



# **SAMEN UITDAGINGEN AANPAKKEN**

---

[www.coasterconsulting.be](http://www.coasterconsulting.be)





DE AMBRASSADE  
bureau voor jonge zaken



# Handvatten voor het creëren van draagvlak

2024



**MICHAEL  
VAN ROOSBROECK**

---

Team consultant



“Handvatten voor het creëren van draagvlak.”



# Agenda

## 1. Draagvlak en veranderbereidheid – 45'

- Intro-vraag
- Draagvlak: de 3 pilaren
- Veranderbereidheid: de 7 stadia van verandering

## 2. Individuele reflectie/actie – 30'

- Groeipunt van je organisatie
- Plan van aanpak
- Materialen ter ondersteuning

# Agenda

## 3. Uitwisseling in grote groep - 35'

- **Interactie:** kort voorstellen van je plan van aanpak
- **Interactie:** Wat nodig/eerstvolgende stap?

## 4. Uitsmijter - 10'

- **Interactie:** wat neem jij mee?
- **Interactie:** welke actie ga jij ondernemen als eerstvolgende stap?



**Doorlopend:** mogelijkheid om vragen te stellen.







# Intro-vraag



Wanneer is het je onlangs gelukt om een vriend (M/V/X)  
te overtuigen van jouw idee?





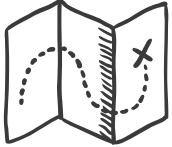
# Wat is draagvlak?



Definiëren, creëren en vergroten

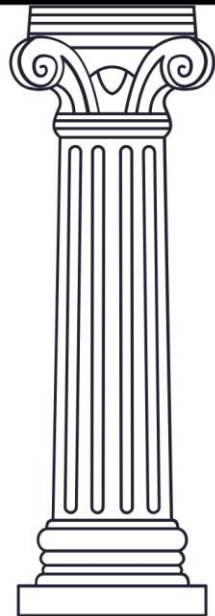


# Draagvlak



- **Steun:**
  - Voor nieuwe plannen, visies, werkwijzen,...
  - Om de beoogde veranderingen tot een succes te maken
  - Synoniemen:  
*bereidheid, haalbaarheid, legitimiteit, ondersteuning, steun*
- **Door:**
  - De betrokkenen bewust te maken van de urgentie en de noodzaak
  - Te betrekken en enthousiasmeren
  - Te bevragen, om eventuele bezwaren en bezorgdheden te detecteren

# DRAAGVLAK



Bewustmaken van  
urgentie + noodzaak

1



Betrekken en  
enthousiasmeren

2



Bevragen; detecteren van  
bezwaren & bezorgdheden

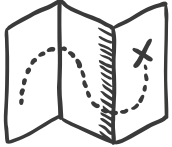
3

COASTER  
consulting

# Draagvlak

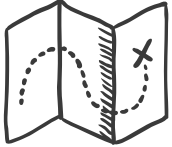


- **Moét elke verandering gedragen zijn?**
  - Soms niet mogelijk; soms zelfs niet wenselijk
  - Door hoge urgentie en noodzaak (vb. coronacrisis)
  - Mààr: een gedragen verandering zal beter slagen.



- **Hoe zorg je voor een groter draagvlak?**
  - Hou rekening met de stem van de minderheid
  - Reflectievraag: *“Wat heb je nodig om mee te gaan in dit voorstel?”*
  - Inspirerende modellen: sociocratie - consent besluitvorming

# Draagvlak



- **Sociocratie & consent-besluitvorming:**
  - $\neq$  consensus, *“iedereen moet het eens zijn met het besluit”*
  - = **consent**, *“niemand is het fundamenteel oneens met het besluit”; “een hoog aantal leden in je team of organisatie hebben geen bezwaren meer tegen de veranderingen”*
- Reflectievraag: *“Wat heb je nodig om mee te gaan in dit voorstel?”*
- De betrokkenen kunnen bewust bezwaren en bezorgdheden uiten;
  - **Bezwaren**: uitklaren en verhelpen (*“goed en veilig genoeg om het te proberen”*)
  - **Bezorgdheden**: noteren, opvolgen en evalueren



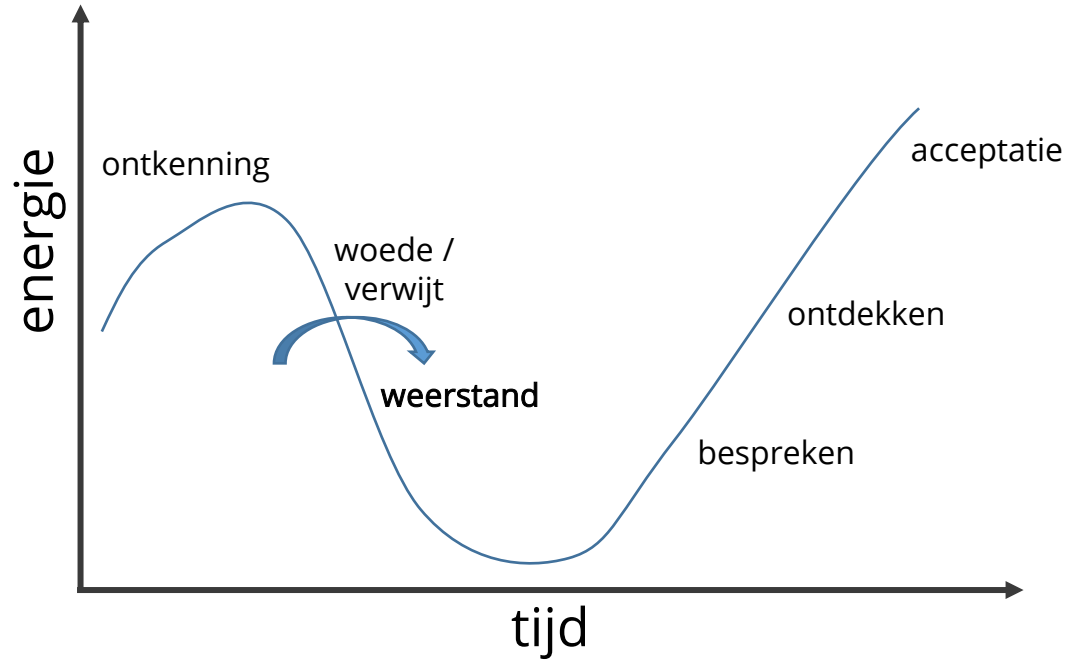
# Veranderbereidheid?



7 stadia van verandering

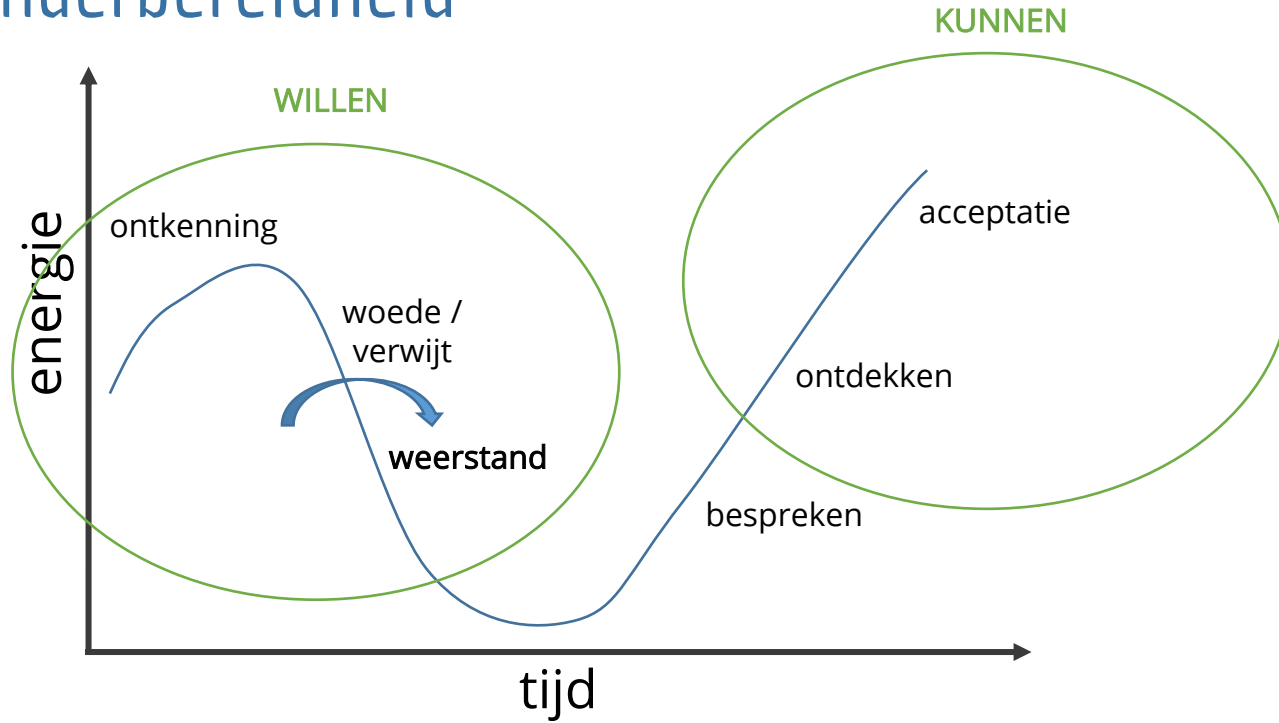


# Veranderbereidheid





# Veranderbereidheid

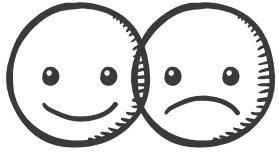


# Weerstand



- Is een teken van betrokkenheid
- Is een positief signaal
- Wat als er geen weerstand zou zijn...

# Weerstand



- Herkennen
- Vermijden
- Erop inspelen



→ Er mee omgaan is dus een belangrijke **vaardigheid** voor al wie samenwerkt

# 7 stadia van verandering:



1. **Onwetendheid:** *“Waarover gaat het precies?”*
2. **Bewustzijn:** *“Het is mogelijk, maar bij ons is dat niet nodig.”*
3. **Bezorgdheid:** *“Hoe moeten we daar aan beginnen?”*
4. **Inzicht:** *“We zouden dat kunnen doen, maar het huidige systeem heeft ook voordelen.”*
5. **Intentie:** *“We willen wel veranderen, maar het komt er niet van.”*
6. **Aftastend gedrag:** *“We experimenteren op afgebakende momenten.”*
7. **Geïntegreerd gedrag:** *“We hebben de zaken veranderd en sturen bij via evaluaties.”*

# Vergroot je draagvlak door:



- **Informereren:**
  - Over het waarom en het hoe van de verandering
  - Geef informatie over de gewenste toestand, voordelen en ideeën over de gevolgen voor de eigen taken
  - Formuleer concrete voordelen die de verandering teweegbrengt
- **Enthousiasmeren:**
  - Zorg voor emotionele betrokkenheid bij de individuen
  - Geef hen het gevoel dat ze iets missen, of hang een beeld op waarvan ze denken *“Dat zou ik wel eens willen meemaken.”*
  - 5% is rationeel, 95% is emotioneel

# Vergroot je draagvlak door:



- **Voorbeelden geven:**
  - Toon inspirerende *good practices*
  - Laat mensen aan het woord die het idee mee promoten
  - Toon foto's of bezoek organisaties die achter het idee staan en het ook al geïmplementeerd hebben.
- **Faciliteren:**
  - Maak de verandering mogelijk en toegankelijk
  - Voorzie ondersteuningsmateriaal, overzichten, sjablonen...
  - Competenties en talenten kan je ontwikkelen door vorming en begeleiding

# Vergroot je draagvlak door:



- **Individueel engagement:**
  - Geef elk individu iets waar hij/zij/die zelf het verschil kan maken, iets waar ze zelf aan kunnen werken
  - Het gaat dan vaak over concrete taken of deilverantwoordelijkheden
- **Zien en beleven:**
  - Zorg dat de betrokkenen de verandering ervaren, dat een succeservaring ontstaat
  - Probeer de verandering uit of maak er een afgebakend, beheersbaar project van
  - Trek het kleinschalig experiment door naar het geheel van de werking

# Hou daarbij in je achterhoofd:



- Ieders **karakter en ingesteldheid** is anders
  - **Impact** op betrokkenen varieert
  - **Stadium van veranderbereidheid** is verschillend
- Vooral een **én-én-verhaal**
- Hoe meer je hiermee **rekening** houdt, hoe groter je **draagvlak**







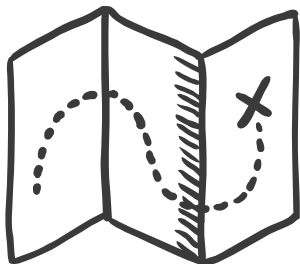
# Individuele reflectie



Groeipunt – plan van aanpak opstellen



# Individuele reflectie/actie:



- Nu: 30' voor individuele uitwerking
- Op basis van het gekozen **groeipunt** van je organisatie
  - Maak een **plan van aanpak** om je draagvlak te vergroten:
    - Breng in kaart: wie zijn de betrokkenen?
    - Per betrokken partij:
      - Op welke van deze 6 manieren ga je het meest inzetten om draagvlak te creëren? Zet kruisjes.
      - Met welke acties ga je dat doen? Concretiseer deze.
  - **Ondersteunend materiaal:**
    - schema 'team in beweging brengen'
    - tips bij de 7 stadia van verandering
- Nadien: korte voorstelling aan de groep + uitwisseling





# Uitwisseling in grote groep



Groep – plan van aanpak kort voorstellen

Uitwisseling – Q&A






# Uitsmijter



Wat neem je mee?  
Welke actie ga je als eerstvolgende stap zetten?





 Bel ons op 0479 441 552

 Mail ons via [michael@coasterconsulting.be](mailto:michael@coasterconsulting.be).

---

- Volg ons op **LinkedIn**- en/of **Facebook**.
  - Schrijf je in voor onze **nieuwsbrief**.
- 

 Meer informatie op [www.coasterconsulting.be](http://www.coasterconsulting.be)



# **SAMEN UITDAGINGEN AANPAKKEN**