Vrijheid in verbondenheid

Dat is wat werknemers willen als we de publicaties daarover lezen. Bedrijven gebruiken deze omschrijving voor hun werkcultuur om daarmee (jong) talent aan te trekken. Managementlagen worden verwijderd en zelfsturende teams worden geïnstalleerd. Maar werkt het ook? Ik deel graag mijn ervaringen met u.

'Vrijheid in verbondenheid' wordt ervaren wanneer heldere doelen zijn gesteld en het aan de werknemer / het team is om de *juiste* weg te vinden, daarop de *juiste* activiteiten te verrichten met de *juiste* competenties.

Maar hoe weet je als medewerker wat 'het juiste' is als je het eerst nog moet ervaren en je de tijdsdruk voelt om te 'leveren'?

Om die 'vrijheid in verbondenheid' aan je medewerker(s) te geven zal er aan een aantal voorwaarden voldaan moeten worden:

- Je werkt met taakvolwassen medewerkers in kennis, kunde en gedrag;
- Er is zelfdiscipline om de juiste dingen efficiënt en op tijd te doen;
- Er is **ownership,** dat wil zeggen men heeft de kennis, de motivatie en de invloed om zaken voor elkaar te krijgen;
- Er is creativiteit om uitdagingen op te lossen;
- Er is een voortgangsrapportage die de juiste activiteiten transparant maakt en signaleert als het fout of te langzaam gaat.

Herkenbaar? Ik denk het wel, echter ik kom ze zelden allemaal tegelijk tegen. U wel?

De taak van elke manager is resultaten te behalen met de juiste mensen die de ruimte krijgen om zich te ontwikkelen naar taakvolwassenheid. Dat is een continu proces waarin aandacht voor strategie, procedures, mensen en klanten centraal staan. Wanneer je binnen je team een taakvolwassen medewerker hebt, dan zal hij het prettig vinden om nieuwe uitdagingen op te pakken, de vrijheid te ervaren om het anders te mogen doen en een klankbord te zijn voor zijn teamgenoten. Bij de andere medewerkers zul je toch echt je leiderschapskwaliteiten moeten inzetten om ze de juiste weg naar taakvolwassenheid te laten zien en te laten lopen. Een manager die zijn medewerkers teveel vrijheid geeft terwijl zij die nog niet aankunnen creëert zijn eigen problemen.

Mijn conclusie: "Vrijheid in Verbondenheid" van medewerkers is een continu proces waar de manager flexibel en verstandig mee om moet gaan afhankelijk van de ontwikkelingsfase van de medewerker die hij voor zich heeft.