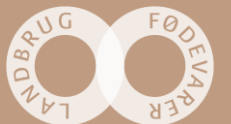


Psykologi på staldgangen

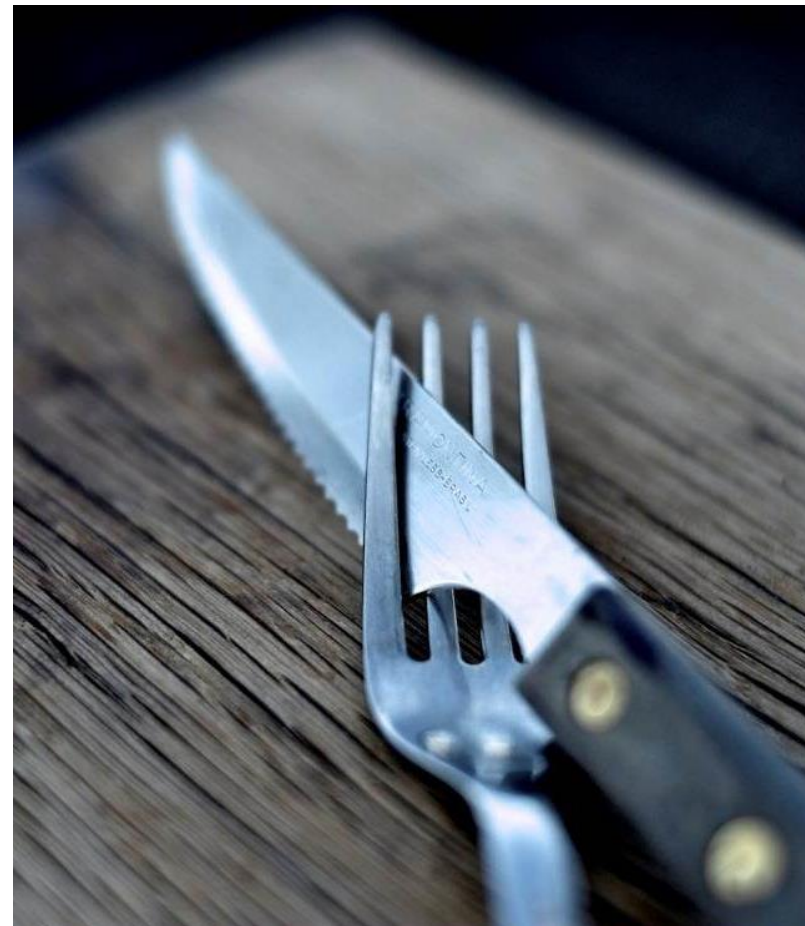
Vibeke Fladkjær Nielsen, SEGES

SEGES



Dagens menu

- Lidt teori om, hvordan vores hjerne fungerer
- Hvorfor er det svært at skabe forandringer i hverdagen?
- Hvad skal der til for at lave en forandring?
- Opskriften til dig



Teori

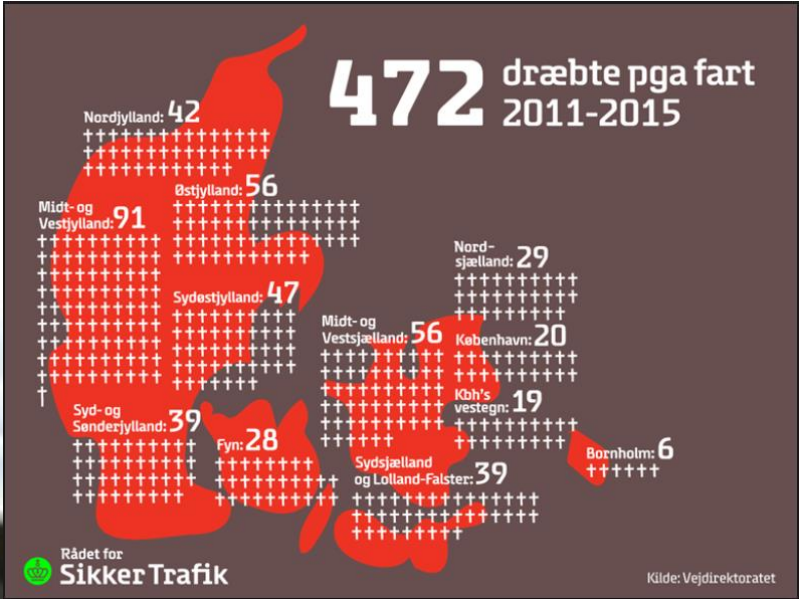
Den første antagelse vi laver

Vi tror, at mennesker tænker rationelt

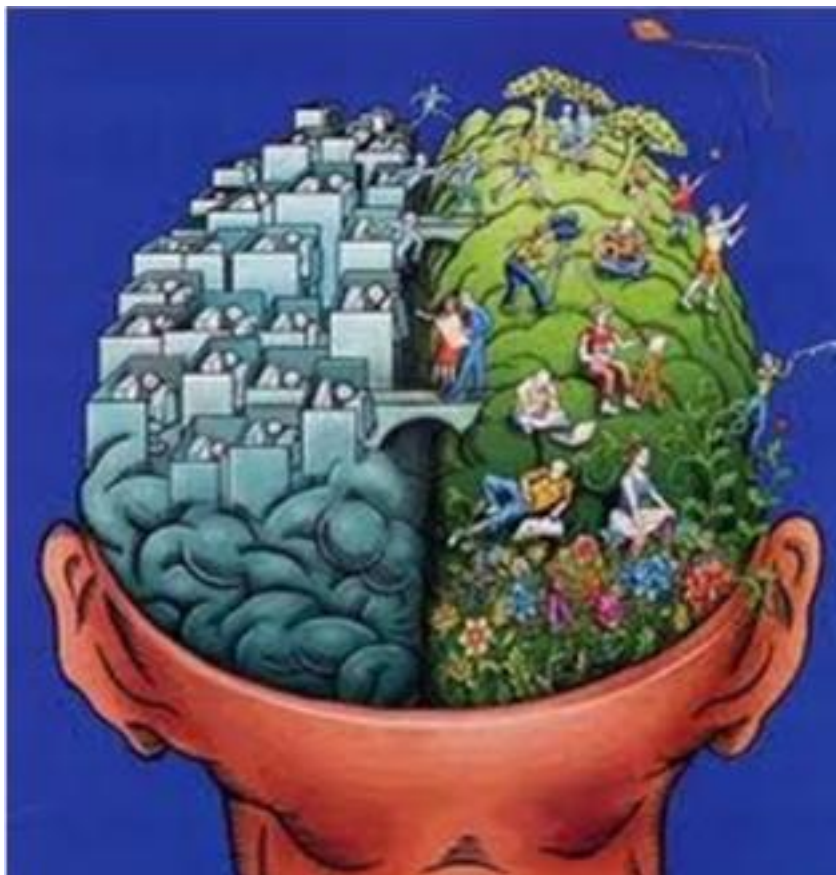
- Vi antager ofte, at folk ændrer adfærd, hvis de har nok kendskab/viden
- Vi antager ofte, at folk ændrer adfærd, hvis de har en intention om det

FORKERT

Fart



Hjernen



Hjernen er delt i to

- Rationelle
- Emotionelle

Hvorfor er det svært at skabe forandringer?

- Vi vil gøre alt for at undgå forandringer
- Vi vil til enhver tid vælge det kendte frem for det ukendte, fordi det kendte er så trygt og en vane/rutine
- Vi handler meget på vores følelser, det er følelserne, der bestemmer
- Hvis vores følelser ikke ”tænder” på det, så gør vi det ikke, selvom vi rationelt ved vi burde
- Vi vælger altid den nemme udvej, selvom den anden vil give bedre resultater



Lyst til forandring

- Vi tror, at medarbejderne ønsker, at have indflydelse på forandringen
- Vi tror de ønsker at være med til at planlægge forandringen

Virkeligheden er, at det gør de færreste

Fordelingen af danskere i forhold til forandringer

Hverdagsmennesket (50 %)

- Hvor deres største håb er, at dagen i morgen stort set skal ligne dagen i går eller i dag.

De ængstelige (15 %)

- Hvor deres håb er det samme som hverdagsmennesket, men de er mere ængstelige. Tør man håbe på, at dagen i morgen vil ligne dagen i går? Og hvis dagen er gået godt, øger det sandsynligheden for, at i morgen går ad h... til.

Fordelingen af danskere i forhold til forandringer

De rædselsslagne (15 %)

- Som fokuserer på katastrofer, ulykker, og ulyksaligheder af enhver art. De opsøger ikke katastroferne eller ulykkerne, men bekræftes i deres grundlæggende holdning.

De foretagsomme (20%)

- Som tror på dagen i morgen, og som ser muligheder frem for trusler.

Hvordan skal vi så håndtere medarbejderne i forandringer

- Accepter, at nogle medarbejdere ikke ønsker at deltage proaktiv i forandringsprocessen
- De foretrækker at være "ofre" for forandringen
- For efterfølgende at springe på "toget" når de kan se, hvordan forandringen ser ud, og hvis den ser succesfuld ud

Andre ting der også spiller ind

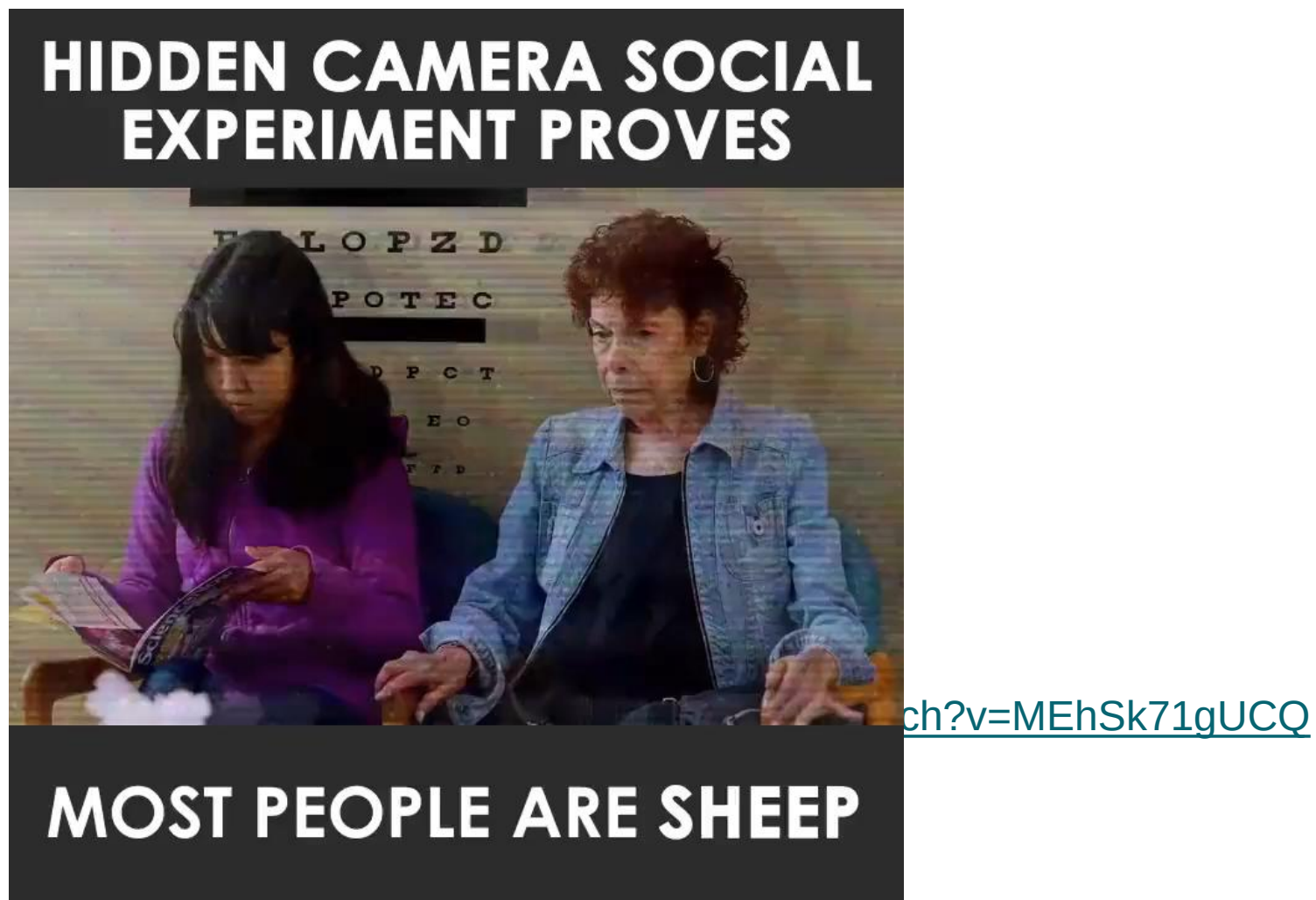
Vi er flokdyr

Vi er sociale flokdyr, det er både godt og skidt

- Vi lader mennesker omkring os påvirke os
- Vi gør som andre, blandt andet pga. spejlneuroner



Eksempel



Hvordan hjælper vi forandringer på vej

- Kommunikation
- Involvering
- Støtte



Kommunikation

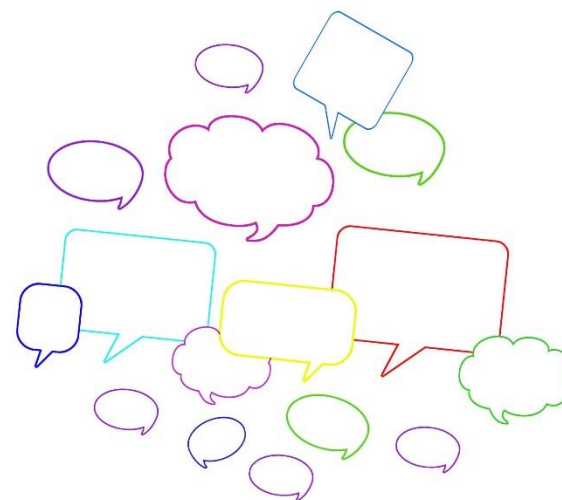
- Præsenter informationerne, så man forstår dem
- Det motiverer mere, hvad man kan miste, end hvad man kan opnå



Involvering

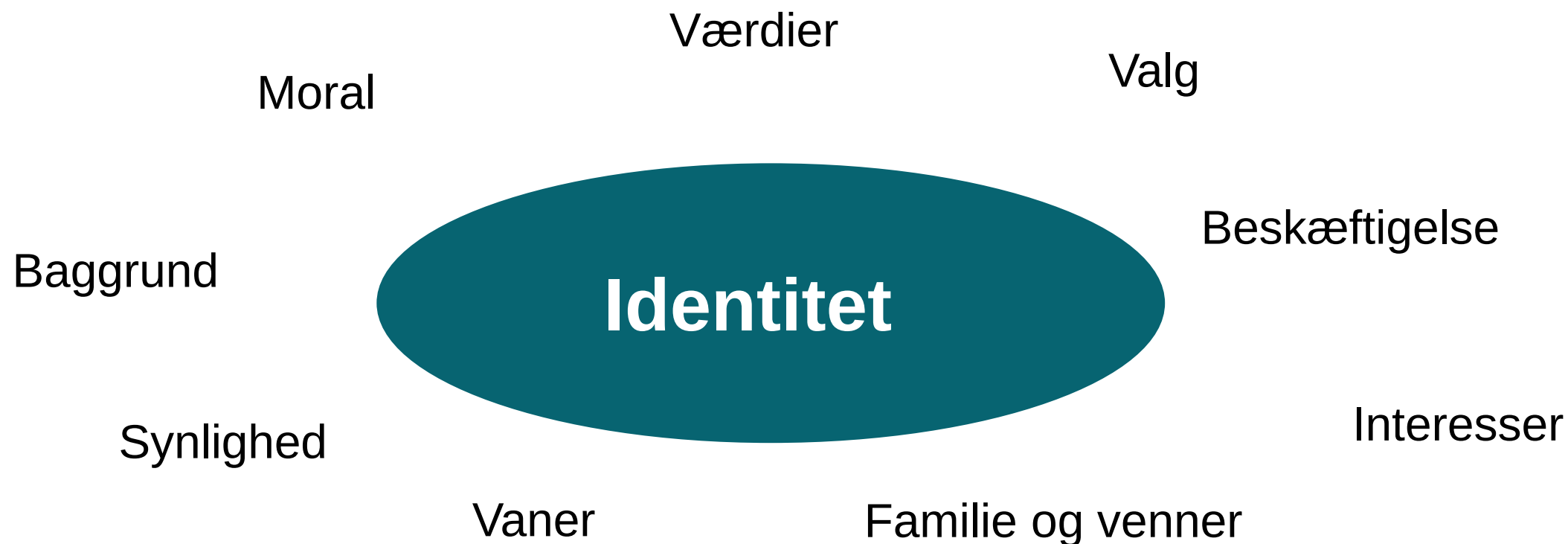
Forandringer skal give mening for den der skal forandre noget, ellers gør man det ikke

- Der skal være en brændende platform
- Man skal forstå værdierne
- Man skal forstå mennesket



Identitet

Handler om, hvem man er

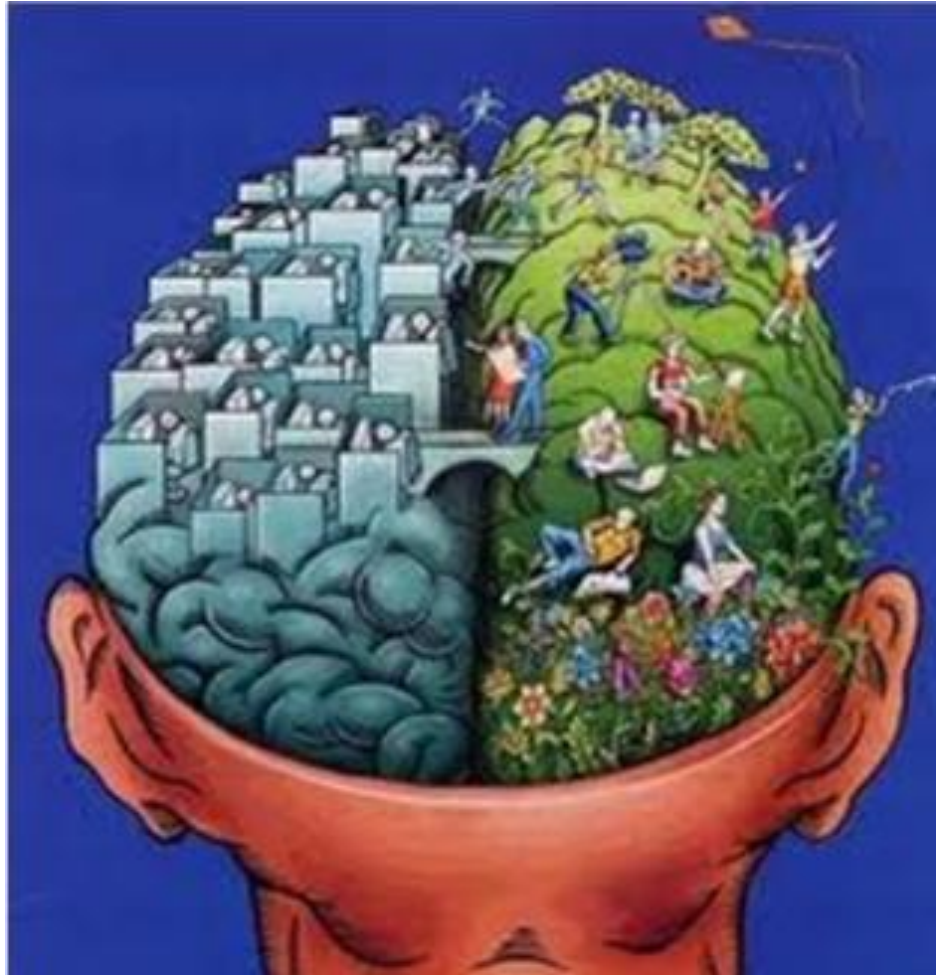


Støtte

- Sikkerhedsnet – hvad der konkret skal ske
- Vær opmærksomme på forandringsprocessen
- Jubler, når det går i den rigtige retning



Hjernen



Hjernen er delt i to

- Rationelle
- Emotionelle

Rytteren

Rytteren, har travlt med at nå sit mål og komme frem gennem terrænet til sit bestemmelsessted.

Rytteren risikerer at miste overblikket, når han udsættes for store belastninger, mange valgmuligheder og informationer.



Elefanten

Elefanten repræsenterer vores instinkter, det indøvede, følelserne og vanerne i mennesker. Store, pludselige og hyppige forandringer er ikke noget for elefanten, der har det bedst med fremskridt, forbedring.

Elefanten motiveres af mange små og letfordøjelige forandringstiltag.



Sti

Stien, som elefanten med rytter går på, er de uforudsete ting, forhindringerne, udfordringerne. Min påstand er, at fejlslagne implementeringer og forandringsprojekter bunder i forhindringer i hverdagens arbejde (på stien).



Opskriften

- Fortæl om forandringen, hvorfor og hvordan
- Spørg efter input (men accepter, at nogen ikke kommer med noget)
- Appeller til
 - Følelserne
 - Flokdyret i os
- Støtte og evaluering af forandringen



Gennemførelse af forandringer

- Tid til finde ud af hvordan personen, du står overfor, har det med forandringer
- Små skridt hvilke omgivelser befinder medarbejderne sig i – HUSK elefanten og rytteren
- Vi tænker ikke rationelt vi tænker med følelserne

Spørgsmål

