



1. **Marjolijn Peleman**, Coördinator Klant en Organisatie bij stad Antwerpen | Cultuur, Sport, Jeugd en Onderwijs | Stafdienst (afgestudeerd in 2018)

Grenzen aan de bloei door groei. Een studie naar de relatie tussen netwerkstabiliteit en netwerkeffectiviteit van het Centraal Meldpunt voor Risicjongeren Antwerpen.

Overheidsinstanties merken al geruime tijd dat zij hun vooropgestelde doelen niet meer *alleen* kunnen bereiken als het gaat over complexe maatschappelijke uitdagingen zoals bijvoorbeeld ongekwalificeerde uitstroom in het onderwijs, werkloosheid, armoede, sociale ongelijkheid, integratie, etc.

Om dergelijke complexe problemen het hoofd te bieden wordt ingezet op organisatienetwerken (verschillende overheden, middenveldorganisaties, etc.). Organisatienetwerken zijn doelgerichte samenwerkingsverbanden van drie of meer organisaties om een gemeenschappelijk resultaat te behalen dat geen van de organisaties op zichzelf toe in staat zijn (Provan & Kenis 2008).

Heeft groei een impact op de relatie tussen de stabiliteit en de effectiviteit van deze netwerken? Immers wanneer een organisatienetwerk groeit, wordt de uitdaging om het netwerk te coördineren ook groter. Interacties en transacties tussen drie organisaties zijn beter te coördineren en controleren dan tussen 40 organisaties. Hoe kan een organisatienetwerk er dus voor zorgen dat ondanks deze groei de (juiste) organisaties in het netwerk blijven samenwerken zodat de vooropgestelde resultaten op netwerkniveau gehaald worden?

2. **Jeroen Janssens**, Directeur bij Autonoom Gemeentebedrijf Hasselt (afgestudeerd in 2014)

De platformrevolutie voor lokaal woonbeleid.

Hoe kan ik jonge starters duurzaam verankeren aan mijn stad of dorp? (en er nog geld mee verdienen ook)

3. **Walter Walgraeve**, Adviseur MAT HVZ Rivierenland (afgestudeerd in 2014)

Kopiëren we elkaars modellen te veel? Of hoe besturen ondersteunende diensten niet altijd de plek geven in hun organisatie die ze verdienen.

Het lijkt wel of overheidsorganisaties permanent in transformatiemodus zijn. We zijn in een tijdperk aanbeland waar fundamentele veranderingen dagdagelijkse kost zijn geworden. Met al deze veranderingen zien we dat vaak wordt teruggegrepen naar dezelfde principes, begrippen en modellen die min of meer succesvol door andere organisaties werden toegepast. We kijken daarbij graag over het muurtje bij de collega's op zoek naar 'best practices' of huren consultants in die in de sector al gelijkaardige cases hebben behandeld en dus ook met gelijkaardige oplossingen voor de dag komen. Mag dit niet? Natuurlijk wel. We kunnen allemaal wel iets opsteken van de keuzes die anderen hebben gemaakt. Problematischer wordt het echter wanneer de best practices en methodologieën overheersen en we onderweg een beetje vergeten waarom we juist deze veranderingen wensen door te voeren. Met deze white paper tonen we aan dat er in ons handelen wel degelijk groepsgegedrag en modetrends aanwezig zijn. We gaan daarbij wat dieper in op de trends hoe organisaties vandaag omgaan met taken en processen die men gemeenzaam 'ondersteunend' is gaan noemen.

4. **Tim Uten**, Beleidsmedewerker stafdienst bij Departement Cultuur, Jeugd en Media (Vlaamse Overheid)

Het belang van leiderschap voor organisaties in verandering

Leiderschap is een zeer boeiend thema en krijgt steeds meer aandacht, ook binnen het management van alle soorten bedrijven en organisaties. Als student aan de master publiek management koos ik leiderschap als thema voor mijn masterproef. Daarin onderzocht ik het belang van leiderschap bij mijn toenmalige werkgever IGEAN, een organisatie in verandering. Aan de hand van een aantal interessante en bewust gekozen theoretische modellen kon ik vaststellen welke impact de aan- of afwezigheid van leiderschap heeft op het veranderingsproces in een organisatie. In deze whitepaper bouw ik verder op mijn vaststellingen van toen en vul ik het aan met nieuwe inzichten, op basis van zowel nieuwe literatuur als praktijkervaring in een andere overheidsorganisatie. Zoals mijn titel al laat vermoeden, stel ik daarin dat leiderschap een zeer belangrijk en dus niet te verwaarlozen aspect is voor organisaties in verandering. En vermits verandering bijna een constante is in elke organisatie, geldt dat dus eigenlijk voor elke organisatie.

5. **Myriam Caes**, Diensthoofd Stad Brugge

Transformatie van een oude dame. Brugge, oude stad, moderne organisatie