



PSYNOVA
EVOLVING PEOPLE & BUSINESS

Ledarskapsutbildning 2025



Ledarskapsutbildning (chef)

7 dagar: 20-21 jan, 10-11 mar, 28-29 apr & 25 aug

Loka Brunn spahotell



Ledarskapsutbildning (chef) 2025

Ledarskapsutbildning (chef) är en värdefull investering för dig och organisationen du arbetar i. Utbildningen, som utgår från forskning och beprövad erfarenhet, ger dig verktyg och trygghet att leda dig själv, din verksamhet och dina medarbetare på ett stimulerande och motiverande sätt.

Utbildningen ger dig ökad kunskap och verktyg i:

- 1. Självisikt och personlig utveckling:** Utbildningen ger dig verktyg som hjälper dig att förstå dina styrkor och utvecklingsområden som ledare. Ledarskapsutbildningen ger dig möjlighet att växa professionellt för att kunna hantera framtida utmaningar och ledarroller.
- 2. Bättre kommunikation:** Utbildningen förbättrar din förmåga att anpassa din kommunikation för att öka bättre samarbete och arbetsrelationer.
- 3. Ökad produktivitet:** Genom att anpassa ditt ledarskap ger du dina grupper och medarbetare ökad förmåga att arbeta på ett bättre sätt.
- 4. Högre engagemang och lägre personalomsättning:** Genom att du ökar din förmåga att förstå och utveckla dina medarbetare ökar du också engagemang och minskar personalomsättning, vilket leder till en mer stabil och motiverad grupp.
- 5. Förbättrad företagskultur:** Starka ledare bidrar till en positiv företagskultur. Det är viktigt för en välfungerande arbetsmiljö och för organisationens framgång.

Övergripande kursmål

- Skapa ökad trygghet och förmåga att leda människor och verksamhet
- Skapa professionell personlig utveckling
- Skapa ökad tydlighet och trygghet i sitt uppdrag och kunna anpassa sitt ledarskap efter behoven i verksamheten
- Lära sig om och träna på att utveckla, styra och leda sig själv, sina medarbetare och sin verksamhet
- Lära sig om och träna på att hantera utmanande situationer med sina medarbetare.

Efter avslutad utbildning kommer du få med dig

- Verktyg, mallar, checklistor och material att använda i din verksamhet
- Kursmaterialet som delas i både fysisk- och digital form
- Diplom för genomförd ledarskapsutbildning, vid minst 90% närvaro.



LOKA BRUNN

Plats för utbildningen

Loka Brunn spahotell, 712 94 Grythyttan.

I en fantastisk och rofylld plats i Bergslagen får du tid att landa i både utbildningen och i dig själv. En miljö som stimulerar eftertänksamhet, lugn och återhämtning.

Antal deltagare

Max 12 deltagare. Gruppen startar så länge det är 6 deltagare eller fler.

Anmälan till kursen

Anmälan sker till kontakt@psynova.se. Du anger ditt namn, mejladress, telefonnummer och faktureringsuppgifter. Mirjam skickar dig sedan en bekräftelse på din anmälan och mer information inför kursen.

Kursledare

Mirjam Hellgren, organisationspsykolog, leg. psykolog.

”Med vetenskap och beprövad erfarenhet som utgångspunkt hjälper jag ledningsgrupper, ledare och team att utveckla sina färdigheter att leda människor och verksamhet. Jag coachar och handleder chefer och företagsledare att bli trygga, kompetenta och drivna i att utveckla sig själva och verksamheten de arbetar i.”



Mirjam är medlem i Nationella föreningen för Arbets- och Organisationspsykologer och följer Psykologförbundets etiska riktlinjer.

Feedback från tidigare utbildningar:

”Mirjam är lugn, trygg och kompetent”

”Mirjam gör det lätt att förstå det svåra”

”Mycket pedagogiskt och tydligt. Det gick att omsätta direkt”

Läs mer om Mirjam på LinkedIn och ta del av tips och idéer kring ledarskaps- och teamutveckling: <https://www.linkedin.com/in/mirjamhellgren/>

Mirjams webinar om förändringsledning och psykologisk trygghet

- Förändringsledning i praktiken: <https://www.youtube.com/watch?v=KYDsxmHgQ0g>
- Psykologisk trygghet: https://www.youtube.com/watch?v=rYUh_mBtLgU&t=43s

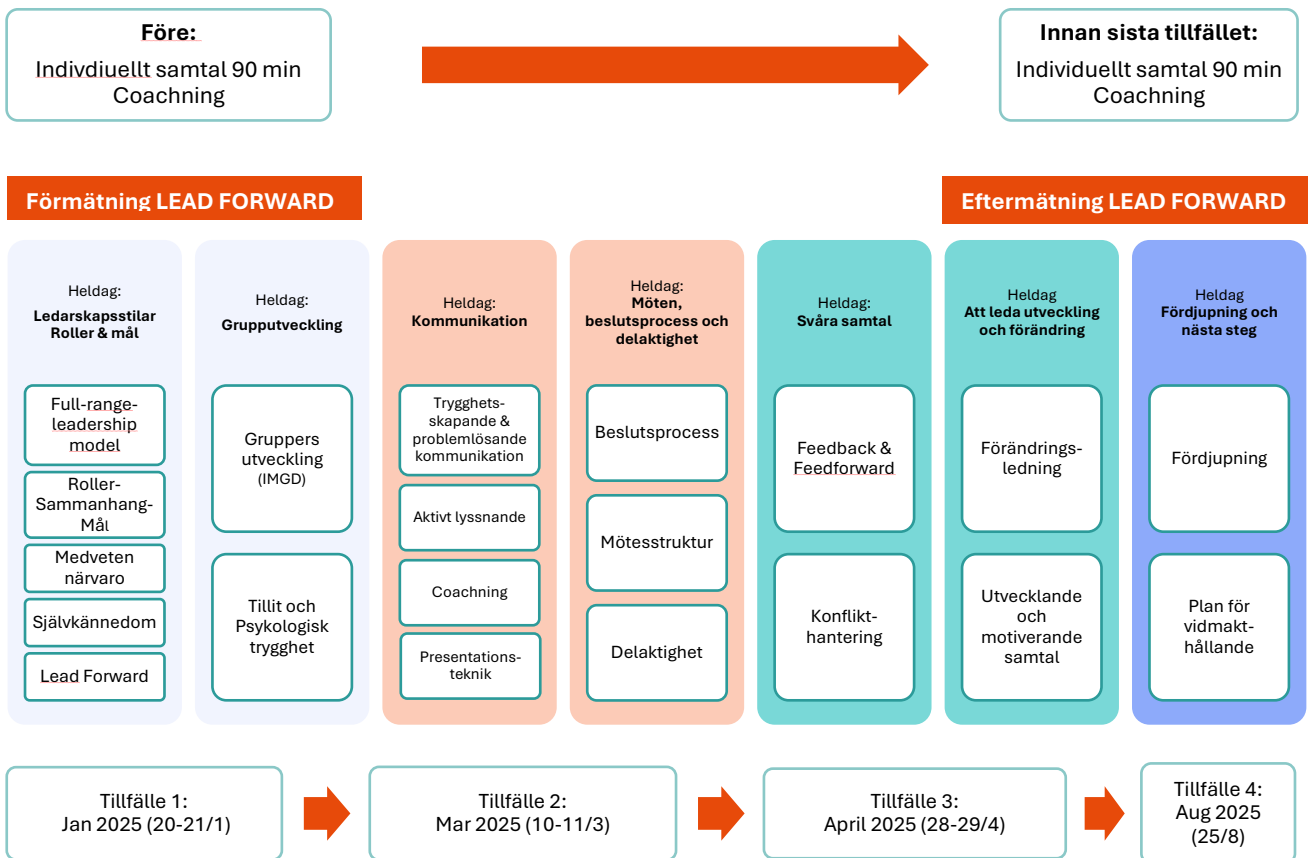


Utbildningens innehåll och upplägg

Omfattning

7 heldagar i grupp på Loka brunn. 2 individuella träffar som sker digitalt eller fysiskt. Utbildningen spänner över 7 månader. 09.00 – 16.00 alla dagar.

1. Förberedande individuellt möte med kursledare 90 min
2. Tillfälle 1 (20 – 21/1): Ledarskapsstilar, roller & mål, grupputveckling, självkänedom
3. Tillfälle 2 (10 - 11/3): Kommunikation, möten, beslutsprocess och delaktighet
4. Tillfälle 3 (28 – 29/4): Svåra samtal och förändringsledning
5. Tillfälle 4 (25/8): Fördjupning, case och nästa steg
6. Uppföljande individuell coaching med kursledare 90 min





LOKA BRUNN



Förberedelser

Samtal med din chef

Du som deltagare förväntas träffa din chef inför utbildningen för att ringa in viktiga fokusområden för din utveckling. Psynova bidrar med agenda och frågor att använda under de samtalen.

Individuella samtal innan- och i slutet av programmet

Du får träffa Mirjam innan första tillfället för att förbereda dig för Lead Forward skattningen (läs mer i bilaga 1) och sätta mål inför kursen utifrån egna styrkor och utvecklingsområden. Innan sista kurstillfället träffas du och Mirjam igen för ett samtal med måluppföljning och nästa steg. Båda coachsamtalen är till för att ge dig skräddarsytt stöd i din ledarutveckling.



Innehåll:

- **Mål & roller** – Medvetenhet om, och kunna växla mellan olika roller. Tydliggöra förväntningar och riktning.
- **Kommunikation** – Tydlig, inkluderande och delaktighetsfrämjande.
- **Effektiva möten** – Medarbetarsamtal. Möteshygien, struktur, presentationsteknik.
- **Beslutsfattande** – Effektiva beslutsprocesser och delaktighetsnivå som matchar sammanhanget
- **Ledarskapsstilar** – Full-Range-Leadership-Model. Att kunna anpassa sitt ledarskap efter olika förutsättningar.
- **Coaching** – Att utveckla andras förmåga att lösa problem.
- **Feedback & Feedforward** – Effektiva metoder för uppföljning och utveckling.
- **Tillit och psykologisk trygghet** – Hur du främjar ett psykologiskt tryggt klimat som möjliggör snabbare grupputveckling, ökad grad av innovation och förändringsdriv.
- **Konflikthantering** - Hur du hanterar skav, oenighet och konflikter.
- **Grupputveckling** – Förståelse för gruppdynamik och utveckling av grupper över tid.
- **Hantera utmanande samtal** – Att ge korrigerande återkoppling.
- **Självkännedom** – Reflektion över den egna personligheten och beteenden och hur detta påverkar andra. Stresshantering och personlig utveckling.
- **Emotionell intelligens** – Kunskap och förståelse över egna och andras reaktioner och hur man möter upp detta på ett bra sätt.
- **Motivationspsykologi** – Kunskap om vad som skapar motivation och hur man som ledare kan främja detta.
- **Att leda utveckling och förändring** – Kunskap om förändringsledning i det lilla och i det stora.

Lärgrupper - Ni som deltar kommer att delas in i grupper om 3-4 personer som förväntas träffas mellan tillfällena 1,5-2h på egen hand där ni reflekterar över hemuppgifter och coachar varandra. Det blir ytterligare ett stöd i att förankra fungerande ledarbeteenden i vardagen.

Ledarbeteenden skattas före och efter med LEAD FORWARD.



Lead Forward (se bilaga 1)

Lead forward är ett strukturerat sätt att arbeta med ledar-/chefs-utveckling. Medarbetarna fyller i en skattning av ledarens ledarbeteenden. Därefter skapas en rapport och utifrån denna väljer du ut delar att jobba vidare med. Skattningen är anonym. Se mer på <https://www.leadforward.se/sv-SE/om-lead-forward-40998493>. I bilaga 2 finns material om den forskning som skattningen grundar sig på. Om du har färre än 4 medarbetare, ersätts denna del ett individuellt målsättningsamtal och möjlighet att genomföra personlighetstest.

Tillval

- Personlighetstest och återkopplingssamtal som alternativ till Lead Forward.

Kvalitetssäkring och effektmätning

- Lead Forward följer upp medarbetarnas upplevelse av förändrade ledarbeteenden hos ledaren.
- Utvärdering tillsammans med uppdragsgivare och deltagare i utbildning efter varje tillfälle och efter avslutad utbildning.

Bra att veta om upplägget

Teoretiska och pedagogiska utgångspunkter:

- Insatserna baseras på aktuell forskning kring ledarskap, teamutveckling och förändringsledning. Upplägget utgår även från den forskning som visar att förändring av konkreta beteenden i vardagen: Upplevelsebaserat, praktiskt, utifrån behovsanalys och utspritt över tid.
- Under utbildningen varvas teori med praktiska moment och reflektion. Inläringseffekten ökar genom upplevelsebaserat lärande och genom hemuppgifter mellan tillfällena.
- Hemuppgifter underlättar att skapa beteendeförändring i vardagen. Uppgifterna ska vara konkret kopplade till er vardagliga verksamhet. Uppföljning av hemuppgifter sker vid nästkommande tillfälle, med reflektion, lärdomar och nästa steg.
- Tillfällena är utspridda över tid för att ge möjlighet för fler träningsstillfällen och uppföljning. På så sätt ökar omsättning av beteenden i vardagen.
- Diplom erhålles vid fullgjord utbildning med minst 90% närvaro. Möjlighet att ta i kapp delar av utbildningen ges i samråd med uppdragsgivare.



LOKA BRUNN



Investering

Kursavgift: 39 000 SEK

Kost & logi: 9 415 SEK per deltagare exkl. moms. Helpension. Tillgång till spa- & relax.

Totalt: 48 415 SEK per deltagare, exkl. moms.

Betalningsvillkor

Betalning sker vid kursstart, faktura med 30 dagar netto. Lagstadgad moms tillkommer på offererat pris. Tilläggstjänster debiteras enligt överenskommelse.

Avbokningsregler

- a) Avbokning kan göras kostnadsfritt upptill 7 veckor före kursstart. Vid individuella träffar gäller 24h innan mötet.
- b) Vid avbokning 2-7 veckor före kursstart faktureras 75% av bokningsvärdet.
- c) Vid avbokning senare än 2 veckor före kursstart faktureras 100% av beräknade bokningsvärdet.

All avbokning ska göras skriftligen.



Bilaga 1



Hämtat från www.leadforward.se

Lead Forward – teoretisk och vetenskaplig grund

Full Range Leadership Model

Den ledarskapsmodell som ligger till grund för Lead Forward är den så kallade Full Range Leadership Model (FRLM). Detta är den modell som legat till grund för flest vetenskapliga studier inom forskningen på ledarskap och den modell som fram till dags dato kan sägas ha erhållit mest konsekvent stöd avseende vad som är ett väl fungerande ledarskap. Tusentals studier har genomförts på FRLM eller på delar av den, vilket renderat en mängd så kallade meta-analyser som slagit fast modellens validitet.

Publikationer på FRLM i urval:

Balwant, P. T. (2016.). Transformational instructor leadership in higher education teaching: A meta-analytic review and research agenda. *Journal of Leadership Studies*, 9(4), 20–42.

Banks, G. C., Davis, K., Gardner, W. L., & Guler, C. E. (2016). A meta-analytic review of authentic and transformational leadership: A test for redundancy. *The Leadership Quarterly*, 27(4), 634–652.

Banks, G. C., Engemann, K. N., Williams, C. E., Gooty, J., Davis, K., & Medaugh, M. R. (2017). A meta-analytic review and future research agenda of charismatic leadership. *The Leadership Quarterly*, 28(4), 508–529.

Bektas, F. (2015). The effect of educational leadership on students' achievement: A meta-analysis study, *Asia Pacific Education Review*, 16, 79–93.

Bono, J. E., & Judge, T. a. (2004). Personality and transformational and transactional leadership: A metaanalysis. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 901–10.

Bossche, P. Van Den, Hoven, M., & Klink, M. Van Der. (2018). When leadership powers team learning: A metaanalysis. *Small Group Research*, 49(4), 475–513.

Burke, C. S., Stagl, K. C., Klein, C., Goodwin, G. F., Salas, E., & Halpin, S. M. (2006). What type of leadership behaviors are functional in teams? A meta-analysis. *The Leadership Quarterly*, 17(3), 288–307.



Ceri-booms, M., Lucian, P., & Oerlemans, L. A. G. (2017). Task and person-focused leadership behaviors and team performance: A meta-analysis, *Human Resource Management Review*, 27, 178–192.

Chiaburu, D. S., Smith, T. A., Wang, J., & Zimmerman, R. D. (2014). Relative importance of leader influences for subordinates' proactive behaviors, prosocial behaviors, and task performance. *Journal of Personnel Psychology*, 13(2), 70–86

Christian, M. S., Bradley, J. C., Wallace, J. C., & Burke, M. J. (2009). Workplace safety: A meta-analysis of the roles of person and situation factors. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1103–1127.

Deinert, A., Homan, A. C., Boer, D., Voelpel, S. C., & Gutermann, D. (2015). Transformational leadership subdimensions and their link to leaders' personality and performance. *The Leadership Quarterly*, 26(6), 1095–1120.

Derue, D. S., Craig, J., Wellman, E., & Humphrey, S. E. (2011). Trait and behavioral theories of leadership: An integration and meta-analytic test of their relative validity. *Personnel Psychology*, 64(1), 7-52.

Eagly, A. H., Johannesen-schmidt, M. C., Kelly, S., Liebman, J., Jaganathan, A., & Wood, W. (2003). Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men. *Psychological Bulletin*, 129(4), 569–591.

Jackson, T. A., Meyer, J. P., & Wang, X. F. (2013). Leadership, commitment, and culture: A meta-analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(1), 84–106.

Joseph, D. L., Dhanani, L. Y., Shen, W., Mchugh, B. C., & Mccord, M. A. (2015). Is a happy leader a good leader? A meta-analytic investigation of leader trait affect and leadership. *The Leadership Quarterly*, 26(4), 557–576.

Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768.

Koh, D., Lee, K., & Joshi, K. (2019). Transformational leadership and creativity: A meta-analytic review and identification of an integrated model. *Journal of Organizational Behavior* (Online first).

Leong, L. Y. C., & Fischer, R. (2011). Is transformational leadership universal? A meta-analytical investigation of Multifactor Leadership Questionnaire means across cultures. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(2), 164–174.

Lowe, K. B. (1996). Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: A meta-analytic review of the MLQ literature. *The Leadership Quarterly*, 7(3), 385–425.



Montano, D., Reeske, A., Franke, F., & Hüffmeier, J. (2017). Leadership, followers' mental health and job performance in organizations: A comprehensive meta-analysis from an occupational health perspective, *Journal of Organizational Behavior*, 38, 327–350.

Ng, T. W. H. (2017). Transformational leadership and performance outcomes: Analyses of multiple mediation pathways. *The Leadership Quarterly*, 28(3), 385–417.

Piccolo, R. F., Bono, J. E., Heinitz, K., Rowold, J., Duehr, E., & Judge, T. A. (2012). The relative impact of complementary leader behaviors: Which matter most? *The Leadership Quarterly*, 23(3), 567–581.

Simons, T., Leroy, H., Collewaert, V., & Butler, E. N. (2015). How leader alignment of words and deeds affects followers: A meta-analysis of behavioral integrity research. *Journal of Business Ethics*, 132, 831–844.

Wang, G., Oh, I., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research. *Group and Organization Management*, 36, 223–270.

Forskning på ledarskapsutveckling och transfer av träning

Utöver att Lead Forward har sin bas i Full Range Leadership Model så är konceptet utformat i enlighet med den forskning som finns på metoder för ledarskapsutveckling. Framförallt är Lead Forward baserat på den forskning som riktat in sig på vad som åstadkommer faktisk förändring och tillämpning av beteenden i samband med ledarskapsutvecklande insatser, något som brukar kallas för transfer av träning. Denna forskningsmängd har slagit fast att insatser som har god effekt på transfer har ett antal gemensamma nämnare, till exempel:

- Man genomför en behovsanalys avseende vad som är lämpligt att utveckla innan man påbörjar en insats.
- Man får feedback på sitt beteende från omgivningen.
- Man formulerar tydliga och utmanande mål med sin utveckling.
- Man följer upp de mål man har formulerat med sin utveckling.
- Man beaktar ens utvecklingsberedskap i termer av hur motiverad man är och hur stor tilltro man har till sin förmåga att utvecklas i val av utvecklingsområden och handlingsplaner för att nå målen.
- Man involverar och får stöd av sin omgivning (medarbetare, chef, kollegor) i sin egen utveckling.
- Man baserar insatsen på en valid ledarskapsmodell.

Lead Forward beaktar samtliga ovan nämnda punkter och är utformat för att i kombination med coaching, träning och utbildning tillhandahållen av en certifierad handledare göra det lite lättare att åstadkomma transfer.



Publikationer på ledarskapsutveckling och transfer av träning i urval:

Arthur Jr. W., Bennet Jr. W., Edens, P. S., & Bell, S. T. (2003). Effectiveness of Training in Organizations: A Meta- Analysis of Design and Evaluation Features, 88(2), 234–245.

Burke, L. A., & Hutchins, H. M. (2007). Training Transfer: An Integrative Literature Review. Human Resource Development Review, 6(3), 263–296.

Day, D. V. (2001). Leadership development: A review in context, Leadership Quarterly, 11(4), 581–613.

Lacerenza, C. N., Reyes, D. L., Marlow, S. L., & Joseph, D. L. (2017). Leadership training design, delivery, and implementation: A meta-analysis, Journal of Applied Psychology, 102(12), 1686–1718.

Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. a. (2012). The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice. Psychological Science in the Public Interest, 13(2), 74–101