

Vejledning

Lær. Oplev. Udfør!

Sådan ændrer du
din adfærd!



The Influence Company



Introduktion

At lære gennem praksis

I et samfund, hvor samarbejde bliver mere og mere komplekst, er gode sociale færdigheder afgørende. Faktisk vil disse færdigheder blive endnu vigtigere i de kommende år. Vi kalder dem "power skills": At kommunikere, samarbejde, give feedback, sætte grænser, inspirere... Fordi vi i vores arbejde har brug for kolleger, ledere, teammedlemmer og fortalere for at nå vores mål. Ingen kan gøre det alene.

Under disse omstændigheder er det en stor fordel at kunne aflæse, reagere på og forudse situationer – ligesom i trafikken. Men hvordan lærer man disse færdigheder og gør ny adfærd til en naturlig del af sig selv?

For os handler værdien af læring ikke om at tilegne sig viden, men om at anvende den. At lære noget nyt giver kun mening, hvis du kan omsætte det i praksis og forbedre din præstation. Det handler om at gøre tingene anderledes i morgen, end du gjorde i dag. Det er dét, der tæller.

Problemer med samarbejder kan være en kilde til frustration. Dominerende eller usynlige kolleger, personer der konstant gør modstand, sladder, konflikter... Alt dette kan føre til fravær og opsigelser. Men vidste du, at det kan undgås? For godt samarbejde kan læres – og det er lettere, end du tror.

Det kræver blot, at man investerer tid i det. Vedholdenhed, selvrefleksion og at bryde ud af sin arbejdsboble er afgørende! Og netop dér ligger problemet. I dag skal læring være hurtig, digital og frem for alt billig. Det fungerer fint til vidensdeling og instruktion, men ikke hvis vi vil forberede personer og fremtidens ledere på morgendagens ansvar. Her kræves indsigt i egen adfærd samt evnen til at opleve og tilegne sig nye måder at agere på.

Er det ikke lidt naivt at forvente, at vores ledere straks udviser den rette adfærd i nye eller komplekse situationer? Man lærer trods alt ikke at cykle ved at læse en bog!

Som en erfaringsbaseret træningspartner for personer der er seriøse omkring at lære, står vi ved deres side og guider dem gennem aktuelle udfordringer. Vores kursusdeltagere får værdifulde erfaringer, bryder med gamle mønstre og opnår nye indsigter. De øver sig, indtil de trygt kan anvende deres nye færdigheder i praksis!



**Du lærer
ikke at
cykle
ved at
læse en
bog**



Forskellige læringsmetoder

Én læringsmetode er ikke nok til fuldt ud at mestre en ny færdighed. Blended learning er en kombination af forskellige læringsmetoder, der tilsammen skaber den optimale læringsoplevelse. Vores ideelle sammensætning ser sådan ud:

- Formel læring indebærer undervisning i et plenumlokale, hvor du får den nødvendige teori og viden.
- Social læring betyder at lære gennem gruppedynamik og fra dine medkursister.
- Erfaringsbaseret læring handler om selvstyret læring og øvelse med virkelige cases fra dit arbejde.
- Videoer og coachingsessioner bruges til at give øjeblikkelig feedback og til at opleve, hvornår din adfærd og kommunikation er effektiv – og hvornår den ikke er.
- Bitesize learning er læring gennem korte videoer, som du kan bruge efter træningen for at genopfriske din viden og fortsætte med at anvende dine færdigheder i praksis.

Digital læringsplatform

Det er en stor fordel altid at have dine læringsværktøjer lige ved hånden.

Løsningen er en app – en digital platform, som du kan bruge på din telefon eller tablet. Denne platform giver dig adgang til værktøjerne før, under og efter kurset.

For eksempel kan du få adgang til resultaterne af et spørgeskema om din adfærd og kommunikation, som dine respondenter har udfyldt inden kurset. Eller du kan se videoer, hvor du skal vurdere, hvilken type adfærd du observerer, og straks få feedback på, om dit svar er korrekt. Disse værktøjer er nyttige at have til rådighed under hele træningsforløbet og bagefter.

Vi har udviklet vores egen app til dette formål, vores Influence-hub®.

70:20:10-princippet

Vi tror på, at læring er en kontinuerlig proces, og at det er en fordel at have læringsressourcer tæt på. Derfor følger vi 70:20:10-princippet.

Dette princip er baseret på forskning af Charles Jennings, en australsk ekspert inden for læring og udvikling, der understreger vigtigheden af uformel læring. Ifølge dette princip lærer vi:

10 % gennem formel undervisning,
20 % gennem interaktion med andre mennesker,
70 % gennem praktisk erfaring.

Sådan anvender vi 70:20:10 på vores kurser: Vi leverer de 10 % gennem formel læring, hvor vi giver dig den nødvendige viden og teori. Du deltager aktivt i de 20 %, som sker gennem interaktion og samarbejde med andre. Den vigtigste del – de 70 % – handler om at omsætte det lærte til praksis.

Vi anbefaler altid, at du systematisk integrerer det, du har lært, i din arbejdsdag. Det indebærer kontinuerlig træning samt at inddrage dine træningsoplevelser i samtaler med din leder og dine personlige udviklingsplaner. Det er her, læring for alvor skaber værdi.



1

Individuel læring i en gruppe

Du vælger dit eget træningsmål: Hvilke tilbagevendende udfordringer står du over for, som du gerne vil løse én gang for alle?

Som et resultat kan træningsoplevelsen variere fra person til person, da læringen bliver tilpasset individuelle behov og udfordringer.



Læringsmål

Under kurset kan én person f.eks. ønske at blive mere assertiv, mens en anden gerne vil lære at være mindre dominerende. Én deltager kan være vant til at bruge en bestemt kommunikationsstil meget, mens en anden slet ikke bruger den – og omvendt. På denne måde lærer I både med og af hinanden, samtidig med at I øver jer i at navigere forskellige personligheder og situationer.

Praktisk case

Under træningen arbejder du med din egen case – en udfordrende situation fra din egen arbejdspraksis.

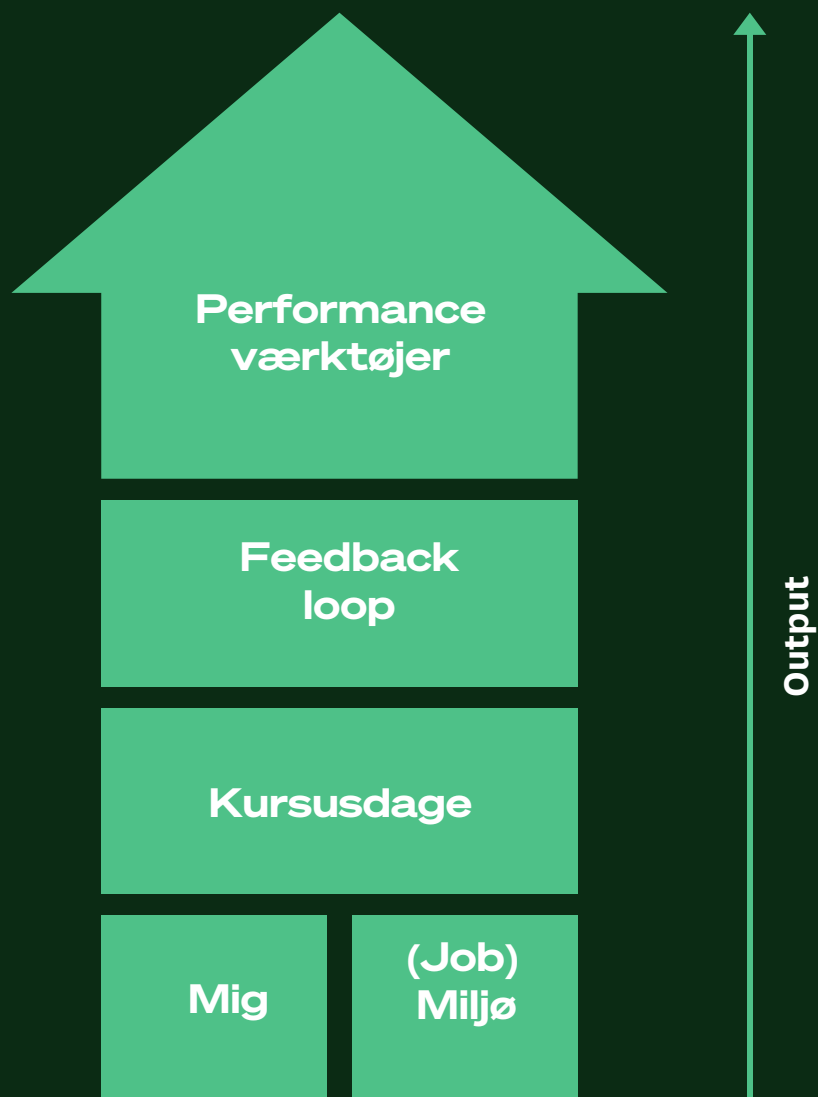
En deltager kan for eksempel arbejde i en advokatvirksomhed og ønske at blive mere overbevisende i én-til-én samtaler, mens en anden arbejder i en bank og har som mål at reducere konflikter i teammøder. Forskellige læringsbehov kræver forskellige træningsoplevelser.

2

Øvelses baseret læring

Du får mest ud af din træning, hvis du tager udgangspunkt i din egen arbejdssituation. Du vælger en specifik situation, hvor du oplever en udfordring.

For eksempel ønsker du at motivere og inspirere dit (projekt)team. Indtil nu har de udvist modstand og manglet energi. Under træningen vil du gerne finde ud af, hvordan du kan formidle din entusiasme på en måde, der engagerer og involverer dem.



Forberedelse

Involver andre fra din arbejdsplads i kurset. Hvordan kan du gøre dette? For eksempel ved at indhente feedback fra kolleger og andre omkring dig. De kan besvare spørgsmål om din kommunikation og adfærd. Med denne indsigt får du et klart billede af dine styrker og udviklingsområder, så du kan arbejde målrettet med dem under træningen.

Under og efter kurset

Som nævnt tidligere er din egen case en vigtig del af selve kurset. Efter kurset handler det om at anvende dine nye færdigheder i din dagligdag.

Vi har udviklet nyttige værktøjer, der kan hjælpe dig med dette. Du f.eks. arbejde sammen med en coach, der hjælper dig med at forberede dig til en bestemt samtale eller situation.

3

At lære gennem praksis

Feedback loop

Videomoduler er en god tilføjelse til andre læringsmetoder, da det giver hurtig og nem adgang til viden. Men reel adfærdsændring sker kun, hvis du modtager feedback.

Du prøver en ny tilgang, får feedback, justerer din metode og prøver igen. Dette gentager du, indtil du virkelig har integreret den nye adfærd – indtil du selv oplever: "Hey, det her virker for mig!". Derfor er det vigtigt at tage sig tid til at opbygge denne base ved at bruge forskellige læringsmetoder.

Tænk på en skridttæller eller en aktivitetsmåler: Når du ser de umiddelbare resultater af din adfærd og modtager feedback, justerer du din adfærd. Hvis du vil lære at samarbejde nemmere og med større glæde, vil en fem minutters video ikke være nok. Det handler om at træde ud af din arbejdsboble, tage tid til refleksion, øve dig meget og gøre den nye adfærd til en naturlig del af din praksis. Derfor er vores kurser aktive og intensive. 20 % er teori – 80 % er praksis.



Diagnose, Discovery, Action

På et kursus, der fokuserer på adfærdsændring, gennemgår du processen Diagnose, Discovery, Action. Du starter med en Diagnose: Hvad gør jeg nu? Derefter dykker du ned i teorien og opdager alternativer, hvordan du kan gøre tingene anderledes. Herefter arbejder du med disse alternativer: Du tager handling! Dernæst modtager du feedback fra din træner og dine medkursister, hvilket fører til en ny diagnose. Du reflekterer igen og får nye indsigter i, hvordan du kan blive mere effektiv. Til sidst øver du dig med disse indsigter ved at handle igen.

Fejl er tilladt

Det er kun gennem øvelse og fejl, at du kan bryde fri fra fastlåste mønstre. Under en øvelse kan du starte forfra så mange gange, som du har brug for. Dette er kun muligt i et trygt miljø, hvor du føler dig komfortabel med at være sårbar. Det giver dig mulighed for at være åben og tage chancer, så du kan få mest muligt ud af din træning.

De fire faser i resultat orienteret læring

Adfærdsændring sker ikke fra den ene dag til den anden. Jo mere tid og indsats du investerer i din træning, desto mere bæredygtige bliver resultaterne.

1. På én dag kan du lære noget nyt.
2. På to dage kan du omsætte noget nyt til praksis.
3. På tre til fire dage kan du mærke, at din nye adfærd virker.
4. På fem til seks dage kan du faktisk ændre din adfærd. Du er overbevist om, at det virker for dig, og du har integreret din nye adfærd.



Tidsinvestering i din træning

Det vigtigste at forstå er, at du ikke ændrer din adfærd på én dag – på det tidspunkt har du kun tilegnet dig teorien. Der er ingen synlig effekt i praksis, bortset fra at du måske har lært nogle nye begreber. Hvis du træner i 5 dage, bliver du overbevist om, at du kan anvende dine nye færdigheder. Det giver den største effekt i praksis.

Med andre ord afhænger effekten primært af den tid, du investerer. Hvis du kun investerer 10 minutter, kan du være sikker på, at effekten vil være 0. Hvis du investerer 5 dage, vil effekten være markant større, end hvis du kun investerer 1 dag.

Under vores træning opstår et "aha"-øjeblik, hvor du opdager: "Jeg er nødt til at gøre dette anderledes!" Dette kræver tid. Hvorfor gør jeg, som jeg gør? Hvilke begrænsende overbevisninger holder mig tilbage? Du prøver igen og igen – indtil det klikker.

Derfor husker folk ofte vores kurser selv 15-20 år senere. Effekten og oplevelsen er dyb – du ser den samme virkelighed gennem et nyt perspektiv.





Vores kurser

Med vores læringsvision sikrer vi, at du som deltager reelt gør noget anderledes i morgen, end du gør i dag. Vi kombinerer dette med en stærk programstruktur, højt erfarne trænere og de nyeste teknikker til at øve med. Dette gør træningen til en effektiv oplevelse, hvor du ikke blot lærer ny adfærd, men også får en reel oplevelse af dens effekt. Først da vil du anvende den i praksis.

Hvert år deltager hundredvis af mennesker på vores kurser for at lære at blive mere effektive i deres adfærd og kommunikation. Hele 85 % af dem anbefaler os til andre.

Hvad vil du gerne lære?

Oplev selv, hvordan du kan opnå mere i dit arbejde, og vælg, hvad du ønsker at udvikle dig inden for.

START HER

Hvis du er i tvivl om, hvilket kursus der er det rette for dig, kan du booke en gratis og uforpligtende telefonsamtale med en af vores trænere. Sammen finder vi det kursusforløb, der passer til dine mål!

Om udgivelsen

Lær. Oplev. Udfør! Er udgivet af The Influence Company Denmark

Copyright © 2025 The Influence Company.

The Influence Company© harophavsrettighederne. Intet fra denne publikation må gengives ved tryk, fotokopiering, digitale filer eller på nogen anden måde uden forudgående skriftlig tilladelse fra The Influence Company©

Kontakt

The Influence Company Denmark
Vesterbro 18
9000 Aalborg
Danmark
+45 70 10 71 60
customerservice@influencecompany.com