GÖNÜLLÜLÜK VE GÖNÜLLÜLERLE ÇALIŞMA

This project is funded by the European Union and implemented by the consortium led by B&S Europe

EĞİTİMDEN BEKLENTİLERİMİZ NELERDİR?

GÖNÜLLÜLÜK NEDİR?

GÖNÜLLÜLER

GÖNÜLLÜLÜK NEDİR?

- Gönüllülük, bir bireyin maddi karşılık beklemeden ya da başka bir çıkar beklentisi içinde olmadan, genel olarak toplumun yararına olduğu düşünülen bir hedefe ulaşmak için, yalnızca içinden gelerek bir toplumsal girişime ya da bir STK bünyesindeki etkinliklere destek olması biçiminde tanımlanabilir.

STK'LAR İÇİN GÖNÜLLÜLÜĞÜN ÖNEMİ-FAYDASI NEDİR?

STK'LARDA GÖNÜLLÜLÜĞÜN ÖNEMİ

- Geniş bir gönüllü tabanına sahip bir STK, uğraş alanını doğru saptamış, bunu topluma iyi anlatmış ve toplumdaki başka bireyler tarafından da sahiplenilmesini sağlamış demektir.

- Üyeler, gönüllüler, bağışçılar, bir STK'nın gücünün en önemli unsurlarıdır. STK'nın tabanın genişlemesi, STK'nın meşruluğunu artırır.

STK'LARDA GÖNÜLLÜLÜĞÜN ÖNEMİ

- Geniş ve nitelikli bir gönüllü tabanı, STK'nın insan kaynağını maddi bir harcama yapmadan kullanabilmesi demektir.
- Gönüllüler, fon geliştirme, yönetime destek, toplumsal katılımcılık, kuruluşun hizmetlerinin yayılması konularında STK'ya faydalı olabilirler.

STK'LAR İÇİN GÖNÜLLÜLERİN FAYDASI

- Gönüllüler;
  - Kurumun başarı göstergesidirler
  - Kurumun tanınırlığına fayda sağlarlar
  - Kurum ve toplum arasında köprü olurlar
  - Özverili çalışmaları hizmet alanlar üzerinde olumlu etki yaratır
  - Kurumun bütçesine faydaları vardır
  - Kurum çalışanlarının teşvik edilmesini sağlarlar

NİÇİN GÖNÜLLÜ OLUR — OLMAZ?

KONUŞALIM!!!

Birey niçin gönüllü olur – olmaz?

GÖNÜLLÜLÜK PSİKOLOJİSİ

- Sivil toplum kuruluşlarına zamanını, emeğini veya uzmanlık bilgisini sunan insanların temel olarak yardım etme isteği, başkalarına faydalı olma isteği gibi istekleri vardır. FAKAT gönüllülerin de bir takım istemleri/ihtiyaçları için bu tür kurumlara yöneldiği gözlenmektedir.

BİREY NEDEN GÖNÜLLÜ OLUR?

1. Sosyal bir çevre edinmek için
2. İnandığı bir şeyi desteklemek için
3. STK çalışmalarını eğlenceli bulduğu için
4. Yeni beceriler kazanmak için
5. Yeteneklerini paylaşmak için
6. İhtiyaç duyulan bir kişi olarak görünmek istediği için
7. Kendi çevresinde popülerliğini artırmak için
8. Aidiyet duygusunu tatmin etmek için

BİREY NEDEN GÖNÜLLÜ OLUR? GÖNÜLLÜNÜN KAZANÇLARI NELER OLABİLİR?

- Manevi zenginleşme: Gönüllü çalışan birey, karşılık beklemeden topluma yarar sağlamanın hazzını yaşar.

- Özgüven gelişimi: Özellikle, öğrenciler ve meslek yaşamına atılmamış olanlar için, gönüllü deneyimleri kendine güveninin artmasını sağlar.

- Ekip çalışması becerilerinde artış: Ekip çalışması deneyimi olmayan kişiler, işbölümü ve işbirliği gerektiren bir çalışmayı öğrenerek kendilerini geliştirir

BİREY NEDEN GÖNÜLLÜ OLUR? GÖNÜLLÜNÜN KAZANÇLARI NELER OLABILIR?

- Statü (toplumsal konum): Toplum yararına gönüllü çalışan bireylerin toplum içindeki saygınlığı artabilir.

- Yeni bir çevre ve arkadaşlıklar: Gönüllü çalışmalar sayesinde kişi çevresini genişletebilir ve yeni arkadaşlıklar kurabilir.

- Yeni ilgi alanları: STK'nın çalışma sahası gönüllünün daha önce hiç tanımadığı bir sahaya adım atmasını sağlayabilir.

BİREY NEDEN GÖNÜLLÜ OLMAZ?

- Bir yere bağımlı hissetmemek için
- Kimse onlara sormadığı için
- Daha önce yaşadıkları başarısız gönüllülük denemeleri
- Yapabilecekleri bir şeyin olduğuna inanmadıkları için
- Fazla sorumlulukları olduğu için
- Gönüllülüğün sıkıcı olduğunu düşündükleri için
- Özgüven eksiklikleri olduğu için
- İşlerine engel teşkil edeceğini düşündükleri için
- Ek masraflar çıkacağını düşündükleri için
- Gönüllülük anlayışları olmadığı için (eğitim, öğretim, toplum, çevre, aile…)

DÜNYADA GÖNÜLLÜLÜK

Table 1 Top 20 countries in the World Giving Index, with score and participation in giving behaviours

	CAF World Giving Index ranking	CAF World Giving Index score (%)	Helping a stranger score (%)	Donating money score (%)	Volunteering time score (%)
Myanmar	1	66	55	92	50
United States of America	2	61	76	63	44
New Zealand	3	61	65	73	45
Canada	4	60	69	67	44
Australia	5	59	66	72	40
United Kingdom	6	57	63	75	32
Netherlands	7	56	59	73	36
Sri Lanka	8	56	60	59	48
Ireland	9	56	59	67	41
Malaysia	10	52	62	58	37
Kenya	11	52	74	39	43
Malta	12	51	50	78	26
Bahrain	13	51	71	51	30
United Arab Emirates	14	50	69	59	22
Norway	15	49	55	60	32
Guatemala	16	49	68	38	41
Bhutan	17	49	53	55	38
Kyrgyzstan	18	49	53	57	36
Thailand	19	48	44	87	14
Germany	20	47	61	49	32

CAF WORLD
GIVING INDEX 2015
A global view of giving trends
November 2015

TÜRKİYEDE GÖNÜLLÜLÜK

- Türkiye'de gençlerin %15'i gönüllü çalışmalara katılıyor!
  - Böylelikle;
    - STK'lar gençlerin gönüllü işgücü potansiyelini ve pozitif enerjisini kaybediyor.
    - Gençler ise yeteneklerini geliştirme fırsatını kaçırıyor.

GENÇLERİN STK'LARA KATILMAMA NEDENLERİ

- Türkiye'de gençlerin STK'lara katılmama nedenleri
- Genel olarak;
  - STK'ların kendilerini yeterince tanıtmamaları
  - Gençlerin davet edilmemeleri
- Düşünsel olarak;
  - Bizde bir şey değişmez mantığı
  - Kökten değişim arayışı
  - Çabalarının değersiz görüleceği fikri
  - Hemen sonuç görme arzusu
  - Küçük değişimlerin önemsenmemesi
  - Başarısız deneyimler gözlemlemesi vb…
- Çevresel olarak;
  - Devlet'in, okulun, ailenin katılımcılığı teşvik etmemesi

GÖNÜLLÜLERLE NASIL ÇALIŞILMALI?

- Gönüllülerle çalışmanın başarılı olması, etkin bir koordinasyona bağlıdır. STK'da, gönüllülerle ilgilenecek, (görev tanımı yapılmış profesyonel ya da gönüllü) bir "gönüllü koordinatörü"nün bulunması sağlıklı bir gönüllü yönetiminin en önemli unsurudur.

- Gönüllülerle çalışma, 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.

GÖNÜLLÜLERLE ETKİLİ ÇALIŞMAK İÇİN ADIMLAR

- Gönüllülüğe dair ortak anlayış ve politika geliştirme
- İhtiyacı belirleme - STK'nın ihtiyacı nedir?
- Gönüllü görev yönetimi - iş tanımı
- Gönüllülüğü yapılandırma ve sürdürme
- Gönüllü kazanma stratejisi
- Oryantasyon – Eğitim - Görevlendirme
- Destek ve Gözetim (Motivasyon – Değerlendirme)

GÖNÜLLÜLÜĞE DAİR ORTAK ANLAYIŞ
GÖNÜLLÜ POLİTİKASI

GÖNÜLLÜLÜK KONUSNDA ORTAK ANLAYIŞ GELİŞTİRME

- Gönüllülüğün örgütünüzün misyonuna yararı hakkında ortak bir anlayışa sahip olmak önemlidir.

- Tüm gönüllülerin rollerini, sorumluluklarını ve haklarını belirgin biçimde tanımlamak örgütler için yararlıdır.

GÖNÜLLÜ POLİTİKAMIZ NEDİR?

- Bir örgütün neden bir gönüllü politikası çerçevesine ihtiyaç duyacağı hakkında beyin fırtınası yapılmalıdır.
- Gönüllü politikası örgüt üyeleri tarafından etraflıca tartışıldıktan sonra belirlenmelidir.
- Örnekler üzerinden çalışarak kendi politikamızı yaratmamız faydalı olacaktır.
- Politikamız örgüt üyeleri tarafından onaylanmalı ve kabullenilmelidir.

GRUP ÇALIŞMASI

GÖNÜLLÜ POLİTİKASI NASIL OLMALIDIR? İNCELEME – DEĞERLENDİRME – PAYLAŞIM (30 dk + 15 dk)

STK'NIN GÖNÜLLÜ İHTİYACI NEDİR?

- Kurumda belirlenen işlerin kimin tarafından yapılacağına dair verilecek yanıt, kurumun ihtiyaç duyduğu gönüllü sayısını ve gönüllülerin kurumdaki hangi pozisyonlara yerleştirilmesi gerektiğini ortaya koyacaktır.

GÖNÜLLÜ GÖREV YÖNETİMİ VE İŞ TANIMI

- STK'nın ihtiyaç duyduğu gönüllü gücün iş tanımları hazırlanmalıdır. Bu işi yürütmeye talip gönüllüler ortaya çıktığında, iş tanımı olabildiği ölçüde o işi yapacak gönüllülerle birlikte yeniden gözden geçirilmeli ve son haline getirilmelidir.

GÖREV YÖNETİMİ VE İŞ TANIMINDA OLMASI GEREKENLER

- Gönüllü işin adı,
- Gönüllü işin amacı ve hedefleri; gönüllünün yapacağı çalışmanın kime nasıl bir fayda sağlayacağı?
- Yapılan çalışmanın sonucunda sağlanacak olan yarar ve yaratılacak olan değişim,
- Yürütülecek etkinlikler,
- Çalışmanın tahmini süresi ve tamamlanacağı zaman,
- İhtiyaç duyulan beceriler,
- Temel sorumluluklar, yapılacak işte gönüllülerden beklenen tutum ve davranışlar
- Gönüllüye sağlayacağı faydalar,
- Eğitim ve destek planı: Gönüllülerin hangi eğitimi almaları gerekiyor, eğitim ne zaman, nerede, kim tarafından verilecek …

GRUP ÇALIŞMASI

GÖNÜLLÜ GÖREVLERİ – İŞ TANIMI - (30 dk + 15 dk)

GÖNÜLLÜLÜĞÜ YAPILANDIRMA VE SÜRDÜRME

GÖNÜLLÜ BULMA STRATEJİSİ

- Birinci basamak: üç soru…
  - bizim gönüllümüz kimdir?
  - hangi motivasyonla kuruma çekilebilir?
  - Neden yardım etmek isteyebilir?

Her gönüllü aynı motivasyona sahip olmayabilir. Gerekirse gruplandırma yapılmalıdır.

GÖNÜLLÜ BULMA STRATEJİSİ

- Özel beceriler gerektiren görevler için gönüllü bulmak zor olabilir.
- Örgütünüzün özgül görevleri bitirmek için gönüllüye ihtiyacı varsa hedefe yönelik gönüllü bulma teknikleri uygulamanız gerekebilir.
- İhtiyaç duyulan işler ve somut görevler için gönüllü bulma süreci geliştirmek amacıyla çalışma yapılmalıdır.

GÖNÜLLÜ BULMA

- Gönüllü Bulmak için:
  - Gönüllüye hangi kanallardan ve nasıl ulaşılacak?
  - Hangi iletişim araçları kullanılacak?
  - Mesaj ne olacak? Hedef Kitle nasıl belirlenecek
  - Başvurular nasıl değerlendirilecek?

Unutulmaması gereken nokta gönüllülerin en çok yakınlarının teşviki üzerine ve kurumun tanınırlığına bakarak gönüllü olmaya karar verdikleridir.

GÖNÜLLÜ BULMAK İÇİN İLETİŞİM YÖNTEMLERİ

- Yürüyüş, gezi, fuar gibi etkinlikler
- Konferanslar ve eğitim programları
- Kitle iletişim araçları. (Online, Offline)
- Doğrudan (kişiye) mektup vb. posta
- Kurumsal sosyal sorumluluk programı uygulayan kuruluşlardan toplu destek
- Merkezi noktalara kurulacak stand'lar

GRUP ÇALIŞMASI

GÖNÜLLÜ BULMA STRATEJİSİ – 30 Dk

GÖNÜLLÜLER İÇİN MESAJ GELİŞTİRME

1_ Dikkat çekici bir giriş.

2_ Örgütün ihtiyacının açık bir anlatımı. Tam olarak neye ihtiyaç var? Hangi soruna yanıt veriliyor?

3_ Soruna açık bir çözüm. Bir gönüllü bu ihtiyacı nasıl karşılayabilir?

4_ Görevin tarifi.

5_ Gönüllü bu deneyimden neler kazanacak.

6_ Bağlantı bilgisi.

ORYANTASYON

- Kişi, oryantasyonda ilk izlenimlerini edinir. Kurumun ciddiyeti, emeğinin boşa gidip gitmeyeceği, kendisiyle ilgilenip ilgilenilmeyeceği gibi bir çok kritik sorulara kendi kendine cevap arar. Bu nedenle Oryantasyonun nitelikli şekilde yapılandırılması önemlidir.

ORYANTASYONDA NE VERİLİR?

- Oryantasyon sürecinde gönüllüye temel bilgiler verilir.
  - Kurumun misyon, vizyon ve hedefleri
  - Kurumun ne zaman, nasıl ve kimler tarafından kurulduğu
  - Kurumdaki birimler ve çalışanlar
  - Kendisinin hangi işi, nasıl yapacağı
  - Kullanacağı oda-araç-gereç vs.
  - Kime karşı sorumlu olduğu
  - İşinden kaynaklanabilecek zorlukların neler olabileceği

Gönüllü için *Gönüllü El Kitabı* oluşturulması faydalı olabilir…

EĞİTİM

- Eğitimler gönüllünün rol alacağı projeye uygun olarak hazırlanabilir. STK'lar gönüllünün bilgi birikimine ve kuruluşa destek vereceği konuya bağlı olarak gönüllülerine çeşitli eğitim olanakları sunmalıdır.

EĞİTİMİN İÇERİĞİ

- Eğitim, projeye bağlı olarak bir iki saatten bir kaç güne kadar sürebilir.
- İhtiyaca bağlı olarak ayrı başlıklar altında:
  - Neden gönüllülük?
  - Gönüllülerin özellikleri
  - Gönüllülerin hak ve sorumlulukları
  - Proje tanıtımı (projenin oluşum gerekçesi ve aşamaları, hedefleri, hedef kitle
  - Proje eğitimi (Ne - Nerede - Ne zaman - Nasıl?)
  - Proje için gerekli becerileri kazandırmaya yönelik eğitimler
  - Gönüllülük sürecinde karşılaşılabilecek sorunlar ve çözüm önerileri

GÖREVLENDİRME

- Bir işi veya projeyi yapmak için bulunan gönüllüler
- Herhangi bir çağrı üzerine gelmemiş gönüllüler

  - Belli bir işi yapmak üzere kuruma gelmiş kişilerin görevlendirilmesi genellikle, işin fazla vakit almayan tarafıdır. Çünkü kurumdaki belirli bir iş için ya da bir proje için gönüllüler gereklidir ve o konuda başvuranlar seçilip görevlendirme yapılır.

  - Herhangi bir görev çağrısı üzerine gelmemiş ya da istenen niteliklere sahip olmayan kişilerin görevlendirilmesi işin zor tarafıdır. Bu durumda yapılması gereken ya gönüllüyü yapabileceği uygun bir göreve sevk etmek veya eğitim vererek istenilen düzeye getirmektir.

MOTİVASYON

- Düzenli toplantılar – geziler
- Gönüllüleri bir araya getirme
- Küçük armağanlar
- Gönüllüleri ve çalışanları bir araya getirme
- Gönüllüleri eğitim çalışmalarına katmak
- Gönüllü bülteni gibi araçlarla özel iletişim kurmak
- Gönüllü yaşam döngüsünün her aşamasında *motivasyon artırıcı yöntemler* kullanmak

GÖNÜLLÜLERİN MOTİVASYON KAYNAKLARI

1. ÖDÜLLENDİRME VE ONURLANDIRMA

- Ödüllendirme ve onurlandırma, verdikleri hizmet karşılığında, gönüllülerin devamlılıkları, kuruma bağlılıkları ve motivasyonlarını artırmak için kullanılan önemli araçlardır. Gönüllü hizmetin karşılığında, belirli bir zaman dilimi içinde, gönüllülere bire bir ya da grup olarak yapılan; içten bir teşekkür, el sıkışmak, sertifika, rozet, kişisel mektuplar, notlar, fotoğraflar, tişörtler küçük hediyeler ya da yemekler, parti, gezi ve kutlamalar gibi aktiviteler ödüllendirme ve onurlandırma yöntemleri olabilir.

GÖNÜLLÜLERİN MOTİVASYON KAYNAKLARI

2. BİLGİ VE İLETİŞİM

Gönüllülerin, STK'nın kendisi ve gönüllü verilecek destekler hakkında eksiksiz ve şeffaf olarak bilgilendirilmesi, gönüllülerle düzenli iletişim sağlanması önemli bir teşvik unsurudur. (gönüllülere yönelik düzenli toplantılar, proje bazında toplantılar, yayınlar, e-posta grubu ya da web portalı)

GÖNÜLLÜLERİN MOTİVASYON KAYNAKLARI

3. BAŞARI

Gönüllülerin, gönüllü çalışmalarının sonucunda yarattıkları farkı görmeleri ve kendilerini başarılı hissetmeleri en doğal teşvik unsurudur. Gönüllülerin takdir edilmesi ve kutlanması başarıyı pekiştirir, aidiyet duygusunu, paylaşımı ve ekip ruhunu destekler.

GÖNÜLLÜLERİN MOTİVASYON KAYNAKLARI

4. GÜVEN

STK'ların, gönüllülerine güven vermesi motivasyonu artırır. Gönüllüde güven oluşturmak için vereceği destek konusunda ayrıntılı bilgi verilmeli, hedefler net olarak belirlenmeli, verilen sözler yerine getirilmelidir. Gönüllü ile kuruluş arasındaki ilişki; empati, samimiyet, hoşgörü ve saygı temellerine dayanmalıdır. Ayrıca düzenli olarak gönüllülerden geri bildirim alınmalı, eğer varsa sorunları ivedilikle çözülmeye çalışılmalıdır.

GÖNÜLLÜLERİN GÖZETİMİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ

- Değerlendirme bir işveren-çalışan ilişkisi formatında olmamalıdır.

- Gönüllü, çalışmasının sonunda bunlara ne derece ulaşabildiğini STK ekibi ile birlikte değerlendirebilmelidir.

- Değerlendirme ayrıca gönüllü-STK ilişkisinin ne derece verimli yürütüldüğünü, ne kadar tatmin edici olduğunu, uygulama sırasında yaşanan olumlu ve olumsuz unsurların tahlilini de kapsamalıdır

GÖNÜLLÜLERİN GÖZETİMİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ

- Belirli aralıklarla yapılan değerlendirmeler sayesinde gönüllü, güçlü ve zayıf yanlarını öğrenerek kendini geliştirmeye yönelir.

- Zayıf ve geliştirilmesi gereken yönleri için gönüllüye destek verilir.

- Başarılı gönüllülere ek sorumluluklar verilebilir.

GRUP ÇALIŞMASI

GÖNÜLLÜ DESTEK VE GÖZETİM PLANLAMASI

NELER ÖĞRENDİK
BEKLENTİLERİMİZ KARŞILANDI MI?

- Gönüllülüğe dair ortak anlayış ve politika geliştirme
- İhtiyacı belirleme - STK'nın ihtiyacı nedir?
- Gönüllü görev yönetimi - iş tanımı
- Gönüllülüğü yapılandırma ve sürdürme
- Gönüllü Bulma stratejisi
- Oryantasyon – Eğitim - Görevlendirme
- Destek ve Gözetim (Motivasyon – Değerlendirme)

SORULAR

TEŞEKKÜRLER!

This project is funded by the European Union and implemented by the consortium led by B&S Europe. The information Contained herein belongs only to B&S Europe consortium and it shall not be perceived in any way as reflecting the opinions of the European Union.

CEMİL HAFIZ

cemil.hafiz@gmail.com
0533 861 46 84