

## Cirkelstad Jong sessie – Creëren van Draagvlak

Philine Panis van Kirkman Company nam ons mee in haar geleerde lessen over het creëren van draagvlak. Een onderwerp dat erg organisatie of situatie specifiek lijkt, maar waarbij dezelfde theorieën en praktijkvoorbeelden juist ook op je eigen situatie van toepassing kunnen zijn.

Een aantal belangrijke conclusies die we trokken:

- Misschien de grootste open deur, maar wel een goede reminder: **Wees je bewust van het belang van draagvlak creëren.** Te vaak ben je zelf overtuigd van wat er moet gebeuren en voer je dat uit, terwijl het goed is om stil te staan bij het feit dat wat we willen bereiken is om meer mensen mee te krijgen in de veranderingen die we door moeten maken. Jezelf de vraag stellen ‘hoe gaan we deze mensen meekrijgen?’ in plaats van ‘ik zal je even uitleggen hoe het werkt’.
- **Begrijp je doelgroep.** Elke stakeholder en elke persoon die je mee wil krijgen kijkt op zijn eigen manier naar een bepaald thema en heeft een specifieke benadering. Probeer daarom inzicht te krijgen in wat belangrijk is voor deze mensen. Vergeet niet om zowel het ‘waarom’ als het ‘waar werken we naar toe’ expliciet te maken. Wat kan ze tegenhouden? Wat kan ervoor zorgen dat ze harder gaan lopen? Aan wie moeten zij verantwoording afleggen? Dit verschilt per persoon en daarop moet je je aanpak aanpassen. Vaak zie je dat we harder gaan rennen op het moment dat we het idee hebben dat het ons eigen idee is: we voelen eigenaarschap over het vraagstuk.
- **Om verandering teweeg te kunnen brengen moeten de voorwaarden hiervoor goed zijn.** Het ontbreken van bepaalde randvoorwaarden voor verandering brengen ook specifieke reacties met zich mee. Een handig overzicht dat werd getoond gaf hier mooi inzicht in en laat zien dat ook de context meespeelt. Je collega’s moeten de bijvoorbeeld over de juiste competenties/skills beschikken om te zorgen dat het geen angst oplevert voor de transitie. Je kan deze figuur twee kanten op gebruiken. Merk je bijvoorbeeld veel frustratie in je team? Dan is er wellicht te weinig tijd/geld om met het vraagstuk aan de slag te gaan.



Daarnaast ook dank aan ProRail voor de gastvrijheid en het delen van ervaringen waar ook zij tegenaan lopen. Mooi om te zien dat circulariteit als sinds 1918 een thema is bij ProRail. Daar kunnen genoeg organisaties nog een voorbeeld aan nemen.

Een aantal van ons zijn al actief aan de slag gegaan met het onderwerp, en hebben hun inzichten verder uitgewerkt richting hun management, of hebben hun gedachten geuit richting hun netwerk:

Wat is draagvlak nou eigenlijk?

Deze vraag kregen we tijdens de tweede bijeenkomst van [#Cirkelstad #Jong](#) bij [#ProRail](#). Het platte antwoord in deze context was: mensen enthousiast laten zijn of verantwoordelijk laten voelen voor een aanpak/onderwerp waar jij mee bezig bent. Een essentieel onderdeel om verandering in gang te brengen. Maar soms vraag ik me af, slaan we niet ook door?

Theorie laat zien dat het creëren van draagvlak essentieel is, maar de praktijk laat zien dat we die tijd niet altijd hebben. Schrijvende IPCC rapporten geven weer dat we niet heel veel tijd meer hebben om te wachten tot iedereen aan boord is.

Ook zie ik regelmatig reacties tijdens projecten: 'Ik ben klaar met pampieren' en 'Maar wanneer gaan we nou eindelijk iets concreet doen? In plaats van mensen overtuigen?' Het creëren van draagvlak bij de een kan dus ook resulteren in het verliezen van draagvlak bij de ander.

Zelf ben ik nog steeds zoekende in het vinden van de juiste balans zodat we zo veel mogelijk mensen meekrijgen in een zo kort mogelijke tijd.

Hoe? Nog geen idee.. Maar gelukkig genoeg Cirkelstad Jong leden met mij die hier antwoord op proberen te vinden.

Dank [Philine Panis](#) voor de boeiende presentatie!

