

Trefdag VVSG

“Innovatie vraagt politiek leiderschap”

Luc Martens
6 mei 2010

Andersen is al lang geen sprookje
meer

Van premier tot Fremdkörper

“Ik begrijp de wereld nog wel”. “Dat is het punt niet. Ik weet waar we vandaan komen, ik lees obsessief over waar we naartoe gaan. En toch. Ik ben een politiker van een andere tijd. Letterlijk: een andere eeuw. Ik heb in een ander tijdperk en een andere wereld een soort krediet opgebouwd waar ik nog altijd op kan teren. Daarom doe ik nog altijd mee. Maar vandaan opnieuw beginnen: ik weet niet of ik het nog zou kunnen of zelfs zou willen. Toen ik begon als politicus, was leiding geven: de mensen helpen om samen te leven. Regels definiëren om dat te bevorderen. Maar hoeveel mensen zitten daar nog op te wachten? Om leiding te geven, heb je mensen nodig die gezag aanvaardden. Dat doen er steeds minder.” (J-I Dehaene)

Innovatie en politiek leiderschap

1. Pantha rhei: de context en de uitdagingen van de politiek zijn veranderd
2. Innovatie: een draak met veel gezichten?
3. De nood aan leiderschap
 - 3.1 Leiderschap in nood
 - 3.2 Van controlerend naar inspirerend leiderschap
4. Stroomstoten van een goed politiek leiderschap

1. De context en de uitdagingen van de politiek zijn veranderd

- een aantal grote mutaties:
 - Schuivende panelen: de taak van de overheid
 - De rol van de (social) media
 - Personalisatie t.g. inhoud en overtuiging
 - Gewijzigde machtsverhoudingen
 - De new look van de politicus / politica

Garry Hayes' Social Media Counts



1. De context en de uitdagingen van de politiek zijn veranderd

- Een claimcultuur
- “Hier” en “nu” bepalen de agenda
- Druk van buiten- en binnenuit

1. De context en de uitdagingen van de politiek zijn veranderd

- Nieuwe begrippenstroom:

Flankerend
EFRO
onderwijsbeleid
Vipa
Integrale veiligheid
Grond- en pandenbeleid
ontvoogding
IDPBW
Vlaamse Wooncode
RUP's
Vlaamse Codex Ruimtelijke Ordening
E-loket
RPR ARSG Gemeentedecreet
mobiliteitsplan
MER
Europese Dienstenrichtlijn
GAS
Financiële nota
Meerjarenplanning
Gemeentelijk Ruimtelijk
Structuurplan
Sociaal huurbesluit

2. Innovatie is geen doel op zich

Innoveren is meer dan een (loze) kreet



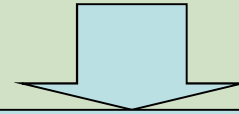
2. Innovatie is geen doel op zich

- Wat is het niet?
exploitatie – exploratie – uitvinden – ontdekken
- Wat is het dan wel?
afweging tss exploratie van nieuwe mogelijkheden en exploitatie van bestaande mogelijkheden
- Innovatie is het resultaat van een gesystematiseerde en georchestreerde manier van werken op zoek naar anders en beter. Innovatie mikt niet op uitvindingen maar op veranderingen.

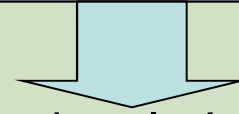
2. Innovatie is geen doel op zich

- Een organisatie is “innovatief” als ze over het talent beschikt om zichzelf en haar operaties aan te passen aan de nieuwe vragen die de omgeving haar stelt
- Een innovatieve organisatie manifesteert zich in
 - Het aanbod van nieuwe producten en diensten
 - Een passend herdenken van oude producten en diensten
 - Het aanboren van nieuwe beleidsdomeinen
 - Het veranderen van werkmethodes
 - De introductie van nieuwe technologieën of structuren

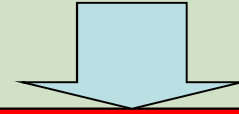
Ideeontwikkeling door het individu of door het team



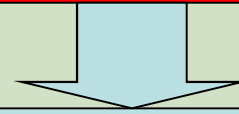
Creëren van een nieuw product of een nieuwe procedure



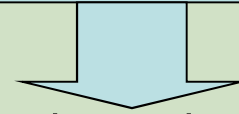
Waardevol / nieuw



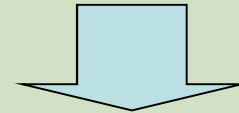
Uitkomst van creatief gedrag met contextspecifieke evaluatie



Implementatie van het nieuwe product of de nieuwe procedure



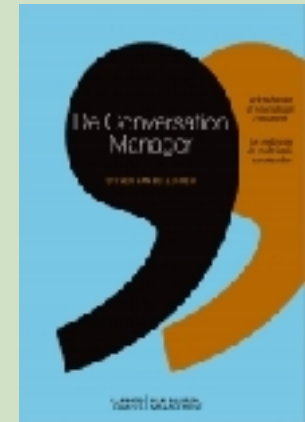
Aanvaarding en gebruik door de afdeling of organisatie



Verandering

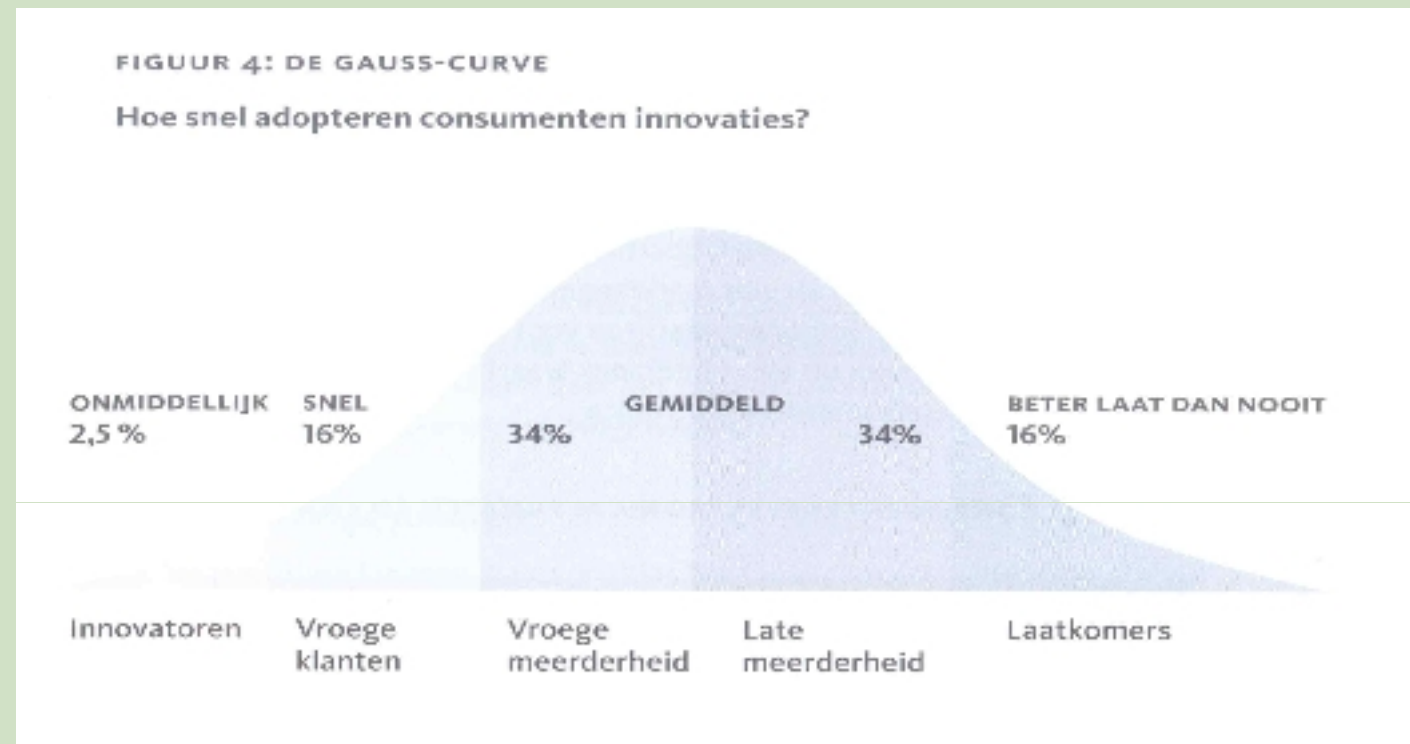
2. Innovatie is geen doel op zich

- Innovatie heeft veel gezichten
- Mogelijk in elke onderdeel van de waardeketen:
 - Technologische innovatie
 - Organisatorische innovatie
 - Sociale innovatie
 - Communicatieve innovatie
 - ...
- Innovatie is een proces dat moet gemanaged worden



2. Innovatie is geen doel op zich

- Innoveren met de consument – de burger – voor ogen



3. De nood aan leiderschap

3.1. Leiderschap in nood

“CEO’s worden allang niet meer op jaar – of zelfs maar op kwartaalcijfers afgerekend – het zijn de dagkoersen die tellen. Het zappedrag op de beurs is al even extreem als in de politiek.”

3. De nood aan leiderschap

“Ik lees overal dat we leiders nodig hebben met een visie, zoals vroeger. Maar hoeveel politici krijgen nog de kans om een visie – per definitie iets op de lange termijn – te ontwikkelen? Laat staan uit te voeren? Toen ik begon, was de houdbaarheidsdatum van politici nog haast onbeperkt. Nu hebben ze hooguit een paar jaar om zichzelf te profileren én te scoren.”

3. De nood aan leiderschap

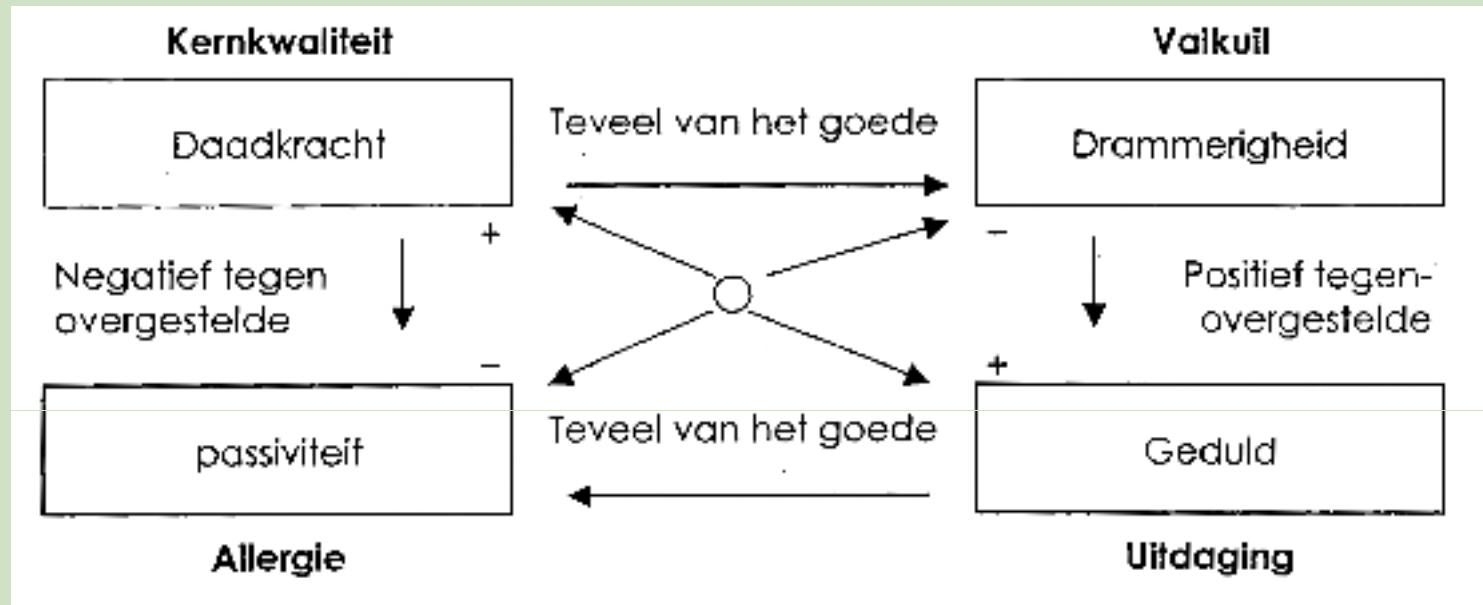
- Een veelheid van leiderschapsstijlen

3.2. Van controlerend naar inspirerend leiderschap

- Een bindend leiderschap
- En gevoel voor evenwicht
- Een eigen verhaal

3. De nood aan leiderschap

- De balans vinden



3. De nood aan leiderschap

- 3.3. Een robotfoto:

een duidelijke kijk, autonomie, verzamelen en ontwikkelen, werven, gedreven, pro-actief, geloofwaardig, de vinger aan de pols, ploegwerk, verzoenen, *soft spoken*

Profiel van de leider

- Duidelijke kijk
- Outsider
- Verzamelen en tot ontwikkeling brengen
- Wervend
- Bezeten
- Proactief
- Vinger aan de pols
- Geloofwaardig
- Gedrag en normen belangrijk
- Teamplayer
- Verzoeningsfiguur

4. Stroomstoten van een goed politiek leiderschap

- Impulsen:

richting geven en communiceren

1. Een leider communiceert een gedragen en gedeelde visie
2. Een leider zorgt voor een open communicatie en geeft iedereen toegang tot de communicatie die nodig is om aan de organisatie een constante drive te geven
3. Een leider houdt de centrale lijn van de missie aan, maar decentraliseert bij de operationalisatie ervan

4. Stroomstoten van een goed politiek leiderschap

- Impulsen:

WAARDEN INSTELLEN EN ERNAAR HANDELEN

4. Een leider creëert een cultuur in zijn organisatie dat identiteit biedt en ertoe aanspoort kernwaarden te respecteren
5. Een leider bouwt zijn organisatie op rond personen die een sterke voorbeeldfunctie hebben door de wijze waarop ze functioneren en resultaten neerzetten

4. Stroomstoten van een goed politiek leiderschap

- Impulsen:

ZICHZELF EN ANDEREN ONTWIKKELEN

6. Een leider brengt een cultuur en organisatie tot leven dat de medewerkers versterkt (empowerment)

7. Een leider ziet erop te dat zijn staf een sterk HRM-potentieel heeft en dat zijn visie weet om te zetten in een concrete realiteit

8. Een leider gaat op een constructieve wijze met de medewerkers om

Innovatie en politiek leiderschap

De Do's & Don'ts van innovatie:

1. Haast en spoed is zelden goed!
2. Geen estafettes!
3. Hou het simpel
4. Voor echte beslissingen is ruimte nodig
5. Creëer betrokkenheid bij de medewerkers
6. Hou het midden tussen flexibiliteit en controle

Nabeschouwing

“Het tere punt van onze democratie is dat ze zichzelf democratisch kan vernietigen. Dat is een heel groot risico. En dat is zich volop aan het realiseren. Democratie heeft leiders nodig. Sterke leiders. Dat wordt steeds vaker vergeten. Tegenwoordig stelt men het zo voor dat iets pas democratisch is als elke individuele burger bij elke beslissing betrokken wordt. Het referendum wordt dan het summum van democratie.

Maar zo organiseer je alleen besluiteloosheid. Daar moeten we ons dringend over bezinnen. Er zijn weinig dingen die zo dicht bij elkaar liggen als rechtstreekse democratie en haar tegendeel. El als er iets is wat we de wereld niet mogen aandoen, is het dat wel”.(JL Dehaene)

Nabeschouwing

“De kunst is: vertrekken op een moment dat iedereen het nog jammer vindt dat je het doet. Het is meer dan een boutade. Het kan dan wel een moeilijke beslissing zijn, maar ze is veelal nodig. Ik voelde alvast een zekere routine in mijn werk sluipen. Een zekere arrogantie ook. ‘Ik zit al negen jaar in deze stoel, ik zal het wel weten zeker?’

Die houding van ik heb het allemaal al eens gezien en meegemaakt. Ik had minder een open mind voor de input van anderen. Ik werd ongeduldig. Ik begon zelfs autoritaire trekjes te vertonen, merkte ik. In iedereen zit blijkbaar een dictator. Toen ik mezelf daarop begon te betrappen, wist ik: mijn tijd is gekomen.”
(Thomas Leysen)