

## Simurg Derneği Yönetim Politikası

*\*İşbu politika bir taslak metin oluşturmaktadır.*

### Kapsam

Simurg Derneği bünyesi altında yürütölen projeler ve alt oluşumlar dahi dahil olmak üzere Simurg 'un genel işleyişine ve ilerlemesine dair izlenecek yönetim metotları ve bu metotların ana prensiplerini kapsamaktadır. Genel taslak olarak oluşturulan bu metnin boşluk oluşturduğu ve yetersiz kaldığı durumlarda önce Evrensel İnsan Hakları Beyannamesi sonrasında T.C. Anayasası geçerli olacak şekilde yorum ve teamüllerle ilerleme sağlanacaktır.

### Tanımlamalar

**Kurum tanımı,** Zaman içerisinde değeri verilen amaçlara toplu olarak hizmet ederek süregelen normların ve davranışların bileşimidir.

Kurum tanımını bu şekilde kabul ettikten sonra iki ana başlığa ayırmak mümkün olup bu başlıklara soyut kurum ve örgütsel kurum denilecektir. Soyut kurumları siyaset, hukukun üstünlüğü ve sosyal kurallar gibi betimlemek mümkündür. Bu soyut kurumlar zaman içerisinde toplumda yerleşmiş ve değeri atfedilen noktalar olmaktadır. Ve bir anda yok olmaları ya da eksilmeleri durumunda eksiklikleri hissedilecek nüansları oluşturmaktadırlar. Örgütsel kurumlar ise soyut kurumlar adına çalışan siyasi partiler, adalet bakanlığı, ticaret odaları gibi örneklendirilebilir.

*Örgütsel kurum soyut bir kurumun biçimsel ifadesi olarak tanımlanabilir.*

**Kuruluş tanımı,** Genel kabul görmüş kurallar ve prosedürlere uygun şekilde bir ya da birden fazla ortak amacı yerine getirmeye çalışan kişiler ve/veya gruplar olarak tanımlanabilir. Resmi olmasa dahi ortak bir amaç olması onları kuruluş olarak adlandırmamız için yeterli olacaktır.

**Simurg Derneği,** bundan sonra sadece SİMURG olarak bahsedilecektir , (bu ön tanımları yaptıktan sonra dernek olarak Simurg'u bir yere oturtmak daha sağlıklı olacaktır.) Örgütsel kurum olarak Simurg, toplumda yer alan soyut kurumlardan eğitim kurumunun yaygınlaşması ve savunuculuğunun yapılması bağlamında kendini anlamlandırır. Kuruluş olarak Simurg ise, toplum ahlakına ve genel görgü kurallarına uygun olarak sivil toplumda eksik gördüğü alanları gençlerle beraber ve onların istek/arzularına hitap edecek şekilde doldurmayı amaçlayan bir yapıdır.

**Yönetim Politikası,** Simurg 'un faaliyet alanlarında ve etki sahasında nelere dikkat edilerek yönetildiğini ve temel duruş olarak neyi benimsediğini izah eden metinler bütünüdür. Politika belgeleri arasında yerini alacak olan bu metin tıpkı diğer metinler gibi kullanım alanı ve şeffaflık boyutunda yönetim kurulunun inisiyatifinde olacaktır.

**Yönetim Kurulu**, *bundan sonra sadece YK olarak bahsedilecektir*, Simurg derneği olarak yapılacak hareketler ve alınacak aksiyonlarda bir numaralı seçilmiş karar ve uygulama mercidir.

**Denetim Kurulu**, Simurg 'un organizasyonlarını, kurullarını ve mali tablolarını iç denetime tabii tutacak ve gerekli resmi evrak sorumlulukları yerine getirecek olan kuruldur.

**Disiplin Kurulu**, Simurg 'un üyeler arası huzursuzluk yaratan olaylarında amirlik yapacak ve sorunlu olarak tespit edilen kişi ya da kişiler hakkında karar verecek olan kuruldur. YK 'nın sevk ettiği ve hakkında idari işlem talep ettiği üyeleri de tam bağımsız ve tarafsız bir gözle sorgulayacak ve karar verecek kuruldur.

**Genel Kurul**, Simurg olarak senede bir kez yapılan ve tüm üyelerinin katılımının zorunlu tutulduğu ana toplanma kuruldur. Gereken önemli arzlar ve aklamalara ek olarak seçimlerin ve büyük proje başlangıçlarının izninin verildiği önem bakımından en önemli ve yetkili resmi kuruldur.

**Başkan**, YK'yı toplayan, kurullar arası iletişimi gerçekleştiren, defterleri koruyan, karar defterinin sorumluluğunu üstlenen ve resmi makam ve mevkilerle düzenli iletişim halinde olan seçilmiş yetkili kişidir.

**Başkan Yardımcısı**, Komisyonların denetim ve takibini yapan, üye ve envanter defterlerinin işlenmesini kontrol eden, dernek yayın organlarının teftişini gerçekleştiren ve başkanın olmadığı durum ve koşullarda başkan vekilliğiyle beraber imza yetkisini taşıyan başkandan sonra en yetkili kişidir.

**Genel Sekreter**, mevcut departmanların denetim ve takibini yapan, yeni projelerin YK 'ya sunulmasında tam ve tarafsız işlemler gerçekleştiren, düzenli olarak mevcut proje brifingi veren ve işleyişe dair gelen soruları YK 'ya ileten kişidir. Aynı zamanda dernek sekreteryasından sorumludur.

**Sayman**, Maliye defterinin tutulmasını yapan, gider ve gelirlerimizi faturalandıran, Banka hesabının yönetimini yapan ve gelir-gider makbuzlarının oluşturulmasıyla ilgilenen YK sorumlusudur düzenli olarak YK 'ya mali rapor vermekle yükümlüdür.

**YK Üyesi**, Genel Kurul ve Anadolu kongre sonuç bildirilerinin yazılma sürecinin takibinden ve duyuruların yapılmasından sorumlu kişidir.

**Anadolu Kongresi**, senede bir defa Anadolu'nun seçilmiş şehrinde (mümkün oldukça farklı bölgeler ve farklı bölgelerden gidilmemiş yerleri seçerek yapılan tercihlerde) toplanan ve dernek karar alma süreçleri içerisinde çoklu katılımı en uzun süreye sahip olan genel değerlendirme ve gelecek planlaması yapılan ve alınan kararların uygun şekillerde YK tarafından uygulamaya konmak üzere notlar olarak çıkartıldığı dernek karar alma mekanizma parçasıdır.

**Departmanlar**, Dernek içerisinde yer alan projelerin dağınık bir yapıda olmasını engellemek adına kurulmuş olan gayri resmi yapılardır.

## Özen Maddeleri

1. Simurg, öğrenciler tarafından dernek olarak meydana getirilmiş bir sivil toplum kuruluşudur. Her zaman bağımsız ve tarafsız olmaya özen gösterecek ve alınan kararlar, yapılan uygulamalarla beraber içeride bulunan üyelerin de Siyasi, dini, mezhepsel ya da ideolojik bir yan göstermemelerine özen gösterilecektir.
2. Yapılacak olan işler ve yürütülecek olan işleyişte herhangi bir etnik, dini ya da zihni gruba hakaret, aşağılayıcı söz ya da tutum/davranış içerisinde bulunulmayacaktır.
3. Ayrımcılık olarak anlaşılabilecek hareketlerle birlikte direkt ayrımcılık olan hareketler, sözler ve göstergelerden uzak durulacaktır. Ve bu tarz noktalarda tarafsızlığını ve net duruşunu sergilemeyen hiçbir kişi ya da kurum/kuruluşla aynı çatı altında bulunulmayacak ve onlarla iş yapmamaya özen gösterilecektir.
4. Milli, manevi ya da kültürel değerleri aşağılayıcı onları yok sayan, saygısızlık içeren durum ve duruşlarda bulunulmamaya özen gösterilecektir. Aynı özeni ve dikkati göstermeyerek toplumun huzurunu kaçıran grup ya da kişilerle iş birliği ya da ortaklık yapılmayacak ve onlardan uzak durulacaktır.
5. Simurg olarak,
  - a. Siyasi örgütler,
  - b. İdeolojik örgütler,
  - c. Terör yanlısı ya da bu anlayışa mahal verecek grup ve örgütler,
  - d. Dini yapılar,
  - e. Cemiyet ve cemaatlerle aynı düzlemde olmamaya özen gösterilecektir.Herhangi bir özel olayda ya da durumda her zaman kendi bağımsız çizgimizi korumaya dikkat edeceğiz.

## Yapısal Durum

Simurg bir sivil toplum kuruluşudur. Ve bu anlayış çerçevesinde politikalarını belirler ve yürürlüğe koyar. Sivil toplum olmanın getirdiği özel durum ve koşullarda merkezi ve hiyerarşik bir yapı kurmaktan imtina eder. Onun yerine daha yaygın ve daha hareketli, kabiliyet olarak daha atak davranabilen bir yapı oluşturmak Simurg ruhuna ve amaçlarına hizmet etme de işlevsel olacaktır. Bu bağlamda Simurg 'un hafızasında yer alan ve dikkat ettiği kavramlar şunlardır;

1. **Misyon odaklılık**, yaptığımız tüm faaliyetleri ve belirlediğimiz hedefleri Simurg olarak kurulma amacımıza uygun olarak belirliyor ve o doğrultuda ilerletiyoruz.
2. **Toplumsal tamamlayıcılık**, Simurg 'un tek başına bir sorunun üstesinden gelmeye çalışmasındansa toplum adına çalışan diğer sivil toplum örgütleriyle iletişim ve etkileşim içerisinde kalmasına odaklanıyoruz.
3. **Kitlesel fonlama**, sınırlı kaynaklara enerjimizin tamamını harcamak yerine daha sürdürülebilir olmak adına kitlesel kaynaklara ve fonlara yöneliyoruz.
4. **İletişim**, etkin bir iletişim modeli belirleyerek yaptığımız ve yapacağımız her konuyu buradan başlatıyoruz. Derdimizi insanlara aktarabilmeyi önceleyerek doğru ifadelerle doğru yerlere ulaşmak istiyoruz.
  - a. **Dijital iletişim**, Simurg olarak belirlediğimiz toplumsal sorun olan Eğitim yetersizliği ve Anadolu şehirlerinde bulunmaması durumuna

yönelik proje ve faaliyetlerimizi gerekli araçlar üzerinden dinlemeler yaparak oluşturuyoruz.

- i. **İnternet Dinlemesi**, çeşitli araçlar kullanarak insanların bizim yaptığımız proje alanlarında ilgilerinin nerelerde olduğunu tespit etmek için kullandıkları kelime ve tanım gruplarını dinliyoruz.
  - ii. **Sosyal Medya İzlemesi**, Kullanılan yaygın sosyal medya araçlarından ilgili olduğumuz noktalara yönelik yapılan paylaşımlar ve onların sıklıklarına bakıyoruz.
  - iii. **Rota oluşturma**, tüm bunlar ışığında kendi rotalarımızı belirliyor ve minimum eforla maksimum kazancı elde etmeye çalışıyoruz.
- b. **Yüz yüze iletişim**, Yaptığımız işlerin çoğu direkt sahada yapılan işler olduğu için insanlarla doğrudan temasa geçmek bizim için en etkin ve kullanışlı yollardan biri. Bunun için Halkla ilişkiler komisyonumuz görev yapmakta.
- c. **Kurumsal İletişim**, (Bkz. Kurumsal İletişim Politikası)

## Uygulanacak Metotlar

Simurg birçok alanda faaliyet göstermekte ve günden güne kapsama alanını genişletmektedir. Bu nedenle Simurg yaptığı ve yapacağı işlerde net ve ilerlemeci metotlar kullanmaktadır. Toplumsal bir kazanım ve net bir gelişime etki etmek isteyen Simurg'un uyguladığı metotlar bu bölümde bahsedilmiştir.

### 1. Yönetişim Metodu

Yönetim politikasının bu kısmında aslında Simurg olarak yönetmek fiili ve sonucunda oluşan etki grupları yönetilen ve yönetenden meydana gelmediğimizi ve bu noktada yönetişmek ve yönetişim metodunu kullandığımızı belirtmek gerekir.

Yönetişim, etkileşimin ön planda olduğu bir ilişkiler bütünü temsil eder ve "birlikte yönetmek" anlamına gelir. Katılımcı, paylaşımcı, tutarlı, sorumlu, şeffaf, hesap verebilir ve adil bir yaklaşımla karşılıklı etkileşime dayalı yönetim faaliyetlerini vurgulamak için kullanılır. Simurg olarak bizde yöneten ve yönetilen olarak iki kesimden oluşmaktansa yönetişen bir topluluk olmayı daha uygun görüyor ve bu metodun daha sağlıklı olduğunu düşünüyoruz. Bu metodun gereği olarak Simurg, ana karar alma mekanizmalarını şeffaf ve erişilebilir kılar.

Karar alma sürecine dahil olmak içinse bir üyenin yapması gereken iki şey vardır. İlki derneğin resmi olarak en üst karar alma organı olarak faaliyet yürüten Genel kurula katılmaktır. İkinciye her sene toplanan Anadolu kongresine katılımdır. Bu iki faaliyetle birlikte o sene içerisinde planlanan faaliyet ve yol haritalarına uyum sağlayacak kararlar üzerinde söz sahibi olabilir ve doğrudan yönetişime katkı sağlamış olur.

Yönetişim modelleri arasında Simurg, BM tarafından uluslararası sorunların birlikte çözümüne yönelik olarak geliştirilen iyi yönetişim modelini benimser. Bu yönetişim modelinin,

- Paydaşların ve vatandaşların katılımının güvence altına alındığı,
- Karar süreçlerinde ve harcamalarda şeffaflığın sağlandığı,
- Sorumluluk ve uzlaşya dayalı,
- Hukukun üstünlüğünün bir gereği olarak eşitlik ve adaletin tesis edildiği,
- Paydaşların eylemlerinden dolayı hesap ve cevap verebildiği,
- Halkın onlardan hesap sorabildiği,
- İletişim ve etkileşim üzerine kurulu,
- Etkinlik ve verimliliğin esas alındığı bu 8 ilkeyi benimsemektedir.

## 2. Ağ tabanlı örgüt modeli

Ağ tabanlı ya da ağa bağlı sivil toplum örgütü olarak tanımlayabileceğimiz bu modelde, temel odak noktası kurumu büyütmek ya da kurumsallaşmak değil, sunduğu değer önerisini ve bu değer önerisini sosyal etkiye dönüştürmek için yapacağı her türlü faaliyeti göstermektir. Geleneksel yapıların aksine sorunu tek başına çözmeye odaklanıp kendini merkeze koymak yerine ekosistem içerisinde sorunu ortadan kaldıracabilecek olan yapılarla beraber bir ağ kurmaya ve bu ağ sayesinde sorunu kökten çözmeye çalışır.

### a. Neden bu örgüt modeli

Hali hazırda bulunan örgüt ve kuruluşların incelenmesi sonucu açığa çıkan temel problemler vardır. Bunlar,

- **Katılım ve bilgi eksikliği:** dışsal ve içsel faktörlerden kaynaklanan sebeplerden ötürü STK'lar kendi görüşlerinde katı bir tutum olarak kendi kabuklarına sıkışıp, farklı görüşleri dikkate alan, değerlendiren ve kapsayan bir anlayıştan uzaklaşabilmektedir. Bu durum müzakereden ve uzlaşıdan uzak, diyaloga kapalı, iş birliği oluşturmada yetersiz bir hal alabilmektedir. Toplumdaki vatandaşlık bilinci ve örgütlenme kültüründeki eksiklikler, bireylerin bilgisizliği ve örgütlere karşı çekingen yaklaşımı da bir katılım problemi yaratmaktadır.
- **Geniş kapsama alanı:** Bazı STK'lar dış koşullara, çevresel etkenlere uyum sağlama çabası ile sorumluluk alanını kapasitesini aşan bir şekilde belirlediğinde, misyonundan ve hedeflerinden uzaklaşarak işlevsizleşmektedirler.
- **Profesyonizm ve rekabet:** STK'larda misyonun ve hedeflerin toplumsal değerler ve sorumlulukların çerçevesinde yerine getirilmesi gerekir. Bununla birlikte, kurumsallaşma baskısı, STK çalışanlarını profesyonelliğe itmektedir. Bir noktada, profesyonellik ile toplumsal sorumluluk arasındaki ayrım silikleşmekte ve STK'lar şirketleşme eğilimine girmektedir. Bu durum STK'nın toplumsal hedeflerinden uzaklaştırarak misyonuna odaklanmayı güçleştirmektedir.
- **Kurumsal kapasite ve kaynak yetersizliği:** Kurumsal kapasitenin güçlendirilmesi için olanaklar yaratılamaması, mevcut olanakları verimli bir şekilde değerlendirilememesi, misyon ve hedefler doğrultusunda kurumsal stratejiler geliştirilememesine yol açmaktadır.
- **Rekabet ve ortaklaşma eksikliği:** STK'ların kurumsal alanlarını savunmaları ve bu alanları diğer kurumlarla paylaşmamaları, aynı alanda çalışan diğer

organizasyonlar ile iş birliği ve iletişimin yetersizliği, deneyim ve bilgi Paylaşımının olmaması, tecrübelerin ve kazanılmış bilgilerin yeniden üretilmesine neden olmaktadır. Rekabet ve ortaklaşma kültürünün eksikliğinden ileri gelen bu durum zaman ve kapasite israfı ile sonuçlanmaktadır.

- **Örgüt içi demokrasi eksikliği ve yönetim zafiyetleri:** STK'lar örgüt içi katılım düzeyi genellikle tek yönlü enformasyon iletim düzeyinde kalmaktadır. Dayanışma, diyalog kurma ve birlikte yönetim düzeyi nadiren görülmektedir. Örgüt içi karar alma süreçlerine katılımdaki bu düşük düzey yönetim yapısında da zayıflığa ve zaafiyetlere sebep olmaktadır. STK çalışanları, şirket çalışanlarından farklı olarak sadece ücret motivasyonu ile değil, toplumsal sorumluluk ve idealleri doğrultusunda da çalışmaktadır. Katılım eksikliği STK çalışanlarının devamlılığının oldukça değişken olmasıyla sonuçlanmaktadır.

Olarak sıralanabilir. Hal böyle olunca Simurg olarak daha öncesinde dernek/vakıf ve benzeri STK'ların düştükleri bu handikaplara düşmeden en iyi metotla Simurg'u yürütmek ve geliştirmek istedik. Sosyal Ağ Tabanlı model sayesinde Simurg olarak gerçekleştirmek istediğimiz etki ve toplumsal katkılara en üst düzeyde fayda sağlamış olacağız.

#### **b. Ağ tabanlılığın gereksinimleri**

- Fayda alanları üretmek*, Simurg hem üyelerine hem de ona destek olan tüm diğer paydaşlarına fayda üretmeye odaklanmıştır. Ancak tek taraflı bir fayda üretmek sivil toplum anlayışına uygun olmayacağı ve Simurg'un metodolojisiyle uyuşmayacağı için fayda kümeleri üretmek. Ve bu küme içerisinde Simurg dahil olmak üzere bulunan tüm gruplara ve alanlara fayda çıkarmayı benimsedik. Aynı zamanda Ağ Tabanlı bir oluşum olabilmek adına olması gereken bir noktadır.
- Bilgi paylaşımı*, sivil toplum olarak kâr amacı gütmeyen ve herhangi bir maddi kaygısı olmadan yaptığı işleri halka arz eden bir oluşum olarak Simurg bilgi paylaşımını hem kendi için hem bünyesinde bulunan bireyleri için hem de diğer Sivil Toplumda iş yapan oluşumlar için desteklemektedir.
- Kendi kendine örgütlenme*, Simurg paydaşların birbirleriyle konuşarak fikir üretebildiği konuşmaları kolaylaştırarak ve örgüt organizasyonlarının altından kalkamayacağı işleri ağın nasıl yürütebileceğini göstermektedir. Bu süreçten ortaya çıkan proje fikirlerinin, paydaşların zaman ve kaynak kapasiteleri ölçüsünde uygulanabilir olma olasılığı vardır.
- İş yansıtma*, Üyeler arasında güven inşa ederek. İnsanların birbirlerini profesyonel ilişkilerin olarak sağladığından daha fazla, daha derinden tanıyabilecekleri ortamlar ve diyaloglar geliştiririz. İnsanların birbirlerinin yaşamları hakkında daha fazla bilgi sahibi olmasını sağlayacak geziler, etkinlikler ve karşılaşmalarla onları alışıldık etki alanlarından çıkartan aktiviteler tasarlayarak Simurg ruhuna katkıda sağlarız.

### 3. Proje Bazlı Olarak Geliştirilecek Olan Metotlar

#### a. Değer Önerisi Metodu

Bildiğimiz gibi misyon, bir organizasyonun varlık sebebini açıklamasıdır. Biz neden varız? Ne yapıyoruz? Kime hitap ediyoruz? gibi soruların cevapları. İyi bir misyon ifadesi, kurumun varlık sebebini, faaliyet alanını, sunduğu hizmetleri tanımlar. Bu çerçevede misyon, bir sivil toplum örgütünün kendini toplumsal ilişkiler içinde konumlandırmasıdır. Örgütler özellikle oluşum aşamasında belirledikleri misyonlar, çevresel koşullardan ve örgüt yapısının karmaşıklaşmasıyla, örgütün hedeflerinde oluşan değişimleri yansıtamazlar. Giderek misyon, örgütün tüzüğünde yazılı kalan statik, işlevsiz, ölü bir cümleye dönüşür.

Dijital iletişim çağında kullanıcılar büyük bir veri akışı içinde yaşarlar. Farklı talep ve beklentileri olan birçok kişi ve organizasyondan gelen mesaj bombardımanı altında olan kullanıcılar birçok mesajı önemsememe, karmaşık gelen mesajları göz ardı etme eğilimindedirler. Bu sebeple topluma ulaştırılmak istenen mesajların çok daha özenli, basit, kolay anlaşılır ve kısa olmasına özen gösterilmelidir. Bu da yetmez, özellikle sivil toplum alanında mesajların hedef kitleye sadece anlaşılır değil, belirli duygu ve düşünceleri uyandırıcı etkisi olmasında beklenir. Bir sivil toplum örgütünün topluma ulaştıracağı en temel mesaj ise onun misyonudur.

Değer önerisi kavramı ise, günümüzde misyon kavramı yerine daha fazla tercih edilir olmuştur. Bunun sebebi, değer önerisinin, misyon gibi organizasyon merkezli bir düşünceden, hedef kitle merkezli bir düşünceyle oluşturuluyor olmasıdır. Biz neden varız yerine biz kimlerin yararına çalışıyoruz sorusu öne çıkar. Ne yapıyoruz sorusu, toplum için ürettiğimiz değer nedir, toplumda hangi kesimlerin sorunlarını çözüyoruz, ihtiyaçlarını karşılıyoruz şeklini alır. Bu basitçe örgüt merkezli bir yaklaşımdan toplum merkezli bir yaklaşıma geçiştir. Üstelik değer önerisi sadece organizasyonun varlık sebebini açıklayan bir cümle olmaktan çıkar, örgütün faaliyetlerinin, etkinliklerinin, dijital varlıklarda yer alan mesajlarının, kampanyalarının vb. bir parçası haline gelir. Sürekli gözden geçirilen, yenilenen, canlı bir hal alır. Sadece örgütün tüzüğünde ya da web sitesinin hakkımızda bölümünde yer alan bir cümle olmaktan çıkar; örgütün tüm faaliyetleri içine yerleşir.

Değer Önerisi, bir örgütün kimler için çalıştığını, toplumdaki hangi problemlere çözüm aradığını, ortaya koyduğu temel ihtiyaçları, paydaşlarını ve yararlananları tanımlar. Paydaşların ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik faaliyetlerini ifade eder. Değer önerisi paydaşlara hitap etmelidir. Bu da örgütün paydaşlarını iyi tanımasını gerektirir. Simurg olarak paydaşlarımızı Analizler vasıtasıyla tanıyıp onlara uygun ve her proje bazında ayrı ayrı değişim önerileri oluşturarak dah nokta atış yapma amacı taşımaktadır.

#### b. Değişim Teorisi Metodu

Vizyon, bir organizasyonun geleceğe bakışını anlatır. Organizasyonun isteklerini, beklentilerini, hayallerini ifade eder. Misyon bir organizasyonun ne olduğu sorusuna bir cevap ise vizyon da ne olmak istediğidir. Vizyon salt bir hedef değil bir hayaldir. Ancak ulaşılamaz, uçuk bir hayal değildir, ulaşılabilir bir hayaldir. Organizasyonun gelecekte kendini nerede gördüğü ya da nasıl bir dünyada var olmak istediği ile ilgilidir. Vizyon, paydaşları hedefleri gerçekleştirmek için bir araya getirecek, motive olmasını sağlayacak, etkili ve

verimli bir şekilde çalışmalarına sebep olacak bir heyecan yaratmalıdır. Akılda kalıcı ve güvenilir olmalıdır,

Tıpkı misyon gibi vizyon da STK'yı diğerleri arasında farklılaştıran, genel hedeflerini kamuoyuna ifade etmesi açısından en önemli araçlardan biridir. Örgütün ideal geleceği nedir? Örgüt paydaşları tarafından nasıl algılanmak istiyor? Vizyon bu sorulara cevap verir nitelikte olmalı. Sivil toplum kuruluşunun hedeflerini, hedef kitlesini (paydaşlarını), faaliyetlerini, organizasyonunu yönetim modelinin belirlenmesinde çok temel bir işlevi olan, misyon gibi vizyon da, örgütlerin kurumsal dökümanlarının tozlu sayfalarında kaybolmaktadır.

Son yıllarda sivil toplum alanında kullanılmaya başlanan yeni bir kavram “değişim teorisi” misyon ve vizyonun yeni bir bakış açısıyla yeniden ele alınmasını sağlamıştır. Değişim teorisi, misyon ya da vizyon yerine kullanılan bir kavram değil, misyon ve vizyon ile örgütün faaliyetleri arasında nedensel ilişkileri kuran bir düşünme yöntemidir. Değişim Teorisi, ele alınan bir toplumsal sorun ile onu çözmek için kullanılan stratejiler arasındaki ilişkiyi, bu stratejiler doğrultusunda yapılacak faaliyetlerin olası risk ve faydalarını ve bu faaliyetler sonucunda ulaşılması düşünülen orta ve uzun vadeli sonuçları anlamaya yardımcı olur. Böylelikle misyon ya da değer önerisi ile vizyon ayakları yere sağlam basan, sürekli gündemde tutulan ve güncellenen, canlı ve işlevsel bir hal alır. Simurg'un tüm faaliyetleri belirledikleri vizyona ulaşmak için değer önerilerini gerçekleştirmek üzerine bina edilir. Değişim teorisinin oluşturulması katılımcı, işbirlikçi bir süreçtir. Toplumsal sorunun tüm paydaşlarının bu değişim teorisinin oluşturulmasında (ve uygulanmasında) yer alması gerekir.

Paydaşları bir araya getirerek, ortak hedeflere doğru ortak bir yol tanımlanarak, paydaşların rollerini anlaması ve böylece ilgili taraflar arasında sahiplik duygusunu geliştirmeyi amaçlar. Değişim Teorisinin kilit bir unsuru varsayımların tanımlanmasıdır. Bu varsayımları analiz etmek ve konuşmak, potansiyel riskleri anlamaya ve planlamaya da yardımcı olur.

#### **4. Paydaş Analizi**

- a. Birincil Paydaş
- b. İkincil Paydaş
- c. Üçüncül Paydaş

#### **5. Segmentasyon Çalışması**

- a. Hedef Kitle Segmentasyonu

#### **6. Anlama Çalışmaları**

Bundan sonraki süreçte yapılacak olan kampanyalar, oluşturulacak olan önermeler ve faaliyete geçecek projelere başlamadan yapılması gereken tedbirler ve yönlendirmeler olacaktır. Bu çalışmaların tamamı “Anlama Çalışmaları” kapsamında değerlendirilecek olup sonrasında atılacak adımlara referans ve yönlendirme kaynağı olarak kullanılacaktır. Bu adımları dijital ve analog araçlar olarak ikiye ayırabiliriz. Sanal ortamda yapacağımız anlama faaliyetleriyle gerçek zamanlı yapacağımız anlama faaliyetleri bir araya gelerek bir bütünlük oluşturacaktır.



- a. “Google” İzlemeleri
  - i. “Analtiycs”

“Google Analtiycs” kullanılarak yapılacak olan dinleme ve anlama çalışmalarında projenin ana hatlarının toplumdan ilgi görmesi, ana sorun hatlarına temas edip etmediği, temel bir hak savunuculuğu olgusuna desteği ve getirdiği çözüm teorisi&değer önerisi ön çalışmaları yapılacak ve proje buna göre yönlendirilecektir.

- ii. “Trends”

Google üzerinden insanlar arasında yaygın olan arama faaliyetlerini takip edeceğimiz tuğul.

- b. Canlı Dinlemeler
  - i. Üye Yorumları
  - ii. Anketler
  - iii. Organizasyon Değerlendirme Formları

## **7. Hedef Belirleme Süreci**

- a. Aylık Planlamalar
  - i. 3 Aylık Yol Haritası (III.Genel Kurulda Paylaşılacaktır.)
  - ii. 6 Aylık Yol Haritası (Daha sonra açıklanacaktır.)
  - iii. 12 Aylık Yol Haritası (Daha sonra açıklanacaktır.)

## **8. Haritalama (Eğitimi verilecek ve içerik orada paylaşılacaktır.)**

- a. “Web” Taramaları
- b. “Sosyal Ağ” Analizi
- c. Kavramsal Haritalama

*\*Bu Yönetim Politika Belgesi temel gereksinimleri karşılamak üzere ve Genel Kurulda üyelerimizin anlaması adına var olan haliyle paylaşılmıştır. Süreç içerisinde güncellenecek ve geliştirilecektir. Gelişmelerle beraber tekrar paylaşımları yapılacaktır.*