

Skapa din egen trigger för personlig utveckling

Hur uppnår man varaktiga beteendeförändringar i sin personliga utveckling?

Coacha | ARTIKEL | NOV 2016



Skapa din egen trigger för personlig utveckling

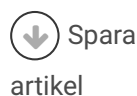


Lena Mangell

Följ skribent:



Denna artikel:



Betygsätt

Följ ämne:

Hur många gånger har du inte försökt att gå ner i vikt, äta hälsosammare, börja träna regelbundet, lyssna bättre, våga anta nya utmaningar i arbetet, planera bättre, sluta röka, spara pengar varje månad, byta arbete, hitta en bra balans i livet, börja med mindfulness, bjuda hem dina vänner...? Känner du igen situationen där du efter sommaren och inför hösten säger att *"nu ska jag minsann börja träna regelbundet"*, eller *"nu ska jag kompetensutveckla mig"*. Du satsar stort och efter några veckor tar arbetet över och du glömmer bort dig själv och din personliga utveckling. Något händer som gör att du kommer ur fas – och det krävs mycket för att återgå till de aktiviteter som fordras för att du ska fortsätta. Du vet att det är bra

Kommande events

2018-11-14 -
WAOW
Verkstad

WAOW Verkstad

2019-02-01 -
Vad är det
som händer
därute?

Ett seminarium om nya trender inom ledarskap och organisation, som ...

2019-02-08 -
Mässa för dig
som arbetar
inom HR

Ledarskap och organisation

Sök efter Utbildningar & Events

Utbildningar

Sök



att göra det *men...* din motivation kanske inte är tillräcklig, medvetenheten kanske inte är tillräcklig och du vet inte *hur* du ska göra.

Vad beror detta på och hur lyckas man med att uppnå det man vill?

Man har sett i forskningen att det är svårt för de flesta att bibehålla beteendeförändringar. Vi återgår ofta till gamla vanor efter ett tag.

Det krävs nämligen flera komponenter för att lyckas med beteendeförändringar:

1. Självförtroende och självkänsla
2. Motivation
3. Kunskap och färdigheter
4. En känsla av meningsfullhet – KASAM (se nedan)
5. Reflektion
6. En trigger - som säger "gör det nu" och regelbundet
7. Stöd och hjälp av andra genom exempelvis coaching, mentorskap, en vän, personlig tränare, en grupp av likasinnade, webbkurser, terapi.

Självkänsla och självförtroende

Självkänslan påverkar hur vi lyckas uppnå en varaktig förändring i vår personliga utveckling.

Psykologen och psykoterapeuten **Marta Cullberg Weston** har beskrivet begreppet självkänsla i sina böcker som "den känsla vi har inför oss själva". En låg självkänsla bidrar till självkritik och att vi motarbetar oss själva. Vi oroar oss för att inte duga. Vår bild av oss själva påverkar hur vi lever våra liv och vi kanske undviker att göra förändringar för att vi inte tror på oss själva.

En hög grad av självkänsla ger en ökad motivation och en positiv framtidsbild som bidrar till att vi vågar mer.

Meningsfullt

Professorn i medicinsk sociologi Aaron Antonovsky har myntat ett i forskningen ofta använt begrepp: KASAM (**K**änsla **A**v **SAM**manhang).

KASAM förklaras på följande sätt: *"En hög grad av medvetenhet och motivation hos individen ökar chansen att få en varaktig och långvarig beteendeförändring"*. Enligt KASAM behövs det struktur och en begriplighet av situationen man befinner sig i, man ska känna att man kan förändra och att man inte är ett offer, och det ska kännas meningsfullt att göra förändringen.

Motivation, reflektion, kunskap och triggers

Men det räcker inte med motivation för att lyckas, har man sett i forskningen!

Vi kan vara motiverade och tycka att det är viktigt att till exempel äta ekologiskt, men ändå gör vi det inte.

Man kan vara väldigt motiverad att gå ner i vikt utan att lyckas. Vi kan vara motiverade att gå till en coach men vi tar inte tag i det. Vi kan vara motiverade att gå en kurs men anmäler oss inte.

Motivationen är inte nyckeln till framgång, utan det handlar om att göra beteendeförändringen så enkel som möjligt! Att underlätta förändringen och dela upp den i mindre steg. "Enkelheten är viktigare än motivation", säger BJ Fogg (forskare på Stanford University) utifrån sin beteendeterapeutiska modell.

Alla beteendeförändringar kräver en trigger!

Man har i forskningen sett att det behövs en trigger för att du ska bli medveten om vad du ska börja göra nu. En **trigger** är en påminnelse till din hjärna för att du ska komma på vad du ska göra, en uppmaning i form av en lapp på skrivbordet, en påminnelse i telefonen eller i almanackan, en app, en deadline om när det ska vara klart. Tänk på vad som händer när du sätter dig i bilen och glömmer att ta på dig säkerhetsbältet. Då låter ett högt ljud som gör att du

genast tar på dig bältet. En trigger som får dig att reagera. Detta bidrar till att du sätter på dig bältet. Det blir sedan en vana som du utför automatiskt varje gång du sätter dig i bilen.

Om du till exempel vill börja med att äta ekologiskt och vegetariskt så behövs det flera faktorer för att du ska göra denna förändring. Det behövs:

1. Medvetenhet och *reflektion* över varför det är bra att äta ekologiskt.
2. *Motivation* att äta ekologiskt – känslan av att jag vill detta själv.
3. *Kunskap* om varför det är bra, vad som är ekologiskt och hur man lagar vegetariskt.
4. Göra en inköpslista för ekologiska varor – en **trigger**.
5. *Stöd och hjälp* - Leta reda på och gå till en affär som säljer ekologiskt, där du kan få stöd och hjälp med till exempel recept.

Stöd och hjälp

Du kan få stöd via andra personer och grupper om du söker upp dem. Ibland kan steget att ta tag i sin personliga utveckling och gå till en coach kanske kännas för stort. Även att anmäla sig till en utbildning kan kännas för omfattande trots att du inser att du behöver struktur, hjälp, kunskap och utveckling.

Webbkurser

Det finns idag andra sätt att få stöd i den personliga utvecklingen. Idag har den nya IT-tekniken skapat kraftfulla utvecklingsverktyg i form av online-plattformar som möjliggör att man kan sitta hemma och utvecklas vid datorn, telefonen, paddan. Till exempel har Stanford University idag en mängd kurser on-line (både gratis och betalkurser).

Webbkurser finns inom alla områden idag och är lätta att köpa eller få gå gratis. Du kan gå webbkurser inom personlig utveckling och få coaching on-line.



Det är enkelt – du bara loggar in, skapar ett konto och betalar med ditt kort. Idag är de flesta av oss datavana och uppkopplade.

Vi sparar pengar genom att det blir billigare och fler kan få tillgång till kunskap till ett billigare pris.

Vi behöver inte passa tider och kan välja när på dygnet vi gör våra uppgifter. Det är ett mindre steg att ta att börja en webbkurs än att till exempel ringa och boka tid hos en coach.

Tips: Så lyckas du med beteendeförändringar och personliga utveckling

Reflektera över:

1. Vad vill du förändra hos dig själv, och inom vilka områden vill du utvecklas?
2. Varför?
3. Hur pass motiverad är du på en skala 1-10?
4. Vågar du? Hur är din självtillit?
5. Har du kunskaper och verktygen för det du vill göra?
6. Bryt ner beteendeförändringen till små steg och områden (gapa inte efter för mycket). Det ska vara enkelt!
7. Vilka är dina **triggers**? Identifiera vilka triggers du kan ha för dina beteendeförändringar. Skapa dina egna triggers!
8. Hitta stöd och hjälp – vem eller vad kan hjälpa dig i din utveckling?

Lycka till!

Taggar: [Karriärutveckling](#), [mentorskap och coaching](#)
[Coacha](#) ["personlig utveckling"](#) [webbkurs](#) [vanor](#)
[Psykologi](#) [Mentorskap](#) [karriärutveckling](#) [Karriär](#)
[Coaching](#) [beteendeförändring](#)

Prenumerera på vårt nyhetsbrev

Bli en av de 13.000 som läser vårt nyhetsbrev varje vecka.

Jakten efter talangerna



Ewa Braf: "Fyra sätt att bedriva Talent Management: Humanistiskt, Konkurrensinriktat, Elitistiskt och Entreprenöriellt."

Ledarskap | [ARTIKEL](#) | JULI 2016

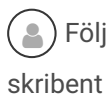


Jakten efter talangerna



Ewa Braf

Följ skribent:



Denna artikel:



På 90-talet var koncept som *knowledge management* och *intellektuella kapitalet* i ropet. Det följdes av *kompetens management* samtidigt som *organisatoriskt lärande* och *lärande organisation* fick en återfödelse. Aktuellt nu är *talent management*. Nya koncept dyker upp hela tiden; de kommer och går. Är det kejsarens nya kläder? Något nytt och märkvärdigt som i själva verket inte är annat än nya benämningar på gamla fenomen? Oavsett vilket så är medarbetarna företagets viktigaste tillgång. Men inte medarbetarna *per se*.

Kommande events

[2018-11-14 - WAOW Verkstad](#)

WAOW Verkstad

[2019-02-01 - Vad är det som händer därute?](#)

Ett seminarium om nya trender inom ledarskap och organisation, som ...

[2019-02-08 - Mässa för dig som arbetar inom HR](#)

Ledarskap och organisation

artikel



Betygsätt

Följ ämne:



Följer

Ledarskap

Dela:

Det är medarbetarnas *förmåga* att åstadkomma (mer)värde, bidra till verksamhetens utveckling och skapa innovativa erbjudanden till nytta för kunden som utgör tillgången. Det är förmågan – kompetensen, motivationen, talangen – som gör skillnaden.

Alla arbetsgivare – både privata och offentliga verksamheter – behöver därför investera i att attrahera, utveckla och behålla kompetenta medarbetare. Det är detta "talent management" handlar om. *Hur* man gör det är en annan fråga – och förmodligen den svåra. Det finns sällan en "bästa" eller "rätt" lösning. Det viktiga är att organisationen fattar ett medvetet beslut om vilken strategi som ska gälla. Men hur fattar man ett beslut om man inte vet vilka val man har?

Kanske kan en nyligen genomförd studie av talent management i svenska organisationer ge vägledning (se SNS Analys nr 36). Pernilla Bolander, docent, och Kajsa Asplund, doktorand, (verksamma vid Handelshögskolan i Stockholm) har forskat kring hur organisationer rent praktiskt arbetar med talent management. De fann intressanta mönster och kunde identifiera fyra olika sätt att bedriva talent management: Humanistiskt, Konkurrensinriktat, Elitistiskt och Entreprenöriellt.

Fyra sätt att se talang

Enligt Bolander & Asplund påverkas valet av angreppssätt av den interna kulturen och hur organisationen definierar "talang". Ser man till exempel talang som något medfött och få förunnat, eller som något alla besitter och kan utveckla. Om talang är något till gagn för några få så ligger det nära till hands att välja ett Konkurrensinriktat eller Elitistiskt angreppssätt. Talent management-arbetet fokuserar då på att *identifiera* respektive *rekrytera* för att säkerställa att man har rätt kompetens. Om man däremot ser talang som något alla har är det Humanistiska eller Entreprenöriella angreppssättet

Sök efter 
Utbildningar &
Events

Utbildningar

Sök

att föredra. Då ägnas stor del av talent management-arbetet åt utveckling av redan rekryterade medarbetare.

Att synen på "talang" påverkar låter väldigt rimligt, men frågan är hur genomtänkt och medveten synen på talang är i organisationer. Vad skulle du själv svara på nedan frågor?

- Är talang något medfött eller går det att utveckla talang?
- Är det motivationen eller förmågan som avgör? Med andra ord, kan jag ha förmågan men ändå inte prestera för att min motivation brister?
- Är det bara vissa – "eliten" – som är talangfulla eller bär vi alla på talang?
- Är talang kontextberoende?

Huruvida talang är kontextberoende eller inte är särskilt intressant ur ett talent management-perspektiv. Om vi, å ena sidan, bedömer att talangen finns oavsett sammanhang, då skulle jakten på talangen vara ganska enkel. Då gäller det "bara" att hitta den talangfulla och att ge honom eller henne ett oemotståndligt erbjudande.

Å andra sidan, om vi bedömer att talang är kontextberoende, då gäller det att skapa förutsättningar för den talangfulla att blomma ut och komma till sin rätt. Då handlar det om att matcha talangens drivkrafter och värderingar med organisationens kultur och ledarskap. Är det inte alltid så? I vissa sammanhang och i vissa relationer blir vi vårt bästa jag. I andra blir vi något helt annat.

Taggar: [Ledarskap](#) ["Ewa Braf"](#) ["Talent Management"](#) [Rekrytering](#) [Kommunikation](#)

Prenumerera på vårt nyhetsbrev

Bli en av de 13.000 som läser vårt nyhetsbrev varje vecka.



NÄSTA STEG FÖR DIG...



Ledarskap genom värderingar

Öppen utbildning Utbildningen Ledarskap genom värderingar vänder sig till chefer och ledare som vill fördjupa sin självinsikt och ta nästa steg i sin utveckling genom att utforska ...

Stresshanteri under 8 vecko

Öppen utbildning Lär egen stress och få rik beteendeförändringa varför du drabbats, h behandla stressympt verktyg du ...

RELATERAT INNEHÅLL



Frihet och kommunikation

Frida Nilsson

Blogg Det mesta i världen handlar om det vi enkelt kan kalla kommunikation. Det handlar om hur vi kommunicerar, men lika mycket om att vi ...

En bra ledare skapar en bra känsla

Ewa Braf

Ledarskap Ewa Braf: "När du pratar med en chef med bristande ledarskapskänslan av att chefen är viktigast. När du pratar med en chef ...



ANDRA HAR OCKSÅ LÄST



Hemligheten till framgång i livet: Hälsa

John Maxwell

Hälsa | Ledarskap Del 1 i serien om framgång: Därför ska du välja en hälsosam livsstil.



Utvecklingssamtal med dig själv- Ta reda på vad du vill och få ökad livskvalitet

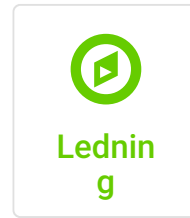
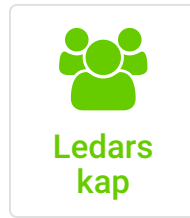
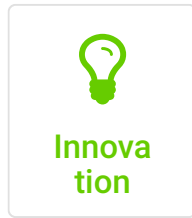
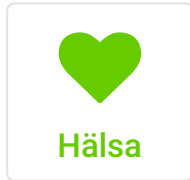
E-learning Om du inte vet vad du vill är denna kurs en hjälp för dig att komma vidare. Detta är en kurs för dig som vill ...

Pratbart #14 -

Marie Alani & Helena
Ledarskap | Hållbarhet där fokus ligger på le



ÄMNEN



PARTNERS



Vill du bli en framgångsrik ledare?

- Fri tillgång till hela vår kunskapsbank
- Kostnadseffektivt
- Tillgång när du vill, var du vill

Bli medlem idag!

Motivation.se Ämnen

Om oss
Bli partner
Annonsera
Tipsa
Kontakt
Events
Utbildningar
Webbkurser
Årets VD
Nyhetsbrev
Integritetspolicy

Ledning
Ledarskap
HR
Innovation
Planera
Kommunicera
Coacha
Motivera
Sälja
Projektleda
Hälsa
Uppleva
Utbildning
Hållbarhet
Nätverka
Årets VD

Connect

Facebook
LinkedIn
Twitter
Instagram
YouTube

Prenumerera på vårt nyhetsbrev

Kontakt

Motivation.se
Nybrokajen 7, 4 tr
111 48 Stockholm
08-410 223 40
info@motivation.se

Ansvarig utgivare

Per Winblad

© Motivation.se 2018