Hållbar beteendeförändring

Magnus Lindwall
Professor i psykologi
Psykologiska Institutionen,
Göteborgs Universitet

magnus@magnuslindwall.se

www.magnuslindwall.se

Linkedin: Magnus Lindwall



Innan vi börjar…

en kort påminnelse till er som inte har obegränsade resurser…

Det lätta(re) problemet:

Att börja ändra beteendet
Att komma igång

Det svåra(re) problemet:

Att hålla i beteendet
Att fortsätta

Varför är det så svårt?

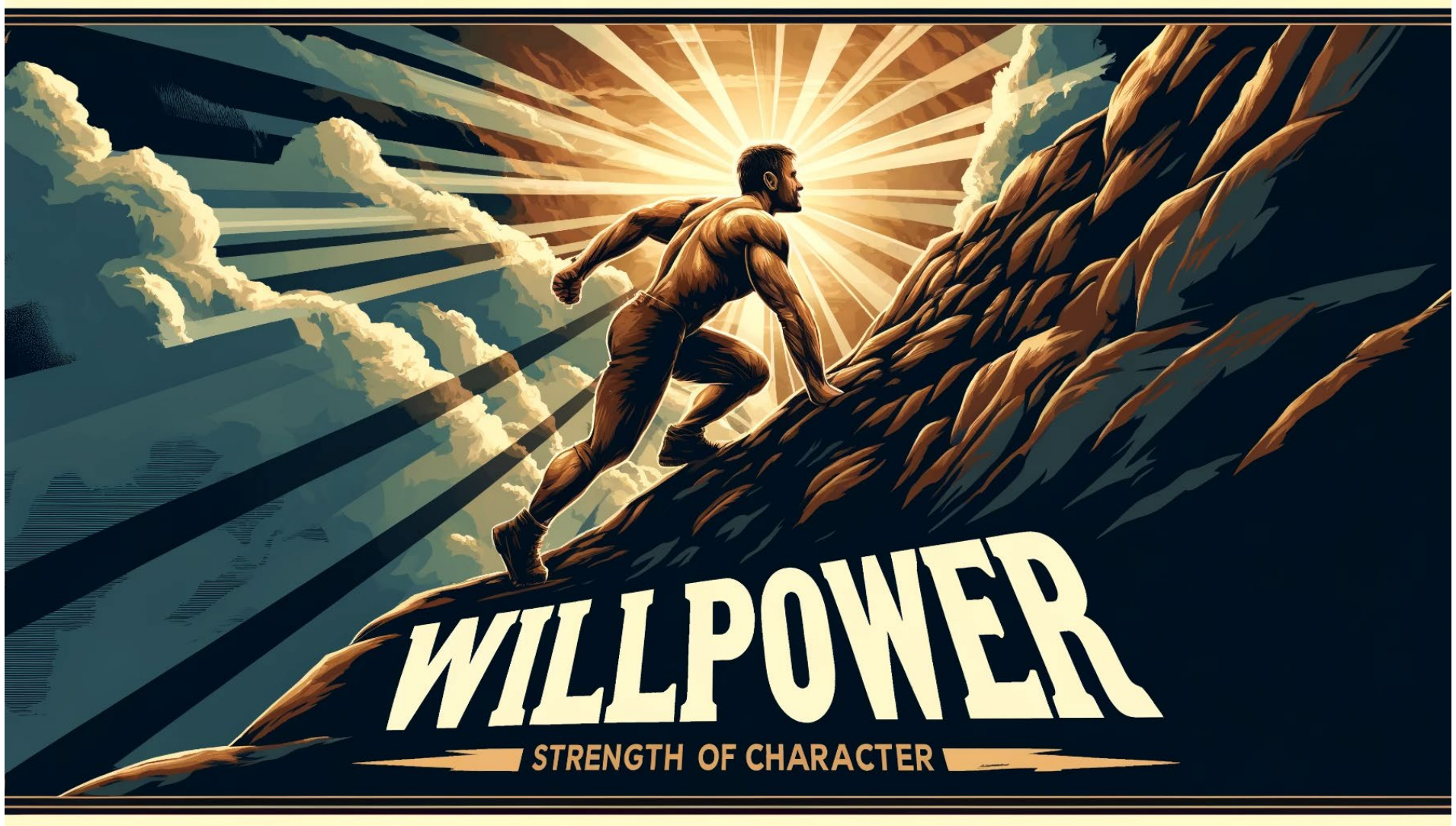
Vi navigerar (ibland) efter antaganden som inte stämmer…

En sanning med modifikation…





Vi överskattar viljestyrka, självkontroll och tjockt pannben…



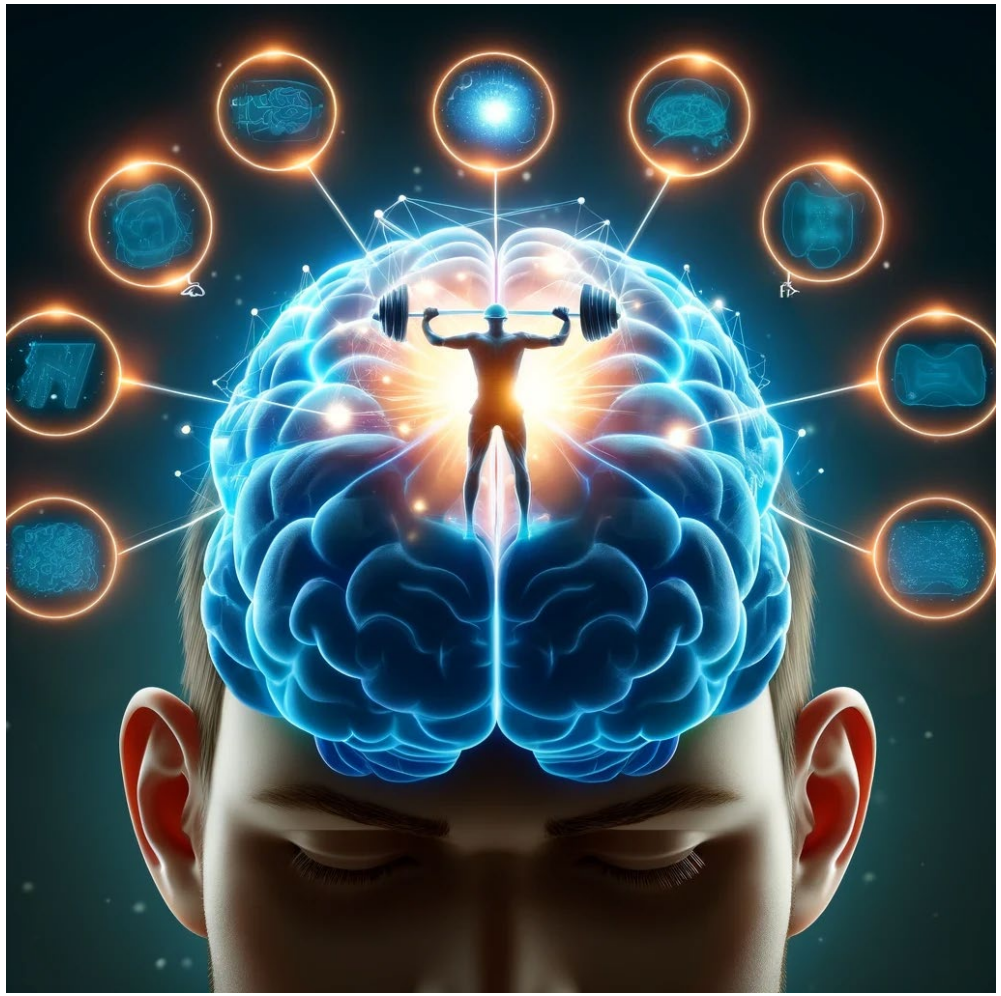
Vi kämpar mot många krafter som vi inte ser…



Så många frestelser i vardagen…



Tjockt pannben och viljestyrka hjälper inte mot för mycket motstånd i miljön





Att gå genom livet med motvind…



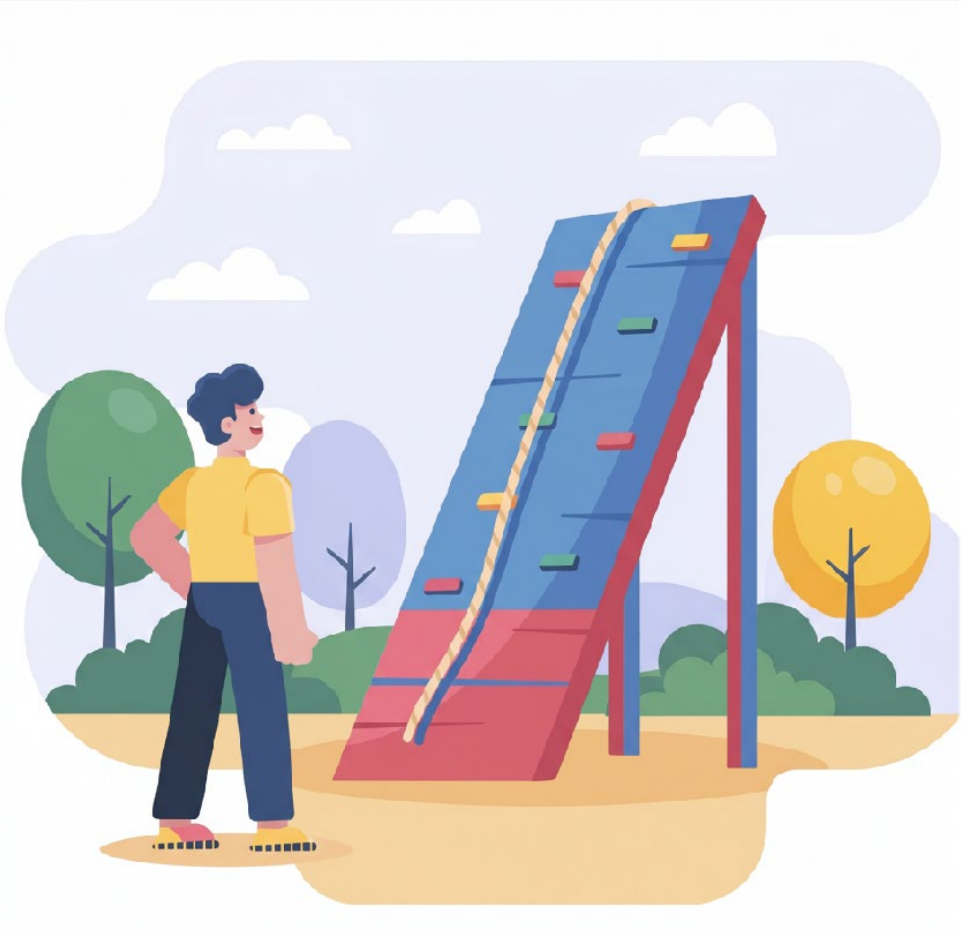
…eller cykla genom livet med elmotor och medvind…



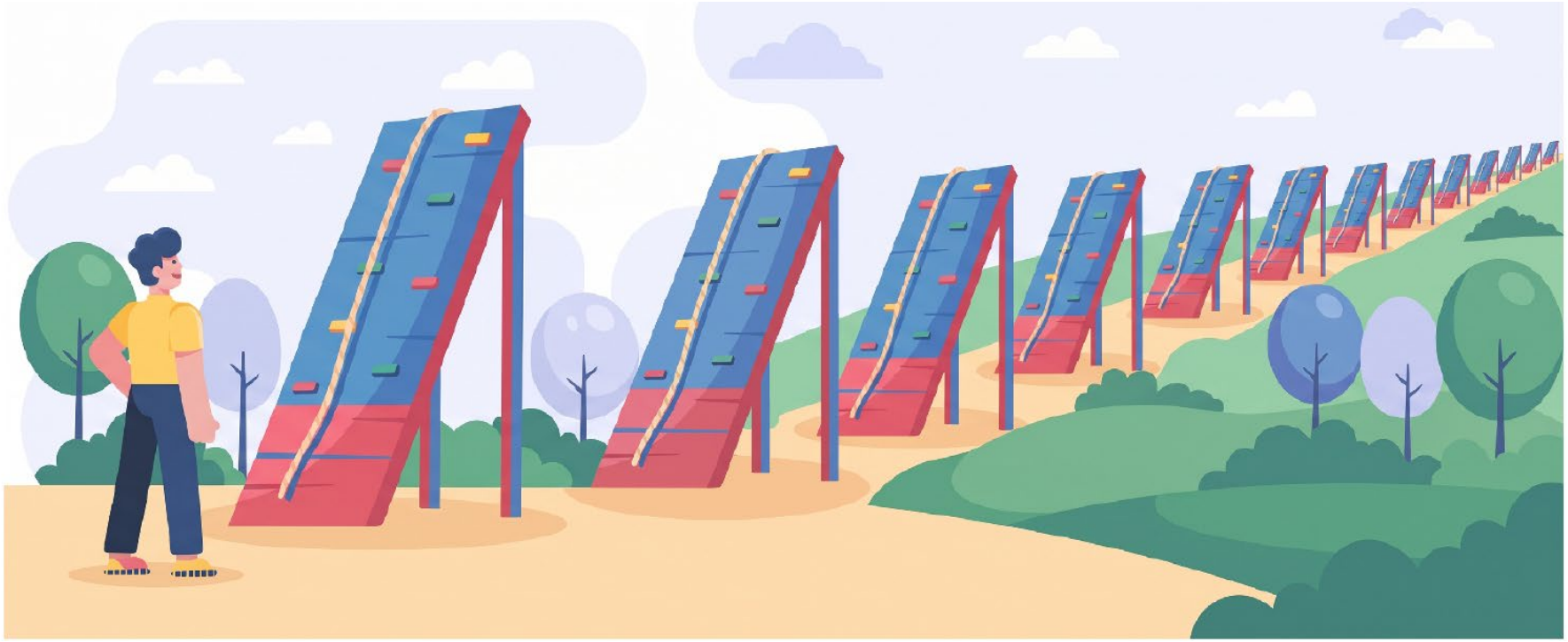
Mycket handlar om beteenden
som vanor, i vardagen

Och att ändra beteenden är
mycket svårare än vad vi tror,
och vill tro

En hinder, vid ett tillfälle, ser inte så jobbig ut…

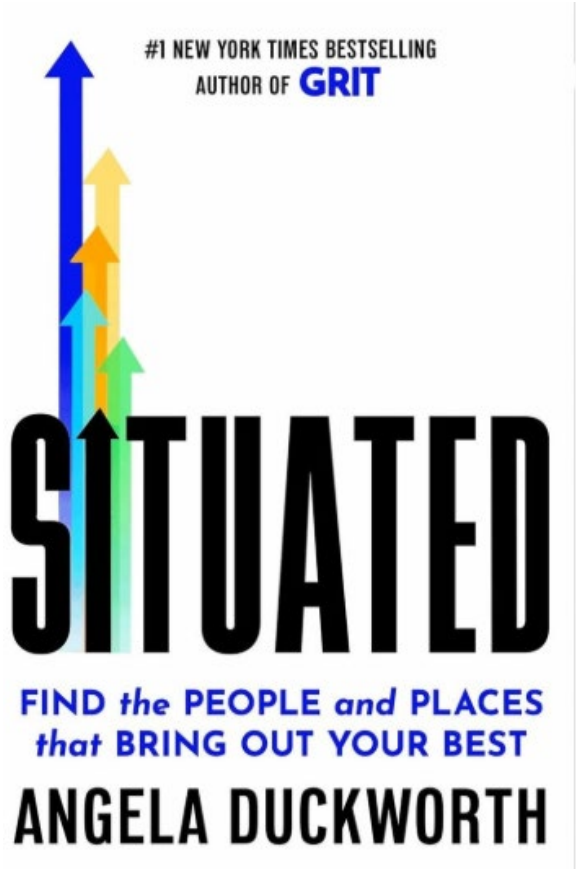


Men ackumulerat över tid blir motståndet ofta för stort



Vilket sannolikt kommer nöta ned till och med det tjockaste pannbenet…

Det handlar mycket mer om att försöka påverka miljön och omgivningen än att vrida på individen



Beteendeförändringens två utmaningar: Att börja och att fortsätta

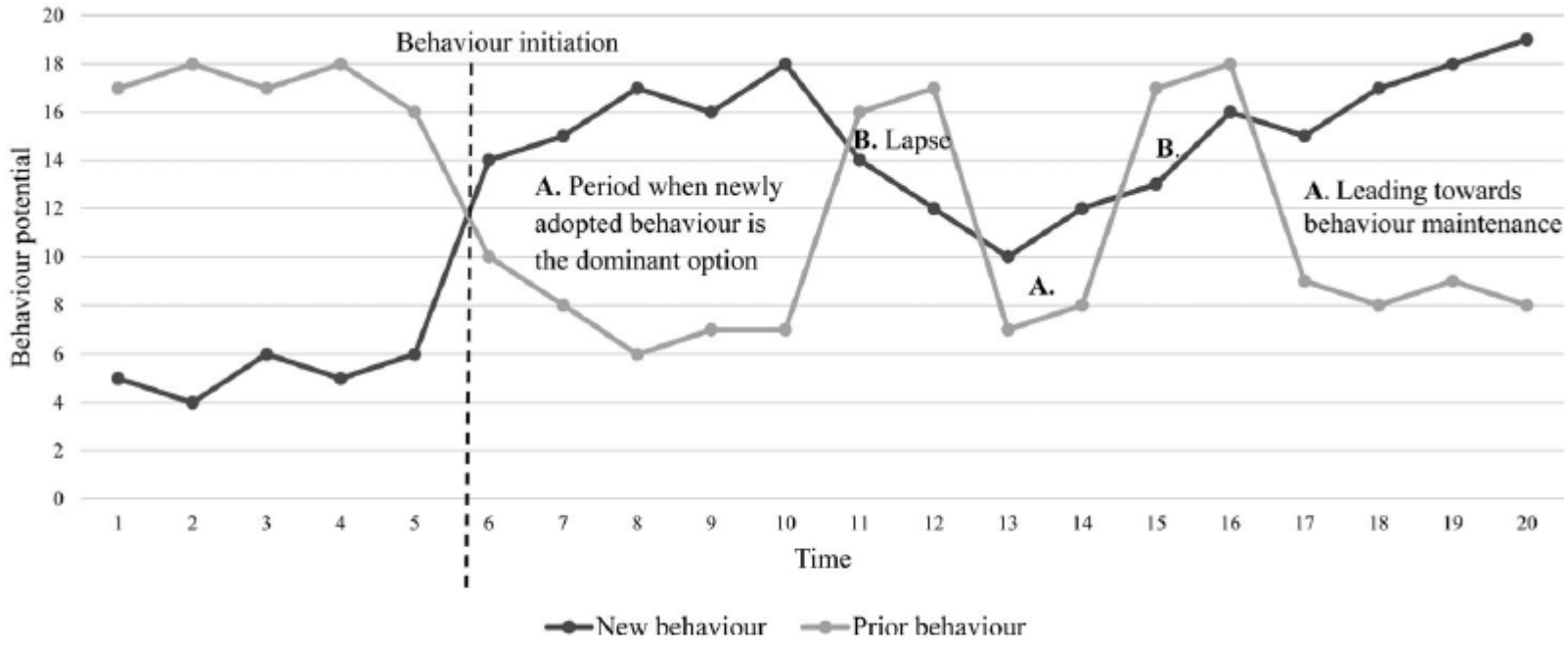


Figure 1. Changes in behaviour potential (likelihood of engaging in a particular behaviour) over time following initial behaviour change.

Från Kwasnicka et al, 2016

Initiering vs upprätthållande:
Att lyckas börja är inte samma sak som att lyckas att fortsätta

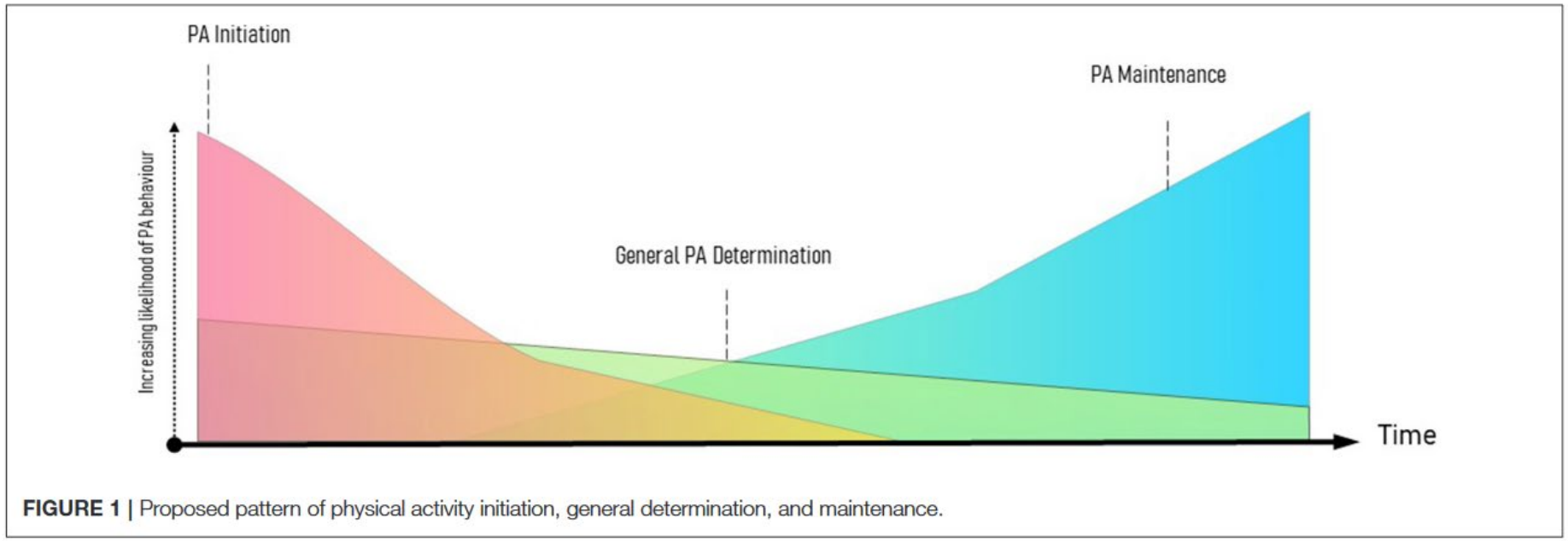


FIGURE 1 | Proposed pattern of physical activity initiation, general determination, and maintenance.

Från Rhodes & Sui, 2021

Hållbarhetens olika faser

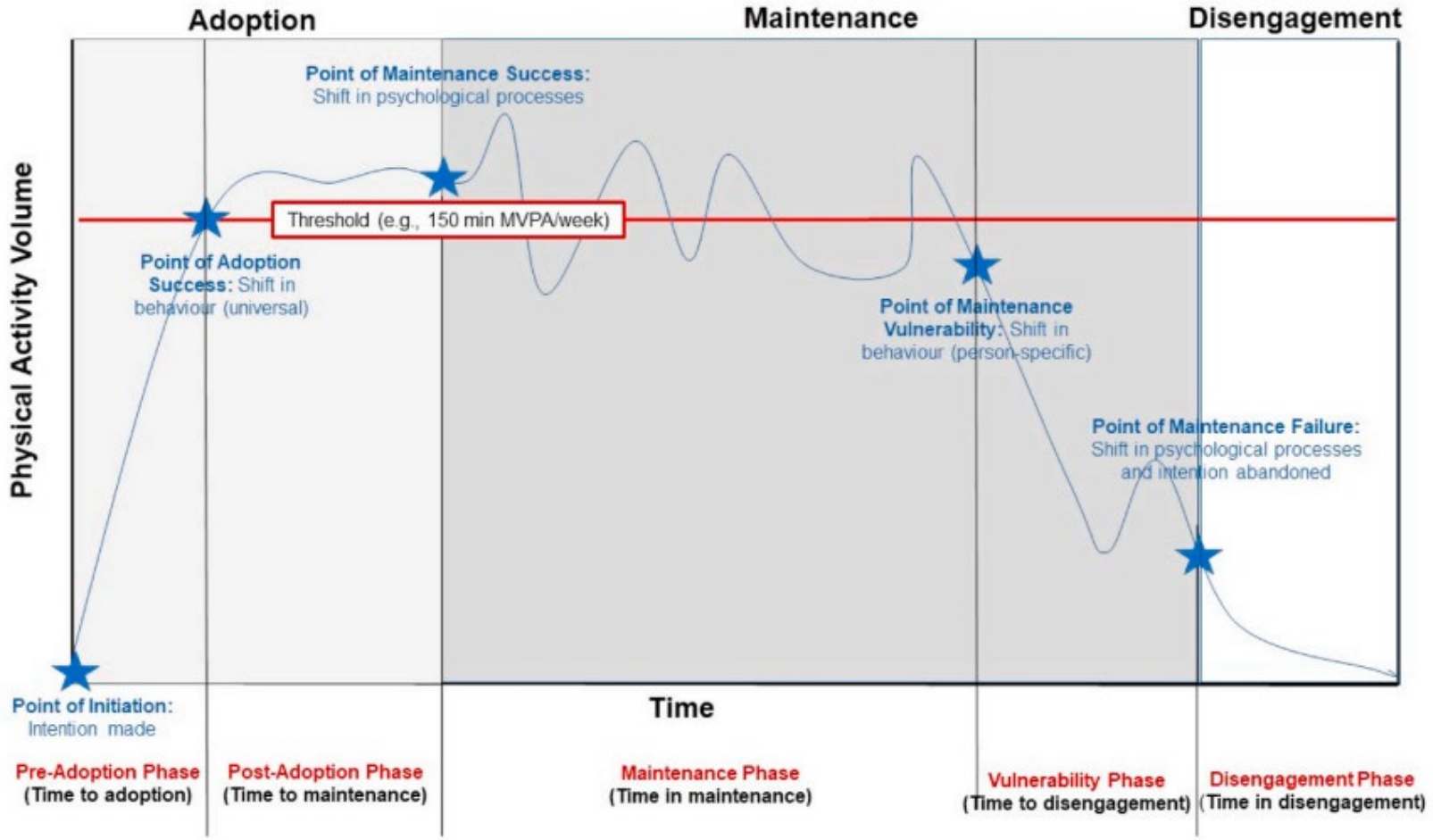


Fig. 1. A preliminary model of physical activity maintenance.

Från Dunton et al., 2022

Initiering vs upprätthållande: Olika saker är viktiga vid olika böjningspunkter

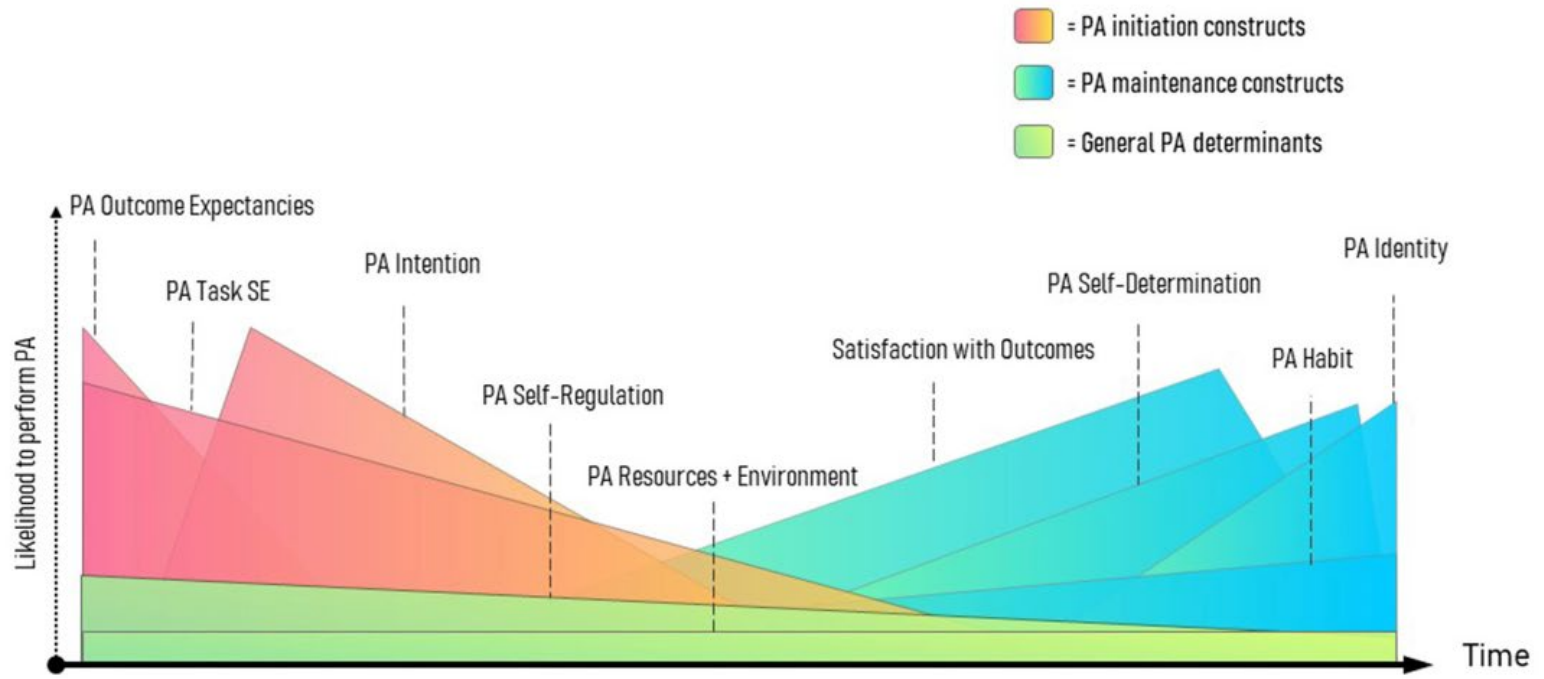
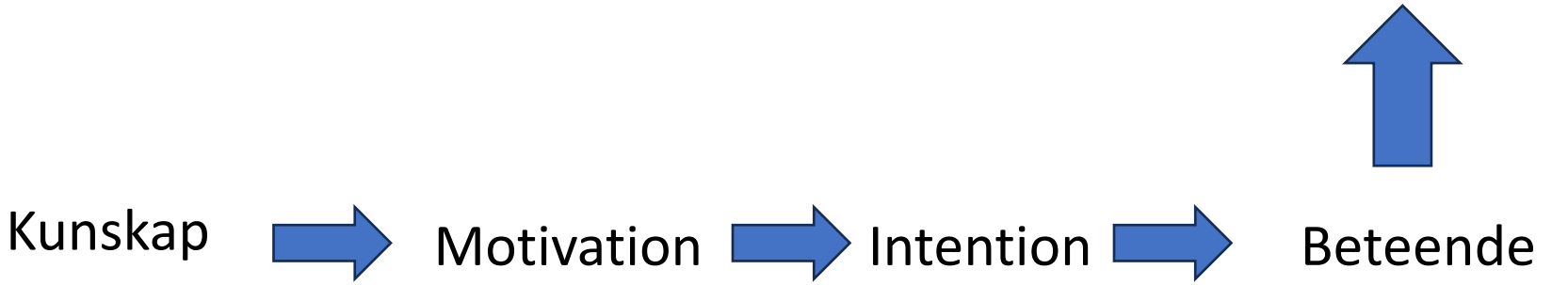


FIGURE 2 | Proposed pattern of physical activity initiation, general determination, and maintenance and associated constructs. Constructs are mere prototype examples and not established in this order.

Från Rhodes & Sui, 2021

Håller i beteende över tid,
gör till vana

Hållbarhet i beteende




INTENTION
EAT HEALTHY
EAT STUDY
BEHAVIOR
GAP

Håller i beteende
över tid, gör till
vana

Hållbarhet i beteende

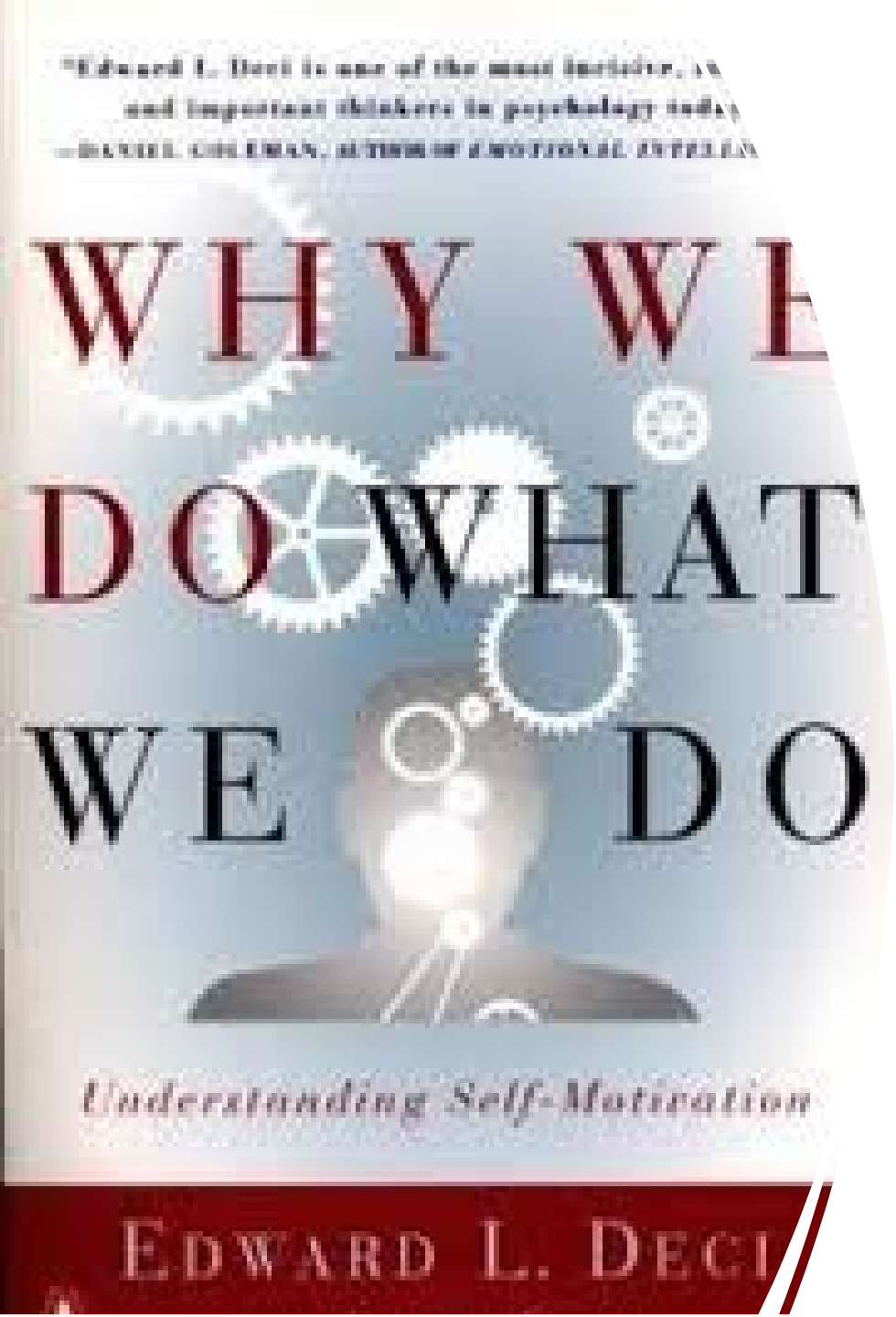


Intention översätts inte direkt till beteende.
Det är inte givet att man tränar bara för att
man funderar på det, t om planerar det.

Motivation och beteenden som rörliga mål

- Vi har länge trott att motivation går att mäta en gång och sedan förutsäga beteende.
- Ny forskning visar något annat: glappet mellan vilja och handling förändras hela tiden, dag för dag, situation för situation, hos en och samma person.
- Både motivation/drivkrafter och beteendet (träning) är i konstant rörelse.
- Behöver därför följas och följas upp.

Varför gör vi inte som vi sagt?



Varför gör vi det vi gör?

Motivation

Drivkrafter
Självreglering



Engagemang
Ansträngning
Beteenden

Utfall

Välmående
Utveckling
Prestation

Nyckelutmaningen:

Att hålla elden levande…





Från brinnande flamma i början…





Till stabil låga
när smekmånaden lagt sig…





Till falnande glöd över tid…

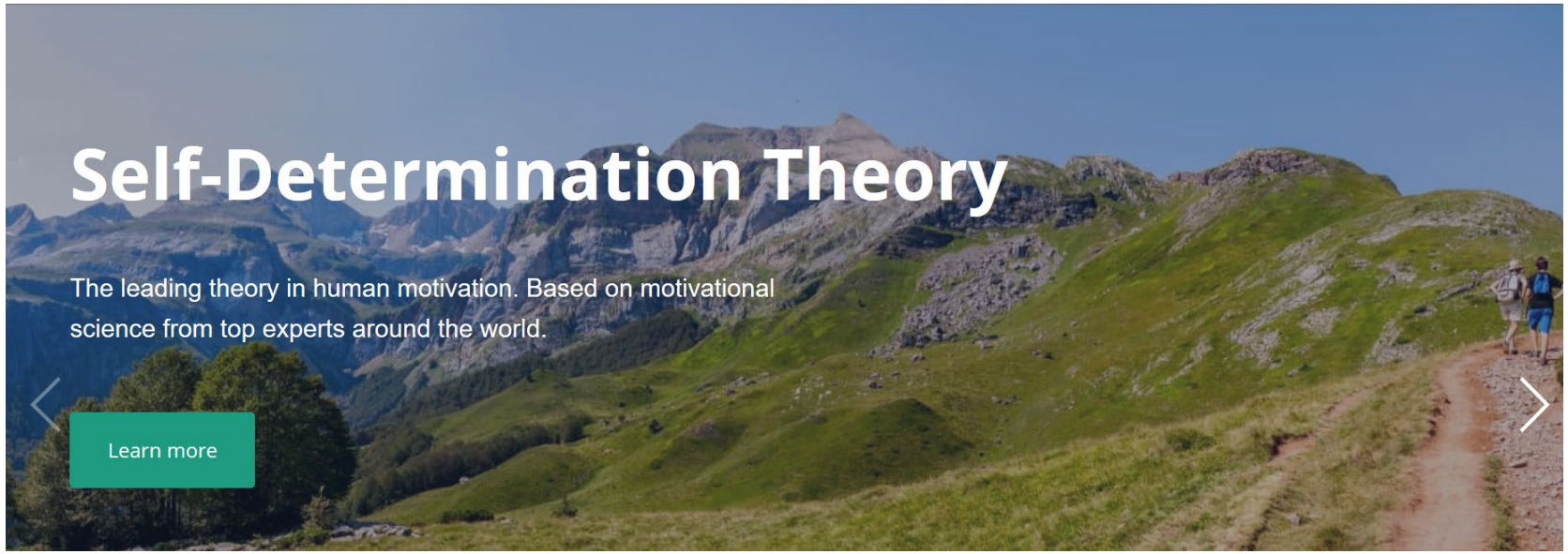


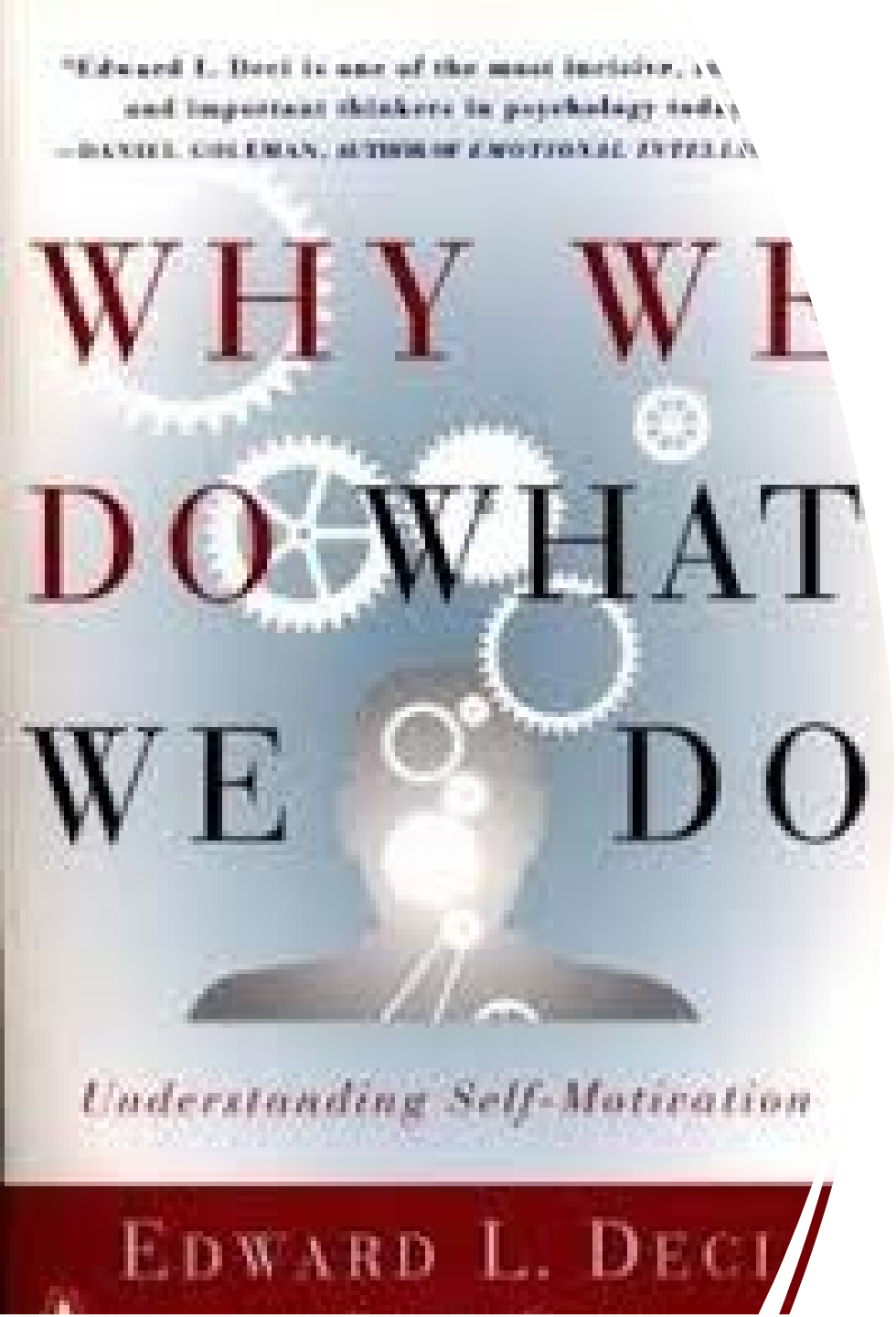


Att hålla alla eldar levande …. tillsammans



”Det finns inget så praktiskt som en god teori”





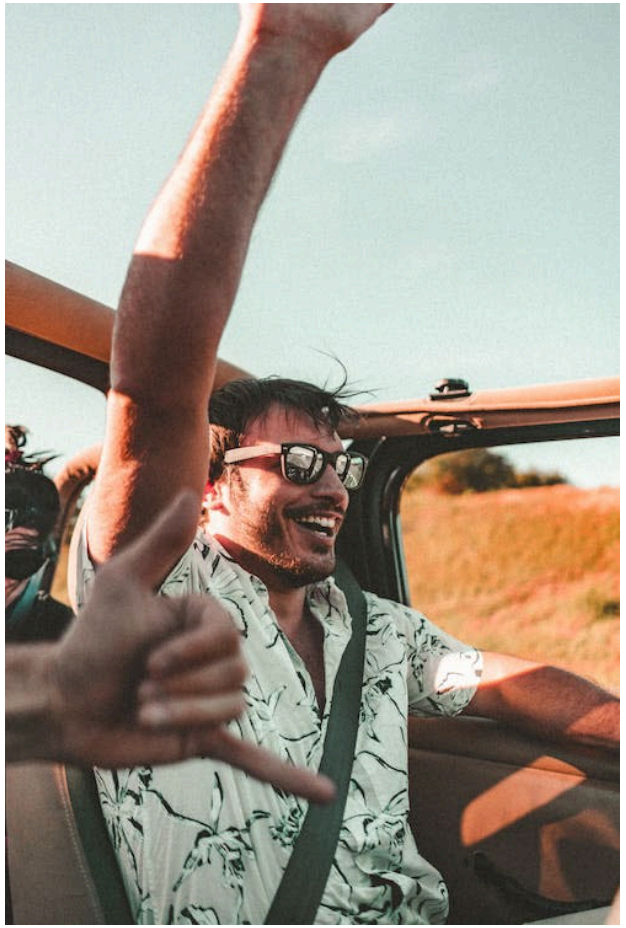
Varför gör vi det vi gör?

Vem är ni,i er organisation?
Hur känner ni er, oftast?





”Fri” bakom ratten och äger resan?





Delaktig i framsätet, på passagerarsidan?





Fastspänd, passiv och butter i baksätet?





Bakbunden (och kidnappad) i bakluckan?



Fri bakom ratten,
men bunden till en specifik väg?





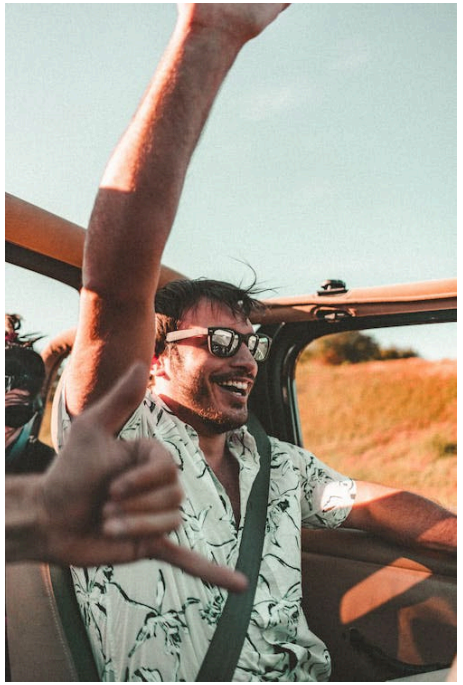


Vem/vilka är ni i er organisation/verksamhet?









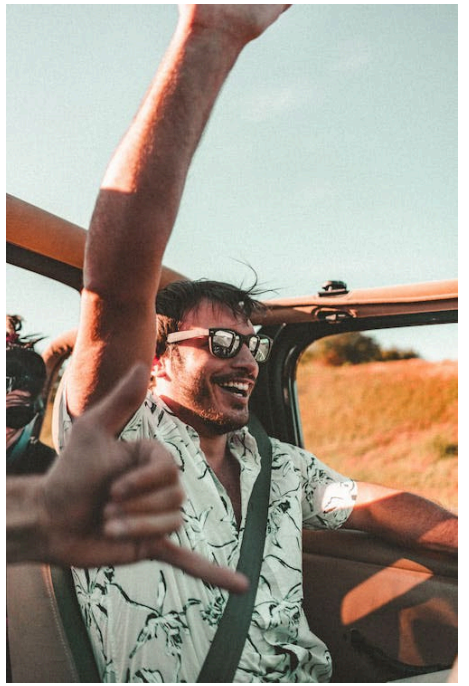


Vem/vilka är era medarbetare i er organisation/verksamhet?







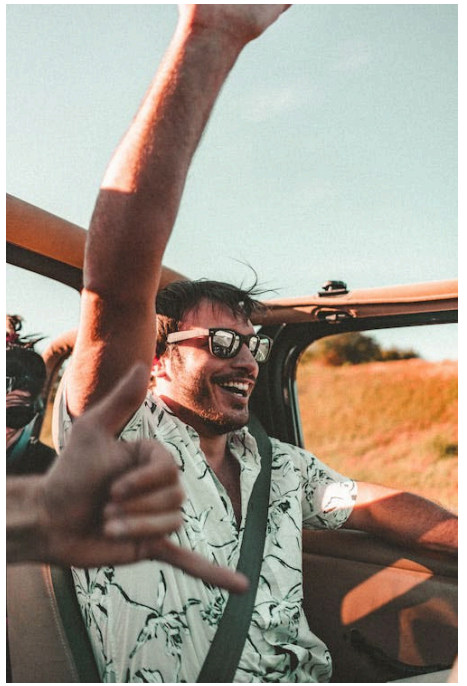


Vem/vilka är era kunder?









Typer av motivation



Amotivation	Yttre press	Inre press	Personligt värde	Inre motivation
”Jag ser ingen poäng med jobbet. Bara ”flyter med” utan intresse”	”Jag är kontrollerad av: -Belöningar och ”tomt” beröm -Straff och hot -Tvingad av andra”	”Jag är kontrollerad av: -Dåligt samvete och skamkänslor -Press från mig själv -Att andra ska tycka jag är ok och gilla mig	”Jag accepterar och värdesätter målen bakom uppgifterna i mitt jobb (även om inte jobbet är direkt belönande)”	”Mitt jobb är belönande och tillfredställande i sig.”

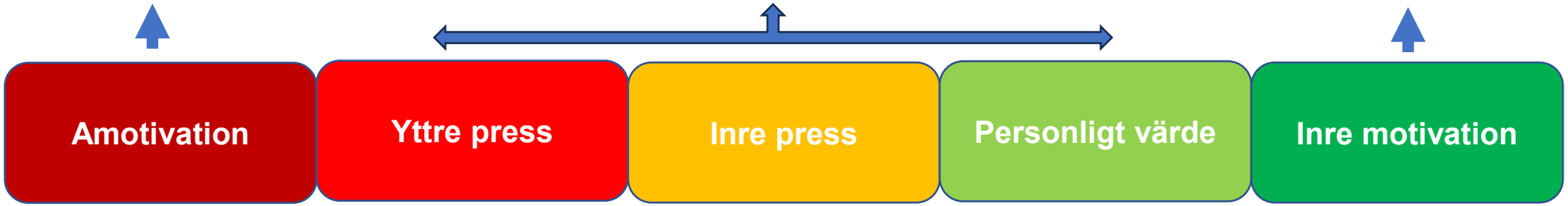
Källa: Rigby & Ryan, 2018 (Immersyve, 2017)

Typer av motivation

Ingen motivation

Yttre motivation

Inre motivation



”Jag ser ingen poäng med jobbet. Bara ”flyter med” utan intresse”

”Jag är kontrollerad av:
-Belöningar och ”tomt” beröm
-Straff och hot
-Tvingad av andra”

”Jag är kontrollerad av:
-Dåligt samvete och skamkänslor
-Press från mig själv
-Att andra ska tycka jag är ok och gilla mig

”Jag accepterar och värdesätter målen bakom uppgifterna i mitt jobb (även om inte jobbet är direkt belönande)”

”Mitt jobb är belönande och tillfredställande i sig.”

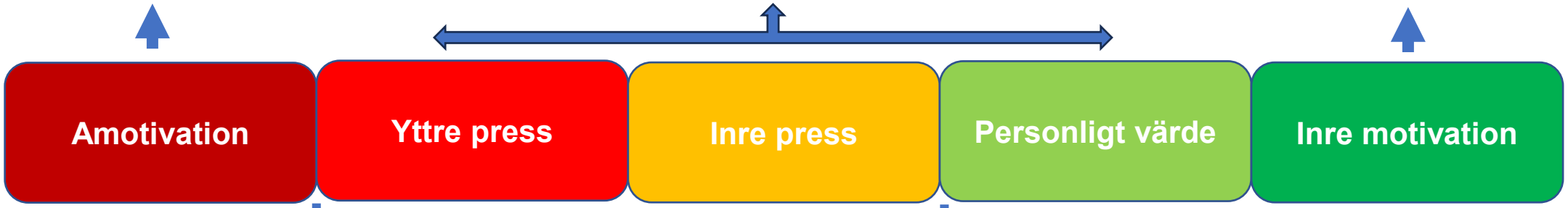
Källa: Rigby & Ryan, 2018 (Immersyve, 2017)

Typer av motivation

Ingen motivation

Yttre motivation

Inre motivation



”Jag ser ingen poäng med jobbet. Bara ”flyter med” utan intresse”

”Jag är kontrollerad av:
-Belöningar och ”tomt” beröm
-Straff och hot
-Tvingad av andra”

”Jag är kontrollerad av:
-Dåligt samvete och skamkänslor
-Press från mig själv
-Att andra ska tycka jag är ok och gilla mig

”Jag accepterar och värdesätter målen bakom uppgifterna i mitt jobb (även om inte jobbet är direkt belönande)”

”Mitt jobb är belönande och tillfredställande i sig.”

Kontrollerad motivation

Självbestämmande motivation

Motivationskvalitét (MK)



”Jag ser ingen poäng med jobbet. Bara ”flyter med” utan intresse”

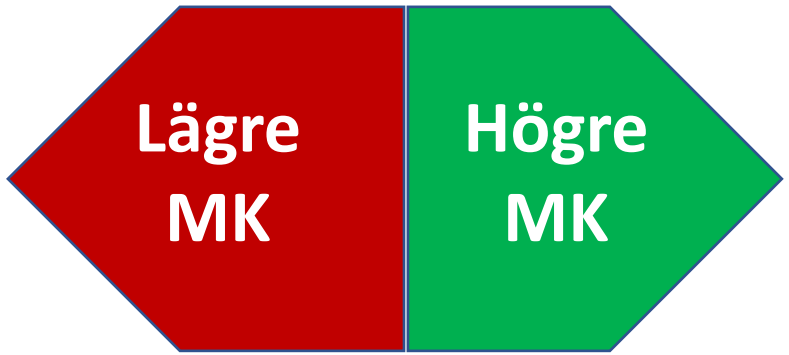
”Jag är kontrollerad av:
-Belöningar och ”tomt” beröm
-Straff och hot
-Tvingad av andra”

”Jag är kontrollerad av:
-Dåligt samvete och skamkänslor
-Press från mig själv
-Att andra ska tycka jag är ok och gilla mig

”Jag accepterar och värdesätter målen bakom uppgifterna i mitt jobb (även om inte jobbet är direkt belönande)”

”Mitt jobb är belönande och tillfredställande i sig.”

<u>Hänger ihop med:</u>
Mer stress
Högre risk för utbrändhet
Mindre engagemang på och i jobbet
Mindre ansträngning
Lägre prestation
Mer frånvaro
Högre risk att sluta



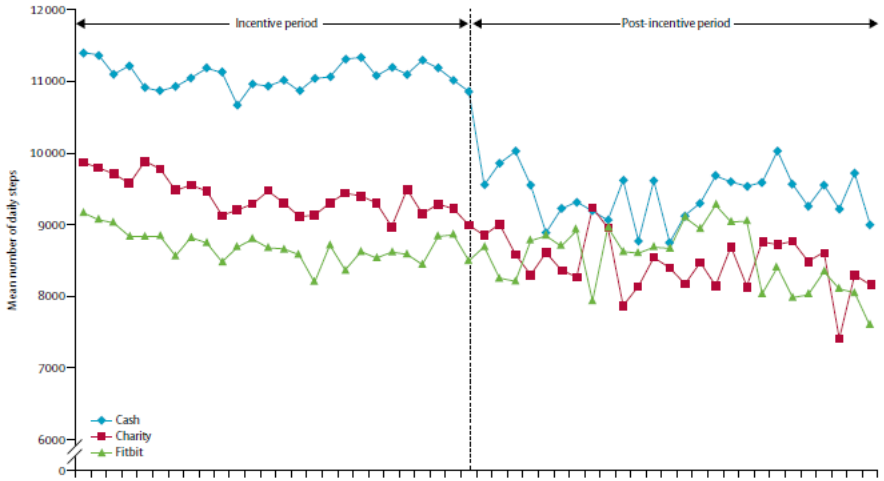
<u>Hänger ihop med:</u>
Lägre stress
Större tillfredställelse med jobbet
Större engagemang i jobbet
Bättre prestation på jobbet
Mindre frånvaro
Lägre risk att sluta

Källa: Rigby & Ryan, 2018; Immersyve, 2017; van den Broeck et al., 2024)

Funkar det att betala människor för att ändra beteenden?

Effectiveness of activity trackers with and without incentives to increase physical activity (TRIPPA): a randomised controlled trial

Eric A Finkelstein, Benjamin A Haaland, Marcel Bilger, Aarti Sahasranaman, Robert A Sloan, Ei Ei Khaing Nang, Kelly R Evenson



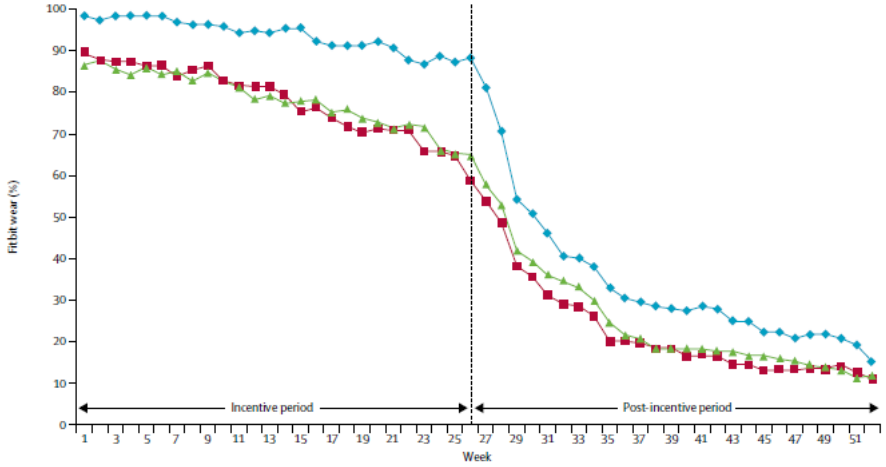
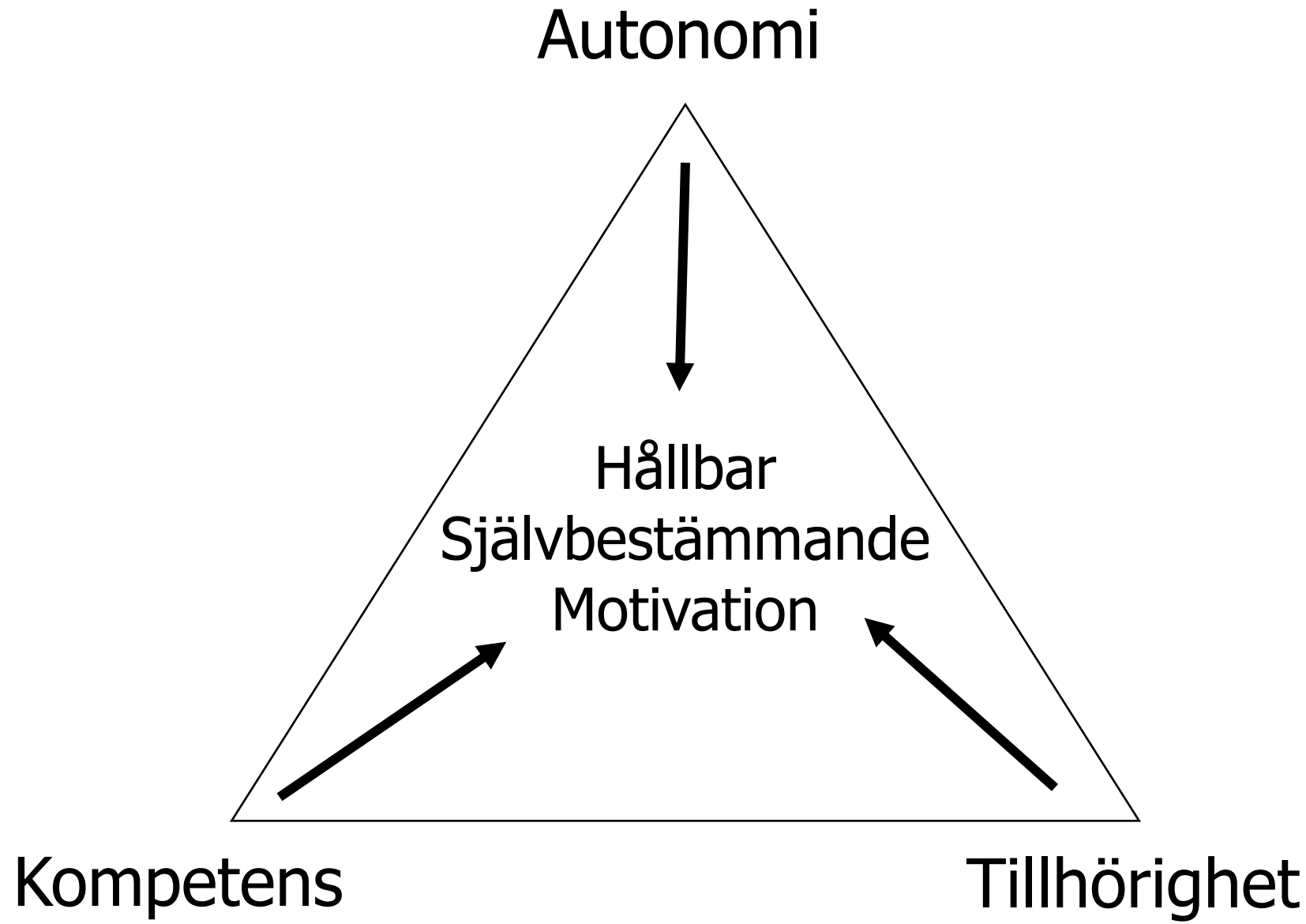


Figure 2: **Mean number of daily steps and percentage of Fitbit Zip wear, by study group**
Percentage of Fitbit wear indicates the percentage of participants who wore the Fitbit for at least 1 day in that week. A ny day during which a participant logged 500 or more steps on the Fitbit was regarded as a valid day and constituted wearing the tracker for that day. The control group is not included in these graphs because control group participants did not receive the Fitbit activity tracker.

Ja, kanske på kort sikt. Men sannolikt kommer det inte vara hållbart.

Huvudutmaningen: Vad händer när betalningen upphör?

Psykologiska behov i SDT



Hur väl vi lyckas tillfredsställa dessa behov är centralt för kvalitén på motivationen och hållbar beteendeförändring

Motivationskedjan: Från miljö till utfall

Input

Miljön på arbetsplatsen

Behovsstöttande vs. behovshämmande

Individuella skillnader

Motivationsorientering
Mål och ambitioner

Processer

Psykologiska Behov

Tillfredsställda vs. hämmade

Kompetens
Autonomi
Samhörighet/ tillhörighet

Motivations-typer

Självbestämmande
Inre
Meningsfullhet

Kontrollerande
Yttre press
Inre press

Amotivation

Utfall

Beteenden på arbetsplatsen

Prestation
Kvalitet
Kvantitet

Hälsa och välmående

Välbefinnande
Sjukdom
Vitalitet

Hur kan vi bygga in behovsstöd i de miljöer vi befinner oss i?

Hur ser en miljö ut som kännetecknas av behovsstöd för kompetens, autonomi och tillhörighet?



Vi behöver göra en inventering av vad behoven betyder, i vår vardag, för olika personer.

Hur uttrycks behoven för olika personer?

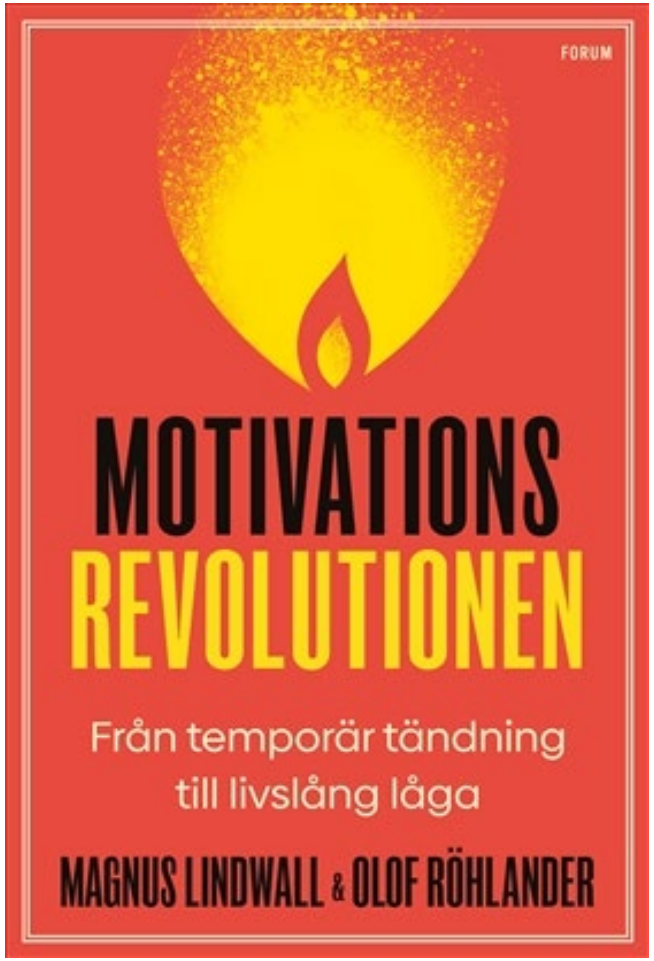
När känner olika personer stöd för behoven?

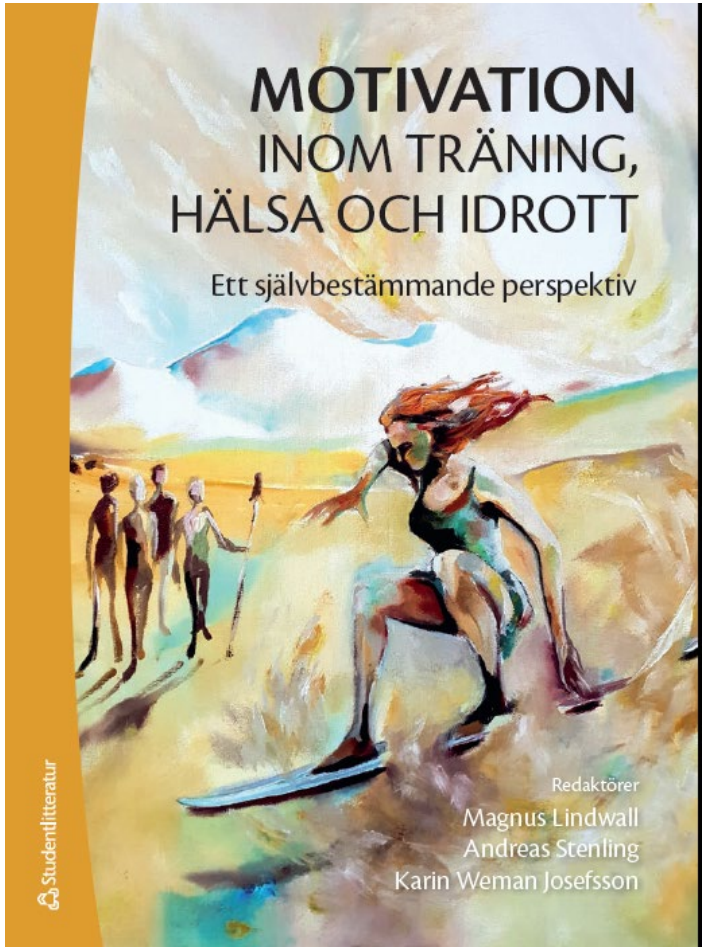


Utmaningen…



Mer läsning om hållbar motivation





Fem nycklar(teman) för hållbar beteendeförändring

HEALTH PSYCHOLOGY REVIEW, 2016
VOL. 10, NO. 3, 277–296
http://dx.doi.org/10.1080/17437199.2016.1151372

Routledge
Taylor & Francis Group

REVIEW

OPEN ACCESS

Theoretical explanations for maintenance of behaviour change: a systematic review of behaviour theories

Dominika Kwasnicka[a,b], Stephan U Dombrowski[c], Martin White[d] and Falko Sniehotta[a,b]

frontiers in Psychology

REVIEW
published: 06 September 2021
doi: 10.3389/fpsyg.2021.725671

Check for updates

Physical Activity Maintenance: A Critical Narrative Review and Directions for Future Research

Ryan E. Rhodes and Wuyou Sui*

Behavioural Medicine Laboratory, Physical and Health Education, School of Exercise Science, University of Victoria, Victoria, BC, Canada

Take-away 1 från befintlig litteratur

- Det är lättare att lyckas upprätthålla beteenden om man har hållbara motiv och hållbara/självbestämmande drivkrafter, t ex man tycker själv det är viktigt, tycker om att engagera sig i beteendet; om beteende är i synk med sin identitet, övertygelser och värderingar

Take-away 2 från befintlig litteratur

- Det är lättare att lyckas upprätthålla beteenden om man framgångsrikt lyckas övervaka och reglera det nya beteendet och har effektiva strategier att övervinna hinder för att göra det nya beteendet

Take-away 3 från befintlig litteratur

- Det är lättare att lyckas upprätthålla beteenden om man har tillräckligt med psykologiska och fysiska resurser

Take-away 4 från befintlig litteratur

- Det är lättare att lyckas upprätthålla beteenden som har blivit en vana och som stöds genom automatiska responser på relevanta signaler

Take-away 5 från befintlig litteratur

- Det är lättare att lyckas upprätthålla beteenden om det finns en stödjande miljö och socialt stöd. Vi tenderar att upprätthålla ett beteende som är i linje med vår sociala miljö

Nyckelfrågor för att gå vidare

- Hur översätter vi denna kunskap till praktik/tillämpning?
- Hur skapar vi en så gynnsam miljö för beteendeförändring som möjligt i människors vardag via interventioner och tekniskt stöd?
- Vilka teoretiska delar låter sig översättas och implementeras till innovation utan för mycket ”spill”?

Tack för uppmärksamheten!

- magnus@magnuslindwall.se
- www.magnuslindwall.se
- Linkedin (Magnus Lindwall)



