

Min vej til antagelsen om sammenhæng
mellem Arbejdsidentitet, Engagement og
Arbejdsstress

&

Hvordan man som leder/medarbejder
forholder sig til og kan påvirke den
sammenhæng



Billy Adamsen

Lektor, Ph.d mag art et art

Eksamineret stress coach

Ledelseskonsulent, Arbejdsidentitets &
Stresscoach

Siden 2013 ejer af coaching og konsulenthuset:

Arbejdsstress Pro

<https://arbejdsstress.pro/>

Arbejdsidentitet Pro

<https://arbejdsidentitet.pro/>



Medarbejder Engagement udviklingen i de seneste 10 år

Employee Engagement, Country by Country

Engagement results and margin of error estimates for 94 countries in which at least 300 employees were interviewed

	Engaged	Not engaged	Actively disengaged
Albania	11% ±5	69% ±6	20% ±4
Algeria	12% ±6	35% ±5	53% ±4
Argentina	16% ±4	56% ±4	28% ±3
Australia	24% ±3	60% ±4	16% ±3
Austria	14% ±4	74% ±5	12% ±4
Azerbaijan	5% ±6	63% ±6	32% ±3
Bahrain	19% ±6	52% ±7	29% ±5
Belarus	9% ±4	58% ±5	33% ±3
Belgium	12% ±5	66% ±6	22% ±4
Bolivia	22% ±4	58% ±5	19% ±4
Bosnia and Herzegovina	9% ±6	58% ±7	33% ±4
Botswana	10% ±8	51% ±8	38% ±5
Brazil	27% ±2	62% ±3	12% ±3
Bulgaria	12% ±5	68% ±5	20% ±4
Canada	16% ±3	70% ±3	14% ±3
Chile	23% ±3	58% ±4	18% ±3
China	6% ±2	68% ±3	26% ±1
Colombia	26% ±3	61% ±4	13% ±4
Costa Rica	33% ±3	53% ±5	14% ±4
Croatia	3% ±4	65% ±4	32% ±2
Czech Republic	8% ±5	62% ±5	29% ±3
Denmark	21% ±4	69% ±5	10% ±5



Gallup: Engagement

In 2022, engagement figures are overwhelmingly pessimistic. The report found that 60% of employees worldwide are not engaged and as many as 19% are 'actively disengaged'. Consequently, this lacking of engagement causes negative impacts on the wider team and organization

Arbejdsstress, Tristhed og Bekymring udviklingen i de seneste 10 år

VOKSNE DANSKERE MED HØJ SCORE PÅ STRESSKALAEN
ER STEGET %



Andelen af voksne danskere med en høj score på stresskalaen er steget fra 21 pct. i 2013 til 25% i 2017 og 29% i 2021

Arbejdsstress blandt unge

Generation Z og Y

A)

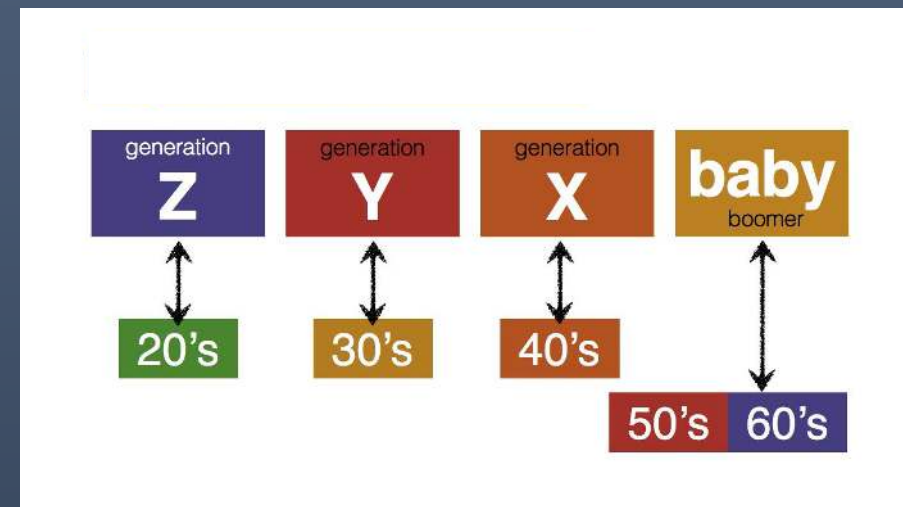
FØLER SIG PRESSET OG STRESSET IFB MED DERES UDDANNELSE

47 procent føler i meget høj eller i høj grad, at deres uddannelse presser eller stresser dem til daglig. 20 procent føler, at de i mindre grad eller slet ikke kan klare det, der bliver forventet af dem på deres uddannelse.

B)

HAR BESØGT LÆGE ELLER VÆRET SYGEMELDT IFB MED DERES UDANNELSE

41 procent af de unge har oplevet stresssymptomer i løbet af det sidste halve år. 28 procent har på grund af stress besøgt læge eller været sygemeldt fra deres uddannelse.



Arbejdsmiljø indsats

Virksomheder, ledere og tillidsrepræsentanter indsats for at forbedre relationen mellem P-E

1873 vedtoges Fabriksloven (nedsat et statsligt organ Arbejds- og Fabrikstilsynet).

1889 vedtoges Maskinbeskyttelsesloven til regulering af maskiners sikkerhed.

1898 indførtes en Arbejdsulykkeforsikringsordning.

2010: Vores nuværende arbejdsmiljølov



2020:”Trepartsaftale om prioriterede nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen’ fremhæver, *at færre skal udsættes for væsentlige psykiske belastninger på arbejdet.*”

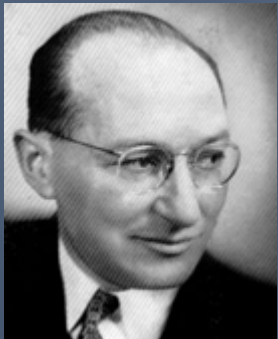
- *Arbejdsmiljøøkonomi
- *Ergonomisk arbejdsmiljø og Muskel Skelet Besvær
- *Kemi og mikrobiologi
- ***Psykosocialt arbejdsmiljø**
- *Sikkerhedskultur og arbejdsulykker

Er der noget, vi har overset?



Personens egen oplevelse af P-E relationen

K. Lewins Adfærds ligning:



Behavior = f (Person, Environment)

”Lewin (1936) specificerede ikke, hvordan socialpsykologer skulle konceptualisere eller måle situationen ud over den vage forestilling om, at situationer var noget 'derude', uden for den person, der handler. Han tænkte, som de fleste af os, i disse generelle vendinger: Situationer anses for at være vigtige, fordi de påvirker adfærd.

Folk opfører sig ofte forskelligt i forskellige kontekster, såsom i et personalerum eller klasseværelse eller i high-achieving eller low-achieving præstations miljøer eller i en (arbejds-) situation begyndelsen eller slutningen af ugen.

Konteksten kan derfor ikke tages som en given sammenhæng, men snarere som en helhed af parametre, som enkeltpersoner interagerer med. Lewin angav heller ikke hvordan Personen var relateret til situationen ud over han eller hun 'er i situationen”

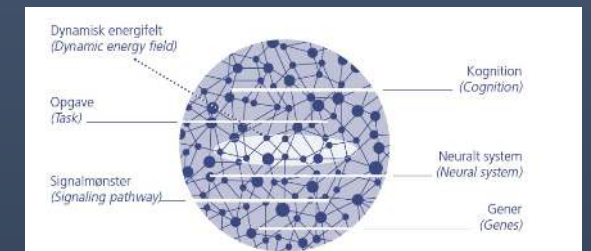
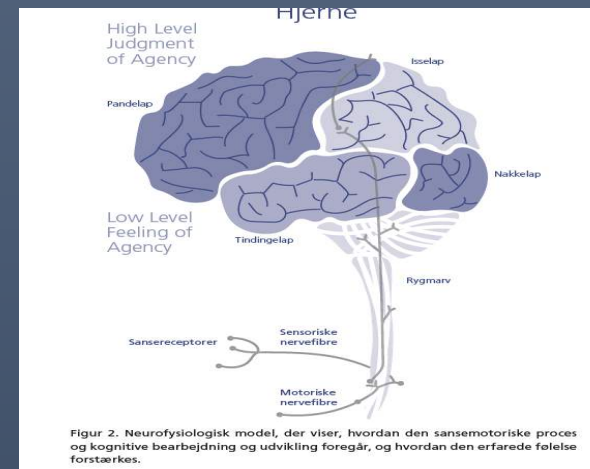
(Bond 2013: 1/ Adamsen.2021).

Vores oplevelse (vurdering) af P-E er bestemt af vores

ERFAREDE FØLELSE AF OS SELV

Vores ERFAREDE FØLELSE AF OS SELV er en KONSTANT FØLELSE, vi har. En følelse af, at JEG ER MIG, AT NOGET ER MIG OG AT NOGET ER, SOM DET ER.

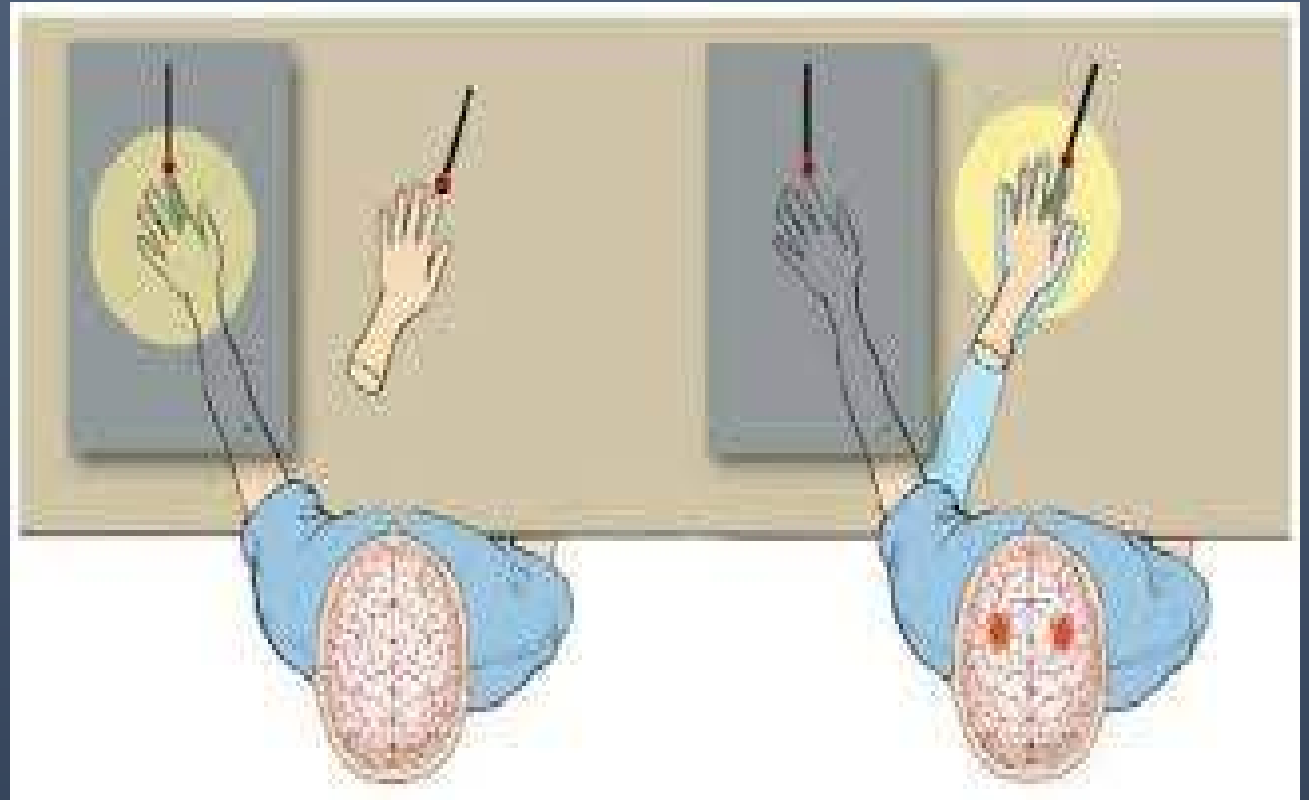
Den erfarede følelse er formet af biologiske, psykologiske og sociale faktorer og den er *noget objektivt erfaret og pålideligt og noget som vi, som menneske (subjekt) stoler på og indretter vores adfærd ud fra.*



Figur 6. Model, der er inspireret af Wlodzislaw Duch's neurodynamiske model af Kurt Lewins ligning $B = f(P, E)$. Den viser, hvordan ethvert fysisk og erfaret niveau er forbundet med hinanden, og hvordan enhver transformation/neurofysiologisk og psykologisk tilstand (her og nu) er forbundet med hinanden og påvirker adfærd. Det dynamiske energifelt opstår og kan registreres i det neurale netværk, hvor fakta/informationer kobles med hinanden og (direkte) forårsager handlinger.

Psykologisk eksperiment:

Den erfarede følelse af ejerskab (og kontrol), at du er den, du er eller at noget tilhører dig og er en del af dig



Engagement

-handler også om følelser - vores erfarede følelse

”Engagement kan koges ned til en medarbejders passion (følelse) for) og ejerskab i organisationen, i jobbet og en forudsætning for at en medarbejder kan nå sine og organisations mål og kunne gå de ekstra meter. Engagement handler om følelser, adfærd og relationer; *Personen oplever en særlig (følelsesmæssig) forbindelse mellem sig selv som medarbejder og så organisationen*”

Arbejdsstress

-handler om følelse, vores erfarede følelse, og oplevelsen af P-E:

”Stress er en hormonel tilstand, der gør, at vi kan yde en ekstraordinær indsats i en presset situation”

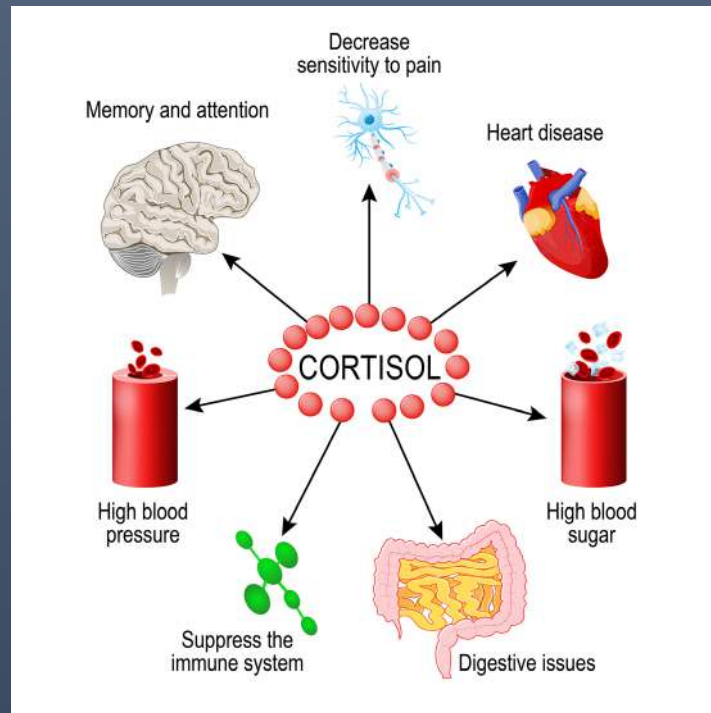
Hans Seley, Østrigsk-Canadisk læge – General Adaptation Syndrome

Stresshormoner:

‘Kortisol

Adrenalin

Noradrenalin



”Er en særlige relation mellem Person og Situation (miljø), som Personen vurderer (oplever), udfordrer eller overskrider hans/hendes ressourcer og er en fare for hans/hendes velbefindende”

Richard S Lazarus & Susan Folkmann (2017) Biggs, A., Brough, P., & Drummond, S. (2017). Lazarus and Folkman's psychological stress and coping theory. In C. L. Cooper & J. C. Quick (Eds.), The handbook of stress and health: A guide to research and practice (pp. 351–364). Wiley Blackwell.

Hvordan er engagement og stress forbundet med *Arbejdsidentitet*?

Min vej til antagelsen om sammenhæng mellem Arbejdsidentitet, Engagement og Arbejdsstress

JEG-ORIENTERING

*Handler om personlig identitet
(6 ud af 10 medarbejdere)*

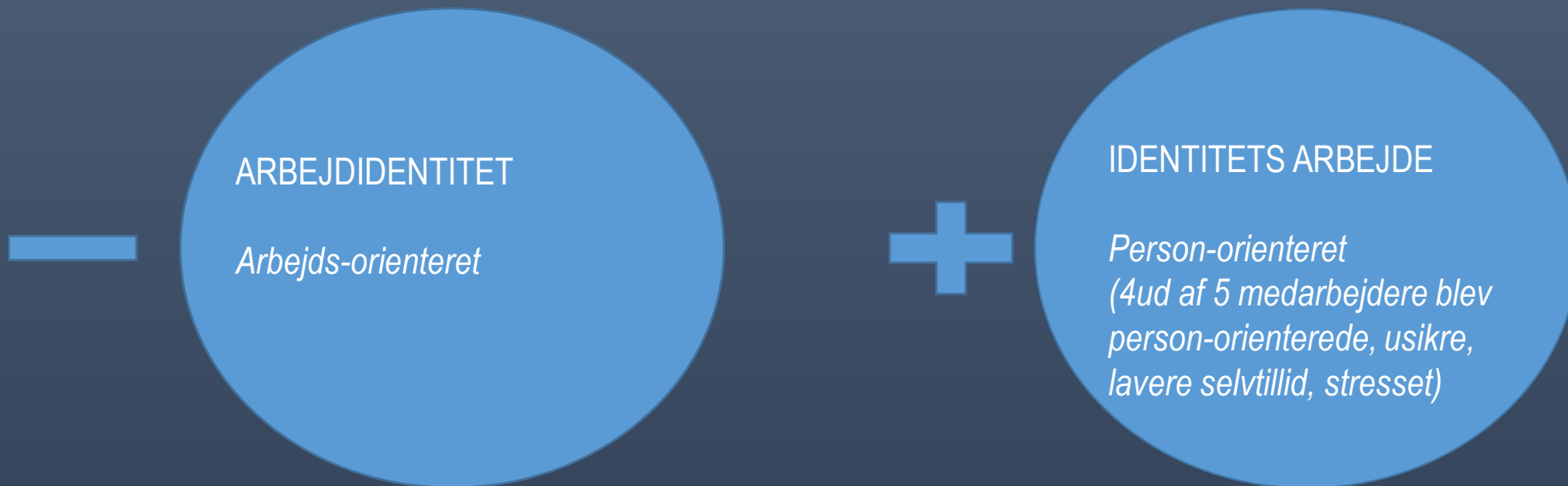


ARBEJDS-ORIENTERING

*Handler om arbejdsidentitet
(4 ud af 10 medarbejdere)*

Hvordan er engagement og stress forbundet med Identitets Arbejde?

Min vej til antagelsen om sammenhæng mellem Identitets arbejde, Engagement og Arbejdsstress



Vores *identitet** påvirker vores forestilling om P-E relationen – og vores måde at tænke og handle på i en arbejdssituation

Jeg-orientering Personlig-Identitet

P-a

- Ingen ejerskab, lavt engagement
- Præsterer ikke og dårlig prioritering
- Workload issues – kan ikke overskue og nå så meget, føler sig ikke i kontrol
- Konflikter
- Arbejdet opleves stressende
- Work-Life Ubalance

Arbejds-orientering Arbejds-identitet

p-A

- Ejerskab, stort engagement
- Præsterer godt, god prioritering
- Workload – kan overskue og nå meget, føler sig i kontrol
- Færre konflikter – samarbejder godt
- Arbejdet kan opleves i perioder som 'At der er meget at se til'
- Work Life Balance

Jeg-arbejds orientering Identitets-arbejde

p-a

- Ejerskab og engagement falder
- Præsterer ikke så godt, som tidligere, og har sværere ved at prioritere
- Workload issues– får sværere ved at overskue og nå det samme, føler sig ikke i kontrol
- Flere konflikter – samarbejde besværes
- Arbejdet opleves stressende
- Work Life Balance

“Forskningen peger på en sammenhæng mellem professionel identitet og et individs velbefindende på tværs af forskellige professioner. Det antages, at udviklingen af en stærk professionel identitet beskytter individer mod udbrændthed og bidrager til et individs (større) engagement, fastholdelse og tilpasning til ens arbejde.”

(Szulik & Cachia.2021:252/ Adamsen2021:38).

DEL 2

*Min forskning i
arbejdsidentitet og
hvordan jeg har
brugt den i praksis
og hvordan I kan
bruge den*



Hvis arbejdsidentiteten er så vigtig for vores engagement på arbejdet, for at kunne præstere og i forebyggelse af stress, hvorfor har vi så ikke mere fokus på den som en identitet?

-Hvordan ved i det hele taget, om vi har en arbejdsidentitet?

-Hvor stærk den er i forhold til den personlige identitet i en arbejdssituation?



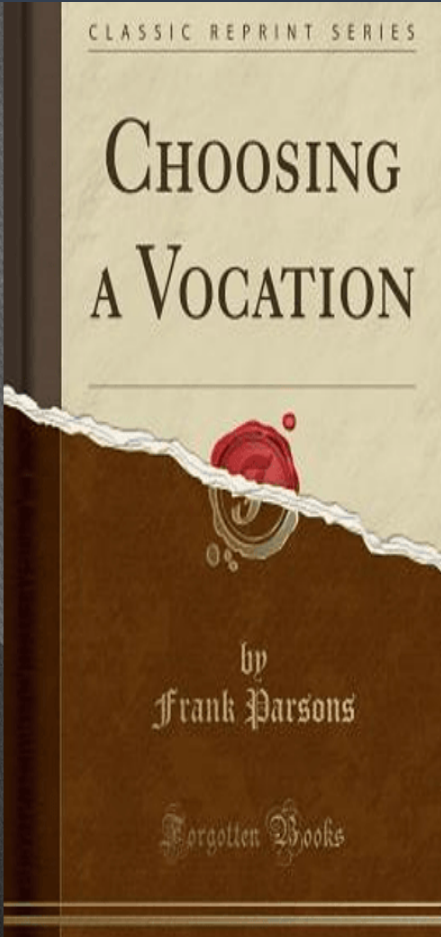
Lad os så komme i arbejde



100 års forskning i arbejdsidentitet og jobmatch

-men ikke i arbejdsidentiteten som identitet

-John L Holland VPI/RIASEC



Journal of Counseling Psychology
Vol. 6, No. 1, 1959

A Theory of Vocational Choice

John L. Holland¹
National Merit Scholarship Corporation

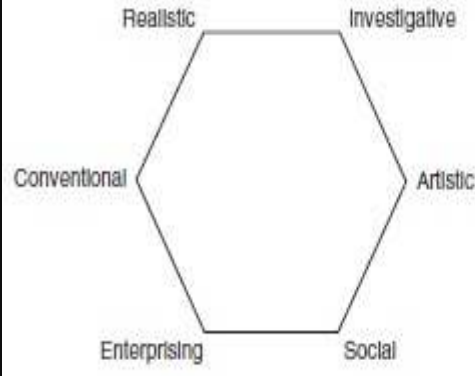
Previous theories of vocational choice appear to have two serious deficiencies: they are either too broad or too specialized. Some theories—for example, Ginzberg's theory and Super's theory of vocational development (1951, 1957)—are so general in statement that they are of negligible value for integrating present knowledge or stimulating further research. In contrast, other writers (Bordin, 1943; Hoppock, 1957; Roe, 1957) have concentrated on more limited aspects of vocational choice with more explicit theories, but these are incomplete in that they are self-concept-centered, need-centered, or etiologically-oriented, although there is an extensive literature implying

of this experience the person develops a hierarchy of habitual or preferred methods for dealing with environmental tasks. From an ecological standpoint, these habitual methods are associated with different kinds of physical and social environments, and with differential patterns of abilities. The person making a vocational choice in a sense "searches" for situations which satisfy his hierarchy of adjustive orientations. The following sections specify the theory in terms of the occupational environments, the person and his development, and the interactions of the person and the vocational environment.

The Occupational Environments

The following environments are the major classes of occupational environments useful in organizing knowledge about vocational choice. The classification, though not exhaustive, is assumed to include all the major kinds of American work environments. Ultimately the classification may include more subcategories; however, in view of the present state of evidence, it seems simpler and more desirable to predict major occupational areas rather than for specific occupations. The major occupational environments are:

1. *The Motoric Environment.* Illustrative occupations are laborers, machine operators, aviators, farmers, truck drivers, and painters.
2. *The Intellectual Environment.* Illustrative occupations are physicists, anthropologists, chemists, mathematicians, andologists.
3. *The Supportive Environment.* Illustrative occupations are social workers, teachers, interviewers, vocational counselors, and therapists.



The hexagonal model identifies the six modal RIASEC types and occupational environments. Counselors' interpretations of clients' Holland codes rely partially on profile configurations, which incorporate an analysis of a profile's consistency.

Chapter I

Arbitrariness, Individuality, and the Absence of Work Identity in Talent Management

Billy Adamsen

The semantic requirements of the concept of talent has led to an arbitrary understanding of talent as something undefinable and associated with the individuality of talent and dissociated from the work identity. This dissociation between talent and work identity in talent management in part accounts for the arbitrariness in talent recruitment and selection, which is the focus of this short chapter. Using an interdisciplinary perspective that draws on insights from philosophy, linguistics, psychology, and sociology, this chapter conducts a philosophical investigation of the concept of talent and its dissociation from work identity and seeks to explain the impacts on talent recruitment and selection.



Hvordan ved vi, om vi har en arbejdsidentitet?

-Har John L Holland nogensinde forholdt sig til arbejdsidentiteten som en identitet?



Arnold Spokane, professor of counseling psychology

Dear professor Adamsen.

I have one or two comments. First, distribution, crystallization and concordance among all six types is what really *defines a sort of identity of kind that you may be referring to and which could be a result of cognitive structure and function*. John would have considered congruence, consistency and differentiation to be the elements of such a construct.

The idea for vocational identity was an afterthought of his construction of a scale called the Vocational Identity Scale which that any coherent theoretical thinking on John's part and John's scale did not contribute much to variability in research studies.

I hope this is of some help. Arnie

Forskning:

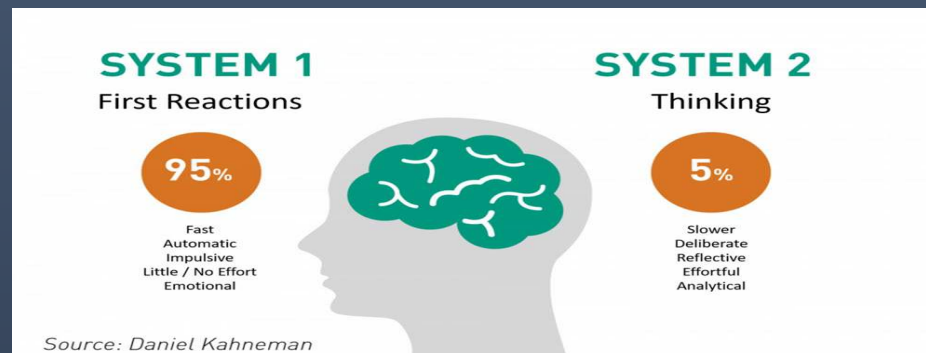
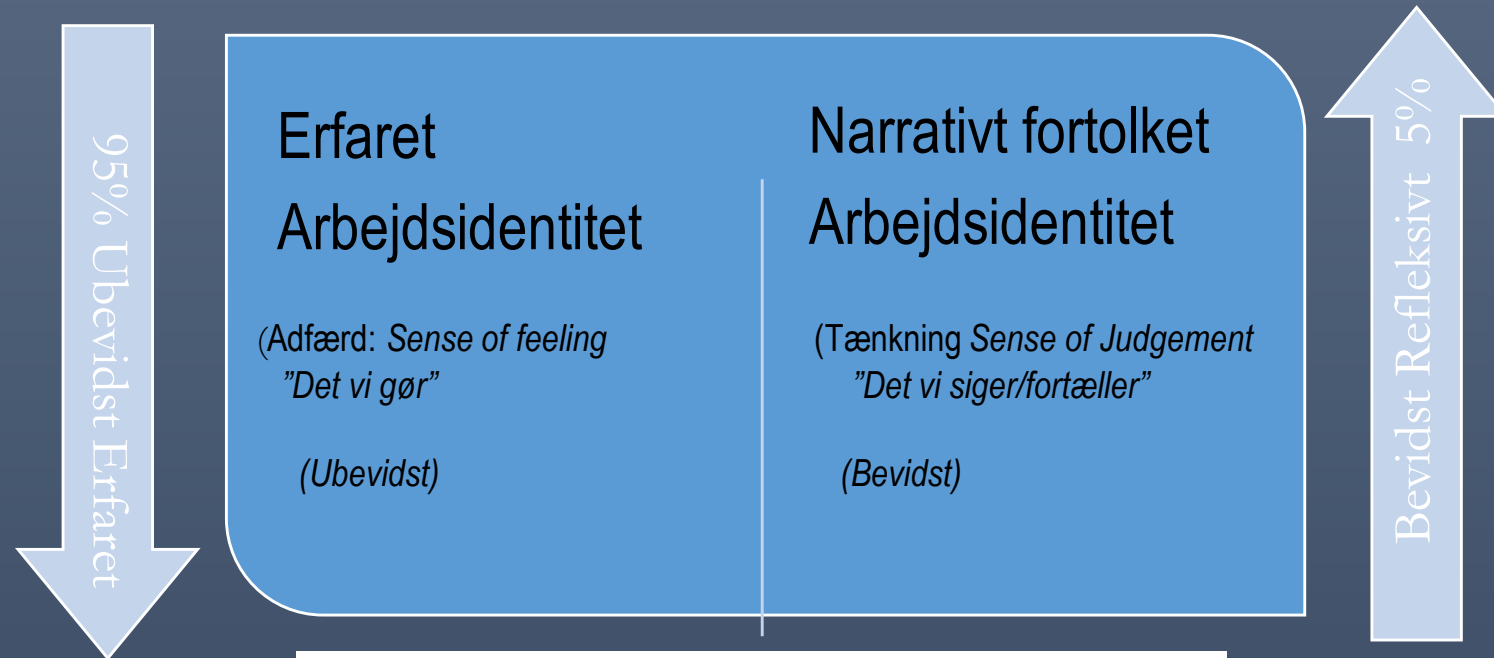
I min forskning har jeg haft fokus på:

- 1) Hvad er en Arbejdsidentitet?
- 2) At supplere John L Hollands Vocational Identity Test med en egentlig Arbejdsidentitets test (ny dimension) for mere præcist at kunne vise sammenhængen mellem arbejdsidentitet og højt/lavt engagement og stresstilstand
- 3) Dernæst, hvordan man kan styrke arbejdsidentiteten, øge engagementet og forebygge/reducere arbejdsrelateret stress



Arbejdsidentiteten er en social-kollektiv identitet (gruppe identitet), der er er formet i interaktionen mellem det individuelle og fælles og indeholder viden om, indsigt i, forståelser af, handlemønstre i en arbejdssituation.

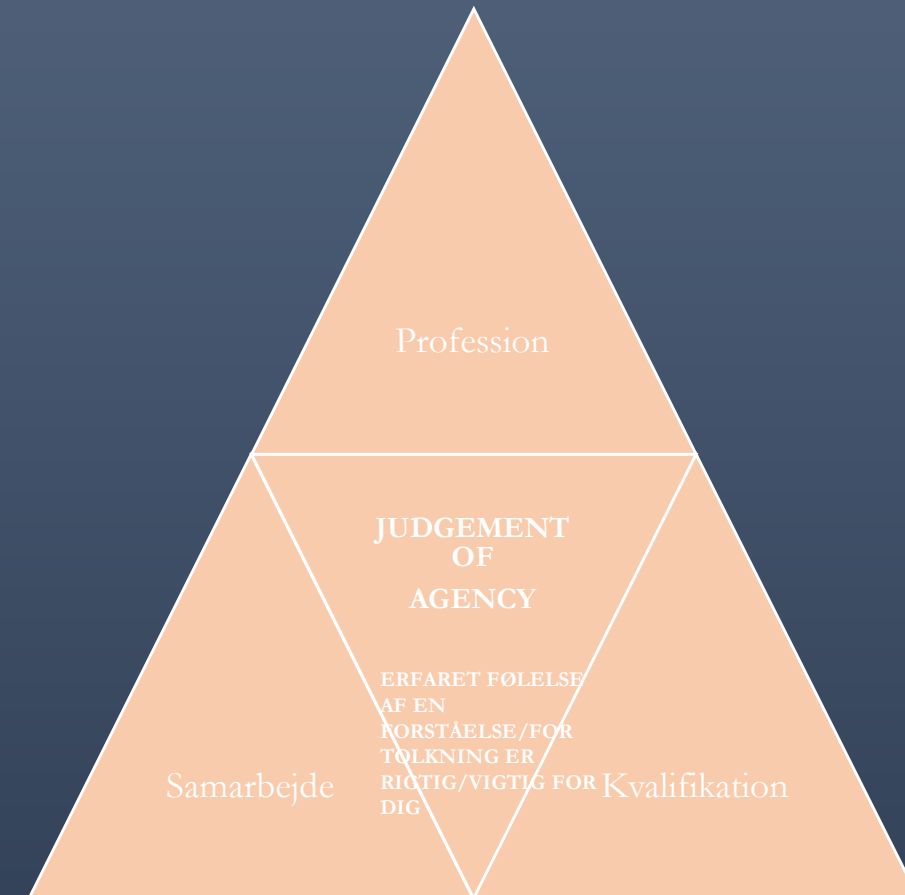
Den består af to identiteter



"Det anslås, at vi rammes af omkring **11 millioner informationer hvert sekund** og dem som ikke bliver fravalgt i hypothalamus sendes videre til hippocampus og til sidst til pandelappen, hvor vi **kognitivt kan bearbejde 15-20 informationer per sekund.**"

Lise K Gormsen(2009): Mening som medicin mod stress

Fortolket Narrativ Arbejdsidentitet (Bevidst Arbejdsidentitet) (Min CV-Identitet)



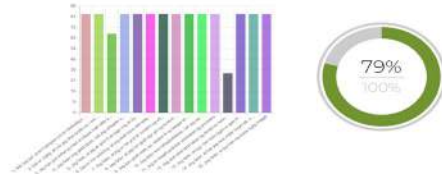
Erfaret Arbejdsidentitet Adfærd Ubevidst Arbejdsidentitet

Elektronisk Arbejdsidentitets Test fra www.arbejdsstress.pro

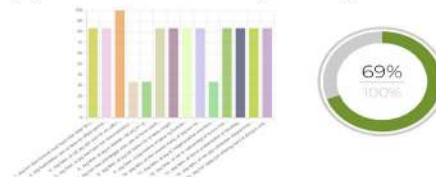
Testperson A

Testperson B

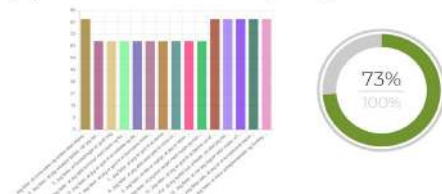
(D) Erfaret følelse af Gøren (Doing)



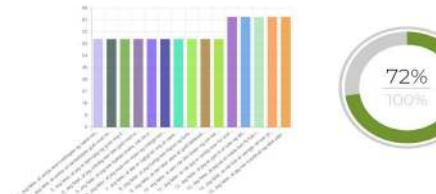
(K) Erfaret følelse af Viden (Knowing)



(B) Erfaret følelse af Væren (Being)



(E) Erfaret følelse af Indleven (Empathize)



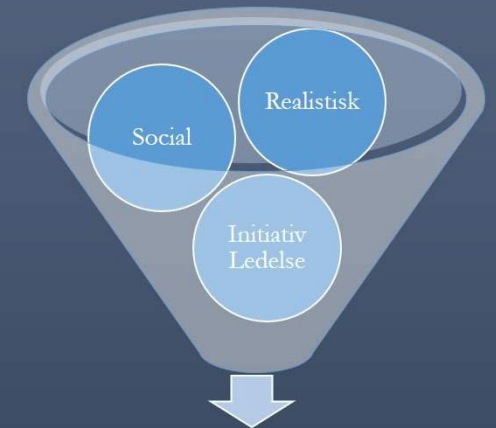
(A) Erfaret følelse af Handlen (Action)



(R) Erfaret følelse af Rutinen (Routinise)



Vores erfarede følelse (sense of feeling) af, hvad jeg er jeg god til, føler mig i kontrol og trives med



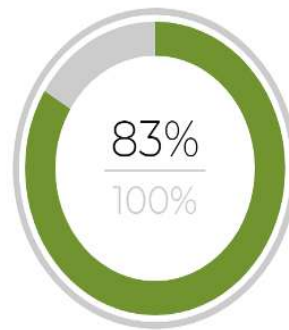
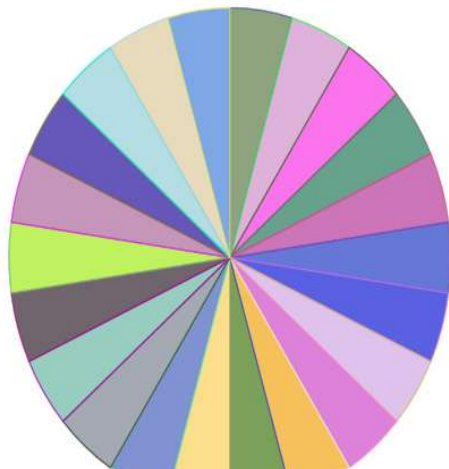
Foretrækker at arbejde med Realistiske, Sociale og Ledelses Opgaver

Ny Dimension på VPI/RIASEC: Arbejdsidentitets test

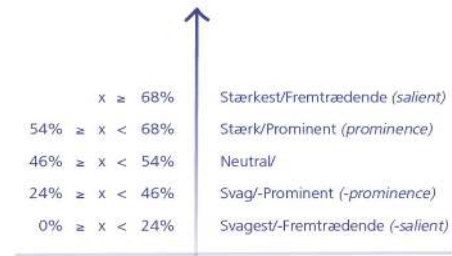
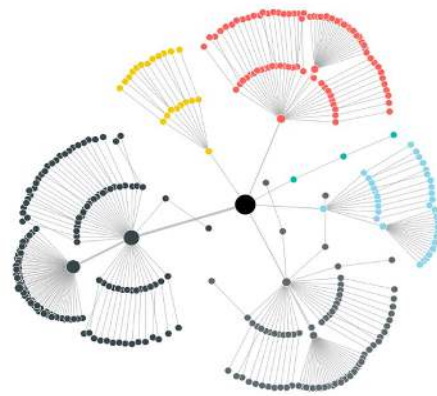
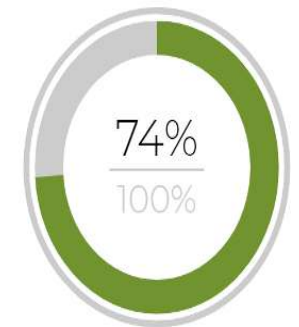
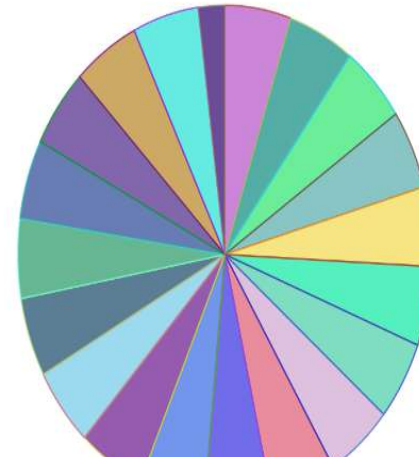
Personorienteret spørgsmål om en arbejdsituation

Arbejdsorienteret spørgsmål om en arbejdsituation

Personlig Identitet



Arbejdsidentitet



Figur 8.0

Men I behøver ikke en så omfattende test for selv at finde ud af, om der er en sammenhæng mellem en medarbejders arbejdsidentitet, engagement og stress:

I kan blot:



Lyt & Observer

Medarbejder samtale om Arbejdsidentitet

Personlig
Identitet

Arbejdsidentitet

- **Jeg-orienteret**
- **Arbejds-orienteret**

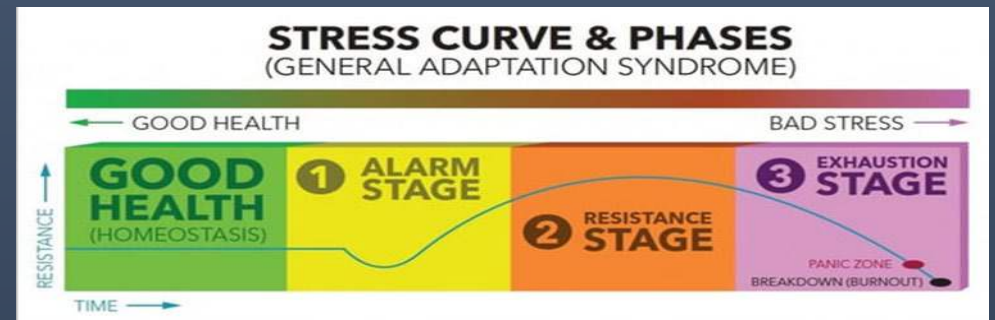
Er medarbejderen **Jeg-orienteret**, så er det en indikation på, at hans/hendes **Personlige identitet**, er dominerende i en arbejdssituation. Det giver sig til udtryk på følgende måde:



Er medarbejderen **Arbejds-orienteret**, så er det hans/hendes **Arbejdsidentitet**, som er dominerende i en arbejdssituation. Det giver sig til udtryk på følgende måde



Hvordan styrker man sin/en medarbejders Arbejdsidentitet?



Hvordan styrker man sin/en medarbejders Arbejdsidentitet?

ADSKIL 'JEG' FRA 'ARBEJDE'
-Gør P-E til E-P -



STRESS CURVE & PHASES
(GENERAL ADAPTATION SYNDROME)



Arbejdsidentitet

- Adskil JEG fra Arbejde –
- Ved at fokusere på Arbejdet (E)- Medarbejderen (P)

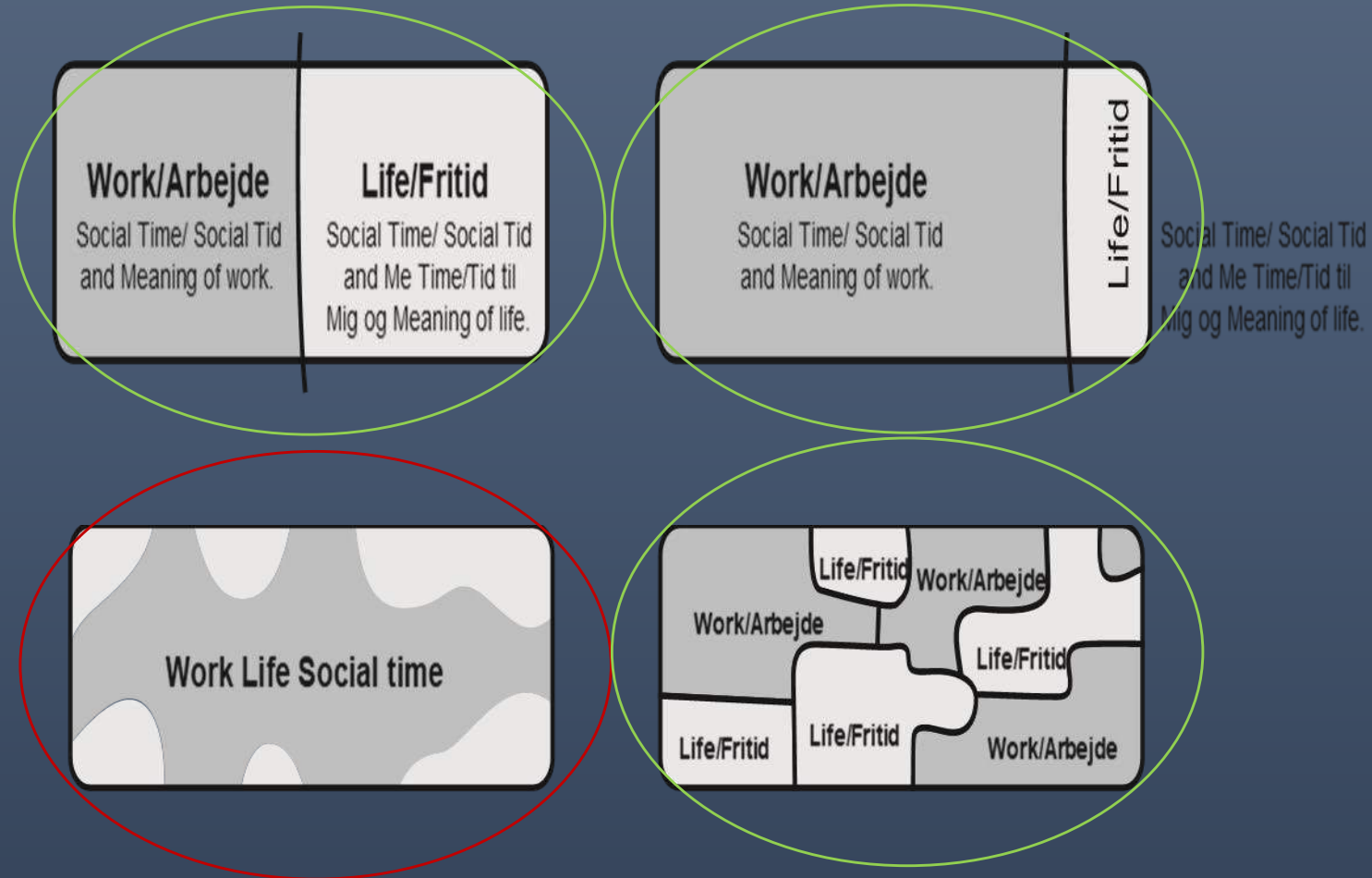
Narrative Arbejdsidentitet Match

- Lyt og reagere/agere ved at ændre og få (P's)
KOGNITIVE FOKUS PÅ Arbejdet, Organisationen,
Kvalifikationer, Samarbejde, Metode, Køn/Diversitet og
- MATCH

Erfaret Arbejdsidentitet Match

- Lyt og match-tjek opgaver med det, som medarbejderen
føler han/hun er god til, og de opgaver han/hun har nu
- MATCH

Hvad der også hjælper med at adskille JEG fra ARBEJDET, og udvikle en medarbejders Arbejdsidentitet, er at få skabt en
God Work-Life Balance



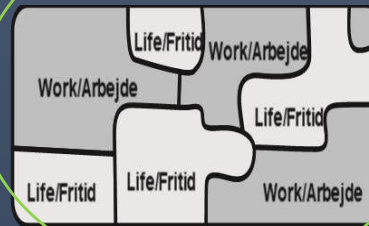
KONKRETE TILTAG:

Som skaber en god work-life balance for den enkelte medarbejder og forebygger/reducerer stress, er:

- Prioritere morgendagens arbejdsopgaver i arbejdstid
- Skelne mellem social tid i arbejdstid og social tid uden for arbejdstid



Social Time/ Social Tid and Me Time/Tid til Mig og Meaning of life.



Prioritere arbejdsopgaver i arbejdstid
(reducerer/forebygger stress)

- Slutningen af en arbejdsdag/tid bruges der tid på skriftligt at liste morgendagens arbejdsopgaver op
- Prioritere arbejdsopgaver ud fra kriterierne
 - ***Haster, *Vigtig,**
 - ***Haster ikke, *Ikke-Vigtig**

Opfordre til mere Social tid og Mig tid i fritid
(reducerer/forebygger stress)

- Mig på arbejde P-E – Social tid er arbejdstid
- Mig når jeg har fri: Social tid & Mig Tid

Selv med en stærk arbejdsidentitet og stort engagement, god work-life balance, kan man også føle sig og blive stresset –

Hvad gør man så?

”Arbejdet flyder mod den, som har en arbejdsidentitet, tager ejerskab, er engageret og effektiv”

Forebyg/
Reducere
Stress



Regelmæssigt: Mål eller Spørg ind til din/medarbejderens stresstilstand:

Elektronisk stresstilstand måling



Spørge ind til stress og stresstilstand

1.jobbet, 2.organisation, 3.kvalifikationer, 4.samarbejde, 5.arbejdsmetoder, 6.etik, 7.diversitet

Narrative
Arbejdsidentitet

- Hvad tænker du om
- 1-7

Erfaret
Arbejdsidentitet

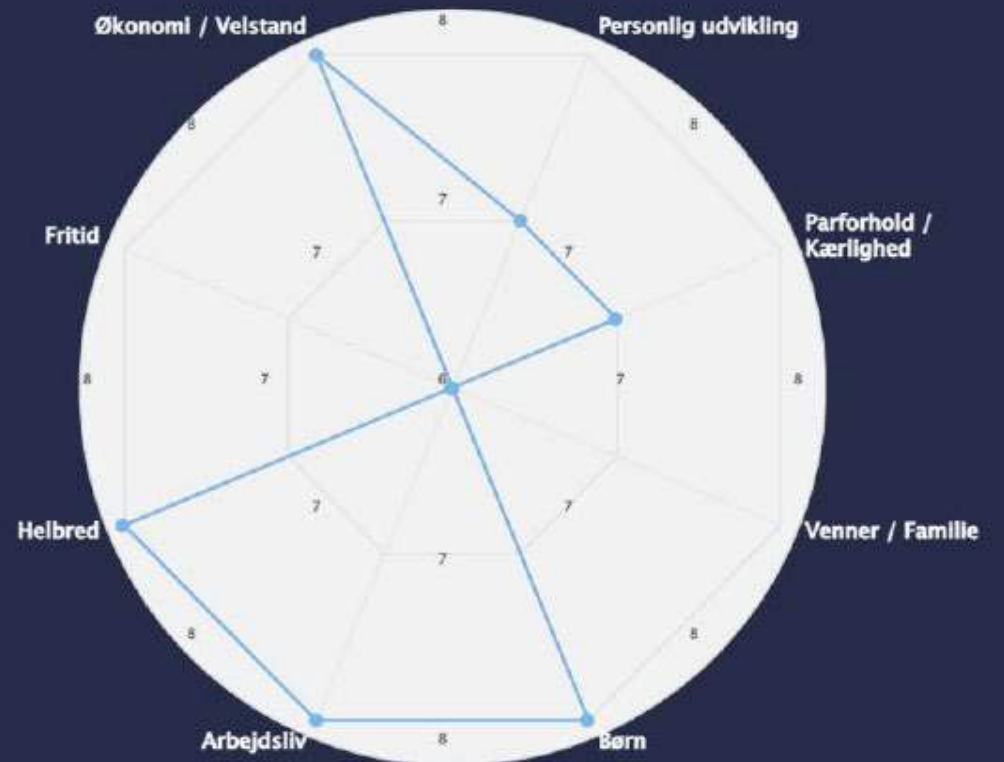
- Oplever du at arbejde med...
- Føler (hvordan har du det..)

Er Stressen Arbejdsrelateret?

Laver også en Work-Life Stress Balance test



Sygeplejerske offentlig hospital



Team leder IT-firma

Når en medarbejder føler/oplever sig stresset og den er arbejdsrelateret

Den ugentlige stress-dagbog (4 uger)

-identificerer stressorer i praksis, reducerer og forebygger stress

STRESS-DAGBOG			
HVOR NÅR	SIGNAL	HVAD	KOMMENTAR LØSNING
TIRS 21/3 9:20	HJERTE BANKER TRONNEN I HÅND FINGERNE NED BORDET	SÅ PÅ URET FØLEDE VI SKAL ARBEJDE TIL MØDE	VIL GODT VÆRE TILGÆNGELIG
TIRS 21/3 14:00	NAKKE SPÆNDING UND I HÅNDEN	HAR TRUVET MED EN OPGAVE MEN KOLLEGEN TAKEN TIL MIG	JEG MÅ FORBEREDE DEM AT DE JEG MÅ TALE TIL MIG

Medarbejder Samtale

Sammenlign Stressdagbog med Medarbejderens Oplevelse af, hvad der udfordrer ham/hende, for at få en helhedsforståelse

STRESS-DAGBOG			
Hvor Når	SIGNAL	HVAD	KOMMENTAR KØBNING
Tirs 21/3 9:20	HJERTE BANKER TRONNER MINE FINGERE TEGN BORDET	SA PÅ ORET FØLENE VI SKAL AFSTED TI MØDE	VI GØR AFSTED TIDPUNKT
Tirs 21/3 14:00	NARME SPÆNDING OUDT I HØVEDET	HAR TRUVET MED EN OPGAVE - MEN VILKGEN TAKEN TI TÅB	JEG MÅ FØRBEJDE DEM AT DE JØVE MÅ TALE TI TÅB

S A M T A L E

1.jobbet, 2.organisation, 3.kvalifikationer, 4.samarbejde, 5.arbejdsmetoder, 6.etik, 7.diversitet

Narrative
Arbejdsidentitet

- Hvad tænker du om
- 1-7

Erfaret
Arbejdsidentitet

- Oplever du at arbejde med...
- Føler (hvordan har du det..)



*Tak for, at I kom forbi,
lyttede til, hvad jeg
havde på hjertet.*

*Jeg håber, det også
har været
inspirerende*