

Örnek Yol Haritası (Example roadmap)

Bu belge, katılım yol haritası için önerilen bir şablon sunmaktadır. Planın kurumun stratejik hedefleriyle ilgili olmasını ve bunların yol haritasında yansıtılmasını tavsiye ederiz. Bu, hedeflerinize ulaşmada katılımcılığın değerini göstermenize yardımcı olacaktır.

Tavsiye edilen başlıkların (örn. Stratejik Liderlik ve Sorumluluk), sonuçların, faaliyetlerin ve başarı ölçütlerinin bazı örnekleri sunulmuştur; ancak bunlar yalnızca *örneklerdir*. Nihai planınız biriminiz/bölümünüz, kaynaklarınız, yeterliliğiniz ve arzu ettiğiniz sonuçlar hakkındaki anlayışınız çerçevesinde geliştirilmelidir.

1. Stratejik Liderlik ve Sorumluluk (kurumsal vizyonu/amacı/stratejiyi tanımlama) ile ilgili					
Arzu edilen çıktı(lar)	Faaliyetler	Zaman çizelgesi	Liderlik	Başarı ölçütleri	Kilit hedef kitle
Geliştirilmiş kurumsal yapılar ve SE'nin sorumluluğu	Kaynak bulma (örn., uzman katılımı destek birimi) Görevler/roller (örn., katılımcılık konusunda bölüm liderliği) Katılım faaliyetleri (örn., ortak stratejik vizyon ve daireniz genelinde paydaş katılımına yönelik hedefler geliştirmek için)	(gerçekçi olun!)		Örnekler: Tüm faaliyetlerde her türden hizmet kullanıcılarının ve yurttaşların görüşlerinin dikkate alınmasını sağlayacak açık kurumsal ve mantıklı taahhütlerde bulunabilmek Being able to demonstrate visible corporate and coherent commitment to ensuring all activities take account of the views of all types of service users and citizens Vizyon bildirimleri, stratejiler ve planlar, katılımın planlama/politika geliştirme/hizmetleri geliştirmenin ve kullanıcıların çeşitli ihtiyaçlarını anlamamanın anahtarı olduğu konusunda bir taahhüdü ifade etmektedir.	

1. Stratejik Liderlik ve Sorumluluk

(kurumsal vizyonu/amacı/stratejiyi tanımlama) ile ilgili

Arzu edilen çıktı(lar)	Faaliyetler	Zaman çizelgesi	Liderlik	Başarı ölçütleri	Kilit hedef kitle
				Katılıma yönelik bir taahhüt ve bölümle ilgili ve kurumsal planlara ve hizmet planlarına yansıtıldı Bölümdeki çalışanlar paydaş katılımına kimin liderlik yaptığının ve stratejik sorumluluğun nerede olduğunun tamamen farkında Katıma yönelik taahhüt, bölümün performans yönetim sistemlerinin oluşturulmasıyla gösterilir	
Kurul üyeleri ve üst düzey yöneticileri paydaş katılımına yönelik daha etkili bir yaklaşımın sunulmasındaki rollerinin farkına varır ve bunları yaparken daha rahat hisseder	Üst düzey yöneticilerin bu stratejiyi sunmadaki rollerini ve sorumluluklarını tanımlayın İhtiyaçlarına göre düzenlenmiş olan katılımcılığın pazarlanmasına dair eğitimin programını çalışanlarınıza verin			Kurul üyelerinin hedefleri arasına yazılan paydaş katılımına yönelik taahhüt ve iletişim Çalışanlar, ortak kuruluşlar ve yerel topluluklarla yapılacak olan öncü etkinliklerle stratejik karar alıcıların görünürlüğünün artırılması	
Kurul ve organizasyon genelindeki	Bu stratejiyi ve uygulama planını çalışanlarınızla paylaşın ve stratejinin uygulanmasına nasıl katkı			Çalışanlar stratejinin ve uygulama planının nihai içeriğine katkı sağlar	

1. Stratejik Liderlik ve Sorumluluk (kurumsal vizyonu/amacı/stratejiyi tanımlama) ile ilgili					
Arzu edilen çıktı(lar)	Faaliyetler	Zaman çizelgesi	Liderlik	Başarı ölçütleri	Kilit hedef kitle
çalışanlar, bölüm genelinde katılımcılık kültürünü iyice yerleştirmek konusunda taahhütte bulunurlar	sağlayabilecekleri konusunda görüşlerini alın Çalışan geribildirimleri doğrultusunda stratejiyi ve uygulama planını gözden geçirin Stratejinin ve uygulama planının izleme performansını oluşturun ve uygulama planını yılda iki kere yenileyin			Strateji ve uygulama planını izleme, gözden geçirme ve yenileme sistemi yerindedir Kurul strateji ve gelişimi nasıl izleyeceği konularında anlaşmaya varır; Kurul, paydaşların (iç ve dış) görüşlerinin önceliklerin belirlenmesi ve politika ve planlama süreçlerinde nasıl kullanılacağı konusunda nettir	

2. Bölüm genelinde kapasite geliştirme ve yetenek artırma (kurumsal vizyonu/amacı/stratejiyi tanımlama) ile ilgili					
Arzu edilen çıktı(lar)	Faaliyetler	Zaman çizelgesi	Liderlik	Başarı ölçütleri	Kilit hedef kitle
Paydaş katılımı takımı/birimi, meslektaşlarının kendi katılım faaliyetlerini oluşturmaları için uzman kaynağı	Katılımcılık konusunda sorumluluk sahibi olan kıdemli lider, bu stratejiyi uygulayacak olan takıma tavsiyede bulunur ve gerektiğinde ek görevlendirmeleri yapar.			Öncekine kıyasla daha proaktif bir katılım stratejisi mümkündür, örn. Stratejik ortaklarla daha fazla katılım; meslektaşlardan destek için daha fazla talep: Paydaş yönetimine daha stratejik bir yaklaşım	Çalışanlar, paydaşlar ve medya

2. Bölüm genelinde kapasite geliştirme ve yetenek artırma

(kurumsal vizyonu/amacı/stratejiyi tanımlama) ile ilgili

Arzu edilen çıktı(lar)	Faaliyetler	Zaman çizelgesi	Liderlik	Başarı ölçütleri	Kilit hedef kitle
olarak onları destekler				Katılıma yönelik bir taahhüt ve bölümle ilgili ve kurumsal planlara ve hizmet planlarına yansıtıldı Katıma yönelik taahhüt, bölümün performans yönetim sistemlerinin oluşturulmasıyla gösterilir	
Çalışanlar paydaş katılımına yönelik daha etkili bir yaklaşımın sunulmasındaki rollerinin farkına varır ve bunları yaparken daha rahat hisseder					

3. Paydaş geribildirimlerini toplamak, analiz etmek ve işlemek için geliştirilmiş sistemler

(kurumsal vizyonu/amacı/stratejiyi tanımlama) ile ilgili

Arzu edilen çıktı(lar)	Faaliyetler	Zaman çizelgesi	Liderlik	Başarı ölçütleri	Kilit hedef kitle
------------------------	-------------	-----------------	----------	------------------	-------------------

Bölüm Kurulu, öncelikleri, politika geliştirme ve hizmet geliştirmelerini yönlendirmek için sistematik bir şekilde paydaş/halk görüşleri hakkındaki bilgiyi kullanır	Bölümdeki paydaşlarla ilgili doğru, güncel ve merkezi olarak erişilebilir bilginin oluşturulması Bölüm genelinde toplanan verinin derlenmesi ve paylaşılması için bir iç portal geliştirilmesi			Bölüm, paydaşların/halkın görüşleri ve tavırları hakkında doğru, güncel ve merkezi olarak erişilebilir bilgiye sahiptir, örn... Kurul, paydaş ve halk geribildirimlerini karar alma sürecini etkileyecek şekilde sistematik olarak nasıl kullandığını gösterir Farklı paydaş gruplarının sahip oldukları zıt görüşler, karar alma/politika oluşturma sürecinde açık bir şekilde tanınmış ve farklı gruplar/topluluklar hakkındaki muhtemel karar değerlendirilmiştir. Kararların arkasındaki mantık paydaşlara açık bir şekilde anlatılmıştır.	
--	---	--	--	--	--

5. Stratejik planlamayı güçlendirmek

(kurumsal vizyonu/amacı/stratejiyi tanımlama) ile ilgili

Arzu edilen çıktı(lar)	Faaliyetler	Zaman çizelgesi	Liderlik	Başarı ölçütleri	Kilit hedef kitle

6. Paydaşlarla, hizmet kullanıcılarıyla ve halkla yürütülen iki taraflı iletişime yönelik geliştirilmiş sistemler (kurumsal vizyonu/amacı/stratejiyi tanımlama) ile ilgili

Arzu edilen çıktı(lar)	Faaliyetler	Zaman çizelgesi	Liderlik	Başarı ölçütleri	Kilit hedef kitle
Paydaşlar ve halk, bölümün neden var olduğu, rolü, hizmetleri ve gelecekteki gelişmeler konusunda gelişmiş anlayışa sahiptir.	Paydaşlarla, hizmet kullanıcılarıyla ve kurum genelindeki insanlarla iletişime geçmek için kullanılan kanalları geliştirmeye ve gözden geçirmeye devam edin			Hizmet kullanıcılarıyla ortaklaşa hazırlanan hizmetlerle ilgili bilgiye çeşitli şekillerde kolayca erişilir İletişim, kullanıcıların ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde planlanmıştır, örn. esnek, duyarlı ve onların çeşitli belli ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde	
	Bizim katılım stratejimiz/yol haritası ilkeleri ve standartları ile uygunluğunu gözlemleyin			İletişim ilkelerine ve standartlarına tüm birimler sadıktır.	

Tavsiye edilen diğer faaliyet alanları:

- Ortaklık çalışması
- Çalışanlarla iletişim ve katılımçılık
- Marka ve itibar yönetimi