

POSITIV PSYKOLOGI OG ARBEJDSGLÆDE

Målet med denne artikel er at give læseren et indblik i positiv psykologi og sammenhængen med arbejdsglæde. Trivselsteorien PERMA præsenteres efterfulgt af konkrete anbefalinger til, hvad du kan gøre inden for hvert af teoriens fem områder for at øge din trivsel.

ARBEJDSGLÆDE

Ordet arbejdsglæde har ikke tidligere eksisteret på engelsk. Fra engelsksprogede lande har der i de senere år været en interesse for det danske begreb, og for nylig er udtryk som "work happiness" og "happiness at work" begyndt at dukke op på engelsk. Der eksisterer af den grund ikke international forskning i arbejdsglæde. Til gengæld er store dele af forskningen i positiv psykologi relevant i forhold til emnet, idet arbejde især handler om at præstere, og glæde handler om at trives; og det er lige præcis det, den positiv psykologiske forskning omhandler.

HVAD ER POSITIV PSYKOLOGI?

Kort fortalt kan positiv psykologi defineres som videnskaben om trivsel og optimal menneskelig funktion – dvs. 1) når vi har det godt og 2) klarer os godt. Betegnelsen positiv psykologi bruges til daglig som paraplybegreb for en lang række forskningsområder inden for psykologi. Det, forskningsområderne har til fælles, er, at de undersøger det meningsfulde, fremadrettede, potentiale- og ressourcerorienterede i menneskets psyke. Groft sagt undersøger man de forhold, der gør livet værd at leve - såsom succes og kærlighed mv. Fokus er på "what is right with people", og hvordan vi kan fremme det i modsætning til megen traditionel psykologi, som fokuserer på "what is wrong", og hvordan vi kan behandle det.

Betegnelsen positiv psykologi skal ikke forstås sådan, at resten af psykologi opfattes som negativ psykologi. Psykoanalyse antyder heller ikke, at al anden psykologi er fysioanalyse. Humanistisk psykologi antyder ikke, at al anden psykologi er inhuman, og kognitiv psykologi antyder ikke, at al anden psykologi er emotionspsykologi. I stedet taler man inden for positiv psykologi om den traditionelle psykologi, som siden 2. Verdenskrig har haft et overvejende sygdomsorienteret forskningsfokus. Skemaet nedenfor viser nogle forskellene i forskningsgenstande mellem traditionel psykologi og positiv psykologi.

TRADITIONEL PSYKOLOGI	POSITIV PSYKOLOGI
Sygdom - raskhed	Sundhed - usundhed
Behandling	Forebyggelse / sundhedsfremme
Fejludvikling	Udvikling
Mistrivsel	Trivsel
Dysfunktion, normal funktion	Optimal funktion, præstation

Positiv psykologi kan til dels udlægges som gammel vin på nye flasker. Feltet dækker i dag over forskningsområder, der har eksisteret længe, men som i en lang årrække ikke fik tilført de store forskningsmidler. Nogle af de teoretiske idéer inden for feltet har været fremsat tidligere, og er i den forstand gammel vin. Det nye er især de mange empiriske undersøgelser og til dels nye teorier og metoder. I de senere år er positiv psykologi især blevet kendt i offentligheden i kraft af lykkeforskningen, som reelt kun udgør en mindre del af positiv psykologis genstandsfelt.

Forskningen i positiv psykologi blev oprindeligt inddelt i tre områder (se Seligman & Csikszentmihalyi, 2000):

1. Positive følelser – forstået som kortvarige tilstande.
2. Engagement – forstået som længerevarende træk som f.eks. personlighedstræk og karakterstyrker.
3. Mening – med fokus på mening oplevet igennem deltagelsen i positive fællesskaber (eng. positive institutions).

Den amerikanske psykolog Martin Seligman (2011), der anses som grundlægger af den positive psykologi, har sidenhen tilføjet to kategorier:

4. Relationer – forstået som positive forhold til andre mennesker.
5. Præstationer (eng. achievement / accomplishment).

Et utal af forskningsgenstande falder ind under disse brede kategorier. Forskningen er baseret på traditionelle forskningsmetoder, som i dag også anvendes på "the sunny side of life".

Målet med forskningen i positiv psykologi er ikke at eliminere det negative, men derimod at supplere den traditionelle psykologi med forskning i, hvordan positive forhold kan fremmes, så mennesker kan trives og leve fyldestgørende liv.

Tidligere blev lykkebegrebet brugt som overbegreb inden for positiv psykologi. I dag er det skiftet ud med begrebet trivsel (eng. well-being), som også kan oversættes med velvære eller velbefindende.

Kombinationen af trivsel og optimal funktion kaldes at blomstre (eng. flourishing). På dansk kan det omtales som at blomstre op, folde sig ud, træde i karakter, være i flor, være overskudsagtig, at lykkes og at realisere sig. De fleste forskere inden for feltet forsøger at arbejde deskriptivt snarere end præskriptivt. Dvs. de prædiker ikke, at du skal tænke positivt om dit arbejde eller se bort fra negative følelser. Forskerne producerer blot en masse information, som du selv må selv vælge, hvad du *kan* og *vil* bruge til.

For mange udenforstående fremstår positiv psykologi som en tilgang og bliver ofte omtalt og behandlet som en tilgang på linje med psykoanalyse, humanistisk psykologi, kognitiv adfærdsterapi, systemisk tænkning osv. Det er en misforståelse. Ligesom klinisk psykologi er et genstands- og arbejdsfelt, på samme måde er positiv psykologi også et genstands- og arbejdsfelt; og ligesom kliniske psykologer kan arbejde ud fra forskellige teoretiske tilgange, på samme måde kan positive psykologer også gøre det. En mangfoldighed af teoretiske tilgange lever således side om side inden for positiv psykologi. Positiv psykologi består derfor ikke af én bestemt teori og ét bestemt sæt af metoder, men af mange forskellige.

På det danske arbejdsmarked har der været en stigende udbredelse af teorierne og metoderne fra positiv psykologi – kaldet anvendt positiv psykologi. Da positiv psykologi er et forholdsvist uopdyrket forskningsområde, mangler der stadig gentagelser af en lang række undersøgelser. Praktikere er derfor henvist til selv at afprøve forskellige metoder og tillemp dem til deres målgrupper.

TRIVSELSTEORIEN PERMA

Opdelingen af positiv psykologi i fem søjler svarer til Martin Seligmans (2011) forståelse af fem forskellige måder at opnå trivsel på. Det beskriver han i trivselsteorien PERMA, som omhandler: 1) positive følelser, 2) engagement, 3) relationer, 4) mening og det 5) at præstere. De fem komponenter i PERMA er udvalgt, fordi de lever op til tre kriterier:

1. Det skal bidrage til trivsel.
2. Mange skal søge det for dets egen skyld – ikke blot for at opnå et af de andre elementer i modellen.
3. Det skal være defineret og kunne måles uafhængigt af de andre elementer.

I skemaet nedenfor er indholdet i hvert af de fem områder uddybet lidt.

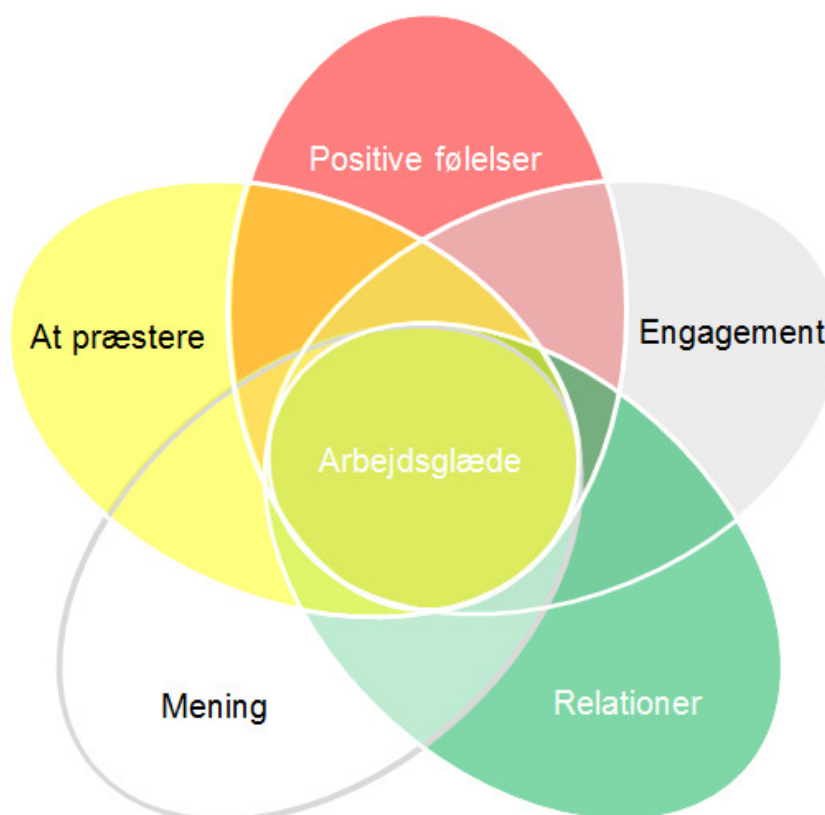
OMRÅDE	INDHOLD
Positive følelser	Det behagelige liv inkluderer bl.a. lykke og livstilfredshed, det lystbetonede, nydelse, ekstase, tryghed, varme osv.
Engagement	Det engagerede liv inkluderer bl.a. flow-tilstanden og brug af ens styrker.
Relationer	Positive relationer inkluderer bl.a. andre mennesker og venlige handlinger. Det er

	den bedste modgift mod nedture i livet.
Mening	Det meningsfulde liv inkluderer bl.a. mening og formål. Det handler om at tilhøre og tjene noget, man betragter som større end én selv.
At præstere	Det præsterende liv inkluderer bl.a. succes, præstation, vinding, bedrifter, mestring, at spille for at vinde, jagten på rigdom og det at udøve herredømme over sit miljø.

De fem områder i PERMA er som målere i et instrumentbræt. Der er ikke én måler, som altid er den vigtigste at kigge på og gøre noget ved i forhold til arbejdsglæde. Det kommer an på din situation, og hvad du ønsker at opnå.

ARBEJDSGLÆDEMODELLEN

Modellen på næste side forestiller en blomst (jf. begrebet at blomstre) og illustrerer hvordan de fem områder i PERMA er med til at bidrage til trivsel og arbejdsglæde.



I de næste fem afsnit er der anbefalinger til, hvad du helt konkret selv kan gøre - for hvert af de fem områder – for at øge din trivsel og arbejdsglæde. Eksemplerne kan virke "common sense"-agtige. Da der ofte er uforholdsmæssig stor forskel på "common sense" og "common practice", bliver anbefalingerne nødt til at være tiltrækkeligt enkle for at kunne fungere i en travl hverdag.

1. DET BEHAGELIGE ARBEJDSLIV

Positive følelser og tilstande er det mest velundersøgte område inden for positiv psykologi, som er relevant for emnet arbejdsglæde (se eventuelt Lyubomirsky, King & Diener, 2005). Nedenfor er der en række eksempler på, hvad du kan gøre for at opleve flere positive følelser i forbindelse med dit arbejde. Eksemplerne er baseret på forskning og teorier inden for positiv psykologi.

Se lyst på arbejdslivet ved at fokusere på det positive. Forsøg at forlænge virkningen af dine succeser og få dem til at påvirke flere områder af dit liv uden for arbejdet. Selv modgang kan du anskue som forbigående, håndterbar og begrænset til en mindre del af dit liv. Fokuser på de forhold, du kan gøre noget ved, og lær at acceptere de forhold, du ikke kan ændre på. Oplever du modgang, kan du helt eller delvist ophæve virkningen af de negative følelser, du måtte opleve ved at gøre noget godt for dig selv (se eventuelt Seligman, 2004).

Sørg for, at du mindst oplever dobbelt så mange og helst tre gange så mange eller flere positive følelser i forhold til negative (eng. positivity ratio). Det kan du gøre ved enten at skabe flere positive eller færre negative oplevelser (se eventuelt Fredrickson, 2010).

Tag i det hele taget ansvar for dine egne følelser og dit humør. Bring dig selv i godt humør, når du skal tænke klart og kreativt. Det kan du f.eks. gøre ved at lave en række "lykkeøvelser" – kaldet positive interventioner. Lav øvelserne igen og igen for at fremkalde positive følelser, der desværre er flygtige. Varier også gerne øvelserne, så du ikke når at vænne dig til dem. Læg mærke til, hvad der normalt gør dig glad, og sørg for, at det bliver en del af din hverdag – også når du har travlt. Forskning viser, at det som regel virker at se sjove videoer på YouTube, spise mørk chokolade, få lidt at drikke, give kram til kollegaerne, dyrke sex til julefrokosten og spise noget fastfood; men du kan selvfølgelig også vælge at finde på noget andet (se eventuelt Lyubomirsky, 2008; Sin & Lyubomirsky, 2009).

Vær opmærksom på, at vi normalt hurtigt vænner os til gode forhold på arbejdspladsen og begynder at tage dem for givet – kaldet habituering og hedonisk tilvænning. For at bevare glæden kan du derfor med fordel minde dig selv om, hvad du er taknemmelig for. Skriv eksempelvis ned hver eftermiddag tre gode ting, der er sket i løbet af arbejdsdagen, og hvad du gjorde for at opleve dem. En anden taknemmelighedsøvelse går ud på at skrive et takkebrev til en person, du ikke har fået sagt ordentlig tak til - og overraske vedkommende ved at læse brevet op for ham/hende – kaldet taknemmelighedsvisit.

Du kan også arbejde på at holde din motivation oppe ved at handle i overensstemmelse med din lyst og dine værdier (se eventuelt Sheldon, 2012). Undlad at gå så meget på kompromis med dig selv og dine

værdier, at du skal slå knuder på dig selv. Hvis noget føles som hårdt arbejde, kan du overveje, om det er fordi, du griber det forkert an. Husk også generelt at nyde processen og dine fremskridt (eng. goal progress). Slap lidt af undervejs; og find på måder at fejre dine succeser. Brug fortrinsvis de penge, du tjener på gode, mindeværdige oplevelser sammen med de mennesker, du holder allermost af.

2. DET ENGAGEREDE ARBEJDSLIV

Engagement og udfoldelse øger - ligesom positive følelser - også din sandsynlighed for både at trives og præstere bedre. Nedenfor er der en række eksempler på, hvad du kan gøre for at styrke dit engagement. Eksemplerne er baseret på forskning og teorier inden for positiv psykologi.

Engager dig der, hvor du alligevel bruger din tid på at være. Invester din energi og entusiasme i det, du beskæftiger dig med. Brænd igennem for dit arbejde (eng. calling) – i stedet for bare at være ansat for pengene eller karrierens skyld. Gå gerne lidt ud over din jobbeskrivelse og grib dele af dit arbejde utraditionelt an, hvis det er en hjælp til dig og andre. Brug eventuelt lidt længere tid på arbejdet, hvis det er det, der skal til. Er det muligt, så indret dit arbejde, så det passer til dig (eng. jobcrafting) – i stedet for at lave om på dig selv for at passe til arbejdet. Brænder du for det, kan du også overveje at gå ind i ledelse og/eller politik og være med til at ændre rammerne og arbejdsprocesserne.

Find ud af, hvad du er rigtig god til – f.eks. ved hjælp af VIA-karakterstyrketesten (www.viasurvey.org). Alternativt kan du spørge dine kollegaer, samarbejdspartnere, venner og bekendte om, hvad de synes, du er særlig god til. Træd i karakter ved hver dag at gøre det, du er bedst til. Sørg også for, at din chef ved, hvad du kan, og hvilke opgaver der giver dig mest energi. Invester tid og kræfter i udviklingen af dine talenter. Find eksempelvis på nye måder at bruge dine styrker på eller nye sammenhænge, hvor du ikke har brugt dem før (se eventuelt Seligman, Steen, Park & Peterson, 2005).

Formuler også klare og energigivende mål for dit arbejde. Sørg så vidt muligt for, at dine udfordringer passer til dine evner, så du hverken bliver overudfordret og stresset eller underudfordret og keder dig. Sikr dig umiddelbar feedback på, hvordan du klarer dig. Aftal eventuelt med dine omgivelser, at der skal være arbejdsro til dele af processen, så du kan koncentrere dig om de enkelte opgaver – og måske endda kan blive ét med arbejdet og glemme tid og sted for en kort stund – kaldet flow.

3. DET RELATIONELLE ARBEJDSLIV

Betydningen af positive forhold til andre mennesker kan ikke overvurderes. Det er afgørende for de fleste menneskers trivsel. Nedenfor er der en række eksempler på, hvad du kan gøre for at styrke dine forhold til de mennesker, du omgås. Eksemplerne er baseret på forskning og teorier inden for positiv psykologi.

Vær én, der smitter andre med din gode energi (eng. positive energizer; modsat energivampyr) – f.eks. gennem øjenkontakt og smil. Forsøg også selv at komme tæt på andre, der spreder liv og glade dage.

Omgås dine rollemodeller og lad dig smitte af deres måde at være på (eng. social contagion). Undgå dog at sammenligne dig med dem, som klarer sig bedre end dig (eng. upward social comparison). Forsøg så vidt muligt også at undgå mennesker, der "pusher" dig til ting, du egentlig helst vil være fri for.

Sørg for, at du mindst har én rigtig god kollega på arbejdet. Du kan med fordel dyrke nogle få nære relationer til mennesker, som du kan betro dig til og regne med vil stille op, når du har brug for dem. Vis at du holder af dem, og tag imod deres kærlighed og omsorg. Kræver det, at du skærer ned på et stort netværk, omgangskreds og facebook-"venner", så vær villig til det.

Undgå at bruge alt for meget tid alene, hvor du kan gå i dine egne grublerier. Tal i stedet for med andre om de udfordringer, du går og tumler med – uanset om det gælder arbejdet eller privatlivet.

4. DET MENINGSFULDE ARBEJDSLIV

Oplevelsen af mening er vigtig for de fleste menneskers trivsel og fungerer samtidig som en buffer imod stress. Nedenfor er der en række eksempler på, hvad du kan gøre for at øge sandsynligheden for at opleve mening. Eksemplerne er baseret på forskning og teorier inden for positiv psykologi.

Gør en forskel for andre ved at bidrage til noget, der er større end dig selv – f.eks. en familie, et arbejde, en forening, en sag eller et parti osv. Vær en aktiv del af et positivt fællesskab – f.eks. en arbejdsplads, hvor du kan udfolde dig med dine styrker i samspil med dine kollegaer og føle, at I giver noget tilbage til samfundet. Kæmp for, at din arbejdsplads skal være et sådant velfungerede fællesskab, hvor alles indsats anerkendes.

Forsøg at hjælpe andre, når du har overskud til det. Spørg først, om de gerne vil have hjælp og til hvad. Deltag eventuelt i velgørenhed. Du behøver dog ikke nødvendigvis at redde hele verden – bare det, du foretager dig, er meningsfuldt for dig selv. Øv dig i at se en dybere mening med det, du gør – f.eks. at se det i et større og længere perspektiv. Mind dig eventuelt om, hvorfor du valgte dit job i sin tid.

Møder du modgang, så forsøg at finde en mening i galskaben – dvs. forsøg at opleve belastende forhold som begribelige, håndterbare og meningsfulde. Skriv eksempelvis en sammenhængende historie om dine oplevelser. Er du ikke selv i stand til at skabe mening, kan du med fordel tale med professionelle – f.eks. psykoterapeuter, psykologer, coaches, konsulenter eller ledere – som kan hjælpe dig med at skabe mening.

5. DET PRÆSTERENDE ARBEJDSLIV

Præstationer kan for nogen være en vej til trivsel – og herunder arbejdsglæde. Nedenfor er der en række eksempler på, hvad du kan gøre for at øge sandsynligheden for at skabe de resultater, du ønsker. Eksemplerne er baseret på forskning og teorier inden for positiv psykologi.

Sæt dig et mål for det, du gerne vil opnå. Formuler det så specifikt som muligt, og som noget du arbejder hen imod – kaldet tilnærmelsesmål (eng. approach goal). Det må gerne være lidt ambitiøst (eng. stretch goal). Sikr dig, at målet er i overensstemmelse med, hvad du selv har lyst til og værdsætter (eng. self-concordant goal), og undgå, at målet kommer i konflikt med andre mål, du også gerne vil opnå (eng. goal conflict) (se eventuelt Sheldon, 2012).

Det er vigtigt, at du har positive forventninger til, at det kan lade sig gøre at nå målet (eng. positive success expectancies.) Din selvtillid (eng. self-efficacy) kan du opbygge gennem små succesoplevelser – f.eks. ved at formulere små, let opnåelige mål. Du kan også tænke tilbage på tidligere situationer, du er lykkedes med, eller lytte til mennesker, der tror på dig og dine evner.

Formuler en specifik handleplan – kaldet implementeringsintentioner - for, hvordan du vil nå dine mål; gerne med deadlines, hvis du oplever det som en hjælp. Brainstorm på flere veje hen til dine mål (eng. pathways thinking), så du ikke sidder fast, hvis én eller flere af vejene skulle vise sig at blive blokeret.

Vær vedholdende og passioneret i forfølgelsen af dit mål (eng. grit). Du kommer længst ved at arbejde i samme retning over længere tid med en moderat intensitet – dvs. f.eks. uden nødvendigvis at ofre dine aftener og friweekender.

Øv dig på det, du skal kunne, for at nå dit mål. Øvelserne skal helst være velovervejede (eng. deliberate practice) – dvs. du skal have mulighed for at gentage øvelserne, få informativ feedback og rette på ting, du gør forkert eller uhensigtsmæssigt. Husk at holde pauser, når du bliver træt.

Sørg så vidt muligt for at indrette dine omgivelser, så de understøtter din indsats; og bed eventuelt professionelle om hjælp. Det kan være psykologer, supervisorer, coaches, trænere osv.

HVOR KAN DU LÆRE MERE?

Ønsker du at lære mere om positiv psykologi, kan du danne dig et overblik på Positiv Psykologi Portalen på Center for Positiv Psykologis hjemmeside (www.positivpsykologi.dk). Portalen rummer links til både videoklip, radioprogrammer, lydoptagelser af foredrag, lydbøger, artikler, kapitler, bøger og tidsskrifter, test, netværk og foreninger, kurser, konferencer og uddannelser.

Ønsker du herudover løbende at blive orienteret om, hvad der foregår inden for positiv psykologi i Danmark, kan du ganske gratis blive medlem af Positiv Psykologi Netværket, som i dag har over 400 medlemmer.

Vil du gerne starte med at læse flere korte tekster om positiv psykologi, kan du overveje at downloade artiklerne nedenfor.

- Andersen, Frans Ørsted; & Lavendt, Ebbe (1. september 2013). Positiv psykologi - en ny stor fortælling. Århus Stiftstidende Østjylland, 21.
- Jensen, Lisbet (april 2012). PERMA: Den nye videnskabelige opskrift på lykken. I Form, 6.
- Gregersen, Mette (april 2009). Det skal være en fornøjelse at gå på arbejde. Fag og Arbejde, 36-37.
- Lavendt, Ebbe (2007). Arbejdsglæde - forskningsresultater fra positiv psykologi. København: Center for Positiv Psykologi.
- Lavendt, Ebbe (2009). Positiv psykologi - en introduktion til videnskaben om optimal menneskelig funktion. Erhvervspsykologi, 7(4), 22-43.
- Lavendt, Ebbe (2012). Forord. I Kennon Sheldon, Motivation – Viden og værktøj fra positiv psykologi. København: Forlaget MindSpace.
- Lavendt, Ebbe (august 2013). Psykisk sundhed kan trænes. København: Center for Positiv Psykologi.
- Lavendt, Ebbe (marts 2006). Få mere overskud i hverdagen. DIEU Nyhedsmail.
- Lieberknecht, Malene (2009). Yes ... - op på job! Sund nu, 6, 68-71.
- Lieberknecht, Malene (oktober 2011). Når jobbet er et kald. Sundhed: Det nye helsemagasin, 22-24.
- Lind, Camilla Leyla (august 2013). 5 genveje til et positivt sind. Psykologi, 5, 26-27.
- Lindbæk, Isa (februar 2013). Positiv psykologi er en uudnyttet værdiskaber. Mannaz Nyhedsservice.
- Petersen, Kirstine (2013). Motivation er ikke one-size. Væksthus for Ledelse: Lederweb.dk.
- Schade, Ulla (2008). Guldet under bundlinjen. Human Consult.
- Schade, Ulla; & Lavendt, Ebbe (2008). Motivation som drivkraft. Psykolog Nyt, 19, 10-14.
- Schade, Ulla; & Lavendt, Ebbe (2009). Positiv psykologi styrker modstandskraft i arbejdslivet. Psykolog Nyt, 23, 12-13.

OM FORFATTEREN

Ebbe Lavendt er uddannet psykolog ved Københavns Universitet (2004), autoriseret af Indenrigs- og Socialministeriet (2009) og er som den hidtil eneste danske psykolog uddannet Master of Applied Positive Psychology (MAPP) ved University of Pennsylvania (2009). Til daglig arbejder Ebbe som leder af Center for Positiv Psykologi med bl.a. coaching, positiv terapi, supervision, rådgivning og undervisning. Arbejdet omhandler primært positiv psykologi, evidensbaseret coaching, work-life balance, stresshåndtering og personlig udvikling. Ebbe er desuden tilknyttet Institut for Idræt og Ernæring ved Københavns Universitet med sit igangværende ph.d.-projekt om positiv psykologi og coaching.

LITTERATURLISTE

Fredrickson, Barbara L. (2010). *Positivitet: Kilder til vækst i livet*. Virum: Dansk Psykologisk Forlag.

Lyubomirsky, Sonja (2008). *Sådan bliver du lykkelig*. Lindhardt og Ringhof.

Lyubomirsky, Sonja; King, Laura; & Diener, Ed (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.

Seligman, Martin (2011). *At lykkes - en perspektivrig positiv psykologi om lykke og trivsel*. København: Forlaget Mindspace.

Seligman, Martin E. P. (2004). *Lykkens psykologi*. Aschehoug.

Seligman, Martin E. P.; & Csikszentmihalyi, Mihaly (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist* 55(1), 5-14.

Seligman, Martin E. P.; Steen, Tracy A.; Park, Nansook; & Peterson, Christopher (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410-421.

Sheldon, Kennon (2012). *Motivation - Viden og værktøj fra positiv psykologi*. København: Forlaget Mindspace.

Sin, Nancy L.; & Lyubomirsky, Sonja (2009). Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: A practice-friendly meta-analysis. *Journal of Clinical Psychology*, 65(5), 467-487.