

PRAKTISKA EXEMPEL PÅ OPTO-LEDERSKAP

1. Verkställande välmående

Mäter motståndskraft och socialt självförtroende.

Exempel på hög nivå

Amira är CFO i ett globalt företag, med ansvar för flera avdelningar i olika tidszoner. Företaget står inför en börsnotering och tempot är högt. Alla jobbar långa dagar, och besluten måste fattas snabbt. Amira vet att teamet tittar på henne för att hitta lugn, stabilitet och riktning.

I stället för att köra på utan paus, väljer Amira att vara en förebild. Hon bokar in reflektionstid i kalendern och tar korta promenader mellan intensiva möten. När en av hennes chefer föreslår att hoppa över lunchen för att hinna med, svarar hon: "Vi är mer värdefulla när vi mår bra. Låt oss pausa – vi kommer tillbaka starkare."

Vid ett ledningsmöte märker hon att energin sjunker. Hon föreslår: "Låt oss ta fem minuter – checka in med er själva, så fortsätter vi sedan." Hennes röst är stadig, tonen lugn. Små åtgärder – men med stor effekt.

Amiras förmåga att hålla sig lugn och närvarande under press hjälper teamet att ta sig igenom börsresan med mindre stress och större stabilitet. Hennes sätt smittar av sig – och teamet börjar spegla hennes hållbara ledarskap.

Exempel med utvecklingspotential

Erik är driftchef i ett snabbt logistiksammanhang. Han är känd som engagerad och alltid tillgänglig. Men på sistone märker kollegorna att något är annorlunda. Han verkar spänd, osäker och avvaktande i möten – som om han väntar på att andra ska fatta beslut. Han jobbar 12 timmar om dagen, hoppar över pauser och svarar på mejl sent på kvällen. "Sömn får vänta," säger han halvt på skämt.

När en kollega försiktigt påpekar att teamet verkar oroligt, tar Erik det personligt. "Det här är ju vårt tempo – varför klarar de inte det? Tänk om min chef märker det också?" I stället för att ta till sig feedbacken, börjar han tvivla ännu mer på sig själv.

Inom sig känner han att han inte riktigt landat i ledarrollen. Han tvekar, oroar sig för hur han uppfattas, och ifrågasätter sina egna beslut. Teamet känner av den osäkerheten – och blir själva mindre trygga.

När han får en låg poäng på **Verkställande välmående** i sin OPTO-ledarskapsrapport inser han att det inte bara handlar om stress – utan om att

sakna trygghet i rollen. Rapporten visar att ledare med starkt verkställande välmående upplevs som trygga, stabila och tydliga – någon andra kan luta sig mot.

Erik börjar smått: han bokar in reflektionstid före beslut, försöker lita mer på sin egen magkänsla och säger öppet till teamet: “Jag har tvivlat mer än jag trott – men nu jobbar jag på att hitta mitt fotfäste.”

Allt eftersom han återfår sitt lugn och självförtroende märks skillnaden. En kollega säger: “Du känns mer säker nu – och det gör oss lugnare också.”

2. Sällskaplighet

Mäter social styrka och relationsbyggande.

Exempel på hög nivå

Diego är försäljningsdirektör i en snabb, mångkulturell organisation. Hans team är utspritt över flera regioner och tidszoner – men Diego lyckas skapa en stark känsla av samhörighet och energi i hela gruppen.

Han leder veckovisa videomöten med över 25 deltagare – och får alla att känna sig inkluderade. Han inleder med lättsamma incheckningar och använder humor och berättelser för att skapa en positiv stämning. Trots det digitala formatet kan han läsa av rummet. Han roterar mötesledare, bjuder in tystare röster och lyfter fram gemensamma framgångar för att skapa engagemang.

Vid större kundmöten eller interna presentationer är han lika trygg. Han pratar med självförtroende, skapar kontakt snabbt och representerar sitt team med naturlig närvaro. En kollega beskriver honom som “en som får stora rum att kännas små – och välkomnande.”

Diego är inte bara social – han **skapar tillhörighet, bygger energi och samlar människor**. Hans sällskaplighet bygger en öppen kultur där alla känner sig som en del av helheten.

Exempel med utvecklingspotential

Helen är ekonomichef och är känd för sin noggrannhet och tillförlitlighet. Hon kommunicerar mest via mejl och håller möten strikt efter dagordning. Under större teammöten fokuserar hon på siffror och undviker öppen dialog. Kollegor, särskilt nya, uppfattar henne som reserverad och svår att nå.

I sin OPTO-ledarskapsrapport får Helen låg poäng på **Sällskaplighet**. Först slår hon ifrån sig: “Jag är inte här för att småprata – jag är här för att leverera.” Men rapporten får henne att tänka om: sällskaplighet handlar inte om att vara

extrovert – utan om att vara närvarande, tillgänglig och aktiv i gruppssammanhang.

Helen börjar med små förändringar. Hon inleder teammöten med att låta någon dela något de är stolta över. Hon roterar mötesledarskapet och uppmärksammar offentligt insatser från andra avdelningar. Hon ställer öppna frågor – även om det tar extra tid.

Vid ett kvartalsmöte som hon tidigare hade undvikit, väljer hon att presentera. Hon övar med en kollega, inleder med en lättsam anekdot och avslutar med att tacka tre team vid namn.

Förändringen går inte över en natt – men den märks. Kollegor beskriver stämningen som “mindre stel” och “mer mänsklig.” Helen inser att **sällskaplighet inte handlar om att vara charmig – utan om att bidra till att andra vågar delta.**

3. Grundat stöd

Mäter lugn, förståelse och uppskattning av andra.

Exempel på hög nivå

Tomáš är teknikchef i ett snabbt växande techbolag. Hans team arbetar mot en tajt deadline inför en produktlantering. Under ett statusmöte märker Tomáš att en annars engagerad medarbetare, Laila, verkar nedstämd och irriterad. Även andra i rummet är spända.

Istället för att ignorera situationen avslutar Tomáš mötet tidigare och söker upp Laila efteråt. “Jag kände att något inte var som vanligt – hur mår du?” Hon tvekar först, men berättar sedan att hon är överväldigad av både jobb och privata utmaningar. Tomáš lyssnar – utan att avbryta, utan att försöka lösa det direkt. “Tack för att du delar med dig,” säger han. “Låt oss se vad vi kan justera för att minska trycket.”

Samma vecka bjuder han in teamet till ett öppet samtal om mental belastning. Han delar en personlig erfarenhet och föreslår åtgärder – mer flexibla tidslinjer och ett buddy-system. Stämningen i teamet förändras nästan direkt.

Tomáš visar att han inte bara leder arbetet – han **ser människorna bakom resultaten**. Hans förmåga att skapa trygghet och emotionell närvaro stärker tilliten i gruppen.

Exempel med utvecklingspotential

Nina är produktchef, resultatorienterad och känd för sitt skarpa strategiska tänkande. Hon är respekterad i organisationen, men i det egna teamet uppfattas hon som känslomässigt distanserad. Hon går rakt på sak i möten, och när någon uttrycker stress eller trötthet vet hon inte hur hon ska bemöta det.

I sin OPTO-rapport får hon låg poäng på **Grundat stöd**. Hon reflekterar: "Jag bryr mig om mitt team – men kanske visar jag det på fel sätt." Rapporten lyfter fram att empati inte handlar om att vara snäll – utan om att skapa ett tryggt utrymme där människor känner sig hörda och sedda.

Nina börjar med små experiment. I stället för att kasta sig rakt in i agendan, börjar hon möten med en enkel fråga: "Hur har ni det idag?" Hon bokar in korta enskilda samtal – inte för att följa upp resultat, utan för att visa att hon lyssnar. När en utvecklare berättar att arbetsbelastningen är för hög, lyssnar hon – och justerar förväntningarna.

Det sker inte över en natt, men effekten märks. Teamet börjar öppna sig, samarbetet förbättras, och stämningen blir varmare. Nina lär sig att **empati inte kräver svar – utan närvaro och lyhördhet**.

4. Själgreglering

Mäter stabilitet, arbetsdisciplin och emotionell kontroll.

Exempel på hög nivå

Lina är fabrikschef och ansvarar för högvolymsproduktion med skarpa leveranskrav. När ett maskinfel orsakar förseningar på en viktig order stiger frustrationen i lokalen. Tekniker börjar diskutera högljutt, mellanchefer försöker agera – det blir rörigt.

Lina går in med ett lugnt uttryck. Hon observerar, samlar de nyckelpersoner som behövs och säger: "Låt oss andas, ta ett steg tillbaka och reda ut vad vi vet. Inga skuldbeläggningar – vi fokuserar på lösningen." Hennes röst är stadig, gesterna lugna. Stämningen dämpas direkt.

När de har fått överblick omprioriterar Lina utan att tappa fokus. Hon lämnar det hon höll på med för att ge sin fulla uppmärksamhet åt situationen. Hon känner av vad som krävs – och vad teamet förväntar sig av henne i stunden.

Linas emotionella självreglering gör henne till en trygg punkt när trycket stiger. Hennes ledarskap handlar inte om att ta mest plats – utan om att skapa tydlighet och lugn när det behövs som mest.

*Exempel med
utvecklingspotential*

Raymond är kreativ chef, full av idéer och energi. Han blir lätt entusiastisk – men också lätt upprörd när han upplever att teamet inte hänger med i hans vision. Han har en tendens att avbryta, höja rösten när han blir frustrerad och byta riktning utan förvarning. Teamet känner sig utmattat av den känslomässiga berg-och-dalbanan.

I sin OPTO-rapport får han låg poäng på **Självreglering**. Först avfärdar han det: “Det är bara passion, eller hur?” Men när en kollega i förtroende säger: “Vi vet aldrig vem du är från möte till möte,” börjar han tänka om.

Raymond börjar föra dagbok över sina känslomässiga reaktioner. Han tar hjälp av en coach för att reflektera över vad som triggar honom. Inför möten påminner han sig själv: *Lyssna innan du svarar*. Han tränar på att ta tre djupa andetag innan han reagerar på kritik.

Sakta men säkert upplever Raymond ett lugnare ledarskap – och teamet känner skillnaden. “Det känns tryggare att ta upp saker nu,” säger en kollega. Raymond inser att **kreativitet får störst effekt när den kombineras med emotionell stabilitet**.