

TRÆN DIN POSITIVE TILGANG TIL ARBEJDET

Du kan faktisk yde hjælp til selvhjælp, hvis du mærker motivationen smuldre og ikke umiddelbart har udsigt til jobskifte. Sundheds- og erhvervspsykolog Ebbe Lavendts giver gode og enkle råd om, hvad du kan gøre for at styrke din trivsel på jobbet.

Indholdet i denne artikel er baseret på Ebbe Lavendts forberedelse til et interview til medlemsbladet Forsikring (Aabo, 2019).

SKAL MAN VÆRE POSITIV OG NYSGERRIG?

De fleste vil gerne vil være positive og nysgerrige på både livet og arbejdsopgaverne. Men det kan være vanskeligt at holde sig i det gear konstant. Skal man det som medarbejder?

Ifølge forskningen er det en fordel at være i godt humør og se lyst på tingene størstedelen af tiden. Positive følelser forudsiger bedre kundetilbagemeldinger, højere løn, mere hjælpsom adfærd, færre jobskifte osv. Det er også veldokumenteret, at optimister klarer sig bedre i mange typer jobs, har bedre sundhedsadfærd og lever længere.

Men der er undtagelser. Pessimister har fordele, når der er tale om vurdering af risici, jura osv. Personer i dårligt humør er desuden mere skeptiske og derfor svære at bilde noget ind og at snyde. Så lige netop i forsikringsbranchen, hvor det handler meget om vurdering af risici, kan pessimisme faktisk være en fordel – dog kun i forbindelse med bestemte typer opgaver.

Ideelt set er man fleksibel optimist, hvor man kan tage sine optimistiske og pessimistiske briller af og på. Pessimisterne skal f.eks. passe på, at deres evne til sortsyn ikke går ud over samarbejdet med kollegaerne og parforholdet derhjemme. Pessimisme er som fodboldstøvler. De er supergode til fodbold, men de er totalt uegnede til dansebal. Og hovedparten af livet i et velreguleret velfærdssamfund er altså som et dansebal.

Så svaret på spørgsmålet er, at det er uhensigtsmæssigt konstant kun at være på én måde. Det er i øvrigt heller ikke naturligt. Er man uflexibel, så man enten kun kan være positiv eller negativ, så er det positive dog mest fordelagtigt i de fleste situationer. Mennesker har desuden gode og dårlige dage, og

arbejdspladsen har ansvaret for at sørge for et godt arbejdsmiljø for de mennesker, man nu engang har valgt at ansætte.

SKAL VI VÆRE FORANDRINGSPARATE HELE TIDEN?

Med de konstante opfordringer til at være fleksibel, agil, robust og opdateret kan man ellers få det indtryk, at vi alle skal være forandringsparate hele tiden?

Mennesket er – mig bekendt - den eneste art, der kan leve på alle syv kontinenter. Så vi er faktisk enormt forandringsparate og fleksible, men det har en grænse. For forandringer virker som belastninger, når man kigger på dem inden for stressforskningen, og vi har hver især en maxgrænse for, hvor meget belastning vi kan tåle. Den kan dog godt svinge over tid. Men med et stigende antal langvarigt stressede personer er der tilsyneladende for mange belastninger – herunder forandringer.

Arbejdsgivere har det overordnede ansvar for arbejdsmiljøet, men den enkelte medarbejder har også selv et ansvar for, hvor meget belastning de udsætter sig for i deres fritid. Det hele ryger ned i det samme bæger, og så kan bægeret pludselig være fyldt til randen og væsken løber ud over kanten som stresssymptomer.

HVAD MENER DU OM DEN TENDENS, AT BEGREBET 'ROBUSTHED' BREDER SIG I JOBANNONCER?

Robusthed hedder egentlig resiliens på psykologsprog. Det engelske ord 'resilience' betyder elastisk – dvs. at man kan give sig som en fjeder og rette sig ud igen, når presset aftager. Så når der i dag står robust i jobannoncer, minder det rigtig meget om det, der tidligere blev kaldt fleksibel og forandringsparat. Man kan betragte interessen for robusthed som et forsøg på at forebygge stress, nu da vi i så mange år ikke er lykkedes med at bryde stresskurven, som udvikler sig – langsomt, men sikkert - i den forkerte retning.

For mig er det ikke overraskende, at man prøver nye tiltag af, når det, man hidtil har gjort, ikke har virket tilstrækkeligt. Hele vejen op igennem evolutionen har mennesket og andre arter skulle tilpasse sig. Så at sætte sig hen i et hjørne med korslagte arme og brokke sig over det, giver ikke rigtig mening.

Problemet er snarere megatrenden acceleration – dvs. at forandringerne kommer hurtigere og hurtigere. Det bliver lige pludseligt svært at følge med. Det kommer til at handle meget om at kunne navigere i forandringer – frem for at kontrollere dem. Lidt ligesom surferen, der ikke kan sidde på sit surfbræt og

"holde på vandet". På trods af den manglende kontrol af omgivelserne, kan han lære at lege i bølgerne og være glad og tilfreds med det.

HVAD KAN MAN GØRE FOR AT FODRE SIN POSITIVE TILGANG TIL ARBEJDET? HAR DU KONKRETE RÅD?

Tanker, følelser, adfærd og kropslige fornemmelser påvirker hinanden. Det hele hænger sammen – i hvert fald det meste af tiden med nogle få undtagelser. Derfor kan du ret nemt påvirke din positive tilgang.

For at træne de positive **tanke**r kan du lave en lang liste over de ting, du er glad for ved dit arbejdsliv eller dit privatliv. F.eks. kan du i en periode efter endt arbejdsdag skrive en lille dagbog med noget positivt – f.eks. tre gode ting, der er sket i løbet af arbejdsdagen. Eller du kan sammenligne dig selv med nogen, der har det værre end dig.

Adfærdsmæssigt kan du bevidst gøre noget for at hjælpe andre. Eller ud kan finde på undskyldninger for at mødes med de kollegaer, der spreder bedst energi. For energi og humør smitter.

Kropsligt kan du gå en tur ud i det blå i frokostpausen. Du kan få et smil eller et kram fra en kollega. Eller spise en lækker frokost. Måske kan du lytte til en mindfulness app – f.eks. Headspace. Eller du kan benytte dig af tilbud om massage i arbejdstiden, hvis det er en mulighed.

Positive **følelser** er nemme at skabe, og de vil påvirke dine tanker i en positiv retning. Problemet er bare, at det er 'easy come easy go'. De forsvinder også hurtigt igen. Derfor skal du løbende skabe dem, hvis du vil have effekten af dem. Det er især relevant, når du bliver fortravlet og småstresset. Her glider de mange små humørboostere ofte ud, men det er lige netop her, der er allermest brug for dem.

HVORDAN KAN MAN YDE SELVHJÆLP, HVIS MAN MÆRKER MOTIVATIONEN SMULDRE OG IKKE UMIDDELBART HAR UDSIGT TIL JOBSKIFTE?

Motivation afhænger bl.a. af opfyldelse af tre behov: autonomi, kompetence og tilhørsforhold. Når de tre behov er dækket, er der større sandsynlighed for, at du er motiveret.

Sørg derfor for at få noget indflydelse på dine arbejdsopgaver og dine arbejdsforhold. Få anerkendelse for dine bidrag, og bed evt. selv om positiv feedback, hvis du ikke får den automatisk. Sørg også for at have mindst én god ven på arbejdet. Ideelt set skal du føle dig som en del af gruppen.

Der er desuden forskellige kilder til motivation: stok og gulerod, dårlig samvittighed, følelsen af vigtighed og naturligvis lyst. Når lysten driver værket, er motivationen stærkest og mest vedholdende. Ideelt set skal du derfor gøre dine opgaver og din arbejdsdag mere lystfyldte.

Sæt evt. musik på under en kedelig opgave, eller løs den sammen med din sjove kollega. Når chefen giver dig en lorteopgave, er det essentielt, at du bliver mindet om, hvorfor den er vigtig, så der ligesom er en tydelig mening med galskaben.

Dårlig samvittighed samt belønninger og straf virker også, men de er mindre effektive til at vedligeholde motivation over tid.

OM FORFATTEREN

Ebbe Lavendt er uddannet som autoriseret psykolog. Han har som den eneste danske psykolog gennemført uddannelsen Master of Applied Positive Psychology ved University of Pennsylvania. I forbindelse med et forskningsprojekt om positiv psykologi og coaching har Ebbe ligeledes været tilknyttet Institut for Idræt og Ernæring ved Københavns Universitet og Institute of Coaching ved McLean Hospital | Harvard Medical School. Ebbe har arbejdet i konsulentbranchen siden 1998. Her har han løst opgaver for både private og offentlige organisationer. Til daglig driver Ebbe konsulentvirksomheden Center for Positiv Psykologi, hvor han beskæftiger sig med undervisning, rådgivning, facilitering, supervision, coaching og behandling.