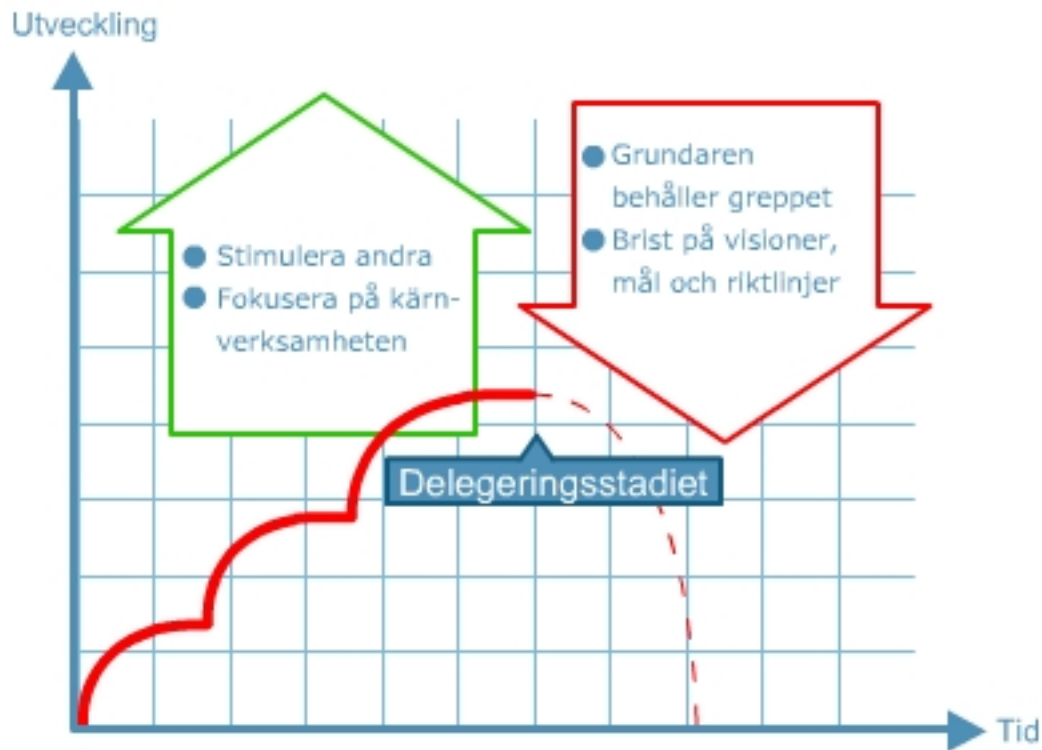


Delegeringsstadiet



Det intensiva prestationsstadiet tar så småningom ut sin rätt. Medarbetarna som jobbat långt mer än vad som var tänkt från början, vill nu ha lön för mödan. Vilsenhet och "tappade sugar" är vanliga fenomen i denna fas. Verksamhetens utveckling står nu och faller med grundarens förmåga att dels skapa ny entusiasm, dels styra verksamheten mot sådant som verkligen ger konkurrensfördelar, det vill säga vara målinriktad och fokusera på kärnverksamheten. Grundaren måste släppa på greppet i detta läge och låta medarbetarna få större ansvar och ökade befogenheter.

Den Inspirerande har utvecklat sin saklighet och även blivit Producerande. En och samma person kan klara båda dessa sociala profiler eftersom de inte ligger inte så långt från varandra. Men när vi kommer till delegeringsstadiet blir det

knivigare. Nu behövs också en medlande social profil som kan gjuter olja på vågorna, hitta kompromisser, vara social och skapa kapa samsyn.

Det är väldigt mycket begärt av en person som redan är emotionell, energisk och saklig att även kunna utveckla ett försiktigt beteende. Nu behövs en ledningsgrupp med flera personer.

Grundaren har hittills haft verksamheten i ett nödvändigt järngrepp. Men det som tidigare varit en tillgång, blir en belastning i delegeringsfasen när medarbetarna ska stimuleras till eget ansvarstagande. Grundaren måste nu kliva åt sidan och släppa fram andra förmågor. Den som inte klarar det, riskerar företagets framtid. För många grundare är det klokt att i detta läge överväga nya delägare eller kanske helt lämna verksamheten.