

Identity Performance Managements betydning for stress og kollegafællesskaber

Ved Malene Friis Andersen, Post.doc på NFA., Ph.d.. Cand.psych.aut.

"Går skønne kræfter til spilde? Om identity performance management og de fatale konsekvenser ved at gøre medarbejderens personlighed til målobjekt" Malene Friis Andersen & Nadja U. Prætorius (In Andersen MF & Tanggaard L 2016)



DET NATIONALE
FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Hvad kommer jeg omkring?

- Hvad er Identity Performance Management (IPM)?
- Hvorfor anvender virksomheder IPM?
- Hvilke konsekvenser har IPM for mennesket og organisationer?

Hvordan kommer jeg omkring det?

- Empirisk case og blandt andet udviklings- og personlighedspsykologiske teorier

Hvad er Identity Performance Management (IPM)?

Employee Performance Review

Employee
Department
Reviewer

Use this template to structure the employee performance evaluation process. The template provides check boxes for key performance measures such as work consistency, initiative, and communication skills. It also includes spaces for the signatures of both employee and reviewer.

10

The template has no formulas and can be used effectively on paper or in the template.

	Excellent	Good	Fair	Poor
Honesty	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Productivity	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Work Quality	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Technical Skills	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Work Consistency	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Enthusiasm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cooperation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Attitude	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Initiative	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Working Relations	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Creativity	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Punctuality	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Attendance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dependability	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Communication Skills	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Other:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

70 % af de største internationale virksomheder vurderer minimum en gang om året deres medarbejdere på personlige kompetencer og kvaliteter



Sig hej til Christian

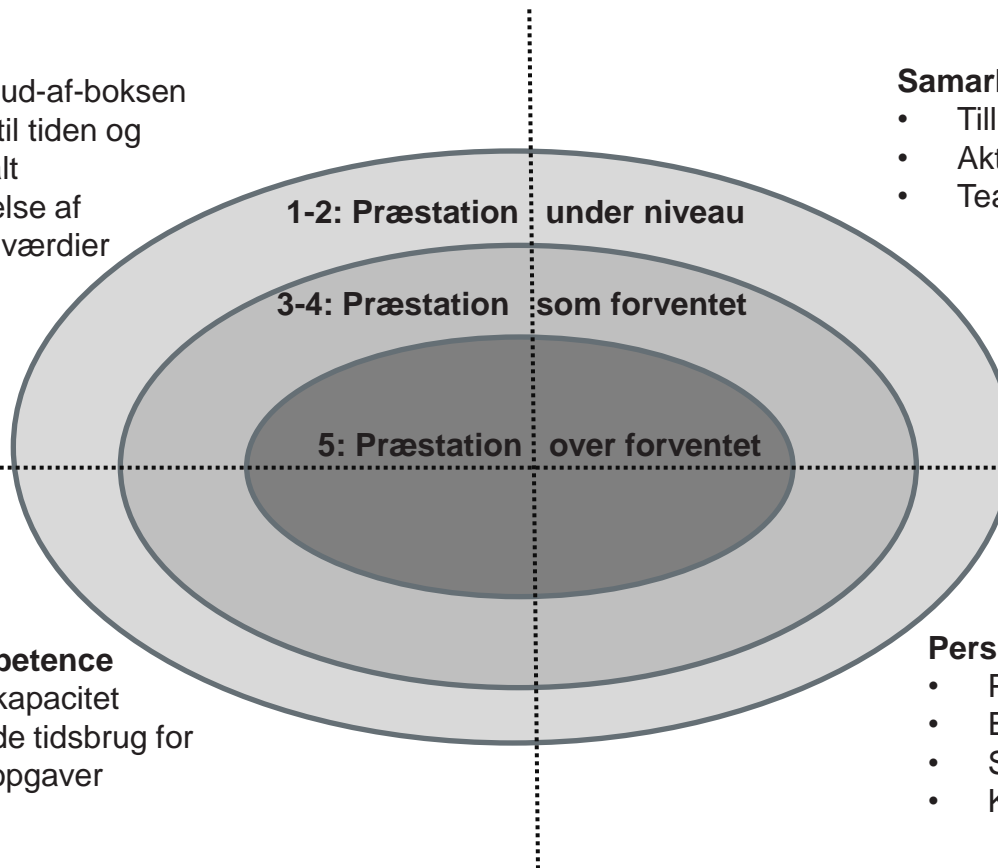


Kvalitet

- Tænker-ud-af-boksen
- Leverer til tiden og som aftalt
- Efterlevelse af firmaets værdier

Samarbejdskompetence

- Tillidsvækkende
- Aktiv lytning
- Teamplayer



Faglig kompetence

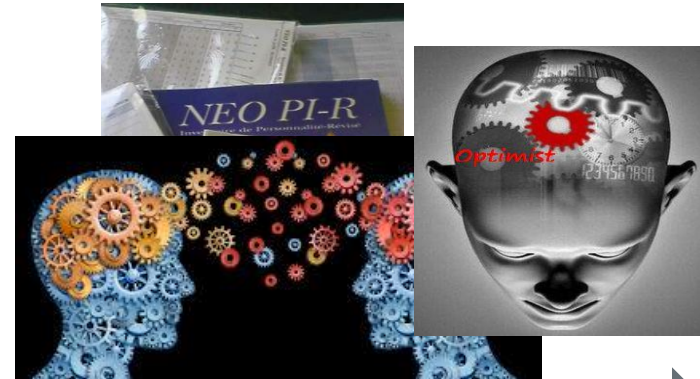
- Arbejdskapacitet
- Passende tidsbrug for arbejdsopgaver

Personlige kompetencer

- Positivitet
- Engagement
- Selvstændighed
- Kreativ og innovativ



Hvorfor anvender virksomheder IPM?



Industriarbejde

Vidensarbejde

Identiteten og personlige kvaliteter gøres til genstand for evaluering, styring og arbejdsrelevant tilpasning

Hvilke konsekvenser har IPM for mennesket?



Lad os tage en omvej

Identitetsoplevelse og personlighedsdannelse



- Den sunde udvikling: Barnet bliver ”set” korrekt i sit eget udtryk og udvikler en autentisk selvforståelse og et stabilt selvværd.
- Den mindre sunde udvikling: Barnets udtryk og behov bliver ikke tilstrækkelig ”set” og understøttet. Barnet får gradvist oplevelsen af at være forkert og lærer at se sig selv, som omsorgspersonen ønsker og forventer -> Barnet udvikler en ydrebestemt og fordrejet selvopfattelse.

...altså en tese om, at vi kommer til verden med en særlig væren i verden. Med et eget udtryk.



Den voksnes modningsproces

- Som voksne er vi ikke længere fundamentalt afhængige af autoriteter. Vi får en ny chance for at finde og genfinde egne kvaliteter, værdier og udtryk
- Det sker blandt andet ved, at vi gør os erfaringer og deltager i arbejdsmæssige fællesskaber

Spørgsmålet er, hvor gode betingelser har modningen i dag?

Hvordan går det, Christian?



Hvilke konsekvenser har IPM for mennesket?



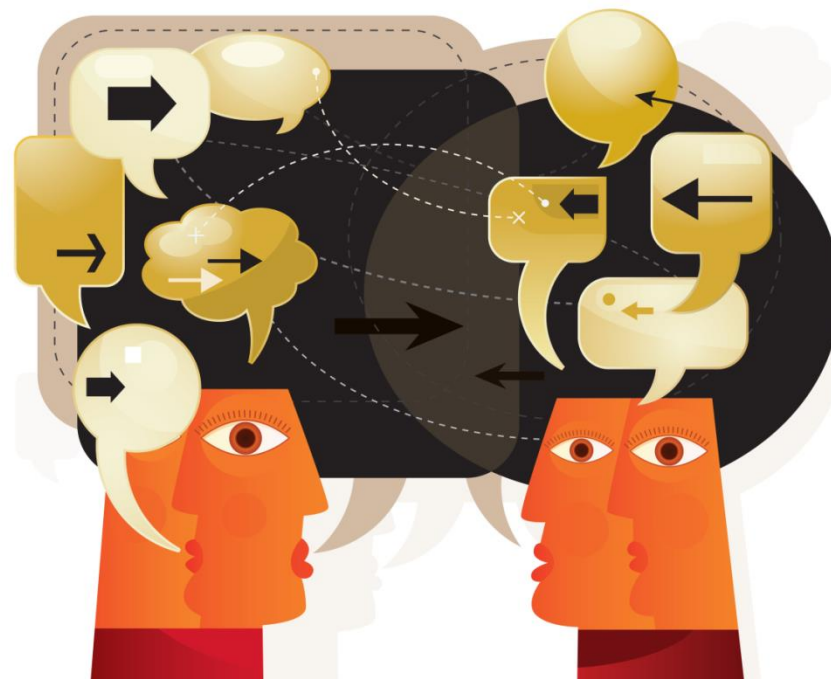
- IPM standardiserer og former medarbejderes personlighed og udviser medarbejderes individualitet. Egenskaber der ikke forventes at øge produktivitet er ligegyldige eller uønskværdige
- IPM har ligheder med den ydrestyrende opdragelse: også den voksne må for at opnå anerkendelse og bevare sit tilhørsforhold undertrykke og tilpasse sin personlighed og udvikle et "korrekt" udtryk
- IPM skaber en forceret og forstyrret udvikling fremfor modning → skrøbelig identitetsoplevelse med risiko for stress eller kynisme
- IPM installerer et indre rum i medarbejderen, hvor både årsager til og løsninger på en stressproblematik kan findes.

Så skal vi nu ikke udvikle os i arbejdet?

Jo. Selvfølgelig skal vi det. Og det vil medarbejdere gerne!

Men lad os gøre det på måder, hvor..

- vi ikke pisker hinanden med gulerødder
- vi ikke skaber kronisk konkurrence blandt kollegaer
- vi tager afsæt i feedback-forskningens pointe om, at opgavenær-feedback er langt mere effektiv end feedback på personlighed
- vi har tillid til og sætter tid af til den løbende dialog og læring blandt ledere og medarbejdere



Spørgsmål?