

# HET WAARMAKEN VAN TRANSITIES!

## MET OOG VOOR DE JUISTE CONTEXT VOOR VERANDERING

*Judith Hoogenboom, Monique de Leeuw, Katinka Bergema, Loek de Bonth\**

■ Over watertransitie wordt al veel gesproken en nagedacht. Door klimaatverandering en de daaraan gekoppelde dreiging van te veel én te weinig water, wordt de urgentie voor een fundamenteel andere aanpak gevoeld. Dat raakt aan beleid, regelgeving en uitvoering. En aan de verbinding daartussen. Wat speelt er, waar haakt dat op aan, wat is nodig en waar moeten we beginnen? Maar vooral ‘HOE’ gaan we dat doen? Als we de goede bedoelingen en ronde tafelsessies voorbij willen, zullen we écht anders moeten denken en doen. Voorwaarde om die beweging in gang te zetten, is het creëren van de context die daarvoor nodig is: om de noodzakelijke stappen van A naar B te kunnen zetten op de manier van B. In dit artikel delen wij onze ervaring met het waarmaken van transitieopgaven.

Droge voeten, veiligheid en voldoende betrouwbaar schoon (drink)water. Zo vanzelfsprekend als het klinkt, is het allang niet meer. We kampen met wateroverlast en watertekort. De recente droge zomers hebben hun sporen nagelaten in stad en land: verzilting van (oppervlakte)wateren, onvoldoende wateraanvoer en een verslechtering van de waterkwaliteit. Met wéér een droog jaar in 2020 riep de watersector op tot fundamentele hervormingen met als doel het herstel van de natuurlijke balans in het watersysteem: een oproep tot een (water)transitie.<sup>1</sup> Dit betekent automatisch dat de watertransitie niet met één actie gerealiseerd kan worden. Resultaat op talloze (deel)transitieopgaven tellen uiteindelijk op tot de gewenste verandering. Ondanks dat hier één tot twee generaties overheen gaan vraagt dit nú om actie.

### Water als waarde én voorwaarde bij transitie

Het begint wat ons betreft met het plaatsen van water binnen het grotere geheel van maatschappelijke

opgaven waarmee een andere kijk op de waarde van water ontstaat. Waarde als het gaat om de volksgezondheid, voor het vormgeven van de voedsel- en energietransitie, het vergroten van biodiversiteit en de leefbaarheid in de stad, en voor het toewerken naar een circulaire economie. Daarmee wordt de waarde van water meteen een voorwaarde bij tal van opgaven waar we voor staan. Dat betekent nogal wat voor o.a. waterschappen en drinkwaterbedrijven, maar ook voor Rijksoverheid, provincies en gemeenten. Door dit ‘waarde-denken’ komen de wateropgaven binnen bredere maatschappelijke opgaven in een ander licht te staan. En dat heeft weer consequenties voor eigen taken, werkwijzen en verantwoordelijkheden.

*“De waterschappen krijgen als gevolg van de klimaatverandering veel meer taken dan vroeger en worden daarmee ook politieker.”*  
— Laura Bromet, tweede kamerlid voor Groen Links

\* Judith Hoogenboom, Monique de Leeuw, Katinka Bergema en Loek de Bonth, innovatiestrategen bij VanWaarde.

## Van ambitie naar realisatie

Dat steeds meer partijen de noodzaak tot fundamentele verandering zien en onderschrijven is mooi. Maar het daadwerkelijk doorbreken van gangbare systemen en denk- én werkwijzen (een transitie) kost tijd. Alleen al vanwege het feit dat er veel partijen en belangen meespelen en het afbouwen van oude en opbouwen van nieuwe systemen complex is. Ook kennisontwikkeling en (technische) innovaties zijn niet in een paar maanden geregeld. Bovendien spelen onzekerheden een rol; wat wordt de uitkomst van wat we aan het doen zijn? Het gaat dus niet vanzelf en vraagt doorzettingsvermogen. Want proeftuinen en experimenteerprojecten ten spijt, zodra subsidies wegvallen en partijen het zelf moeten doen, komt de verandering nu vaak niet veel verder dan de vergaderlocatie waar over de scenario's en oplossingen is gesproken. Ambitie en drive genoeg, maar we lopen

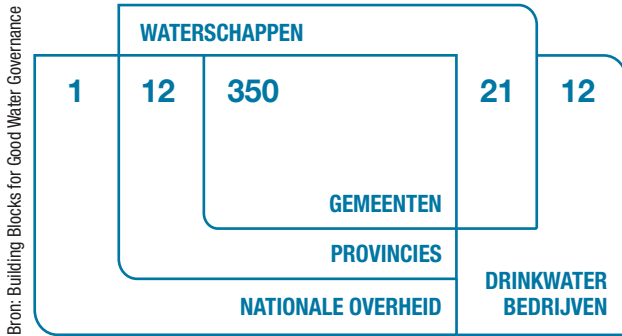
vast op de vertaalslag naar daadwerkelijke realisatie. Het brengt te weinig beweging.

Kortom; de opgaven waar we voor staan kennen (nog) geen kant en klare oplossingen. Dat kan ook niet, daarvoor is de wereld en zijn de opgaven te complex. Maar wat moet je dan doen als je aan de lat staat voor een transitieopgave als onderdeel van de watertransitie? Wat wél kan en moet, is het creëren van de context die nodig is om oplossingen van de toekomst te ontwikkelen en te realiseren waarmee van A naar B wordt gegaan op de manier van B. Een context waarbinnen de voorwaarden voor verandering liggen opgeslagen. Dat helpt echt, kunnen we uit ervaring zeggen. Vanuit onze praktijkervaring hebben we een denkkader gebouwd op 10 pijlers. Afhankelijk van de situatie zijn er op de verschillende pijlers interventies nodig die bijdragen aan het creëren van de context die nodig is om transitieopgaven te realiseren en daarmee bij te dragen aan de gewenste systeemverandering. De kwaliteiten die nodig zijn om dit op een effectieve manier te doen, beschrijven we onder de pijlers. En juist het expliciet maken van deze pijlers kan leiden tot doelgerichte interventies. Er is geen ranking in de waarde van elke pijler; juist met elkaar helpen ze bij het 'HOE' van verandering:

### DE KLOOF TUSSEN AMBITIE EN REALISATIE WAAROM STOKT HET VERANDERPROCES?

- Veel organisaties/sectoren zijn op zoek naar hoe de toekomst eruit ziet. Maar vaak vanuit de eigen bestaande taken;
- Met de geformuleerde ambities zijn de meesten het eens, maar niet met de consequenties. Hier wordt maar weinig expliciet het gesprek over aangegaan. Waardoor inhoud en verandering vaak niet hand in hand gaan;
- Veel wordt sectoraal aangevlogen. Dat is logisch vanuit de complexiteit, maar het leidt tot suboptimale oplossingen. Juist tussen voedsel, water en energie zit een sterke verbinding: ingrepen die schaarste en tekorten tegengaan in de ene sector leiden tot problemen in de andere;
- Er zijn veel losse initiatieven, maar die tellen nog niet op; het leren van elkaar en doorbouwen op elkaars ervaringen gebeurt nog (te) weinig;
- Veel wordt technisch aangevlogen, vanuit een technische oplossing, gekoppeld aan het huidige systeem, in plaats van vanuit de opgave.

- 1 De opgave centraal!
- 2 Geef toekomstmakers de ruimte
- 3 Ontwikkel een visie met leidende principes
- 4 Werk samen binnen en buiten de keten
- 5 Pak oorzaken aan, geen symptomen
- 6 Creëer een voedingsbodem voor verandering
- 7 Doen, leren, beter doen
- 8 Maak complexe opgaven behapbaar
- 9 Zorg voor handelingsperspectief en focus
- 10 Show & Tell



Afbeelding 1.  
Organisatie van het  
waterbeheer in Nederland

## 1 De opgave centraal!

Wat zie je gebeuren dat écht anders moet?  
#hetkantochnietwaarzijn

Als die emotie, dat gevoel van urgentie aan de basis ligt van de opgave die je ziet, vallen barrières weg en ontstaat er ruimte om buiten bestaande kaders te denken. In de praktijk zien we echter maar al te vaak dat door de manier waarop we in Nederland bijvoorbeeld de watertaken hebben verdeeld (zie afbeelding 1) in verantwoordelijkheden wordt gedacht. Daardoor komt het probleem vaak niet op het niveau te liggen waar het eigenlijk (ook) thuis hoort. Maatschappelijke vraagstukken zoals hittestress, energietransitie en biodiversiteit zijn nu eenmaal te groot om vanuit de bestaande verantwoordelijkheden aan te vliegen. Dat betekent dat je na moet denken welke schaal nodig is om het op te lossen. Door iedereen te blijven richten op de opgave, zie je issues als waterschaarste en wateroverlast niet langer als afzonderlijke problemen met één probleemeigenaar, maar als samenhangende opgaven waar de verschillende ketenpartners (en zo nodig maatschappelijke partners) vanuit hun invloed en positie een bijdrage aan kunnen leveren. Dit vraagt enerzijds om het loslaten van bestaande rollen, verantwoordelijkheden, belangen, oplossingen en anderzijds het eerlijk willen kijken naar wat er werkelijk aan de hand is. Waar gaan we voor en aan welke oplossingen moeten we werken? Uit deze 'nieuwe oplossingen' volgen vervolgens passende taken, verantwoordelijkheden, structuren en verdienmodellen. Een mooi voorbeeld van hoe dit te doen binnen de watersector is de Energie- en Grondstoffenfabriek (EFGF). Hierin komen innovatietechnologen samen om vanuit een gezamenlijke opgave én ambitie te werken aan de noodzakelijke vernieuwingen waarmee de waterschappen hun bijdrage leveren aan de transitie richting een circulaire economie. Tegelijkertijd kent de EFGF een groep 'verkenners' die los van bestaande taken, rollen en verantwoordelijkheden visie vormen op het in de toekomst omgaan met afvalwater.

De 'regisseur' van een dergelijk proces kan iemand zijn die deze plek formeel heeft of tijdelijk ingehuurd wordt met de juiste drijfveer. Maar ook iemand die deze rol claimt door naar voren te stappen en zich verbindt aan een opgave uit overtuiging en hiervoor draagvlak vindt bij anderen waardoor er een beweging ontstaat. Het is belangrijk dat

de 'regisseur' de kenmerken heeft van een toekomstmaker (zie volgende pijler).

### KENMERKEN VAN TOEKOMSTMAKERS

- Zijn in staat betekenis te geven aan wat ze zien gebeuren (denken in transities);
- Hebben een verhaal dat raakt/ inspireert;
- Durven het aan om onderweg te gaan (omgaan met onzekerheid);
- Beschikken over een sterk moreel kompas (autonoom);
- Hebben visie, ze geven aan 'waar het heen moet', hoe mooi het kan worden;
- Hebben uithoudingsvermogen op dode momenten;
- Leggen van nature verbindingen met andere mensen en andere inhoud (domein overstijgend en open voor diversiteit);
- Beschikken over de capaciteit om mensen in één richting te laten bewegen;
- Zorgen voor effect/ impact;
- Durven organisatiegrenzen en regels te doorbreken.

## 2 Geef toekomstmakers de ruimte

Veranderen brengt onzekerheden met zich mee. Daar zijn (informele) leiders met lef voor nodig die vanuit de opgave de schaal op durven zoeken die nodig is voor verandering. En dus buiten de kaders denken en handelen. We noemen dat toekomstmakers; de mensen die vooruit stappen en onzekerheid als 'part of the deal' zien. Toekomstmakers kunnen omgaan met weerstand, hebben overtuigingskracht en zijn intrinsiek gemotiveerd om de watertransitie, een brede maatschappelijke opgave, aan te pakken. Dit type mensen (zie kader) is gebaat bij ruimte, zodat ze kunnen doen wat moet gebeuren, met het oog op de opgave.

Om een watertransitie te realiseren zijn toekomstmakers binnen verschillende type organisaties én op verschillende niveaus nodig: op operationeel, tactisch en op strategisch niveau. Zowel ambtelijk als bestuurlijk. Door deze



Afbeelding 2.  
De ontwikkeling van visieontwikkeling

combinatie van niveaus, ontstaat een constructieve samenwerking die inclusieve besluitvorming mogelijk maakt. Een belangrijke voorwaarde om te veranderen! Daar past institutioneel denken niet meer bij.

### 3 Ontwikkel een visie met leidende principes

Tot 10 jaar terug was visieontwikkeling voornamelijk gebaseerd op (kwantitatieve) data-analyse. Bestaande gegevens werden geëxtrapoleerd om tot een voorspelbaar toekomstbeeld te komen. Deze methodiek staat ook wel bekend als forecasting. Vervolgens werd het creëren van een inspirerend, aantrekkelijk beeld van de toekomst met oplossingen ‘de nieuwe standaard’. Door de methodiek van backcasting, het terug redeneren vanuit een lange termijn visie naar de bestaande situatie, wordt duidelijk welke activiteiten benodigd zijn om het gewenste eindbeeld te realiseren.

Voor een transitieopgave als de watertransitie voldoet het traditionele visiemodel met oplossingen voor een gewenst toekomstbeeld niet meer. We kunnen de gewenste toekomst namelijk niet (of nauwelijks) verbeelden omdat fundamentele systeemveranderingen nodig zijn als het gaat om cultuur, structuur en werkwijze.

Wij zien de watertransitie als een middel, niet als doel op zich maar als een beweging die moet bijdragen aan een wereld die nog volop in ontwikkeling is. Waar hebben we last van (de opgave) en op welke manier willen we daar antwoorden op hebben (visie)? Voor visie ontwikkeling op basis van de opgave zijn leidende principes nodig, overtuigingen die aan het handelen (hoe en wat) ten grondslag liggen en richting geven. Als je die ‘leeft’, dan werk je ergens naartoe. Leidende principes zijn de waarden waarlangs je beweegt, de dragers voor het hele transitieproces. Ze helpen je om vandaag het goede te doen waardoor de ‘op-

rijzende’ toekomst dichterbij komt. In afbeelding 2 is deze ontwikkeling van visieontwikkeling visueel weergegeven.

Een mooi voorbeeld van leidende principes op het wat, is de door Wageningen University & Research ontwikkelde visie ‘Nederland in 2120’. Aan de hand van slechts vijf leidende principes op de inhoud, die ook lokaal toepasbaar zijn, is een visie voor Nederland in 2120 ontwikkeld (zie nevenstaand kader).

Het maakt tevens duidelijk hoeveel aantrekkingskracht er uitgaat van een positieve boodschap. En deze boodschap te verpakken in een inspirerend verhaal door middel van storytelling. Om dit verhaal te vertellen zijn leiders met lef, toekomstmakers, nodig.

#### De vijf leidende principes voor Nederland in 2120

- Natuurlijk systeem aan de basis;
- Optimaal benutten van water;
- Natuur-inclusieve samenleving;
- Circulaire economie;
- Meebewegende (adaptieve) ruimtelijke inrichting

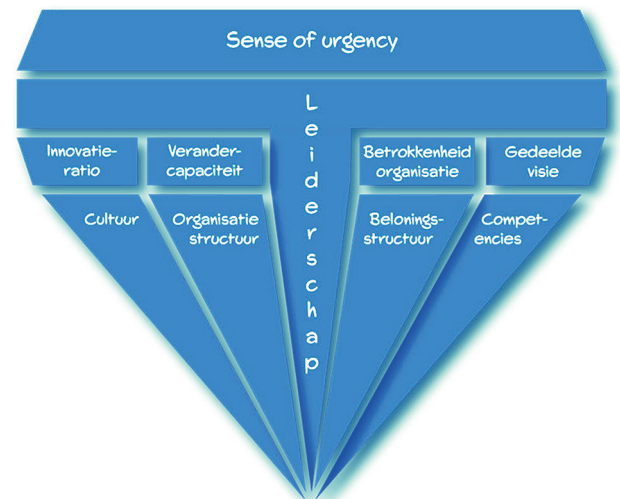
### 4 Werk samen binnen en buiten de keten

Met het centraal zetten van de maatschappelijke opgave is ketensamenwerking een logisch gevolg. Je kunt onmogelijk met maatregelen van één organisatie de maatschappelijke opgaven oplossen. Dit geldt niet alleen voor de (water) keten waar een organisatie onderdeel van uit maakt, maar ook voor andere gerelateerde ketens, denk aan voedsel en energie. Het vraagt dus om samenwerking in én over de ketens heen waardoor nieuwe coalities ontstaan. Dat klinkt logisch, maar omdat veel (water)organisaties intern nog te

*“De leidende principes dragen bij aan het vergemakkelijken van de transitie in de leefomgeving, zodat de Omgevingsvisie Hollandse Delta door zowel interne- als externe stakeholders breed wordt gedragen. Ze geven ook houvast in de transitie naar maatschappelijke opgaven die we integraal en in gezamenlijkheid met de omgevingspartners willen oppakken. Denk hierbij aan de rol die we nemen als; normerende, adviserende of co-creërende overheid.”*

— Marion Brandsma | Strategisch Beleidsadviseur Fysieke Leefomgeving bij Waterschap Hollandse Delta

Afbeelding 3.  
Change Diamond:  
een analysetool voor  
de voedingsbodem  
voor verandering



vaak opgeknipt zijn in lijn met de verschillende onderdelen van de keten, zit dat niet automatisch in het denken en doen. Daar komt bij dat ook het samenwerken in de waterketen soms al ingewikkeld is, laat staan wanneer er met andere ketens samengewerkt moet worden.

Een van de grootste obstakels bij samenwerking binnen en buiten de (water)keten is een mogelijk veranderende rol van betrokkenen en de consequenties daarvan. De discussies die dit – vaak los van een concrete opgave – met zich meebrengt staat de realisatie ervan in de weg.

Door de opgave centraal te zetten met die partijen die nodig zijn om de opgave waar te maken, en hierop een gezamenlijke visie en ambitie te formuleren, is het mogelijk om als één te opereren en te gaan voor het hogere doel. Hiermee zorg je ervoor dat individuele belangen op de achtergrond raken en ruimte ontstaat voor het creëren van (eigen) handelingsperspectief en dus actie! Hier is lef voor nodig. Belangrijke elementen om een klimaat te creëren waarin het makkelijker is om lef te hebben zijn:

- 1 Helder zicht op de noodzakelijke verandering en de gevoelde urgentie.
- 2 Een cultuur waarin leren centraal staat en experimenteren beloond wordt (fouten maken moet!).
- 3 Leiderschap dat voorgaat op punt 1 en 2.

## 5 Pak oorzaken aan, geen symptomen

Met technologie kunnen we al heel veel uitdagingen gerelateerd aan de watertransitie, oplossen. Zo is het technisch al mogelijk om afvalwater van een rioolwaterzuiveringsinstallatie geschikt te maken voor hoogwaardig hergebruik. Daar worden we allemaal snel enthousiast van; het zit nou eenmaal in ons om problemen

‘te fixen’. Waar knelt het, wat kunnen we doen? Het liefst snel. Daar schuilt ook gelijk een tweetal gevaren.

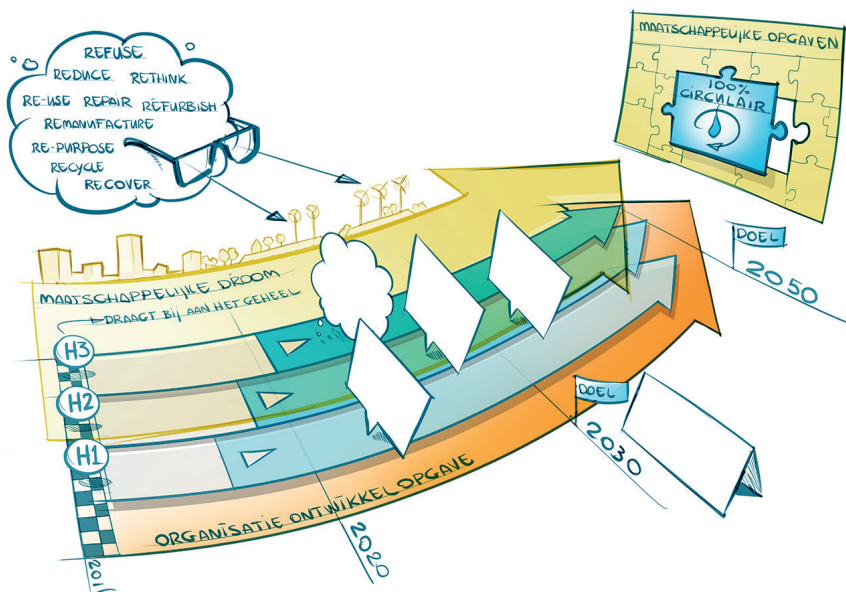
Ten eerste vragen we ons (soms) te weinig af: wat ligt ten grondslag aan het probleem en waarvoor is dit een oplossing? Wordt het daadwerkelijke probleem aangepakt en dragen we daarmee bij aan het nieuwe, gewenste systeem, of houden we het oude systeem hierdoor nog langer in stand? ‘Een voorbeeld hiervan kan in bepaalde gevallen het leveren van gezuiverd effluent voor de landbouw zijn waarbij bepaald ongewenst grondgebruik nog langer in stand wordt gehouden.

Ten tweede vraagt het werken aan transitieopgaven om veranderingen op juridisch, institutioneel, economisch, ecologisch, sociaal-cultureel en technologisch vlak. Het is cruciaal om, parallel aan de veelal technisch georiënteerde initiatieven, ook op deze vlakken in actie te komen en te gaan leren. Niet impliciet maar expliciet én samen met elkaar.

Voor de omslag van het oude naar een nieuw systeem, moeten barrières worden afgebroken die vernieuwing op al deze vlakken in de weg staan. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het (bestuurlijke) gesprek over de logica dat de huidige watertaken zijn opgeknipt naar verschillende overheidsorganisaties en het feit dat deze structuur het sluiten van de waterketen in de weg zit. De toekomstmakers vervullen hierin een belangrijke rol. Zij kunnen en moeten deze gesprekken opstarten. De gevestigde orde, zij die niet direct een belang hebben bij een transitie, zullen dit niet doen.

*“Het belang om door een ‘transitie-bril’ te kijken is voor de Waterfabriek heel herkenbaar. Onze beweging lijkt misschien vooral een technische uitdaging, maar hij tornt aan veel bestaande structuren en werkwijzen in de watersector. Dan móet je ook oog hebben voor bijvoorbeeld de culturele, institutionele en juridische implicaties. Zo zijn we nu ook de einde-afvalstatus van ons water aan het verkennen én zie je dat we nieuwe samenwerkingen met drinkwaterbedrijven optuigen. Met die brede aanpak hebben we niet alleen meer impact, het maakt het project ook veel interessanter!”*

– Ferdinand Kiestra | voorzitter werkgroep Waterfabriek (EFGF.nl) en innovator bij Waterschap Aa en Maas



Afbeelding 4. Voorbeeld van een visie op realisatie om circulariteit waar te maken

## 6 Creëer een voedingsbodem voor verandering

De watertransitie en de daaraan gekoppelde andere transitie vragen om structurele verandering: met nieuwe perspectieven ontstaan nieuwe oplossingen en dus ook nieuwe rollen. Het is echter de vraag of er binnen één organisatie, tussen organisaties en in de totale keten (of zelfs daarbuiten) wel voldoende voedingsbodem voor deze noodzakelijke verandering aanwezig is. Door een analyse te maken van deze voedingsbodem voor verandering (bijvoorbeeld op basis van interviews) wordt inzichtelijk of en hoe de organisatie en keten aan de benodigde randvoorwaarden voldoen om met de opgave succesvol aan de slag te gaan. Het gesprek over de analyse maakt de veranderopgaven helder. En helpt om deze vervolgens in projecten en initiatieven op te pakken. De voedingsbodem voor verandering vraagt om continue monitoring.

## 7 Doen, leren, beter doen

Veranderen vraagt om actie en reflectie. Zeker in complexe opgaven. Daarom hoort doen, leren en beter doen als een rode draad door transitieopgaven te lopen. Vanaf het begin en gedurende het proces. Leren door te doen en weer te verbeteren. Om te experimenteren zijn ruimte en vertrouwen nodig, én het opzetten van kort cyclische leertrajecten waarbij:

- de eigen experimenten periodiek geëvalueerd worden langs de leidende principes, de gestelde doelen en leeropgaven. Dit zorgt voor

aanscherping van de huidige en toekomstige experimenten en werkwijze.

- de verbinding wordt gezocht met andere initiatieven gericht op eenzelfde transitie, zodat je voorkomt dat je het wiel opnieuw uitvindt. Maar ook om te sturen op wat anderen doen door het aanbieden van kennis, netwerk en werkwijze.
- de lessons learned, die de opgaven gemeenschappelijk hebben, vertaald worden in actie(s) wat leidt tot stevige positionering van het vraagstuk en daarmee versnelling.
- de omgeving wordt beïnvloed door communicatie over de experimenten gericht op het versnellen van de transitie.
- zelfreflectie een vast en regelmatig terugkerend onderdeel van het proces vormt.

Een mooi voorbeeld waarin bovenstaande wordt toegepast is de Community of Practice (CoP) Medicijnresten. Hierin is het doel om, voor een aantal van de deelnemende waterschappen, te komen tot een demonstratie- en later full-scale installatie voor de verwijdering van medicijnresten. Tegelijkertijd is het doel om maximaal van elkaar te leren gedurende het proces van ontwerp tot realisatie, waarbij gezamenlijke vraagstukken worden vertaald in acties. Hiermee wordt invulling gegeven aan het principe van doen, leren, beter doen.

*“Voor het realiseren van echte veranderingen is het nodig om de complexiteit te zien en te begrijpen. Vervolgens kleiner maken zodat mensen er mee uit de voeten kunnen en zorgen dat het straks weer gaat passen binnen de complexe werkelijkheid.”*

—(André Struiker | Strategisch Adviseur bij Waternet)

## 8 Maak complexe opgaven behapbaar

Als je effectief wilt zijn in transitieopgaven moet je je steeds afvragen of dat wat je aan het doen bent, klopt met wat je strategisch wilt bereiken. Daarvoor is het aanbrengen van structuur van belang om complexe zaken behapbaar te maken. De manier waarop dat te doen noemen we de visie op realisatie en dit is altijd maatwerk.

Een voorbeeld van een manier om een transitieopgave behapbaar te maken is onderscheid maken in opgaves in termen van 3 horizonnen. Afbeelding 4 laat de basis zien van een visie op realisatie om circulariteit binnen een waterschap of drinkwaterbedrijf waar te maken. Het werken met horizonnen biedt een gemeenschappelijk kader waarbinnen bestaande – en gaandeweg nieuwe transitieopgaven – in samenhang geplot kunnen worden.

**Horizon 1** opgaven zijn opgaven die redelijk voorspelbaar zijn en binnen de invloedssfeer van de organisatie kunnen worden uitgevoerd en beheerst.

**Horizon 2** opgaven zijn (disruptieve) innovatieopgaven van de watercyclus, die in samenwerking met de keten moeten worden vormgegeven.

**Horizon 3** opgaven zijn water gerelateerde opgaven die (formeel) buiten de verantwoordelijkheid van de organisatie vallen, maar wel noodzakelijk zijn voor maatschappelijke transitie in brede zin.

## 9 Zorg voor handelingsperspectief en focus

“Wat kan ik doen?” Het is vaak niet zo dat mensen geen bijdrage willen leveren, maar door de complexiteit van de opgave weet men vaak niet wat ‘goed’ is om te doen. Het hebben van handelingsperspectief is een belangrijke voorwaarde voor beweging. Het is dan ook cruciaal om continu bezig te zijn met het creëren van handelingsperspectief voor zowel het

individu, de organisatie als de sector, als je wilt dat anderen eigenaarschap tonen voor de opgave en gaan meedoen. De hierboven genoemde visie op realisatie biedt hiervoor een gemeenschappelijk kader. Het levert focus en een gemeenschappelijk gevoel van richting op, waardoor met betrokkenen bepaald kan worden wat zij logischerwijs kunnen doen om een bijdrage te leveren. En ook hier geldt weer: doen, leren en beter doen.

## 10 Show & Tell

Laten zien en horen wat je doet is een belangrijke randvoorwaarde om verandering verder te brengen dan de kleine club die er mee bezig is. De watertransitie is een brede maatschappelijke opgave waar iedereen ‘wat mee moet’. Door de bewegingen die er zijn, dat wat mensen bezighoudt en drijft, op te pakken en te verbinden aan de opgave, wordt het onderdeel van het publieke debat. Een belangrijke factor om ook de politiek in beweging te krijgen. Wanneer de politieke wereld merkt dat er nieuwe bewegingen ontstaan met andere sentimenten, kan dat zaken in een versnelling brengen. Het gaat daarbij expliciet niet om het communiceren vanuit organisatiebelang maar om het communiceren vanuit de opgave en de gevraagde verandering, gekoppeld aan handelingsperspectief.

## En nu aan de slag!

We weten als geen ander hoe moeilijk het realiseren van transitieopgaven is. Om overzicht te houden, het juiste schaalniveau te vinden, partijen aangehaakt te houden en een integrale aanpak te ontwikkelen. Ons denkkader is bedoeld om je hier in de praktijk mee te helpen. Het laat zien hoe je daar handen en voeten aan kunt geven om tot impact te komen. We dagen je uit om dit denkkader eens los te laten op je eigen werk, om te zien of het je nieuw handelingsperspectief biedt om je eigen transitieopgave(n) nog succesvoller waar te maken!

1 [https://www.vewin.nl/nieuws/paginas/Drinkwaterbedrijven\\_Herstel\\_de\\_natuurlijke\\_balans\\_in\\_het\\_watersysteem\\_1098.aspx?source=%2fnieuws%2fPaginas%2fdefault.aspx](https://www.vewin.nl/nieuws/paginas/Drinkwaterbedrijven_Herstel_de_natuurlijke_balans_in_het_watersysteem_1098.aspx?source=%2fnieuws%2fPaginas%2fdefault.aspx)