

# Att leda matteringbaserat



Hur gör jag det?

© Marie Nordström 2026





## Att leda matteringbaserat och om mig

Att leda matteringbaserat är ingen konst, ingen rocket science eller ens det minsta lilla svårt. Det handlar om att se dina medarbetare, bekräfta dem och få dem att känna sig behövda. I denna lilla bok får du lite korta men handfasta tips och kloka tankar att ta med dig varje dag i ditt ledarskap. Jag har försökt att dela in dem i tre delar: om dig som ledare, om dig när det gäller medarbetare samt om dig när det gäller organisationen. Vissa saker återkommer på lite olika sätt här och var, det är helt medvetet!

Mattering (*betydelsefullhet*) är ett engelskt uttryck och handlar om vikten av att vi på jobbet, och även i privatlivet, får känna att vi är viktiga, spelar roll och gör skillnad (*to matter*). Man kan se mattering som kittet som håller ihop oss människor. Vi är skapade för att spela roll och få göra skillnad och det största hotet mot vår existens är känslan av att vara oviktig och att inte ha någon betydelse. Mattering baserar sig på vårt grundläggande behov av att bli sedda och uppskattade både för dem vi är och för det vi gör. När vi känner oss betydelsefulla så skapar det en bättre självkänsla och vi får en ökad förmåga att hantera livet. Det handlar om att bli sedd, känna sig bekräftad och att känna sig behövd.

Mattering är ett såväl välanvänt som välutforskat, engelskspråkigt uttryck som under de senare åren fått ett starkt akademiskt fotfäste i strävan efter att bygga starka, kloka och hälsosamma företag och organisationer med lägre ohälsotal, lägre personalomsättning och ökad trivsel.

U.S. Surgeon General, USA:s högsta organ för bland annat preventiv hälsa och arbetsmiljö, lyfte redan 2022 fram mattering som en grundfaktor till en bättre arbetsmiljö med minskad ohälsa och som ett steg till en bättre och starkare arbetsmiljö. ”*Mattering at Work: People want to know that they matter to those around them and that their work matters.*” (U.S. Surgeon General, press-release oktober 2022). Flera forskare, bland dem främst Zach Mercurio (Colorado State



University), Isaac Prilleltensky (University of Miami), Ora Prilleltensky (University of Miami), samt Gordon L. Flett (York University) har alla gett ut forskning och böcker om mattering. Zach Mercurio är också den forskare som ligger bakom begreppet **Sedd, Bekräftad och Behövd** (*Noticed, Affirmed & Needed – NAN*) som min bok *Chefen som ströp katten och gick hem till stor del* bygger på men som även är grundstenen i mattering.

Mattering innebär att vi har möjlighet att påverka vårt arbete och arbetsmiljön. Det handlar om att verkligen känna att våra åsikter och idéer tas på allvar och att vi därmed blir mer engagerade och investerar i vårt arbete. Detsamma gäller för regelbunden uppmuntran och konstruktiv feedback, då får vi tydligare riktlinjer för hur vi kan förbättra oss och känner oss uppskattade.

När vi känner oss betydelsefulla är vi mer benägna att engagera oss i andra människor och i våra relationer. Det matteringbaserade ledarskapet innebär att vi varje dag och jämt, ska arbeta för att varje individ på arbetsplatsen ska känna att deras arbete och närvaro har en verklig betydelse, att de gör skillnad.

Mattering är hur vi är och betar oss mot varandra även i vardagen – hur vi gör skillnad. *Mattering är också en viktig del, kanske den viktigaste delen, av vårt arbetsmiljöarbete och går hand i hand med afs:en* och min förhoppning är att jag genom denna lilla bok kan hjälpa till att göra skillnad.

Jag har även skrivit boken "*Chefen som ströp katten och gick hem. En annorlunda ledarskapsbok om det matteringbaserade ledarskapet.*" Köp den direkt till bästa pris på [www.mattering.se](http://www.mattering.se) i enstaka exemplar eller maila till [katten@brainglobe.eu](mailto:katten@brainglobe.eu) för större beställningar på faktura.

Jag arbetar med ledare som inte vågar säga att de inte vet. Jag ger inte fler svar – men bättre förutsättningar att tänka, välja och leda.

Du är ambitiös, kompetent och driven — men ibland också ensam med ansvaret. Som ledare behöver du mer än checklistor. Du behöver klarhet, riktning och ett bollplank som verkligen förstår din vardag.



Du behöver ett ledarskap som gör skillnad — för dig, ditt team och din organisation.

---

*Vet du, facket hörde av sig angående min underchef – de har avslutat hens personalärenden.  
Hens medarbetare har inte längre några klagomål! VD, klient 2026*

---

## Därför väljer klienter mig

Jag kombinerar **akademisk tyngd med verklig erfarenhet** och arbetar alltid med människan i centrum — inte ytliga koncept eller floskler.

### Du får:

- Ett tryggt bollplank utan prestige.
- Strategier som skapar verklig förändring, inte bara inspiration.
- Fokus på *mattering* — att känna sig sedd, värdefull och betydelsefull i organisationen.

Detta är mer än “mjuka värden”. Det är **affärsnytta med mänsklig kraft** — färre konflikter, lägre sjukfrånvaro och förbättrade resultat.

### Personligt & okomplicerat

Jag jobbar prestigelöst, är nyfiken och närvarande i varje möte. Du får en trygg plats att tänka högt – med konkret stöd.

### Erfarenhet från både samtalsrum och arbetsliv

Jag har lång erfarenhet av att jobba med chefer i olika branscher och nivåer, både individuellt och i team.

### Verklighetsnära och värdebaserad utveckling

Jag kombinerar beprövade metoder med psykologisk förankring, bland annat *mattering*, för att skapa verklig förändring – inte bara tillfällig inspiration.

**Professionella samtal och utveckling för chefer och ledare som vill skapa hållbarhet, tydlighet och samspelthet — även när det är som svårast.**



## Vad jag erbjuder

Med mig får du konkret stöttning, *inga standardlösningar*, samt verktyg som kan omsättas direkt i din vardag.

## Individuell ledarstöttning

- Personlig samtalsstöttning för chefer och ledare som bär mer än tidigare
- Tydlighet, balans och trygghet i din roll som chef.
- För dig som vill bli tydligare i ditt ledarskap, hitta din balans och få någon att bolla med – utan prestige
- Flexibelt upplägg – digitalt eller fysiskt

## Teamutveckling

- Bygg trygghet, tillit och leverans i dina grupper.
- Effektiva insatser som lyfter kultur och prestation.
- Workshop eller längre utvecklingsresa för arbetsgrupper som behöver stärka samarbete, tydlighet och tillit
- Fokus på det som skaver – och det som ska växa

## Workshops och föreläsningar

Mattering och det matteringbaserade ledarskapet är mina specialiteter– hur skapar du tillsammans med dina medarbetare en organisation som mår bättre, där personalomsättningen sjunker, sjukskrivningstalen blir lägre och där alla trivs och arbetar för organisationens bästa?

*Tack för att jag får ha just dig i mitt kontaktnät – låt oss göra skillnad tillsammans!*

Marie

marie@marienordstrom.se 070-720 56 40

[www.marienordstrom.se](http://www.marienordstrom.se) [www.linkedin.com/in/marienordstrom](http://www.linkedin.com/in/marienordstrom)



## Du som ledare

**Ledarskap är inte att vara viktig – det är att göra andra betydelsefulla.**

Din roll ger dig makt, men bara din förmåga att skapa värde för andra ger dig verklig auktoritet.

**Du leder inte för din skull – du leder för deras.**

Om du ser ledarskap som din egen plattform har du redan förlorat. Ledarskap är att lyfta andra, inte dig själv.

**Som chef är du i konstant “direktsändning”.**

Ditt humör, ditt kroppsspråk, dina attityder och ditt agerande påverkar direkt hur teamet känner.

**Se innan du leder.**

Du kan inte leda människor du inte ser. Om du inte ser dem, ser de inte dig – och då leder du ingen.

**Se människan, inte bara prestationen.**

Dina medarbetare är inte verktyg för att nå mål – de är målet. Behandla dem som sådana.

**Bli en spegel, inte en spotlight.**

En stark ledare lyser inte upp sig själv – hen reflekterar det bästa i andra och bygger deras självkänsla. Spegla dina medarbetares styrkor och värde tillbaka till dem. Om du ser och påtalar deras värde, ser de det också själva.

**Gilla dina medarbetare som de är.**

Låt människor få vara de unika personer de är, med alla sina förmågor och sin utvecklingspotential. Försök inte att ändra på dem, det är dömt att misslyckas.



**Ge mening eller ge upp.**

Människor klarar tunga dagar, men inte meningslösa. Om du inte kan svara på varför jobbet spelar roll, hittar de någon som kan.

**Bygg tillit snabbare än du bygger strategier.**

Utan tillit spelar ingen strategi någon roll. Människor följer inte planer – de följer ledare de litar på.

**Bli expert på mikrobeteenden.**

Det är inte dina stora tal som definierar dig, utan dina små handlingar. Blickar, nickningar, pauser i möten. Ledarskap sitter i det finstilla.

**Lyssna med hela dig.**

När någon talar med dig, så ska du finnas där. Helt. Om du lyssnar till hälften eller tänker på hur du borde svara så har du redan förlorat.

**Lyssna på det som inte sägs.**

Verklig närvaro i ett samtal innebär att du hör pauserna mellan orden, ser tröttheten bakom leendet och förstår att "det är lugnt" ofta betyder motsatsen.

**Lyssna tills det gör ont.**

Verklig närvaro är att höra det som inte sägs. Lyssna till pauserna, tonfallet och tystnaden – där finns det du behöver veta.

**Se varje individ – på riktigt.**

Människor lämnar inte jobb, de lämnar ledare som inte ser dem. Din blick, ditt erkännande och din tid är din mest kraftfulla valuta.

**Säg människors namn. Ofta.**

Inget är mer kraftfullt än att bli tilltalad och ihågkommen. Att höra sitt namn i rätt sammanhang är en påminnelse om att man spelar roll.

**Du har aldrig en dålig medarbetare – men du kan ha fel person på fel plats.**

Din uppgift är att se potentialen, inte att döma.



### **Skapa utmaningar**

Stanna inte i din comfort-zone dit drömmar går för att dö. Låt heller inte dina medarbetares drömmar dö på jobbet.

### **För en ”gör om — gör rätt dagbok” för ledare.**

Något inträffade. Vem var involverad? Vad blev resultatet? Vad vill jag förändra? Vad kan jag förändra? Vad gör jag bättre till nästa gång? Skriv helst varje dag!

### **Ingen vaknar på morgonen och tänker: ”Idag ska jag vara medioker”.**

Om någon i ditt team presterar dåligt, fråga dig själv: "*Vad har jag inte gett dem?*" Tydlighet? Resurser? Respekt?

### **Du kan vara tuff – men du får aldrig vara kall.**

Kräv resultat, var tydlig, sätt gränser. Men att förödmjuka, ignorera eller skrämma är inte ledarskap, det är svaghet.

### **Bygg stolthet, inte beroende.**

En bra ledare gör sig onödig genom att bygga kompetens och självförtroende i andra.

### **Ge ansvar, inte uppgifter.**

Uppgifter slutförs. Ansvar förvandlar människor.

### **Bär människors bördor, inte bara din egen.**

Fråga: "*Vad är det jobbigaste du har på ditt bord just nu?*" Och lyssna. Att någon bär vikten av deras problem tillsammans med dem kan vara skillnaden mellan utmattning och motivation.

### **Lämna människor starkare än du fann dem.**

Ditt arv som ledare mäts i hur många människor som, efter att ha jobbat med dig, går vidare och gör större avtryck än de själva trodde var möjligt.

### **Gå aldrig hem som en sämre människa än du kom.**

Om du inte lärde dig något idag – om du inte gjorde någon annans dag bättre – varför kom du ens?

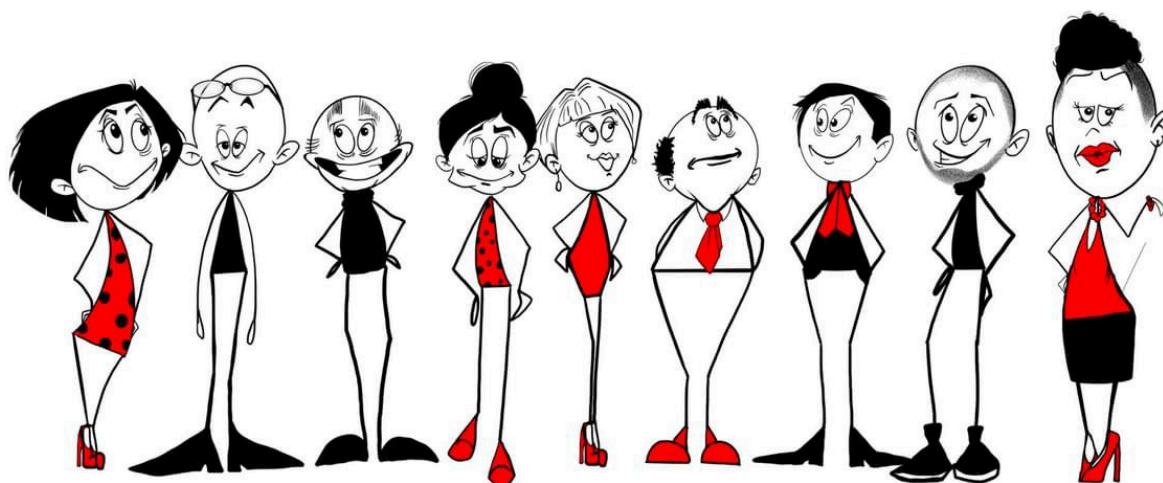


**Ditt eftermäle skrivs i hur människor kände sig nära dig.**

Ingen kommer att minnas dina PowerPoint-presentationer. De kommer att minnas om de kände sig smarta, viktiga och behövda när de var i ditt rum. Se till att de gjorde det.

**Ditt ledarskap mäts i hur människor mår nära dig.**

Ingen kommer att minnas dina strategidokument, men de kommer att minnas känslan av att vara i ditt ledarskap. Gör det till en känsla av värde, inte bara av prestation.





## Du och dina medarbetare

### **Ingen är här av en slump.**

Se till att varje individ förstår varför just de är viktiga. Om någon går hem och undrar om de gör skillnad – har du misslyckats idag.

### **Se människan före prestationen.**

Ingen arbetar för att bara vara en kugge i ditt maskineri – de arbetar för att känna sig betydelsefulla. Om du inte ser människan, tappar du hennes bästa arbete.

### **Låt ingen vara osynlig en hel arbetsdag.**

Om någon kan gå hem utan att ha känt sig sedd, har du misslyckats idag.

### **Att säga "bra jobbat" räcker inte.**

Säg "bra jobbat, och här är varför det betydde något". Bekräftelse utan mening är som en tom kaloribomb. Mätta människors behov av att vara betydelsefulla, inte bara duktiga.

### **Låt folk veta exakt varför de spelar roll.**

Att vara behövd är en sak. Att förstå "*hur*" och "*varför*" man gör skillnad är en annan. Gör kopplingarna tydliga – varje dag.

### **Bekräfta utan att förminska.**

Att se någon handlar inte om att stryka dem medhårs eller strö beröm över dem. Det handlar om att visa att någon spelar roll – även när de gör fel, även när det är svårt.

### **Att se någon är inte att hålla med någon.**

Att låta människor känna sig hörda betyder inte att du måste ge dem rätt – men det betyder att du ger dem värde.

### **Säkerställ att alla känner hur de gör skillnad.**

En person som inte ser sitt bidrag tappar motivationen. Hjälp dina medarbetare att förstå exakt *hur* deras arbete gör skillnad.



### **Bekräfta det osynliga innan det försvinner.**

De som gör tyst arbete, som lyssnar, löser problem och håller ihop teamet, är ofta de första som tappar motivationen. Se dem, lyft dem – innan det är för sent.

### **Gör det osynliga synligt.**

Människor bär på frågor, frustration och osäkerhet de aldrig säger högt. Det är din uppgift att se och sätta ord på det. Ingen ska behöva skrika för att bli hörd.

### **Tystnad är aldrig neutral.**

Det farligaste i en organisation är inte konflikter, det är tystnad. När folk slutar berätta, ifrågasätta eller komma med idéer – då har de redan checkat ut mentalt.

### **Ge ansvar, inte bara uppgifter.**

Uppgifter slutförs. Ansvar förvandlar människor. Låt dina medarbetare äga, påverka och känna att deras arbete har betydelse. Människor växer inte av att checka av listor – de växer när de känner att de bär något av värde. Att ge ansvar är att visa tillit, och tillit föder engagemang.

### **Att se en människa är gratis – att ignorera en kostar allt.**

En blick, ett namn, ett ”hur mår du?” vid rätt tillfälle är skillnaden mellan att någon känner sig värdefull eller osynlig.

### **Bekräftelse är som syre – ge det innan någon kvävs.**

Människor behöver veta att de gör skillnad medan de fortfarande är där, inte i ett framtida tacktal.

### **En medarbetare som mår bra presterar bra.**

Alla gillar att utvecklas genom att få rätt återkoppling så se till att den återkoppling du ger blir värdefull för medarbetaren.



## Du och din organisation

### **Sätt mening före målstyrning**

Människor jobbar inte för KPI:er – de jobbar för något som känns viktigt. Om du bara styr med siffror och resultat skapar du en organisation utan själ.

### **Bygg en arbetsplats där ingen behöver försvara sin existens.**

Energien ska gå till att bidra, inte till att bevisa sitt värde.

### **Skapa en kultur där ingen behöver skrika för att bli hörd.**

De som tystnar först är ofta de som behövs mest. Om de som hörs mest är de enda du lyssnar på, har du skapat en arbetsplats där de tysta har slutat försöka. De är dem du borde oroa dig för. Det du inte ser och inte lyssnar på är det som försvinner först – och när du märker det är det för sent.

### **Bygg en kultur där människor lyssnar på varandra – inte bara på dig.**

En bra ledare skapar inte följare – en bra ledare skapar en gemenskap där människor ser och stärker varandra, även när du inte är där.

### **Bygg trygghet, inte bekvämlighet.**

Trygghet handlar inte om att skydda människor från obehag, utan om att skapa en miljö där de vågar tänka, misslyckas och ifrågasätta – utan rädsla för att tappa sitt värde.

### **Trygghet skapar fart.**

Rädsla bromsar, stress dödar kreativitet. Vill du att människor ska prestera? Börja med att skapa en miljö där de vågar.

### **Inget är viktigare än att människor känner sig behövda.**

Om någon känner sig utbytbar, är de redan på väg ut – mentalt eller fysiskt. Gör dem outhärliga.



Om du leder en organisation där ingen säger emot dig, är det inte för att du har rätt – det är för att du har skapat rädsla.

Modiga ledare bygger kulturer där ingen väger sina ord av rädsla för konsekvenser.

Människor slutar inte sina jobb – de slutar på grund av dig.

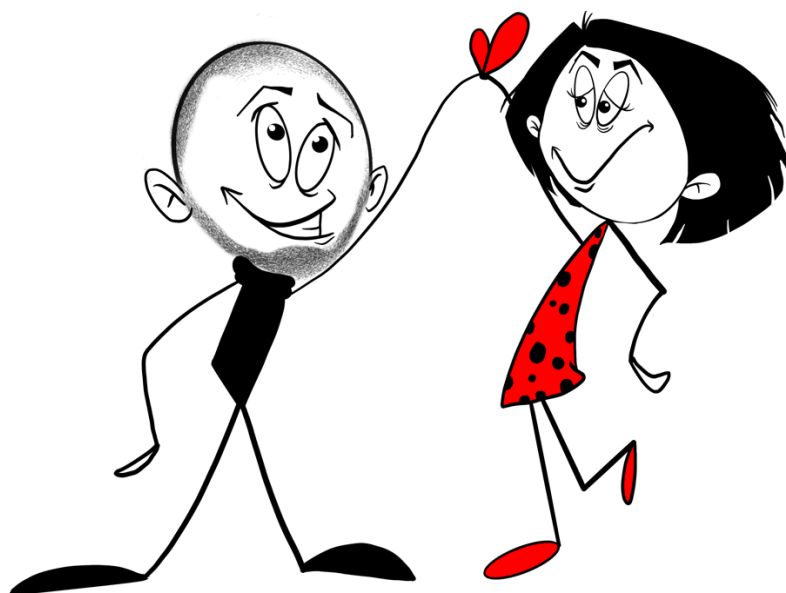
Lön och förmåner kan hålla någon kvar ett tag, men den enda långsiktiga lojaliteten byggs genom att människor känner sig sedda, behövda och bekräftade.

Och sist, men kanske viktigast av allt:

**Företagskultur är hur det känns i magen en söndagskväll!**

Hör av dig om du vill ha en klok samtalspartner!

[marie@marienordstrom.se](mailto:marie@marienordstrom.se)





Så...

Ser du dina medarbetare?

Bekräftar du dem på rätt sätt?

Får du dem att känna sig behövda?

Hör gärna av dig till mig om du har några kommentarer eller tankar kring dessa tips. Använd de du känner att du kan ha nytta av, strunta i resten!

Alla bilder är förresten skapade av *Carin Sigeskog* och tagna direkt ur min bok!

Ha en härlig dag och fortsatt att göra skillnad!

**People need to know that they matter and their work matters. When the dignity of workers and the meaning of work is affirmed in the workplace, it enhances well-being.” Vivek Murthy, U.S. Surgeon General, in the Framework for Workplace Mental Health and Well-Being**



Köp boken *Chefen som ströp katten och gick hem – en annorlunda ledarskapsbok om det matteringbaserade ledarskapet* direkt på [www.mattering.se](http://www.mattering.se)