



Could 2019 be the year digital technologies change the face of your industry.

Check your digital fitness at: www.mcr-consulting.be.

Is 2019 het jaar dat digitale technologieën het gezicht van uw sector zullen veranderen?

Onderzoek hier hoe digitaal fit uw organisatie is: www.mcr-consulting.be.

Verruiming bij de bijdrage van Peter Rosseel aan de Divo-studiedag ‘De menselijke kant van leiderschap’

De Divo-stuurgroep heeft een aantal publicaties van Peter Rosseel doorgenomen. Van enkele publicaties zijn hieronder quotes aangegeven.

Publicaties met quotes

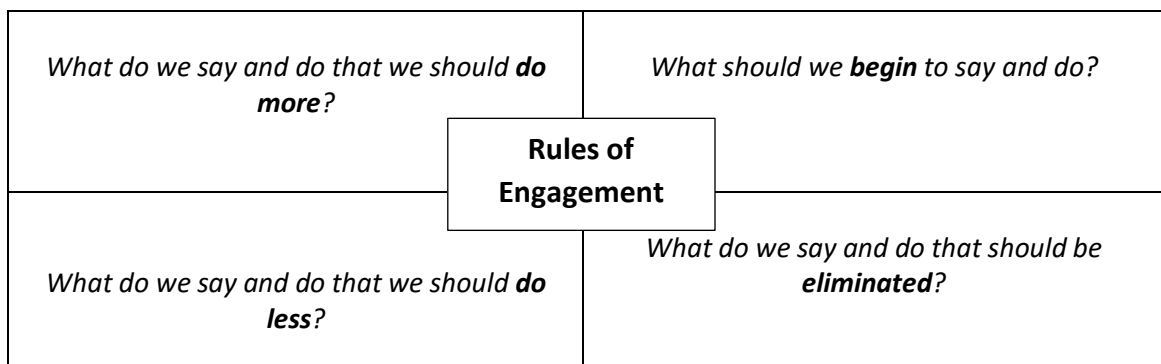
1. How making shifts in your network of conversations can affect your results?

Peter Rosseel and Daniel Akhtar – directors MCR

Ending or obstructing certain types of conversations can improve team morale, effectiveness and performance in your organization.

...

Develop your own rules of engagement around conversations and begin to introduce, change and remove conversations so that you can reach your preferred culture. Below we have included an easy tool to help you develop your own rules of engagement.



2. **How our current culture will prevent the Belgian football team from ever winning the World Cup?**

Peter Rosseel

Every leadership team member should know, embrace and breathe the complete, cross-functional organizational strategy. And as a team they should be fully aligned around it. Of course, every board member knows his/her functional strategy very well.

...

Well-managed engagement and empowerment leads to genuine accountability.

...

Culture transformation is a different kettle of fish, as it is all about the relational side of an organization, something most leadership teams and managers shy away from.

...

Didactic methodologies, applied in the right manner by leaders and managers, are the holy grail of culture transformation, as they perfectly balance the rational and relational side required to make strategy implementation successful.

...

All other employees also deserve the leadership's attention, support and respect. They are not deities, key talent or high potentials, but they are necessary to implement an organisation's strategy successfully.

...

Positive deviants are people who also rebel, but their drive and objective is the betterment of others, not their own ego.

...

Culture transformation is not the consequence of a well-implemented strategy, but rather it is a major condition for success.

...

In today's global, digital and fast-changing world, every good strategy will require culture transformation.

...

Learning should lead to a more or less constant change in behavior.

3. Polyphonic leadership: How to create commitment for results at all levels?

Polyphonic leadership allows people to understand and openly debate the objectives, aims and aspirations of an organization, which in turn can generate greater commitment for results and levels.

...

Managers should be advocates and leaders of diversity, demonstrating agility in responding to differing discourses in their organizations.

...

To release an ocean of untapped talent, organizations should adopt an alternative approach to decision-making, one that calls for the redistribution and balancing power.

...

Change initiatives fail because authors attempt to decode employee's behaviours and actions subjectively, without trying to really understand them.

...

An organization is a natural catalyst of dialogue, and thus, ideas. However, far too often managers fail to use this.

...

Polyphonic leadership represents a peer-to-peer approach to learning and continual professional development.

4. Hoe kunnen scholen (jonge) leerkrachten aantrekken en behouden? Vier redenen waarom (jong) talent afhaakt.

Peter Rosseel

De Finse leraar staat nummer drie op de lijst van de meest gerespecteerde beroepen en moet enkel brandweerlieden en politieagenten laten voorgaan. ... Vakkennis is natuurlijk een noodzakelijke voorwaarde om les te (mogen) geven. Maar geen voldoende voorwaarde. Daarom is er in Finland voor aspirant-leraars ook een toelatingsexamen dat uit twee delen bestaat. Zowel het rationele luik – de brede inhoudelijke vorming – als het relationele luik dat peilt of je die kennis ook met motivatie en passie kan overbrengen, worden getoetst.

...

Laten we beginnen met de drie belangrijkste kenmerken die de basis vormen van elke succesvolle organisatie en dus ook van een school: de gouden driehoek visie, leiderschap en cultuur.

...

Sterk leiderschap bestaat uit drie competenties: moedig leiderschap, het stimuleren van openheid en vertrouwen, en het creëren van krachtige leeromgevingen.

...

Het tweede been van de gouden driehoek betreft het opstellen van een visie en een strategisch plan o.l.v. directie en in samenwerking met medewerkers van de school. Het gaat hier om een begeistereerd verhaal waarin duidelijk beschreven staat wat de ambitie is van de school, waar ze voor staat, wat haar waarden zijn en hoe iedereen concreet de visie zal waarmaken.

...

Tenslotte is er de schoolcultuur in het algemeen en de cultuur van de leraarskamer in het bijzonder. Heel wat beginnende leerkrachten zijn – op zijn zachtst gezegd – verbaasd over wat ze in de leraarskamer te horen krijgen ...

...

Het niet aflatende enthousiasme, de liefde voor elke individuele leerling en het creatief professionalisme brengt ons naadloos bij een vierde belangrijke uitdaging waarvan scholen dringend werk moeten maken: het verbeteren van de klantenbeleving.

...

Maar ons onderwijs is niet klaar voor de toekomst, vernieuwt te weinig en te traag en bereidt jongeren onvoldoende voor op een maatschappij waarin transformatie de norm is. ... Een ambitieuze, begeistereerde langetermijnvisie, inspirerend en sterk leiderschap, een cultuur van ondersteuning en samenwerking, passie om de beleving van de klant te verhogen, kan helpen om onderwijs op te waarderen en talentvolle, gemotiveerde leerkrachten aan te trekken en te behouden.

De Divo-stuurgroep in overleg met Peter Rosseel.

Peter Rosseel

Director Management Consulting Research (MCR), Spin-off of the University of Leuven.

Visiting professor University of Leuven

Website: www.mcr-consulting.be

LinkedIn profile: <https://www.linkedin.com/in/peterrosseelleuvenbelgium>

Twitter: https://twitter.com/Rosseel_Peter

Mobile: [+32 496 57 60 64](tel:+32496576064)
