

# Velliðan í vinnu, hvað getum við gert til að efla hana?



Stefanía Guðmundsdóttir  
Ljós móðir á Landspítala

Tilgangur þessarar greinar er að kynna fyrir ljósmæðrum grunnhugtök innan jákvæðar sálfræði og fjalla aðeins um þætti sem geta hjálpað okkur að efla velliðan í vinnu og í lífinu almennt.

## Jákvæð sálfræði

Jákvæð sálfræði er nálgun innan sálfræðinnar sem kom fram skömmu fyrir síðustu aldamót þegar Martin Seligman var formaður ameríska sálfræðingafélagsins. Hann lagði til að áhersla yrði lögð á að rannsaka með vísindalegum hætti það sem gengur vel hjá fólki í lífinu og eykur velliðan. Áherslan innan sálfræðinnar hafði frá stríðslokum og fram að þeim tíma verið meiri á að skoða þá kvilla sem hrjáðu manninn og hvernig hægt væri að lækna þá á kostnað þess sem vel gekk. Markmiðið með jákvæðri sálfræði er ekki að velta úr sessi eða koma í staðinn fyrir þá athygli sem sjúkdómafræði hefur fengið heldur að vikka sviðið og skoða einnig hvað einkenni og leiði til heilbrigðs, vel starfandi einstaklings (Peterson, 2006).

Rannsóknarefni jákvæðrar sálfræði eru fjölbreytt og má þar nefna velliðan, hamingju, bjartsýni og persónulegan þroska. Velliðan er yfirhugtak innan jákvæðu sálfræðinnar og er skilgreint sem það að líða vel og vera virkur í leik og starfi. Til að auka velliðan er t.d. unnið út frá eflingu styrkleika, þakklæti, hamingju, flæði og hugarfari og almennri vitund um hvernig hægt er að hámarka lífsgæði sín með eigin hegðun, áreynslu, viðhorfum og með jákvæðum inngrípum (Heffron og Boniwell, 2011).

## Hamingja og velliðan

Hamingja er hugtak sem er mikið rannsakað og er óumdeilt að hamingja skiptir fólki miklu máli. Hamingjan er einstaklingsbundin og því ekki til nein uppskrift að hamingju sem gildir fyrir alla. Árið 1984 skilgreindi Ruut Veenhoven hamingju sem upplifun okkar af því hvernig við metum líf okkar þegar á heildina er litið og er sú skil-

greining oft notuð (Veenhoven, 2012). Velliðan á við um það þegar lífið gengur vel. Það er sambland af því að líða vel og að vera vel starfhæfur. Velliðan felur ekki endilega í sér að einstaklingur sé alltaf glaður heldur líka að sársaukafull upplifun og tilfinningar, svo sem vonbrigði, mistök og sorg, séu eðlilegur hluti lífsins. Að vera fær um að takast á við slíkar tilfinningar er mikilvægt fyrir velliðan til lengri tíma og til að þroskast og dafna. Að líða vel felur í sér að upplifa tilfinningar eins og ánægju, áhuga, skuldbindingu, sjálfstraust og væntumþykju. Að vera starfhæfur eða virkur felur í sér að þroska hæfileika sína, að hafa stjórn á lífi sínu, að finna lífi sínu tilgang og að eiga í jákvæðum samskiptum (Huppert, 2009).

Það er er gott fyrir einstaklingana og samfélagið að þar sé almennt mikil velliðan. Velliðan einstaklingsins tengist öðrum jákvæðum þáttum, svo sem getu til náms, framleiðni og sköpun, félagsfærni, góðum samböndum, hjálpssemi, góðri heilsu og lífslíkum (Huppert og So, 2013).

## Velliðan í vinnu

Áhersla á velliðan í vinnu er mikilvæg, ekki síst þar sem flestir eyða stórum hluta fullorðinsáranna á vinnustaðnum og jákvætt vinnuumhverfi er mikilvægt fyrir heilsu og hamingju fólks. Það að upplifa velliðan á vinnustað hefur mikið um það að segja hvort einstaklingur nái að sinna starfi sínu eins vel og mögulegt er. Rannsóknir hafa leitt í ljós að þeir sem starfa innan heilbrigðisþjónustunnar og upplifa streitu í starfi eiga á hættu að þróa með sér einkenni kulnunar, enda eru tilfinningatengsl við skjólstæðinga oft mikil (Leinweber og Rowe, 2010, Steinunn Hrafnisdóttir og Anna Rós Jóhannesdóttir, 2006). Að annast einstaklinga sem hafa orðið fyrir áföllum, sársauka eða áverkum getur leitt til áfallastreituvíðbragða hjá starfsfólki. Það getur haft áhrif á getu þeirra til að sinna starfinu eins og best væri. Mikilvægt er að gera sér grein fyrir möguleikanum á afleiddri

áfallaröskun meðal ljósmæðra og með því að vera meðvitað um sálfræðileg áhrif vinnunnar eru auknar líkur á að það geti hjálpað til við að efla og vernda andlega vellíðan (Leinweber og Rowe, 2010). Umhyggja yfirmanns gagnvart starfsmanni, hvetjandi, styðjandi og þægilegur starfsandi ásamt hvatningu fyrir vel unnin störf eru þættir sem taldir eru auka starfsánægju (Steinunn Hrafnadóttir, 2004). Þeir sem hafa menntað sig til þeirra starfa sem þeir sinna og hafa valið starf vegna köllunar eru líklegri til að blómstra í starfi en þeir sem sinna störfum sínum á öðrum forsendum. Það að starfa við öryggi, áskorun, jákvæðni, fjölbreytni og ábyrgð í starfi er einnig mikilvægt ásamt því að eignast vini og kunningja í vinnu (Peterson, Park, Hall og Seligman, 2009).

Hamingja á vinnustað eykur lífsgæði fólks, jafnt í einkalífi þess og í samfélagi við annað fólk. Það er mikilvægt að einstaklingar hafi ánægju af vinnunni sinni, finnist starfið hæfilega ögrandi og að starfið nýti og ýti undir notkun styrkleika einstaklingsins (Steger, Dik og Shim, 2009). Velliðan í vinnu er líkleg til að hafa áhrif á það hvort einstaklingur helst í starfi (Fisher, 2010).

### **Vertu upp á þitt besta**

Styrkleikar eru eftirsóknarverðir eiginleikar sem einstaklingar hafa og er einn af þeim þáttum sem jákvæð sálfræði leggur mikla áherslu á. Peterson og Seligman (2004) gerðu stóra rannsókn á sammanlegum styrkleikum í heiminum og nýttu þær niðurstöður við gerð VIA-styrkleikagreiningar sem er ein mest notaða aðferðin til að greina styrkleika í dag (Peterson, 2006). Ástæða er til þess að hvetja lesendur til þess að fara á heimasíðuna [www.viacharacter.org](http://www.viacharacter.org) og greina þar styrkleika sína án endurgjalds. Þar er einnig mikið af rannsóknum sem tengjast þessu efni.

Samkvæmt Clifton og Anderson árið 2001 getum við aukið innsæi í eigið líf, eftir sjálfstraust og aukið bjartsýni með því að þekkja og nýta styrkleika okkar (í Hefferon og Boniwell, 2011). Rannsókn sem gerð var árið 2011 á tengslum vellíðanar og notkunar styrkleika leiddi í ljós að þeir sem sögðust nota styrkleika sína meðvitað þróuðu með sér aukna vellíðan. Í þriggja og sex mánaða eftirfylgd var aukin notkun styrkleika tengd betri sjálfmynd, lífsorku, jákvæðum áhrifum og minni upplifun á streitu, sem er í samræmi við kenningar Peterson og Seligman (2004). Þeir sem nota styrkleika sína meðvitað og ekki síst á annan hátt en vanalega hafa meira sjálfsálit og búa yfir meiri orku og lífsneista. Einnig hafa þeir almennt jákvæðari upplifun af lífinu miðað við þá sem ekki nýta styrkleika sína meðvitað (Seligman, Steen, Park og Peterson, 2005). Talað er um að það að nota styrkleikana gefi fólki aukna orku fremur en taka frá því orku (Peterson, 2006).

Þessar niðurstöður sýna fram á að ástæða er til að leggja áherslu á að byggja upp styrkleika, því ef notkun styrkleika leiðir til aukinnar vellíðanar til lengri tíma getur það byggt upp langtíma seiglu hjá einstaklingum og hjálpað fólki að vera upp á sitt besta (Wood, Linley, Kashdan og Hurling, 2011). Rannsóknir hafa sýnt að það að nýta styrkleika sína í vinnu hefur mikil áhrif í þá átt að efla starfsánægju, skuldbindingu og að finna tilgang með vinnunni sinni (Berg og Karlsen, 2012). Með því að þekkja styrkleika okkar og nýta þá getum við haft áhrif á það hvernig okkur líður í vinnunni sem hefur áhrif á daglegt líf.

### **Jákvæðar tilfinningar og hugarfar**

Hugarfar er það viðhorf sem einstaklingurinn tileinkar sér og hefur áhrif á það hvernig hann lifir lífinu. Þeir sem trúá því að við fæðumst með ákveðna, óbreytanlega hæfileika og eiginleika eru með festuhugarfar. Fólk sem býr yfir gróskuhugarfari trúir því að með reynslu, fyrirhöfn og þáttöku geti fólk vaxið og þroskast. Lítið er svo á að þó við séum fædd með mismunandi hæfileika þá geti þeir þróast í gegnum lífið. Þeir sem búa yfir gróskuhugarfari eiga auðveldara með að takast á við krefjandi aðstæður. Þeir eru ekki hræddir við mistök og eru því opnir fyrir því að fara nýjar leiðir til árangurs. Í gróskuhugarfari felst að það að leggja hart að sér sé ómissandi hluti af því að ná árangri og því er ekki lítið á bakslag sem mistök heldur hluta

af ferlinu (Hefferon og Boniwell, 2011). Mikilvægt er að hafa í huga að einstaklingur þarf ekki að vera annaðhvort með festu- eða gróskuhugarfar, hann getur notað festuhugarfar í ákveðnum aðstæðum en gróskuhugarfar á öðrum tímum eða í öðrum aðstæðum. Því geta flestir þróað með sér gróskuhugarfar.

Jákvæðar tilfinningar hafa góð áhrif á líf okkar. Rannsóknir Fredrickson síðustu áratugi á jákvæðum tilfinningum hafa leitt í ljós að jákvæðar tilfinningar víkka hugsun okkar, geta unnið gegn neikvæðum tilfinningum og byggja upp seiglu. Að víkka hugsanasviðið felur í sér að við erum reiðubúnari að „hugsa út fyrir boxið“, þ.e. sjá fleiri möguleika en ef við erum neikvæð. Á þann hátt verðum við meira skapandi í hugsun og máli og þannig lausnamiðaðri. Þegar við finnum fyrir jákvæðum tilfinningum tengjumst við öðrum frekar og leyfum okkur að finna til samkenndar með öðru fólki. Með jákvæðari tilfinningum sjáum við hlutina í viðara samhengi, sjáum frekar sjónarhorn annarra, myndum sterkari sambönd við aðra og metum sjálf okkur og aðra á jákvæðari máta (í Hefferon og Boniwell, 2011).

Við getum aukið jákvæðar tilfinningar með því að gefa þeim aukið vægi í daglegu lífi og gefa þeim meiri gaum. Það er fullt af jákvæðum hlutum í kringum okkur ef við bara horfum eftir þeim og veitum þeim athygli. Hér er það spurningin um það sem við getum sjálf gert til að hafa áhrif á líf okkar og vellíðan.

Með því að þekkja styrkleika okkar og nýta þá getum við haft áhrif á hvernig okkur líður í vinnunni.

### **Góðvild í eigin garð**

Að sýna sjálfum sér góðvild (e. self-compassion) snýst einfaldlega um það að beina velvild sinni inn á við. Að sýna sjálfum sér góðvild felur í sér að sýna sjálfum sér hlýju og skilning, t.d. þegar við finnum til, mistekst eitthvað eða þegar við tökumst á við erfiðar aðstæður í lífinu sem við höfum ekki stjórn á. Góðvild í eigin garð tengist styrkleikum eins og bjartsýni, visku og forvitni. Með góðvild í eigin garð róum við okkur og sýnum okkur elsku þegar við tökumst á við sársauka okkar í staðinn fyrir að finna fyrir reiði þegar lífið er ekki alveg eins og við viljum hafa það. Við fáum ekki alltaf það sem við viljum og erum ekki alltaf nákvæmlega eins og við viljum vera en þetta er bara hluti af því að vera manneskja. Við gleymum því gjarnan að það að mistakast og að vera ófullkomin er eðlilegt (Germer og Neff, 2013).

Mikilvægt er að sýna sjálfum sér góðvild í þeim krefjandi aðstæðum sem ljósmóðurstarfinu fylgja oft. Við erum að gera okkar besta og þurfum að setta okkur við það að stundum dugir okkar besta ekki til að bæta eða breyta líðan skjólstæðinga okkar. Við þurfum líka að huga að okkur sjálfum.

### **Hvað getum við gert?**

Jákvæð inngríp hafa það markmið að auka hamingju og vellíðan. Þau eru hugsuð fyrir alla þá sem vilja láta sér líða betur, óháð líðan þeirra í upphafi (Seligman o.fl., 2005). Jákvæðum inngrípum er lýst sem meðferðum eða athöfnum sem miða að því að ýta undir jákvæðar tilfinningar, hegðun eða hugsanir en ekki að því að laga eða að koma í veg fyrir veikindi (Sin og Lyubomirsky, 2009).

Inngripin fela í sér mismunandi áherslur t.d. á hreyfingu, samveru, hegðun og/eða líðan. Þau hafa áhrif á hugarfar einstaklinga og með þeim er hægt að hjálfa og tileinka sér gróskuhugarfar. Talað er um að notkun á jákvæðum inngrípum auki meðvitund einstaklingsins þannig að hann áttar sig á að hann geti haft áhrif á líðan sína og niðurstöður með því að leggja sig fram (Morris, 2012). Aukinn fjöldi rannsókna síðustu ára sýnir að hægt er að auka hamingju og vellíðan

meðvitað og sífellt bætir í skilning á hvaða athafnir eru líklegar til að skila árangri og hvaða þættir hafa áhrif þar á (Layouts og Lyubomirsky, 2014).

Dæmi um jákvæð inngrip er æfingin *Þrjú góðir hlutir* sem er ætlað að efla jákvæðar tilfinningar. Þar er einstaklingurinn beðinn að rifja upp daginn að kvöldi og skrifa niður þrjú góða hluti sem gerðust í lífi hans þann dag, ásamt því að velja því fyrir sér hvaða þátt hann átti í þessum atburðum. Hér er lögð áhersla á það að fólk átti sig á því hvaða áhrif það getur sjálft haft til að gera líf sitt jákvæðara. Önnur æfing er að *nota styrkleika á nýjan hátt*. Það krefst þess að einstaklingurinn sé búinn að greina styrkleika sína og noti einn af kjarna styrkleikum sínum á nýjan hátt, þ.e. ekki eins og þeir eru notaðir dagsdaglega. Rannsóknir hafa sýnt að báðar þessar æfingar auka hamingju og draga úr þunglyndiseinkennum og er árangurinn enn til staðar við mælingar eftir sex mánuði (Seligman o.fl., 2005).

Heffron og Mutrie (2012) hafa skoðað *hreyfingu sem jákvætt inngrip*. Áhrif líkamsræktar eru meðal annars jákvæðar tilfinningar, auknið sjálfssálit og aukinn tilgangur með lífinu. Best er að líta á hreyfingu sem leik eða gleði en ekki sem skyldu. Það er mikilvægt að finna hreyfingu sem hentar hverjum og einum því þannig eru meiri líkur á að við höfum ánægju af því að stunda hreyfingu sem eykur vellíðan okkar enn frekar. Góð líkamsvitund eykur líkur á að einstaklingur fari vel með líkama sinn. Því vænna sem okkur þykir um líkamann, því meiri líkur eru á að við förum vel með hann (Heffron, 2013). Hreyfing ein og sér er það inngrip sem talið er hafa mest áhrif til að efla vellíðan.

*Núvitund* hefur verið mikið notuð sem inngrip í jákvæðri sálfræði og er eitt form hugleiðslu. Skilgreining Jon Kabat-Zinn á núvitund er athygli með sérstökum hætti: Af ásettu ráði, á þessu andartaki og án þess að dæma (Tan, 2012). Núvitund snýst um að skerpa athyglina á meðvitaðan hátt án þess að skilgreina eða dæma. Að festast ekki í trúfandi, síendurteknum hugsunum og reyna að bregðast ekki ósjálfrátt við þeim heldur gefa sér í staðinn tíma til að velja viðbragð (Ivtzan, 2015).

Ástæða er til þess að hvetja lesendur að fara á heimasíðunna [www.viacharacter.org](http://www.viacharacter.org) og greina þar styrkleika sína án endugjalds.

Rannsóknir hafa sýnt fram á að núvitundarhugleiðsla hefur jákvæð áhrif á líkamsstarfsemi, svo sem á hjarta- og æðakerfi með því að hægja á hjartslætti og lækka blóðþrýsting og hún getur einnig dregið úr verkjum. Í tengslum við hugræna starfsemi hefur verið sýnt fram á að hugleiðsla eykur einbeitingu og athygli, bætir minni, dregur úr kvíða og stressi, bætir svefn og hjálpar fólki að bregðast við atburðum og áreiti á meðvitaðan hátt (Grossman, Nieman, Schmidt og Walach, 2004). Núvitundarþjálfun hefur mikil áhrif til að efla vellíðan. Hún tengist þáttum eins og sjálfsöryggi, sjálfræði, lífsánægju og jákvæðum áhrifum ásamt því að auka jákvæðar tilfinningar (Ivtzan, 2015). Hannað hefur verið núvitundarnámskeið sem leggur áherslu á góðvild í eigin garð og sýndi rannsókn sem gerð var á árangri þess námskeiðs að góðvild í eigin garð, velvild og lífsánægja jókst marktækt og á móti dró úr þunglyndi, streitu, kvíða og tilfinningalegri forðun hjá þeim sem fóru á námskeiðið samanborið við viðmiðunarróp. Ávinningurinn hélst í 6 og 12 mánuði eftir námskeiðið. Lífsánægja hafði aukist eftir árið sem leiðir líkum að því að þeir sem halda áfram að sýna sér velvild auk lífsgæði sín varanlega (Neff og Germer, 2013). Einfaldasta form núvitundar er að beina athygli sinni að önduninni. Ef vilji er til að tileinka sér núvitund er fjöldi mismunandi aðferða til, til að mynda námskeið og ýmis snjallforrit auk þess sem mikið er til af leiddri hugleiðslu á netinu.

## Tökum málin í okkar hendur og tökum ábyrgð á okkur sjálfum

Af framansögðu er ljóst að við getum sjálf haft mikil áhrif á það hvernig okkur líður í einkalífi og starfi. Það er mikilvægt að finna tilgang með því sem maður gerir og að finna hamingju og vellíðan í því starfi sem maður sinnir og ver stórum hluta lífsins í. Verum vakandi fyrir því að finna jákvæða hluti og gefum jákvæðum tilfinningum meiri gaum, því þær efla hjá okkur vellíðan. Nýtum styrkleika okkar og eflum þá því þar erum við upp á okkar besta. Hrósnum hvert öðru og finnum okkur nýjar leiðir að markmiðum okkar ef gömlu aðferðirnar hafa ekki virkað. Leikum okkur og gefum okkur tíma til að njóta augnabliksins. Því eins og Bangsímón sagði, þá er lífið ferðalag sem maður þarf að upplifa en ekki verkefni sem maður þarf að leysa.

## HEIMILDASKRÁ

- Britt, T. W., Adler, A. B., & Bartone, P. T. (2001). Deriving benefits from stressful events: The role of engagement in meaningful work and hardiness. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*, 53–63.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews, 12*(4) 384–412.
- Gander, F., Proyer, R.T., Ruch, W. og Wyss, T. (2012). Strength-Based Positive Interventions: Further Evidence for Their Potential in Enhancing Well-Being and Alleviating Depression. *Journal of Happiness Studies, 14*(4), 1241–1259.
- Germer, C. K. og Neff, K. D. (2013). Self-compassion in clinical practice. *Journal of Clinical Psychology, 69*(8), 856–867.
- Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S. og Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits: A meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research, 57*(1), 35–43.
- Harzer, C. og Ruch, W. The application of signature character strengths and positive experiences at work. *Journal of Happiness Studies, 6*, 25–41.
- Heffron, K. (2013). *Positive psychology and the body. The somatopsychic side to flourishing*. Maidenhead: Open University Press.
- Heffron, K. og Boniwell, I. (2011). *Positive Psychology: Theory, Research and Applications*. McGraw-Hill Education (UK).
- Huppert, F. A. (2009). Psychological Wellbeing: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and wellbeing, 1*(2), 137–164.
- Huppert, F. A. og So, T. T. C. (2013). Flourishing across Europe: Application of a new conceptual framework for defining well-being. *Social Indicators Research, 110*(3), 837–861.
- Ivtzan, I. (2015). *Awareness is freedom. The adventure of psychology and spirituality*. Winchester: Change Makers Books.
- Layouts, K., & Lyubomirsky, S. (2014). The how, why, what, when, and who of happiness: Mechanisms underlying the success of positive interventions. Í J. Gruber & J. Moskowitz (ritstj.), *Positive emotion: Integrating the light sides and dark sides* (pp. 473–495). New York: Oxford University Press.
- Leinweber, J., og Rowe, H.J. (2010). The costs of 'being with the woman': secondary traumatic stress in midwifery. *Midwifery, 2010*;26: 76–87.
- Peterson, C. (2006). *A primer in Positive Psychology*. Oxford University Press.
- Peterson, C. og Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. New York: Oxford University Press and Washington, DC: American Psychological Association.
- Peterson, C., Park, N., Hall, N. og Seligman, M.E.P. (2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior, 30*, 161–172.
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N. og Peterson, C. (2005). Positive psychology progress - Empirical validation of interventions. *American Psychologist, 60*(5), 410–421. doi:10.1037/0003-066X.60.5.410
- Sin, N. L. og Lyubomirsky, S. (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.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Shim, Y. (2009). Assessing meaning and satisfaction at work. Í S. J. Lopez (Ritstj.), *The Oxford handbook of positive psychology assessment* (2. útg.). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Steinunn Hrafnadóttir. (2004). *The mosaic of gender: The working environment of Icelandic social service managers*. Reykjavík: University of Iceland Press.
- Steinunn Hrafnadóttir og Anna Rós Jóhannesdóttir. (2006). Handleiðsla og stuðningur á vinnustað. Í Sigrún Júlíusdóttir og Halldór Sig. Guðmundsson, (ritstjórar) *Heilbrigði og heildarsýn, félagsráðgjöf í heilbrigðisþjónustu* (bls. 285–295). Reykjavík: Háskólaútgáfan og Rannsóknasetur í barna- og fjölskylduvernd.
- Tan, C.M. (2014). Núvitund – leitaðu inn á við (Guðni Kolbeinsson þýddi). Reykjavík: Forlagið. (Upphaflega útgæfið 2012).
- Veenhoven, R. (2012). Cross-national differences in happiness: Cultural measurement bias or effect of culture? *International Journal of Wellbeing, 2*(4), 333–353.
- Wood, A. M., Linley, P. A., Maltby, J., Kashdan, T. B. og Hurling, R. (2011). Using personal and psychological strengths leads to increases in well-being over time: A longitudinal study and the development of the strengths use questionnaire. *Personality and Individual Differences, 50*, 15–19.