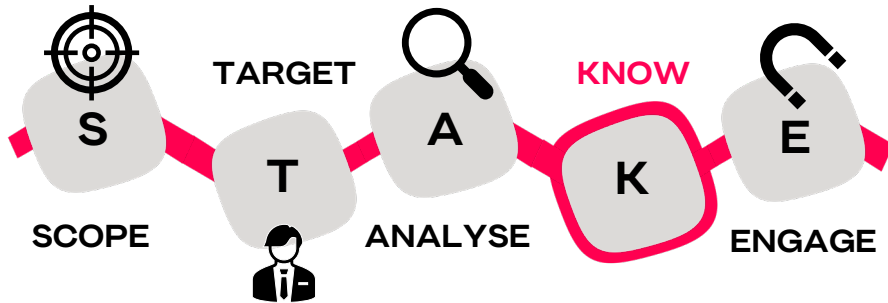


# KNOW: ONDERZOEK HET PERSPECTIEF VAN JE STAKEHOLDERS



**'Know':** in deze fase onderzoek je het perspectief van je stakeholder, waardoor duidelijk zal worden wat bovenaan op de prioriteitenlijst van hun (verborgen) agenda staat.

De volgende pagina helpt je met het in kaart brengen van het perspectief van je stakeholder. Je maakt hier als het ware een 'stakefolder'.

→**SPARK**← Print deze pagina's zodat je de tool optimaal kan gebruiken.

**STAP 01 |** Selecteer een stakeholder.

→**SPARK**← Start bij je meest belangrijke stakeholder(s). Uiteraard kan je dit verder uitbreiden, maar iedere betrokken partij onder de loep nemen zal qua tijdsinvestering waarschijnlijk niet realistisch zijn.

**STAP 02 |** Ga in gesprek: Hoe een stakeholder naar je project kijkt zal niet altijd onmiddellijk duidelijk zijn. Initieer 1-op-1 gesprekken om actief hun perspectief te onderzoeken.

→**SPARK**← Tijdens de training 'Stakeholding' leer je de noodzakelijke technieken om alles uit zo'n gesprek te halen.

- Schrijf je via onze website in op het open aanbod
- Deze training organiseren voor je team of organisatie? Let's Talk: [info@kenaz.org](mailto:info@kenaz.org)

Vanaf nu kan je op de volgende pagina de verzamelde info samenbrengen.

**STAP 03 |** Noteer informatie die je stakeholder je rechtstreeks verteld heeft.

**STAP 04 |** Integreer in je onderzoek ook informatie over verborgen agenda's

→**SPARK**← Inspiratie hiervoor op pagina 3

**STAP 05 |** Noteer op je stakefolder ook informatie over persoonlijkheid waar je best rekening mee kan houden.

→**SPARK**← De nodige informatie verzamelen is een eerste deel van het werk. Je zal pas écht buy-in creëren als je in je gedrag en argumenten ook zichtbaar maakt dat je rekening houdt met wat voor je stakeholder belangrijk is.

In de laatste stap van het 'STAKE-model' (Engage) vertalen we dit verder in interventies.



Stakeholder:



STAP 03 | Directe informatie

Wat is voor hem/haar belangrijk?

Welk doel wilt hij/zij bereiken?

Op welke punten is hij/zij al mee?

Waar ziet hij/zij nog pijnpunten?



STAP 04 | Indirecte informatie en irrationele drijfveren



STAP 05 | Persoonlijkheid





## Indirecte informatie

- Wat is de aard van het werk van de sleutelfiguur en wat is van essentieel belang om in dit werk succesvol te zijn?
- Met welke verwachtingen van anderen heeft de sleutelfiguur te maken? Op welke punten wordt je sleutelfiguur afgerekend?
- Wat is de cultuur van de afdeling waartoe je stakeholder behoort?
- Wat staat momenteel bovenaan de prioriteitenlijst?
- Op welke eigenschappen van andere mensen wijst iemand regelmatig?
- Wat zijn onderwerpen waar de sleutelfiguur het vaak over heeft zonder dat ernaar gevraagd werd?
- Wat zijn de eerste vragen die je stakeholder stelt bij een nieuw voorstel?

## Irrationele drijfveren

- Kunnen scoren bij wie er voor hen toe doet (managers, medewerkers, peers, derden)
- Loyaal zijn aan individuen en groepen
- Consequent zijn t.a.v. vroeger aangegane engagementen en reputatie willen hoog houden
- Het eigen territorium verdedigen en zo mogelijk uitbreiden
- Winnen van rivalen
- Sociale status behouden bij hun peers
- Zorg dragen voor hun 'baby's' of hun dada's
- Waar ze mee worstelen, wat hun grootste onzekerheid is

