

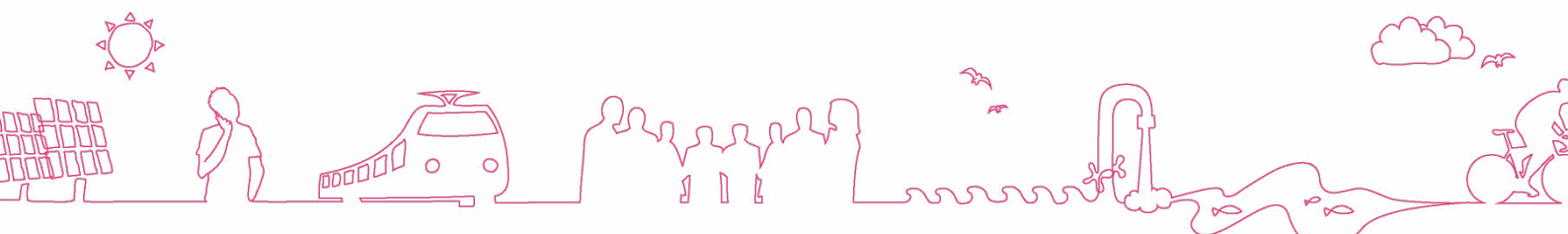
VERSNELLEN IN TRANSITIE

100 MONTHS
TO CHANGE



INZICHTEN UIT DE PRAKTIJK VOOR
AMBTENAREN IN REGIO EN RIJK

DUUR
ZAAM
DOOR



VERSNELLEN IN TRANSITIE

INZICHTEN UIT DE PRAKTIJK VOOR AMBTENAREN IN REGIO EN RIJK

Ruim 800 Amsterdamse ambtenaren ondertekenden begin november een oproep aan hun college van B&W om de klimaattransitie te versnellen. Het is een van de voorbeelden waarin ambtenaren aangeven dat het beleid op orde mag zijn, de technische oplossingen klaar mogen liggen, maar dat het nu aankomt op meer tempo in bestuur en besluitvorming.¹ De urgentie van de transitieopgaven vraagt om een snellere transformatie van de huidige overheid, om een andere manier van werken en organiseren. Het goede nieuws: de groep ambtenaren die hier met daadkracht en lef aan werkt groeit gestaag en het is steeds duidelijker wat nodig is om tot versnelling in transitie te komen.



In de brief stelden de ambtenaren dat het college zó weinig maatregelen neemt dat zelfs de bescheiden tussendoelen voor het klimaat niet worden gehaald. 'Amsterdam is een van de kwetsbaarste metropolen van de opwarmende wereld. Je zou verwachten dat we ook een van de meest vooruitstrevende metropolen zijn om een verdere escalatie van de klimaatcrisis te voorkomen. Maar dat is niet het geval,' aldus de ondertekenaars. B&W namen de handschoen op. 'Versnellen moet inderdaad,' schreven ze in hun reactie.

Wat in Amsterdam gebeurt, is een hoopvolle beweging. En Amsterdam is vast niet de enige gemeente waar het college de noodklok wel heeft horen luiden, maar door daadkrachtigere ambtenaren op de klepel moet worden gewezen. Heel wat ambtenaren werken immers al dagelijks aan transitieopgaven. Dat hun inzet hard nodig is, blijkt wel uit diverse publicaties die leren dat de huidige duurzame doelen van het Rijk en de SDG's (Sustainable Development Goals) niet gehaald gaan worden.² De doelen wél halen, vraagt dus om extra inspanningen van de overheid. Uit het werk van DuurzaamDoor in samenwerking met lerende netwerken, zoals '100 Months to Change', komt duidelijk naar voren welke extra inspanningen nodig zijn om de transitie te versnellen.

¹ <https://www.parool.nl/amsterdam/800-ambtenaren-ondertekenen-brandbrief-vanwege-klimaatbeleid-amsterdam~bd50a7a3/>

² <https://www.pbl.nl/kev> en <https://www.pbl.nl/nieuws/2022/resultaat-klimaatinspanning-steden-regios-en-bedrijven-valt-tegen>

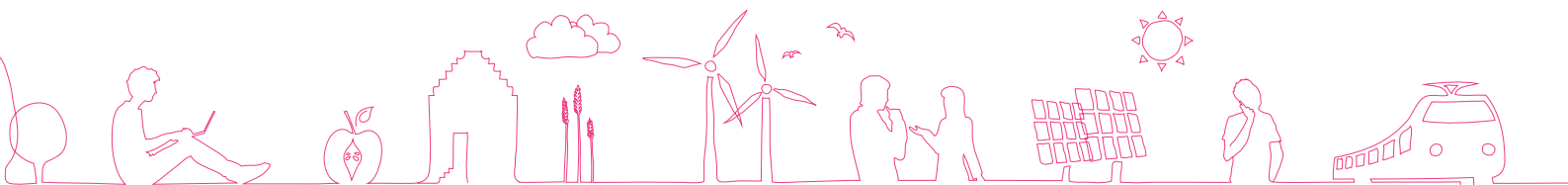




Foto: Arcadia Media

TRANSFORMATIE- PROFESSIONALS NEMEN HET VOORTOUW

Veel transformatieprofessionals die binnen of met de overheid werken, weten aan te geven wat nodig is om te kunnen versnellen: meer richting en ruimte vanuit bestuur en besluitvorming. Ze willen zelf ook hun rol innemen en werken aan een aanpak die anders, beter, sneller is. DuurzaamDoor neemt daarbij de rol op zich om de lessen op te tekenen uit geslaagde samenwerkingen van partijen bij een transitieopgave rond circulaire economie. De opgetekende lessen worden vervolgens gedeeld met andere ambtenaren in het netwerk. De meerwaarde van lessen optekenen en delen mag duidelijk zijn: het vergoot het vermogen van regioambtenaren en rijksambtenaren

om opgavegericht en tegelijk doeltreffend te blijven omgaan met de transitieopgaven. Geen gemakkelijke rol, maar tegelijkertijd is het uitwisselen van ervaringen verkwikkend en verrijkend, merken ambtenaren die aan transitieopgaven werken. Vandaar deze whitepaper over één jaar 'leren transformeren' binnen de netwerken van de Participatietafel Circulaire Economie, in samenwerking met het internationale netwerk van transitieprofessionals '100 Months to Change'.

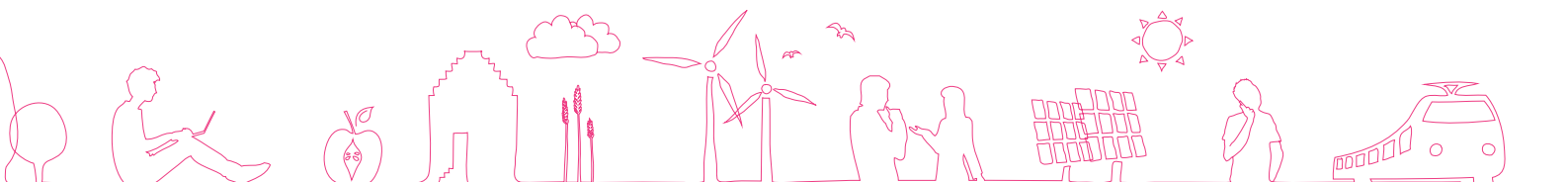
WERKEN MET NIEUWE ROLLEN

Transitieopgaven kenmerken zich door 'wicked problems'³: ze kunnen niet door één partij worden uitgevoerd of opgelost. Maar de overheid staat er bij

³ <https://pure.eur.nl/en/publications/solving-wicked-problems-through-partnerships>

⁴ Zeven O's: Rijksverheid, Decentrale overheden, Ondernemers, Onderzoek, Onderwijs, Maatschappelijke Organisaties, beweging van Onderop (de burger) en de Opkomende generatie (jongeren)

⁵ <https://www.duurzaamdoor.nl/nieuws/transitie-de-publieke-arena>



het werken aan klimaatdoelen ook niet alleen voor, integendeel. Samenwerking leidt tot succes, zo blijkt uit voorbeelden van transities. DuurzaamDoor volgt de vele initiatieven in Nederland waar meerdere zogenaamde zeven O's⁴ al bezig zijn met de samenwerking. De rol van de overheid bij die transitieopgaven is heel specifiek, maar kent wel diverse petten: coördinator, spelverdeler, aanjager, maar zo nodig ook koersbewaker of lijnrechter. En steeds vaker is ook de netwerkrrol van toepassing. Het vraagt veel van de ambtenaar en zijn omgeving om met deze nieuwe rollen te werken. Het vraagt tijd om dat vermogen te ontwikkelen, maar het is hard nodig in een snel veranderende maatschappij.

ZONDER GEDEELD PERSPECTIEF GEEN GESLAAGDE SAMENWERKING

Hoe nodig die netwerkrrol is, bleek twee jaar geleden al uit het artikel 'Transities in de publieke arena'⁵ van Charlotte Extercatte en Tessa de Haas (zie kader). Zij analyseerden de transformatieaanpak bij twaalf projecten van publiek-private samenwerkingsverbanden rondom de transitieopgaven circulariteit en klimaat. Ze keken bovendien naar de rol die ambtenaren hierbij spelen en kunnen spelen. Wat hen opviel was dat bij alle twaalf geanalyseerde projecten ontzettend gemotiveerde transitieprofessionals werken, maar dat die relatief moeizaam vooruitkomen. Wat ook opviel was dat transitiewerkers snel en veel actie ondernemen, maar minder aandacht hebben voor het borgen van randvoorwaarden. Zo is het hebben van een gedeeld perspectief op deze vraagstukken van de toekomst een voorwaarde voor succes, want alleen dan zijn de betrokkenen te motiveren voor een samenwerking. Dit is een specifieke strategische oriëntatie die veel pioniers kiezen, zo blijkt uit praktijkervaringen en theorie die in de afgelopen decennia zijn verzameld. De gekozen strategie verklaart hun succes bij het werken aan circulaire concepten en klimaatdoelen.⁶ Tessa de Haas: 'Deze manier van anders kijken en doen is vertaald in het 4C Veerkrachtmodel, een praktische aanpak om transitielessen uit theorie en praktijk direct toe te passen.'

ZORG VOOR EEN DUIDELIJK STARTPUNT VAN DE TRANSITIE

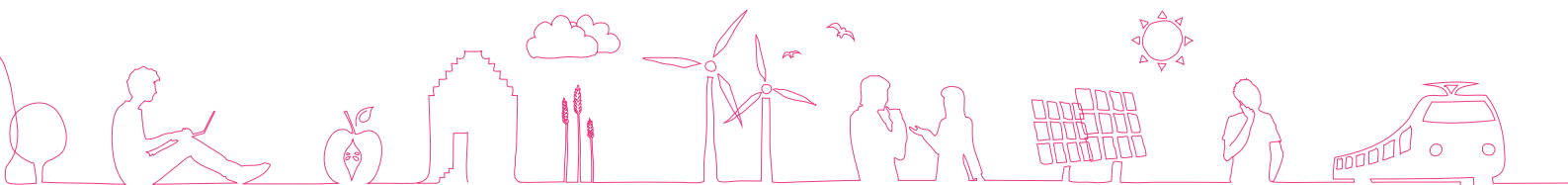
Welke factoren en actoren spelen een rol in het ecosysteem van jouw transitieopgave op weg naar die nieuwe werkelijkheid? Het ecosysteem is het speelveld van de opgave, met daarin zowel de belanghebbenden als de nieuwe spelers. Alle spelers dus die een rol spelen bij deze beweging. Wie dragen daaraan nu al bij? En wil je versterken? Het is belangrijk om dat bij een transitieopgave in kaart te brengen. Bij de twaalf projecten viel op dat het vermogen om dat te doen onderbenut werd. Ook was er zelden een duidelijk startpunt, terwijl dat zo'n goed hulpmiddel is om focus te krijgen en haalbare acties te ontwerpen. Wel werden er veel acties ingezet die veel tijd en energie kostten van mensen. De vraag is dus of die drang tot actie zo doeltreffend is. Een gemiste kans voor de nodige versnelling en voor een optimaal leerproces, vonden Charlotte en Tessa. 'Vaak zijn al vele 'kiemen' actief binnen een samenwerkingsverband of organisatie, maar weten mensen dat niet van elkaar en gaat ieder voor zich het wiel uitvinden. We zien ook dat in organisaties transitie vaak onder de noemer van een duurzaamheidsprogramma wordt gebracht en los van de kernactiviteiten wordt georganiseerd. En doordat er binnen een overheidsorganisatie veel initiatieven lopen die op elkaar lijken, dreigt ook nog eens het gevaar van versnippering van capaciteit en geld en 'innovatiemoeheid'. Dat leidt weer tot energieverlies of frustratie.'

Deze inzichten vormen evengoed uitstekend lesmateriaal en zijn waardevolle bouwstenen voor een effectieve aanpak, weten Charlotte en Tessa. Zij werken samen in het platform '100 Months to Change', waarvan Charlotte medeoprichter is, om te zorgen dat de ambtenaren in het netwerk van DuurzaamDoor elkaar kunnen ontmoeten en kunnen leren van elkaars werk. 'De partners die met ons samenwerken houden focus en vergroten hun kennis dankzij het lerende netwerk. Ze voorkomen dat het wiel opnieuw wordt uitgevonden. Zo blijft de energie stromen kun je echt doorpakken met vernieuwingen en haal je de duurzame doelen.'

⁴ Zeven O's: Rijksverheid, Decentrale overheden, Ondernemers, Onderzoek, Onderwijs, Maatschappelijke Organisaties, beweging van Onderop (de burger) en de Opkomende generatie (jongeren)

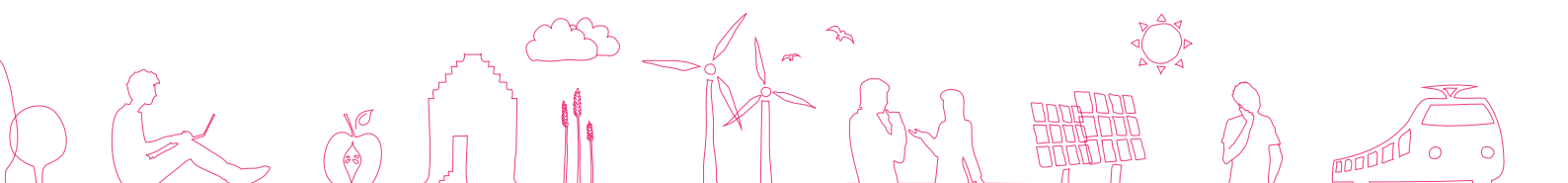
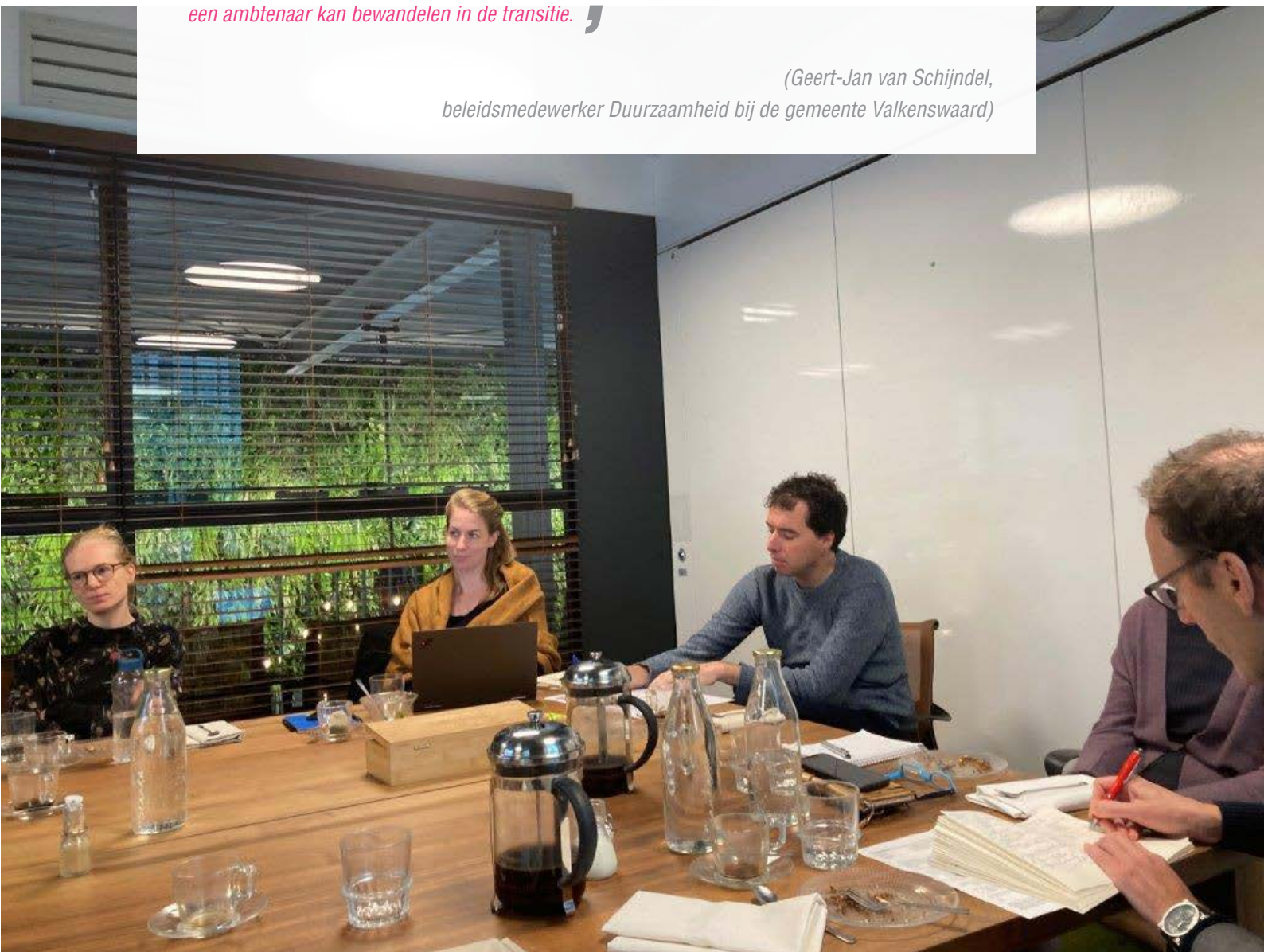
⁵ <https://www.duurzaamdoor.nl/nieuws/transitie-de-publieke-arena>

⁶ <https://www.managementboek.nl/boek/9789024447541/klimaatwerkers-charlotte-exterccatte>



Ik ben de eerste beleidsmedewerker duurzaamheid bij de gemeente Valkenswaard, dus ik begon “from scratch”; vanuit de overtuiging dat ambtenaren een belangrijke rol kunnen spelen in de klimaattransitie. Het opstellen van een duurzaamheidsvisie was de eerste stap. Samen met een kernteam met enthousiaste themadragers gaan we op missie door de organisatie. Het kernteam houdt het thema duurzaamheid op alle niveaus levend en gaat langs bij bijvoorbeeld het sociaal domein waar ze met energiearmoede bezig zijn. En bij de afdeling economie vanwege de verduurzaming van bedrijventerreinen. Daarnaast ben ik collega’s in de regio gaan opzoeken en meldde ik me aan bij een DuurzaamDoor-netwerk. Heel waardevol, want dit is een nieuw vakgebied en bij DuurzaamDoor gaat het echt over het organiseren van de beweging. Samen ontwikkelden we veel ideeën, ik kreeg veel inspiratie van pioniers en ik ontdekte via dit netwerk het praktische 4C Veerkrachtmodel uit het boek ‘Klimaatwerkers’. Sowieso geeft het netwerk me extra vertrouwen in wat we doen en wat ik doe. En het is een bron van kennis over de paden die een ambtenaar kan bewandelen in de transitie.

*(Geert-Jan van Schijndel,
beleidsmedewerker Duurzaamheid bij de gemeente Valkenswaard)*

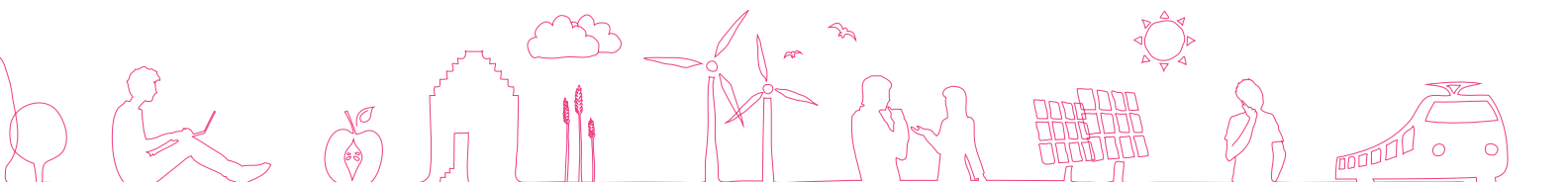




In de Participatietafel Circulaire Economie wordt geleerd over transformatie en worden de lessen doorgegeven aan ambtenaren. Want juist die Rijksambtenaren en ambtenaren in de regio hebben een rol te spelen in deze transitieopgaven, juist in deze tijd. Hoe gaat dat leren in zijn werk? Door het gesprek te starten over de transitieopgaven en een netwerk te bieden waarin peers elkaar kunnen ontmoeten. Handvatten voor het gesprek komen bijvoorbeeld uit de inzichten die pioniers hebben opgedaan en ook van het 4C Veerkrachtmodel. Dat model kan het gedeelde kader zijn om van inspiratie naar actie te komen. Werken aan transitie is al lastig genoeg. Simpele taal voor iedereen maakt het toegankelijker en maakt het gemakkelijker om samen te werken, merken we. Het 4C Veerkrachtmodel biedt dat voor ambtenaren. Voor DuurzaamDoor biedt het model een analysekader om te ontdekken waar het goed gaat en waar meer nodig is om te kunnen versnellen in de transitieopgaven. Het patroon is glashelder. Tessa: 'Onze missie is geslaagd als we dit jaar duizend ambtenaren inspireren om zich te gaan versterken in hun rol om de opgaven versneld te

GEVRAAGD: FLEXIBILITEIT EN IMPROVISATIEVERMOGEN

Ambtenaren hebben in deze tijd een heel nieuwe rol te spelen. Transitie raakt het werk van iedere rol, maar vindt tegelijkertijd plaats in een oud en lineair systeem. Dat los je niet alleen op met een goed project of programma tussen 9 en 5. Een transitie is niet te vatten in een rechtlijnig project 'Van A naar B'. Het is een beweging, een Tour de Force zonder een allesomvattend draaiboek. Dat vraagt van ambtenaren behalve technische en inhoudelijke kennis bijvoorbeeld ook een meer responsieve rol, zoals het adequaat zien en benutten van kansen, reageren op signalen van weerstand, en de juiste personen op het juiste moment blijven meenemen, zodat de gewenste voortgang wordt geboekt. De ambtenaren die dit al doen en voorleven, vormen de beste leerschool voor de ambtenaren en bestuurders die hierbij nog aan het begin staan. Daarom willen we graag de verhalen delen van deze pionierende ambtenaren.



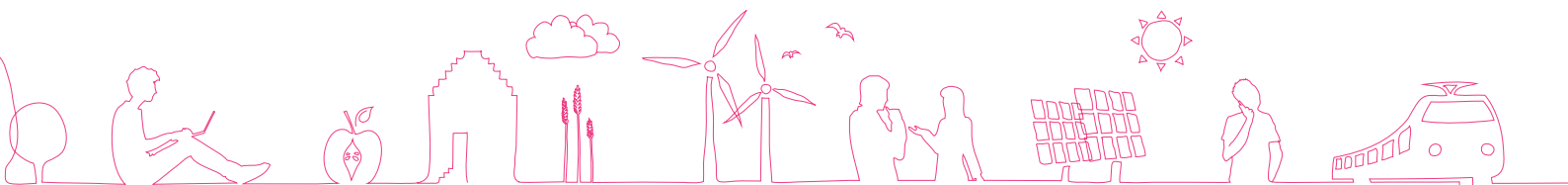


Wat doen pionierende ambtenaren die al succesvol zijn, anders, waardoor ze stappen maken? Dat is te vatten in drie conclusies, in drie V's:

- Visie voorop: ze werken aan of vanuit een helder beeld op de toekomst, samen met beslissers en bestuurders
- Versnellen: ze organiseren ruimte om te kunnen werken aan transitie, dat begint soms heel klein, en binnen die ruimte houden ze focus. Dit in tegenstelling tot de valkuilen die hierboven staan genoemd: denk aan te snel in de actiemodus schieten. Denk ook aan het werken met losse acties waarbij er onvoldoende oog is voor randvoorwaarden. Zo is er belangrijk om de krachtenvelden in een ecosysteem in het oog te houden, en een beeld te hebben van waar het al werkt.
- Volhouden: ze gaan door als het tegenzit of als het proces anders loopt dan verwacht. Dat vraagt om een mindset met lef, responsiviteit, flexibiliteit en creativiteit.

Ik werk bij het ministerie van LNV aan de landbouwtransitie, althans: aan de organisatieontwikkeling die daarvoor nodig is. LNV heeft het afgelopen jaar gekozen voor een nieuwe organisatiestructuur, om beter integraal en gebiedsgericht te kunnen gaan werken. Daarmee lijkt de weg vrij voor een integrale aanpak van de landbouwtransitie, maar dat gaat niet in één keer. Om op een goede manier onderdeel te zijn van de transitie moeten we ook nieuwe werkwijzen ontwikkelen. Bij LNV speelt bovendien de maatschappelijke reuring altijd een rol, waardoor collega's soms in de crisisstand werken en snel oplossingen moeten bedenken. Maar incidenten horen juist bij het veranderingsproces. Je wilt wel voorkómen dat er dan intern een ideeënstrijd uitbarst. In plaats daarvan wil je dat ambtenaren elkaar versterken en integraal gaan werken. In die zin is DuurzaamDoor een verademing: een netwerk van ambtenaren die allemaal vanuit een eigen invalshoek bezig zijn met klimaat- en circulaire opgaven en toch tegen dezelfde vragen aanlopen. Samen bekijken we de opgaven vanuit meerdere perspectieven. Dat geeft me bovendien de geruststelling dat ik geen Don Quichot ben, dat ik niet de enige ben. ”

*(Louise van Haaften,
programmamanager organisatieontwikkeling
integraal & gebiedsgericht werken bij ministerie
van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit)*



VISIE VOOROP

De grootste uitdaging voor de overheid zit hem in het organiseren van een krachtige beweging van professionals in en buiten de overheid, die om kunnen gaan met de snel veranderende maatschappij. Overheden ervaren deze verandering zowel binnen de organisatie als erbuiten. De opgaven op het gebied van klimaat en circulariteit zijn niet zonder andere partners te realiseren. De technische oplossingen zijn er wel, en het beleid is vaak ook in orde, maar hoe zorg je voor voldoende richting en ruimte om met elkaar te werken aan de vernieuwing die nodig is om de duurzame doelen te halen? Nogmaals: het is belangrijk dat een overheid daarbij werkt vanuit een gedeeld perspectief op de toekomst. Niet een visie in een simpele zin op papier, of dat wat we tegenwoordig een 'purpose' noemen, en ook niet enkel het uitdragen van droge getallen of doelen in cijfers. Nee, nodig is een gedeeld wensbeeld van alle stakeholders, waarin ieders belang een plek heeft.

VAN WENKEND PERSPECTIEF NAAR GEWENST GEDRAG

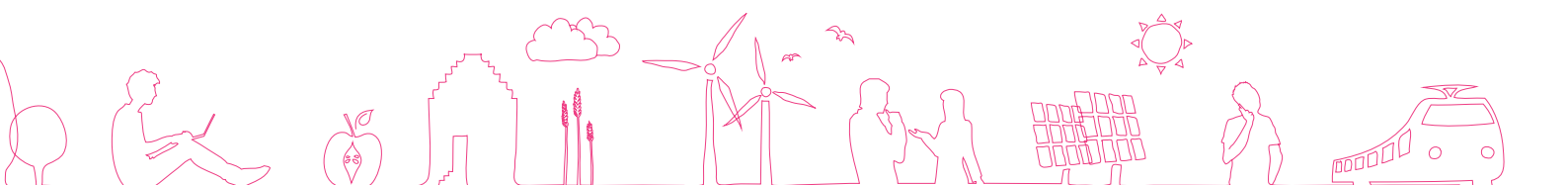
Ook vanuit de pioniersaanpak en van de transformatie-experts uit het platform '100 Months to Change' weten we dat een wenkend perspectief een belangrijke randvoorwaarde is voor het mobiliseren van een cruciale coalitie en voor het organiseren van een beweging. Een beweging is niets anders dan collectief gedrag. Het is eigenlijk heel simpel: als er geen gedeeld doel is, is het niet mogelijk om samen te werken en samen doelen te halen. Een doel dat niet naar gedrag is vertaald is een

leeg doel. Hoe weet je anders wat je samen moet doen om het te halen?

In de praktijk zien we dat ambtenaren deze visie vaak niet hebben of te algemeen houden. Daar waar pionierende ambtenaren succesvol zijn, zien we dat zij verhalen vertellen en met lef in de rol stappen die soms buiten de lijntjes van de taakomschrijving gaat. Ze werken dan aan gerichte acties die de visie meteen tot leven wekken. Dat past meestal niet in een functieomschrijving en dat gebeurt dus niet binnen kantoortijden. Het is een mix van competentie en mindset. En het is bovendien het wenselijke gedrag bij toekomstbestendige organisaties. Goed voorbeeld doet goed volgen!

Ik werk aan de versnelling door te zoeken naar dromen. Hoe? Ik wil dat circulariteit in het hart van de energietransitie komt en vooral ook in het hart van mensen die producten maken, repareren en gebruiken en in de harten van de mensen die hen daarbij kunnen helpen. Vanuit die droom en drive werk ik aan het vormen van vernieuwersnetwerken. Daarbij zoek ik steeds met pioniers en koplopers naar hun gezamenlijke droom en agenda. Ik ondersteun die vernieuwersnetwerken net zo lang tot ze zelfstandig draaien. En de lessen uit de netwerken breng ik in bij de provinciale organisatie. Op die manier weet de provincie dus welke randvoorwaarden en prikkels vernieuwers nodig hebben om te kunnen versnellen.

(Eefke Schramade, transitiemanager circulaire maakindustrie bij de provincie Zuid-Holland)



VERSNELLEN

Als het toekomstbeeld duidelijk is en als er ook een beeld is van de mogelijkheden om op korte termijn meer richting en ruimte te organiseren, is het tijd om te versnellen. Versnellen gaat over het gestaag en gericht uitbouwen van een groep mensen die mee wil bouwen aan het toekomstbeeld van de organisatie. Transformatie-expert Charlotte zegt het zo: 'Vaak denken we dat we iedereen nodig hebben, maar in de praktijk is één procent doorgaans al voldoende om tot verandering te komen. En met tien procent van een populatie kun je een systeemverandering in gang zetten. Dan moet je natuurlijk wel de juiste mensen inschakelen, zowel formele als informele leiders. Een krachtteam of een kernteam speelt hierin een cruciale rol.'⁷

Dat team verspreidt de visie, probeert mensen te binden, maar brengt ook in kaart waar al iets gebeurt, waar de energie zit als het gaat om de nieuwe beweging. Maar versnellen kan ook door koplopers bij elkaar te brengen. En dan is het zaak om 'sprintjes' te organiseren. Even flink aanzetten, meters maken en dan weer gas terugnemen. Zo leer je voortdurend van je ervaringen. Deze termen komen uit het eerdergenoemde veerkrachtmodel.

De missie van DuurzaamDoor is om te leren van ambtenaren die werken aan versnelling, en om die lessen, vooral dat wat werkt, weer door te geven. Het helpt daarbij om te werken vanuit de beschikbare kennis van pioniers en transformatieexperts.

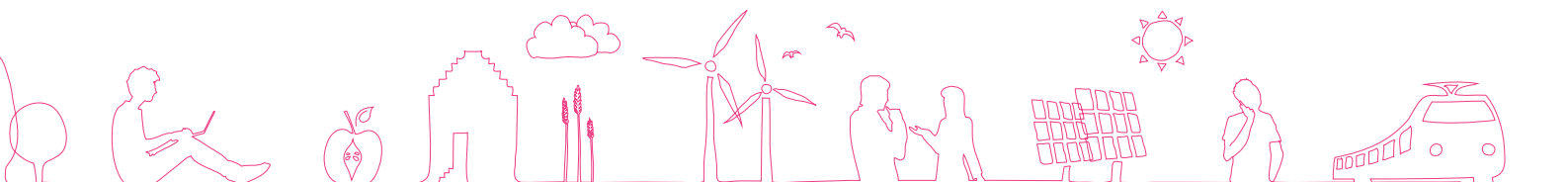


Met het Team Duurzaam werk ik bij de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO) aan de verduurzaming van de organisatie met de CO2-Prestatieladder. En een organisatie met ruim 6.000 medewerkers in beweging krijgen, begint met een krachtteam, of zoals we het hier liever noemen een 'kernteam'. Om vervolgens meer slagkracht te organiseren, zetten we volgend jaar fors in op het werven van zoveel mogelijk ambassadeurs in de organisatie, die alle medewerkers informeren en inspireren om zelf initiatieven te nemen. Team Duurzaam waakt ervoor dat die initiatieven niet stranden in schoonheid. Versnellen, maar ook vertraging voorkómen, vraagt om commitment van de directie. Team Duurzaam heeft de directie in september een groen koffertje aangeboden met de CO2- begroting. De doelen sluiten volledig aan bij de nieuwe RVO-strategie voor 2025 'Kompas voor een duurzame toekomst' en dat zal de zichtbaarheid behoorlijk vergroten. Wat betreft het organiseren van de beweging: we hebben veel collega's in huis die bruikbare expertise hebben voor de verduurzamingsdoelen. Die gaan we bij elkaar brengen, dat zal voor veel extra slagkracht zorgen.

(Chris Steensma,
projectleider CO2-prestatieladder
Rijksdienst voor Ondernemend Nederland)



⁷ <https://www.100monthstochange.com/>



VOLHOUDEN

Veel mensen die aan het stuur staan van transformatieopgaven zijn gewend om vanuit een prestatiegericht en instrumenteel denkkader te werken, en worden ook zo aangestuurd. Het vraagt lef om de stap te zetten richting 'stewardship': anders kijken en anders doen.⁸ Een nieuwe aanpak met een beweging waarop je minder grip hebt en waarbij je het stuur soms zelfs uit handen moet geven. Het vraagt enerzijds geduld, ook van leidinggevendenden die de ambtenaar de kans moeten geven om door het proces heen te gaan, en anderzijds om een portie ongeduld. Directies die ambtenaren richting en ruimte geven om zich volledig op het transformatieproces te concentreren, zijn spekkopers. Aandacht voor een proces met focus: dat is de rode draad in een transformatieaanpak. Dat zorgt onder meer voor vooruitgang in de opgave, een betere uitkomst van de samenwerking in en met de buitenwereld, onverwachte oplossingen en besparingen, en gemotiveerde professionals en burgers. Dat is de publieke kracht die we nodig hebben om ook in 2030 nog doelmatig en doeltreffend te zijn als overheid. En om uiteindelijk een gezonde samenleving te krijgen. Dat organiseren is echt en vooral een rol van de overheid, het ligt niet alleen bij het bedrijfsleven of inwoners of het onderwijs.

TRANSFORMEREN DOET NIEMAND ALLEEN

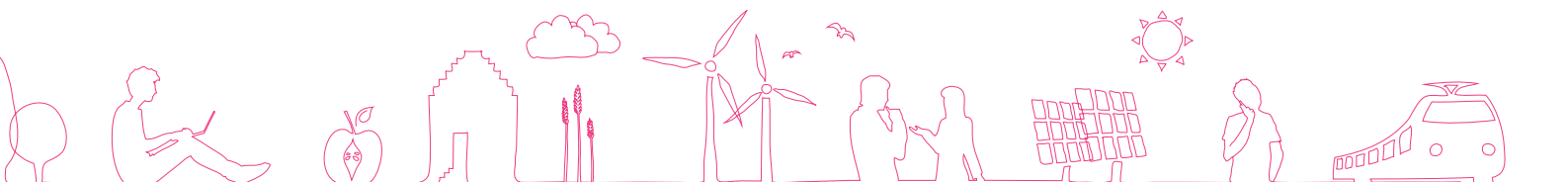
Nogmaals: om van droge doelen naar versnelling in transitie te komen, hebben we meer ambtenaren met lef nodig. Ambtenaren die Visie vooropstellen, werken aan Versnelling en Volhouden. Dat volhouden heeft ook alles te maken met persoonlijke veerkracht. Voor voldoende veerkracht is het nodig om samen op te kunnen trekken en voldoende tijd te hebben om te reflecteren, zodat je in de hectiek van het moment niet je eigen koers en waarden uit het oog verliest. Die ruimte is vaak beperkt, daarom is het belangrijk dat die momenten supereffectief zijn. Daar draagt de Participatietafel Circulaire Economie van DuurzaamDoor graag aan bij. Er is hoop. En er zijn al heel veel ambtenaren met lef!

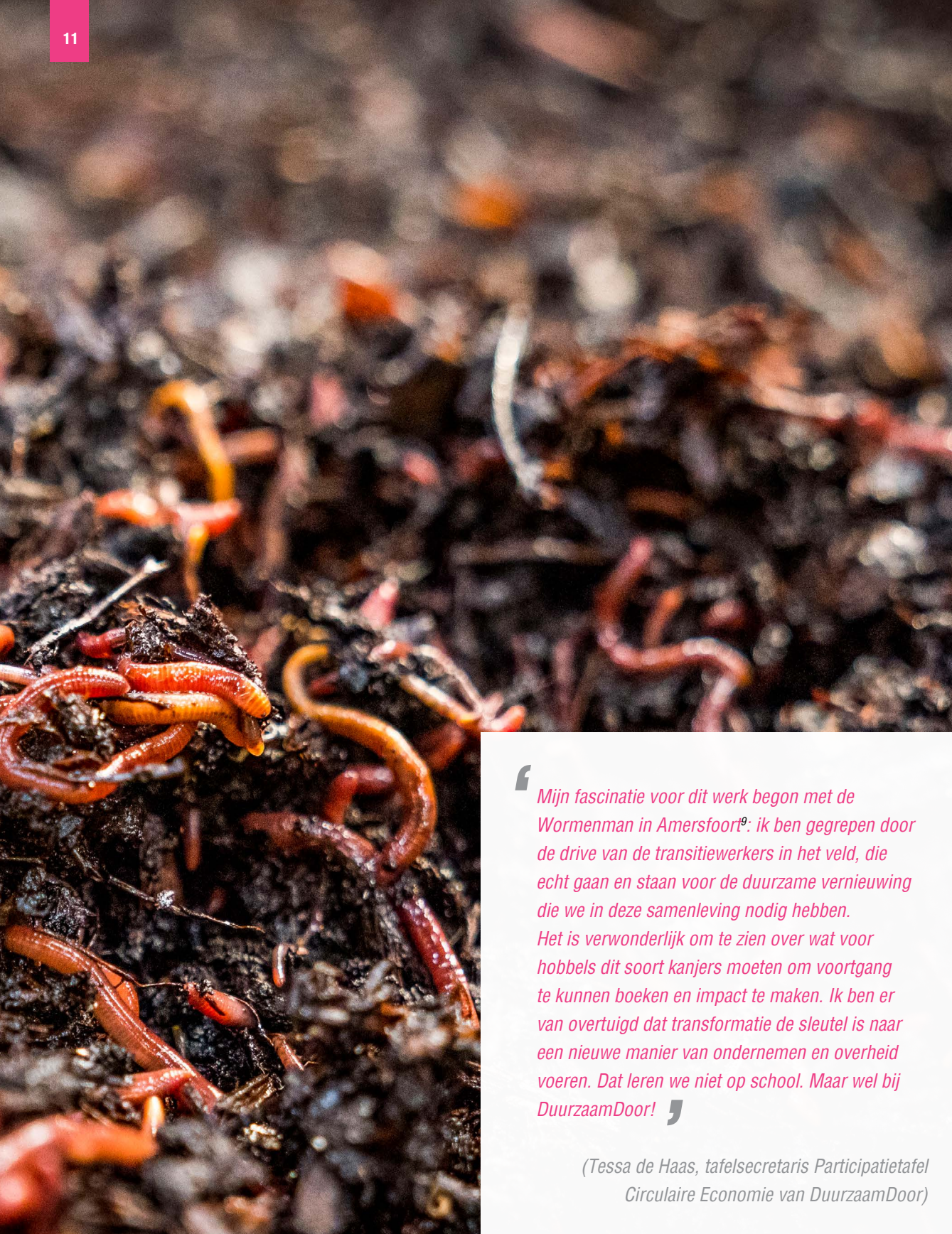
Ik ben vanuit de gemeente Epe gedetacheerd bij het projectteam van 'Park van de Toekomst'. Daar werken we aan het verduurzamen van vakantieparken in de regio. De eerste subsidieronde uit de Regiodeal Veluwe liep onlangs af en zolang de aanvraag voor de tweede fase loopt, kan er regionaal niet verder worden gewerkt. Maar ik ben zo gegrepen door het thema dat ik op zoek ben gegaan naar alternatieve financieringen. Bij mijn eigen gemeente heb ik twee regelingen gevonden waar ik het project mogelijk bij kan onderbrengen, zodat ik in Epe alvast kan beginnen. Tijdens mijn zoektocht kwam ik bovendien in contact met de RVO, die nu helpt met de lobby om meer landelijke duurzaamheidsregelingen open te stellen voor vakantieparken. Ondertussen hou ik de contacten met mijn collega's in de regio warm, zodat ze meteen weer kunnen aanhaken als de subsidie voor de tweede ronde is toegekend.

Het optrekken met peers via DuurzaamDoor en '100 Months to Change' voelt voor mij als een warm bad, een 'netwerk van verwante geesten'. Daardoor heb ik veel meer vertrouwen gekregen en ben ik sterker geworden. Het samen optrekken bij de broodnodige maatschappelijke transitie dragen bij aan mijn persoonlijke groei, zodat ik bijvoorbeeld belemmeringen gemakkelijker tegemoet kan treden.

(Ingrid Wentink,
beleidsontwikkelaar Duurzaamheid & Klimaataanpak gemeente Epe)

⁸ Zie het boek 'Klimaatwerkers' van Charlotte Extercatte en Joep Boerboom



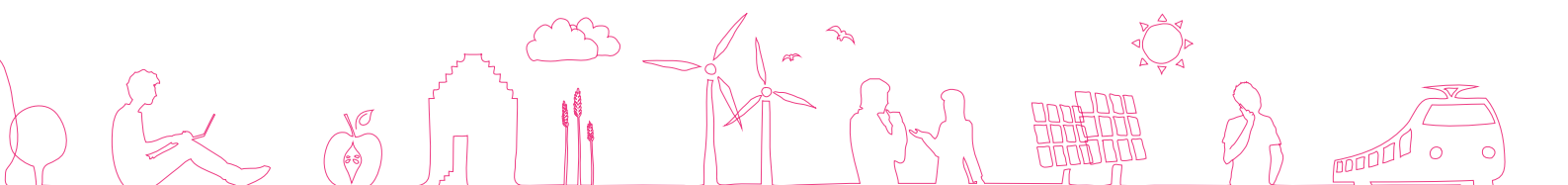


“Mijn fascinatie voor dit werk begon met de *Wormenman in Amersfoort*⁹: ik ben gegrepen door de drive van de transitiewerkers in het veld, die echt gaan en staan voor de duurzame vernieuwing die we in deze samenleving nodig hebben. Het is verwonderlijk om te zien over wat voor hobbels dit soort kanjers moeten om voortgang te kunnen boeken en impact te maken. Ik ben er van overtuigd dat transformatie de sleutel is naar een nieuwe manier van ondernemen en overheid voeren. Dat leren we niet op school. Maar wel bij DuurzaamDoor!”

(Tessa de Haas, tafelsecretaris Participatietafel
Circulaire Economie van DuurzaamDoor)

Meer informatie? Neem contact op met Tessa via
LinkedIn <https://www.linkedin.com/in/tessadehaas2/>

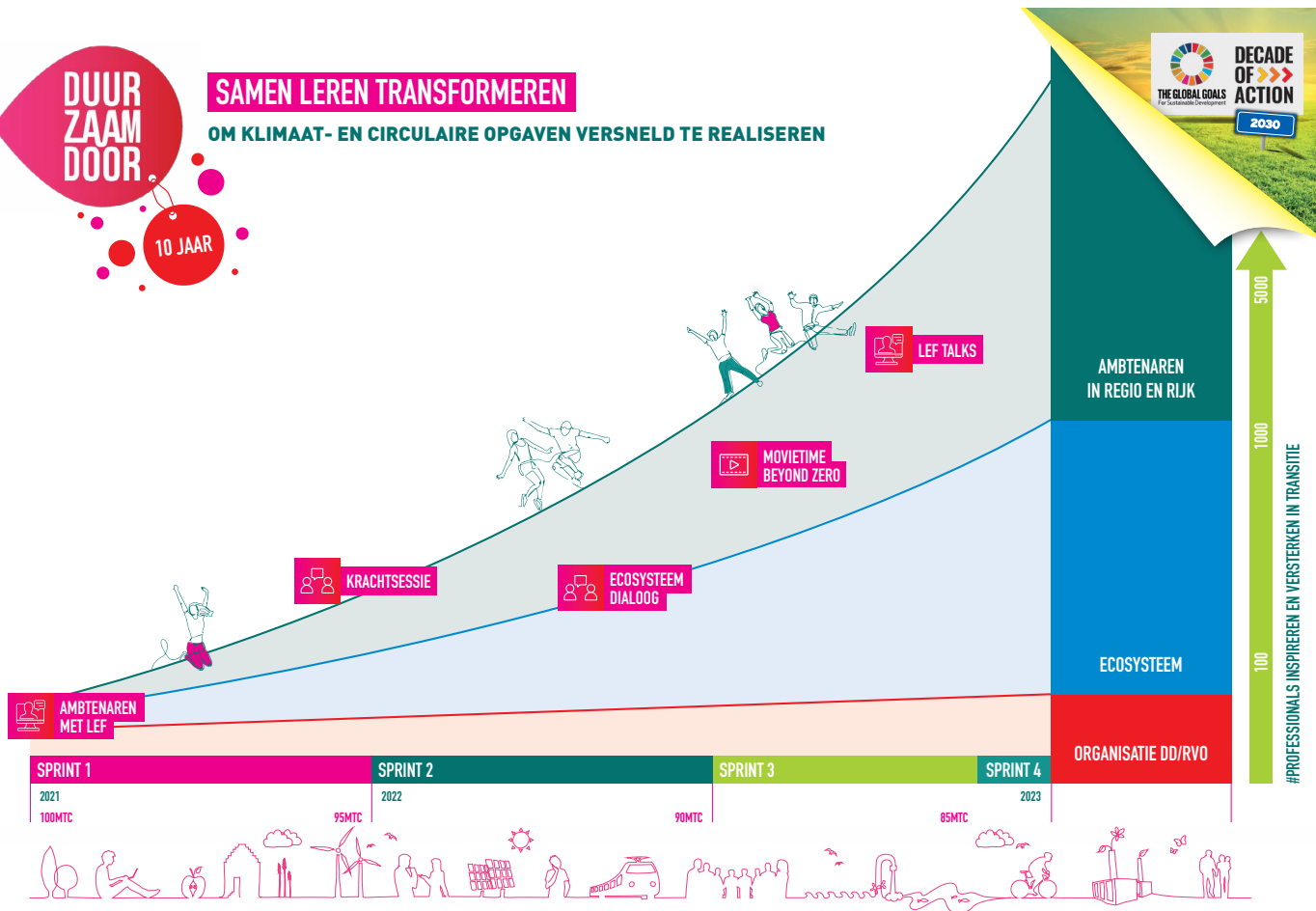
⁹ Zie artikel op DuurzaamDoor over Edgar van Groningen en de StadsWormerij: www.duurzaamdoor.nl/pionier-edgar





SAMEN LEREN TRANSFORMEREN

OM KLIMAAT- EN CIRCULAIRE OPGAVEN VERSNELD TE REALISEREN



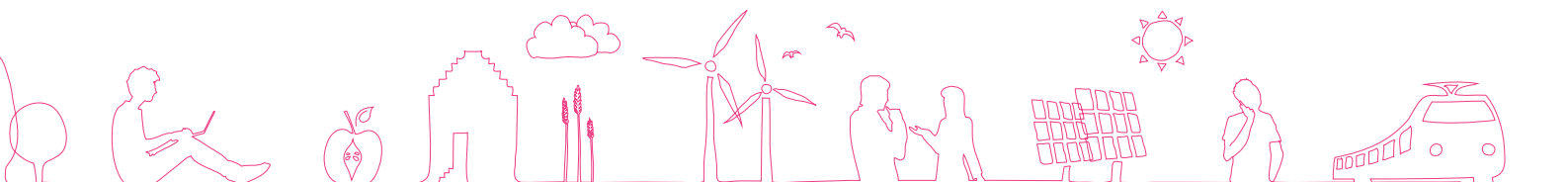
TRANSFORMATIE-AANPAK

Eigenaar van Transform4C en oprichter van 100MTC, Charlotte

Extercatte en haar team vertaalden de theoretische kennis en praktijkervaring van pioniers over transitie en transformatie naar een handzame aanpak - de veerkrachtformule - om het onderwerp voor elke professional in de praktijk toegankelijk te maken. Om duurzame doelen te kunnen halen, zijn veel professionals nodig die weten hoe te handelen om hun duurzame doelen te bereiken. Pioniers hebben een andere manier van kijken en doen en bewijzen succes. Door hun inzichten toe te passen kun je als professional en organisatie sneller verduurzamen. Daar is al ongelooflijk veel theorie over beschikbaar en er zijn al diverse tools om er zelf mee aan de slag te gaan. Echter, hoe een professional de transformatie van de transitie zelf kan organiseren, dat is nog niet eerder uitgewerkt voor deze doelgroep. De aanpak werkt met een formule, die concrete handvatten aan professionals geeft om transformatie vorm te geven vanuit hun rol, en zo bij te dragen aan een versnelling van de realisatie van de transitie. De formule geeft vier versnellers en tien succesfactoren als handvat. Overheidsprofessionals geven aan dat de formule toegankelijk is en direct toepasbare inzichten en concrete handvatten voor te nemen vervolgstappen geeft.

OVER DUURZAAMDOOR

Het programma DuurzaamDoor vierde in 2021 haar tienjarig bestaan. Sinds 2017 is Tessa tafelsecretaris voor de Participatietafel Circulaire Economie. De afgelopen jaren heeft Tessa lessen en ervaringen bij pioniers uit het veld opgehaald. Deze zijn verzameld en worden met regelmaat als kennis gedeeld. De Participatietafel leert van het werken aan samenwerking tussen de o's en vertaalt dit in concrete lessen voor gerichte doelgroepen die werken aan transitie opgaves. In de circulaire opgave blijkt de rol van ambtenaren cruciaal. Het is Tessa's missie voor de komende jaren om ambtenaren die in de regio aan transitieopgaves werken, te inspireren en te versterken in hun rol en in dat werk te leren over transitie en deze lessen te laten doorwerken. Daartoe werkt DuurzaamDoor met de 4C Veerkrachtformule als transformatieaanpak en trekt ze samen op met het transformatieplatform 100monthstochange. De Participatietafel ondersteunt ambtenaren om versneld circulaire opgaves te realiseren om de klimaatdoelen en de doelstelling van 50 % minder gebruik van primaire grondstoffen, te halen. Komend jaar in 2023 worden er 5000 ambtenaren in regio en rijk betrokken bij het programma, worden 3 praktijken diepgaand onderzocht en start er een apart traject om de rol van het ecosysteem te onderzoeken. Er is nog zoveel mogelijk!





DUUR ZAAM DOOR



www.linkedin.com/company/duurzaamdoor



@duurzaamdoor

www.duurzaamdoor.nl

