

Fra bevissthet til atferd

«Ja, tenke det; ønske det;
ville det med!
– men gjøre det!
Nei; det skjønner jeg ikke.»

(Peer, tredje akt.)



Atferd

Atferd er våre handlinger, det vi gjør, de (hovedsakelig viljestyrte) kroppslige bevegelser. Man kan også ha mental atferd, om man inkluderer målrettede tankeprosesser.

Kilde: Store norske leksikon

”Atferd er vår væremåte. Det vi gjør og sier” (handling, kroppsspråk, mimikk, tale etc.). Atferdsbegrepet inkluderer også hendelser som ikke andre enn den det gjelder kan observere. Eksempler på dette kan være kroppslige reaksjoner (som hjertebank eller svette), drømmer, følelser og tanker.

Kilde: Pedagogikk.no



Atferdssentralen



01

Stort energibehov

Står for kun 2% av kroppsvekten
Bruker 20% av energien!

02

Forutsigbarhet

Hjernen styrer oss mot å minimere farer
og maksimere belønning. Gjør ting enkelt og trygt

03

System 1 = autopiloten vår

Vanemessig oppførsel reduserer stress, og
energiforbruk, og holder oss innenfor det forutsigbare

04

Endring = Aktivere System 2

Eablere nye vaner krever innsats: refleksjon, analyse,
motivasjon, insentiver, fokus, tid

Fra bevissthet til atferd

AWARENESS

BEVISSTHET

DESIRE

ØNSKE

KNOWLEDGE

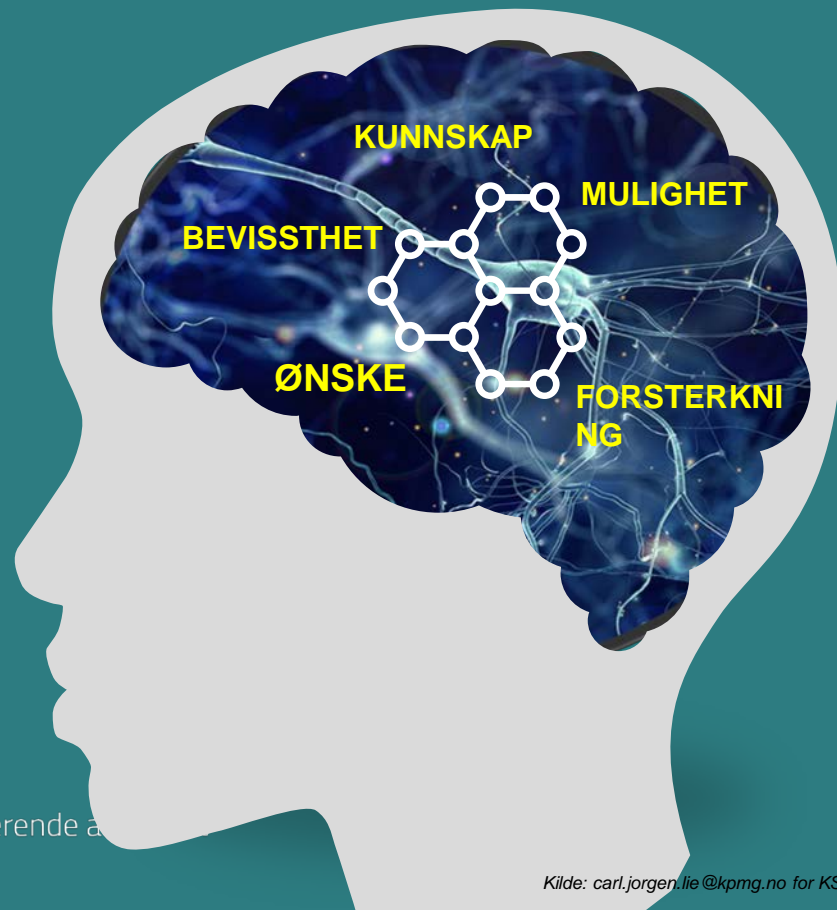
KUNNSKAP

ABILITY

MULIGHET

REINFORCEMENT

FORSTERKNING



KONKRET

Vær konkret og avgrens det dere vil oppnå. Hvordan vil resultatet komme til uttrykk i faktisk atferd? Vil det være målbart?



FØLELSER

Nøkterne faktapunkter er vanskelig å huske. Våre følelser er vår sterkeste drivkraft for læring og utvikling. Når vi skal skape forbedring trenger vi å engasjere på en måte som treffer følelsene.

LAGÅND

Sosial tilhørighet er et grunnleggende menneskelig behov. Endring og utvikling i fellesskap styrker forpliktelse og måloppnåelse

GJENTA

For å oppnå varige resultater må vi **fokusere på, og repetere** ett tema over tid.

EIERSKAP

Å passivt motta informasjon har begrenset effekt. Som medskaper tar vi eierskap. Derfor er det viktig å involvere ansatte i selv å bidra til endringen.



inkluderende arbeidsliv

Lederes atferd er avgjørende

Den oppfatningen medarbeidere til enhver tid har av hva ledere mener er viktig, og ledernes atferd, er den viktigste påvirkningsfaktoren på egen atferd.

Ledere som i medarbeiderundersøkelser skårer høyt på tydelig og konkret kommunikasjon oppnår høyere resultater på endringseffektivitet enn ledere med svakere skåre.

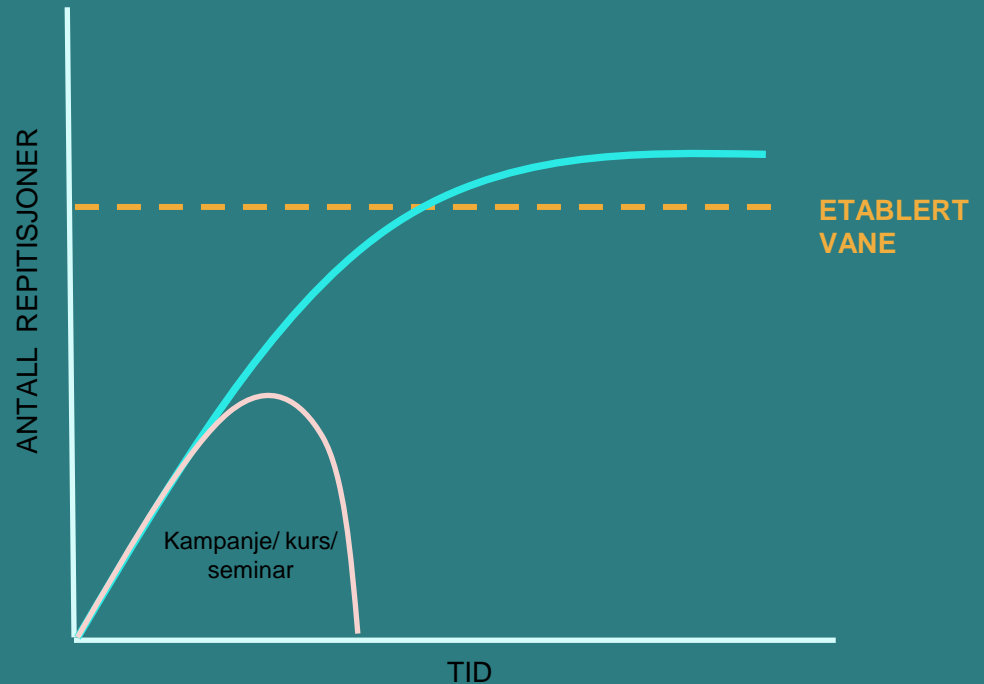
Kilde: Aase m.fl., 2005; Guo m.fl., 2015



Fra forståelse til handling

For å innarbeide nye samværsformer eller rutiner må samme atferd eller serie med handlinger gjentas og forsterkes over tid.

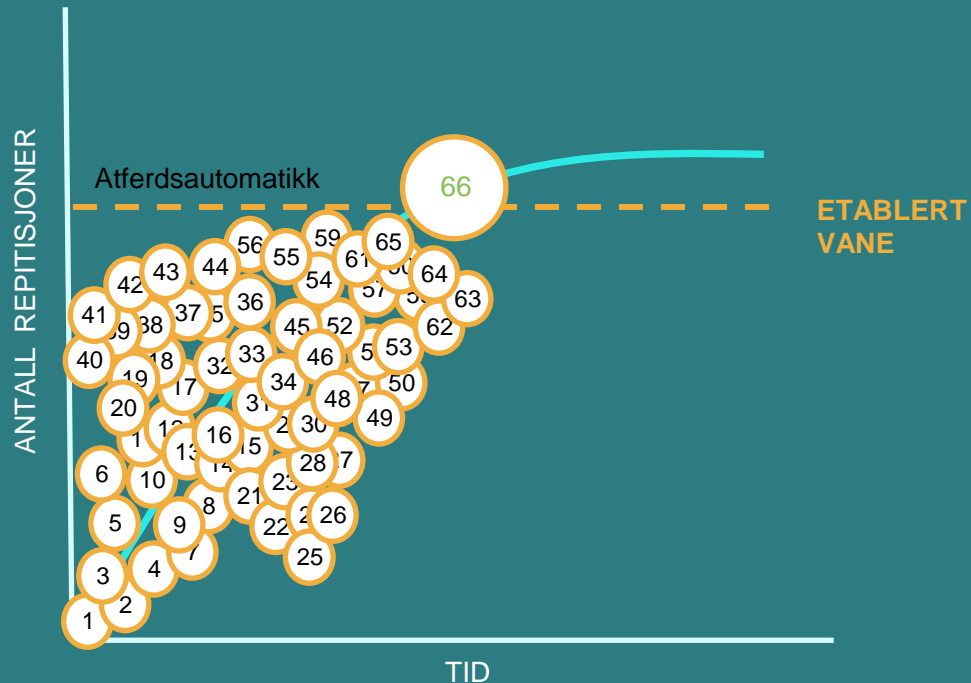
En kampanje, ett kurs, et seminar styrker bevissthet og intensjon om atferd, men det er ingen garanti for atferd.



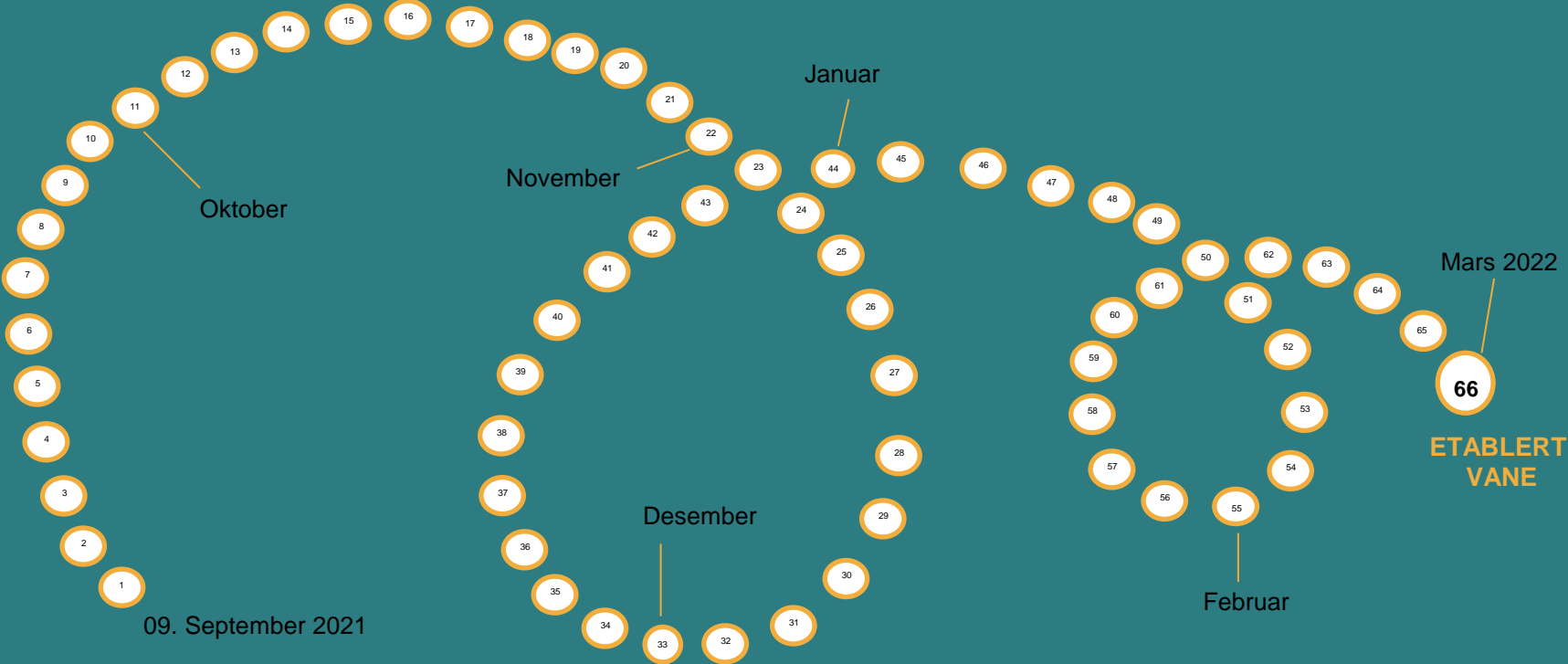
Fra forståelse til handling

“The time it took participants to reach 95% of their asymptote of automaticity ranged from 18 to 254 days; indicating considerable variation in how long it takes people to reach their limit of automaticity and highlighting that it can take a very long time”

Lally m.fl, *European Journal of Social Psychology*
2010



Vi starter i dag!



Prioritere det som har størst effekt

Skal vi oppnå effekt i større skala og OVER TID trenger vi å gjøre prioriteringer.

Hvilket tiltak er skalerbart?

Hvilken atferd vil ha størst innvirkning på flest personer?

