

At få andre til at ændre adfærd er en svær ting

Af: *Susanne Teglkamp, Ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co.* www.tegkamp.dk



Følger du mig på LinkedIn? Hvis ikke, så er du gået glip af en række små korte inspirationsindlæg.

Her kommer et par smagsprøver på mine indlæg:

At få andre til at ændre adfærd er en svær ting

I starten af Covid19 var det bemærkelsesværdigt, så hurtigt danskerne ændrede deres adfærd: Afstand, Vask hænder, Sprit af, Host i ærmet osv. Men der var vi drevet af en umiddelbar frygt. Nu er frygten kommet lidt på afstand og vi slækker på vores adfærd.



Forleden sad jeg og ventede på et hospital over for en passage (se billedet), hvor man af hensyn til smitterisikoen gerne vil have folk til at holde til højre – markeret med tydelige pile på gulvet. Men vi er blevet 'blinde' over for alle de forskellige Covid19 instrukser og tegninger, der hænger overalt. Jeg sad en time og kunne registrere, hvordan hverken personale, besøgende eller patienter fulgte opfordringen. Helt givet ikke af ond vilje – de så det bare ikke og valgte naturligt den hurtigste vej fremad.

Jeg kom til at tænke på 'nudging', som var et af de hotte konsulent-ord for 5-6 år siden. Ordet blev oftest oversat med små venskabelige puf. Ledere skulle 'nudge' deres medarbejdere til at ændre adfærd. Måske er der en grund til, at 'nudging' ikke er så hot mere? For der skal bare mere til for at skabe varige adfærdsændringer.

Om at tro på sig selv og vove pelsen

Forleden havde jeg et møde med en sej kvinde, der undervejs i sin karriere har truffet nogle modige beslutninger og også har gjort det ret godt karrieremæssigt. Hun fortalte bl.a. at hun på et tidspunkt havde siddet til en ansættelsessamtale, hvor man havde tvivlet lidt på, om hun nu også kunne løfte jobbet. Og uden at tøve, sagde hun, at hun var sikker på, at hun havde tjent sin løn ind i løbet af et halvt år, så de kunne da bare aftale en projektansættelse. Hun blev projektansat og fastansat inden det halve år var gået.

Der er mange ting i den historie, der fascinerer mig. Dels at her er en kvinde, der tror på sig selv og ikke underspiller sig selv og det hun kan. Dels noget om at turde vove pelsen og sige "prøv mig af" og mene det.

Jeg tænker, at det kunne være en inspiration for mange kvinder – og faktisk også for en del mænd.

Om respekt for andres fag og ekspertise

"Kornet står godt i år", sagde jeg med alvorlig kendermine, mens jeg kiggede udover kornmarken. Hvorefter borgmesteren brød sammen i grin. Jeg var kommunaldirektør – en meget ung en af slagsen - og var rundt i kommunen sammen med ham og gjorde stop ved en korn-



mark, som var borgmesterens, han var nemlig landmand ved siden af. "Hvad forstand, har du på det?" spurgte han mildt overbærende. Ikke en skid, måtte jeg indrømme.

Jeg har efterfølgende taget denne lille historie med mig gennem min karriere. For den handler om ydmyghed eller mangel på samme – altså min manglende ydmyghed. Skaden var jo ikke så stor i det konkrete tilfælde, men jeg lærte faktisk at have respekt for andre fag og andre menneskers ekspertise.

Jeg lærte at være nysgerrig og spørge i stedet for at skulle demonstrere, at jeg vidste alt ting – hvilket jeg ikke gjorde og ikke gør.

Og kornet stod i øvrigt godt det år 😊

Følg mig på LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/susanneteglkamp/>

Susanne Teglkamp er selvstændig konsulent og ledelsesrådgiver. Hun er uddannet jurist og reserveofficer med rang af oberstløjtnant. Hun har taget flere lederuddannelser senest Executive Board Programme på INSEAD. Hun har siddet i flere bestyrelser, bl.a. i Tænk tanken At-lantsammenslutningen. Derudover er hun ekstern censor i faget ledelse på Forsvarsakademiet.

Susanne Teglkamp har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun er aktiv debattør og skribent omkring ledelse og har udgivet flere ledelsesbøger. Læs mere på www.tegkamp.dk

1:1 – få en personlig sparrings- og udviklingspartner

Forandringer, ny organisation, nye ledelseskollegaer, nye opgaver! Hvem deler du dine tanker, dine bekymringer, dine udfordringer med?



Som leder sidder man ofte meget alene. Selvom man kan dele meget med sine kollegaer og sin chef, så vil der ofte være et behov for at sparre med en person, som ikke er en del af organisationen og på den måde ikke har nogle forudfattede meninger eller præferencer for bestemte løsninger.

Skal jeg være din sparringspartner? Læs mere her: https://www.tegkamp.dk/Sparring_mentor_coach.pdf