

MODIGT LEDARSKAP

SEPTEMBER 2025

“Förändring utan förtroendekollaps – så bygger du tillit i rörelse.”

“Vi står mitt i en höst där mycket rör
sig – både i omvärlden och i våra
organisationer...”



/ Niclas Bjälkenborn,

Innehåll

1. När allt rör på sig - står du stadigt?
2. Trygghet i rörelse - ledarskapsreflektion
3. När trygghet blir strategi – ledarskapets nya kärna
4. Ledarskapskompassen
5. Hösten är här – dags att bygga framtidens ledarskap! Två nya samarbeten

Coach för ledare som vill nå nästa
nivå



När allt rör sig – hur står du stadigt?

Oktober är månaden då förändringen inte bara känns – den syns. Projekt startar, strategier justeras, och förväntningarna växer. Men mitt i allt detta finns en annan rörelse: den inre. Den som handlar om att leda med närvaro, mod och riktning – även när kartan ritas om.

Allison Boersma uttrycker det så här:

"Psykologisk trygghet är inte en mjuk värdering – det är en hård konkurrensfördel."

Gallups forskning visar samma sak. Team som känner sig trygga vågar tänka högt, ta risker och bidra med det som verkligen gör skillnad. Och i tider av förändring är det just tryggheten som gör att vi kan hålla riktningen – inte trots osäkerheten, utan tack vare att vi möter den tillsammans.

Pain-kampanjen – att möta det svåra med mod

I höst lanserar jag Pain-kampanjen – ett initiativ som inte väjer för det svåra, utan bjuder in till det. Det handlar om att våga tala om det som skaver, det som inte fungerar, det som ofta tystas ner. Inte för att skapa dramatik – utan för att skapa utveckling.

Förändring gör ont ibland. Men smärtan är inte ett tecken på att något är fel – det är ett tecken på att något är i rörelse. Och just där, i rörelsen, finns möjligheten att bygga tillit. Att som ledare stå kvar, lyssna, och hålla riktningen även när det blåser.

Pain-kampanjen är inte bara ett kommunikationsinitiativ – det är ett ledarskapsinitiativ. Det kräver att vi skapar utrymme för samtal, för reaktioner, för motstånd. Och det kräver att vi som ledare visar att trygghet inte är frånvaron av obehag – utan närvaron av mod. Varje fredag ända fram till jul blir det ett linkedin inlägg på detta temat.

Tre frågor att ta med dig in i hösten:

1. Hur skapar du trygghet i ditt team – även när du själv känner dig osäker?
2. Vilka samtal undviker ni just nu – och vad skulle hända om ni tog dem?
3. Hur visar du att det är okej att misslyckas – och att det är en del av lärandet?

Avslutande tanke

Att leda i förändring handlar inte om att ha alla svar – utan om att våga stå kvar i frågorna. Att hålla riktning när det rör sig. Att skapa trygghet när det skaver. Och att visa att mod inte är frånvaron av rädsla – utan viljan att gå vidare, trots den.

"Att börja om är inte ett misslyckande. Det är en möjlighet."

“Trygghet i rörelse – en ledarskapsreflektion”

När allt rör sig omkring oss, behöver vi hitta det som håller oss stadiga inuti. Den här övningen hjälper dig att identifiera vad som skapar trygghet – både för dig själv och för ditt team – och hur du kan använda det som kompass i höstens förändringar.

Steg 1: Reflektera individuellt

Svara på följande frågor – gärna skriftligt:

- Vad får mig att känna mig trygg som ledare – även när jag inte har alla svar?
- Vilka beteenden hos mig stärker tilliten i mitt team?
- Vad gör jag (eller borde göra) när osäkerheten ökar?

Steg 2: Teamdialog

Om du vill ta övningen vidare i ditt team, använd dessa frågor som samtalsstartare:

- Vad behöver vi från varandra för att känna oss trygga i höstens förändringar?
- Hur kan vi skapa en kultur där det är okej att inte veta – men ändå våga agera?
- Vilka samtal undviker vi just nu – och hur kan vi ta dem på ett tryggt sätt?

Steg 3: Formulera en intention

Avsluta med att formulera en enkel intention för hösten:

“Jag vill bidra till trygghet genom att...”

“Vi vill som team skapa trygghet genom att...”

Skriv ner. Dela. Återkom till den.



När trygghet blir strategi – ledarskapets nya kärna

I en tid där förändring är konstant och osäkerheten ofta är större än klarheten, växer ett nytt slags ledarskap fram. Ett ledarskap där trygghet inte längre är en bonus – utan en nödvändighet. Där mod inte handlar om att ha alla svar, utan om att våga stå kvar i frågorna. Och där den viktigaste uppgiften för en ledare inte är att driva på – utan att hålla repet.

Begreppet psykologisk trygghet har seglat upp som en av de mest avgörande faktorerna för team som vill prestera, utvecklas och må bra. Men vad betyder det egentligen – bortom teorin?

Psykologisk trygghet innebär att människor vågar ta sociala risker i gruppen. Att ställa frågor, erkänna misstag, komma med idéer – utan rädsla för att bli förlöjligade eller ignorerade. Det är först när vi vågar vara oss själva som vi kan bidra fullt ut.

Och det börjar med ledaren.

Att leda ett team är som att säkra en klättrare på en bergvägg. Du står där nere med repet i handen. Du ser hela väggen, du känner vinden, du hör andetagen från den som klättrar. Och du vet: det är inte du som ska ta dig upp – men det är du som avgör om den andra vågar försöka.

Att hålla repet är inte passivt. Det kräver närvaro. Du måste vara uppmärksam på varje rörelse, varje tvekan, varje steg uppåt – eller bakåt. Du måste visa att du är där, att du ser, att du håller. Inte för att kontrollera – utan för att skapa trygghet.

Ibland behöver du ropa uppmuntran:

“Du har det! Testa nästa grepp!”

Ibland behöver du bara vara tyst – men tydligt närvarande.

Och ibland måste du hålla emot när det gungar, när någon tappar fotfästet, när rädslan tar över.

Men du är också den som visar vägen. Du har klättrat själv. Du vet hur det känns att tveka, att halka, att vilja ge upp. Och just därför kan du säga:

“Jag vet att det är läskigt här – men jag är med dig. Du klarar det.”

Att vara den som håller repet är att vara en trygg bas. Det är att kombinera omtanke med utmaning, lyhördhet med riktning. Det är att förstå att psykologisk trygghet inte handlar om att göra det lätt – utan om att göra det möjligt.



När trygghet blir strategi – ledarskapets nya kärna

Nio handlingar lyfts fram som särskilt viktiga för att bygga psykologisk trygghet:

- Att skapa tillit
- Att visa omtanke
- Att utmana med respekt
- Att hantera konflikter
- Att kommunicera öppet
- Att se individen
- Att skapa mening
- Att ge återkoppling
- Att vara en förebild

Det är inte stora gester som gör skillnad – utan det som sker i vardagen. I samtalet vid kaffemaskinen. I hur vi svarar på en idé. I hur vi hanterar ett misstag.

Ledarkompassen – fem riktningar för trygghet

För att göra det konkret presenteras en ledarkompass med fem riktningar:

- Närvaro – att verkligen lyssna, även när det är mycket.
- Sårbarhet – att våga visa sig mänsklig.
- Inkludering – att aktivt bjuda in olika röster.
- Mod – att ta upp det svåra, med respekt.
- Mikroberöm – att uppmärksamma små steg mot öppenhet.



Varje riktning bär på en enkel men kraftfull fråga:

När var jag senast helt närvarande?

Vad vågade jag visa som gjorde mig mer mänsklig?

Vem i gruppen behöver mer utrymme – och hur kan jag ge det?

Trygghet är inte frånvaron av obehag – det är närvaron av mod

På nästa sida får du en mall för hur du kan jobba med Ledarkompassen.

Psykologisk trygghet är inte ett fluffigt ideal. Det är en strategisk nödvändighet. I en värld där förändring är det enda konstanta, är det tryggheten som gör att vi vågar röra oss framåt.

Så nästa gång du kliver in i ett möte, ställ dig själv frågan:

Hur håller jag repet för mitt team idag?

För det är där – i det lilla, i det vardagliga – som det stora ledarskapet börjar.

LEDARKOMPASSEN FÖR PSYKOLOGISK TRYGGHET

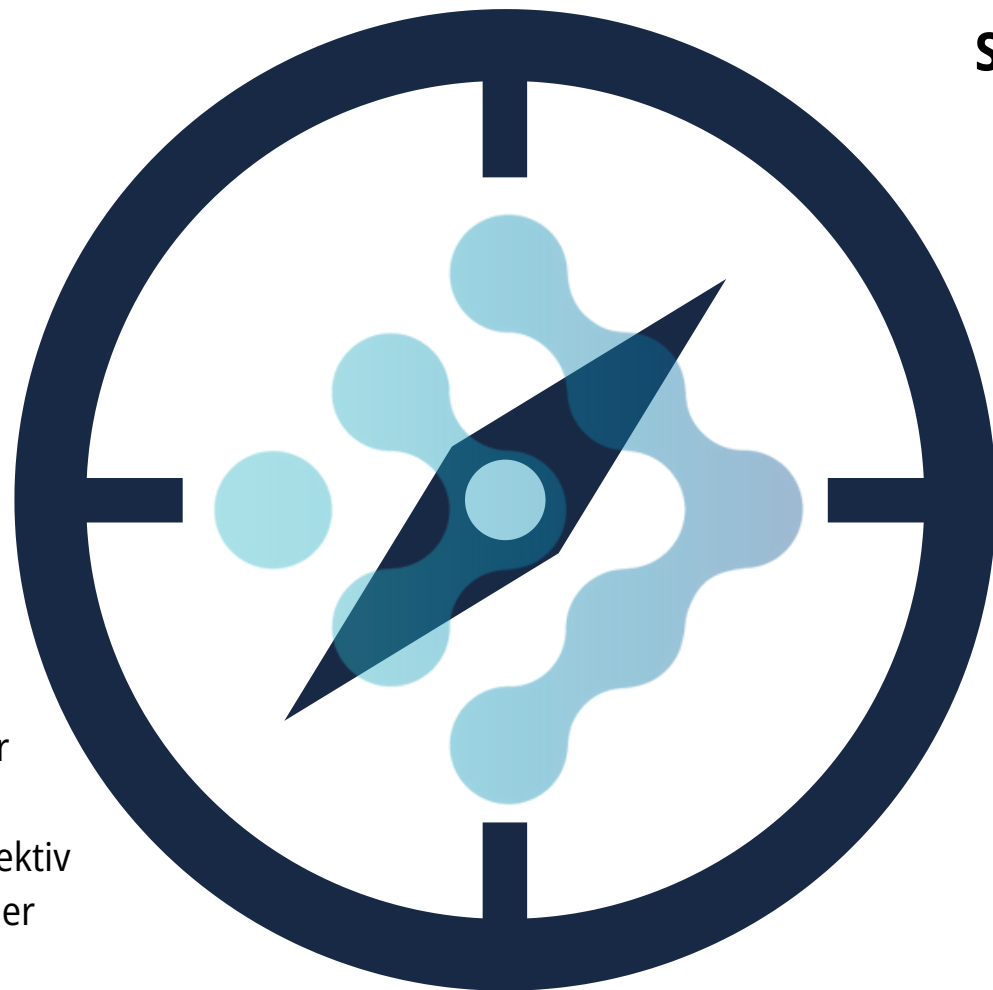
*ETT INSPIRATIONSVERKTYG FÖR LEDARE SOM
VILL BYGGA TRYGGHET I VARDAGEN*

NÄRVARO

Stanna upp i
samtal
Ställ följdfrågor
som visar att
du bryr dig
Var tillgänglig
även är du är
stressad

INKLUDERING

Bjud in tystare röster
aktivt
Bekräfta olika perspektiv
även när du inte håller
med
Skapa utrymme för
olikheter, i tempo, i
uttryck, i stil.



MIKROBERÖM

Ge beröm för att någon vågade säga emot
Uppmärksamma när någon lyssnar aktivt
eller visar empati.

SÅRBARHET

Dela egna misstag utan
att förklara bort dem
Be om hjälp eller input
även när du är ledare
Visa känslor - det är inte
svaghet, det är ledarskap

MOD

Ta upp svåra saker med
respekt
Stå upp för någon som bli
överkörd
Uppmuntra till att testa
nytt - även om det blir fel.

1 riktning, 1 handling - veckans fokus

1. Välj en riktning från kompassen
2. Bestäm en konkret handling du kan göra under veckan
3. Reflektera i slutet på veckan
 - a, vad gjorde jag bra,
 - b vad kan jag göra annorlunda nästa vecka
4. Skriv ned i din kalender eller en kompasslogg - 1 minut räcker.



Hösten är här – dags att bygga framtidens ledarskap! Två nya samarbeten

Vill du bli tryggare i att leda genom förändring?

I höst startar vi kursen Coachande Ledarskap – för dig som vill få konkreta verktyg att skapa engagemang, ansvar och trygghet när arbetsvardagen förändras. Kursen ges fysiskt i Växjö 27 november och parallellt i Oslo 25 november, tillsammans med Jan Solverg.

Du får:

- Praktiska verktyg för coachande ledarskap
- Träning i att skapa ansvar och engagemang i teamet
- Inspiration och erfarenhetsutbyte med andra ledare



Bygg din potential - ledarprogrammet med coaching!

Nu lanserar vi ledarskapsprogrammet Bygg din potential – en utvecklingsresa för dig som vill växa i din roll som ledare.

Du får:

- Förbättrad kommunikation
- Stärkt ledarskap
- Självförtroende att ta dig an nya utmaningar
- Coaching och verktyg för både arbete och privatliv

Programmet ges tillsammans med Caroline Rosado, erfaren chef från byggbranschen.

FRAMTIDSBYGGET
Bygg din
potential



☎ Kontakta Niclas för mer info eller anmälan:
070 886 40 25 | niclas@modattvaga.se