

Başlık 2.6 Personel ve gönüllüler için kariyer desteği

1. Tanım

Personel ve gönüllüler için kariyer desteği, bir organizasyon tarafından işgücünün mesleki ve kişisel gelişimini desteklemek için geliştirilen çeşitli mekanizmalar ve girişimleri kapsar. Bu destek, personelin, gönüllülerin ve yetkililerin beceri ve yeteneklerini geliştirmeyi ve nihayetinde organizasyon içindeki çalışmalarının verimliliğine ve etkinliğine katkıda bulunmayı amaçlar. Eğitim ve geliştirme, bireysel, ekip veya organizasyonel düzeyde olsun, gerçek ve istenen performans arasındaki boşluğu kapatmayı özel olarak hedefler. Bu mekanizmalar, stajyer pozisyonları, iş rotasyonu, liderlik ve yönetim geliştirme programları, mentorluk ve koçluk içerebilir. Kariyer tavsiyesi, iş-yaşam dengesi desteği ve genel gelişime katkıda bulunan faktörler gibi çeşitli gelişim konularını kapsarlar. Ek olarak, mevcut becerileri güçlendirmek ve yenilerini edinmeye yardımcı olmak için rehberlik, eğitim programları, mentorluk fırsatları ve kaynaklar sunarlar.

Ek olarak, iyileştirme alanlarını belirlemek ve sürekli öğrenme ve gelişimi teşvik etmek için beceri ve yeterliliklerin düzenli değerlendirmeleri yapılmalıdır. Organizasyonların kariyer desteğine öncelik vermesi hayati önem taşır çünkü bu yalnızca bireysel çalışanlara fayda sağlamakla kalmaz, aynı zamanda organizasyonun genel kapasitesini ve performansını da güçlendirir. İyi yönetilen eğitim ve gelişim programlarına sahip spor organizasyonları çalışanları ve gönüllüleri daha kolay elde tutabilir, insan kaynaklarının organizasyonun stratejisini uygulayabilmesini sağlayabilir ve geleceğin liderlerini yetiştirebilir. Çalışanlara yatırım yapmanın sadakati artırdığı ve organizasyona karşılık verme yükümlülüğü duygusunu beslediği gösterilmiştir.

Benzer politikalar ve girişimler, kuruluşun yarışmalarına ve etkinliklerine katılan üye kuruluşlara ve paydaşlara da genişletilmeli ve daha geniş spor topluluğunda mesleki gelişime yönelik tutarlı bir yaklaşım sağlanmalıdır.

Personel ve gönüllüler için kariyer desteği “Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi” (1.3) ile yakından bağlantılıdır.

2. İdeal Senaryo

Kuruluş, yetenek ve halefiyet yönetimi stratejisini içeren bir iç personel geliştirme veya elde tutma politikası geliştirmiştir. Bu, hem birey hem de kuruluş için katma değer sağlayabilecek fırsatlar konusunda taraflar arasında karşılıklı bir anlaşmaya dayanmaktadır. Kuruluş, eğitim ve gelişimin gelişmiş iş memnuniyeti ve moral, azalan işten ayrılma oranları, artan motivasyon, iyileştirilmiş süreç verimlilikleri, yeni teknolojiler ve metodolojileri benimseme kapasitesinin artması ve uyumluluk gerekliliklerine ilişkin gelişmiş bilgi yoluyla daha iyi risk yönetimi yarattığının farkındadır.

Personelin kişisel gelişimi, organizasyonun belirtilen hedeflerinden biridir; bu da ilgili eğitim ve öğretimin hem iç teklifler hem de dış programlar aracılığıyla teşvik edildiği ve kolaylaştırıldığı anlamına gelir .

Kuruluş, iş gücünün kapasitelerini, güçlü ve zayıf yönlerini etkin bir şekilde değerlendirir ve olası boşlukları ele almak ve halefiyet planlamak için net bir stratejiye sahiptir. Oryantasyon programı aracılığıyla, yeni

çalışanlar kuruluşun kültürü ve beklentileriyle sorunsuz bir şekilde tanışılır ve bu da entegrasyonlarına yardımcı olur. Yönetim Kurulu, beceri gereksinimlerini ele almak ve yeterlilikleri geliştirmek için performans değerlendirmelerine göre uyarlanmış bireyselleştirilmiş gelişim planlarını düzenli olarak inceler ve denetler. Yeterlilikleri değerlendirmek, beceri boşluklarını belirlemek ve hedefli eğitim sağlamak için sağlam bir performans ve eğitim sistemi mevcuttur ve tüm üyelerin gerekli becerilere ve bilgiye sahip olmasını sağlar. Bu kapsamlı eğitim ve gelişim programlarına yatırım yaparak, kuruluş personelini ve gönüllülerini mükemmelleşmeleri, hedeflerine etkili bir şekilde katkıda bulunmaları ve genel başarıyı sağlamaları için güçlendirir.

3. Riskler

- Kariyer gelişimi ve/veya perspektifinin olmaması nedeniyle çalışanların bağlılığının azalması.
- Personelin, gönüllülerin ve tüm organizasyonun verimsizliği ve düşük performansı.
- Fırsat eksikliğinden kaynaklanan beceri ve yeteneklerin kaybı.
- Kurumun gelişimi için kritik öneme sahip alanlarda uzmanlık ve beceri eksikliği.
- Yüksek personel devir oranı.
- Verimlilik kaybı.
- Potansiyel çalışanlar için iş çekiciliğinin olmaması.
- Boş pozisyonlara (çalışan ve gönüllü) yeni aday bulmanın zorluğu.
- Kurumsal bilgi ve uzmanlığın kalıcılığında zorluk.

4. Enstrümanlar ve temel unsurlar

<i>Enstrümanlar</i>	<i>Temel unsurlar</i>
Personel geliştirme politikası/tutma politikası:	<ul style="list-style-type: none">• Perspektif ve düzenli değerlendirme (örneğin performans, kariyer, ikramiye ve ücretlendirme).• Yıllık eğitim planı bütçelendirilir ve personel ile mutabık kalınır.• Yeni beceriler öğrenmek için daha fazla eğitim ve çalışma fırsatları sağlayın ve teşvik edin.• Personelin (çalışanların ve gönüllülerin) öğrenme hareketliliği kavramını ulusal, Avrupa ve uluslararası düzeyde teşvik etmek ve fırsatlar sağlamak.• Gelecekteki eğitimli personel kaynağı olarak stajyer/çırak alımının teşvik edilmesi.• İç insan kaynakları gönüllülüğünün teşvik edilmesi/eğitilmiş insan kaynaklarının gelecekteki potansiyel kaynakları olarak gönüllü pozisyonlarının açılması/teşvik edilmesi.• Mentorluk ve liderlik programları sağlayın.
Performans Yönetimi	<ul style="list-style-type: none">• Kurumsal yetenekleri belirlemeye ve geliştirmeye odaklanarak değerlendirme, geliştirme ve konuşlandırmayı kapsayan güçlü bir yetenek yönetimi süreci oluşturun.• Hedef belirleme ve performans izleme için resmi bir sistem uygulayın . Bu sistemin içinde, personel gelişimine yönelik

	<p>sonuçların ve eylem planlarının belirlenmesine yönelik net prosedürler de yer alır.</p> <ul style="list-style-type: none">• Uzun vadeli kariyer geliştirme görüşmeleri için bir temel oluşturun ve çalışanların organizasyon içinde mesleki gelişimlerini planlamalarına destek olun.• Bireyleri genişletilmiş sorumluluklar ve liderlik rolleri için belirlemeye ve hazırlamaya yönelik bir çerçeve geliştirin.• Halefiyet planlamasını ve yetenek yönetimi uygulamalarını geliştirin, kilit pozisyonları doldurma ve organizasyon genelinde yetenekleri yönetme konusunda stratejik bir yaklaşım sağlayın.
--	---

5. İyi uygulama örnekleri

Örnek “Personel geliştirme politikası ve Sporcu Kariyer Programı ”

Kuruluş: Uluslararası Hokey Federasyonu (FIH)

Açıklama: FIH, Hokey'de yer alan tüm aktörler için bir eğitim, öğretim ve kaynak merkezi olan bir FIH Hokey Akademisi geliştirdi. Amaç, her düzeydeki organizasyonları ve bireyleri desteklemek için tasarlanmış bir dizi program , kaynak ve araç önererek eğitilmiş ve profesyonel bir küresel hokey iş gücü yaratmaktır. Akademi, ilgili uzmanlığa sahip dış paydaşlar Coach Logic ve NottsSports ile iş birliği içinde geliştirilmiştir .

Akademi 4 ana alana odaklandı:

- Oyun: amatörden profesyonele tüm hokey oyuncularına yönelik programlar, kaynaklar ve araçlar.
- Koç: Hokeyin her seviyesinde koçluk standartlarını yükseltmeyi amaçlayan programlar, kaynaklar ve araçlar.
- Hakemlik: Hakemlerin ve teknik görevlilerin hakemlik kariyerleri boyunca becerilerini ve bilgilerini geliştirmelerine yardımcı olacak programlar, kaynaklar ve araçlar.
- Yönet: Hokeyin tüm seviyelerinde çalışan spor yöneticileri ve idarecileri için programlar, kaynaklar ve araçlar; uluslararası, kıtasal, ulusal, kulüp veya topluluk. Buna etkinlik ve tesis yönetimi, kulüp geliştirme veya katılım programları dahildir.

Daha fazla bilgi için: [Ana sayfa \(fih.hockey \)](http://fih.hockey)

Örnek “Personel Geliştirme”

Organizasyon: Belçika Olimpiyat Akademisi

Açıklama: Belçika Olimpiyat Akademisi, Université Catholique de Louvain (UCLouvain), Gent Üniversitesi ve Belçika Olimpiyat ve Federallerarası Komitesi (BOIC) ile iş birliği içinde başlatılan, spor organizasyonları içindeki yönetim profesyonelliğini geliştirmek için tasarlanmış prestijli bir eğitim programıdır. Ocak 2025'te başlayan bu yıl süren kurs, çeşitli ADEPS ve Sport Vlaanderen'de düzenlenen her biri iki ila üç günlük beş modülden oluşmaktadır. merkezleri , BOIC'de başlayıp Sportimonium'da sona eren oturumlarla . Özellikle, Lozan'daki üç günlük bir seminerde Uluslararası Olimpiyat Komitesi, Olimpiyat Müzesi, uluslararası federasyonlar ve Dünya Anti-Doping Ajansı'na ziyaretler yer alacak. Katılımcılar ayrıca Papendal'da

Hollanda Olimpiyat Komitesi*Hollanda Spor Federasyonu hakkında bilgi edinecekleri benzersiz bir seminer deneyimleyecekler. Program, ağ kurma ve sosyal aktiviteleri kolaylaştıran konaklamalı modüllerle teorik ve pratik yaklaşımları bir araya getiriyor ve bir danışmanlık projesi ve 30 üniversite kredisi (ECTS) ve bir üniversite sertifikasının verilmesiyle sonuçlanıyor.

Daha fazla bilgi: [Belçika Olimpiyat Akademisi](#) | [Belçika Takımı](#)

Örnek "Personel Geliştirme"

Kuruluş: Uluslararası Olimpiyat Komitesi

Tanım: Sporunun çevresinin sporcuların sağlık, refah ve performansını desteklemedeki rolünü kabul eden IOC Tıbbi ve Bilimsel Komisyonu, IOC ve Sportoracle bu konularda Diploma kursları sunmaktadır. Tüm programlar dünyanın dört bir yanından uzmanlarla çevrimiçi olarak sunulmaktadır. NOC'ler için bir avantaj, elit spor programındaki ruh sağlığı sertifikası sahiplerinin Olimpiyat Oyunları için ek bir akreditasyon alabilmeleridir.

Daha fazla bilgi: [Ana sayfa - sportsoracle](#)

Örnek "Personel Geliştirme"

Kuruluş: Alman Olimpik Spor Konfederasyonu (DOSB)

Açıklama: DOSB lisanslama çerçevesinin dışında çok sayıda eğitim etkinliği ve yeterlilik bulunmaktadır. Deutsche Sportjugend (dsj) ve üç DOSB akademisi ileri eğitim ve öğretim fırsatlarını kolaylaştırmaktadır. DOSB ayrıca iki mesleki eğitim programının geliştirilmesinde etkili olmuştur. Organize sporlardaki eğitim girişimleri, spor kulüpleri ve eğitim kurumları arasındaki çeşitli işbirlikleri ve öğretmenlere destek yoluyla okullara kadar uzanmakta ve DOSB tarafından teşvik edilen geniş yelpazedeki eğitim önlemlerini yansıtmaktadır.

Daha fazla bilgi : [Der Deutsche Olympische Sportbund \(dosb.de\)](#)

Örnek "Personel Geliştirme"

Kuruluş: Fransız Ulusal Olimpiyat Komitesi ve Spor Komitesi

Açıklama: 2013 yılında Fransız Uluslararası Spor Komitesi tarafından başlatılan ve Mayıs 2015'te CNOSF'nin (Fransız Ulusal Olimpiyat ve Spor Komitesi) Uluslararası İlişkiler Bölümü tarafından devralınan Parcours Ambition Internationale (PAI), her yıl Fransız sporlarında çalışan yaklaşık yirmi kişiyi uluslararası katılıma hazırlıyor. Program, katılımcıların uluslararası spor ortamına ilişkin anlayışlarını derinleştirmek için tasarlanmış, Fransa'da ve yurtdışında düzenlenen dört iki günlük seminerden oluşuyor. Ele alınan konular arasında kültürlerarası iletişim, ekonomik ve stratejik istihbarat, spor jeopolitiği, lobcilik ve müzakere, uluslararası spor organizasyonlarına katılım, Avrupa spor politikaları ve liderlik pozisyonlarına başvuru yer alıyor. Program her yıl, uluslararası spor dünyasından tanınmış uzmanların, uzmanların ve liderlerin yanı sıra iğgörülerini ve deneyimlerini paylaşan ekonomik ve politik alanlardan profesyonellerin katkılarını sunuyor. Seminerlere ek olarak, katılımcılar uluslararası ortamlar için olmazsa olmaz olan kişiselleştirilmiş İngilizce dil eğitimlerinden de yararlanıyor. PAI, uluslararası katılımlarını veya kuruluşlarının katılımını artırma ortak hedefini paylaşan Fransız spor federasyonlarından seçilmiş yetkililer ve yöneticilerin yanı sıra üst düzey sporcular ve eski sporculara yöneliktir.

Daha öte bilgi: [Le Parcours Ambition Internationale | CNOSF \(franceolympique.com\)](https://www.franceolympique.com/)

6. Bir sonraki seviyeye doğru adımlar

2. seviyeye ★★ "Ortaya Çıkan"	3. seviyeye ★★★ "Geliştirme"	4. seviyeye ★★★★ "Kurulmuş"	5. seviyeye ★★★★★ "Gömülü"
<ul style="list-style-type: none"> Yönetim Kurulu toplantısı sırasında, personel ve gönüllüler için kariyer desteğinin önemini tartışmak üzere özel bir oturum planlayın. Eğitim ve öğretime yatırım yapmanın potansiyel faydalarını ve bu girişimlerin kuruluşun etkinliğini, kapasitesini ve genel performansını nasıl artırabileceğini değerlendirin. Daha az deneyimli personel ve gönüllüleri deneyimli akıl hocalarıyla eşleştiren, onlara mesleki büyüme ve gelişmelerini kolaylaştıracak rehberlik, tavsiye ve destek sağlayan bir akıl hocalığı programı oluşturun. 	<ul style="list-style-type: none"> Kuruluşun hedefleriyle uyumlu olduğundan emin olmak için çalışanların ve gönüllülerin güçlü yanlarını, geliştirilebilecek alanlarını ve potansiyel katkılarını değerlendirin. Kuruluşun stratejik hedefleri doğrultusunda personel ve gönüllüler için gereken beceri ve yetkinlikleri tanımlayın. Stratejik düşünme, karar alma ve ekip yönetimi gibi temel liderlik becerilerini geliştirmek için yapılandırılmış programlar oluşturun. Organizasyon içindeki farklı liderlik seviyelerine göre uyarlanmış yönetim eğitim oturumları sağlayın. 	<ul style="list-style-type: none"> İnsan Kaynakları Politikası ve yetenek yönetimi stratejisi doğrultusunda, eğitim veya öğretim programlarına katılan personele destek sağlamak. Tanımlı öğrenme hedefleri olan ve çeşitli kurumsal rollerde pratik deneyim sunan stajyer pozisyonları yaratın. Kuruluş içindeki beceri boşluklarını gidermek için Erasmus+ Spor KA1 iş gölgeleme gibi eğitim ve ileri eğitime katılımı teşvik edin. Spor federasyonları, STK'lar ve üniversiteler dahil olmak üzere dış sağlayıcılardan alabileceğiniz eğitimleri araştırın. 	<ul style="list-style-type: none"> Sürekli geri bildirim mekanizmaları, mentorluk ve koçluk programları uygulayın ve yetenek planlama ve işe alım için veri analitiğini kullanın. Organizasyon içinde sürekli öğrenme ve gelişim kültürünü teşvik edin . Çalışanları ve gönüllüleri, daha fazla eğitim ve öğrenme hareketliliği fırsatları sunarak değerli varlıklar olarak kabul edin . Önceki yılın planından alınan bilgiler kullanılarak yeni plana rehberlik etmek üzere personel ile işbirliği yapılarak yıllık eğitim bütçesi ve planı belirlenmelidir. kişiselleştirilmiş gelişim planları ve belirli zorlukların üstesinden gelmeleri için

	<ul style="list-style-type: none"> • Kurum genelinde bilgi paylaşımını ve profesyonel gelişimi mümkün kılan, mentorluk bağlantılarını kolaylaştıracak bir platform geliştirmek . • Kişisel gelişim hedeflerini anlamak ve bireysel gelişim yolları oluşturmak için çalışanlarla düzenli memnuniyet görüşmeleri ve yıllık değerlendirmeler yapın. • Personel ve gönüllülerin gelişimi için yeni yollar arayın, çeşitli öğrenme ve büyüme fırsatlarına odaklanın. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kurumsal yeteneklerin belirlenmesi ve geliştirilmesine odaklanarak yetenek değerlendirmesi, geliştirilmesi ve konuşlandırılması için kapsamlı bir süreç geliştirin . • Becerileri geliştirmek ve personel motivasyonunu sürdürmek için iş zenginleştirme, genişletme, rotasyon ve kendi kendini yöneten ekipleri entegre eden bir personel geliştirme stratejisi geliştirin ve uygulayın; aynı zamanda esnek saatler, uzaktan çalışma seçenekleri ve iş paylaşımı düzenlemeleri gibi esnek çalışma uygulamalarını tanıtarak çeşitli yaşam tarzlarını ve sorumlulukları destekleyin. • Uyum sağlama ve bilgiyi geliştirmek için farklı fonksiyonlarda veya projelerde geçici görevlendirme fırsatları sağlayın. 	<p>destek sağlamak amacıyla profesyonel koçluk hizmetine erişim imkanı sunun .</p> <ul style="list-style-type: none"> • Üst düzey personeli, organizasyon içindeki diğer kişilere rehberlik edebilecekleri koçluk becerileriyle donatın ve sürekli öğrenme kültürünü güçlendirin. • Genel refahı desteklemek için zihinsel sağlık desteği, fitness programları ve stres yönetimi kaynakları da dahil olmak üzere sağlıklı yaşam girişimlerini başlatın. • Kariyer destek programlarını daha geniş ağ genelinde genişletmek için üye kuruluşlarla en iyi uygulamaları, kaynakları ve yönergeleri paylaşın. • Ağ genelinde becerileri ve bilgiyi geliştirmek için üye kuruluşlarla ortak eğitim ve gelişim programları konusunda işbirliği yapın.
--	--	--	---

		<ul style="list-style-type: none">• Hedefleri ve kariyer yollarını tartışmak için kariyer danışmanlarıyla bire bir görüşmeler de dahil olmak üzere kariyer danışmanlığı hizmetleri sunun .• Kişiselleştirilmiş gelişim planları oluşturmak, net hedefler belirlemek ve ilerlemeyi takip etmek için personel ve gönüllülerle çalışın .• Gerçek dünya deneyimi ve ders kredisi için staj ve eğitim fırsatları sunmak üzere üniversiteler ve kolejlerle ortaklık kurun.• Sürekli eğitim ve beceri geliştirme için kurslara, sertifikalara ve atölyelere erişim sağlayın.	
--	--	--	--