STORA Ledarskapsdagen

12 NOVEMBER 2026
STOCKHOLM WATERFRONT & DIGITALT



STORA LEDARSKAPSDAGEN 2026

Höjdpunkter från Sveriges största ledarskapsevent

storaledarskapsdagen.se

STORA Ledarskapsdagen

Ledarskapsinsikter

Höjdpunkter från Stora Ledarskapsdagen 2026

Sveriges största ledarskapsevent



Niko Fastman

Projektledare

Stora Ledarskapsdagen



Binta Lola Camara

Projektledare

Stora Ledarskapsdagen

Vi vill att inspirationen från Stora Ledarskapsdagen ska leva vidare även efter att dagen är slut. Därför har vi, som projektledare för konferensen, sammanställt några av de viktigaste insikterna och konkreta råden från årets föredrag.

Förhoppningen är att du ska kunna återvända till materialet, reflektera över ditt eget ledarskap och ta med dig konkreta tankar och verktyg in i din vardag som ledare.

Sammanställt av Niko Fastman & Binta Lola Camara

Arrangeras av Kompetensinstitutet | Eventfotograf: Jonas Persson

Innehåll

Följ konferensen i den ordning talarna stod på scenen.

Elaine Eksvärd 04

Erik Thedéen 05

Annemarie Gardshol 07

Annelie Nässén 09

Olof Hedin 11

AI för ledare & AI – Next Level 13

Yoga med Weini 14

Ingeborg Clementson 15

Svante Randlert 17

Mänskliga intelligenser 19

David JP Phillips 20

John Lundvik 22

Bilder från dagen 23

Kommunikativt ledarskap 24

Mänskligt ledarskap 25

Stora Ledarskapsdagen 2027 26

Föredragstitlar och talarordning följer programmet.



Elaine Eksvärd

Retoriker, författare & ledarskapscoach

STORA LEDARSKAPSDAGEN
Moderator 2026

Kommunikation som engagerar

Som moderator leder Elaine Eksvärd publiken genom dagen och knyter ihop talarnas perspektiv på ledarskap. Med frågor, konkreta exempel och övningar för hon resonemangen från scenen närmare deltagarnas egen vardag.

När hon ber publiken tänka på sina kaffevanor blir en till synes liten förändring ett sätt att illustrera hur ovant det kan kännas att byta invanda beteenden. Efter Annelie Nässéns föredrag ber Elaine deltagarna att fråga varandra: ”Vad är dina värderingar?” I samtalen med talarna återkommer hon till hur ledare kan skapa trygghet, hantera motgångar och göra budskap begripliga.

> **Ta med dig frågorna från scenen in i din egen vardag. Vad får människor att lyssna? Vad behöver de förstå för att vilja bidra? Och vilka samtal behöver du som ledare ta?**



Erik Thedéen

Riksbankschef

STORA LEDARSKAPSDAGEN

Ledarskapsinsikter 2026

Att leda i ekonomisk osäkerhet – beslut, ansvar och tillit

Hur skapar du stabilitet, riktning och tillit när framtiden är oviss? Erik Thedéen delar med sig av erfarenheter från ledarskapet på Riksbanken – där komplexa beslut, höga krav på transparens och en föränderlig omvärld är en del av vardagen.



> ”Förstå uppdraget och sätt mål.”
> *Ur föredragets presentation*

Att fatta kloka beslut när facit saknas

Erik Thedéen inleder med en grundläggande fråga: hur väl förstår vi egentligen vårt uppdrag? På Riksbanken är målen givna i lag, men för att de ska få betydelse i vardagen arbetar organisationen även med så kallade hur-mål. Handlingskraft och strategiska samarbeten är exempel på sådana mål. Thedéen betonar också vikten av att granska den egna kalendern – speglar det du lägger tid på verkligen det du säger är viktigt?

En central del av föredraget handlar om delegering. För att delegera klokt behöver ledaren förstå uppgiften, välja rätt person och föra en löpande dialog utan att ta tillbaka ansvaret. Som chef i en expertorganisation måste man också skilja mellan att vara expert och att vara beslutsfattare. Thedéen berättar hur Riksbanken lyssnar direkt till de bäst insatta medarbetarna och använder en djävulens advokat för att motverka grupptänkande. Det kräver en kultur där människor vågar säga emot, även när chefen själv är övertygad.

När krisen kommer blir relationerna särskilt viktiga. Thedéen beskriver hur etablerade nätverk möjliggjorde snabb samverkan mellan myndigheter och banker efter Rysslands invasion av Ukraina, och hur Finansinspektionen under pandemin kunde låna ut kompetens till andra verksamheter. Ledarskap handlar då om att förstå vad situationen kräver, ta initiativ och se bortom den egna organisationens gränser. Han påminner också om värdet av att visa stöd för andra chefer när de står under hård press.

Erik Thedéens viktigaste insikter

01 Förstå uppdraget
Översätt övergripande mål till konkreta hur-mål i vardagen.

02 Granska din kalender
Låt tiden du avsätter spegla organisationens verkliga prioriteringar.

03 Delegera klokt
Förstå uppgiften, välj rätt person och följ upp genom dialog.

04 Lyssna på de bästa experterna
Din roll är att väga samman kunskap och fatta beslut, inte att kunna allt själv.

05 Motverka grupptänkande
Skapa utrymme för motargument och utse vid behov en djävulens advokat.

06 Bygg relationer före krisen
Etablerade nätverk, intern kommunikation och stöd skapar handlingskraft.



Annemarie Gardshol

Koncernchef, PostNord Group

STORA LEDARSKAPSDAGEN
Ledarskapsinsikter 2026

Leda i förändring – så får du med dig människor och skapar trygghet när kartan ritas om

Vad krävs för att mobilisera en hel organisation när omvärlden förändras? Med utgångspunkt i PostNords omfattande omställning delar Annemarie Gardshol sina erfarenheter av att skapa riktning, frigöra engagemang och hantera det som skaver.



> ”Vilket pris får PostNord betala för att jag undviker det här obekväma?”

Strategin visar vägen – människorna gör jobbet

När Annemarie Gardshol lämnade konsultlivet upptäckte hon att en välgrundad strategi inte automatiskt leder till förändring. Strategin anger vart organisationen ska, men ledarskapet avgör om människor får möjlighet att ta sig dit. Med PostNords förflyttning från brev till paket och logistik som exempel beskriver hon vikten av att göra riktningen begriplig, även när den exakta vägen ännu inte är känd.

När hon tog över PostNord Sverige 2018 var förtroendet och stoltheten låga. I stället för att utgå från att medarbetarna saknade förändringsvilja tog hon på sig uniformen och gav sig ut i verksamheten. Hon mötte människor som ville göra sitt jobb men saknade rätt förutsättningar – bland annat fungerande fordon. En investering på omkring en halv miljard kronor blev därför ett viktigt steg. När organisationen såg att ledningen hade lyssnat och agerat började kvalitet, stolthet och kundnöjdhet enligt Gardshol förbättras. Med sin popcornliknelse visar hon hur ledare kan lägga kraft på den stora grupp som behöver tid, stöd och exempel för att följa med i förändringen.

Gardshol lyfter även fram friktion som en källa till lärande. När något skaver behöver ledaren förstå om hindret ligger i systemet eller hos individen, och skilja mellan att inte kunna, inte förstå och inte vilja. Hon utmanar ledare att se sin egen bekvämlighetsfälla: vad kostar det organisationen att jag undviker det obekväma samtalet? Att våga agera när det behövs är en del av att bygga trygghet och förtroende.

Annemarie Gardshols viktigaste insikter

01 Visa vart ni ska och varför
Gör målet begripligt för organisationen, även när den exakta vägen inte är känd.

02 Lyssna där arbetet sker
Sök hindren i vardagen innan du drar slutsatser om medarbetarnas vilja.

03 Skapa rätt förutsättningar
Praktiska investeringar kan frigöra engagemang och återställa stolthet.

04 Mobilisera den stora gruppen
Låt de tidiga förändringsbärarna inspirera dem som behöver mer tid.

05 Använd friktionen
Lyssna på det som skaver och skilj verkliga hinder från brus.

06 Våga ta det obekväma samtalet
Fråga dig vilket pris organisationen får betala om du låter bli.



Annelie Nässén

Koncernchef & VD, FOREX

STORA LEDARSKAPSDAGEN
Ledarskapsinsikter 2026

Människan först – nyckeln till resultat genom hållbart ledarskap i en snabbföränderlig värld

Hur leder vi mot resultat med kraft utan att tappa människorna som skapar dem? Annelie Nässén lyfter hållbart och autentiskt ledarskap som en affärskritisk strategi, med konkreta erfarenheter från sina år som ledare.



> ”Trygghet ger fart.”

Trygghet ger fart – människan först

Annelie Nässén återkommer till perspektiv som en av ledarskapets viktigaste utgångspunkter. Vi har alla vårt eget sätt att se på en situation, och som ledare behöver vi förstå att andra kan uppfatta samma verklighet på ett helt annat sätt. I förändring räcker det därför inte att presentera en strategi. Medarbetarna behöver förstå varför förflyttningen är nödvändig och hur de själva kan bidra. Nässén lyfter också den oro som kan uppstå när AI förändrar värdet av tidigare expertkunskap – en fråga som i grunden berör människors identitet.

För Nässén börjar hållbart ledarskap med självledarskapet. Hon berättar hur hon redan som ung chef valde att vara sig själv i stället för att spela en roll. I rekryteringar vill hon därför gå bortom ett CV och ställer frågan: ”Vad är dina värderingar?” Under en stor digital omställning på SAS upplevde hon hur en strategipresentation inte nådde fram. Först när hon lade presentationen åt sidan, erkände att planen inte var färdig och bad de andra ledarna bidra med sin kompetens förändrades samtalet.

Hennes budskap är att omtanke och affärsresultat inte står i motsats till varandra. Trygga medarbetare med tydliga uppdrag kan prestera, medan återhämtning skapar uthållighet. Kultur är dessutom ledningens ansvar – den byggs genom beteenden, inte genom värdeord på väggen. Med idrottens head coach som förebild beskriver Nässén ett prestigelöst ledarskap där varje spelare förstår sin roll, sitt ansvar och betydelsen av lagets gemensamma resultat.

Annelie Nässéns viktigaste insikter

01 Byt perspektiv
Var medveten om att medarbetare och andra intressenter ser olika saker.

02 Börja med varför
Berätta en trovärdig historia om förändringen, inte bara vad som ska göras.

03 Led dig själv först
Självkännedom och tydliga värderingar är grunden för autentiskt ledarskap.

04 Rekrytera för attityd
Fråga kandidater om värderingar och drivkrafter, inte bara om deras CV.

05 Våga säga att du inte vet
Visa riktning och bjud in teamet att hitta vägen tillsammans.

06 Tänk som en head coach
Skapa tydliga roller, trygghet och uthållighet; låt kulturen synas i handling.



Olof Hedin

Styrelseledamot, Lovable

STORA LEDARSKAPSDAGEN
Ledarskapsinsikter 2026

När AI förändrar spelreglerna – att bygga och leda i en ny era

I ett samtal med Elaine Eksvärd berättar Olof Hedin om Lovables snabba tillväxt, om att bygga en organisation med AI som en naturlig del av arbetet och om hur ledare kan förhålla sig till ett allt högre förändringstempo.



> ”AI är den senaste skruvdragaren vi har.”

Att leda när förändring är en del av vardagen

I samtalet med Elaine Eksvärd ger Olof Hedin en inblick i hur Lovable har byggt sin verksamhet från grunden. I stället för att behöva genomföra en traditionell digital transformation har bolaget kunnat forma sina arbetssätt kring AI från början. Hedin beskriver en organisation med högt tempo, relativt få formella titlar och en tydligt kommunicerad kontorskultur. Gemensamma möten i början och slutet av veckan kombineras med snabb, situationsanpassad kommunikation.

Hedin jämför AI med en skruvdragare: ett verktyg som gör det möjligt att utföra uppgifter på ett effektivare sätt. Att lära sig använda de nya verktygen är enligt honom centralt för att kunna prioritera och frigöra tid. Samtidigt behöver människor vara med i beslutsprocessen och ta de viktiga besluten. Han ger exempel på hur AI kan hjälpa till med repetitivt arbete och hur människor utan tidigare programmeringskunskaper kan omsätta idéer i fungerande applikationer.

När samtalet rör sig mot ledarskap lyfter Hedin tre egenskaper: ärlighet, förmågan att se människan bakom rollen och att driva resultat. Han beskriver också hur Lovable söker självgående, drivna personer och har anställt tidigare grundare som trivs med stort handlingsutrymme. Hans erfarenheter illustrerar hur en tydlig kultur kan underlätta rekrytering och samarbete när en organisation växer snabbt. Det betyder inte att alla verksamheter behöver kopiera Lovables arbetssätt – men de kan reflektera över vad som behöver förändras i den egna organisationen.

Olof Hedins viktigaste insikter

01 Lär dig verktygen
Utveckla den egna AI-kompetensen för att förstå nya möjligheter.

02 Prioritera värdeskapande arbete
Låt tekniken underlätta repetitiva uppgifter och frigöra tid.

03 Behåll människan i besluten
Använd AI som stöd, men låt människor ta ansvar för viktiga avgöranden.

04 Var tydlig med kulturen
Kommunicera förväntningar redan vid rekrytering och lev efter dem.

05 Rekrytera driv och talang
Ge kompetenta, självgående medarbetare utrymme att bidra.

06 Var ärlig och resultatinriktad
Se människan bakom rollen och håll fast vid uppdraget.

KOMPETENSUTVECKLING / TVÅ HELDAGSKURSER

AI för ledare
& AI – Next Level

Från grundläggande AI-kompetens till nästa steg i ditt digitala ledarskap.

AI för ledare

3 februari 2027

Lär dig använda AI i din vardag som ledare.

- Använd ChatGPT och andra AI-verktyg som stöd i arbetet.
- Effektivisera arbetsprocesser och skapa utrymme för ledarskap.
- Utveckla praktiska färdigheter genom övningar.

Skanna för kursinfo

Läs mer: www.storaledarskapsdagen.se/aiforledare/

AI – Next Level

4 februari 2027

Fördjupa din AI-kompetens och ta nästa steg.

- Utforska AI-agenter, automatisering och anpassade GPT:er.
- Arbeta praktiskt med AI och Microsoft 365 Copilot.
- Omsätt kunskapen i konkreta arbetsflöden.

Skanna för kursinfo

Läs mer: www.storaledarskapsdagen.se/ai-next-level/

Gå en kurs eller kombinera båda dagarna.

En stund för ny energi



Yoga med Weini

Under lunchen fick deltagarna en stund för rörelse och återhämtning med yoga, både på plats och digitalt. Yogan fick 4,21 av 5 i deltagarnas utvärdering.



Ingeborg Clementson

Marinförvaltare, Försvarsmakten

STORA LEDARSKAPSDAGEN
Ledarskapsinsikter 2026

Så bygger du team som fungerar under press

Hur skapar du trygghet och tillit när kraven är som högst? Ingeborg Clementson delar med sig av marinens erfarenheter av ledarskap, ansvar, feedback och sammanhållning – principer som också är relevanta långt utanför Försvarsmakten.



> ”Jag har inte gett er tillräckligt med styrning och jag har inte gett er tillräckligt med stöd för att vi ska lyckas.”

Starka team byggs innan pressen kommer

Ingeborg Clementson beskriver ledarskapets betydelse ur ett totalförsvarsperspektiv. Missnöje, misstro och bristande sammanhållning kan skapa sårbarheter i en organisation, särskilt när den utsätts för press. Därför behöver gott ledarskap praktiseras i vardagen. Clementson berättar om hur hon tidigt i karriären ville säga upp sig eftersom hon upplevde ansvaret för andra människors liv som alltför tungt. Hennes chef såg i stället hennes förståelse för uppgiftens allvar som ett tecken på mognad. Det samtalet har hon burit med sig genom karriären.

En viktig del av hennes ledarskap är att ta ansvar när teamet inte lyckas. I stället för att lägga skulden på medarbetarna behöver chefen fundera över om gruppen fått tillräckligt med styrning och stöd. Clementson uppmanar också ledare att observera vilken effekt varje individ har på teamet. Med exemplen Alex, som stärker gruppen, och Kim, vars beteende skapar obehag, visar hon varför ledaren måste reagera tidigt. En tydlig uppförandekod gör värdegrunden konkret och ger en gemensam måttstock vid svåra samtal.

Med marinens sensorer som liknelse förklarar hon vikten av att uppfatta signaler från omgivningen. Den som inte förstår hur det egna beteendet påverkar andra behöver tydlig återkoppling, coachning och stöd i sin utveckling. Genom en gemensam standard för hur människor behandlar varandra – det hon kallar mellanmänsklig interoperabilitet – kan team våga pröva, misslyckas och utvecklas tillsammans. Det är den tryggheten som bär när situationen blir svår.

Ingeborg Clementsons viktigaste insikter

01 Ta ansvar som ledare
När teamet inte lyckas, granska först den styrning och det stöd du gett.

02 Observera effekten på gruppen
Se hur en persons beteende påverkar andra, inte bara den egna prestationen.

03 Gör värdegrunden konkret
Använd en gemensam uppförandekod som stöd i vardagen.

04 Slå på sensorerna
Uppmärksamma signaler om missnöje, utanförskap och skadliga beteenden tidigt.

05 Visa socialt mod
Ta svåra samtal, coacha och hjälp individen att förändra sitt beteende.

06 Lyckas och misslyckas tillsammans
Bygg tillit och sammanhållning innan teamet ställs inför press.



Svante Randlert

Ledarskapsrådgivare & författare

STORA LEDARSKAPSDAGEN
Ledarskapsinsikter 2026

Att leda när AI förändrar värdet av kompetens

Vilka mänskliga förmågor ökar i värde när AI tar över allt fler uppgifter? Svante Randlert utmanar ledare att ompröva hur kompetens, värdeskapande och lärande utvecklas – och hur människa och AI kan förstärka varandra.



> ”Omdöme är inte att veta. Det är att avgöra.”

Det mänskliga försprånget i en AI-driven värld

Svante Randlert vänder på frågan om AI: i stället för att enbart tala om vilka arbetsuppgifter som försvinner vill han rikta uppmärksamheten mot de mänskliga förmågor som kan öka i betydelse. Han betonar att värdet av en produkt eller tjänst ligger i vilka behov och problem den löser för kunden. När behoven förändras räcker det inte att förfina gårdagens lösningar. AI behöver därför ses som ett medel, inte ett mål. Lika viktigt är att fokusera på prestationsförbättringar och att förstå rotorsaker i stället för att bara behandla symtom.

Randlert lyfter fram lärbarhet (LQ), alltså viljan och förmågan att lära sig nya saker och pröva nya arbetssätt. Hans modell för mänsklig intelligens utgår från att vara, att avgöra och att åstadkomma. Han lyfter bland annat syfte och mening, empati, nyfikenhet och omdöme. Omdöme är inte att veta – det är att avgöra när facit saknas. Därför uppmanar han chefer att ställa bättre frågor i stället för att alltid förväntas ha svaren.

Tillit får också en central plats i föredraget. Randlert beskriver tre byggstenar: förmåga, intention och integritet. Med AI som assisterande intelligens kan människor frigöra tid till det som kräver mänsklig bedömning, relationer och ansvar. Avslutningsvis lyfter han hoppets betydelse. Ledare behöver hjälpa människor att se vad de kan lära sig, bidra med och åstadkomma tillsammans, utan att förväxla förändringar i kompetensens värde med människors värde.

Svante Randlerts viktigaste insikter

01 Utgå från kundens problem
Värdet ligger i behovet du löser, inte i att försvara en befintlig produkt.

02 AI är ett medel
Fråga vilket värde tekniken ska skapa, inte bara hur den ska införas.

03 Träna lärbarhet (LQ)
Utveckla viljan och förmågan att lära sig nya saker och pröva nya arbetssätt.

04 Gå från symtom till rotorsak
Ställ bättre frågor och undersök varför ett problem uppstår.

05 Stärk omdömet
Låt människan avgöra vad som är klokt och rätt när facit saknas.

06 Bygg tillit och hopp
Arbeta med förmåga, intention och integritet; skapa en framtid att tro på.

Mänskliga intelligenser

som stiger i värde när allt annat blir billigare

Svante Randlerts modell för mänsklig intelligens (MI) i tre faser.

FAS	INTELLIGENS	FÖRMÅGOR · 24 AV 49 VISAS
01 Att vara	**Existentiell intelligens** Förmågor att vara sig själv	Närvaro · Autenticitet · Syftesbärande
	Kroppslig intelligens Förmågor som kräver en kropp som vet	Beröra · Känna av · Kroppsnärvaro
	Affektiv intelligens Förmågor att känna	Empati · Tacksamhet · Kärlek
02 Att avgöra	**Sapientiell intelligens** Förmågor att avgöra vad som gäller	Omlärande · Ödmjukhet · Självläsning
	Deliberativ intelligens Förmågor att avgöra klokt	Omdöme · Intuition · Prioritering
	Etisk intelligens Förmågor att avgöra rätt	Mod · Ifrågasättande · Ansvarsbärande
03 Att åstadkomma	**Konativ intelligens** Förmågor att starta något	Vilja · Nyfikenhet · Övertygelse
	Relationell intelligens Förmågor att verka tillsammans	Tillit · Omsorg · Ömsesidighet

> ”Vi gjorde människor till maskiner därför att maskinerna inte räckte till. Nu räcker de till. Nu får vi vara människor igen.”
>
> – Svante Randlert

Källa: Svante Randlerts presentation på Stora Ledarskapsdagen 2026.



David JP Phillips

Författare & kommunikationsexpert

STORA LEDARSKAPSDAGEN
Ledarskapsinsikter 2026

6 substanser som förändrar ditt ledarskap

Hur kan du skapa mer energi, engagemang och hållbara resultat i ditt team? David JP Phillips delar sitt perspektiv på hjärnans kemi, motivation och självledarskap – med berättelser, filmklipp och konkreta övningar.



> ”Ditt ledarskap börjar i ditt självledarskap.”

Ledarskapet börjar i självledarskapet

David JP Phillips inleder med två symboliska cocktails: ”Angel’s Cocktail” och ”Devil’s Cocktail”. Den första förknippar han med dopamin, oxytocin, serotonin och endorfiner, och den andra med stressreaktioner kopplade till kortisol och adrenalin. Genom kontrasten vill han visa hur det egna känslotillståndet påverkar sättet vi kommunicerar, fattar beslut och möter andra människor. Budskapet är att en ledare behöver arbeta med sitt självledarskap innan han eller hon kan skapa förutsättningar för andra att prestera.

Phillips använder dopamin som en bild för nyfikenhet, motivation och förväntan. Han menar att en vision behöver väcka känslor, och att vägen mot målet behöver upplevas som möjlig och utvecklande. Med en berättelse om att natta sin dotter visar han hur ett perspektivskifte kan förändra upplevelsen av ett måste till något man vill göra. Han uppmanar även ledare att inte enbart förlita sig på yttre belöningar, utan att skapa förutsättningar för en inre drivkraft.

När han går vidare till oxytocin, serotonin och endorfiner lyfter han fram omtanke, att bli sedd, stolthet och glädje. Han beskriver hur personliga berättelser, genuina komplimanger, närvaro och skratt kan användas i vardagen. Han varnar också för en gemenskap som bygger på att tala illa om andra grupper. Phillips föreslår att teamet testar övningar utifrån hans modell, med ett tema i veckan, och sedan pratar om vad de märkte. Föredragets röda tråd är att ledarens eget tillstånd och de känslor ledaren väcker hos andra förtjänar aktiv uppmärksamhet.

Begreppen återges som Phillips modell för självledarskap, inte som medicinska råd.

David JP Phillips viktigaste insikter

01 Börja med ditt eget tillstånd
Förbered dig inför viktiga möten och fundera på vilken energi du förmedlar.

02 Dopamin: väck lust och nyfikenhet
Skapa engagerande mål, synlig utveckling och inre motivation.

03 Oxytocin: vårda relationerna
Se människor, lyssna och bygg gemenskap utan att skapa ett vi och dem.

04 Serotonin: uppmärksamma framsteg
Uttryck stolthet, uppskattning och betydelsen av medarbetarnas bidrag.

05 Endorfiner: ge plats åt glädje
Låt genuint skratt, rörelse och positiva möten få plats i vardagen.

06 Kortisol och adrenalin: förstå stress
Var uppmärksam på stressreaktioner och pröva perspektivskiften eller pauser.

John Lundvik





En musikalisk final

John Lundvik avslutade Stora Ledarskapsdagen 2026 med ett livefamträdande.

Bilder från dagen











Utöver föredragen skapade dagen utrymme för möten, reflektion och erfarenhetsutbyte mellan ledare från olika verksamheter.



LEDARSKAPSKURS med Elaine Eksvärd

Kommunikativt ledarskap

18 maj 2027

Citykonferensen, Stockholm | På plats eller digitalt

Vill du bli bättre på att nå fram, engagera dina medarbetare och hantera de samtal som verkligen gör skillnad?

- Förbättra din kommunikation för att engagera och inkludera.
- Utveckla ett närvarande och coachande ledarskap.
- Hantera konflikter, svåra samtal och informella ledare.
- Skapa delaktighet, förtroende och ökat engagemang.

Skanna för kursinfo

Läs mer och anmäl dig **www.storaledarskapsdagen.se/kommunikativtledarskap/**

Arrangeras av Kompetensinstitutet



LEDARSKAPSKURS med Svante Randlert

Mänskligt ledarskap

11 maj 2027

Citykonferensen, Stockholm | På plats eller digitalt

Vad är vårt mänskliga försprång när AI blir bättre på allt fler uppgifter? Utveckla de mänskliga förmågor som gör skillnad i ditt ledarskap.

- Fatta beslut utan facit och utveckla ditt omdöme.
- Stärk lärbarheten – förmågan och viljan att lära om.
- Bygg tillit och skapa förutsättningar för förändring.
- Utveckla ditt ledarskap i en tid där AI förändrar arbetslivet.

Skanna för kursinfo

Läs mer och anmäl dig www.storaledarskapsdagen.se/ledarskapskurs/

Arrangeras av Kompetensinstitutet



VI SES IGEN!

Stora Ledarskapsdagen

18 november 2027

Sveriges största ledarskapsevent sedan 2012

Sedan 2012 har Stora Ledarskapsdagen samlat chefer och ledare från näringslivet och offentlig sektor. Varje år deltar över 2 000 personer.

Inspireras. Utvecklas. Nätverka.

Möt framstående ledare och experter, utbyt erfarenheter och få nya insikter att omsätta i din egen organisation.

På plats eller digitalt

Skanna för program och anmälan

storaledarskapsdagen.se

Arrangeras av Kompetensinstitutet