



Maja Holms værktøj til at integrere adfærdsdesign i sin organisation

Maja Holm, adfærdsdesigner og afdelingsleder i DGI, delte de metoder, som de har brugt i DIF og DGI til at få flere danskere til at dyrke motion. Nøgleordet til at lykkes med at integrere adfærdsdesign i organisationen var: lethed. Det er ikke nok at gøre det let for borgeren Morten at komme op af stolen – det skal også være let for kollegerne, der skal hjælpe Morten, at bruge metoderne til at flytte andres adfærd.

”Gør det så let som muligt, fjern barrierer, og byg bro mellem tanke og handling.”

Her får du en gennemgang af det værktøj, som Maja har haft stor succes med at få kollegerne til at bruge, når de skal finde på løsninger til at ændre folks adfærd.

[**Spoiler alert**, hvis du synes, det lyder nemt: Maja var fuldtidsansat til at udvikle og implementere værktøjerne i 4 år og op mod 700 af hendes kolleger blev trænet i at bruge dem 😊]

Vi bruger et tænkt eksempel: ”Vi vil gerne have Morten til at starte på vores nye floorball-hold i foreningen.”

1) Definér målgruppen så konkret som muligt

Fx Morten, mellem 35-50 år, inaktiv.

2) Definér ønsket adfærd

Fx Morten skal starte på begynderhold i floorball om onsdagen nede i foreningen.

Majas tip: Vær ultrakonkret. Det her er fx for ukonkret: ”Vi vil have Morten til at dyrke mere motion.”

3) Definér barriererne

Fx: ”Jeg har ikke tid”, ”jeg er for træt”, ”jeg kan nok ikke finde ud af det”, ”jeg kender ikke de andre” eller ”jeg er i dårlig form”.

Majas tip: Hvis du ikke har mulighed for at spørge målgruppen direkte, er det altid bedre at bruge ti minutter på at gætte på folks barrierer end slet ikke at gøre noget.

4) Find løsningen

Fx: Gør noget ud af velkomsten, første gang Morten dukker op på holdet.

5) Skab forpligtelsen: Hvem gør hvad hvornår?

Fx: Kurt fra bestyrelsen byder Morten velkommen en halv time før floorball-holdet starter første gang.

Forslag til eksperiment: Tænk på det næste mål, du har sat dig for. Hvad er dine egne barrierer for at nå det mål?