

# Arbejdsglæde – Hvad er det?

Studiedag AU, ARTS, 25. februar 2020

Rikke Vedel Brix  
Brix Erhvervspsykologi

**BRIX**  
ERHVERVSPSYKOLOGI

1

## Mit udgangspunkt

- Erhvervspsykolog
- Praktiker
- Skeptiker
  
- Arbejdsglæde for mig.... arbejdsglæde for jer????

**BRIX**  
ERHVERVSPSYKOLOGI

2

Der er store individuelle forskelle på, hvad der giver arbejdsglæde



**BRIX**  
ERHVERVSPSYKOLOGI

3

## Program

- Hvad er arbejdsglæde?
- 3 nedslag
  - Work Happiness – en generel teori om glæde
  - Arbejdsglæde og arbejdsmiljø
  - Work Engagement og positivpsykologien
- Hvorfor er arbejdsglæde vigtigt?

**BRIX**  
ERHVERVSPSYKOLOGI

4

## Arbejdsglæde - version simpel (Arbejdsglaedenu.dk)

- Relationer



- Resultater



**BRIX**  
ERHVERVSPSYKOLOGI

5

## Arbejdsglæde

- Glæde man føler ved at udføre sit arbejde 😊 (Ordnet.dk)
- Nordisk begreb, der ofte refererer til andet og mere end jobtilfredshed (Job Satisfaction) og fravær af ubehag
- Handler om positive følelser ift. arbejdet – lyst til at give sig i kast med arbejdet (arbejdslyst) (Positive Factors at Work. Norden 2008)
- I engelsksproget litteratur ofte kaldet Work Happiness/joy of work (Fx Warr, 2007) eller Work Engagement (Schaufeli, 2002)

**BRIX**  
ERHVERVSPSYKOLOGI

6

## Inspiration

- Arbejds- og organisationspsykologien
    - Fx Arbejdsmiljøforskning (jobtilfredshed, jobberigelse)
    - HR, Performance Management, motivation
  - Den humanistiske psykologi, positiv psykologi
    - Fx flowteori, motivation, selvrealisering
- Work Happiness/Job Engagement

**BRIX**  
ERHVERVSPSYKOLOGI

7

## Er arbejdsglæde et relevant begreb for studerende?

*”Hvis arbejde er sundt, så giv det til de syge”*

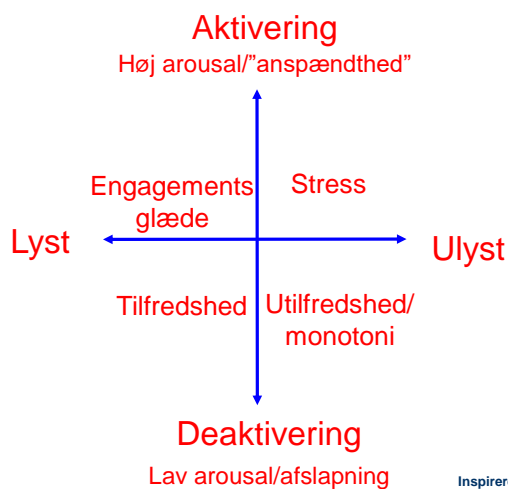
*Sammenslutningen af Bevidst Arbejdssky Elementer*



**BRIX**  
ERHVERVSPSYKOLOGI

8

## Tilfredshedsglæde eller engagementsglæde?



Inspireret af Matthiesen (2017), Warr (2007)

Arbejdsglæde betragtes ofte som engagementsglæde, men skal balancere med tilfredshedsglæde



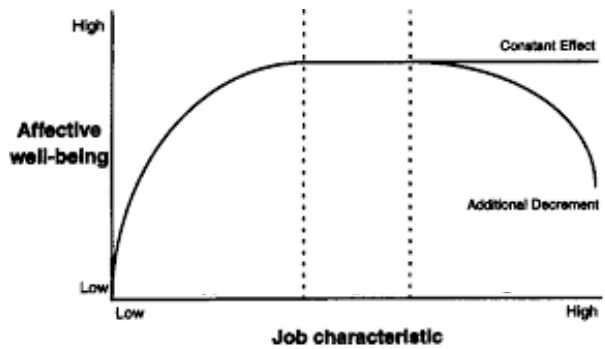
## The Needed Nine features of happiness (Warr, 2007)

1. Indflydelse (Opportunity for personal control)
2. Mulighed for at bruge sine evner (Opportunity for skill use)
3. Eksterne mål (Externally generated goals)
4. Variation (Variety)
5. Klare forventninger (Environmental clarity)
6. Social kontakt (Contact with others)
7. Tilstrækkelige økonomiske ressourcer (Availability of money)
8. Passende fysiske rammer (Physical security)
9. En værdsat rolle (Valued social position)

## The Top Twelve features in any job (Warr, 2007)

1. Indflydelse (Opportunity for personal control)
2. Mulighed for at bruge sine evner (Opportunity for skill use)
3. Eksterne mål (Externally generated goals)
4. Variation (Variety)
5. Klare forventninger (Environmental clarity)
6. Social kontakt (Contact with others)
7. Tilstrækkelige økonomiske ressourcer (Availability of money)
8. Passende fysiske rammer (Physical security)
9. En værdsat rolle (Valued social position)
10. Støttende sparring/supervision
11. Karrieremuligheder (Career outlook)
12. Retfærdighed (Equity)

## Vitamin-analogien (Warr, 2007)



**BRIX**  
ERHVERVSPSYKOLOGI

13

## Krav-kontrol modellen: Kan man få for meget indflydelse?

(Karasek & Theorell, 1990)



	Lav kontrol	Høj kontrol
Høje krav	Stress	Arbejdsglæde
Lave krav	Understimulering	Afslapning

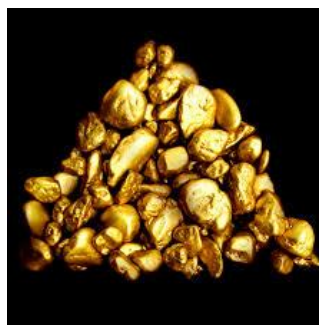
**BRIX**  
ERHVERVSPSYKOLOGI

14

## Kilder til trivsel på arbejdspladsen

### *De seks guldkorn*

- Høj **indflydelse** (kontrol)
- Højt niveau af **mening**
- Passende **forudsigelighed**
- God **social støtte**
- Retfærdig **belønning**
- Passende og entydige **krav**



(Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø – Kristensen, 2004)

**BRIX**  
ERHVERVSPSYKOLOGI

15

Arbejdsglæde er ikke kun et spørgsmål om ”jo mere jo bedre...”



**BRIX**  
ERHVERVSPSYKOLOGI

16



## Arbejdsengagement – et modsvar til udbrændthed

### Udbrændthed (Maslach, 1989)

- Udmattelse
- Depersonalisering
- Reduceret præstation



### Arbejdsengagement (Schaufeli, et al 2002)

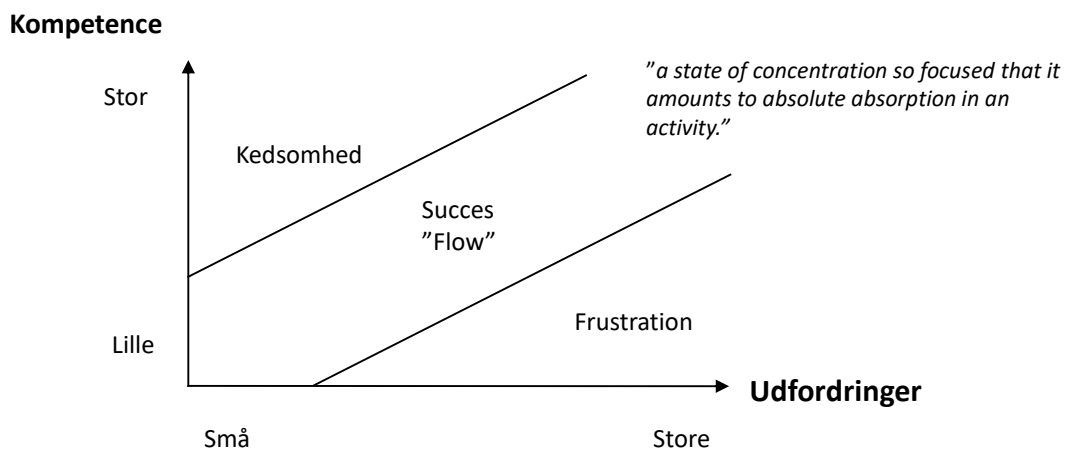
- Energi (Vigor)
- Dedikering
- Absorbering



**BRIX**  
ERHVERVSPSYKOLOGI

17

## Positive følelser: FLOW-teori (Csikzentimihalyi, 1990)



**BRIX**  
ERHVERVSPSYKOLOGI

18

## The Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

**1. At my work, I feel that I am bursting with energy (Vi)**

2. I find the work that I do full of meaning and purpose (De)
3. Time flies when I'm working (Ab)
4. At my job, I feel strong and vigorous (Vi)

**5. I am enthusiastic about my job (De)**

6. When I am working, I forget everything else around me (Ab)
7. My job inspires me (De)
8. When I get up in the morning, I feel like going to work (Vi)\*
9. I feel happy when I am working intensely (Ab)
10. I am proud on the work that I do (De)

**11. I am immersed in my work (Ab)**

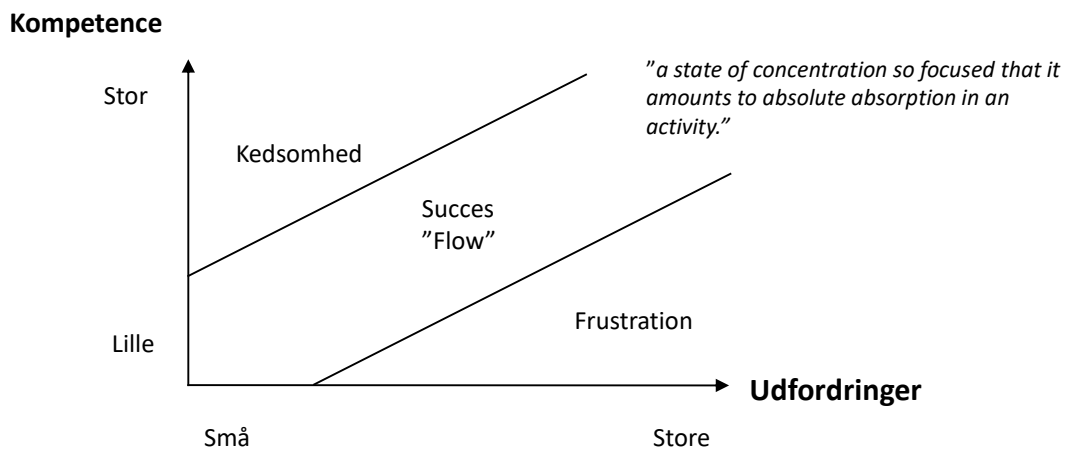
12. I can continue working for very long periods at a time (Vi)
13. To me, my job is challenging (De)
14. I get carried away when I'm working (Ab)
15. At my job, I am very resilient, mentally (Vi)
16. It is difficult to detach myself from my job (Ab)
17. At my work I always persevere, even when things do not go well (Vi)

## UWES-9S: Hvor ofte mærker du studieengagement?

1. When I'm doing my work as a student, I feel bursting with energy
2. I feel energetic and capable when I'm studying or going to class
3. I am enthusiastic about my studies
4. My studies inspire me
5. When I get up in the morning, I feel like going to class
6. I feel happy when I am studying intensely
7. I am proud of my studies
8. I am immersed in my studies
9. I get carried away when I am studying

(Carmona-Halty et al, 2019)

## Positive følelser: FLOW-teori (Csikzentimihalyi, 1990)



**BRIX**  
ERHVERVSPSYKOLOGI

21

Vejen til arbejdsglæde går nogle gange via frustration og ulyst



**BRIX**  
ERHVERVSPSYKOLOGI

22

## Kan vi blive **for** begejstrede og glade for vores arbejde?

*"Moderne ledelse er skræmmende effektiv til at gøre os sindssygt motiverede. Men ikke til at gøre os bedre til at løse vores opgaver. For den psykologiserer. Det vil sige, at den gør vores egen indre tilstand til forklaringen på stress, pres og fiasko".*

(D)ØF-bladet 22.08.13)



Ørsted, 2013

**BRIX**  
ERHVERVSPSYKOLOGI

23

Ensidigt fokus på arbejdsglæde, motivation og engagement kan godt true arbejdsglæden



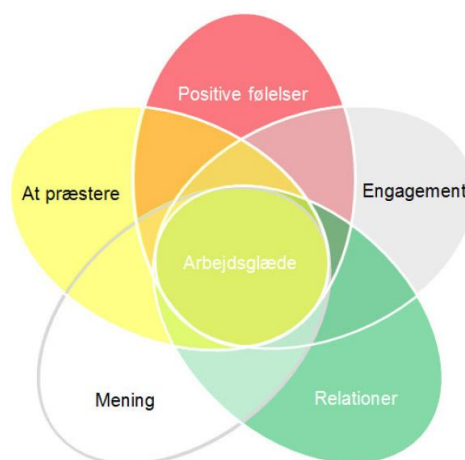
**BRIX**  
ERHVERVSPSYKOLOGI

24

## Er arbejdsglæde vigtigt?

- Seligmans PERMA-model (Seligman, 2011, Lavendt, 2013)

Ja! Hvis arbejdsglæden er truet over længere tid, betaler det sig altid at interessere sig for, hvad det er, der spærrer for den



**BRIX**  
ERHVERVSPSYKOLOGI

25

## Opsummerende...



1. Der er store individuelle forskelle på, hvad der giver arbejdsglæde
2. Arbejdsglæde er både tilfredshedsglæde OG engagementsglæde
3. Arbejdsglæde er ikke kun et spørgsmål om "jo mere jo bedre..."
4. Vejen til arbejdsglæde går nogle gange via frustration og ulyst
5. Paradoks: Ensidigt fokus på arbejdsglæde, motivation og engagement kan godt true arbejdsglæden
6. Hvis arbejdsglæden er truet over længere tid, betaler det sig altid at interessere sig for, hvad det er, der spærrer for den

**BRIX**  
ERHVERVSPSYKOLOGI

26

Spørgsmål?

**BRIX**  
ERHVERVSPSYKOLOGI