

LEDAR  
GYMMET

# Ledarspaning 2025

NYCKLAR FÖR FRAMTIDENS LEDARE,  
TEAM OCH ORGANISATIONER

# Välkommen!

Välkommen till Ledarspaning 2025 – nycklar för välmående ledare, team och organisationer.

Den här rapporten är resultatet av samtal med några av Sveriges mest framsynta VD:ar som genomförts under hösten 2024 i samarbete med motivation.se. Syftet med rapporten är att ge er som läsare insikter för att möta framtiden. Genom att lyfta framtidsspaningar och trender som VD:arna identifierat, tillsammans med en kvantitativ enkät och aktuell forskning, vill vi inspirera och stärka dig i ditt ledarskap.

I den här premiärutgåvan av vår årliga rapport dyker vi ner i teman som självledarskap, organisationskultur och balansen mellan teknik och människa.

Vi hoppas att Ledarspaning 2025 leder till både reflektion och handling. Välmående ledare bygger välmående organisationer – och det börjar med att våga tänka nytt och medvetet skapa framtiden. Det handlar om dig och mig och vår framtid.

*Med varma hälsningar,  
Ledargymmet*

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

### Introduktion

**3**

Ledarskapets historia  
Ledarspaningens utförande

### VD-intervjuerna

**5**

Resultat  
Områden

### Enkät om självledarskap

**10**

### Forskning om ledarskap

**12**

### Vi summerar

**14**

Träningstips  
Framåtblick  
Ledargymmet  
Källförteckning

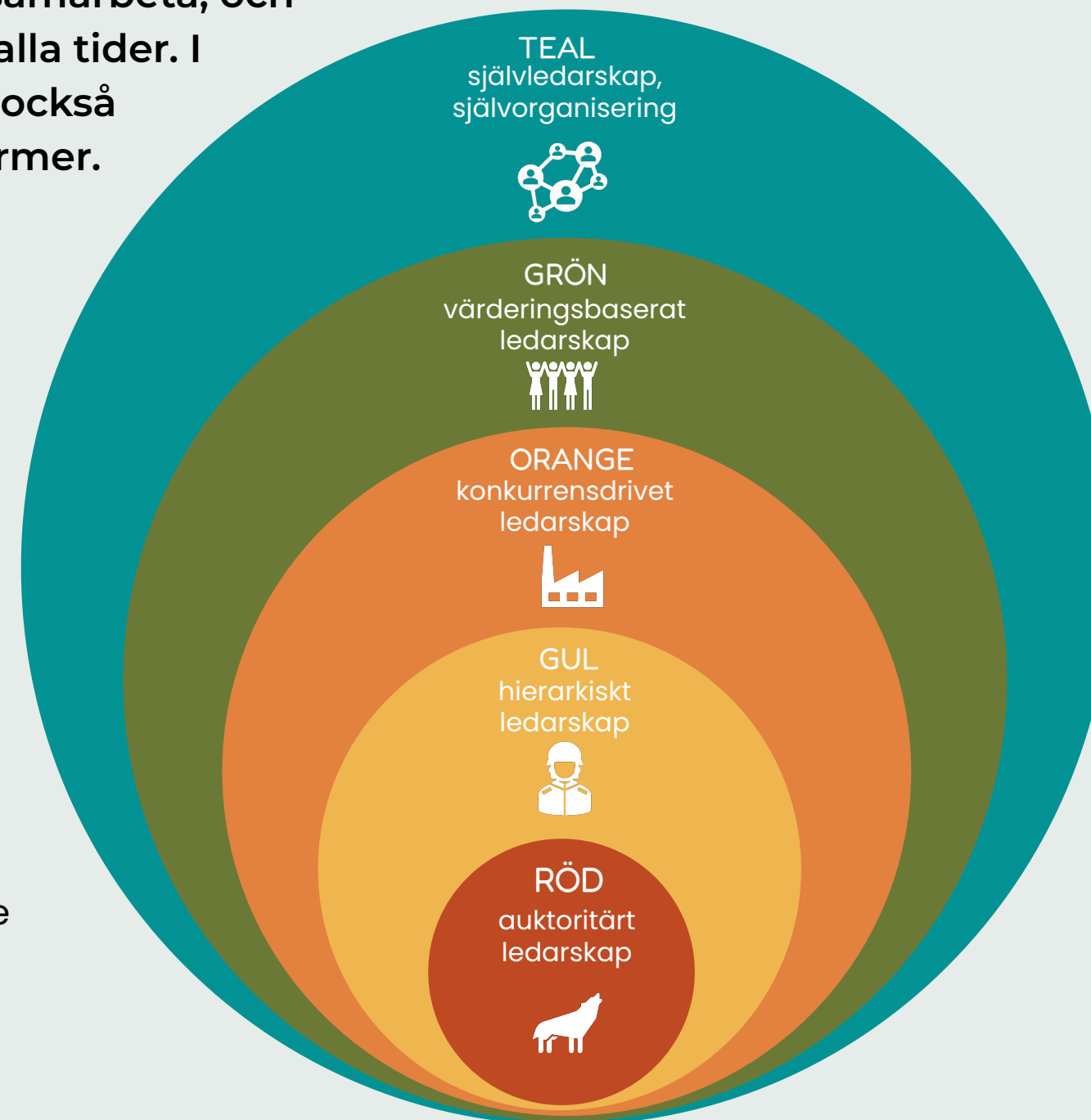
# Ledarskapets historia

Människan har en fantastisk förmåga att samarbeta, och olika typer av organisationer har funnits i alla tider. I takt med att samhället har utvecklats har också sättet vi organiserar och leder tagit nya former.

Vi har haft allt från strikt auktoritära maktstrukturer till helt självorganiserande, och synen på auktoritet, samarbete och beslutsfattande har gradvis förändrats. Men utvecklingen har inte skett i en rak linje, där en typ av ledarskap ersätter den föregående. I stället har varje ny nivå byggts vidare på tidigare strukturer, och idag finns många olika sätt att leda på.

Den belgiske författaren och ledarskapskonsulten Frederic Laloux beskriver i sin bok **Reinventing Organizations** hur organisering och ledarskap kan delas in i fem olika nivåer. Varje nivå representerar en specifik syn på makt, kontroll och samarbete, och återfinns fortfarande i olika typer av organisationer världen över.

Frederic Laloux modell visar att det inte finns ett optimalt sätt att leda, utan att vi behöver anpassa oss efter det sammanhang vi verkar i. Det är också med de glasögonen vi behöver forma framtidens ledarskap.



KÄLLA: FREDERIC LALOUX

**Teal-nivå** – Självorganisering, tillit och decentraliserat beslutsfattande. (t.ex. självstyrande team, distribuerat ledarskap)

**Grön nivå** – Värderingsdrivet ledarskap med fokus på kultur, värderingar och inkludering. (t.ex. många unga IT-företag)

**Orange nivå** – Konkurrensdrivet ledarskap där effektivitet, innovation och resultat styr. (t.ex. globala koncerner)

**Gul nivå** – Hierarkiska organisationer med kommandokedjor och kontroll. (t.ex. militären, religiösa samfund, byråkratier)

**Röd nivå** – Styrning genom makt och rädsla. Strikt hierarki där den starkaste bestämmer. (t.ex. kriminella gäng, diktaturer)

# Ledarspaningens utförande

För att skapa Ledarspaning 2025 har vi genomfört en insamling av både kvalitativa och kvantitativa insikter:

## VD-INTERVJUER

I samarbete med *motivation.se*, som årligen delar ut utmärkelsen Årets VD, har vi intervjuat 13 framstående vd:ar. Flera av dem vi pratat med är tidigare vinnare och nominerade av utmärkelsen. Under intervjuerna har vi utforskat frågor som:

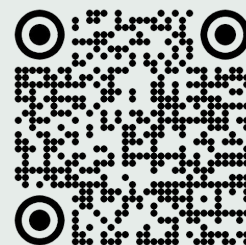
**Vad betyder ledarskap för dig?**

**Hur hänger chefsskap, ledarskap och självledarskap ihop?**

**Vilka förmågor och beteenden blir avgörande i en snabbt föränderlig värld?**

**Vilka förmågor behöver vi släppa taget om, och hur tränar vi nya?**

Vi har analyserat intervjuerna med hjälp av AI, för att identifiera gemensamma teman. Intervjuerna publiceras även som artiklar på ledarskapssajten *motivation.se*. Läs mer på [www.motivation.se/av/helena-timander](http://www.motivation.se/av/helena-timander) eller via QR-koden.



## ENKÄT OM SJÄLVLEDARSKAP

Som komplement till intervjuerna har vi genomfört en enkät där deltagarna har fått svara på tre frågor:

- > **Vilken roll har du i din organisation?**
- > **I vilken utsträckning reflekterar du regelbundet över ditt självledarskap?**
- > **Har din organisation en tydlig strategi för att främja självledarskap?**

## FORSKNING OM LEDARSKAP

För att förstärka insikterna har vi kopplat resultaten till aktuell forskning och ledarskapslitteratur av *Frederic Laloux*, *Julia Romanovska*, *Amy Edmondson*, *Timothy R. Clark*, *Philip Runsten*, *Brené Brown*, *James Clear*, och *Inner Development Goals (IDG)*

# VD-intervjuerna

Grunden för *Ledarspaning 2025* är de 13 intervjuer som Helena Timander på Ledargymmet har genomfört med några av Sveriges mest framsynta vd:ar. Utvalda personer har ett stort engagemang för ledarskap, och en stark passion för sitt uppdrag och för sin verksamhet. Flera av dem har även tilldelats utmärkelsen "Årets VD" för sitt visionära och värderingsdrivna ledarskap.

När vi analyserade vd-intervjuerna framträdde **fyra återkommande teman** – områden som är avgörande för hur ledarskap utvecklas i en värld i förändring. Vi ser på dem som nycklar till framtidens ledarskap:

# 1.

## Självedarskap

Hur ledare bygger en stark grund genom självinsikt, reflektion och autenticitet för att inspirera andra och skapa hållbara resultat.

# 2.

## Kultur & trygghet

Hur tillit, psykologisk trygghet och gemensamma värderingar bygger en välmående organisationskultur.

# 3.

## Förändringskraft

Hur ledarskapet kan skapa riktning, anpassningsförmåga och relationer som möjliggör förändring och driver nytänkande i osäkra tider.

# 4.

## Ny teknik

Hur teknologiska framsteg som AI kan balanseras med mänskliga värden för att forma hållbara och välmående organisationer.

På de kommande sidorna går vi djupare in i vart och ett av dessa teman och utforskar hur de påverkar ledare, team och organisationer.



## Temaområde 1

# Självledarskap

Självledarskap handlar inte bara om att leda sig själv, utan också om att skapa trovärdighet och stabilitet som ledare. De intervjuade vd:arna beskriver det som att känna sina styrkor och svagheter, ta ansvar för sina handlingar och förstå hur man påverkar andra.

Att vara autentisk är en nyckel – att våga vara sig själv och stå för sina värderingar, även när besluten är svåra. Men för att orka vara en närvarande och hållbar ledare krävs balans mellan prestation och återhämtning. Flera vd:ar berättar hur de aktivt skapar utrymme för att ladda batterierna, både mentalt och fysiskt. Träning och rörelse ger energi, skärper beslutsfattandet och gör det lättare att hantera pressen i ledarrollen.

Fler lyfter även naturen som en viktig källa till återhämtning och nya idéer. Att ta en promenad eller bara vistas utomhus skapar distans till vardagens utmaningar och gör det lättare att fatta kloka beslut. Konst och kultur har också kommit upp som aktiviteter som både ger ny energi och nya perspektiv.

Framtidens ledare behöver aktivt avsätta tid för att träna sitt självledarskap. Att öva med andra, reflektera, ha mentorer och be om feedback blir avgörande verktyg för att stärka sitt självledarskap. Det är ingen "soft skill" – det är grunden för autentiskt och modigt ledarskap.



**Evelina Sandström, S-Pak:**  
*För mig handlar självledarskap om att våga ta ansvar och fatta beslut, även när all information inte finns på plats. Det är då vi verkligen växer.*

**Rasmus Nerman, Apoteket:**  
*Ledarskap är som en muskel. Du måste träna den, men också ge den tid att vila och återhämta sig.*

**Annica Ånäs, Atrium Ljungberg:**  
*I mitt ledarskap handlar det väldigt mycket om att vara väldigt prestigelös, väldigt mänsklig. Det handlar ju om att lära känna varandra, förstå varandras drivkrafter och ställa peppande frågor. Men det klarar man bara om man först känner sig själv väldigt väl.*

## Temaområde 2

# Kultur & trygghet

En välmående organisationskultur präglas av mod att ta initiativ, dela idéer och utmana gamla arbetssätt. Men psykologisk trygghet uppstår inte av sig självt – den kräver ett aktivt och medvetet arbete, och utrymme för ärliga samtal om det som känns svårt eller utmanande. När chefer och medarbetare regelbundet diskuterar tillit, samarbete och feedback blir trygghet en naturlig del av vardagen.

Flera av de intervjuade vd:arna lyfter att trygghet skapas genom handling, inte ord. Det handlar om att normalisera misstag som en del av lärandet, göra feedback till en självklarhet och lyssna på varandra på riktigt. Utan den grunden riskerar organisationen att präglas av tystnad och osäkerhet. Trygghet måste byggas genom öppen dialog, reflektion och en kultur där människor vågar vara ärliga.



Ledare sätter tonen. När chefer visar tillit, bjuder in till dialog och skapar forum för svåra samtal stärks både team och organisation. Som en av de intervjuade uttrycker det: "Tillit är grunden för allt." Trygga team vågar mer, tar ansvar och fattar bättre beslut – och det är så vi skapar en stark och engagerad organisationskultur.

“

**Johnny Warström, Mentimeter:**

*Vi investerar mycket i reflektion och trygghet. En trygg kultur gör att människor vågar vara sig själva och bidra med sin fulla potential.*

”

“

**Ann Carlsson Meyer, Systembolaget:**

*Tillit är grunden för allt. Det är först när vi litar på varandra som människor vågar ta initiativ, dela idéer och bidra till organisationens framgång.*

”

“

**Åsa Granlund, AA Logistik:**

*Man kan inte vara överallt, så vi behöver bygga en organisation där människor känner sig trygga nog att ta egna beslut och lära sig av misstagen.*

”

“

**Ylva Wessén, Folksam:**

*Du måste ha ledare som lyssnar – annars finns det ingen anledning för medarbetare att ta ansvar. Psykologisk trygghet är en förutsättning för självledarskap.*

”

## Temaområde 3

# Förändringskraft

Ledarskap handlar i grunden om att skapa riktning och rörelse. I en värld av ständig förändring behöver ledare inte bara hantera osäkerhet, utan också inspirera och frigöra kraft så att individer och team kan utvecklas och driva innovation. För att skapa en kultur där nytänkande och förändring frodas krävs inte bara tydlighet och riktning – utan också lekfullhet och mod att testa nya idéer.

De intervjuade vd:arna pratade mycket om vikten av att se förändring som en naturlig del av organisationens utveckling. Det handlar om att skapa en miljö där det är tryggt att experimentera, göra misstag och lära av dem. Att ha tydliga mål och en riktning är förstås avgörande, men för att kunna navigera i en snabbt föränderlig omvärld är det lika viktigt att väcka liv i hela organisationens innovationskraft, från medarbetare till vd.

Framtidens ledare behöver uppmuntra nyfikenhet och våga ifrågasätta gamla sanningar. Innovation handlar inte bara om stora visioner – det handlar om att omsätta idéer i handling och skapa en kultur där medarbetare vågar prova, utforska och samarbeta. När vi uppmuntrar utforskande och lekfullhet i vardagen ökar både kreativiteten och viljan att driva förändring.

“

**Erik Ringertz, Netlight:**

*Ledarskap handlar om att skapa förändring tillsammans. Det börjar alltid i riktning – utan riktning blir det meningslöst.*”

”

“

**Torbjörn Eriksson, Worklife Group:**

*Ledarskap handlar om att frigöra och rikta kraft. Det handlar om att skapa förutsättningar för förändring och utveckling på alla nivåer.*”

”

“

**Helene Högberg, Avalon Innovation:**

*Ledarskapets roll för att driva förändring och innovation handlar om att skapa rörelse, att våga prova nya vägar och hela tiden tänka på vad nästa steg kan vara.*”

”





## Temaområde 4

# Ny teknik

Tekniken förändrar vårt sätt att arbeta och samarbeta – men det är hur vi använder den som avgör om den blir ett stöd eller en utmaning. De intervjuade vd:arna ser teknik som en stor möjlighet, men betonar vikten av att den används för att stärka relationer, effektivisera arbetssätt och frigöra tid för mer meningsfullt arbete – utan att den mänskliga dimensionen går förlorad.

Flera lyfter fram AI som en katalysator för innovation och produktivitet, särskilt genom att automatisera monotona uppgifter och ge mer utrymme för kreativitet och strategiskt tänkande. Samtidigt understryker de vikten av att testa ny teknik i liten skala innan fullskalig implementering och att säkerställa att digitaliseringen inte leder till isolering, utan istället främjar samarbete och interaktion.

Framtidens ledarskap handlar om att balansera teknologins möjligheter med mänskliga värden som empati, kreativitet och samarbetsförmåga. Precis som inom andra områden krävs en nyfiken inställning, kontinuerlig dialog och möjlighet att träna på att integrera tekniken i arbetet på ett sätt som stärker både individer och team. Den digitala utvecklingen stannar inte upp – och det gör inte heller behovet av att utveckla vårt sätt att leda och arbeta tillsammans.



**Richard Bergfors, Max Hamburgare:**  
*Teknik ska aldrig ersätta mänsklig kontakt, men den kan hjälpa oss att skapa bättre kundupplevelser och effektivare sätt att samarbeta.*

**Karin Neuhaus, tidigare Astma- och Allergiförbundet:**  
*Ledarskap i en digital värld kräver en balans mellan tydlighet och flexibilitet. Vi måste vara lyhörda och ompröva gamla sanningar när tekniken förändrar förutsättningarna.*

**Karin Schreil, Ework:**  
*AI kan hjälpa oss att fatta bättre beslut och frigöra tid för strategi, relationer och närvaro – områden där det mänskliga ledarskapet alltid kommer att vara det som gör verklig skillnad för en framgångsrik framtid.*

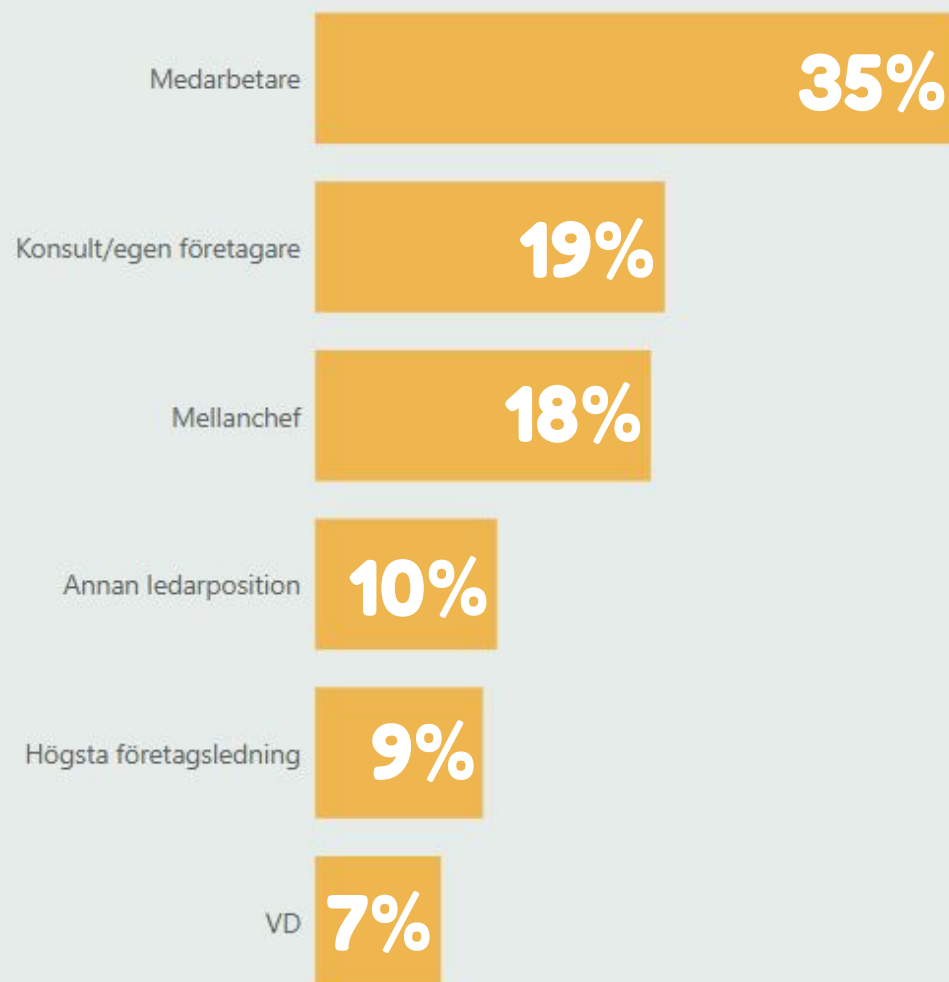
# Enkätresultat i korthet

För att komplettera de djupgående vd-intervjuerna har vi genomfört en kvantitativ enkät där vi undersökt hur ledare och medarbetare ser på självledarskap och hur organisationer arbetar för att utveckla det. Syftet är att få en bredare bild av hur självledarskap praktiseras i vardagen och vilka strategier organisationer har för att stötta sina medarbetares utveckling.

## FRÅGA 1

### Vilken roll har du i din organisation?

Svarsfördelning per roll av totalt 140 respondenter



## FRÅGA 2

### Jag tar regelbundet tid för reflektion och utveckling av mitt självledarskap

1 = stämmer inte alls, 6 = stämmer helt och hållet

4,2

Genomsnittssvar för alla respondenter

4,5

Genomsnittssvar för ledning

3,5

Genomsnittssvar för medarbetare

## FRÅGA 3

### Min organisation har en tydlig strategi för att främja självledarskap bland medarbetare

1 = stämmer inte alls, 6 = stämmer helt och hållet

3,7

Genomsnittssvar för alla respondenter

4,0

Genomsnittssvar för ledning

3,2

Genomsnittssvar för medarbetare

**Vi ser en tydlig skillnad mellan hur ledare och medarbetare ser på frågorna.** Ledare uppger i större utsträckning att självledarskap är en naturlig del av organisationens kultur, medan medarbetarna upplever att det finns mer att göra. Det visar att många organisationer troligen behöver tydligare strategier för att främja och stärka självledarskap bland medarbetare. Ta del av resultatet mer i detalj på nästa sida.

# Enkätresultat i detalj

Urvalet består av 140 personer, vilket betyder att resultatet bör tolkas som en fingervisning snarare än en statistiskt säkerställd sanning. För att kunna dra generella slutsatser krävs en bredare undersökning med ett större antal deltagare och fler parametrar. Men även med detta urval kan vi se tydliga mönster och intressanta skillnader i hur självledarskap uppfattas och praktiseras.

## Genomsnittssvar per fråga och roll



**Många respondenter uppger att de tränar självledarskap mer aktivt på individuell nivå än vad deras organisation gör på kollektiv nivå.** Det väcker spännande frågor: Hur tränar de i praktiken? Hur ser strategierna ut i svenska organisationer? Och vad krävs för att minska gapet?

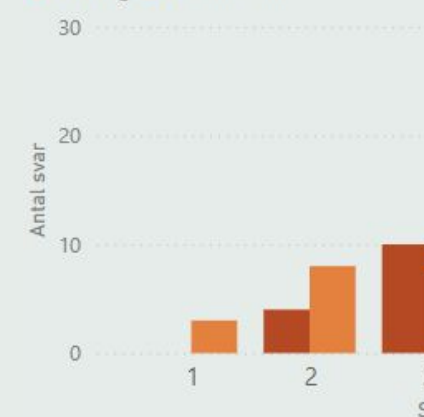
**Detta och mer diskuterar vi i vårt digitala Samtal om Ledarspaning 2025 – anmäl dig via QR-koden!**



**Resultatet av enkäten visar att en stor andel av respondenterna anger värde 4-6 på bägge frågor: 75% på fråga 2, och 60% på fråga 3. Det bådär gott för framtiden!**

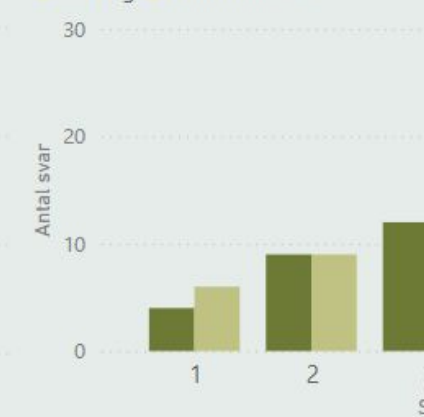
## Svarsfördelning fråga 2

● Ledning ● Medarbetare



## Svarsfördelning fråga 3

● Ledning ● Medarbetare



1 = stämmer inte alls, 6 = stämmer helt och hållet

## ANTECKNINGAR

1. Hur och när tar du tid för reflektion och utveckling av ditt självledarskap?
2. Hur ser strategin ut för att stärka självledarskapet hos din organisation?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



# Forskning om ledarskap

De insikter som kommit fram i våra intervjuer stärks av aktuell forskning och ledarskapslitteratur. I det här avsnittet lyfter vi fram några teorier som vidareutvecklar och förstärker de perspektiv som VD:arna delat med oss. Med hjälp av vetenskapen kan vi få ytterligare en lins för att förstå vad som krävs för att bygga framtidens ledarskap och organisationer.

## FREDERIC LALOUX

I sin bok **Reinventing Organizations**, lyfter Frederic Laloux fram att självorganisering och ett distribuerat ledarskap skapar starkare och mer hållbara organisationer. Ledarskap är inte längre bundet till en formell titel – det kan utövas av alla som vågar ta initiativ och bidra med sina styrkor.

På sidan 3 kan du också läsa mer om Frederic Laloux 5 nivåer av organisering och ledarskap.

## TIMOTHY R. CLARK

Timothy R. Clark bygger vidare på Amy Edmondsons tankar i sin bok **The Four Stages of Psychological Safety** och beskriver hur team utvecklas stegvis mot trygghet:

- > *Inkluderings säkerhet* – Alla känner tillhörighet och inkludering
- > *Lärandesäkerhet* – Medarbetare vågar ställa frågor och experimentera
- > *Bidragssäkerhet* – Medarbetare känner att deras bidrag värdesätts
- > *Utmaningssäkerhet* – Team vågar utmana status quo

## AMY EDMONDSON

Amy Edmondsons banbrytande forskning visar att psykologisk trygghet är avgörande för att team ska prestera på topp. I **The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth** visar Edmondson att trygghet är grunden för teamets kreativitet och problemlösningsförmåga, och den gör att medlemmar vågar erkänna misstag, dela idéer och ställa frågor.

*"Team som känner sig trygga vågar både erkänna misstag och bidra fullt ut."*

## PHILIP RUNSTEN

I boken **Arbetsbok för kollektiv intelligens** visar Philip Runsten hur samarbete påverkas av fyra förmågor:

- > *Relationsförmåga*
- > *Reflektionsförmåga*
- > *Representationsförmåga*
- > *Integrationsförmåga*

Relationsförmågan handlar om psykologisk trygghet och är basen för övriga. I "varma grupper", där medlemmar vågar dela idéer och ifrågasätta, frigörs både individens och gruppens potential, vilket stärker den kollektiva intelligensen över tid.

## BRENÉ BROWN

Brené Brown lyfter fram sårbarhet och mod som nyckelfaktorer i äkta ledarskap. Hennes forskning, särskilt i **Dare to Lead**, visar att ledare som vågar vara mänskliga – genom att erkänna sina misstag och möta osäkerhet med autenticitet – bygger förtroende och tillit.

*"Vulnerability is the birthplace of innovation, creativity and change."*

## JULIA ROMANOWSKA

Julia Romanowskas forskning visar vikten av ansvarstagande och självkännedom för ett ödmjukt och hållbart ledarskap.

I **Schibboleteffekten** visar hon att konst och kultur är en kraftfull metod för att utveckla ledarskap. Konst skapar emotionella upplevelser, som i sin tur ger insikter om det egna sättet att leda. Hennes forskning visar även att konsten stärker såväl det moraliska omdömet som tryggheten i ledarrollen, och får dessutom mer bestående effekter, t.ex. att ledare blir bättre förberedda för det oväntade, och tar ett mer aktivt ansvar.

## JAMES CLEAR

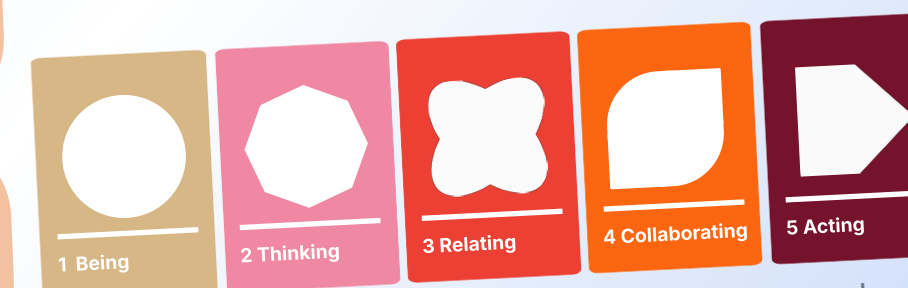
James Clear, författare till **Atomic Habits**, understryker att stora förändringar börjar med små steg. Flera VD:ar beskriver också hur de arbetar med små, kontinuerliga förbättringar i sina organisationer – från att uppmuntra feedback till att skapa tid för reflektion och lärande.

*"All big things come from small beginnings. The seed of every habit is a single, tiny decision. But as that decision is repeated, a habit sprouts and grows stronger."*

## INNER DEVELOPMENT GOALS

Inner Development Goals (IDG) är ett vetenskapligt ramverk som identifierar de inre förmågor som krävs för att hantera globala utmaningar och skapa hållbara organisationer. De fem dimensionerna – Being, Thinking, Relating, Collaborating, och Acting – kopplar direkt till det som VD:arna beskrivit som avgörande i deras organisationer: att kombinera självinsikt, kritiskt tänkande, empati och mod för att möta framtidens krav.

IDG förstärker tesen att framtidens ledarskap kräver kontinuerlig utveckling av både individer och grupper. VD:arnas erfarenheter av självledarskap, psykologisk trygghet och mod kopplas direkt till IDG:s principer, som ger ett ramverk för att arbeta strategiskt med dessa frågor.



KÄLLA: [innerdevelopmentgoals.org](https://innerdevelopmentgoals.org)

## NYFIKEN PÅ ATT LÄSA MER?

Utforska Ledargymmets blogg för en djupare inblick i forskarnas modeller och insikter – och hur du kan omsätta dem i praktiken!





# Våra träningstips

Ledarskap och självledarskap är som att träna för ett maraton – det kräver kontinuitet, engagemang och en vilja att ständigt utvecklas. Ingen föds som en färdig ledare, och även de mest erfarna behöver träna för att hålla sig i form och möta framtidens krav. Genom regelbunden träning, reflektion och samspel med andra bygger vi styrkan att leda oss själva och andra.

Här har vi samlat konkreta träningstips för att utveckla ledarskap och självledarskap i din organisation, baserat på insikter från vd-intervjuer, aktuell forskning och våra egna erfarenheter. Tipsen är strukturerade utifrån de fyra temaområden som framkom i intervjuerna.

## Temaområde 1

### SJÄLVLEDARSKAP

- > Se självledarskap som en träningsprocess. Precis som fysisk träning kräver det regelbundenhet och engagemang. Avsätt tid varje vecka för att sätta en intention, agera på den, reflektera och på så vis lära dig.
- > Skapa en "träningsdagbok" där du dokumenterar framgångar, lärdomar och förmågor att utveckla.
- > Träna din autenticitet genom att identifiera och leva dina värderingar – och våga visa sårbarhet när det är svårt och du inte riktigt lyckas.



## Temaområde 2

### KULTUR & TRYGGHET

- > Träna ditt team i att fatta beslut tillsammans. Utforska olikheter, polariteter och åsiktsskillnader på ett strukturerat sätt så att organisationen lär sig hur den ska handskas med dem och samtidigt ta sig framåt mot uppsatta mål.
- > Bygg en tillitsfull kultur genom att leda med exempel: träna dig i att visa tillit till andra, håll löften och inspirera till dialog.
- > Fokusera på gruppens psykologiska trygghet. Träna er i att vara autentiska och beslutsfattande på samma gång, och öva på att se "misslyckande" ur positiva perspektiv och uppmuntra gemensamt lärande.



## Temaområde 3

## FÖRÄNDRINGSKRAFT

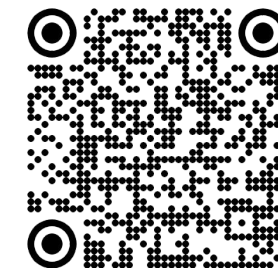
- > Etablera en "testa och lär"-mentalitet i din organisation. Skapa små experiment för att snabbt testa nya idéer och dra lärdomar.
- > Träna din kreativitet genom att regelbundet utmana status quo. Ställ frågor som: Hur kan vi göra detta annorlunda? och Vad har vi inte vågat testa?
- > Flexibilitet kräver träning. Öva på att ompröva beslut och vara öppen för nya perspektiv – även om det är obekvämt.



## TA DEL AV FLER SMARTA TRÄNINGSTIPS

Våra träningstips är en bra startpunkt för att utveckla de ledarförmågor som framtiden kräver. Precis som fysisk träning är det mer effektivt när vi tränar regelbundet och tillsammans med andra.

Scanna QR-koden för att ta del av fler övningar och verktyg som hjälper dig att skapa en hållbar och framgångsrik framtid för dig själv och din organisation.



## Temaområde 4

## NY TEKNIK

- > Träna din organisation i att integrera teknik som stöd för mänsklig interaktion, exempelvis genom att använda digitala samarbetsplattformar.
- > Fokusera på utbildning. Investera i kunskap om AI och andra teknologier – och gör det till en gemensam läranderesor.
- > Balansen mellan människa och teknik är avgörande. Teknik ska frigöra tid för relationer och kreativa processer, inte skapa barriärer.



# Framåtblick 2026

## VAD KAN VI FÖRVÄNTA OSS?

Framtiden kräver att vi både anpassar oss och proaktivt bygger förutsättningar för framgång. Organisationer och ledare behöver förhålla sig till snabba teknologiska framsteg, nya arbetsmodeller och ett växande fokus på hållbarhet. Här är de viktigaste trenderna som vi tror kommer forma framtidens organisationer.

- > **Självledarskap på nästa nivå** – Medarbetare tar större ansvar för sin utveckling och prestation i en värld präglad av flexibilitet och hybridarbete.
- > **Kontinuerlig träning och beteendeutveckling** – Fokus flyttas från tidsbegränsade kurser till löpande lärande och praktisk träning som stärker ledarskap och självledarskap.
- > **Teknikens mänskliga sida** – AI och automation används för att stärka samarbete och relationer, inte för att ersätta mänsklig kontakt.
- > **Psykologisk trygghet som konkurrensfördel** – Organisationer som prioriterar trygghet och inkludering blir mer motståndskraftiga och innovativa.
- > **Hållbarhet som strategisk kärna** – Hållbarhet integreras i strategi och vardag för att möta både interna och externa krav.

## SÅ FÖRBEREDER VI OSS!

För att möta framtidens utmaningar och möjligheter behöver organisationer och ledare fokusera på följande områden:

- > **Stärk självledarskapet i hela organisationen** – Ge medarbetare verktyg för att reflektera, ta ansvar och utvecklas löpande.
- > **Prioritera kontinuerlig träning och ständigt lärande** – Skapa en kultur där beteendeutveckling är en naturlig del av vardagen, genom praktiska övningar och regelbunden feedback.
- > **Använd teknik för att stärka samarbete** – Implementera teknologier som underlättar interaktion och bygger relationer.
- > **Bygg psykologisk trygghet och inkludering** – Skapa en arbetsmiljö där medarbetare vågar bidra med idéer, ta initiativ och vara sig själva.
- > **Gör hållbarhet till en drivkraft för innovation** – Integrera hållbarhet som en kärnstrategi som driver både tillväxt och engagemang.

# 2026



# Tack för att du läser Ledarspaning!

Vi hoppas att den här rapporten har inspirerat dig och gett nya perspektiv på framtidens ledarskap. Tack för att du tog dig tid att läsa och reflektera kring insikterna från några av Sveriges mest framstående VD:ar och ledare, förstärkta av den senaste forskningen. Det är genom dialog och samarbete som vi tillsammans formar framtidens organisationer.

## REGISTRERA DIG FÖR ATT FÅ LEDARSPANING 2026

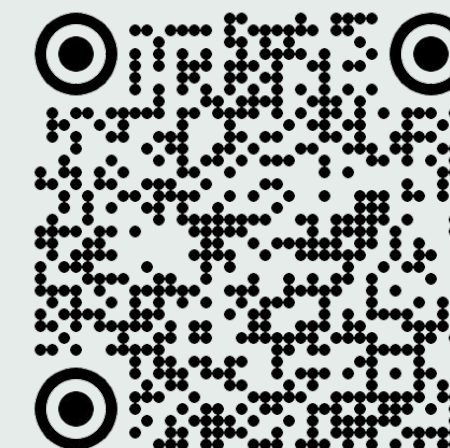
Ledarspaning är en årlig rapport som utforskar de viktigaste trenderna och frågorna inom ledarskap och självledarskap. Nästa utgåva, Ledarspaning 2026, släpps i februari nästa år. Registrera dig för att vara först med att ta del av rapporten. Använd QR-koden till höger.

## ANMÄL DIG TILL "SAMTAL OM LEDARSPANING 2025"

Anmäl dig till vårt digitala *Samtal om Ledarspaning 2025* där vi tillsammans fortsätter att diskutera framtidens ledarskap. Under samtalet kommer vi att dela tankar, utbyta idéer och svara på frågor från läsare som du. Använd QR-koden till höger.

## ANMÄL DIG VIA QR-KODEN

Du anmäler både intresse för Ledarspaning 2026 och kan boka plats på Samtal om Ledarspaning 2025 via QR-koden, eller gå direkt till sidan [ledargymmet.se/ledarspaning-2025-nasta-steg](https://ledargymmet.se/ledarspaning-2025-nasta-steg)





# LEDAR GYMMET

## ARENAN FÖR KONTINUERLIG TRÄNING AV LEDARSKAP OCH SJÄLVLEDARSKAP

Ledargymmet är en banbrytande digital träningsarena för dig som vill utveckla självledarskap och ledarskap som gör skillnad – för dig själv, ditt team och din organisation. Vi erbjuder kontinuerlig träning som stärker din förmåga att agera, samarbeta och må bra i vardagen. Här tränar vi tillsammans, oavsett om du är medarbetare, chef eller en hel organisation som vill växa och skapa hållbara resultat.

Vi har både ett **öppet gym** för individer som vill stärka sitt självledarskap och skraddarsydda **inhousegym** för team och hela organisationer – och självklart kan ni kombinera träningsformerna.

### Börja med att bli medlem hos oss!

Det är gratis och ger dig direkt tillgång till verktyg, övningar och inspiration.



Gå in på [ledargymmet.se](https://ledargymmet.se) eller scanna QR-koden för att komma till hemsidan!



## DET HÄR FINNS PÅ “GYMMET”

Vår vision är att göra kontinuerlig träning av sina inre förmågor lika självklart som att gå på ett vanligt gym. Vi kombinerar praktisk träning, gemenskap och inspiration för att hjälpa dig att nå din fulla potential. Här är vad vi erbjuder:

- ✓ **Kontinuerlig träning för alla roller** – Korta, praktiska träningspass för individer, team och ledare på alla nivåer
- ✓ **Verktyg för hållbart ledarskap** – Konkret stöd som gör det lätt att hantera utmaningar i arbetslivet
- ✓ **Ett starkt nätverk av ledare och medarbetare** – Inspireras av andra, dela erfarenheter och lär tillsammans
- ✓ **Inner Development Goals som ramverk** – Vi baserar våra träningspass på det vetenskapliga ramverket Inner Development Goals: att vara, att tänka, att relatera, att samarbeta och att agera
- ✓ **Träning som ger mätbara resultat** – Fokus på att skapa välmående individer och team där alla kan prestera och trivas





**NU ÄR VI I MÅL!**

**VI SES PÅ "GYMMET"**

**LEDAR  
GYMMET**