

MODIGT LEDARSKAP

NOVEMBER 2025

Självledarskap & Hållbarhet – att orka leda och leva

När mörkret faller och tempot ökar – hur hittar du din egen balans?

November är en månad med deadlines, höga förväntningar och korta dagar. Det är lätt att hamna i ett läge där du ger allt till jobbet och glömmer dig själv. Men hållbart ledarskap börjar med dig. Din energi, dina gränser och din förmåga att återhämta dig är inte bara viktiga för dig. Det är avgörande för ditt team.

/ Niclas Bjälkenborn,

Innehåll

1. Chefen under press
2. Återhämtning
3. Övningar
4. Mentalstyrka
5. Tre strategier för gränssättning
6. Adventskalender



Coach för ledare som vill nå nästa
nivå

Chefer under press – därför är självledarskap din bästa investering



När mörkret faller och deadlines hopar sig är det lätt att känna att man springer i ett maraton utan målgång. För många chefer är november inte bara en intensiv månad – det är en varningssignal. Psykisk ohälsa ökar mest bland chefer, visar en färsk studie från Chef.se. Varför är det så? Och vad kan vi göra åt det?

Varför är chefens roll extra utsatt idag?

Ledarskap har alltid varit krävande, men dagens arbetsliv har förändrat spelplanen.

- VUCA-världen: Volatilitet, osäkerhet, komplexitet och tvetydighet gör att ledare ständigt måste hantera förändring.
- Hybridarbete: Gränserna mellan jobb och privatliv suddas ut.
- Digitalisering: Förväntningar på ständig tillgänglighet skapar en kultur där återhämtning blir en lyx.

Arbetsmiljöverket varnar för att otydliga gränser ökar risken för stressrelaterad ohälsa. WHO lyfter återhämtning som en kritisk faktor för mental hälsa och prestation.

Maria, HR-chef i en stor organisation

När Maria kontaktade mig var hon mitt i en period där allt kändes som ett enda långt krisläge. Hon beskrev det så här:

“Jag vaknar med mejlen i huvudet och somnar med nästa möte i tankarna. Jag har ingen paus.”

Vi började med att kartlägga hennes situation. Det visade sig att hon hade 42 möten bokade på en vecka – och ingen tid för reflektion. Tillsammans arbetade vi med att:

- Skapa struktur: Vi tog bort 20 % av mötena genom att definiera vilka som verkligen krävde hennes närvaro.
- Införa mikropauser: Maria började med två minuter andning mellan möten.
- Kommunicera gränser: Hon satte en tydlig regel: inga möten före 09.00 för att ha tid för strategiskt arbete.

Efter fyra veckor sa hon:

“Jag trodde inte det var möjligt, men jag har fått tillbaka kontrollen. Jag är mer närvarande – både på jobbet och hemma.”

Det här visar att pressen inte bara handlar om arbetsmängd – utan om brist på struktur och gränser. När vi tar tillbaka kontrollen, minskar stressen.

Det här är inte ett individuellt problem – det är ett systemproblem. Och lösningen börjar med att vi vågar prata om det.

Tre strategier som gör skillnad – vägen till hållbart ledarskap

Det finns ingen quick fix för stress och press. Men det finns strategier som fungerar – och som forskningen stöder. Här är tre nycklar som hjälper dig att hålla i längden.

1. Självledarskap – din inre kompass

Begreppet self-leadership (Manz, 1986) handlar om att medvetet påverka sina egna tankar och beteenden för att skapa riktning och motivation. Neck & Houghton (2006) visar att självledarskap korrelerar med ökad prestation och välbefinnande.

Så gör framgångsrika ledare:

- De planerar tid för reflektion – inte bara för möten.
- De ställer sig själva frågor som styr fokus:
- Vad gör jag just nu – och varför? Vad behöver jag – just nu? Vad vill jag välja – i nästa steg?

Varför fungerar det?

Självledarskap ger kontroll i en komplex vardag. Det minskar stress och ökar känslan av mening.

2. Återhämtning – mer än en paus

Stress är inte bara en känsla – det är en biologisk process. McEwen (2007) beskriver hur kronisk stress påverkar hjärnans funktion och beslutsförmåga. Utan återhämtning ökar risken för utmattning.

Forskningen är tydlig:

- WHO och Stressforskningsinstitutet visar att mikropauser, rörelse och sömn är avgörande för kognitiv kapacitet.
- Harvard Medical School lyfter att korta andningsövningar kan sänka stressnivåer på bara två minuter.

Praktiska exempel:

- Planera återhämtning som en arbetsuppgift.
- Skapa digitala fönster: bestäm när du är offline.
- Prioritera sömn som en strategisk resurs – inte som en bonus.

3. Gränssättning – modet att säga nej

Att sätta gränser är inte egoism – det är omtanke. Brené Brown visar att tydliga gränser skapar tillit och trygghet. APA pekar på att bristande gränssättning är en riskfaktor för utmattning.

Så gör du:

- Bestäm dina icke-förhandlingsbara gränser:
- "Jag är tillgänglig för akuta frågor fram till 17.00, därefter är jag offline."
- Använd trestegsmodellen för att säga nej med respekt:
 - a. Bekräfta behovet: "Jag förstår att det är viktigt."
 - b. Sätt gränsen: "Jag har inte möjlighet att ta detta nu."
 - c. Erbjud alternativ: "Kan vi boka en tid nästa vecka?"

Effekt: Du behåller relationen och visar tydlighet utan skuld.

Peter som är mellanchefer på ett industriföretag kom till mig med en känsla av att "allt brinner". Han hade tappat fokus, sov dåligt och kände att jobbet styrde hela livet. Vi valde att jobba med de tre strategierna:

Självledarskap: Peter började varje dag med en enkel rutin: skriva ner dagens tre viktigaste prioriteringar. Det tog fem minuter – men gav honom en känsla av kontroll.

Återhämtning: Vi införde mikropauser och en kvällsrutin utan skärmar. Efter två veckor märkte han skillnad: "Jag somnar snabbare och vaknar med energi."

Gränssättning: Peter vågade säga nej till två projekt som låg utanför hans ansvarsområde. Han använde trestegsmodellen vi tränade på: bekräfta behovet, sätt gränsen, erbjud alternativ.

Efter sex veckor sa Peter:

"Jag har inte bara fått tillbaka balansen – jag har blivit en bättre ledare. Mitt team märker att jag är mer närvarande och tydlig."

Det här är kraften i att omsätta strategier i praktiken. Det är inte stora förändringar – men de gör stor skillnad.

Mental styrka & autenticitet

Vi pratar ofta om att ledare ska vara starka, beslutsamma och alltid ha svaren. Men vad händer när styrka definieras som att aldrig visa osäkerhet? Forskning visar att den bilden är fel – och att verklig mental styrka handlar om något helt annat: modet att vara mänsklig.

Myten om styrka

I många organisationer lever föreställningen kvar: en stark ledare är den som står pall, aldrig tvekar och alltid levererar. Men den bilden är inte bara förlegad – den är farlig.

- Missförstånd 1: Styrka är att aldrig visa osäkerhet.
- Missförstånd 2: Styrka är att alltid prestera på topp.
- Missförstånd 3: Styrka är att klara allt själv.

Resultatet? Ledare som bär på en tyst börda, som inte vågar be om hjälp och som riskerar att gå sönder innan året är slut.

Vad mental styrka egentligen är

Brené Brown, forskare inom mod och sårbarhet, har visat att modiga ledare är sårbara ledare. De vågar säga "Jag vet inte", be om hjälp och stå kvar i svåra samtal. Det är inte ett tecken på svaghet – det är ett tecken på styrka.

Varför är detta viktigt?

- När du visar dig mänsklig skapar du psykologisk trygghet i ditt team.
- Trygghet är grunden för innovation, engagemang och prestation.
- Autenticitet är inte ett modeord – det är en strategi för hållbart ledarskap.

Harvard Business Review visar att ledare som är tydliga med sina värderingar och gränser upplevs som mer trovärdiga och skapar högre engagemang.

Konsekvenser för organisationen

När ledare vågar visa mänsklighet händer något med kulturen. Teamet vågar ta risker, dela idéer och erkänna misstag. Det skapar en lärande kultur – en förutsättning för att lyckas i en komplex värld.

Motsatsen är lika tydlig: när ledaren låtsas ha alla svar, sprider sig en rädsla för att göra fel. Innovationen stannar. Tilliten försvinner.

Case – Johan och resan mot mental styrka

När Johan, vd för ett snabbväxande techbolag, kontaktade mig var han mitt i en omorganisation. Pressen var enorm: investerare krävde resultat, teamet var oroligt och Johan kände att han behövde ha alla svar.

"Jag kan inte visa mig osäker – då tappar jag förtroendet," sa han i vårt första samtal.

Vi började med att utforska vad styrka egentligen betyder. Jag ställde frågan:

"Vad händer om styrka inte är att alltid veta – utan att våga vara ärlig?"

Under våra samtal jobbade vi med tre saker:

1. Reflektion: Johan började varje dag med att skriva ner tre frågor: Vad gör jag just nu – och varför? Vad behöver jag? Vad vill jag välja i nästa steg?
2. Kommunikation: Vi tränade på att sätta gränser och säga nej med respekt.
3. Mod att visa mänsklighet: Johan vågade säga till sitt team:
4. "Jag vet att det här är svårt. Jag har inte alla lösningar, men vi kommer att hitta dem tillsammans."
- 5.

Effekten var tydlig. Teamet slöt upp, idéerna började flöda och engagemanget ökade. Johan själv beskrev det så här:

"Det var som att en tyngd släppte. När jag slutade spela rollen som den som alltid vet, blev jag en ledare som folk vågade följa."

Hur tränar man mental styrka?

Mental styrka är inte medfödd – den är träningsbar. Här är tre steg:

1. Reflektera regelbundet: Ställ frågor som Vad gör jag just nu – och varför? Vad behöver jag?
2. Kommunika gränser: Våga säga nej med respekt. Det är omtanke, inte egoism.
3. Visa mänsklighet: Nästa gång du inte har alla svar – säg det. Det bygger tillit.

Avslutande reflektion

Mental styrka är inte att stå ensam och oberörd. Det är att våga stå kvar när det blåser, att våga visa sig mänsklig och att våga välja hållbarhet framför prestation. När du gör det bygger du inte bara din egen styrka – du bygger en kultur där människor vågar växa.

ADVENTS- KALENDER

Adventskalender med Frida Moberg – en inre resa i december

Tillsammans med Frida Moberg erbjuder jag i december en digital adventskalender fylld med närvaro, reflektion och mjuka stunder – för dig som vill ge dig själv en meningsfull paus varje dag fram till jul.

Du får tillgång till dagliga ljudfiler, övningar och inspiration som hjälper dig att landa i dig själv mitt i decemberbruset.

Prenumerationen kostar 890 kr och du kan läsa mer samt anmäla dig [här](#):



Vill du ta nästa steg?

Att säga nej är ibland det mest värdefulla ja du kan ge dig själv – och ditt team. När du väljer bort, väljer du rätt. Du bygger inte bara din egen hållbarhet, du visar vägen för ett ledarskap som håller i längden.

Vill du ha stöd i att omsätta detta i praktiken? Hör av dig – jag hjälper dig att hitta balansen.



**Ta dig an utmaningar
med självförtroende**

**Stärk ditt
ledarskap**

**Förbättra din
kommunikation**