

# SAHA-SEN

SOSYAL HİZMET PERSONELİ KADRO GEÇİŞ SÜRECİNİN HİZMET SUNUMUNA  
ETKİLERİ DEĞERLENDİRME RAPORU

Haziran, 2026

## İÇİNDEKİLER

1. Giriş.....	1
2. Mevcut Durum ve Sosyal Hizmet Personelinin Bakanlık Hizmetlerindeki Yeri.....	1
3. Mevzuat ve Kamu Personel Yönetimi İlkeleri Açısından Değerlendirme.....	2
3.1.İnsan Kaynağının Etkin Kullanılması Etkisi.....	2
3.2.Kamu Hizmetinde Uzmanlaşmanın Korunması İlkesi.....	3
3.3.Kurumsal Kapasitenin Güçlendirilmesi Açısından Değerlendirme.....	3
3.4.Kamu Yararı Açısından Değerlendirme.....	3
4. Sonuç ve Öneriler.....	4
5. EK 1 – SAHA-SEN Çözüm Önerileri Tablosu.....	6

SAHA-SEN

## 1. GİRİŞ

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesinde uzun yıllardır ek ders ücreti karşılığında görev yapan ve sonrasında 4/B sözleşmeli statüde “Sosyal Hizmet Personeli” pozisyonunda istihdam edilen personel, Bakanlığın vatandaş odaklı hizmetlerinin yürütülmesinde önemli görevler üstlenmektedir. Söz konusu personel; çocuk, kadın, engelli, yaşlı, şehit yakını ve gazi hizmetleri başta olmak üzere birçok hizmet alanında doğrudan uygulama süreçlerinde görev almakta, sosyal inceleme, değerlendirme, danışmanlık, izleme ve raporlama faaliyetlerini yürütmektedir.

13.02.2026 tarihli ve 10944 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı kapsamında gerçekleştirilecek kadro geçiş süreci, kamu personel sisteminde istihdam birliğinin sağlanması ve çalışma hayatında güvenceyi artırması bakımından önemli bir düzenleme niteliği taşımaktadır. Bununla birlikte, geçiş sürecinde personelin atanacağı kadro unvanlarının belirlenmesi; yalnızca bir personel işlemi olmayıp, aynı zamanda hizmet sunumunun niteliği, kurumsal insan kaynağı planlaması ve mesleki uzmanlığın korunması açısından da değerlendirilmesi gereken bir husustur.

Sosyal hizmet alanı; özel bilgi, beceri ve saha deneyimi gerektiren bir hizmet alanıdır. Bu nedenle Bakanlığımız bünyesinde görev yapan “Sosyal Hizmet Personeli”nin eğitim durumları, mesleki yeterlilikleri ve fiilen yürüttükleri görevlerin dikkate alınması, hem kamu hizmetinin etkinliği hem de personelin mesleki birikiminin sürdürülebilir şekilde değerlendirilmesi bakımından önem arz etmektedir.

Bu rapor; 4/B sözleşmeli statüde görev yapan Sosyal Hizmet Personelinin kadro geçiş sürecinde ortaya çıkabilecek etkileri değerlendirmek, hizmet sunumuna ilişkin muhtemel sonuçları ortaya koymak ve çözüm önerileri geliştirmek amacıyla hazırlanmıştır.

## 2. MEVCUT DURUM VE SOSYAL HİZMET PERSONELİNİN BAKANLIK HİZMETLERİNDEKİ YERİ

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yürütülen hizmetler, toplumun dezavantajlı kesimlerine yönelik koruyucu, önleyici, destekleyici ve rehabilite edici faaliyetlerden oluşmaktadır. Bu hizmetlerin önemli bir bölümü doğrudan vatandaşla temas halinde yürütülmekte olup, sahada görev yapan insan kaynağının niteliği hizmet kalitesini doğrudan etkilemektedir.

Bakanlık bünyesinde "Sosyal Hizmet Personeli" pozisyonunda görev yapan çalışanlar, yalnızca idari ve büro hizmetlerini yerine getiren personel olmayıp; sosyal hizmet uygulamalarının planlanması, yürütülmesi, izlenmesi ve değerlendirilmesi süreçlerinde aktif rol almaktadır.

Sosyal Hizmet Personeli pozisyonunda görev yapan çalışanlar, Bakanlığın temel hizmet alanlarının önemli bir bölümünde doğrudan görev almakta ve hizmet sunumunun sürdürülebilirliğine katkı sağlamaktadır. Bu personelin sahip olduğu saha tecrübesi, kurumsal bilgi birikimi ve uygulama deneyimi, Bakanlığın sosyal hizmet kapasitesinin önemli unsurlarından birini oluşturmaktadır.

### **3. MEVZUAT VE KAMU PERSONEL YÖNETİMİ İLKELERİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRME**

Kamu personel sisteminin temel amaçlarından biri, kamu hizmetlerinin etkin, verimli ve süreklilik esasına uygun şekilde yürütülmesini sağlamaktır. Bu amaç doğrultusunda kamu kurumlarının insan kaynağı planlamasında, personelin eğitim durumu, mesleki niteliği, bilgi birikimi ve görev tecrübesinin dikkate alınması önem arz etmektedir.

Anayasa'nın kamu hizmetlerine ilişkin temel ilkeleri ile kamu personel rejimine ilişkin düzenlemeler birlikte değerlendirildiğinde; kamu görevlerinin gerektirdiği niteliklere uygun personel eliyle yürütülmesi, kamu yönetiminin temel esaslarından biri olarak kabul edilmektedir.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yürütülen hizmetler, büyük ölçüde uzmanlık, saha deneyimi ve insan odaklı çalışma becerisi gerektiren faaliyetlerden oluşmaktadır. Bu nedenle sosyal hizmet alanında görev yapan personelin sahip olduğu mesleki birikimin korunması ve kamu hizmetinin ihtiyaçları doğrultusunda değerlendirilmesi önem taşımaktadır.

#### **3.1. İnsan Kaynağının Etkin Kullanılması İlkesi**

Kamu yönetiminde insan kaynağının etkin kullanılması, kamu hizmetlerinin verimliliğini doğrudan etkileyen temel unsurlardan biridir. Personelin sahip olduğu bilgi, deneyim ve uzmanlık alanlarından azami ölçüde yararlanılması; hem kamu kaynaklarının etkin kullanımına hem de hizmet kalitesinin artırılmasına katkı sağlamaktadır.

Bu çerçevede, uzun yıllar sosyal hizmet uygulamalarında görev yapmış personelin sahip olduğu kurumsal bilgi birikiminin ve saha deneyiminin dikkate alınması, insan kaynakları yönetiminin temel ilkeleriyle uyumlu bir yaklaşım olacaktır.

### **3.2. Kamu Hizmetinde Uzmanlaşmanın Korunması İlkesi**

Modern kamu yönetimi anlayışında uzmanlaşma, hizmet kalitesinin artırılmasında önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Özellikle sosyal hizmet, çocuk koruma, engelli hizmetleri, yaşlı hizmetleri ve kadın hizmetleri gibi alanlarda görev yapan personelin uzmanlık alanlarının korunması ve geliştirilmesi, hizmetlerin etkinliği açısından önem arz etmektedir.

Bu nedenle personelin eğitim durumu, görev deneyimi ve fiilen yürüttüğü hizmetlerin dikkate alınması, kamu hizmetlerinin niteliğinin korunmasına katkı sağlayacaktır.

### **3.3. Kurumsal Kapasitenin Güçlendirilmesi Açısından Değerlendirme**

Kamu kurumlarının kurumsal kapasitesi yalnızca fiziki ve mali kaynaklardan değil, aynı zamanda sahip olduğu nitelikli insan kaynağından oluşmaktadır.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının hizmet alanları dikkate alındığında, sahada görev yapan ve uygulama deneyimine sahip personelin kurumsal kapasitenin önemli bir parçası olduğu görülmektedir. Bu personelin bilgi ve deneyimlerinden etkin şekilde yararlanılmaya devam edilmesi, hizmet sunumunun sürdürülebilirliği bakımından önem taşımaktadır.

### **3.4. Kamu Yararı Açısından Değerlendirme**

Kamu personeline ilişkin düzenlemelerde temel ölçütlerden biri kamu yararının sağlanmasıdır. Kamu yararı ise yalnızca personel işlemlerinin tamamlanmasını değil, aynı zamanda kamu hizmetlerinin etkin, verimli ve kesintisiz şekilde sürdürülmesini de kapsamaktadır.

Bu kapsamda, Sosyal Hizmet Personeli pozisyonunda görev yapan çalışanların eğitim durumları, mesleki yeterlilikleri ve fiilen yürüttükleri görevler dikkate alınarak değerlendirilmesinin; hem kamu hizmetinin ihtiyaçları hem de kamu yararı ilkesi bakımından olumlu katkılar sağlayacağı değerlendirilmektedir.

#### 4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesinde görev yapan Sosyal Hizmet Personeli, Bakanlığın vatandaş odaklı hizmetlerinin yürütülmesinde önemli bir rol üstlenmektedir. Çocuk, kadın, engelli, yaşlı, şehit yakını ve gazi hizmetleri başta olmak üzere birçok alanda görev yapan bu personel, sahip olduğu saha deneyimi ve kurumsal bilgi birikimiyle sosyal hizmet sunumuna doğrudan katkı sağlamaktadır.

13.02.2026 tarihli ve 10944 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı kapsamında yürütülen kadro geçiş süreci, kamu personel sisteminde istihdam güvencesinin güçlendirilmesi açısından önemli bir gelişme olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, geçiş sürecinde personelin eğitim durumu, mesleki yeterliliği ve fiilen yürüttüğü görevlerin dikkate alınması; kamu hizmetlerinin etkinliği ve kurumsal kapasitenin korunması bakımından önem taşımaktadır.

Bu raporda yer verilen değerlendirmeler ışığında; Sosyal Hizmet Personeli pozisyonunda görev yapan çalışanların sahip oldukları mesleki bilgi, deneyim ve uygulama becerilerinin korunmasının, hem çalışanların mesleki gelişimi hem de Bakanlık hizmetlerinin sürdürülebilirliği açısından fayda sağlayacağı değerlendirilmektedir.

SAHA-SEN olarak, sosyal hizmet alanında görev yapan personelin sahip olduğu niteliklerin korunmasının kamu yararına hizmet edeceğine inanıyoruz. Bu kapsamda aşağıdaki hususların değerlendirilmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir:

- Sosyal Hizmet Personeli pozisyonunda görev yapan çalışanların eğitim durumları, mesleki yeterlilikleri ve fiilen yürüttükleri görevler dikkate alınarak uygun kadro unvanlarında değerlendirilmelerine yönelik çalışmalar yapılması.
- Kadro geçiş sürecinde ortaya çıkabilecek uygulama farklılıklarının önlenmesi amacıyla Bakanlık tarafından açıklayıcı düzenleme, rehber veya görüş yazısı yayımlanması.
- Sosyal hizmet alanında görev yapan personelin mesleki bilgi ve deneyiminden etkin şekilde yararlanılmasını sağlayacak insan kaynağı planlamalarının yapılması.
- Kadro geçiş sürecine ilişkin değerlendirmelerde Bakanlık, ilgili birimler ve sosyal taraflar arasında istişare mekanizmalarının işletilmesi.

- Sosyal hizmet sunumunun sürekliliği, hizmet kalitesi ve kurumsal kapasitenin korunması amacıyla personelin mevcut görev alanları ve hizmet ihtiyaçları dikkate alınarak planlama yapılması.

Sonuç olarak; sosyal hizmet alanında görev yapan personelin bilgi, deneyim ve uzmanlığının korunması, yalnızca çalışanlar açısından değil, hizmet sunulan vatandaşlar ve kamu hizmetlerinin etkinliği açısından da önem taşımaktadır. Bu nedenle kadro geçiş sürecinin, kamu yararı ve hizmet gerekleri doğrultusunda bütüncül bir yaklaşımla yeniden değerlendirilmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir.

SAHA-SEN

**EK-1****SAHA-SEN ÇÖZÜM ÖNERİLERİ TABLOSU**

<b>Tespit Edilen Husus</b>	<b>Muhtemel Etki</b>	<b>SAHA-SEN Çözüm Önerisi</b>	<b>Beklenen Sonuç</b>
Sosyal Hizmet Personelinin mesleki niteliği dikkate alınmaksızın genel unvanlarda değerlendirilmesi	Mesleki uzmanlığın etkin kullanılmaması	Eğitim durumu, mesleki yeterlilik ve fiilen yürütülen görevler dikkate alınarak uygun kadro unvanlarında değerlendirme yapılması	İnsan kaynağının etkin kullanılması
Sahada görev yapan deneyimli personelin uzmanlık alanlarından uzaklaşması	Hizmet sunumunda verimlilik kaybı riski	Personelin hizmet ihtiyaçları doğrultusunda mevcut çalışma alanlarında değerlendirilmesi	Hizmet sürekliliğinin korunması
Kurum genelinde farklı uygulamaların ortaya çıkabilmesi	Uygulama birliğinin bozulması	Bakanlık tarafından açıklayıcı görüş yazısı veya uygulama rehberi yayımlanması	Ülke genelinde standart uygulama sağlanması
Personelin mesleki aidiyetinin zayıflaması	Motivasyon ve kurumsal bağlılıkta azalma riski	Mesleki geçmişi ve görev deneyimini dikkate alan personel politikalarının geliştirilmesi	Çalışan memnuniyetinin artırılması
Sosyal hizmet alanındaki kurumsal bilgi birikiminin etkin değerlendirilememesi	Kurumsal hafızanın zayıflaması	Deneyimli personelin uzmanlaştığı alanlarda görevlendirilmesinin sürdürülmesi	Kurumsal kapasitenin korunması
Kadro geçiş sürecinde yaşanabilecek tereddütler	Personel arasında belirsizlik oluşması	Geçiş sürecine ilişkin bilgilendirme ve danışma mekanizmalarının oluşturulması	Sürecin şeffaf ve öngörülebilir şekilde yürütülmesi
İnsan kaynağı planlamasında hizmet ihtiyaçlarının yeterince dikkate alınmaması	İş yükü dengesizlikleri ve hizmet aksama riski	Birim bazlı insan kaynağı analizlerinin yapılması	Personel dağılımında etkinlik sağlanması
Sosyal tarafların sürece yeterince dahil olmaması	Sahadaki ihtiyaçların karar süreçlerine yansımaması	Bakanlık ve Saha-Sen'in katılımıyla istişare mekanizmalarının oluşturulması	Katılımcı yönetim anlayışının güçlendirilmesi