



Avrupa Birliği tarafından  
finanse edilmektedir.



# STÖ'lerde Organizasyon Yapısı Belirleme





Avrupa Birliği tarafından  
finanse edilmektedir.

Organizasyon yapısı kurulmasının amacı örgütlerde yapılması gereken çalışmaların ve işlerin sahiplenilmesini sağlamaktır. Görev ve sorumlulukların netleştirilmesi ve işlerin sahiplenilmesi bizden beklentisi olan paydaşların beklentilerini doğru bir şekilde karşılamayı da sağlar. İşleri sahiplendirebilmek için öncelikle işlerin isimlerini belirlemek gerekir. Kolaylık olması için örgütteki işleri iki ana başlıkta belirleyebiliriz.



### Misyonumuz için yaptığımız işler

### İdari amaçla yaptığımız işler

#### Misyonumuz için yaptığımız işler;

Misyonunuz yani örgütünüzün varlık amacı sebebiyle yaptığınız eğitim, etkinlik, danışma hizmeti, proje, savunuculuk, kampanya, gönüllü çalışmaları, üye çalışmaları, web ve sosyal medya hesaplarının yönetimi gibi işlerdir. Bu işleri yaptığınızda hedef kitlenizin beklentilerini karşılamış olursunuz.

#### İdari amaçla yaptığımız işler;

Örgütü daha iyi yönetmek ve misyondan kaynaklı işlerinizi daha iyi yapmak için gerçekleştirdiğiniz işlerdir. Bu işler mali işler/finans yönetimi, satınalma, kaynak geliştirme, örgütün çalışanları varsa insan kaynakları yönetimi, örgütün ofisi, saha binaları varsa bunların temizliği, bakımı, ekipmanları varsa bunların bakımı, sigortası, teknoloji yönetimi, örgütün yasal yükümlülüklerinden doğan (defterler, genel kurul, YK ve DK Toplantısı hazırlıkları) gibi işlerdir

Bu işleri tanımladıktan sonra bunların sahiplendirilmesi çalışması yapılır. Burada önemli bir konu dernekteki insan kaynağıdır. Bu işleri yapacak çalışanlar ve gönüllüler bulunmuyorsa bu işler Yönetim Kurulu üyeleri tarafından sahiplenilir. Örneğin: Finans ve satınalma işleri yasalar tarafından da tanımlandığı üzere sayman üye tarafından yapılır. Gönüllü ve üye çalışmaları bir YK üyesi tarafından, eğitimler başka bir YK üyesi tarafından sahiplenilebilir. Bu şekilde işler YK tarafından paylaşılır.

Çalışan sayısı örgütün finans gücüyle doğru orantılıdır. Çalışanlar varsa çalışan sayısına göre bir iş bölümü yapılabilir. Tek bir çalışan olduğunda aktif bir örgütse bütün işleri tek çalışanın yapması mümkün olmayacaktır. Bu durumda gene YK aktif olarak belli çalışmaları yürütür. Birden fazla çalışan olduğunda yukarıdaki gibi işler tanımlandıktan sonra çalışanlara sahiplendirilir. Örneğin: Üç yetkin çalışandan oluşan bir örgütte misyondan kaynaklı işler çalışanların yetkinliklerine göre dağıtıldıktan sonra idari işler de ek olarak çalışanlar arasında paylaştırılabilir. Bir çalışan eğitimlerden, finans yönetiminden ve ekipmanların sigorta ve bakım onarımından sorumlu olabilir. Bir başka çalışan gönüllü ve üye ilişkilerinden aynı zamanda insan kaynaklarından sorumlu olabilir. Örgütün yaklaşımına göre bazı işler herkesin işi olarak tanımlanabilir. Örneğin kurumsal iletişim planı, tarz ve dili belirlendikten sonra sorumlular kendi faaliyetleriyle ilgili çalışmaları plan doğrultusunda sosyal medya hesaplarından paylaşabilir.

Bazı işler YK ve çalışanlar dışında gönüllüler tarafından yapılabilir. Gönüllüye sahiplendirilmesi durumunda beklentinin ve çerçevenin çok net belirlenmesi gerekir. Böylece gönüllülük sebebiyle yaşanacak gecikmeler, tam yapılmaması durumu en aza indirilmiş olur. Gönüllülerle çalışmanın avantaj ve dezavantajları vardır. Avantaj derneğin kendi bütçesinden karşılayamayacağı çok yetkin bir uzmandan gönüllü olarak faydalanabilir. Örnek: Avukat, psikolog, tasarımcı, sosyal medya uzmanı gibi. Bunun dezavantajı bu kişiler istenen zamanda, istenen yerde, sürekli destek veremeyebilirler. Bu nedenle en başta beklenti ve çerçevenin iyi belirlenmesi gerekir.



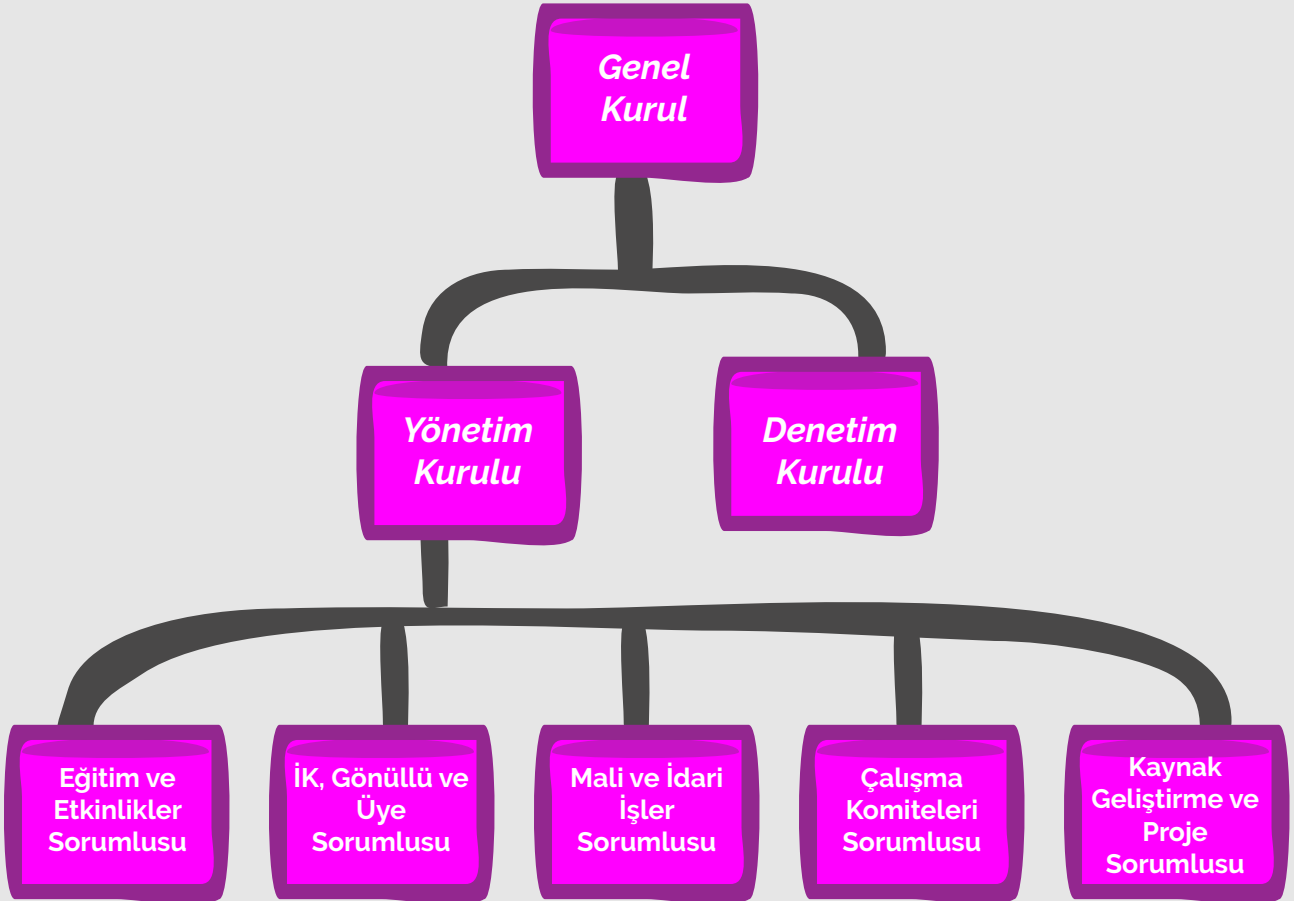
Avrupa Birliği tarafından  
finanse edilmektedir.



# Örnek STÖ Organizasyon Şeması 1

*Genel STÖ Organizasyon Şeması*

Aşğıda yer alan organizasyon şeması orta büyüklükteki bir STÖ için düşünölebilir. Belirtilen fonksiyonlar çalışan sayısı azaldıkça, daha az kişinin daha fazla fonksiyonu üstlenmesi, gönüllülerle ve YK ile paylaşması şeklinde olabilir. Örgüt büyüüp çalışan sayısı arttıkça sadece finasta birkaç çalışanın yer aldığı bir yapıya doğru da evrilebilir. Organizasyon yapısına kurum değışen koşullara göre karar verir.





Avrupa Birliği tarafından  
finanse edilmektedir.

# Örnek STÖ Organizasyon Şeması 2

Kalkınma Atölyesi Organizasyon  
Şeması



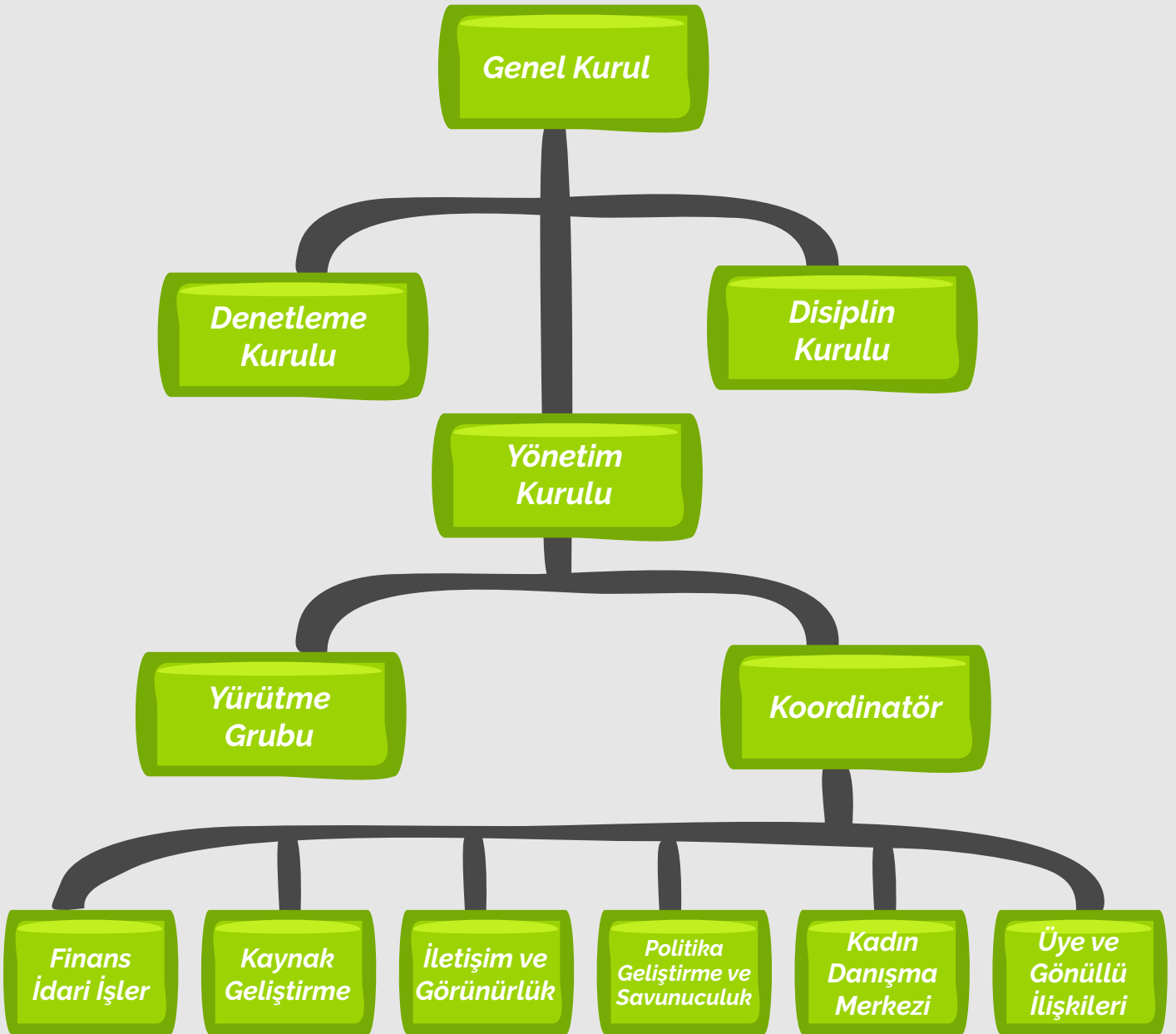


Avrupa Birliği tarafından  
finanse edilmektedir.

# Örnek STÖ Organizasyon Şeması 3



Aşağıdaki örnek kadına şiddet alanında çalışan bir STÖ'nün 2019 yılında kendi şemasını belirlemek için organize ettiği çalıştay sonucunda ortaya çıkarılmış bir örnek şemadır.



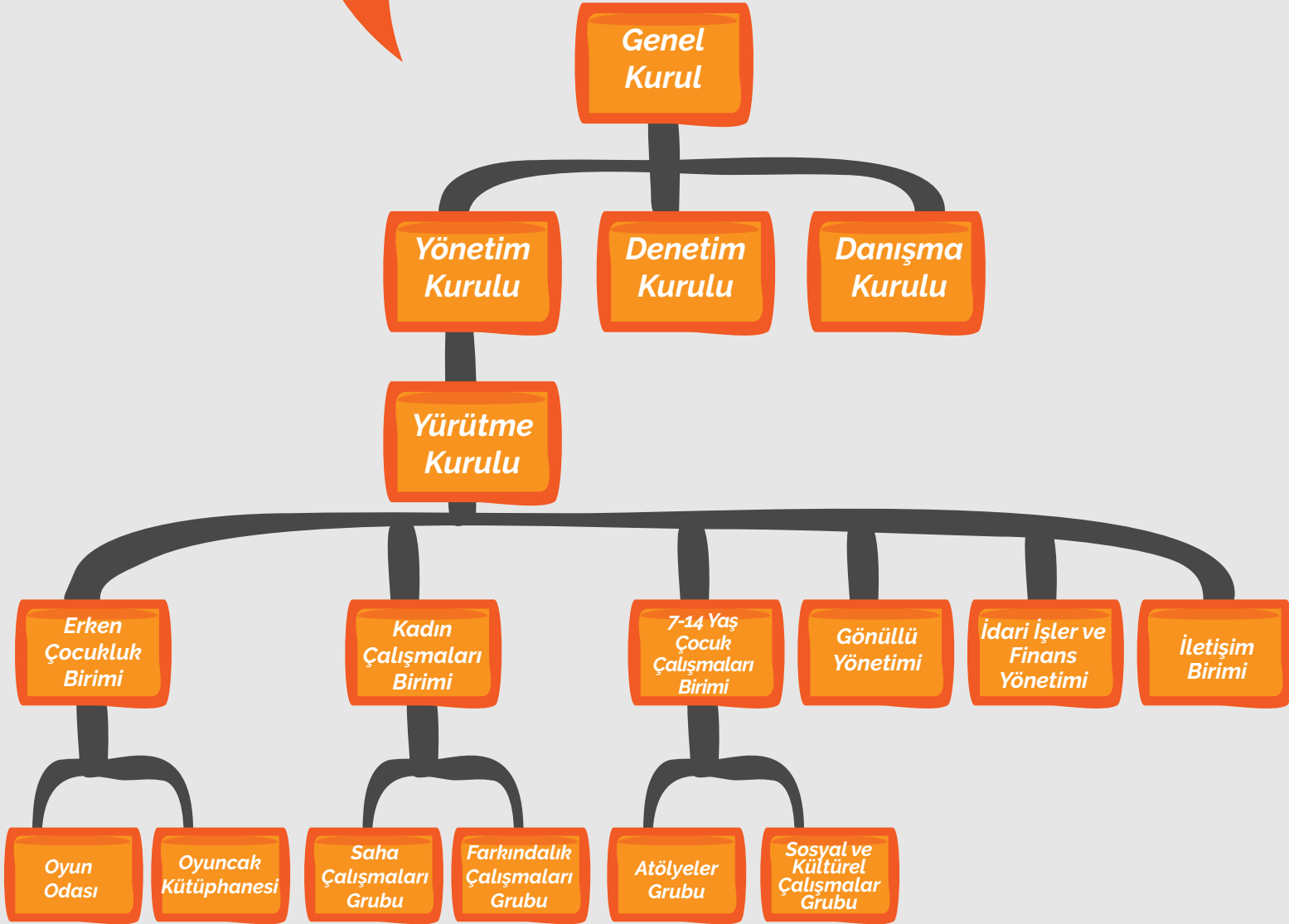


Avrupa Birliği tarafından  
finanse edilmektedir.



# Örnek STÖ Organizasyon Şeması 4

Rengarenk Umutlar Derneği



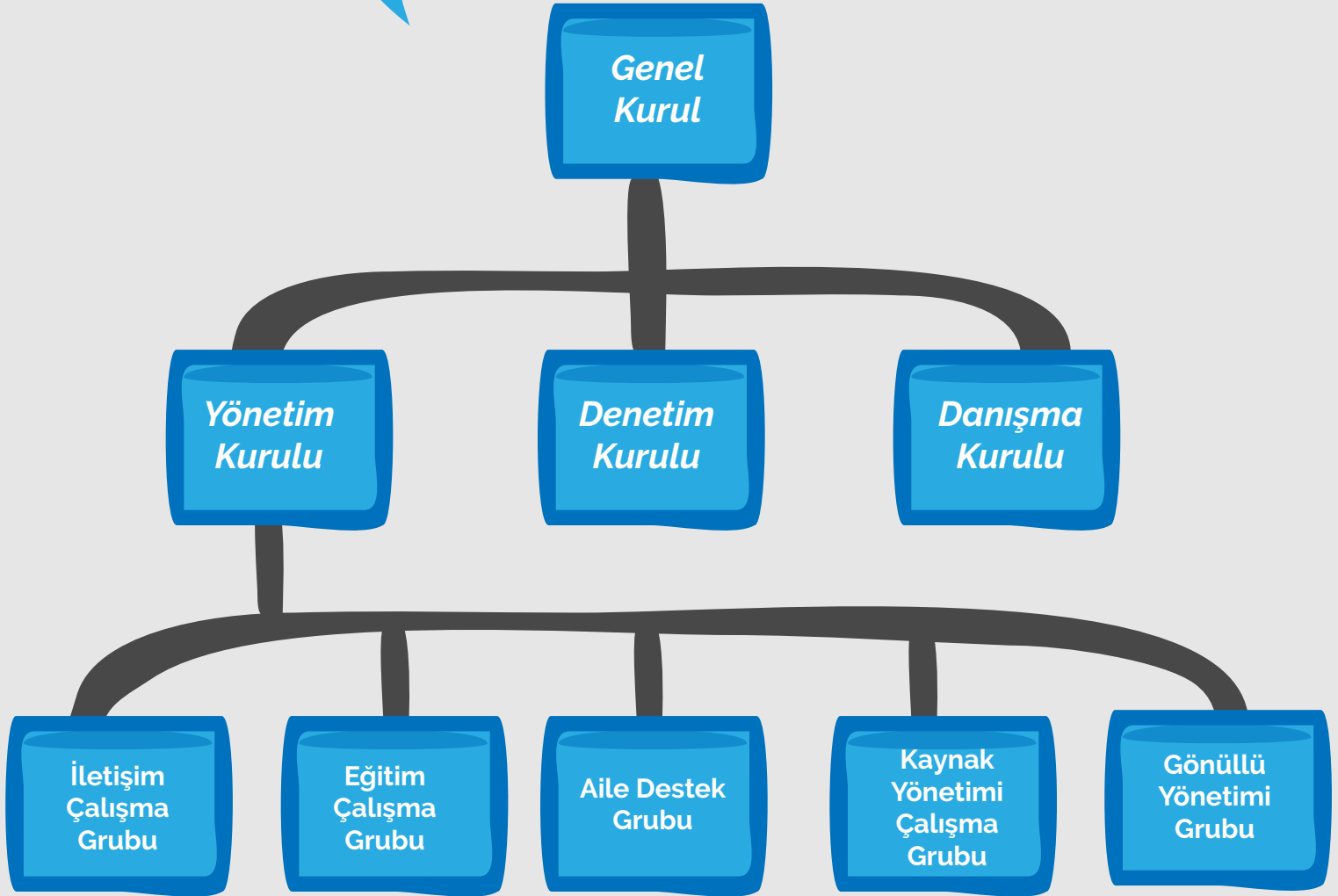


Avrupa Birliği tarafından  
finanse edilmektedir.



# Örnek STÖ Organizasyon Şeması 5

Denizli Otizm Derneği





Avrupa Birliği tarafından  
finanse edilmektedir.

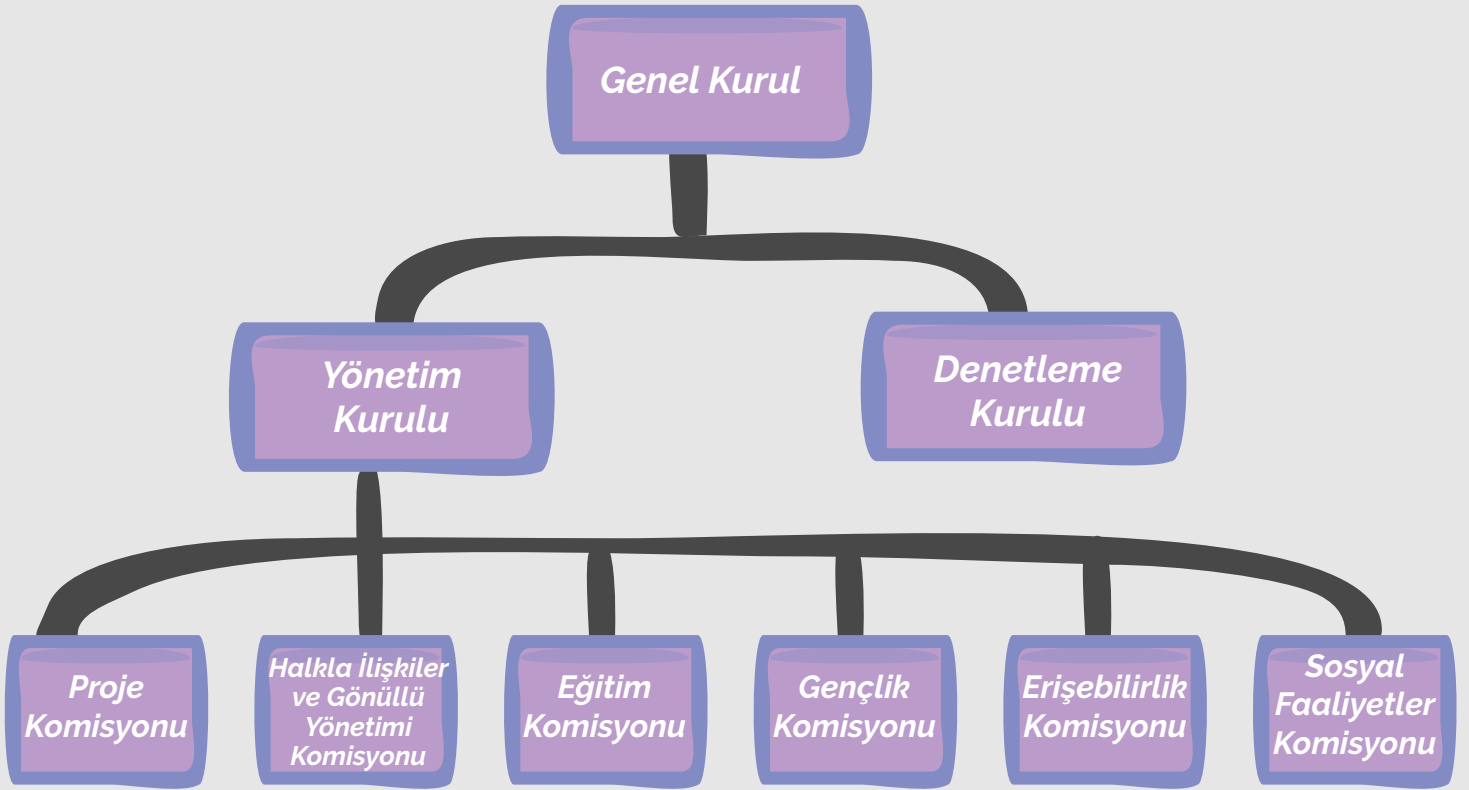


**BİRLİKTE**

STGM Kurumsal Hibe Fonu  
"birlikte değıştirelim"

# Örnek STÖ Organizasyon Şeması 6

İşitme Engelliler ve Aileleri Derneği





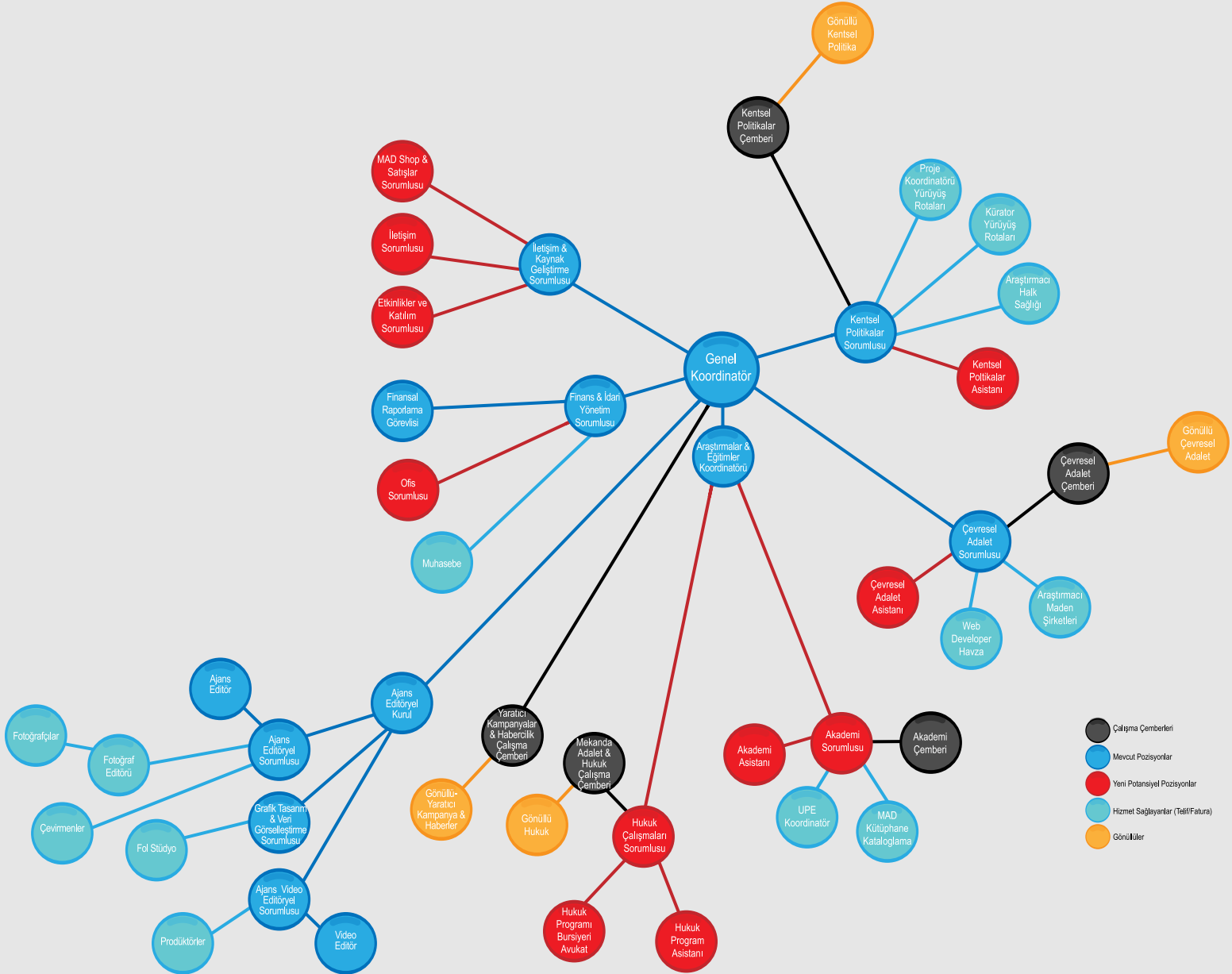


Avrupa Birliği tarafından  
finanse edilmektedir.

# Örnek STÖ Organizasyon Şeması 7

Mekanda Adalet Derneği

BİRLİKTE  
STGM Kurumsal Hibe Fonu  
"birlikte değişelim"





Avrupa Birliği tarafından  
finanse edilmektedir.



## Son olarak!

Tüm organizasyon şeması örneklerinde görüldüğü üzere şema STÖ'nün misyon, vizyon, strateji, hedef kitle ve yararlanıcı ihtiyaçlarından doğar. Her STÖ'nün kendine özgü yapısı ve kültürü olduğundan organizasyon şeması da STÖ'ye özgü olur. şemalar-daki hiyerarşileri mevki, imtiyaz ve ayrıcalıktan çok artan sorumluluklar olarak görmek daha doğru bir yaklaşımdır. STÖ kültüründe hiyerarşı algısını bu yönde değiştirmek, görev ve sorumlulukların, pozisyonlar arası ilişkilerin daha doğru anlaşılmasını sağlar. Unutmamak gerekir ki hiyerarşı şemalardan çok zihinlerde başlar, o nedenle katılımcılık ilkesinin hayata geçirilmesi en önemli yatay yapılanma yön-temidir.