



## 2. Overzicht van toepasbare nudges in organisaties

Het menselijk denken is niet altijd rationeel, maar wordt beïnvloed door de context waarin keuzes gemaakt worden. Er zijn een aantal biases (denkfouten) die ons ervan weerhouden keuzes te maken die we eigenlijk wel graag zouden willen maken. Door deze context te veranderen, kan een werkgever het denken en gedrag in de organisatie in de goede richting leiden. De volgende drie manieren worden gezien als toepasbare nudges die leer- en ontwikkelgedrag in een werkomgeving kunnen stimuleren.

### Introductie

Ten eerste gebruiken we, bij het maken van keuzes, de beschikbare informatie uit de omgeving. De manier waarop informatie voor de medewerker wordt gepresenteerd, heeft daarom grote invloed op hun keuzes.

Ten tweede kan de keuzestructuur, oftewel de samenstelling van keuzes in samenwerking met de manier waarop we besluiten nemen,

leiden tot gedragsverandering. De keuzestructuur gaat namelijk uit van de veel gemaakte fouten van het menselijk denken, zoals de neiging om vast te houden aan de status-quo.

Tenslotte, kan een werknemer de werkenden assisteren in besluitvorming en hen helpen de intenties tot gedragsverandering vol te houden.

### Schematisch overzicht

Op de volgende pagina staat een overzichtelijk schema van hoe deze soorten nudges toegepast kunnen worden voor gedragsverandering in de organisatie.

### Literatuur

Münscher, R., Vetter, M. & Scheuerle, T. (2015). A Review and Taxonomy of Choice Architecture Techniques. *Journal of Behavioral Decision Making*, 29, 511-524. doi:10.1002/bdm.1897



Nudge categorie	Nudge techniek	Nudge strategie
Informatie die beschikbaar is bij het nemen van besluiten	<p>Het kaderen van informatie zodat deze aansluit bij het maken van de beslissing.</p> <p>Maak informatie zichtbaar</p> <p>Biedt een (sociaal) referentiepunt: kijken naar het gedrag van anderen</p>	<p>1. Herstructureren van informatie om de focus van de medewerker te verleggen. 2. Versimpelen van informatie.</p> <p>1. Zichtbaar maken van eigen gedrag door middel van feedback. 2. Zichtbaar maken van informatie van buitenaf die nodig is bij de besluitvorming.</p> <p>1. Verwijs naar de norm die het gedrag voorschrijft in een bepaalde situatie: wat zou iemand moeten doen? 2. Verwijs naar het voorbeeldgedrag van een rolmodel of expert.</p>
De structuur van de keuzeopties	<p>Verander de standaard optie</p> <p>Verander de inspanning die het kost om beslissingen te maken</p> <p>Verander de rangschikking of samenstelling van keuzes</p> <p>Verander de consequenties van keuzes</p>	<p>1. Stel de standaardoptie in. 2. Gebruik hierbij de aanbevolen keuze.</p> <p>1. Verander de fysieke inspanning die nodig is voor bepaald gedrag 2. verander de waarneming van financiële kosten.</p> <p>1. Verander de categorieën of groepering zodat denkfouten voorkomen worden.</p> <p>1. Verbind de keuzemogelijkheid direct met een voordelig of nadelig gevolg. 2. Benadruk de sociale consequenties, zowel positief als negatief, van bepaald gedrag.</p>
Assistentie bij het volhouden, wanneer de werkende gedrag wil veranderen	<p>Help mensen herinneren aan hun intenties en keuzes</p> <p>Maak vasthouden van intenties gemakkelijker</p>	<p>1. maak belangrijke informatie opvallend door positieve reminders.</p> <p>1. Ondersteun betrokkenheid en doorzettingsvermogen van werknemer. 2. Ondersteun de betrokkenheid van gedragsverandering in de organisatie als geheel.</p>

Geschreven door: Nathalie Stolwijk, Lotte Hoozemans en Sonia Sjollema