

Hjärnsmart kommunikation och neuroledarskap i praktiken

Charlotte Fogel, 26 januari 2026



**Årets
samhälls-
insats 2025**

SVENSKA
UTBILDNINGSPRISET



Charlotte Fogel

Ledarutvecklare,
Teamutvecklare,
Processledare
Utbildare,
Föreläsare,
Författare,
Coach,
Beteendevetare,
Relationspedagog

Neuroledarskap= leda denna kedja medvetet



KOMMUNIKATION/
SITUATION



HJÄRNAN TOLKAR –
NERVSYSTEMET REAGERAR
TILLSTÅND SKAPAS



EFFEKT/BETEENDE

Kommunikation
påverkar tillstånd,
tillstånd påverkar
beteenden.





Innehåll

- ✓ Hur neuropsykologi hjälper oss att förstå vad som faktiskt händer i hjärnan och systemet vid olika typer av kommunikation.
- ✓ Hur vårt sätt att använda feedback och coaching är avgörande för att skapa önskade effekter.
- ✓ Ett konkret 3-stegsverktyg för att hålla korta utvecklande mikrosamtal i vardagen.

Utvecklande feedback och coachande samtal

20 mars 2026

Utifrån Neuropsykologins grunder lär du dig att använda:

- Coachande kommunikation – att lyssna, spegla och fråga kraftfullt
- Feedback som ett ledarverktyg för riktning, förändring och motivation
- Samtalsmodeller och kommunikationsverktyg som stödjer utveckling, ansvarstagande och arbetsglädje
- Hur du kan bemöta motstånd och negativism med tydlighet och empati
- Kommunikation som stärker relationer, tillit och prestation





Vanliga missar i kommunikation

- ✓ Vi kommunicerar på ett sätt som av hjärnan **uppfattas som yttre hot/social risk snarare än stöd**
- ✓ Vi skapar otydlighet kring **förväntningar och riktning**, vilket ökar stress
- ✓ Vi tar över ansvar i stället för att **aktivera eget ägarskap**
- ✓ Vi underskattar betydelsen av **relationell trygghet och tillhörighet**
- ✓ Vi tolkar yttre lugn eller tystnad som **förståelse och samtycke**

Det är inte alltid intentionen som avgör effekten –utan hur hjärnan tolkar situationen.



Hjärnsmart kommunikation & Neuroledarskap

Neuroledarskap är förmågan att leda människor genom att förstå hur hjärnan och nervsystemet påverkar beteende, beslut och samarbete i sociala sammanhang – särskilt under press, förändring och ansvar.

Vilket påverkar:

- hur vi kommunicerar
- hur vi designar möten, feedback och struktur
- hur vi ställer krav utan att skapa försvar



Neuroledarskap bygger på

- ✓ **Neuropsykologi & stressforskning**
 - hur hot, trygghet och stress påverkar tänkande, lärande och beteende
- ✓ **Social neurovetenskap**
 - hur hjärnan reagerar på status, tillhörighet, bedömning och relation
- ✓ **Motivations- & självbestämmandeteori**
 - varför autonomi och meningsfullhet aktiverar ansvar
- ✓ **Organisationspsykologi & psykologisk trygghet**
 - sambandet mellan trygghet, lärande & prestation
- ✓ **Tillämpade modeller för ledarskap**

Psykologiska behov för social motivation och interaktion

REAKTIONER

Fight, Flight,
Freeze, Fawn

Överanpassning
Ilska
Negativitet
Motstånd
Kritik
Undvikande
Passivitet
Oro
Ineffektivitet
Motattack
Misstänksamhet
Omotivation



BEHOV

Status: uppskattning,
tillföra mervärde, bidra

Certainty: trygghet,
förutsägbarhet, tydlighet

Autonomy: kunna påverka,
kontroll, ha handlingsfrihet

Relatedness: samhörighet,
tillhöra, samverka

Fairness: rättvisa, tydliga
förväntningar, regler,
transparens

David Rock
Neuroledarskap



i praktiken

Status

“Jag känner mig sedd, viktig och tagen på allvar.”

→ Hjärnsmart kommunikation bekräftar kompetens även när beteenden utmanas.

Certainty

“Jag förstår vad som förväntas och varför.”

→ Neuroledarskap skapar klarhet i riktning, ramar och nästa steg.

Autonomy

“Jag har inflytande och kan ta ansvar.”

→ Coachande kommunikation aktiverar ägarskap istället för lydnad.

Relatedness

“Vi är i detta tillsammans.”

→ Relationell trygghet gör att människor vågar

Fairness

“Det här upplevs rimligt, transparent och rättvist.”

→ Konsekvent och ärlig kommunikation minskar misstänksamhet och försvar.



Vanliga missar i kommunikation

- ✓ Vi kommunicerar på ett sätt som av hjärnan **uppfattas som yttre hot/social risk snarare än stöd**
- ✓ Vi skapar otydlighet kring **förväntningar och riktning**, vilket ökar stress
- ✓ Vi tar över ansvar i stället för att **aktivera eget ägarskap**
- ✓ Vi underskattar betydelsen av **relationell trygghet och tillhörighet**
- ✓ Vi tolkar yttre lugn eller tystnad som **förståelse och samtycke**

Det är inte alltid intentionen som avgör effekten –utan hur hjärnan tolkar situationen.

Neuroledarskap= leda denna kedja medvetet



KOMMUNIKATION/
SITUATION

HJÄRNAN TOLKAR –
NERVSYSTEMET REAGERAR

EFFEKT/BETEENDE

Krav på effektivitet, prestation
och personligt ansvar

Ambitionsnivå
HÖG



Ångestzon



Lärandezon



Passiv zon



Komfortzon

LÅG

HÖG

Psykologisk trygghet

Trygghet är inte motsatsen
till krav/ambition.

Trygghet är det som gör
krav utvecklande.

Amy Edmondson,
The fearless organization, 2019

Psykologisk trygghet – snabbtest 1(stämmer inte alls) – 5 (Stämmer helt)		Ja	Nej
1	Medlemmarna i teamet vågar erkänna misstag		
2	Medlemmarna i teamet vågar uttrycka avvikande åsikter och ställa "dumma frågor"		
3	Talutrymmet i teamet är jämnt fördelat mellan dess medlemmar		
4	Medlemmarna i teamet ber om och tar emot feedback från varandra		
5	Teamet tillvaratar och värdesätter varje teammedlems kunskap och talang		
6	Medlemmarna i teamet ber varandra om hjälp		
7	Det finns en tillit till att alla teammedlemmar gör sitt bästa och agerar utifrån teamets bästa		

Mikrosamtal i 3 steg

1. Regulera

Skapa trygghet och rätt tillstånd
→ lugnar nervsystemet, minskar hot

2. Redogör

Tydliggör beteende, mål och förväntningar
→ skapar klarhet utan bedömning

3. Rikta

Aktivera ansvar och ägarskap
→ gör förändring möjlig i handling

Mikrosamtal i 3 steg

1. Regulera

”Jag skulle vilja att vi pratar om detta så att vi kan förstå varandra bättre”
”Du är viktig för gruppen, därför behöver vi finna en lösning på detta”
”Tanken med detta samtal är att hitta smarta sätt för dig att uppnå det du vill i kundmötena.”

2. Redogör

”Vid de tre senaste mötena har du kommit efter starttid.”
”När beslut tas utan förankring blir det oklart för teamet.”
”När feedbacken ges i plenum tystnar flera i gruppen.”

3. Rikta

”Vad skulle du behöva för att ta nästa steg?”
”Vad ser du för alternativa sätt?”
”Hur tänker du att vi kan mötas på bästa sätt?”

Utvecklande feedback och coachande samtal

20 mars 2026

Utifrån Neuropsykologins grunder lär du dig att använda:

- Coachande kommunikation – att lyssna, spegla och fråga kraftfullt
- Feedback som ett ledarverktyg för riktning, förändring och motivation
- Samtalsmodeller och kommunikationsverktyg som stödjer utveckling, ansvarstagande och arbetsglädje
- Hur du kan bemöta motstånd och negativism med tydlighet och empati
- Kommunikation som stärker relationer, tillit och prestation





Huvudbudskap

1. **Neuroledarskap** är att leda utifrån förståelse om hur hjärnan reagerar på social interaktion och att beteenden är effekter av kommunikation, nervsystem och kontext
2. När **SCARF- behoven** är mötta ökar prestation och motivation
3. När vi kommunicerar på ett sätt som av hjärnan uppfattas som **stödjande** i stället för **hotande** kan motivation och beteenden påverkas lättare
4. **Trygghet + Tydlighet + Ambition** = Lärande och motivation
5. **Mikrosamtala hjärnsmart** enligt
1.Regulera 2. Redogör 3. Rikta

**Kommunikation påverkar tillstånd,
tillstånd påverkar beteenden**

Vad tyckte du om dagens webinarium?

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

Frågor?



Tack!

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

