

# Daha iyi yarınlar için gönüllüyüz

Çalışan gönüllülüğüyle yüksek etki

Arzu Pınar Demirel



**Headline** Great People

# İçindekiler

---

Giriş	3
Sempatiyle değil, empatiyle	5
Çalışan bağlılığı için gönüllülük	7
Gönüllünün yolculuğu	9
Yüksek etki için stratejik yaklaşım	16
Çalışan gönüllülüğüyle küresel hedeflere	20

Hazırlayan: Arzu Pınar Demirel

Editör: Arzu Zengin



© Daha iyi yarınlar için gönüllüüz. 2018. Headline.

Tüm hakları saklıdır. Bu eser Creative Commons Atıf-Gayri Ticari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

## Bilgi ve iletişim:

**T:** 0216 368 48 50

**E:** akademi@headline.ist

**W:** headline.ist

# Giriş

***Eğer bir yerlerde bilime, demokrasiye, barışa, aydınlığa aç bir çocuk senin ışığını bekliyorsa, sönmeye hakkın yoktur. Işılacaksınız!  
Ölüme saniyeler kalmış olsa bile.  
Türkan Saylan<sup>1</sup>***

Gönül Türkçedeki en güzel ve kapsayıcı kelimelerden biridir. Sevginin, iyiliğin ortaya çıktığı kaynak olarak genişleten, birleştiren bir his bırakır üzerimizde. Gönüllü hiçbir yükümlülüğü olmadığı halde bir işi yapmayı isteyerek üstlenen kişi olarak tanımlanıyor sözlükte. Gönlü geniş olanın paylaşma arzusu da büyük olacaktır şüphesiz. Diğerlerinin mutluluğunu ve refahını önemseydiği için, bir mecburiyeti olmasa da sorumluluk hissedecek; içinde yaşadığı dünya ile birlikte kalkınmak isteyecektir. Aslına bakarsanız aynı gök kubbe altında yaşam sürdürdüğümüz için hepimiz etkileşim halindeyiz ve bu sebeple birbirimizden sorumluyuz. Hepimiz birbirimize emanetiz.

Geliştirdiği ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı ile tarihe geçen Psikolog Abraham Maslow zirvedeki yeri kendini gerçekleştirmeye ayırır. Hayatta kalma, barınma, güvenlik, değer görme gibi temel



<sup>1</sup> Nur Saylan, Haber Hürriyeti, Türkan Saylan Köşe Yazısı, 19 Mayıs 2016.

ihtiyaçların ötesine geçen insan, artık en yüksek potansiyelini gerçekleştirme-ye odaklanır. Bu ihtiyacı doyumak için de kendinden “büyük” bir amaca hizmet edebilmenin yollarını arar. Yönetim danışmanı Richard Barrett de, Maslow modelini kurum kültürü ve değerlere uyarlar. Ve en üst basamağı da insanlığa ve dünyaya hizmete ayırır. Evrim basamağında yükselmek isteyen kişilerin ve kurumların kaderi bir anlamda çizilmiştir. Yükselmek, büyümek ve evrimleşmek; diğerleriyle olan bağlantımızla, sorumluluk bilincimizle, benden bize doğru yol alabilmekle mümkündür.

Çalışan gönüllülüğü bu anlamda hem bireylere, hem de şirketlere etkili bir deneyim, gelişim ve dönüşüm fırsatı sunar. Bu fırsatın değerlendirilmesine ve çalışan gönüllülüğü faaliyetlerinizin etkisini yükseltmenize destek verebilmek amacıyla bu rehberi hazırladım. Headline'daki işimle birlikte, 2017'den bu yana çalışan gönüllülüğünde dünyanın etkili organizasyonlarından birisi olan IMPACT2030'un Bölgesel Sesi görevini de yürütüyorum. Dünya genelindeki Bölgesel Sesler ağıımız aracılığıyla, gelişmeleri yakından takip etme şansım oldu. Çalışan gönüllüğünün sosyal etki ve liderlik gelişimi çalışmalarında ne kadar önemli bir yeri olduğunu gördüm. Gönüllüler dünyaya katkıda bulunmayı seçiyor, şirketlerinin de tam desteğini alıyorlar. Çalışan gönüllülüğü iş hayatında peşinde olduğumuz anlam ve amacı bir arada sunuyor.

Hayata anlam, dünyamıza değer katan, insanları birleştiren gönüllü çalışmalarınızda faydalı olması dileğiyle...

Arzu Pınar Demirel

Headline Kurucusu & IMPACT2030 Bölgesel Sesi

# Sempatiyle değil, empatiyle

Daha önce gönüllü çalışmalara katılanlar, bunun ne kadar iyi hissettirdiğini bilirler. Çünkü bir başkasının hayatına karşılık beklemeden dokunup fayda sağlamak beynin kimyasını değiştiriyor. Yapılan araştırmalara göre gönüllü çalışmalar bağlılık hormonu olarak bilinen oksitosin ile haz ve mutluluktan sorumlu dopamin ve endorfin hormonlarının salgılanmasını destekliyor. Aynı anda strese yol açan kortizol hormonunun düşmesi de dikkat çekici. Bu durum orta ve uzun vadede sağlığınız üzerinde kalıcı etki bırakıyor. Bağışıklık sistemi güçlenirken, kronik ağrılar, tükenmişlik sendromu, depresyon riski gibi olumsuzluklarda azalma gözleniyor. <sup>2</sup> Araştırma sonuçlarını şöyle de tercüme edebiliriz: Gönüllülük hayatımıza anlam katıyor ve bizleri daha mutlu insanlar haline getiriyor.

Dolayısıyla yardımın tek taraflı olduğunu söyleyemeyiz. Yarınlar için gönüllü çalışarak, birlikte fayda gördüğümüz bir deneyimin parçası oluyoruz. Bu deneyimi ortaya çıkaran ve güçlendiren en önemli etken de gönüllünün yaklaşımı, sempati yerine empati göstermesi. Her ne kadar iyi niyetle ve sıcakkanlı yaklaşsak da, salt yardım güdüsüyle harekete geçince istemeden de olsa mesafe koymuş; “veren ile alan” şeklinde iki taraf yaratmış oluyoruz.

“Başlangıç noktam, bağlantı olgusuydu. Sosyal hizmet görevlisi olarak 10 yılı doldurduğunuzda, řunu fark ediyorsunuz burada olma nedenimiz bağlantı kurmak. Hayatlarımıza amaç ve anlam veren şey bu. Her şey bununla ilgili.” diyor **Brené Brown** TED’de yaptığı **Kırılğanlığın Gücü** başlıklı konuşmasında.

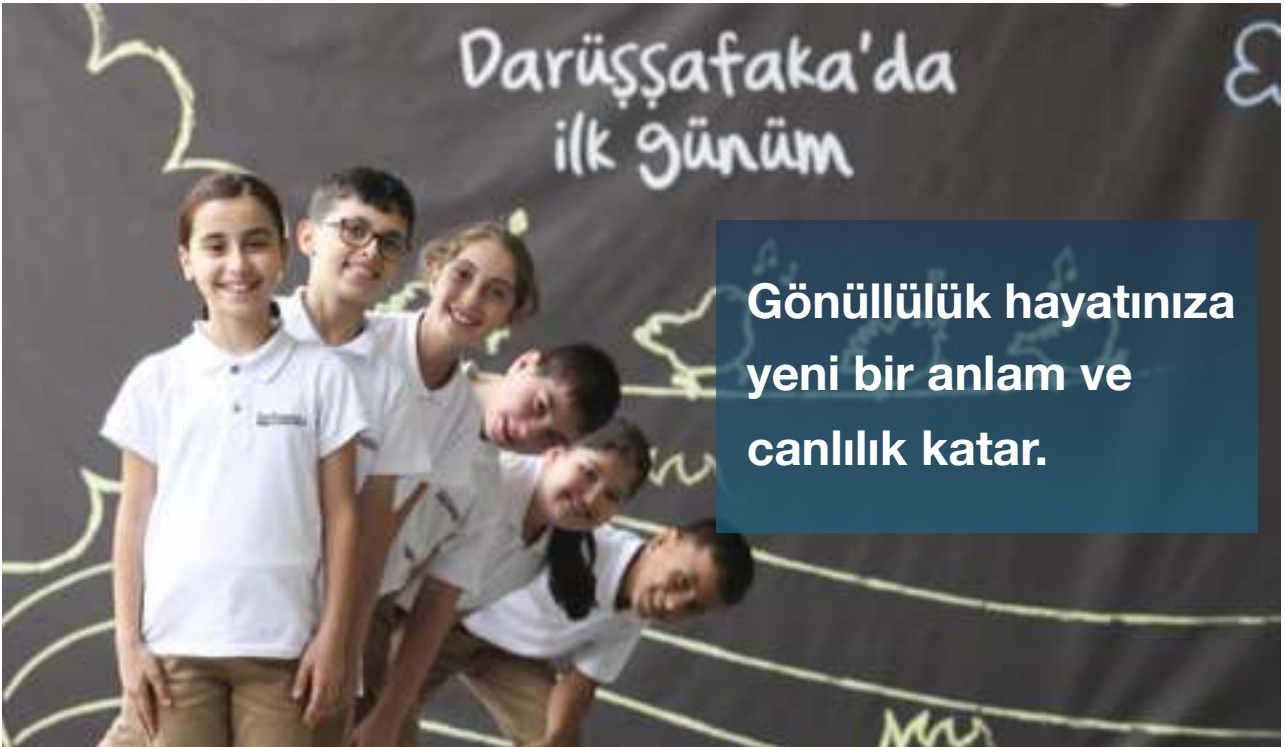
**Empatiyle, sempati arasındaki farkı anlatan videoda** ise birinin bağ kurmayı desteklerken diğerinin tam tersine hizmet ettiğini belirtiyor.



Oysa halden anlayan samimi bir yaklaşım başlangıçta varolan mesafeleri de yok ederek iki tarafı birbirine bağlıyor. Katılımcıların birlikte dönüştüğü ve büyüdüğü unutulmaz bir deneyim haline geliyor.

Gönüllülüğün bir diğer katkısı da hayatınızdaki rutin döngüyü kırıp, size farklı bakış açıları kazandırmasıdır. Şöyle bir düşünün: Belki uzun zaman sonra ilk kez alışageldiğiniz iş çevreniz yerine liseli veya üniversiteli gençlerle zaman geçireceksiniz. Onların enerjileri ve meraklı sorularıyla canlanacak, tazelenmiş ve ilham kazanmış olarak işinizin başına döneceksiniz.

Veya belirsiz ve zor bir dönemden geçen mültecilere destek verirken, insanlar arasında her türlü farklılığı ve mesafeyi ortadan kaldıracak bir lisan bulunduğunu keşfedeceksiniz. Yetim bir çocuğun mentoru olarak, ona kendine ve başkalarına güvenmeyi öğreteceksiniz. Ve bu ilişkinin sizi de nasıl derinden etkilediğine şahit olacaksınız. Masallarıyla çocukluğumuza dokunan Ezop: “Ne kadar küçük olursa olsun, hiçbir iyilik boşa gitmez” der. Siz bir adım atın. Çevrenize yaydığınız etki ve bıraktığınız izler diğerlerini de çağırır. Ve iyilik adım adım yayılır.



1 [IMPACT2030 Zirvesi Notları](#), Bea Boccalandro, Birleşmiş Milletler, New York, 5- 7 Eylül 2018.6

2 Fotoğraf: Darüşşafaka Cemiyeti, [darussafaka.org](http://darussafaka.org).

# Çalışan bağlılığı için gönüllülük



Milenyal olarak tanımlanan 1980 - 2000 yılları arasında doğan çalışanların iş dünyasıyla ilgili yaşadığı hayal kırıklığı biliniyor. Bir iş yerinde tutunmak konusunda yaşadıkları güçlükler şirketler için ciddi bir maliyet kalemi haline geldi. Çalışan bağlılığı sorununu giderecek bir çözüm üretilmedi henüz ancak yapılan araştırmalar milenyalleri kazanmanın yolunun daha fazla anlam üretmekten geçtiğini gösteriyor. Deloitte'in Milenyal Kuşağı Araştırması'na katılan çalışanlar şirketlerinin çevre, toplum ve sosyal konularda duyarlı olmasını bekliyor. Şirketlerin dünyanın karşı karşıya kaldığı sorunları çözme potansiyeli olmasına rağmen sadece kendi işleriyle ilgilendiğini düşünüyor.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> 36 ülkede, 12.299 kişiyle gerçekleştirilen Deloitte [Milenyal Kuşağı Araştırması](#), 2018.

Çalışan gönüllülüğü milenyaller ile şirketleri arasında köprü olma potansiyelini içinde barındırıyor. Gönüllülük, çalışanların motivasyonunu artırıyor ve dayanışma ruhunu güçlendiriyor. Ayrıca dünya üzerinde olumlu etki bırakmak itibar ve işveren markasının etkisini yükseltiyor.

Benevity İyilik & Bağlılık Araştırması iyilik programlarına aktif olarak katılan çalışanlarda sirkülasyonun yüzde 57 oranında azaldığını gösterdi. <sup>4</sup>

**Gönüllülük programlarına katılan çalışanların yüzde 87'sinde işveren algısı olumlu yönde değişti; yüzde 82'si şirketine daha bağlı hissetmeye başladığını ifade etti.** <sup>5</sup>

Çalışan gönüllülüğü, milenyallerin önem verdiği bir diğer konu olan mesleki ve kişisel gelişimi de destekliyor. Yetkinlik temelli ve pro-bono, yani çalışanların kamu yararı için ücretsiz olarak, uzmanlık alanları dahilinde hizmet verdiği programlar, becerilerini ve çevrelerini geliştirmelerine olanak sağlıyor. Gönüllülük, yalnızca milenyallere değil, her kuşaktan çalışana iyi geliyor.



<sup>4</sup> 118 şirkette, 2 milyon katılımcıyla gerçekleştirilen Benevity İyilik&Bağlılık Araştırması, 2018.

<sup>5</sup> Realized Worth, Çalışan Gönüllülüğü, Çalışan Bağlılığı Oluşturuyor, 20 Kasım 2018.



# Gönüllünün yolculuğu

Araştırmalar ve dünyadaki gelişmeler çalışan gönüllülüğünün yükselişte olduğunu gösteriyor. Örneğin Mercedes-Benz, Virgin gibi şirketler çalışanlarına, iş saatlerinde sınırsız olarak gönüllü çalışma hakkı tanımaya başladı. Geri dönüşlerin olumlu olduğu ve bu hakkın kötüye kullanılmadığı belirtiliyor.<sup>6</sup> Çalışan devir hızının yüksek olduğu bir sektörde faaliyet gösteren Starbucks, yeni bir programı denemeye aldı ve bazı çalışanlarına, sivil toplum örgütlerinin faaliyetlerine katılabilmeleri için haftada 20 saat izin verdi. Bu çalışanlar gönüllü faaliyetlerde geçirdikleri zaman zarfında da ücretlerini almaya devam ediyorlar.<sup>7</sup>



Dünya devleri çalışanların gönlünü kazanmanın yolunun “iyilikten” geçtiğini kabul etti. Fakat hevesle başlanan gönüllülük çalışmalarında devamlılığı sağlamak her zaman kolay olmayabiliyor.

Gönüllülerin motivasyonunda ve programlara devamlılıklarında güçlükler yaşanabiliyor. İşin uzmanları bu durumu beş parmağın beşinin de bir olmadığını hatırlatarak açıklıyor. IMPACT2030 ve Realized Worth Kurucu Ortaklarından Chris Jarvis

**Hareket Halindeki Empati: Çalışan**

**Gönüllülüğünün Gücü** adlı eğitiminde gönüllülüğün üç fazını anlatıyor; görev ve sorumluluk dağılımının

<sup>6</sup> Triple Pundit, Helen Bates, [Sınırsız Gönüllülük: Sizin İçin Uygun Mu?](#), 15 Mart 2018.

<sup>7</sup> Fortune, [Emily Price, Starbucks Bazı Çalışanlarına Haftada 20 Saat Gönüllü Olmaları İçin Ücret Ödeyecek](#), 23 Ağustos 2018.



buna göre planlanmasını öneriyor. Birinci safhada tesadüfi bir merakla gönüllü çalışmalara katılan “turistler” bulunuyor. İkinci safhadakiler için ise “gezgin”in anlamlı keşfi başlıyor. Üçüncü safhaya ise ancak “rehberler” çıkabiliyor. Gönüllülük tecrübesi, ilgisi, sosyal sorumluluk bilinci farklı safhalarda bulunan gönüllülere aynı şekilde davranılması ve benzer görevlerin verilmesi motivasyonu düşürüyor ve kopmalara yol açıyor.<sup>8</sup> Önerilen modele göre rehberler yön göstermeli, gezginler desteklemeli, turistlerse katılmalı

TURİST	GEZGİN	REHBER
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Belirli işler verin.</li> <li>• Turistlerin kimin sorumlu olduğunu ve kendisinden beklenenleri bildiğinden emin olun.</li> <li>• Düzenli olarak kontrol edin.</li> <li>• Herhangi bir taahhüt beklemeyin.</li> <li>• Tekrar gelmeleri için davet edin, ancak baskı yapmayın.</li> <li>• Turistleri diğerleriyle tanıştırm.</li> <li>• Takip ve teşekkür edin.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Daha yüksek seviye sorumluluk verin ve bazı işleri delege edin.</li> <li>• Yönetmesi için izin verin.</li> <li>• Zaman ve enerji ayırın.</li> <li>• Diğer gönüllüleri gözetmeleri için yetkilendirin.</li> <li>• Eğitim ve gelişim fırsatlarıyla güçlendirin.</li> <li>• Takip edin ve bir sonraki etkinliğe gelmelerini ve yanlarında başkalarını da getirmelerini isteyin.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etkinlik tasarımında işbirliği yapın.</li> <li>• Sivil toplum örgütleriyle bağlantı kurmasına ve etkinlikleri yönetmesine izin verin.</li> <li>• Brief ve debrief verebilecek şekilde eğitin.</li> <li>• Gönüllülüğü liderlik geliştirme fırsatı olarak konumlandırın.</li> <li>• Eğitim ve konferanslara gönderin.</li> <li>• Yetkilendirin ve seslerinin duyulmasını sağlayın.</li> </ul>

<sup>8</sup> Realized Worth, [Gönüllünün Yolculuğu İnfografiği](#), 29.06.2018.



## İyilik peşinde adım adım

Bir özlü söz der ki: “İnsan hayatında iki önemli an vardır. İlk koştuğu an ve neden koştuğunu anladığı an.” Adım Adım Yardımseverlik Koşusu’na katılanlar neden koştuklarını iyi biliyorlar. Adım Adım’ın gönüllüleri, seçtikleri sivil toplum kuruluşu için bağış topluyor, sosyal sorumluluk projelerine maddi kaynak ve tanıtım desteği sağlıyorlar. Adım Adım kurumsal gönüllülükte de rekora koşuyor. Adım Adım Oluşumu’ndan Kasım 2018’de verilen bilgiye göre; organizasyona katılan kurumsal takım sayısı bin 127’ye, kurumsal koşucu sayısı 18 bin 897’ye, toplanan bağış ise 24 milyon 718 bin 240 TL’ye ulaştı.<sup>9</sup>

Kurumsal takımlarla yardımseverlik koşusu yapmak, son yıllarda üzerinde durulan zindelik programlarını da destekliyor. Çalışanlar hayatlarında spora yer açarak, fiziksel ve ruhsal sağlıklarında değişim kaydediyorlar. Bu oluşuma destek vermek, çalışanların markaları ve şirketleriyle gurur duymalarını sağlıyor ve aidiyet duygularını pekiştiriyor. Ayrıca çalışanların birbirlerini daha iyi tanımalarına imkan sağlayan yardımseverlik koşuları ilişkileri geliştirip, iş verimini arttırıyor. Kurumsal takımlar, adım adım başarıya koşuyorlar.

<sup>9</sup> Adım Adım Oluşumu, [adimadim.org](http://adimadim.org) Fotoğraf: Mehmet Vanlı.

## Gönüllünün motivasyonu

Gönüllüleri sabah erkenden kaldırıp koşturan, sosyal sorumluluk projelerine dahil eden, maddi karşılık beklemeden fayda sunmaya yönlendiren etkenler nelerdir? Onların motivasyonlarını iyi anlamak gönüllülük programlarının devamlılığı açısından büyük önem taşıyor.

Shell'de düzenlediğimiz **Gönüllülük Atölyesi**'nde tanıdığımız Servet Can Demirel, kurumsal hayatın içindeki gönüllülerden biri. Tanzanya'daki deneyimini **Tanzanya'da 28 gün** isimli bloğunda paylaşıyor. Demirel'e gönüllülük motivasyonunu sorduk:

### Shell Türkiye Gönüllüsü Servet Can Demirel

“Gönüllü çalışma imkanını duyduğumda ikinci kez düşünmeden, direk başvuru için ne yapmam gerektiğini araştırmaya başladım. Bir süredir boşluk hissettiğim ve vaktimi nasıl değerlendirdiğimi düşündüğüm bir dönemdi. Faydalı bir şeyler yapmak istiyordum ama nereden başlayacağımı bilmiyordum. Dolayısıyla imkan karşıma çıktığı anda, ben de ona doğru koşturmayı başladım. Tanzanya'da yapacağım şey bir anlamda yerel imkanların dış yatırım için cazip hale getirilmesini sağlayacak bir projeye destek olmaktı. İlk duyduğunuzda Tanzanya kulağa ürkütücü gelebilir. Burası son dönemde güzel bir turistik lokasyona dönüşse de, bir çok kişi için hala bilinmezliğini koruyor. Bu bilinmezlik benim için heyecan vericiydi. Farklı kültürleri



araştırarak öğrenme olasılığı ve bunu yaparken ufak da olsa birilerine katkı olabileceğini düşünmek, bu deneyimi çok özel kılacaktı. Hayatımda hiçbir STK için çalışmamış, bağışçı olmaktan öteye gitmemiş biri olarak, gönüllülük deneyimini kendime bir borç biliyordum. Sosyal ve ekonomik açıdan bir çok zorluğun yaşandığı Tanzanya’da, hiç bilmediğim bir toplumdan, yaşam tarzından ve kültüründen haberdar olabilmenin de bakış açımı katacaklarının paha biçilemez olduğunu düşünüyordum. Beklentim çok fazlaymış gibi gelebilir ama yanılmamışım. Döndükten sonra kesinlikle başka bir kişi olduğumu hissediyordum.”



## **Türkiye’nin en aktif gönüllülerinden Kerim Urallı**

“Kariyerime bankacı olarak başladım ancak bu sektörde çalışırken anladım ki kendi dışımı besliyor fakat içimi, ruhumu, kalbimi tam anlamıyla doyuramıyorum. Bu noktada fark ettim ki, benim kalıcı ve gerçek mutluluğum ancak dünyada eksiksiz herkesin huzurlu, mutlu, sağlıklı olmasıyla mümkündür. Bu nedenle gönüllü olmaya karar verdim. Evsizlere, korunma

ihtiyacı içindeki çocuklara, Afrika'daki sürdürülebilir kalkınma çalışmalarına destek veren gönüllü faaliyetlerde bulundum. Ruhumun doyduğunu ve mutluluğumun elle tutulur şekilde arttığını fark ettim. Gönüllü olmanın, insana kendi yüreğindeki gizli güzelliklere ulaşabilmesinde yardımcı olduğunu gördüm. Herkese tüm gönlümle öneriyorum. Bu maceranın en önemlisi öğretisi de, önce kendimizi sevmemizin gerektiğidir. Mutlu olan insan gönüllülükle içindeki mutluluğu ihtiyacı olanlara daha hoşlukla ulaştırabilir. ”



**Pinar Gökpinar**



**Rana Eken**

**Renkli Kampüs** katılımcıların yarısının fiziksel engeli olan gençlerin oluşturduğu bir gençlik programı. Üç hedefi buluyor: Sorumlu liderliği geliştirmek, iş hayatına hazırlık ve sivil toplumda aktifleşmek için STK'larla proje üretmek. Renkli Kampüs Gönüllüleri'ne sorduk.

### **Renkli Kampüs Kurucu Ortağı Pinar Gökpinar**

“Benim için Renkli Kampüs için gönüllü olma motivasyonunu sağlayan ve bunu canlı tutan Türkiye’yi ve dünyayı iyileştirmek ve geliştirmek için somut adımlar atabilmektir. Sonuçlarını görerek motive olmak ve yaratıcılığımı kullanabileceğim bir ortamda bulunmak istedim. Gençlere fırsat eşitliği sağlayabilmek ve farklı konularda güçlendirerek, toplumu dönüştürecek birer sorumlu lider haline gelmelerine destek olmaktır amacım. Ayrıca konuları farklı bakış açılarıyla değerlendirmeyi öğrenmeyi de ekleyebilirim.”

### **Renkli Kampüs Gönüllü Mentoru Rana Eken**

“Tek başımıza bir damlayız ama hepimiz bir araya gelirse bir okyanusu oluşturabiliriz. Daha iyi bir dünya için ben de elimi taşın altına koymak istedim ve Renkli Kampüs’de gönüllü mentor oldum. Bu süreçte engelli

ve engelsiz öğrencilerle ve STK'lar ile çalışmam kendi içimde farkındalık yaratarak, kişisel gelişimimi olumlu anlamda etkiledi. Aynı zamanda birilerine yardım etmek, yaşamlarına pozitif bir dokunuşta bulunmak beni hem mutlu, hem de motive etti.”

Gönüllülerin dile getirdiği motivasyon kaynaklarına ek olarak; çalışanları en çok motive eden faktörü de Azor tarafından gerçekleştirilen Türkiye'nin ilk Konfor Alanı Araştırması ortaya koyuyor: İnsanın kendini başarı yolunda geliştirmesi, bir değer üretebilmesi ve başarısının içinde bulunduğu takım tarafından fark edilmesi faktörlerini içinde bulunduran “kendini başarılı hissetmek”.<sup>10</sup>

**Gönüllülük heyecan ve mutluluk veren; geliştiren, dönüştüren, faydalı ve başarılı hissettiren bir deneyim.**

<sup>10</sup> Azor 'un Türkiye'de, 1455 beyaz çalışanın katılımıyla gerçekleştirdiği Konfor Alanı Araştırması, 2018.

“Yüksek performansın sırrı ödüllerde veya cezalarda değil, görünmeyen içgüdülerde ” diyor **Daniel Pink** TED'de yaptığı **Motivasyon Puzzle'**ı konuşmasında.

Nasıl Motive Oluruz? (Drive), Aklın Yeni Sınırları kitaplarının yazarı olan Daniel Pink ödül-ceza sisteminin motivasyonu artırmada bir etkisi olmadığını ortaya koyuyor. İçsel motivasyonun otonomi (çalışanlara özgürlük tanımak), ustalık (uzmanlaşmalarını sağlayan fırsatları sunmak) ve amaç (dünyaya ve insanlığa bir şeyler katmak) ile sağlanacağını belirtiyor.



# Yüksek etki için stratejik yaklaşım

Verimli bir kurumsal gönüllülük programı şirkete, çalışanlarına ve topluma değer katar. Dow Kimya Kapsayıcılık Başkanı Karen S. Carter çalışan gönüllülüğü, çeşitlilik gibi çalışmaların artık “yapılırsa iyi olur” değil, bir şirket için “olmazsa olmazlar” arasında yer almaya başladığını söylüyor.<sup>11</sup>



Dünyadan veriler de bu görüşü destekliyor. Rakamlarla Kurumsal Bağışçılık Raporu'na göre; dünyanın en büyük 252 şirketinin yüzde 93'ünün çalışan gönüllülüğü programı bulunuyor.

Şirketlerin yüzde 65'i ücretli olarak gönüllülük programları gerçekleştiriyor. Bu oran 2015'te, yüzde 56'ydı. Şirket bazında gönüllü çalışmaların yıllık toplamı ortalama 90 bin saate çıkarak, son iki yılda yüzde 30 oranında arttı. En çok artış gösteren gönüllülük türü pro-bono.

**En çok kurumsal bağış ve gönüllülük yapılan alanlar; eğitim, sağlık ve sosyal hizmetler, toplumsal ve ekonomik gelişim.<sup>12</sup>**

<sup>11</sup> IMPACT2030 [Zirvesi Notları](#), Birleşmiş Milletler, 5-7 Eylül 2018.  
Fotoğraf: Sue Stephenson (IMPACT2030) Karen S. Carter (Dow Kimya).

<sup>12</sup> CECP ve Conference Board, [Rakamlarla Kurumsal Bağışçılık](#), 2018.



Yılın bir kaç gününde gönüllü faaliyetler ve bağış etkinlikleri organize etmek de mümkün. Ancak amacınız daha yüksek bir etkiyse, kurumsal gönüllülük stratejisi oluşturmanızı tavsiye ederiz. Gönüllüler ağını aktive ederek motivasyonlarını canlı tutmanız, gönüllülerinizi eğitmeniz ve işbirliği yapılan ortaklarla ilişkileri profesyonelce yönetmeniz gerekecek. Gönüllüleri proje tasarımı ve yönetimi, sosyal ve sürdürülebilir farkındalık ile ilgili eğitimlerle geliştirdiğinizde, kurum içinde kendi kendini besleyen bir sistem kurmanız da kolaylaşır. Üst yönetimin gönüllülük projelerine katılması ve bu çalışmalarını destekleyerek ödüllendirmesi de faaliyetlere ivme kazandıracaktır.

Kurumsal gönüllülük yapılacak alanları belirlerken toplumun ihtiyaçları ve sorunlarıyla sizin sunabileceğiniz çözümleri buluşturabilirsiniz. Bütünsel bir değerlendirme yapabilmek için şirketinizin hedefleri ve değerleri ile çalışanların isteklerini de hesaba katmanız gerekir. En önemlisi de deneme yanılma yoluyla ilerlemek yerine, araştırma ve planlama aşamalarına en başından gereken özeni göstermektir.





Zaman zaman çalışan gönüllülüğü, bir kurumun sosyal sorumluluk faaliyetleriyle karıştırılabiliyor. Çalışan gönüllülüğü olması için, adı üzerinde, çalışanların katılımı gerekir. Kurumsal takımların bağış topladıkları yardımseverlik koşusu örneğinde olduğu gibi. Gönüllü çalışanlar bağışların yanı sıra iş güçlerini ortaya

koyarak da katkıda bulunabilirler. Öğrenciler için bir kütüphane kurulması, o sahillerdeki çöplerin temizlenmesi gibi. Ayrıca çalışanların yetkinlikleri ile becerilerini geliştirebilecekleri programlar tasarlayıp, bunu liderlik gelişim stratejinizin bir aracı olarak konumlandırabilirsiniz.

## **Yetkinlik temelli gönüllülük programları**

Yarattığı sosyal etki ve iş değeri açısından, gittikçe ilgi gören bir gönüllülük türüdür. Gönüllülerin beceri, yetenek, bilgi ve deneyimlerinden, toplumun ve sivil toplum kuruluşlarının (STK) faydalanması sağlanır. Gönüllüler yetkinlik ve uzmanlıklarını geliştirme fırsatı bulurken, desteklenen organizasyon da ihtiyaç duyduğu profesyonel hizmeti alır. Yetkinlik temelli gönüllülüğün bir türü olan pro-bono Latince halkın iyiliği anlamına gelir. Hukukçuların maddi imkanı yetersiz kişilere ücretsiz hizmet sunmasıyla ortaya çıkıp, başka mesleki alanlarda da yaygınlaşmıştır. Mesleki uzmanlık alanında verilecek gönüllü hizmetleri kapsar. Örneğin bir muhasebecinin bir STK'nın muhasebe ve

finans altyapısını kurması veya profesyonel bir koçun, STK üyelerine koçluk ve mentorluk hizmeti vermesi gibi.

Ayrıca şirketlerin üst veya orta düzey yöneticileri Sivil Toplum Kuruluşları'nın Yönetim Kurulları'na katılarak, değer üretebiliyorlar. Better World Leadership ve IMPACT2030 ortaklığıyla gerçekleştirilen çalışma, STK'larda bir iki yıl Yönetim Kurulu üyeliğinde bulunmuş olan gönüllü çalışanların; liderlik, kapsayıcılık, stratejik planlama, iletişim, karar alma ve problem çözme alanlarında geliştiğini gösteriyor. Çalışmaya katılanların yüzde 94'ü gönüllü olarak üstlendikleri bu görevi anlamlı buluyor. <sup>13</sup>

Planlarınızı hayata geçirdikten sonra, siz de gönüllülerinizin geri bildirimlerini alarak, çalışmalarınızın etkisini değerlendirebilirsiniz. Ayrıca katılımcılara sağladığınız fayda ve sosyal etkiyi ölçümlenmek de, gönüllü sayısı, gönüllülük saati gibi verilerden daha kapsamlı bir geri dönüş sağlayacaktır..

## **Çalışan gönüllülüğü insan kaynaklarınız aracılığıyla yaptığınız önemli bir etki yatırımdır.**

13 Better World Leadership & IMPACT2030, Alice Korngold, [STK Yönetim Kurulu Liderlik Çalışması](#), 2018.



**Headine'da, biz de gönüllüüz. Üniversite öğrencilerinin potansiyellerine ulaşmalarına eğitim ve seminerlerle destek veriyoruz.**

**Türk Alman Üniversitesi**

# Çalışan gönüllülüğüyle küresel hedeflere

**Dünya liderleri 2030 yılına kadar 3 önemli işi başarmak için 17 küresel hedef üzerinde uzlaştı: Aşırı yoksulluğu sona erdirmek, eşitsizlik ve adaletsizlik ile mücadele, iklim değişikliğini düzeltme. Şimdi çalışanlar da, daha iyi bir gelecek için gönüllü oluyor.**

Türkiye de dahil Birleşmiş Milletler'e üye 193 devlet, 2015 yılında bu küresel hedeflerin altına imza attı. Eğer şimdi hep birlikte çözüm üretmeye başlarsak, aşırı yoksulluk, eşitliksizlik, adaletsizlik ve iklim değişikliği sorunlarını 2030 yılında ortadan kaldıracabilecek güce sahibiz.

Bölgesel Sesi olduğum **IMPACT2030**, 17. hedef olan "Hedefler İçin Ortaklıklardan" yola çıkarak kuruldu. IMPACT2030 özel sektörün liderliğinde Birleşmiş Milletler, kamu ve sosyal kurumların dahil olduğu ve birlikte çalıştığı bir girişim. Amacımız çalışan gönüllülüğünü ateşleyerek, küresel hedeflere

Birleşmiş Milletler Ortaklıklardan Sorumlu Direktörü Robert Skinner IMPACT2030'un, şirketlerin değişen dünyamızın ihtiyaçlarında önemli bir rolü olduğuna inanarak kurulduğunu belirtiyor. <sup>14</sup>



ulaşılması için katkıda bulunmak. IMPACT2030'a aralarında IBM, Google, UPS, DP World, Pfizer, GSK, Ritz-Carlton vb. yer aldığı 60'ın üzerinde şirket katıldı. Bu, 220 ülkedeki gönüllülerin dünyanın iyiye doğru değişimi için ortak hedeflere birlikte yürümeleri anlamına geliyor.



**Çalışan gönüllülüğü programlarının küresel hedeflerle buluşturulması, yaratacağınız sosyal etkinin dünya çapında ölçümlenmesi imkanını sunuyor.**

Sürdürülebilir kalkınma hedefleriyle ilgili detaylı bilgi [kureselhedefler.org](http://kureselhedefler.org) da.

IMPACT2030 da, çalışanların küresel hedeflerle ilgili bilgi edinmelerini kolaylaştırıyor. [impact2030.com](http://impact2030.com) adresinde “Çalışanlar Küresel Hedefleri Öğreniyor” ve “Çalışanlar Küresel Hedefleri Öğretiyor” başlıkları altındaki iki atölyenin fasilitasyon rehberleri ücretsiz olarak erişime açık.

<sup>14</sup> [IMPACT2030 Zirvesi Yönetici Özeti](#), Birleşmiş Milletler, New York, 5-7 Eylül 2018.

Gönüllülük bir dönüşüm yolculuğudur. Dünyanın sürdürülebilir gelişimine ve değişimine katkıda bulunurken, bizler de dönüşüyoruz. Bu anlamlı yolculukta, yollarımızın kesişmesi dileğiyle...



## Headline

Potansiyelinizi gerçekleştirmeniz ve buna olanak sağlayan kapsayıcı ortamı geliştirmeniz için varız.

**T:** 0216 368 48 50

**E:** akademi@headline.ist

**W:** headline.ist

**Headline** Great People

---

headline.ist

---