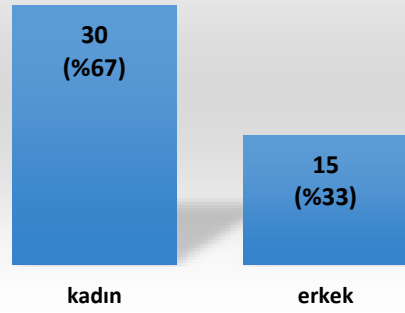
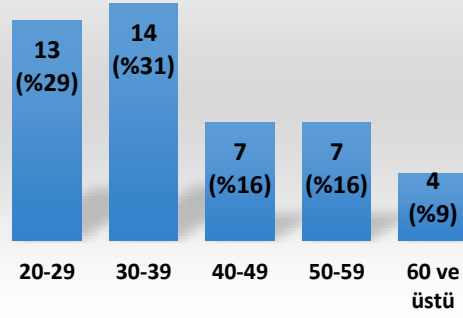


TİHV Çalışanlarının Sorun, İhtiyaç ve Taleplerini Tespit Anketi

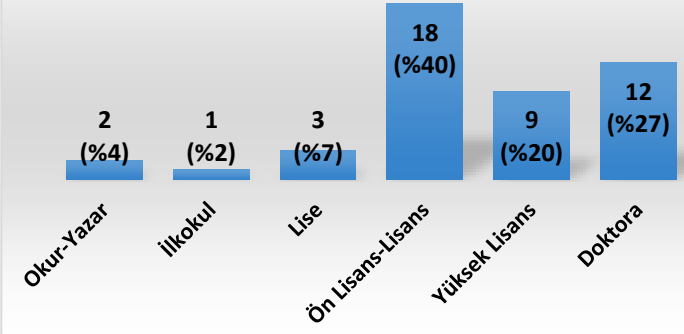
Cinsiyet dağılımı



Yaş dağılımı

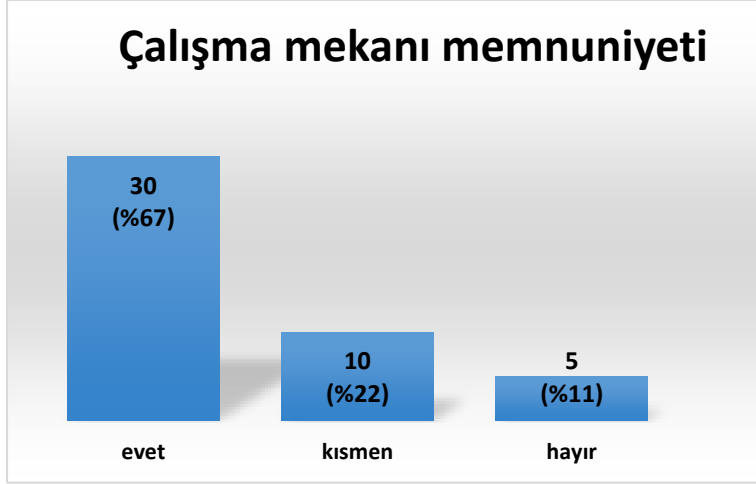


Eğitim durumu dağılımı



Birinci Bölüm: Çalışma Ortamı

1. Çalıştığınız mekanın/odanın koşullarından ve düzenlenmesinden memnun musunuz?



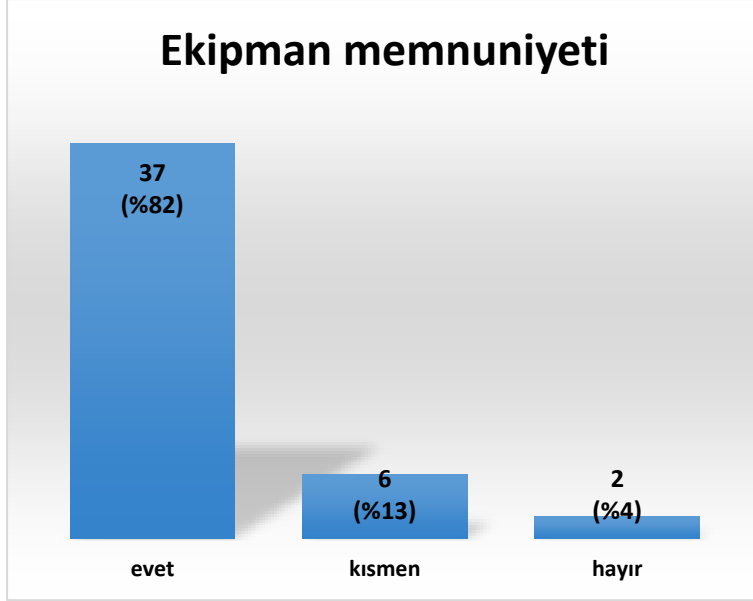
Hayır yanıtı verenler arasında;

- Çalışan sayısının fazlalığından kaynaklı gürültü, giriş-çıkışların yoğunluğu dolayısıyla çalışmaya konsantre olamama, dikkat dağınıklığına neden olması.
- Başvuru açısından ruhsal görüşme odasının sağlanamamış olması;
- Soğuk oda, küçük masa gibi fiziksel koşullar dile gelmiştir.

Kısmen yanıtı verenler arasında;

- Post-it/pano gibi çalışma ortamını kişiselleştirme ya da dolap gibi çalışma ortamını rahatlatma ihtiyaçları,
- Hava koşullarının olumsuz etkilerinin yoğun hissedilmesinin yarattığı sıkıntılar,
- İnternet bağlantısı sorunları,
- Çalışma ortamında sigara içiliyor olmasının verdiği rahatsızlıktan söz edilmiştir.

2. Yaptığınız işin gerektirdiği, verimliliğinizi artıran uygun/zorunlu ekipman ve donanıma sahip misiniz?



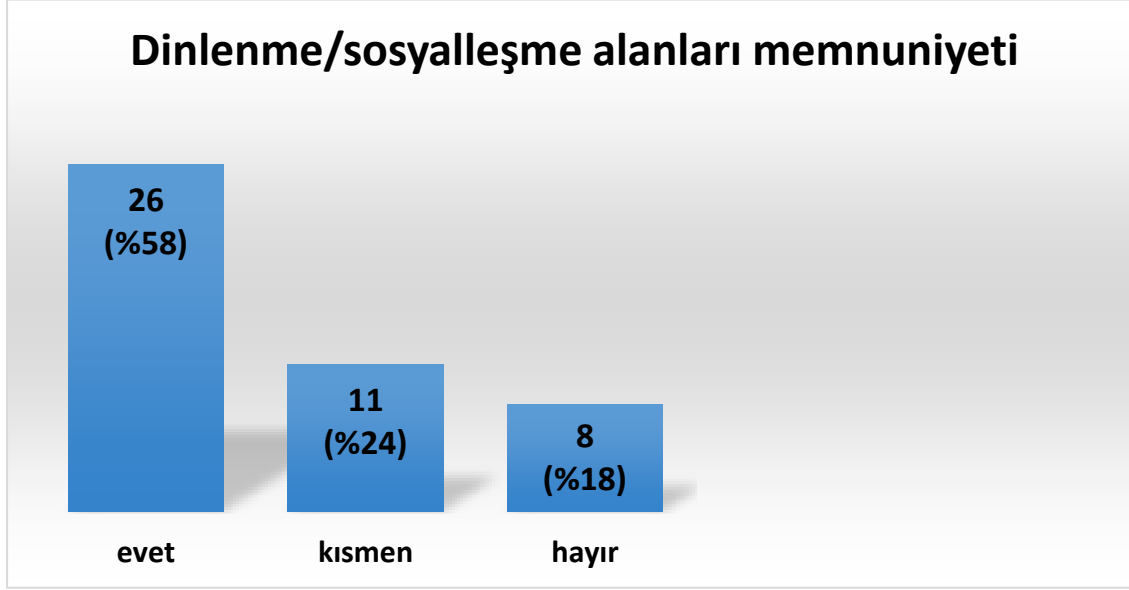
Hayır yanıtı verenler arasında;

Bilgisayar, dolap, klima gibi malzemelerine olan ihtiyaçlar,
Devir yapılmadığı için hiçbir donanımın olmaması.

Kısmen yanıtı verenler arasında;

Üç kişi kullandığı bilgisayarın yetersizliğinden söz etmiş, bir kişi engelli ulaşımına uygun olmayan koşullardan, bir kişi de bulunduğu bölgede özel hastanelerin olmayışının başvuranları tedavi alabilmesinin önündeki kısıtlılık olarak dile getirmiştir.

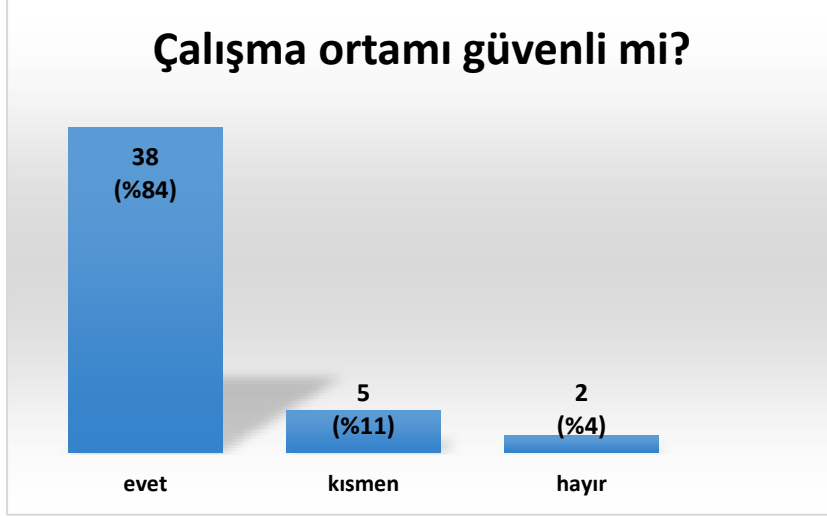
3. Çalışma ortamında dinlenme ve sosyalleşme amacıyla oluşturulan alanları yeterli buluyor musunuz?



Hayır yanıtı verenler arasında; yemek de yenilen sosyalleşme alanında sigara içiliyor olması, mekanın başka bir kurumla paylaşılıyor olması bu başlıktaki zorlanmalar olarak ifade edilmiştir.

Kısmen yanıtı verenler arasında; yine çalışan sayısının fazla olduğu mekanlarda dinlenme alanlarının kısıtlılığına, ihtiyaç halinde uzanarak dinlenme olanağı için merkezlerde bir koltuğun varlığının iyi olabileceği ve yine sigara içen-içmeyen sorununa değinilmiştir.

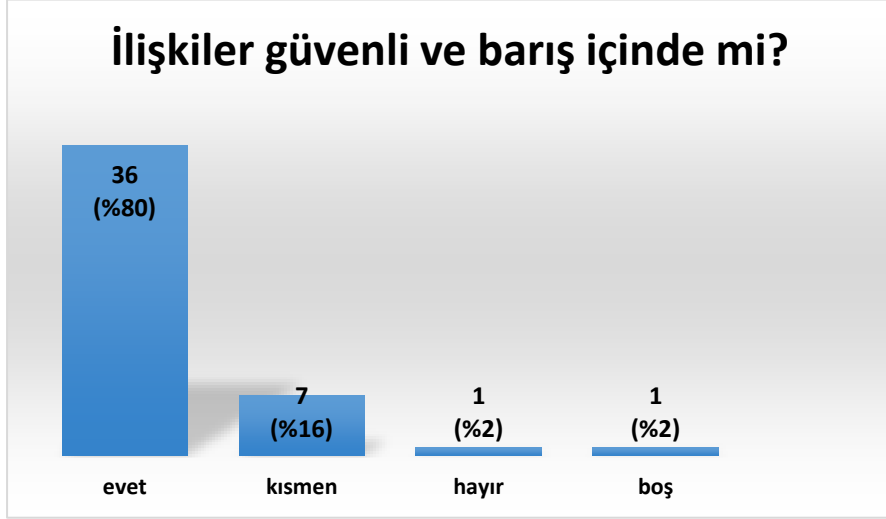
4. Çalışma ortamını güvenli buluyor musunuz?



Hayır yanıtı verenler arasında; bölgenin güvenli olmaması, zırhlı araçların sürekli geçişi gibi bölgesel risklerden söz edilmiştir.

Kısmen yanıtı verenler arasında; depremde yıkılma riski taşıyan bir binada, tavanında çökmelerin yaşandığı bir binada çalışıyor olmanın yarattığı kısmi güvensizliğe değinilmiştir.

5. Vakıfta ilişkiler bakımından güvenli ve barış içinde bir çalışma ortamı olduğunu düşünüyor musunuz?



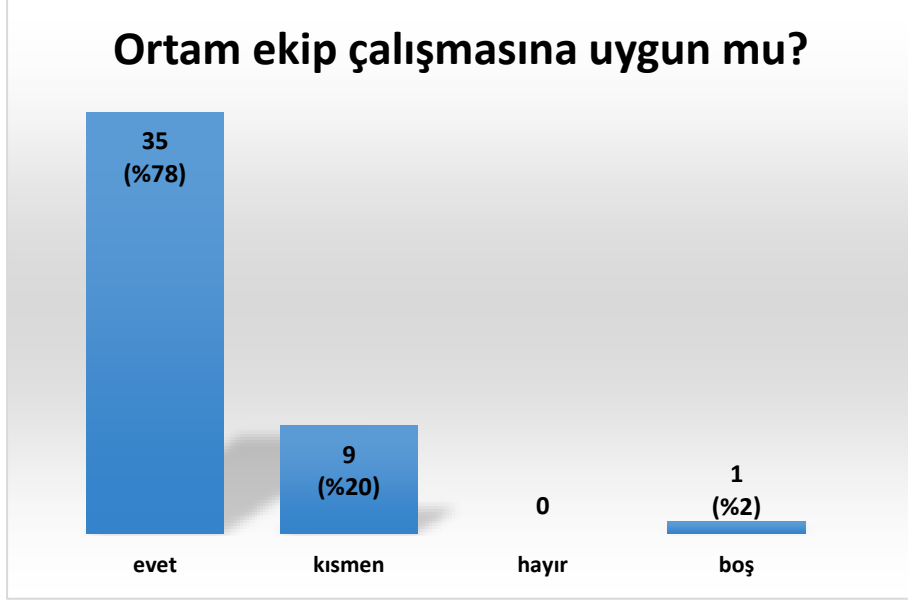
Evet yanıtı verenler arasında; yeniden yapılanmanın olumlu etkilerinden, değerlendirmesini sadece kendi merkezi açısından yaptığının vurgusundan, kendi merkezinde öyle hissettiğinden söz edilmiştir.

Hayır ve kısmen yanıtı verenler arasında;

- Çalışanlar arasında emek açısından yaşanan gerilimler,
- Bazı çalışanların harcadığı emek ve yorgunluğu ve bunu daha çok ifade etmesi, bazılarının buna maruz kalıyor hissi yaşamasından kaynaklı ortaya çıkan iletişimsizlik,

- Barış ortamı için bugüne kadar harcanan çabaların yetersizliği,
- Özel ilişkilerin vakfa yansıtılması,
- Bir takım kişisel tavır ve tutumların çalışma ortamına motivasyon düşürücü yıkıcı etkileri,
- Yapılan iş ve çalışmalardan bağımsız başka ilişkilerin yönlendirdiği bir ortam/alınan kararların nedenlerine dair yetersiz şeffaflık,
- Kimi zaman tartışma çıkmaması adına sorunların konuşulmasından kaçınılmasının yarattığı güvensizlik,
- Yetersiz destek gibi vurgular yapılmıştır.

6. Çalışma ortamını ekip çalışması için uygun buluyor musunuz?

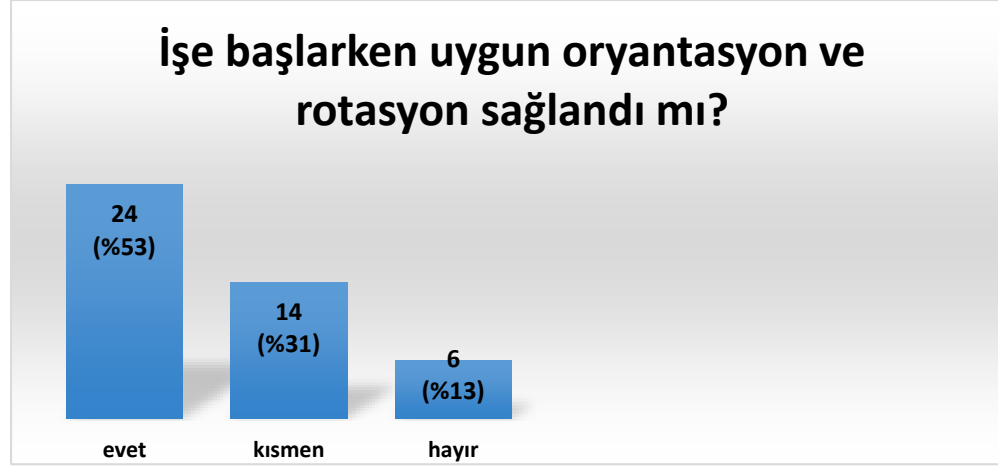


Kısmen yanıtı verenler arasında;

- Bireysel ve ekip çalışması alanlarının ayrıştırılması açısından sınırlı imkanlar,
- Çalışma alanının yeterli büyüklükte olmaması,
- Kalabalık,
- Ekip çalışmasının gerektirdiği güven, gönüllülük, dayanışma duygu ve davranışlarının eksikliği
- Yeni başlayanlar için uyum sürecinin sağlanmasındaki eksikliklerden söz edilmiştir.

İkinci Bölüm: İş Tanımı

7. Vakıfta çalışmaya ilk başladığınızda size iş tanımınızla ilgili yeterli ve doğru bilgilendirme, bilgi ve deneyim paylaşımı yapıldı mı?



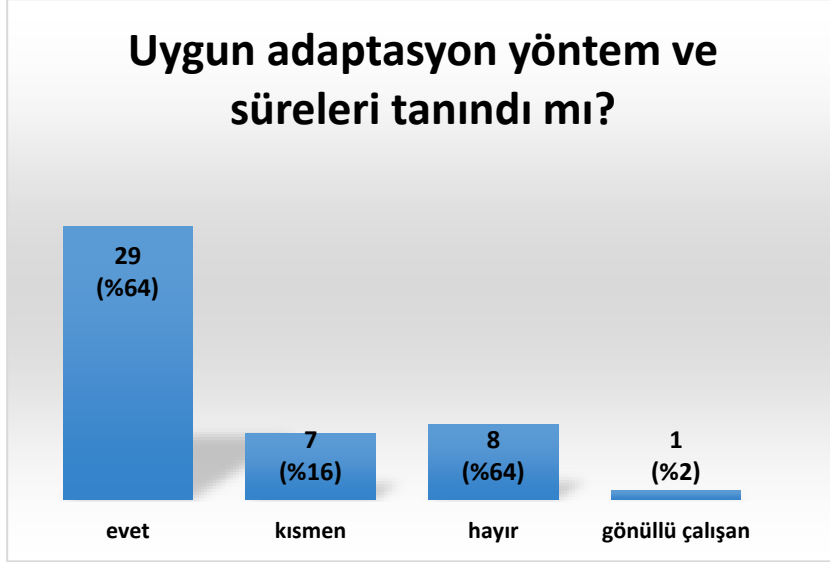
Evet yanıtı verenler arasında; yeterli bilgilendirmenin birlikte çalışılan alt grup tarafından yapıldığı, yapılan işin çok da tanımı yapılabilecek bir iş olmadığı ayrıca tanım kavramının kısıtlayıcı olduğunda söz edilmiştir.

Hayır yanıtı verenler arasında; uygun oryantasyon ve rotasyonun hiç yapılmadığı, vakfın ne iş yaptığının dahi anlatılmadığı, zamanla sorarak öğrenildiği, oryantasyon – rotasyon talebinin karşılanmadığı, ucu açık bilgilendirmeler yapıldığı, belirsizliğin uzun zaman sürdüğü ve

bu yüzden işten ayrılmanın dahi düşünüldüğü söz edilmiştir.

Kısmen yanıtı verenler arasında; ayrılan çalışanın uygun zaman yaratılmadığı için devir yapmaması, yazılı bir deneyimin olmaması, deneyim aktarılmaması, yeni başlayandan beklenti, amaç ve hedefe ulaşma yolları, gönüllülerle ilişkiler gibi başlıklarda yeterli bilgilendirme ve destek olmadığı, başlangıçta yapılan tanımlamalardaki eksiklikler ne beklendiği, ne amaçlandığı, iş akışının nasıl olduğu, vakfın süregiden çalışma pratiği dışındaki işlerdeki zorlanmalar, zaman zaman kişinin kendi iş tanımını yapmak durumunda kalması gibi başlıklara değinilmiştir.

8. İşe başladığınızda adaptasyon için uygun yöntemler kullanıldı mı ve yeterli süreler tanındı mı?



Hayır yanıtı verenler arasında; adaptasyonla ilgili hiçbir şey yapılmadığı, işe başlar başlamaz işlerin de başlaması, kara düzen çabalar, rotasyonun olanağının sonradan öğrenilmesinden söz edilmiştir.

Kısmen yanıtı verenler arasında; buna ayrılan sürenin yeterliliği ancak yöntemin yetersizliği; yapılandırılmış bir bilgilendirme ve/veya adaptasyon metodunun olmayışı, az çalışanlı merkezlerde bu başlıkların sorulmasının dahi çok anlamlı olmadığından söz edilmiştir.

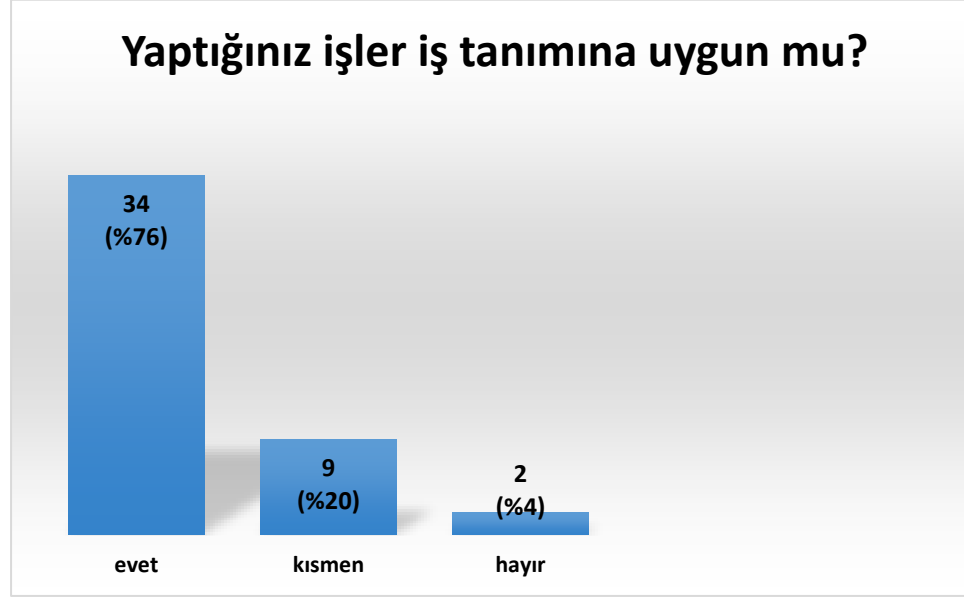
9. İŖe baŖladıđınızda alıŖma arkadaŖlarınızdan yeterince destek aldınız mı?



Kısmen yanıtı verenler arasında;

- Duygusal olarak verilen desteđin, teknik olarak sağlanamaması,
- Tek ya da az kiŖi ile birdenbire iŖlere baŖlanan merkezde olmanın zorluđu,
- alıŖma ortamının da buna uygun olmayıŖından yeterince destek alınmadığı,
- Vakfın alıŖma sureci ve gndeminin zorunlu olarak buna izin verememesi,
- Vakfın iŖleyiŖine ok katılamamadan kaynaklı engellerden sze dilmiŖtir.

10. Halen yaptığınız işler, iş tanımınıza uygun mu?

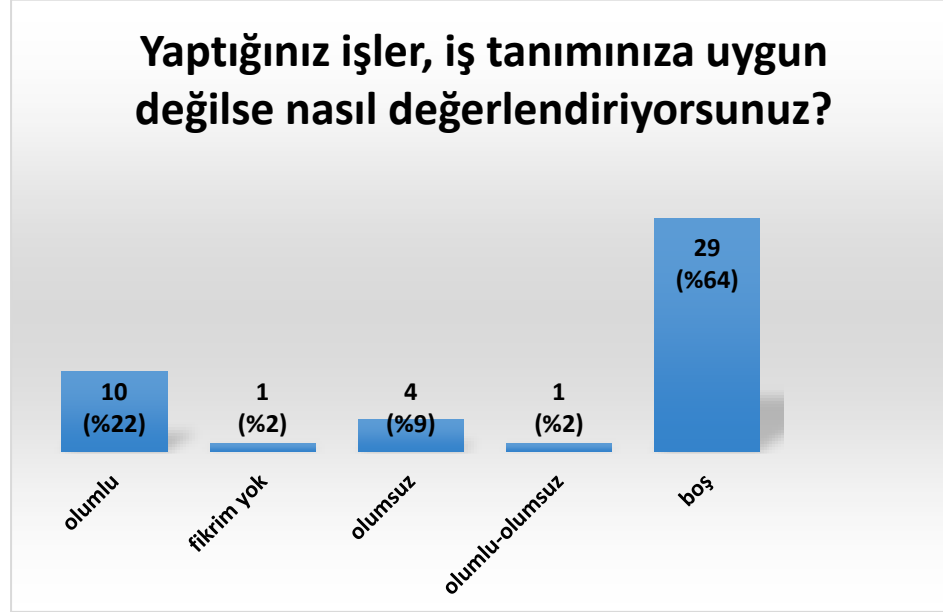


- İşten ayrılanın aktarım eksikliği,
- İş tanımlarının yetersizliği,
- Az çalışanlı merkezlerde her işi az sayıdaki insanın yapması
- İş tanımı dışındaki işlere/etkinliklere dahil olmanın bütünsel işleyişe ve gelecek projeksiyonuna olumlu katkısı,
- Çalışmanın doğasının farklı boyutlarda olması dolayısıyla kolektif çalışmanın gerekliliği.

Hayır ve kısmen yanıtı verenler arasında;

- Zaman içerisinde ek görevlerin yüklenmesi,
- Az çalışanlı merkezlerde tanım dışı işleri yapmak zorunluluğu,
- Hak mücadelesinin iş tanımı ile açıklanamayacağı, işin doğası gereği yapılan işleri iş tanımı ile açıklamanın eksik kalacağı,
- İş tanımlarının çalışanlar tarafından tam anlaşılabilmesi,

11. Eğer yaptığınız işler, iş tanımınıza uygun değilse bu durumu nasıl değerlendiriyorsunuz?

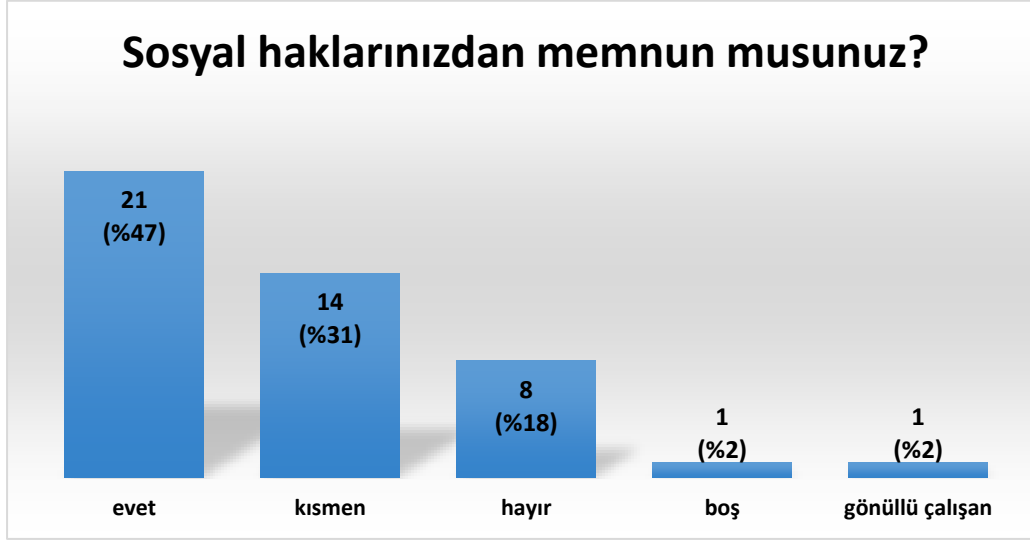


Değerlendirme yapanlar arasında;

- Yapılmazsa ortada kalmasının getirdiği sorumluluk duygusu
 - Aktivist bakışla her işi yapmaya gönüllü olmanın getirdiği motivasyon
 - Farklı disiplinleri yanyana getiren başka bir öğrenme/deneyimleme ve üretme sürecinin mümkün kılınması, buna katkı koymanın değeri
 - Gönüllülüğün farklı değerlendirilmesi/algılanmasından kaynaklı iş paylaşımlarında ortaya çıkan eşitsizliklerin yoruculuğu
- Gönüllülük/profesyonellik dengesinin profesyonellik lehine ağır bastığı durumlarda hiyerarşik ilişkilere kayan zeminlerin olumsuzlukları,
 - Gönüllülüğün “çok hissedilir” olduğu durumlarda pek çok işle zamansız/plansız ilgilenmek durumunda kalınırken asli işlerin aksaması
 - İş tanımı dışındaki işlerin yetkinliğin gelişmesine engel olması, mesleki verimliliği düşürmesi
 - Bir tür hak gaspına neden olabilmesi
 - İş tanımının tam olarak anlatılması ve bir çeşit standardizasyon yakalanması talebi

Üçüncü Bölüm: Özlük Hakları

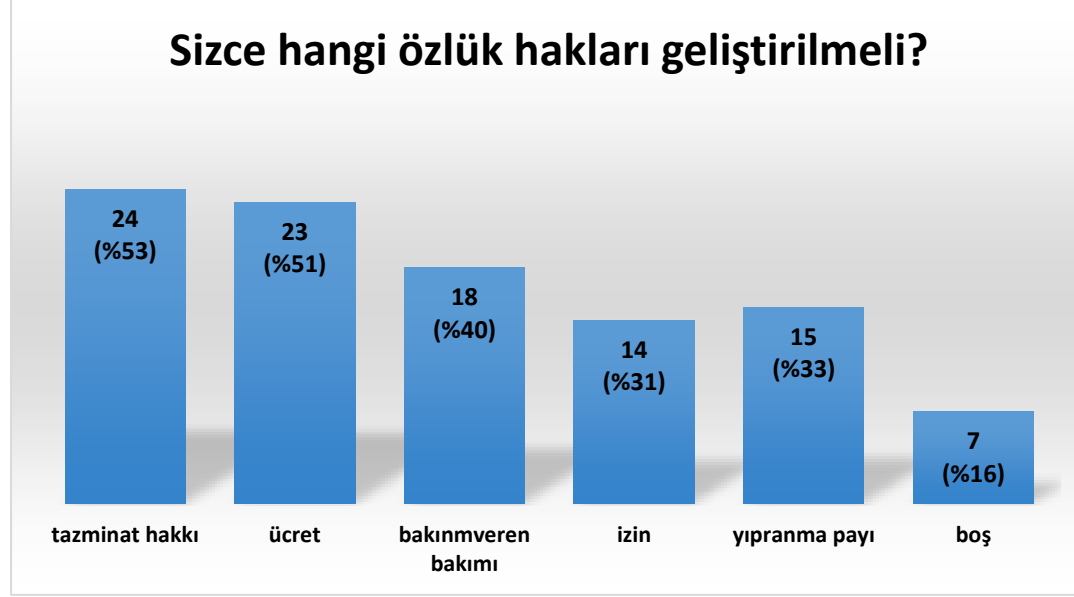
12. Çalışan olarak sosyal haklarınızdan memnun musunuz?



Değerlendirme yapanlar arasında;

- Ücret ve izin artırılması talebi
- Örgütlenme yapısı hakkında eksiklikler
- Kıdem tazminatı konusu
- Yol-yemek ödemeleri konusu
- Kamuya ve özel sektöre örnek olacak dönüştürücü bir sosyal haklar uygulaması beklentisi
- Vakıftan bağımsız olarak sgk vs. kesintilerinin çok fazla olması ve bunun ücretlere yansımaları

13. Aşağıda yer alan özlük haklarından hangisinin/hangilerinin geliştirilmesi gerektiğini düşünüyorsunuz? Bunların ne düzeyde gelişmesini beklediğinizi yanlarına not düşebilirsiniz.



İzinler:

- İzinlerin tekrar ele alınması (süt, doğum, regl, mazeret vd)
- İzin kullanabilme olanağı sağlanması, izin kullanırken çekince duyulmasının önüne geçilmesi
- Yarı zamanlı çalışmanın geçim açısından zorluğa neden olması
- Bakım verenlerin bakımının geliştirilmesi

Tazminat, ücret, yıpranma payı konusunda değerlendirme yapanlar arasında;

- Kıdem tazminatının ödenmesi
- Ücret politikalarının özgürce tartışılması talebi
- Aynı kategoride çalışanlar arasındaki ücretler ve sosyal hakların eşitleyici/dengeleyici şekilde düzenlenmesi
- Yıpranma payı konusu (özellikle tedavide çalışanlar için)
- Ücretlerde iyileştirme yapılması

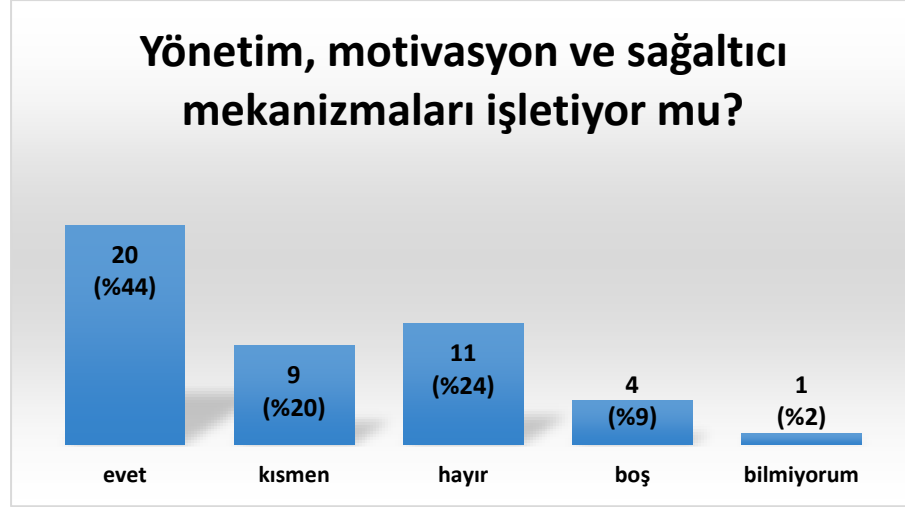
Bakım verenlerin bakımı konusu:

- Bir takvim çerçevesinde periyodlarının belirlenmesi
- Hatırlatıcı mekanizmaların oluşturulması
- İş kaynaklı stres yönetimi açısından önemi

14. Yukarıda geliştirilmesi gerektiğini düşündüğünüz özlük haklarının daha iyi duruma getirilmesi için ne yapılması gerektiğine dair düşünce ve önerileriniz var mı?

- Genel anlayış ve gönüllülük konusunun açıkça tartışılması
- Gelecek projelerde fonlar düşünülürken insan kaynağı konusunun bir öncelik ve taviz verilmeyecek bir nokta olarak savunulması
- Aynı kişilerin çok fazla iş üstlenmesini engellemek için planlama yapılması
- Eşit işe eşit ücret verilmesi
- Ücretlere dair görüş belirtmenin vakfın temel değerlerine sahip olmanın karşısında konumlandırılmaması
- Bakım verenlerin bakımının kapsamının genişletilmesi, düzenli olarak sürdürülmesi,
- Travmaya ikincil maruziyetin yarattığı ruhsal sıkıntılarla baş etmede sonuç alıcı çözümlerin planlanması
- Akademik çalışmalar için daha fazla zaman ihtiyacı
- Tazminat konusunun çözümlenmesi; tazminat için bir ek hesap oluşturulabilmesi (fon kaynaklarından vs.)
- Bütçe planlaması yapılması, Türkiye dışındaki STK'ların ücret politikalarına bakılması
- Bütçe ve proje konularında daha fazla ve şeffaf bilgilendirme yapılması
- Vakıf kapsamında yapılan işlerin, verilen emek, zaman, katkı vs açısından hakkaniyet gözetilerek takip edilebilir olması ve düzenleme yapılabilmesi,
- Özellikle YK'nın bu konularda vakfın geleceğini de düşünerek ve herkesi katarak bir çalışma yürütmesi
- Özlük hakları komisyonunun tüm çalışanlar ile koordineli olarak durum tespiti yaparak çözüm odaklı pratikler ortaya konulması
- Özlük hakları komisyonunun öneriler geliştirmesi ve bunların yönetim tarafından hayata geçirilmeye çalışılması
- Bakım verenlerin bakımı konusunun hem temsilcilikler, çalışanlar hem de yönetime düzeyinde sürekli gündemde tutulması

15. Yönetim tarafından çalışanlar için sağaltıcı ve motivasyon geliştirici mekanizmalar işletiliyor mu?



Hayır ve kısmen yanıtı verenler arasında;

- Yetersizlik hissi yaşatılması
 - Böyle bir mekanizmanın varlığından haberdar olunmaması
 - YK'nın gelişen olaylara geç müdahale etmesi; geriden gelmesi; mekanizmaların vaktinde işletilmemesi
 - Temsilciliklere özel olan uygulamaların olması
- Her temsilciliğe süpervizyon sağlanmaması
 - YK'nın yeterince yapılan işler ve çalışanlar konusuna vakıf olmaması
 - Yapılan işe yeterli hakkaniyetle yaklaşılabilmesi ve işleri yerine getirenlerin görülmemesi/duyulmaması
 - Motivasyon için yapılan etkinliklerin (yemek organizasyonu, bakımverenlerin bakımı uygulamalarının vs.) yetersiz kalması
 - Her bir çalışanla aynı veya benzer iletişim sıklığı ve derinliği olmaması
 - Daha önce yaşanan krizlerin etkisinin hissedilmesi ve yorgunluğa dönüşmesi
 - İş yoğunluğundan bakım verenlerin bakımı kapsamındaki tatilin kullanılamaması
 - Stres yönetimi

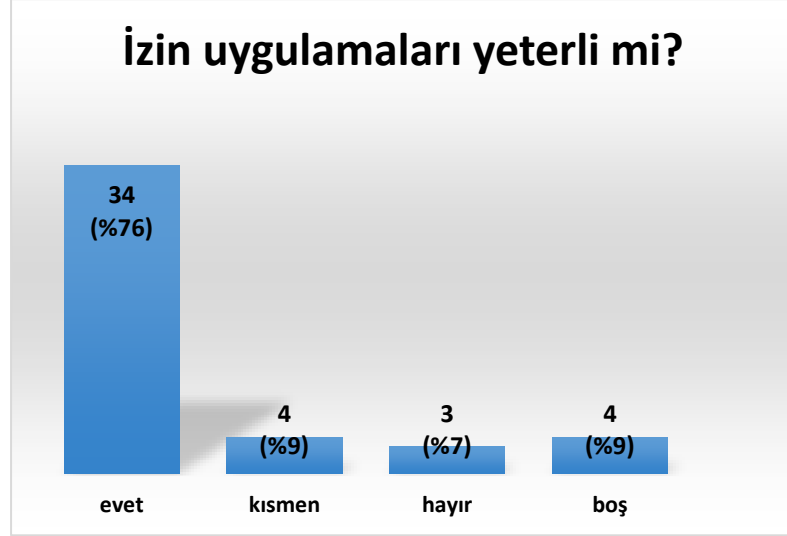
16 Vakıfta verdiğiniz emek vakıf yönetimi tarafından görülümekte ve tanınmakta mı?



Hayır ve kısmen yanıtı verenler arasında;

- İş tanımı dışında gönüllü olarak işler yapıldığında, işin o kişilerin üstünde kalması
- Gönüllü emek harcayan için "nasıl olsa o yapar"ın yerleşik bir davranışa/beklentiye dönüşmemesi gerektiği,
- Gönüllü katkının sorumluluğa dönüşmesi ve bunun üzerinden gelen eleştiri pratiklerinin yarattığı huzursuzluklar
- Çalışma ekiplerinin ara ara YK'ya direkt kendi yaptıkları işleri anlatması ve doğrudan karşılıklı etkileşime girilmesi ihtiyacı
- Zaman zaman yetersizlik hissi yaşatılması
- Her temsilciliğin kendi koşullarına göre bu başlığı ayrıca değerlendirme yapılabilmesi ihtiyacı

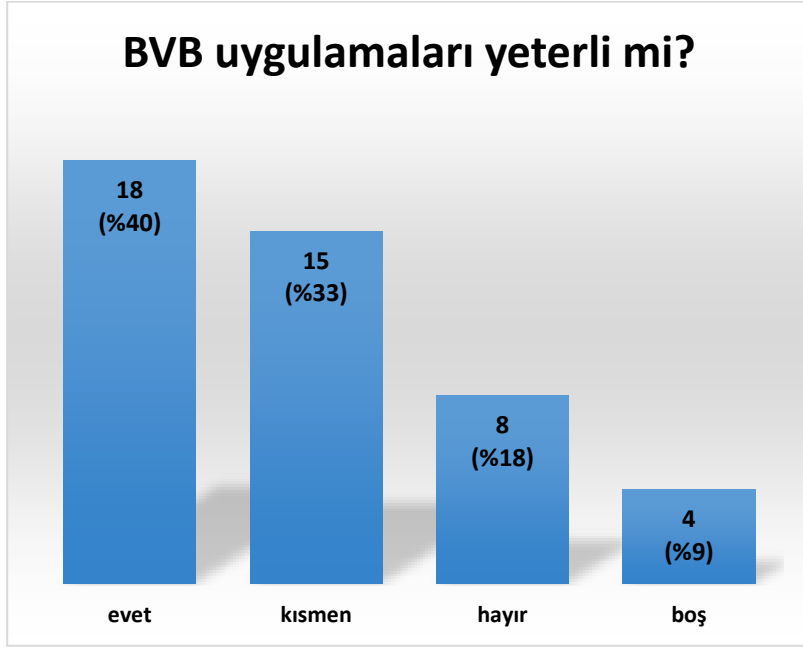
17. Vakfın izin uygulamalarını yeterli buluyor musunuz?



Hayır ve kısmen yanıtı verenler arasında;

- Aynı az sayıdaki kişiler için izin kullanımlarındaki aşırılık ve düzensizliğin önüne geçilmemesi, alışkanlığa dönüşmesinin ve kabul edilebilir bulunmasının diğer çalışanlarda yarattığı rahatsızlık
- Vakfın izinler için sağladığı rahatlığa, çalışanlar tarafından aynı özen ve iyi niyetle yaklaşmasının sağlanamaması (form doldurulması, erken haber verilmesi, yapılacak işlerle ilgili önlem alınması gibi)
- İzin sürelerinin yetersiz bulunması
- Travmatik işlerle doğrudan ilgilenenlere daha fazla izin uygulaması talebi
- Yeterli izin olmasına rağmen, bu sürelerin kullanılması, ayarlanmasında yaşanan sıkıntılar (özellikle tedavi alanında çalışanların tedavinin aksamaması adına zorlanmalardan söz edilmiş)
- Örneğin süt izni, doğum izni gibi konularda daha ön açıcı izin uygulamalarını ele alınması ihtiyacı.
- Kadınlar için regl izni gibi bazı STK'larda uygulanan yeni uygulamalara vakfın da açık olması

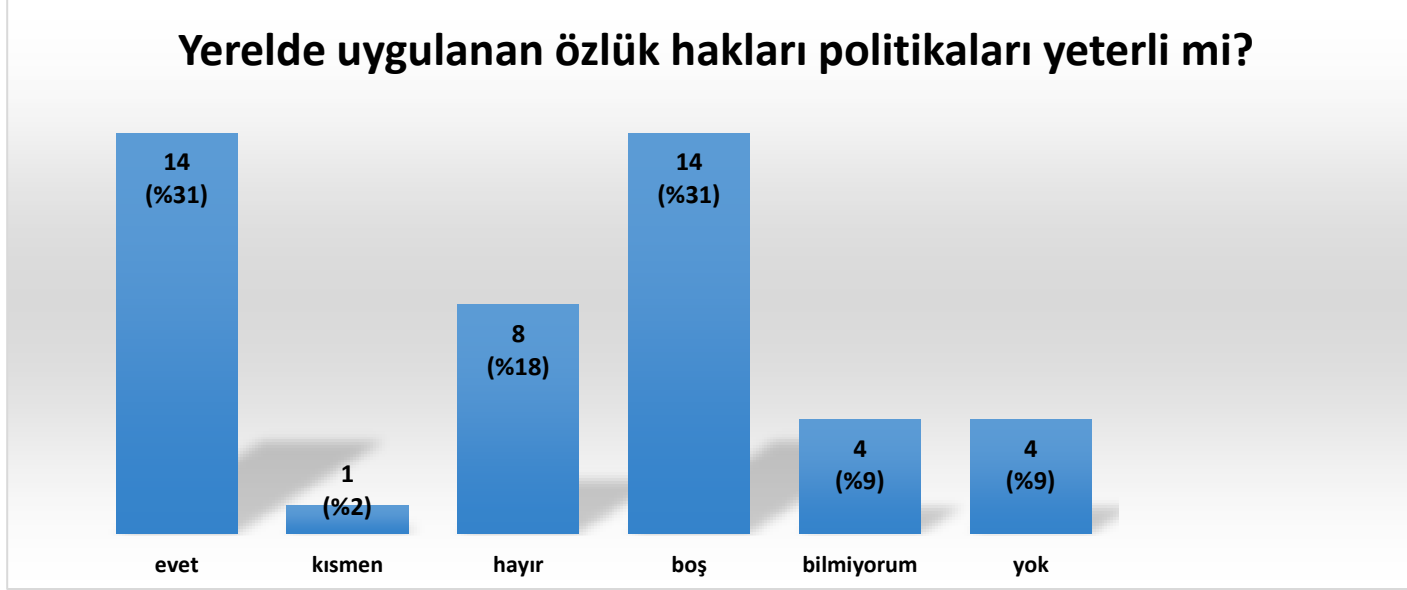
18. Vakfın bakım verenlerin bakımı (BVB) uygulamalarını maddi-manevi yeterli buluyor musunuz?



Hayır ve kısmen yanıtı verenler arasında;

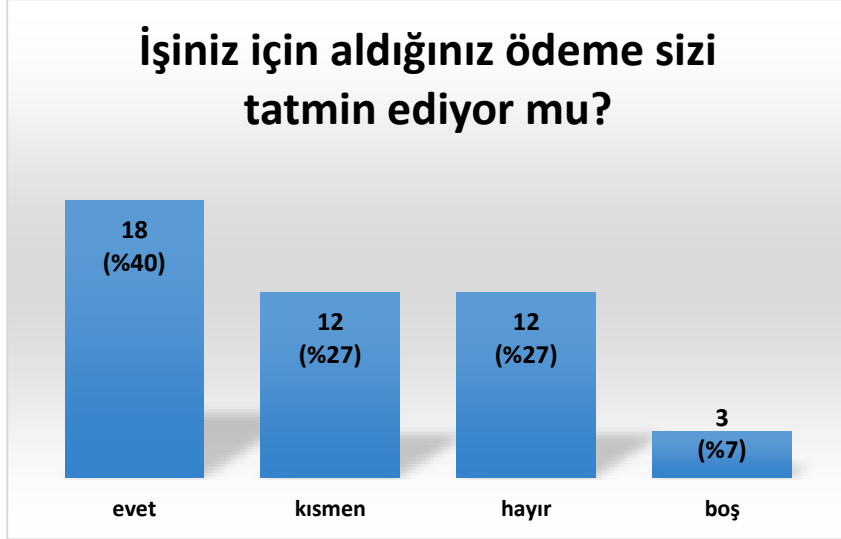
- BVB'nin sağlık sorunları için de kullanılabilmesinin sağlanması
- Faturalandırma problemi
- Kapsamının genişletilmesi talebi
- Az miktarda kalması
- Etkinlik düzenlendiğinde toplantılardan dolayı rahatlama imkanlarından faydalanamama
- Özellikle tedavi uygulayanlar için süpervizyon ve terapi imkanlarının geliştirilmesi
- Bu uygulamadan henüz faydalanamama/haberinin olmaması

19. Vakfın diğer temsilcilik/referans merkezlerinden farklı olarak kendi yerelinize özel olarak uygulanan özlük hakkı politikaları varsa, bunları yeterli buluyor musunuz? Bu uygulamaların ne olduğunu işaretlediğiniz maddenin yanına yazabilirsiniz.



İstanbul Temsilciliği'nde uygulanan %20 çalışma zamanı azaltma ve İstanbul zammı uygulaması dışında başka bir yerel farklılığın olmadığı, bilinmediği ortaya çıkmıştır.

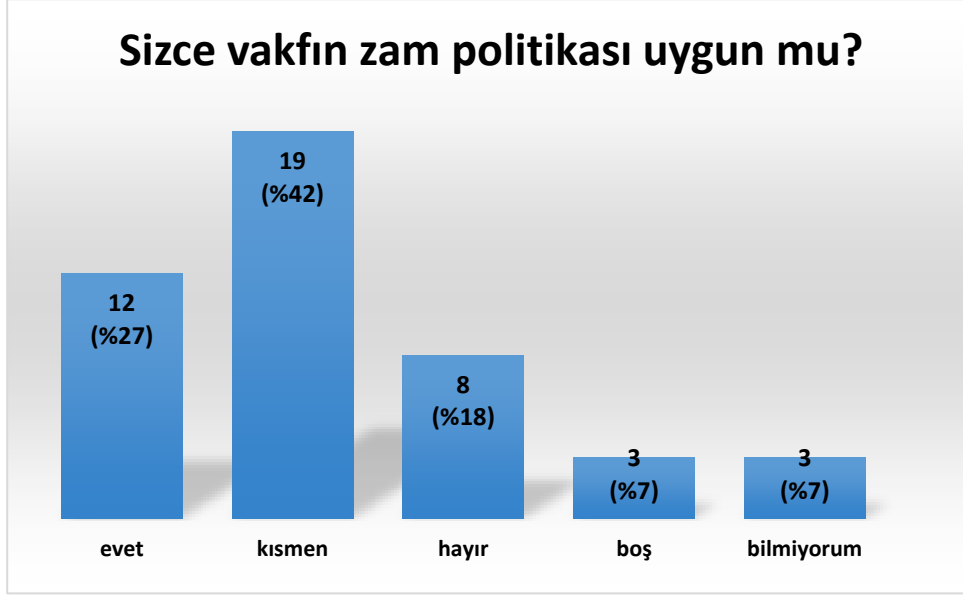
20. Yaptığınız iş için aldığınız ödeme sizi tatmin ediyor mu/yeterli mi?



Hayır ve kısmen yanıtı verenler arasında;

- Türkiye'nin koşulları düşünülerek tekrar ele alınması önerisi
- Yapılan işe karşılık gelemeyen yetersiz ücret
- İdari kadro çalışanlarına baskılayıcı ücretlendirme politikası
- Hekim maaşlarının üzerinde maaş olmaması gerektiği inancının sorgulanması
- Yıllar içinde değişen/dönüşen işe karşılık maaşların ilk günkü gibi kalması
- Hayat pahalılığından dolayı vakıftan bağımsız olarak yetersiz olduğu düşüncesi

21. Vakfın zam politikasını uygun ve yeterli buluyor musunuz?

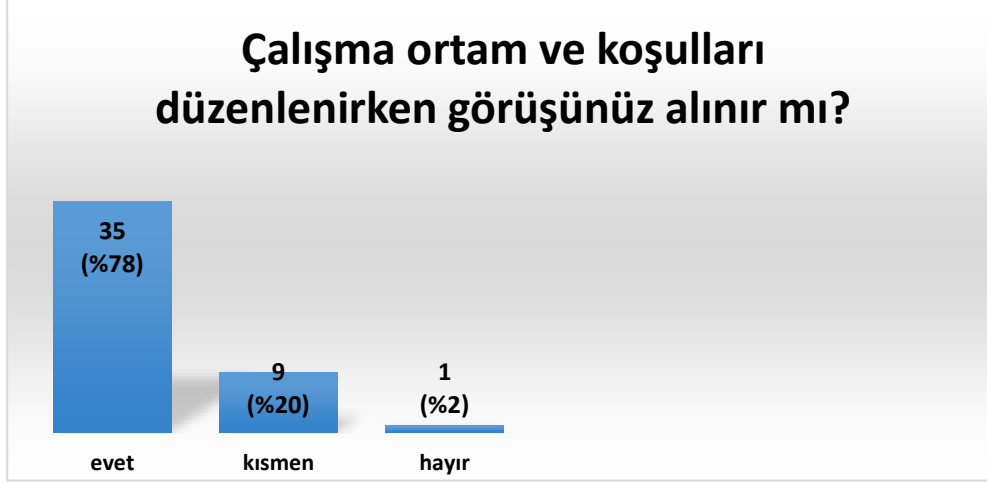


Hayır ve kısmen yanıtı verenler arasında;

- Zam oranlarının yeterli bulunmaması
- Zam oranının yüzde olarak düşünülmesi; enflasyon, döviz kuru vs.'nin dikkate alınmaması
- Zam politikası belirsizliğinin çalışanlarda yaşadığı stresli durum
- Özlük hakları komisyonunun görüşüne de başvurularak standart bir uygulama belirlenmesi ihtiyacı
- Zam politikasına dair bilgi eksikliği

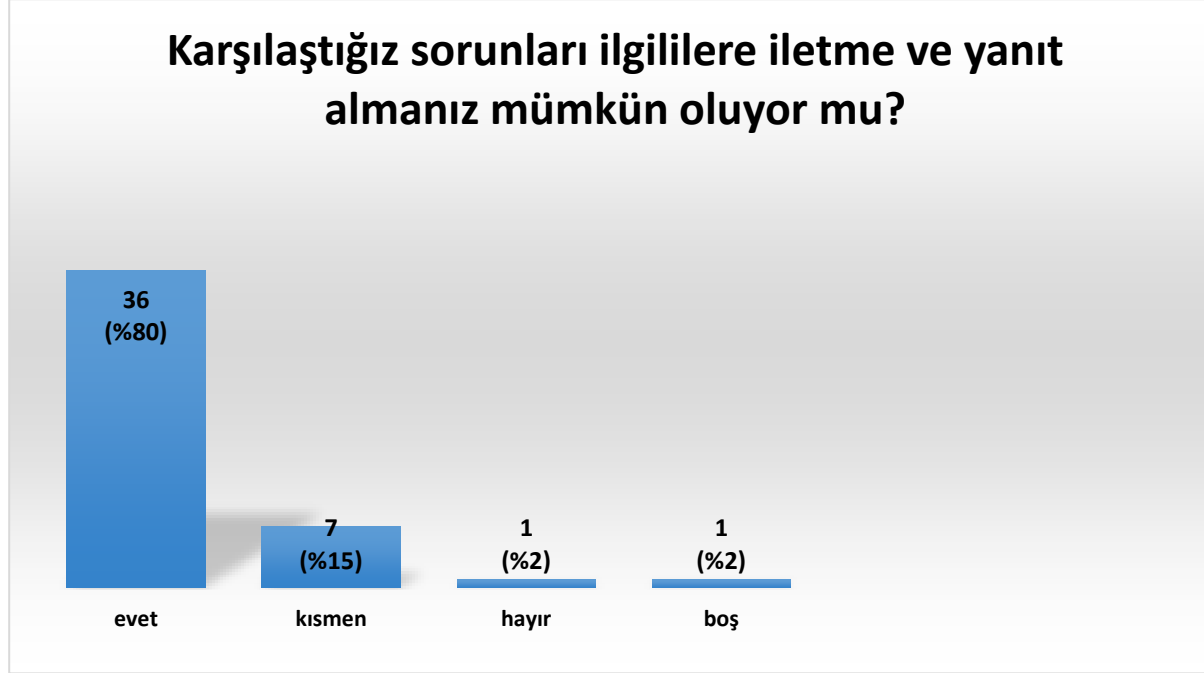
Dördüncü Bölüm: Vakıf içi ilişkiler

22. Çalışma ortamı ve çalışma koşulları ile ilgili yapılacak düzenlemelerde görüşünüze başvurulur mu?



Kısmen ve hayır yanıtını verenler arasında bir kişi geçmiş ilişkilerin yansımalarının etkisi dile getirmiştir.

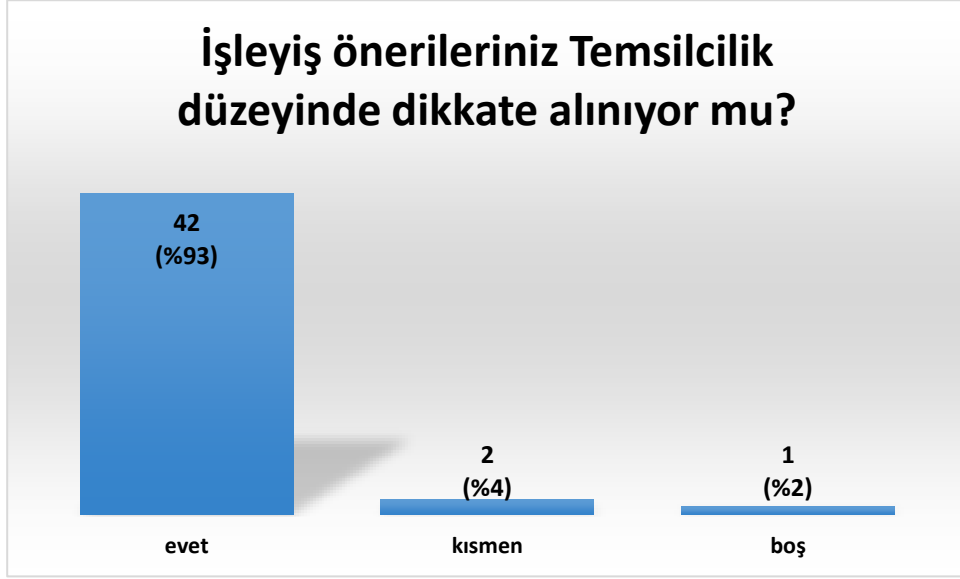
23. Karşılaştığınız sorunları ilgili kişilere iletme ve sorularınıza yanıt alma imkânı buluyor musunuz?



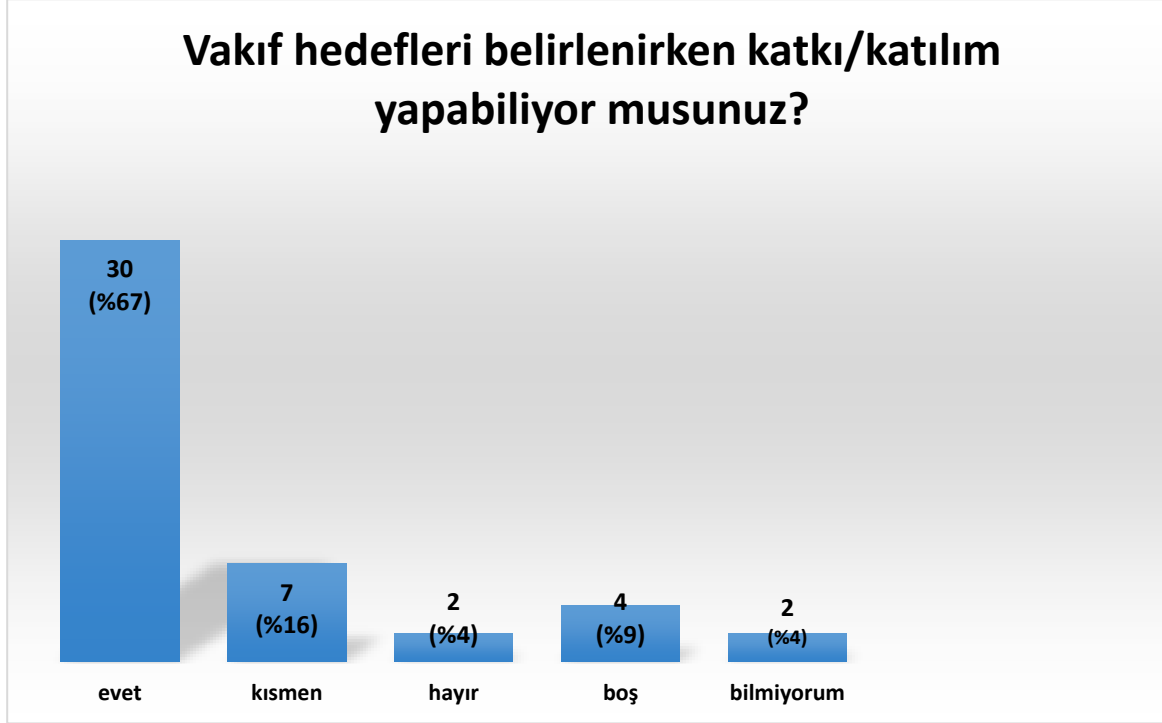
24. Çalıştığınız bölümün işleyişi konusunda önerileriniz Yönetim düzeyinde dikkate alınıyor mu?



25. Çalıştığım bölümün işleyişi konusunda önerileriniz Temsilcilik düzeyinde dikkate alınıyor mu?



26. Çalışanlar vakıf hedeflerinin belirlenmesine katılım ve katkı yapabiliyor mu?



- Kişi isterse bunu yapabileceğini, kanalların açık olduğunun olumlu geri bildirimini yanı sıra;
- Bu süreçler için daha etkin mekanizmalar geliştirilmesinin gerektiği,
- Bu süreçlerin güçlendirilebileceğinden söz edilmiş.

27. Vakıfta yaptığınız işi ne derece stresli buluyorsunuz?

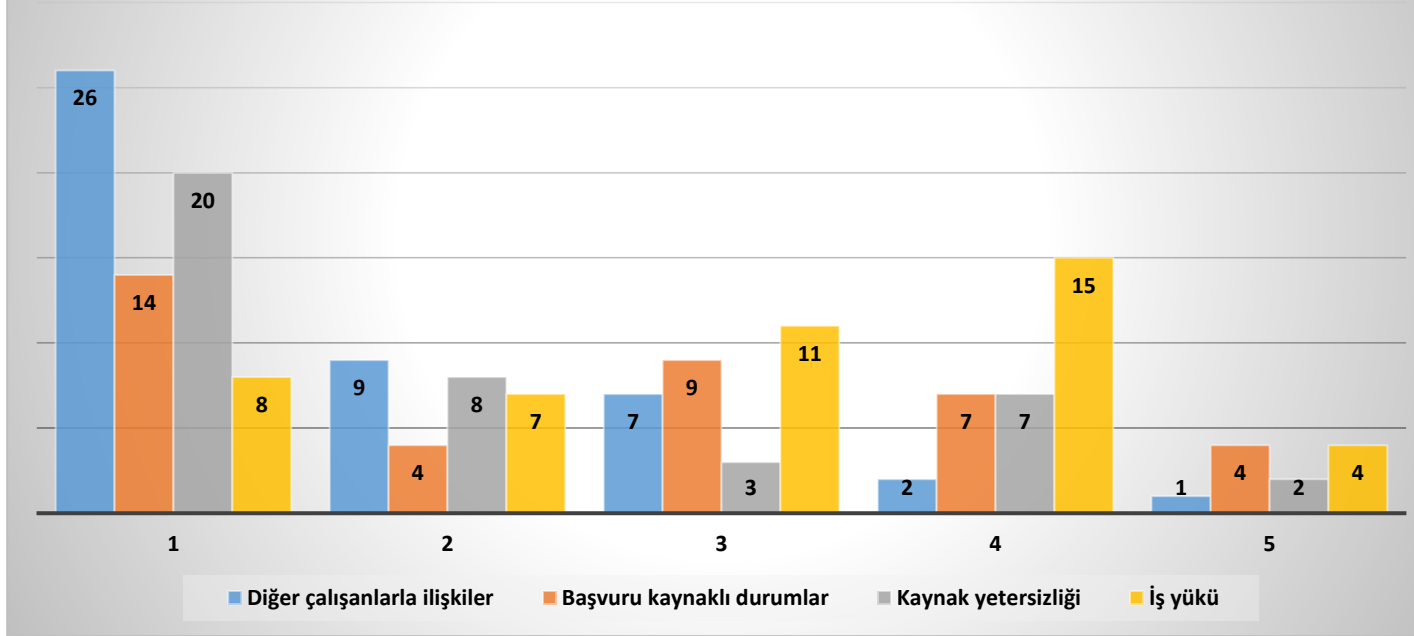


Yapılan değerlendirmeler; Zaman, kaynak kısıtları, deadline baskısı, üst üste gelen işler, kaynaklara hesap verme yükümlülüğü, işin hassasiyetinin kendisi, içinde bulunulan politik ortam stres kaynakları arasında sayılabilir. Ancak benzer düşünen kişilerin biraradalığı ve dayanışma içinde olmanın kendisinin sağaltıcı etkisi değerlendirmeleri yapılmıştır.

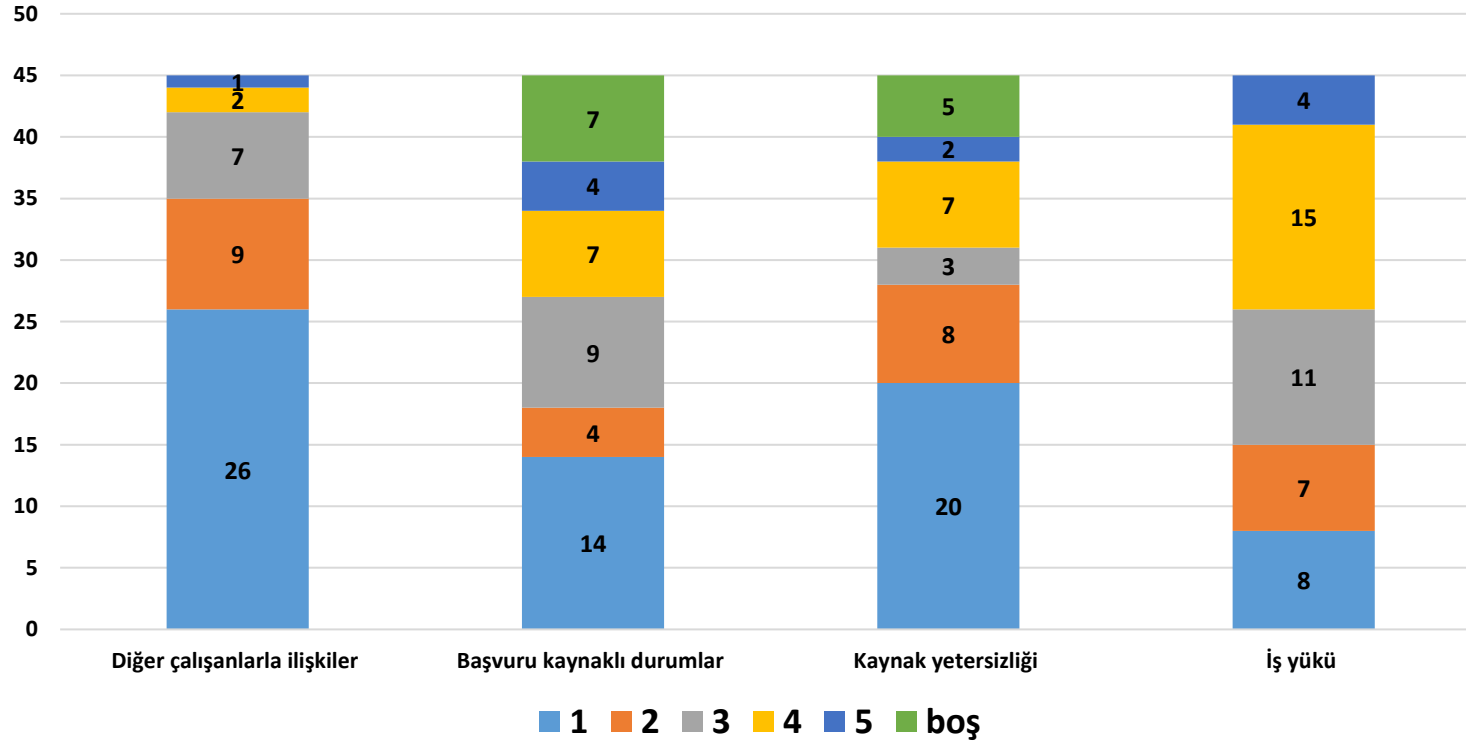
28. Aşağıdaki başlıklara göre stres düzeyinizi değerlendiriniz (1 az – 5 çok)

	1	2	3	4	5	boş	toplam
a-Diğer çalışanlarla ilişkiler	26	9	7	2	1	*	45
b-Başvuru kaynaklı durumlar	14	4	9	7	4	7	45
c-Kaynak yetersizliği	20	8	3	7	2	5	45
d-İş yükü	8	7	11	15	4	0	45

Alanlara göre stres düzeyleri
1 (az) - 5 (çok)



Alanlara göre stres düzeyleri 1 (az) - 5 (çok)



Stres düzeyine dair ve 'eklemek istedikleriniz' başlığı altındaki değerlendirmeler;

- Vakıfta çalışmanın esas olarak gönüllülük gerektirdiği,
- Vakfın bu konudaki yıllara varan anlayışının kıymeti,
- Vakfın bu anlayışının zarar görmemesi için verilen emeğin, gösterilen özenin değeri,
- Nadiren de olsa yapılan/yapılması planlanan işlerde bazı çalışanların kendilerini bu işlerin dışında görmesi
- Gönüllülük ve sorumluluk alanlarının kişilere göre değişmesinin verdiği rahatsızlık
- Birlikte çalışanlar arasında ilişkilerin sağlıklı ilerlemesi için arada bir eğitim vs yapılması önerisi
- Yapılan işin kendi meslek pratiğinden uzaklaştırmaya neden olması
- Mesleki pratiklerden uzaklaşmama adına ek işler yapabilme talebi
- İçinden geçilen zor dönemden birlikte çok da fazla içimize atmadan, "dert etmeden" geçilebileceği