

5. BÖLÜM

GÖNÜLLÜLÜKTE KURUMSALLIĞIN GÜÇLENMESİ: GÖNÜLLÜ PROGRAMLARI

Belgin ERGÜL¹

¹Öğr. Görevlisi, Türk-Alman Üniversitesi, Kültür ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İstanbul, Türkiye
E-posta: belgin.ergul@tau.edu.tr

DOI: 10.26650/B/SS49.2022.006.05

STK'lar, sivil toplumun kurumsallaşmış yapılarından biridir. Toplumsal ilişkileri ve insanlar arasındaki güven düzeyini geliştirmek üzere aktif yurttaşlık ilkesi üzerinden hareket eden gönüllüler sosyal ve kültürel zenginliğin gelişmesinde en önemli pay sahibidirler. Bunun yanı sıra STK'lar toplum yapılanması ve onu güçlendirmeye yönelik stratejilerin de parçasıdır. Gönüllüler, kurumlar ve STK'lar varlıklarını birbirlerine bağlı olarak sürdürürler. Çeşitli kurumlarda ve özel olarak da STK'larda gönüllülüğün sürdürülebilirliği için ise kurumsallığın güçlenmesi gereklidir. Kurumsallığın güçlenmesi için “Gönüllü Programı”na ve bu programı kurmak için gereken bütçeye ihtiyaç bulunmaktadır. Gönüllülerle birlikte toplumsal faydanın hem sivil toplum hem özel sektör hem de kamu nezdinde hangi sistemler ve yapılanmalar altında oluşabileceğini irdelemek bir zorunluluğa dönüşmektedir. Gönüllülük ile programlar arasındaki ilişkinin ele alındığı bu bölümde önce sivil toplum ile tanışılmakta, aktif yurttaşlık ve gönüllü psikolojisine değinilmekte, gönüllülüğün temel hedefleri arasında yer alan sürdürülebilirlik kavramı izah edilerek “gönüllü programı”nı hem sivil toplum hem de kurumlar nezdinde anlamak amaçlanmaktadır. Bu çerçevede bölüm boyunca her kurum için önemli olan iletişim yönetimi ve motivasyon hususları üzerinden gönüllülüğe dair mevcut durum ve yapılması gerekli olan başlıklar değerlendirilmekte ve ayrıca sivil toplumda kariyer üzerinde durulmaktadır. Gönüllü hakları kavramı üzerinden bir haritalandırma yapılarak ulusal ve uluslararası katılım açıklanmaya çalışılmaktadır. Bu perspektifle kurumların neye ihtiyacı olduğu analiz edilmektedir. Gönüllüler ile birlikte yol alırken kim neler yapıyor, hangi yaklaşımlar sergileniyor, bunlara dair alt başlıklar ve modeller nedir ve en önemlisi de sürdürülebilir gönüllülük nasıl sağlanabilir gibi soruların cevabı bu bölümde değerlendirilmektedir.

Giriş

STK'lar gönüllülük faaliyetlerinin en yoğun gerçekleştiği kurumsal yapılardır. Bununla birlikte gönüllülük çeşitli alanlarda ve farklı şekillerde gerçekleştirilebilir. Gönüllülük tüm dünyada kabul edilen ortak bir tanıma sahip değildir; farklı kültürlerde ve coğrafyalarda gönüllülük ve gönüllüler tanımlanmaya çalışılmaktadır. Gönüllülük STK'lar dışında, bir kurum çatısı altında veya böyle bir gereklilik olmadan gerçekleşebilir. Gönüllülük sistematik, düzenli ve bilinçli bir faaliyettir.

Gönüllüler, STK'ların çalışmaları için önemli bir yere sahiptir. Farklı düşünce ve yapılardan gelen gönüllüler toplumun ihtiyaçlarını karşılamak ve sorunlarını çözüme ulaştırmak için birlikte ya da bireysel hareket eder, katılımcılığı artırır. Türkiye'de bazı büyük STK'ların gönüllü sayıları yerel STK'lara ve kurumlara göre çok fazladır. Bu aşamada soruyu çok iyi sormak ve cevabı ararken doğru alandan bakabilmek gerekir: “Neye ihtiyacımız var?”

STK¹ başlığından hareketle Türkiye'ye bakarak bu soru üzerinde durduğumuzda, bilimsel olarak hazırlanmış birçok rapor ve veri mevcut durumu analiz etmek, ortaya sürülen hedefleri ve ihtiyacı görmek için yol göstericidir. Mühim bir ihtiyaç söz konusu olduğunda ise yaratıcı çözüm önerileri ile hedefe ulaşılmaya çalışılacaktır. Toplumlar neye ihtiyacı olduğunu bildiği ve onu analiz edebildiği takdirde faaliyet gösterilen her alanda avantajlı duruma geçecektir. Bu avantajı inşa eden en önemli yönetim başlıklarından biri ise “yaratıcı çözüm önerileri ile fikir üretmek ve fark yaratmak” üzerine temellenmiş gönüllülüktür.

Bireysel tercihlerin önce çıktığı çağımızda STK'lar gerek kişilerin gerekse kurumların tercihlerini ve beklentilerini değerlendirmek mecburiyetindedir. STK'lar sundukları hizmetleri çeşitlendirmeye ve hitap ettikleri kesimin tercihlerini dikkate almaya çalışmalıdır. STK'ların gönüllüler için çok sayıda seçenek sunabilmesi Türkiye'nin kalkınma süreci için de önemli bir adım olacaktır. Türkiye'de 11. Kalkınma Planında gönüllülük ve gönüllü kuruluşlar üzerinde durulması bu yönde atılmış güçlü bir adıma karşılık gelmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2018).

STK'ları temel özelliklerini yansıtan şu maddeler üzerinden tanımlayabiliriz:

- Toplum yararına çalışırlar;
- Resmî kurumlardan bağımsızdırlar;
- Politik, sosyal, kültürel, hukuki, çevresel ve benzeri bir amaca sahiptirler;

1 Bu bölümde esasen kişilerin gönüllülük esasıyla ile oluşturdukları Gönüllü Sivil Toplum Kuruluşları (GSTK) konu edilmekte olup bu bakış açısına dikkat etmemiz ve STK'ların genel olarak gönüllülük ilkesiyle kurulduklarını unutmamamız gerekmektedir.

“

Kalkınma Planlarında Gönüllülük ve STK’lar

Türkiye’nin 9. ve 10. Kalkınma Planlarında “gönüllülük” başlığı birebir olarak geçmemekle birlikte STK’lara ilişkin bir bölüm ayrıldığı dikkat çekmektedir: “STK’lara yönelik daha bütüncül bir politika oluşturabilmek için yasal ve kurumsal düzenleme ihtiyacı bulunmaktadır.” Bunun dışında ilgili bölümün "Amaç ve hedefler" ile "Durum analizi" kısımlarında STK katılımlarına ve işbirliğine yönelik mühim açılımlara değinilmiştir. Elbette ki bu kısımlar bize değerli bakış açıları sunmaktadır. Peki bunlar yeterli görülebilir mi? Bu soruya “hayır” olarak cevap vermek durumundayız. 2019-2023 yıllarını kapsayan 11. Kalkınma Planı kapsamında ise hazırlıkları AB Başkanlığı tarafından yapılan “Kalkınma Sürecinde Sivil Toplum Kuruluşları – Özel İhtisas Komisyonu Raporu” yayımlanmıştır. Bu raporda güçlü, çoğulcu, sürdürülebilir bir sivil toplum için uygun ortamların oluşturulması ve sosyal ve ekonomik kalkınma süreçlerine toplumun tüm kesimlerinin daha etkin katılımının sağlanması vurgusu mevcuttur. Bu kapsamda dikkat edilmesi ve özellikle de STK-kamu kurumları-üniversite üçgeninde değerlendirilmesi gereken bazı maddeler şunlardır:

2.3.7. Gençlik

Madde 620.4. Gençler gönüllülük faaliyetleri kapsamında bilinçlendirilecek ve yönlendirilecek, gençlerin gönüllü faaliyetlere katılımı teşvik edilecektir.

Madde 658.2. Nesiller arası dayanışmayı artıracak gönüllü faaliyet ve projeler desteklenecektir.

2.5.1.3. Sivil Toplum

Madde 779.4. Üniversite öğrencilerinin gönüllülük ve STK faaliyetlerine katılımı ile STK’larda staj imkânlarının kolaylaştırılması teşvik edilecektir.

Madde 779.5. Üniversitelerde sivil toplum merkezlerinin yaygınlaştırılması ve sivil toplum sertifika ve yüksek lisans programlarının açılması için çalışma yapılacaktır.

Raporun sonuç kısmında şöyle belirtilmektedir: “Gönüllüler, gönüllü kuruluşların başarısında önemli yer tutarlar. Katılımcılığı artırır, farklı düşünce ve yapıardan gelen gönüllüler toplumun sorunlarını çözmek için birlikte hareket ederler.” (Kalkınma Bakanlığı, 2018, s. 23).

”

- Bu amaçlar doğrultusunda lobi çalışmaları yaparak üye, çalışan, gönüllü ve hedef kitlelerini ikna etmeye ve hedeflerine dâhil etmeye çalışırlar;
- Kâr amacı gütmeyenler, çoğunlukla gelirlerini bağışlar ve üyelik ödemeleri ile sağlarlar.

Türkiye’de STK’ların ve daha genel çerçevede sivil toplumun ihtiyaçlarına eğilebilmek için doğru soruları sormak gerekmektedir. Burada bu soruları gündeme getirmeye çalışsak da birkaç paragraf ile bunlara cevap üretebilmek analizlerin yetersizliği sebebiyle tam olarak bilimsel olmayacaktır. Fakat yine de bazı konuları gündeme getirmek gönüllülük çalışmaları açısından yararlı olacaktır.

Türkiye’de “paylaşmak ve paylaşmayı bilmek” kültürü yan yana durmaktadır. STK’lar kapılarını çocuk, genç ya da yetişkin demeden her profile, eğitim başta olmak üzere çoğunlukla ücretsiz olarak sunduğu programlar üzerinden açmaktadır. Bireylerin STK’larla ilişkisinde ebeveynler anahtar bir pozisyonda bulunur. Her ebeveyn ilgi alanına giren STK ile önce kendi

tanışmalı, akabinde aile bireylerini ve çevresindeki başka kişileri yönlendirmelidir. Fakat burada STK'lar arasındaki paylaşma kültürüne odaklandığımızda, büyük bütçeli STK'lar ile yerel STK'ların yan yana gelerek iş birliği fırsatlarını artırmaları için doğru yönetsel süreçlerin harekete geçirilmeleri şüphesi elzemdir.

Türkiye'de STK'larda yönetsel süreçler genellikle 40-45 yaş ve üzerindeki kişiler tarafından yürütülmektedir. Bu son derece zorlayıcı ve genç nüfusu STK kültüründen uzaklaştıran, seçicilikte sınırları daraltan bir durumdur. Bu noktada her bireye düşen rol "paylaşmak ve paylaşmayı bilmek" olmaktadır. Çok genç bir nüfusa sahip Türkiye'deki gençlerin hemen hemen tamamında hafife alınamayacak bir toplumsal duyarlılık eşiği mevcuttur. Kısacası gençler toplumsal meselelere kulak vermekte ve doğru yönlendirme ile harekete geçmeye hazır bir vaziyettedir. Toplumsal duyarlılık bireye kendini keşfetme olanağı sunmaktadır. Çünkü hayatımızın başka hiçbir alanında toplumsal duyarlılığımızın bizim önümüzde açtığı derecede "paylaşmak" kültürünü tecrübe edemeyiz. Buradaki ipucu karar vermektir. Paylaşmak, keşfetmenin önünü açar. Genç nüfusun sahip olduğu toplumsal duyarlılıkların önünü açmak, bu alanda atacakları adımları desteklemek sivil toplumun gelişmesi sürecinde de çok önemli fark yaratacak ve bireylerin aktif bir yurttaş olma noktasında karar almasının önünü açacaktır.

Gençlerin ve yetişkinlerin özgür iradeleriyle sivil alanda çalışmalar yapması, toplumdaki kültürel alışkanlıkları değiştirmektedir. Gençlere dair olumsuz önyargılar, korkular ve tedbir paketleri gençlerin yetişkinler ile yan yana hareket ederek toplumsal faydaya hizmet etmesi sonucunda hızla ortadan kalkabilmektedir. Elbette ki tüm bu adımlar bugüne kadar neyin nasıl yapıldığı ve bundan sonra nasıl yapılacağı ile ilintilidir. Buna paralel olarak STK'ların alışkanlıkları ve kabullenemediği gerçekler ile de yüzleşmek gerekir. Bu son hususun Türkiye'deki STK'ların ihtiyaçları çerçevesinde irdelenmesi yerinden olacaktır.

STK'lar yaş ortalaması belirli bir sınıra ulaşmış yönetim kurulu üyelerinin aldıkları kararlar doğrultusunda hedef koymak ya da proje üretmek yerine gençlere de kadrolarında gittikçe daha fazla yer vermelidir. Gençlerin de dahil olacağı bu dinamik yönetim kurulu yapısı öncelikle sahada daha aktif adımlar atarak hedef kitlesine ulaşmaya çalışacaktır. STK'lar bünyelerindeki gönüllüleri ile birlikte Ar-Ge sürecinden geçerek "Ben neredeyim?" sorusunun cevabını masaya yatırmalı ve hedef kitlesine daha fazla *söz hakkı* vermelidir. STK'lar vardıkları sonuçları kamuoyu ile de paylaşmak ile yükümlüdür. Farkına varmak ve başkalarını da bu farkındalık alanına davet etmek çok değerli bir kazanımdır. Fakat bu farkındalığı elde etmek için gerekli soruları cevaplamak için çok dinamik bir yaş grubundan faydalanılmalı ve sahada durmaksızın üretimde bulunulmalıdır.

Türkiye’de STK’lar bünyesinde faaliyet gösterme eğiliminde olan ya da tam zamanlı olarak toplumsal faydaya katkıda bulunacak eylemlerin bir parçası olma yönünde irade gösteren insan kaynağı ve özellikle de genç nüfus, çoğu zaman dahil oldukları yapının içine girdiğinde *şaşkınlık duvarına* notlar bırakmakta ve eğer sabır eşiği kuvvetli değil ise ilgili STK’ya veda etmektedir. Buradaki temel sorun hepimizin kabul etmesi gereken temel bir gerçeğin kurumsal ilişkiler içinde kaybolmasıdır: STK’larda yer alma noktasında irade beyan bireyler “Ben de varım!” demektir ve kendi varlıklarının başkaları tarafından da görülmesini ister. Bu duruma yol açan sebepleri STK’ların kurumsal yapılanmasında aramak gerekir. Türkiye’deki STK’ların en temel ihtiyaçlarından biri söz hakkı sahip olan ve bunu rahatlıkla kullanabilen gönüllülerin kazanılmasıdır. Her bireyin dokunduğu ve paylaşmaktan keyif aldığı diğer birey ile etkileşim halinde özgürce iradesini göstererek toplumsal fayda için “Ben de varım!” diyebilmesi gerekmektedir. Böylelikle STK’lar arzulanan yeni yönetsel algıya erişebilir ve hedeflerine yaklaşabilirler.

Türkiye’de gönüllülüğün tanınması, güçlendirilmesi ve yaygınlaştırılmasını destekleyen yapılanmalar STK’ların işbirliği ile oluşturulmuştur. Gönüllülük alanında faaliyet gösteren STK’lar, kurumlar ve insanları bir araya getiren bu tür oluşumlar gönüllülük alanındaki taleplerin ve ihtiyaçların belirlenmesine ve bunlara ilişkin yol haritası hazırlanmasına katkı sağlamaktadır. Her gönüllü adayı bu yapılanmalar aracılığı ile sivil toplum içinde faaliyetlerine katkıda bulunmak istediği yapılanmayı seçebilme şansına sahiptir.

Bir bireyin toplumsal fayda sağlamak adına atacağı ilk adımın “gönüllülük” başlığı altında yer alması bir gerekliliktir. İnsanların ekosistem içindeki ilişkilerinin temel bir dışavurumudur gönüllülük. Bu ilk adım atıldığında her birey “Neye ihtiyacım var?” sorusunu dile getirir ve bunun cevabını STK’larda bulur. İnsanlar içinde yaşadıkları topluma dahil olma ve diğerleri için önemli olduklarını hissetme ihtiyacı duyarlar. Gönüllü olarak emek vermenin temeli olan sosyal ilişki, bireyin ve topluluğun refahı için büyük bir önem taşımaktadır. Yaşam kalitesine anlamlı şekilde katkıda bulunan dayanışma, paylaşma, aidiyet, karşılıklı güven ve duyarlılık gibi birbirinden farklı değerler “aktif yurttaş” olma ilkesi çerçevesinde gönüllülük etiğinin bir parçasını oluştururlar. Aktif yurttaş olmak isteyen bir bireyin aktif olmak istediği alanı dikkate alarak Türkiye’deki STK’ların ihtiyaçlarını iyi analiz etmesi gerekmektedir.

Türkiye’de STK’ların en önemli ihtiyaçlarının başında insan kaynağı yani gönüllüler gelmektedir. Sanat, tarih, hukuk, sağlık, bilim, teknoloji, siyaset, din, eğitim gibi birçok alanda ülkeye fayda sağlayan STK’ların çağrılarına kulak verilmelidir. Fakat bu noktada her STK’nın gönüllü ihtiyaç analizini iyi bir şekilde tanımlaması ve buna istinaden gönüllü çağrılarını yayınlaması gerekir. Birçok vakıf ve dernek herhangi bir yaş sınırlamasına gitmeden kapılarını

gönüllülere açmaktadır. Hatta okul öncesi dahil olmak üzere çocuklar bile eğitim ve diğer etkinliklere davet edilmektedir. Bu özellikle henüz eğitim süreçleri içinden geçen gençlere hem kendilerini keşfedecekleri hem de yaşadıkları topluma fayda sağlayacakları benzersiz bir fırsat sunmaktadır. Burada STK’ların dikkat etmesi gereken önemli bir husus ise yalnızca ihtiyacı kadar katılıma “evet” demesidir. Bunu da gönüllü ihtiyaç analizi ile belirleyebilir. Gönüllü ihtiyaç analizi Türkiye’deki STK’ların en temel ihtiyaçlarından biridir.

Türkiye’de gönüllülüğün iki temel kategori altında gerçekleştiği söylenebilir. Bunlardan ilki *STK ve kurum çatısı altında gönüllülük*, ikincisi ise *bireysel gönüllülüktür*. Bu gönüllülük biçimlerini kısaca tanımlamak gönüllü psikolojisi ve gönüllülüğün sürdürülebilirliği açısından gereklidir.



Fotoğraf 1. Bireysel gönüllülük gönüllü çalışmalar açısından vazgeçilmezdir.

STK ve Kurum Çatısı Altında Gönüllülük

Her kurum ve STK kendisine özgü bir *gönüllülük* tanımı ile faaliyetlerini sürdürmektedir. Birçok STK, *gönüllülük programı* hazırlamakta ve bir *yönetim planı* çıkarmakta ve

gönüllülükle ilgili *içerikleri* geliştirmektedir. Bu süreçler için öncelikle STK'ların hedef kitleleri belirlenmektedir. Hem çalışanlar hem de gönüllüler STK'ların hedef kitlesini oluşturmaktadır. Bu hedef kitle, kurumun amaç ve hedefleri bazında bir araya gelmektedir.

Gönüllülükte yaş sınırı yoktur. Gönüllü, ilgi duyduğu sosyokültürel, ekolojik vb. konularda bireysel olarak doğrudan ya da bir STK/kurum aracılığı ile kendisindeki mevcut bilgi ve emek ile aynı ve nakdi potansiyeli mutlu ve huzurlu olmaktan başka bir karşılık beklemeden paylaşılan ve böylece üretilen toplumsal faydaya ortak olan kişidir.

Gönüllü tercih ettiği STK'nın amaç ve hedefleri doğrultusunda çalışmaya hazır olan kişidir. Gönüllü; savunuculuk, eğitim ve farkındalık başta olmak üzere birçok konuda ilgili kurumun faaliyetlerini uygulamakta, yaygınlaştırmakta ve geliştirmektedir. Peki gönüllülerin önünde ne tür seçenekleri mevcuttur? Gönüllülere STK'lar tarafından *Gönüllü Programları* çerçevesinde sunulan belli başlı seçenekler aşağıda maddeler halinde verilmiştir:

- Eğitim Gönüllüsü
- Topluluk Gönüllüsü
- Ofis Gönüllüsü
- Çevrimiçi Gönüllü
- Ar-Ge Gönüllüsü
- Saha Gönüllüsü
- İletişim Gönüllüsü

Her STK faaliyetleri ve finansal durumları hakkında paydaşlarını ve kamuoyunu bilgilendirerek gönüllülerin seçimini yapmasını kolaylaştırmaktadır. Tüm vatandaşlar anayasal bir hak olarak STK'larda gönüllü olarak çalışabilmektedir. Bu çerçeveden hareketle;

- İlgili STK'nın amaç, ilke ve hedeflerini benimseyen,
- İlgili STK'nın amaç ve ilkelerine uygun olarak belirlediği hedeflere ölçülebilir katkıda bulunabilecek eğitim, meslek ve kişilik özelliklerine sahip olan ya da olmak isteyen,
- İlgili STK'nın hedef kitlesine yönelik çalışmalarda birlikte düşünmeye, tartışmaya ve harekete geçmeye hazır tüm vatandaşlar bir gönüllü programı olan ya da oluşturmaları beklenen STK ve kurumlara gönüllü olmak için başvuruda bulunabilir.

Gönüllü programları bu noktada kritik bir öneme sahiptir zira STK, kamu ya da özel sektörde bir gün ya da bir haftalık değil de hedef odaklı uzun süreli gönüllülük yapmak isteyenler için bu programlara ihtiyaç vardır.



Aktif Yurttaşlık ve Üyelik

Aktif Yurttaşlık kavramı hayatımıza çok geç girdi. Aktif yurttaşlıktan bireylerin içinde yaşadıkları bölge ya da ülke sorunlarını tespit etmelerini, bunlarla mücadele etmelerini ve yaşam kalitesini artırma doğrultusunda katılım sağlamalarını ve toplumsal birlik ve beraberlik doğrultusunda hareket etmelerini anlıyoruz. 7 Nisan 1924 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 442 Sayılı “Köy Kanunu”nun 15. maddesi şu hükmü koymuştur: “Köy işlerinin birçoğu bütün köylü birleşerek imece ile yapılır.” Yani aktif yurttaşlık mefhumu erken dönemlerden itibaren direkt bu başlık altında olmasa bile mevcuttur. Her vatandaşın ülkesinin toplumsal sorunlarına eğilmeden önce anayasa tarafından kendisine sunulan temel hak ve hürriyetlerden haberdar olması gerekir. Toplumsal fayda yönünde adım atmak her vatandaşın vazifesidir. Anayasanın derneklere üye olma veya dernek üyeliğinden ayrılma hürriyetini tanımlayan 33. maddesi ile gönüllülüğün resmi temelini de oluşturulduğu kabul edilebilir. Dernek üyeliğini aynı zamanda “aktif üyelik” olarak adlandırmak mümkündür. Sivil toplumda bu durumu gönüllülük olarak da tarif ediyoruz.

Toplumu ilgilendiren konularda vatandaş olarak sorumluluk almak, örgütlere yardımcı olmak, karar almada soru sorulan tarafta olmak “aktif üyelik” olgusunun temellerini oluşturmaktadır. Fiil ehliyetine sahip (18 yaşından büyük, ayırt etme gücüne sahip ve bir mahkeme tarafından hakkında kısıtlılık kararı verilmemiş) her gerçek kişi ile tüzel kişiler (ör. dernek, vakıf ve şirketler), derneklere yıllık aidat bedelini aktararak üye olabilir. Düzenli aidat bedelini kurum ile paylaşan her üyenin genel kurulda bir oy hakkı vardır ve üye oyunu şahsen kullanmak zorundadır. Türkiye’de STK üyeliği ve üye olma isteği düşük düzeydedir, bu da gönüllülüğün büyük ölçüde kayıt dışı olarak gerçekleştirildiği gerçeğini doğurmaktadır.



Bireysel Gönüllülük

Gönüllülük mutlaka bir kurum çatısı altında mı yapılmalıdır? Esasında bireysel olarak gönüllü olmak da mümkündür. Nitekim bu tarz bir emek veren birçok isim vardır. Bireylerin sadece STK, kamu ya da özel sektör çatısı altında değil, kişisel emek ve birikimleri ile gerçekleştirdikleri gönüllülük faaliyetlerine yönelik örnekler gün geçtikçe artmaktadır. Başta üretim, afetler, eğitim ve sağlık alanlarında olmak üzere önemli toplumsal gerçek ve sorunlara yönelik aktif yurttaş katkısı her geçen gün yaygınlaşmaktadır.

Şüphesiz kurumsal gönüllülük karşısında bireysel gönüllülükte bazı yetersizlikler ortaya çıkabilmektedir. Bunlara örnek olarak bireysel gönüllülerin kendi potansiyellerini yeterince tanımlayamaması, belirledikleri hedefe nasıl ilerleyeceklerini tam olarak bilememesi, ihtiyaç duyulan eğitimleri almaması verilebilir. Bunların yanı sıra bireysel gönüllülük çalışmaları çoğunlukla kayıt altına alınmamakta, yaratılan fayda tespit edilememekte ve eğitsel imkanlardan faydalanılamamaktadır.

Özellikle kurumsal gönüllülükte hazırlanan faaliyet raporlarının incelenmesi gönüllülük faaliyetlerinin yapısına dair önemli ipuçları sunmaktadır. Her kurumun bir gönüllü programı olmayabilir. Gönüllü programı olmayan fakat çalışmaları sevilen ve takip edilen ya da güçlenmesi istenilen bir STK'nın faaliyet raporunu incelendikten sonra *Gönüllü Programı Oluşturma Gönüllüsü* olma talebinde bulunulabilir ve aktif gönüllü programları bulunan STK'lardan ya da Ulusal Gönüllülük Komitesi'nden bu yönde destek istenebilir. Böylelikle Türkiye'de birçok STK'nın eksikliğini hissettiği gönüllülük programının oluşturulmasına katkı sağlanmış olacaktır.

Gönüllü Psikolojisi

Gönüllüler 90'lı yıllarda “Ben şu STK'da, eğitim gönüllüsüyüm, etkinliklere destek veriyorum, araştırma gönüllüsüyüm, şube çalışmalarına destek veriyorum” vb. cümleler kurmaktaydı. Bugünlerde artık gönüllülük faaliyetleri “Şu STK'da bu önemli sorunun çözümü ya da şu hedefe ulaşmak için fikir alışverişi yaparak birlikte adım atıyoruz” şeklinde ifade edilmektedir. Gönüllüler günümüzde artık paydaş olmuştur. Zira gönüllü artık iş birliği ile üreten konumundadır. Bu sebeple de karar alma/fark yaratma sürecinde haklar ve sorumluluklar çerçevesinde yer almak istemektedirler. Söz konusu haklar ve sorumluluklar bireylerin özgüvenli olmasını sağlamaktadır. Kurumdan aldıkları eğitimlerle kişisel gelişimlerini sağlayan gönüllüler, bu yeteneklerini sahip oldukları özgüven çerçevesinde fiiliyata geçirmektedir. Bireye özgüven kazandıran ve onun güven duygusunu geliştiren haklar nelerdir? Tüm gönüllülerin:

- Katıldıkları faaliyet hakkında bilgi alma, eleştiride bulunma, eleştirinin dikkate alınmasını bekleme,
- Katıldıkları faaliyetin sonuçlarından haberdar olma ve verilen katkının görünür olmasını bekleme,
- Katılmak istedikleri çalışmaları, çalışmaların günlerini ve saatlerini seçme,
- Destekte bulundukları faaliyetlerin yararından eşit şekilde faydalanma,
- Kamuoyuyla paylaşılan STK görüşlerini savunma ve kollama hakları bulunmaktadır.

Tüm bireyler gönüllü olabilmelidir. Kişilerin ilgi duydukları konularda eğitim alma ve bilgi edinme hakları kapsamlı bir şekilde desteklenmelidir. Ayrıca aktif bir gönüllü olduklarında, ilgi duydukları konuların karar alma süreçlerine etkin bir şekilde katılmaları kurumları tarafından sağlanmalı ve burada ulaşılan sonuçlar da gönüllüler ile paylaşılmalıdır.

“

Pasif Gönüllüler

Peki aktif olamayan, yani pasif gönüllüler için durum nasıldır? Pasif gönüllülük uygulamada geçerli olan ve önemli sayılabilecek bir durumu ifade etmektedir. Kişinin zamanı, yaşadığı yer, yaşı, fiziksel durumu onun aktif bir gönüllü olmasına izin vermeyebilir. Özel gereksinimi olan birey de gönüllü olma yönünde birçok hakka sahiptir, fakat fiziksel durumu ona müsaade etmediğinden pasif bir gönüllü olarak kullanılabileceği birçok seçeneği vardır. Türkiye’deki kurumlar da bu yönde birçok fırsat yaratmaktadır.

Burada dikkat edilmesi gereken bir konu daha vardır. Gönüllü olma kararı alan bir bireye hiçbir seçenek sunulmaması ya da birey tarafından hiçbir adım atılmaması sebebi ile uygulama safhasına geçilememişse bu bireye pasif gönüllü denilemez, zira birey henüz gönüllü olmamıştır.

”

STK’lara zamanını, emeğini veya uzmanlık bilgisini sunan bireylerin temel olarak fayda yaratma, fark yaratma, başkalarına destek olma gibi hedef ve hayalleri vardır. Fakat gönüllülerin kendilerine yönelik birtakım istek/ihtiyaçları için STK’lara yöneldiği de gözlenmektedir. Bu en basiti ile kişisel gelişim ve öğrenme ihtiyacıdır. Bu durumda *gönüllü olan bireyin psikolojisi* temel başlık olarak karşımıza çıkmaktadır.

Gönüllü bireyin psikolojisi söz konusu olduğundan çevre gereksinimi, ekip olma arzusu, ihtiyaç duyulan bir kişi olarak görünme isteği, eğer özel gereksinimli bir gruba dahilse kendi durumunun dikkate alınması ve bu şekilde gönüllülük süreçlerine dahil edilme isteği ana başlıklar arasında yer almaktadır. Diğer taraftan zorlayıcı veya dezavantajlı bölgelerde faaliyet gösteren, göçmenler, çocuklar ya da şiddete maruz kalanlar gibi kırılgan gruplarla çalışan kurum gönüllüsü yeni bir ruh hali ile baş etmek durumunda kalabilir. Şüphesiz bu yeni ruh hali ile tanışan gönüllüler için de yapılması gerekenler vardır. Gönüllüler böylesi zorluklarla karşılaştıklarında çoğunlukla sessiz kalmakta, hislerini ve beklentilerini yeterince dile getirmemektedir. Bu durumda gönüllü çevresindeki profesyonel kadro, hedef kitle ve diğer ekip arkadaşlarından uzaklaşabilmektedir. Peki STK’lar bu durumlar karşısında hazırlıklı mıdır, değilse nasıl hazırlanmalıdır? Eğer STK’larda çok yönlü ve detaylı gönüllü programları ve gönüllüler için oluşturulmuş sosyal güvenceler ve izleme-değerlendirme süreçleri mevcutsa o zaman söz konusu STK’nın hazırlıklı olduğu söylenebilir. Birçok STK ve kurum için ise bu sorunun cevabı maalesef “hayır”dır. O halde gönüllü bireyin bu noktayı da dikkate alarak kapıyı çalıp içeriye girmeden önce ön araştırmasını iyi yapması gerekmektedir (Kamu-STK İş birliği ve Türkiye’de Gönüllülük Süreçlerini Güçlendirilmesi Çalışmayı Atölye Raporu, 2019)

Sürdürülebilir Gönüllülük

Sürdürülebilirlik ve sürdürülebilir kalkınma kavramları ekosistemdeki tüm değişimlerin giderek arttığı dünyamızda son yılların en çok tartışılan konuları arasında yer almaktadır. Sürdürülebilirlik konusu ekosistem, enerji ve ekonomi üçgeninin tam merkezinde bulunmakta, bu nedenle de hükümetler ve hükümetler arası kurumların yanı sıra, sosyal bilimcilerden, doğa bilimcilerine, politikacılardan yerel ve uluslararası ekosistem örgütlerine kadar uzanan çok geniş bir haritada tartışılmaktadır. Sürdürülebilirlik kavramının bu çok boyutlu gerçekleri sebebi ile farklı bilim dalları ve farklı yaklaşımlar ile farklı tanımlar karşımıza çıkmıştır (Yeni, 2014).

Sosyal ve toplumsal sürdürülebilirlik, sosyal sermayenin uzun süreli korunması anlamına gelmektedir. Mevcut kaynaklarımızı daha etkin kullanabilmek için, çok yönlü olan tanımları dışında; sosyal sermaye; bireylerin, toplumun resmi ve sivil toplum kurumları arasındaki ilişki yoluyla birçok farklı alanda fayda sağlama kapasitesi ve yeteneğidir.

Toplumun birlikte düşünmesi ve hareket etmesini, toplumsal iş birliğini kolaylaştırmaktadır. Sosyal sürdürülebilirlik, hükümetler de dâhil olmak üzere düzenli ve yöntemli halk katılımı ve güçlü sivil toplum yapılanması ile sağlanabilmektedir. Toplumun uyum içinde gelişimi ve bu alandaki sürdürülebilirlik, toplumdaki bireyler ve gruplar arasında karşılıklı ilişkilerin ve saygı, hoşgörü, dürüstlük ve disiplin gibi değer ve ilkelerin geliştirilmesi ile mümkündür. Toplumun tüm bu değerler üzerinde yükselen yapısı sosyal sermayeyi oluşturmaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde sosyal sermaye kavramı yetersiz olduğu gibi, görünür de değildir. Bu tür toplumlarda yüksek seviyede güvensizlik ortamı bulunmaktadır. Güvensizlik, bu toplumlarda sosyal sermayeye yapılan yetersiz yatırım nedeniyle ortaya çıkan büyük bir sosyal harcamadır. Güvensizlik ve sosyal bozulma, sürdürülebilirliğin önündeki en ciddi engel olabilmektedir. Sosyal sermaye; eşitlik, hoşgörü gibi ortak değerler ve eğitim, çocuk ve yaşlı bakımı – eğitimi – desteği gibi sosyal hizmetler ile güçlenmektedir (Akgün ve Evci Kiraz, 2019).

Toplumsal faydayı hedefleyen gönüllü kalıcı değişimler yaratmak üzere faaliyette bulunduğu alandaki kaynaklarını koruma ve geliştirme bilinci ile hareket eder ve aynı zamanda bu bilinci diğer paydaşlara aktarır. Kamu, sivil toplum ve özel sektörün diyalog ve işbirliği geliştirmesinin ve bu ilişkiyi her zaman teşvik etmesinin ne denli kritik olduğu dünya genelinde son yıllarda çok daha net görülmüştür. Nitekim Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) çerçevesinde belirlenen Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) 2015-2030 dönemi boyunca “Kimseyi geride bırakma!” (*no one left behind*) sloganı ile hiçbir ülkenin ve bireyin kalkınma sürecinde geride bırakılmaması yönünde hareket etmeyi gerekli kılar.

Bu kapsamda karşımıza sivil toplum, kamu ve özel sektör ortaklığında “sürdürülebilir gönüllülük” gereksinimi çıkmaktadır. Bu da her bir sektör için izlenebilirliği olan, alt

başlıklarından en önemlisinin motivasyon olduğu bir *Gönüllü Programı* ile mümkün olacaktır. Gönüllü programı amaç ve hedeflerin somut bir şekilde belirlendiği ve odaklı bir stratejiyi yansıtan bir planlama yardımıyla inşa edilebilir.²



Fotoğraf 2. Gönüllülerle bir etkinlik.

Gönüllü Programı

“Sürdürülebilir gönüllülük” ilkesine ulaşmak için her STK ve kurum kendi içinde gönüllü ve yönetsel organ ilişkilerini destekleyen gönüllü programı kurmalıdır. Peki böylesi bir programın ana başlıkları nelerden oluşmalıdır, maddeler halinde görelim:

2 Türkiye’de bu kapsamda gönüllüye seçenek sunan kurumların sayısı henüz çok azdır.

1. Gönüllü bölümü idari kadrosu ve çalışma alanı kurulumu
2. Kurum hedefleri-gönüllü gereksinimi analizi
3. Kurumda faaliyet gösterecek gönüllülere hedef belirleme
4. Gönüllülerin toplumsal fayda sağlamak istedikleri alanın seçimi
5. Kurum gönüllülük tanımı
6. Gönüllülük ilkeleri ve gönüllü hakları
7. Gönüllülük çeşitleri tanımlama
8. Program kurumsal kimliği oluşturma
9. Gönüllü programında atılacak adımları belirleme
 - a. Gönüllü oryantasyonu ve gönüllülük eğitimi
 - b. Gönüllü motivasyonu
 - c. Gönüllülerle iletişim yönetimi
 - d. Eğitim, savunuculuk ve farkındalık oluşturma hedefli proje ve etkinlikleri belirleme
 - e. İzleme ve değerlendirme programı kurulumu
10. Gönüllü programı basılı materyalleri oluşturma
11. Kurum yönetimi tarafından gönüllü programının onaylanması

Türkiye’de amaç ve hedefleri doğrultusunda adım atarken hedef kitlesi ile etkileşim halinde olan her kurumun bir gönüllü programına ihtiyacı vardır. Peki bu programın neye ihtiyacı vardır? Gönüllülükle içten bir ilişkisi olan profesyonel bir idari kadro olmazsa olmaz şarttır. Peki bundan sonraki en temel ihtiyaç nedir?

Tüm hedef kitlesi ve paydaşların her daim takip edilebileceği bir “izleme-değerlendirme” programı, çok daha hedef odaklı olmayı sağlamaktadır. Bu program uzmanlar tarafından desteklenmeli ve mümkün ise yazılım temelli olarak hazırlanmalıdır. Ön ve son test ile öz değerlendirmeler yapıldıktan sonra programdan elde edilecek verilerin öncelikle kendi gönüllüleri, akabinde ise ulusal ve uluslararası arenadaki diğer aktörlerle paylaşılması çok değerlidir. Programın ara yıl güncellemelerinin de düzenli olarak yapılması mühimdir. Buradaki temel hedef, kurumun amaç ve hedefleri ile uyumlu toplumsal faydayı ve sosyal etkiyi çok iyi analiz etmek ve bu doğrultuda arzulanan çıktıları alabilmektir. Son olarak elbette ki gönüllüye uygun bir çalışma zemini oluşturmaktır.

STK’lar tarafından gerçekleştirilen faaliyetlerin amacına ulaşması ve başarılı olabilmesi için gönüllü programları nezdinde gönüllülerin motive edilmesi ve düzenli iletişim ile harekete geçirilmesi gerekmektedir. Gönüllü programı ve sürdürülebilir gönüllülüğü destekleyen en mühim iki başlık gönüllü motivasyonu ile iletişim süreçleri ve yapılandırmasıdır. Şimdi sırayla bu iki başlığı inceleyelim.

Gönüllü Motivasyonu

Gönüllü bireyin heyecanını koruması, fayda yarattığı kurumu iyi tanınması, amaç ve hedeflerini iyi bilmesi ve zaman yönetimine hâkim olarak çalışma alanı oluşturabilmesi önemlidir. Gönüllünün bunları sağlayabilmesi için, onun için oluşturulan programın tüm aşamalarında aktif olabilmesi gerekir. Bu ise söz hakkının olduğu ve karar alma süreçlerine dahil edildiği bir program mevcut olursa mümkündür. Böylece gönüllünün motivasyonu korunacak ve o program içindeki kalıcılığı artacaktır. Buna da bireysel ve kurumsal motivasyon başlığından bakmak hem gönüllüler hem de kurumlar açısından vazgeçilmez bir gerekliliktir.

Kurumların bu aşamaya gelebilmesi için önce “Gönüllü olmak gönüllülere ne kazandırıyor?” sorusunun cevaplanması gerekir. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Kişisel gelişim,
- Danışılan insan olma,
- Sosyalleşme,
- Kariyer gelişimi,
- Kişisel tatmin,
- Zaman planlamasını öğrenme,
- Aile ilişkilerinin gelişimi,
- Amaçlılık,
- Hayata anlam katma,
- Bir topluluğun parçası olma ve toplumda saygı görme,
- Başkalarının saygısını kazanma,
- Dini inancını yerine getirme ve manevi açıdan tatmin olma,
- Kişilerin kendilerini değerli hissetmesini sağlama.

Bu kazanımlar aynı zamanda büyük ölçüde kişileri gönüllü olmaya sevk eden eğilimler olarak da ifade edilebilir. Bu noktada paylaşmak ve öğrenmek, yani kurumun gönüllüden alacağı bilgi ve onun sayesinde edineceği deneyim de asla göz ardı edilmemelidir. Buna da ancak bahsedilen *sürdürülebilir gönüllü programı* temelinde ulaşabilir. Programın en önemli aşamalarından biri de *motivasyondur*.



Fotoğraf 3. Gönüllülerle birlikte çalışmanın vazgeçilmez unsurlarından biri motivasyondur.

Gönüllülük Motivasyonu Nasıl Sağlanır, Sağlanmalıdır:

- “Anahtarı çevirme yetkisi” gönüllüyü çok daha aktif kılacaktır.
- Bu amaçla oluşturulan; gönüllü evleri, proje ofisleri, toplanma odaları gibi gönüllülerin kendine ait hissedebileceği sosyal ortamlar sağlanmalıdır.
- Gönüllülerin ekip olarak daha fazla vakit geçirmelerini sağlayacak etkinlik ve fikir paylaşım atölyeleri düzenlenmelidir.
- Gönüllülerin kendi aralarındaki iletişimi artırmaları için ek programlar yaratılmalıdır. Burada ortam “sadece onlara” da bırakılabilmelidir. Böylece “güven” tesis edilmiş olur.
- Mesleki ve kariyer gelişimine katkı sağlayan tüm başlıklar ile işbirlikleri aktif hale getirilmelidir.
- Gönüllülerle ilgilenen bölüm ve buradaki çalışanların, gönüllülere rol model olduğu, davranış- diyalog ve kabulleri ile görünür oldukları atlanmamalıdır.

- Farkında olmadan dahi olsa verilen her selam, “kurum çalışanı ve yönetimi tarafından gönüllüyü tanıma”, gönüllülerin daha hızlı motive olmasını sağlayabilmektedir.
- Gönüllüler topluluklara veya etkinliklere yönlendirilirken uzmanlık veya ilgi alanları çerçevesinde sorumluluk almalıdırlar. Bu şekilde hem kişisel gelişimlerine katkı sağlanır hem de motivasyonları artırılır. Bu tespit için kişisel beceri çalışmaları programlara dahil edilmelidir.
- Gönüllülerin, kurumları geleceğe taşıyacak hedef profiller olduğu unutulmamalı, onlara etkinlik bazlı yaklaşılmalı, kurumlara katkı ve görünürlük sağlayacak kişiler olarak bakılmalıdır.
- Gönüllülere belli periyotlarla kurum içerisindeki etkinliklerine dair geri bildirim verilmelidir. Bu geri bildirimler, aidiyet ve motivasyonu artırmayı sağlayabilir. Bu da ancak gönüllü programının izleme-değerlendirme süreci ile mümkün olacaktır.
- Elektronik ortam yerine isme özel, ıslak imzalı, kuruma ait basılı bilgilendirme ve teşekkürler hem gönüllüyü hem de aileyi motive ederek emeğin saygınlığını, ihtiyaç duyulan ve önemsenen kabulünü artıracaktır. Özellikle önemli günlerde böyle bir ilgi gören gönüllü; emeğinin, yarattığı farkın, ekibe dâhil olmanın sonucunu derinlemesine hisseder.
- Gönüllü programı kapsamında düzenli olarak gönüllülerden geri bildirim alınmalı, varsa sorunları ve çözüm önerileri dinlenmeli, öneriler isimler ile hayat bulabilmelidir.
- Gönüllünün seçtiği alana gereğinden fazla zaman ayırması, seçtiği alandaki yıpranma payı, diğer sorumluluklarını göz ardı etmesi bir zaman sonra onun motivasyonunu düşürebilir. Bu sebeple psikolojik zaman ve eğitim yönetimi de çok iyi oluşturulmalıdır.
- Gönüllünün kurumun amaç ve hedefe ulaşmasındaki kilit rolü, sadece ünlü yüzler değil, kısa filmler, kamu spotları vb. aracılığıyla gönüllünün kendisi ile kamuoyuna izah edilmelidir.

Gönüllü programının bir parçası kılınması gereken bu motivasyon ilkeler kurum içinde sadece gönüllü ile irtibat kuran bölümü değil, kurumun tüm bölümlerini ilgilendirir. Bu sayede *sürdürülebilir aidiyet* ortaya çıkacaktır. Sürdürülebilir aidiyet ise sürdürülebilir gönüllülüğün en temel gereksinimidir.

İletişim Süreçleri ve Yapılandırılması

Günümüz dünyasında ekonomik ve sosyal zorlukların yanı sıra gelişen iletişim teknolojilerinin etkisi ile birlikte bireyler gittikçe daha fazla kendi kabuklarına çekilmektedir. STK’lar ise hem kapasitelerini geliştirmek hem de hedef ve amaç odaklı toplumsal fayda üretmek için daha fazla iletişim kurmak ve gönüllüye ulaşmak istemektedir. Burada tekrar

“

Bir Motivasyon Kaynağı Olarak Gönüllü Mekânları

Gönüllü motivasyonundan bahsederken mutlaka vurgulanması gereken bir husus da gönüllülerin kullanımına açılacak mekânlarla ilgilidir. Gönüllülerin kendilerini ait hissettikleri ya da onlara ait olan sosyal alan oluşturulması motivasyon söz konusu olduğunda özel bir öneme sahiptir. Bu kapsamda sunulabilecek seçenekler şöyledir:

- Gönüllü evleri
- Proje ve program ofisleri
- Toplanma odaları

Gönüllü birey ya da topluluk kendisine ait ya da kendisinin de fikir ve önerileri ile hayat bulan çalışma alanlarında çok daha aktif olur. Bunun temel sebebi ekip olarak üretme ve paylaşmanın kuruma duyulan güven ve saygıyı artırmasıdır. Gönüllüler için hazırlanacak sosyal alanların teknolojik cihazlar ile desteklenmesi ve kuruma ait tüm basılı materyallerin de buralarda hazır bulunması gönüllü yapılanmalarının daha güncel ve bütünlüklü olmasını sağlayacaktır.

”

gönüllü programı karşımıza çıkmaktadır. Gönüllü Programı nezdinde oluşturulacak iletişim yönetimi şu başlıkları barındırmalıdır:

- Gönüllü bölümü kurumsal kimlik oluşumu,
- Çevrimiçi gönüllü veri yazılım sistemi (Gönüllü iletişim ve faaliyet bilgileri),
- Gönüllü Programı; toplu iletişim (kayıt-başvuru, KVKK, adli sicil-beyan, iletişim hakları kurulumu vd.)
- Düzenli oryantasyonlar ve eğitimler,
- Program ve projelere dair düzenli bilgilendirme e-posta,
- Kurum çevrimiçi ve basılı yayınlarında “gönüllü” bölümleri,
- Gönüllü programı sosyal medya yönetimi,
- Gönüllülere yönelik düzenli ve bölgesel buluşmalar,
- Önemli gün buluşmaları,
- Proje bazlı toplantılar,
- Uzman-danışman buluşmaları,
- E-posta ve diğer çevrimiçi yazışma grupları,
- Kurum iletişim çalışmalarında (medya) gönüllüye söz ve yer verme,
- Gönüllülerin tasarladığı/çıkaracağı faaliyet bültenleri,
- İletişim yöntemleri prosedürü: Islak imza kurum çalışmaları bildirimi , etkinlik geri bildirimleri , Gönüllülere teşekkür belgesi ve eğitim sertifikaları.

Gönüllü programını çok daha ayrıcalıklı kılma yolunda atılacak ilk adım ayrı bir marka oluşturarak program kurumsal kimliğinin hazırlanması olacaktır. Kurumsal kimlik; kurumsal iletişim, kurumsal davranış ve görsel göstergelerin bir araya gelmesi ile ortaya çıkarılmaktadır. Bunların sonucunda, kazanılması ve sahiplenilmesi gereken hedef kitle nezdinde bir *kurumsal kimlik* oluşmaktadır. Kurumsal kimliğin sahiplenilmesi kurumun itibarı açısından büyük önem taşımaktadır. Tüm kurumsal davranış ve görsel göstergeler bu kimlik çatısı altında yapılandırılmaktadır.

Gönüllü programının oluşturduğu *iletişim süreçleri* kapsamında gönüllünün de düzenli aralıklarla ilgili alana dair görüşleri alınmalıdır. Etkinliklere dair güncelleme ve revizyonlar gönüllü programının sürdürülebilirliği açısından önem taşımaktadır. İletişimin sürekli ve hızlı bir şekilde yapılması ve çağa ayak uydurması gerekir. Söz gelimi hafta içinde farklı günlerde sürekli e-posta göndermek yerine gönüllünün bilgilerinin kaydedildiği bir yazılım üzerinden SMS ile daha etkin bir irtibat sağlanabilir. Ulaşım çok zor ise şube ve temsilcilik bazlı bölgesel birimlerde buluşmalar düzenlenebilir. Sosyal medya kullanımı da yine hem merkezî hem de topluluk bazlı olacak şekilde düzenlenebilir. İletişim yönetimi konusunda kurum çatısı altındaki ilgili birimler arasında bir işbirliği oluşturulmalı ve fikir alışverişine önem verilmelidir.

Gönüllü iletişimi haricinde gönüllü programının desteklemesi beklenen diğer bir husus ise gönüllü-kurum ilişkisidir. Gönüllü, ait olduğu kurum içindeki tüm birim çalışanlarını ve yönetim kademesini çok iyi tanımalı, kurum çalışanları da gönüllüye karşı etkili bir iletişim dili kullanmalıdır. Gönüllüye ismi ile hitap edilmeli ve gönüllünün kurum aidiyeti güçlendirilmelidir. Bunun için gönüllü programı, gönüllünün kuruma ve kurum tarafından düzenlenen etkinliklere katkısını çevrimiçi ve basılı yayın organlarında ve kurum içi eğitim ve paylaşım programlarında anlatmalıdır. Bunun bir diğer ayağı ise kurum içi süreçlerin kamuoyu ile paylaşılmasını sağlayan yıllık faaliyet raporlarıdır. Gönüllü-kurum ilişkisinin iyi bir şekilde yönetilmesi bütün gönüllülük alanındaki bütün aktörler için hayati bir önem taşır. Kurum tarafından gönüllü sahiplenildiği ve buna paralel olarak gönüllüde kurum aidiyeti oluşturulduğu takdirde tüm ülkede gönüllülük etrafında daha sağlıklı bir iletişim ağı kurulabilecek ve gönüllülük çok daha fazla destek bulabilecektir.

Sivil Toplumda Kariyer

Günümüzde özellikle uluslararası maddi destekler ile STK'lar daha da görünür hale gelmiştir ve görünürliğe paralel olarak STK'lara yönelik taleplerde de artış yaşanmaktadır. STK'lar bu talepleri karşılayabilmek için her geçen gün daha fazla gönüllü ile çalışmakla birlikte iş gücüne ihtiyaç duymaya devam etmektedirler.

Son yıllarda STK'lardaki ücretli çalışan sayısında artış olduğu Vakıflar Genel Müdürlüğü ve Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü verilerinde görülmektedir. 2011 yılında vakıflarda ücretli çalışan sayısı 16.039 iken, 2017 yılında bu sayı 17.093 olmuştur. Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü'nün 2020 verilerine göre Türkiye'de dernekler bünyesinde çalışan kişi sayısı ise 42.304'tür (Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü, 2020).³ Sivil toplum kuruluşlarının büyümesi ve gelişmesiyle beraber gönüllülerin yanında tam zamanlı, proje bazlı ve yarı zamanlı görev alacak profesyonel insan kaynağının da artacağı öngörülmektedir.

Ücretli çalışan sayısının artması ile STK'larda kariyer yapmak da birçok kişi için bir seçenek haline gelmiştir. Bu noktada STK'lardaki istihdam dağılımının bütün alanlar dikkate alındığında orantılı olmadığı, bütçesi daha büyük olan STK'ların ve alanların daha fazla istihdam sunabildiği görülmektedir. Dolayısı ile bireylerin STK'lardaki kariyer beklentileri de istihdam sunabilen alanlara doğru kaymaktadır (Tayşir ve Pazarcık, 2011, s. 68).

STK'lar yeni mezun gençlere staj veya tam ve yarı zamanlı iş imkânı sağlamaktadır. STK'larda kariyer planlayan bir gençten şüphesiz "gönüllülük" alanında deneyim sahibi olması beklenmektedir, zira gönüllü olarak sivil topluma ve sahaya dokunmuş kişiler idari kadrolarda çok daha rahat problem çözmeye ve çevresi ile paylaşımda bulunmaya dönük hareket etmektedir.

Bu durumda gönüllünün kariyer beklentisini geliştirecek yapılanmalar gönüllü motivasyonu için de temel bir aşama olacaktır. STK'da çalışmak için zaman konusunda büyük fedakârlık gereklidir. Özellikle saha çalışması bulunan STK'larda idari kadroda yer almak kişinin gereğinde özel hayatından vakit ayırıp STK'ya vermesini gerektirmektedir. Dolayısıyla STK çalışanı aynı zamanda bir gönüllü olarak nitelenir.

Alanında uzman kişiler STK'larda genellikle proje, hibe ve fon başlıkları altında kariyer imkânı bulabilse de, STK'lar genellikle eğitim, ihtiyaç ve gönüllülük esasıyla yapılandırıldıkları ve çalışma alanları da her daim görünen- bilinen alanlarla sınırlı olduğu için kariyer hedefleri olan sektörel tecrübe ve birikimlere sahip kişiler STK'larda uzun soluklu çalışmak istememektedir. STK'ların kariyer hedefleri olan çalışanlarına yönetsel eksiklikler sebebiyle çok fazla bir gelecek vadedememesi ve bu anlamda onları STK içinde kalıcı olmaya motive edememesi nedeniyle, çalışanlar buralarda ancak manevi tatmin amacıyla ve kısa vadeli olarak bulunmaktadır. Dolayısıyla STK'ların kurumsal ve insan kaynakları kapasitesinin geliştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca STK'ların alanında uzman

3 Derneklerin sadece %27,2'sinde ücretli çalışan istihdam ediliyorken vakıfların %71,2'si ücretli çalışan istihdam etmektedir. Bu ciddi farklılık, bir kez daha vakıfların derneklere göre daha kurumsal bir yapı gösterdiklerine işaret etmektedir.

profesyonellerden destek alarak oluşturacağı insan kaynağı yapılanmasında akademik ve bilimsel kurullar ile iş birliği içine girmesi, ülkemizde sivil toplum alanında kurumsallığın çok daha yükseklerle taşınmasını sağlayacaktır.

Ulusal ve Uluslararası Katılım

Bilgilendirme, diyalog ve iş birliği gibi STK'ların uluslararası çerçevede tanınan rollerinin gerçekleştirilmesini mümkün kılan eşitlikçi, erişilebilir ve sürekliliği olan mekanizmalar Türkiye'de henüz yeterince yaygın değildir. İlişkiler çoğunlukla davet usulü ve tek taraflı olarak yürütülmektedir. STK faaliyetlerinin üzerine temellendiği iletişim ve iş birliğinin gerçekleştirilmesinde bölgesel farklılıklar görülmeye devam etmek, özellikle uluslararası düzeyde ciddi eksiklikler göze çarpmaktadır.

STK'ların uluslararası konferans ve eğitimlere katılımı kapasite geliştirme çalışmalarının bir parçası olarak değerlendirilmeli ve bu etkinliklere katkı sağlayacak mali desteklerin sayısı artırılmalıdır. Beklenti daha fazla sayıda STK'nın uluslararası toplantılara ev sahipliği yapması yönündedir. Böylece Türkiye'deki STK ve kurumların uluslararası düzeyde yapılan tartışma ve araştırmaların bir parçası olması mümkün olacaktır. Aynı zamanda Türkiye'deki kuruluşların ve aktivistlerin iletişim ve iş birliği ağlarının genişletilmesinin de önü açılacaktır. Bunun için de en temel adım STK'ların işbirliği halinde hareket etmesidir. Yerel STK'lar öncelikli olarak ihtiyaç alanlarını tespit etmeli ve birbirinden destek isteyebilmelidir. Bunlara ek olarak önemli paydaşlar olarak üniversite ve kamu ile iş birliği içinde adım atabilmesi de gerekir.

Bu koşullar gerçekleştiğinde ulusal ve uluslararası katılım, STK-kamu-özel sektör üçgeninde doğal olarak şekillenecektir. Böylelikle hem zamandan hem bütçeden hem de hedeflerden ödün ve kayıp vermeden adım atılabilecektir. Bu koşulları sağlayan STK'lar ulusal ve uluslararası arenada çok daha hızlı bir şekilde görünür ve izlenebilir olacaktır. Akabinde gönüllü de her iki alanda (yani ulusal ve uluslararası) hangi başlıkları seçeceği, seçim kriterlerinin neler olduğu, hangi adımları hangi kurum çatısı altında atacağı, neyi nasıl kazanacağı ve nasıl fayda yaratacağı bilgisine çok daha net bir şekilde ulaşacaktır.

Her sektörde olduğu gibi ne yazık ki sivil toplum sektöründe de rekabet ve daha önemlisi iletişimsizlik iş birliğini engellemektedir. Tüm bunların gerçekleştirilmesi ve uygun koşulların sağlanması ise ancak doğru yönetim ile mümkündür. Bu da sivil toplumu sivil toplumun yönetmesi ile gerçekleşebilir.⁴

4 Özel sektör sivil toplumu yönettiğinde, yönetim kurulları bazında hatalı adımlar atılmakta ve birbirinden habersiz bir sektör oluşmaktadır.

Gönüllü farklı olanla tanışabilmeli ve ona dair bilgilenebilmelidir. Bu fırsatı şu anda ona ulusal ve uluslararası düzeyde kamu ve sivil toplum sunmaktadır. Bu hem ulusal hem de uluslararası alanda kültürlerarası diyalog için de temel teşkil edecektir. Gönüllü ülkesinin faaliyet göstermeyi seçtiği alana dair ulusal ve uluslararası düzeyde taraf olduğu sözleşmeleri bilmelidir. Ona bu fırsatı yine STK’lar ve kamu sunacaktır. Gönüllü katkı yapmaya karar verdiği STK’nın ona sunacağı uluslararası fırsatları ve işbirliği imkanlarını STK’nın kapısından içeri girmeden önce de görebilmelidir. STK’nın yayın organları ve faaliyet raporlarındaki şeffaflık bunun önünü açacaktır. Kamu alanında ise ilgili bakanlıkların web sayfalarında bulunan mevzuat bölümünün altında yer alan “Uluslararası Sözleşmeler” başlığı altında bu antlaşmalar yayımlanmaktadır.

Türkiye’de bilgiye erişim noktasında birçok fırsat önümüzde durmaktadır. Bu fırsatları kullanmayı öğrenmek, en önemlisi ise neyi istediğimizi iyi analiz etmek gerekmektedir. Üniversiteler bünyesinde yapılan bilimsel çalışmaların önemli bir kısmına da kolaylıkla erişmek mümkündür. Tüm bunlardan faydalanmak uluslararası katılımın önünü açacak önemli basamaklardır.

“

Türkiye Ulusal Ajansı

Sivil toplum alanında geliştirilen işbirlikleri ve yaratılan fırsatlar dışında, Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı (Türkiye Ulusal Ajansı), AGH-Avrupa Gönüllü Hizmeti başlığı altında bir program başlatarak 18-30 yaşları arasında yüzlerce gencin mezuniyet alanı ve dil yeterliliğine bakılmaksızın bir yıla kadar Avrupa’da diledikleri bir ülkede gönüllü faaliyetlerde yer almasını, yabancı dillerini geliştirmesini, kültürlerarası iletişim becerilerini artırmasını, hiç tanımadıkları yeni bir ortamda çalışma ve iletişim kurma stratejilerini öğrenmelerini ve bu sayede ülkeye döndüklerinde kazandıkları özgüvenle iş piyasasında seçeneklerini çeşitlendirmelerini desteklemektedir. Üstelik ilgili kişiler bütün bunlara hiçbir ücret ödemediği için ulaşabilmektedir. Program hakkında detaylı bilgi için Türkiye Ulusal Ajansı’nın internet sayfası ziyaret edilebilir: <https://ua.gov.tr/programlar/gruplar/gencler-genclik-calisanlari-icin/>.

”

Ulusal ve uluslararası katılım haritamıza iyi bakıldığında çok net bazı eksikler karşımıza göze çaracaktır. Bunların en önemlilerinden biri, Türkiye’deki sivil toplum gönüllülerinin önemli bir kısmının ülke sınırları dışına çıkmamasıdır. Uluslararası araştırma, etkinlik ve organizasyonlar incelendiğinde diğer ülkelerden pek çok gönüllünün buralarda sıklıkla yer aldığı görülecektir. Peki Türkiye’deki yüzbinlerce gönüllü uluslararası arenada neden görünmemektedir? Bunun en önemli sebepleri, Türkiye’de sivil toplum gönüllülerinin yeterince sahiplenilmemesi, uluslararası arena ile çok az bilgi alışverişi yapılması ve gönüllü yapılanmaları içindeki işbirliği ve iletişim politikası eksiklikleridir.

O halde toplumsal fayda yaratmak isteyen STK'ların atması gereken adımların başında gönüllülerinin uluslararası iletişimi de yer almaktadır. Türkiye'deki her STK ulusal ve uluslararası arenada varlığını logosundan ibaret görmemeli, onu amaç ve hedeflerine ulaştıran gönüllüleri için de iletişim yönetimi geliştirmeli, gönüllüleri çok daha görünür kılarak işbirliği oluşturmalıdır.

Özet ve Değerlendirme

Bu bölümde gönüllülük temelinde ortaya çıkan öncelikli ihtiyaçlar ile gönüllü hakları, aktif yurttaşlık, gönüllü psikolojisi, sürdürülebilir gönüllülük, sivil toplumda kariyer, ulusal ve uluslararası katılım başlıkları, gönüllü programları temelinde ele alınmıştır. Tüm bu başlıklarda kurumların gereksinimleri ve gönüllülerin ilgilendikleri alanda nasıl adım atabilecekleri incelenmiştir. STK'lar ve kurum yapılanmalarında gönüllülüğe duyulan ihtiyaç göz önünde bulundurularak uluslararası katılımın ve bir iletişim yönetimi inşa edilmesinin önemine dikkat çekilmiştir. Bunun yanı sıra sürdürülebilir gönüllülük üzerinde durulmuş, gönüllü adaylarının önündeki seçenek ve fırsatlar “Geleceğe hazır mıyız?” sorusu temelinde ve “sürdürülebilirlik” ilkesi çerçevesinde irdelenmiştir.

Türkiye’de 150 bine yakın örgütlü yapı altında eğitim, kültür, spor, çevre, sağlık, hukuk, bilim, din, Ar-Ge, insan hakları gibi başlıklarda gibi gönüllü olmak mümkündür. Gönüllü, katkıda bulunmayı seçtiği kurum amaç ve hedefleri doğrultusunda geliştirilen faaliyetlerde yer almaktadır. Bunların hayatı geçirilmesi yanı sıra yaygınlaştırılmasına da etki etmektedir. En mühimi ise toplumsal meseleler üzerine birlikte düşünme ve tartışma fırsatı bulmaktadır.

STK’ların hedef, amaç ve ilkelerini benimseyen, sahip olduğu eğitim, meslek ve kişilik özellikleri ile bunları geliştirilmesine katkı sağlayabilen ya da bu özellikleri geliştirmeye hevesi olan, sürdürülebilir toplumsal fayda için kurum ile düşünmeye, tartışmaya ve harekete geçmeye hazır bütün bireyler başka bir kriter gözetmeksizin gönüllü olma hakkına sahiptir. Bölgelere göre ağırlığı değişmekle birlikte 747 kişiye bir derneğin düştüğü ülkemizde, gönüllüye duyulan ihtiyaçtan önce, bireylerin “gönüllülük” ilkesini benimsemesine ihtiyacımız bulunmaktadır. Tüm gönüllü adayları “Geleceğe hazır mıyız?” sorusu temelinde hareket ederek gönüllülük ile olan ilişkilerini pekiştirebilir. Türkiye’nin de imza attığı Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları doğrultusunda aşırı yoksulluğu, eşitsizlik, adaletsizlik ve iklim değişikliği ile mücadele için herkesin kendisi için en uygun alanı seçerek aktif vatandaş olarak yola koyulması ve birlikte çalıştığı kurum ve kuruluşları gelişimine katkıda bulunması çok önemlidir. Bu bağlamda göz ardı etmememiz gereken temel ilkeler amaç ve hedef duyarlılığı, şeffaflık ve hesap verebilirlik, farklılıklara saygı, yerel düzeyde katılım, ekip çalışması ve paylaşımcılık, hayat boyu öğrenme ve sürdürülebilirliktir.

Son söz olarak söylemek gerekirse: Fark yaratmak ve çözüm önerileri bulmak ve paylaşmak için gönüllülük!

Temel Okuma Önerileri

- Akiş, M. (2019). Sivil Toplum Kuruluşlarında, Gönüllü Motivasyon Kaynaklarının Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. (çevrimiçi erişilebilir)
- Yıldırım, A. (2020). Sivil Toplum Kuruluşlarının Faaliyet Alanlarına Göre Çalışanlarının Kariyer Değerleri ve Bir Araştırma. (çevrimiçi erişilebilir)
- Erdoğan, N. (2020). Sivil Toplum Kuruluşlarında Gönüllü ve Profesyonel Çalışma. İstanbul: İlke Yayınları. (çevrimiçi erişilebilir)
- TÜSEV. (2013). STK'larda Gönüllülük ve Gönüllülük Politikaları Vaka Analizi (çevrimiçi erişilebilir)

İleri Düzey Okuma Önerileri

- Birleşmiş Milletler Gönüllüleri (UNV) programı Türkiye & GSM Gençlik Servisleri Merkezi. (2013). Türkiye'de Gönüllülük: Gönüllülüğün Rolünün ve Katkılarının Keşfedilmesi. (çevrimiçi erişilebilir)
- Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2019). Türkiye Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları 2. Ulusal Gözden Geçirme Raporu. (çevrimiçi erişilebilir)
- Kalkınma Bakanlığı. (2018). On Birinci Kalkınma Planı, Kalkınma Süreçlerinde Sivil Toplum Kuruluşları: Özel İhtisas Komisyonu Raporu. (çevrimiçi erişilebilir)
- TÜSEV. (2011). Türkiye'de Sivil Toplum: Bir Dönüm Noktası. (çevrimiçi erişilebilir)

Etkinlik Önerileri

- Albatros'un Konukları, AFS Gönüllüleri Derneği (çevrimiçi erişilebilir)
- Gönüllü Hikâyeleri (çevrimiçi erişilebilir)
- Burada Konuşmak Serbest, Uluslararası Kuruluşlar ve Hizmetlerinin/Gönüllülüğün Önemi (çevrimiçi erişilebilir)
- Değer Yaratınlar, Bülent Özcan (AB Projelerinde Fonlardan Nasıl Faydalanılır?) (çevrimiçi erişilebilir)
- Güçlenen Sivil Toplum Belgeseli, bein İz TV

Kaynakça

- Akgün, A., ve Evcî Kiraz, E. D. (2019). Sürdürülebilirlik Kavramı, Çevresel Etki Değerlendirme ve Stratejik Yaklaşım. URL: <https://www.skb.gov.tr/surdurulebilirlik-kavrami-cevresel-etki-degerlendirme-ve-stratejik-yaklasim-s31772k/>
- Kamu-STK İş birliği ve Türkiye’de Gönüllülük Süreçlerini Güçlendirilmesi Çalıştay Atölye Raporu. (2019). <https://siviltoplumsektoru.org/10412-2/>
- Kalkınma Bakanlığı. (2018). On Birinci Kalkınma Planı, Kalkınma Süreçlerinde Sivil Toplum Kuruluşları: Özel İhtisas Komisyonu Raporu. <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/04/KalkinmaSurecindeSivilToplumKuruluslariOzelIhtisasKomisyonuRaporu.pdf>
- Tayşır, E. A., ve Pazarcık, Y. (2011). *Türkiye'nin önde gelen sivil toplum kuruluşlarının yönetsel ve örgütsel analizi*. Beta.
- Yeni, O. (2014). Sürdürülebilirlik ve Sürdürülebilir Kalkınma: Bir Yazın Taraması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3), 181-208.

