



Veckans Coachtips #241, 16 mars 2016

Sluta delegera!

När jag coachar chefer är oftast de största problemen att man fastnar i att genomföra, att göra rätt, istället för att, som de flesta vill, ta på sig ledarskapet och få andra att **göra rätt saker**. Ofta hänger detta ihop med ledarskapsfilosofin i verksamheten och inte sällan med hur överordnade utövar sitt ledarskap. Samtidigt är det ibland lätt att *fatta beslut i "enkla" frågor och känna att man som chef då gör sitt jobb*.

Fastnar i det operativa

Enligt en rapport från Ledarna (Tid för ledarskap, 2013) ägnar Sveriges chefer nästan en dag i veckan åt uppgifter som inte känns meningsfulla eller till och med är onödiga. Ofta handlar det om administration, rapportering och möten.

*Det som får stryka på foten är långsiktig planering, utveckling av verksamhet och medarbetare. **Helt enkelt det som gör ett gott ledarskap.***

Enligt samma rapport anger 4 av 10 chefer att man lägger mindre än 25% av sin tid på ledarskapet. Var sjätte chef säger att det praktiskt taget inte ägnar *någon tid alls åt ledarskap*.

Frågan blir: Varför inte strunta i rapporterna och lägga tid på människorna istället?

Det finns mycket "pappersarbete" och administrativa uppgifter vi säkert kan lämna därhän och istället ringa en kund eller göra mer av det som skapar nytta för verksamheten.

Jag vet att du nu tänker att det inte är genomförbart; *men om det vore möjligt, vilka resultat skulle du kunna åstadkomma då?*

Sluta delegera!

Men du måste delegera mera, säger vän av ordning.

Vad menas egentligen med att "delegera"? Jag tror att du redan vet. Wikipedia säger: ".. att man överlämnar beslutsrätt, det vill säga att man låter någon annan fatta beslut i ens eget namn." Enkelt, eller hur? För detta krävs det ett klart mål, en given roll och tydligt mandat/befogenhet. Men framförallt TILLIT.

Du måste ha förtroende i medarbetaren att det blir gjort. Medarbetaren behöver ha förtroende för chefen, man vill inte ha några knivhugg i ryggen.

Kulturen behöver byggas upp med förtroende för varandra och andra.

Tillit i termer av att *förlita sig på någon* innebär

"att den som förlitar sig måste acceptera risken att bli förråd".

- Sluta delegera om du vill kontrollera.
- Sluta delegera om du inte känner förtroende.
- Sluta delegera om du inte vågar vänta på resultatet.
- Sluta delegera om du inte vågar ge feedback.

Tipset är från **Veckans Coachtips** med Kenth Åkerman.

www.kenthakerman.com - do CHANGE concrete.

Kopiera gärna och sprid så länge källan kvarstår.

(c) Kenth Åkerman, 2016