



White Paper 2025

Medarbetarskap vs Självlledarskap

Medarbetarskap och Självledarskap – nycklar till framtidens arbetsliv

I en tid av snabba förändringar, hybridarbete och ökade krav på flexibilitet, blir medarbetarnas egen förmåga att leda sig själva allt viktigare. Organisationer som lyckas stärka både medarbetarskap och självledarskap står bättre rustade att möta framtidens utmaningar – och ta vara på möjligheterna.

1

Medarbetarskap – att ta ansvar i samspelet

Medarbetarskap handlar om hur vi som anställda tar ansvar, samarbetar och bidrar till helheten.

Enligt forskaren Stefan Tengblad (professor i företagsekonomi vid Högskolan i Skövde) bygger framgångsrikt medarbetarskap på tre grundpelare:

- Ansvarstagande – att självständigt bidra till verksamhetens mål.
- Initiativförmåga – att aktivt söka lösningar och förbättringar.
- Lojalitet mot uppdraget – att värna om både organisationens och kollegornas bästa.

I praktiken innebär det att medarbetare inte bara ”utför” sitt arbete – utan är delaktiga, engagerade och medskapande.

2

Självledarskap – att styra sig själv mot målen

Självledarskap tar perspektivet ett steg längre och handlar om individens egen förmåga att sätta mål, prioritera, hantera motivation och arbeta proaktivt – utan att vara beroende av ständig styrning uppifrån.

Forskaren Charles C. Manz, som var tidig med begreppet self-leadership, menar att självledarskap är en kombination av:

- Självobservation – att förstå sina styrkor, svagheter och drivkrafter.
- Målsättning – att formulera tydliga och meningsfulla mål.
- Självelöning och självdisciplin – att hålla fokus och uppmuntra sig själv på vägen.

I dagens arbetsliv, där förutsättningarna snabbt kan ändras, är denna förmåga avgörande både för prestation och välmående.

Varför det här är viktigare än någonsin?

Studier från bl.a. Harvard Business Review visar att medarbetare med hög grad av självledarskap är mer motståndskraftiga vid förändringar, mer innovativa och har högre arbetstillfredsställelse. Samtidigt kräver starkt medarbetarskap en organisationskultur där tillit, tydlighet och ansvar går hand i hand.

När organisationer investerar i att utveckla både medarbetarskap och självledarskap får de:

- Högre engagemang och motivation.
- Snabbare anpassning vid förändring.
- Bättre samarbete och kommunikation.

Hur kan ni stärka dessa förmågor hos er?

Vi på Mindset arbetar med att utveckla både ledare och medarbetare och vi vet att framgångsrik utveckling handlar om att kombinera teori, praktik och reflektion. Vi hjälper er att:

- Bygga en kultur av ansvar och initiativförmåga.
- Träna medarbetare i verktyg för självledarskap.
- Skapa en gemensam riktning där alla vet hur de bidrar.



Vill du veta mer om hur vi kan hjälpa er att utveckla både medarbetarskap och självledarskap?

Kontakta då gärna vår VD Niklas Harging.



Dagligen tränar vi ledare och dess organisationer med målet att skapa högpresterande och friska team och ledare som leder med värme och skärpa.

Niklas Harging

VD Mindset

niklas.harging@mindset.se