

Att Delegera

Delegera är en process som förenklats och kastats runt som ett gemensamt modeord i dagens affärsliv. I den här artikeln kommer vi att föreslå att delegerande inte är en enkel eller snabb process. I själva verket krävs det stor skicklighet och planerande att delegera framgångsrikt, vilket många ledare inte gör bra, hela tiden. Här ger vi dig en checklista som ska användas som ett verktyg för framgångsrik delegering. Det är ett intuitivt men ändå effektivt verktyg baserad på empiriska data och erfarenheter av Ph.D. Doc. Anders Hedin.

Den här checklistan består av 7 faktorer som bör uppfyllas för en bra delegering. Ta en stund och reflektera över listan nedan och identifiera dina förbättringsområden. Vilket av dessa steg glömmar du oftast? Om du använder få av dessa sju punkter, är din delegering mer en form av dumpning.

- **Arbetsuppgift:** Vad exakt är det du ber personen att göra. Var specifik och detaljerad.
- **Vem:** Välj rätt individ att göra uppgiften, vilket ska bygga på kompetens och tillgänglig tid.
- **Befogenhet:** Ge ansvaret att agera och fatta egna beslut.
- **Mål:** Kommunicera det förväntade resultatet av uppgiften till personen.
- **Resurser:** Förse medarbetaren med behörighet samt tillgång till tekniska, personella och finansiella resurser.
- **Informera:** Informera berörda i organisationen om den nya ansvarsfördelningen.
- **Uppföljning:** Kom överens om hur och när uppgiften ska följas upp.

Som en sidoanteckning, föreslår vi också att du **delegera de uppgifter du själv skulle älska att göra.**

Om du skriver ut den här checklistan och har den i din närhet, kan du förbereda dig bättre nästa gång du delegerar en uppgift. Se till att du har uppfyllt så många av ovanstående faktorer som du kan innan du kommunicera projektet till medarbetaren. Om du av någon anledning inte kan ge en av de sju faktorerna, informera då medarbetaren om detta.

Som ledare är det viktigt att förstå syftet och nyttan av att delegera effektivt. Vid första anblicken kan det verka som att du delegerar för att frigöra tid och energi. Det kan mycket väl vara så, men effektiv delegering har mycket större effekt än så. Att visa förtroende och tillit till någons förmåga kan göra det möjligt för individen att utmanas och utvecklas ytterligare. Enligt John C. Maxwell bok, *De fem nivåer av ledarskap* (2011), är det enda syftet med ledarskap att låta medarbetare att utvecklas och förverkliga sina ambitioner. Om ledarna i en organisation kan växa och utveckla sig själva genom att delegera kommer den organisationen garanterat att bli framgångsrik.

Author: Jonas Enander Hedin

Posted: April 1, 2014