

Brug Psykologi i din rådgivning

Vibeke Fladkjær Nielsen, Seges

Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne:
Danmark og Europa investerer i landdistrikterne



Miljø- og Fødevareministeriet
Landbrugsstyrelsen



Den Europæiske Landbrugsfond
for Udvikling af Landdistrikterne

LDP 2020



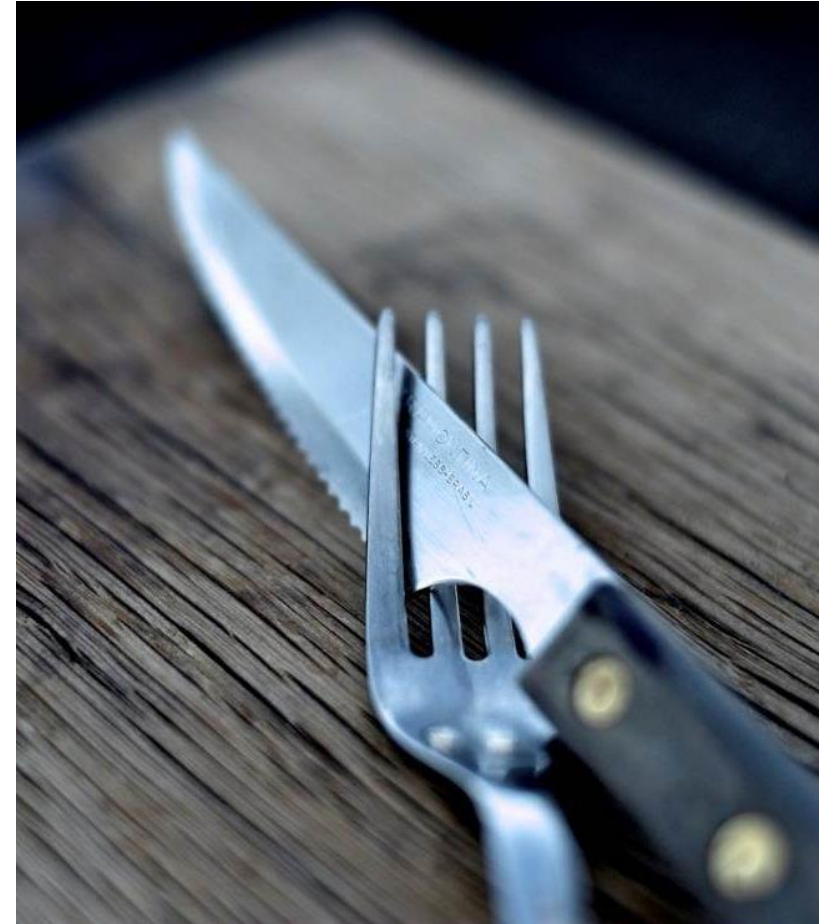
Mit formål med i dag

- At give jeg lidt og tænke over:
- I forhold til hvordan vi arbejder og omgås andre mennesker
- I forhold til jeres rådgivning (måske andre steder)



Dagens program

- Lidt teori om, hvordan vores hjerne fungerer
- Hvad skal der til for at lave en forandring?
- Opgaver undervejs



Teori

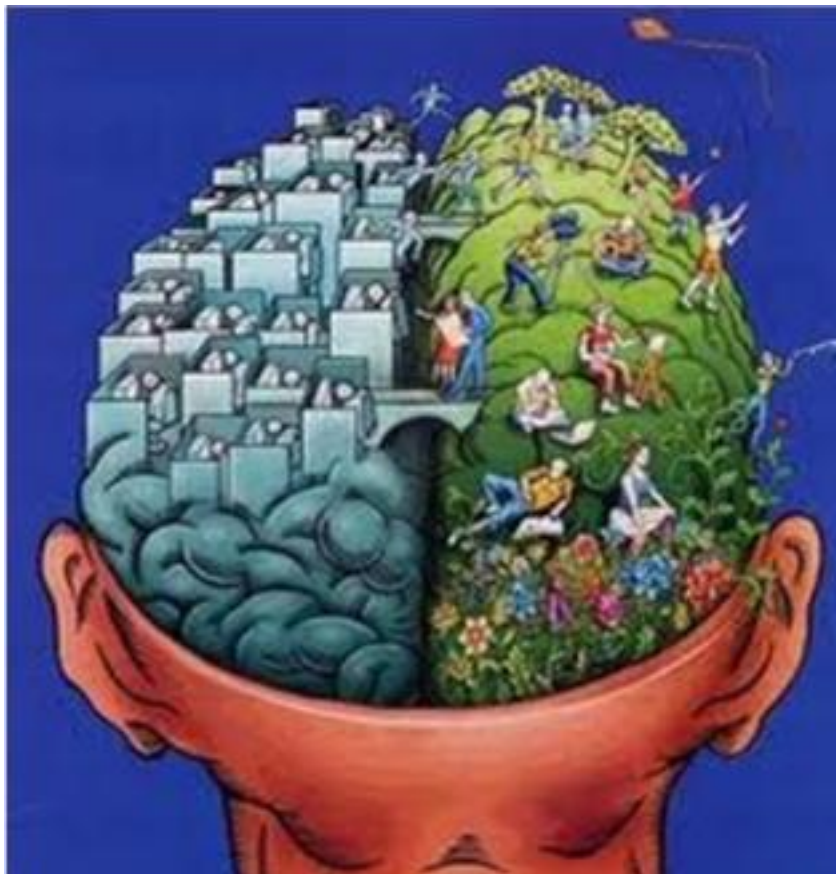
Den første antagelse vi laver

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

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



Forstå hvad du er op imod



Forsøg: Du har 100 kr. hvad skal du have for at sætte dem på spil i plat eller kroner?

Resultat: Deltagerne krævede i gennemsnit det dobbelte, altså ca. 200 kr. for at spille med.

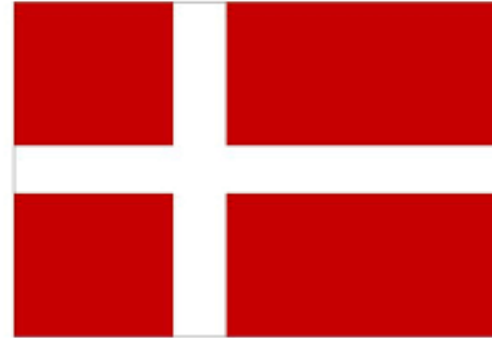
Hvorfor

- Det betyder blot, at vi mennesker finder større motivation i, at arbejde for at bevare vores hverdag, end vi vil arbejde for en potentiel gevinst i fremtiden.
- Vi vil have udsigt til noget, der er mindst dobbelt så godt, som det vi har, før vi er villige til at sætte hverdagen over styr!
- De nye tiltag, skal altså ikke være bedre end dem, landmændene har lige nu. De skal være dobbelt så god, før landmændene og medarbejdere vil hører mere
- Alternativet skal være mindst dobbelt så godt.
- **Vi forandrer os ikke, fordi vi sætter mere pris på, hvad vi har, end hvad vi muligvis kan få**

Forandring er besværligt, og kræver mange beslutninger



Organdonation 89,9 %



Organdonation 20 %

Hvorfor forskellen?

Fordi...

- Alle handlinger er pr. definition forbundet med energi og besvær.
- I donortilfældet skal du forholde dig til, at du på et tidspunkt skal dø, og at nogen skal skære i din krop – og i hvilke dele af din krop? Du skal finde ud af, om du kan gøre det på nettet, og hvor pokker er nu dit NemID?!
- Dette er basal menneskelig adfærd:
 - Vi er irrationelt stærkt tiltrukket af hverdagen. socialpsykologer kalder 'the status quo bias' – tendensen, vi lade tingene stå til, at lade være med aktivt at træffe et valg.
- Forklaringen er, at det er ganske enkelt for besværligt, det tager tid og forbruger vores energi, hvis vi skal tage stilling og lave det om.

Vi forandrer os ikke, fordi beslutninger kræver energi

Hvad betyder det at have valg?

- I et forsøg fik deltagerne valget mellem tyve kr. og en god kuglepen.
- 75 % valgte den gode kuglepen, 25 % valgte de tyve kr.
- Nu gentog man forsøget med andre deltagere, og her var en ekstra valgmulighed kastet ned i puljen
 - Nu kunne deltagerne vælge imellem
 - Tyve kr. eller en god kuglepen eller to mindre gode kuglepenne.

I denne form valgte under 50 % nu en eller anden form for kuglepen, og over halvdelen valgte de tyve kr.

- Introduktionen af en ekstra mulighed for at vælge kuglepennen betød altså, at færre valgte dem.

HVORFOR

Når vi får flere typer af kuglepenne, bliver det langt sværere at vælge dem, for nu er valget af en kuglepen forbundet med fravalget af en anden type kuglepen.

Nu er det komplekst

Nu mister jeg noget, ved at vælge kuglepennen.

Vi forandrer os ikke, fordi vi har for mange valg, og vi bryder os ikke om, at vi mister en masse ting, når vi beslutter os.

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 mennesker i forandringer

- Accepter, at nogle mennesker ikke ønsker at deltage proaktivt 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

Opsamling

- **Vi forandrer os ikke, fordi vi sætter mere pris på, hvad vi har, end hvad vi muligvis kan få**
- **Vi forandrer os ikke, fordi beslutninger kræver energi**
- **Vi forandrer os ikke, fordi vi har for mange valg, og vi bryder os ikke om, at vi mister en masse ting, når vi beslutter os.**
- **SÅ....**
- Det handler ikke om dine argumenter og analyser.
- Det handler ikke om, hvorvidt det er klogest og smartest at forandre sig.
- **Det handler om, hvor dygtig du er til at se, hvad for psykologiske faktorer, der er i spil.**

Øvelse- Tid til erfaringsudveksling

- **Var dette ny viden for jer? Hvad tanker sætter det i gang?**
- **Er det noget I allerede tænker på, I den måde i rådgivning på i dag? Hvordan?**
- **Del med hinanden, hvordan har du mærket dette i din egen rådgivning**
- **Hvordan kan du bruge denne viden, fremad i din rådgivning?**

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



<https://www.youtube.com/watch?v=MEhSk71gUCQ>

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



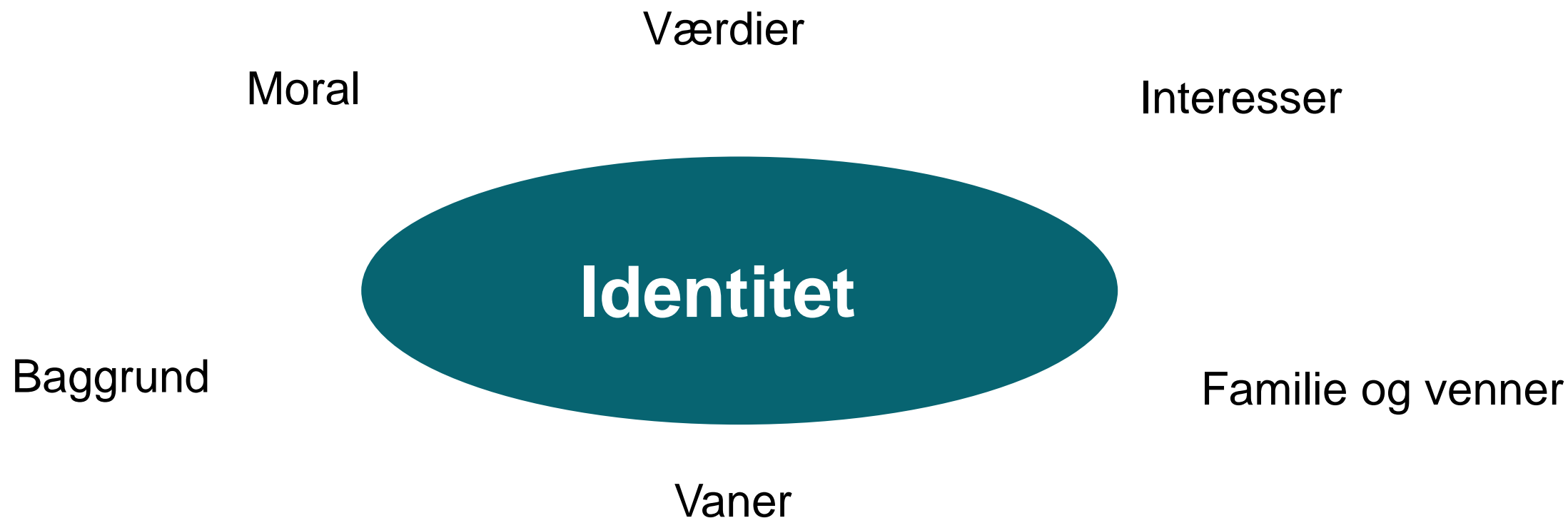
Involvering

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

- Der skal være en god grund
- Man skal forstå værdierne
- Man skal forstå mennesket



Det handler om, hvem man er



Støtte

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



Øvelse- Tid til refleksion

- **Hvad tanker sætter denne viden i gang ved jer?**
- **Er det noget I allerede tænker på, I den måde i rådgivning på i dag? Hvordan?**
- **Hvordan kan du bruge denne viden, fremad i din rådgivning?**

Vaner

SEGES



HVORFOR kan vi ikke slippe af med vanerne



- Signalstoffet, Dopamin
- Det gør ting meningsfulde, og som styrer hjernens center for belønning
- Dopamin udløses, når man udfører vaner.
- Vedligeholder man vanen, udløses dopamin som en belønning

Nye vaner



- De nye vaner bliver til i kamp med den indre dovenskab
- De gamle vaner er indlærte og forsvinder ikke bare
- Men de kan erstattes eller forandres, selvom hjernen elsker dem.
- Hvis man kan bryde en vane ned i mindre bidder, kan man fikle med den
- Fællesskab kan hjælpe med at ændre en vane

3 ting at forholde dig til, hvis du møder modstand

- **De forstår ikke ”hvorfor” forandringen er nødvendig, og/eller hvordan de skal gribe det an.**
 - Her mangler de information eller motivation
 - Enten den form for motivation, som er med til at motivere dem for handling – det, som giver dem en erkendelse af, at forandring er nødvendig
 - Eller så mangler de konkret information om hvad, der forventes af os.
- **De oplever at forandringen tænder negative følelser i dem.**
 - Det kan f.eks. være oplevelsen af, at skulle arbejde mere, der kan opstå hvis de allerede er pressede eller hvis de ikke kan overskue forandringssituationen.
- **De mangler tillid til dig.**
 - Måske tvivler de på dine hensigter, eller på at det rent faktisk bliver gennemført, eller at du er i stand til at gennemføre det, som du har lovet.

Hvordan gør man det i praksis

Tre ord

Tre ord

- Vise
- Forklare
- Øve

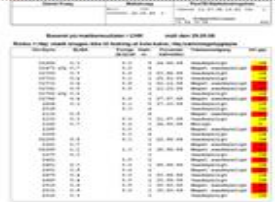
Vise

(Gårdens navn)

1. Højdrægtig ko - SOP!


1.1 Tjek koens Para TB status:

- 😊 ko => **Grøn**
- ☹️ ko => **Gul og Rød**
- ☹️ ko => Kalven skal flyttes fra koen umiddelbart efter fødslen.




1.2 Flyt koen til kælvningsboksen ____ (2-3) dage før kælvning ved uro, spændt yver eller blød eller hævet skedeåbning.

Senest ved uro, afgang af fostervand, tilsynekomst af lemmer.



1.3 Klargør kælvningsboksen hver ____ (anden) dag ved at:

- Muge ud
- Strø med halm




(Gårdens navn)

1. Højdrægtig ko - SOP! (ALTERNATIV)


1.1 Tildel dagligt goldko

- 150 g energitilskud
- 2 kg kraftfoder
- 100 g goldkomplement




1.2 Tjek koens Para TB status:

- 😊 ko => **Gule øremærker**
- ☹️ ko => **Røde øremærker**



1.3 Flyt koen til kælvningsboks:


- 😊 ko => Grøn kælvningsboks
- ☹️ ko => Rød kælvningsboks
- ☹️ ko => Flyt kalv umiddelbart efter fødslen




(Gårdens navn)

2. Fødselstegn – SOP!

2.1 Spændt yver




2.2 Blød og hævet skedeåbning
Bløde bækkenbånd



2.3 Uro og/eller presseveer

Koen lægger og rejser sig, tripper i båsen, går for sig selv.



Forklare



Øve



Opnåelige mål - sænk forventningerne

- Fra et psykologisk perspektiv burde vi lave forandringer hos landmændene, som vi ved, at de er i stand til at gennemføre. Selv om det virker uhensigtsmæssigt burde vi sænke forventningerne.
- Men hvad er opnåelige mål??

Uden en plan, er I chanceløse

- Bedriften skal ville det, ellers gør man det ikke – Jeres opgave?
- Planene er følgende.....Det er ikke nok at være inspireret. Uden en slagplan vil ændringerne ikke sætte sig fast.
- På Wake Forest University har vist at det at have en god plan ikke bare øger chancerne for succes, men også sørger for at du får tanker om forandringen ud af hovedet
- Det han fandt hos test personerne var, at så snart en plan er lagt, kan vi stoppe med at tænke på dette mål. Dette frigør tankerne, så vi kan fokusere på andre opgaver

Hvornår, hvor og hvordan

- Planen skal være helt specifik for både hvornår, hvor og hvordan målene skal opnås.
- Det at skabe en ny rutine handler ofte om at ændre vaner.
- Og en vigtig del af arbejdet er at se for sig, at man fører planen ud i livet. Det at se tingene for sig har nemlig en lignende effekt i hjernen
- En plan er som at skabe en vane på forhånd, før du rent faktisk har gjort noget

Spørgsmål

