



Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir.



Sivil Toplum Örgütlerinde Gönüllü Yönetimi için Temel Adımlar



"Bu bilgi notu Avrupa Birliği'nin maddi desteği ile hazırlanmıştır. İçerik tamamıyla Sivil Toplum Geliştirme Merkezi Derneği'nin sorumluluğu altındadır ve Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmak zorunda değıldir";



Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir.



Gönüllüler örgütler için oldukça önemli bir insan kaynağını oluşturuyor. Pek çok örgüt gönüllüleri sayesinde amaçlarına yönelik faaliyetlerini gerçekleştirebiliyor. Bazen ofisin açık kalmasından, bir festivalin kotarılmasına kadar pek çok noktada gönüllüler örgütlerin temel faaliyetlerinde görev üstleniyorlar. Aynı zamanda gönüllü hareketliliği örgütler arasında bir tür deneyim akışı sağlıyor. Bir alanda gönüllülük yapmış kişi başka bir alanda bu deneyimi kullanarak çalışmalarına devam ediyor. Ücretli insan kaynağına sahip olmayan/olmayı tercih etmeyen örgütler gönüllüler sayesinde savunuculuktan lobiciliğe kadar her tür faaliyetlerini gönüllü emek ile gerçekleştiriyorlar.

Bununla birlikte gönüllülerle çalışma pratiği her örgüt için bir dizi sorun ve ihtiyacı beraberinde getiriyor. Bu konudaki sorun ve ihtiyaçları şu şekilde sıralayabiliriz:

- Gönüllülere ulaşma,
- İlgili gönüllülerle bir araya gelme,
- Sürdürülebilir bir gönüllülük programı yürütme,
- Karşılıklı hakların korunması,

Türkiye'de gönüllülük ile ilgili tanımları, ilkeleri, gönüllülerin hak ve sorumluluklarını ve gönüllü emeğin tanınmasının kriterlerini belirleyen bir gönüllülük mevzuatının olmaması önemli bir eksiklik. Mevcut dernekler mevzuatının ise gönüllülüğe dair dar kapsamlı yorumu STÖ'leri ve gönüllüleri zaman zaman zor durumda bırakabiliyor. Bu açıdan mevzuattan kaynaklanan sorunlara dair 2012 yılında TÜSEV bir rapor yayınladı. Rapora buradan (<https://www.tusev.org.tr/tr/haberler/turkiyede-gonulluluk-raporu-yayinlandi#.XS2Rd5MzbBI>) göz atılabilir.

Eksiklikleri bir yana bırakacak olursak gönüllülük örgütler açısından da en belirsiz alanlardan biri. Mevzuat: gönüllülüğü, üyeler dışındaki kişilerin zaman ve iş bazlı sunduğu katkılar olarak ele alıyor. Gönüllü literatürü ise ücretli çalışan kişiler dışında bir STÖ için ortaya konan tüm emeği bu kapsamda ele alıyor. Bir örgütün insan kaynağı ise çok daha fazla çeşitlilik gösteriyor. Zaman ve etkinlik bazlı tanım yada ücret üzerinden ayırım her örgüt için uygun gönüllü tanımını ortaya çıkarmıyor.

Türkiye'de faaliyet gösteren örgütler hem örgütlenme şemaları hem de politik pozisyonları bakımından farklılık gösteriyorlar.

Bir yanda TEMA, TOG, Uluslararası Af Örgütü gibi hem kurumsal yapısı hem profesyonel kadrosu açısından büyük örgütler varken öte yandan profesyonel kadrosu olmayan her işin gönüllü esasa dayalı yapıldığı örgütler var. Bu örgütlerin karar alma süreçleri de oldukça farklı. Mesela bir çok feminist, LGBTİ veya gençlik örgütü için karar alma süreçleri yatay. Bu örgütlerinin kimilerinde gönüllü, üye, yönetim kurulu arasında karar alma süreçlerine katılım açısından keskin ayrımlardan söz edilemiyor. Bunun karşısında ise dikey bir örgütlenme şemasına sahip, bu şekilde kurumsallaşmış ve karar alma ile operasyonların tamamen ayrıldığı örgütler de bulunuyor.

Haliyle örgütlenme şemaları ve kurumsal yapıları bu kadar farklı örgütler söz konusu olduğunda gönüllülerle çalışmanın da örgüte özgü bir şekilde tanımlanması gerekiyor. Ancak burada altını çizmek gerekir ki yapılar farklı olsa da insanlarla çalışmanın olmazsa olmaz bazı ilkeleri var ve bunlar her örgüt için mutlak unsurlar. Bu temel ilkeler şunlar: **Açık iletişim, geri bildirim, koordinasyon süreçlerinin etkin bir biçimde yapılması.** Ancak bunların nasıl yapılacağını örgütlerin kendi özgün yapıları belirler. Her örgütün özgünlüğünü anlayabilmek için bir kaç başlığa yakından bakmak iyi olacaktır. Bu başlıklar:

Örgüte Özgü Gönüllü Tanımı	İhtiyacı Doğru Tanımlamak	Doğru Mecrada Gönüllülere Ulaşmak	Planlama ve Süreç Yönetimi	Geri Bildirim ve Değerlendirme Mekanizması
1	2	3	4	5



Avrupa Birliği tarafından
finans edilmektedir.



1. Örgüte Özgü Gönüllü Tanımı

Gönüllü tanımının elbette hem Türkiye'de hem de tüm dünyada ortak noktaları bulunuyor. Maddi çıkar bekle-memek, bir zorunluluğu olmaması, isteğe dayalı olması gibi. Ancak bu tanım her örgüt için örgütün amaçları ve birlikte çalışmayı istediği hedef kitle için değışebilir, toplumsal faydayı hedeflemek, aynı ilke ve değeri paylaşmak gibi örgütün özgün unsurları gönüllü tanımının bir parçası haline gelebilir. Bu tanımı belirle-yen diğer bir unsur gönüllülerle çalışmanın beklenen süresidir. Bir örgüt gönüllülerle kısa süreli ve etkinlik bazlı bir çalışmayı hedefleyebilir. Bu noktada tanımı da beklenti de daha düşük olacaktır. Ancak başka bir örgüt gönüllülerle bir araya gelmeyi örgütlenmesinin bir aracı olarak görebilir. Bu durumda da gönüllü ile daha çok ortak noktaya sahip olmayı ortak değeri ve ilkelere bağlı olmayı bekleyebilir ve tanımının bir parçası yapabilir.



Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir.



2. İhtiyacı Doğru Tanımlamak

Gönüllü ihtiyacını duyan bir örgütün öncelikle “benim gönüllülere neden ihtiyacım var” sorusunu kapsamlı olarak ele alması gerekir. Bundan sonra sorulacak ikinci soru: “Bu ihtiyacı gönüllülerle karşılayabilir miyiz?” olmalıdır. Çünkü bir çok insan kaynağı ihtiyacı yanlış örgütsel şema, iş bölümünde yaşanan sorunlar gibi başka çözüm gerektiren sorunlardan kaynaklanır. Örnek verecek olursak, aslında ancak ücretli ve tam zamanlı çalışan bir kişinin yapabileceği bir iş için gönüllü destek arıyor olabiliriz. Ya da iş bölümünde yapılacak bir düzenleme ile mevcut ihtiyaç karşılanabilecek olabilir. Bu yüzden her zaman gönüllüye neden ihtiyacımız var ve bu ihtiyaç gönüllü katkı ile çözülebilir mi diye sormalıyız.

3. Doğru Mecrada Gönüllülere Ulaşmak

Örgütlerin önemli sorunlarının başında doğru gönüllüye ulaşmak geliyor. Yani örgütün ihtiyacı ile gönüllü motivasyonunun uyumlu olduğu bir eşleşmenin olması. Bunun için gönüllülere nereden nasıl bir çağrı ile ulaşmaya çalıştığımız önem kazanıyor. Örgütler genellikle kendi iletişim kanallarında "gelin gönüllümüz olun" demeyi yeterli görürler. Ancak hedef kitlenin o mecrada olup olmadığını gözden kaçırmazlar.

Örneğin çocuklarla örgü atölyesini yapacaksınız ve bunun için 'örgü örmeyi bilen, bir işte çalışmayan kadınlara' ulaşmayı hedefliyorsunuz. Eğer bu çağrıyı o kadınların yoğun olarak kullandıkları bir mecrada yapmazsanız o kitleye ulaşmanız mümkün olmaz.

Burada da rehber sorularımız şu şekilde olmalı:



İhtiyaçlarımız doğrultusunda nasıl gönüllülere ihtiyaç duyuyoruz?



Bu potansiyel gönüllüler hangi mecralarda bulunuyorlar?



Biz örgüt olarak bu mecralarda var mıyız?



Bu kitleye ulaşmak için onlara nasıl seslenmemiz gerekir?





Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir.



4. Planlama ve Süreç Yönetimi



Oryantasyon

İhtiyaçlar doğrultusunda gönüllülerle bir araya geldikten sonraki süreç, gönüllülüğün sürdürülmesi için oldukça önemli. İlk adım elbette oryantasyon. Oryantasyon bir gönüllünün örgütün kapısından girmesiyle başlıyor. Gönüllüye, örgütle ilgili temel bilgilerin verilmesi, örgütteki insanlarla tanışması, örgütün mekanına dair bilginin paylaşılması sıcak bir karşılama için önemli. Buna varsa mutfak düzenin aktarılması da dahil. Çünkü bazen rahatça çay alabiliyor olmak rahat ve sıcak bir ilişkiyi başlatacak olan unsur olabilir. Oryantasyonu daha sistemli hale getirmek ve periyodik olarak gönüllü oryantasyonları yapmak ise gönüllü yönetiminin kurumsallaşması açısından iyi olacaktır.

İş Tanımı - Sözleşme

Gönüllünün üstleneceği işe dair bir iş tanımının oluşturulması ise sağlıklı bir süreç yönetiminin önemli bir diğer adımı. Bu iş tanımı; gönüllünün ne kadar süreyle hangi işi yapacağını/ sorumlu- luğunu, işin kapsamını, sürece dair kural ve ilkeler gibi detayları içermeli. Avrupa'da bazı ülkelerde görev tanımını içeren bir "gönüllü sözleşmesi" kullanılıyor. Bu sözleşmeler aynı zamanda gönüllülerin iş başvurularında kullanabileceği bir referans yerine de geçiyor. Türkiye'de yaygın olmasa da gönüllü ile gönüllü sözleşmenin yapılması taraflar açısından koruyucu bir işleve de sahip.

Gönüllü Eğitimi

Gönüllü eğitimleri, gönüllünün hem örgütü tanması hem de yapacağı iş doğrultusunda gerekli donanımına sahip olması için sürecin olmazsa olmazları. Eğitimin içeriğini ve kapsamını belirleyen ise tabii ki karşılıklı ihtiyaçlar olmalı. Kısa süreli veya etkinlik bazlı bir gönüllü destek için daha dar kapsam ve temel bilgileri sağlayan bir içerik yeterli olabilir. Ancak çalışma alanında faaliyet yürütmek için gönüllü destek alınıyorsa, gönüllünün bu işi yerine getirmek için ihtiyaç duyacağı gerekli donanım eğitimler ile sağlanmalı. Bu eğitimlerin yokluğu gönüllüyü zorlayacağı gibi örgüte zarar verebilecek sorunlara da neden olabilir. Sağlıklı bir süreç yönetimi için her örgütün özgün gönüllü eğitim programı geliştirmesi ve bu eğitimin gönüllü olmanın bir koşulu olması daha iyi olacaktır.

İş Takibi

Gönüllülük, sorumluluk ve planlamadan bağımsız olmayı gerektirmez. Aksine gönüllü yönetimi daha planlı ve düzenli takip gerektiren bir süreçtir. Bunun için gönüllü yapılacak işlerle ilgili bir takvimin, sorumlu kişilerin belirlenmesi ve bunun üzerinde karşılıklı olarak uzlaşılması gerekir. Gönüllü işin takibinin yapılması, gönüllüye geri bildirimde bulunulması ve yapılacak işin takvime bağlanması süreci herkes açısından daha kolay hale getirecektir.

Adımlar

01	02	03	04
Oryantasyon	İş tanımı - Gönüllü Sözleşmesi	Gönüllü Eğitimleri	İş Takibinin Yapılması



Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir.



5. Geri Bildirim ve Değerlendirme Mekanizması

Bir örgütün öğrenen bir örgüt olmasının en önemli unsuru geri bildirim mekanizmasına sahip olmasıdır. Ancak geri bildirim ve değerdendirme bir işi yapmanın yorgunluğu ve rehaveti ile en çok ihlal edilen unsur olur. Bu sebeple, bir örgütün zamanında duyup müdahale edebileceği sorunlar, düzeltilmesi gereken aksaklıklar zaman içinde çözülemeyecek krizlere dönüşür. **Bu sebeple gönüllülerle çalışırken aşağıdaki unsurları içeren bir geri bildirim mekanizması mutlaka işletilmelidir;**

Gönüllülerle çalışmanın ilkelerinin baştan belirlenmesi ve geri bildirim sürecinin temelini oluşturmaları

Geri bildirim ve değerdendirme mekanizmasının biçimine baştan karar verilmesi (çember, 360 derece değerdendirme vb.)

Geri bildirim ve değerdendirme sürecinin her etkinlik/çalışma sonucunda mutlaka yapılması

Takdir mekanizmasının gözden kaçırılmaması

Her çalışma sonucunda olumlu noktalar ve geliştirilmesi gereken durumlara dair paylaşımın yapılması



Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir.



Sonuç olarak, gönüllü yönetimi hem tanıımı gereği hem de Türkiye’de mevzuat gereği zor bir kavramdır. Kişilerin “zaten” gönüllü olmaları ihtiyaçlarının çoğu zaman göz ardı edilmesine yol açar. Oysa hem örgüt tüzüğu ile STÖ’ye bağlı olan üyeler hem de iş sözleşmesi bağı ile bağlı olan çalışanlardan farklı olarak üzerine daha çok düşünülmesi, daha çok takip edilmesi gereken bir insan kaynağıdır gönüllüler. Bu yüzden her örgüt kendi özgün yapısı doğrultusunda kendi gönüllü çalışma sistemini oluştururken daha yukarıda da değindiğimiz üzerine başka birçok unsuru da ekleyeceğimiz konuları gözden kaçırmamalıdır.

