

2025-05-06

BETEENDEFÖRÄNDRING I ARBETSLIVET

Från insikt till handling

Henrik Ulleryd,
Organisationspsykolog



LEDARSKAPSLABBET

www.ledarskapslabbet.se



HAR DU ERFARENHET AV...



Att du försökt förändra en vana
men misslyckats?



Förändringsinitiativ på jobbet som
runnit ut i sanden?



Nya processer & arbetssätt
som ej efterlevs?



LEDARSKAPSLABBET

FÖRÄNDRING I ARBETSLIVET: EN UTMANING

STOR ANDEL MISSLYCKAS.

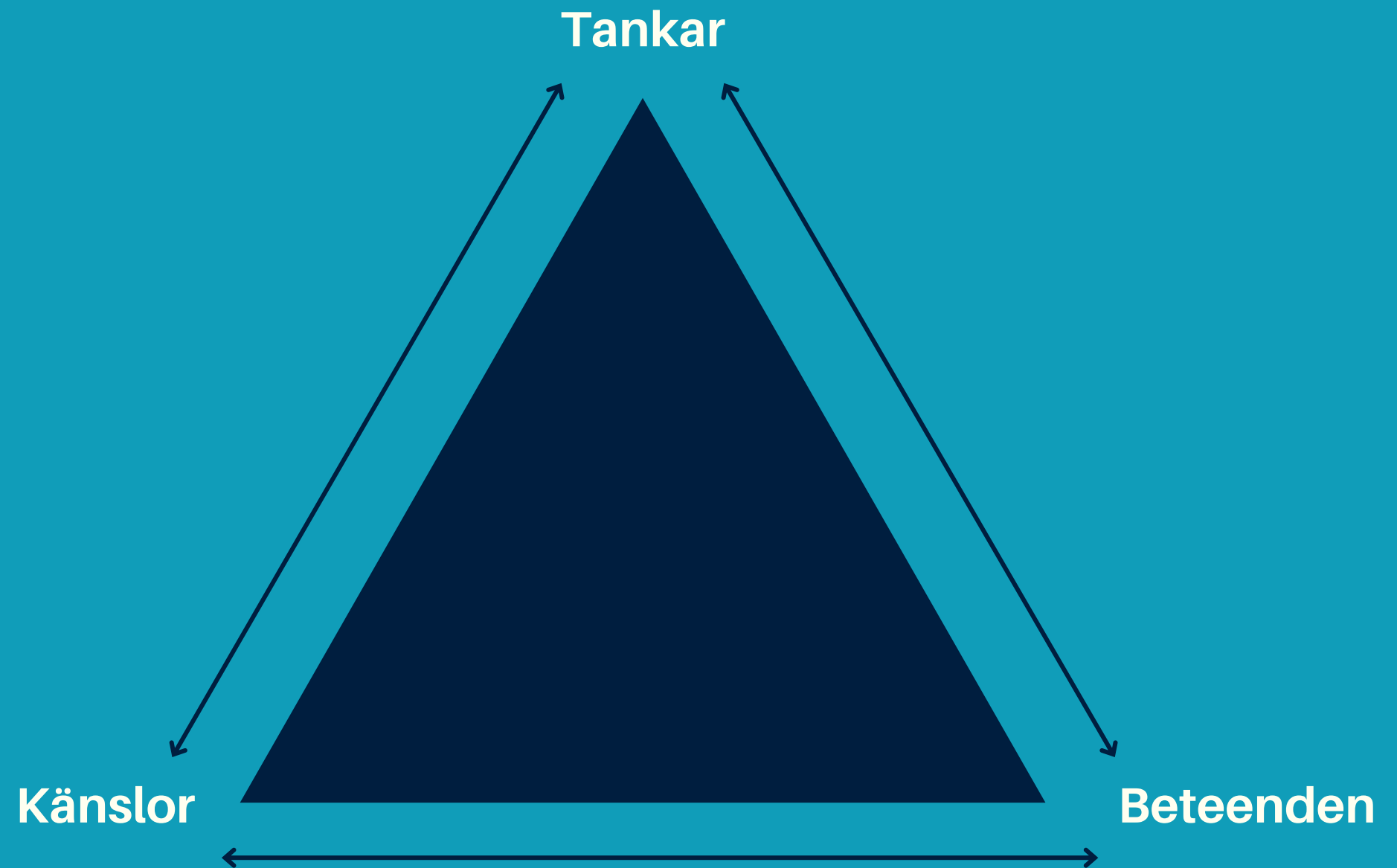
VILKA ÄR NYCKELFAKTORERNA?



DET INDIVIDUELLA PERSPEKTIVET

VAD ÄR LÄTTAST ATT SJÄLV AKTIVT FÖRÄNDRA?

Gå till menti.com och skriv in koden: 8884 1712,
eller använd QR-koden nedan.





**NÄR MAN
VÄNTAR PÅ
DEN RÄTTA
KÄNSLAN**



Om du vill förändra en attityd eller värdering,
börja med att förändra beteendet.

FÖRÄNDRINGSARBETE

VAR SKA MAN BÖRJA?

BETEENDEFOKUS

"Galenskap är att göra samma sak om och om igen och förvänta sig olika resultat."

VAD ÄR ETT BETEENDE?

SVÅRARE ÄN VI VANLIGTVIS
TROR

- ✓ Aktiva handlingar
- ✓ Sådant du gör eller säger
- ✗ Värderingar
- ✗ Attityder
- ✗ Egenskaper
- ✗ Tolkningar

“Vi ska jobba mer effektivt...”

“Vi behöver vara mer innovativa...”

“Vi ska bli bättre på bemötande...”

“Vi ska bli tydligare...”

“Vi ska öka engagemanget...”

“Vi måste ta mer ansvar...”

FÖRÄNDRINGSARBETE

VAR SKA MAN BÖRJA?

BETEENDEFOKUS

1. Tydliggör problemet/utmaningen

2. Definiera färdriktning/vision

3. Identifiera nyckelbeteende

BETEENDETS ABC





Aktiverare eller konsekvenser

Vad har störst påverkan på vårt beteende?



Gå till menti.com och skriv in koden: 8884 1712,
eller använd QR-koden.

BETEENDETS ABC

Ofta störst fokus inom organisationer

Störst påverkan på sannolikheten att beteendet upprepas

A

Aktiverare

B

Beteende

C

Konsekvenser

Triggar ett beteende

Sådant man gör eller säger

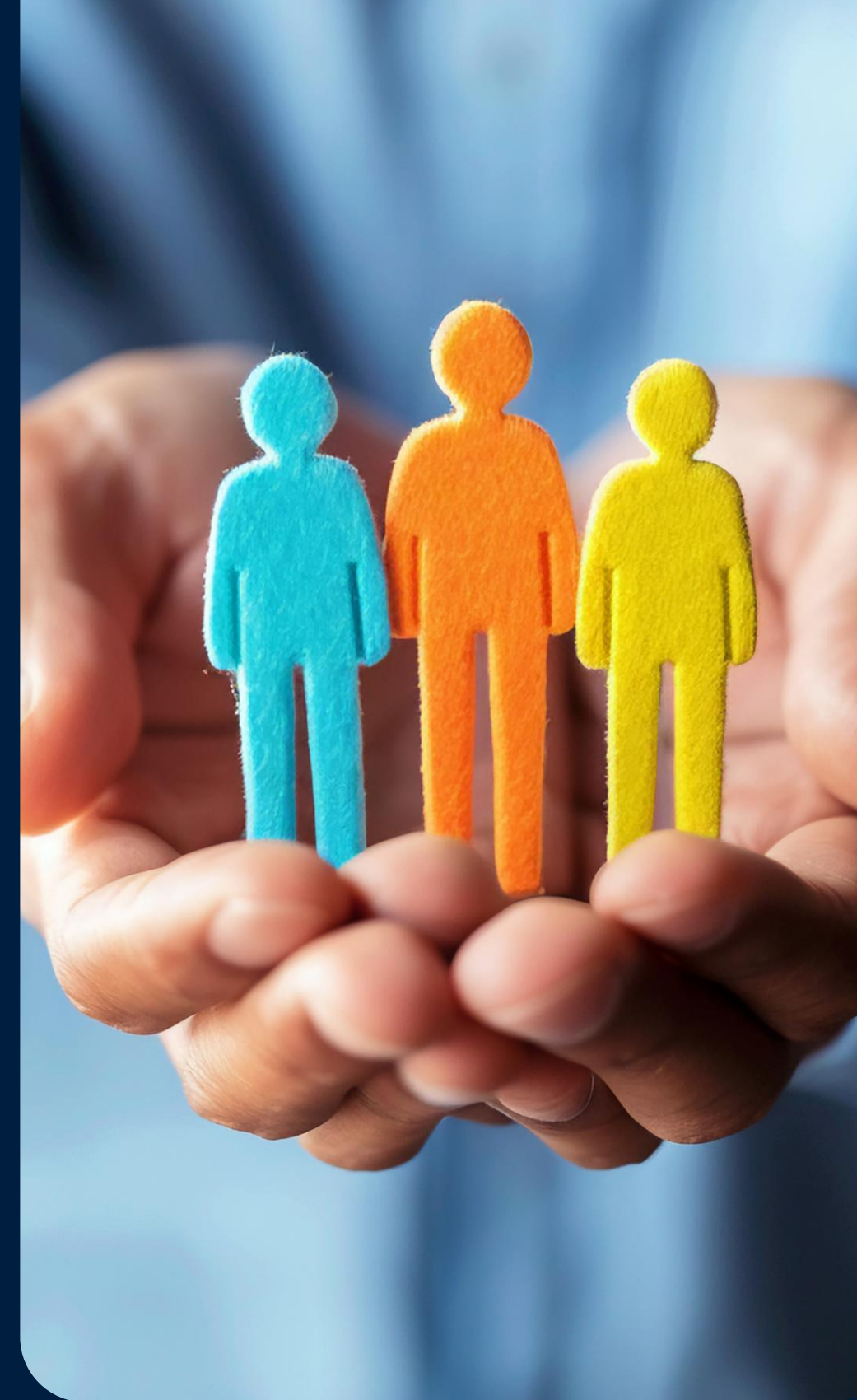
Det som följer ett beteende

20%

80%

HUR FÖRSTÄRKER MAN BETEENDEN?

Behaviors go where reinforcement flows



ENERGIFÖRBRUKNING I SVERIGE

Historiskt genomförts flera nationella kampanjer för minskad elanvändning.

År 2023 minskade elanvändningen med 7,1%.
Lägsta nivån sedan 1990.
Varför?





KONSEKVENSER

Vilka har störst påverkan på vårt beteende?

Tajming

- Hur tätt in på beteendet följer konsekvenserna
- Kortsiktiga konsekvenser har stark påverkan

Värdering

- Konsekvensen behöver ha ett värde för att ha effekt
- Önskvärda, positiva konsekvenser har störst påverkan
- Interpersonella skillnader

Sannolikhet

- Högre sannolikhet ger generellt sett högre effekt

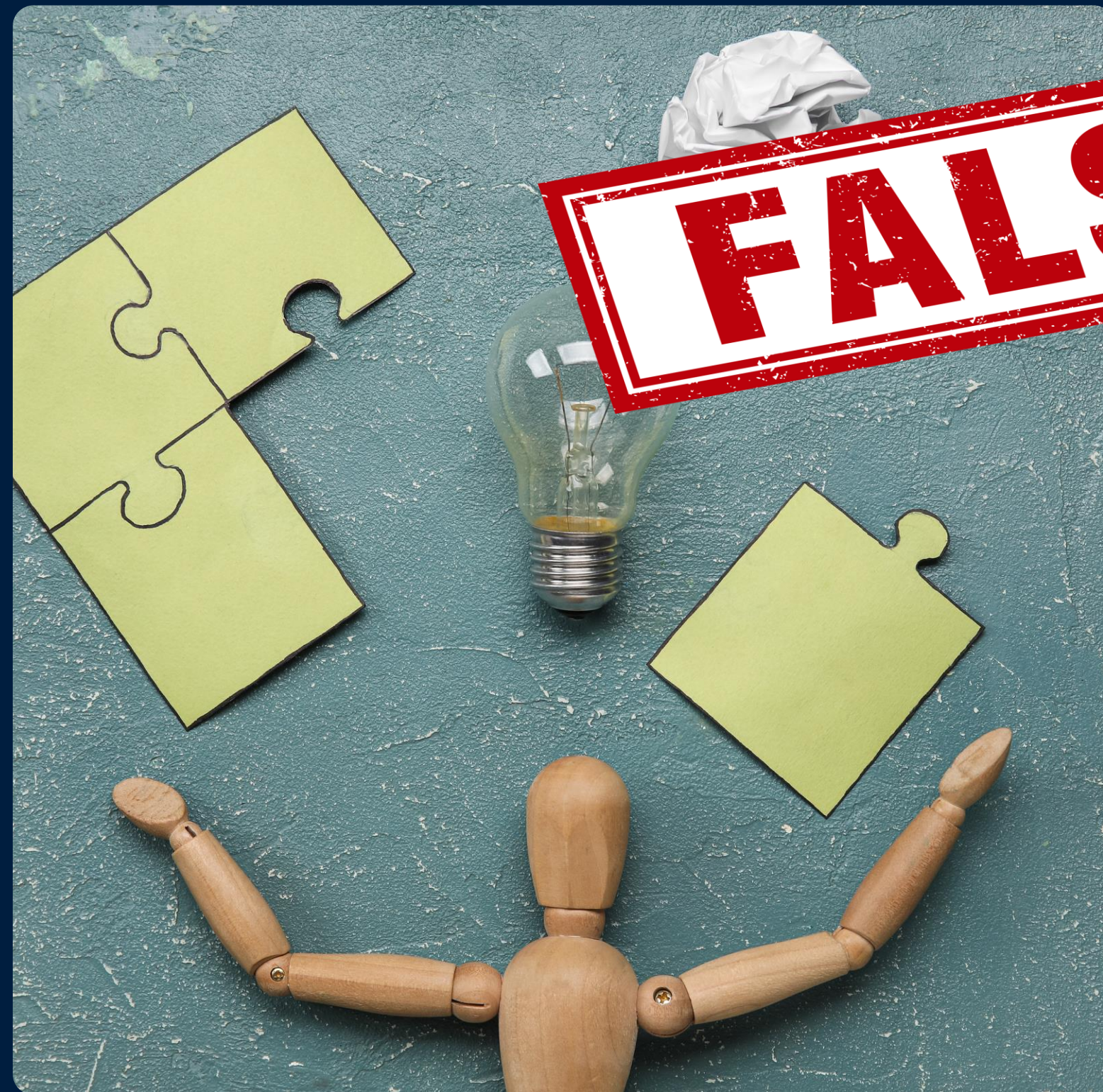
VANLIG MYT OM FÖRÄNDRING



Information är effektiv för förändring

Om vi får rätt information kommer vi att förändra
våra beteenden.

VANLIG MYT OM FÖRÄNDRING



Vi människor agerar
rationellt.

VANLIG MYT OM FÖRÄNDRING



Människor är alltid
förändringsobenägna.

FÖRÄNDRINGENS 4F



Färdriktning

Förstå varför man ska
göra beteendet



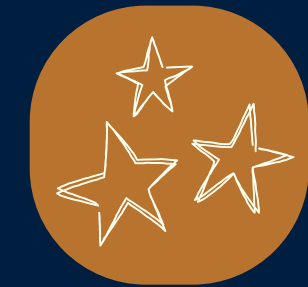
Förutsättningar

Möjlighet att utföra
beteendet



Färdigheter

Kunna utföra beteendet



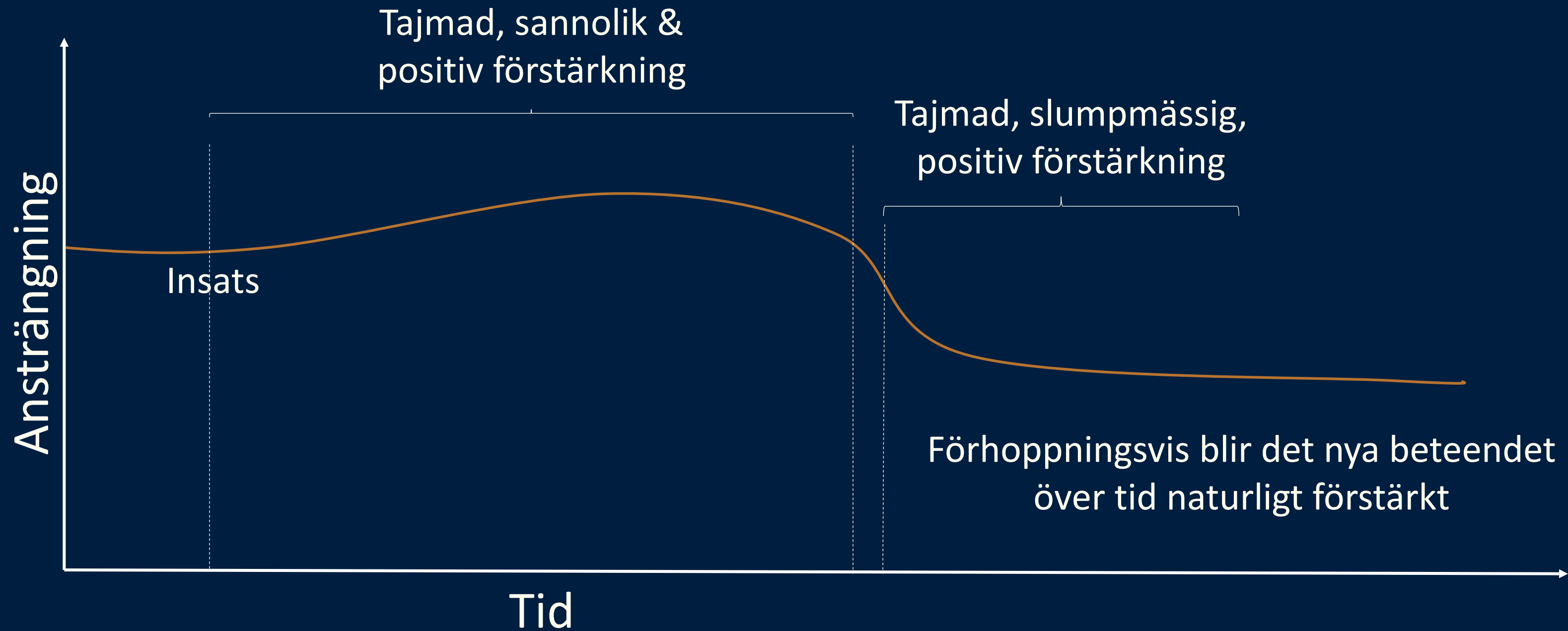
Förstärkare

Beteendet följs av
förstärkande
konsekvenser

Nödvändiga men ej tillräckliga

Avgörande för hållbar
förändring

FÖRÄNDRING ÄR OFTA BESTRAFFANDE INLEDNINGSVIS



Wrap-up

1.

Definiera utmaning
och vision

2.

Nyckelbeteende

3.

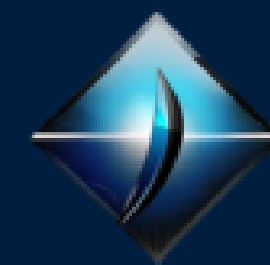
4F

4.

Tajming
Värdering
Sannolikhet

Stort tack för idag!

Henrik Ulleryd, Organisationspsykolog
henrik.ulleryd@ledarskapslabbet.se



LEDARSKAPSLABBET

www.ledarskapslabbet.se