

Memo: Ideeën voor gedragsaanpak bij bredere maatschappelijke thema's rond Corona

Hieronder staat kort een overzicht van een aantal bredere sociaal-maatschappelijke thema's rondom Corona waar een gedragsaanpak behulpzaam kan zijn om problemen aan te pakken. Het gaat hierbij om problemen die breder zijn dan de gezondheidsrisico's (dus verder kijken dan de vraag: Hoe zorg je ervoor zorgt dat mensen zich houden aan de 1,5meter afstand, hun handen wassen etc.?). Op het terrein van SZW kan het dan bijvoorbeeld gaan over thema's als psychosociale belasting, arbeidsmobiliteit, maatregelen gericht op specifieke groepen die relatief hard op de arbeidsmarkt worden getroffen.

Voor al deze thema's is potentieel extra ondersteuning door gedragsexperts wenselijk om de gedragsaanpak op korte termijn uit te werken.

Wat is het probleem en hoe kan een gedragsaanpak bijdragen aan een oplossing?

Onderwerp	Omschrijving probleem	Hoe kan gedragsaanpak bijdragen aan de oplossing?
Schuldenaanpak en armoede	Afgelopen zomer is bij SZW een traject gestart rond intensivering maatregelen armoedebeleid	Gedragsinzichten kunnen worden ingezet om bijv. risicogroepen zich tijdig te laten melden, of bij het beïnvloeden van keuzes waardoor schulden minder snel ontstaan of minder hard oplopen.
Buffersparen financieel kwetsbare groepen	Het hebben van een financiële buffer is belangrijk om schulden en financiële stress te voorkomen. Onderzoek van bijvoorbeeld de AFM laat zien dat vooral kwetsbare groepen deze buffer niet hebben. Dit wordt vooral nu in de coronacrisis duidelijk.	Middels gedragsonderzoek kan worden achterhaald hoe financieel kwetsbare groepen kunnen worden gemotiveerd om te sparen voor een buffer.
Vroegsignalering van financiële problemen	Mensen met beginnende schulden wachten vaak te lang voordat zij hulp zoeken. Dat heeft aan de ene kant te maken met schaamte maar andere kant ook met de stress die zij ervaren. Hoe zorgen we dat mensen die financiële stress ervaren toch snel in actie komen? Juist nu door Corona veel mensen hun baan verliezen is dit een urgent vraagstuk.	Met de hulp van gedragsonderzoek kunnen wij meer inzicht krijgen in methoden (zoals stress-sensitieve dienstverlening) die erbij helpen om mensen met beginnende geldproblemen sneller in actie te krijgen. Ook wil Wijzer in Geldzaken verkennen in welke situaties (bijv. consultatiebureaus, wijkcentra) dat soort methodes kunnen worden benut.
Gedrag rond formeel/informele kinderopvang	Wat zijn de korte, ml en lt effecten van Corona en thuiswerken op het gebruik/gedrag van ouders over het al dan niet wijzigen van formele en informele (met onderscheid partner, opa's en oma's, overig) kinderopvang?	Gedragsonderzoek kan inzicht bieden in de mate waarin het gedrag rond informele/formele KO-gebruik door corona is veranderd, tijdelijk danwel structureel en bij welke groepen. Vervolgens kunnen gedragsinzichten worden ingezet om doelgedrag te bevorderen (bijv. het gebruik van formele KO onder groepen met lage SES).
Verhogen arbeidsduur vrouwen	Uit onderzoek blijkt dat vrouwen aangeven hun uren wel te willen uitbreiden, als	Als door Corona de belemmering om thuis te mogen werken is

	<p>thuiswerken meer mogelijk zou zijn. Door corona wordt thuiswerken mogelijk ook structureel door veranderende sociale norm mogelijk.</p>	<p>weggenomen kunnen gerichte pilots/gedragsinterventies inzicht geven in hoe urenuitbreiding van deeltijders/vrouwen kan worden gestimuleerd (wat werkt wel/niet).</p> <p><u>Concrete gedragsvragen hierbij:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Hoe kunnen werknemers (m/v) bij hun werkgever aankaarten dat zij ook na corona graag (deels) blijven thuiswerken? Durven zij dat, hoe beargumenteren zij het? (Als mannen dat ook doen, kan dat leiden tot gelijkere verdeling van zorgtaken, en tot minder verschil op de werkvloer dan wanneer vooral vrouwen thuis werken.) -Hoe kan de 'aanwezigheidscultuur' blijvend worden doorbroken? -Hoe kunnen werknemers (m/v) worden gestimuleerd om bij hun werkgever aan te kaarten dat zij hun werkweek zouden willen uitbreiden, als die uitbreiding (deels) met thuiswerken kan worden ingevuld? -Hoe kunnen werkgevers het gesprek aangaan met deeltijders over mogelijke urenuitbreiding met behulp van thuiswerk?
Gezond en veilig werken/psychosociale belasting	<p>Hoe zorgen we in deze nieuwe (thuis)werksituatie dat werknemers gezond en veilig werken, vitaal thuiswerken en kunnen we burn-out en psychische klachten voorkomen?</p>	<p>Een gedragskans is dat we werknemers motiveren om zelf te investeren in hun vitaliteit en in het bewaken van de werk-privébalans, om zo burn-out en andere (fysieke/psychische) klachten te voorkomen. Dit is des te meer van belang nu we meer dan ooit thuiswerken.</p>
Positie migratie-achtergrond op arbeidsmarkt	<p>Uit eerst onderzoek blijkt dat mensen met migratie-achtergrond relatief hard worden geraakt op de arbeidsmarkt. Directie S&I laat nu uitgebreider onderzoek verrichten door atlas van gemeenten. Vervolg vraag is hoe hun positie op de arbeidsmarkt kan worden verbeterd (bijv. door intensivering van het huidige VIA-traject/tegenaan discriminatie).</p>	<p>Gedragsinzichten kunnen gericht worden op het beïnvloeden van gedrag werkgevers (bewuste of onbewuste discriminatie) bij werving en selectie en mbt ontslagkeuzes/behoud van banen, en/of op gedrag van overheden (bij focus in laagconjunctuur op laaghangend fruit/makkelijk te re-integreren groep werklozen ten koste van de groep die al afstand tot de arbeidsmarkt heeft, waaronder mensen met migratieachtergrond).</p>
Zwart werken	<p>Hoe voorkom je dat mensen in deze tijden meer zwart gaan werken (of: hoe stimuleer je wit werken)?</p>	<p>Wit werken: als je weinig per maand te besteden hebt en/of je hebt een uitkering, kan het financieel aantrekkelijk</p>

		aantrekkelijk zijn om zwart te werken om zo wat meer bestedingsruimte te hebben. De korte termijn voordelen kunnen dan de overhand hebben. Hoe kun je het gewenste gedrag van wit werken stimuleren terwijl de korte termijn voordelen ergens anders liggen? Gedragsonderzoek helpt om te bepalen op welke factoren je moet inzetten om deze lange termijn doelen saillant te maken.
Toeslagen	<p>Hoe stimuleer je het aanvragen van toeslagen als mensen nu nog geen toeslagen ontvangen (tegenaan niet-gebruik)?</p> <p>Hoe zorg je ervoor dat mensen inkomenswijziging doorgeven nadat ze werkloos zijn geworden?</p>	<p>De meeste NL'ers kennen toeslagen en desondanks is er sprake van niet-gebruik. Informatievoorziening is dus niet voldoende.</p> <p>Als je werkloos bent geraakt, ben je vooral bezig met werk zoeken en overleven. Deze situatie kan stress geven. Cognitieve schaarste kan maken dat je niet je toeslagen gaat aanpassen/aanvragen op een moment dat je het geld wel goed kan gebruiken. Omdat hier informatieverstrekking alleen niet werkt, is de inzet van gedragsnetwerk van meerwaarde.</p> <p>Gedragsinzichten kunnen worden benut om mensen met stress te ondersteunen en niet-gebruik te gen te gaan.</p>
Rijksoverheid - Opleidingen	We zien minder doorstroom binnen de Rijksoverheid waardoor jongeren minder gemakkelijk aan een baan komen.	Een gedragskans is dat werkgevers zelf al proactief medewerkers gaan opleiden in vakgebieden waar ze nu of in de toekomst schaarste ervaren zodat de doorstroom wordt bevorderd.
Rijksoverheid - Werving en selectie	Steeds meer gebeurt digitaal, dus ook werving en selectie. Vaak kunnen werkgevers hun kandidaten niet meer treffen op kantoor dus dit is een mooie kans ons proces anders in te gaan richten. Kunnen we afstappen van het gebruikelijke interview?	Uit gedragswetenschappelijk onderzoek komt al jaren naar voren dat een interview als vorm van selectie niet objectief is. Welke gedragskansen liggen hier?