



# Akdeniz Gençlik Derneği

## HAK TEMELLİ ÖRGÜTLERDE ONLINE GÖNÜLLÜLÜK REHBERİ

Hazırlayan: Muhittin ALP  
Demet İYİOL

Bu rehber kitapçığı, geleneksel yaklaşımla çalışan yüz yüze bir gönüllü programı uygulayan online gönüllülük sistemine geçmek isteyen kuruluşlar için hazırlanmıştır.

## **İçindekiler**

- 1. Hak Temel Yaklaşım Nedir?**
- 2. Hak Temel Örgütlerde Gönüllülük Nedir ?**
  - 2.1. Gönüllülüğün Sivil Toplum Kuruluşları Açısından Önemi**
- 3. Gönüllü Yönetimi Nedir ?**
  - 3.1. Gönüllü Yönetiminin Temel Aşamaları**
- 4. Online Gönüllülük nedir?**
  - 4.1. Online Gönüllülüğe Geçiş Aşamaları**
  - 4.2. Online Gönüllülüğün Artı Ve Eksileri**
  - 4.3. Online Gönüllülük İle Çalışmanın Organizasyonunun Hazırlanması**
- 5. Online Gönüllülük Yönetimi nedir?**
- 6. Online Gönüllülükte Kullanılan Dijital Araçları Nelerdir ?**
- 7. Türkiye’de Hak Temelli Örgütlerde İlk Online Gönüllülük Modeli; Akdeniz Gençlik Derneği ( Agder )**
- 8. Online Gönüllülük Hakkında Mitler**
- 9. Online Gönüllülükte Başarı Yolları**
- 10. Hak Temelli Örgütlere Online Gönüllülük için ipuçları**

## 1-) Hak Temelli Yaklaşım Nedir?

Hak temelli yaklaşım, evrensel olarak kabul gören hakları, bu haklar arasında nicelik ve nitelik bakımından herhangi bir hiyerarşi koymadan kapsar. Söz konusu haklar arasında, bir insanın onurlu bir yaşam sürmesi için sahip olması gereken asgari hak ve özgürlükler ile çevre ve hayvan hakları sayılabilir. Sivil Düşün, hak temelli çalışmaları tanımlarken Türkiye’de yasalar ile güvence altına alınmış haklar ile birlikte Türkiye’nin imzacısı olduğu Uluslararası Sözleşmeler çerçevesindeki Türkiye’nin yükümlülüklerini göz önüne alır. Bu sözleşmelere örnek olarak “Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi” ile “Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi” verilebilir. Ulusal ve uluslararası anlaşmalarla tanınan pek çok hak bugün bilinmiyor, kullanılmıyor, ihlal ediliyor veya bu haklardan yararlanılmıyor. Hak temelli yaklaşım, henüz hak olarak tanımlanmayan bir konunun tanınması için yürütülecek lobi ve savunuculuk çalışmalarından, mevcut tanınan ve yerleşik bir haktan mahrum kalanlara yönelik oluşturulacak ve gerçekleştirilecek acil eylem planlarına kadar, hak alanlarının tüm açılardan geliştirilmesine yönelik bütün tutum ve çalışmaları kapsar.

## 2-) Hak Temelli Yaklaşımlarda Gönüllülük Nedir?

Gönüllü, içinde bulunduğu toplulukta herhangi bir karşılık ya da çıkar beklemezsin bir işi yapmayı kendiliğinden üstlenen kişidir. Bu tür kişiler genellikle bu tür aktivitede bulunan sivil toplum kuruluşlarında çalışırlar. Kavram olarak kişinin özgür iradesiyle yakından ilgili olduğu için bir gönüllünün yapmak istediği gönüllülük aktivitesini bireysel mi yoksa grupsal mı yapacağı kendi hür iradesi ve tercihi ile ilgilidir.

Gönüllülerle çalışmak, kurumun paydaş ağının ve faaliyet alanının genişlemesi, yeni kontaklara kavuşması, kadrosundaki personelin becerilerinin genişletilebilmesi gibi faydalar sağlamaktadır.

Nedenlerinin çoğaltılabileceği bu gibi durumlarda sivil toplum örgütlenmelerinin hak temelli alanlarda çalışırken ya gönüllülerle çalışmak istemekte ya da eldeki imkansızlıklardan dolayı böyle bir çalışmaya mecbur kalmaktadır.

### **a-) Gönüllülüğün Sivil Toplum Kuruluşları Açısından Önemi**

Gönüllü kuruluşlarda insan kaynaklarının önemli bir çoğunluğunu oluşturan gönüllüler, kuruluşun gücünü belirleyen önemli göstergelerdendir. Geniş ve nitelikli gönüllü tabanı, gönüllü kuruluşun parasal imkânlarıyla belki de hiçbir zaman sahip olamayacağı insan kaynağını, maddi bir harcama yapmadan kullanabilmesi anlamına gelmektedir. Bunun yanında STK'ların kısıtlı bütçelerle gerçekleştirmek istedikleri hizmetleri, sahip oldukları gönüllü tabanının katılım ve katkıları ile mümkün hale gelebilmektedir (Akatay, 2008: 125-125). Gönüllüler, sivil toplum kuruluşlarının misyonlarının gerçekleştirilmesinden başlayarak STK'lara çok yönlü faydalar sağlamaktadırlar. Öncelikle STK'ların nitelikli gönüllü sayısı STK'ların başarılarının bir göstergesidir. Bunun yanında bütün gönüllülerin farklı bilgi ve becerilere sahip olmaları ve aynı zamanda yenilikçi ve girişimci olmaları kurum adına fayda sağlayacak bir durumdur. Böylelikle STK'lar bir olayı birçok farklı gözden görebilmekte ve özgün yeni bakış açıları edinebilmektedirler. Her yeni ve profesyonel katkı kurumun verimliliği adına somut kazanımlar sağlamaktadır.

### **3-)Gönüllü Yönetimi Nedir ?**

Bazı kaynaklara göre üçüncü sektör olarak adlandırılacak kadar gelişmiş olan sivil toplum sektörü; bu aşamadan sonra demode olmuş, plansız, programsız çalışmalarla kendisini ileriye taşıyamayacaktır. Finansal sıkıntılardan gönüllü bulmaya kadar birçok zorluklar içerisinde olan STK'lar için, bulunan gönüllülerin yönetimi de ayrı bir sorun teşkil etmektedir. Bu konuda yapılan bilimsel çalışmalar, gönüllülük esaslı faaliyetlerde bulunan kişilerin yönetiminin günümüz işletmelerinde uygulanan insan kaynakları yönetimine benzer olduğunu fakat işlerin gönüllülük esasına dayandığı için daha farklı ve zor kısımları içerdiğini göstermiştir.

Sivil toplum kuruluşlarında gönüllü yönetim süreci aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Kurumda Yapılacak İşlerin Belirlenmesi Ve Planlama
- Gönüllü Bulma – Gönüllüleri Kuruma Çekme
- Gönüllülerin Kuruma Oryantasyonu - Görevlendirme
- Gönüllü Eğitimi ve Yetiştirilmesi
- Kayıtlama ve Raporlama- Gönüllü/lerin Çalışmalarının Değerlendirilmesi
- Ödüllendirme

Öncelikle kurumda yapılacak işlerin belirlenmesi gerekmektedir. “Ne yapılacak, nasıl yapılacak, ne zaman yapılacak ve bunları kim yapacak” sorularına cevap aranmalıdır. Yapılacak işler konusunda da bir hiyerarşik sıralama oluşturulup, faaliyetlerin ona göre planlanması gerekmektedir.

Buradaki yönetim kavramı, klasik bir işveren-çalışan ilişkisindeki hiyerarşi çerçevesinde düşünülmemelidir. Gönüllü yönetimi, hem gönüllüler hem de STK açısından ilişkinin en verimli biçimde yürütülmesi amacıyla bir iletişim ve geri-bildirim temeline oturtulmuş, yönetişim anlayışı ile yürütülen bir süreçtir. STK'larda etkin bir gönüllü yönetimi, STK'nın gönüllülerle uzun vadeli ve her iki taraf için de en fazla yararı sağlayacak şekilde çalışmasını

sağlar. Gönüllü yönetimi, stratejik bir planlama yardımıyla sürdürülebilir bir gönüllülük programına dönüşebilir. Gönüllü yönetiminin başarılı olması, etkin bir koordinasyona bağlıdır. STK’da, gönüllülerle ilgilenecek, (görev tanımı gönüllü destek gücünün koordinasyonu esas alınarak yapılmış profesyonel ya da gönüllü) bir “gönüllü koordinatörü”nün bulunması sağlıklı bir gönüllü yönetiminin en önemli unsurudur. Başarılı bir gönüllü koordinatörü; > insan kaynakları yönetimi, > halkla ilişkiler/ pazarlama, > iletişim, > kaynak geliştirme, > toplumu geliştirme, > eğitim ve kalkınma, > yönetsel beceri gibi konularda bilgi ve deneyime sahip olmalıdır.

Gönüllü İle Çalışma Yapmak İsteyen Bir Stk İçin Yanıtı Evet Olması Gereken Sorular;

- Gönüllüler STK’nın başarısına gerçekten katkıda bulunuyor mu?
- Gönüllülerin katkısı profesyonel ekibin çalışmasına uyumlu olarak tasarlanabiliyor mu?
- Gönüllüler STK’nın misyonuna inanıyor ve bunu gönülden destekliyor mu?
- Gönüllüler verdikleri desteğin karşılığında STK’dan hak ettikleri takdiri görüyor ve böylece uzun vadeli bir işbirliği için teşvik ediliyor mu?
- Gönüllüler ellerinden gelenin en iyisini yapacak biçimde destekleniyor mu?

#### **a-) Gönüllü Yönetiminin Temel Aşamaları**

Gönüllüler sivil toplum kuruluşları için oldukça önemlidir ve birçok sivil toplum kuruluşunun kısıtlı bütçelerle ve güçlkle yürüttükleri projeler, gönüllülerin desteğiyle mümkün hâle gelmektedir. Gönüllülerin kurumla bütünleşmesini sağlayarak ve potansiyellerini ortaya çıkararak kaliteli bir sonuç elde etmek etkili bir gönüllü yönetimiyle gerçekleşecektir. Gönüllü yönetimi süreci on temel aşamadan oluşmaktadır:

- 1-)Gönüllü iş tanımı
- 2-)Gönüllü kazanma
- 3-)Gönüllü oryantasyon
- 4-)Gönüllü Eğitimi
- 5-)Gönüllü Motivasyonu
- 6-)Ödüllendirme Onurlandırma
- 7-)Bilgi ve iletişim
- 8-)Başarı
- 9-)Güven
- 10-)Gönüllü Değerlendirme

#### 4-) Online gönüllülük nedir ?

İnternet teknolojisi beklenmedik şekillerde toplumu değiştirdi. Yüksek teknolojiye toplum entegre olurken, çevrimiçi iletişim kurabilme özelliği sivil topluma yenilikçi ve farklı bir gönüllülük şekli geliştirdi: “Online Gönüllülük.” Gönüllülerin geleneksel yöntemlerin aksine dijital araçları kullanarak internet ortamında kuruluşlarda gönüllü olarak çalışmasına online gönüllülük denir.

“Online gönüllülük”, tamamen İnternete bağlanabilen dijital araçlar aracılığıyla gönüllülerin topluma fayda sağlamasını ifade eder. Aynı zamanda online gönüllülük, çevrimiçi gönüllülük, e-gönüllük, sanal gönüllülük, dijital iletişimle gönüllülük ve diğer çeşitli isimler olarak da bilinir.

Online gönüllülük kavramı, geleneksel gönüllülüğün yerine geçecek bir şey değildir. Aslında, teknolojinin bu yenilikçi kullanımıyla ilgili en heyecan verici şeylerden biri, hem gönüllü olmak isteyen bireylerin bir yere gitme ve bir yerde bulunma zorunluluğu olmadan gönüllü olmak istemeyen insanların önündeki engelleri ortadan kaldırmaya yönelik bir çalışma şeklidir. Online gönüllülük, topluluk kaynaklarına daha fazla erişim sağlar ve insanların topluluk gruplarını, sivil toplum kuruluşlarını ve diğer kar amacı gütmeyen kuruluşları hak temelli çalışması için daha fazla yol sunar.

Online gönüllüler dijital ortamda araçlarla yapabilecekleri faaliyet ve görevler şunlardır;

- Web sitesi tasarımı veya desteği
- Veri girişi
- E-posta pazarlaması veya yönetimi
- Para toplama telefon görüşmeleri ve sosyal yardım
- Sosyal medya tanıtım ve yönetimi
- Uygulama geliştirme
- Gönüllü izleme
- Metin Yazarlığı, bloglama veya düzenleme
- Grafik tasarımı, fotoğrafçılık
- Pazarlama veya marka yardımı
- Video oluşturma
- Sanal yardım, personel desteği

Elbette bu, bir kişinin sağlayabileceği tüm online gönüllü görevlerin küçük bir örneği. Her kuruluşun farklı bir yaklaşımı vardır, bu nedenle gönüllülerin her yardım kuruluşunu uzaktan desteklemesi için benzersiz yollar olacaktır.

Dahası, fiziksel gönüllüler sanal olanlardan olduğu kadar talep görüyor olsa da, internete doğru yönelme bu gönüllü pozisyonları bollaştırdı.

#### **4.1-)Online Gönüllülüğe Geçiş Aşamaları**

##### ***Emekleme***

- 1-) Online gönüllülük modelini kullanma konusunda istekli ama nasıl yapacağını bilmiyor,
- 2-) Online gönüllülük sistemi için dijital iletişim araçların kullanılmasının gerektiğinin farkında ancak gerekli adımları henüz atmamış.
- 3-) Online gönüllülük sistemine geçmeye istekli ancak mevcut kuruluş yapısı uygun değil,
- 4-) Dernekte yer alan gönüllüler online gönüllülük sistemi hakkında bilgi sahibi değil,
- 5-) Online gönüllülük sistemine olan etkili olabileceğine dair görüşü olmayışı
- 6-) Adaptasyon sürecinin yavaş ilerlemesi

##### ***Yürüme***

- 1-)Online gönüllülük sistemine geçmek için karar vermiş,
- 2-) Online gönüllülük sistemine geçmek için araştırmalarını ve eğitimlerini tamamlamış,
- 3-) Organizasyonu için gerekli planlamaları yapmış,
- 4-) Dijital araçları verimsiz ve düzensiz kullanıyor,
- 5-) Online gönüllülük sisteminin derneğine getireceği yeniliklerin farkında,
- 6-) Online gönüllülük sistemini gönüllülerine tanıtarak farkındalığını arttırmış,

### ***Koşma***

1. Organizasyonda görev alacak gönüllüleri bulabilmek için gönüllü çağrısına çıkmış,
2. Organizasyon yapısını online gönüllülük sistemine göre düzenleyip çalışmaya başlamış,
3. Online gönüllülük sistemine kısmen geçmiş ama tam anlamı ile verimli bir şekilde yürümüyor,
4. Organizasyonda online olarak görev alan gönüllüleri ile iletişimleri sürdürüyor.
5. Dernek karar alma süreçlerinde gönüllüleri de dahil ediyor,
6. Gönüllülere anketler yapıp mevcut işleyiş ile ilgili iyileştirici kararlar almaya başlıyor.
7. Gönüllü katılımlarının sağlanması için çağrıya çıkıyor,
8. Toplantılarının ve çalışmalarının büyük bir kısmını online ortama taşıyabilmiş,

### ***Uçma***

1. Birçok farklı türde ve seviyede görev hazırlıyor,
2. Karar alma süreçlerine gönüllüleri de dahil ediyor,
3. Online gönüllülük sistemi için dijital iletişim ve yönetim araçlarını etkili bir şekilde kullanmaya başlamış,
4. Dernek içi organizasyon yönetimini online gönüllülük sistemine tam olarak uygulanmış
5. Derneğin e-öğrenme sürecinde her bir gönüllü için karşılıklı olarak aktif bir süreç sağlanmaktadır.
6. İnteraktif bir çalışma ile etkileşim arttırılmış
7. Ağ tabanlı bir çalışma şekli benimsenmiş ve dernek içerisinde etkili bir biçimde uygulanmaya başlanmıştı



## 4.2-) Online Gönüllülüğün Artı ve Eksileri

2000'lerden beri Dünya'daki kuruluşları için online gönüllülük popüler bir hale gelmiştir ve hızla büyümektedir. 21. Yüzyılda, kuruluşlar tamamen çevrimiçi çalışan online gönüllü pozisyonlar oluşturarak ağlarını genişletmeye başladı. Bununla birlikte, çoğu için, şu anda küresel erişimine rağmen, gizem duygusu hala sanal gönüllülüğü çevrelemektedir. Birçoğu sanal gönüllülüğün eşsiz potansiyelini kutlarken, deneyim mutlaka herkes için uygun değil. Geleneksel gönüllülüğe benzer şekilde sanal gönüllülük, aşağıda tanımladığımız kendi lehte ve aleyhte olanlar ile birlikte gelir.

### Artılar

**1. Esnek;** Muhtemelen asıl yararı, online gönüllülüğün herkesin ihtiyacına göre uyarlanmasıdır. Online gönüllülerden işe gidip gelmeleri, bir yere gidip bir yerde bulunma zorunluluğu olmaması veya uzun saatler geçirerek bir proje yapmaları gerekmiyor . Aslında, gönüllü arama motorları, insanların, hizmet etmek istedikleri süreye göre fırsatları dar almalarını sağlar ve ne zaman sorumluluklarını yerine getireceklerini belirleyebilirler. Ayrıca, online gönüllüler fiziksel engellilik , mesafe veya diğer olumsuz etkenler için kişiyi sınırlamamaktadır. İnternet bağlantısı olan herkes her yerden online gönüllülük sistemi ile çalışan bir sivil toplum kuruluşunun parçası olabilir.

**2. Becerilere dayalı;** Birçok insan, ortak yeteneklerini geliştirmek için mesleki becerilerini kullanmak ister. Ayrıca, bazı insanlar iyileştirilmesi gereken becerilerle daha fazla pratik yapmak istemektedirler. Online gönüllülük, meşgul profesyonellere, özgeçmişlerine sağlıklı bir destek verecek olan uygunluklarına ve yeteneklerine uygun bir fırsat bulma şansını verir. Gönüllü çalışmaları genel olarak işverenleri etkilemektedir, ancak online gönüllü çalışmaları başvuru sahiplerinin zamanlarını yönetmede ustalar olduğunu göstermektedir .

**3. Küreseldir,** İşin aslı, gönüllüler artık mesafe veya konumla sınırlı değil. şehir trafiği, farklı zaman dilimleri ve hatta Pasifik Okyanusu'nun öteki ucunda olması , gönüllünün bir amaca yardım etme arzusunun önünde duramaz. Örneğin, BM gönüllüleri yalnızca sanal gönüllülere odaklanıyor ve onları dünya çapındaki hizmet çalışmalarına bağlıyor. Aslında, gönüllüler, binlerce kilometre uzaklıktaki bir toplulukta, hepsi kendi evlerinin rahatlığında bir fark yaratabilir. Ayrıca, onların deneyimleri onları başka türlü bilmedikleri dilleri, insanları ve kültürleri tanımalarına yardımcı olur.

## Eksiler

**1. Örgütsel destekten yoksun.** Online gönüllülüğün en çok dile getirilen şikayetlerinden biri, online gönüllülerle etkin bir şekilde desteklenmeyen veya iletişim kurmayan bir kuruluşa hizmet etmektir. Bunun sebebi, organizasyonun online bir gönüllü programı yürütmek için sağlam bir strateji geliştirmemesi olabilir. Sonuç olarak, online gönüllüler, sorulara verilen yanıtları uzun süre beklemek veya kuruluşun “ailesinden” kopmuş gibi genel bir kopukluk gibi birçok hisler yaşayabilir burda kuruluş için gönüllü-organizasyon ilişkilerine zarar verebilir.

**2. Farklı hissettirmiyor.** Evden gönüllülük yapmak bazıları için gerçek bir hayal olsa da, bazıları için değerli sosyal etkileşim deneyimini ve somut bir etki duygusunu azaltabilir. Online gönüllüler , geleneksel gönüllülüğün sağladığı bilinen empati duygularından ve kişisel bağlantılardan yararlanamayabilirler.

**3. Misyonu gönüllülere aktarmak zor olabilir.** Sosyal etkileşim, nedene doğrudan katılım ve olumlu etkilerin ilk elden hesapları gibi faktörler otomatik olarak online gönüllülük bölgesi ile gelmiyor. Etkili alternatifler stratejik olarak geliştirilmesi ise, sanal gönüllüler bir topluma ait olma duygusunu ve bir amaç duygusunu kaybedebilir. Ayrıca, sanal gönüllülüğe özgü fiziksel kopukluk , gönüllünün bir nedenden etkilenme duygusuna zarar verebilir . Bu tür zorluklar bir gönüllünün taahhüdünü zayıflatabilir.

### **4.3-) Online Gönüllülük İle Çalışmanın Organizasyonunun Hazırlanması**

Online gönüllülük, hem bir web sayfasını güncelleme gibi günlük işleri yönetme de hem de belirli bir projenin yürütülmesinde size yardımcı olabilir. Gerekli eylem ne olursa olsun, gönüllüleri görevlendirmek için organizasyonunuzu hazırlamanız gerekir.

#### **Adım 1. Çalışma Başlangıcı**

Kuruluşunuzun ihtiyaçlarının, beklentilerinin ve yeteneklerinin derinlemesine bir analizi. ,

- Üzerinde çalışmakta olduğunuz tüm projeleri yazın.
- Her proje için, görevleri ve bunlara karşılık gelen son teslim tarihlerini ve liderlerini yazınız.
- Hangi görevlerin gönüllülere verilebileceğini düşünün.
- Bu gönüllü görevlerin hangisinin (tamamen veya kısmen) İnternet kullanılarak yapılabileceğini düşününüz. Bu görevler online gönüllüler tarafından üstlenilebileceğini belirleyiniz.

#### **Adım 2. Çalışma Koordinasyonu**

E-gönüllülere ulaşması için doğru bir proje koordinatörü atama yapmak işbirliğinizin kalitesini belirleyecektir. Bir koordinatör online gönüllülerin ilk temasıdır ve bunlardan sorumludur:

- Online gönüllülüğün resmi yönleri (örneğin , işbirliği anlaşmaları hazırlamak),
- Online gönüllülerle iletişim kurmak,
- Yetki devri,
- Görevlerini nasıl yerine getirildiğini izlemek,
- Değerlendirilmesi.

Kuruluşunuzda yerinde gönüllüler için zaten bir koordinatör varsa, bu kişiyi kurum dışı gönüllüleri idare etmekten de sorumlu tutmak iyi bir fikirdir.

#### **Adım 3. Çalışma Planı**

Bir online gönüllü işbirliği planı, gönüllü ortaklığımızın sorunsuz çalışmasını, size ve organizatöre hiçbir kilit unsurunun göz ardı edilmemesi kesinliğini, vermesi gereken pratik yönergeleri içeren bir belgedir.

Plan şunları içermelidir:

- Zamanlama ve süreler ile bir yapılacaklar listesi.
- Görev yönetimi araçları için bir seçim.
- Gerekirse, online gönüllüleri görev üstlenmeye hazırlama sürecinin bir açıklaması.
- İşbirliğinin sonunda öneri mektubu yazmanın kuralları.

Yürütülecek görevleri belirledikten sonra, performanslarını koordine edecek ve online gönüllülere kontrol edecek lider ve bir aktivite planı yazdıktan sonra, online gönüllülük için uygun adaylar aramaya başlayabilirsiniz.

**Kuruluşunuz online gönüllü almak için acele etmeden önce aşağıdakileri kıstasları değerlendirmelidir;**

- Kuruluşunuz niçin online gönüllüye ihtiyacı var?
- Gönüllülerinize hangi görevleri yerine getirmeleri için ihtiyaç duyuyorsunuz ?
- Gönüllüler kuruluşunuzu nasıl destekleyecek?
- Gönüllüleri kuruluşunuza dahil ettikten sonra oryantasyon eğitimi düzenleyecek misiniz ?
- Kuruluşunuzun online gönüllüler ile yapacağı taahhütname varmı ?
- Gönüllüleriniz ile kuracağınız iletişim modelleri nelerdir?
- Gönüllülerle kuracağınız iletişim planlarınız nelerdir?

## 5-) Online Gönüllü Yönetimi nedir ?

### Adım 1. Çalışmaya başlamak için hazırlanıyor

Tüm online gönüllüler seçildi ve tüm formaliteler tamamlandı. Artık işbirliğini tam olarak başlatmanın sadece bir adımı var: online gönüllülerin çalışmaya başlamak için hazırlamak .

Projelerinizin yapısına ve yürütülecek görevlere bağlı olarak, gönüllülerinize kapsamlı seminerler sağladığınızdan emin olun, örneğin :

- Projeye ilgili konularda seminerler. Seminer bir yetenek testi ile sona erebilir.
- Tamamlanmış görevlerin verilmesi ve gönderilmesi için başvuruların nasıl kullanılacağına dair teknik seminerler.

Online gönüllü girişimler genellikle ekip çalışmasına dayanır. Bu nedenle, birlikte çalışan online gönüllülerin sıkı sıkıya bağlı bir ekip olmalarını sağlamak çok önemlidir. Çevrimdışı veya video konferansla tanışma yoluyla birbirleriyle tanışmalarına yardımcı olabilir, böylece tanışıp birbirlerini daha iyi tanımalarını sağlayabilirsiniz (video konferans sırasında basit ekip oluşturma alıştırmaları için planlama yapabilirsiniz). Online gönüllülere, gönüllü görevlerinin dışında sohbet edebilecekleri bir alan sağlamak da iyidir (örneğin bir Facebook grubu oluşturmak).

### Adım 2. Görevlerin gerçekleştirilmesi

Bir online gönüllü, görevlerini uzaktan yerine getirir (çalışma alanı dışında). Bir e-postaya görev göndermek gibi görevleri devretmek ve ilerlemelerini izlemek veya farklı bir modele karar vermek için bir proje yönetimi uygulamasını kullanabilirsiniz.

Görevleri dağıtırken, hem sizin hem de online gönüllünün bunları anladığından emin olun:

- Ne etki elde etmek istiyorsun? Görevin doğru şekilde yapıldığını nasıl bileceksiniz?
- Görev tarihi nedir?
- Bitmiş iş nasıl gönderilecek?

Paylaştığınız ilk görev bir test görevi olmalıdır. Çok zorlaştırmayın. Test görevlerinin amacı, gönüllünün bütünlüğünü ve yetkinliğini araştırmak ve seçilen iletişim yollarının etkinliğini kontrol etmektir. İşlemden herhangi bir sorun çıkmazsa, verilen görevlerin uygunluğunu kademeli olarak artırabilirsiniz. Online gönüllülere birçok farklı görev üzerinde çalışma şansı sağlamayı düşünün: bu onlara birçok alanda becerilerini ve ilgi alanlarını geliştirme fırsatları verir.

Ayrıca, gönüllülerin önerilerine açık olun: hobilerini proje çerçevesinde dahil etmek ve beslemek için pek çok fikirleri olacaktır.

### Adım 3. Değerlendirme

Değerlendirme, online gönüllülükte çok önemli bir unsurdur. Sürekli değerlendirme, gerçekleştirilen işlerin ilerlemesini ve kalitesini izlemenizi ve gönüllülerin motivasyon seviyelerini takip etmenizi sağlar. Aşağıda örnek değerlendirme formları bulunmaktadır:

- İsimsiz geri bildirim formları (zorlukların açıklamaları, değişiklik önerileri),
- Proje yürütülürken ortaya çıkan başarı ve sorunların tartışıldığı ekip toplantıları,
- Bir online gönüllü ve koordinatör arasındaki birebir görüşmeler, • çevrimiçi görev ilerleme formları,
- Online gönüllülerin çalışmalarından yararlananlar için geri bildirim formları.

Herhangi bir performans değerlendirme formunda aşağıdaki örnekte yer verilen bilgileri benzer sorular yöneltilerek oluşturulacak cetveller gönüllülerin çalışma potansiyellerini ölçme aracı olarak kullanabilirsiniz

**Şekil 1: Gönüllü Performans Değerlendirme Formu**

Adı-Soyadı:	Birimi:				
Görevi:	Değerlendirme tarihi:				
BECERİ / DÜZEY	Çok İyi	İyi	Orta	Zayıf	Kötü
1. İşbirliği potansiyeli					
2. İş planlama ve organizasyon becerisi					
3. İşe merak ve istek duyması					

4. Kişisel bakımına özen göstermesi					
5. Meşakkatli koşullarda çalışma arzusu					
6. Meslek bilgisi					
7. Kendine güveni					
8. İfade yeteneği					
9. Düzenli çalışma alışkanlığı					
10. İş disiplinine önem vermesi					
11. Verimlilik ve çalışma kapasitesi					
12. Problem çözme becerisi					
13. Sorumluluk alma yetisi					
14. Ekip çalışmalarına yatkınlığı					
15. Değişikliğe adaptasyon becerisi					
16. Ekip arkadaşlarıyla uyumu					
17. Sağlık ve güvenliğe dikkat etmesi					
18. Sebat göstermesi					
19. Kişi haklarına saygılı olması					
20. İnsan ilişkileri					
21. Ekip arkadaşlarıyla kaynaşması					

**Şekil 2: Gönüllü Öz değerlendirme Formu**

<b>Adı-Soyadı:</b>	<b>Birimi:</b>
<b>Görevi:</b>	<b>Değerlendirme tarihi:</b>
1. Uygulanan faaliyette ne öğrendim?	
2. Hangi konuda zorlandım?	
3. Hangisini iyi yaptım?	
4. Baskın yönlerim neler?	
5. Sonraki çalışmalarda nelere dikkat edeceğim?	
6. Eksik yönlerim var mı?	
7. Hangi alanda eksik yönlerim var?	
8. Hangi alanlarda zorlandım?	
9. Kendimi nasıl geliştirebilirim?	
10. Şu hususu da belirtmekte yarar görüyorum:	



Gönüllü öz değerlendirme formunda projeye ya da gönüllü grubunun yapısına göre değişiklikler yapılabilir. Gönüllülere yönelik soru cetvellerinde öngörülemeyen sorular için kendilerine inisiyatif tanıyan bir yer ayırmakta yarar bulunmaktadır.

#### **Adım 4. Motive edici**

Online gönüllüler yaptıkları iş için geri bildirim ve tanınmayı derinden takdir ediyorlar. Çevrimiçi gönüllülerinizin kendilerini yalnız hissetmelerine izin vermeyin, tüm başarılar için övgülerinizi cömert edin ve yaptıkları hataları tartışmaya çalışın. İşbirliğiniz uzun sürerse, yeni beceriler edinmelerine ve diğer ekip üyeleriyle düzenli olarak bütünleşmelerine yardımcı olabilecek mekanizmalar hakkında düşünün.

#### **Online gönüllülerinizi motive edin:**

- Oluşturdukları tüm yayınlanmış içerik için kredili online gönüllülere (ad ve soyad veya takma ad),
- Gönüllüler için bir kuruluş alanı e-posta adresi kurun,
- Sürekli destek sağlamak (örneğin , sevdikleri ve / veya denetimleri hakkında iletişim kurabilecekleri bir koordinatör),
- Her görevi tamamladıktan sonra geri bildirimde bulun, minnettar ol, onlara teşekkür et,
- Şampiyon online gönüllülerin başarıları,
- Ay / Yıl yarışmalarının online gönüllüsünü yürütün,
- Gönüllülerin öneri ve ihtiyaçlarını kabul etmek (değerlendirme / geri bildirim),
- Bir ödül planı geliştirmek (örneğin , daha fazla ayrıcalık kazanma olasılığı, başarı ödülleri, sanal rozetler),
- Gönüllülere büyüme fırsatları sağlama (örneğin , ek kurslara katılma, konu uzmanlarıyla tanışma, daha zorlu görevler atama, yeni araçlar kullanma, kuruluşun bilgi tabanına erişimi artırma) sağlamak,
- Finansal yönü düşünün: kuruluşun hiyerarşisinde terfi etmek, ücretli görevler,
- Ekibin düzenli olarak buluşmasını sağlayın (sahada veya sahada),
- Online gönüllüleri etkinliklere, seyahatlere ve ekip oluşturma toplantılarına davet etmek,
- Bir online gönüllü topluluğu oluşturun

## **6-)Online gönüllülükte kullanılan dijital araçları nelerdir?**

### **1-) G Suite Google**

Sunmuş olduğu hizmet bulut tabanlı bir paket programıdır. Google tarafından hazırlanarak işletmelerin hizmetine sunulmuş bulut tabanlı bir verimlilik paketidir. 12 eşsiz ve birbiriyle uyumlu ürün tek abonelik altında sunulur. Bu ürüne bir Paket program demek de yanlış olmaz. Ancak alışık olduğumuz paket programlardan farkı, bizim bilgisayarımız yerine Google sunucularında çalışıyor olmasıdır. Sivil toplum kuruluşunuzun depolama, toplantı, mailing, planlama vb. tüm ihtiyaçlarını tek bir yerden karşılamasına olanak sağlıyor. Normalde ücretli olan G Suite özelliğini Techsoup Türkiye üye olarak ücretsiz edinebilirsiniz. ( Google takvim, Gmail, Meeting, Google doküman, E-tablolar, Google Drive, Google Slayt, Google Form, Keep, Google Cloud, Google Alerts, Google Appsmaker)

### **2-) Discord**

Bir sohbet kanalındaki kullanıcılar arasında metin, görüntü, video ve ses iletişimi konusunda uzmanlaşmış, dijital dağıtım platformudur. Discord Windows, macOS, Android, iOS, Linux ve web tarayıcılarında çalışır.

### **3-) Skype**

İnternet üzerinden iletişim ve telefon görüşmesi yapılmasını sağlayan bir yazılımdır. VoIP teknolojisini kullanır. Yazılımının geliştiricileri tarafından kodlanmıştır. Özellikle Amerikalıların çok ucuza konuştuğu bu yazılımla dünyada milyonlarca insana internet veya telefonla konuşma imkânı sağlamaktadır.

#### **4-) Canva**

Sürükle, bırak özelliği ve profesyonel hazır şablonları ile canva çevrimiçi ortamda sivil toplum kuruluşunuz için ihtiyacınız olan görsel tasarımları herhangi bir tasarım bilgisine gerek kalmadan rahatça tasarlayabileminizi sağlar. Üstelik canva sivil toplum kuruluşları için ücretsizdir.

#### **5-) Loomio**

Dernek üye ve gönüllülerinin birlikte karar almasını kolaylaştırmak için kullanılan bir dijital araçtır. Facebook benzeri bir yapısı var. Herhangi bir konu belirleniyor, o konuyla ilgili bir tartışma yapılıyor tartışmadan sonra oylanarak konu karara bağlanıyor. Loomio sivil toplum örgütlerinin örgüt içi iletişimi ve birlikte karar almasını kolaylaştırıcıdır.

#### **6-) Trello**

Derneğinizdeki işlerinizi organize edip takip etmenizi sağlayan genel anlamda bir organizasyon yönetim aracıdır. Yapacağınız işleri, yaptıklarınızı ve hedeflerinizi aynı ekranda görerek işlerinizi organize etmenizi sağlıyor. Aynı zamanda gönüllüleriniz ile yürütülen projelerde de gönüllülerinize görevler atayabilir, görevler için bir tarih atayabilirsiniz. Bu özelliklere ister web arayüzünden ulaşabilirsiniz ister ise kullandığımız mobil cihaz üzerindeki uygulaması sayesinde kullanmaya başlayabilirsiniz.

#### **7-)Buffer**

Kuruluşunuzun sosyal medya hesaplarını tek bir yerden kontrol edebilmenize olanak sağlayan buffer uygulaması ile aynı zamanda paylaşacağınız içeriklerin zamanlamasını ayarlayarak istediğiniz zamanda paylaşabilmenize olanak sağlıyor. Buffer'ın ücretsiz sürümüne sadece 3 sosyal hesap ekleyebiliyorsunuz ve en fazla 10 içerik planlayabiliyorsunuz.

#### **8-)BoardDirector**

Kar amacı gütmeyen kuruluşların, tek bir yerde yönetim kurulu belgeleri düzenlerken, yönetim kurulu üyeleri ile kolayca iş akışını yönetip iletişim kurmalarını sağlayan bir hizmettir. Normalde ücretli olan Board Director uygulaması için firmaya mail atarak ücretsiz planını talep edebilirsiniz.

### **9-)Piktochart**

Grafik tasarımcı olarak yoğun deneyime sahip olmayan kullanıcıların temalı şablonları kullanarak kolayca infographics ve görseller oluşturmasını sağlayan web tabanlı bir Infographic uygulamasıdır.

### **10-)iStock**

Kuruluşların web tasarımcılar için mükemmel bir kaynak oluşturmayı başarmış, ücretsiz yüksek kaliteli resimleri barındıran depolayıcı

### **11-) Magisto.com**

Web uygulamasının yanı sıra tüketicilere ve iş alanlarına yönelik otomatik video düzenleme ve prodüksiyon için mobil bir uygulama içeren çevrimiçi bir video editördür. Web sitesine göre, Magisto video düzenlemeyi hızlı ve basit hale getirmek için Yapay Zeka teknolojisini kullanmaktadır.

### **11-)İnbox**

Kuruluşunuz için e posta tasarımları oluşturarak e posta bültenleri hazırlamaya yarayan bir uygulamadır. Derneğiniz için e bülten hazırlayarak yaptığınız faaliyet ve çalışmalarınızı gönüllülerinize ve takipçilerinize mail olarak göndermenize olanak sağlar. 500 aboneye kadar ücretsiz olan inbox 500 abone sonrası için Techsoup Türkiye ile %50 indirimli alabilirsiniz.

### **12-)Giphy**

Kullanıcılarına animasyonlu GIF dosyalarına benzeyen kısa döngülü videoları ses olmadan arama ve paylaşma olanağı sağlayan çevrimiçi bir veritabanı ve arama motorudur.

### **13-)Fonzip ve Raklet**

Sivil toplum örgütleri için online aidat ve bağış ödemelerini toplama, etkinlik ücreti toplama ve etkinlik biletleme gibi çözümler adına iletişim yönetim platformudur.

## 7-)Türkiye’de Hak Temelli Örgütlerde İlk Online Gönüllülük Modeli; Akdeniz Gençlik Derneği ( Agder )



### **Akdeniz Gençlik Derneği**

Akdeniz Gençlik Derneği (AGDER) 2017 yılında gençlerin sosyal ve kültürel gelişimlerine katkı sağlamak, eğitim, sağlık ve spor alanlarında çalışmalar yürütmek, gençlik politikalarının iyileştirilmesine katkıda bulunmak, gençlik arasında yardımlaşma ve dayanışmayı sağlamak, kişisel gelişimlerine katkıda bulunmak, girişimcilik ruhlarını teşvik etmek ve uluslararası gençlik projeleri yürütmek için kurulan, bağımsız ulusal ve uluslararası çalışmalar yürüten bir sivil toplum kuruluşudur. AGDER tüm çalışmalarda ağ tabanlı ve hak temelli yaklaşım sergilemektedir. Gençlerin katılımını arttırmak ve gönüllü olmasını kolaylaştırmak için geleneksel derneklerin aksine yenilikçi yöntemler kullanmaktadır. Türkiye’de ilk olarak online gönüllülük modelini kullanmaya başlayan AGDER bu model ile sürdürülebilirliğini sağlayan tek dernektir.

#### Çalışma Alanlarımız

- Erasmus + (Gençlik Değişimi),(Eğitim Kursu)
- Gençlik Hakları, Çocuk Hakları, Çevre Hakları, Gençlik Hakları, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği alanlarında Savunuculuk ve Kampanyalar
- Bireyleri Gönüllülüğe Teşvik Edici Çalışmalar

- Yurtdışı Eğitim Danışmanlık (Lisans,Yüksek Lisans)
- Staj
- Ücretsiz Yurtdışı Fırsatları Bilgilendirme Toplantıları
- Gezi,Tur
- Kamp,Doğa Etkinlikleri
- Seminer,Konferans,Panel
- Sosyal Eğlence Etkinlikleri
- Gençlik Festivalleri
- Dil Kursları

## **8-)Online Gönüllülük Hakkında Mitler**

### **1. Online gönüllülük, gönüllü olmaya vakti olmayan insanlar için mükemmeldir.**

Bu muhtemelen online gönüllülük denince akla gelen şeylerden biridir. Online gönüllülük modelinin geleneksel gönüllülük modelinden hiçbir farkı yoktur. Geleneksel gönüllülük modelinde bi yere gitme yada bi yerde olma zorunluluğu gibi şeylere vakit harcamadan her an her yerde gönüllülük yapma fırsatı tanır. Geleneksel gönüllülük modeli için zamanınız yoksa, muhtemelen online gönüllü olmak için de zamanınızda olmayacaktır. Çevrimiçi gönüllülük, yüz yüze gönüllü olarak vakit geçirmeyen insanlar için alternatif bir gönüllülük yöntemi olarak tanıtılmamalıdır. Aksine, bireyler için çevrimiçi gönüllülüğün çekiciliği şudur:

- Dünya'nın her yerinden belli bi yerde bulunma zorunluluğu olmadan gönüllülük yapabilmenizi sağlar,
- Hareketlilik ile ilgil yada herhangi bi sağlık problemleri olan veya kolay seyahat edemeyen kişilerin gönüllü olmaları için kolay bir yoldur,
- Dezavantajlı bölgelerdeki bireylerin gönüllü olmasını sağlar ve geniş bir coğrafyada çalışma imkanı sağlar,
- Kişinin confort alanından çıkmadan rahatça gönüllülük yapmasını sağlar,

### **2. Online gönüllü olan insanlar yüz yüze gönüllü olmazlar.**

Online gönüllülük sistemi ile çalışan sivil toplum kuruluşları sadece online olarak devamlılığını sağlamakla kalmayıp belli periyotlarda etkinlik, buluşlarla gönüllülerin yüz yüze gelip kaynaştırıcı etkinlik yapmalarını sağlamalıdır. Yüz yüze yapılan etkinlikler gönüllülerin kuruluşa olan bağlılığını arttırıp karşılıklı güven ortamı oluşturmasını

sağlayacaktır. Online gönüllülük sistemi uygulayacak kuruluşlara en az 3 ayda bir yüz yüze etkinlikler yapmasını tavsiye ederiz.

### **3. Online gönüllüler sadece teknoloji ile ilgili görevlerde bulunurlar.**

Klasik bir organizasyonda gönüllü olarak yapabileceği görevlerin tamamını online gönüllülük sistemi ile yapabilme imkanı bulunmaktadır. Online gönüllülük sistemi ile reelde yapabileceği görevlerin tamamını dijital araçlar yardımı ile gerçekleştirilmektedir.

### **4. Online gönüllülük etkileşimi azaltır.**

Online gönüllülükte etkileşim için geleneksel gönüllülük sistemine daha fazla fırsat sunar. Organizasyonda yer alan gönüllüler çevrimiçi olarak yüz yüze olduklarından daha fazla paylaşmaya istekli oldukları gözlemlenmiştir.

### **5. Online gönüllülüğün önündeki en büyük engellerden biri kalitesiz internet hızları veya kotalardır.**

Günümüzde internet tüm Dünya’da giderek yaygınlaştı. Ülkemizde de internet kullanım oranı dünya ortalaması ile neredeyse aynı seviyede. Online gönüllülüğü organizasyonlar dijital araçlar yardımı ile gerçekleştirmektedir. Kuruluşun seçtiği dijital araçların gereksinimlerine göre internet hızları değişmektedir ama genellikle ülkemizdeki internet hızı dijital araçlar için herhangi bir sorun teşkil etmemektedir. Ayrıca dijital araçlar çok düşük internet kotası tükettiği için herhangi bir kota sorunuda bulunmamaktadır.

### **6. Online gönüllülük modelinde gönüllülerle olan ilişkiler zayıftır.**

Kuruluşlar için başarılı bir şekilde gönüllüler ile ilişkilerini sağlamlaştırmalarındaki en büyük engel geleneksel gönüllülük modelinde uyguladıkları gönüllü yönetimi uygulamalarını sürdürülmesi ve bilgi eksikliğidir. Organizasyon gönüllüleri ile nasıl etkili şekilde iletişim kurup dahil edebileceğini bilmiyorsa ilişkileri her zaman zayıf olur.

**7. Online gönüllülük, özel bir çevrimiçi platform oluşturmayı veya belirli bir teknoloji aracını kullanmayı gerektirir.**

Online gönüllülük modelini organizasyonunuzda kullanmak için belirli bir platform oluşturmaya ihtiyacınız yoktur. Varolan dijital platformları kendi organizasyonunuz için kullanabilirsiniz. Rehberimizde dijital araçlar bölümünde yer alan araçları inceleyerek kendi organizasyonunuz için gerekli olan dijital araçları bulmanız konusunda fikir edinebilirsiniz.

**8-)Online gönüllülük yüz yüze iletişimin yerini tutar mı ?**

Tutmaz. Online gönüllülük ve geleneksel gönüllülük yöntemi birbirlerinin alternatifi değildir. Ayrıca online gönüllülüğün yüz yüze iletişimi azalttığı bir mittir. Online gönüllülük farklı şehirlerde yada bölgelerde yaşayan kişiler ile iletişim kurup birlikte çalışabilmesine olanak sağlar. Kurulan bağlantılar daha sonra yüz yüze iletişim kurulmasına olanak sağlayabilir.

**9-) Online gönüllülüğü gençler daha iyimi becerir ?**

Gençlerin dijital araçları kullanmada daha yatkın olduğu doğrudur. Online gönüllülük temel olarak yüz yüze iletişimin aksine web tabanlı araçlar yardımı ile organize olunan bir organizasyon yapısına sahiptir. Online gönüllülük sistemi ile çalışan bir organizasyon mutlaka kullandığı dijital araçlarla ilgili organizasyonuna katılacak gönüllülere bilgilendirme ve eğitim vermesi gerekmektedir.

**10-) Online gönüllülük modeli ile çalışan kuruluş sanal mıdır?**

Online gönüllülükte iletişimde olunan kişiler ve organizasyonlar sanal değil gerçek kişilerdir ve aralarında kurulan iletişim gerçek bir iletişimdir. Online gönüllülük modelini kullanmaya başlayan yada kullanmak üzere olan organizasyon nun sıklıkla duyduğu bu mittir.

**11-) Online gönüllülük zor mudur ?**



Online gönüllülük geleneksel gönüllülük yönteminin aksine işleyişi daha kolay ve daha erişilebilir dir. Bulunduğun heryerden online olarak organizasyonun çalışmalarına katılıp organizasyonda görev alma imkanı bulunmaktadır.

### **12-) Online gönüllülük sistemi ile karar alma süreçlerinde gönüllüler yer alamıyor mu?**

Online gönüllülük sistemi ile sürdürülebilirliğini devam ettiren bir organizasyon ihtiyaçları doğrultusunda kullanabileceği dijital araçları mutlaka belirlemeli ve iyi kullanmalıdır. Örneğin ‘‘Loomio’’ uygulaması ile sivil toplum örgütünün karar alması gereken bir konu için o konuyla ilgili bir tartışma yapabilir daha sonra oylanarak konu karara bağlayabilirsiniz.

### **13-) Online gönüllülük sistemi örgütlenmeyi zorlaştırıyor mu?**

Geleneksel gönüllülük modelinin aksine online gönüllülük modeli ile her an her yerde örgütlenme özgürlüğünüz bulunmaktadır. İnternetin olduğu her ortamda dernek gönüllüleri online olarak bir araya gelip çalışmalarını yürütmektedir.

### **14-) Online gönüllülük sistemi organizasyonun hak temelli çalışmasını zorlaştırır mı?**

Online gönüllülük modeli ile organizasyonlar geleneksel gönüllülük modeli ile tüm çalışmalarını yapabilmektedirler. Ayrıca belli bir tematik alanda çalışan bir sivil toplum örgütünün Türkiye'nin çeşitli yerlerinde bulunma ve faaliyet gösterme imkanı bulunmaktadır.

### **15-) Organizasyonlar tüm işlerini online gönüllülük sistemi ile yapabilir mi ?**

Türkiye’de faaliyet gösteren bir organizasyon işlerinin birçoğunu online gönüllülük sistemi ile yapabilmektedir. Ancak tüm işlerini online gönüllülük modeli ile sürdürmesi imkansızdır. Örneğin dernekler kanununa göre yönetim kurulu, genel kurul gibi yapılacak toplantılar için katılması zorunlu olan kişilerin tamamının fiziksel olarak o ortamda bulunup ıslak imza atması gerekmektedir.

### **16-) Online gönüllülük sistemi kullanan bir organizasyonun gönüllüler ile ilişkileri zayıf mıdır?**

Online gönüllülük sistemi kullanan bir organizasyonun kuruluş içi iletişim planı ve gönüllü yönetimi politikası olması gerekmektedir. Kuruluş kendi ihtiyaçları ve kendi sistemi ile oluşturmuş olduğu model ile gönüllü ile sürekli iletişim halinde olup karşılıklı iletişim kurabilmesinin imkanı bulunmaktadır.

## **9-) Online Gönüllülükte Nasıl Başarılı Olunur?**

### **1-)Vizyon yaratmak,**

Online gönüllülük sisteminde kuruluşların gönüllülerini belli bir vizyon çerçevesinde ilerletmelidir. Vizyonu olmayan bir sivil toplum örgütü'nün online gönüllülük modeli ile sürdürülebilirliğini sağlaması imkansızdır. Gönüllülerinizi harekete geçirebileceğiniz bir vizyon edinin.

### **2-)Programınızın bir savunucusu olun.**

Online gönüllülüğün yararlarının açık bir şekilde anlaşılması ve sürekli tanıtılması diğer organizasyonlara online gönüllülük sistemine geçmeleri için kolaylaştırıcı olun.

### **3-) Online gönüllülük sistemi hakkında uzmanlaşın.**

Online gönüllülük hakkında ulusal ve uluslararası iyi uygulama örneklerini araştırın ve organizasyona nasıl uyarlayabileceğinize dair çalışmalar yapın. Yeni çıkan veya güncellenen dijital iletişim araçlarını takip edin, kuruluşunuzun teknolojik yeniliklere ayak uydurmasını sağlayın ve sürekli güncellenin.

### **4-) Online gönüllülük için kimseyi zorlama.**

Yöneticiler veya gönüllüler tarafından online gönüllülük katılım isteğe bağlı olmalıdır. Faydalarını çevrimiçi potansiyel gönüllülere ve yöneticilere dikkatlice açıklamak, eğitilmiş bir seçim yapmalarını sağlar.

## 10-) Hak Temelli Örgütlere Online Gönüllülük İçin İpuçları

Bu rehberde belirtilen en iyi uygulamaların bir özeti olarak, ipuçlarını aşağıda bulabilirsiniz:

### 1. *Teknoloji ile çalışmanın stresli olduğunu kabul edin.*

Çoğu insan için, bilgisayarlar ve İnternet bilgiye erişmenin ve yönetmenin çok yeni bir yoludur. Online gönüllülük yalnızca birkaç yaşındadır ve birlikte çalıştığınız kişilerin büyük çoğunluğunun çevrimiçi hizmet sağlama konusunda hiçbir deneyimi olmaz.

### 2. *Kurumunuzda hangi gönüllü görevlerinin nasıl olduğunu ve kurumunuzda hangi online gönüllülüğün olacağını açıklayın.*

Online gönüllülere en çok yol tarifleri e-posta yoluyla mı iletiliyor ? Bir gönüllü ortalama olarak bu programın bir parçası olarak haftada kaç e-posta alacak ? Organizasyonunuz da gönüllü olarak katılacak kişiler için çok fazla prosedür var mı? Bu soruları Web sitenizde ve organizasyonda online gönüllülüğü tanımlayan diğer ve bununla ilgili gönüllülerinize bilgi, döküman paylaşın. Derneğiniz de gönüllü olmak isteyen bireylerin başvuru formunu doldurmadan önce online gönüllülük sistemi ile ilgili bilgi edinmeleri için onlara bu sistem için bilgi edinebilecekleri materyaller sağlayın.

### 3. *Her gönüllününün yeteneklerini, hedeflerini ve çalışma stillerini tanıyın ve bu yeteneklere, hedeflere ve çalışma stillerine uygun görevler verin.*

Gönüllülerin bu değerlendirmeyi kendileri yapmasına izin verin, bir online başvurunuz veya bir beceri değerlendirme anketi uygulayabilirsiniz. Potansiyel gönüllülere şu soruları sorun:

1. Ne tür görevlerde bulunmak istersin?
2. Hangi alanlarda uzman olduğunuzu düşünüyorsunuz ve hangi alanlarda daha fazla deneyim kazanmak istersiniz?
3. Size verilen görevleri yapmaktan hoşlanıyor musunuz yada varolan görevler içerisinden kendi belirlediğin görevimi yapmak istersiniz ?
4. Yer aldığınız organizasyonda sürekli olarak mı yoksa proje bazlı mı gönüllülük yapmak istersiniz ?

Bu değerlendirmede , hem sizin hem de gönüllünüz için kuruluşunuzunda ne şekilde gönüllülük yapmak istediğini öğrenmiş olursunuz. Ayrıca gönüllülerin görevlendirmelere uygun şekilde eşleşmesine yardımcı olur ve bazı durumlarda size (gönüllü program yöneticisi olarak) ve kurumunuzda gönüllü olmanın kendinize uygun olup olmadığını belirlemek için potansiyel bir değerlendirme testi olur.

#### **4. Gönüllü görevlerini mümkün olan en küçük parçalara ayırın .**

Kuruluşunuzda gönüllü olarak yer almaya başlayan kişilere uzun soluklu görevler vermekten kaçının. Öncelikle hem kuruluş içi adaptasyonu hemde ön değerlendirme için onlara yapabilecekleri ve zorlanmayacakları kısa süreli (1-3 saat max) görevlerler vermelisiniz.

#### **5. Gönüllülere verilen görevlerin tanımını açık ve anlaşılabilir şekilde yapmaya özen gösterin.**

Bu, “bir resmin bin kelimeye bedelinin” bir varyasyonudur. Özellikle e-posta ile iletişim kurarken, talimatların anlamlı olduğundan emin olamazsınız . Benzer bir çalışma örneğinin olması vermiş olduğunuz görevlerin ölçülemez şekilde aydınlatacaktır.

#### **6. Gönüllülere farklı türde ve seviyede görevler hazırlayın .**

Online araştırmalar gibi bazı görevler çok fazla okuma gerektirir. Otomatik bir form için bir .cgi ( Google Takvim ) dosyası oluşturmak gibi diğer görevlerde herhangi bir okuma yapılmasına gerek yoktur, ancak ayrıntılara büyük özen gösterilmesi gerekir. Bazı görevler birkaç günlük çok sıkı bir süre alabilirken, diğerleri birkaç hafta boyunca gönüllü olarak kendi hızlarında yapılabilir . Bu tür görevlerin çeşitliliğini sağlayın ve bunları gönüllülere sunarken ihtiyaç duydukları beceri ve zaman değerlendirmesi açısından tanımlayın. O zaman gönüllülerin kendileri için en uygun olan görevleri kendinin seçmelerine izin verin.

#### **7. Mümkün olduğunca, teknik konulardan ziyade ekip ve dernek içi uyum ortamını uyumuna odaklanın.**

Bu, gönüllülerin görevlerine en rahat hissettikleri şekilde yaklaşmalarını sağlar. Dikkat veya davranış sorunu olan insanlar, beklentilerin ve kuralların kendilerine açıkça iletildiği görevlerin yönetilebilirlik ve netlik için dikkatlice tasarlandığı yapısal bir ortamda en iyisini yapar .

Bazı gönüllülerin sizi temelde kolaylaştırıcı olarak göreceklərini ve çok az rehberlik veya desteğe ihtiyaç duyacaklardır; diğer gönüllülerin de daha fazla denetime, kurum içi açıklığa ve iletişime ihtiyacı olacaklardır. Yönetim tarzınızı farklı gönüllülere uyarlayarak, yalnızca daha fazla gönüllüyü başarılı kılmak ve mümkün olan en fazla sayıda insanın yeteneklerinden faydalanmak için yetkilendirmekle kalmayacak, aynı zamanda daha iyi bir gönüllü yönetimi sağlanacaktır.

**Sosyal Faydanız Bol Olsun.**

# KAYNAKÇA

[http://sivildusun.net/wp-content/uploads/2018/11/Temel-Kavramlar.pdf?fbclid=IwAR3-127TBniDUt2kId7Nq9dUnnq\\_JP1N65nIxnZ-gRkbU6-10sGbqWW1Bm8](http://sivildusun.net/wp-content/uploads/2018/11/Temel-Kavramlar.pdf?fbclid=IwAR3-127TBniDUt2kId7Nq9dUnnq_JP1N65nIxnZ-gRkbU6-10sGbqWW1Bm8)

<http://blog.geleceginitasarla.net/gonulluol-stk-nedir-gonullu-kimdir/1596>

[http://www.samsunbkd.org/index.php?option=com\\_k2&view=item&id=234:g%C3%B6n%C3%BCll%C3%BCk-psikolojisi-ve-g%C3%B6n%C3%BCll%C3%BCy%C3%B6netimi&Itemid=83](http://www.samsunbkd.org/index.php?option=com_k2&view=item&id=234:g%C3%B6n%C3%BCll%C3%BCk-psikolojisi-ve-g%C3%B6n%C3%BCll%C3%BCy%C3%B6netimi&Itemid=83)

<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/274308>

[http://www.samsunbkd.org/index.php?option=com\\_k2&view=item&id=234:g%C3%B6n%C3%BCll%C3%BCk-psikolojisi-ve-g%C3%B6n%C3%BCll%C3%BCy%C3%B6netimi&Itemid=83](http://www.samsunbkd.org/index.php?option=com_k2&view=item&id=234:g%C3%B6n%C3%BCll%C3%BCk-psikolojisi-ve-g%C3%B6n%C3%BCll%C3%BCy%C3%B6netimi&Itemid=83)

<http://panel.stgm.org.tr/vera/app/var/files/g/o/gonulluluk.pdf>

<https://blog.mobileserve.com/the-pros-and-cons-of-virtual-volunteering>