

Delegatietoets

Je hebt de delegatietoets gemaakt. Wat betekent hetgeen je hebt ingevuld?

Allereerst: onderstaande opmerking zijn afgeleid uit een onderzoek naar managementvaardigheden (Vandendriessche & Clement, 2006)

Gemiddeld geeft slechts 1 op de 10 managers ja-antwoorden op alle vragen. Specialisten geven gemiddeld 4 tot 5 nee-antwoorden.

1. Een nee op vraag 1 is enkel acceptabel als er formele procedures zijn die strikt moeten worden opgevolgd.
2. Op vraag 2b krijgen we uiteraard de meeste nee- antwoorden. Dit is de meest extreme vraag.
3. Merkwaardig genoeg krijgen op vraag 3 vaak een negatief antwoord. Kun je je voorstellen wat de gevolgen zijn van een nee op vraag 3? Een medewerker die dit overkomt, zal zich wel twee maal bezinnen voor hij een gedelegeerde taak van jou zal aanvaarden.
4. – 5. Een nee op vraag 4 en 5 zegt meer over de baas van de manager dan over de manager zelf. Je kan slechts de vrijheid doorgeven die je zelf hebt! Als je baas een micro-manager is en je van nabij controleert en opvolgt, valt er weinig te delegeren. In die zin bepaalt de top de managementstijl van de hele organisatie.
6. Een nee op vraag 6 komt frequent voor en is ook begrijpelijk.
7. – 8. Dat je als manager aanwezig bent tijdens een vergadering met je medewerker is op zich niet tegenstrijdig met delegeren. De vraag is; hoe zit je erbij? Als je er bij zit als 'bloempot' om je medewerker te ondersteunen door af en toe te 'hummen' en je medewerker te laten scoren, bekrachtig je je delegeerstijl en toon je vertrouwen in je medewerker.
9. – 10. Een nee op vraag 9 en 10 zijn een regelrechte aanval op het fenomeen delegeren. Als je medewerker binnen de gegeven beslissingsbevoegdheid niet zelfstandig mag beslissen, is er geen sprake van delegeren. Zo kennen we situaties waar medewerkers steeds formeel toestemming moeten vragen om een betaling te doen binnen een formeel goedgekeurd budget.