκε ο Οδηγός Συνέντευξης και γιατί αυτός δομήθηκε έτσι. Για να είναι ένας Οδηγός Συνέντευξης επιτυχημένος και να επιτελέσει αποτελεσματικά τη λειτουργία του, πρέπει να έχουν ακολουθηθεί προηγουμένως ορισμένα βήματα που εγγυώνται την επιτυχία του. Αυτά είναι ο προσδιορισμός των ερευνητικών ερωτημάτων, ο εντοπισμός των συμμετεχόντων, η καταγραφή των θεματικών εννοιών, η διατύπωση και η οργάνωση των ερωτήσεων και η συνολική αξιολόγηση του Οδηγού πριν αυτός χρησιμοποιηθεί στους συμμετέχοντες (Mishler, 1996). Στην παρούσα έρευνα, παρότι ο Οδηγός δεν δοκιμάστηκε πιλοτικά σε κάποια άλλη ομάδα ελέγχου πριν την παρουσίασή του στους συμμετέχοντες λόγω των χρονικών περιορισμών που χαρακτηρίζουν τις συνθήκες της έρευνας, ο Οδηγός Συνέντευξης αποτέλεσε ένα σημαντικό και χρήσιμο εργαλείο καθότι τηρήθηκαν όλα τα προαναφερθέντα βήματα.

Τέλος, ακολούθησε η ενότητα της συζήτησης των αποτελεσμάτων της ερευνητικής διαδικασίας και απαντήθηκαν τα ερευνητικά ερωτήματα. Οι απαντήσεις των ερευνητικών ερωτημάτων οδήγησαν στη δημιουργία ενός Οδηγού καλών πρακτικών για αντίστοιχες ΜΚΟ ο οποίος και αποτελεί παραδοτέο της παρούσας έρευνας. Τέλος η έρευνα κλείνει με τα συμπεράσματα, τους περιορισμούς και τις μελλοντικές κατευθύνσεις που θα μπορούσαν να ακολουθηθούν.

Συνολικά και δεδομένων των συνθηκών κρίνεται ότι η έρευνα είναι επιτυχημένη καθότι από βιβλιογραφικής άποψης καλύφθηκαν όλοι οι πυλώνες μελέτης που είχαν τεθεί στο στάδιο της υποβολής της ερευνητικής πρότασης, ενώ σε ό,τι αφορά το ερευνητικό κομμάτι επιτεύχθηκε το κριτήριο του πληροφοριακού κορεσμού με τη συγκέντρωση 11 γραπτών συνεντεύξεων από δέκα ελληνικά παραρτήματα. Συγχρόνως, ανταποκρίθηκε στην έρευνα και το ξένο παράρτημα που είχε επιλεγεί και δε χρειάστηκε να προσεγγιστεί κάποιο άλλο, το οποίο ενδεχομένως να μην πληρούσε και τα κριτήρια που το ESN Porto είχε (και γι' αυτό και είχε επιλεγεί).

Ένα από βασικά πορίσματα που προέκυψαν από την παρούσα έρευνα είναι η επιβεβαίωση της θεωρίας πως το ESN αποτελεί έναν επιτυχημένο οργανισμό του Τρίτου Τομέα. Μια ένδειξη για αυτό είναι το γεγονός πως παρά τις διάφορες κρίσεις και προκλήσεις που έχουν προκύψει στο διεθνές προσκήνιο τα τελευταία χρόνια, τα ελληνικά παραρτήματα του δικτύου διατηρούν σταθερό ή ανοδικό αριθμό εθελοντών και μελών. Συγχρόνως, οι καλές σχέσεις μεταξύ των παραρτημάτων και η οργάνωση κοινών δράσεων ιδιαίτερα σε περιφερειακό αλλά και εθνικό επίπεδο αποδεικνύει την ομαλή λειτουργία του δικτύου.

Θα μπορούσε κανείς εύλογα να αναρωτηθεί εάν η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η οποία στηρίζει το ESN θα επέτρεπε σε αυτό να είναι μη επιτυχημένο ή μη βιώσιμο. Στην πραγματικότητα, ωστόσο, το ερώτημα αυτό απαντάται αντίστροφα. Αυτό σημαίνει πως η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στηρίζει το ESN ακριβώς επειδή είναι βιώσιμο και δεν ισχύει πως το ESN είναι βιώσιμο αποκλειστικά και μόνο επειδή το στηρίζει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Τα βασικότερα ενδιαφερόμενα μέρη (stakeholders) που αναγνωρίστηκε ότι έχει το ESN είναι τα παρακάτω:

- **Φοιτητές:** Το ESN στοχεύει πρωτίστως στην εξυπηρέτηση των αναγκών των φοιτητών και παρέχει διάφορες υπηρεσίες και δραστηριότητες για να βοηθήσει τους φοιτητές ανταλλαγής να αισθάνονται πιο ενσωματωμένοι και υποστηριζόμενοι στη χώρα υποδοχής τους.
- **Πανεπιστήμια:** Το ESN συνεργάζεται με πανεπιστήμια και άλλα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης για την προώθηση της κινητικότητας των φοιτητών και των προγραμμάτων ανταλλαγής. Συνεργάζονται επίσης με ιδρύματα για να διασφαλίσουν ότι οι εισερχόμενοι φοιτητές έχουν την απαραίτητη υποστήριξη και πόρους που χρειάζονται για να αξιοποιήσουν στο έπακρο την εμπειρία ανταλλαγής τους.
- **Εθνικές υπηρεσίες:** Οι εθνικοί φορείς που είναι υπεύθυνοι για την εφαρμογή του προγράμματος Erasmus+ παρέχουν χρηματοδότηση και υποστήριξη για το ESN. Το ESN συνεργάζεται στενά με αυτούς τους φορείς για να διασφαλίσει την ομαλή λειτουργία του προγράμματος.
- **Ευρωπαϊκή Επιτροπή:** Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή παρέχει χρηματοδότηση και υποστήριξη για το πρόγραμμα Erasmus+, συμπεριλαμβανομένου του ESN. Το ESN συνεργάζεται επίσης με την Επιτροπή για να διασφαλίσει ότι το πρόγραμμα εφαρμόζεται αποτελεσματικά και αποδοτικά.
- **Τοπικές κοινότητες:** Το ESN συνεργάζεται στενά με τις τοπικές κοινότητες για την προώθηση της πολιτιστικής ανταλλαγής και ενσωμάτωσης μεταξύ φοιτητών ανταλλαγής και κατοίκων της περιοχής. Οργανώνουν επίσης διάφορες δραστηριότητες και πρωτοβουλίες με βάση την κοινότητα για την προώθηση των αξιών του προγράμματος Erasmus+.
- **Συνεργάτες και χορηγοί:** Το ESN συνεργάζεται με διάφορους εταίρους και χορηγούς για να παρέχει πρόσθετη υποστήριξη για τις δραστηριότητες και τις πρωτοβουλίες του. Αυτό περιλαμβάνει εταιρείες, ΜΚΟ και άλλους οργανισμούς που μοιράζονται τις αξίες και τους στόχους του ESN.

Σε ότι αφορά τους εθελοντές και λαμβάνοντας υπόψη ότι τα περισσότερα μέλη του δικτύου ανήκουν στο ηλικιακό φάσμα <25 είναι ευκολότερο να αξιοποιηθούν τα κίνητρα εμπλοκής και κινητοποίησης των πιθανών μελών. Γενικότερα, το ESN έχει μια δομημένη ιεραρχία εθελοντών, με θέσεις που κυμαίνονται από τοπικούς εθελοντές έως μέλη εθνικών συμβουλίων. Οι τοπικοί εθελοντές εργάζονται σε επίπεδο πανεπιστημίου ή πόλης, ενώ τα μέλη του εθνικού συμβουλίου επιβλέπουν τις λειτουργίες του οργανισμού σε εθνικό επίπεδο. Οι εθελοντές του ESN προέρχονται από διάφορα υπόβαθρα και πεδία σπουδών και παρακινούνται από την επιθυμία να βοηθήσουν τους διεθνείς φοιτητές να έχουν μια θετική εμπειρία ενώ σπουδάζουν στο εξωτερικό. Ο εθελοντισμός με το ESN μπορεί να είναι ένας πολύ καλός τρόπος για να αποκτήσει κανείς εμπειρία στον προγραμματισμό εκδηλώσεων και τη διαπολιτισμική επικοινωνία.

Από την άλλη, Το ESN χρησιμοποιεί επίσης ψηφιακά μέσα για να διευκολύνει την επικοινωνία και τη συνεργασία μεταξύ των μελών του και των εθελοντών, οι οποίοι εδρεύουν σε τοπικά τμήματα του ESN σε όλη την Ευρώπη. Αυτά τα ψηφιακά εργαλεία επιτρέπουν στο ESN να οργανώνει και να συντονίζει εκδηλώσεις και έργα σε περιφερειακό και εθνικό επίπεδο και να μοιράζεται βέλτιστες πρακτικές και γνώσεις σε ολόκληρο τον οργανισμό. Συνολικά, τα ψηφιακά μέσα διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο δίνοντας τη δυνατότητα στο ESN να συνδεθεί και να αλληλεπιδράσει με το κοινό-στόχο των ξένων φοιτητών και να διευκολύνει την ανταλλαγή ιδεών και εμπειριών μεταξύ των μελών και των εθελοντών του.

Συγχρόνως, ορισμένα από τα ψηφιακά μέσα που χρησιμοποιεί το ESN (όπως ψηφιακές βιβλιοθήκες και αποθετήρια) διασφαλίζουν τη συνέχεια της λειτουργίας των μέσων ανεξάρτητα από την ασυνέχεια της συνεισφοράς των εθελοντών και της εναλλαγής παλαιότερων μελών με νεότερα. Οι πληροφορίες που υπάρχουν μέσα στα αποθετήρια γνώσεων, όπως το ESN Wiki, επιτρέπουν σε κάθε νέο εθελοντή που θα αναλάβει να διαχειριστεί τα ψηφιακά μέσα του δικτύου να γνωρίζει ακριβώς ποιοι είναι οι κανόνες που πρέπει να ακολουθεί για το προς δημοσίευση περιεχόμενο. Το ίδιο ισχύει και για τη συντονισμένη χρήση των ψηφιακών μέσων σε εθνικό και διεθνές επίπεδο. Αυτά τα ψηφιακά αποθετήρια αποτελούν πολύ σημαντική πηγή γνώσεων για τους εθελοντές και αποτελούν παράγοντα συνέχειας, συνοχής και ομοιομορφίας της εικόνας που παρουσιάζει το δίκτυο προς τα έξω.

Οι κίνδυνοι της βιωσιμότητας για τους οποίους τα ψηφιακά μέσα δρουν ως ανασταλτικός παράγοντας σχετίζονται με την προσέλκυση εθελοντών και χρηματοδοτών, με την εξοικείωση των ξένων φοιτητών υποδοχής με τη δράση του ESN και η δημιουργία ενός κλίματος εμπιστοσύνης προς όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη σχετικά με τη δράση του οργανισμού. Στις ημέρες μας η χρήση των ψηφιακών μέσων από τους διάφορους οργανισμούς είναι τόσο εκτενής που ελάχιστοι είναι οι οργανισμοί που θα ρίσκαραν να μην τα χρησιμοποιούν προκειμένου να ανακαλύψουν εάν και με ποιο τρόπο κάτι τέτοιο θα έπληττε τη βιωσιμότητά τους.

Ενώ το ESN έχει πολλά δυνατά σημεία, συχνά έρχεται αντιμέτωπο με πολλές προκλήσεις. Αρχικά, ως μη κερδοσκοπικός οργανισμός που διευθύνεται από εθελοντές, συχνά έρχεται αντιμέτωπο με περιορισμένους πόρους για να πραγματοποιήσει τις δραστηριότητές του. Αυτό μπορεί να τους δυσκολέψει την παροχή υποστήριξης που χρειάζονται οι φοιτητές ανταλλαγής. Συγχρόνως, ως οργανισμός που βασίζεται σε εθελοντές για την εκτέλεση των δραστηριοτήτων του μπορεί να οδηγηθεί σε ασυνέπειες στο επίπεδο υποστήριξης που λαμβάνουν οι φοιτητές ανταλλαγής. Από την άλλη, παρόλο που πολλά μέλη του ESN μιλούν άπαιστα πολλές γλώσσες, τα γλωσσικά εμπόδια μπορεί να εξακολουθούν να αποτελούν πρόκληση, ειδικά όταν πρόκειται για φοιτητές ανταλλαγής που μπορεί να μην μιλούν την τοπική γλώσσα. Αντίστοιχα, μπορεί να προκύψουν και πολιτισμικές διαφορές που μπορεί να επηρεάσουν την ικανότητά των εθελοντών να υποστηρίξουν αποτελεσματικά τους ξένους φοιτητές.

Συμπερασματικά, το ESN διαδραματίζει ουσιαστικό ρόλο στη ζωή των ξένων φοιτητών που συμμετέχουν στο πρόγραμμα Erasmus+. Παρέχοντας πρακτική και συναισθηματική υποστήριξη, οργανώνοντας κοινωνικές εκδηλώσεις και δραστηριότητες και προωθώντας τον διαπολιτισμικό διάλογο, προωθώντας τις διαπολιτισμικές ανταλλαγές και υπερασπίζοντας τα δικαιώματα των διεθνών φοιτητών, το ESN βοηθά να κάνει τις σπουδές στο εξωτερικό πιο πλούσιες, ευχάριστες και προσιτές και συνδράμει στη δημιουργία ενός φιλόξενου και υποστηρικτικού περιβάλλοντος για τους μαθητές που ξεκινούν μια εμπειρία που αλλάζει τη ζωή. Χάρη στις προσπάθειες του ESN και των εθελοντών του, χιλιάδες διεθνείς φοιτητές κάθε χρόνο είναι σε θέση να αξιοποιήσουν στο έπακρο την εμπειρία ανταλλαγής τους, να δημιουργήσουν μόνιμες φιλίες, να αποκτήσουν νέες προοπτικές και να αποκτήσουν νέες δεξιότητες που θα τους εξυπηρετήσουν καλά στη μελλοντική τους σταδιοδρομία και την προσωπική ζωή. Ως αποτέλεσμα, το ESN

έχει γίνει αναπόσπαστο μέρος του προγράμματος Erasmus+ και το έργο του θα συνεχίσει να είναι κρίσιμο τα επόμενα χρόνια.

12.1. Περιορισμοί έρευνας

Όπως κάθε έρευνα, έτσι και η παρούσα αντιμετώπισε κάποια εμπόδια κατά τη διαδικασία υλοποίησής της. Από βιβλιογραφικής άποψης, η ελληνική βιβλιογραφία κρίνεται ελλιπής ως προς το κομμάτι της οργανωσιακής βιωσιμότητας και των ενδιαφερόμενων μερών. Στους πυλώνες αυτούς χρησιμοποιήθηκε σχεδόν εξολοκλήρου ξενόγλωσση βιβλιογραφία, η οποία ωστόσο δεν μπορούσε να ανταποκριθεί στο πλήρες της για τα ελληνικά δεδομένα, παρά μόνο στη γενική παρουσίαση κάποιων εννοιών και όρων.

Σε ό,τι αφορά το μεθοδολογικό κομμάτι, το εργαλείο της γραπτής συνέντευξης εκτός από τα πλεονεκτήματα που είχε, παρουσίασε και όλα τα εγγενή μειονεκτήματα που έχει. Αρχικά, δεν υπήρχε η δυνατότητα για επί τόπου περεταίρω ερωτήσεις από πλευράς του ερευνητή, οι οποίες θα προέκυπταν από τις απαντήσεις των συνεντευξιζόμενων. Αντίστοιχα, δεν υπήρχε η δυνατότητα αποσαφήνισης των ερωτήσεων και για ορισμένους συνεντευξιζόμενους είναι σαφές ότι δεν είχαν καταλάβει στο πλήρες τους κάποιες ερωτήσεις. Και τέλος, βασικότερο μειονέκτημα της γραπτής συνέντευξης συνιστούν οι περιεκτικές απαντήσεις των συμμετεχόντων. Ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά το παράρτημα του ESN Porto, οι απαντήσεις περιοριζόνταν στη μια γραμμή και επαναλαμβάνονταν.

Σε κάθε περίπτωση, η επιλογή της γραπτής συνέντευξης εξακολουθεί να κρίνεται ως η καταλληλότερη και αυτό αποδεικνύεται από το γεγονός ότι μέχρι και για κάτι τόσο σύντομο και ευέλικτο όπως η γραπτή συνέντευξη χρειάστηκαν πολλές υπενθυμίσεις στα παραρτήματα προκειμένου να συμπληρωθεί η Φόρμα Γραπτής Συνέντευξης από 10 από αυτά. Στην περίπτωση που οι συνεντευξιζόμενοι έπρεπε να κανονίσουν συνάντηση με την ερευνήτρια και να αφιερώσουν μισή με μια ώρα στη συνέντευξη, αφενός οι απαντήσεις θα ήταν πληρέστερες, αφετέρου όμως τα παραρτήματα που θα είχαν ανταποκριθεί θα ήταν οπωσδήποτε λιγότερα. Έτσι, η παρούσα έρευνα κέρδισε στην πολλαπλότητα των αποτελεσμάτων, αλλά έχασε στην ενδελέχεια των απαντήσεων.

Είναι αρκετά πιθανό, σε περίπτωση που το χρονικό περιθώριο διεξαγωγής και υλοποίησης της έρευνας ήταν μεγαλύτερο από ένα ακαδημαϊκό εξάμηνο, να είχαν συγκεντρωθεί απαντήσεις και από ακόμη περισσότερα παραρτήματα, ή η ερευνήτρια να είχε τη δυνατότητα να προσκομίσει λεπτομερέστερες απαντήσεις. Τέλος, φαίνεται να απουσιάζει το κομμάτι της κριτικής του δικτύου και των αδύναμων σημείων του από τους συνεντευξιζόμενους. Κάτι τέτοιο θα μπορούσε να οφείλεται στο γεγονός ότι οι ερωτηθέντες ήταν εν ενεργεία εθελοντές στο δίκτυο και όχι από εξωτερικούς σε αυτό ή άτομα που έχουν αποχωρήσει, άρα ενδεχομένως να υπήρχε κάποια -θετική- προδιάθεση (bias).

12.2. Μελλοντικές κατευθύνσεις

Πολλές μελέτες έχουν διεξαχθεί σχετικά με τα ποσοτικά μετρήσιμα μεγέθη που αφορούν το ESN (αλλά και το Erasmus+ ευρύτερα). Οι μελέτες αυτές διεξάγονται εσωτερικά από το ίδιο το ESN και παρουσιάζουν στοιχεία σχετικά με τον αριθμό των παραρτημάτων, των εθελοντών κ.ά. Αυτό που θα είχε ενδιαφέρον να εξεταστεί μελλοντικά από κάποια άλλη ερευνητική ομάδα θα ήταν να γίνει κάποια μελέτη περίπτωσης με γνώμονα τους ίδιους πυλώνες στο ελληνικό παράρτημα που θα κρινόταν πιο επιτυχημένο

ή ακόμη και σε ευρωπαϊκή βάση να μελετηθεί το πιο επιτυχημένο παράρτημα του ESN το οποίο θα αποτελούσε πυξίδα και για τα υπόλοιπα. Μέσω της μελέτης περίπτωσης ενδεχομένως οι ερευνητές να είχαν την ευκαιρία να έχουν μια ενδελεχέστερη ματιά στις εσωτερικές διεργασίες του παραρτήματος ή ακόμη και στα εσωτερικά δίκτυα όπως το ESN forum, το ESN wiki κ.λπ. Έτσι, πλατφόρμες στις οποίες η παρούσα έρευνα δεν είχε πρόσβαση θα μπορούσαν να παρουσιαστούν στο μέλλον και να αποτελέσουν πρότυπο καναλιού εσωτερικής επικοινωνίας για οποιαδήποτε άλλη μη κερδοσκοπική ή άλλη επιχείρηση.

Βιβλιογραφία

ESN, (χ.η.) <https://www.esn.org/>

12 Ways entrepreneurs can build a sustainable business. (2020). Ανάκτηση από Forbes:
<https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2020/02/24/12-ways-entrepreneurs-canbuild-a-sustainable-business/?sh=38e32d843392>

Andrew J. Flanagin, M. J. (2008). Digital Media and Youth: Unparalleled Opportunity and Unprecedented Responsibility. *Digital Media, Youth, and Credibility*, 5-28.

Baldwin, J. M. (1910, May). The Basis of Social Solidarity. *American Journal of Sociology* .

Bell, S. (2002). Schools of Thought in Organisational Learning. *Journal of the Academy of Marketing Science*.

Bryman, A. (2016). *Social Research Methods*. Oxford University Press.

Buckingham, D. (2008). *Youth Identity and Digital Media* . Massachusetts Institute of Technology.
Code of Conduct. (2017). ESN Germany.

European Commission. (χ.η.). Erasmus+: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/>

Cooper, R. (2018). What is Civil Society, its role and. *Knowledge, Evidence and Learning for Development*.

Creswell, J. W. (2007). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*.

Cumming, A. (2012). *Youth Volunteerism and Disaster Risk Reduction*. Y Care International.

Curry, O. (2010). Defining and Theorizing the Third Sector.

Daft, R. L. (2007). *Organization Theory and Design*.

Daniel Miller, E. C. (2016). *How the World Changed Social Media*. London: UCL Press.

Das, A. (2020). Impact of Digital Media in Society. *International Journal of Creative Research Thoughts*.

Davis, J. L. (2016). Social Media.

Deloitte. (χ.η.). *Digital media trends survey*.

Detiger, E. (χ. η.). *9 Tips for Donors to Find Great NGOs*. Funds for NGOs:
<https://www.fundsforngos.org/featured-articles/9-tips-for-donors-to-find-great-ngos/>

Detiger, E. (χ.η.). *View Top 12 Tips for Building Sustainability Here!* Funds for NGOs:
<https://www2.fundsforngos.org/featured/view-top-12-tips-building-sustainability/>

Dubay, A. (2021). *Voluntourism: the good and the bad*. World Vision:
<https://www.worldvision.ca/stories/voluntourism-the-good-and-thebad#:~:text=The%20term%20voluntourism%20is%20a,from%20all%20over%20the%20world.>

Duong, H. (2017). *Fourth Generation NGOs: Communication Strategies in Social Campaigning and Resource Mobilization*.

- Durham E. (2014). *Stakeholder Engagement Handbook: Best practice guidelines for stakeholder engagement in research projects*. Paris: BiodivERsA.
- Dwyer, C. (2018). *ForaChange: Digital Strategy for Social Change*. Social Change Initiative (SCI).
- Effective Engagement: building relationships with community and other stakeholders; Book 2 The engagement planning workbook*. (2015). State of Victoria: The State of Victoria Department of Environment, Land, Water & Planning .
- Effective Engagement: building relationships with community and other stakeholders; Book 3 The engagement toolkit*. (2005). State of Victoria: Department of Sustainability and Environment.
- Erasmus+ Annual Report*. (2019). European Commission.
- Erasmus+ Annual Report*. (2020). European Commission.
- ESN Alumni Statutes*. (χ.η.). ESN Alumni.
- Evandro Oliveira, A. D. (2016). *Strategic Communication for Non-Profit Organisations*.
- Eydman, M. (2018). Organizational Theory Concepts.
- Ferraroti, M. (2003). *On the science of uncertainty*.
- Fritz, J. (2020). *Who Are the Stakeholders for a Nonprofit?* Live About: <https://www.liveabout.com/stakeholder-2502118>
- Gul, M. (2020). Future Leadership: The Role of Youth Volunteers. *Volunteering Together to Enable Change*.
- Guzman, M. R. (2007). Youth Volunteerism.
- Haché, A. (2011). *Under the Radar: The Contribution of Civil Society Society and Third Sector Organisations to inclusion*.
- Initiatives, B. L. (2020). *Tips for building sustainability for your NGO*. Medium: <https://medium.com/@billion.lives/tips-for-building-sustainability-for-your-ngo-541dbdd48596>
- INSPIRE. (2019). *Εκπαιδευτικό Οδηγός εκμάθησης για βιώσιμα επιχειρηματικά μοντέλα των κοινωνικών επιχειρήσεων που απευθύνονται στους ΣΒΑ*.
- Ioannis S. Vavouras, K. R. (2017). Διερεύνηση των σχέσεων μεταξύ της κοινωνικής και της οικονομικής συνιστώσας της βιωσιμότητας: Η περίπτωση της Ελλάδας.
- Jasmin Arif Shah, T. S. (2015). Why Youths Choose to Become Volunteers: From the Perspective of Belief. *Athens Journal of Social Sciences*, 51-64.
- John McAuley, J. M. (2007). *Organization Theory: Challenges and Perspectives*. Pearson Education Limited.
- Jorgen Laegaard, M. B. (2006). *Organizational Theory*.
- Joshi, U. (χ.χ.). *How to ensure sustainability?* Funds for NGOs: <https://www2.fundsforngos.org/featured/how-to-ensuresustainability/#:~:text=Looking%20at%20sustainability%20from%20a,after%20the%20funding%20is%20over.>

- Karl E. Burgher, M. B. (2014). *Volunteer Canada*.
- Khotami. (2017). The Concept of Accountability in Good Governance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, 163.
- Kyriacou, A. (2008, May). Defining Accountability. *Aids Accountability International (AAI) workshop*.
- Laila Kholid Alfirdaus, E. H.-R. (2015). Theories of social solidarity in the situations of (natural) disasters. *Politika*.
- Lalaki, D. (2018). *Πολιτισμός, Κοινωνία των Πολιτών και το Ιδεολόγημα των ΜΚΟ*.
- Lewis, D. (2015). Non-Governmental Organizations and Civil Society. Στο R. h. Bangladesh. London: Routledge.
- Macmillan, R. (2015). Starting from elsewhere: reimagining the third sector, the state and the market. *Rob Macmillan*, σσ. 103-109.
- Management and Organizational Sustainability Tool*. (1999). Cambridge,: Management Sciences for Health.
- Manning, J. (2014). Definition and Classes of Social Media. *Encyclopedia of social media and politics* , 1158-1162.
- Manual on the measurement of volunteer work*. (2011). International Labour Organization.
- Maxim Wolf. (2018). Social Media? What Social Media? *UK Academy for Information Systems Conference Proceedings*.
- McArthur, A. M. (2011). *An Exploration of Factors Impacting Youth Volunteers Who Provide Indirect Services*.
- Mevlja, B. (2019). mpact of stakeholders on the development of non-governmental organisations in Slovenia. *EKONOMSKI PREGLED*.
- Microvolunteering guide for organisations*. (χ.η.). Volunteering Bucks.
- Miles, J. A. (2012). *Management and Organization Theory*.
- Naidoo, K. (χ.χ.). Civil Society. χ.η.
- Nonprofit Communications Trends Report*. (2020). Non Profit Marketing Guide.
- Nonprofit Communications Trends Report*. (2022). Non Profit Marketing Guide.
- Owa, O. (2020). The role of non- governmental organizations (NGOs) in strengthening civil society and democratic development.
- Pete Alcock, J. K. (2010). *Constituting the third sector: processes of decontestation and contention under the UK Labour governments in England*.
- Pischetola, M. (2011). Digital Media and Learning Evolution: A Research on Sustainable Local Empowerment. *Global Media Journal*.

- Plummer, K. (2000). *Τεκμήρια ζωής, Εισαγωγή στα προβλήματα και τη βιβλιογραφία μιας ανθρωπιστικής μεθόδου.*
- Rabin, J. (χ.χ.). *Handbook of Organization Theory and Management.*
- Raj. (2022). *Key Nonprofit Stakeholders and How to Steward Them.* Ανάκτηση από Donor Box: <https://donorbox.org/nonprofit-blog/nonprofit-stakeholders>
- Rizwan Raheem Ahmed, J. A. (2020). Guerrilla Marketing Trends For Sustainable Solutions: Evidence From Sem-Based Multivariate And Conditional Process Approaches. *Journal of Business Economics and Management.*
- Robson, C. (2007). *Η έρευνα του πραγματικού κόσμου. Ένα μέσον για κοινωνικούς επιστήμονες και ερευνητές.*
- Shabnoor Siddiqui, T. S. (2016). Social Media its Impact with Positive and Negative Aspects. *International Journal of Computer Applications Technology and Research*, 71-75.
- Srinivas, H. (2015). *Organizational Structure of an NGO.* Ανάκτηση από GDRC: <https://www.gdrc.org/ngo/org-chart.html>
- Sterne, J. (2005). Digital Media and Disciplinarity. *The Information Society*, 249-256.
- Steve McCurley. (1989). *Essential Volunteer Management.*
- Sven Horak, B. A. (2020). *Organizational Sustainability Determinants in Different Cultural Settings: A Conceptual Framework.*
- Tessier, S. (2006). *Youth Volunteerism Research Report.* Toronto: Knowledge Development Centre.
- The Role of Youth Volunteers in Sustaining Youth, Peace and Security.* (2017). UN Volunteers.
- Thomas Krick. (2005). *The Stakeholder Engagement Manual.* AccountAbility, United Nations Environment Programme, Stakeholder Research Associates Canada Inc.
- UNHCR. (2021). *Using Social Media in Community-Based Protection.*
- Union, E. (χ.χ.). Ανάκτηση από European Solidarity Corps: https://youth.europa.eu/solidarity/mission_en
- (2013). *UNV Youth Volunteering Strategy 2014-2017.* UNV.
- Valerie J. Pruegger, L. H. (2005). *Community & Neighbourhood Services Youth Volunteerism Study: Phase 1.*
- Varinder Taprial, P. K. (2012). Understanding Social Media .
Visual Identity Manual. (χ.η.). ESN International.
- Volunteer Connections: New strategies for involving youth.* (2001). Volunteer Canada.
- Willets, P. (χ.η.). What is a Non-Governmental Organization? *IHRN Human Rights NGO CapacityBuilding Programme - Iraq.*
- Youth volunteerism and skills development for economic empowerment in the asia-pacific region.* (χ.η.). Youth Collab.

- Αδάμ, Σ. (2010). *Κοινωνική οικονομία και κοινωνικός αποκλεισμός*.
- Γιανναράς, Χ. (2014). *Πελατειακό κράτος μόνιμο, για πάντα*. Η Καθημερινή:
<https://www.kathimerini.gr/opinion/781842/pelateiako-kratos-monimo-gia-panta/>
- Εγχειρίδιο για την ίδρυση και τη χρηματοδότηση των ΜΚΟ*. (2017). NG Europe Active Citizen Thriving Communities .
- Εγχειρίδιο Προσανατολισμού για τον Εθελοντισμό*. (2019). Four Elements.
- Εθελοντισμός και αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών*. (2011). TNS Opinion & Social.
- Εθελοντισμός στην Ελλάδα: υπάρχουσα κατάσταση και προτάσεις*. (2020). Αθήνα.
- ΕΡΓΟ: Μελέτη του Εθελοντισμού στην Ελλάδα*. (χ.χ.). Ανάδοχος.
- Έρευνα: Εθελοντισμός και COVID-19*. (χ.χ.). Ethelon.
- Έρευνα: Οι Έλληνες και τα Social Media*. (2022). Ανάκτηση από Underwriters:
<https://underwriter.gr/%CE%AD%CF%81%CE%B5%CF%85%CE%BD%CE%B1-%CE%BF%CE%B9%CE%AD%CE%BB%CE%BB%CE%B7%CE%BD%CE%B5%CF%82-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CF%84%CE%B1-social-media/#:~:text=%2D%CE%A4%CE%BF%20%CF%80%CE%B9%CE%BF%20%CE%B1%CE%B3%CE%B1%CF%80%CE%B7%CE%BC%CE%AD%CE%>
- Θανοπούλου Μ., Π. Μ. (1987). *Βιογραφική προσέγγιση: μια άλλη πρόταση για την κοινωνιολογική θεώρηση της ανθρώπινης εμπειρίας*.
- Ιωσηφίδης, Θ. (2006). *Ανάλυση ποιοτικών δεδομένων στις κοινωνικές επιστήμες*.
- Ιωσηφίδης, Θ. (2008). *Ποιοτικές μέθοδοι έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες*.
- Κολέμπας, Γ. (2012). *Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία*. Ανάκτηση από TVXS:
<https://tvxs.gr/news/egrapsan-eipan/koinoniki-kai-allileggya-oikonomia-toy-giorgoy-kolempa>
- Κουβαράς, Γ. (χ.χ.). *Volunteer Management: A journey in 13 steps* .
- Λοΐζου, Ι. (2016). Ο ρόλος του τρίτου τομέα σε περίοδο οικονομικής κρίσης: οι ΜΚΟ για την υγεία στην Κύπρο. *Πολιτική Υγείας και Σχεδιασμός Υπηρεσιών Υγείας (MET)*.
- Μελέτη για τις πρακτικές διαχείρισης εθελοντών της Ελλάδας*. (2015).
- Μποτετζάγιας, Ι. Α. (2017). ΜΚΟ και Κοινωνία Πολιτών, μια προβληματική σχέση: η περίπτωση των ελληνικών Μη Κυβερνητικών Περιβαλλοντικών Οργανώσεων. *λληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης*, σσ. 71–95.
- Νασιούλας, Ι. (2015). *Κοινωνική Οικονομία: Μια βιώσιμη εναλλακτική*. Αθήνα: Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής & Εξωτερικής Πολιτικής (ΕΛΙΑΜΕΠ).
- Νιτσιάκος, Β. (2019). *Πελατειακές σχέσεις και εκλογές*. Έθνος:
<https://www.ethnos.gr/opinions/article/42418/pelateiakessxeseiskaiekloges>

- Πετρόπουλος, Σ. (2014). Η αξιολόγηση των ΜΚΟ ως εργαλείο για τη χρηματοδότηση και τη λογοδοσία τους. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, σσ. 55–83.
- ΣΕΒ. (2008). Συμβούλιο ΣΕΒ για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη.
- Σπυριδάκης, Μ. (2006). *Ποιοτική κοινωνική έρευνα/ μεθοδολογικές προσεγγίσεις και ανάλυση δεδομένων*.
- Στραβοσκούφης, Θ. (2016). Κοινωνική ανάπτυξη, κοινωνία πολιτών και ΜΚΟ. Ένας διαδραστικός θεσμικός μηχανισμός. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, σσ. 93–133.
- Τελική ανάλυση της έρευνας για την Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία ως Αναπτυξιακή Προσέγγιση για τη Βιωσιμότητα (SSEDAS)*. (χ.χ.). Sustainable and Solidarity Economy (susy).
- Τζανάκης Μ., Σ. Μ. (2007). *Ο Ερευνητικός Εαυτός ως Πηγή Γνώσης στην Ποιοτική Κοινωνιολογική Έρευνα*.

Παράρτημα – Απαντήσεις Συνεντεύξεων

1/23/23, 11:08 PM

Φόρμα Γραπτής Συνέντευξης

Φόρμα Γραπτής Συνέντευξης

Φόρμα Γραπτής Συνέντευξης στο πλαίσιο διπλωματικής εργασίας με θέμα "Τα ψηφιακά μέσα ως εργαλείο βιωσιμότητας και διαχείρισης των ενδιαφερόμενων μερών των επιμέρους Erasmus Student Network οργανισμών στην Ελλάδα".

Στοιχεία επικοινωνίας:

athanasiadou.natassa@gmail.com

Η έρευνα διεξάγεται από την:

Αναστασία Αθανασιάδου, Φοιτήτρια του ΠΜΣ "Ψηφιακά Μέσα Επικοινωνίας και Περιβάλλοντα Αλληλεπίδρασης", Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

Η συμπλήρωση όλων των ερωτήσεων είναι υποχρεωτική.

Η συμβολή σας στην έρευνα είναι πολύτιμη.

Όνομα *

Σοφία

Ηλικία *

22

Παράρτημα ESN στο οποίο ανήκετε *

ESN: Erasmus Student Network

ESN Unipi

Πόσο καιρό συμμετέχετε στο ESN ως εθελοντής/ -ντρια; *

1 χρόνος

Ποιος είναι ο ρόλος σας στο ESN και τι καθήκοντα περιλαμβάνει αυτός; *

Secretary : διαχείριση email , πρακτικά συνεδριάσεων , κάποια νομικά έγγραφα συλλόγου κλπ.

Από πόσα μέλη αποτελείται το δικό σας παράρτημα ESN; *

39 μέλη , εκ των οποίων 22 active και 8 στο board

Περίπου πόσα νέα μέλη εμφανίζονται κάθε χρόνο και πόσα αποχωρούν; *

Αναλόγως την χρονιά , περίπου 10 νέα μέλη , και 4-5 αποχωρήσεις από παλαιότερα η και νέα μέλη

Ποια είναι η οργανωτική δομή του παραρτήματός σας; Υπάρχει κάποια ιεραρχία; (π.χ. Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος κ.λπ.) *

Υπάρχει το board με πρόεδρο , αντιπρόεδρο , ταμεία , γραμματέα , communication manager , project manager , partnership manager , web master , buddy system responsible (λιγότερα καθήκοντα και δεν περιλαμβάνεται στο βασικό board)

Πώς αποφασίζεται τι ρόλο θα έχει το κάθε μέλος και για πόσο διάστημα; Με ποια κριτήρια αναλαμβάνει κάποιος μια ορισμένη θέση μέσα στο παράρτημα; *

Μέσω ψηφοφορίας , γίνεται κάθε χρόνο . Η διαδικασία είναι η κοινοποίηση ενός motivational letter από τον κάθε υποψήφιο για την θέση για την οποία ενδιαφέρεται , παρουσίαση του εαυτού τους , και στη συνέχεια τα υπόλοιπα μέλη ψηφίζουν αν είναι η όχι κατάλληλος /η για τη θέση .

Πώς λαμβάνονται αποφάσεις οι διάφορες αποφάσεις εντός του παραρτήματος (π.χ. διαχείριση χρημάτων, επιλογή δράσεων, προορισμών κ.λπ.); Γίνεται κάποια συνέλευση; Και αν ναι, πόσο συχνά; *

Γίνεται συνέλευση του προεδρείου κάθε 2 εβδομάδες

Ποια είναι η σχέση του παραρτήματός σας με τα υπόλοιπα παραρτήματα (εντός και εκτός Ελλάδας); *

Πολύ καλές σχέσεις με όλους τους συλλόγους , απλά μπορεί να υπάρξουν μικροπρόβλημα κατά τη διοργάνωση κοινών event .

Υπάρχει κάποιος μορφής έλεγχος από τα εθνικά και διεθνή παραρτήματα ESN (π.χ. ESN Greece, ESN κ.ά.); *

Φυσικά , γίνονται συνελεύσεις στις οποίες πρέπει να παρευρίσκονται όλοι οι σύλλογοι , σε περίπτωση απουσίας επανειλημμένες φορές , αφαιρούνται κάποια από τα δικαιώματά τους . Ωστόσο δεν υπάρχει κάποιος εντατικός έλεγχος

Ποια ψηφιακά μέσα χρησιμοποιεί το δικό σας παράρτημα (ιστοσελίδα, επιμέρους social media κ.ά.); *

Facebook , Instagram , messenger, what's app, gmail , forum , Microsoft office services

Ποιος διαχειρίζεται τα ψηφιακά μέσα του παραρτήματός σας; *

Η communication manager & σε ορισμένες περιπτώσεις ο web master

Για ποιους σκοπούς χρησιμοποιείτε τα ψηφιακά μέσα (π.χ. προσέλκυση εθελοντών, ανάδειξη *
το έργο του παραρτήματός σας, αναγνώριση συνεργατών και εμπλεκόμενων μερών κ.ά.);

Και για τις δύο περιπτώσεις καθώς και για ανακοινώσεις σημαντικές που αφορούν τα μέλη .

Με ποιον τρόπο χρησιμοποιείτε τα ψηφιακά μέσα για να επιτύχετε τους σκοπούς σας (π.χ. *
συχνό ανέβασμα υλικού, αλληλεπίδραση με άλλους χρήστες κ.ά.);

Υπάρχει αρκετό υλικό ώστε να υπάρχει και ενημέρωση καθώς και συχνές υπενθυμίσεις για τα event

Πότε κρίνετε ότι η χρήση των ψηφιακών μέσων που κάνατε είναι επιτυχημένη και με ποιους *
δείκτες επιτυχίας μετριέται αυτή;

Ανάλογα την απήχηση που έχει κάποιο event η κάποιο recruitment , τα μέλη του συλλόγου που θα
συμμετάσχουν , και φυσικά ποιοι από τους erasmus students θα παρεβρεθούν

Ποια είναι τα ενδιαφερόμενα μέρη με τα οποία εμπλέκεται το δικό σας παράρτημα ESN *
(Ευρωπαϊκή Ένωση, Πανεπιστήμιο κ.ά.);

Σίγουρα με τι πανεπιστήμιο , για άλλες δραστηριότητες συνεργαζόμαστε και με άλλους φορείς.

Με ποιους τρόπους συνεργάζεστε με τα ενδιαφερόμενα μέρη; *

Συνάντηση στο γραφείο διεθνών του πανεπιστημίου , email, τηλέφωνο , επιστολές κλπ

Επικοινωνείτε την εμπλοκή σας με τα ενδιαφερόμενα μέρη προς τα έξω και αν ναι με ποιους *
τρόπους;

Αν υπάρχει κάποιος χορηγός , υπάρχει διαφήμιση μέσω των social media .

Χρησιμοποιείτε τα ψηφιακά μέσα για να διαχειριστείτε τις ανάγκες των ενδιαφερόμενων μερών; Εάν ναι, πώς; *

Ανέβασμα υλικού με τοποθέτηση του προϊόντος η αναφορά στο συγκεκριμένο φορέα

Ποιες μεθόδους χρησιμοποιεί το δικό σας παράρτημα για να προσελκύσει νέους εθελοντές; *

Γίνεται η αποστολή κάποιου mail σε άτομα που έχουν λάβει μέρος σε προγράμματα Erasmus , μέσω γνωστών καθώς και των social media .

Ποια θεωρείτε ότι είναι τα κίνητρα κάποιου για να εμπλακεί με το ESN; *

Να βοηθήσει τους εισερχόμενους μαθητές καθώς και να ζήσει την εμπειρία του Erasmus στη χώρα του .

Πώς χρησιμοποιούνται τα ψηφιακά μέσα για να διευρυνθεί η βάση εθελοντών; *

Ανεβαίνουν οι δράσεις και οι σκοποί του συλλόγου αρκετά συχνά , και φυσικά μέσω του πανεπιστημίου .

Με ποιους τρόπους διασφαλίζετε τη βιωσιμότητα του παραρτήματος ώστε να έχει σταθερή παρουσία στον χρόνο; *

βιωσιμότητα: η διατήρηση ενός συγκεκριμένου επιπέδου ή ρυθμού

Διατηρώντας καλές σχέσεις με όλα τα μέλη και προσπαθώντας να δημιουργούμε αρκετά event ώστε να υπάρχει και συμμετοχή.

Πώς διασφαλίζετε τη σταθερή παρουσία των ενδιαφερόμενων μερών και των εθελοντών στο παράρτημα; *

Είναι κάτι υποκειμενικό , τα μέλη δεν είναι υποχρεωμένα να παρεβρεθουν στις συναντήσεις , ωστόσο πρέπει , όμως εμείς ενημερώνουμε τα μέλη ότι αν δεν θελήσουν να συνεχίσουν και δεν υπάρχει συμμετοχή , τότε θα πρέπει αναγκαστικά να αποχωρήσουν .

Με ποια εργαλεία διαχειρίζεται το παράρτημα τις κρίσεις και τις προκλήσεις; *

Κυρίως γίνεται κάποια συνέλευση πρώτα με το προεδρείο και στη συνέχεια εστιάζουμε στο πρόβλημα με τα ενεργά μέλη αν χρειαστεί . Προτιμάμε τις συναντήσεις από κοντά , αν δεν γίνεται χρησιμοποιείται το Google meet .

Υπάρχουν κοινές κατευθυντήριες και στρατηγικές σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο που πρέπει να τηρούνται από το κάθε παράρτημα ESN; *

Φυσικά για αυτό και υπάρχει το καταστατικό .

Υπάρχει κοινή κατεύθυνση για τον τρόπο διαχείρισης των ψηφιακών μέσων; *

Υπάρχουν κάποια συγκεκριμένα templates που ακολουθούν οι σύλλογοι , για τις εικόνες που δημοσιεύονται κλπ , και κοινές πρακτικές .

Σας ευχαριστώ πολύ!

This content is neither created nor endorsed by Google.

Google Forms

Φόρμα Γραπτής Συνέντευξης

Φόρμα Γραπτής Συνέντευξης στο πλαίσιο διπλωματικής εργασίας με θέμα "Τα ψηφιακά μέσα ως εργαλείο βιωσιμότητας και διαχείρισης των ενδιαφερόμενων μερών των επιμέρους Erasmus Student Network οργανισμών στην Ελλάδα".

Στοιχεία επικοινωνίας:

athanasiadou.natassa@gmail.com

Η έρευνα διεξάγεται από την:

Αναστασία Αθανασιάδου, Φοιτήτρια του ΠΜΣ "Ψηφιακά Μέσα Επικοινωνίας και Περιβάλλοντα Αλληλεπίδρασης", Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

Η συμπλήρωση όλων των ερωτήσεων είναι υποχρεωτική.

Η συμβολή σας στην έρευνα είναι πολύτιμη.

Όνομα *

Αναστασία Ζέρβα

Ηλικία *

19

Παράρτημα ESN στο οποίο ανήκετε *

ESN: Erasmus Student Network

ESN TUC

Πόσο καιρό συμμετέχετε στο ESN ως εθελοντής/ -ντρια; *

1 χρόνο

Ποιος είναι ο ρόλος σας στο ESN και τι καθήκοντα περιλαμβάνει αυτός; *

Πρόεδρος (Συντονισμός, οργάνωση του συλλόγου, άμεση επικοινωνία με εθνικό προεδρείο, νομικός εκπρόσωπος, εξωτερική εκπροσώπηση σε φορείς)

Από πόσα μέλη αποτελείται το δικό σας παράρτημα ESN; *

15

Περίπου πόσα νέα μέλη εμφανίζονται κάθε χρόνο και πόσα αποχωρούν; *

εμφανίζονται περίπου 5 και αποχωρούν περίπου 2

Ποια είναι η οργανωτική δομή του παραρτήματός σας; Υπάρχει κάποια ιεραρχία; (π.χ. Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος κ.λπ.) *

Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος, Ταμίας, Υπεύθυνος Επικοινωνίας, Υπεύθυνος Τεχνικών Υπηρεσιών, Υπεύθυνος Προγραμμάτων

Πώς αποφασίζεται τι ρόλο θα έχει το κάθε μέλος και για πόσο διάστημα; Με ποια κριτήρια αναλαμβάνει κάποιος μια ορισμένη θέση μέσα στο παράρτημα; *

Ορίζονται οι ρόλοι στο καταστατικό για τους οποίους γίνονται εκλογές κάθε χρόνο

Πώς λαμβάνονται αποφάσεις οι διάφορες αποφάσεις εντός του παραρτήματος (π.χ. διαχείριση χρημάτων, επιλογή δράσεων, προορισμών κ.λπ.); Γίνεται κάποια συνέλευση; Και αν ναι, πόσο συχνά; *

Μέσω της ενδοσυλλογικής συνέλευσης

Ποια είναι η σχέση του παραρτήματός σας με τα υπόλοιπα παραρτήματα (εντός και εκτός Ελλάδας); *

Πολύ καλή με τα παραρτήματα εντός Ελλάδας, αλλά δεν υπάρχει άμεση σχέση με αυτά στο εξωτερικό

Υπάρχει κάποιας μορφής έλεγχος από τα εθνικά και διεθνή παραρτήματα ESN (π.χ. ESN Greece, ESN κ.ά.); *

Μέσω των εθνικών συνελεύσεων με το ESN Greece, αλλά και Sections' Questionnaire και το National Sections' Questionnaire

Ποια ψηφιακά μέσα χρησιμοποιεί το δικό σας παράρτημα (ιστοσελίδα, επιμέρους social media κ.ά.); *

Ιστοσελίδα, facebook, instagram, linkedin, youtube, slack, google suite, ESN Greece Forum

Ποιος διαχειρίζεται τα ψηφιακά μέσα του παραρτήματός σας; *

Ο Υπεύθυνος Επικοινωνίας και ο Υπεύθυνος Τεχνικών Υπηρεσιών του συλλόγου

Για ποιους σκοπούς χρησιμοποιείτε τα ψηφιακά μέσα (π.χ. προσέλκυση εθελοντών, ανάδειξη *
το έργο του παραρτήματός σας, αναγνώριση συνεργατών και εμπλεκόμενων μερών κ.ά.);

προσέλκυση εθελοντών, ανάδειξη του έργου του παραρτήματός μας, αναγνώριση συνεργατών και
εμπλεκόμενων μερών, εύρεση και προώθηση χορηγών, επικοινωνία και οργάνωση του συλλόγου

Με ποιον τρόπο χρησιμοποιείτε τα ψηφιακά μέσα για να επιτύχετε τους σκοπούς σας (π.χ. *
συχνό ανέβασμα υλικού, αλληλεπίδραση με άλλους χρήστες κ.ά.);

συχνό ανέβασμα υλικού, αλληλεπίδραση με άλλους χρήστες

Πότε κρίνετε ότι η χρήση των ψηφιακών μέσων που κάνατε είναι επιτυχημένη και με ποιους *
δείκτες επιτυχίας μετριέται αυτή;

Από τα στατιστικά μέσω πλατφόρμων όπως το Meta Business Suite

Ποια είναι τα ενδιαφερόμενα μέρη με τα οποία εμπλέκεται το δικό σας παράρτημα ESN *
(Ευρωπαϊκή Ένωση, Πανεπιστήμιο κ.ά.);

Πολυτεχνείο Κρήτης, Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο, Ευρωπαϊκή Ένωση, Ίδρυμα Κρατικών
Υποτροφιών, Περιφέρεια Κρήτης, Δήμος Χανίων

Με ποιους τρόπους συνεργάζεστε με τα ενδιαφερόμενα μέρη; *

Μέσω δραστηριοτήτων, ιδρυματικών και διεθνών συμφωνιών

Επικοινωνείτε την εμπλοκή σας με τα ενδιαφερόμενα μέρη προς τα έξω και αν ναι με ποιους *
τρόπους;

Μέσω e-mails αλλά και Social Media

Χρησιμοποιείτε τα ψηφιακά μέσα για να διαχειριστείτε τις ανάγκες των ενδιαφερόμενων μερών; Εάν ναι, πώς; *

Για την προώθηση των συνεργατών και τη σύναψη συμφωνιών ή τη γενικότερη επικοινωνία

Ποιες μεθόδους χρησιμοποιεί το δικό σας παράρτημα για να προσελκύσει νέους εθελοντές; *

Social Media, welcome week, ημέρα πρωτοετών, buddy system

Ποια θεωρείτε ότι είναι τα κίνητρα κάποιου για να εμπλακεί με το ESN; *

εθελοντισμός, ανάπτυξη δεξιοτήτων, νέες γνωριμίες, ταξίδια, ανταλλαγή εμπειριών

Πώς χρησιμοποιούνται τα ψηφιακά μέσα για να διευρυνθεί η βάση εθελοντών; *

Προώθηση των δράσεων του συλλόγου

Με ποιους τρόπους διασφαλίζετε τη βιωσιμότητα του παραρτήματος ώστε να έχει σταθερή παρουσία στον χρόνο; *

βιωσιμότητα: η διατήρηση ενός συγκεκριμένου επιπέδου ή ρυθμού

Με recruitment και training strategy, αξιολόγηση των μελών δύο φορές τον χρόνο, ανάπτυξη budget, εύρεση συνεργατών

Πώς διασφαλίζετε τη σταθερή παρουσία των ενδιαφερόμενων μερών και των εθελοντών στο παράρτημα; *

Τακτική οργάνωση δραστηριοτήτων και bonding

Με ποια εργαλεία διαχειρίζεται το παράρτημα τις κρίσεις και τις προκλήσεις; *

Συζήτηση με το Εθνικό Προεδρείο, εύρεση εναλλακτικών λύσεων, διατήρηση ψυχραιμίας

Υπάρχουν κοινές κατευθυντήριες και στρατηγικές σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο που πρέπει να τηρούνται από το κάθε παράρτημα ESN; *

Υπάρχουν

Υπάρχει κοινή κατεύθυνση για τον τρόπο διαχείρισης των ψηφιακών μέσων; *

ναι, το Visual Identity Manual

Σας ευχαριστώ πολύ!

This content is neither created nor endorsed by Google.

Google Forms

Φόρμα Γραπτής Συνέντευξης

Φόρμα Γραπτής Συνέντευξης στο πλαίσιο διπλωματικής εργασίας με θέμα "Τα ψηφιακά μέσα ως εργαλείο βιωσιμότητας και διαχείρισης των ενδιαφερόμενων μερών των επιμέρους Erasmus Student Network οργανισμών στην Ελλάδα".

Στοιχεία επικοινωνίας:

athanasiadou.natassa@gmail.com

Η έρευνα διεξάγεται από την:

Αναστασία Αθανασιάδου, Φοιτήτρια του ΠΜΣ "Ψηφιακά Μέσα Επικοινωνίας και Περιβάλλοντα Αλληλεπίδρασης", Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

Η συμπλήρωση όλων των ερωτήσεων είναι υποχρεωτική.

Η συμβολή σας στην έρευνα είναι πολύτιμη.

Όνομα *

Ζήσιμος Αποστόλου

Ηλικία *

22

Παράρτημα ESN στο οποίο ανήκετε *

ESN: Erasmus Student Network

ESN AUA Athens

Πόσο καιρό συμμετέχετε στο ESN ως εθελοντής/ -ντρια; *

1 χρόνο

Ποιος είναι ο ρόλος σας στο ESN και τι καθήκοντα περιλαμβάνει αυτός; *

Πρόεδρος (νόμιμος εκπρόσωπος, πρόσκληση μελών σε συνέλευση, επικοινωνία με IRO)

Από πόσα μέλη αποτελείται το δικό σας παράρτημα ESN; *

15

Περίπου πόσα νέα μέλη εμφανίζονται κάθε χρόνο και πόσα αποχωρούν; *

Κατά μέσο όρο 3-4 νέα μέλη και αποχωρούν 2-5 παλαιά μέλη

Ποια είναι η οργανωτική δομή του παραρτήματός σας; Υπάρχει κάποια ιεραρχία; (π.χ. Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος κ.λπ.) *

6 Δ.Σ. (Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος/Γραμματέας, Ταμία, Communication Manager, Web Project Administrator, Project Manager) + 3 Υποστηρικτικές θέσεις του προεδρείου

Πώς αποφασίζεται τι ρόλο θα έχει το κάθε μέλος και για πόσο διάστημα; Με ποια κριτήρια αναλαμβάνει κάποιος μια ορισμένη θέση μέσα στο παράρτημα; *

Μέσω αρχαιρεσιών, οι υποψήφιοι δηλώνουν τη θέση που επιθυμούν να λάβουν κι εφόσον έχουν την έγκριση του 50%+1 αναλαμβάνουν τα καθήκοντα της θέσης αυτής

Πώς λαμβάνονται αποφάσεις οι διάφορες αποφάσεις εντός του παραρτήματος (π.χ. διαχείριση χρημάτων, επιλογή δράσεων, προορισμών κ.λπ.); Γίνεται κάποια συνέλευση; Και αν ναι, πόσο συχνά; *

Σημαντικές Διοικητικές Αποφάσεις από μέλη του Δ.Σ. μετά από consultation του συλλόγου
Δράσεις του συλλόγου μέσω Γενικής Συνέλευσης (στο εξής ΓΣ) από μέλη και προεδρείο από κοινού
Δημιουργία Working Groups από μέλη Δ.Σ.

Ποια είναι η σχέση του παραρτήματός σας με τα υπόλοιπα παραρτήματα (εντός και εκτός Ελλάδας); *

Κατά κύριο λόγο καλές ή τυπικές σχέσεις με τα παραρτήματα εντός Ελλάδας. Με παραρτήματα του εξωτερικού δεν έχουμε ιδιαίτερες επαφές.

Υπάρχει κάποιας μορφής έλεγχος από τα εθνικά και διεθνή παραρτήματα ESN (π.χ. ESN Greece, ESN κ.ά.); *

Δεν υπάρχει κάποιος αυστηρός έλεγχος, με την έννοια ότι ο σύλλογος είναι ελεύθερος να πράττει όπως νομίζει στα πλαίσια των κανόνων του ESN Greece και ESN International

Ποια ψηφιακά μέσα χρησιμοποιεί το δικό σας παράρτημα (ιστοσελίδα, επιμέρους social media κ.ά.); *

Ιστοσελίδα, Instagram, Facebook, Whatsapp, Tiktok, Forum, Google Workspace

Ποιος διαχειρίζεται τα ψηφιακά μέσα του παραρτήματός σας; *

Αρμόδια είναι η WPA του συλλόγου (Web Project Administrator) για τεχνικά θέματα και ψηφιακά εργαλεία και ο Communication Manager διαχειρίζεται τα social media

Για ποιους σκοπούς χρησιμοποιείτε τα ψηφιακά μέσα (π.χ. προσέλκυση εθελοντών, ανάδειξη *
το έργο του παραρτήματός σας, αναγνώριση συνεργατών και εμπλεκόμενων μερών κ.ά.);

Recruitment events, προώθηση των δράσεων/εκδηλώσεων μας, μεταξύ μας επικοινωνία

Με ποιον τρόπο χρησιμοποιείτε τα ψηφιακά μέσα για να επιτύχετε τους σκοπούς σας (π.χ. *
συχνό ανέβασμα υλικού, αλληλεπίδραση με άλλους χρήστες κ.ά.);

Ανεβάζουμε σε εβδομαδιαία βάση υλικό (ειδικά στα εσωτερικά κανάλια του συλλόγου για ενημέρωση
των μελών για τεκταινόμενα του δικτύου). Στα social media η συχνότητα δεν είναι συγκεκριμένη και
εξαρτάται από το πόσες δράσεις οργανώνουμε ή πόσο θέλουμε να τις προωθήσουμε

Πότε κρίνετε ότι η χρήση των ψηφιακών μέσων που κάνατε είναι επιτυχημένη και με ποιους *
δείκτες επιτυχίας μετριέται αυτή;

Όταν υπάρχει ανταπόκριση από μέλη (για τα εσωτερικά κανάλια επικοινωνίας), όταν οργανώνονται
επιτυχημένες δράσεις (για τα social media)

Ποια είναι τα ενδιαφερόμενα μέρη με τα οποία εμπλέκεται το δικό σας παράρτημα ESN *
(Ευρωπαϊκή Ένωση, Πανεπιστήμιο κ.ά.);

Πανεπιστήμιο, Γραφείο Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων (IRO), άλλα παραρτήματα ESN

Με ποιους τρόπους συνεργάζεστε με τα ενδιαφερόμενα μέρη; *

Κοινές δράσεις με IRO, σχέση αλληλοβοήθειας με IRO, συνεργατικά event με άλλα ESN sections

Επικοινωνείτε την εμπλοκή σας με τα ενδιαφερόμενα μέρη προς τα έξω και αν ναι με ποιους *
τρόπους;

Δημιουργούμε δελτία τύπου (επίσημη προώθηση στο πανεπιστήμιο) ή ανεβάζουμε instagram
reels/tiktoks για να δείξουμε τις δράσεις που πραγματοποιήθηκαν

Χρησιμοποιείτε τα ψηφιακά μέσα για να διαχειριστείτε τις ανάγκες των ενδιαφερόμενων *
μερών; Εάν ναι, πώς;

Google forms για να δούμε προτεραιότητες του συλλόγου, τι events θέλει ο σύλλογος να οργανώνουμε,
opinión polls για σοβαρά ζητήματα που απαιτείται μια απόφαση από εμάς.
Forum posts για πληροφορίες που θέλουμε να μη χαθούν και να διατηρούνται σαν αρχείο.

Ποιες μεθόδους χρησιμοποιεί το δικό σας παράρτημα για να προσελκύσει νέους εθελοντές; *

Social Media promotion, επικοινωνία με IRO για να μεσολαβήσει στην προώθηση ενός recruitment event
στο πανεπιστήμιο

Ποια θεωρείτε ότι είναι τα κίνητρα κάποιου για να εμπλακεί με το ESN; *

Εμπειρία εθελοντισμού, να μάθει/εμπλακεί με το πρόγραμμα Erasmus+, να δικτυωθεί

Πώς χρησιμοποιούνται τα ψηφιακά μέσα για να διευρυνθεί η βάση εθελοντών; *

promotion των δράσεων μας, συμμετοχή σε συνέδρια του ESN

Με ποιους τρόπους διασφαλίζετε τη βιωσιμότητα του παραρτήματος ώστε να έχει σταθερή *
παρουσία στον χρόνο;

βιωσιμότητα: η διατήρηση ενός συγκεκριμένου επιπέδου ή ρυθμού

Προσπαθούμε να διατηρούμε events, δράσεις που έχουν ενδιαφέρον στα πλαίσια ενός action plan

Διατήρηση καλών σχέσεων με IRO (συνεχής επικοινωνία, αλληλοβοήθεια)

Recruitment όλη τη χρονιά

Συχνά training στο σύλλογο ή συνεργατικά με άλλα ESN Sections της Αθήνας

Πώς διασφαλίζετε τη σταθερή παρουσία των ενδιαφερόμενων μερών και των εθελοντών *
στο παράρτημα;

Συχνά bonding events μεταξύ των μελών του συλλόγου

Συμμετοχή στα συνέδρια (ως delegates ή εθελοντές)

Ζητάμε την άποψή τους και ακούμε τα θέλω τους

Έχουμε το κλίμα της παρέας/ομάδας και δημιουργούμε ουσιαστικές σχέσεις φιλίας και όχι μόνο συνεργασίας

Με ποια εργαλεία διαχειρίζεται το παράρτημα τις κρίσεις και τις προκλήσεις; *

Μεταξύ των μελών υπάρχουν αρκετά έμπειρα μέλη (παλαιά μέλη Δ.Σ., ενεργά μέλη εθνικού Δ.Σ.)
επομένως συμβουλευόμαστε τους παλιούς. Παράλληλα από τις πρώτες θεματικές που κάνουμε στα
training είναι το Crisis Management. Έχουμε μάθει ή μαθαίνουμε να λειτουργούμε με ψυχραιμία και να
ζητάμε βοήθεια (είτε από μέλη του συλλόγου, είτε από μέλη άλλων συλλόγων)

Υπάρχουν κοινές κατευθυντήριες και στρατηγικές σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο που *
πρέπει να τηρούνται από το κάθε παράρτημα ESN;

Πρέπει να διατηρούμε την οπτική ταυτότητα του ESN σε όλα μας τα post, να μη καταπατούμε τον Code
of Conduct του ESN International, τα event μας να στηρίζονται σε έναν από τους 6 πυλώνες δράσεις μας,
ακολουθούμε τους κανόνες του ESN Greece καθώς αποτελούμε μέλος του δικτύου αυτού

Υπάρχει κοινή κατεύθυνση για τον τρόπο διαχείρισης των ψηφιακών μέσων; *

Στο σύλλογο ναι, γενικά κάθε σύλλογος λειτουργεί με άλλο τρόπο και χρησιμοποιεί άλλα μέσα

Σας ευχαριστώ πολύ!

This content is neither created nor endorsed by Google.

Google Forms

Φόρμα Γραπτής Συνέντευξης

Φόρμα Γραπτής Συνέντευξης στο πλαίσιο διπλωματικής εργασίας με θέμα "Τα ψηφιακά μέσα ως εργαλείο βιωσιμότητας και διαχείρισης των ενδιαφερόμενων μερών των επιμέρους Erasmus Student Network οργανισμών στην Ελλάδα".

Στοιχεία επικοινωνίας:

athanasiadou.natassa@gmail.com

Η έρευνα διεξάγεται από την:

Αναστασία Αθανασιάδου, Φοιτήτρια του ΠΜΣ "Ψηφιακά Μέσα Επικοινωνίας και Περιβάλλοντα Αλληλεπίδρασης", Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

Η συμπλήρωση όλων των ερωτήσεων είναι υποχρεωτική.

Η συμβολή σας στην έρευνα είναι πολύτιμη.

Όνομα *

Θεοφάνης Κουρουπέτρογλου

Ηλικία *

23

Παράρτημα ESN στο οποίο ανήκετε *

ESN: Erasmus Student Network

ESN DUTH

Πόσο καιρό συμμετέχετε στο ESN ως εθελοντής/ -ντρια; *

3 χρόνια (από το 2020)

Ποιος είναι ο ρόλος σας στο ESN και τι καθήκοντα περιλαμβάνει αυτός; *

Είμαι υπεύθυνος επικοινωνίας: είμαι υπεύθυνος για την διαχείριση των μέσων επικοινωνίας

Από πόσα μέλη αποτελείται το δικό σας παράρτημα ESN; *

10

Περίπου πόσα νέα μέλη εμφανίζονται κάθε χρόνο και πόσα αποχωρούν; *

Περίπου 7 νέα άτομα και περίπου 3 αποχωρούν

Ποια είναι η οργανωτική δομή του παραρτήματός σας; Υπάρχει κάποια ιεραρχία; (π.χ. Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος κ.λπ.) *

Πρόεδρος, αντιπρόεδρος, ταμίας - υπεύθυνος επικοινωνίας, υπεύθυνος δράσεων, υπεύθυνος ηλεκτρονικών εργαλείων - βοηθητικές θέσεις - απλά μέλη

Πώς αποφασίζεται τι ρόλο θα έχει το κάθε μέλος και για πόσο διάστημα; Με ποια κριτήρια αναλαμβάνει κάποιος μια ορισμένη θέση μέσα στο παράρτημα; *

Στην αρχή της χρονιάς (Σεπτέμβρης) υπάρχει περίοδος δηλώσεων και έπειτα ακολουθεί ψηφοφορία για την ανάληψη θέσεων σύμφωνα με το καταστατικό μας

Πώς λαμβάνονται αποφάσεις οι διάφορες αποφάσεις εντός του παραρτήματος (π.χ. διαχείριση χρημάτων, επιλογή δράσεων, προορισμών κ.λπ.); Γίνεται κάποια συνέλευση; Και αν ναι, πόσο συχνά;

*

Όπως ορίζεται από το καταστατικό οι αποφάσεις λαμβάνονται μέσω ψηφοφορίας στην Γενική Συνέλευση. Αυτές οι συνελεύσεις συμβαίνουν σε μηνιαία βάση

Ποια είναι η σχέση του παραρτήματός σας με τα υπόλοιπα παραρτήματα (εντός και εκτός Ελλάδας);

*

Η σχέση μας με τα υπόλοιπα παραρτήματα είναι καλή και βασίζεται στη συχνή (μηνιαία) επικοινωνία των μελών μας με μέλη από τα υπόλοιπα παραρτήματα που έχουν αντίστοιχες υποχρεώσεις, αλλά και την επαφή μας με φυσική παρουσία σε συνέδρια 4 εθνικά συνέδρια και διεθνή συνέδρια τον χρόνο

Υπάρχει κάποιος μορφής έλεγχος από τα εθνικά και διεθνή παραρτήματα ESN (π.χ. ESN Greece, ESN κ.ά.);

*

Υπάρχει τυπικός έλεγχος από το ESN Greece στο κατά πόσο φέρουμε τις δεσμευτικές μας υποχρεώσεις εις πέρας και πιο γενικά και από το ESN International στην εικόνα του συλλόγου στα social media

Ποια ψηφιακά μέσα χρησιμοποιεί το δικό σας παράρτημα (ιστοσελίδα, επιμέρους social media κ.ά.);

*

Website, instagram, Facebook page, TikTok

Ποιος διαχειρίζεται τα ψηφιακά μέσα του παραρτήματός σας; *

Ο υπεύθυνος επικοινωνίας (communication manager)

Για ποιους σκοπούς χρησιμοποιείτε τα ψηφιακά μέσα (π.χ. προσέλκυση εθελοντών, ανάδειξη *
το έργο του παραρτήματός σας, αναγνώριση συνεργατών και εμπλεκόμενων μερών κ.ά.);

Κυρίως για προσέλκυση νέων μελών και για την ανάδειξη των δράσεων και ιδανικών μας και την
προβολή τους στο πανεπιστήμιο και την τοπική κοινωνία

Με ποιον τρόπο χρησιμοποιείτε τα ψηφιακά μέσα για να επιτύχετε τους σκοπούς σας (π.χ. *
συχνό ανέβασμα υλικού, αλληλεπίδραση με άλλους χρήστες κ.ά.);

Στόχος είναι οι τρεις αναρτήσεις την εβδομάδα στο instagram και Facebook με συνοδεία συχνών story
(καθημερινά) και περιστασιακού υλικού στο TikTok

Πότε κρίνετε ότι η χρήση των ψηφιακών μέσων που κάνατε είναι επιτυχημένη και με ποιους *
δείκτες επιτυχίας μετριέται αυτή;

Κυρίως με τις μετρήσεις προβολών και αντιδράσεων που προσφέρει η meta

Ποια είναι τα ενδιαφερόμενα μέρη με τα οποία εμπλέκεται το δικό σας παράρτημα ESN *
(Ευρωπαϊκή Ένωση, Πανεπιστήμιο κ.ά.);

Το Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, Europe direct eastern Macedonia and Thrace, Περιφέρεια
Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης, ΙΚΥ

Με ποιους τρόπους συνεργάζεστε με τα ενδιαφερόμενα μέρη; *

Συνδιοργάνωση εκδηλώσεων κοινωνικού, περιβαλλοντικού και εθελοντικού περιεχομένου

Επικοινωνείτε την εμπλοκή σας με τα ενδιαφερόμενα μέρη προς τα έξω και αν ναι με ποιους *
τρόπους;

Ναι, και επικοινωνείται μέσα από τον τύπο και τα social media

Χρησιμοποιείτε τα ψηφιακά μέσα για να διαχειριστείτε τις ανάγκες των ενδιαφερόμενων μερών; Εάν ναι, πώς; *

Ναι, προωθούμε τις εκδηλώσεις που συνδιοργανώνονται στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης

Ποιες μεθόδους χρησιμοποιεί το δικό σας παράρτημα για να προσελκύσει νέους εθελοντές; *

Πρώτωση των δράσεων και ιδανικών μας όπως και στόχευση στο τι μπορεί να κερδίσει ένα πιθανό μέλος

Ποια θεωρείτε ότι είναι τα κίνητρα κάποιου για να εμπλακεί με το ESN; *

Η κοινωνική δικτύωση με φοιτητές τοπικούς και εξωτερικούς, η κοινωνική προσφορά και η ικανοποίηση που μπορεί αυτή να προσφέρει, η εξάσκηση soft skills και hard skills που θα βοηθήσουν αργότερα στην εργασιακή του αποκατάσταση

Πώς χρησιμοποιούνται τα ψηφιακά μέσα για να διευρυνθεί η βάση εθελοντών; *

Γίνονται στοχευμένα posts και stories τις περιόδους αναζήτησης υποψηφίων μελών

Με ποιους τρόπους διασφαλίζετε τη βιωσιμότητα του παραρτήματος ώστε να έχει σταθερή παρουσία στον χρόνο; *

βιωσιμότητα: η διατήρηση ενός συγκεκριμένου επιπέδου ή ρυθμού

Με σταθερή στοχοθεσία και συχνή επικοινωνία κυρίως online, λόγω του ότι το παράρτημά μας απλώνεται σε 4 πόλεις. Προσπαθούμε, εκτός αυτού, να έχουμε όσο περισσότερη επαφή δια ζώσης γίνεται με πολλές δράσεις τόσο για τους εισερχόμενους φοιτητές όσο και για το bonding των μελών

Πώς διασφαλίζετε τη σταθερή παρουσία των ενδιαφερόμενων μερών και των εθελοντών στο παράρτημα; *

Προβάλλοντας συνεχώς τις δράσεις και την κοινωνική συνεισφορά του παραρτήματος

Με ποια εργαλεία διαχειρίζεται το παράρτημα τις κρίσεις και τις προκλήσεις; *

Οι αποφάσεις σε θέματα κρίσεων, όπως και σε κάθε άλλη, απρόοπτη κατάσταση λαμβάνονται με ψυχραιμία μέσα από έκτακτες γενικές συνελεύσεις, όπως ορίζεται από το καταστατικό του παραρτήματος

Υπάρχουν κοινές κατευθυντήριες και στρατηγικές σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο που πρέπει να τηρούνται από το κάθε παράρτημα ESN; *

Ναι, υπάρχουν και μεταδίδονται/ ελέγχεται η τήρησή τους από το ESN Greece

Υπάρχει κοινή κατεύθυνση για τον τρόπο διαχείρισης των ψηφιακών μέσων; *

Ναι, υπάρχει κοινή κατεύθυνση σε όλα τα παραρτήματα για τον οπτικό κώδικα, την αποτελεσματική επικοινωνία των σκοπών μας, και τις καλές πρακτικές προώθησης στα κοινωνικά δίκτυα

Σας ευχαριστώ πολύ!

This content is neither created nor endorsed by Google.

Google Forms

Φόρμα Γραπτής Συνέντευξης

Φόρμα Γραπτής Συνέντευξης στο πλαίσιο διπλωματικής εργασίας με θέμα "Τα ψηφιακά μέσα ως εργαλείο βιωσιμότητας και διαχείρισης των ενδιαφερόμενων μερών των επιμέρους Erasmus Student Network οργανισμών στην Ελλάδα".

Στοιχεία επικοινωνίας:

athanasiadou.natassa@gmail.com

Η έρευνα διεξάγεται από την:

Αναστασία Αθανασιάδου, Φοιτήτρια του ΠΜΣ "Ψηφιακά Μέσα Επικοινωνίας και Περιβάλλοντα Αλληλεπίδρασης", Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

Η συμπλήρωση όλων των ερωτήσεων είναι υποχρεωτική.

Η συμβολή σας στην έρευνα είναι πολύτιμη.

Όνομα *

Βασιλική Τσερτσενέ

Ηλικία *

21

Παράρτημα ESN στο οποίο ανήκετε *

ESN: Erasmus Student Network

ESN UoM Thessaloniki

Πόσο καιρό συμμετέχετε στο ESN ως εθελοντής/ -ντρια; *

1.5 χρόνο

Ποιος είναι ο ρόλος σας στο ESN και τι καθήκοντα περιλαμβάνει αυτός; *

Communication Manager - Διαχείριση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης του section μας

Από πόσα μέλη αποτελείται το δικό σας παράρτημα ESN; *

27

Περίπου πόσα νέα μέλη εμφανίζονται κάθε χρόνο και πόσα αποχωρούν; *

Εμφάνιση περίπου 7 μελών και αποχώρηση 1-2

Ποια είναι η οργανωτική δομή του παραρτήματός σας; Υπάρχει κάποια ιεραρχία; (π.χ. Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος κ.λπ.) *

President
Vice President
Local Coordinator
Treasurer
Web Master Administrator
Communication Manager

Πώς αποφασίζεται τι ρόλο θα έχει το κάθε μέλος και για πόσο διάστημα; Με ποια κριτήρια αναλαμβάνει κάποιος μια ορισμένη θέση μέσα στο παράρτημα; *

Μέσω ψηφοφορίας μεταξύ των μελών, εκλογή προεδρείου κάθε Σεπτέμβριο συνήθως

Πώς λαμβάνονται αποφάσεις οι διάφορες αποφάσεις εντός του παραρτήματος (π.χ. διαχείριση χρημάτων, επιλογή δράσεων, προορισμών κ.λπ.); Γίνεται κάποια συνέλευση; Και αν ναι, πόσο συχνά; *

Συνέλευση συλλογικά δύο φορές τον μήνα, όπως επίσης συνέλευση διασυλλογικά (με τα 2 ακόμη ESN sections της Θεσσαλονίκης)

Ποια είναι η σχέση του παραρτήματός σας με τα υπόλοιπα παραρτήματα (εντός και εκτός Ελλάδας); *

Πολύ καλή συνεργασία, κυρίως με τα 2 άλλα sections της Θεσσαλονίκης (ESN AUTH, ESN IHU), όπου διοργανώνουμε κοινά events στην πόλη μας

Υπάρχει κάποιος έλεγχος από τα εθνικά και διεθνή παραρτήματα ESN (π.χ. ESN Greece, ESN κ.ά.); *

Φυσικά, πρώτα από το ESN Greece, σε περίπτωση παραβίαση κανονισμών και μετέπειτα από κάποιες συγκεκριμένες παραβάσεις μπορεί να παρέμβει και το ESN International

Ποια ψηφιακά μέσα χρησιμοποιεί το δικό σας παράρτημα (ιστοσελίδα, επιμέρους social media κ.ά.); *

Instagram, Facebook, Telegram και ιστοσελίδα

Ποιος διαχειρίζεται τα ψηφιακά μέσα του παραρτήματός σας; *

Η communication manager

Για ποιους σκοπούς χρησιμοποιείτε τα ψηφιακά μέσα (π.χ. προσέλκυση εθελοντών, ανάδειξη *
το έργο του παραρτήματός σας, αναγνώριση συνεργατών και εμπλεκόμενων μερών κ.ά.);

Προσέλκυση εθελοντών, προώθηση events, ανάδειξη έργων καθώς και αναγνώριση συνεργατών

Με ποιον τρόπο χρησιμοποιείτε τα ψηφιακά μέσα για να επιτύχετε τους σκοπούς σας (π.χ. *
συχνό ανέβασμα υλικού, αλληλεπίδραση με άλλους χρήστες κ.ά.);

Συχνό ανέβασμα υλικού, κυρίως δημιουργία Instagram Stories

Πότε κρίνετε ότι η χρήση των ψηφιακών μέσων που κάνατε είναι επιτυχημένη και με ποιους *
δείκτες επιτυχίας μετριέται αυτή;

Βλέποντας το engagement με τους ακόλουθους μας (μέτρηση like σε ποστ και views σε Instagram)

Ποια είναι τα ενδιαφερόμενα μέρη με τα οποία εμπλέκεται το δικό σας παράρτημα ESN *
(Ευρωπαϊκή Ένωση, Πανεπιστήμιο κ.ά.);

Γραφείο Erasmus του Πανεπιστημίου Μακεδονίας

Με ποιους τρόπους συνεργάζεστε με τα ενδιαφερόμενα μέρη; *

Συχνή επικοινωνία με τους υπεύθυνους του γραφείου Erasmus, για επίτευξη κοινών στόχων (πχ
Δημιουργία βίντεο για την προώθηση του Erasmus μέσω εθελοντών και φοιτητών Erasmus)

Επικοινωνείτε την εμπλοκή σας με τα ενδιαφερόμενα μέρη προς τα έξω και αν ναι με ποιους *
τρόπους;

Με κοινή προώθηση των έργων μας

Χρησιμοποιείτε τα ψηφιακά μέσα για να διαχειριστείτε τις ανάγκες των ενδιαφερόμενων μερών; Εάν ναι, πώς; *

Φυσικά, κυρίως για τη συχνή επικοινωνία και την προώθηση

Ποιες μεθόδους χρησιμοποιεί το δικό σας παράρτημα για να προσελκύσει νέους εθελοντές; *

Δημιουργία event "Meet ESN Thessaloniki", 3 φορές ανά εξάμηνο σε συνεργασία με τα άλλα 2 παραρτήματα της Θεσσαλονίκης

Ποια θεωρείτε ότι είναι τα κίνητρα κάποιου για να εμπλακεί με το ESN; *

Networking καθώς και ένα σημαντικό πλεονέκτημα για το βιογραφικό

Πώς χρησιμοποιούνται τα ψηφιακά μέσα για να διευρυνθεί η βάση εθελοντών; *

Προώθηση των δράσεων μας καθώς και εκδηλώσεων όπου μπορούν να μας γνωρίσουν δυνητικά εθελοντές και να μάθουν ακόμη περισσότερα για τις δράσεις μας

Με ποιους τρόπους διασφαλίζετε τη βιωσιμότητα του παραρτήματος ώστε να έχει σταθερή παρουσία στον χρόνο; *

βιωσιμότητα: η διατήρηση ενός συγκεκριμένου επιπέδου ή ρυθμού

Συχνή επικοινωνία και συνεργασία μεταξύ των εθελοντών

Πώς διασφαλίζετε τη σταθερή παρουσία των ενδιαφερόμενων μερών και των εθελοντών στο παράρτημα; *

Κίνητρα για να μείνουν, δημιουργία Bonding Trip για την ύπαρξη (δια)συλλογικού πνεύματος, συμμετοχή σε National Assemblies και άλλα

Με ποια εργαλεία διαχειρίζεται το παράρτημα τις κρίσεις και τις προκλήσεις; *

Με κοινή συζήτηση σε συλλογικές, καθώς και με κλήσεις μεταξύ του προεδρείου

Υπάρχουν κοινές κατευθυντήριες και στρατηγικές σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο που πρέπει να τηρούνται από το κάθε παράρτημα ESN; *

Visual Identity Mode

Υπάρχει κοινή κατεύθυνση για τον τρόπο διαχείρισης των ψηφιακών μέσων; *

Υπάρχει η ελευθερία να ακολουθεί το κάθε παράρτημα τη δική του αισθητική, πάντα όμως σεβόμενη τους κανόνες VIM

Σας ευχαριστώ πολύ!

This content is neither created nor endorsed by Google.

Google Forms

Φόρμα Γραπτής Συνέντευξης

Φόρμα Γραπτής Συνέντευξης στο πλαίσιο διπλωματικής εργασίας με θέμα "Τα ψηφιακά μέσα ως εργαλείο βιωσιμότητας και διαχείρισης των ενδιαφερόμενων μερών των επιμέρους Erasmus Student Network οργανισμών στην Ελλάδα".

Στοιχεία επικοινωνίας:

athanasiadou.natassa@gmail.com

Η έρευνα διεξάγεται από την:

Αναστασία Αθανασιάδου, Φοιτήτρια του ΠΜΣ "Ψηφιακά Μέσα Επικοινωνίας και Περιβάλλοντα Αλληλεπίδρασης", Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

Η συμπλήρωση όλων των ερωτήσεων είναι υποχρεωτική.

Η συμβολή σας στην έρευνα είναι πολύτιμη.

Όνομα *

Ιωάννα Ζαρνίκα-Καραγιάννη

Ηλικία *

26

Παράρτημα ESN στο οποίο ανήκετε *

ESN: Erasmus Student Network

Erasmus Student Network University of Patras (ESN UOPA)

Πόσο καιρό συμμετέχετε στο ESN ως εθελοντής/ -ντρια; *

5 χρόνια

Ποιος είναι ο ρόλος σας στο ESN και τι καθήκοντα περιλαμβάνει αυτός; *

Είμαι ενεργό μέλος του συλλόγου και στα καθήκοντα μας προτίστως είναι η παρακολούθηση των εβδομαδιαίων συνελεύσεων, η συμμετοχή σε ομάδες διοργάνωσης δράσεων του συλλόγου και η στήριξη των δράσεων του (με παρουσία, δημιουργία υλικού, ομιλία ή ο,τι χρειαστεί). Παράλληλα οφείλουμε να είμαστε ενήμεροι για ζητήματα που αφορούν τον τοπικό σύλλογο αλλά και το εθνικό και διεθνές δίκτυο και να ψηφίζουμε σε τυχόν ψηφοφορίες που υπάρχουν.

Από πόσα μέλη αποτελείται το δικό σας παράρτημα ESN; *

16

Περίπου πόσα νέα μέλη εμφανίζονται κάθε χρόνο και πόσα αποχωρούν; *

Εμφανίζονται περίπου 13-15 μέλη κάθε έτος και αποχωρούν ίσος αριθμός μελών, αναλόγως τις καταστάσεις (η εισροή νέων μελών την περίοδο της πανδημίας ήταν πολύ μικρότερη)

Ποια είναι η οργανωτική δομή του παραρτήματός σας; Υπάρχει κάποια ιεραρχία; (π.χ. Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος κ.λπ.) *

Ο σύλλογος έχει πενταμελές διοικητικό συμβούλιο το οποίο απαρτίζεται από Πρόεδρο, Αντιπρόεδρο, Ταμία, Υπεύθυνο Επικοινωνίας, Υπεύθυνο Διαδικτύου - Γραμματέα και μια υποστηρικτή προς το Προεδρείο θέση, αυτή του Υπευθύνου Συνεργασιών.

Πώς αποφασίζεται τι ρόλο θα έχει το κάθε μέλος και για πόσο διάστημα; Με ποια κριτήρια αναλαμβάνει κάποιος μια ορισμένη θέση μέσα στο παράρτημα; *

Οι ρόλοι και οι θητείες του προεδρείου καθορίζονται από το Καταστατικό και τον Εσωτερικό Κανονισμό του συλλόγου.

Πώς λαμβάνονται αποφάσεις οι διάφορες αποφάσεις εντός του παραρτήματος (π.χ. διαχείριση χρημάτων, επιλογή δράσεων, προορισμών κ.λπ.); Γίνεται κάποια συνέλευση; Και αν ναι, πόσο συχνά; *

Όλες οι αποφάσεις λαμβάνονται από την γενική συνέλευση και τις συνεδριάσεις του προεδρείου. Τόσο οι συνελεύσεις όσο και οι συνεδριάσεις του προεδρείου γίνονται εβδομαδιαία, εκτός απροόπτου.

Ποια είναι η σχέση του παραρτήματός σας με τα υπόλοιπα παραρτήματα (εντός και εκτός Ελλάδας); *

Γενικά συνεργαζόμαστε κάποιες φορές σε διοργάνωση δράσεων (κυρίως εκδρομών, καθώς στην Πάτρα υπάρχει μόνο ο δικός μας σύλλογος) και προσπαθούμε μέσω των διαφόρων κοινοτήτων μελών (πχ η κοινότητα των τοπικών αντιπροέδρων των διαφόρων παραρτημάτων της Ελλάδας) να κρατάμε επαφή με τα τεκταινόμενα στις άλλες πόλεις για πιθανή βοήθεια. Παραλληλα, στα πλαίσια εθνικών και διεθνών συνεδρίων ή εκπαιδευτικών συνεδρίων, οι εθελοντές μας που είναι συμμετέχοντες σε αυτά συνεργάζονται με εθελοντές άλλων παραρτημάτων του δικτύου σε συζητήσεις, workshops κλπ.

Υπάρχει κάποιας μορφής έλεγχος από τα εθνικά και διεθνή παραρτήματα ESN (π.χ. ESN Greece, ESN κ.ά.); *

Συμπληρώνονται ετήσια ερωτηματολόγια για συλλογή διαφόρων πληροφοριών από το ESN Greece και το ESN AISBL (International) σχετικά με τον αριθμό μελών, δράσεων, τα οικονομικά ζητήματα, τα διαδικτυακά μέσα κλπ που σκοπό έχουν την επίβλεψη του επιπέδου των συλλόγων.

Ποια ψηφιακά μέσα χρησιμοποιεί το δικό σας παράρτημα (ιστοσελίδα, επιμέρους social media κ.ά.); *

Social media: Instagram, Facebook

ESNcard site: www.ESNcard.org

Website: www.uopa.esngreece.gr

Buddy system: www.buddysystem.eu

Youtube

Collaboration tools: Slack, Discord, Google workspace, Whatsapp

Ποιος διαχειρίζεται τα ψηφιακά μέσα του παραρτήματός σας; *

Διαχειριστές όλων των ψηφιακών μέσων του συλλόγου είναι μέλη του προεδρείου. Οι διαχειριστές είναι υπεύθυνοι για το περιεχόμενο, την έγκριση μελών στις αντίστοιχες ομάδες καθώς και την επίλυση προβλημάτων

Για ποιους σκοπούς χρησιμοποιείτε τα ψηφιακά μέσα (π.χ. προσέλκυση εθελοντών, ανάδειξη το έργου του παραρτήματός σας, αναγνώριση συνεργατών και εμπλεκόμενων μερών κ.ά.); *

Προσέλκυση νέων εθελοντών, ανάδειξη δράσεων, ανάδειξη συνεργατών, παροχή πληροφοριών, αντιστοίχιση τοπικών φοιτητών-φοιτητών Erasmus, εσωτερική επικοινωνία και οργάνωση, διατήρηση αρχείου

Με ποιον τρόπο χρησιμοποιείτε τα ψηφιακά μέσα για να επιτύχετε τους σκοπούς σας (π.χ. συχνό ανέβασμα υλικού, αλληλεπίδραση με άλλους χρήστες κ.ά.); *

Συχνό ανέβασμα υλικού, επικαιροποίηση πληροφοριών για εύκολη αναζήτηση από τους διεθνείς αλλά και τους ντόπιους φοιτητές, προώθηση δράσεων, αλληλεπίδραση με άλλους χρήστες, δημοσίευση νέων του συλλόγου και επόμενων tasks (εσωτερικά για την οργάνωση των μελών)

Πότε κρίνετε ότι η χρήση των ψηφιακών μέσων που κάνατε είναι επιτυχημένη και με ποιους δείκτες επιτυχίας μετριέται αυτή; *

Κρίνουμε ότι η χρήση των μέσων δικτύωσης και των ιστοσελίδων στις οποίες διατηρεί λογαριασμό ο σύλλογος είναι επιτυχημένη όταν οι πληροφορίες που έχει είναι επικαιροποιημένες και όταν οι ακόλουθοι και οι επισκέπτες αυτών έχουν αυξητική τάση συγκριτικά με παρόμοιες περιόδους άλλων ετών (πχ καλοκαίρια, περιόδους υποδοχής ξένων φοιτητών κλπ). Στα εσωτερικά μας κανάλια επικοινωνίας και οργάνωσης η χρήση κρίνεται ως επιτυχημένη όταν διαχέεται η πληροφορία σωστά, κρατείται σωστό αρχείο δράσεων/πρακτικών κλπ και αυτό παρακολουθείται από τα μέλη του προεδρείου

Ποια είναι τα ενδιαφερόμενα μέρη με τα οποία εμπλέκεται το δικό σας παράρτημα ESN (Ευρωπαϊκή Ένωση, Πανεπιστήμιο κ.ά.); *

Τοπικά καταστήματα/εταιρείες
Τμήμα Διεθνών Σχέσεων Πανεπιστημίου Πατρών
Φοιτητικές ομάδες Πανεπιστημίου Πατρών
Τμήμα Πολιτικών Μηχανικών Πανεπιστημίου Πατρών

Με ποιους τρόπους συνεργάζεστε με τα ενδιαφερόμενα μέρη; *

Τοπικά καταστήματα/εταιρείες: Προσφορές για τους φοιτητές με την επίδειξη ειδικής κάρτας-μέλους, αξιοποίηση πόρων (προιοντων, χώρων, εξοπλισμού) για διοργάνωση δράσεων
Τμήμα Διεθνών Σχέσεων Πανεπιστημίου Πατρών: Συνδιοργάνωση δράσεων, χάραξη κοινών στρατηγικών μέσω συναντήσεων, επιχορήγηση
Φοιτητικές ομάδες Πανεπιστημίου Πατρών: Συνδιοργάνωση δράσεων, αξιοποίηση εξοπλισμού για διοργάνωση δράσεων
Τμήμα Πολιτικών Μηχανικών Πανεπιστημίου Πατρών: διατηρούμε γραφείο στο τμήμα

Επικοινωνείτε την εμπλοκή σας με τα ενδιαφερόμενα μέρη προς τα έξω και αν ναι με ποιους *
τρόπους;

Τοπικά καταστήματα/εταιρείες: Οι συνεργασίες μας ανακοινώνονται στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και την ιστοσελίδα μας

Τμήμα Διεθνών Σχέσεων Πανεπιστημίου Πατρών: η συνεργασία μας φαίνεται τόσο από την κοινή παρουσία σε δράσεις όσο από την συμπερίληψη πληροφοριών/στοιχείων επικοινωνίας στις σελίδες και στα έντυπα υλικά μας

Φοιτητικές ομάδες Πανεπιστημίου Πατρών: Οι κοινές μας δράσεις ανακοινώνονται στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης

Χρησιμοποιείτε τα ψηφιακά μέσα για να διαχειριστείτε τις ανάγκες των ενδιαφερόμενων μερών; Εάν ναι, πώς; *

Τοπικά καταστήματα/εταιρείες: προώθηση προϊόντων, δράσεων, προσφορών

Τμήμα Διεθνών Σχέσεων Πανεπιστημίου Πατρών: διάδοση πληροφοριών για εγγραφές, πανεπιστημιακά ζητήματα, ανάθεση buddy για προσωπική βοήθεια

Φοιτητικές ομάδες Πανεπιστημίου Πατρών: διάδοση δράσεων

Ποιες μεθόδους χρησιμοποιεί το δικό σας παράρτημα για να προσελκύσει νέους εθελοντές; *

καμπάνιες προσέλκυσης νέων εθελοντών στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης

προτροπή από το τμήμα Διεθνών Σχέσεων στους Έλληνες φοιτητές που γυρνούν από Erasmus για συμμετοχή στις δράσεις του συλλόγου

διάδοση δράσεων στόμα με στόμα

Ποια θεωρείτε ότι είναι τα κίνητρα κάποιου για να εμπλακεί με το ESN; *

εξάσκηση ξένων γλωσσών

νέους φίλους από όλο τον κόσμο

δυνατότητα διαχείρισης έργων

προσωπική ανάπτυξη

σεμινάρια και συνέδρια

επαφή με το διεθνές περιβάλλον

Πώς χρησιμοποιούνται τα ψηφιακά μέσα για να διευρυνθεί η βάση εθελοντών; *

Άμεσα, μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης γίνονται καμπάνιες προσέλκυσης νέων εθελοντών και ανακοινώσεις σχετικά με περιόδους υποδοχής αυτών.

Έμμεσα, μέσω της προώθησης και γνωστοποίησης της ύπαρξης του συλλόγου από τους συνεργάτες μας

Με ποιους τρόπους διασφαλίζετε τη βιωσιμότητα του παραρτήματος ώστε να έχει σταθερή *
παρουσία στον χρόνο;

βιωσιμότητα: η διατήρηση ενός συγκεκριμένου επιπέδου ή ρυθμού

Υπαρξη βιώσιμου budget

Εξασφάλιση στήριξης από αρμόδια τμήματα του Πανεπιστημίου Πατρών

Συνεχής προσέλκυση νέων μελών

Πώς διασφαλίζετε τη σταθερή παρουσία των ενδιαφερόμενων μερών και των εθελοντών *
στο παράρτημα;

Ποιοτικές δράσεις

Κίνητρα για συμμετοχή σε πρότζεκτ/δράσεις

Ισχυρές συμφωνίες/προώθηση

Με ποια εργαλεία διαχειρίζεται το παράρτημα τις κρίσεις και τις προκλήσεις; *

Η ερώτηση αυτή είναι αρκετά γενική, ωστόσο οι κρίσεις αντιμετωπίζονται με κατάλληλη ανάθεση πραγμάτων σε εθελοντές και αξιοποίηση εξωτερικής βοήθειας

Υπάρχουν κοινές κατευθυντήριες και στρατηγικές σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο που *
πρέπει να τηρούνται από το κάθε παράρτημα ESN;

Κοινό όραμα και αξίες

Ανεπίσημοι κανονισμοί συμπεριφοράς σε event/συνέδρια

Κοινοί κανόνες οπτικής ταυτότητας

Ανεπίσημοι κανονισμοί διάθεσης κάρτας μέλους

Υπάρχει κοινή κατεύθυνση για τον τρόπο διαχείρισης των ψηφιακών μέσων; *

Κοινό υλικό που διαμοιράζεται

Κοινοί κανόνες οπτικής ταυτότητας

Σας ευχαριστώ πολύ!

This content is neither created nor endorsed by Google.

Google Forms

Φόρμα Γραπτής Συνέντευξης

Φόρμα Γραπτής Συνέντευξης στο πλαίσιο διπλωματικής εργασίας με θέμα "Τα ψηφιακά μέσα ως εργαλείο βιωσιμότητας και διαχείρισης των ενδιαφερόμενων μερών των επιμέρους Erasmus Student Network οργανισμών στην Ελλάδα".

Στοιχεία επικοινωνίας:

athanasiadou.natassa@gmail.com

Η έρευνα διεξάγεται από την:

Αναστασία Αθανασιάδου, Φοιτήτρια του ΠΜΣ "Ψηφιακά Μέσα Επικοινωνίας και Περιβάλλοντα Αλληλεπίδρασης", Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

Η συμπλήρωση όλων των ερωτήσεων είναι υποχρεωτική.

Η συμβολή σας στην έρευνα είναι πολύτιμη.

Όνομα *

Παπαδόπουλος Γεώργιος

Ηλικία *

20

Παράρτημα ESN στο οποίο ανήκετε *

ESN: Erasmus Student Network

ESN Hellenic Mediterranean University (ESN HMU)

Πόσο καιρό συμμετέχετε στο ESN ως εθελοντής/ -ντρια; *

1 χρόνο και 3 μήνες περίπου.

Ποιος είναι ο ρόλος σας στο ESN και τι καθήκοντα περιλαμβάνει αυτός; *

Είμαι ο Communication Manager (CM) του ESN HMU.

Τα καθήκοντά μου περιλαμβάνουν:

- Διαχείριση όλων των social media του συλλόγου (αναρτήσεις, μηνύματα κτλ)
- Marketing, δημιουργία προωθητικού υλικού, graphics, forms κτλ
- Εξωτερική επικοινωνία του συλλόγου.
- Λήψη αποφάσεων ως μέλος του τοπικού προεδρείου (local board)
- Μηνιαία meetings με την Communication Manager του ESN Greece και των υπόλοιπων CM των τοπικών συλλόγων.

Από πόσα μέλη αποτελείται το δικό σας παράρτημα ESN; *

30

Περίπου πόσα νέα μέλη εμφανίζονται κάθε χρόνο και πόσα αποχωρούν; *

Κάθε χρόνο έχουμε περίπου 10 νέα μέλη και 10 αποχωρήσεις.

Ποια είναι η οργανωτική δομή του παραρτήματός σας; Υπάρχει κάποια ιεραρχία; (π.χ. Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος κ.λπ.) *

Υπάρχουν 3 επίπεδα: 1. Local board, 2. Active Members, 3. Alumni

1. Το local board (LB) αποτελείται από 6 άτομα: President, Vice President, Treasurer, Communication Manager, Relationship Manager και Project Manager.

2. Τα ενεργά μέλη μας βοηθούν στην οργάνωση εβδομαδιαίων εκδηλώσεων και στο Buddy System.

3. Οι alumni είναι παλιά μέλη του ESN HMU που δεν είναι πλέον ενεργεί εθελοντές, μας παρέχουν γνώσεις από την εμπειρία τους όταν χρειάζεται.

Πώς αποφασίζεται τι ρόλο θα έχει το κάθε μέλος και για πόσο διάστημα; Με ποια κριτήρια αναλαμβάνει κάποιος μια ορισμένη θέση μέσα στο παράρτημα; *

Γίνονται εκλογές για τις θέσεις του local board ετησίως, στις οποίες ψηφίζουν όλα τα ενεργά μέλη ανάμεσα στους υποψηφίους για την κάθε θέση. Ο κάθε υποψήφιος μπορεί να αιτιολογήσει γιατί είναι κατάλληλος για την εκάστοτε θέση πριν αρχίσει η ψηφοφορία.

Πώς λαμβάνονται αποφάσεις οι διάφορες αποφάσεις εντός του παραρτήματος (π.χ. διαχείριση χρημάτων, επιλογή δράσεων, προορισμών κ.λπ.); Γίνεται κάποια συνέλευση; Και αν ναι, πόσο συχνά; *

Για την διεξαγωγή events κάθε φύσης γίνεται μια μηνιαία κατά βάση συνέλευση όλων των μελών του ESN Heraklion (το ESN Heraklion αποτελείται από το ESN HMU και το ESN UOC, καθώς οι δράσεις μας στο Ηράκλειο είναι από κοινού) και αποφασίζουμε τα events για τον επόμενο μήνα. Τα events τα αποφασίζουμε κυρίως ονομαστικά τι θα είναι και στην συνέχεια διαμορφώνονται working groups για κάθε event, με συνεχή υποστήριξη από τα μέλη του local board. Αν χρειαστεί χρηματοδότηση από το ταμείο για ένα event το working group κάνει αίτημα στο local board και ο treasurer εγκρίνει ή όχι το αίτημα.

Ποια είναι η σχέση του παραρτήματός σας με τα υπόλοιπα παραρτήματα (εντός και εκτός Ελλάδας); *

Είμαστε κοινωνικοί. Επικοινωνούμε είτε μέσω ομαδικών συνομιλιών online είτε σε εθνικά και παγκόσμια συνέδρια. Συνεργαζόμαστε στενά με τα υπόλοιπα ESN της Κρήτης (ESN UOC & ESN TUC) για κοινές δράσεις και training.

Υπάρχει κάποιας μορφής έλεγχος από τα εθνικά και διεθνή παραρτήματα ESN (π.χ. ESN Greece, ESN κ.ά.); *

Όλοι οι τοπικοί σύλλογοι του ESN ελέγχονται τακτικά από το ESN Greece. Γίνονται μηνιαία meetings σε κάθε θέση τοπικού προεδρείου με το αντίστοιχο άτομο από το προεδρείο του ESN Greece. Πολύ βασικό είναι να τηρείτε το VIM (=Visual Identity Manual).

Ποια ψηφιακά μέσα χρησιμοποιεί το δικό σας παράρτημα (ιστοσελίδα, επιμέρους social media κ.ά.); *

Ιστοσελίδα, Facebook, Instagram, Messenger, Whatsapp groups.

Ποιος διαχειρίζεται τα ψηφιακά μέσα του παραρτήματός σας; *

Ο Communication Manager, επί του παρόντος δηλαδή εγώ.

Για ποιους σκοπούς χρησιμοποιείτε τα ψηφιακά μέσα (π.χ. προσέλκυση εθελοντών, ανάδειξη το έργου του παραρτήματός σας, αναγνώριση συνεργατών και εμπλεκόμενων μερών κ.ά.); *

Messenger: επικοινωνία με μέλη του ESN HMU,

Whatsapp: επικοινωνία με ερασμίτες,

Facebook & Instagram: προσέλκυση εθελοντών, προώθηση εκδηλώσεων, αναγνώριση συνεργατών, επικοινωνία.

Με ποιον τρόπο χρησιμοποιείτε τα ψηφιακά μέσα για να επιτύχετε τους σκοπούς σας (π.χ. συχνό ανέβασμα υλικού, αλληλεπίδραση με άλλους χρήστες κ.ά.); *

Παρατηρήσαμε ότι τα βίντεο αρέσουν περισσότερο από φωτογραφίες, οπότε ανεβαίνουν βίντεο με στιγμές από τα events (κυρίως instagram) καθώς και stories για κάθε event εκ των προτέρων και αναρτήσεις σε whatsapp groups. Επίσης απαντάμε άμεσα σε μηνύματα κάθε πλατφόρμας, εντός μερικών ωρών.

Πότε κρίνετε ότι η χρήση των ψηφιακών μέσων που κάνατε είναι επιτυχημένη και με ποιους δείκτες επιτυχίας μετριέται αυτή; *

Από τις συμμετοχές που έχουμε στα events, το feedback που λαμβάνουμε (πολύ σημαντικό, το ζητάμε για κάθε event που κάνουμε), τις προβολές/κοινωνιότητες/σχόλια που λαμβάνουν οι δημοσιεύσεις μας.

Ποια είναι τα ενδιαφερόμενα μέρη με τα οποία εμπλέκεται το δικό σας παράρτημα ESN (Ευρωπαϊκή Ένωση, Πανεπιστήμιο κ.ά.); *

Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο, Γραφείο διεθνών σχέσεων, Γραφείο διασύνδεσης και σταδιοδρομίας
Πανεπιστήμιο Κρήτης
ATHENA European University
Τοπικοί συνεργάτες

Με ποιους τρόπους συνεργάζεστε με τα ενδιαφερόμενα μέρη; *

Για διοργάνωση event μαζί τους και αλληλοπροώθηση.

Επικοινωνείτε την εμπλοκή σας με τα ενδιαφερόμενα μέρη προς τα έξω και αν ναι με ποιους τρόπους; *

Αναρτήσεις σε social media platforms.

Χρησιμοποιείτε τα ψηφιακά μέσα για να διαχειριστείτε τις ανάγκες των ενδιαφερόμενων μερών; Εάν ναι, πώς; *

Ναι, μέσα από αναρτήσεις σε social media.

Ποιες μεθόδους χρησιμοποιεί το δικό σας παράρτημα για να προσελκύσει νέους εθελοντές; *

Ανάρτηση δημοσιεύσεων στα social media, αφίσες σε εμφανή χώρους του πανεπιστημίου, ενημερωτικά περίπτερα (stand) κτλ

Ποια θεωρείτε ότι είναι τα κίνητρα κάποιου για να εμπλακεί με το ESN; *

Θα έχει την ευκαιρία να βοηθήσει φοιτητές Erasmus τα εγκλιματιστούν και να οργανώνει και να συμμετέχει σε συναρπαστικές εκδηλώσεις όπως ταξίδια (συμπεριλαμβανομένων των διεθνών), πάρτι ή τακτικές εκδηλώσεις όπως game nights, bowling, greek nights και πολλά άλλα!

Πώς χρησιμοποιούνται τα ψηφιακά μέσα για να διευρυνθεί η βάση εθελοντών; *

-

Με ποιους τρόπους διασφαλίζετε τη βιωσιμότητα του παραρτήματος ώστε να έχει σταθερή *
παρουσία στον χρόνο;

βιωσιμότητα: η διατήρηση ενός συγκεκριμένου επιπέδου ή ρυθμού

-

Πώς διασφαλίζετε τη σταθερή παρουσία των ενδιαφερόμενων μερών και των εθελοντών *
στο παράρτημα;

Είμαστε ενεργοί οργανώνουμε δράσεις/εκδηλώσεις σε εβδομαδιαία βάση σε συνεργασία με τα ενδιαφερόμενα μέρη.

Με ποια εργαλεία διαχειρίζεται το παράρτημα τις κρίσεις και τις προκλήσεις; *

-

Υπάρχουν κοινές κατευθυντήριες και στρατηγικές σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο που *
πρέπει να τηρούνται από το κάθε παράρτημα ESN;

Ναι, σε κομμάτι communication manager πρέπει να τηρείται το VIM (=Visual Identity Manual) και να βοηθάμε τους φοιτητές Erasmus κατά την διαμονή τους.

Υπάρχει κοινή κατεύθυνση για τον τρόπο διαχείρισης των ψηφιακών μέσων; *

Όλες οι αναρτήσεις πρέπει να είναι σύμφωνα με το VIM (=Visual Identity Manual).

Σας ευχαριστώ πολύ!

This content is neither created nor endorsed by Google.

Google Forms

Φόρμα Γραπτής Συνέντευξης

Φόρμα Γραπτής Συνέντευξης στο πλαίσιο διπλωματικής εργασίας με θέμα "Τα ψηφιακά μέσα ως εργαλείο βιωσιμότητας και διαχείρισης των ενδιαφερόμενων μερών των επιμέρους Erasmus Student Network οργανισμών στην Ελλάδα".

Στοιχεία επικοινωνίας:

athanasiadou.natassa@gmail.com

Η έρευνα διεξάγεται από την:

Αναστασία Αθανασιάδου, Φοιτήτρια του ΠΜΣ "Ψηφιακά Μέσα Επικοινωνίας και Περιβάλλοντα Αλληλεπίδρασης", Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

Η συμπλήρωση όλων των ερωτήσεων είναι υποχρεωτική.

Η συμβολή σας στην έρευνα είναι πολύτιμη.

Όνομα *

Ανδριάνα Σπ.

Ηλικία *

21

Παράρτημα ESN στο οποίο ανήκετε *

ESN: Erasmus Student Network

ESN Haro

Πόσο καιρό συμμετέχετε στο ESN ως εθελοντής/ -ντρια; *

Κάτι παραπάνω από 1 χρόνο

Ποιος είναι ο ρόλος σας στο ESN και τι καθήκοντα περιλαμβάνει αυτός; *

Κατέχω τη θέση της αντιπροέδρου που είναι μεταξύ άλλων υπεύθυνη για το ανθρώπινο δυναμικό του συλλόγου και την ομαλή λειτουργία του. Καθώς και υπεύθυνη επικοινωνίας με κύριες υποχρεώσεις την δημιουργία γραφικών, την ενημέρωση και την προώθηση των δράσεων προς το ευρύ κοινό.

Από πόσα μέλη αποτελείται το δικό σας παράρτημα ESN; *

21 μέλη συνολικά. Ομως που δεν ανήκουν στην κατηγορία alumni

Περίπου πόσα νέα μέλη εμφανίζονται κάθε χρόνο και πόσα αποχωρούν; *

ΔΓ/ΔΑ

Ποια είναι η οργανωτική δομή του παραρτήματός σας; Υπάρχει κάποια ιεραρχία; (π.χ. Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος κ.λπ.) *

Υπάρχει το local board το οποίο αποτελείται από: Πρόεδρο, αντιπρόεδρο, ταμία, υπεύθυνο επικοινωνίας, υπεύθυνο δράσεων, WPA, υπεύθυνο συνεργασιών. Ύστερα ακολουθούν τα μέλη και η ομάδα συχνά υποστηρίζεται και με τις γνώσεις των alumni μελών. Τέλος, υπάρχουν και ορισμένοι buddies που δεν ανήκουν στον σύλλογο ωστόσο βοηθούν τα άτομα που έχουν αναλάβει σε ο,τι αυτά χρειαστούν.

Πώς αποφασίζεται τι ρόλο θα έχει το κάθε μέλος και για πόσο διάστημα; Με ποια κριτήρια αναλαμβάνει κάποιος μια ορισμένη θέση μέσα στο παράρτημα; *

Αποφασίζεται μέσω συνέλευσης του board και αφού έχουμε δει αν το άτομο είναι ενεργό, αν πληρεί κάποιες προϋποθέσεις και κατώφλια που εμείς έχουμε θέσει βάσει του στόχου της θέσης αυτής.

Πώς λαμβάνονται αποφάσεις οι διάφορες αποφάσεις εντός του παραρτήματος (π.χ. διαχείριση χρημάτων, επιλογή δράσεων, προορισμών κ.λπ.); Γίνεται κάποια συνέλευση; Και αν ναι, πόσο συχνά; *

Γίνεται συνέλευση του προεδρείου κάθε 2 εβδομάδες ή κάθε εβδομάδα αν αυτό κριθεί αναγκαίο.

Ποια είναι η σχέση του παραρτήματός σας με τα υπόλοιπα παραρτήματα (εντός και εκτός Ελλάδας); *

Εκτιμάται αρκετά καλή καθώς συχνά λαμβάνουμε ή στέλνουμε προτάσεις για συνεργασίες με άλλους τοπικούς συλλόγους.

Υπάρχει κάποιας μορφής έλεγχος από τα εθνικά και διεθνή παραρτήματα ESN (π.χ. ESN Greece, ESN κ.ά.); *

Ναι

Ποια ψηφιακά μέσα χρησιμοποιεί το δικό σας παράρτημα (ιστοσελίδα, επιμέρους social media κ.ά.); *

ESN Forum, Instagram, Facebook, Website στο esn παράρτημα και telegram για την επικοινωνία με τα members και το board η OC για κάποιο event.

Ποιος διαχειρίζεται τα ψηφιακά μέσα του παραρτήματός σας; *

η Communication Manager και η WPA

Για ποιους σκοπούς χρησιμοποιείτε τα ψηφιακά μέσα (π.χ. προσέλκυση εθελοντών, ανάδειξη *
το έργο του παραρτήματός σας, αναγνώριση συνεργατών και εμπλεκόμενων μερών κ.ά.);

Χρησιμοποιείται για ενημέρωση, προσέλκυση εθελοντών, ανάδειξη το έργο μας, αναγνώριση
συνεργατών και εμπλεκόμενων μερών κ.α.

Με ποιον τρόπο χρησιμοποιείτε τα ψηφιακά μέσα για να επιτύχετε τους σκοπούς σας (π.χ. *
συχνό ανέβασμα υλικού, αλληλεπίδραση με άλλους χρήστες κ.ά.);

Προγραμματισμένο ανέβασμα υλικού στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, ξεκούραστο για το μάτι. Γίνεται
συχνή ενημέρωση όλων των φοιτητών του πανεπιστημίου και μέσω των email για σημαντικές
ημερομηνίες και γεγονότα. Τέλος, γίνεται προσπάθεια να υπάρχει εγκαίρως απάντηση στις πλατφόρμες
όταν το κοινό χρειάζεται την βοήθειά μας.

Πότε κρίνετε ότι η χρήση των ψηφιακών μέσων που κάνατε είναι επιτυχημένη και με ποιους *
δείκτες επιτυχίας μετριέται αυτή;

Προκύπτει από στατιστικά δεδομένα και την απήχηση που παρατηρείται στα δρώμενα.

Ποια είναι τα ενδιαφερόμενα μέρη με τα οποία εμπλέκεται το δικό σας παράρτημα ESN *
(Ευρωπαϊκή Ένωση, Πανεπιστήμιο κ.ά.);

Με ποιους τρόπους συνεργάζεστε με τα ενδιαφερόμενα μέρη; *

Με το πανεπιστήμιο συνεργαζόμαστε μέσω του γραφείου διασύνδεσης/ γραφείο Erasmus.

Επικοινωνείτε την εμπλοκή σας με τα ενδιαφερόμενα μέρη προς τα έξω και αν ναι με ποιους *
τρόπους;

Πραγματοποιείται μέσω email, εγγράφων και συναντήσεων με τα μέρη αυτά.

Χρησιμοποιείτε τα ψηφιακά μέσα για να διαχειριστείτε τις ανάγκες των ενδιαφερόμενων *
μερών; Εάν ναι, πώς;

Τα μκδ αποτελούν τρόπο να αναδειχτούν οι δράσεις μας και το ποιος είναι ο ρόλος μας στην κοινότητα (πχ του Πανεπιστημίου) ώστε μέσα από αυτά να κατανοήσουν και οπτικά οι ενδιαφερόμενοι για το τί εστί ESN.

Ποιες μεθόδους χρησιμοποιεί το δικό σας παράρτημα για να προσελκύσει νέους εθελοντές; *

Δράσεις ώστε μέσα από αυτές να γνωρίσουν τον σύλλογο και ύστερα recruitment.
Αρκετές φορές γίνεται και χαλαρός καφές στον χώρο του πανεπιστημίου όπου άτομα που είναι τριγύρω μπορούν να κάτσουν μαζί μας, να χαλαρώσουν και να μάθουμε γενικά πράγματα ο ένας για τον άλλον.

Ποια θεωρείτε ότι είναι τα κίνητρα κάποιου για να εμπλακεί με το ESN; *

Η αυτοβελτίωση σαν άνθρωπος και η απόκτηση γνώσεων που θα είναι χρήσιμο εφόδιο και για την μελλοντική επαγγελματική καριέρα του.

Πώς χρησιμοποιούνται τα ψηφιακά μέσα για να διευρυνθεί η βάση εθελοντών; *

Κυρίως μέσω της ενημέρωσης.

Με ποιους τρόπους διασφαλίζετε τη βιωσιμότητα του παραρτήματος ώστε να έχει σταθερή *
παρουσία στον χρόνο;

βιωσιμότητα: η διατήρηση ενός συγκεκριμένου επιπέδου ή ρυθμού

Με προγραμματισμό, με προσεκτική τοποθέτηση και χειρισμό σε ο,τι καλούμαστε να επικοινωνήσουμε,
συχνές συναντήσεις και ενημερώσεις.

Πώς διασφαλίζετε τη σταθερή παρουσία των ενδιαφερόμενων μερών και των εθελοντών *
στο παράρτημα;

Υπάρχουν σε περιπτώσεις η δημιουργία νόμιμων εγγράφων για τους συνεργάτες, και για τους εθελοντές
προσπαθούμε να δίνεται βήμα και ευκαιρίες. Επίσης φέτος μοιράζεται και ερωτηματολόγιο αξιολόγησης
της τοπικής κοινότητας και ερωτηματολόγιο για το αν επιθυμούν να συνεχίσουν την δράση τους στο
σύλλογο.

Με ποια εργαλεία διαχειρίζεται το παράρτημα τις κρίσεις και τις προκλήσεις; *

Υπάρχει διάλογος, συναντήσεις και deadlines. Επομένως προσπαθούμε στα ανθρώπινα πλαίσια πάντα να
μην υπάρχουν τέτοιες καταστάσεις.

Υπάρχουν κοινές κατευθυντήριες και στρατηγικές σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο που *
πρέπει να τηρούνται από το κάθε παράρτημα ESN;

Ναι, υπάρχει κανονισμός

Υπάρχει κοινή κατεύθυνση για τον τρόπο διαχείρισης των ψηφιακών μέσων; *

Ναι, υπάρχουν οδηγίες που πρέπει να ακολουθούνται για την επικοινωνία και μετάδοση της
πληροφορίας.

Σας ευχαριστώ πολύ!

1/23/23, 11:08 PM

Φόρμα Γραπτής Συνέντευξης

This content is neither created nor endorsed by Google.

Google Forms

https://docs.google.com/forms/d/1eQuxi74I7quKvHtGy1Yq9_Is6GkzS-qQc-r6IRKtnXA/edit#question=214882402&field=1625033153

53/76

Φόρμα Γραπτής Συνέντευξης

Φόρμα Γραπτής Συνέντευξης στο πλαίσιο διπλωματικής εργασίας με θέμα "Τα ψηφιακά μέσα ως εργαλείο βιωσιμότητας και διαχείρισης των ενδιαφερόμενων μερών των επιμέρους Erasmus Student Network οργανισμών στην Ελλάδα".

Στοιχεία επικοινωνίας:

athanasiadou.natassa@gmail.com

Η έρευνα διεξάγεται από την:

Αναστασία Αθανασιάδου, Φοιτήτρια του ΠΜΣ "Ψηφιακά Μέσα Επικοινωνίας και Περιβάλλοντα Αλληλεπίδρασης", Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

Η συμπλήρωση όλων των ερωτήσεων είναι υποχρεωτική.

Η συμβολή σας στην έρευνα είναι πολύτιμη.

Όνομα *

Τριανταφύλλου Γιώργος

Ηλικία *

21

Παράρτημα ESN στο οποίο ανήκετε *

ESN: Erasmus Student Network

ESN Panteion

Πόσο καιρό συμμετέχετε στο ESN ως εθελοντής/ -ντρια; *

9 Μήνες

Ποιος είναι ο ρόλος σας στο ESN και τι καθήκοντα περιλαμβάνει αυτός; *

Project Manager- Στα καθήκοντα της θέσης περιλαμβάνονται η δημιουργία δράσεων που να εξυπηρετούν τους σκοπούς (causes) του ESN, με αποδέκτη τους φοιτητές Εράσμους αλλά και τα μέλη του ESN. Επίσης, περιλαμβάνεται η μεταφορά της πληροφορίας, όπως έρχεται από το ESN Greece, προς το τοπικό σύλλογο.

Από πόσα μέλη αποτελείται το δικό σας παράρτημα ESN; *

Περίπου 10 άτομα ενεργά μέλη και άλλα 15 απλά μη ενεργά

Περίπου πόσα νέα μέλη εμφανίζονται κάθε χρόνο και πόσα αποχωρούν; *

Λόγω της πανδημίας, είχαν εμφανιστεί πολύ λίγα μέλη και είχαν αποχωρήσει πολλά κατά τα έτη 2020-2021. Όμως από το εαρινό εξάμηνο του 2022, εμφανίζεται μία αυξητική τάση στην εισδοχή νέων μελών με περίπου 10 νέα μέλη ανά εξάμηνο και λίγες αποχωρήσεις.

Ποια είναι η οργανωτική δομή του παραρτήματός σας; Υπάρχει κάποια ιεραρχία; (π.χ. Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος κ.λπ.) *

1. Πρόεδρος
2. Αντιπρόεδρος
3. Project Manager
4. Communication Manager
5. Treasurer (Ταμίας)
6. Web Project Administrator
7. Γραμματέας

Πώς αποφασίζεται τι ρόλο θα έχει το κάθε μέλος και για πόσο διάστημα; Με ποια κριτήρια αναλαμβάνει κάποιος μια ορισμένη θέση μέσα στο παράρτημα; *

Οι μόνες θέσεις που έχουν κριτήρια είναι η θέση του Προέδρου και του Αντιπροέδρου, που απλά απαιτούν μία παραπάνω εμπειρία στο ESN. Για όλες τις υπόλοιπες θέσεις, δεν υπάρχει κάποια συγκεκριμένη προαπαίτηση. Για να αναλάβει κάποιος μία θέση, διεξάγονται εκλογές κάθε χρόνο το Σεπτέμβριο και με βάση γράμματα ενδιαφέροντος δηλώνει ο υποψήφιος τι θέλει να κάνει στη θέση αυτή, γιατί διάλεξε τη θέση αυτή και ίσως κάποια προηγούμενη σχετική εμπειρία. Μετά ακολουθείται σχετική ψηφοφορία και με απλή πλειοψηφία, εκλέγεται το άτομο στην εκάστοτε θέση.

Πώς λαμβάνονται αποφάσεις οι διάφορες αποφάσεις εντός του παραρτήματος (π.χ. διαχείριση χρημάτων, επιλογή δράσεων, προορισμών κ.λπ.); Γίνεται κάποια συνέλευση; Και αν ναι, πόσο συχνά; *

Ναι, γίνονται οι λεγόμενες συλλογικές συνελεύσεις όπου μαζεύονται όλα τα μέλη, ενεργά και απλά, και συζητούν για όλα τα ζητήματα που μπορεί να αφορούν το σύλλογο, όπως τα παραπάνω που αναφέρατε. Ακόμη υπάρχουν οι συλλογικές Προεδρείου, που αφορούν ζητήματα οργάνωσης του συλλόγου και γενικά πιο εξειδικευμένης φύσεως.

Ποια είναι η σχέση του παραρτήματός σας με τα υπόλοιπα παραρτήματα (εντός και εκτός Ελλάδας); *

Στο ESN υπάρχει μία διαδικασία γνωριμίας των συλλόγων από όλο το κόσμο μεταξύ τους, μέσω πολλών διεθνών συνεδρίων που διοργανώνονται και μέσω μεταφοράς καλών πρακτικών με τη βοήθεια πλατφόρμων από το ESN International

Υπάρχει κάποιας μορφής έλεγχος από τα εθνικά και διεθνή παραρτήματα ESN (π.χ. ESN Greece, ESN κ.ά.); *

Ναι υπάρχει, αν και θα τον έλεγα κατά βάση υποστηρικτικό ως προς τις ανάγκες των συλλόγων. Για την Ελλάδα, υπεύθυνος φορέας για όλα τα παραρτήματα της χώρας είναι το ESN Greece και αντίστοιχα για όλα τα εθνικά παραρτήματα είναι το ESN International.

Ποια ψηφιακά μέσα χρησιμοποιεί το δικό σας παράρτημα (ιστοσελίδα, επιμέρους social media κ.ά.); *

Facebook και Instagram για κοινοποίηση και προώθηση των δράσεων
Ομαδικές συνομιλίες στο Whatsapp για επικοινωνία με τους Ερασμίτες και προώθηση των δράσεων
Ομαδικές στο Messenger για ενδοσυλλογική επικοινωνία
Ιστοσελίδα βρίσκεται σε φάση ανανέωσης αυτή τη στιγμή

Ποιος διαχειρίζεται τα ψηφιακά μέσα του παραρτήματός σας; *

Η Communication Manager τα Social Media και ο Web Project Administrator την ιστοσελίδα μας.

Για ποιους σκοπούς χρησιμοποιείτε τα ψηφιακά μέσα (π.χ. προσέλκυση εθελοντών, ανάδειξη το έργου του παραρτήματός σας, αναγνώριση συνεργατών και εμπλεκόμενων μερών κ.ά.); *

Βεβαίως για όλους τους παραπάνω σκοπούς που αναφέρατε και κυρίως για τη προώθηση της δράσης που κάνουμε προς τα έξω.

Με ποιον τρόπο χρησιμοποιείτε τα ψηφιακά μέσα για να επιτύχετε τους σκοπούς σας (π.χ. συχνό ανέβασμα υλικού, αλληλεπίδραση με άλλους χρήστες κ.ά.); *

Πολύ σωστά, συχνό ανέβασμα υλικού, ώστε να κρατούνται και τα μέλη και οι φοιτητές Εράσμους ενεργοί.

Πότε κρίνετε ότι η χρήση των ψηφιακών μέσων που κάνατε είναι επιτυχημένη και με ποιους δείκτες επιτυχίας μετριέται αυτή; *

Όταν μία δράση έχει αντίκτυπο και συμμετοχή από τους φοιτητές. Βρισκόμαστε στη φάση χρήσης συγκεκριμένων KPI's για τη αξιολόγηση της επιτυχίας της προώθησης των δράσεων μας.

Ποια είναι τα ενδιαφερόμενα μέρη με τα οποία εμπλέκεται το δικό σας παράρτημα ESN (Ευρωπαϊκή Ένωση, Πανεπιστήμιο κ.ά.); *

Το Πανεπιστήμιο, το γραφείο Διεθνών Σχέσεων και Ευρωπαϊκής Ένωσης του Πανεπιστημίου και η Ευρωπαϊκή Ένωση αλλά κυρίως στο Εθνικό επίπεδο η ΕΕ.

Με ποιους τρόπους συνεργάζεστε με τα ενδιαφερόμενα μέρη; *

Με το πανεπιστήμιο βρισκόμαστε σε στενή επαφή γιατί η δράση μας αυτό αφορά κυρίως. Το Πανεπιστήμιο μας παρέχει γραφείο και το Γραφείο Διεθνών μας δίνει τις λίστες με τους εισερχόμενους φοιτητές, ώστε να οργανώσουμε τη δράση μας για το εκάστοτε εξάμηνο και ακαδημαϊκό έτος.

Επικοινωνείτε την εμπλοκή σας με τα ενδιαφερόμενα μέρη προς τα έξω και αν ναι με ποιους τρόπους; *

Όχι, γιατί αυτή η εμπλοκή δυστυχώς έχει πολλά κενά από μόνη της, με την έννοια της δυσκολίας επικοινωνίας με το ίδιο το πανεπιστήμιο.

Χρησιμοποιείτε τα ψηφιακά μέσα για να διαχειριστείτε τις ανάγκες των ενδιαφερόμενων μερών; Εάν ναι, πώς; *

Όχι δυστυχώς

Ποιες μεθόδους χρησιμοποιεί το δικό σας παράρτημα για να προσελκύσει νέους εθελοντές; *

Προβολή των δραστηριοτήτων μας και διοργάνωση δράσεων για τη γνωριμία με νέα άτομα που ενδιαφέρονται να εισέλθουν στο ESN.

Ποια θεωρείτε ότι είναι τα κίνητρα κάποιου για να εμπλακεί με το ESN; *

Motivation να βοηθήσει, Ανάγκη διατήρησης επαφής με το Erasmus μετά τη κινητικότητα και σίγουρα οι δράσεις που σε μεγάλο βαθμό έχουν και ψυχαγωγικό χαρακτήρα.

Πώς χρησιμοποιούνται τα ψηφιακά μέσα για να διευρυνθεί η βάση εθελοντών; *

Με τη προώθηση μέσω στόρυ των δράσεων μας και κατά τη διάρκεια των recruitment προώθηση των λόγων που κάποιο μέλος χρειάζεται να γίνει μέλος του ESN

Με ποιους τρόπους διασφαλίζετε τη βιωσιμότητα του παραρτήματος ώστε να έχει σταθερή * παρουσία στον χρόνο;

βιωσιμότητα: η διατήρηση ενός συγκεκριμένου επιπέδου ή ρυθμού

Θα ομολογήσω ειλικρινά πολύ ωραία ερώτηση, γιατί είναι ένα ζήτημα που μας αφορά σε πολύ μεγάλο βαθμό. Αυτό που χρειάζεται για αυτό το σκοπό είναι, όταν εισέρχονται νέα μέλη να γίνονται δράσεις για αυτά και κυρίως να κρατείται ένα διαρκές ενδιαφέρον για το ESN και έτσι να κρατείται η βιωσιμότητα μέσα στο χρόνο. Σε αυτό το σκοπό, εννοείται τα Social Media παίζουν βασικό ρόλο.

Πώς διασφαλίζετε τη σταθερή παρουσία των ενδιαφερόμενων μερών και των εθελοντών * στο παράρτημα;

Με τη συμμετοχή των μελών στις πρώτες τους δράσεις με την υποστήριξη πιο έμπειρων μελών και σχετικά με το πανεπιστήμιο με τη προβολή της δράσης μας σε αυτό και την προβολή της σημασίας του συλλόγου για αυτό.

Με ποια εργαλεία διαχειρίζεται το παράρτημα τις κρίσεις και τις προκλήσεις; *

Με τη βοήθεια των συλλογικών όπου θέτουμε τυχόν προβλήματα και κρίσεις και τις πιθανές τους λύσεις.

Υπάρχουν κοινές κατευθυντήριες και στρατηγικές σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο που πρέπει να τηρούνται από το κάθε παράρτημα ESN; *

Ναι βεβαίως και μάλιστα εκτείνονται σε όλο το φάσμα της δραστηριότητας του ESN. Βέβαια το πιο σημαντικό κομμάτι αυτού είναι η κοινή οπτική ταυτότητα που υπάρχει για όλους τους συλλόγους ESN στο κόσμο.

Υπάρχει κοινή κατεύθυνση για τον τρόπο διαχείρισης των ψηφιακών μέσων; *

Ναι βεβαίως, υπάρχει το Visual Identity Manual που δίνει κοινές οδηγίες για τη προβολή της οπτικής ταυτότητας των συλλόγων ESN. Επίσης, υπάρχει η κοινή ταυτότητα όλων των ιστοσελίδων συλλόγων ESN στο κόσμο.

Σας ευχαριστώ πολύ!

This content is neither created nor endorsed by Google.

Google Forms

Φόρμα Γραπτής Συνέντευξης

Φόρμα Γραπτής Συνέντευξης στο πλαίσιο διπλωματικής εργασίας με θέμα "Τα ψηφιακά μέσα ως εργαλείο βιωσιμότητας και διαχείρισης των ενδιαφερόμενων μερών των επιμέρους Erasmus Student Network οργανισμών στην Ελλάδα".

Στοιχεία επικοινωνίας:

athanasiadou.natassa@gmail.com

Η έρευνα διεξάγεται από την:

Αναστασία Αθανασιάδου, Φοιτήτρια του ΠΜΣ "Ψηφιακά Μέσα Επικοινωνίας και Περιβάλλοντα Αλληλεπίδρασης", Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

Η συμπλήρωση όλων των ερωτήσεων είναι υποχρεωτική.

Η συμβολή σας στην έρευνα είναι πολύτιμη.

Όνομα *

Αντωνία

Ηλικία *

23

Παράρτημα ESN στο οποίο ανήκετε *

ESN: Erasmus Student Network

ESN HARO

Πόσο καιρό συμμετέχετε στο ESN ως εθελοντής/ -ντρια; *

1,5 χρόνο

Ποιος είναι ο ρόλος σας στο ESN και τι καθήκοντα περιλαμβάνει αυτός; *

Είμαι πρόεδρος του ESN HARO. Ως πρόεδρος εκπροσωπώ τον Σύλλογο και το Δ.Σ. σε όλες τις σχέσεις τους ενώπιον πάσης αρχής, δικαστηρίου και πάσης φύσεως φορέα ή/και οργανισμού (ιδιώτη ή/και δημόσιου) τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό. Συντονίζω τη δράση, και συγκαλώ και διευθύνω τις συνεδριάσεις του Δ.Σ.. Καλώ τις Γ.Σ.. Υπογράφω όλα τα έγγραφα που αφορούν την Ομοσπονδία μαζί με τον Ταμία ή τον Γραμματέα ανάλογα. Ο πρόεδρος είναι επίσης ο κύριος νομικός εκπρόσωπος του συλλόγου και η κεφαλή του προεδρείου. Είναι υπεύθυνος για την εκπροσώπηση του συλλόγου σε συνεργάτες και τοπικές αρχές καθώς και για την επικοινωνία με το πανεπιστήμιο. Τέλος είναι ο σύνδεσμος μεταξύ του συλλόγου και του εθνικού επιπέδου (οφείλει να ενημερώνει για όλες τις εξελίξεις και Deadlines).

Από πόσα μέλη αποτελείται το δικό σας παράρτημα ESN; *

33

Περίπου πόσα νέα μέλη εμφανίζονται κάθε χρόνο και πόσα αποχωρούν; *

Εμφανίζονται κάτω από δέκα μέλη τον χρόνο. Αποχωρούν γύρω στα 5.

Ποια είναι η οργανωτική δομή του παραρτήματός σας; Υπάρχει κάποια ιεραρχία; (π.χ. Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος κ.λπ.) *

Υπάρχουν τα μέλη και το προεδρείο το οποίο αποτελούν οι παρακάτω θέσεις: πρόεδρος, αντιπρόεδρος, ταμίας, γραμματέας/web project administrator, programme manager (υπεύθυνο εκδηλώσεων), communication manager (διαχειριστής/στρια social media προφίλ), partnership manager (υπεύθυνο για τις συνεργασίες με εξωτερικούς φορείς). Τα άτομα που κατέχουν θέση στο προεδρείο έχουν περισσότερες υποχρεώσεις απέναντι στον σύλλογο και πρόσβαση σε δεδομένα αυτού.

Πώς αποφασίζεται τι ρόλο θα έχει το κάθε μέλος και για πόσο διάστημα; Με ποια κριτήρια αναλαμβάνει κάποιος μια ορισμένη θέση μέσα στο παράρτημα; *

Το διάστημα είναι σπάντα μία ακαδημαϊκή χρονιά. Η διαδικασία που ακολουθείται είναι η εξής. Υπάρχουν σε ένα drive οι αρμοδιότητες της κάθε θέσης του προεδρείου. Τα μέλη καλούνται να τις διαβάσουν και αν το επιθυμούν, να δηλώσουν υποψηφιότητα σε κάποια θέση με βάση τα ενδιαφέροντά τους, τις ικανότητες που νιώθουν ότι έχουν κλπ. Έπειτα γίνεται ψηφοφορία ανοικτή σε όλο τον σύλλογο και έτσι αποφασίζεται τι ρόλο θα έχει κάθε μέλος.

Πώς λαμβάνονται αποφάσεις οι διάφορες αποφάσεις εντός του παραρτήματος (π.χ. διαχείριση χρημάτων, επιλογή δράσεων, προορισμών κ.λπ.); Γίνεται κάποια συνέλευση; Και αν ναι, πόσο συχνά; *

Το προεδρείο συνεδριάζει κάθε δεύτερη εβδομάδα όπου αποφασίζει για κάθε θέμα. Σε ορισμένα ζητήματα, όπως διαχείριση χρημάτων, αποφασίζει μόνο του. Σε κάποια άλλα αποφασίζει όλος ο σύλλογος.

Ποια είναι η σχέση του παραρτήματός σας με τα υπόλοιπα παραρτήματα (εντός και εκτός Ελλάδας); *

Σαν σύλλογος της Αθήνας έχουμε μεγαλύτερη επαφή με τους άλλους συλλόγους της Αθήνας. Είναι συχνή και η επικοινωνία με άλλους συλλόγους της Ελλάδας. Εκτός Ελλάδας δεν ξέρω κατά πόσο υπάρχει επικοινωνία.

Υπάρχει κάποιας μορφής έλεγχος από τα εθνικά και διεθνή παραρτήματα ESN (π.χ. ESN Greece, ESN κ.ά.); *

Το προεδρείο του ESN Greece είναι αυτό που παίρνει αποφάσεις στο εθνικό επίπεδο. Όλοι οι τοπικοί σύλλογοι είναι υποχρεωμένοι να ακολουθούν κάποιους κανόνες για την καλύτερη λειτουργία του δικτύου. Το ίδιο ισχύει και με το προεδρείο του ESN AISBL.

Ποια ψηφιακά μέσα χρησιμοποιεί το δικό σας παράρτημα (ιστοσελίδα, επιμέρους social media κ.ά.); *

Χρησιμοποιούμε το site μας, facebook, instagram, telegram, εργαλεία της Google (google forms, gmail, google drive κλπ)

Ποιος διαχειρίζεται τα ψηφιακά μέσα του παραρτήματός σας; *

Κυρίως ο Communication Manager του συλλόγου και ο Web Project Administrator. Περιστασιακά βοηθούν και τα υπόλοιπα μέλη του προεδρείου.

Για ποιους σκοπούς χρησιμοποιείτε τα ψηφιακά μέσα (π.χ. προσέλκυση εθελοντών, ανάδειξη *
το έργο του παραρτήματός σας, αναγνώριση συνεργατών και εμπλεκόμενων μερών κ.ά.);

Ένας από τους σημαντικότερους λόγους είναι η ενημέρωση των ερασιμιτών σχετικά με τις δράσεις μας. Έπειτα είναι η ανάδειξη του έργου στην τοπική κοινότητα καθώς και η προσέλκυση νέων μελών.

Με ποιον τρόπο χρησιμοποιείτε τα ψηφιακά μέσα για να επιτύχετε τους σκοπούς σας (π.χ. *
συχνό ανέβασμα υλικού, αλληλεπίδραση με άλλους χρήστες κ.ά.);

Ανεβάζουμε συνέχεια τις δράσεις που διοργανώνουμε και προσπαθούμε το περιεχόμενο αλλά κυρίως η παρουσίαση αυτού να είναι ενδιαφέρουσα ώστε να έχουμε μεγαλύτερη προσέλευση στις δράσεις.

Πότε κρίνετε ότι η χρήση των ψηφιακών μέσων που κάνατε είναι επιτυχημένη και με ποιους *
δείκτες επιτυχίας μετριέται αυτή;

Με βάση τα στατιστικά του λογαριασμού, με βάση σχόλια από τους ακόλουθους.

Ποια είναι τα ενδιαφερόμενα μέρη με τα οποία εμπλέκεται το δικό σας παράρτημα ESN (Ευρωπαϊκή Ένωση, Πανεπιστήμιο κ.ά.); *

Έχουμε άμεση επαφή με το πανεπιστήμιο και συγκεκριμένα με το Γραφείο Erasmus/ Διεθνών αλλά και με την Πρυτανεία

Με ποιους τρόπους συνεργάζεστε με τα ενδιαφερόμενα μέρη; *

Με την Πρυτανεία συνεργαζόμαστε κυρίως ώστε να μας παρέχουν χώρους του πανεπιστημίου για τις δράσεις μας.

Το Γραφείο Διεθνών είναι εκείνο το οποίο είναι υπεύθυνο για τους ερασιμίτες επομένως η συνεργασία μας είναι πιο στενή. Συνεργαζόμαστε μαζί τους για το καλωσόρισμα των φοιτητών στο πανεπιστήμιο μας, για διάφορες άλλες δράσεις μας, για το buddy system, για ενημερώσεις της τοπικής φοιτητικής κοινότητας για το πρόγραμμα Erasmus καθώς και για θέματα όπως κάλυψη εξόδων.

Επικοινωνείτε την εμπλοκή σας με τα ενδιαφερόμενα μέρη προς τα έξω και αν ναι με ποιους τρόπους; *

Η συνεργασία μας φαίνεται στην ακαδημαϊκή κοινότητα του πανεπιστημίου.

Χρησιμοποιείτε τα ψηφιακά μέσα για να διαχειριστείτε τις ανάγκες των ενδιαφερόμενων μερών; Εάν ναι, πώς; *

Χρησιμοποιούμε το gmail για επικοινωνία καθώς και google meet/zoom για τις online παρουσιάσεις.

Ποιες μεθόδους χρησιμοποιεί το δικό σας παράρτημα για να προσελκύσει νέους εθελοντές; *

Κάνουμε παρουσιάσεις ώστε να δουν τι είναι ακριβώς το esn και αν είναι κάτι που τους ενδιαφέρει.

Ποια θεωρείτε ότι είναι τα κίνητρα κάποιου για να εμπλακεί με το ESN; *

Πρωταρχικός λόγος είναι ο εθελοντισμός και η προσφορά προς άλλους. Έπειτα είναι η απόκτηση δεξιοτήτων (soft & hard skills) τα οποία αποκτά κάποιος όντας μέλος του ESN. Ένας σημαντικός λόγος είναι επίσης το να ζήσεις το ερασιμους στην πόλη σου. Τελος ο εμπλουτισμός του βιογραφικού καθώς και η δικτύωση που προσφέρει το δίκτυο αποτελούν ένα ακόμα κίνητρο.

Πώς χρησιμοποιούνται τα ψηφιακά μέσα για να διευρυνθεί η βάση εθελοντών; *

Προβάλλουμε τις δράσεις μας

Με ποιους τρόπους διασφαλίζετε τη βιωσιμότητα του παραρτήματος ώστε να έχει σταθερή *
παρουσία στον χρόνο;

βιωσιμότητα: η διατήρηση ενός συγκεκριμένου επιπέδου ή ρυθμού

Όσον αφορά τα μέλη, προσπαθούμε να διατηρούμε ένα όμορφο κ άνετο κλίμα μεσα στον σύλλογο και να κάνουμε δράσεις που να ενδιαφέρουν και τα μέλη

Πώς διασφαλίζετε τη σταθερή παρουσία των ενδιαφερόμενων μερών και των εθελοντών *
στο παράρτημα;

Όσον αφορά τα μέλη, προσπαθούμε να διατηρούμε ένα όμορφο κ άνετο κλίμα μεσα στον σύλλογο και να κάνουμε δράσεις που να ενδιαφέρουν και τα μέλη

Όσον αφορά τα ενδιαφερόμενα μέρη, προσπαθούμε να έχουμε καλή σχέση

Με ποια εργαλεία διαχειρίζεται το παράρτημα τις κρίσεις και τις προκλήσεις; *

Με συζήτηση και οργάνωση. Ζητάμε βοήθεια από ανθρώπους στο δίκτυο που μπορούν να βοηθήσουν.

Υπάρχουν κοινές κατευθυντήριες και στρατηγικές σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο που πρέπει να τηρούνται από το κάθε παράρτημα ESN; *

Ναι

Υπάρχει κοινή κατεύθυνση για τον τρόπο διαχείρισης των ψηφιακών μέσων; *

Ναι, ακολουθούμε τις κατευθύνσεις που είναι αποφασισμένες από όλο το ESN.

Σας ευχαριστώ πολύ!

This content is neither created nor endorsed by Google.

Google Forms

Φόρμα Γραπτής Συνέντευξης

Φόρμα Γραπτής Συνέντευξης στο πλαίσιο διπλωματικής εργασίας με θέμα "Τα ψηφιακά μέσα ως εργαλείο βιωσιμότητας και διαχείρισης των ενδιαφερόμενων μερών των επιμέρους Erasmus Student Network οργανισμών στην Ελλάδα".

Στοιχεία επικοινωνίας:

athanasiadou.natassa@gmail.com

Η έρευνα διεξάγεται από την:

Αναστασία Αθανασιάδου, Φοιτήτρια του ΠΜΣ "Ψηφιακά Μέσα Επικοινωνίας και Περιβάλλοντα Αλληλεπίδρασης", Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

Η συμπλήρωση όλων των ερωτήσεων είναι υποχρεωτική.

Η συμβολή σας στην έρευνα είναι πολύτιμη.

Όνομα *

Θωμάς Σκουμπούρης

Ηλικία *

21

Παράρτημα ESN στο οποίο ανήκετε *

ESN: Erasmus Student Network

ESN West Attica

Πόσο καιρό συμμετέχετε στο ESN ως εθελοντής/ -ντρια; *

1μιση χρόνο

Ποιος είναι ο ρόλος σας στο ESN και τι καθήκοντα περιλαμβάνει αυτός; *

Είμαι αντιπρόεδρος στο σύλλογό μας.

Ο ρόλος μου περιλαμβάνει

1. Την υποστήριξη του προέδρου, δηλαδή στην οργάνωση του συλλόγου,
2. Την εκπαίδευση των εθελοντών μας και βοήθεια ως προς την ανάδειξη και καλλιέργεια των δεξιοτήτων τους,
3. Την διαχείριση των ομαδικών συνομιλιών (facebook groups, whatsapp groups, discord, messenger)
4. Την αντιμετώπιση οποιαδήποτε παρεξηγήσης μεταξύ μελών ή/και των εισερχόμενων φοιτητών
5. Να παρακολουθώ τις ανάγκες των μελών και να διατηρώ υψηλά το ηθικό/motivation τους και
6. Τελώ χρέη γραμματέα κρατώντας πρακτικά των συνελευσεων μας

Από πόσα μέλη αποτελείται το δικό σας παράρτημα ESN; *

12

Περίπου πόσα νέα μέλη εμφανίζονται κάθε χρόνο και πόσα αποχωρούν; *

Εμφανίζονται περίπου 20 το εξάμηνο και αποχωρούν τα 15-17

Ποια είναι η οργανωτική δομή του παραρτήματός σας; Υπάρχει κάποια ιεραρχία; (π.χ. Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος κ.λπ.) *

Ο πρόεδρος, ο αντιπρόεδρος και ο ταμίας είναι τα νομικά απαραίτητα μέλη του προεδρείου ώστε να διατηρηθεί ο σύλλογος. Το δικό μας παράρτημα έχει επίσης τις θέσεις του υπεύθυνου επικοινωνίας (communication manager), του υπεύθυνου συνεργασιών (partnership manager) και του διαχειριστή ιστοσελίδας (webmaster). Υπάρχει ακόμα η θέση του υπεύθυνου για τις διοργανώσεις (εμείς ονομάζουμε τη θέση project manager, μπορεί να την βρείτε κι ως event manager σε άλλα παράρτηματα), όπου είναι μία θέση υποστηρικτική στο υπόλοιπο προεδρείο.

Όλες οι παραπάνω θέσεις χαρακτηρίζονται ως "μέλη του προεδρείου", με εξαίρεση αυτή του υπεύθυνου διοργανώσεων.

Δεν υπάρχει κάποια ιεραρχία μέσα στο σύλλογο αν και ο/η πρόεδρος παρουσιάζεται ως ο/η "αρχηγός", όπου χρειάζεται έξω από αυτόν για ευκολία συνεννόησης.

Πώς αποφασίζεται τι ρόλο θα έχει το κάθε μέλος και για πόσο διάστημα; Με ποια κριτήρια αναλαμβάνει κάποιος μια ορισμένη θέση μέσα στο παράρτημα; *

Κάθε ενεργό μέλος μπορεί να θέσει υποψηφιότητα για μία από της παραπάνω θέσεις και να εκλεγεί με μερική πλειοψηφία από τα υπόλοιπα ενεργά μέλη του παραρτήματος. Απαραίτητα έγγραφα θεωρούνται ένα βιογραφικό και ένα motivation letter, επίσης πριν την ψηφοφορία γίνεται και μια παρουσίαση του ίδιου του μέλους. Κάθε εκλεγμένο μέλος μπορεί να κατέχει τη θέση του για ένα χρόνο μέχρι να κληθούν ξανά εκλογές και μπορεί να αναλάβει την ίδια θέση μόνο δύο φορές κατά τη διάρκεια παραμονής του στο παράρτημα.

Βασικοί παράγοντες για να κριθεί το μέλος κατάλληλο για μία συγκεκριμένη θέση από τα υπόλοιπα είναι:

1. Η διάρκεια ενασχόλησής του με το σύλλογο,
2. Η εμπειρία του σχετική με τη θέση (σπουδές, δουλειά, εθελοντική εργασία μέσα στο σύλλογο)
3. Οι στόχοι που θέτει μέσα στο motivation letter
4. Ικανότητες όπως το ποσό καλά συνεργάζεται με την υπόλοιπη ομάδα καθώς και
5. Η ηλικία του (αυτό δεν έχει την ίδια βαρύτητα για όλα τα μέλη)

Πώς λαμβάνονται αποφάσεις οι διάφορες αποφάσεις εντός του παραρτήματος (π.χ. διαχείριση χρημάτων, επιλογή δράσεων, προορισμών κ.λπ.); Γίνεται κάποια συνέλευση; Και αν ναι, πόσο συχνά; *

Για σημαντικές αποφάσεις όπως ψηφοφορίες που αφορούν θέματα εντός ή/και εκτός του παραρτήματος γίνονται επίσημες συνελεύσεις, για την επιλογή δράσεων γίνεται συζήτηση με το προεδρείο αν η αρχική πρόταση δεν προέρχεται από αυτό και δεν χρειάζεται να παρευρίσκονται όλοι.

Ποια είναι η σχέση του παραρτήματός σας με τα υπόλοιπα παραρτήματα (εντός και εκτός Ελλάδας); *

Εντός Ελλάδας έχουμε μία πολύ καλή σχέση με τα παράρτηματα της Αθήνας και μια αρκετά καλή σχέση με τα υπόλοιπα, αλλά όχι τόσο ενεργή διότι είναι μεγάλες οι αποστάσεις.
Εκτός Ελλάδας κάποια μέλη μας έχουν αναπτύξει φιλίες, μέσω του erasmus τους ή διεθνών διοργανώσεων, με μέλη του ESN από άλλες χώρες, αλλά δεν υπάρχει καποια ενεργή συνεργασία.

Υπάρχει κάποιος μορφής έλεγχος από τα εθνικά και διεθνή παραρτήματα ESN (π.χ. ESN Greece, ESN κ.ά.); *

Στο εθνικό επίπεδο ο εθνικός ταμίας και η επιτροπή οικονομικού ελέγχου (audit team) βοηθούν στην διαχείριση και έλεγχο των οικονομικών μας ώστε να υπάρχει διαφάνεια.
Υπάρχει επίσης νομικός σύμβουλος, αλλά καλείται μόνο για διευκρινήσεις ή νομική υποστήριξη σε εθνικά θέματα.
Τα διεθνή παράρτηματα δεν έχουν άμεση επικοινωνία μαζί μας, το ESN International όμως έχει αντίστοιχη ανάμειξη με αυτή που έχει το ESN Greece με εμάς.

Ποια ψηφιακά μέσα χρησιμοποιεί το δικό σας παράρτημα (ιστοσελίδα, επιμέρους social media κ.ά.); *

Έχουμε:

1. Μία ιστοσελίδα του πανεπιστημίου μας,
2. Σελίδα ανακοινώσεων στο facebook και το instagram,
3. Τρεις ομάδες στο facebook (μία για newbies και buddies, μία για τους εισερχόμενους φοιτητές του πανεπιστημίου μας και μία για τα ενεργά μας μέλη),
4. Whatapp groups και
5. Discord

Ποιος διαχειρίζεται τα ψηφιακά μέσα του παραρτήματός σας; *

Η ιστοσελίδα του πανεπιστημίου διαχειρίζεται από τον webmaster, οι σελίδες ανακοινώσεων διαχειρίζονται από την υπεύθυνη επικοινωνίας και όλα τα υπόλοιπα διαχειρίζονται από τον αντιπρόεδρο, κυρίως οι ομάδες στο facebook και το discord, όπου γίνεται ανάθεση κάποιων αρμοδιοτήτων σε άλλα μέλη του προεδρείου αν κριθεί απαραίτητο.

Για ποιους σκοπούς χρησιμοποιείτε τα ψηφιακά μέσα (π.χ. προσέλκυση εθελοντών, ανάδειξη *
το έργο του παραρτήματός σας, αναγνώριση συνεργατών και εμπλεκόμενων μερών κ.ά.);

Όλα τα παραπάνω καθώς και ανακοίνωση training και workshop που διοργανώνει το ESN Greece ή εμείς
ως παράρτημα και το discord συγκεκριμένα χρησιμοποιείται και για διαδικτυακές συνελεύσεις.

Με ποιον τρόπο χρησιμοποιείτε τα ψηφιακά μέσα για να επιτύχετε τους σκοπούς σας (π.χ. *
συχνό ανέβασμα υλικού, αλληλεπίδραση με άλλους χρήστες κ.ά.);

Η ιστοσελίδα, αυτή τη στιγμή, υπάρχει κυρίως για να είναι πιο εύκολο σε κάποιον εξερχόμενο ή
εισερχόμενο φοιτητή ή πιθανό συνεργάτη να μας ανακαλύψει.
Το facebook και το instagram χρησιμοποιούνται κυρίως για ενημέρωση μελλοντικών διοργανώσεων και
για post ειδικά για κάποιες διεθνείς ημέρες.
Το Whatsapp χρησιμοποιείται για πιο άμεση ενημέρωση και επαφή με τους εισερχόμενους φοιτητές.
Γενικά αποφεύγουμε το συχνό ανέβασμα υλικού και από άποψη spam αλλά και από άποψη έλλειψης
ανθρώπινου δυναμικού.

Πότε κρίνετε ότι η χρήση των ψηφιακών μέσων που κάνατε είναι επιτυχημένη και με ποιους *
δείκτες επιτυχίας μετριέται αυτή;

Ή εξαιτίας μεγάλης προσέλευσης στις διοργανώσεις (μπορεί να φτιάχνουμε google forms, αλλά οι
πραγματικοί αριθμοί κυμαίνονται συχνά σε ένα +-40% σε σχέση με αυτό), ή εξαιτίας θετικής
ανατροφοδότησης από τα υποψήφια ή ενεργά μέλη και τους εισερχόμενους φοιτητές που έχουν
αναλάβει (η πιο αξιόπιστη πηγή, αλλά ταυτόχρονα η πιο σπάνια)

Ποια είναι τα ενδιαφερόμενα μέρη με τα οποία εμπλέκεται το δικό σας παράρτημα ESN *
(Ευρωπαϊκή Ένωση, Πανεπιστήμιο κ.ά.);

Τα γραφεία διεθνών των πανεπιστημιουπολεών.

Με ποιους τρόπους συνεργάζεστε με τα ενδιαφερόμενα μέρη; *

Δύο φορές το χρόνο διοργανώνουμε την "Welcome week" (ή μπορεί να την έχετε δει ως Intro week) για να καλωσορίσουμε τους νεοεισερχόμενους φοιτητές κάθε εξαμήνου. Την πρώτη μέρα ("Welcome day") υποδεχόμαστε τους φοιτητές σε ένα από τα δύο αμφιθέατρα της σχολής μας σε συνεργασία με το γραφείο διεθνών. Επίσης, λαμβάνουμε τη λίστα με τα ονόματα των εισερχόμενων φοιτητών για να επιβεβαιώνουμε το ποιοι είναι που θα μπουν στις κλειστές ομαδικές που χρησιμοποιούμε και το γραφείο στέλνει ένα email στους εξερχόμενους φοιτητές που επιστρέφουν το οποίο έχουμε συντάξει εμείς.

Επικοινωνείτε την εμπλοκή σας με τα ενδιαφερόμενα μέρη προς τα έξω και αν ναι με ποιους *
τρόπους;

Η μέχρι τώρα εμπλοκή μας δεν έχει χρειαστεί να επικοινωνηθεί προς τα έξω.

Χρησιμοποιείτε τα ψηφιακά μέσα για να διαχειριστείτε τις ανάγκες των ενδιαφερόμενων *
μερών; Εάν ναι, πώς;

N/A

Ποιες μεθόδους χρησιμοποιεί το δικό σας παράρτημα για να προσελκύσει νέους εθελοντές; *

Επικοινωνία με τα γραφεία διεθνών των πανεπιστημιούπολεών μας και αποστολή "Welcome back email" στους εξερχόμενους φοιτητές που επιστρέφουν από το erasmus τους και ανακοίνωση μέσω facebook και instagram.

Ποια θεωρείτε ότι είναι τα κίνητρα κάποιου για να εμπλακεί με το ESN; *

Το να έχει συμμετάσχει σε πρόγραμμα erasmus, youth exchange ή european solidarity corps. Μπορεί βέβαια το πνεύμα πολυπολιτισμικότητας του να έχει αναπτυχθεί επειδή έχει επισκεφθεί πολλές ξένες χώρες ή έχει γενικότερα συχνή επαφή με άλλους λαούς.

Μπορεί να επέλεξε αυτή ως την πρώτη επαφή του με τον εθελοντισμό.

Γενικά, η απαραίτητη δουλειά που πρέπει να γίνει σε έναν σύλλογο μπορεί να καλυφθεί από το προεδρείο και όλα τα υπόλοιπα γίνονται επειδή τα μέλη θέλουν να βοηθήσουν τους εισερχόμενους φοιτητές ακόμα περισσότερο να βιώσουν ένα πιο ενδιαφέρον, ψυχαγωγικό και ασφαλές erasmus. Επομένως, το κάθε μέλος μπορεί να προσφέρει όσον από το χρόνο θέλει χωρίς να νιώθει πίεση και επειδή ότι προσφέρει είναι κυριολεκτικά "επιπλέον", βλέπει άμεσα τον θετικό αντίκτυπο που έχουν οι πράξεις του και την εκτίμηση των άλλων μελών.

Το κλίμα αποδοχής, κατανόησης και η διάθεση για διάλογο που έχουν όλοι οι εθελοντές.

Είναι μία ξεκάθαρη και καλά δομημένη δίοδος για την ανάπτυξη των soft skills. Οι εθελοντές ακόμα κι αν δεν είναι στους ρόλους τους, όπως στον αντιπρόεδρο, θέλουν να βοηθήσουν τους υπόλοιπους να αναπτυχθούν ως άνθρωποι.

Οι εκδρομές, τα πάρτυ, το να μπορείς να πεις ότι ήσουν εθελοντής στο βιογραφικό.

Πώς χρησιμοποιούνται τα ψηφιακά μέσα για να διευρυνθεί η βάση εθελοντών; *

Προσέλκυση με email μέσω του γραφείου διεθνών, σχετικά post για "Welcome back" ή "West Attica Recruitment" event.

Συχνά μας προσεγγίζουν φοιτητές του πανεπιστημίου από μόνοι τους επειδή τους φαίνονται ενδιαφέροντα όσα κάνουμε και θέλουν να μάθουν παραπάνω πληροφορίες.

Με ποιους τρόπους διασφαλίζετε τη βιωσιμότητα του παραρτήματος ώστε να έχει σταθερή *
παρουσία στον χρόνο;

βιωσιμότητα: η διατήρηση ενός συγκεκριμένου επιπέδου ή ρυθμού

Αυτήν την στιγμή βρίσκομαστε σε μία περίοδο αναδιάρθρωσης, μετά από μία αρκετά ασταθή περίοδο, που προέκυψε κυρίως από εσωτερικά προβλήματα του παραρτήματος κι όχι εξαιτίας του Covid-19. Συνεννοούμαστε με άλλα προεδρεία, της Αθήνας κυρίως, για να ενημερωθούμε όσο πιο γρήγορα γίνεται και να ξαναγίνουμε πλήρως λειτουργικοί.

Σημαντικό κομμάτι είναι η διατήρηση των υποψηφίων μελών με τα οποία έχουμε αναπτύξει σχέσεις και έξω από το ESN, που βοηθάει πολύ, όπως και η εκπαίδευση τους, ώστε να μπορούν να παίρνουν αποφάσεις και να έχουν την αυτοπεποίθηση να το κάνουν.

Πώς διασφαλίζετε τη σταθερή παρουσία των ενδιαφερόμενων μερών και των εθελοντών *
στο παράρτημα;

See above + παρακίνηση για ενεργή συμμετοχή σε event + τους ρωτάμε για να προτείνουν τι ποια θέλουν να διοργανώσουμε στο άμεσο μέλλον.

Με ποια εργαλεία διαχειρίζεται το παράρτημα τις κρίσεις και τις προκλήσεις; *

Κύριο ρόλο έχει ο αντιπρόεδρος σε αυτό μιας και δουλειά μου είναι να γνωρίζω τις ανάγκες που έχουν και δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα μέλη. Δεν υπάρχει κάποιο επίσημο πρωτόκολλο και η διαδικασία είναι η υπό την ευχέρεια του ατόμου που κατέχει τη θέση.

Η κάθε περίπτωση εξετάζεται ξεχωριστά και κρίνεται το σχέδιο δράσης ανάλογα με την περίπτωση. Σημαντική είναι η συζήτηση και η αποτελεσματική ανάθεση νέων (δηλαδή διαφορετικών, λιγότερων ή περισσότερων) όπου χρειάζεται.

Βασικός μας κανόνας, όπου υπάρχει και στα νομικά δεσμευτικά έγγραφα του ESN International, είναι η τήρηση του no-tolerance.

Υπάρχουν κοινές κατευθυντήριες και στρατηγικές σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο που *
πρέπει να τηρούνται από το κάθε παράρτημα ESN;

Η προώθηση των στόχων του ESN, των causes (culture, education & youth, environmental sustainability, health & well-being, skills & employability, and social inclusion).

Υπάρχει κοινή κατεύθυνση για τον τρόπο διαχείρισης των ψηφιακών μέσων; *

Υπάρχει το VIM (Visual Identity Manual) το οποίο χρησιμοποιείται για την δημιουργία οποιουδήποτε γραφιστικού μέσα στο ESN. Φροντίζουμε επίσης να μην διοργανώνουμε κοντινοί σύλλογοι events σε παραπλήσιες ημερομηνίες.

Σας ευχαριστώ πολύ!

This content is neither created nor endorsed by Google.

Google Forms