

Nudging

Arbejdsmiljødag – Odder Kommune onsdag den 8. juni 2022

AFDELINGSLEDER STIG HOLM

E-mail: sh@humanhouse.com

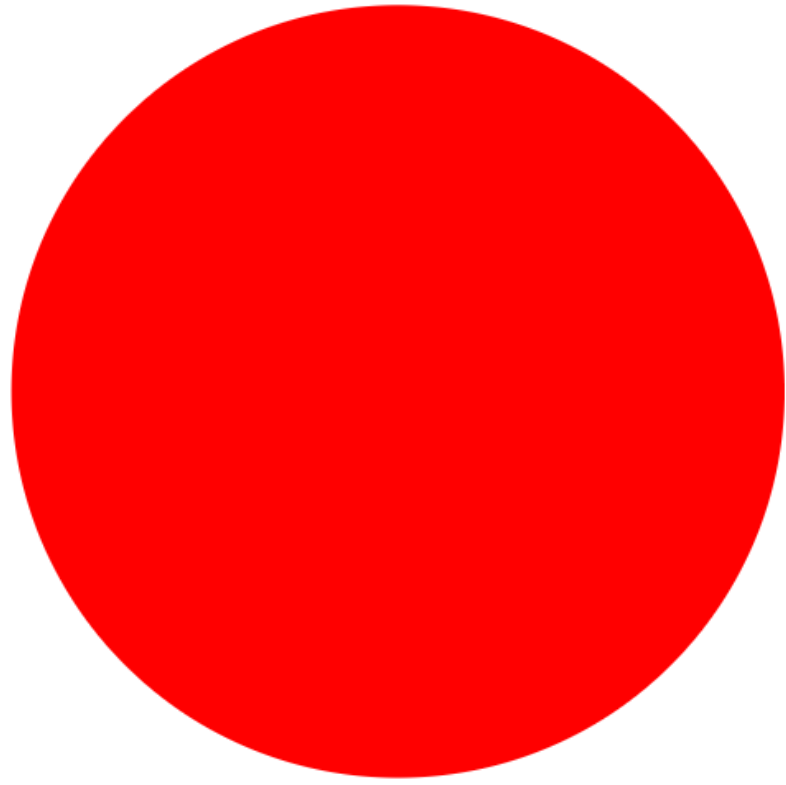
Mobil: 2630 0544

Program for WS

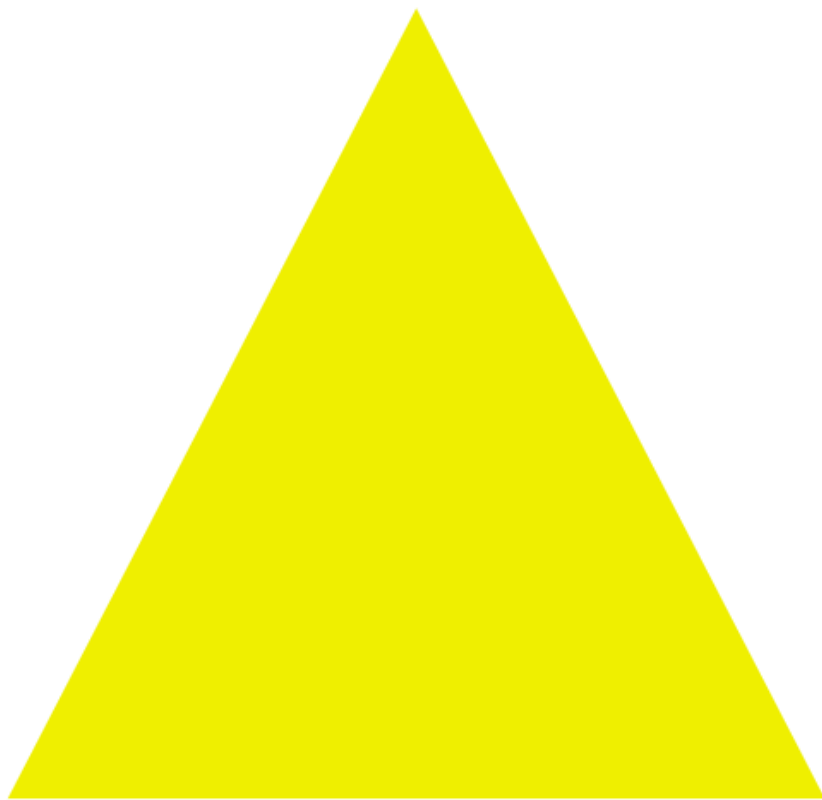


- Hvad er nudging?
- Hvad skal man være opmærksom på når man arbejder med nudging?
- Hvordan arbejder man med nudging - processen?





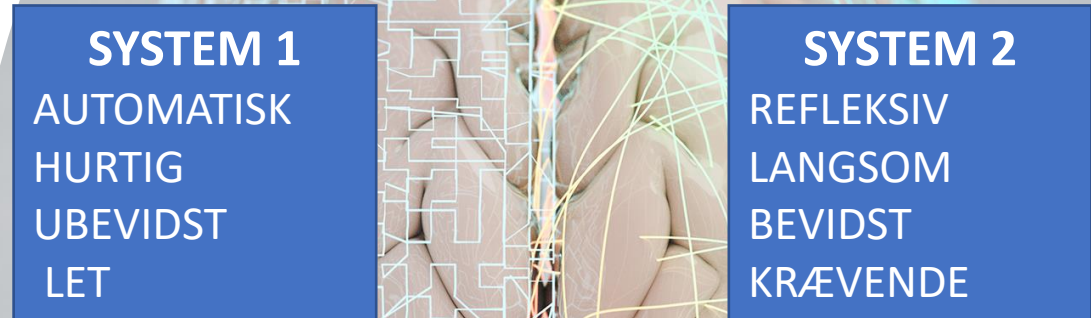




BLÅ

Nudging

- Nudging fungerer fordi vi er ikke rationelle individer - vi bruger ikke vores fornuft, når vi skal træffe valg
- Det virker igennem det automatiske tanke system
- Indsatser kommunikerer med System 2 men det er System 1 der reagerer



Nudging – klassiker



Hvad er nudging?

- "Det er en ændring af et beslutningsmiljø som påvirker menneskers adfærd i en forudsigelig retning uden at det ændrer ved de økonomiske incitament og uden det begrænser vores valgmuligheder" Citat: Mette Trier Damgaard
- Det kan være miljøet/omgivelserne som man træffer beslutningerne i der ændres
- Det udspringer af adfærdsøkonomi (blanding af psykologi og økonomi – begrebet defineret i 2008)

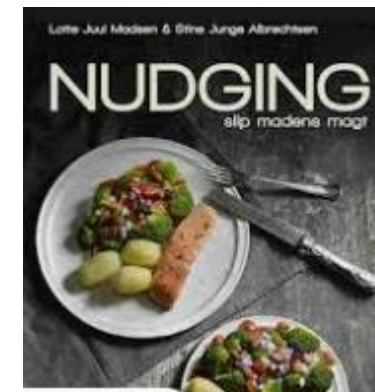
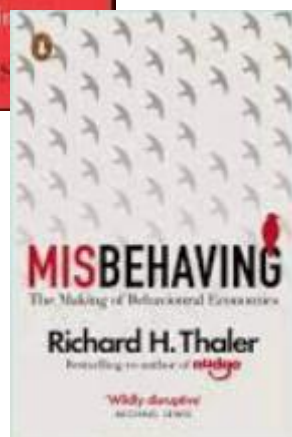
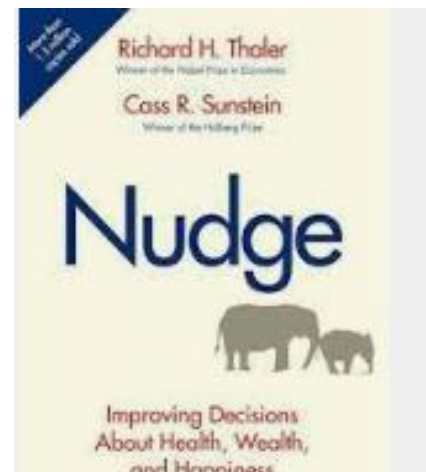
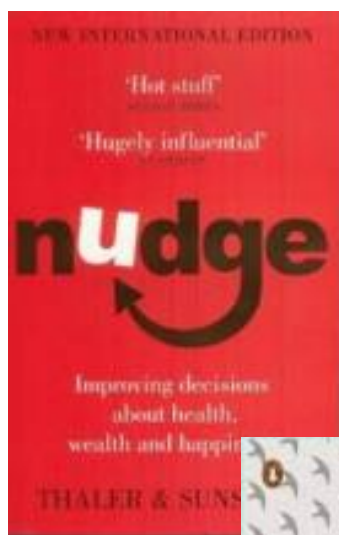


Nudging – sagt på en anden måde

”En blid påvirkning for at få nogen til automatisk at gøre noget, som er godt for dem selv og andre, men som de af forskellige grunde ikke lige får gjort –uden at henvise til regler, belønning eller straf... Et kærligt puf...”

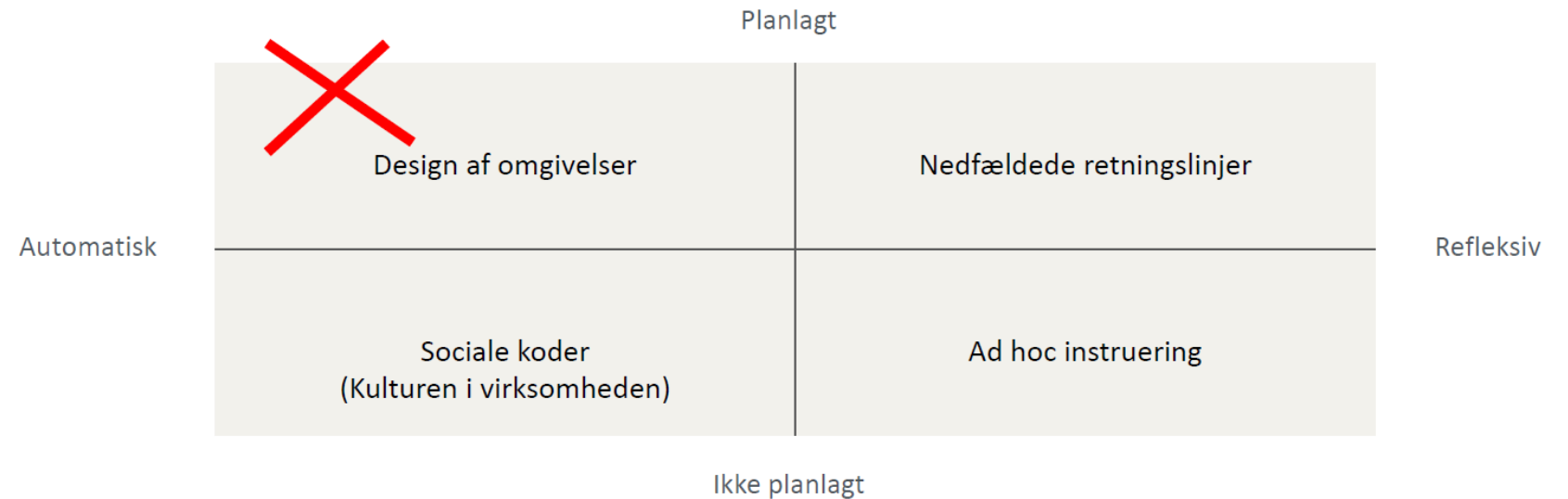


Nudging - litteratur



Nudging

Typer af adfærdsregulering



Nudging – model i praksis

Definér – analysér – design - test

Indsatser:

- Hvad vil vi gerne gøre noget ved?
- Er områder hvor vi altid/ofte vælger det forkerte?

HVAD SKAL MEDARBEJDERNE GØRES I STEDET FOR?

Analyse:

- Hvad gør det nemt for medarbejderne at gøre det i dag?
- Hvordan bliver medarbejderne belønnet for denne adfærd?
- Hvad gør det svært at gøre det rigtige?

Nudges:

- Hvordan kan vi gøre det let, vanedannende, bemærkelsesværdigt og menneskeligt at vælge det rette og svært at vælge det forkerte?
 - Konkrete, fysiske tiltag?
 - Konstant opmærksomhed?

Belønning:

- Hvordan kan vi belønne/understøtte den rette adfærd?
- Hvordan sikrer vi, at gruppen støtter op?
- Hvordan synliggør vi resultaterne?
- Skal det knyttes op på driftsmål?

TEST – bedste resultat er med 5 testpersoner

Nudging - typer

- A. Markeringer
- B. Rækkefølge og tilgængelighed
- C. Sanseindtryk
- D. Appel til "flokyret"
- E. Nye "standardindstillinger"
- F. Selvvalgt regulering
- G. Umiddelbar adfærdsregulering





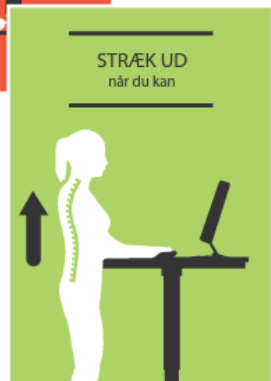
Nudging - praktiske eksempler

- SMS fra tandlægen "Du skal i morgen besøge vores klinik kl. 08:45. Vi glæder os til at se dig"
- SMS fra mekanikeren "Du har en tid i morgen kl. 08:00. Hilsen Toyota i Kolding"
- Mail fra AMO "Vi er i gang med vores APV kortlægning. Vi har brug for din hjælp. Svar venligst på spørgeskemaet inden den 14. juni kl. 12:00. På forhånd tak arbejdsmiljøorganisationen i X kommune"

Nudging - praktiske eksempler

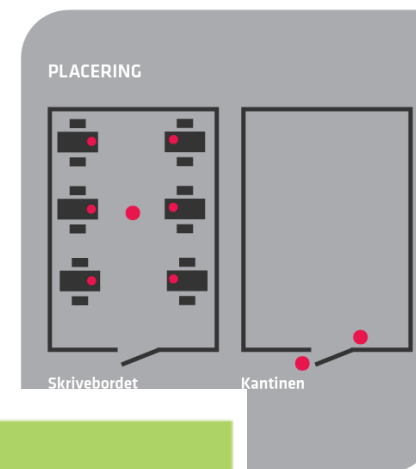


Nudging – praktiske eksempler



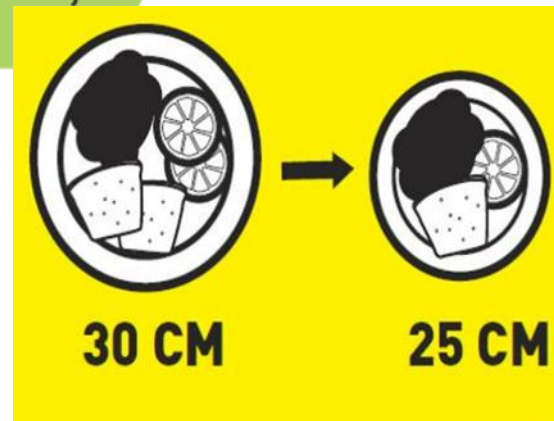
FUND fra forsøgsarbejdspladserne:

De langsigtede konsekvenser af at sidde stille i arbejdet er ikke synlige. Derfor skal løsningen sørge for dette.



FUND fra forsøgsarbejdspladserne:

- Vi rejser os, når vi skal kopiere, til møde, drikke kaffe, på toilettet.
- Vi spiser og drikker det, der møder os på vores vej.



Nudging – praktiske eksempler



Nudging – praktiske eksempler



Farver og de rette redskaber animerer til leg i skolegården



Bliver gjort opmærksom på at det er tid til udluftning via farvede grafer



Ændrede mødeformer og inventar giver bedre møder

Nudging – praktiske eksempler



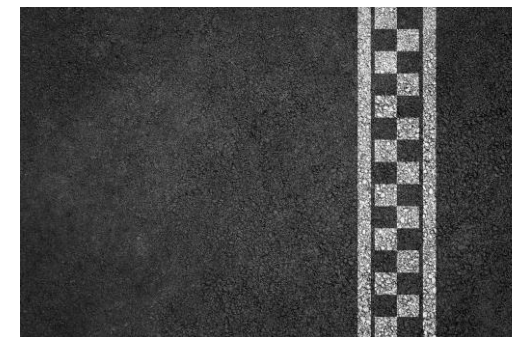
Dyremotiver bliver brugt som "wayfindings" i skoler og på plejehjem



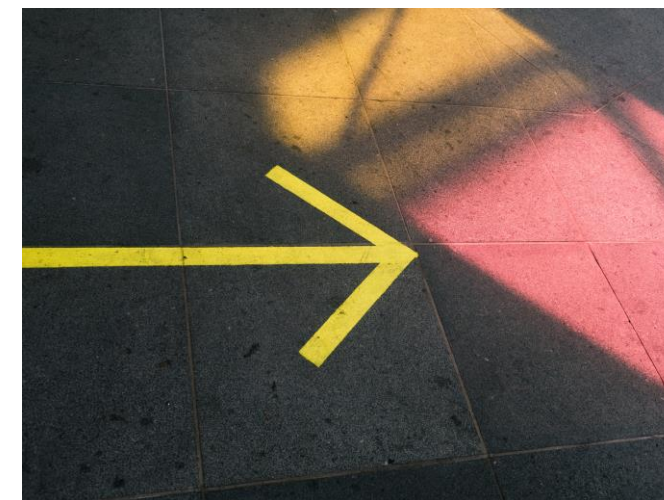
Positive billeder af en irriterende situation har stor effekt



Hvilken vej vil du gå?



Markeringer på gulv kan "skubbe" folk i retning af bevægelse





Nudging – praktiske eksempler -
adfærdsfeedback

Nudging – praktiske eksempler – ”flokdyret”

Fra



Til



Nudging – auditive



Nudging - standardindstillinger



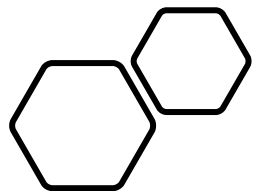
Rødt lys på st



Nudging - Barrierer

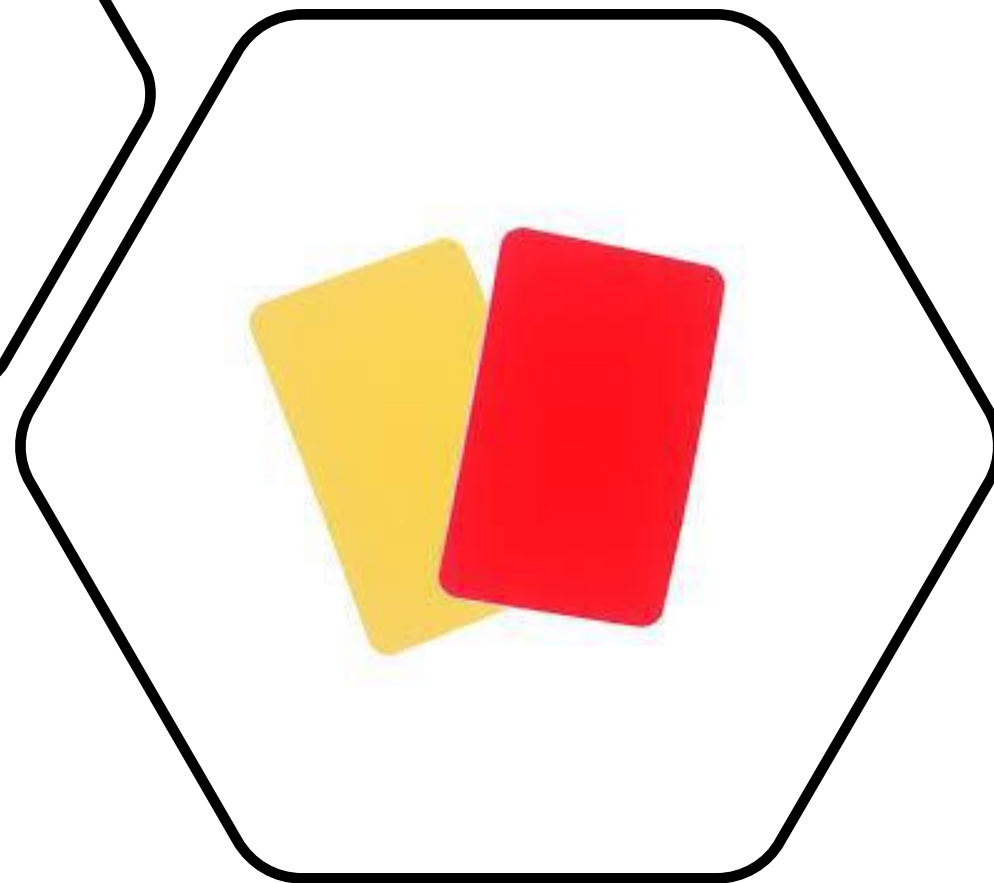
- Fysiske – indretning, udstyr og arbejdets tilrettelæggelse
- Mentale – der tænkes primært på kerneopgaven
- Sociale – følger normerne
- Manglende feedback – rigtigt eller forkert





Nudging – hvad driver så vores adfærd?

- Sociale normer og adfærd – helt central er ledelsens (den formelle og den uformelle ledelse) adfærd.
- Klare normer for adfærd – positiv og negativ forstærkning



Effekt af nudging.....

- Nogle gange positive effekter.....
- Nogle gange ingen effekter.....
- Andre gange negative effekter.....
- Det kan nogle gange give bagslag at bruge nudging. Hvorfor?



Hvem skal have glæde af nudging?

- Oprindeligt var det modtageren (i form af helbredsmæssig outcome)

MEN

- Afsenderen vil også gerne have en bid af effekten – afsenderen skal have et incitament for at nudge. Der er sjældent et sammenfald mellem afsenderens og modtagerens interesse.
- Det er yderst vigtigt, at dette er klart og tydeligt for modtageren

Nudges der er til gavn for modtageren.....

- Fodtrin der fører én hen til trappen i stedet for rulletrappen – så får man øget motion

Nudges der er til gavn for afsenderen.....

- En stor kaffekop bruges og derved sælges der mere kaffe



Nudging - adfærdseksempler

- Travlhed vs. sikkerhed
- Det er bøvlet at bruge værne og hjælpemidler
- Det er et problem at bruge hæve/sænkebordet
- Vi har kun en papirkurv pr. kontor
- Walk and talk er legalt men der vælges siddende møder
- Vi må gerne lave pausegymnastik men vi har travlt – vi ved ikke hvem der skal stå for det
- Folk larmer og forstyrrer i storrumskontorerne
- Man glemmer nemt at holde pauser
- Man snubler, slår sig, stikker sig, skær sig osv.
- Tunge løft
- Stillesiddende arbejde
- Dårlige møder

Eksempel – Folkekirken nødhjælp

- Ændre adfærd som ikke virkede:
 - A. Sendte en mail ud om ønske om et yderligt bidrag
 - B. Men mange meldte efterfølgende fra til Folkekirken Nødhjælp – tjente eller tabte på dette. Umiddelbart flere på den korte bane.
 - C. Smithsonian – 8 e-mails fremsendt fornyelse af medlemsskabet. Modtagerne bliver irriteret i forhold til dette.



Typer af nudges.....

| Type | Konkret |
|------------------------|--|
| Automatisering | Betaling af regninger over PBS for at undgå den samme krævende handling hver måned. |
| Påmindelser | Sms'en fra tandlægen, der minder os om aftalen i morgen. |
| Nemt og bekvemt | Kammerjunkerne, der står ved siden af koldskålen i supermarkedet gør det nemt at købe begge dele på en gang. |
| Advarsler | Billede af syge lunger på en cigaretpakke for at skræmme os til ikke at ryge. |
| Gode hensigter | Spørgeskema til unge om, hvad de vil stemme til næste EU-valg, øger sandsynligheden for, at de stemmer til næste valg. |
| Sociale normer | Skiltet på badeværelset på hotellet, som siger, at ni ud af ti gæster genbruger håndklæderne, får os til også at gøre det. |


Nudging – hvad virker?

Vi bliver utilfredse af miste noget!

HUSK:

- At miste noget påvirker os dobbelt så meget som modtage noget!
- Derfor er det vigtigt i forbindelse med ændringer ikke at tage noget fra folk hvis det skal have effekt





Nudging – hvad virker?

Feedback – og det skal være med det samme!

- ”Hvis et træ falder i skoven og ingen er tilstede – er der så lyd?”
- Hvis der ikke bliver lagt mærke til ændring i adfærd går det i sig selv igen!

Nudging – hvad virker?

Social kontrol har god effekt!


- Vi vil gerne være accepteret og dermed en del af flokken

Mange har den typiske holdning at ”Jeg er fuldstændig uafhængig af hvad andre siger”

MEN

Det er en veldokumenteret kendsgerning at det gør man ikke!





Proces – ikke alle er ens,
virker ikke på alle, alle
nudge virker ikke på alle,
manipulation eller ej

- Generelt –
 1. Målgruppe - Hvem skal det være godt for?
Virksomhed, kommune, stat, etc.
 - A. Undersøge hvad årsagerne til den
nuværende adfærd (den adfærd man vil
ændre)
 - B. Hvem vil man realistisk set kunne flytte –
give et skub til at ændre adfærd
 - C. Evaluering – grundig evaluering af det
igangsatte tiltag. Ikke kun kigge på det man
gerne vil se men også på utilsigtede
effekter.
 - D. Kritisk tilgang til nudging

Nudging - målgruppe

- Hvem er det vi vil have fat på og hvorfor?
- Hvad er vores mål med indsatsen?
- Hvem er "vinderen" i forhold til indsatsen?



Nudging – undersøgelse af nuværende adfærd

- Keypoint for succes er at forstå hvilke adfærdsmekanismer der ligger til grund for den adfærd der ønskes ændret
- Spørg åbent i forhold til målgruppen – inddrag kollegaer
- Vi skal tæt på den adfærd vi ønsker at ændre
- Hvad er det præcist vi gerne vil have målgruppen til at gøre?



Nudging – realistisk målgruppe

- Hvem er det vi kan nå?
- Det skal være en overvejende del af medarbejderne



Nudging - evaluering

- Fungerede indsatserne efter hensigten?
- Hvad skal der til for at få flere til at gå samme vej?

