



chris  
mulder

## Hoe te veranderen?

**C**reatief denken doe je *out of the box* (OOTB). Maar wat betekent dat nu eigenlijk?

In fundamentele zin wordt hiermee bedoeld: buiten de gebruikelijke kaders denken. Alleen dan, zo is de idee, kan je tot creatieve, nieuwe oplossingen komen (die de organisatie of jezelf ook daadwerkelijk verder helpen). De achterliggende gedachte is dat binnen de bedrijfsgemeenschap de heersende cultuur van denken en doen zo dominant is dat diezelfde dominantie het effectief oplossen van problemen in de weg staat of nogal reduceert.

### *Top down veranderen is vergeefse missie*

Je begrijpt het al. Het heeft weinig zin om je management-team of je personeel incidenteel uit te nodigen voor een brainstormsessie of een inspirerende heidedag. Hoeveel heidedagen beginnen niet met de vaststelling dat het actieplan van de vorige heidedag op niets is uitgelopen.

*Out of the box* denken vraagt ook om *out of the box* luisteren. En OOTB luisteren doe je als iemand je OOTB iets probeert te vertellen. Zeg eens eerlijk, hoe vaak nemen we de tijd om echt te luisteren?

Onbevangen met elkaar klankborden, meningen geven of elkaar aanspreken op gedrag kan alleen slagen in een cultuur die dat permanent positief waardeert. Daar zit de kneep.

De meeste bedrijfsculturen zijn nog steeds gericht op beheersen en niet op uitnodigen.

Nog los van het feit dat veel managers blijven proberen om *top down* de cultuur te veranderen of het 'meedenken' te faciliteren. Het is een typerende benadering voor organisaties en management met een zekere angst voor werkelijke verandering.

Je verandert namelijk alleen succesvol met z'n allen. Inderdaad, van hoog tot laag en andersom.

Ook in de privésfeer speelt dit verschijnsel. Probeer eens OOTB over jezelf te denken. Bijvoorbeeld als je moet of wilt kiezen voor een loopbaan die bij je past.

Ik schreef reeds eerder over mensen die durven fantaseren over een andere toekomst. En zich daarbij niet meteen laten afremmen door allerlei verplichtingen die als een soort 'keten' voelen. Zo kom je dus wel op het idee hoe je die nadere toekomst vorm kunt geven en tegelijkertijd je verplichtingen kunt nakomen. Nog even los van het inzicht om bepaalde verplichtingen los te durven laten.

Angst om te veranderen is van alle tijden en niet alleen voor managers. Grote woorden of diskwalificerende opmerkingen bieden hier geen soelaas. Een permanente open sfeer om met elkaar van gedachten te kunnen wisselen, elkaar vrij te laten in denken en dit respectvol te delen, zal op verrassend snelle en organische wijze de gewenste verandering brengen. Durf daar maar op te vertrouwen.

**Chris Mulder is directeur van CMMC Management Consulting, gespecialiseerd in crisisinterventie en directiecoaching.**

> [mulder@lc.nl](mailto:mulder@lc.nl)