



PSYCHOLOGISCHE VEILIGHEID START AAN DE TOP

LTP heeft zich ontwikkeld tot een psychologisch adviesbureau dat onder meer het topmanagement ondersteunt bij het creëren van een organisatiecultuur met oog voor psychologische veiligheid. Dit doen zij door ontsporingrisico's aan de top inzichtelijk te maken en zo te voorkomen.

Psychologische veiligheid houdt in dat mensen initiatieven durven nemen en zich kunnen ontplooiën zonder afgerekend te worden op fouten. “Daarom staat psychologische veiligheid centraal in onze dienstverlening”, vertelt Karst Bongers, Business Lead Executive Services. “Het gaat erom toxisch gedrag te vermijden en risico's op ontsporing aan de top te verlagen. Het zegt genoeg dat zo'n 50% van de topbestuurders hun eerste termijn niet afrondt. Dat moet en kán anders!”

JUISTE 'FIT'

“Een succesvolle leider bestaat bij de gratie van de 'fit' met het team”, aldus Bongers. “Meer nog dan de vraag of iemand geschikt is voor een functie, gaat het erom of iemand succesvol zal zijn binnen het managementteam in die specifieke organisatie. Dus nemen we niet alleen bij de beoogde nieuwe leider een assessment af, maar ook bij de andere mt-leden. We bekijken daarbij hoe gedrag onder druk verandert en welke impact dat op het team heeft. Gedrag dat in de ene situatie effectief is, kan onder druk uitmonden in toxisch gedrag.”

“Door leiders psychologische inzichten te bieden en die onderling bespreekbaar te maken, helpen wij de psychologische veiligheid in het topmanagement en in organisaties te vergroten”, vertelt algemeen directeur Ageeth Telleman. “Dit is een integraal onderdeel van onze groeiende executive dienstverlening, die we verder blijven uitbouwen.”

‘Zo'n 50% van de topbestuurders rondt de eerste termijn niet af. Dat moet en kán anders!’

“Wij zijn gedreven om juist in goede tijden, vóórdat er sprake is van ontspoord gedrag, met bestuurders te werken aan zelfinzicht en inzicht in elkaar – juist ook onder druk”, vervolgt Telleman. “We vinden het belangrijk dat je als leider signalen van ongewenste gedragspatronen bij jezelf herkent, en vooral ook hoe de omgeving jouw gedrag ervaart. Daarbij is actief vragen om feedback cruciaal.”

FEEDBACKCULTUUR

“Vaak vraagt een bestuur pas na een ontsporing om begeleiding bij een feedbackcultuur. Wil die slagen, dan moet de top van de organisatie zichzelf kwetsbaar durven op te stellen. Maar wie die top bereikt, ligt onder een vergrootglas”, aldus Telleman. “Dat maakt het veel moeilijker om je kwetsbaar op te stellen.” Bongers: “Op zulke momenten kan een executive coach in de boardroom helpen: iemand zonder eigen agenda die louter spiegelend naar de processen kijkt, om een veilige setting te creëren die uitnodigt tot feedback.”



DEEL ONLINE