

## Loslaten kun je leren ... net zoals schaatsen !

In veel organisaties zie ik het regelmatig: een methode wordt omarmd als de ultieme oplossing, een onmisbare blauwdruk die 'precies zo' moet worden gevolgd. Maar zoals schaatsen een kwestie is van balans en beweging, zo is het toepassen van een management-methode dat ook.

Zie een **methode als een schaatsrekje**: het helpt je team op weg, geeft vertrouwen en brengt stabiliteit. Maar zodra je die balans hebt gevonden, gaat vasthouden aan dat rekje juist tegenwerken. Een schaatsrekje biedt beginners steun, helpt om vooruit te komen, geeft vertrouwen en voorkomt dat ze telkens vallen.



Op dezelfde manier kan een goed gekozen methode een team of organisatie richting geven. Het is een leermiddel dat structuur biedt. Als een projectteam bvb vastloopt in overlegstructuren of moeite heeft met overzicht, kan een methode zoals Lean houvast bieden, net zoals een schaatsrekje helpt om in balans te blijven op het ijs. Maar **zodra het team steviger in zijn schoenen staat, is het tijd om het rekje geleidelijk los te laten**. Blijf je te lang vasthouden aan de methode, dan wordt het een belemmering die de natuurlijke snelheid en wendbaarheid vertraagt.

### Herken het moment om los te laten

1. **Routine zonder waarde:** wanneer vaste onderdelen van de methode, zoals stand-ups, mechanisch worden uitgevoerd zonder dat ze nog nieuwe inzichten opleveren, is dat een teken dat de methode routine is geworden zonder toegevoegde waarde.
2. **Belemmering van eigen initiatief:** als teamleden aangeven dat ze hun werk sneller of beter zouden doen met minder vaste kaders of door flexibelere werkblokken, geeft het team aan dat de methode hen beperkt.
3. **Meer proces dan resultaat:** wanneer het team veel tijd kwijt is aan het invullen van formats of het bijwonen van verplichte rituelen, kan de methode het werk eerder vertragen ...
4. **Stress in plaats van focus:** als teamleden zich gestrest voelen door strikte deadlines en processen binnen de methode, kan de structuur veel druk opleveren en focus verminderen.
5. **Beperking van samenwerking en ideeën:** wanneer de structuur van de methode spontane ideeën of informele samenwerking afremt, bvb doordat alles in vaste meetings moet worden besproken, is dit een signaal om de methode lossier te laten.

Door als **Leider alert te zijn op deze signalen** kun je tijdig ingrijpen en het team de ruimte geven om de methode los te laten. Door deze vrijheid om zelf te balanceren, bouw je niet alleen aan effectieve werkprocessen, maar ook aan vertrouwen, autonomie en groei.