

Självledarskap – inre drivkraft och tillitsbaserat ledarskap

Clea Sangborn & Ruth Nordström, 14 november 2025



Årets
samhälls-
insats 2025

SVENSKA
UTBILDNINGSPRISET

Agenda

1. Tillit & tydlighet
2. Värdegrund i praktiken
3. Motivation & inre drivkraft
- 4.Handledning, handbok & hållbarhet
5. Feedback & utveckling
6. Summering, uppföljning & frågestund



Fråga: Vad är tillitsbaserat ledarskap för dig?

Deltagarnas svar:

Förtroende och ansvar – ledaren litar på medarbetarna och ger utrymme för ägarskap.	41%
— Neutral	119 röster
Tydliga ramar – mål och struktur som skapar trygghet.	14%
— Neutral	41 röster
Minskad detaljstyrning – fokus på att delegera och lita på kompetensen.	13%
— Neutral	37 röster
Öppen kommunikation – trygg kultur där man vågar ge feedback.	15%
— Neutral	43 röster
Fokus på syfte och människor – klientens/medarbetarens behov i centrum.	6%
— Neutral	17 röster
Samverkan och helhetsperspektiv – prestigelöst samarbete med högt i tak.	12%
— Neutral	35 röster



Tillit och tydlighet

Ett tillitsbaserat ledarskap kräver:

Tydliga ramar och struktur – minskar kognitiv belastning, stödjer analytiskt tänkande och förbättrar beslutsfattande (Kahneman, Princeton).

Pågående etisk dialog – skapar gemensam förståelse för värderingar och misstag minskar (Schein, MIT).

Trygghet och feedback – gör att medarbetare mår bra, utvecklas och under stress fattar bättre beslut (Edmondson, Harvard).

Närvarande ledarskap – stärker relationer och upplevelsen av tillit (Brown; Edmondson).

Värdegrund i praktiken

Fråga:

Vilka är dina tre viktigaste värderingar i arbetslivet?

Deltagarnas svar:

förtroende	21%
— Neutral	125 votes
kvalitet	7%
— Neutral	39 votes
omtanke	10%
— Neutral	57 votes
frihet	4%
— Neutral	23 votes
ansvar	15%
— Neutral	91 votes
rättvisa	2%
— Neutral	12 votes
engagemang	15%
— Neutral	91 votes
ärlighet	8%
— Neutral	47 votes
mod	2%
— Neutral	11 votes
kunskap	5%
— Neutral	32 votes
delaktighet	12%
— Neutral	70 votes
generositet	0%
— Neutral	1 votes



Värdegrund i praktiken



TILLIT



INTEGRITET



OMTANKE



FÖRTROENDE



ANSVAR



KOMPETENS

Motivation i vardagen kan skapas genom:

Meningsfullhet: Drivkraft väcks när vi ser att det vi gör betyder något på riktigt

Möjlighet att bidra tidigt med eget ansvar: Varje medarbetare, även praktikanter, kan göra stor skillnad

Erkännande och uppskattning: Positiv och konstruktiv feedback med mycket uppmuntran där man firar små och stora segrar tillsammans

Utveckling: Varje medarbetare får utvecklas inom de områden de valt. Kartläggs via medarbetarsamtal och veckovis uppföljning

Inre motivation bortom idealism:

Inre motivation uppstår när tre psykologiska behov uppfylls: autonomi, kompetens och samhörighet. (Deci& Ryan, Self-Determination Theory)

Människor motiveras när de agerar i linje med sin identitet och sina värderingar. (Deci & Ryan)

Nyfikenhet aktiveras när vi upplever ett kunskapsområde där något saknas – ett “curiosity gap”. (Loewenstein, The psychology of curiosity)

Flow uppstår när utmaning matchar kompetens, vilket skapar fokus och drivkraft. (Csikszentmihalyi, 1990)

Motivation

Öppen fråga: Vad ger dig mest motivation i ditt arbete?

Deltagarnas svar:

A word cloud of Swedish words representing factors that motivate people in their work. The words are arranged in a dense, overlapping cluster. The most prominent words, shown in larger font sizes, include 'Meningsfullhet' (Meaningfulness), 'Utveckling' (Development), 'Frihet' (Freedom), 'Ansvar' (Responsibility), 'Kreativitet' (Creativity), 'Tillit' (Trust), 'Engagemang' (Engagement), 'Resultat' (Result), 'Förbättring' (Improvement), 'Utmanning' (Challenge), 'Självbestämmande' (Self-determination), 'Målpuppfyllelse' (Goal fulfillment), 'Feedback', 'Tjänandet' (Service), 'Nyfikenhet' (Curiosity), 'Delaktighet' (Participation), 'Möjligheten att utvecklas' (Opportunity to develop), 'Bekräftelse' (Confirmation), 'Göra Skillnad' (Making a difference), 'Ägarskap' (Ownership), 'Ägandeskap' (Ownership), 'Samhällsnytta' (Social benefit), 'Utveckling och förbättring' (Development and improvement), 'Problemlösning' (Problem solving), 'Lösningssorientering' (Solution orientation), 'Påverkan' (Influence), 'Samhörighet' (Belonging), 'Bidra' (Contribute), 'Se och dräva' (See and drive), and 'Samhällsnytta' (Social benefit). The words are color-coded in various shades of blue, green, orange, and red.

Delaktighet Ansvar Kreativitet meningsfullhet
Möjligheten att utvecklas. påverkan lösningssorientering
Bekräftelse Tillit Nyfikenhet Utveckling Tillit Problemlösning
Meningsfullhet tjänandet feedback ansvar Meningsfullhet
Göra Skillnad målpuppfyllelse Utveckling Frihet
se och dräva självbestämmande Bidra samhörighet
Ägarskap utmaning utveckling Utveckling och förbättring
Engagemang Resultat Utveckling tillit
ägandeskap Samhällsnytta Frihet under ansvar Förbättring

Handledning, handbok & hållbarhet

Värdegrund – vad vi står för, hur vi fattar beslut och möter människor.

Syfte och vision – varför vi finns och vilket ansvar vårt yrke bär.

Yrkesetik – exempelvis advokatetiska regler

Bemötande och språk – hur vi kommunicerar med klienter, kollegor och motparter.

Ramar och förväntningar – beslut, ansvar, tid, tillgänglighet, klädsel och kommunikation.

Konsekvens och ansvar – hur vi hanterar misstag och följer upp lärande, genom schemalagda samtal.

Ledarskapets roll – och hur värdegrunden hålls levande i praktiken.

Feedback & utveckling

Feedback är en av de starkaste drivkrafterna för lärande och utveckling (Hattie, 2009).

Feedback landar bättre i miljöer med psykologisk trygghet (Edmondson).

Misstag ska tolkas som information – inte skuld – för att utveckling ska ske (Carol Dweck).

Tillit byggs genom många positiva interaktioner i förhållande till negativa (Baumeister, et al., 2001).

Balanserad, tydlig feedback stärker motivation och ansvarstagande (Deci & Ryan).

Trygg relation → öppnar för mod, ansvar och sårbarhet i feedbacksamtal (Brown, 2018).

Feedback

Fråga: Vilken typ av feedback motiverar dig mest
– snabb återkoppling eller djup reflektion?

Deltagarnas svar:



Självledarskap och tillitsbaserat ledarskap i praktiken

16 april 2026

Som kursdeltagare får du kunskap om:

- Hur du definierar och tillämpar verksamhetens värderingar i vardagen
- Vad ett tillitsbaserat ledarskap kräver – både av ledare och medarbetare
- Hur du skapar tydliga roller, ansvar och förväntningar
- Hur du utvecklar självledarskap och ansvarstagande
- Hur du ger och tar emot feedback för att stärka ansvar och utveckling

Vad tyckte du om dagens webinarium?

Ta gärna 30 sekunder och svara på utvärderingen!
Efter det besvaras frågor i mån av tid

Frågor?



**Årets
samhälls-
insats 2025**

 **SVENSKA
UTBILDNINGSPRIS**

Tack!

För frågor om BG Institute och våra kurser,
mejla oss på kursinformation@bginstitute.se



**Årets
samhälls-
insats 2025**

SVENSKA
UTBILDNINGSPRISET