

De nieuwe SP

Een strategie voor partijvernieuwing

7 november 2000 - Nieuwpoort

Woord vooraf

Bij het begin van de 21^{ste} eeuw staat de SP op een keerpunt in haar geschiedenis. In twaalf jaar tijd en over drie verkiezingen is ze meer dan een derde van haar kiezers kwijtgeraakt (van 24% tot nog maar 15%). Deze neerwaartse trend moet omgebogen worden. Anders zal de SP in de toekomst geen rol van betekenis spelen.

Daarom willen we in de drie volgende parlementsverkiezingen terug klimmen naar 24%. Dat is de minimale electorale doelstelling van gelijk welke partijvernieuwing. Per definitie is zo'n project dan ook een werk van lange adem. Een volgehouden langetermijnstrategie en een duurzaam engagement zijn noodzakelijk.

Sociaal-democratische partijen in andere Europese landen hebben hun potentieel aangetoond : in Frankrijk versloegen de socialisten in 1997 de zegezekere rechterzijde met 38% van de stemmen. Enkele weken voordien had *New Labour* met 43% de beste uitslag in de geschiedenis van de Britse sociaal-democratie behaald. Op 6 mei 1998 kwam de PvdA opnieuw als grootste partij uit de Nederlandse stembusgang. Na 16 jaar oppositie wisten de Duitse sociaal-democraten op 27 september 1998 bijna 41% van de stemmen te halen en leverden ze de nieuwe kanselier.

Als het socialisme in Vlaanderen hetzelfde wil realiseren, zal de SP zich grondig moeten vernieuwen.

Dit document wil dan ook een eerste aanzet zijn tot die ingrijpende partijvernieuwing. Eerst worden dan ook de doelstellingen ervan vastgelegd. Vervolgens vindt u een synthese van de verschillende discussierondes over missie en visie van de SP die de voorbije maanden hebben plaatsgevonden. In een derde deel gaan we in op de vraag hoe het ooit zover is kunnen komen. In het vierde deel vertalen we die analyse in een visie voor de nieuwe SP. Hierbij worden de twee centrale doelstellingen van de partijvernieuwing gedefinieerd. In het vijfde en tevens laatste deel, worden deze doelstellingen verder geconcretiseerd.

Het document is in de eerste plaats bedoeld voor alle SP-ers die de voorbije maanden hebben deelgenomen aan de discussierondes. Vervolgens vormt het natuurlijk het uitgangspunt voor het verdere verloop van de partijvernieuwing.

Tenslotte wil ik benadrukken dat het document geschreven is vanuit de overtuiging dat de SP uit eigen kracht moet vernieuwen. De kans is echter reëel dat in de loop van dit proces zich nieuwe mogelijkheden aanbieden in het politieke landschap. We zullen dan ook de soepelheid aan de dag moeten leggen om onze strategie desnoods hieraan aan te passen. Ik beschouw dit echter als een meerwaarde en extra stimulans voor de partijvernieuwing.

Patrick Janssens

Voorzitter SP

Inhoud

1. De ambitie van de partijvernieuwing	5
1.1. Een moderne sociaal-democratische partij in 2010.....	5
1.2. 2003 : Een eerste evaluatie van de partijvernieuwing.....	5
2. De SP in 2010 : een synthese.....	6
2.1. Toelichting bij de missie- en visiebepaling	6
2.2. De bestaansreden van de SP in 2010.....	7
2.3. Kenmerken van de SP in 2010.....	7
2.4. Een sterkte-zwakte-analyse van de SP.....	9
2.5. Kansen en bedreigingen voor de partijvernieuwing	12
3. Gezocht : nieuwe rol voor nieuwe partij.....	14
3.1. De klassieke achterban dooft uit	14
3.2. De samenleving verandert snel en wordt complexer	15
3.3. Een conservatieve partij in verwarring over doel en middelen	16
3.4. De basiswaarden maken het verschil	17
3.5. Permanente dialoog met de samenleving bepaalt de actuele posities	17
4. De visie en de ambitie van de SP.....	19
4.1. De partijvernieuwing opbouwen rond gelijke kansen	19
4.2. De partijvernieuwing opbouwen rond externe doelstellingen.....	20
5. Een inventaris van de drie basisprocessen	22
5.1. De partijvernieuwing vorm geven	22
5.2. Het primaire proces : investeren in ideeën en mensen	23
5.3. Het secundaire proces : een doelmatige ondersteuning.....	25
5.4. Het tertiaire proces : het beheer van de partijvernieuwing.....	26

Bijlage 1 : Schematische voorstelling proces partijvernieuwing	27
Bijlage 2 : Vijf werkgroepen	28
Bijlage 3 : Achter de schermen van de partijvernieuwing	30

1. De ambitie van de partijvernieuwing

1.1. Een moderne sociaal-democratische partij in 2010

De inhoudelijke doelstelling van de partijvernieuwing van de SP is eenvoudig : tegen 2010 willen we dat de SP een grote, moderne, sociaal-democratische partij is die openstaat voor iedereen. Wij willen dus werken aan een politieke beweging die leiding geeft in het politieke landschap.

Met die nieuwe partij willen we bij de parlementsverkiezingen in 2011 gemiddeld 24 procent van de stemmen halen. Dit is dan ook de kwantitatieve doelstelling van de partijvernieuwing.

Dit betekent niet dat in 2010 de partijvernieuwing afgerond moet zijn. Integendeel. De vernieuwing van de partij moet immers een continu proces worden.

1.2. 2003 : Een eerste evaluatie van de partijvernieuwing

Een eerste moment van evaluatie van de partijvernieuwing vindt plaats in 2003, bij de volgende nationale parlementsverkiezingen. Tegen dan moet de partijvernieuwing voldoende ver gevorderd zijn om bij die verkiezingen 18 procent van de stemmen te halen.

De ambitieuze doelstellingen, zowel kwalitatief als kwantitatief, van de partijvernieuwing betekenen dat de SP ingrijpend zal moeten veranderen. We moeten de moed hebben om in te zien dat de SP hierbij een middel is en geen doel. We moeten bereid zijn de SP te veranderen, te vernieuwen, en daarbij geen enkel taboe uit de weg te gaan. Daarom moeten we de hele organisatie, haar missie en visie, haar werking, haar structuren en ook haar naam in vraag durven stellen.

2. De SP in 2010 : een synthese

Ingrijpend vernieuwen betekent dat huidige SP zichzelf in vraag stelt. De SP moet zich opnieuw afvragen wat haar bestaansreden is en wat de essentiële kenmerken van die partij zijn : waar staat het socialisme voor in de 21^{ste} eeuw en wat is het verschil met de andere partijen? Dit is het proces van de missie- en visiebepaling van de SP.

2.1. Toelichting bij de missie- en visiebepaling

De missie- en visiebepaling van de SP werd opgestart bij het begin van het nieuwe millennium. Tussen januari en juli 2000 kregen de verschillende geledingen binnen de SP een aantal fundamentele vragen voorgelegd :

- Wat is de bestaansreden voor de SP in 2010 ?
- Wat zijn de essentiële kenmerken van de SP in 2010 ?
- Wat zijn de huidige sterke en zwakke punten van de SP ?
- Wat zijn de eventuele kansen en bedreigingen voor de SP ?

Die discussieronde werd vervolgens aangevuld met een zgn. Ronde van Vlaanderen bij verschillende SP-afdelingen. De SP-leden kregen hierbij dezelfde vragen voorgelegd. De nevenorganisaties en de componenten werden tevens gevraagd om hun missie en visie te bepalen. De resultaten van die oefening werden reeds overgemaakt aan het SP-management.

De sessies werden geleid door de nationaal voorzitter en begeleid door het Europees Centrum voor Werk en Samenleving. Alle deelnemers konden vrijuit hun antwoord op de gestelde vragen geven. Als bijlage vindt u een overzicht van deze verschillende sessies.

Opvallend bij alle sessies, en veelbelovend, was de aanwezige wil en geestdrift bij de deelnemers om mee te werken aan een *andere* SP, om verandering te brengen in de organisatie. Alle deelnemers hebben hun bereidheid tot zelfkritiek tegenover de SP als organisatie getoond en voldoende maturiteit aan de dag gelegd om hiermee om te gaan. Deze openheid blijft van cruciaal belang tijdens de hele partijvernieuwing.

In de punten 2.2 tot en met 2.5. vindt u een synthese van de bevindingen die door de verschillende deelnemers werden aangereikt. Bij de synthese werd er gezocht naar de grootst mogelijke gemeenschappelijke noemer tussen de verschillende sessies.

2.2. De bestaansreden van de SP in 2010

Een politieke partij heeft een visie op mens en samenleving. Die visie onderscheidt een partij van de andere. De deelnemers aan de sessies verwachten van een politieke partij dat ze voortdurend bouwt aan de samenleving.

Bij hen leefde de algemene consensus dat de SP staat voor het streven naar een samenleving waarin iedereen gelijke kansen heeft. Bij dat streven naar gelijke kansen wordt van de SP verwacht dat ze :

- ervan uitgaat dat iedereen even belangrijk is;
- werkt aan rechtvaardige regels;
- gedreven wordt door sociaal respect en maatschappelijke verontwaardiging over elke vorm van onrecht;
- in het bijzonder opkomt voor de zwakkeren in de samenleving;
- radicaal rode en groene accenten weet te combineren.

Deze basisprincipes willen ze vertaald zien in een waardenkader en ideeëngoed die consequent uitgewerkt worden in een toekomstgericht actieprogramma. Dat programma wordt uitgebouwd in functie van de doelstellingen, en niet in functie van de middelen.

De SP stelt zich hierbij op als een open partij

- die de dialoog met de samenleving aangaat;
- die geloofwaardig haar programma uitvoert;
- die zich niet laat leiden door taboes en de traditionele verzuiling weet te doorbreken;
- die zich openstelt voor de middenklasse en de 'shoppende kiezer', door een breed spectrum van thema's te bespelen
- die voortdurend vernieuwt.

2.3. Kenmerken van de SP in 2010

Binnen de SP worden er vele talenten samengebracht die werken aan een gezamenlijk project. De partij moet dus voortdurend **investeren in mensen en ideeën**.

De deelnemers willen dat de SP op een open manier de **dialoog aangaat met de samenleving**. Het maatschappelijke middenveld is hierbij een belangrijke partner. Ook wordt er via gerichte interactie met verschillende doelgroepen een netwerk uitgebouwd. Dat netwerk van contacten leidt tot een georganiseerde opinievorming. Hierdoor is de SP in

staat om alert in te spelen op nieuwe probleemsituaties en weet ze haar politieke lijn te onderbouwen.

Dit uitgebouwd proces van interactie veronderstelt een **strakke communicatie**, zowel extern als intern. Bij de communicatie met het brede publiek ligt de klemtoon op eenvoudige en verstaanbare communicatie. Intern moeten de nieuwe informatie- en communicatietechnologieën optimaal aangewend worden. Naast de persoonlijke contacten met de achterban wordt er ook een 'virtuele' relatie uitgebouwd, via elektronische mails en een intranet. De deelnemers benadrukken echter dat dit slechts één element is van de communicatie met de militanten en het brede publiek.

De communicatie moet drempelverlagend werken, ertoe bijdragen dat de SP een positieve sfeer uitstraalt, en moet de SP omvormen tot een open en transparante beweging.

De deelnemers verlangen een **duidelijk afgelijnde verantwoordelijkheid** voor de SP-mandatarissen. Dat geldt zowel voor de voorzitter als het gemeenteraadslid. De partij moet meer investeren in haar menselijk kapitaal. Mensen moeten permanent gemotiveerd, gevoed en geëvalueerd worden. Elke individuele mandataris is onmisbaar voor het geheel en vormt een element in de communicatie. Hij of zij moet hierop getraind worden en kunnen rekenen op de nodige ondersteuning en vorming. Kortom, het politiek mandaat wordt geprofessionaliseerd.

Men is van oordeel dat mandatarissen geselecteerd moeten worden op basis van capaciteiten en noden. De SP moet in staat zijn politiek talent te zoeken en haar troeven uit te spelen op de juiste plaats.

Professionalisering van het politiek mandaat veronderstelt ook een professionele organisatie. Individuele mandatarissen moeten kunnen terugvallen op een **doelmatige en doelgerichte partijwerking**. Die partijwerking levert inhoudelijke voeding en vorming op verschillende terreinen : ideeën, kennis, sociale vaardigheden, communicatie, interactie, netwerking, scouting en het omgaan met nieuwe technologieën. De partijwerking is zowel nationaal als lokaal georganiseerd. Hierbij wordt inspiratie gezocht op Europees en internationaal niveau.

Professionalisering betekent echter niet dat er geen plaats meer is voor **warmte en kameraadschap**. Integendeel, de deelnemers benadrukken dat het gemeenschappelijke moet primeren op het individuele. De band met de militant blijft belangrijk. Mandatarissen vervullen als het ware een sociale antennefunctie.

Ten aanzien van **de lokale afdelingen wordt een duidelijk verwachtingspatroon** ontwikkeld : het moet duidelijk zijn wat SP-nationaal van de afdelingen verwacht en op welke steun de afdelingen kunnen rekenen. De mensen die zich engageren in de SP zijn echter meer dan een verzameling van leden of militanten. Zij

vormen de eerste schakel in het interactieproces met de samenleving. De SP kiest voor een open ledenbeweging met een ruime, maar correcte dienstverlening ten aanzien van de burger.

Op termijn ziet men de lokale afdelingen uitgroeien tot **lokale kernen**. De bevoegdheid van die lokale kernen valt niet noodzakelijk samen met de geografische grenzen van een gemeente. De lokale kernen kunnen regionaal georganiseerd zijn. Vervolgens moet het mogelijk zijn dat die kernen bijvoorbeeld thematisch werken.

De **partijwerking is strak, maar flexibel gestructureerd** en is gebaseerd op de afbakening van doelstellingen : elk niveau heeft haar verantwoordelijkheid en wordt permanent geëvalueerd. Die evaluatie moet juist leiden tot een open en constructieve sfeer waarbij terugkoppeling centraal staat. Op logistiek vlak is de partijwerking sterk centraal uitgebouwd.

In het besluitvormingsproces worden overlapping en parallelle structuren vermeden. Ook in de eigen structuren geldt het principe van gelijke kansen. Een open debatcultuur is hiervan een cruciaal element.

2.4. Een sterkte-zwakte-analyse van de SP

Bij de sterkte-zwakte-analyse (de zgn. SWOT-analyse) werden de deelnemers gevraagd hoe ze kijken naar de SP in haar huidige vorm. Deze analyse is nodig om te kunnen evolueren naar een optimale organisatiestructuur. Bij zo'n analyse is het belangrijk dat de deelnemers zich een open houding aanmeten en weten te relativeren : feiten die vroeger werkten, werken niet noodzakelijk in de toekomst.

Sterkten van de SP

De SP beschikt nu reeds over **goede ideeën en een uitgebreid programma**. Het toekomstcongres biedt een nieuw maatschappelijk kader en vormt een bron voor stevige beleidsvoorstellen. De SP kan ondertussen terugblikken op meer dan 10 jaar regeringservaring. Inhoudelijk heeft dit geleid tot een goede combinatie van traditie en vernieuwing.

Aan de andere kant was de zware verkiezingsnederlaag van 13 juni 1999 zo ingrijpend voor de deelnemers om de **noodzaak tot fundamentele verandering** in te zien. Hier verwachten ze dat het elan komt van de nieuwe voorzitter.

Op een aantal maatschappelijke thema's, zoals **sociale zekerheid, werkgelegenheid en pensioenen, geniet de SP grote geloofwaardigheid.**

Vervolgens beschikt de SP over **sterke ministers**. De SP-ministers wegen op de federale en Vlaamse regering. Die sterke SP-ministers zijn tevens populair en zijn uitgegroeid tot electorale zwaargewichten. 10 jaar beleidservaring heeft ervoor gezorgd dat de SP beschikt over een ervaren middenkader.

De deelnemers verheugen zich nog steeds over de **goede verstandhouding met bevriende organisaties** zoals de mutualiteiten en de vakbeweging. Tevens kan de socialistische beweging terugblikken op een groots verleden. Die sterke verankering betekent dat de SP traditie en vernieuwing moet kunnen verzoenen.

Ook nu telt de SP nog **vele gemotiveerde militanten**. De SP-leden blijven een belangrijke bron voor inspiratie en informatie en vormen een belangrijk potentieel aan menselijk kapitaal. Een sterke emotionele band en grote betrokkenheid zijn kenmerkend voor die leden, militanten en personeel.

Tenslotte situeert de SP zich in een duidelijke **Europese sociaal-democratische beweging**. Weinig politieke stromingen kennen eenzelfde internationale vertakking met eenzelfde gemeenschappelijke noemer.

Zwakten van de SP

Het SP-programma **mist een duidelijk profiel**, evenals lange termijn doelstellingen. Alle deelnemers betreuren dat het toekomstcongres niet werd gevaloriseerd. Er bestaat weinig eensgezindheid over het SP-profiel. De SP durft geen radicale keuzes te maken. Dit gebrek aan profiel wordt versterkt door het oubollige imago dat verbonden is aan de SP. Ook de affaires van de voorbije jaren zijn nog niet volledig verwerkt. Kortom, de SP beschikt niet over een wervend project.

Ook de **communicatie**, zowel intern als extern, zit niet goed. Er is geen strategie. Er wordt wel gecommuniceerd, bij momenten zelfs veel, maar niemand bepaalt een algemene lijn. De doorstroom van belangrijke informatie vanuit de kabinetten verloopt stroef.

De SP-ministers bepalen en monopoliseren zelfs het partijbeeld. Weerwerk ten aanzien van het regeringswerk wordt niet getolereerd. De deelnemers vinden dat de partij en de parlementaire fracties te weinig ademruimte krijgen.

Dit beeld wordt versterkt door de gesloten structuren en het **gebrek aan openheid** :

- er is geen samenspel tussen de verschillende geledingen in de SP;
- de partijstrategie van de top is onduidelijk;

- de zwijgcultuur overheerst de debatcultuur;
- 'mensen' worden geproduceerd, niet begeleid;
- de SP investeert niet in haar menselijk kapitaal en kent geen personeelsbeleid;
- de besluitvorming is niet transparant, verloopt gebrekkig en wordt doorkruist door machtsconcentratie.

De **onduidelijke besluitvorming vertroebelt ook de verhoudingen aan de top**. Het is niet duidelijk wie wat bepaalt. Partijfuncties krijgen geen duidelijke profielen mee. Dat geldt ook voor de partijvoorzitter.

Van een **partijvoorzitter** verwachten de leden gezag, beslissingsruimte, een sterk luistervermogen en crisismanagement. De voorzitter moet het inhoudelijk uithangbord van de SP zijn. Ook de relatie tussen de partijvoorzitter en het partijbureau roept vragen op bij de deelnemers.

De deelnemers betreuren dat bij de mandatarissen vaak de **liefde voor de eigen carrière** belangrijker is dan de liefde voor de politiek. De warmte en de groepsgeest ontbreken. Dat de aantrekkingskracht van de SP is herleid tot de persoonlijke populariteit van een aantal individuen, versterkt dit gevoel.

Het is dan ook niet te verwonderen dat een partij die zich zo aan zichzelf vergaapt, het **contact met het brede maatschappelijk middenveld verloren is**. Nieuwe standpunten worden uitgedacht in de partijkamertjes en niet in dialoog met de verschillende maatschappelijke actoren.

De deelnemers zijn het erover eens dat de SP een **hele generatie jongeren heeft gemist**. Het gebrek aan openheid en interne debatcultuur heeft hen monddood gemaakt of doen afhaken. Ook de vrouwen hebben hun weg binnen de SP nauwelijks gevonden. Deze evolutie heeft geleid tot bloedarmoede en gebrek aan vertrouwen binnen de eigen rangen. Het ontbreekt de SP aan een nieuwe generatie politici met visie. Het militantenkorps veroudert gestadig. Het ontbreken van nieuw bloed heeft het oubollige imago van de SP enkel versterkt en de greep op de nieuwe maatschappelijke evoluties doen verliezen.

Er is **geen visie op de verhouding tussen de nationale en lokale werking** van de SP, evenals op de omgang met de kiezer. Dit heeft geleid tot een vertrouwensbreuk tussen het lokale en nationaal niveau. Er is een kloof tussen de partij en haar basis. Het menselijk potentieel werd onderbenut. Er is te weinig respect voor het werk van de militanten.

Het rijke verleden van de SP wordt net zo goed als een belemmering ervaren door de deelnemers. Het maakt het moeilijk om een nieuw hoofdstuk te schrijven. Politici hebben ook de neiging om zich zo lang mogelijk op het voorplan te houden. Er bestaat geen 'monumentenzorg'.

Tenslotte heeft de SP, als organisatie, een diepe crisis moeten verwerken. Het gevolg is een **zwakke organisatie, een broze financiële basis**, een gebrek aan vertrouwen en een algemene sfeer van onzekerheid.

2.5. Kansen en bedreigingen voor de partijvernieuwing

Kansen voor de SP

De crisissfeer van de voorbije jaren heeft de **bereidheid tot verandering** vergroot. De verkiezingsnederlaag van 13 juni 1999 en de keuze van de nieuwe voorzitter hebben die bereidheid versterkt. De deelnemers verwachten van de nieuwe mensen aan de top een onbevangen kijk. Bovendien werd bij de vorige parlementsverkiezingen al een eerste – schuchtere – aanzet gegeven tot de verjonging van het politieke personeel.

Tot nu toe heeft de buitenwereld nog maar weinig gemerkt van de vernieuwing. Er is dus nog alle ruimte om een *hype* te creëren rond de SP-vernieuwing.

Ondanks de interne moeilijkheden kan de SP terugvallen op een uitgebreid en **ervaren middenkader**. De dossierkennis bij de SP-politici is groot. Het potentieel van de mandatarissen en militanten werd tot nu toe onderbenut.

Het **toekomstcongres** bracht veel ideeën aan, er werd veel werk verzet, maar het nieuwe programma werd onderbenut. Inhoudelijk werd de combinatie van rood-groen nooit ten volle aangewend. Het toekomstcongres heeft dus nog steeds een groot potentieel. Zowat bij iedereen leeft ondertussen de overtuiging om te werken aan een nieuw inhoudelijk project. Zo'n nieuw project kan opnieuw een dynamiek creëren.

Het tijdig inschakelen van nieuwe technologieën vergemakkelijkt het wegwerken van de organisatorische achterstand.

Andere Europese sociaal-democratische partijen zijn erin geslaagd zichzelf te vernieuwen. De deelnemers hopen dat de SP hieruit de nodige lessen kan trekken.

Bedreigingen voor de SP

Hoewel de deelname aan het paars-groene project en de positieve balans van het SP-optreden in de regering de algemene sfeer rond vernieuwing vergroten, kan dat de vernieuwingsdrang temperen. De deelnemers benadrukken dat de SP **niet opnieuw zelfvoldaan mag worden**.

Ook de uitslag van gemeente- en provincieraadsverkiezingen mag niet leiden tot overdreven optimisme. De deelnemers waarschuwen ervoor om niet dezelfde fouten te maken als in 1995. **Behoud is geen vooruitgang** en leidt op termijn tot achteruitgang.

Het gevoel kan bestaan dat er de voorbije maanden kostbare tijd verspeeld werd. De geloofwaardigheid van het vernieuwingsproject werd hierdoor ondermijnd. Het **verwachtingspatroon** lag bij het aantreden van de nieuwe voorzitter (te) hoog.

Omdat het vernieuwingsproject nog niet echt op gang is getrokken, bleef **tot nu toe de weerstand beperkt**. Die weerstand kan, helaas, enkel maar toenemen. De vernieuwing zal sowieso structuren in vraag stellen.

De SP moet zich vernieuwen op een moment dat de andere regeringspartijen, zoals VLD en Agalev, zich een duidelijk profiel hebben toegemeten. De SP dreigt af te glijden in het D66-scenario : in Nederland werd D66, steeds het bindmiddel in de paarse regering, electoraal gehalveerd.

De snelle maatschappelijke evoluties maken het des te **moeilijker om een politieke partij te herpositioneren**. De strijd om de twijfelende kiezer op de politieke markt is ook druk bezet.

De SP beschikt tenslotte over **weinig marges**, zowel financieel als organisatorisch. Er is nood aan meer creativiteit om op een efficiënte manier te kunnen omgaan met de beperkte middelen.

3. Gezocht : nieuwe rol voor nieuwe partij

Op basis van de synthese van de missie- en visiebepaling groeit de overtuiging dat we moeten werken aan een ingrijpende partijvernieuwing, zowel inhoudelijk als structureel. De basiswaarden van de SP moeten opnieuw scherp gesteld worden, terwijl de SP als organisatie scherp moet aanvoelen wat er in de samenleving leeft. Tenslotte moet de SP dit scherp kunnen formuleren en vertalen in politieke actie.

Toch moeten we ons ook durven afvragen waarom de SP er nu niet in slaagt haar ambities nog waar te maken en de voeling met wat er leeft in de samenleving verloren is geraakt.

3.1. De klassieke achterban dooft uit

Het uitzicht van het politieke landschap werd vroeger sterk beïnvloed door de socio-demografische samenstelling van de samenleving.

De traditionele partijen konden steeds terugvallen op hun natuurlijke sociologische doelgroepen. De voorbije jaren hebben deze traditionele verhoudingen gestaag aan belang ingeboet.

Van de traditionele partijen is de **liberale partij** de enige die haar klassieke doelgroep automatisch ziet groeien. Er komen alsmaar meer zelfstandigen, hogere kaders en bedienden, hoger geschoolden in het algemeen. De liberalen kunnen daarom het risico op veroudering relatief eenvoudig afwenden. Voor hen volstaat het om af en toe de verpakking op te smukken of de naam te wijzigen. Voor de andere traditionele partijen liggen de kaarten structureel anders.

De **Volksunie** is het voorbeeld van een organisatie die haar doelstelling in grote mate heeft gerealiseerd en met grote moeite op zoek gaat naar nieuwe doelstellingen. Soms is die zoektocht interessant. Maar omdat hij onvoldoende heeft te maken met de ontstaansredenen van de partij, biedt hij op middellange termijn een te klein draagvlak voor de overleving van de partij.

De gestage neergang van **de CVP** in de naoorlogse periode loopt parallel met de ontkerkelijking. Moeilijker is dat niet. De troepen bleven alleen wat langer in de pas lopen omdat de CVP onafgebroken aan de macht was. Nu de CVP op Vlaams en federaal niveau

niet meer bestuurt, kan ze nog alleen hopen dat de andere partijen steken laten vallen. Dan zou ze kunnen aantonen dat er zonder de CVP geen goed bestuur mogelijk is. Een andere mogelijkheid is dat de nieuwe meerderheid op "op de ziel van de mensen" zou trappen. In dat geval zou de CVP de levensbeschouwelijke breuklijn tijdelijk weer aan belang kunnen doen winnen. De CVP bespeelt deze snaar in het euthanasiedebat of in de discussie over de schoolnetten.

De **SP** maakt net het omgekeerde mee van de VLD. Onze natuurlijke sociologische doelgroep van arbeiders en lagere bedienden wordt alsmaar kleiner. Elke vernieuwing die voorbijgaat aan die simpele vaststelling is tot mislukken gedoemd. Het 'waspoederscenario' dat perfect werkt voor de VLD, zal niet volstaan voor de SP. Een nieuwe naam en een nieuwe verpakking zullen van de SP niet opnieuw de grote partij ter linkerzijde maken.

Bovendien is het niet zo dat de traditionele partijen, zoals de SP, in staat zijn om automatisch de demografische evolutie, met name de veroudering van de bevolking, te verzilveren. Integendeel, jongeren worden nauwelijks aangesproken door de traditionele partijen, terwijl de aantrekkingskracht ten aanzien van ouderen afneemt.

De socio-demografische breuklijnen die het politieke landschap op een eenvoudige manier verkavelden voor de traditionele partijen, vervagen dus of plaatsen hen op zijn minst in een moeilijke positie.

3.2. De samenleving verandert snel en wordt complexer

Niet alleen de socio-demografische evolutie doet het politieke landschap verschuiven. Het is ondertussen een dooddoener geworden dat de samenleving steeds complexer wordt en razendsnel evolueert.

De complexiteit van de samenleving zal kenmerkend zijn voor de samenleving in 2010. Die complexiteit wordt in de hand gewerkt door de globalisering. Nieuwe trends volgen elkaar vliegensvlug op. Bovendien zal het steeds moeilijker worden om nieuwe trends te kunnen voorspellen. Die snelle evolutie doet tevens het historisch bewustzijn over wat tot nu toe gerealiseerd werd, sterk afnemen.

Dat de samenleving complex zal zijn, is misschien dan ook het enige wat we met grote nauwkeurigheid kunnen voorspellen. Wat de concrete gevolgen ervan zijn, niet.

Dat de samenleving razendsnel evolueert, maakt het quasi onmogelijk om een maakbaar ideaalbeeld voor de samenleving uit te werken. Dat ideaalbeeld dreigt al te snel achterhaald

te worden door de feiten. De tijd dat politieke partijen op alle maatschappelijke dossiers een pasklaar antwoord hadden, is achterhaald.

Die snelle evolutie van het maatschappijbeeld versterkt wel de noodzaak aan een houvast : mensen willen weten waarvoor iemand of iets staat.

3.3. Een conservatieve partij in verwarring over doel en middelen

Het is kenmerkend voor organisaties die zich in een dalende trend bevinden, dat ze zich terugplooiën op het verdedigen van het bestaande. Dat geldt ook voor de SP.

De SP is haar rol dus meer en meer gaan beperken tot het verdedigen van de bestaande toestand. Er werd nauwelijks ingespeeld op nieuwe maatschappelijke evoluties en trends.

Uiteraard is het de taak van de SP om haar realisaties te verdedigen als ze bedreigd worden. Maar indien we onze taak daartoe beperken - hoe erg de aanval op wat we gerealiseerd hebben ook is - verworden we tot een conservatieve kracht.

We hadden het wel, terecht, over ongelijkheid, maar we beperkten ons te veel tot de traditionele thema's. In sneltreinvaart werden we zo een one-issuepartij, namelijk de partij van de sociale zekerheid. De tijdsgeest en de conjunctuur dreven ons bovendien in het defensief : we werden een partij tegen de sociale afbraak in plaats van een partij voor de sociale opbouw.

Bij de verdediging van de sociale verworvenheden **haalde de SP al te vaak doel en middelen door elkaar**. De overheid was oorspronkelijk een middel om ons doel, grotere sociale gelijkheid, te realiseren. De overheid werd echter een doel. We wilden koste wat het kost de overheid als publieke ondernemer en herverdelers verdedigen. Zo werden we geïdentificeerd met alle slechte kanten van de overheid. Dit versterkte enkel ons conservatief imago.

Op zo'n manier maakten we onszelf tot een partij waarvan de toekomst achter haar ligt, een partij die alleen een verleden heeft. Een partij met alleen een verleden is een bange partij, een partij die schrik heeft om fouten te maken.

Terwijl de SP langzaam maar zeker evolueerde van een progressieve naar een behoudsgezinde partij stelden andere, traditioneel conservatieve(re) partijen zich op als diegenen met een progressief toekomstproject, als vlaggendrager van de vernieuwing waar de bevolking naar uit- en opkijkt. Het is nu aan de SP om die rollen om te keren. De SP moet

terug een zelfzekere partij worden, een partij die mogelijkheden ziet en ze creatief omzet in realisaties.

3.4. De basiswaarden maken het verschil

De SP moet dus werken aan een fundamentele vernieuwing. We moeten onze traditionele doelgroepen weten te overstijgen. De SP mag zich als partij dan ook niet langer beperken tot de belangenverdediging van een beperkte doelgroep. We hebben nood aan nieuw bloed en aan een nieuw profiel.

De socio-demografische evolutie zorgt niet alleen voor bedreigingen – door het kleiner wordend aantal arbeiders –, maar biedt evenzeer kansen : traditionele opvattingen , zoals levensbeschouwing, wegen minder door bij de maatschappelijke keuzes. Ook een verkrampde houding ten aanzien van communautaire kwesties is uit de tijd. De SP moet dit ten volle beseffen en benutten.

Dit betekent niet dat we ons gedachtegoed en onze bestaansredenen moeten verlaten. Dat is net de dubbele uitdaging voor de SP. De basiswaarde van het socialisme (grotere sociale gelijkheid) vormt blijvend het centrale uitgangspunt, eerder dan de tijdelijke vertaling ervan (de verdediging/ontvoogding van de arbeidersklasse). Het is onze missie om die basiswaarden opnieuw scherp te formuleren en te vertalen in een waardenkader.

Het is de omgeving waarin we die basiswaarden willen realiseren, die veranderd is en zal blijven veranderen.

Door de basiswaarden opnieuw sterk te benadrukken vermijden we ook de verwarring over de doelstellingen en de middelen.

3.5. Permanente dialoog met de samenleving bepaalt de actuele posities

Voor de SP, als politieke organisatie, is het de uitdaging om tijdig te kunnen inspelen op de complexe en snel evoluerende samenleving. Een politieke partij moet scherp kunnen aanvoelen wat er leeft bij de mensen : de kiezer is een deskundige in het aanvoelen van problemen.

Een politieke partij moet wervend zijn in het aandragen van oplossingen voor die problemen. Dit veronderstelt dat de SP moet kunnen vertrekken vanuit een duidelijk

waardenkader – de centrale basiswaarden – om die oplossingen te formuleren. Bovendien veronderstelt het dat de SP in staat is om permanent in dialoog te treden met die samenleving. Op basis van die dialoog maakt de SP bepaalde keuzes die ze opnieuw voorlegt aan de samenleving. Deze wisselwerking van ideeën moet dus de basis vormen voor de politieke actie van de SP.

4. De visie en de ambitie van de SP

Op basis van het voorgaande kunnen we twee fundamentele conclusies trekken. Die twee conclusies moeten een eerste antwoord bieden op de doelstellingen zoals die geformuleerd werden onder punt 1.

Om in 2011 24% van de stemmen te halen zal de SP de strategie voor partijvernieuwing moeten opbouwen rond twee assen :

- het opbouwen van een politiek project rond gelijke kansen en maatschappelijke verantwoordelijkheden
- het opbouwen van een open partijwerking in functie van externe doelstellingen in plaats van interne belangen

4.1. De partijvernieuwing opbouwen rond gelijke kansen

Op basis van de synthese in deel 3 stellen we de volgende visie en missie voor de SP voor :

- **Visie** : elke mens is even belangrijk en heeft evenveel recht en verantwoordelijkheid om zich te ontplooien;
- **Missie** : het realiseren van een samenleving waarin iedereen gelijke kansen krijgt om zich te ontplooien en de verantwoordelijkheid heeft om die kansen te benutten.

Logischerwijs kan uit het voorgaande de essentiële opdracht van de SP worden afgeleid :

De SP wil op een geloofwaardige wijze beleid en/of oppositie voeren dat ertoe leidt dat een samenleving wordt gerealiseerd waarin iedereen gelijke kansen krijgt om zich te ontplooien. Hierbij heeft iedereen in die samenleving ook de verantwoordelijkheid om die kansen daadwerkelijk te benutten.

4.2. De partijvernieuwing opbouwen rond externe doelstellingen

De SP beseft dat een partij niet langer op voorhand in alle maatschappelijke dossiers alles vastgelegd moet hebben. Bovendien mogen standpunten niet louter binnenkamers uitgewerkt worden. De externe doelstellingen bepalen de partijwerking, niet de interne belangen.

De SP moet een partij worden waarin de dialoog met de samenleving leidt tot de bepaling van haar standpunten. De resultaten van die dialoog worden getoetst aan het waardenkader van de SP dat opgebouwd is rond gelijke kansen. De interactieve positiebepaling vormt de basis voor de SP-beleidsvoering en praktijk.

Op die manier kan iedereen aan het politieke bedrijf deelnemen. Dit zal en kan niet op een vrijblijvende wijze gebeuren. De SP zal op een geloofwaardige wijze moeten omgaan met deze nieuwe methode.

Het interactieve model steunt aan de ene kant op de thesis dat de SP vanuit haar ideologisch waardenkader beleidsverkenkend en toekomstgericht zal werken. Aan de andere kant zal de SP via een soort permanente dialoog met de samenleving haar positie voortdurend moeten (her)bepalen : door de eigen visies steeds weer te toetsen; door te luisteren naar en te analyseren samen met de burger en samen met maatschappelijke groepen en organisaties.

Tenslotte moet de SP de synthese van het voorgaande kunnen omzetten in beleid. Hier treedt de partij op ten dienste van iedereen. In functie hiervan zal de SP moeten investeren in alles wat nodig is om haar beleidsvisies te realiseren in een gegeven politieke context. In een parlementaire democratie impliceert dit dat de SP investeert in mensen en ideeën die verkiezingen kunnen winnen.

Logischerwijs kan uit het voorgaande de toekomstige werkwijze voor de SP afgeleid worden :

De SP bouwt een partijwerking uit die voortdurend in dialoog is met de verschillende geledingen van de samenleving.

De SP verwerft de kennis en ervaring om de inzichten die aldus verworven werden, te vertalen in toekomstgerichte beleidsvoorstellen.

**De partijwerking moet dan in staat zijn om die
toekomstgerichte beleidsvoorstellen met succes te realiseren.**

Dit alles vergt een doorgedreven professionalisme in alle aspecten van het functioneren van de SP, *zonder* dat dit ten koste gaat van de menselijke warmte en gevoelens van samenhangigheid.

5. Een inventaris van de drie basisprocessen

5.1. De partijvernieuwing vorm geven

Met de bepaling van de fundamentele opdracht en de nieuwe werkwijze van de toekomstige SP hebben we de krachtlijnen van de partijvernieuwing getrokken.

Bij de operationalisering van deze twee doelstellingen kunnen we een aantal processen onderscheiden. Ze vormen elk een essentieel onderdeel van de partijvernieuwing. Maar aan de verschillende processen moet tegelijk en in samenhang gewerkt worden.

Drie processen in één beweging

Zoals in punt 4.1 gesteld wordt, is het de ambitie van de SP om een politiek project uit te bouwen rond gelijke kansen en maatschappelijke verantwoordelijkheden. Dat is het centrale waardenkader van de toekomstige SP.

Het waardenkader dient omgezet te worden in ideeën die nodig zijn om haar missie te realiseren. Vervolgens heeft de SP nood aan mensen om haar missie te realiseren en de ideeën te communiceren. Dit **proces waar ideeën en mensen samengaan, noemen we het primaire proces.**

Die ideeën en mensen bestaan niet op zichzelf. Ideeën moeten geconcretiseerd worden, voortdurend getoetst en desnoods aangepast worden aan de veranderende werkelijkheid. Mensen hebben nood aan vorming, ondersteuning, moeten leren samenwerken met anderen, in dialoog treden en beslissingen nemen. **De ondersteuning van de primaire processen noemen we het secundaire proces.**

Het samengaan van het primair en secundair proces verloopt niet automatisch : ideeën en mensen hebben nood aan sturing, terwijl de ondersteuning georganiseerd moet worden. Beide processen vergen een **doelmatig beheer. Dat noemen we het tertiaire proces.**

Om de ambities van de SP te verwezenlijken moeten in elk proces de verschillende doelstellingen duidelijk gesteld worden. Elke deelnemer aan een bepaald proces moet weten wat van hem of haar verwacht worden.

5.2. Het primaire proces : investeren in ideeën en mensen

Het voortbrengen van ideeën

Om haar missie te realiseren en te vertalen in beleid moet de SP identificeren en specificeren welke ideeën ze als partij nodig heeft.

Als uitgangspunt kunnen we de volgende vragen opwerpen :

- Wat willen de burgers ?
- Welke maatschappelijke ontwikkelingen zijn er in de toekomst te verwachten ?
- Waar staat de SP voor inzake toekomstgerichte maatschappelijke ontwikkelingen ? Wat betekent dit binnen het waardenkader ?
- Welke ideeën heeft de SP hierbij nodig ?
- Hoe komen die ideeën tot stand ?

Om ideeën voort te brengen heeft de SP nood aan de capaciteit om op een interactieve wijze te dialogeren met de samenleving en om op analytische wijze maatschappelijke ontwikkelingen te voorzien. Vervolgens moeten de verzamelde gegevens getoetst worden aan het waardenkader. Op basis hiervan kunnen dan de ideeën geformuleerd worden en opnieuw voorgelegd worden aan de samenleving.

Kortom, de SP moet in staat zijn om zoveel mogelijk ideeën te verzamelen om haar missie te realiseren, maar ook omwille van de dynamiek die een dergelijk proces opwekt. Bij dit proces moeten zoveel mogelijk mensen betrokken worden.

- ◉ **In de eerste plaats** impliceert dit dat de SP een sterk waardenkader rond gelijke kansen uitbouwt. Daarom heeft SP-voorzitter Patrick Janssens op 13 januari 2001 een open brief over de strijd tegen sociale ongelijkheid en over gelijke kansen voor iedereen voorgesteld. Met die brief wil hij vervolgens een interne en externe rondgang organiseren. Niet enkel de SP-afdelingen en geledingen maar ook externe groepen (politiek en niet politiek georganiseerd) zullen naar hun houding en eventueel engagement tegenover de open brief gepeild worden.

Bij de uitbouw van het basischarter wordt geput uit het toekomstcongres. De ideeën worden geactualiseerd vanuit de invalshoek 'gelijke kansen', door kritisch af te vragen of doelstellingen en middelen niet verward worden bij de voorstellen en door de voorstellen beter af te stemmen op precieze doelgroepen.

- ⊙ **Ten tweede** moet de SP initiatieven nemen om zoveel mogelijk ideeën te genereren. Dit gebeurt zowel op nationaal als op lokaal niveau : door het organiseren van Vierkante Tafels of kenniscentra of door de inwoners van een wijk of gemeente te peilen naar trends of probleemsituaties. Deze initiatieven moeten een zo breed mogelijke dialoog op gang trekken.
- ⊙ **Ten derde** moet de SP de capaciteit ontwikkelen om al die ideeën of kennis te beheren. Dit kan gebeuren via een soort kennisreservoir.

Het investeren in mensen

Om haar missie te realiseren en te vertalen in beleid moet de SP bepalen welke mensen welke taak hierbij opnemen.

Daarom is het belangrijk te definiëren en te specificeren :

- wat eigen is aan deze mensen;
- welke positie ze kunnen innemen binnen of tegenover de SP;
- welke rol ze hierbij spelen of welke invloed ze kunnen uitoefenen;
- welke groepen prioritaire aandacht krijgen en waarom.

Vervolgens moet voor elk van deze groepen bepaald worden over welke competenties deze mensen moeten beschikken om hun nieuwe rol in de vernieuwde SP zo optimaal mogelijk in te vullen :

- Wat heeft het individu nodig ?
- Wat heeft de organisatie nodig ?

De SP moet investeren in mensen die in staat zijn op een integere, overtuigende en professionele wijze hun plaats en rol in het grotere geheel van de partijwerking in te vullen. Hierbij wordt een zo optimaal evenwicht nagestreefd tussen de collectieve partijbelangen en de noodzakelijke bewegingsruimte om individuele talenten te laten ontplooiën.

- ⊙ **Ten eerste** betekent dit dat de SP voortdurend nieuwe mensen aantrekt. Het is van belang om de juiste mensen voor de juiste verantwoordelijkheden aan te trekken en daarvoor te motiveren. De instroom van nieuwe politici kan bevorderd worden door gerichte acties naar bepaalde doelgroepen, zoals jongeren, vrouwen en senioren.
- ⊙ **Ten tweede** wordt er voor de mandatarissen op elk niveau een profiel en taakomschrijving uitgewerkt. Rekening houdend met de dubbele opdracht waarvoor zij staan : het uitdragen van het gedachtegoed en het permanent in dialoog treden met de samenleving.

- ⊙ **Ten derde** wordt er meer geïnvesteerd in professionalisering van de mandatarissen : training, permanente vorming, ondersteuning, evaluatie en feedback zijn hierbij cruciale elementen. In een eerste fase moet er geïnvesteerd worden in de huidige leden van de parlementaire fracties en de nieuw verkozen provincie- en gemeenteraadsleden.

5.3. Het secundaire proces : een doelmatige ondersteuning

De SP heeft als organisatie de verantwoordelijkheid om het primaire proces - investeren in ideeën en mensen - deskundig te ondersteunen.

Hierbij kunnen we onderscheiden :

- de organisatorische onderbouw :
 - communicatie, zowel intern als extern;
 - het uitbouwen van netwerken;
 - het uitbouwen van een moderne informatie- en communicatie-infrastructuur.
- het investeren in menselijk kapitaal :
 - professionalisering;
 - ondersteuning, vorming en training;
 - investeren in toekomstgerichte technieken;
- inhoudelijke ondersteuning
- kennisbeheer
- het ontwikkelen van een lokaal interactief model

De belangrijkste uitdaging hierbij is dat alle deelnemers aan het secundaire proces ten volle moeten beseffen dat ze **werken in een groot geheel**, met name het realiseren van de centrale missie van de SP. De rol van de verschillende geledingen zal geherdefinieerd worden om de externe doelstellingen te realiseren in plaats van interne of eigen belangen. Die nieuwe rol zal bepaald worden op basis van de verwachtingen en noden van de actoren in het primaire proces.

- ⊙ **Ten eerste** moeten de behoeften van de parlementaire fracties en andere mandatarissen inzake ondersteuning duidelijk gedefinieerd worden. In een tweede ronde wordt er dan wederzijds overleg georganiseerd met de componenten van de SP over hun toekomstig functioneren teneinde deze behoeften te voldoen.
- ⊙ **Ten tweede** wordt er bijzondere aandacht besteed aan de ontwikkeling van een actiemodel dat beantwoordt aan de noden van een interactieve dialoog met de samenleving. Ook de huidige communicatiemethodes zullen hieraan getoetst

worden. Dat actiemodel moet zowel nationaal als lokaal geoperationaliseerd worden.

- ⊙ **Ten derde** wordt er een werkgroep opgericht om een geïntegreerde communicatiestrategie uit te werken. Hierbij wordt er nagedacht over het op elkaar afstemmen van lokale en nationale communicatie en over het bundelen van de schaarse en versnipperde middelen op een efficiënte wijze. Ook de mogelijkheden van de moderne informatietechnieken worden afgewogen.
- ⊙ **Ten vierde** wordt er verder gewerkt aan de professionalisering van de federale secretarissen, in het kader zowel van de nieuwe partijwerking als van de toekomstige provinciale werking.

5.4. Het tertiaire proces : het beheer van de partijvernieuwing

De SP heeft een sterk, professioneel en inventief management nodig dat in staat is de complexe partijwerking te beheren en te sturen in functie van de externe doelstellingen. De rol van de partijvoorzitter is hierbij cruciaal. Hij is het gezicht van de partijvernieuwing.

Het is wel de bedoeling om bij elke stap in de partijvernieuwing steeds meer mensen op een actieve manier te betrekken. Na 7 november 2000 zullen verschillende werkgroepen de opdracht meekrijgen om duidelijke doelstellingen te definiëren voor een aantal deelaspecten van de vernieuwing. Die doelstellingen worden op termijn vertaald in beheersafspraken of –overeenkomsten.

Het management moet op basis van de algemene doelstellingen en die doelstellingen een **nieuw organogram uittekenen** dat beantwoordt aan de ambitie van de SP. Het nieuw organogram moet wel rekening houden met de beperkte middelen. Alle deelelementen van het secundair proces moeten geoptimaliseerd worden in functie van het primair proces.

- ⊙ **Ten eerste** heeft de SP nood aan een vereenvoudiging van de structuren en de uitbouw van een meer transparante besluitvorming. De nationale partijstructuur moet opgesplitst worden in een administratieve en in een politieke eenheid. Ook het beheer van de componenten en nevenorganisaties dient meer transparant te worden.
- ⊙ **Ten tweede** moeten de nevenorganisaties hun functioneren herbepalen in functie van de doelstellingen van de partijvernieuwing, en niet in functie van zichzelf. De komende maanden zal er rechtstreeks overleg plaatsvinden met die organisaties. Een werkgroep zal bekijken welke stappen ondernomen en welke hinderpalen overwonnen moeten worden.

Bijlage 1 : Schematische voorstelling proces partijvernieuwing

Missie van de SP		
het realiseren van een samenleving waarin iedereen gelijke kansen krijgt om zichzelf te ontplooiën en de verantwoordelijkheid heeft om die kansen te benutten		
Primair proces	Secundair Proces	Tertiair proces
<p>Doelstelling : <i>investeren in ideeën en mensen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • het voortbrengen van ideeën <ul style="list-style-type: none"> – Gelijke Kansen – actualisering toekomstcongres – permanente dialoog – beheer kennis en ideeën • het investeren in mensen <ul style="list-style-type: none"> – permanente instroom – doelgroepen – profiel en taakomschrijving – professionalisering politici 	<p>Doelstelling : <i>professionele en deskundige ondersteuning van de primaire processen in functie van één geheel</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • organisatorische onderbouw <ul style="list-style-type: none"> – communicatie – netwerking – moderne informatietechnieken • investeren in menselijk kapitaal <ul style="list-style-type: none"> – professionalisering – ondersteuning, training en permanente vorming • inhoudelijke ondersteuning • kennisbeheer • interactief actiemodel 	<p>Doelstelling : <i>doelgericht en doelmatig beheer en sturing van primaire en secundaire processen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • sterk, professioneel en inventief management <ul style="list-style-type: none"> – opstellen van beheersovereenkomsten – uittekenen van nieuw organogram – vereenvoudiging besluitvorming – herdefiniëren rol nevenorganisaties • partijvoorzitter als gezicht van de vernieuwing

Bijlage 2 : Vijf werkgroepen

1. Een moderne linkse partij in een veranderend politiek landschap

- Hoe concretiseren we de inhoudelijke vernieuwing van de SP om een grote linkse politieke partij te worden ?
- Hoe doen we dit in een veranderlijk politiek landschap (VU, ACW, ...) ?
- Hoe rijmen we dat proces met regeringsverantwoordelijkheid ?
- Hoe doen we dit ervan uitgaande dat de samenleving (o.a. ook op levensbeschouwelijk vlak) continu verandert ?

2. Actiemodellen in een open netwerkpartij

- Hoe komen wij tot een permanent dialoog met georganiseerde en niet-georganiseerde kiezers ?
- Hoe definiëren we in dat verband een volwassen houding met de gemeenschappelijke actie zonder ons in de eigen zuil op te sluiten ?
- Hoe vullen we dit lokaal in ?
- Hoe zorgen wij voor een permanent contact met de kiezer en voeren we permanent campagne ?
- Hoe kunnen wij op een verstandige en moderne manier omgaan met individuele dienstverlening ?

3. Het geheel is meer dan de som der delen

- De SP is één groot geheel. Hoe zien de verschillende geledingen (componenten en nevenorganisaties) zichzelf functioneren binnen die grote entiteit ?
- Welke stappen moeten gezet om dat te kunnen realiseren en welke hinderpalen moeten worden overwonnen ?

4. Een professioneel personeelsbeleid voor politici

Dit is het verhaal van het instromen van nieuw politiek personeel op basis van een duidelijke profiel- en taakomschrijving. Dit is evenzeer het verhaal van het formuleren van doelstellingen, permanente vorming, coaching, ondersteuning en feedback.

- Hoe komt de SP tot een dergelijk personeelsbeleid ?
- Welke hindernissen moeten overwonnen worden ?

5. Geïntegreerd communiceren in een gefragmenteerde samenleving

- Hoe stemmen we lokale en nationale communicatie op elkaar af ?
- Hoe linken we collectieve en geïndividualiseerde boodschappen ?
- Hoe bundelen we efficiënt onze versnipperde en schaarse middelen ?
- Hoe zetten we de moderne informaticatechnieken in ter ondersteuning van dat model ?

Drie van de vijf werkgroepen zijn samengekomen tijdens de SP-fractiedagen. Werkgroep 1 beperkte zich tot een algemene reflectie. De werkzaamheden van werkgroep 2 zijn ondertussen verder gezet op het niveau van de federale secretarissen. De oefening die opgestart werd in werkgroep 3, heeft geleid tot bilaterale gesprekken met de nevenorganisaties. Werkgroepen 4 en 5 zijn voorlopig nog niet opgestart.

Bijlage 3 : Achter de schermen van de partijvernieuwing

- 27-28/12/1999 : Werkgroep met managementteam
- 26-28/01/2000 : Werkgroep met de federale secretarissen
- 14/02/2000 : Werkgroep met de federale secretarissen
- 16/02/2000 : Werkgroep met managementteam
- 21/02/2000 : Werkgroep met het personeel van CSC
- 25/02/2000 : Werkgroep met het personeel van SEVI en IPSA
- 13/03/2000 : Werkgroep met het SP-personeel
- 13/03/2000 : Werkgroep met het personeel van VHV
- 2/05/2000 : Werkgroep met het personeel van CSC
- 7-8/05/2000 : Werkgroep met ministers en fractievoorzitters
- 21-22/05/2000 : Workshop met de parlementairen
- 31/05/2000 : Rapportering door CSC, SV en JS
- 9/06/2000 : Werkgroep met de federale secretarissen
- 12/07/2000 : Synthese door managementteam
- 11/09/2000 : Procesbegeleiding door managementteam
- 26/09/2000 : Ontwerprapport door managementteam
- 18/10/2000 : Bespreking tweede ontwerprapport door managementteam
- 23/10/2000 : Bespreking ontwerprapport met ministers en fractievoorzitters
- 26/10/2000 : Finalisering strategie voor partijvernieuwing door managementteam