

NHH



SMÅ DYTT FOR BEDRE VALG

Utdanning Bergen, Solstrand

Mange 25. november, 2024

Kjetil Bjorvatn



CEMS



FAIR

Centre for Experimental Research
on Fairness, Inequality and Rationality

THE CHOICE LAB

CELE

Center for Empirical
Labor Economics

Agenda

1. Hva er adferdsøkonomi?
2. Små dytt for bedre valg: et prosjekt rettet mot arbeidsledige
3. Bedre samspill for inkluderende arbeidsliv: et prosjekt rettet mot arbeidsgivere

Gordon Gekko, 1987



Wall Street

Greed works

The point is, ladies and gentlemen, that greed, for lack of a better word, is good. Greed is right. Greed works.

Adam Smith, 1776

«...he intends only his own gain, and he is in this, as in many other cases, led by **an invisible hand** to promote an end which was no part of his intention.»



THE WEALTH OF NATIONS

ADAM SMITH



Adam Smith, 1723-1790

<http://www.hetwebsite.net/het/profiles/smith.htm>

Adferdsøkonomi

Begrenset rasjonalitet

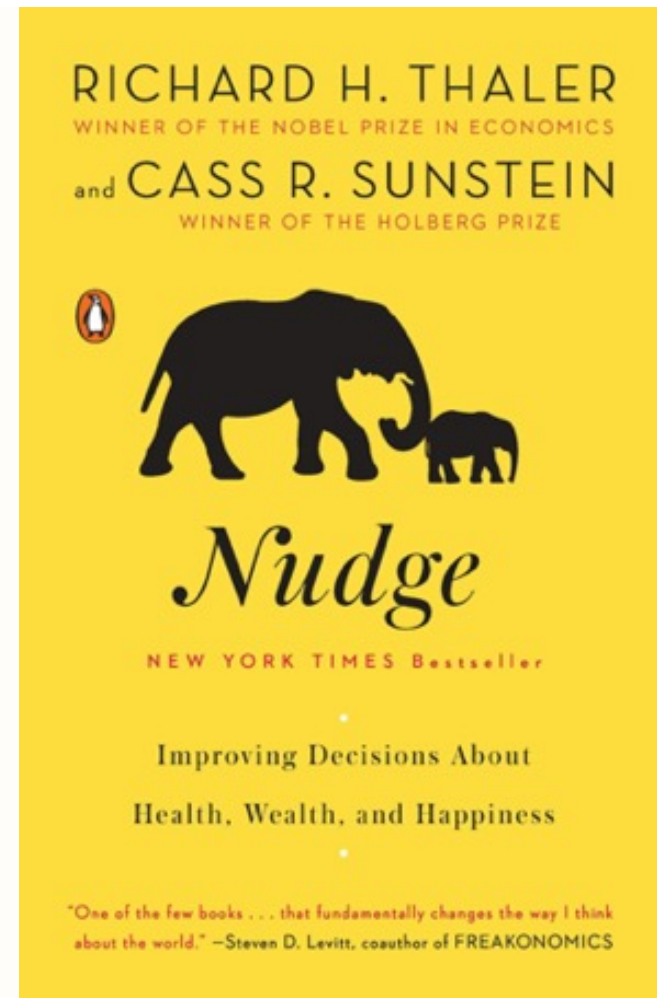
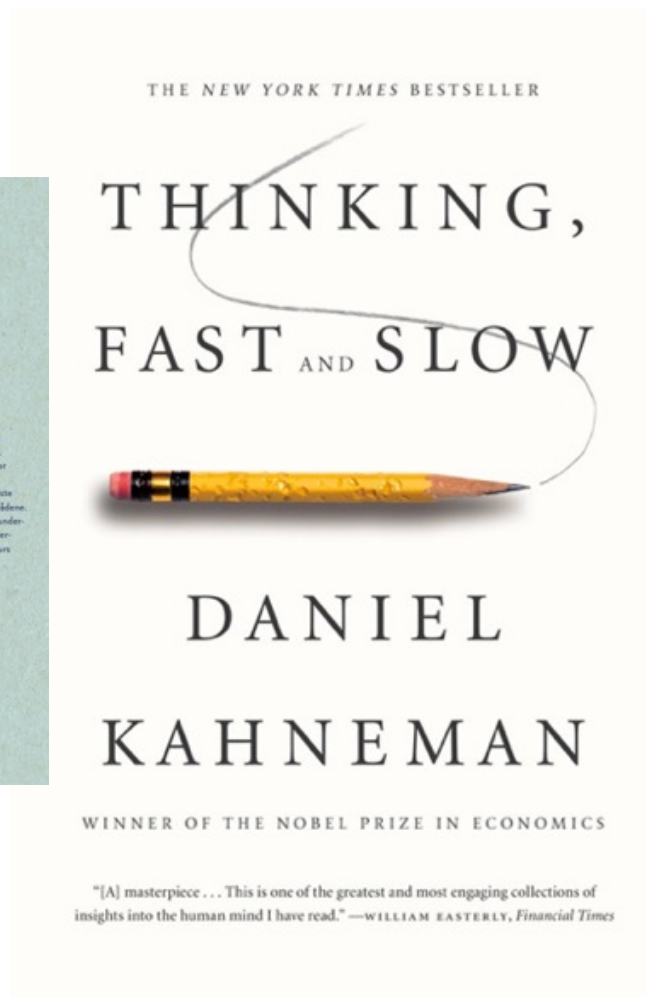
(vi faller ofte for fristelser, tenker ulogisk,)



Utvidede preferanser

(vi bryr oss om hverandre og om hva vi tenker på som rett og rettferdig,)





Min favorittnudge



Min favorittnudge

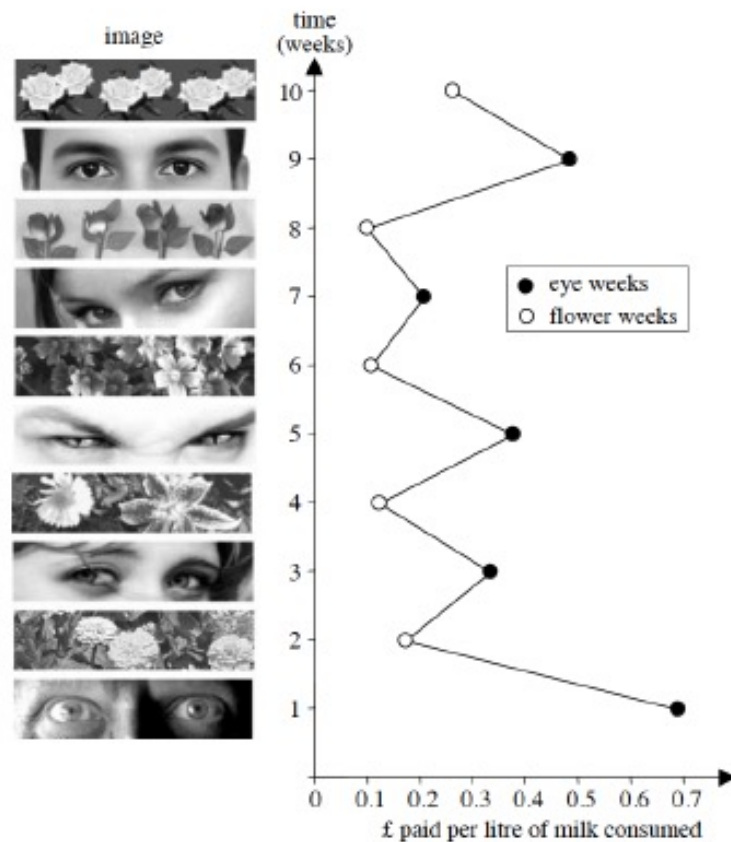


THE BEHAVIOURAL INSIGHTS TEAM ◆

IN PARTNERSHIP WITH |  Cabinet Office

The Behavioural Insights Team exists to improve people's lives and communities. We work in partnership with governments, local authorities, businesses and charities, often **using simple changes to tackle major policy problems.**

Betaler du for melken på jobben?



Bateson, M., Nettle, D., & Roberts, G. (2006). Cues of being watched enhance cooperation in a real-world setting. *Biology letters*

Oppsummert: Klassisk økonomi vs adferdsøkonomi

Adferdsøkonomi handler om begrenset rasjonalitet og utvidede preferanser, sett i forhold til *homo economicus* (rasjonell og selvsentrert)

Begrenset rasjonalitet: Våre beslutninger kan påvirkes av tilsynelatende små variasjoner i kontekst. Viktig å tenke nøye igjennom "*the choice architecture*"



KJETIL BJORVATN
*Professor i samfunns-
økonomi, NHH; Leder av
FAIR Insight Team, SNF.*



MATHIAS EKSTRÖM
*Førsteamanuensis i
samfunnsøkonomi, NHH;
FAIR Insight Team, SNF.*



**ANNE KAREN
GURO HADLAND**
*Forskningsassistent,
FAIR Insight Team, SNF.*



ARMANDO G. PIRES
*Seniorforsker, SNF;
FAIR Insight Team*

Planer for gode vaner: Et felteksperiment mot arbeidsledighet!

En plan for å studere...

Morisano et al. (2010). "Setting, elaborating, and reflecting on personal goals improves academic performance."

- To-timers øvelse hvor studentene beskrive sine langsiktige mål, og steg de måtte ta for å nå disse målene.

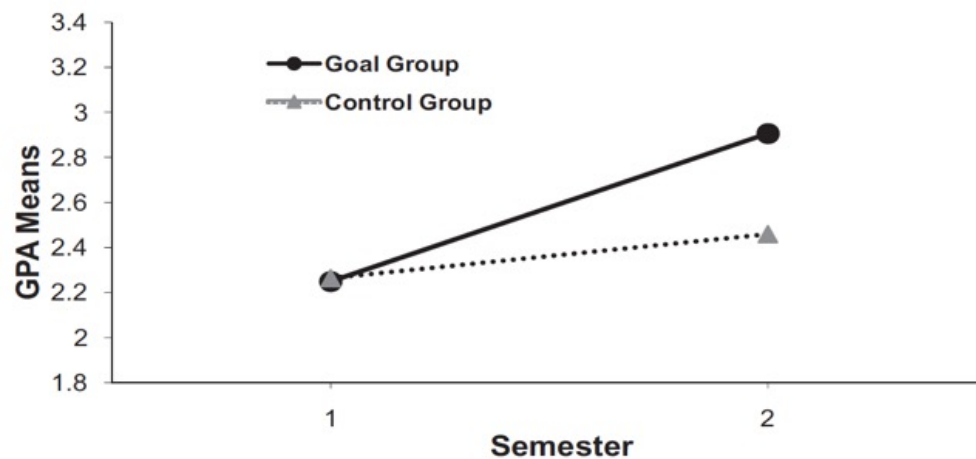


Figure 1. Group differences in grade-point average (GPA) change postintervention.

En plan for å komme i jobb...

- Aktivitetsplaner...men hva med motivasjonen?
- *Oppfølgingsarbeidet er ifølge veilederne i stor grad styrt av unges egen motivasjon, det er vanskelig å gjennomføre god oppfølging med en ungdom som ikke er motivert eller mottakelig for hjelp. Strand, Bråthen, Grønningsæter (2015). «NAV-kontorenes oppfølging av unge brukere», FAFO*
- Kanskje må [aktivitetsplanene](#) suppleres med en [plan for gode vaner](#) (for å øke motivasjon og gjøre ungdom mer mottakelig for hjelp)?
- Gode vaner: søvn, trening, rus

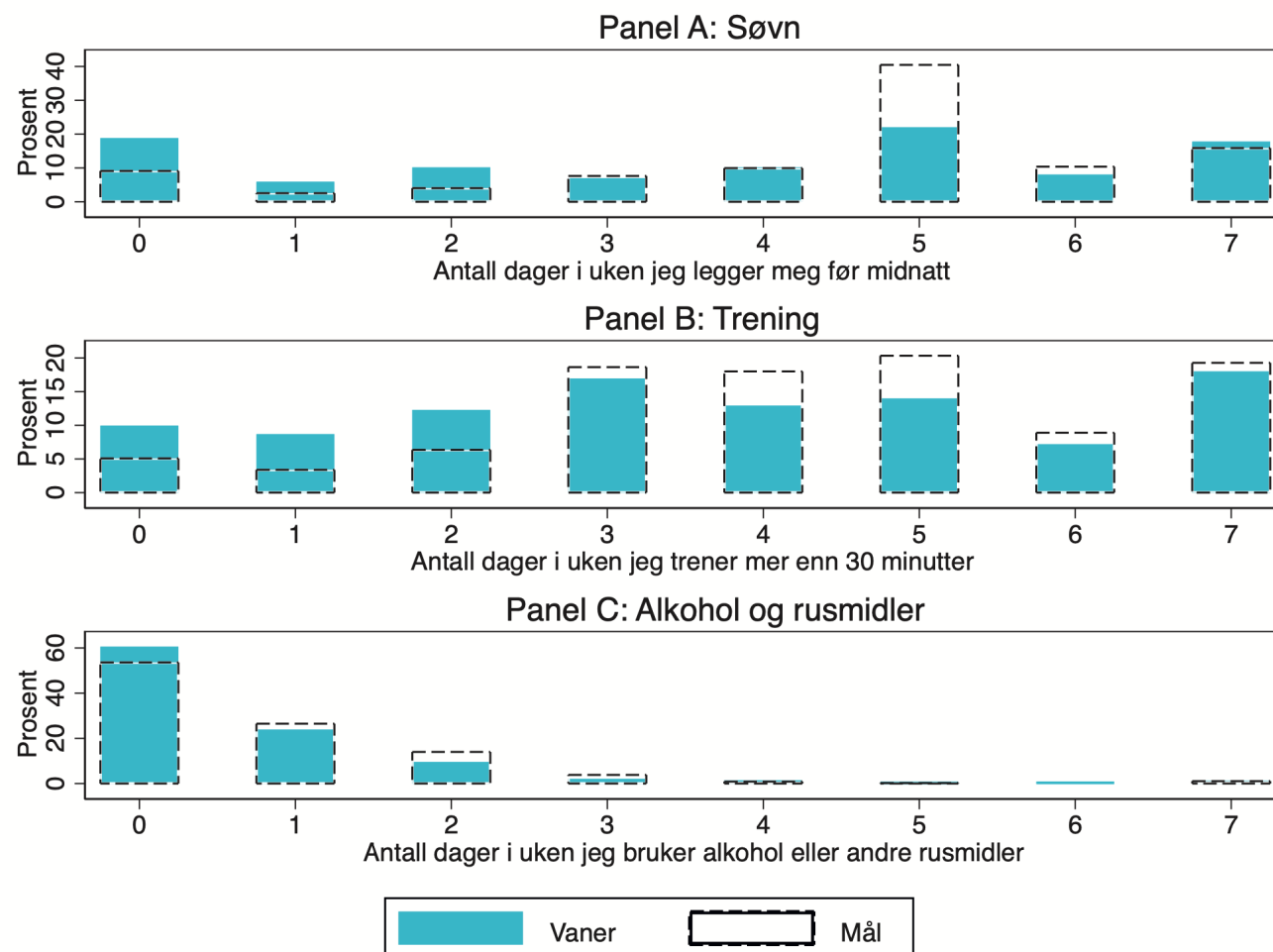
Deltakerne i vårt prosjekt

- Våren 2018 kontaktet vi 3000 personer i aldersgruppen 16-30 år som har vært registrert hos NAV Hordaland i minimum åtte uker
- Fulgte disse i et år: data fra spørreundersøkelser og fra NAVs registre på 716 deltakere
- Gjennomsnittsalder 26 år
- 49% jenter
- 20% har grunnskole som høyeste utdanning
- 58% hadde vært på et NAV tiltak før vår studie
- 74% hadde hatt en jobb før vår studie

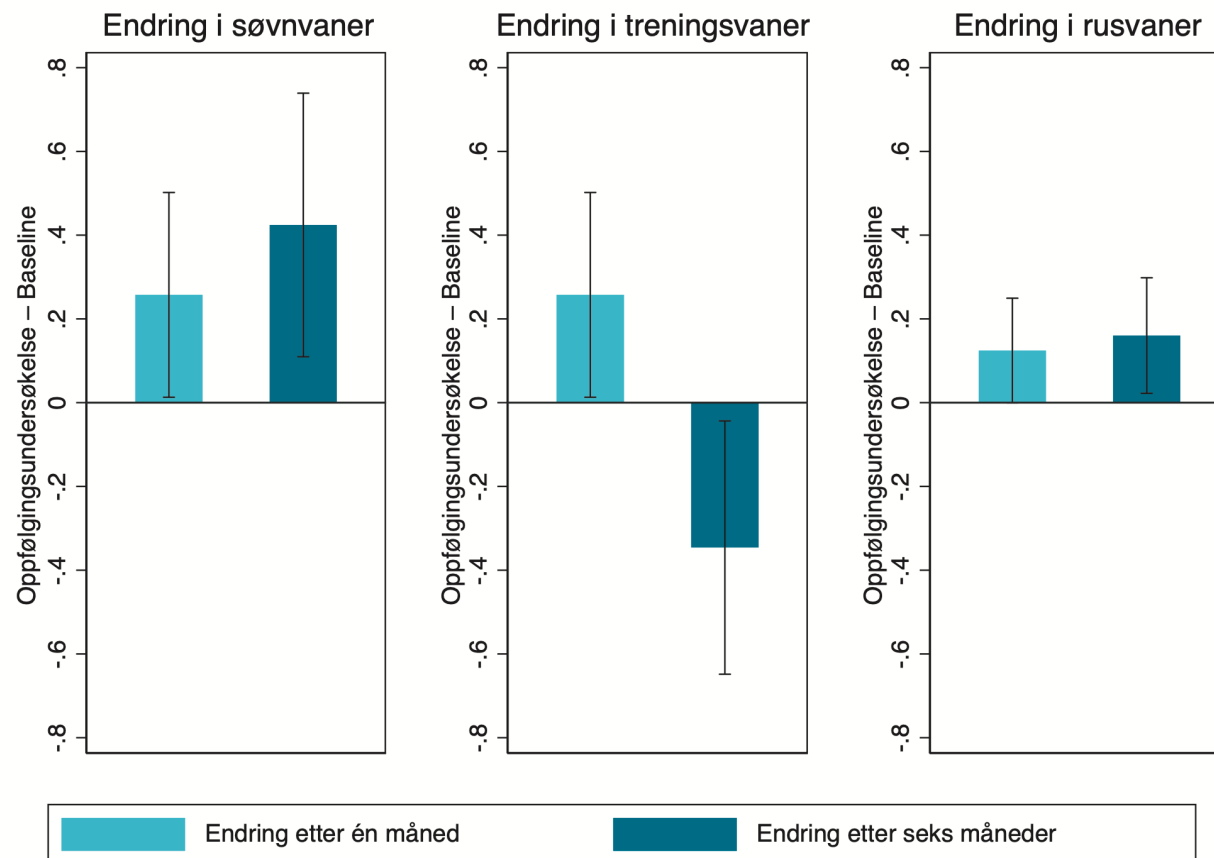
Forskningsspørsmål

1. Ønsker unge arbeidsledige å endre sine hverdagsvaner?
2. Kan det å formulere en plan hjelpe dem å endre disse vanene?
3. Kan denne planen føre dem (raskere) ut i arbeid (og gi andre bedringer i livskvalitet)?

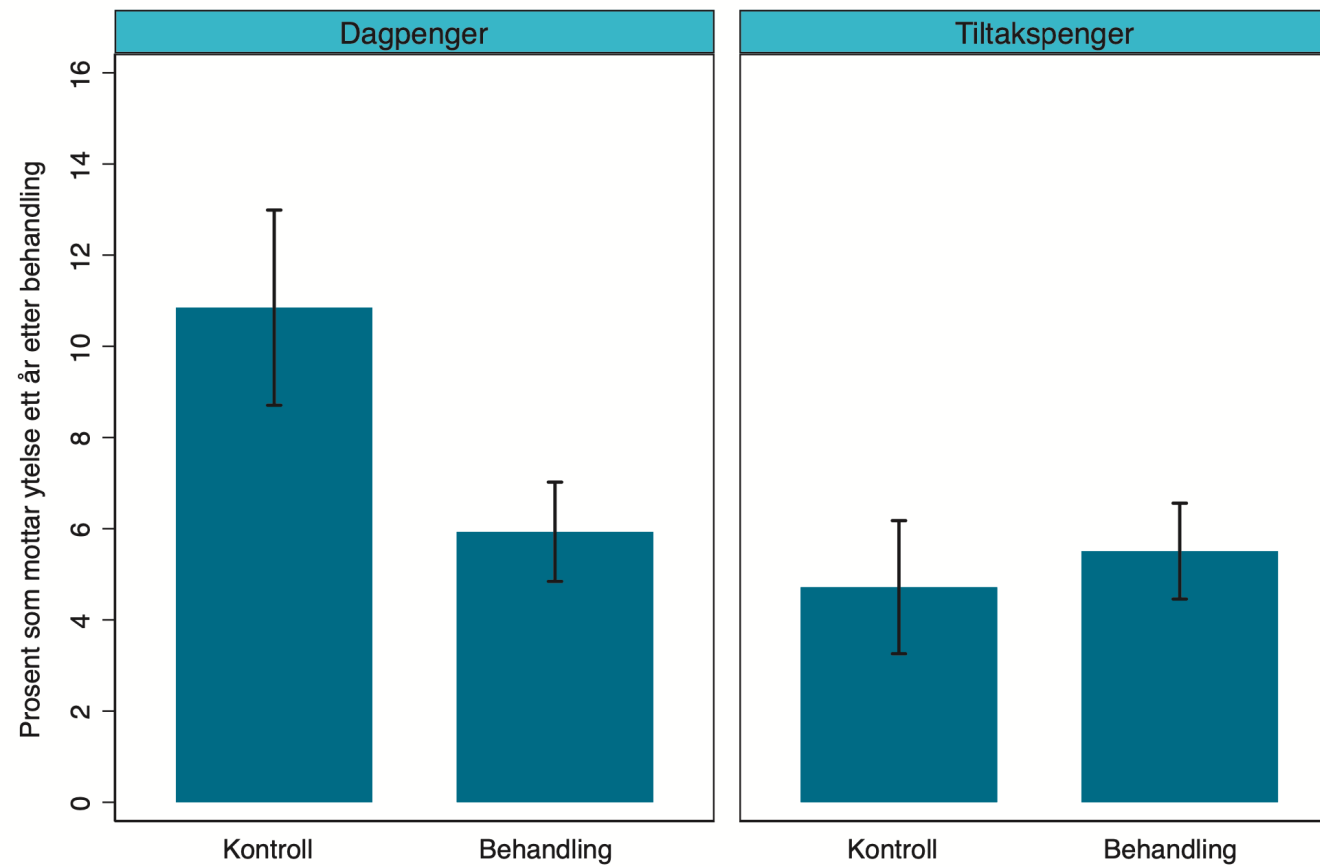
Ja, de ønsker å endre sine vaner



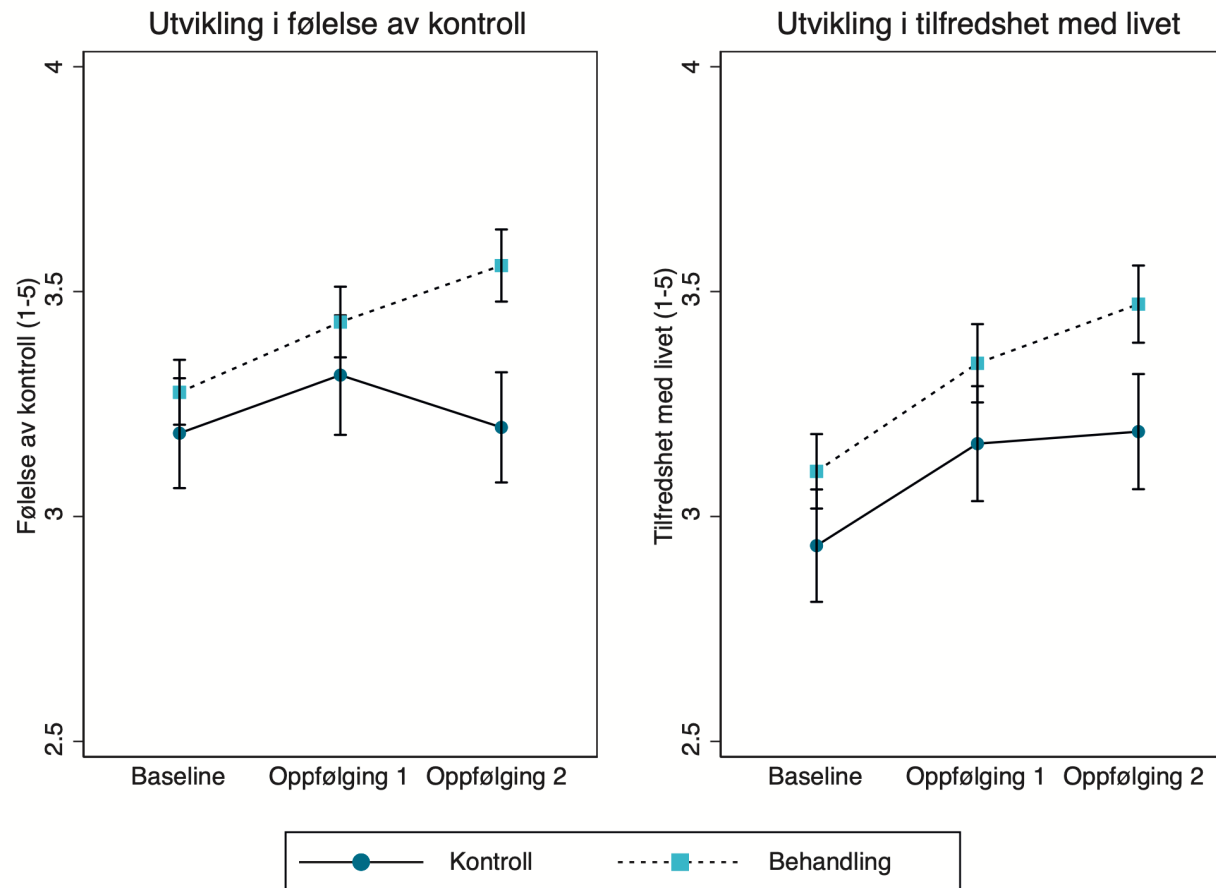
Ja, de endrer sine vaner



Færre på trygd



Mer kontroll, mer tilfreds

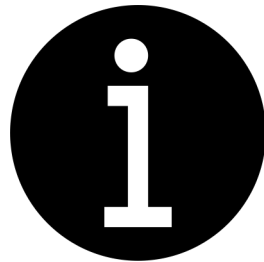


Oppsummert: «Planer for gode vaner»

- Det å formulere en plan kan være viktig for å utløse handling (innenfor mange områder: studier, trening, kosthold, ...og arbeidssøking)
- Små dytt for arbeid: En plan for endret livsstil har ført til endret livsstil (søvn) og gitt positiv effekt på arbeid og livskvalitet
- Et komplement til mer tradisjonelle arbeidsmarkedsrettede tiltak?

Bedre samspill for inkluderende arbeidsliv

- **Paradoks:** hvorfor er det så få virksomheter som benytter seg av NAVs (generøse) ordninger? Arbeidstrening (gratis), lønnstilskudd (40% av lønnen i 6 måneder...)
- **Kunnskap:** Vet de ikke nok om ordningene eller kvaliteten på kandidatene?
- **Motivasjon:** Ikke lønnsomt (kostbart), lite nytte for samfunnet (kanskje tror de effekten er liten)?
 - Hva sier de selv? Hva sier de om andre?
- Kan vi **dulte** flere virksomheter til å samarbeide med NAV om inkludering?



dult

Første fase: deltakerne i spørreundersøkelse

- 697 respondenter (ledere, HR-sjefer) over hele landet
- Hotell & servering (20%); bygg og anlegg (14%); helse og sosialtjenester (22%)...
- Privat sektor 68%, kommune 22%
- Likt fordelt mellom virksomheter som har folk på tiltak nå; som har hatt det nylig; og som aldri har hatt det

Struktur på spørreundersøkelse

- Kunnskap om NAVs tiltaksordninger
- Hva tror de om de arbeidsledige (utdanning, innvandrere, alder, arbeidsmoral)?
- Holdninger til bruk av tiltak (positiv, krevende, samspill med NAV, samfunnsansvar)
- Hvorfor tror de andre virksomheter (ikke) bruker tiltakene?

Kunnskap

- **Undervurderer utdanningsnivået til kandidatene**
- **Lite kunnskap om ordningene:** De fleste virksomheter er *ikke* godt kjent med NAVs inkluderingstiltak (bare 28% av de uten erfaring sier de er *er* godt kjent med ordningene)

Holdninger

- **Positive til inkludering....**: 67% positive (+15 pp med erfaring)
- ...men mange tror det vil bli **tidkrevende**: 47% (−7 pp med erfaring)
- **Tillit til at NAV** vil finne god match: 51% (+ 15pp med erfaring)
- **Mindretall** tror det blir **krevende å integrere**: 27% (noe færre med erfaring)
- Inkludering er **bra for omdømme**: 71% (+10 pp med erfaring)

Hva tror de om andre?

- De samarbeider *ikke* med NAV fordi...
- **Lite kunnskap om ordningene: 78%**
- **Administrativt krevende: 83%**
- Negativt for arbeidsmiljøet: 40%
- Tidkrevende å ta sosialt ansvar: 27% (+ 7pp med erfaring)

Hva tror de om andre andre?

- De samarbeider med NAV for å ...
- **Få billig arbeidskraft: 33%**
- **Hjelpe folk inn i arbeidsmarkedet: 83%**

Oppsummert: Foreløpige funn fra “Bedre Sampsill”

- **Informasjon:** Mangel på **kunnskap** om kandidatene og tiltaksordningene
 - Både basert på det de sier om seg selv og hva de tror er viktig barriere for andre
 - **Intervensjon som gir informasjon**
- **Motivasjon:** Mulige misoppfatninger om....
 1. 83% tror **administrative kostnader** er viktig grunn til at virksomheter ikke bruker tiltak. «Bare» 40% av de *med erfaring* sier det er krevende: tiltak **mindre kostbart** enn mange tror?
 2. 27% tror virksomheter sier nei fordi de har det for travelt med å ta et sosialt samfunnsansvar, men 71% mener selv dette vi gi et godt inntrykk av bedriften....så kanskje rom for å overbevise (et mindretall) om at tiltak gir godt **omdømme**?- **Intervensjon som retter seg mot motivasjon (lønnsomhet og omdømme)**