

# LEVEL

Specialister på specialister



Vad är en bra ledare idag  
– och hur rekryterar du den?



Ledarskap är inte vad det en gång var. Kraven har förändrats – och fortsätter att förändras. I dag räcker det inte att vara bra på att fördela arbete, hålla budget eller följa upp resultat. Moderna ledare behöver kunna navigera osäkerhet, skapa psykologisk trygghet, förstå människors drivkrafter och få team att fungera i både digitala, hybrida och snabbrörliga miljöer.

---

Oavsett om du har varit chef i många år eller precis tagit dina första steg i rollen är ledarskap ett hantverk som aldrig blir färdigt. Det behöver tränas, testas, utvecklas och omvärderas. I den här guiden samlar vi insikter kring vad som definierar en bra ledare idag och hur du själv kan utvecklas eller rekrytera personer som klarar det moderna ledarskapets krav.

# Del 1.

## Hur uppfattas du som ledare?

Man brukar säga att en chef utses – men en ledare accepteras. I dagens arbetsliv är skillnaden ännu tydligare. Formell auktoritet betyder väldigt lite om den inte matchas av förtroende, transparens och ett beteende som skapar trygghet.

Som ny (eller nygammal) chef är det centralt att bygga relationer och förstå dynamiken i gruppen. Att vara öppen med dina styrkor och dina begränsningar skapar trovärdighet och det är viktigare än någonsin – särskilt i organisationer där specialisterna ofta kan mer om sitt område än vad du kan.

Lägg kraft på att presentera din syn på ledarskap, hur du vill att samarbetet ska fungera och vad du förväntar dig av gruppen. Undvik att låtsas kunna allt eller försöka imponera med detaljer. Din uppgift är att sätta riktning och skapa förutsättningar, inte att vara den som kan mest.

Ett effektivt sätt att lära känna gruppen är att skapa forum där ni ses under mer avslappnade former. Kickoffar, värderingsworkshops eller mindre gruppdiskussioner kan hjälpa dig att läsa av dynamiken och förstå vilken typ av ledarskap gruppen behöver. Glöm bara

inte att även informella situationer formar bilden av dig som ledare.

### Vilka signaler sänder du ut?

Moderna ledare behöver kunna läsa av sin omgivning – inte bara det som sägs utan det som sker mellan raderna. Hur du agerar i möten, vilka frågor du ställer och hur du följer upp påverkar hur du uppfattas.

Bristande mötesstruktur, otydliga beslut eller lösa löften skapar osäkerhet i teamet. Tydlighet däremot bygger förtroende. Visa att du agerar på problem, men alltid baserat på fakta snarare än antaganden.

Dagens ledarskap handlar i hög grad om kommunikativ förmåga: att vara lyhörd, konsekvent och transparent. Det gäller särskilt när tempot är högt och förändringstakten snabb.

# Del 2.

## Främja en välmående arbetsplats

En välmående arbetsplats uppstår inte av sig själv – den skapas genom medvetna ledarbeteenden. I dag vet vi att motivation, engagemang och prestation hänger nära samman med hur du som chef arbetar med relationer och tillit.

Regelbundna individuella avstämningar är ett av de mest effektiva verktygen för att fånga upp behov, hinder och drivkrafter. För att fungera måste de dock också anpassas efter individen. Vissa känner sig trygga i mindre grupper, andra trivs bäst i samtal på tu man hand. Ett modernt ledarskap kräver att du varvar format och möter människor på deras villkor.

Som komplement till dialogen bör organisationen också erbjuda anonyma pulsmätningar och arbetsmiljöenkäter, hanterade av HR eller extern part, för att säkerställa att även tysta röster blir hörda.

### Se medarbetarna – varje dag

Att bli sedd och uppskattad är fortfarande en av de starkaste drivkrafterna på jobbet. Det handlar inte bara om beröm, utan om att få konstruktiv

feedback, känna sig lyssnad på och bli utmanad på rätt sätt.

Att ge bra feedback är en av de svåraste, men viktigaste, delarna av dagens ledarskap. Det kräver tid, närvaro och förmågan att särskilja beteenden från person. När du lyckas skapas ett samspel som både utvecklar medarbetaren och stärker relationen.

### Introduktion av nyanställda

I en tid där många organisationer arbetar helt eller delvis på distans innebär onboarding mer än att dela ut en dator och presentera processer. Nyanställda behöver ett socialt, kulturellt och digitalt välkomnande. Som chef spelar du en avgörande roll i att skapa trygghet, tydlighet och tillhörighet från dag ett. En genomtänkt onboarding är en av de enskilt största framgångsfaktorerna för prestation och retention.

# Del 3.

## Att leda vid motgångar

I föränderliga tider testas ledarskapet på riktigt. En bra ledare klarar att behålla lugnet, skapa riktning och involvera teamet i problemlösningen även när förutsättningarna ändras snabbt.

Arbetsplatser utan problem finns inte, men det finns arbetsplatser där problemen hanteras bättre. Uppmuntra därför medarbetare att komma med lösningsförslag när de lyfter ett problem. Det stärker ansvarstagandet och ökar innovationskraften.

### Låtsas inte veta allt

Det moderna ledarskapet bygger inte på att ha alla svar. Det bygger på att kunna facilitera, samarbeta och släppa taget om kontrollen när andra är mer lämpade att leda en fråga.

En ledare som vågar säga "Jag vet inte – men vi tar reda på det tillsammans" skapar mer förtroende än en ledare som låtsas förstå allt.

### Visa uppskattning på rätt sätt

När det går tungt behöver människor känna sig stöttade, inte pressade. Olika individer motiveras av olika saker – beröm, struktur, målbild, frihet, teamkänsla eller konkreta belöningar. Anpassa din uppskattning. Undvik one-size-fits-all. Det viktiga är att du visar att du ser ansträngningen, inte bara resultatet.

# Hur rekryterar du en bra ledare?

Att rekrytera en ledare handlar inte bara om att fylla en tjänst – det handlar om att säkra rätt ledarskap för teamet och organisationen. När du rekryterar bör du först analysera gruppen som chefen ska leda: vilken dynamik finns, vilka behov och vilket stöd krävs för att teamet ska prestera optimalt?

Det är också avgörande att fokusera på ledaregenskaper snarare än enbart erfarenhet. En person som kanske inte har haft titeln som chef tidigare kan ändå vara en utmärkt ledare om hen har förmågan att inspirera, engagera och utveckla andra. Modern rekrytering kombinerar intervjuer med personlighetstester och beteendeanalyser för att identifiera kandidater som verkligen kan fungera i organisationens kultur.

En extern rekrytering kan ge nya perspektiv och komplettera kompetens som saknas internt, medan intern succession har fördelen av kännedom om verksamheten och befintlig kultur. Oavsett väg är det viktigt att ha en strukturerad process som minimerar risker, kvalitetssäkrar kandidater och tydligt definierar vilka ledaregenskaper som är mest kritiska för rollen.





Specialister på specialister

Att rekrytera rätt person till rätt position är avgörande för ett företags framgång, tillväxt och lönsamhet. Level är en rekryteringspartner som erbjuder heltäckande rekryteringsprocesser där search/headhunting och personlighetstest ingår. Sedan starten 2009 har Level Recruitment rekryterat tusentals specialister och chefer till företag, myndigheter och organisationer.

Läs mer på [levelrecruitment.se](http://levelrecruitment.se)