

İnsan Kaynakları Politikası

İnsan Kaynakları Yaklaşımımız ve Misyonumuz

TEGV, yenilikçi ve dinamik organizasyonu ile sivil toplum kuruluşları arasında öncü olmayı hedeflemektedir.

İnsan Kaynakları misyonumuz, uzun vadeli planlamalara imkan veren, adil, kurum içinde dengeli ve gelişim odaklı sistemler kurmaktır.

TEGV'in insan kaynakları yaklaşımı;

Vakfın "İlköğretim çağı çocuklarımızın Cumhuriyetimizin temel ilke ve değerlerine bağlı, akılcı, sağduyulu, özgüven sahibi, düşünen, sorgulayan, kendi iç yaratıcılığını harekete geçirebilen, barışçı, farklı düşünce ve inançlara saygılı, insan ilişkilerinde cinsiyet, ırk, din, dil farkı gözetmeyen bireyler olarak yetişmesine katkıda bulunacak eğitim programları ile etkinlikler oluşturmak ve uygulamak" şeklindeki amacı doğrultusunda;

Bu amaç ve ilkeler ile TEGV'in kültürüne uygun, eğitim düzeyi yüksek, yeniliğe ve değişime açık, dinamik, kendisini ve işini geliştirme potansiyeli olan, çalışan yetiştiren, takım çalışması yapabilen, toplumsal duyarlılığı olan kişileri kuruma kazandırmaktır.

Yasalara göre çalışanın ve Vakfın haklarını kollayan uygulamalar geliştirerek Vakfın misyon, vizyon ve değerlerine uygun davranılmasına yönelik çalışma ortamı yaratmaktır.

Seçme ve yerleştirmede ana ilke, hiçbir ayırım yapmadan ve ayrıcalık tanımadan işin gerektirdiği yetkinliklere (bilgi, beceri, davranış) sahip ve Vakıf değerlerini benimseyip yaşatacak kişilere eşit fırsat vermektir.

Aday seçiminin objektif olabilmesi için geçerliği ve güvenilirliği kanıtlanmış, bilimsel temelleri olan seçim araçları kullanılır.

Çalışan Profilimiz

Çalışanlarımızın yaklaşık %55'i, pozitif ayrımcılık ilkemiz doğrultusunda kadınlardan oluşmaktadır.

Yenilikçi, dinamik, toplumsal sorunlara duyarlı, idealist, birikimli ve TEGV ilkelerine gönülden inanmış bir kadroya sahibiz; çalışanlarımızın yaklaşık yarısı 5 yılın üzerinde kıdeme sahip ve yaklaşık %85'i ise Yüksek Okul ve Üniversite mezunlarından oluşmaktadır.

Eğitim Yaklaşımımız

TEGV'in insan kaynağına uzun vadeli yatırım yapıyoruz. Çeşitli eğitim programları yanında, kişisel gelişim ve iş becerilerini zenginleştiren e-öğrenme platformumuz Tegvizyon'u hayata geçirdik.

İşe yeni başlayanlara, üç aşamalı Oryantasyon ve İşe Uyum Programımızı uyguluyoruz.

Oryantasyon programımızın amacı, işe yeni başlayan çalışanlarımıza, Vakfımızın kültürünü ve işleyişini doğru zamanda verimli bir şekilde aktarmak, işe mümkün olduğunca hızlı adapte olmalarını sağlamaktır.

Yerinde Destek Aşaması 3 gün

Diğer Etkinlik Noktasında Deneyim Paylaşımı Aşaması 3 gün

Acıbadem Oryantasyon Aşaması 2 gün

Kariyer

Vakfımızda, yönetim kademelerine yapılacak atamalarda Vakıf bünyesinde yetişmiş çalışanlara öncelik verilmektedir.

Diğer yandan, açık pozisyonlar, Vakıf içi açık pozisyon duyuruları ile öncelikle çalışanlarımız ile paylaşılmaktadır. Pozisyona başvuran adayların aranan niteliklere uygun olması halinde, performans yönetim sistemi, mülakat raporları ve diğer değerlendirme merkezi uygulamaları doğrultusunda karar verilmektedir.

Vakfımızda ayrıca, geçmişte TEGV çocuğu ve/veya gönüllümüz olan kişilerin istihdamına önem verilmektedir.

Stratejik Plan hedeflerimize ulaşmak için, "proje ekipleri sistemi" hayata geçirilmiştir. Aynı anda birçok bölümün ortak çalışmasını gerektiren kapsamlı işlerde, her bölümden yetkin arkadaşlarımızla hedef odaklı proje ekipleri kurulmaktadır. Zaten asgariye indirilmiş kurum içi hiyerarşiden bile bağımsız olan bu ekipler, katılımcı yöntemle, çalışmanın kapsamını, süresini, başarı kriterlerini belirlemekte ve hızla çalışmaktadır. Dünyanın en değerli kurumlarının da uyguladıkları bu sistem, verimliliğe, takım çalışmasına, çalışanların farklı ortamlarda potansiyellerini gösterebilmesine katkıda bulunmaktadır.

Performans Değerlendirme Sistemimiz

Performans Değerlendirme Sistemimiz, "Hedeflerle Yönetim" ilkesi doğrultusunda, Kurumumuzu her yıl ileri taşıyacak şekilde, somut, ölçülebilir hedeflerin en üst seviyeden itibaren oluşturulması ve objektif araçlar yardımıyla değerlendirilerek karar mekanizmalarına dahil edilmesi esasına dayanır.

Esnek Çalışma Saatleri

Çalışanlarımızın iş-yaşam dengesini rahatlıkla kurabilmeleri adına esnek mesai çalışma sistemini destekliyoruz.

Çalışanlarımız, günlük sekiz çalışma saatini doldurmak kaydıyla, belirlenmiş mesai saatlerinden kendilerine uygun olanı seçebiliyorlar.

Ayrıca, etkinlikler veya projeler sebebiyle hafta tatilinde çalışarak geçirdikleri süreleri, kendi planladıkları zamanlarda toplu veya parçalı izin olarak kullanabiliyorlar.

Gönüllülük

TEGV'in başarı hikâyesinin olmazsa olmazı gönüllülerimizin, TEGV karar alma süreçlerinde ve Türkiye çapında sivil toplum çalışmalarında daha etkin olmaları için Gönüllü Yönetişim Modelini geliştirdik. Bu proje ile sivil toplum hareketi yeni liderler kazanacak.

TEGV Gönüllü Yönetişim Modelimiz, TEGV gönüllü kitlesinin, çocuklar gibi TEGV'in ana hedef kitlesine dönüşmesi ve gönüllülerin Vakıf çalışmalarında aldıkları rolün daha etkin kılınması için hazırlanmıştır.

Model temelde;

TEGV'in, "Sivil Toplum Liderleri" yetiştiren bir "okul" olma misyonunu geliştirmesini,

Yerel Teşkilat Yapısının güçlendirilmesini,

Gönüllülerin Vakıf işleyişinde aldığı rollerin çeşitlenmesini,

Gönüllülere Vakıf yönetiminde yer ve söz hakkı (katılımcılığı) verilmesini,

TEGV Gönüllülerinin mevcuttan daha uzun ve katma değeri yüksek çalışmalar yapmasını amaçlamaktadır.

Stajyerlik

Vakfımız, eğitime ve gelişime verdiği önem çerçevesinde, stajyer çalıştırma konusunda da imkân sunmaktadır. Zorunlu staj kapsamındaki üniversite öğrencileri “stajyer” statüsünde, isteğe bağlı staj yapmak isteyen öğrenciler ise “gönüllü” statüsünde eğitim noktalarımızda görev alabilmektedir.

Ücret Politikası

TEGV ücret yönetimi sistemi, her şeyden önce toplum hizmeti vermenin ve sahip olduğu her bir liranın topluma kazandıracağı katma değer sorumluluğu ışığında, titizlikle planlanarak, Yönetim Kurulu onayı ile hayata geçirilmiştir.

Ücret sistemi, uluslararası geçerliliği olan, bağımsız ve objektif kriterlerle, kişi yerine görev bazlı iş değerlemesi yapılmasını, bu görevlerin detay ve kapsamına göre grup ve seviyelerin belirlenmesini ve bu seviyelerin benzer seviyedeki piyasa ücretleri ile karşılaştırılmasını esas alan bir yapıda oluşturulmuştur.

Ücret sisteminin temel amacı, bir yandan Vakfın maddi çıkarlarını korurken, diğer yandan çalışanları için adil, eşit işe eşit ücret prensibinin geçerli olduğu bir yapıya ulaşmaktır. Uygulanmakta olan performans değerlendirme sistemi de, yüksek ve düşük performanslı çalışanların objektif kriterlere göre tespit edilmesini sağlayarak, ödüllendirme sistemleri vasıtası ile bu amaca destek olmaktadır.

Tazminat Politikası

Kıdem ve ihbar tazminatı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili maddelerinde düzenlendiği şekilde, Vakıfla ilişkisi kanununun tazminat ödenmesini öngördüğü gerekçelerle kesilen kişilere ödenir.

Tazminatların hesaplanmasında, yine yasada düzenlendiği üzere, kişinin kıdemi, ücret ve sair hakları, yasal tazminat limitleri gibi kriterler göz önünde bulundurulur.