

Engagement, arbejdsstress og arbejdsidentitet



Af Lektor Billy Adamsen

Neuropsychological - philosophical Research
bian@zealand.dk

Agenda

1

Medarbejder – Engagement
Hvad ved vi?

2

**Hvordan påvirker det os,
når engagementet er højt
og når det falder?**

3

**Mit forskningsbidrag:
Hvorfor har forskningen
ikke fokus på
arbejdsidentitet?**

4

Konklusion
**Hvordan bruges den ny
viden?**

1

Medarbejder Engagement

-Hvad ved vi?



Mental health ■

Dr. William Kahn

I hans definition (1990) henvises der specifikt til engagement, som:

Den måde, vi som medarbejdere

- a) *Kognitivt* - tager ejerskab i min arbejdsrolle (meningsfuldhed giver det mening for mig)
- b) *Følelsesmæssigt* - har jeg en følelse af ejerskab i arbejdsrollen (følelse af at det er MIG)
- c) *Fysisk* - dvs. kan jeg det, som jeg skal kunne i min arbejdsrolle og dermed en følelse af kontrol i arbejdsprocessen



Den anden definition på Medarbejder Engagement

Hollandske Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

2. Går mere i retning af ARBEJDSGLÆDE og handler om medarbejderens SINDSTILSTAND – OM DEN ER POSITIV i en arbejdskontekst.

Undersøgelser viser en sammenhæng mellem en positiv sindstilstand, DEDIKATION og ENGAGEMENT

”Samlet set er arbejdsglæde og engagement tæt forbundet, og en positiv sindstilstand på arbejdet kan fungere som en katalysator for højere engagement og produktivitet samt reducere stress”

Hvilke faktorer påvirker vores engagement?

To typer af faktorer har indflydelse på medarbejderengagement

Indre motivations faktorer:

(kortvarigt engagement)

1. *Personlig udvikling*: Muligheder for at lære nye færdigheder eller tage kurser, der fremmer medarbejderens kompetencer.
2. *Anerkendelse*: Ros og feedback fra ledere eller kolleger, der værdsætter medarbejderens indsats.
3. *Autonomi*: Frihed til at træffe beslutninger og planlægge eget arbejde. *(kan være mere langvarig, hvis der er støtte fra omgivelser)*
4. *Formål*: Følelsen af, at arbejdet bidrager til noget større, som f.eks. samfundsmæssig værdi eller virksomhedens mission.

Ydre motivations faktorer:

(langvarigt engagement)

1. Løn og bonusser: Økonomiske belønninger som lønforhøjelser, bonusser eller præstationsbaseret betaling.
2. Materielle goder: Frynsegoder som firmabil, telefon eller betalt medlemskab.
3. Jobtitler: Forfremmelser eller titler, der signalerer status og ansvar.
4. Arbejds miljø: Fysiske faciliteter som moderne kontorer, gratis frokost eller fleksible arbejdstider

2

**Hvordan påvirker det os,
når engagementet er
højt og når det falder?**

Højt engagement

- Fungerer, præsterer optimalt og leverer
- Er mere aktiv og proaktiv
- Bliver længere tid i jobbet
- **FOKUS PÅ ARBEJDET**
- Færre Person-orienterede konflikter
- Højt (fagligt) selvværd
- Mere (fagligt) selvtilid
- Rammes sjældnere af stress



Lavt engagement

- Vanskelige ved at fungere, præstere og levere
- Mere reaktiv end proaktiv
- Hyppigere jobskifte
- **FOKUS PÅ SIG SELV**
- Flere Person-orienterede konflikter
- Lavere (fagligt) selvværd
- Mindre (fagligt) selvtilid
- Udvikler hyppigere stress



Hvordan ser det så ud med vores engagement?

Medarbejder Engagement på verdensplan og i DK

målt 25 år

Employee Engagement

Gallup Q[®] items; see "Appendix 3: Support Information" for item wording.

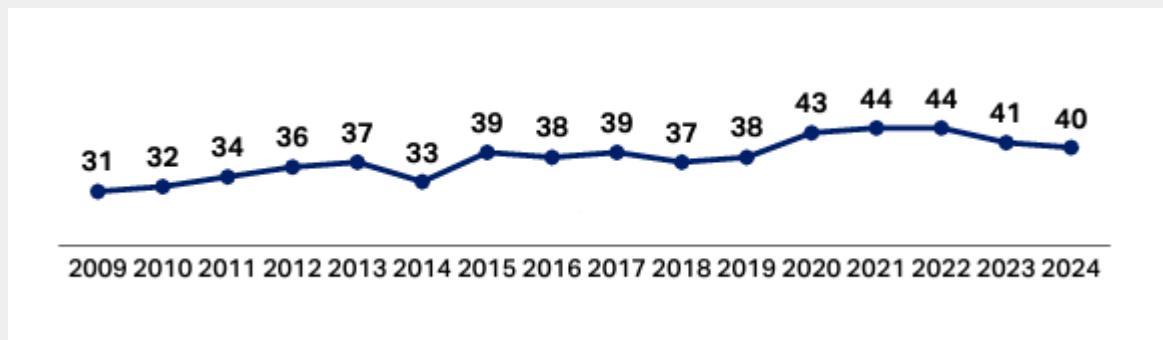
Rank	Country	Change	% Engaged	Rank	Country	Change	% Engaged
1	Romania	-2	35	20	Montenegro	0	16
2	Albania	3	29	21	Czech Republic	1	16
3	Kosovo	1	25	22	Netherlands	2	16
4	Sweden	2	24	23	Finland	0	15
5	Iceland	-2	24	24	Northern Cyprus (Territory of Republic of Cyprus)	0	14
6	Estonia	-1	24	25	Slovakia	-2	14
7	Malta	0	22	26	Greece	0	13
8	Latvia	-2	22	27	Germany	-3	12
9	Norway	0	21	28	Italy	2	10
10	Denmark	-1	21	29	Belgium	-2	10
11	Hungary	0	20	30	United Kingdom	0	10
12	North Macedonia	-5	20	31	Austria	-1	9
13	Lithuania	-1	19	32	Ireland	-1	9
14	Portugal	1	19	33	Spain	0	9
15	Cyprus	0	18	34	Luxembourg	0	8
16	Bosnia and Herzegovina	-3	17	35	Poland	-2	8
17	Slovenia	1	17	36	France	1	8
18	Bulgaria	-1	17	37	Switzerland	-1	8
19	Serbia	0	17	38	Croatia	-5	7

21%

69%

(79%)

Stress på Verdensplan og i DK



Danskerne med en høj score på stress skalaen er steget fra 21 procent i 2013 til 25 procent i 2017 og 29 procent i 2021/22 og fortsætter med at stige

Tal fra Den Nationale Sundhedsprofil viser, at der er sket en stigning i danskere, som rapporterer et højt stressniveau i perioden **2013-2023**. Denne udvikling skal ses i lyset af en generel tendens til, at flere danskere oplever udfordringer med egen mental sundhed (Jensen et al., 2024). Stress udviklingen er derfor ikke et isoleret problem, men en del af en mere generel tendens. (Sundhedsstyrelse/SDU)

Når nu vi ved så meget om engagement og indre og ydre motivationsfaktorer, der positivt/negativt påvirker engagement, hvorfor øges engagement-tallene så ikke?



3



Mit forskningsbidrag:

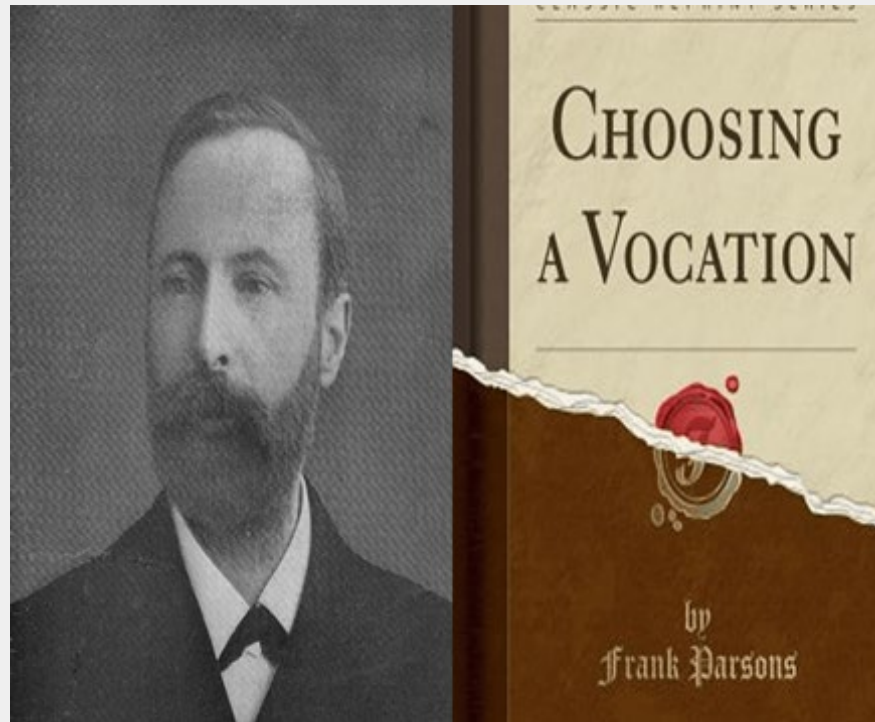
Hvad har vi overset?

Hvorfor har forskningen ikke fokus på vores arbejdsidentitet?

Hva' med vores Arbejdsidentitet

- På tværs af brancher viser forskningen, at har man en (stærk) arbejdsidentitet og matcher den en job identitet, så:
- *Tilpasser* man sig bedre sit arbejdet (trives)
- **Engagerer** sig mere i sit arbejde
- Har en mere aktiv og proaktiv adfærd
- Har mere selvtillid (tillid til egne evner)
- Bliver mindre stresset (beskytter mod stres og udbrændthed)
- Fastholdelse højere (man forbliver længere på sit arbejde)

(Szulik & Cachia 2021: 252/ Adamsen 2023:84)



Hvad er der sket med vores Arbejdsidentitet?

Arve en arbejdsidentitet



Lav Social Mobilitet

Konstruere en arbejdsidentitet



Højere Social Mobilitet

Høj Social Mobilitet

Mere tid på Identitetsarbejde?

I 1980'erne mere videnskabeligt fokus på identitets arbejde

Identitetsarbejde henviser til enhver situation,
hvor en person har behov for at ændre,
reparere eller udvikle sin arbejdsidentitet

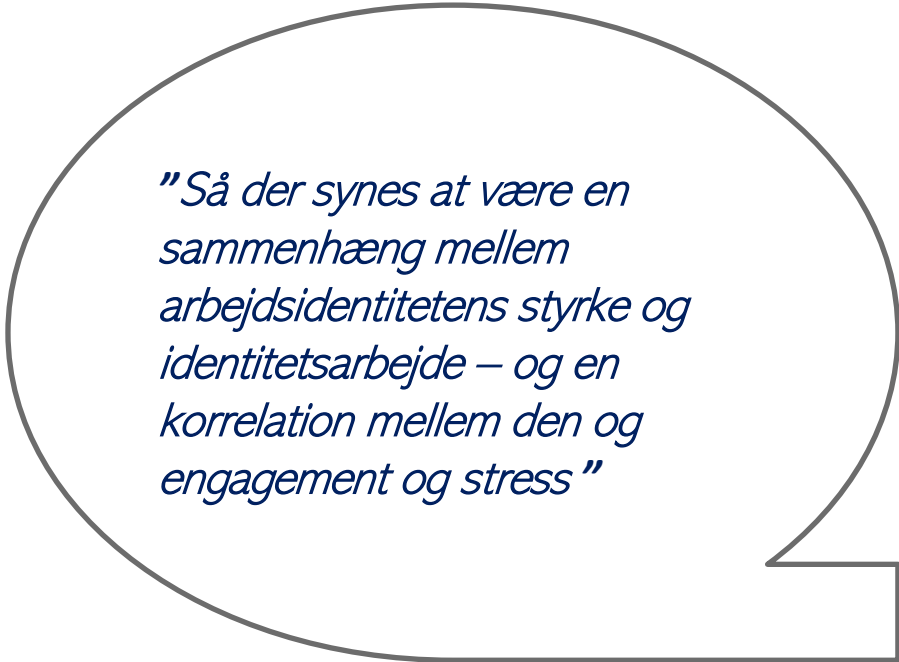
Identitetsarbejde gør os sårbare



Undersøgelser har vist, at når en person bruger en betydelig del af sin tid i en arbejdssammenhæng på identitetsarbejde, altså på at udvikle, ændre eller tilpasse sin arbejdsidentitet jobbets identitet (f.eks. nye opgaver, stilling, forholde sig til organisations ændringer mm), så bliver man:

- **Mindre engageret i sit arbejde**
- Mere følelsesmæssig sårbar, ustabil og påvirkelig
- Får problemer med selvværd og selvtillid,
- Føler sig mere stresset (syge med stress)
- Bliver mere reaktiv og
- Gør sig flere tanker om jobskifte

(Adams & Crafford 2012/Adamsen 2023).

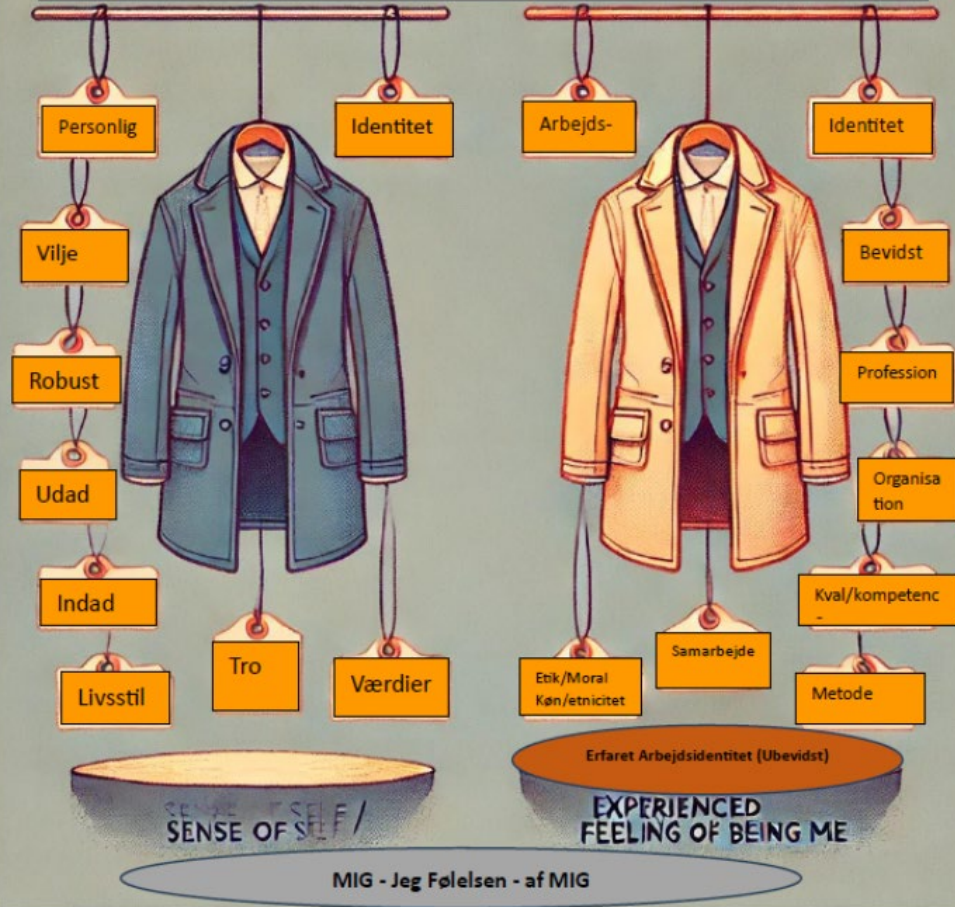


”Så der synes at være en sammenhæng mellem arbejdsidentitetens styrke og identitetsarbejde – og en korrelation mellem den og engagement og stress”

Ny forskningsmæssig udfordring

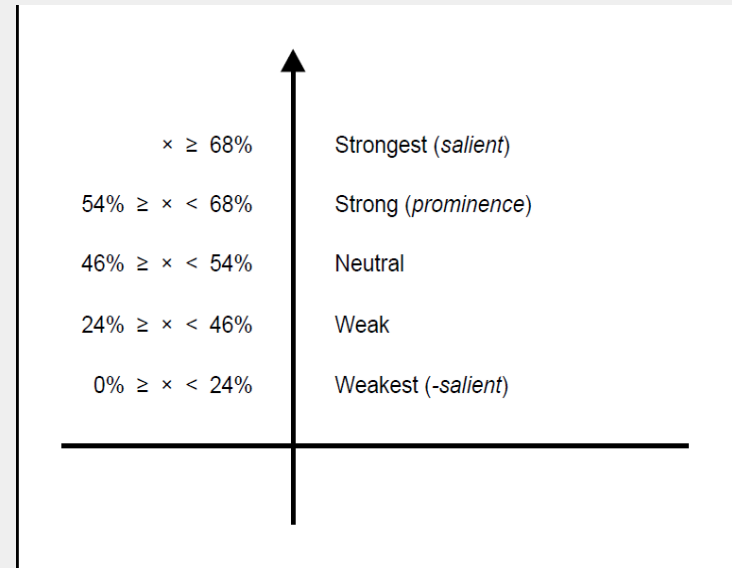
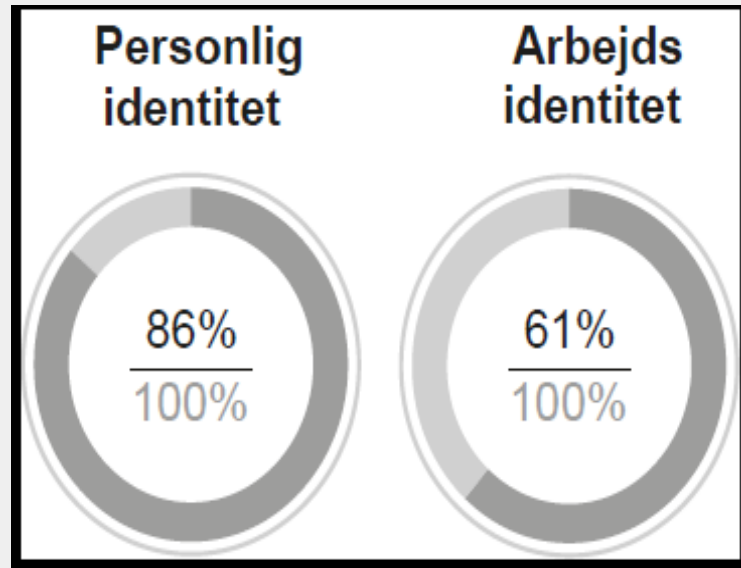
**Aldrig målt
Arbejdsidentiteten
som en (social)
identitet *i sig selv***

Personlig Identitet - Arbejdsidentitet

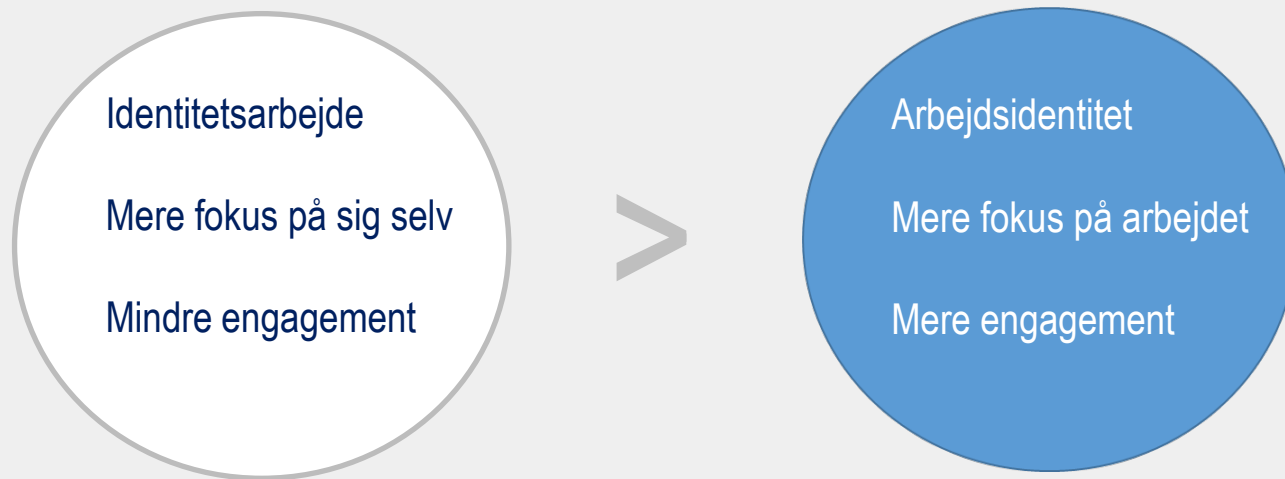


Styrken på din arbejdsidentitet

- hvor stærk er din arbejdsidentitet i en arbejdssammenhæng



Arbejdsidentitet (styrke) og Identitetsarbejde



6 ud af 10 personer er mere Jeg-orienteret end Arbejdsorienteret og bruger mere tid på identitetsarbejde og har fokus på det end på at have fokus på arbejdet i en arbejdssammenhæng

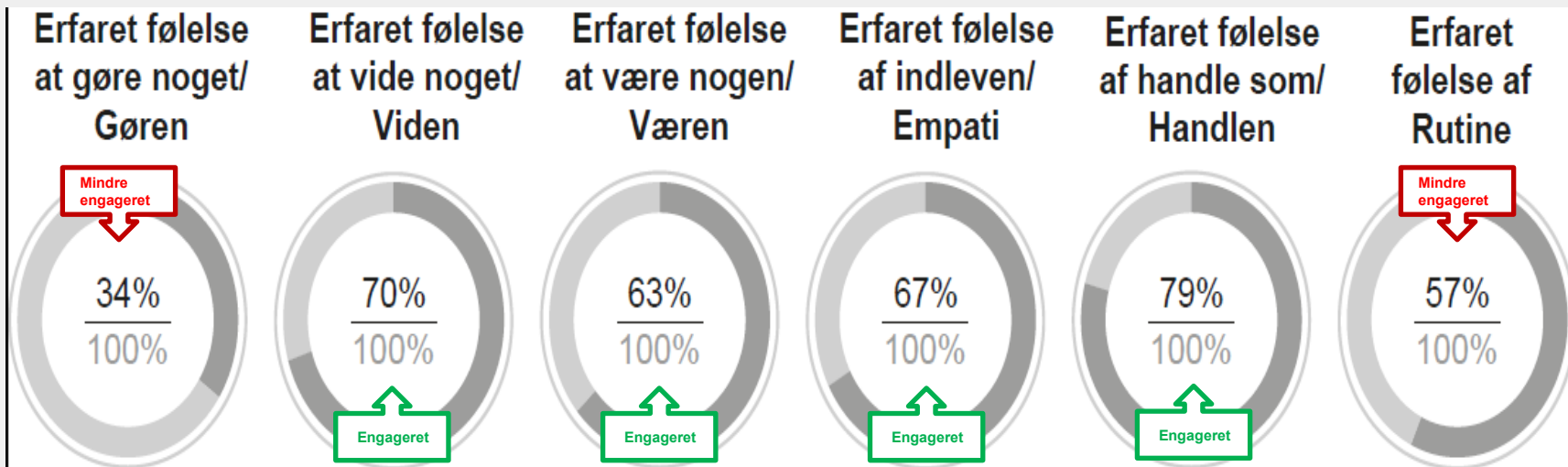
6 ud af 10 personer engagerer sig mindre i deres arbejde .

Baseret på 4000 personer, som har gennemført en arbejdsidentitets test

Når vi kigger på vores

Ubevidst: Erfaret Arbejdsidentitet

- En erfaret følelse af, hvad du god til og trives at arbejde med



(Bevidst) Narrativ Arbejdsidentitet

-hvad der betyder noget for dig og dit refleksive (følelsesmæssige) ejerskab i

Profession

Organisation

Kvalifikation/
Kompetence

Metode

Samarbejde

Etik og
Moral

Køn/
Etnicitet

Mindre
engageret

Mindre
engageret

90%
100%

60%
100%

83%
100%

80%
100%

87%
100%

87%
100%

67%
100%

Engageret

Engageret

Engageret

Engageret

Engageret

4

Konklusion

**Hvordan bruges den ny viden til at øge
engagementet**

Konklusion – Viden bruges til:

”Arbejdsidentitetens styrke er forbundet med identitetsarbejde, hvor en stærk arbejdsidentitet kræver mindre identitetsarbejde og ofte fører til højere engagement, mens en svag kræver mere identitetsarbejde og reducerer engagementet”

Det betyder, at vores engagement varierer – så vi kan være både engageret og uengageret på samme tid.

- At øge medarbejderens bevidsthed om sin arbejdsidentitet og hvad der er stærkt/svagt ved den pt og på hvor meget tid der bruges på identitetsarbejde (og hvad der er årsagen til det)
- At give lederne en forståelse for arbejdsidentitetens dynamik (og identitetsarbejde) og sammenhængen med engagement
- At forstå, hvorfor engagementet i perioder falder og hvad der specifikt skal til for at genskabe et større engagement, styrke fastholdelse og tilpasning inden for ens valgte arbejdsområde.
- At skabe en stabil følelse af selvværd og selvtillid med en stærk arbejdsidentitet.