

# MENS & ORGANISATIE WETENSCHAP IN GESPREK MET TOPLEIDERS

## “HET LEIDEND LEIDERSCHAP VOOR VANDAAG EN MORGEN”

2023 - 2024

UITNODIGING VOOR  
DEELNAME AAN  
DE KANAAL Z INTERVIEW  
SERIE

met  
**Dr. Olaf Hermans**



**KANAAL**



Kanaal Z nodigt jou als Belgische topmanager uit voor een serieus individueel gesprek van 60 minuten.

Context: de huidige ernstige uitdagingen op het gebied van mensen, organisaties, betrokkenheid en communicatie nodigen topleiderschap uit om uit te kijken naar nieuwe, werkelijk andere praktijken dan wat organisaties momenteel massaal implementeren.

Graag bouwen we hierrond met jou een platform en een gedeelde visie onder het inspirerend en wakkere oog van een organisatie- en gedragswetenschapper.

### **Met de steun van wetenschappelijke innovatie kunnen topleiders de gewenste invulling geven aan alle uitdagingen op het vlak van Mens & Organisatie**

Samen zoeken naar de nieuwe wenselijke en haalbare aanpak rond onder meer

- Hoe topmanagers bereikbaar en beslissend zullen blijven of worden voor al hun mensen zodat iedereen samen onderscheidend en groeiend kan blijven
- Hoe jij en je mensen minder fouten kunnen maken in belangrijke beslissingen: de feedback en input te krijgen die je tot nu nooit kreeg
- Hoe we eindelijk het 20 jaar durende plafond op menselijke productiviteit kunnen en zullen doorbreken (alleen machines zijn de laatste 20 jaar efficiënter geworden)
- Hoe de concrete schaalbare weg zal vormgegeven worden om mensen opnieuw te verbinden met een hele organisatie, en alles wie en wat erin speelt, niet alleen met hun dagelijks werk en een gedeeld purpose

Gun jezelf een memorabel, persoonlijk, leerrijk, waardierend en positief-kritisch visionair interview met een top strategie en organisatie wetenschapper

We maken er samen het people en organisatie gesprek van het jaar van, één dat verder gaat dan - of zelfs helemaal niet ingaat op - de thema's van de laatste jaren (Corona, het hybride werken, purpose, empathie, talent...).

Een interview waarin de echte relatie tussen jou, je topteam en al die mensen die je bewondert, centraal staat.... mensen die veranderende en hoge verwachtingen van jou hebben, en weer willen durven en kunnen investeren

We need to move beyond being inspirational

Implement the exceptional organizational force and fabric that only leaders at the highest level can fully embody and materialize for each of their people

"We are just a little little thing in this world...

I like this feeling to be surrounded by something like way more powerful than me"

Justine Dupont  
Big Wave Surfer  
Nazaré Portugal

## CONCREET: WAT ZIJN DE ONDERLIGGENDE THEMA'S VAN HET GESPREK?

Het nieuwe Leidend Leiderschap staat centraal.

Met name 6 persoonlijke uitdagingen van topleiders waarvan we weten dat ze deel zijn van het Onderscheidend en Beslissend zijn van een topleider voor mensen en organisatie

Bepalen wat succes werkelijk betekent en is, en wat in het verleden echt tot succes heeft geleid

- Onderscheid maken tussen organisatie effecten en menselijke effecten in succes
- Het belang van relationele kalibraties rond de definitie van excellente organisatie om de hele organisatie vooruit te helpen

Weten wat het is om een boegbeeld te zijn

- Legitieme vertegenwoordiging van anderen
- Verschillen in beloftes aan de buitenkant (wat te leveren) en aan de binnenkant (hoe waar te maken)

Creëren van een sterk organisatorisch, sociaal en menselijk weefsel

- Medewerkers verbinden met buiten de organisatie, met alle initiatieven binnen de organisatie, en met hun eigen plek in de toekomst van de organisatie
- Sterke, loyale relaties schaalbaar en uitvoerbaar maken

Iedereen verzekeren van kritische toegang tot goodwill als hulpbron

- Ontdek wat mensen echt denken van beleid en management: horizontale en verticale validaties van beleid en programma's
- Organiseren van de onderstroom: waar mensen echt voor willen gaan, ondersteunen en bereiken bovenop en naast wat ze al doen

De rol van het midden herbepalen

- Het verzamelen en doorgeven van nauwkeurige en relevante informatie voor besluitvorming
- Het deel bepalen van topleiderschap dat niet kan worden gedownsourced

Methodes van beïnvloeding juist hanteren

- de methodes moeten minder afhankelijk worden van angst ("als we niet handelen dan...") en vertrouwen ("probeer de voordelen te zien...") en meer steunen op natuurlijke flow van mensen naar de positie waar ze het best floreren en bijdragen
- innovatie in mensen is even belangrijk als innovatie in tech

People and organizations mostly are their own source of VUCA world (Volatile, Uncertain, Complex, and Ambiguous).

Until they decide together to unplug from that idea and design and organize their own environment. There is as much need in people and organizations to adapt to what is going on as there is possibility for them to impose the ongoing themselves.

It all comes down to a healthy interactive and ongoing trust relationship between the top and each in the organization, or rather: in the environment at large

## MET WIE ZUL JE DIT LEVENDIG INTERVIEW HEBBEN?

In het Nederlandstalige gesprek met jou en ook in de 9 andere interviews zal de mens, organisatie en strategie wetenschap vertegenwoordigd worden door Dr Olaf Hermans.

Olaf is een wetenschappelijk en professioneel expert in human cognition, hoogste motivatie en massabeweging van alle soorten individuen in een georganiseerde context. Met naam is hij gespecialiseerd in

- De stabiliteit en continuïteit van relaties, activiteiten, bijdragen en prestaties
- Schaalbare gespreksprotocollen om mensen aan boord te houden en hun visie voor iedereen in de toekomst te realiseren
- Het automatiseren van mede-eigenaarschap en co-leiderschap als een gedeeld proces.
- Ruimte geven en creëren voor mensen om het uitzonderlijke te doen op plekken in de organisatie waar ze nooit hadden gedacht dat dit zou kunnen gebeuren.

Olaf is een internationale pionier in het ontwikkelen van relationele conversatie software die toelaat om met duizenden mensen tegelijk en veilig over de huidige en toekomstige hangijzers en kansen te praten en hoe er samen persoonlijk in te investeren (real-time strategic and relational alignment).

Co-leadership automation enables the scaling of relational conversation in the moment: connecting each staff member and customer to the whole environment moving forward, to each challenge and vision in it. And do so in the most loyal, personal and relevant manner. Carry inspiring new vision upward and univocally validating all vision downward and around.

### DE SPECIFIEKE STRUCTUUR VAN HET UITGEZONDEN DEEL VAN HET GESPREK (10 minuten):

1 Observatie: welke veranderingen ziet u als leider in de manier waarop mensen zich met elkaar verhouden en persoonlijk bijdragen binnen jouw en andere georganiseerde socio-performante omgevingen

1 Feit: de implicatie van het wetenschappelijk bewezen feit dat de hoogste motivatie komt voort uit de directe ontmoeting tussen vakmanschap en eigenaarschap van succes op het milieu

1 Vraag: wanneer leiderschap samen vooruitgaan betekent, waarom meten organisaties dan niet het gevoel van vooruitgang, en alleen tevredenheid en betrokkenheid? Zijn die laatste, en het behalen van organisatiedoelen, eigenlijk wel hetzelfde als met zijn allen vooruit gaan?

1 Verkenning: hoe kunnen we méér zeker worden dat management en leiderschap het goed doen met alle mensen en klanten. bewust zijn dat mensen niet alles delen wat ze willen delen

1 Leerpunt: het verschil tussen een werknemer waardepropositie gemaakt door de organisatie en een loyaliteits propositie gemaakt door de top van de organisatie, en het verschil in implementatie en evaluatie

Een beetje Educatie: welke concrete nieuwe mens en organisatie technieken zijn inzetbaar door topleiders die door het management en lagere leiderschap niet kunnen worden gebruikt

## **PRAKTISCH**

### **Interesse of vragen**

Contacteer

- Kanaal Z - Catherine Laverge: [catherine.laverge@roularta.be](mailto:catherine.laverge@roularta.be)
- Dr Olaf Hermans: <https://olafhermans.com/kanaal-z/>

### **Duurtijd**

We maken een ruime opname van 50 minuten

Een aparte gerichte "one take" opname wordt gemaakt van 10-12 minuten, geschikt voor uitzending binnen de reeks.

Uw voorbereiding vooraf:

- de tijd om uw gedachten te ordenen en mental markers te noteren rond de informatie en gespreksthema's vermeld in deze flyer. Alle uw vragen vooraf omtrent het interview, of die van uw dienst communicatie, zijn welkom en worden persoonlijk beantwoord
- er zal een voorbereidend online intake gesprek worden gepland van een klein uur

### **Lokatie**

In de studio van Kanaal Z in Evere, omkaderd door een verzorgde lunch. Indien gewenst ontmoeten we elkaar daar al eens vooraf.

### **Wanneer**

Op een dag en uur in overleg

### **Uitzending**

10 minuten van het gesprek zullen met jouw goedkeuring worden geselecteerd en uitgezonden worden op herhaalde tijden in 1 weekendlus. Hierover kan ook overleg gevoerd worden met uw dienst communicatie. De rest van het gesprek is beschikbaar voor interne of andere doeleinden in overleg

### **Opvolging**

Diverse formules zijn optioneel beschikbaar en bespreekbaar

- om de uitzending of de hele serie te sponsoren
- om het eigen en andere interview- en beeldmateriaal intern of extern te gebruiken in uw organisatie
- om de interview serie intern samen met uw team verder op te volgen middels bv. een executive seminar of medewerker onderzoek.

## INSPIRATIE

Elke deelnemer aan deze interview serie krijgt een exclusieve pre-press versie van het boek

"Downsourcing Leadership: How relational conversation at scale transforms enterprise outcomes"

Auteurs zijn Dr. Olaf Hermans, Jef Teugels en David Pinder

Ze gaan in het 50 pagina boekje in op

- de kritieke problemen met huidige leiderschap en empowerment praktijken en het wankele mandaat van het midden management hierin
- de gevolgen van het outsourcen van strategie en innovatie naar consulting organisaties
- het evenwicht van compenserende machten binnen organisaties
- de aard van de frustraties en hoop van diverse mensen in organisaties
- de structuur van de relationele conversatie en de liquide goodwill organisatie die nodig zullen zijn om samen sterk te zijn en het verschil te maken

Goodwill is the new currency and critical catalyst and driver of success

Goodwill can enhance and help to better fulfill any function in an organization. Goodwill drives better new futures from scratch.

Most goodwill can be created by a more conversational top management.