

Planlamada Paydaş Katılımı

2.Gün

2. Güne Genel Bakış

- **Sabah:**
 - Temel tartışmalar
 - **Paydaşların belirlenmesi ve analizi**
 - Yararlı araçlara giriş
 - Yol haritaları belirleme ve analizi
- **Öğleden Sonra**
 - Davranış analizi
 - Yol haritası üzerinde çalışma

Kendi işinizde katılımı kullanma

- **Temel tartışmalar:**
 - **İkişerli gruplar için 5 dakika**
 - Stratejik planlarınızı geliştirmede katılımı kullanmanın en önemli faydaları nelerdir?
 - **Dörderli gruplar için 10 dakika**
 - Stratejik planlarınızı geliştirmede katılımı kullanmanın en önemli zorlukları nelerdir?
 - **Sekizerli gruplar için 10 dakika**
 - Zorlukların üstesinden nasıl gelirsiniz?
- **Geribildirim ve genel tartışma için 15 dakika**

Paydaş Analizi

Bazı yararlı araçlar

Paydaş Analizi

•Çok

•Güç/Yetki

•Az

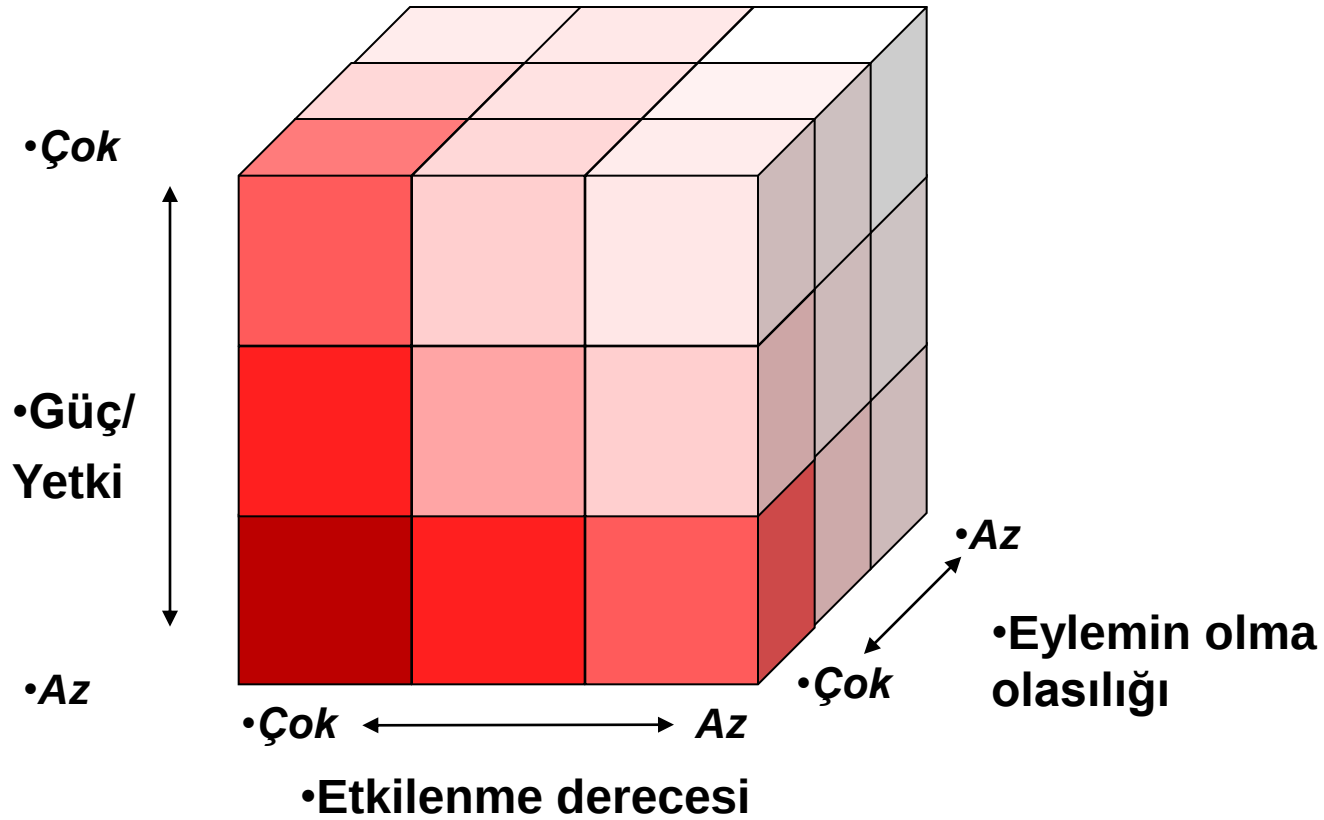
Memnun etme (Destek kazanmaya çalışın ve mümkünse kazanın, eğer mümkün değilse onları vermeye çalıştığınız mesajla sıkmadan konu dahilinde tutun)	Yakından yönetin (tam olarak katılın ve memnun etmek için büyük çaba harcayın)
İzleme (minimum uğraş)	Bilgi verme (heyecanlandıkları şeyler konusunda tetikte olun – farklı aşamaların detaylarını anlayabilirler)

•Az

•Çıkar/İlgi

•Çok

•Paydaş Analizi

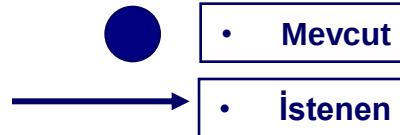


Paydaş Analizi

Adı	Konum	Güç/ Yetki	Etkilenme derecesi	Eylemin olma olasılığı	Yorum

Katılım Düzeyleri

Ad ve Görev	 Dirençli	 Farkındalık	 Özümseme	 Sahiplenme	Girdilerinizi kim yönetecek?
_____	●			→	_____
_____		●	→		_____
_____		●		→	_____



Yol haritalarınızı geliştirme

- **İncelenen araçları kullanarak tanımlayınız:**
 - Asıl paydaşlarınız kim?
 - Yetki/çıkar skalasında paydaşlarınızı nereye koyarsınız?
 - Katılım düzeyleri skalasında paydaşlarınızı nereye koyarsınız?
 - Hedeflerinize ulaşmanız için hangi katılım tipi (tipleri) size yardımcı olur?
- **Yol haritanızı geliştirmeye devam ediniz**

Öğlen Arası

Etkileme

Etkileme Tarzları

İTMEK

ÇEKMEK



Emredici
(Ne yapmanız
gerektiğini size
söyleyeceğim)

Katılımcı
(Sorun üzerinde
beraber çalışacağız)

Etkileme Tarzları

Olumlu ikna

- Mantık, hakikat, fikir ve tartışma
- İlerlemekten çekinmeyin
- Kalıcı ve istekli
- İspat etmede/aksini ispat etmede yetenekli
- Diğerlerinin meseleleriyle ilgilenmemeli
- Yüksek sözel akıcılık
- Tartışmalara katılım
- İkna edici davranışlara odaklanma

Etkileme Tarzları

Ödüllendirme
(veya
cezalandırma)

- Kontrol için baskı ve teşvik kullanımı
- Yetkinin, statünün ve otoritenin kullanımı
- Övgü ve eleştirinin kullanımı
- Onaylama/onaylamama
- Ahlaki yargılama
- İddialı davranışlara odaklanma

Katılım ve Güven

- Karar verme sürecine diğerlerini dahil etmek
- Diğerlerinin çabasının takdiri
- Denetimi küçültmek
- Taahhüt
- Karşılıklı güven ortamı
- Anlayış ve açıklık
- Etkin dinleyici
- Güce odaklanma
- İtibar sağlar
- Dinleme ve katılım davranışlarına odaklanır
- Çekme tarzı

Ortak Vizyon

- Müşterek destek ile paylaşılmış vizyon
- Umutlara, değerlere ve düşlere başvurur
- Ortak amaç
- Yüksek sözel akıcılık
- İleriye bakar
- Ortak hedef ve fikirler
- “ BİZ “
- Coşkulu ve heyecan verici
- Vizyon davranışlarına odaklanır

Tartışma

- Bu yöntemlerden hangisi çalıştığınız yerde diğerlerine göre daha fazla uygulanmıştır?
- *Siz* daha çok hangi yöntemi uyguluyorsunuz?
- Size göre bu tarzlardan hangileri daha etkilidir?

İTME

Strateji

- Zemin hazırlamak, meseleyi belirlemek & teklif yapmak
- Tepkileri davet etmek
- Anlayışı özet leyin& kontrol edin
- İtirazlarla ilgilenin
- Sonuç üzerinde anlaşmaya varın

Nitelikleri

- Dinleme yerine daha çok katılım
- Mantıklı tartışmalar – Duygular yerine gerçekler
- Etkileyen yalnız çalışır
- İvedi sonuçlara odaklanın

Etkileme Tarzları - Koşullar

•İTME



İKNA EDİCİ – nereye...

- Diğerleri yeterliliğinize saygı gösterir
- Özel bir bilgiye sahipsiniz
- Bulgular ve gerekçe tarafından sınanabilen alternatif durumlar
- Gerçekçi Davranışlar
- Rekabetçi olarak değil nesnel olarak görülüyorsunuz

OLUMLU – nereye...

- Her ikisi de kişisel bir çıkara sahip
- Yasal ihtiyaçlarınız, beklentileriniz ve gereksinimleriniz var
- Teşvik ve baskıyı kullanabilirsiniz
- Kontrol sizde
- Uyum yeterlidir, taahhüt yok
- Diğerlerinin kontrol etme isteği düşük

Çekme Özellikleri

Harrison

ÇEKME

Strateji

- Görüşünüzü belirtin
- Diğerlerinin görüşlerini netleştirin
- Araştırın ve tartışın
- Çözüm arayın
- Ortak anlaşmaya varın

Özellikleri

- Dinleme, sorgulama ve sonrasında konuşma
- İhtiyaçları anlar ve insanları tanır
- Etkileyen bağlantıları ve koalisyonları kullanarak diğerleriyle birlikte çalışır
- Uzun dönem işbirliğine odaklanır

Etkileme Tarzları - Koşullar



• ÇEKME

KÖPRÜ KURMA – nereye...

- Diğerlerinin yardımları sizin için önemli
- Diğerleri sizin çalışmanıza önem vermeli
- Etkileşime açıksınız – Son karar henüz alınmadı
- Diğerleri kaybetmeyecek
- Diğerleri sinirli/üzgün değil

ETKİLEYİCİ – nereye...

- Siz & diğerleri ortak amaçları, değerleri, arzuları paylaşırsınız
- Diğerleri size güvenir ve saygı gösterir
- Diğerleri kararsızdır ve nereye yöneleceklerini bilmez
- Durum önemli umutları, endişeleri ve değerleri tetikler
- Hedeflenen amacın enerjisinin üretilmesi diğer belli faaliyetlerden daha önemlidir

4 Yaygın Etkileme Tarzı



Harrison, 1995

Sizin Tarzınızı Seçmek

•İTME

- Sorun açıkça ve kolayca tanımlanır çözülür
- Yüksek kişisel inandırıcılık
- Duygusal olarak tarafsız ortam
- Kültürel beklentilere uyum sağlar

• *Hızlı çözümler için*

•ÇEKME

- Sorun zor veya karışık
- İnandırıcılığınız yüksek değil
- Duygusal dirençle ilgileniyorsunuz
- Karar almak için bir taahhüt istiyorsunuz

• *Taahhüt almak için*

•Etkileşim Yöntemleri

•ETKİLEYİCİ

- Duygusal
- Uyum sağlayan
- İyimser
- Renkli
- İdealist

•KÖPRÜ KURAN

- Anlayış
- Esnek
- Samimi
- Açık
- Araştırmacı

•OLUMLU

- Karşılaşılan
- Kişisel
- Sağlam
- Doğrudan
- Yargısal

•İKNA EDİCİ

- Mantıklı
- Hassas
- Profesyonel
- Açık
- Yapısal

Etkileme Tarzları - Alıştırma

- Etkilemek istediğiniz paydaşı belirleyiniz
- Sizin için hangi etkileme tarzı çalışmak için daha uygun? Neden?
 - Tercih ettiğiniz yönteminizle ilgili nasıl bir anlayışa sahipsiniz?
 - Onlar hakkında ne biliyorsunuz?/ bilmeniz gerekenler neler?
 - Onları etkilemek için kiminle çalışabilirsiniz?
- Bir etkiye sahip olduğunuzu nasıl bilebilirsiniz?
- Dikkatlerini çekmek için ilk iki veya üç cümleniz ne olurdu?
- İkişerli gruplar halinde çalışın, bir 'itme' ve bir 'çekme' etkileme tarzını eşinizle deneyin, partneriniz etkilemek istediğiniz paydaş gibi davranacak

Tekrar

- Bu nasıl gitti?
- İşinizde bu teknikleri kullandığınızı gözünüzde canlandırır mısınız?

Yol haritası geliştirme

- Etkileme tarzlarını kullanarak, gelecekteki yol haritanızı şekillendirin
 - Hedeflerinize ulaşmak için dahil edilmesi gereken en önemli paydaşlarınız kimlerdir?
 - Kullanılacak en uygun katılım yaklaşımları nelerdir?
 - Hangi etkileşim yöntemleri daha etkilidir?

Kurs günlükleri (yeni)

- Kurs günlükleri, her gün işlediklerimizin kaydını tutmak ve özellikle önemli bulduklarınızı kaydetmede yardımcı olur.
- Bu notları, atlamış olduğum veya tekrar etmemi istediğiniz konuları bana hatırlatmak için kullanabilirsiniz.
- Kursun sonunda, bu notları kursun başındaki beklentilerinizle kıyaslayacağız

Günün Tekrarı

- En çok neyi faydalı buldunuz?
- İşleri nasıl daha iyi hale getirebiliriz?
- Bu akşam bunu arkadaşlarınıza ya da ailenize nasıl anlatacaksınız?
- İşyerinizdeki arkadaşlarınıza nasıl anlatırsınız?
- Bu gece: Katılım Tercihleri anketini tamamlayın, öncesinde aşağıdakilerden hangisine odaklanacağınıza karar verin:
 - Organizasyonunuzun bütününe, belirli bir bölümüne veya belirli bir ekibine odaklanın
 - Organizasyonun şimdiki haline, önceki haline veya gelecekte nasıl olmasını istiyorsanız o haline odaklanın
- Bu çalışmayı yarın sabah geliştireceğiz

Teşekkürler ve iyi akşamlar