

Reflectieverslag RVO Duurzaam Door

DE WAARDE VAN AMBASSADEURSKRACHT IN DE PUBLIEKE ARENA



Solide versnellen naar een veerkrachtige overheid

27 november 2020

De toekomst vraagt om iets anders



THE GLOBAL GOALS
For Sustainable Development

2030



'We need to go faster'



[State of the Union EU 2020](#)

Minute :27.30 – 33

Onderzoek voor RVO Duurzaam Door

Dit onderzoek verricht AmbassadorWise in opdracht van Duurzaam Door, in naam van Tessa de Haas.

Het doel van het onderzoek is om een artikel op te leveren met inzichten, die zijn opgedaan in de vele 5-O projecten waarin AmbassadorWise de afgelopen jaren actief is geweest. De analyse gaat over 12 opdrachten uit de periode 2013-2020. Er zijn er meer geweest, maar deze selectie geeft al veel inzichten.

Zoals de projecten bijzonder waren om te draaien, zo was ook de analyse ervan bijzonder. Het bleek een verrassende reis met heldere inzichten. De opbrengst is meer dan een artikel en zal zelfs leiden tot nieuwe bedrijfsontwikkeling.

Naast deze presentatie is er een verkort artikel beschikbaar en een uitgebreid werkdocument van 70 pagina's.

“De ervaring van AmbassadorWise is uniek. Geen partij is zo bezig met de menselijke factor in transformatie rondom de Werelddoelen. Daarmee van waarde om met elkaar van te leren” - Tessa de Haas



Beeld / impressie van de opdrachten

7 aandachtspunten voor de toekomst

1. Overheid heeft een sterkere, andere rol te spelen in de transformatie naar een Nieuwe Economie : o.a. in slimme netwerken.
2. Versnellen is noodzakelijk om de doelen van de samenleving en daaraan gerelateerde overheidsdoelen tijdig te kunnen realiseren.
3. De sleutel tot versnellen ligt in het organiseren van meer veerkrachtige overheid in aanvulling op de rol van een doelmatige overheid
4. Dit vraagt van 5-O-initiatieven dat er gewerkt wordt aan het vermogen om te kunnen transformeren door een andere strategische oriëntatie, bewustzijn van en kunnen omgaan met marktransformaties en collectieve gedragsverandering.
5. Het vermogen tot omgaan met transformatie bestaat uit het ontwikkelen van een combinatie van persoonlijke en systemische eigenschappen:
 1. Persoonlijk: Kritische vaardigheden zoals ondernemend en adaptief en 'agile' werken, omgaan met dilemma's en werken met stevigheid vanuit een sterk persoonlijk en collectief kompas. Daarmee kan men keuzes maken in complexe krachtenvelden.
 2. Systemisch: Het kunnen organiseren van randvoorwaarden om te kunnen transformeren en het adaptief begeleiden van het transformeren zelf binnen de markttransformatiedynamiek. Oplossingen vindt men op een ander niveau dan het probleem.
6. De belangrijkste rol voor de overheid ligt in fase 1 van de transformatie: beginnende initiatieven helpen om te ontstaan en verder te helpen naar een volgende fase in de transformatie en vanuit visie door fase 2 heen te helpen. Drie zaken zijn daarbij relevant:
 - a) te borgen dat de strategische oriëntatie van een initiatief vanuit stewardship handelt en transformatievermogen heeft
 - b) een grondige selectie te maken in de vele (teveel) fase 1 initiatieven op basis van de succesfactoren : wie heeft potentie?
 - c) deze tot een effectieve interventie naar/door fase 2 helpen leiden (faseren), en daar de markt de lead laten overnemen.
7. Rijksfinanciers hebben een kritische rol, die breder is dan op dit moment wordt ingevuld. Deze kunnen zij alleen vervullen als zij ook zelf voldoende collectief transformatievermogen hebben. Dus zowel op niveau van initiatieven in de eerste fase als de overheid zelf. Het is van belang om naast de juiste financiële incentives op de juiste momenten ook bij te staan met visie, endorsement en netwerk.

Vragen uit de praktijk

Wat leeft er in de praktijk?

1. Hoe krijg ik mensen mee in onze programma's?
2. Hoe organiseer ik de verandering die nodig is voor de transitie opgaves (efficiënt)?
3. Wat kunnen (onze) ambassadeurs (meer) doen?
4. Hoe te werken aan de kloof tussen beleid en uitvoering?
5. Hoe krijgen we meer pro actieve mensen in onze organisatie?

Wat is opvallend?

1. Er wordt niet actief gevraagd om transformatie door (potentiele) opdrachtgevers
 - zodra we daarover in gesprek gaan, blijkt het thema te passen bij de behoefte en valt veel op zijn plek
2. Vaak wordt in beginsel gevraagd naar klassieke en losse interventies met korte termijn impact (workshop, congres). Na gesprek wordt men het eens dat een interventie onderdeel is van een proces.
3. Individuen zijn vaak drijvende kracht achter de opdracht, niet de formele functie



“If we don't name the goal, how can we possibly achieve it” Paul Hawken

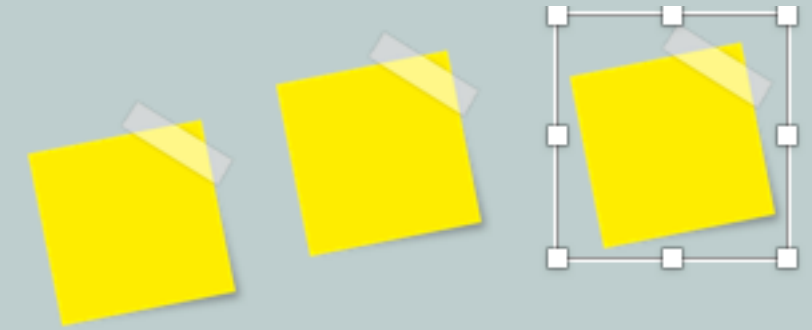
“Wat doen de pioniers in de Nieuwe Economie,
waardoor zij succesvol zijn?”

WERKEN MET DE KRACHT VAN AMBASSADEURS

*Wie zijn het?
En wat DOEN zij?*



12 Veerkrachtige verhalen



12 ambassadeursverhalen
Initiatieven tussen 5-O's



De toekomst vraagt om veerkrachtige ambtenaren

‘Managers van en professionals in overheidsorganisaties zijn eerst en vooral dienders van het publieke belang. Het zijn ‘stewards’. (...) Het wantrouwen verbonden met de belangentegenstelling tussen een principaal en een agent (en daarmee ‘contractsturing’) moet veel meer naar de achtergrond worden gedrongen, terwijl condities die een gelijkgerichtheid op publieke waarden en ambities bevorderen, op de voorgrond moeten staan. De condities moeten dus een ondersteunende sfeer creëren en bevorderen. (...) De condities moeten reflexiviteit bevorderen.

[Oratie Vosselman VU, december - 2011, p. 7, 10](#)

Er is behoefte aan een andere aanpak, die meer verbindend is en waarin samen met burgers en organisaties kan worden opgetrokken

[Raad voor Openbaar Bestuur - 2015](#)

Er ontstaan in energieke samenleving nieuwe verdelingsvragen, die de representatieve democratie, de rechtstaat en grondbeginselen van een goede eerlijke samenleving onder druk zetten. Let wel, met ‘onder druk’ bedoel ik niet dat het ‘ten koste gaat van’, maar dat de bestaande mechanismen om bijvoorbeeld gelijke behandeling te garanderen niet goed meer passen. We willen allemaal dat initiatieven ruimte krijgen, ook als dat wettelijk niet kan. Maar hoe we dat doen en hoe principes als rechtsgelijkheid en rechtszekerheid dan geborgd blijven is een vraag waarop we het antwoord nog niet weten. Volgens sommigen ligt dat antwoord niet bij de overheid, maar in maatschappelijke vormen van democratie, in de energieke samenleving zelf. Ik denk zelf van niet. Volgens mij is het een opgave voor de overheid om de kernwaarden van goed bestuur te herinterpreteren voor de realiteit van de energieke samenleving. Ook daar zie ik dus een grote opgave voor het openbaar bestuur, die uiteraard moet meebewegen met de maatschappelijke oplossingen die rond deze thema’s verder worden ontwikkeld.

[Herman Tjeenk Willink – Groter Denken, Kleiner Doen - 2018.](#)

We have it all and it our responsibility to make it happen.

It is not just environmental or economic project
it needs to be a new cultural project for Europe.

[Ursula von der Leyen – EU State of the Union 2020 NextgenerationEU](#)

Hoe: Van droge doelen naar visie en veerkracht



THE GLOBAL GOALS
For Sustainable Development

2030



Transformatiekenmerken:

1. Stewardship oriëntatie
2. Adaptiviteit in 'golven'
3. Vanuit gedeelde opgaves
4. Werken met 10 succesfactoren

Analyse praktijkverhalen 1/4

Table I Essential differences between the instrumental and stewardship strategic orientations

Indicators	Instrumental strategic orientation	Stewardship strategic orientation
Focus	Company is central	Connection with issues in society is central
Motivation	Restricted to financial criteria	Encompassing also non-financial criteria
Commitment	Commitment is depending on external forces	Commitment based on passion, dedication and care
Creation of support	Developing a policy, communication and rewarding good results	Emphasizing relevance and giving space and support to people with ideas inside and outside the company
Communication	Communication about actions and results	Communication also about motivations, concerns and dilemmas

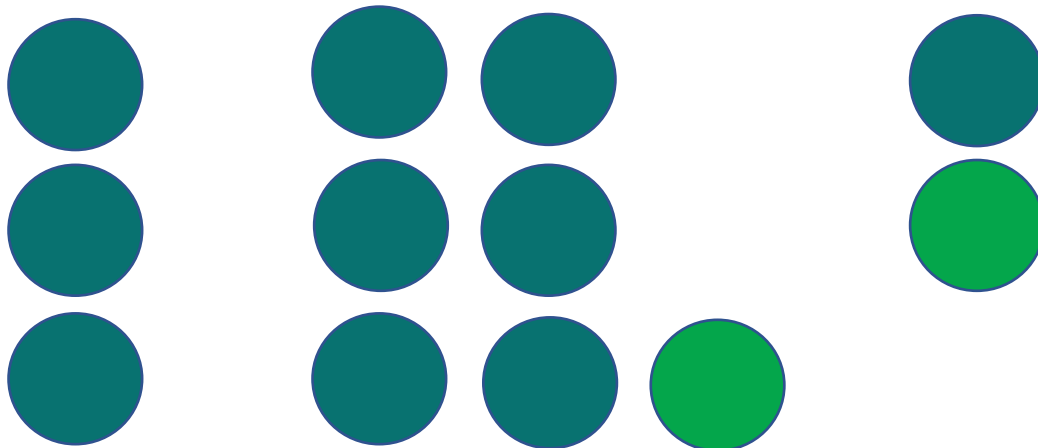
Source: [Nijhof and Jeurissen \(2012\)](#)

In deze analyse staan de projecten geordend aan de hand van een model over strategische oriëntatie. De plek in het model geeft aan waar het zwaartepunt van de activiteit in het project ligt.

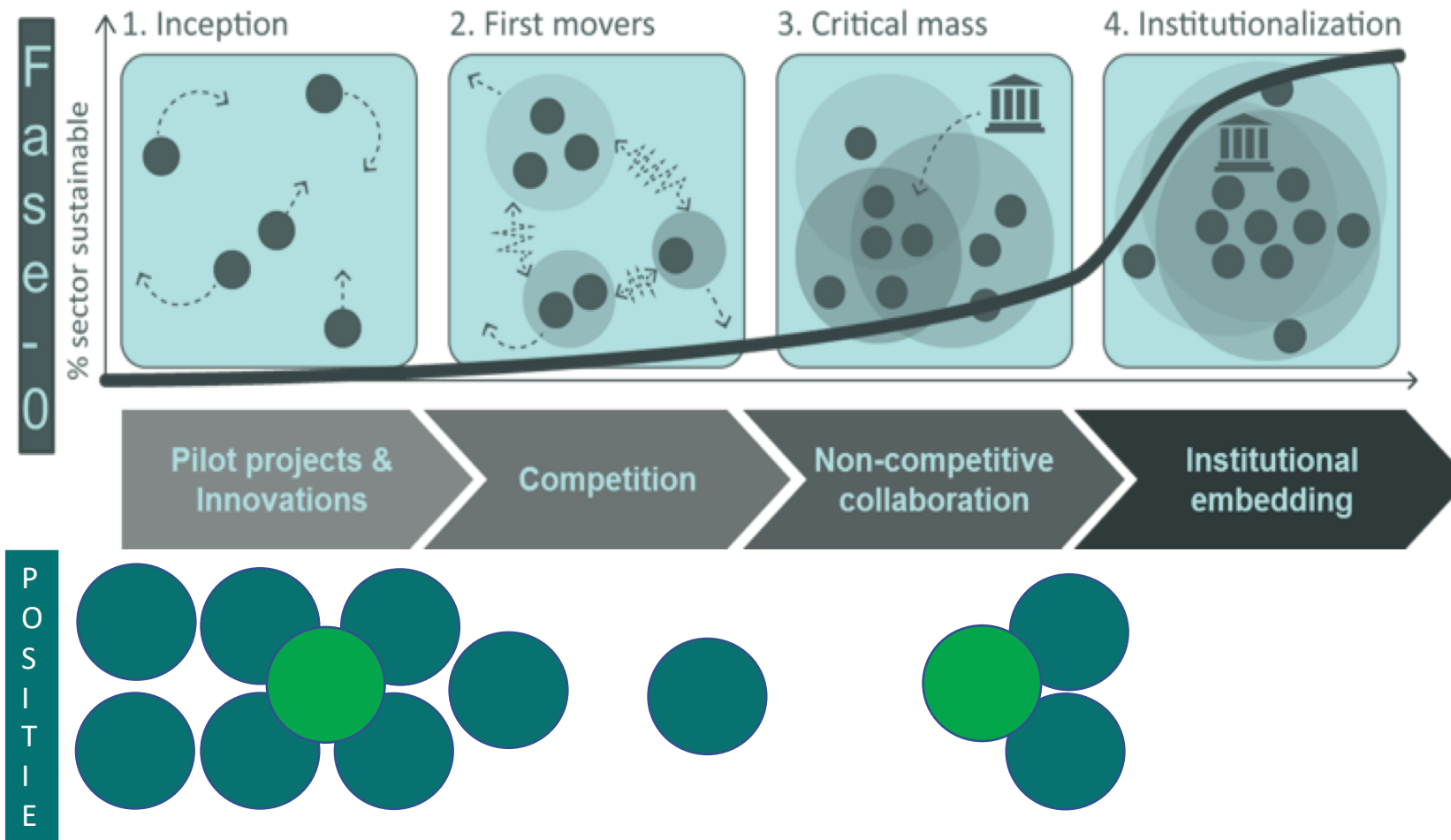
Bevindingen

- Meerderheid heeft instrumentele oriëntatie. Enkele initiatieven beginnend stewardship georiënteerd.
- Deel initiatieven ontbeert strategische oriëntatie en zicht op gezamenlijke meervoudige waarde.
- Op onderdelen levensvatbaarheid voor een stewardship oriëntatie: namelijk er zijn altijd ambassadeurs, mensen die iets willen.
- Er is behoefte aan systeem- en leefwereld bij elkaar brengen en daarin ruimte te bieden
- Alleen is niet altijd bekend : hoe dan?

P
O
S
I
T
I
E



Analyse praktijkverhalen 2/4



In deze analyse staan de projecten geordend aan de hand van een model over markttransformaties. De plek in het model geeft aan waar het zwaartepunt van de activiteit in het project ligt.

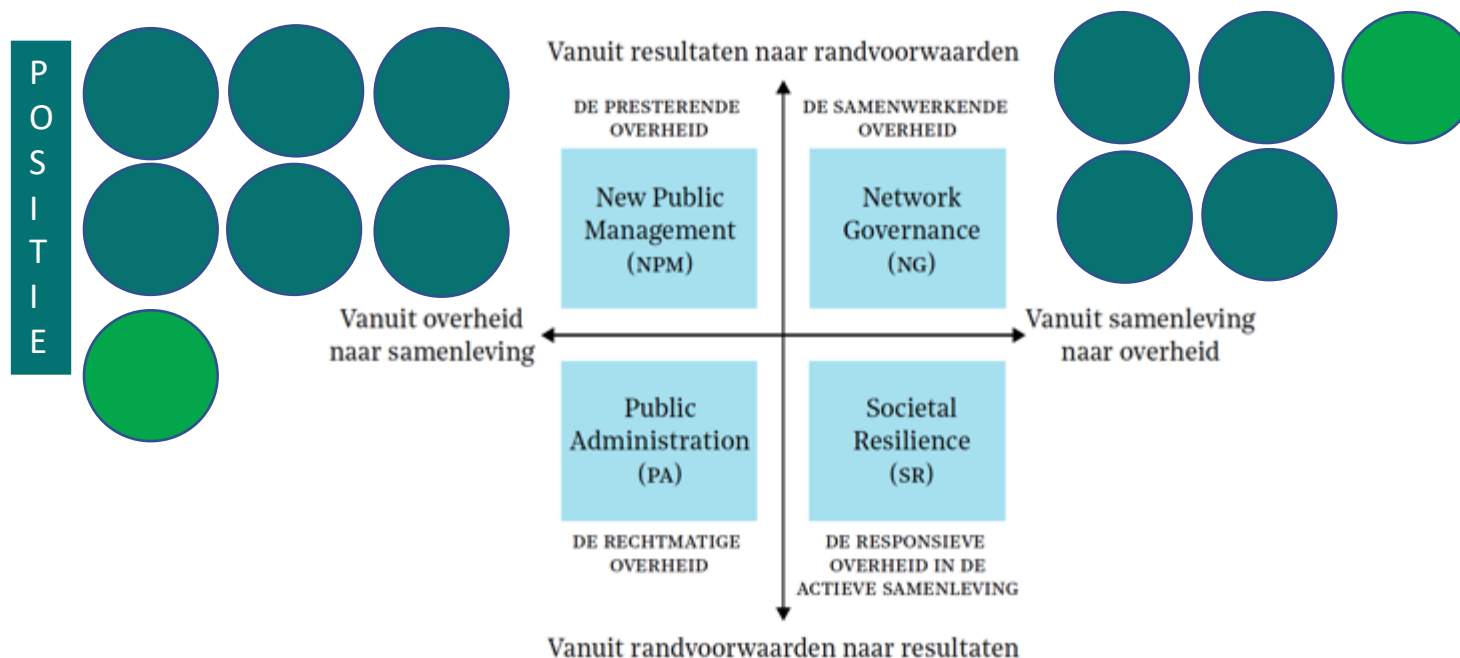
Bevindingen

- Meerderheid bevindt zich in Fase 1
- Fase 1 is erg vol – te vol?
- Fase 2 en 3 is relatief leeg
- De overheid houdt beperkt rekening met de fase van transformatie in het opstellen van beleid en wat nodig is om te faseren.
- Projecten zijn niet ingericht op doorontwikkeling naar fases.
- Beperkte rolverdeling in fases.
- Financiers uit overheid en bankwezen kunnen bijdragen aan opschalen
- Experts (te) kleine rol in vroege fase

Source: market transformation model, Simons e.a. (2011/2020)

Analyse praktijkverhalen 3/4

In deze analyse staan de projecten geordend aan de hand van een model uit Opgavegericht werken. De plek in het model geeft aan waar het zwaartepunt van de activiteit in het project ligt.



Bevindingen

- Meerderheid projecten werkt van binnen naar buiten
- Minderheid projecten werkt van buiten naar binnen
- Meerderheid projecten werkt vanuit randvoorwaarden, vaak niet-integraal gestelde instrumentele doelen
- Stewardship oriëntatie in aanpak ontbreekt grotendeels
- Er wordt bijna niet vanuit randvoorwaarden op output gestuurd.
- Men vindt het lastig om gewenste effecten van een project te benoemen, laat staan per stakeholder of in voorstelbaar gedrag. Hoe kan je er dan op sturen?

Source: Vier vormen van overheidssturing. Figuur 1 Van der Steen et.al.2014

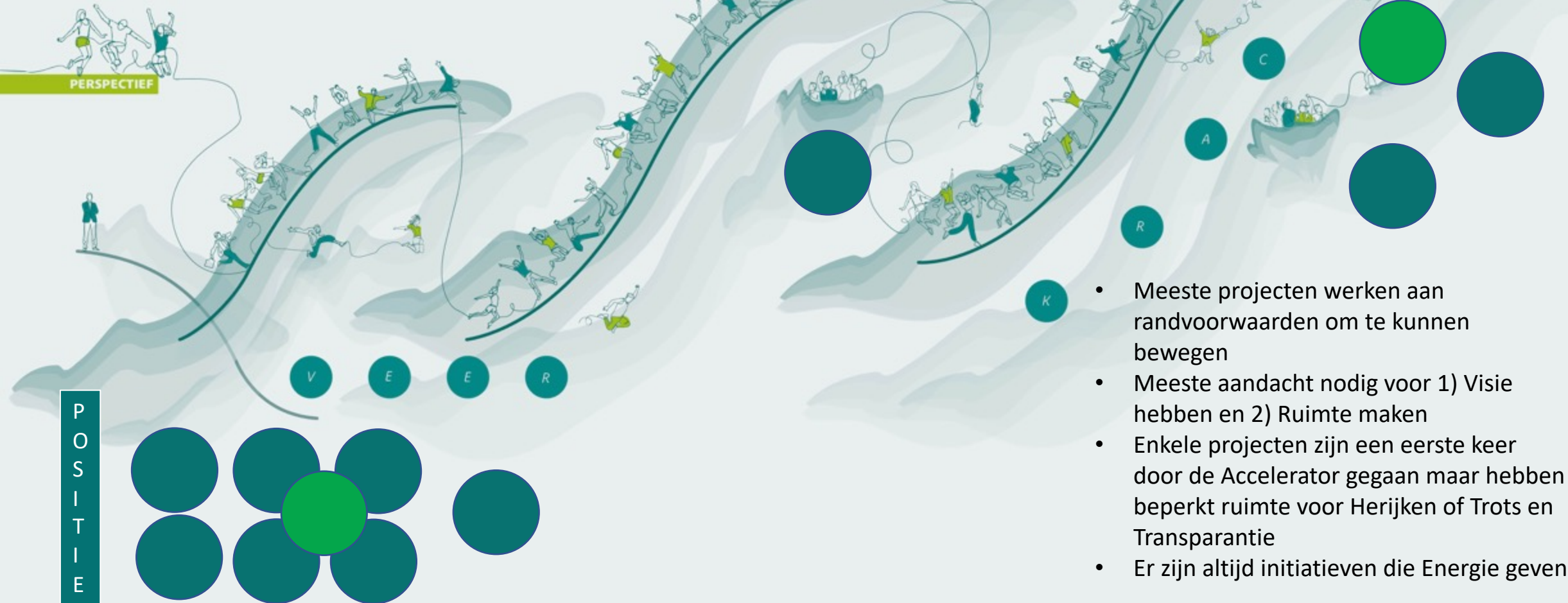


THE GLOBAL GOALS
For Sustainable Development

2030

Analyse praktijkverhalen 4/4

In deze analyse staan de projecten geordend aan de hand van het Veerkrachtmodel. De plek in het model geeft aan waar het zwaartepunt van de activiteit in het project ligt.



10 SUCCESFACTOREN

1

Visie hebben | Kunnen verwoorden waarom en waartoe de beweging dient. Maatschappelijk perspectief blijkt de voorwaarde voor succes



2

Ecosysteem creëren | Gezamenlijk in beeld hebben wie in beweging is en waar deze beweging te beïnvloeden



3

Energie geven | Weten waar mensen zich reeds positief en proactief inzetten voor de verandering - die groep werkt aanstekelijk



4

Ruimte maken | Gebruik maken van momenten en middelen die al beschikbaar zijn om verandering vorm te geven en beweging te versterken en waar nodig interventies toevoegen



5

Kompas formuleren | Tot een voorstel en gedeeld beeld komen van de gewenste situatie, weten wat de huidige situatie is en welke waarden relevant zijn



6

Rollen verdelen | Met elkaar afstemmen wie welke waarde toevoegt in het geheel vanuit meervoudig perspectief: functie, belang, ambitie en motivatie



7

Actie met ambitie definiëren | Weten wat je binnen je eigen invloedssfeer maar buiten je comfortzone wilt bereiken



8

Community bouwen | Met andere ambassadeurs aan de slag: van elkaar leren, de ander stimuleren en de kracht van het netwerk weten te benutten waar nodig



9

Horizon herijken | Tussentijds gezamenlijk vaststellen of je individueel en collectief nog op koers ligt. Successen worden gevierd



10

Trots en transparant zijn | Trots delen en anderen laten zien waar vooruitgang wordt geboekt, successen zijn behaald of mislukkingen tot verbetering hebben geleid



Analyse per succesfactor

Sterk

Kans

Aandacht

		1 Provincie & Rijk	2 Gemeente	3 5-O Regio	4 Provincie	5 Gemeente	6 Dorp	7 Provincie Gemeente	8 5-O Provincie	9 Wetenschap	10 5-O landelijk	11 Onderwijs	12 Onderwijs
V	Visie hebben	V	V	V			V	V	V			V	V
E	Ecosysteem in kaart	E	E	E		E			E				E
E	Energie geven			E	E	E			E				E
R	Ruimte maken	R	R	R	R	R	R	R	R				R
K	Kompas formuleren		K	K	K	K	K	K	K			K	K
R	Rollen verdeeld	R	R	R			R		R				
A	Actie met Ambitie definiëren							A	A	A			A
C	Community bouwen								C	C		C	C
H	Horizon Herijken								H	H			H
T	Trots & Transparant				T				T	T	T		T

Analyse per succesfactor

		Aandachtspunt	Kans
V	Visie hebben	• Structureel ontbreken gedeelde voorstelbare visie op toekomst (horizon 3) • Laag besef van strategische oriëntatie • Laag transitiefase bewustzijn	• Visie geeft handelingsperspectief en energie • Richtinggevend voor omgaan met complexiteit • Gedragscomponent en waarden benoemen als onderdeel van visie is sleutel tot integraliteit
E	Ecosysteem in kaart	• Weinig oog voor gewenst gedrag en effecten per stakeholder • Geen tijd voor gemaakt • Consultancy: geacht als acquisitiefase	• Ontrafeling van complexiteit • Bepalen van volgorde inzet middelen • Handelingsperspectief voor volgende fase • Ruimte voor transformatie expertise in deze fase
E	Energie geven	• Vaak al veel mensen of kiemen actief • Veel zijn ze niet gekoppeld ondanks hetzelfde doel >> frustratie • Innovatiescepsis : alweer een kiem	• Versnellen door erkennen van beweging • Kansen om lijn te bouwen tussen bestaande initiatieven i.p.v. een nieuw initiatief • Snel opvolgen en persoonlijk leiderschap helpt
R	Ruimte maken	• Budgetten worden als beperkend ervaren (zonder dat dat per se zo is) • Los van de kern : aparte programma's • Duurzaamheid is besmet woord • Ruimte ontbreekt voor adaptief proces	• Buiten hokjes denken biedt grotere portemonnee (maar wie doet dat dan?) • Transitie en transformatie integraal agenderen • Endorsement o.a. van UN/duurzame ontwikkeling • Herkenning van beweging helpt ruimte te maken

Analyse per succesfactor

		Aandachtspunt	Kans
K	Kompas formuleren	Er is in geen enkel project aandacht voor een persoonlijke identiteit of collectieve identiteit. Deze factor wordt niet benut. Als wel dan is er onbegrip.	Het formuleren van motieven, waarden en drijfveren om het communicatief vermogen te stimuleren en om kunnen gaan met dilemma's versterkt het vermogen om te kunnen bewegen in complexe omgevingen.
R	Rollen verdeeld	In de projecten is laag tot geen bewustzijn tot definiëren van wie wat doet of en welk belang en mens-motivatie speelt.	Het geeft veel opheldering als vanuit transitiekennis wordt gekeken naar de verschillende rollen : functie, transitierol, etc.
A	Actie met Ambitie definiëren	De initiatieven die door individuen in de projecten worden gerealiseerd zijn	Daar waar projecten uitlegbaar zijn met de visie, krijgen projecten betekenis en vaak ook allocatie uit middelen.
C	Community bouwen	Communities worden beperkt gebouwd en als wel dan met beperkte kennis. Effecten niet benoemd. Slecht imago.	Het werkelijk bouwen van een goede community waar offline en online elkaar versterken. Investeren in 'community vermogen'.
H	Horizon Herijken	Enkele initiatieven wilden maar weten hoe het gaat: de rest is 'one off'. Geen referenties.	Als onderdeel van te organiseren processen tijdelijkheid en effect indicatoren invoegen. Lerend effect.
T	Trots en transparantie	Weinig aandacht voor belang van openheid of delen van trots. Soms zelfs <i>not done</i> . Er wordt beperkt crossmediaal gedacht.	Er zijn hele mooie verhalen te delen en elkaar daarin stimuleren helpt collectieve actie. Er zijn meer middelen beschikbaar dan men denkt.

Conclusie algemene bevindingen

- Er is veel potentie : maar 2 of 3 van de succesfactoren benut 0 dus 7 tot 8 succesfactoren niet benut. Wel kansen in beeld.
- Sterkere rol te spelen in fase 2 en 3; fase 1 lijkt overactief en zorgt voor frustratie. Wordt er wel voldoende gericht op door bewegen? De succesfactoren zijn daarbij een handvat, maar als ze niet worden benut is er geen vruchtbare grond in fase 2 en 3.
- Meeste winst door de voorkant in projecten of programma's te versterken :
 - Randvoorwaarden op orde (VEER) voor er beweging wordt gestart of versterkt
 - Bewustzijn van transformatie, fasering ('golven') en strategische oriëntatie van betrokkenen
- Ambassadeurskracht is de shortcut van doelmatigheid naar veerkracht : door effecten van mensen als doel te stellen en daarop met elkaar te leren. Persoonlijke kompassen bieden houvast op beschikbare middelen en brandstof tot versnelling.
- Initiatieven vooral aan voorkant stimuleren, later doet de markt zijn werk wel of er ontstaat een domino effect
- Transformatie vermogen meer ontwikkelen of versterken binnen Kiemen en begeleiders van Kiemen
- Transformatie vermogen meer ontwikkelen of versterken binnen eigen teams
- Overheidsfinancier heeft beperkt vermogen tot transformatie begeleiden en eigen rol te definiëren
- Ruimte voor experts/consultants in de markt onderbenut >> vraagt om andere rol in transformatieprocessen organiseren – overheid heeft rol in eerlijk en nuttig speelveld vanuit visie. Er is vanuit instrumentele agenda onbegrip over rol en waarde van consultant.

Je kan meer dan je denkt

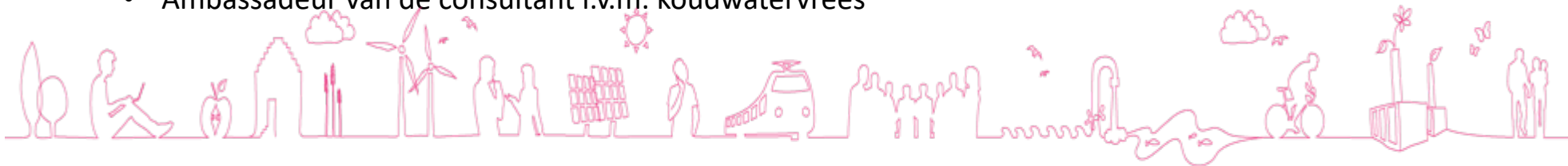
ROL VAN DE OVERHEID

Drie aandachtspunten

- Transformatiebewustzijn en strategische oriëntatie aan de voorkant stimuleren m.b.v. externe expertise uit de markt – Fase 1/2
- Ondertussen transformatievermogen (helpen) ontwikkelen: zelf en de kiemen/initiatieven.
- Naast financiële middelen ook visie, netwerk en endorsement inzetten

Conclusie specifiek voor Duurzaam Door

- Transformatie vermogen meer ontwikkelen of versterken binnen Kiemen
 - Er is veel potentie : maar 2 of 3 van de succesfactoren benut
 - Fase 1 lijkt overactief en zorgt voor frustratie
 - Sterkere rol te spelen in selecteren o.b.v. potentie voor fase 2 en 3;
- Meeste winst door te sturen op de voorkant in projecten
 - De juiste vraag faciliteren
 - Randvoorwaarden op orde (VEER)
 - Bewustzijn van transformatie, fasering en strategische oriëntatie vergroten
- Step in the ring >> je kan meer dan je denkt
 - Overheidsfinancier heeft brede (re) rol : ook agenderen, endorsen en laten zien
 - Voorwaarde: transformatie vermogen ontwikkelen binnen RVO DD team
- Ruimte voor experts/consultants in de markt inbouwen >> vraagt om andere rol
 - Financiering met focus op voorwaarden, voorin de kiemen en relatief grote eerste sprint
 - Ambassadeur van de consultant i.v.m. koudwatervrees



WAARDE³

“De opgaves van deze tijd zijn niet eenvoudig. Hoe krijg je mensen en organisaties mee in het vinden van de juiste oplossingen? Wanneer we blijven denken vanuit klassieke structuren en systemen zijn we niet in staat om de handelingsnelheid en uitvoeringskracht te realiseren die we nodig hebben. Het is nodig om de uitdaging van overmorgen te verbinden aan de pijn en de kansen van vandaag. Gedeelde ambities en persoonlijke inzet van mensen vormen de drager van beweging en resultaat. De kennis en ervaring van AmbassadorWise heeft ons geholpen om op een andere manier naar veranderingen te kijken.”

Auke is sinds enkele jaren betrokken bij de regio ontwikkeling van Zwolle vanuit ondernemersperspectief.



Auke Oosterhoff
Regiomanager VNO NCW

WAARDE³

“Beleid en praktijk moeten meer aansluiten en integraler worden ingericht.

Ik geloof in de ambassadeursaanpak als manier om die verandering solide te versnellen. Dat geeft -wat ik graag noem-publieke kracht!”

Martin en Charlotte kennen elkaar sinds 2002
Martin introduceerde Charlotte in de publieke arena.



AmbassadorWise

Martin Dees
Expert Publieke Verantwoording
Ex-hoogleraar Public Auditing & Accounting
Nyenrode Business Universiteit

WAARDE³

“The most important work today is highly systemic and deeply personal.

Het is mooi om met AmbassadorWise te mogen ervaren hoe deze werelden bij elkaar worden gebracht in korte maar krachtige trajecten met gegarandeerd resultaat. Ik volg met aandacht de lessen die steeds weer worden toegevoegd aan het uitgebreide repertoire van AmbassadorWise”.

Andre werkt samen met Charlotte in het programma Frontrunners in Stewardship sinds 2017 vanuit een zelfde fascinatie voor de kracht van ambassadeurs: Andre vanuit theorie en Charlotte vanuit de praktijk.



Andre Nijhof
Professor Stewardship & Sustainable Business
Nyenrode Business Universiteit

WAARDE³

“Het geeft energie om van elkaar te weten waarom je voor een verandering gaat. Het werd verrassend persoonlijk. Dat gekoppeld aan visie en rollen, gaf ons team richting, overtuiging en moed bij onze inspanningen om de klimaatdoelen te halen.”

Aart Kees werkte in twee opdrachten met AmbassadorWise vanuit een samenwerking tussen AmbassadorWise en Universiteit Nyenrode Business Universiteit in het programma Frontrunners in Stewardship.



Aart Kees Evers
Opgave manager Energietransitie,
Klimaatadaptatie en Circulaire Samenleving
Provincie Utrecht

WAARDE³

“De manier van werken zoals AmbassadorWise doet is anders dan we gewend zijn. De onderwerpen vragen al om vaardigheid met verandering. Het is niet eenvoudig om in de toenemende dynamiek te werken als overheid.

Het werken met de AmbassadorWise aanpak hielp ons daarbij en had een verfrissend effect. Met visie en doorzettingskracht en concrete handvatten pleit AmbassadorWise voor meer sociale innovatie in de publieke arena. Ik zie in de praktijk dat het goed werkt. De aanpak verdient meer daglicht”

Rob Tax werkte van 2017 tot en met 2019 met AmbassadorWise in twee opdrachten



Rob Tax
Programmamanager Duurzaamheid
Gemeente Steenwijkerland
En vml. Alliantie Nieuwe Energie Overijssel

Wie is AmbassadorWise?



Geanne van Arkel & Charlotte Extercatte

- Eén van de vijf transformatie experts in Nederland
- Expertteam van 4 personen en een slim partnernetwerk
- Opgericht in 2010
- Unieke en bewezen sociaal innovatieve aanpak
- Ervaren met alle stakeholders van de Nieuwe Economie: rijk, provincie, gemeentes, grote en kleine ondernemers in binnen- en buitenland, stichtingen, ondernemende inwonersrol, wetenschap en onderwijs, politiek en multistakeholder initiatieven.
- Voortgekomen uit transformatie pionier Interface, multi award winning bedrijf met vele duurzame innovaties, mede versneld gerealiseerd door de ambassadeurs.
- MVO Manager van het Jaar 2018 en genomineerd als enige sociale innovatie in de GreenQuest Top 40 en de Duurzame Top50.
- Werkt samen met Nyenrode Business Universiteit en Radboud Universiteit Nijmegen.
- Auteur van diverse artikelen en co-auteur van diverse boeken

“Every movement has its own look and feel” #SOEU2020

In 10 stappen naar V.E.E.R.K.R.A.C.H.T.

Elke ambassadeursbeweging begint met een team 'golfmakers'.
Dit zijn initiatiefnemers die samen weten welke verandering ze
voorstaan. Zij durven in 'het diepe' te springen en starten zo een
beweging met perspectief. Dit zorgt voor V.E.E.R.K.R.A.C.H.T.



Ambassadeurskracht delen?



2x
10 jaar
ervaring

Geanne van Arkel & Charlotte Extercatte

Kom ook naar de #WeekvandeCE!

Een interactieve workshop voor overheidsprofessionals die zich mensen in 5-O initiatieven

- Theoretisch kader
- Praktijkverhalen
- Concrete handvatten in de aanpak
- Aandachtspunten voor rol overheidsprofessional



MEER WETEN? info@ambassadorwise.nl

- WWW.AMBASSADORWISE.NL -



Historie samenwerking

- 2013 Start contact met Theo van Bruggen over project Regiokracht
- 2014 Onderzoek Radboud Universiteit met Jan Jonker
(regionaal en daarna landelijk – periode 2013 – 2017)
- 2015 Eerste opdracht Regiokracht (zonder co-financiering)
- 2016 Week van de Circulaire Economie bijdrage – eigen initiatief
- 2017 Week van de Circulaire Economie bijdrage – co-creatie
- 2018 Week van de Circulaire Economie bijdrage – co-creatie
- 2018 Vervolgcontact met Tessa de Haas
- 2019 Co-financiering DD Regiokracht project
- 2020 Overzicht lessen uit 12 projecten
- 2021 Adviezen inzetbaar voor jaarplan Duurzaam Door.
Gezamenlijk optreden #WeekvandeCE
--2025 Initiatieven laten faseren in 12 regio's

