

Juni 2026

Deligeringens paradox

Att leda genom att följa

Niclas Bjälkenborn / Mod att våga AB

Coach för ledare som vill nå nästa nivå



Det finns en tid på året då ditt ledarskap blir extra synligt.
Inte i möten, beslut eller prestation.

Utan i din frånvaro.

Sommaren närmar sig. Kalendern glesnar. Tempot sjunker – i alla fall på pappret. Och ändå håller du dig kvar. Lite tillgänglig. Lite uppkopplad. Lite redo.

För säkerhets skull.

Men vad är det egentligen du säkrar?

INNEHÅLL

- Att våga kliva tillbaka – och varför det är svårare än det låter
- Digital detox inför semestern – tre konkreta strategier
- Stolsövningen – bjud in dem som berörs

SOMMAREN ÄR NÄRA. OCH ÄNDÅ ÄR DU FORTFARANDE TILLGÄNGLIG.

Det finns ett mönster jag ser varje juni. Ledare som säger att de ska koppla av – och som ändå svarar på mejl klockan sju på morgonen. Som åker på semester med telefonen i fickan och kallar det "bara om det är akut." Som aldrig riktigt slutar vara chefen, inte ens när de sitter i en solstol i Dalarna.

Det handlar sällan om att de inte vill. Det handlar om att de inte riktigt vet hur. Och under det där – djupare, tystare – finns en fråga som aldrig ställs rakt ut:

Klarar de sig utan mig?

Det är den frågan det här numret kretsar kring.

Delegering är inte ett verktyg för effektivitet. Det är ett uttryck för förtroende – och en av de djupaste former av ledarskap som finns.

Vi pratar mycket om delegering som ett sätt att frigöra tid. Det är sant. Men det är fel ingång. För det gör delegering till ett självändamål – något du gör för dig själv, för att du ska hinna med strategin, för att din kalender ska andas.

Delegering är först och främst något du gör för medarbetaren.

Det är i det ögonblick när du faktiskt lämnar ifrån dig – inte bara uppgiften, utan mandatet, beslutsutrymmet, rätten att göra fel och lära sig – som tillväxt kan ske. Inte hos dig. Hos dem.

Och här är paradoxen: den ledare som är bäst på att delegera är inte den som syns minst. Det är den som är så tydlig med riktning, förväntningar och ramar att medarbetaren faktiskt kan agera fritt inom dem. Att kliva tillbaka kräver att du först kliver fram – och sätter ramarna ordentligt.



DIGITAL DETOX INFÖR SEMESTERN – TRE STRATEGIER SOM FAKTISKT HÅLLER

Att "koppla av" är ingen strategi. Det är en förhoppning. Det som krävs är ett tydligt kontrakt – med ditt team, och med dig själv – om vad tillgänglighet egentligen innebär när du är ledig.

TRESTEGSMODELLEN FÖR TILLGÄNGLIGHET

01

Definiera "akut"

Vad är det enda som faktiskt kräver din närvaro? Skriv ner det – konkret. Allt annat är inte akut.

"Brand, dödsfall, eller beslut som inte kan vänta 72 timmar."

02

Namnge en kontakt

Utse en person som hanterar akuta frågor. Ge dem mandatet – på riktigt. Sedan är det deras ansvar, inte ditt.

"Anna äger alla kundärenden under v. 28-30."

03

Kommunicera en gång

Skicka ett tydligt meddelande till teamet innan du åker. Sedan är det gjort. Ingen daglig uppdatering, ingen incheckningspolicy.

"Jag är tillbaka 11 aug. Hör av er till Anna."



Sätt en autosvar som faktiskt stänger

Skriv inte "jag är tillgänglig för brådskande ärenden." Skriv vem som tar hand om det i stället för dig. Det minskar kontakttrycket med 80 %.



Bestäm ett fönster – och håll det

Om du ändå vill kolla mejlen: gör det en gång om dagen, vid ett fast tillfälle. Annars skapar du en kultur av ständig beredskap – utan att ha beslutat det.



Stäng av aviseringar – inte volymen

Det är inte telefonen som stressar. Det är vetskapen om att det kan komma något. Ta bort aviseringarna. Inte appen.



Testa innan du åker

Ta en dag frånvaro innan semestern – och låt teamet lösa saker utan dig. Det är ett test av delegering och ett slags repetition inför det riktiga.



Övning

Stolsövningen – beslut som ägs av dem som berörs

Det finns beslut som är för viktiga för att fattas utan de som lever med konsekvenserna. Stolsövningen är ett sätt att strukturera just det: att bjuda in teamets intressenter – kunder, ägare, kollegor – i beslutsrummet. Inte för att ge dem vetorätt. Utan för att lyssna på ett sätt som faktiskt förändrar vad du hör.

Stolsövningen

45–60 minuter · inför ett viktigt beslut

1

Välj ett beslut

Identifiera ett kommande beslut som berör fler än bara teamet. Det kan handla om en ny riktning, en prioritering, en strukturförändring.

2

Placera ut stolarna

Sätt upp en stol för varje intressentgrupp: kunden, ägaren, den nyanställda, den som är skeptisk. Stolarna är tomma – men de representerar verkliga röster.

3

Tala för varje stol

Låt deltagarna turvis "sitta i" en stol och argumentera från den personens perspektiv. Inte vad de tror – utan vad personen faktiskt skulle säga.

4

Vad förändrade det?

Avsluta med frågan: Vilket perspektiv saknade vi? Vad hörde vi nu som vi inte hört tidigare – och vad gör det med beslutet?



Det är lätt att tro att ledarskap handlar om att vara på plats. Att vara tillgänglig. Att ha koll.

Men det ledarskap som håller på sikt – det som bygger team som faktiskt växer – kräver att du lär dig det motsatta: att kliva ur vägen med tillräcklig tydlighet för att någon annan ska kunna kliva in.

Det är svårt. Inte för att du inte litar på ditt team. Utan för att du länge har definierat dig själv genom att vara nödvändig.

I sommar: öva på att inte vara det.

Niclas

