

# Jobsøgning med begrænset rationalitet: Adfærdsmæssige indsigter og tiltag

Snorre Frid-Nielsen, Ph.D.-studerende,  
Institut for Samfundsvidenskab og Erhverv, Roskilde Universitet,  
ssfn@ruc.dk

Denne artikel bidrager med et policyreview om adfærdsmæssige bias, der kan forsinke jobsøgning, og om adfærdstiltag, som kan fremskynde overgangen fra forsørgelse til beskæftigelse. Arbejdsmarkedspolitikker, som antager, at individer er rationelle, kan potentielt overse systematiske bias, som kan foregå i jobsøgningen, hvilket forhindrer deres effektivitet. En bedre forståelse af, hvordan adfærdsmæssige faktorer kan påvirke jobsøgning, kan give beslutningstagere et nyt sæt værktøjer for at udvikle politik. Adfærdsinformerende politikker kan potentielt bidrage med resultater, som er tættere på individers virkelige præferencer uden særlige store omkostninger eller velfærdsforringelse. Vi har brug for mere evidens fra den virkelige verden for at informere udviklingen af effektive adfærdstiltag inden for jobsøgning.

## Adfærdsvidenskab som nyt politisk værktøj inden for beskæftigelsesområdet

Det virker paradoksalt, at arbejdsmarkedspolitikker, som har til formål, at få folk i arbejde, kan have den modsatte effekt. Politikker, som antager, at jobsøgere agerer rationelt, kan have uventede konsekvenser, da begrænset rationalitet og begrænset handleevne især er til stede, når individer står over for udviklede problemer som arbejdsløshed. Jobsøgning er en multi-dimensionel proces, som kræver, at individer handler på baggrund af komplekse informationer vedrørende arbejdsmarkedet og deres egne færdigheder (Babcock o.a., 2012; Kanfer, Wanberg og

Kantrowitz, 2001). Adfærdsvidenskabelige discipliner som f.eks. adfærdskonometri, psykologi, og sociologi tilbyder nye værktøjer, som kan supplere politikudviklingen i beskæftigelsesområdet. Simon (1955) pointerer, at individers rationalitet er begrænset: Folk laver overspringshandlinger og handler på baggrund af nonstandard præferencer og overbevisninger (DellaVigna, 2009). Adfærdssindsigter giver en mulighed for at tage højde for forskellige individers irrationelle adfærd og kan potentielt generere velfærdsresultater, som ligger tættere på individers 'virkelige' behov (Chetty, 2015). Denne artikel giver et policyreview over de væsentligste adfærdsmæssige bias og tiltag, der er på spil i forbindelse med jobsøgning. Artiklen bidrager dermed til litteraturen om adfærdsmæssige indsigter og deres implikationer for arbejdsmarkedspolitik og politikudvikling mere generelt (Babcock o.a., 2012; DellaVigna, 2009; Dohmen, 2014; Lunn, 2013; Madrian, 2014; Martins Pereira, 2016; Mullainathan, Schwartzstein og Congdon, 2012; Oliver, 2015; Wilson, 2011).

Beslutningstagere er opfordret til at designe ydelser, som kan beskytte arbejdere, når de bliver afskediget, samtidig med at skabe incitament til at vende tilbage i beskæftigelse (Spinnewijn, 2015). Der er en tendens til, at

beslutningstagere foretrækker de traditionelle økonomiske modeller, når de udvikler politik, også når det gælder beskæftigelsesområdet (Amir o.a., 2005; Shafir, 2013; Thaler, 2015). Det kan forklares ved, at modellerne giver en magtfuld og integreret ramme, som effektivt kan bruges til at generere uniforme tilgange til policyproblemer som f.eks. arbejdsløshed og jobsøgningsadfærd (Mullainathan, Schwartzstein og Congdon, 2012; Dohmen, 2014). Den klassiske teori omkring jobsøgning forudsætter, at jobsøgere har komplet information omkring alle jobmuligheder, agerer rationelt og maksimerer deres egen nytte (Babcock o.a., 2012). Aktører er dermed i stand til at veje fordelene og ulemperne ved forskellige jobsøgningsmetoder (f.eks. formelle eller uformelle kontakter) og udregne, hvilke aktiviteter og valg der bedst kan betale sig (Devine og Kiefer, 1991; Manroop og Richardson, 2016).

Inden for beskæftigelsesområdet fører den traditionelle tilgang til, at f.eks. kortere dagpengeperioder, lavere ydelser og strengere kontrol bliver brugt for at give ledige stærkere incitamenter til at vende tilbage til arbejdsmarkedet samt forhindre, at ledige udnytter, at det offentlige holder hånden under dem økonomisk. De traditionelle arbejdsmarkedsmodeller er blevet kritiseret for at være virkelighedsfjerne (van der Klaauw, 2014). Økonomiske incitamenter er måske ikke nok til at få alle til at søge mest hensigtsmæssigt (Damgaard, 2017), og det er usikkert, om strengere kontrol *ipso facto* fører til en grundigere jobsøgning eller hurtigere overgang til beskæftigelse (Manning, 2009).

Beskæftigelsespolitikker, som ikke tager højde for de systematiske fejl, som kan opstå i jobsøgningsprocessen, kan føre til, at nogle individer ender i en ond spiral. Studier viser, at langvarig arbejdsløshed reducerer chancer for at komme i job, da potentielle arbejdsgivere opfatter det som et signal om aftagende færdigheder og lav produktivitet

(Oberholzer-Gee, 2008; Kroft, Lange og Notowidigdo, 2013). Desuden er flere omgange eller lange perioder af arbejdsløshed forbundet med dårligere mentalt helbred, som kan forstærke udfordringerne i at komme i arbejde (Paul og Moser, 2009; Strandh o.a., 2014).

Artiklen er bygget op på følgende måde: Først beskrives de potentielle problemer, der kan opstå ved at anvende de traditionelle økonomiske modeller inde for beskæftigelsesområdet. Derefter redegøres for de mest relevante bias, som kan fremgå i jobsøgningsprocessen, på baggrund af adfærdsteori. Efterfølgende identificeres empiriske eksempler på typer af adfærdstiltag, som kan styrke jobsøgers chancer for at vende hurtigt tilbage i arbejde med minimal velfærdsforringelse. Til sidst konkluderes der.

### **Adfærdsmæssige bias i jobsøgningsprocessen**

Præferencer omkring usikkerhed og risiko, effekten af nutidsbias på beslutningstagning og sociale præferencer, er blandt de vigtigste adfærdsmæssige faktorer, som kan bruges til at forstå jobsøgningsadfærd (Dohmen, 2014). Overgangen fra forsørgelse til beskæftigelse kan blive forsinket på grund af tabsaversion og referenceafhængighed, overoptimisme, overspringshandling og pres forbundet med sociale normer. Adfærdsteori om indflydelsen af disse faktorer på jobsøgningsprocessen vil blive beskrevet i dette afsnit. Tabel 1 summerer relevante bias og tiltag, som kan henholdsvis forsinke og fremskynde jobsøgningsprocessen.

#### *Tabsaversion og referenceafhængighed*

Prospektteori – en af de mest anerkendte teorier inden for adfærdøkonomien – antager, at folk oplever tab som mere omkostningstunge end gevinster (Kahneman og Tversky, 1979). Som resultat er der en tendens til, at individer undgår tab, når de står over for usikkerhed eller risiko, kaldet tabsaversion. Ifølge teorien danner individer deres egne referencepunkter

*Table 1. Potentielle konsekvenser af bias i jobsøgningsprocessen, og relevante tiltag*

<b>Bias</b>	<b>Potentielle konsekvenser</b>	<b>Relevante tiltag</b>
Tabsaversion og referenceafhængighed	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Undgåelse af jobsøgning pga. psykologisk smerte</li> <li>– Status quo bliver opretholdt (f.eks. blandt ufaglærte unge)</li> <li>– Ujævn grundighed i jobsøgning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Personliggjorte informationer omkring arbejdsmarkedet og jobchancer</li> <li>– Framing, f.eks. udbetaling af ydelser til at fremkalde tabsaversion</li> </ul>
Overoptimisme	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Undervurdering af konsekvenserne af arbejdsløshed</li> <li>– Utilstrækkelig søgeintensivitet</li> <li>– Urealistiske forventninger til løn</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Personliggjorte informationer for at give en mere realistiske forventning til løn og jobchancer</li> </ul>
Selvkontrol og inkonsistente tidspræferencer	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Overspringshandlinger i stedet for jobsøgning</li> <li>– Underinvestering i jobsøgningsassistance</li> <li>– Lavere reservationsløn og lavere jobkvalitet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Informationssupplering f.eks. omkring konsekvenserne af nutidspræget adfærd</li> <li>– Skrevne eller verbale forpligtelser til at undgå senere overspringshandlinger</li> <li>– Forenkling for at fjerne unytte i nutiden</li> </ul>
Sociale normer og identitet	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Forskellige oplevelser af socialt pres til at arbejde</li> <li>– Forskellige roller i hjemmet</li> <li>– Svært at foretage karriereskift</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Framing for at gøre forskellige job mere attraktive blandt bestemte grupper</li> <li>– Udnytte normer til at ændre adfærd</li> </ul>

på baggrund af deres oplevelser, som skaber en ramme for valg under usikkerhed. Mulige tab og gevinster opvejes mod disse såkaldte 'frames'. Grundet begrænset rationalitet har individer en tendens til at foretage beslutninger om mulige tab og gevinster på baggrund af heuristikker, det vil sige tommelfingerregler, mavefornemmelser, m.fl. (Kahneman og Tversky, 1979). Kombinationen af heuristikker og tabsaversion kan betyde, at individer hellere vil betale mere for at undgå at miste en genstand, end de ville have betalt for genstanden til at starte med (Kahneman, Knetsch og Thaler, 1991). I forhold til jobsøgning kan forventninger til lønninger være referenceafhængige, hvorpå forventningerne bliver fremet i forhold til, hvad et individ tidligere har tjent. På grund af denne forankring kan jobsøgere forbinde store psykologiske omkostninger til jobtilbud med dårligere løn eller status sammenlignet med deres tidligere beskæftigelse (Babcock o.a., 2012).

Grundet den øjeblikkelige, psykologiske

smerte forbundet med et forringet indkomstniveau vil jobsøgningen teoretisk set være mest intensivt i begyndelsen af arbejdsløshedsperioden (DellaVigna o.a., 2017; Kvist, 2015). Dette kan forklares ved, at indkomsten fra dagpenge er lavere end referencepunktet, som er den tidligere indkomst. Når jobsøgeren vænner sig til den lavere indkomst efter nogen tid, skifter referencepunktet. Derved bliver følelsen af tab mindre, og dermed formindskes jobsøgningsintensiviteten. Når dagpengeperioden er ved at ende, intensiveres jobsøgningen, da individet forventer det kommende tab, når det går over til kontanthjælp. Hvis individet forbliver arbejdsløs, vil det efterhånden vænne sig til den lavere ydelse og nedjustere jobsøgningen.

#### *Overoptimisme*

Ifølge den klassiske økonomiske tilgang er individer i stand til rationelt at udregne matematiske sandsynligheder, når de foretager et valg. Men nonstandard overbevisninger kommer til udtryk, når individer ikke former rati-

onelle ideer og ikke indtager nye informationer til at opdatere deres verdensbillede (De-laVigna, 2009). Adfærdsvidenskaberne påpeger disse sandsynlighedstransformationer, hvor individer undervægtter store sandsynligheder og overvægtter små sandsynligheder (Kahneman og Tversky, 1979). Tabsaversion betyder, at individer ofte er risikosøgende, når de står til at tabe (Tversky og Kahneman, 1991). Kombineret med tabsaversion kan sandsynlighedstransformationer i teorien føre til overoptimisme, hvor individer f.eks. overvurderer sandsynligheden for, at de finder deres drømmejob (Babcock o.a., 2012). Overoptimisme kan føre til, at jobsøgere undervurderer risiko forbundet med arbejdsløshed – især i det lange løb. Det kan betyde, at standard arbejdsløsheds politikker, som f.eks. tidsbegrænset arbejdsløshedsunderstøttelse, ikke effektivt motiverer en grundig jobsøgning. Konsekvensen af overoptimisme kan være, at jobsøgere søger for lidt eller søger jobs, som de har en relativt lille chance for at få, hvilket fører til en forlængelse af arbejdsløshedsperioden (Spinnewijn, 2015).

*Selvkontrol og inkonsistente tidspræferencer*  
Selvkontrol er et vigtigt element i jobsøgningsprocessen, da jobsøgere skal være i stand til at administrere beslutninger vedrørende blandt andet intensiteten af jobsøgning og mangfoldigheden af jobs, der skal søges (Baay o.a., 2014). Selvkontrol forstås som evnen til at styre handlinger og tanker for at overvinde andre dominerende faktorer og nå et langsigtet mål (de Ridder o.a., 2012). Jobsøgning er et typisk eksempel på et selvkontrolproblem, da det kræver en afvejning mellem forskellige tidspræferencer. Afvejningen kan f.eks. være at vælge mellem aktiviteter, der giver kortsigtet nytte (at se fjernsyn) kontra aktiviteter, som hovedsageligt betaler sig i det lange løb (at søge job).

Ifølge den klassiske økonomiske tilgang kan individers tidspræferencer koges ned til et enkelt parameter: diskontoen (Frederick, Loewenstein og O'Donoghue, 2002).

I teorien burde udsigten til f.eks. at miste dagpenge fremskynde og intensivere jobsøgning, men da konsekvenserne af forsinket eller utilstrækkelig jobsøgning indtræder langt ude i fremtiden, kan det betyde, at konsekvenserne ikke har en særlig stor effekt på nutidig adfærd. Denne tendens kan forklares gennem hyperbolsk diskontering, som modsiger den rationelle forventning til tidspræferencer. Hyperbolsk diskontering er en form for tidsinkonsistente præferencer, hvor individer fremskynder aktiviteter, som skaber kortsigtede gevinster og langsigtede omkostninger og forsinket aktiviteter, som giver langsigtet profit (Laibson, 1997). Hyperbolsk diskontering kan eksempelvis resultere i, at jobsøgere foretager overspringshandlinger i stedet for at søge job, fordi de foretrækker umiddelbar tilfredsstillende og nedtoner de langsigtede bekostninger (Babcock o.a., 2012).

#### *Sociale normer og identitet*

Sociale normer er væsentlige i situationer, hvor adfærd indeholder eksternaliteter, som f.eks. arbejdsløshed, hvor der kan opstå et socialt pres til at komme i arbejde (Stutzer og Lalive, 2004). Akerlof og Kranton (2010) er førende forskere inden for økonomi og identitet, som hævder, at individers selvopfattelse påvirker deres adfærd og kan dermed have konsekvenser for deres økonomiske forhold. Varierende normer er kædet til forskellige identiteter, som har betydning for, hvem og hvad der påvirker adfærd. Individer er mere tilbøjelige til at drage nytte fra mennesker og institutioner, som de kan identificere sig med, og oplever unytte, når de føler sig fremmedgjort. Individer skaber desuden stærke identiteter forbundet med deres beskæftigelse, som kan gøre det psykologisk omkostningstungt at opleve arbejdsløshed og svært at fortage karriereændringer (Babcock o.a., 2012). Retfærdighedsnormer kan også påvirke sociale referencepunkter for lønninger og arbejdsindsats, hvor indkomst under referencepunktet kan blive mødt med fjendtlighed (Dohmen,

2014). I stedet for at antage, at individer fuldt rationelt maksimerer deres egen nytte, som i den rationelle tilgang, betyder retfærdighedsnormer også, at individer kan udøve sociale præferencer for f.eks. gensidighed og lighed (Fehr og Fischbacher, 2002).

### **Adfærdsmæssige tiltag i jobsøgningsprocessen**

Forskning peger på, at ydelsesmodtagere klarer sig bedst, når de kommer hurtigt i gang med indsatser, som er relevante for dem (Carneiro, 2004; Doyle o.a., 2009; Heckman, 2000). Jobsøgningstiltag, som f.eks. hjælper jobsøgere med planlægning eller træner dem i jobsøgningsfærdigheder, kan fordoble chancerne for at komme i arbejde (Liu, Huang og Wang, 2014).

Thaler og Sunstein (2008) beskriver en række værktøjer, som kan anvendes til at forbedre folks valg under begrænset rationalitet. Ideen er at skabe en 'valgarkitektur', der kan føre til, at individer træffer valg, som er tættere på deres 'virkelige' præferencer. Fordelen med denne slags bløde adfærdstiltag er, at de giver bedre muligheder for at vedligeholde individets kapacitet til at vælge selv og ikke går ud over folk, som agerer rationelt, sammenlignet med hårde interventioner som f.eks. forbud (Sunstein og Thaler, 2003). Relevante typer af valgarkitektur på beskæftigelsesområdet inkluderer blandt andet informationssupplering, framing, forpligtelser, sociale normer og forenkling (Madrian, 2014). Den teoretiske begrundelse for at anvende disse tiltag for at mindske bias i jobsøgningsprocessen, samt empiriske eksempler, er beskrevet i det følgende.

#### *Informationssupplering*

Jobsøgningsprocessen er i bund og grund et komplekst informationsproblem. Processen kræver realistisk viden om egne kvalifikationer, og hvordan de passer til efterspørgslen i arbejdsmarkedet, samt viljestyrken til at holde ud. Viden om den potentielle pris på

overspringshandlinger og anden adfærd præget af hyperbolske tidspræferencer kan øge den opfattede omkostning forbundet med opførelsen og føre til handlinger, som er mindre nutidspræget (O'Donoghue og Rabin, 1999). At yde informationer, som kan gøre det nemmere for individer at forstå konsekvenserne af deres handlinger, kan hjælpe dem med at træffe beslutninger ud fra et langtidsperspektiv og lave en indsats for at korrigere bias (Madrian, 2014). Personliggjorte informationer er gunstige i beskæftigelsesområdet, hvor hensigtsmæssige valg afhænger af personlige egenskaber og kontekst, samtidig med at de har en lav risiko for at nedsætte jobsøgers velfærd eller frihed. Værktøjer, som samler informationer om individers baggrund og jobmarkedet og giver anbefalinger til relevante træningsforløb og jobmuligheder på baggrund af andre, som ligner dem selv, kan understøtte individer i at træffe valg gennem jobsøgningsprocessen.

Et felteksperiment i Tyskland med omkring 54.000 jobsøgere viste, at målrettede informationskampagner kan have en positiv effekt på beskæftigelse og indkomst (Altmann o.a., 2015). Brochurerne indeholdt konkrete informationer omkring arbejdsmarkedet og økonomien, illustrationer af hvordan forlænget arbejdsløshed forværrer jobchancerne og understregede effektiviteten af en aktiv jobsøgningsindsats. Til sidst forklarede brochurerne en række jobsøgningsstrategier med særlig fokus på at søge både formelt og uformelt. Disse personliggjorte informationer var særlige gunstige for folk med størst risiko for at blive langtidsledige – de oplevede en akkumuleret forhøjelse af indkomst og beskæftigelse på 4%, sammenlignet med kontrolgruppen. Forsøget viste dermed, at brochurerne formåede at hjælpe jobsøgerne med at komme i arbejde uden at føre til langsigtede forringelser af løn og jobkvalitet. Desuden kostede det mindre end 1 euro per deltager at producere og afsende brochurerne, hvilket betød, at interventionen havde en særlig høj lønsomhed.

### *Framing*

Hjælp med jobsøgning kan bruges til at ændre individers referencepunkter, når de foretager jobsøgning. Måden, hvorpå jobtilbud bliver fremet, kan ændre, hvordan jobsøgere foretager valg. Forskning viser f.eks., at jobannoncer med et særligt maskulint ordbrug er mindre attraktive blandt kvinder (Gaucher, Friesen og Kay, 2011). Framing er især vigtigt, når referenceafhængighed og andre bias forhindrer jobsøgning og accept af jobtilbud (Madrian, 2014). Jobinformationer kan blive fremet for at fremprovokere følelser af tab eller angst, som kan motivere risikabel adfærd som at kaste sig ud i et jobinterview eller foretage en karriereændring (Babcock o.a., 2012). Eksperimenter i andre kontekster har vist, at et gennemtænkt design af valgarkitektur kan fjerne individers bias (Babcock, Loewenstein og Issacharoff, 1997). Man kan f.eks. få individer til at ændre deres referencpunkt ved at få dem til at overveje modargumenter, som sætter spørgsmålstejn ved deres egen overbevisninger.

Dagpengenes udbetalingsprofil kan også fungere som en frame. I 2005, skiftede Ungarn fra et et-trins til et to-trins dagpengesystem uden at ændre generøsiteten af udbetalingen. DellaVigna et al. (2017) finder, at Ungarns to-trins system resulterer i intensiveret jobsøgning i forventning af og forlængelse af nedjusteringen i dagpengeydelsen. Den lange tidsperiode inden indkomsttabet skaber ikke de nødvendige incitament for at motivere folk, som er hyperbolske i deres tidspræferencer. I stedet kan f.eks. korte perioder med faldende ydelsesprofiler, som bliver kommunikeret tydeligt og løbende til dagpengemodtageren, blive brugt til at aktivere tabsaversion. Ydelsesforringelsen behøver ikke nødvendigvis at være stor, da forskning viser, at trusler om ydelsessanktioner kan være mere effektive til at motivere jobsøgning end selve sanktionerne (Boone o.a., 2009). På baggrund af adfærdsindsigter foreslog Dagpengekommissionen (2015) i sin tid karensdage, hvor ledige

oplever, at dagpengene falder bort i to dage hver tredje måned, for at udnytte tendensen for tabsaversion og langsomt skiftende referencpunktter. De ledige kan undgå indkomsttabet ved at arbejde i gennemsnit en uge per måned, hvilket skaber incitament til at søge job og at skaffe løbende beskæftigelse.

### *Forpligtelser*

Selvkontrol er positivt relateret til jobsøgningsadfærd (Baay o.a., 2014). Manglende selvkontrol, allerede fra barndommen, kan kædes til fremtidige udfordringer i forbindelse med uddannelse og jobmuligheder (Converse, Piccone og Tocci, 2014). Individer, som udøver selvkontrol i jobsøgningsprocessen, er generelt i stand til at tilpasse vaner og rutiner, som kan styre dem væk fra distraktioner (Baay o.a., 2014). Utålmodighed resulterer i, at jobsøgere foretager en mindre intensiv jobsøgning og sætter en lavere reservatonsløn, da de ikke nødvendigvis vil vente på et godt jobtilbud (DellaVigna og Paserman, 2005). Lavt- og mellemlønnede arbejdere viser en særlig tendens til nutidsbias, når det gælder arbejdsløshed (Paserman, 2008).

Når individer mangler selvkontrol og laver overspringshandlinger, kan skrevne eller verbale forpligtelser bruges til at hjælpe individer med hyperbolske præferencer til at opnå langsigtede mål, når de ellers er tilbøjelige til at bukke under for kortsigtede gevinster. Nutidig forpligtelse til at udføre en ønsket aktivitet på et senere tidspunkt kan forhindre overspringshandlinger, grundet tendensen til at opretholde status quo (Samuelson og Zeckhauser, 1988; Thaler og Benartzi, 2004).

Storbritanniens Behavioural Insights Team (BIT) applicerer indsigter fra adfærdsvidenskaberne til at føre systematiske politikeksperimenter over næsten alle politikområder (OECD, 2017). En af de større programmer er et samarbejde med landets *Department for Work and Pensions* med henblik på at støtte jobsøgere i at vende hurtigere tilbage

til arbejdsmarkedet (The Behavioural Insights Team, 2015). Kernen i programmet er at motivere jobsøgere til at forpligte sig til konkrete fremtidige aktiviteter, hvilket kan hjælpe dem med at følge igennem i jobsøgningsprocessen. Ledige opfordres til at planlægge et jobsøgningsforløb sammen med en sagsbehandler om, hvor, hvornår og hvordan de skal søge jobs. Desuden forenkler tiltaget jobsøgningsprocessen ved at strømline det første møde med sagsarbejderen og sætte fokus på jobsøgningen fra starten af forløbet. Et pilotforsøg med over 110.000 jobsøgere viste en statistisk signifikant forbedring i udslusningsraten væk fra forsørgelse efter 13 uger. Udslusningsraten blev forbedret med næsten to procentpoint – en markant forskel inden for dette politikområde. Desuden havde programmet også en positiv effekt på velvære blandt sagsbehandlerne i jobcentrene. På baggrund af programmets succes er denne type forpligtigelser blevet udbredt til resten af landets jobcentre.

#### *Sociale normer*

Jo stærkere normen er til at arbejde blandt en bestemt gruppe, jo mindre bliver livsglæden blandt arbejdsløse fra gruppen, sammenlignet med folk, som er i beskæftigelse (Stutzer og Lalive, 2004). Sociale normer påvirker også jobvalg, hvor f.eks. sygeplejersker og pædagoger oftest er kvinder (Akerlof og Kranton, 2010). Desuden kan kønsnormer i nogle tilfælde betyde, at kvinder er mere tilbøjelige til at søge fleksibelt arbejde på grund af omsorgsforpligtelser i hjemmet (Stavrou og Ierodiakonou, 2011). Forskning peger også på, at immigranter kan have forskellige risikopræferencer i forhold til indfødte, som dermed påvirker deres jobchancer og økonomiske muligheder (Constant o.a., 2011; van der Klaauw, 2014). Ældre arbejdere har også generelt en stærkere præference for at være i beskæftigelse end unge (Axelrad, Luski, og Malul, 2016). Sociale grupper og folkefærd er også heterogene i forhold til, hvordan de oplever andre bias, som f.eks. tabsaversion:

Ufaglærte arbejdere oplever arbejdsløshed som et større tab end højtuddannede, arbejdsløshed påvirker ældre mennesker mere end yngre mennesker, og lande med lavere uddannelsesniveauer er mere tilbøjelige til at være fatalistiske i forhold til arbejdsmarkedet (D'Orlando og Ferrante, 2009; Axelrad, Luski og Malul, 2016).

Sociale normer kan bruges strategisk for at motivere individer til at ændre deres adfærd (Oliver, 2015). Et socialt pres for at være i beskæftigelse påvirker, hvor hurtigt jobsøgere finder et arbejde, og effekten er oftest stærkest i mindre fællesskaber (Stutzer og Lalive, 2004). Tiltag kan aktivere sociale normer for at ændre adfærd ved at f.eks. gøre folk opmærksomme på, hvordan andre, som ligner dem selv, agerer i en given kontekst, eller ved at spille på tendensen for at agere gensidigt. Risikoen ved at udnytte sociale normer er, at de kan være utilregnelige og udvikle uønskede konsekvenser. Et eksperiment vedrørende indflydelsen af sociale normer på opsparingsplaner viste, at nogle individer var mindre tilbøjelige til at spare, hvis de fik informationer om deres kollegaers opsparingsvaner (Beshears o.a., 2013).

Inden for beskæftigelsesområdet har BIT testet, hvordan sociale normer og tendensen til gensidighed kan bruges til at motivere jobsøgere til at deltage i jobmesser (The Behavioural Insights Team, 2015). Normalt anvender de britiske jobcentre simple SMS-beskeder til at informere jobsøgere om, hvor og hvornår jobmesserne foregår. BIT testede en række forskellige formuleringer på SMS-beskederne for at finde ud af, hvad var mest effektivt. Beskeder, som spillede på gensidighed fik over dobbelt så mange jobsøgere til at deltage i messerne, sammenlignet med kontrolgruppen. Gensidighedsnormen blev fremkaldt ved, at jobsøgerne fik at vide, at en sagsbehandler havde booket et særligt møde for dem. Til sidst blev de ønsket held og lyk-

ke fra et navngivet individ, hvilket forstærkede gensidighedsnormen.

### *Forenkling*

Kompleksitet kan være en barriere for aktiviteter, som er ønskelige fra et socialt og personligt perspektiv – som f.eks. en grundig jobsøgning – og dermed føre til overspringshandlinger (Madrian, 2014). Hvis individer har hyperbolske tidspræferencer, kan forenkling af komplicerede processer reducere forsinkelsen af aktiviteter forbundet med unytte. Fra et adfærdsvidenskabeligt perspektiv på jobsøgning er det værd at overveje hindringerne for, at jobsøgere udnytter jobsøgningsassistance (Madrian, 2014). Det kan blandt andet gøres gennem forenkling og strømlining af brugeroplevelsen for jobsøgere som udnytter f.eks. Jobnet.dk (Kvist, 2015). Problemet er, at deltagelse i jobsøgningsassistance kræver nutidige tidsomkostninger, og giver en forsinket gevinst. Jobsøgere, som har en tendens til overspringshandlinger, vil nok underinvestere i disse programmer, og derfor kan statslig intervention være nødvendig (Cockx, Ghirelli og Van der Linden, 2014). En finjustering af standardindstillinger eller etablering af tidsrammer for handling kan bruges til at undgå inertie (Sunstein, 2002; Johnson og Goldstein, 2003). Generelt kan interventioner, som kræver eller stærkt opmuntrer individer til at træffe et valg, mindske overspringshandlinger (Madrian, 2014). Udfordringen er, at de nedsætter individets frihed til at vælge selv, sammenlignet med andre adfærdstiltag.

Canadas Job Bank service tilbyder en Job Match-platform, som hjælper jobsøgere med at finde jobtilbud, som matcher deres færdigheder og viden samt skaber kontakt med de rigtige arbejdsgivere (OECD, 2017). Problemet er, at relativt få jobsøgere bruger Job Match. Cirka halvdelen af brugerne, som har skrevet sig op, har ikke aktiveret deres profiler, hvilket betyder, at de ikke kan matches til et jobtilbud. Canadas arbejdsmarkedsstyrelse

forsøgte at teste, hvordan adfærdsvidenskabelige tiltag kunne bruges til at få flere jobsøgere til at bruge platformen. De testede blandt andet, hvordan framing, sociale normer og forpligtelser i Job Bank hjemmesidens brugerflade kunne påvirke brugernes interaktion med platformen. Alle typer af interventioner resulterede i, at flere kikkede ind og oprettede et profil i Job Match sammenlignet med kontrolgruppen (fra 67-122 pct.). Et andet forsøg satsede på at øge antallet af jobsøgere, som færdiggjorde deres profiler gennem målrettede mails, som udnyttede de samme adfærdsmæssige indsigter. Selvom flere brugere kikkede på linket til Job Match sammenlignet med kontrolgruppen, var der ingen signifikant forskel på andelen af brugere, som færdiggjorde deres profiler. En forklaring kan være, at adfærdstiltagene kun var effektive i det korte løb, i dette tilfælde.

Online jobdatabaser gør det lettere at få adgang til informationer om arbejdsmarkedet – både blandt jobsøgere og arbejdsgivere. Men brugere af disse systemer benytter reelt kun en brøkdel af de resultater, som er til rådighed i en given søgning i en jobbank, på grund af den store mængde af informationer (Brennic, 2014). Et højt antal af resultater og kompleksitet øger bekostningerne af informationsbearbejdning i form af tid og kognitive ressourcer (Salant, 2011). Som resultat optimerer brugerne deres bearbejdning af informationerne og ender med at kigge på toppen af listen af søgeresultater (Salant, 2011). På denne måde kommer en slags 'tilgængelighedsheuristik' (Tversky og Kahneman, 1974) til at dominere, hvor adfærd bliver påvirket af de lettest tilgængelige informationer. Derfor er det vigtigt at gennemtænke konsekvenserne af en given forenkling.

### **Adfærdsmæssige bias og tiltag i praksis**

Psykologiske og sociale bias i jobsøgningsprocessen begrænser effektiviteten af de traditionelle arbejdsmarkedspolitikker, som bygger på økonomiske incitamenter. Selv



bløde tiltag, som f.eks. jobsøgningsassistance, kan slå fejl, da både jobsøgere, som er overoptimistiske, og jobsøgere, som foretager overspringshandlinger, underinvesterer i disse værktøjer. Beslutningstagere må vurdere og overveje de adfærdsmæssige interaktioner af en given beskæftigelsespolitik, da uventede konsekvenser eller forvrængede incitamenter kan være på spil, når rationalitet er begrænset. Denne artikel har forsøgt at belyse, hvordan adfærdsmæssige faktorer kan modvirke en god jobsøgningsproces, og hvordan adfærdstiltag kan bruges til at fremskynde overgangen fra arbejdsløshed til beskæftigelse.

Adfærdstiltag er allerede blevet anvendt på beskæftigelsesområdet, men omfanget er begrænset sammenlignet med interventioner inden for f.eks. medicin og pension. De empiriske eksempler fra beskæftigelsesområdet peger på, at informationsudveksling, framing, forpligtelser, sociale normer og forenkling kan bruges i forskellige kontekster til at strømline jobsøgningsprocessen uden særligt store omkostninger. Nogle tiltag, som f.eks. informationsudveksling og forenkling kan endda bruges på tværs af forskellige bias. Fordelen ved interventioner, som bygger på personliggjorte informationer, er, at de har en forholdsvis lille chance for at forringe individers velfærd, sammenlignet med f.eks. forpligtelser, sociale normer og framing (Madrian, 2014). Canadas forsøg med at bruge adfærdsmæssige indsigter til at designe mails vedrørende deres Job Match-service viser, at adfærdstiltag ikke altid er effektive. I værste fald kan konsekvensen være, at adfærdstiltag har den modsatte effekt – især når det gælder de mere risikofyldte typer af indsatser, som f.eks. sociale normer.

Vi har tydeligvis brug for mere evidens omkring denne type interventioner, især deres langsigtede effekter. Det kræver flere pilotforsøg, som tester adfærdstiltag blandt forskellige grupper og over tid. For at kunne levere både personliggjorte og forenklede

informationer til jobsøgere kan vi også drage nytte fra nye innovationer inden for datalogi, hvor private aktører allerede høster betydelige adfærdsmæssige gevinster. Kombinationen af »big data« i form af detaljerede registerdata og administrative data og dynamiske analyser drevet af avancerede algoritmer har stort potentiale for at hjælpe med at opdage adfærdsmæssige mønstre inden for jobsøgning, og understøtte udformningen af personliggjorte informationer.

### Litteraturliste

- Akerlof, George A. og Rachel E. Kranton (2010), *Identity economics: how our identities shape our work, wages, and well-being*, Princeton: Princeton University Press.
- Altmann, Steffen, Armin Falk, Simon Jaeger og Florian Zimmermann (2015), »Learning about Job Search: A Field Experiment with Job Seekers in Germany«, *IZA Discussion Paper Series, No. 9040*, 1-52.
- Amir, On, o.a. (2005), »Psychology, Behavioral Economics, and Public Policy«, *Marketing Letters*, 16(3-4): 443-54.
- Axelrad, Hila, Israel Luski, og Miki Malul (2016), »Behavioral biases in the labor market, differences between older and younger individuals«, *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 60: 23-28.
- Baay, Pieter E., Denise T.D. de Ridder, Jacquelynne S. Eccles, Tanja van der Lippe og Marcel A.G. van Aken (2014), »Self-control trumps work motivation in predicting job search behavior«, *Journal of Vocational Behavior*, 85(3): 443-51.
- Babcock, Linda, William Congdon, Lawrence Katz og Sendhil Mullainathan (2012), »Notes on Behavioral Economics and Labor Market Policy«, *IZA Journal of Labor Policy*, 1(2).
- Babcock, Linda, George Loewenstein og Samuel Issacharoff (1997), »Creating Convergence: Debiasing Biased Litigants«, *Law & Social Inquiry*, 22(4): 913-25.
- Beshears, John, James J. Choi, David Laibson, og Brigitte C. Madrian (2013), »Simplification and saving«, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 95: 130-45.
- Boone, Jan m.fl. (2009), »Experiments on unemployment benefit sanctions and job search behavior«, *European Economic Review*, 53(8): 937-51.

- Brencic, Vera (2014), »Search online: Evidence from acquisition of information on online job boards and resume banks«, *Journal of Economic Psychology*, 42: 112-25.
- Carneiro, Pedro (2004), »Human Capital Policy for Europe«, *IZA Discussion Paper Series, No. 821*.
- Chetty, Raj (2015), »Behavioral Economics and Public Policy: A Pragmatic Perspective«, *American Economic Review*, 105(5): 1-33.
- Cockx, Bart, Corinna Ghirelli og Bruno Van der Linden (2014), »Is it socially efficient to impose job search requirements on unemployed benefit claimants with hyperbolic preferences?«, *Journal of Public Economics*, 113: 80-95.
- Constant, Amelie F., Annabelle Krause, Ulf Rinne og Klaus F. Zimmermann (2011), »Economic preferences and attitudes of the unemployed«, *International Journal of Manpower*, 32(7): 825-51.
- Converse, Patrick D., Katrina A. Piccone og Michael C. Tocci (2014), »Childhood self-control, adolescent behavior, and career success«, *Personality and Individual Differences*, 59: 65-70.
- D'Orlando, Fabio og Francesco Ferrante (2009), »The demand for job protection. Some clues from behavioural economics«, *Journal of Socio-Economics*, 38(1): 104-14.
- Dagpengekommissionen (2015), *Dagpengekommissionens samlede anbefalinger*, København: Beskæftigelsesministeriet.
- Damgaard, Mette Trier (2017), »Labor market search effort with reference-dependent preferences«, *Economics Letters*, 156: 99-101.
- DellaVigna, Stefano (2009), »Psychology and Economics: Evidence from the Field«, *Journal of Economic Literature*, 47(2): 315-72.
- DellaVigna, Stefano, Attila Lindner, Balázs Reizer og Johannes F. Schmieder (2017), »Reference-Dependent Job Search: Evidence from Hungary«, *The Quarterly Journal of Economics*, 92(4): 684-95.
- DellaVigna, Stefano og M.Daniele Paserman (2005), »Job Search and Impatience«, *Journal of Labor Economics*, 23(3): 527-88.
- Devine, Theresa J. og Nicolas M. Kiefer (1991), *Empirical Labor Economics: The Search Approach*, New York: Oxford University Press.
- Dohmen, Thomas (2014), »Behavioral labor economics: Advances and future directions«, *Labour Economics*, 30: 71-85.
- Doyle, Orla, Colm P. Harmon, James J. Heckman og Richard E. Tremblay (2009), »Investing in early human development: Timing and economic efficiency«, *Economics & Human Biology*, 7(1): 1-6.
- Fehr, Ernst og Urs Fischbacher (2002), »Why social preferences matter – The impact of non-selfish motives on competition, cooperation and incentives«, *Economic Journal*, 112(478): C1-33.
- Frederick, Shane, George Loewenstein og Ted O'Donoghue (2002), »Time Discounting and Time Preference: A Critical Review«, *Journal of Economic Literature*, 40(2): 351-401.
- Gaucher, Danielle, Justin Friesen og Aaron C. Kay (2011), »Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality«, *Journal of Personality and Social Psychology and social psychology*, 101(1): 109-28.
- Heckman, James J. (2000), »Policies to foster human capital«, *Research in Economics*, 54(1): 3-56.
- Johnson, Eric J. og Daniel Goldstein (2003), »Do Defaults Save Lives?«, *Science*, 302(5649): 1338-39.
- Kahneman, Daniel, Jack L. Knetsch og Richard H. Thaler (1991), »Anomalies: The Endowment Effect, Loss Aversion, and Status Quo Bias«, *Journal of Economic Perspectives*, 5(1): 193-206.
- Kahneman, Daniel og Amos Tversky (1979), »Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk«, *Econometrica*, 47(2): 263.
- Kanfer, Ruth, Connie R. Wanberg og Tracy M. Kuntz (2001), »Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review«, *Journal of Applied Psychology*, 86(5): 837-55.
- van der Klaauw, Bas (2014), »From micro data to causality: Forty years of empirical labor economics«, *Labour Economics*, 30: 88-97.
- Kroft, Kory, Fabian Lange og Matthew J. Notowidigdo (2013), »Duration Dependence and Labor Market Conditions: Evidence from a Field Experiment«, *The Quarterly Journal of Economics*, 128(3): 1123-67.
- Kvist, Jon (2015), »Adfærdsøkonomi og arbejdsløshedsforsikring: Notat til dagpengekommissionen«, København: Beskæftigelsesministeriet.
- Laibson, David (1997), »Golden Eggs and Hyperbolic Discounting«, *The Quarterly Journal of Economics*, 112(2): 443-78.
- Liu, Songqi, Jason L. Huang og Mo Wang (2014), »Effectiveness of job search interventions: A meta-analytic review«, *Psychological Bulletin*, 140(4): 1009-41.
- Lunn, Peter D. (2013), »Behavioural Economics and Policymaking: Learning from the Early Adop-

- ters«, *The Economic and Social Review*, 43(3, Autumn): 423-49.
- Madrian, Brigitte C. (2014), »Applying insights from behavioral economics to policy design.«, *Annual Review of Economics*, 6: 663-88.
- Manning, Alan (2009), »You can't always get what you want: The impact of the UK Jobseeker's Allowance«, *Labour Economics*, 16(3): 239-50.
- Manroop, Laxmikant og Julia Richardson (2016), »Job Search: A Multidisciplinary Review and Research Agenda«, *International Journal of Management Reviews*, 18(2): 206-27.
- Martins Pereira, Clara (2016), »Reviewing the literature on behavioural economics«, *Capital Markets Law Journal*, 11(3): 414-28.
- Mullainathan, Sendhil, Joshua Schwartzstein og William J. Congdon (2012), »A Reduced-Form Approach to Behavioral Public Finance«, *Annual Review of Economics*, 4(1): 511-40.
- O'Donoghue, Ted og Matthew Rabin (1999), »Doing It Now or Later«, *American Economic Review*, 89(1): 103-24.
- Oberholzer-Gee, Felix (2008), »Nonemployment stigma as rational herding: A field experiment«, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 65(1): 30-40.
- OECD (2017), *Behavioural Insights and Public Policy*, Paris: OECD Publishing.
- Oliver, Adam (2015), »Nudging, shoving, and budging: Behavioural economic-informed policy«, *Public Administration*, 93(3): 700-714.
- Paserman, M.Daniele (2008), »Job Search and Hyperbolic Discounting: Structural Estimation and Policy Evaluation«, *The Economic Journal*, 118(531): 1418-52.
- Paul, Karsten I. og Klaus Moser (2009), »Unemployment impairs mental health: Meta-analyses«, *Journal of Vocational Behavior*, 74(3): 264-82.
- de Ridder, Denise T.D., Gerty Lensvelt-Mulders, Catrin Finkenauer, F. Marijn Stok og Roy F. Baumeister (2012), »Taking Stock of Self-Control«, *Personality and Social Psychology Review*, 16(1): 76-99.
- Salant, Yuval (2011), »Procedural Analysis of Choice Rules with Applications to Bounded Rationality«, *American Economic Review*, 101(2): 724-48.
- Samuelson, William og Richard Zeckhauser (1988), »Status quo bias in decision making«, *Journal of Risk and Uncertainty*, 1(1): 7-59.
- Shafir, Eldar (2013), *The Behavioral Foundations of Public Policy*, Princeton: Princeton University Press.
- Simon, Herbert A. (1955), »A Behavioral Model of Rational Choice«, *The Quarterly Journal of Economics*, 69(1): 99.
- Spinnewijn, Johannes (2015), »Unemployed but optimistic: Optimal insurance design with biased beliefs«, *Journal of the European Economic Association*, 13(1): 130-67.
- Stavrou, Eleni og Christiana Ierodiakonou (2011), »Flexible Work Arrangements and Intentions of Unemployed Women in Cyprus: A Planned Behaviour Model«, *British Journal of Management*, 22(1): 150-72.
- Strandh, M., A. Winefield, K. Nilsson og A. Hammarstrom (2014), »Unemployment and mental health scarring during the life course«, *The European Journal of Public Health*, 24(3): 440-45.
- Stutzer, Alois og Rafael Lalive (2004), »The Role of Social Work Norms in Job Searching and Subjective Well-Being«, *Journal of the European Economic Association*, 2(4): 696-719.
- Sunstein, Cass R. (2002), »Switching the default rule«, *New York University Law Review*, 77(1): 106-34.
- Sunstein, Cass R. og Richard H. Thaler (2003), »Libertarian Paternalism Is Not An Oxymoron«, *The University of Chicago Law Review*, 70(4): 1159-1202.
- Thaler, Richard H. (2015), *Misbehaving: The Making of Behavioral Economics*, New York: W.W. Norton & Company.
- Thaler, Richard H. og Shlomo Benartzi (2004), »Save More Tomorrow™: Using Behavioral Economics to Increase Employee Saving«, *Journal of Political Economy*, 112(S1): S164-87.
- Thaler, Richard H. og Cass R. Sunstein (2008), *Nudge: Improving decisions about health, health, and happiness*, New Haven: Yale University Press.
- The Behavioural Insights Team (2015), *The Behavioural Insights Team Update Report 2013-2015*, London: The Behavioral Insights Team.
- Tversky, Amos og Daniel Kahneman (1974), »Judgment under uncertainty: Heuristics and biases«, *Science*, 185(4157): 27.
- Tversky, Amos og Daniel Kahneman (1991), »Loss Aversion in Riskless Choice: A Reference-Dependent Model«, *The Quarterly Journal of Economics*, 106(4): 1039-61.
- Wilson, Rick K. (2011), »The Contribution of Behavioral Economics to Political Science«, *Annual Review of Political Science*, 14(1): 201-23.