



## ATT LYCKAS MED MÅL OCH BETEENDEFÖRÄNDRING

Martin Oscarsson  
martin@martinoscarsson.se

1

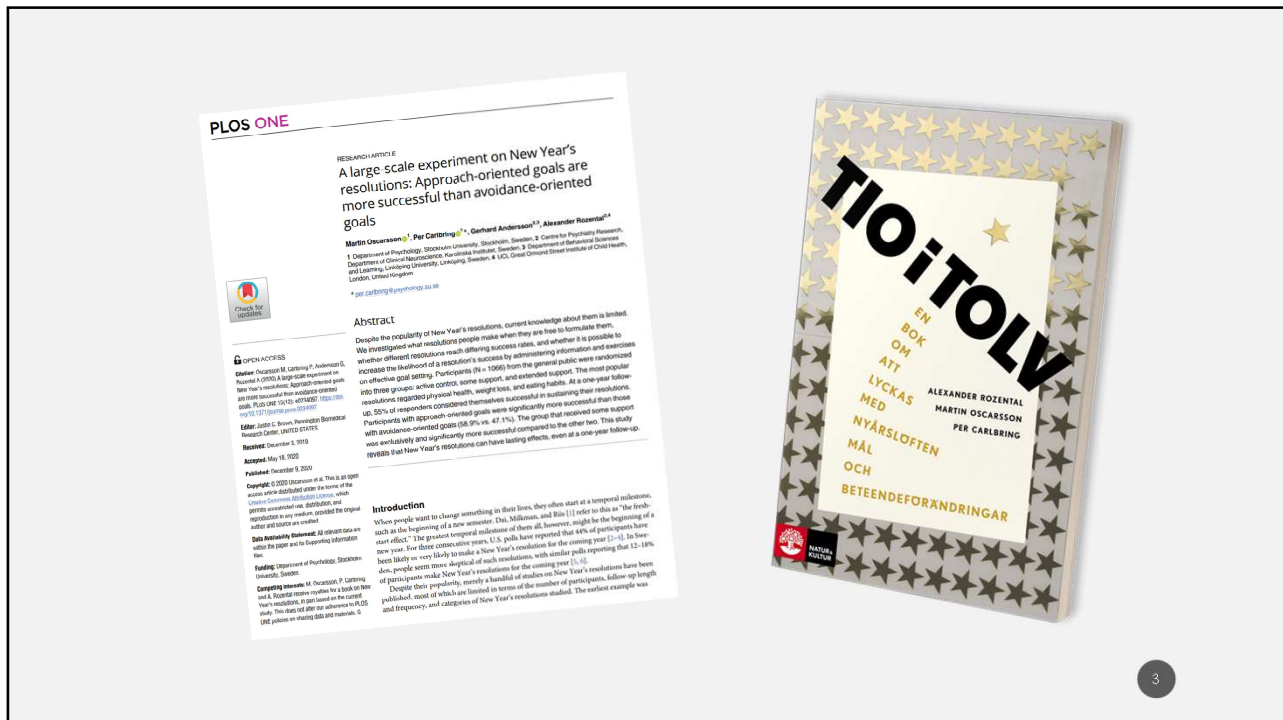
[martinoscarsson.se](http://martinoscarsson.se)

### DEM ÄR JAG?

- Psykolog på Cereb AB
- Forskningsassistent vid Stockholms universitet
- Medförfattare till världens största studie av människors nyårslöften
- Medförfattare till boken Tio i tolv (Natur & Kultur), om nyårslöften, mål och beteendeförändringar

2

2



3

martinoscarsson.se

## VARFÖR STRÄVAR VI MOT PERSONLIGA MÅL?

- Välmående är ofta en biprodukt av deltagande i värdefulla projekt och aktiviteter
- Mycket av vår tid och energi ägnas åt strävan mot personliga mål
- Hjärnans system är utvecklade för målmedvetna handlingar

Emmons, 2003; Frisch, 1998; Klinger, 2013

4

4

## **ATT LYCKAS MED MÅL OCH BETEENDEFÖRÄNDRING**

- Vikten av värderingar
- Att vara tillräckligt motiverad
- Målformulering
- Skapa rätt förutsättningar
- Mobilisera ditt team
- Håll ut i längden

5

5

[martinoscarsson.se](http://martinoscarsson.se)

## **VIKTEN AV VÄRDERINGAR**

6

6

## VIKTEN AV VÄRDERINGAR

- Varför vill du genomföra en förändring i ditt liv?
- Mål kan skymma sikten för det som verkligen betyder något i livet
- Värderingar - åsikter om vad som är värdefullt i livet
- Värderingar har positiv påverkan på välmående

Cerasoli et al., 2014; Dahl et al., 2009; Deci et al., 1999; Lundgren et al., 2012; Patall et al., 2008; Plumb et al., 2009; Wiersma, 1992

7

7

martinoscarsson.se

## VIKTEN AV VÄRDERINGAR

- Se inte bara till utfallet, utan också till motivationen att nå dit överhuvudtaget
- Vi tar oss sällan tid att reflektera över hur vi vill att vår tillvaro ska se ut
- Utgå från ett livsområde, till exempel arbete, fritid, relationer, personlig utveckling eller samhällsengagemang

Cerasoli et al., 2014; Dahl et al., 2009; Deci et al., 1999; Lundgren et al., 2012; Patall et al., 2008; Plumb et al., 2009; Wiersma, 1992

8

8

## EXEMPEL PÅ VÄRDERINGAR OCH BELÖNINGAR

- Jag vill bidra till samhället genom att göra nytta för andra
  - *Känslan av gemenskap och att ge något tillbaka*
- Jag vill bidra till en öppen och stödjande atmosfär på jobbet
  - *Upplevelsen av en social samvaro med mina kollegor och vänner på arbetsplatsen.*

Cerasoli et al., 2014; Dahl et al., 2009; Deci et al., 1999; Lundgren et al., 2012; Patall et al., 2008; Plumb et al., 2009; Wiersma, 1992

9

9

[martinoscarsson.se](http://martinoscarsson.se)

## ARBETA MED VÄRDERINGAR

- Vad handlar din förändring om?
  - *Att börja träna*
- Hör din förändring till ett specifikt livsområde?
  - *Hälsa och välmående*
- Vilken värdering hör samman med din förändring?
  - *Att leva hälsosamt och fatta beslut utifrån vad som är bäst för mitt mående*

10

10

## ARBETA MED VÄRDERINGAR

- Finns det en belöning kopplad till din värdering?
  - *Jag värdesätter känslan av att leva hälsosamt*
- Hur viktig är din värdering för dig? (0-10)
  - *8 – Jag inser att jag behöver göra något åt min hälsa*
- I vilken utsträckning lever du idag i linje med denna värdering? (0–10)
  - *2 – Jag har ännu inte tagit några steg mot en förändring, men känner mig motiverad att göra något åt min situation*

11

11

[martinoscarsson.se](http://martinoscarsson.se)

## VIKTEN AV VÄRDERINGAR

- Strävan efter externa faktorer håller oss inte alltid motiverade på sikt
- Efter måluppfyllelse är det vanligt att falla tillbaka i gamla mönster
- Värderingar kan påminna oss om vad vi egentligen strävar efter

12

12

**ATT VARA TILLRÄCKLIGT  
MOTIVERAD**

13

13

[martinoscarsson.se](http://martinoscarsson.se)

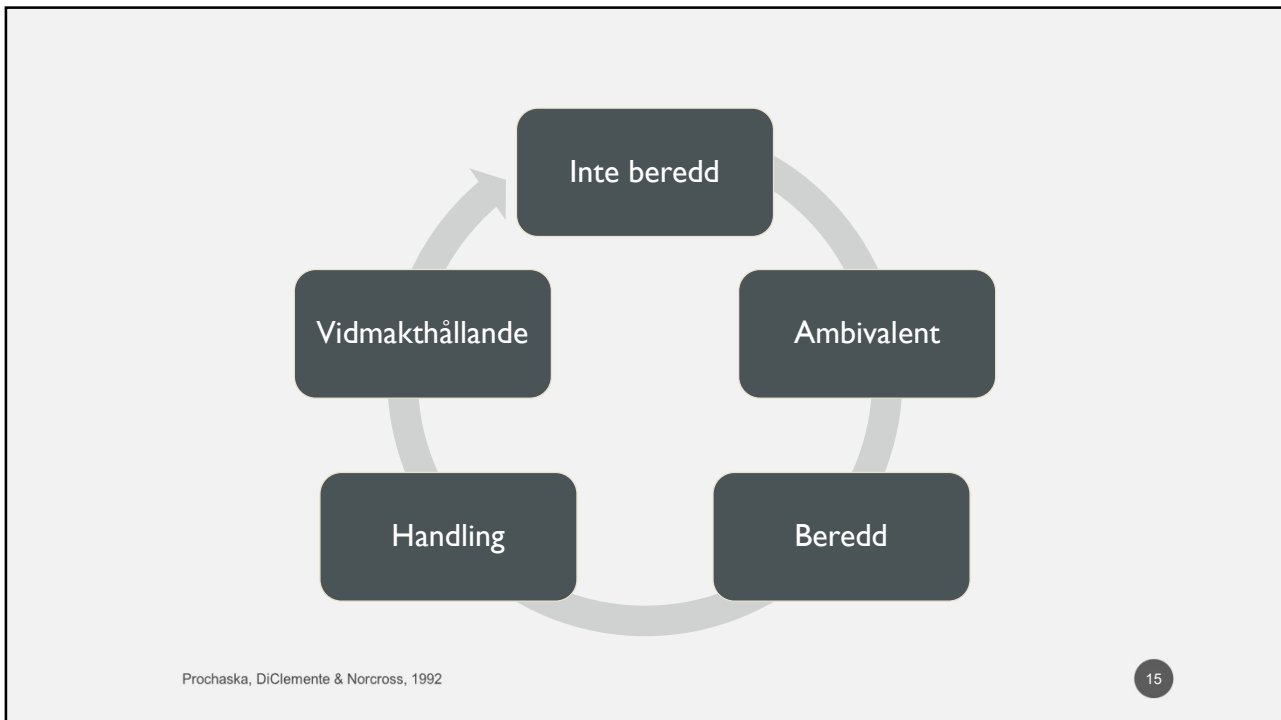
**ATT VARA TILLRÄCKLIGT  
MOTIVERAD**

- Förändringshjulet

Prochaska, DiClemente & Norcross, 1992

14

14



15

[martinoscarsson.se](http://martinoscarsson.se)

**ATT VARA TILLRÄCKLIGT  
MOTIVERAD**

- Förändringshjulet
  1. Inte beredd
  2. Ambivalent
  3. Beredd
  4. Handling
  5. Vidmakthållande

Prochaska, DiClemente & Norcross, 1992

16

16



## ATT VARA AMBIVALENT

- Ännu inte dags att formulera konkreta mål och planer
- Utforska argumenten för att låta bli respektive sätta igång med ett förändringsarbete
  - Finns det en längtan att åstadkomma en förändring?
  - Finns det ett behov av att förändras?
  - Upplever du dig ha förutsättningar att förändras?
  - Har du tidigare erfarenheter av att förändra något? Kan de komma till nytta även här?

17

17

martinoscarsson.se

## MOTIVATIONSKORSET

	<b>Att fortsätta med:</b> Äta kött	<b>Att göra istället:</b> Äta vegetariskt
<b>Fördelar</b>	Enkelt att laga mat, relativt billigt, smakar gott, går hem hos partnern	Hälsosamt, bra för miljön, djurvänligt, billigare än kött
<b>Nackdelar</b>	Dåligt för miljön, djurhållningen är inte den bästa, dåligt för kroppen	Kan inga recept, ganska smaklöst, svårt att bjuda över folk på middag

18

18

## MÅLFORMULERING

19

19

[martinoscarsson.se](http://martinoscarsson.se)

## MÅLFORMULERING

- Närmandemål
  - Något vi vill uppnå eller göra mer av
- Undvikandemål
  - Något vi vill undvika eller göra mindre av

20

20

## MÅLFORMULERING

### Undvikandemål

Jag ska äta mindre sötsaker

Jag ska sluta röka

Jag ska sluta lägga så mycket pengar på dyra luncher

### Närmandemål

Jag ska äta nyttigare mellanmål

Jag ska ersätta mina cigarettpauser med korta promenader

Jag ska ha matlåda till jobbet minst tre dagar varje vecka

21

21

[martinoscarsson.se](http://martinoscarsson.se)

## SMARTA MÅL

- **S**pecifika
- **M**ätbara
- **A**traktiva
- **R**ealistiska
- **T**idsbestämda

Doran, 1981

22

22

## SPECIFIKA MÅL

### Generella mål

Att hålla bättre ordning hemma

Att ta bättre tillvara på stunderna med barnen

Att ta bättre hand om min hälsa

### Specifika mål

Att plocka undan de saker jag spridit ut innan jag går och lägger mig

Att lägga bort mobiltelefonen när jag umgås med barnen

Att träna så jag blir svettig minst en gång i veckan

23

23

[martinoscarsson.se](http://martinoscarsson.se)

## MÄTBARA MÅL

- För att se om vi rör oss i rätt riktning
- Utvärdera vår prestation
- Belöna oss längs vägen
- Exempel:
  - Börja varje dag med 10 minuter yoga
  - Ha matlåda till jobbet 3 gånger i veckan

24

24

## ATTRAKTIVA MÅL

- Något du genuint känner för
- Ett mål du verkligen vill uppnå
- Tips: Gör en lista med anledningar till varför du vill genomföra en förändring i ditt liv
  - *Ta fram listan när det känns tufft eller när du behöver en extra boost*

25

25

[martinoscarsson.se](http://martinoscarsson.se)

## REALISTISKA MÅL

- Om vi siktar för lågt får vi inte ut mycket av våra mål
- Att sikta alldeles för högt kan dock få motsatt effekt
- Ett realistiskt mål strax utom räckhåll

26

26

## TIDSBESTÄMDA MÅL

- Sätt en deadline
- När vill du vara färdig med ditt mål?
- Finns det en naturlig deadline?
- Tips: Använd [random.org](https://www.random.org) om du har svårt att bestämma dig!

27

27

[martinoscarsson.se](https://martinoscarsson.se)

## PROKRASTINERING

- Att skjuta upp något trots att vi förväntar oss negativa konsekvenser av uppskjutandet
- Otydliga, abstrakta eller överväldigande mål ökar risken för prokrastinering
- Likaså fokus allt för långt fram i tiden

Day, 2000; Mischel et al., 1972; Steel, 2007

28

28

## DELMÅL

- Ger oss mindre utrymme att skjuta upp
- Gör att vi kommer närmare den första belöningen
- Belöningarna ska alltid finnas inom räckhåll, så hellre ett delmål för mycket än för lite
- Kan, och bör, också vara specifika, mätbara, attraktiva, realistiska och tidsbestämda
- Börja med ett minimål!

29

29

[martinoscarsson.se](http://martinoscarsson.se)

## SKAPA RÄTT FÖRUTSÄTTNINGAR

30

30

## SKAPA RÄTT FÖRUTSÄTTNINGAR

- Ovanestäda
  - Plocka bort sådant som påminner om gamla ovanor
- Nyvanemöblera
  - Gör det lätt att välja rätt!
  - Omge dig av saker som påminner om din nya vana

31

31

[martinoscarsson.se](http://martinoscarsson.se)



Figuren är anpassad efter en figur av Arvid Janson och Niklas Laninge

32

32



## MOBILISERA DITT TEAM

33

33

[martinoscarsson.se](http://martinoscarsson.se)

## MOBILISERA DITT TEAM

- Gör gemensam sak – jobba mot samma förändring
  - Specificera tillsammans mål, delmål, tidplan och vilket mandat ni har att lägga er i varandras arbete
- Be någon bli din personliga coach
  - Någon som kan belöna framsteg och peppa vid mötgångar
- Anlita en pessimistisk översittare

34

34



35

[martinoscarsson.se](http://martinoscarsson.se)



36

## KARTLÄGG DINA RISKSITUATIONER

- **Var** – platser eller situationer där du riskerar ett bakslag
- **Vad** – aktiviteter, tankar eller känslor som kan leda till bakslag
- **När** – tidpunkter eller händelser som ökar risken
- **Vem** – vilka personer ökar risken
- **Strategi** – vad kan du redan idag göra för att minska risken för bakslag?

37

37

martinoscarsson.se

## BAKSLAG OCH ÅTERFALL



Figuren är anpassad efter en figur av Steven Linton, professor i psykologi vid Örebro universitet.

38

38

## FIRA DINA FRAMGÅNGAR!

- Belöna dina ansträngningar, inte bara måluppfyllelse
- Fira uppnåendet av delmål eller andra större milstolpar
- Ibland kan det vara belöning nog att komma närmare sitt långsiktiga mål, eller att agera mer i linje med sina värderingar

39

39

[martinoscarsson.se](http://martinoscarsson.se)

## SAMMANFATTNING

- Satsa på förändringar du verkligen känner för
- Väg fördelarna mot nackdelarna innan du sätter igång
- Formulera SMART:a närmandemål
- Ta hjälp av en närstående
- Lär av dina misstag
- Fira dina framgångar!

40

40