



Forskningsprojekt:  
**Betydningen af lederes  
emotionelle intelligens  
for medarbejdertrivsel  
og -performance.**

# Emotionel intelligens og arbejdsmæssige præstationer

## Introduktion og forskningsspørgsmål

Arbejdsmæssige præstationer har længe været i forskningens søgelys. Her har man historisk set haft et stort fokus på niveauet af IQ hos medarbejdere og koblingen over til de arbejdsmæssige præstationer. Der findes således mange studier der viser at høj IQ har en positiv effekt på den arbejdsmæssige præstation hos medarbejdere og ledere. Nyere forskning indikerer at der også er positive sammenhænge mellem medarbejders og lederes niveauer af Emotionel Intelligens (EI) og deres arbejdsmæssige præstationer.

I en dansk og Skandinavisk sammenhæng synes forskningen i EI og arbejdsmæssige præstationer at være meget begrænsede. Dette forskningsprojekt, ønsker derfor at stille skarpt på EI og den indvirkning og sammenhæng begrebet har på præstationerne og trivslen på danske arbejdspladser. Helt konkret forestiller vi os at arbejde med 3 forskningsspørgsmål;

Spm. 1: Hvilken effekt har lederens EI-niveau på afdelingens præstationer og medarbejdernes trivsel?

Spm. 2: Hvilken effekt har medarbejderes EI-niveau på deres arbejdsmæssige præstationer?

Spm. 3: Hvilken effekt har samspillet mellem afdelingsledelsens EI-niveauer på afdelingens præstationer og medarbejdernes trivsel?

## Projektdeltagere

Selve forskningsprojektet er bygget op omkring et samarbejde mellem følgende aktører;

- Syddansk Universitet - Jesper Raalskov, Adjunkt
- Videnscenter for God Arbejdslyst - Helle Stenbro (Seniorkonsulent) & Rebekka Bøgelund (Seniorkonsulent)
- Erhvervsakademiet IBA - Fredrik Seistrup, Adjunkt
- DISCnordic - Michael Giroux-Drejer (Partner) & Jannik Jensen (Partner)

## Datagrundlag

De data vi forestiller os at kunne gøre brug af i forbindelse med projektet, er dels de data vi får når ledere udfylder EI-profilerne (et spørgeskema), og dels de data der knytter sig til ledernes præstationer – det være sig eksempelvis;

- Antal sygedage i afdelingen
- Medarbejderomsætning i afdelingen
- Intern rangering (præstationsplacering mellem afdelinger)
- Trivselsmålinger (på afdelingsniveau)

Tanken er, at lederes EI-profiler og afdelingspræstationer/-trivsel skal sammenholdes og analyseres med henblik på at kunne identificere relevante sammenhænge.

## Ressourcer

Dataindsamlingen er tiltænkt at skulle foregå i 2020. Det aftales individuelt med den enkelte virksomhed, hvor mange ressourcer, der kan tilknyttes projektet samt hvorledes projektets resultater skal formidles og indarbejdes i virksomheden. Deltagelse betyder dog en tidsmæssig investering i forskellige processer.

### *Ressourceforbrug (min.)*

Selvom projektets udformning kan tilpasses den enkelte virksomhed, vil der som minimum skulle investeres følgende ressourcer ifm. deltagelse;

- Udfyldelse af profiler hos de berørte ledere (ca. 20-30 min. pr. leder).
- Indsamling og anonymisering af data om afdelingernes præstationer (anslået 4-8 timers arbejde, afhængig af tilgængelighed af data).

### *Ressourceforbrug (maks.)*

Ønskes der en højere grad af involvering og deltagelse i projektet, vil det medføre processer, der trækker yderligere ressourcer, udover det ovenfor nævnte minimumsforbrug. Disse vil, afhængig af behov og deltagelsesgrad, være;

- Interviews af ledere i afdelingerne (ca. 20-30 min. pr. leder).
- Formidling af resultater i form af møde, workshop, foredrag for relevante repræsentanter fra HR, afdelingsledelsen o.l.
- Tid til oplæring af udvalgte HR-medarbejdere i brugen af EI-orienterede værktøjer.

### **Udbyttet for den deltagende virksomhed**

Ved at deltage i projektet, vil virksomheden få et konkret udbytte. Udover en generel forståelse for det emotionelle intelligensbegreb, vil udbyttet i høj grad være viden som er skræddersyet og tilpasset den enkelte virksomhed. Tanken er at projektet skal give den deltagende virksomhed et konkret udbytte der direkte kan bruges i arbejdet med at udvikle ledere. Udbyttet for den deltagende virksomhed er således;

- 1) Virksomhedsspecifik viden om begrebet EI og koblingen overmod afdelingernes trivsel og lederes præstationer.
- 2) Adgang til konkrete værktøjer til at arbejde med udviklingen af EI hos ledere og medarbejdere, som understøtter virksomhedens øvrige arbejde med trivsel og arbejdsmiljø.
- 3) Mulighed for at deltage i en virksomhedstilpasset workshop/foredrag omkring forskningsresultaterne så snart de foreligger.
- 4) Mulighed for at få certificeret udvalgte HR-medarbejdere i brugen af EI-orienterede værktøjer.

### **Projektets generelle implikationer og afledte effekter**

Det er tanken med projektet, at forståelsen af førnævnte sammenhænge vil kunne danne et fundament for arbejdet med EI i en dansk kontekst. Finder vi gennem projektet frem til, at EI har positive afledte effekter for præstationer, vil det videre arbejde være at udvikle en række anbefalinger og værktøjer (på tværs af virksomheder) som har til formål at udvikle medarbejderen/lederens EI, inden for de rammer som det enkelte individ og organisationen kan understøtte. Projektets resultater vil således kunne bidrage til individuelle og organisatoriske overvejelser om trivsels- og præstationsfremmende initiativer.