

De transitie van het oude naar het nieuwe paradigma vraagt erom Creativiteit een plek te geven in het primaire proces.

De introductie van een nieuw MT lid: De CCS

Door: Romana Buijs



Conscious Creative Spaceholder.

Tijd voor een Creatief Directeur maar dan anders. Al heel lang vind ik dat het tijd is om creativiteit anders te gaan waarderen in bedrijven en organisaties. Daar waar de gangbare Creatief Directeur verantwoordelijk is voor het vertalen van de visie van een klant naar een eindproduct en veelal extern gericht naar een groot publiek, vind ik dat het tijd is voor een Creatief Directeur die gericht is op het interne proces voor een klein publiek; de eigen mensen. Gericht op de vertaling

van de eigen missie, visie en kernwaarden naar een interne creatieve strategie die de bijdrage vertegenwoordigd van het bedrijf of de organisatie. Van en voor de mensen, aan de samenleving.

Ik hoor je niet, ik zie je niet

Dit keer geen chief officer en daarmee wellicht een beetje een vreemde eend in de bijt. Maar dat is precies wat het is. Over er niet helemaal bij horen, maar het vertegenwoordigen van het andere geluid. Comfortabel zijn met het oncomfortabele. Want dat is precies wat nodig is op deze plek.

De CCS als MT lid gaat niet over leiding geven maar over een leider zijn. De Conscious Creative Spaceholder gaat namelijk over de kwaliteit van aanwezigheid, over bewustzijnsontwikkeling. Precies wat nodig is wanneer we toegang willen hebben tot onze creatieve vermogens, een hoger bewustzijn om onze bedrijven en organisaties te transformeren. Of misschien beter gezegd, evolueren. Niet nog meer brainstormsessies en denkprocessen.

De CCS als MT lid brengt een zijnskwaliteit mee en schept ruimte voor anderen om dat ook te ontwikkelen. Het is het minst gehoorde of geziene MT lid, maar daarmee wel het MT lid wat het meest voelbaar is in het bedrijf of de organisatie. Deze plek gaat namelijk niet over horen of zien, niet over roepen of over opvallen, maar over voelen en aanwezigheid.

“We kunnen niet denken over werkelijkheden die niet bekend zijn” - Jan Bommerez

Transities. Met een rotgang denderen ze op ons af. Vele meesterbreinen laten hun hersenen eens flink kraken over de vraagstukken die dit met zich meebrengt. Enorme veranderingen komen op ons af gepaard gaande met chaos, met niet weten en

met discomfort. Het gaat erg veel van ons vragen, van ons allemaal.

Sommigen denken te weten wat de oplossingen zijn. Oprecht vraag ik me af of je kunt denken over werkelijkheden die niet bekend zijn.¹ In mijn visie is iets anders nodig. Oplossingen heb ik niet maar één ding durf ik wel te stellen, midden in alle crisissen is de bewustzijns crisis de grootste crisis van allemaal. De cijfers liegen er niet om en toch krijgen wij mensen het maar moeizaam voor elkaar om stappen te nemen, om over te gaan tot actie voor een wereld waarin we samen duurzaam kunnen voortbestaan. Beleid, wetten, regels en verschillende verstrengelde belangen of wat het ook mogen zijn, lijken ons in de weg te zitten.

Creativiteit dient daarom een plek te krijgen in het primaire proces van ieder bedrijf of organisatie.

Wij gaan ons namelijk niet uit de transities kunnen denken. Het doet een beroep op iets anders. Onze Creatieve vermogens. Om de creatieve vermogens van mensen aan te kunnen spreken en te kunnen richten op gewenste uitkomsten is een ander soort leiderschap nodig om met deze creatieve vermogens om te kunnen gaan.²

Waarom een plek in het primaire proces?

Wanneer we de creatieve vermogens van onze mensen willen aanspreken en willen richten op gewenste uitkomsten, is niet alleen een andere vorm van leiderschap nodig. Er dient ook ruimte gemaakt te worden in de dagelijkse gang van zaken. Structurele wijzigingen die dit ondersteunen. Er dient context geschept te worden. In de juiste context kunnen mensen ontwikkelen, creativiteit floreren en bedrijven transformeren. Ruimte voor experimenteren, voor falen, voor afwijzing en voor plezier. Een vaak vergeten factor maar cruciaal voor adaptiviteit en veerkracht. Hoe zouden onze bedrijven draaien wanneer creativiteit onderdeel wordt van het

primaire proces? Maar nog veel belangrijker: hoe zouden onze mensen zich voelen? Hoe zouden ze verbonden zijn met het geheel? Gaan we dan eindelijk zien dat alles met alles verbonden is?

De tweede C

Creativiteit wordt te vaak verward met een denkproces. "Creativiteit is een staat van zijn die gepaard gaat met focus en flow, zich presenterend aan jou, wanneer je jouw intentie terugtrekt en je kwaliteit van aanwezigheid verhoogd" – BREINKONIJN

Ideeën komen tot ons, niet uit ons. Wij haken in op flow, we creëren het niet. Iets buiten onszelf beweegt ons, wij bewegen in deze niet onszelf. Iets wat de grote creatieve breinen der aarde, zoals Einstein, Mozart, Mondriaan en Da Vinci, al lang geleden ontdekt hebben. En dit staat natuurlijk haaks op hoe de meeste bedrijven en organisaties nu functioneren. Ze staan bol van alle plannen, doelen en van alles wat ze willen. Maar hoeveel van wat zij willen is nodig en helpend aan het grote geheel? Ook hierin vertegenwoordigd dus de CCS een ander geluid. Los van alle plannen en doelen dient er ruimte gecreëerd te worden om te leren deze bewegingen buiten jezelf waar te nemen en te volgen. Om te experimenteren, te oefenen en te falen. Ook dit is soms wat nodig is bij het volgen van deze beweging. Niet alles leidt tot een succes in de definitie zoals hij nu voornamelijk gebruikt wordt.

Daarnaast dienen we dit alles vooral ook niet te complex te maken. Niet nog meer moeten, nog meer modellen, nog meer analyses en nog meer onderbouwingen. Maar vooral wat we doen ook leuk maken. Want dat wat niet leuk is, doen we ook meestal niet. We zien met z'n alle door de bomen het bos niet meer met als logisch gevolg dat we

¹ *Door de bomen het Bos zien*, ontdek de eenvoud onder de complexiteit in relaties en organisaties, Jan Bommerez, 2022

² Zie 1.

dan ook niet of maar moeizaam in beweging komen.

De CCS houdt het simpel. Want als het transformaties aangaat kunnen we namelijk niet denken over waarheden die we niet kennen zoals eerder gezegd. We kunnen alleen maar zorgen dat we openstaan om de flow, de beweging en de creatieve energie volgen. Dat wordt veel makkelijker wanneer het eenvoudig is en vooral leuk. De CCS checkt telkens in of dat wat we doen nog bijdraagt aan het gemeenschappelijk doel, dat wat ons verbind en merkt op wanneer het niet meer het geval is. Dat is volgens mij ook stap één.

Gen-Z wil nog wel werken, alleen niet meer bij jou.

Over een oud en een nieuw paradigma gesproken. Een generatie die ruimte heeft om na te denken over wat we allemaal aan het doen zijn. Zij hoeven in elk geval geen bijdrage meer te leveren aan de wederopbouw van ons land. Overleven, zoals aangeduid in de piramide van Maslow, is niet meer aan de orde. Alles, maar dan ook alles, is er en in overvloed. Zeker niet gelijk verdeeld. Deze generatie heeft zijn ouders of grootouders zichzelf helemaal kapot zien werken en waarvoor eigenlijk? Innovatie op innovatie met alle consequenties van dien. Ze weten 1 ding zeker, zij gaan dit niet doen. De oude deal is niet meer geldig; *'In ruil voor mijn tijd krijg ik van jou geld en doe ik wat er van mij gevraagd wordt.'* Ook dat vraagt iets anders.

Worden mensen blij van het bestaan van jouw bedrijf? ³

Wanneer je nog aan mensen wilt komen of verantwoord wil kunnen ondernemen is het van cruciaal belang om echt eens goed te onderzoeken

of mensen eigenlijk wel blij worden van het bestaan van jouw bedrijf. Wat doet jouw bedrijf eigenlijk en waar draagt het aan bij? En je leest het goed, daadwerkelijk onderzoeken en niet nadenken. Al dat denken alleen heeft ons gebracht tot dit punt. Ver van onszelf en van de natuur en de natuurlijke beweging verwijderd. Het vertalen van de eigen kernwaarden en het gemeenschappelijk doel naar een creatieve interne strategie wordt cruciaal. En dat is een mooi voorbeeld waar de CCS van enorme waarde gaat zijn. Wat nemen we waar voorbij het zichtbare? Voorbij wat we bedacht hebben? Wat is voelbaar? En hoe kunnen we dat in lijn brengen met onze plannen zodat we ons volle potentieel kunnen gebruiken. Fenomenologisch⁴ waarnemen. Niet alleen afgaan op wat gehoord wordt of wordt gezien, maar waarnemen met je hele lichaam, je hele systeem. Voor veel mensen nog onbekend en ook daar ligt een rol voor de CCS. Kennis delen en aanreiken wat nodig is om dit te ontwikkelen. Want Fenomenologisch waarnemen vraagt enige oefening.

Eenvoudig maar niet makkelijk

Wat is ons leidend principe, ons gemeenschappelijk doel? Wat verbindt ons? En wat zijn onze kernwaarden? Niet vertaald naar een in beton gegoten papieren beleid, maar naar een organisch proces wat steeds vorm gegeven wordt door de mensen die het dragen. ALLE mensen. Kernwaarden zijn slechts woorden totdat wij zelf een betekenis toekennen aan dat woord. Wat betekenen deze waarden voor de mensen in de organisatie en op welke manier willen ze hier uiting aan geven? Versterkt deze uiting het gemeenschappelijke doel en onze verbindingen? Draagt dit bij aan iets groters dan wijzelf?

³ Financieel dagblad, Interview Piero Overmars door: Pieter Couwenbergh, zaterdag 22 november 2023, door

⁴ Fenomenologisch waarnemen is dat wat tot je komt 'voor waar nemen'; zonder oordeel, zonder interpretatie, puur als informatie. <https://unlp.nl/kennisbank/systemisch-fenomenologisch-waarnemen/>

Dit is de eerste kleine stap die eenvoudig te maken is richting bewustzijn. Eenvoudig maar niet makkelijk. Het zal tijd vragen, het bereiken van een kritieke massa om een omslag te maken in de organisatie en we weten niet precies hoe.

Of het blijft leven en of de implementatie een succes wordt, is afhankelijk van het leiderschap. En zoals eerder genoemd vraagt dat stuk om een ander soort leiderschap. Er is echt ruimte voor nodig. Daarom ben ik ervan overtuigd dat de CCS een waardevolle en noodzakelijke toevoeging is in elk MT.

Waarom geen chief officer?

Omgaan met de creatieve vermogens van mensen in de organisatie vraagt om een ander soort leiderschap. Het gaat niet om wat we bereiken met het bedrijf of de organisatie, maar om wat we bereiken als mens. Er wordt geen verantwoordelijkheid gedragen voor het uitvoeren van bedrijfsplannen en doelen. Of het uitvoeren van een bepaald beleid. Geen cruciale rol in het voortbestaan van de onderneming maar een cruciale rol in het leveren van een bijdrage aan het systeem als geheel en het leggen van de juiste verbindingen. Over wat niet in de plannen staat. Geen toezicht houden maar vertrouwen. Holding space⁵ bieden aan de chaos totdat vanzelf weer orde ontstaat. Naar mijn idee de belangrijkste basis voor verandering.

De Consious Creative Placeholder is als het ware in dienst van het systeem, niet van het bedrijf. En daarom hoort dit MT lid er ook niet helemaal bij. Managers en MT leden zijn vaak getraind en opgeleid om naar buiten en vooruit te kijken. Niet om naar binnen te kijken. **Moeten we onze huidige**

⁵ Zie voor meer: *The art of Holding Space, A Practice of Love, Liberation, and Leadership*, Heather Plett, 2020

⁶ Geïnspireerd op het boek: *Onderstroommanagement, systemisch werken voor doeners en makers*, Jan Ter Bogt en Siets Bakker, 2021

managers dan niet gewoon opleiden om meer naar binnen te kijken? Nee! Beide is nodig maar een balans is noodzakelijk. In mijn visie is de manager die naar binnen toe gericht is een heel andere persoon, met heel andere competenties en een andere plek in de organisatie.

De toegevoegde waarde van de CCS

De taak van de CCS als MT lid is vooral op een organische manier steeds het gemeenschappelijke doel scherp houden. Het mee laten transformeren met de huidige tijdsgeschiedenis. Net als de uiting van de kernwaarden in de dagelijkse gang van zaken. Er is een plek in het MT maar voornamelijk zweeft deze persoon door de hele organisatie. Er wordt meegedraaid op alle plekken in alle lagen. Om steeds in te checken hoe het gaat en regelmatig vragen te stellen als; *wat moet ik van jou werk weten om er voor te zorgen dat dit een succes wordt?* Of om het bedrijf beter te leren kennen?⁶

In overleg met de mensen in de organisatie worden ideeën en inzichten verzameld die vertaald worden naar creatieve bijdragen in de dagelijkse werkzaamheden die het gemeenschappelijke doel ondersteunen. *“mensen zullen alleen langdurig en door dik en dun steunen wat ze zelf helpen creëren”*⁷ - Jan Bommerez In het begin zijn dat kleine stapjes die vrijwel direct uitvoerbaar zijn, zodat ook het succes snel ervaren wordt, zodat ook het vertrouwen ontstaat dat er geluisterd wordt en ieders bijdrage telt.

Het creatieve proces is ook een proces van falen en afwijzing. Dat proces dient te allen tijde goed begeleidt en ondersteunt te worden. De

⁷ *Door de bomen het Bos zien*, ontdek de eenvoud onder de complexiteit in relaties en organisaties, Jan Bommerez, 2022

veerkracht moet vergroot worden net als het zelfvertrouwen.

De CCS brengt bewust, op een veilige manier, mensen in complexe en oncomfortabele situaties om groei en veerkracht te stimuleren en ontwikkelen zodat we de transities kunnen doormaken. Ook dat gaat over context.

Het proces der transitie en creatie is een proces der ontwikkeling van de mensheid. Altijd in co-creatie met anderen. Het enige wat wij hoeven doen is 'zijn'.