

ET NEDKOG AF ADFÆRDSANALYSE

FORANDRINGSLEDEREN SIGER, ADFÆRDSLEDEREN SVARER...



*Behaviour
worth
Spreading*

8 væsentlige pointer baseret på en surveyanalyse af forandringsledelse med særligt fokus på, hvad der fremmer og hæmmer adfærdsforandring i danske organisationer

WElearn



8 væsentlige pointer

Forandringslederen siger - adfærdslederen svarer



Forandringslederen siger: Motivation kommer først og derefter kommer evne og kontekst.

Adfærdslederen svarer: Nej, kigger vi på adfærdsvidenskab, kommer kontekst før evne og motivation.



Forandringslederen siger: Motivation er den vigtigste faktor for forandring.

Adfærdslederen svarer: Motivation svinger konstant, så man skal ikke bygge forandringsprojekter på den.



Forandringslederen siger: 48% af os vil særligt gerne have hjælp til at overføre mødebeslutninger til praksis - overgangen mellem intention til handling er svær.

Adfærdslederen svarer: Hjernen ser ikke forskellen mellem intention og handling.



Forandringslederen siger: Under 60% af forandringerne i organisationerne leder til ønsket adfærdsforandring.

Adfærdslederen svarer: Der er behov for at bygge bro mellem organisation og individ ved at fokusere på de mekanismer, der driver menneskelig adfærd.



Forandringslederen siger: Kun 8% af os måler på konkret adfærd i vores forandringsprojekter.

Adfærdslederen svarer: Da al forandring indebærer, at nogen skal gøre noget andet, end de gør i dag, er det afgørende at måle på forandringer i konkret adfærd - husk du får, hvad du måler!





8 væsentlige pointer

Forandringslederen siger - adfærdslederen svarer



Forandringslederen siger: Vi associerer i høj grad ordet adfærdsledelse med kommunikation, adfærd og motivation.

Adfærdslederen svarer: Adfærdsledelse handler *også* om det, men i endnu højere grad om at identificere den nye adfærd, og bryde den ned i mikrohandlinger som vores forandring kræver, og gøre den så indlysende, attraktiv, let og givende som muligt



Forandringslederen siger: De oftest forekommende ord, der forbindes med menneskelige faktorer, er motivation, modstand, forståelse, nysgerrighed, adfærd, følelser og tillid.

Adfærdslederen svarer: Det er alt sammen vigtige indre drivers, som er afgørende for, at få forandring til at ske, men når vi vil påvirke adfærd, er det afgørende at huske ydre drivers som fysiske rammer og sociale relationer



Forandringslederen siger: Er der stor forskel på forandringsledelse i det private og det offentlige?

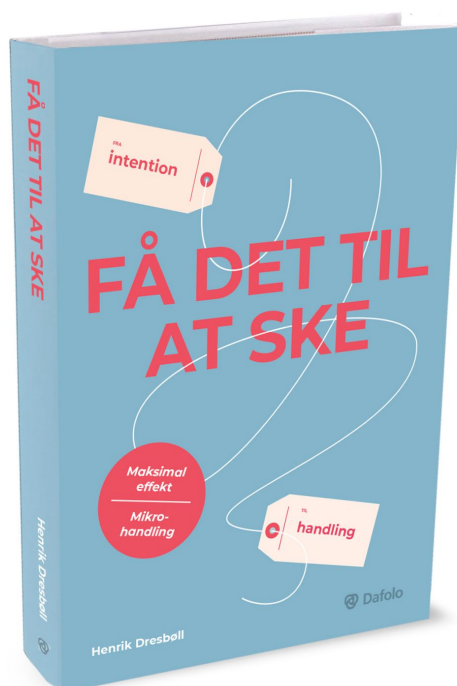
Adfærdslederen svarer: Nej, adfærd kender ikke til sektorer - den ligger som fundamentet under alt og er både mål og middel.

Har du lyst til at vide mere om adfærdsforandringer i organisationer, kan du kontakte os på:

E: henrik@welearn.dk

T: +45 4013 6444

Har du lyst til at lære mere om, hvordan du kan få succes med dine forandringsprojekter?



Bestil
bogen i dag
HER!

Bogen indeholder en samlet og systematisk guide til, hvordan du kan bruge adfærdsledelse til at opnå maksimal effekt gennem mikrohandlinger i dit forandringsprojekt.

WElearn