

MOD ATT VÅGA – EN INRE RESA I
SJÄLVLEDARSKAP

ourragg
enables

“JAG HAR LÄRT MIG ATT MOD INTE ÄR FRÅNVARON AV RÄDSLÅ, UTAN
TRIUMFEN ÖVER DEN.”
– NELSON MANDELA

face
fide

VAD ÄR MOD?



Mod är inte frånvaron av rädsla. Det är viljan att agera – trots att du är rädd.

Det är att stå kvar när det skaver. Att säga "jag vet inte" när du förväntas ha svar.

Att välja det som är rätt, även när det är svårt.

Mod är inte en egenskap du föds med. Det är en färdighet du tränar.

Och det börjar inte med stora handlingar – utan med små, medvetna val.

Forskning av Brené Brown visar att modiga ledare är sårbara ledare.

De vågar visa sig mänskliga – och skapar därmed psykologisk trygghet i sina team.

Neurovetenskapen visar att mod inte bara är emotionellt – det är också biologiskt.

När vi möter rädsla aktiveras amygdala, men genom träning kan vi skapa nya responser.

Mod är alltså inte bara en känsla – det är en träningsbar förmåga.

Genom historien har mod definierats på olika sätt, beroende på kontext, kultur och disciplin. I detta kapitel utforskar vi några av de mest inflytelserika perspektiven – från antikens filosofer till modern neurovetenskap – för att förstå modets många lager.

Mod som dygd – det filosofiska perspektivet

Redan Aristoteles beskrev mod som en av de centrala dygderna i Den nikomachiska etiken. För honom var mod balansen mellan två ytterligheter: feghet och dumdristighet. Den modige är inte den som ignorerar fara, utan den som agerar med omdöme trots rädsla. Mod är alltså inte impuls – det är ett medvetet val.

Senare filosofer som Kierkegaard och Nietzsche har också berört modets existentiella dimension. För Kierkegaard handlar mod om att våga leva autentiskt, att välja sig själv i en värld full av osäkerhet. Nietzsche lyfter fram modet att skapa egna värden, att stå emot konformitet och våga tänka själv.

"YOU CAN'T GET TO COURAGE WITHOUT WALKING THROUGH VULNERABILITY." – BRENÉ BROWN

Mod som psykologisk förmåga

Inom psykologin har mod länge varit ett svårfångat begrepp. Men forskare som Cynthia Pury och Shane Lopez har gjort viktiga insatser för att definiera mod som en **viljestyrd handling i närvaro av risk** – där individen upplever rädsla men ändå agerar i linje med sina värderingar.

Pury skiljer mellan heroic courage (storslagna handlingar, ofta i extrema situationer) och everyday courage – det mod vi visar i vardagen: att säga ifrån, att ta ansvar, att våga vara ärlig. Det är denna vardagliga form av mod som är mest relevant för ledarskap och självledarskap.

Brené Brown, forskare i socialt arbete, har gjort mod till ett centralt begrepp i sin forskning om sårbarhet. Hon menar att modiga ledare är de som vågar visa sig sårbara – att mod inte handlar om att ha alla svar, utan om att våga vara mänsklig.

Mod i hjärnan – det neurovetenskapliga perspektivet

Neurovetenskapen visar att mod inte bara är en känsla – det är en biologisk process. Man kan säga att mod är kopplat till interaktionen mellan känslohjärnan (amygdala) och reglerande system (prefrontala cortex), men det är inte en entydig process. När vi upplever rädsla aktiveras amygdala, hjärnans "alarmsystem". Men genom träning – mental, fysisk och emotionell – kan vi skapa nya responser. Vi kan lära oss att stanna kvar i obehaget, att reglera vår reaktion, att välja modet.

Studier visar att modiga handlingar ofta föregås av en kort paus – ett ögonblick av reflektion där individen väljer att agera trots rädsla. Det stärker bilden av mod som en träningsbar förmåga, inte en medfödd egenskap.

Mod i ledarskap – det organisatoriska perspektivet

I ledarskapssammanhang är mod ofta kopplat till beslutsfattande, förändringsledning och kulturbyggande. Modiga ledare vågar fatta svåra beslut, stå upp för värderingar, och skapa miljöer där andra vågar växa. Mod är också centralt i krishantering. Att leda i osäkerhet kräver att man vågar stå kvar, kommunicera öppet och agera även när utgången är oklar. Det kräver självledarskap – förmågan att hantera sina egna känslor, tankar och impulser.

Mod i organisationer handlar också om att skapa psykologisk trygghet. Amy Edmondson, professor vid Harvard Business School, har visat att team som upplever trygghet presterar bättre – och att denna trygghet ofta börjar med ledarens mod att vara öppen, lyhörd och mänsklig.

Mod som samhällskraft

Nelson Mandela, som kanske mer än någon annan personifierar mod, skrev:

"Jag har lärt mig att mod inte är frånvaron av rädsla, utan triumfen över den."

Mandela påminner oss om att mod inte är något vi föds med – det är något vi väljer. Och det är något vi kan träna. I en tid präglad av osäkerhet, förändring och komplexitet är mod inte bara en personlig egenskap – det är en samhällskraft.

MOD - ETT FLER DIMENSIONELLT BEGREPP

Mod är inte något enhetligt. Det är en samling förmågor som visar sig olika beroende på vem du är och vad du står inför. Ibland handlar det om att våga känna, ibland om att stå upp för det du tror på, ibland om att tänka nytt när det gamla inte längre fungerar.

Genom att förstå modets olika uttryck kan vi också träna det mer medvetet – och använda det där det behövs som mest.

I detta kapitel utforskar vi fem centrala former av mod: emotionellt, moraliskt, relationellt, strategiskt och kreativt. Tillsammans bildar de en karta över modets landskap – från det inre till det yttre, från det personliga till det organisatoriska.

Emotionellt mod – att våga känna

Emotionellt mod handlar om att våga möta sina egna känslor – även de obekväma. Det är att erkänna rädsla, sorg, skam eller osäkerhet, utan att fly eller förneka. I ledarskap visar sig emotionellt mod när du vågar vara sårbar inför ditt team, när du erkänner misstag eller visar empati i svåra samtal.

Det är också modet att stå kvar i känslor – att inte agera impulsivt, utan att låta känslan få finnas. Som Brené Brown uttrycker det: "Sårbarhet är inte svaghet – det är vårt mest exakta mått på mod."

Moraliskt mod – att stå upp för värderingar

Moraliskt mod är förmågan att agera i linje med sina värderingar, även när det är obekvämt eller riskabelt. Det är att säga ifrån när något är fel, att stå upp för rättvisa, att ta ansvar även när det kostar.

I organisationer visar sig moraliskt mod när ledare vågar ta ställning i etiska dilemman, när de prioriterar långsiktig hållbarhet framför kortsiktig vinst, eller när de skyddar medarbetare från orättvisa.

Moraliskt mod kräver integritet – och viljan att vara konsekvent, även när ingen tittar.

Relationellt mod – att våga vara ärlig

Relationellt mod handlar om att våga vara autentisk i relationer. Att säga det som behöver sägas – även när det är svårt. Att ge feedback med respekt. Att ta emot kritik med öppenhet. Att våga visa sig själv, fullt ut.

Det är också modet att sätta gränser, att be om hjälp, att visa tillit. I team är relationellt mod avgörande för att bygga psykologisk trygghet – den typ av miljö där människor vågar ta risker, dela idéer och vara sig själva.

MOD - ETT FLER DIMENSIONELLT BEGREPP

Strategiskt mod – att fatta svåra beslut

Strategiskt mod är förmågan att fatta beslut under osäkerhet. Att våga välja väg, även när utgången är oklar. Att ta ansvar för konsekvenserna – och att stå kvar när det blåser.

Det är också modet att säga nej. Att prioritera. Att våga gå emot strömmen när det krävs. I förändringsledning är strategiskt mod avgörande – för att navigera komplexitet, hantera motstånd och skapa riktning.

Kreativt mod – att våga tänka nytt

Kreativt mod handlar om att våga vara originell. Att tänka utanför ramarna. Att utmana det invanda. Att ta risker i idéer, uttryck och innovation.

Det är modet att misslyckas – och att försöka igen. I organisationer är kreativt mod en nyckel till innovation. Det kräver en kultur där det är okej att testa, experimentera och lära.

Modets helhet

Dessa fem dimensioner är inte isolerade – de samverkar. En ledare som visar emotionellt mod kan också bygga relationellt mod i sitt team. En organisation som främjar kreativt mod behöver också moraliskt mod för att stå upp för sina värderingar.

Genom att förstå modets olika uttryck kan vi också träna det mer medvetet. Vi kan identifiera var vårt mod är starkt – och var det behöver växa.



MOD ETT FORSKNINGSFÄLT

Under de senaste decennierna har mod börjat studeras mer systematiskt inom psykologi, sociologi, neurovetenskap och ledarskapsteori. Resultatet? En allt tydligare bild av att mod är något vi kan förstå, träna och utveckla – både som individer och organisationer.

Mod som psykologiskt fenomen

En av de mest inflytelserika definitionerna kommer från forskarna Cynthia Pury och Shane Lopez, som beskriver mod som en avsiktlig handling i närvaro av risk, rädsla eller osäkerhet – i syfte att uppnå ett moraliskt gott mål. Det viktiga här är att mod inte är frånvaron av rädsla, utan att man agerar trots den.

Pury skiljer också mellan två typer av mod:

- Heroic courage – storslagna, ofta livshotande handlingar (t.ex. rädda någon ur en brand)
- Everyday courage – vardagliga modhandlingar som att säga ifrån, be om hjälp eller stå upp för sina värderingar

Det är den senare formen som är mest relevant i ledarskap och självledarskap – och som ofta förbises, trots att den är avgörande för kultur, tillit och utveckling.

Inom positiv psykologi talar man om psykologiskt kapital – ett begrepp som omfattar hopp, optimism, självförtroende och resiliens. Mod är inte alltid uttryckligen med i modellen, men det är ofta den underliggande kraften som gör att vi vågar hoppas, tror på oss själva och återhämtar oss efter motgångar.

Forskning visar att ledare med högt psykologiskt kapital inte bara mår bättre själva – de skapar också bättre resultat i sina team. Och mod är ofta det som gör att de vågar ta första steget.

Mod i hjärnan – neurovetenskapliga insikter

Neurovetenskapen visar att mod är kopplat till hur vi hanterar rädsla. När vi upplever hot aktiveras amygdala – hjärnans alarmsystem. Men modiga handlingar kräver att vi också aktiverar prefrontala cortex – den del av hjärnan som styr reflektion, impulskontroll och värderingsstyrda beslut.

Forskning från National Institutes of Health (NIH) visar att personer som tränar på att möta obehag – till exempel genom exponering, reflektion eller mental träning – får en starkare koppling mellan känslocentrum och beslutsfattande. Det innebär att mod inte bara är en känsla, utan en neurobiologisk förmåga som kan tränas upp.

Mod i ledarskap – organisatorisk forskning

Amy Edmondson, professor vid Harvard Business School, har visat att psykologisk trygghet är en nyckelfaktor för högpresterande team. Men trygghet uppstår inte av sig själv – den kräver modiga ledare. Ledare som vågar visa sig sårbara, erkänna misstag och bjuda in till dialog.

MOD I PRAKTIKEN – LEDARSKAP OCH SJÄLVLEDARSKAP

Brené Brown har i sin forskning visat att mod och sårbarhet är två sidor av samma mynt. I sin bok *Dare to Lead* skriver hon:

"Clear is kind. Unclear is unkind. And clarity requires courage."

Att vara tydlig, att sätta gränser, att ge feedback – allt detta kräver mod. Men det är också det som bygger tillit, ansvar och engagemang. Mod är inte bara något vi tänker på – det är något vi gör. Det är i vardagen, i möten, i samtal, i beslut, som modet får sin verkliga betydelse. Och det är där det också provas.

I praktiken handlar mod om att våga välja det som är rätt, även när det är svårt. Det handlar om att stå kvar i obekväma samtal, att ta ansvar för misstag, att våga vara tydlig när det är enklare att vara tyst. Det handlar om att leda sig själv – innan man leder andra.

Mod i ledarskap: att stå kvar när det blåser

Ledarskap kräver mod. Inte bara i kriser, utan i det dagliga arbetet. Att ge feedback, att fatta beslut, att hantera konflikter – allt detta kräver att du vågar stå i det obekväma. Att du vågar vara tydlig, även när det finns risk för motstånd.

Modiga ledare är inte de som har alla svar. Det är de som vågar säga "jag vet inte", som vågar lyssna, som vågar vara mänskliga. Det är de som skapar trygghet genom att själva vara trygga nog att visa sig sårbara.

Ett exempel är Anna från Systembolaget, som genom coaching lärde sig

Mod i självledarskap: att möta sig själv

Självledarskap är kanske den mest krävande formen av mod. Det är att möta sig själv – med ärlighet, med ansvar, med vilja att utvecklas. Det är att våga se sina egna mönster, sina rädslor, sina undvikanden. Och att välja att göra något åt dem.

Mod i självledarskap handlar om att stanna upp. Att reflektera innan du reagerar. Att välja medvetet, snarare än impulsivt. Det är att våga säga nej, att våga be om hjälp, att våga sätta gränser.

Det är också att våga drömma. Att våga tänka stort. Att våga ta steg mot det du egentligen vill – även om du inte vet exakt hur det kommer gå.

Mod i team: att skapa trygghet

Mod är smittsamt. När du som ledare visar mod, skapar du utrymme för andra att göra detsamma. Du bygger psykologisk trygghet – den typ av miljö där människor vågar ta risker, dela idéer, vara sig själva.

Det börjar med hur du lyssnar. Hur du hanterar misstag. Hur du bemöter osäkerhet. När du visar att det är okej att inte veta, att det är okej att misslyckas, att det är okej att vara människa – då skapar du en kultur där mod får växa.

MOD - EN ÖVNING

MOD ÄR INTE EN
PRESTATION. DET ÄR
ETT
FÖRHÅLLNINGSSÄTT.
DET ÄR ATT VÄLJA DET
SOM ÄR SANT - ÄVEN
NÄR DET ÄR SVÅRT.
DET ÄR ATT VÅGA
VARA DU - FULLT UT.

Steg 1 – Självreflektion: Var bor ditt mod?

Svara på frågorna i en anteckningsbok eller digitalt.

Skriv fritt – utan att censurera dig själv.

- När kände du dig modig senast?
- Vad var det du vågade göra – och vad kände du innan?
- Vad hindrar dig oftast från att vara modig?
- Vilken typ av mod är mest utmanande för dig just nu?
 - Att känna (emotionellt mod)?
 - Att stå upp för något (moraliskt mod)?
 - Att vara ärlig i relationer (relationellt mod)?
 - Att fatta beslut (strategiskt mod)?
 - Att tänka nytt (kreativt mod)?

Steg 2 – Visualisering: Möt ditt mod

Sätt dig bekvämt. Slut ögonen. Andas lugnt och djupt.

- Föreställ dig en situation där du vill vara modigare – det kan vara ett samtal, ett beslut eller ett steg framåt som du tvekar inför.
- Visualisera att du går in i situationen med lugn och närvaro.
- Se dig själv stå stadigt. Känn hur du andas.
- Föreställ dig att du säger eller gör det som behövs, med klarhet och respekt.
- Lägg märke till känslan efteråt – lättnad, stolthet, klarhet. Låt den stanna en stund.

Om du märker att övningen väcker stark oro: öppna ögonen, ta några djupa andetag och återvänd till nuet.

Steg 3 – Handling: Mod i vardagen

Välj en konkret situation där du vill träna ditt mod.

- Beskriv situationen kort.
- Vilket är det modiga valet?
- Vilket är det undvikande valet (det som känns tryggast just nu)?
- Vad behöver du för att våga välja det modiga?

Skriv ner ett första steg du kan ta – redan idag.

(Frivilligt Steg 4 – Reflektion)

Efter att du gjort övningen eller testat ditt första steg: skriv ner hur det kändes.

- Vad överraskade dig?
- Vad lärde du dig om dig själv?
- Vad vill du ta med dig framåt?

Jag vet inte om jag är modig. Men jag är nyfiken.

Och det var den nyfikenheten som fick mig att säga upp mig – utan att ha ett nytt jobb.

Inte för att jag visste exakt vad jag skulle göra, utan för att jag visste vad jag ville bidra med.

Jag ville skapa Mod att våga.

En plats där mod inte bara är ett ord – utan en rörelse.

En rörelse mot mer mänskligt ledarskap, där vi vågar vara oss själva, vågar stå upp för det vi tror på, och vågar leda med hjärta.

Min vision är att Mod att våga ska vara en förebild inom coachning och ledarskapsutbildning – där vi inspirerar till modiga beslut och formar ledare som leder med hjärta och vision.

Jag vill bidra till en värld där mod och tilltro är kärnan i framgångsrika organisationer, och där varje individ uppmuntras att utmana sig själv för att nå sin fulla potential.

Min mission är att stödja och utveckla ledare genom skräddarsydd coaching, utbildning och stöd.

Vi strävar efter att främja mod, tillit och hållbarhet i ledarskapet – med målet att skapa modiga ledare och arbetsplatser där människor får växa.

Vill du vara med i den rörelsen?

Vill du utforska ditt eget mod – och hjälpa andra att göra detsamma?



**BOKA ETT
SAMTAL MED
MIG HÄR:** 