

---

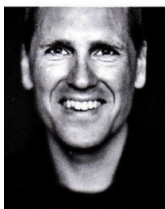
*Ebbe Lavendt*

**Positive psychology – an introduction to the science of optimal human functioning**

The purpose of this article is to give the reader an overview of positive psychology. The four pillars of positive psychology – positive emotions, engagement, meaning and positive relationships – are presented in the form of examples of some of the key concepts of the field. The article discusses ideas for how to use principles and interventions from positive psychology in leadership, consultancy and coaching. It also tries to predict what the future of positive psychology might look like, and offers advice on how the reader can learn more about the subject.

# POSITIV PSYKOLOGI

– en introduktion til videnskaben om optimal menneskelig funktion



Ebbe Lavendt

Målet med denne artikel er at give læseren et overblik over positiv psykologi. Positiv psykologis fire forskningsområder – *positive emotioner, engagement, mening og positive relationer* – præsenteres i form af eksempler på nogle af feltets nøglebegreber. Artiklen rummer også idéer til, hvordan principper og interventioner fra positiv psykologi kan anvendes i forbindelse med ledelse, konsulentarbejde og coaching. Desuden er der bud på, hvad fremtiden vil byde på, og hvordan læseren kan komme videre med emnet.

## HVAD ER POSITIV PSYKOLOGI?

### Definition

Positiv psykologi er kort fortalt videnskaben om optimal menneskelig funktion (Linley et al., 2006) – det vil sige videnskaben om hvordan mennesker trives

og præsterer optimalt. Positiv psykologi bruges i dag som paraplybegreb for en lang række forskningsområder inden for psykologi. Nogle personer – især forskere – skelner mellem positiv psykologi og anvendt positiv psykologi (Linley & Joseph, 2004). Det første udtryk refererer til forskningen, mens det andet udtryk refererer til brugen af forskningsresultaterne i praksis. De fleste praktikere taler dog kun om positiv psykologi uden at skelne mellem de to sammenhænge. Det gør jeg også i denne artikel.

### Historisk baggrund

Før 2. verdenskrig havde psykologien tre klare målsætninger: at helbrede psykisk sygdom, at gøre alles liv mere produktive og tilfredsstillende samt at opdække og fremme stort talent. 2.

*Positiv psykologi er kort fortalt videnskaben om optimal menneskelig funktion – det vil sige videnskaben om hvordan mennesker trives og præsterer optimalt.*

verdenskrig førte til et skift i fokus hen imod psykisk lidelse, og der blev afsat store summer til at forske i det område. Som konsekvens heraf har psykologien i sidste halvdel af det 20. århundrede primært fokuseret på psykisk sygdom og behandling. Det har medført en nedprioritering af forskningen i de forhold, som gør livet værd at leve (Seligman & Csíkszentmihályi, 2000).

Dette næsten ensidige fokus på sygdom og behandling er blevet kritiseret flere gange – blandt andre af Abraham Maslow (1954) som i 1954 var den første til at bruge udtrykket positiv psykologi. Maslow ønskede, at psykologi også skulle beskæftige sig med det velfungerende og sunde menneske – ikke kun med det syge menneske. Positiv psykologi skulle ikke stå i modsætning til psykologien om den gennemsnitligt syge person, men både rumme sygdom og sundhed. Først et halvt århundrede senere kunne Martin Seligman som formand for den amerikanske psykologforening i slutningen af 90'erne sætte positiv psykologi på dagsordenen og dermed få forskningsmidler kanaliseret i retning af psykisk sundhed i et forsøg på at genoprette balancen inden for psykologien. Som en del af arbejdet med at etablere positiv psykologi som forskningsfelt blev der etableret en "infrastruktur"

med forskningsmidler, tidsskrifter, konferencer med videre. I dag publiceres forskningen især i *Journal of Positive Psychology*, *Journal of Happiness Studies*, *Applied Psychology: Health and Well-Being* og *Applied Research in Quality of Life*.

### Et emnefællesskab

Positiv psykologi kan forstås som et forskningsbaseret emnefællesskab omkring studiet af det meningsfulde, fremadrettede, potentiale- og ressourceorienterede i menneskets psyke, som forener forskningsretninger og -metoder inden for psykologi. Kort fortalt undersøger man de forhold, der gør livet værd at leve – såsom succes og kærlighed med videre. 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 (Seligman & Csíkszentmihályi, 2000).

Lidt groft sagt handler positiv psykologi om psykisk sundhed og udvikling. I modsætning hertil beskæftiger store dele af sundhedsforskningen sig primært med sygdom – ikke med sundhed. Læser man eksempelvis om de danske sundhedspsykologers specialistuddannelse kan man se den store optagethed af sygdom. Inden for positiv psykologi er man i en vis forstand mere ambitiøse, idet man ønsker at hjælpe men-

nesker med at gå fra blot at være raske til rent faktisk også at trives og leve fyldestgørende liv. Trivsel er nemlig forbundet med en lang række positive forhold i relation til både fysisk og psykisk sundhed. Mennesker, der trives, har eksempelvis bedre sundhedsvaner, lavere blodtryk og mere krigiske immunforsvar end andre. Forskning viser også, at mennesker, der trives, søger og absorberer flere informationer om sundhedsfarer (Seligman, 2004).

*Positiv psykologi kan forstås som et forskningsbaseret emnefællesskab, som lidt groft sagt handler om psykisk sundhed og udvikling, og som i dag ses som et supplement til andre grene af psykologien.*

Tidligt i positiv psykologis udvikling kunne nogle forskere kritiseres for at tage æren for idéer, som andre tidligere havde fremsat. Mange af de tidlige artikler om positiv psykologi blev tilmed skrevet som modsætninger til eksisterende psykologiske tilgange – for eksempel til psykoanalysen og den humanistiske psykologi. Man var således godt i gang med at grave en ny skyttegrav inden for psykologien. Det projekt er de fleste gået bort fra, og i dag ses positiv psykologi mere som et supplement til – ikke som en erstatning for eller udfordring af – andre grene af psykologien. Man frabeder sig desuden på det bestemteste enhver tale om paradigmeskift (Seligman, 2004). Der er blot tale om, at vel-etablerede forskningsmetoder bruges på nye forskningsgenstande.

For mange udenforstående kan positiv psykologi fremstå som en

tilgang, og den bliver ofte omtalt og behandlet som en tilgang på linje med psykoanalyse, humanistisk psykologi, kognitiv adfærdsterapi, systemisk tænkning og så videre. Det er dog lidt misvisende. Ligesom klinisk psykologi er et genstands- og arbejdsfelt, så er positiv psykologi i samme grad at anse som et genstands- og arbejdsfelt, og ligesom kliniske psykologer kan arbejde ud fra forskellige teoretiske tilgange, så kan positive psykologer også gøre det:

- Seligman (2004) arbejder eksempelvis ud fra en kognitiv tilgang,
- Mihály Csíkszentmihályi (1990) arbejder ud fra en humanistisk tilgang,
- og David Cooperrider (Cooperrider, Whitney & Stavros, 2008) arbejder ud fra en socialkonstruktionistisk tilgang, etc.

Således lever forskellige teoretiske tilgange side om side inden for positiv psykologi.

De teoretiske forskelle betyder, at der er store meningsforskelle inden for positiv psykologi. For eksempel er positiv psykologi blandt andet kendt for påstanden om, at man bør fokusere på at udvikle sine styrker frem for sine svagheder. Denne påstand er fremsat af Gallup baseret på deres egne undersøgelser. Christopher Peterson (MAPP 701 forelæsning, 8. februar

2009), som er forfatter til en af hovedværkerne inden for positiv psykologi (bogen *Character Strengths and Virtues*), stiller sig meget tvivlende over for denne påstand. Han er derfor ved at undersøge mulighederne for at arbejde med at udvikle sine svagheder.

### Hvad menes der med positiv?

Der er en del misforståelser omkring ordet "positiv" i navnet positiv psykologi. Navnet kan virke uheldigt, idet mange mennesker intuitivt tror, at der er tale om noget poppet og useriøst. Positiv psykologi er faktisk noget af det mest vægtige forskningsbaserede, som nogensinde er blevet produceret inden for psykisk sundhed. Tidligere var der overvejelser om at ændre navnet, men ifølge Seligman er det for sent, da positiv psykologi allerede er blevet et brand.

Nogle fagfolk tror, at de arbejder i overensstemmelse med positiv psykologi, når blot de ændrer deres retorik – for eksempel ved at tale om trivsel i stedet for at tale om stress. Det kan være ganske udmærket, men man skal bare være klar over, at det, der skal til for at opnå trivsel (f.eks. at have en god ven på arbejdet og/eller at få mulighed for at bruge sine styrker) ikke nødvendigvis er det samme som det, der skal til for at mindske stress (f.eks. at mindske ydre og indre stressorer og/eller forbedre mestring). Positiv psykologi

er ikke blot en kosmetisk ændring af sproget, men derimod især en ændring af de emner, man vælger at udforske.

Andre misforstår positiv psykologi og tror, at det "bare handler om at være positiv". Dette er en yderst vulgær udlægning af positiv psykologi. Man kan snarere sige, at det handler om at være tilpas positiv i de rette sammenhænge. Ordet "positiv" er valgt for at dække et kæmpe genstandsområde – ikke fordi alle interventioner nødvendigvis skal begrænses til tiltag, der kan kaldes positive. For eksempel anbefaler en af den positive psykologis førende forskere, Barbara Fredrickson (2009), at man i nogle tilfælde kan arbejde på at reducere negative følelser frem for kun at øge de positive, hvis man vil øge trivsel. Der skal nemlig tre positive følelser til at opveje effekten af én negativ følelse. Denne fordeling af positive og negative følelser kaldes *positivity ratio*. Et andet eksempel på, at positive interventioner ikke nødvendigvis behøver at anvende positive metoder, er Seligmans træning i optimisme, som består i at genkende og anfægte negative automatiske tanker – ligesom i kognitiv adfærdsterapi.

Positiv psykologi forveksles også tit med positiv tænkning. Positiv tænkning er en helt og aldeles uvidenskabelig tradition startet af den protestantiske præst Norman

*Positiv psykologi er ikke blot en kosmetisk ændring af sproget, men derimod især en ændring af de emner, man vælger at udforske.*

Vincent Peale og beskrevet i bestselleren *The Power of Positive Thinking* (1952). I positiv tænkning handler det om "bare at tænke positivt". Forskning i positiv psykologi viser derimod, at tilpas negativitet faktisk er nødvendig for at kunne fungere optimalt. For eksempel klarer management teams sig dårligere, hvis alle sidder og klapper hinanden på ryggen (især hvis de gør det mere end 11-12 gange for hvert negativt input). Der skal være nogen i teamet, som stiller de kritiske spørgsmål. Lidt negativitet er således en nødvendig ingrediens i selv de mest vel-fungerende management teams (Fredrickson, 2009) – det vil sige man skal nøjes med at være tilpas positiv – ikke bare positiv.

*Positiv psykologi er til dels gammel vin på nye flasker*

Nogle fagpersoner forveksler også positiv psykologis empiriske forskning med positivisme. Groft sagt er positivisme det forældede synspunkt, at man godt kan indsamle data eller observationer, som bygger på sansedata (= erkendelsesteoretisk realisme), men at man ikke dermed kan erkende virkeligheden, som den er i sig selv (= ontologisk antirealisme) (Faye, 2000). (Bemærk, at positivisme findes i flere udgaver, fordi den gennemgik en udvikling under indflydelse af den kritik, som positivisterne selv og andre fremkom med.) Det er en anden position end den kritisk realistiske, som de fleste positive psykologiske forskere deler. De

mener, at der eksisterer en bevidsthedsuafhængig omverden (= ontologisk realisme), og at man tilnærmelsesvist kan erkende den (= erkendelsesteoretisk realisme).

### Bidrager med empirisk forskning

Positiv psykologi er til dels gammel vin på nye flasker. Nogle af de teoretiske hypoteser har vi hørt før, men det nye, som positiv psykologi bidrager med, er primært den empiriske forskning – det vil sige studier baseret på indsamling af data. Teoretiske hypoteser testes for at rydde op i junglen af udokumenterede påstande om menneskers mentale sundhed og udvikling. Især inden for personlig udviklingsgenren er der i mange år blevet udgivet bøger af tvivlsom kvalitet – det vil sige bøger, der indeholder en lang række udokumenterede påstande, som man som læser ikke ved, om man kan stole på. Som modvægt hertil er der inden for de sidste 10 år blevet publiceret flere og flere bøger baseret på forskning.

Et af de væsentligste formål med forskningen – især effektforskningen – er at forsøge at sikre slutbrugerne virksomme interventioner. Det vil sige forskningen laves i forsøg på at sikre kvaliteten af de teorier og metoder, som praktikere anvender. Forskningen er selvfølgelig ikke ufejlbarlig. Den kan kritiseres for alle de samme forhold som anden psykologisk forskning

– for eksempel at hovedparten af forskningen er lavet i USA, er lavet på bekvemmelighedsudvalg (psykologistuderende der lige var ved hånden), at forsøgsopstillingerne ikke minder om praksis og så videre.

Især forskningen om genernes indflydelse på trivsel kan være meget kritisabel. Der er tale om udviklede samspil mellem en lang række faktorer; men forskningsresultaterne udlægges ofte med en uredelig skråsikkerhed – for eksempel at genetikken afgør 50-80 % af ens trivselsniveau. Det er nonsens. Sammenhænge er langt mere udviklede. Som illustration kan jeg nævne, at min hårfarve er 100 % genetisk bestemt, hvis vi ser bort fra solens blegning, men går jeg ned til frisøren, kan hårfarven pludselig ændres og dermed være 0 % genetisk bestemt. Det vil sige vi kan have indflydelse på, hvordan vores gener kommer til udtryk. Desuden har generne primært indflydelse på vores positive og negative følelser – ikke vores engagement, mening og relationer til andre, som i allerhøjeste grad påvirker vores trivsel.

En væsentlig mangel ved forskningen er også, at den stort set kun siger noget om det gennemsnitlige/normale, men næsten ingenting om det unikke – for eksempel den unikke person, man

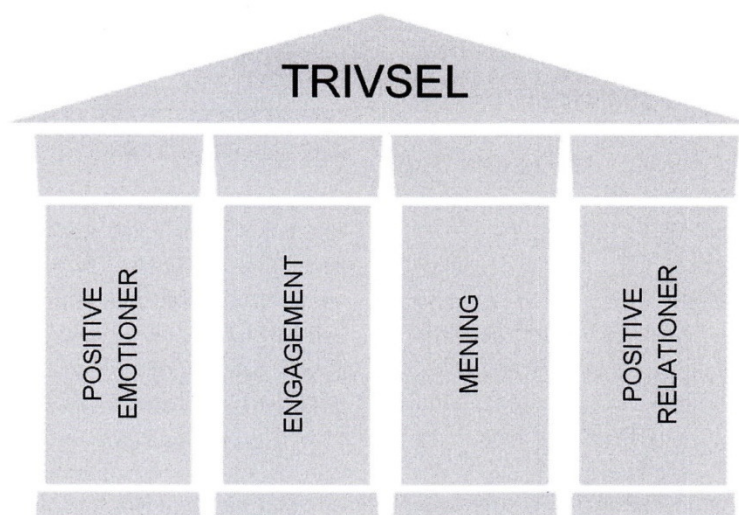
sidder over for og forsøger at hjælpe i en coachingsituation.

### TRIVSEL OG POSITIV PSYKOLOGIS FIRE SØJLER

Positiv psykologi er især blevet kendt i offentligheden i kraft af lykkeforskningen (eng. *happiness research*), som reelt kun udgør en mindre del af positiv psykologis genstandsfelt. Forskningen i lykke er blevet brugt som en løftestang til at få positiv psykologi godt fra start. Her findes blandt andet resultater som, at mange mennesker satser på at opnå lykke gennem forbrug. Adskillige studier viser dog, at positive oplevelser er kortvarige, og at vi hurtigt vænner os til nye goder som huset på landet, den dyre bil og hjørnekontoret. Det er primært, hvis man lever under den gennemsnitlige levestandard i for eksempel Tjekkiet, at penge og materielle goder betyder meget for ens lykke. Så snart de grundlæggende behov er dækket, falder betydningen af penge drastisk.

Tidligere blev lykkebegrebet brugt som overbegreb inden for positiv psykologi. I dag er det skiftet ud med trivsel (eng. *well-being*). Seligman (IPPA specialforelæsning, 18. juni 2009) inddeler forskningen i positiv psykologi i fire brede kategorier kaldet de fire søjler: positive emotioner, engagement, mening og positive relationer. Et utal af forskningsgenstande falder ind under disse brede kategorier.

*Seligman inddeler forskningen i positiv psykologi i fire brede kategorier kaldet de fire søjler: positive emotioner, engagement, mening og positive relationer*



Figur 1. De fire søjler.

På de følgende sider præsenteres de fire søjler i form af eksempler på nogle af feltets nøglebegreber.

### 1. Positive emotioner

Den første søjle inden for positiv psykologi kaldes som nævnt positive emotioner. Det udtryk dækker over alle former for positive oplevelser – herunder positive følelser, tilfredshed, håb, optimisme og så videre.

Nyere forskning viser, at positive følelser har en lang række gavnlige effekter. For eksempel udvider positive følelser vores opmærksomhed og vores tænkning, så vi kan tænke mere kreativt. Positive følelser kan desuden ophæve virkningen af negative følelser. De positive følelser kan også fremme vores modstands-

dygtighed og mestring. Samtidig er de med til at opbygge vores fysiske, intellektuelle, sociale og psykologiske ressourcer, som varer ved længe efter følelserne er forsvundet. Positive følelser kan desuden trigge en opadgående udviklingsmæssig spiral mod forbedret følelsesmæssigt velvære.

I en metaanalyse (dvs. en analyse af tidligere empiriske undersøgelser) af 225 studier konkluderer Lyubomirsky et al. (2005), at mennesker, der trives, tjener flere penge, er bedre organisatoriske medlemmer, mere sociale, kommer bedre ud af det med deres kollegaer, er mere empatiske, mere hjælpsomme, mere energiske, mere kreative, får bedre evalueringer af ledere og kunder, har bedre helbred, færre sygedage, er loyale i længere tid og mindre tilbøjelige til at skifte job. Men



hvilken vej vender årsagspilene? Trives man, fordi det går godt, eller går det godt, fordi man trives? Forskningen viser, at positiv affekt ikke bare hænger sammen med, men også kan være årsag til, at det går godt. I den forstand kan trivsel ses som en ressource, man kan trække på i sit arbejde – og ikke bare et mål, man kan stræbe efter.

Det er i øvrigt forholdsvis nemt at fremkalde positive følelser, men til gengæld svært at fastholde dem. Ifølge Seligman et al. (2005) er der vedvarende positive effekter af at tælle sine vel-signelser (= opliste de gode ting i ens liv), taknemmelighedsvisiter (= skrive et takkebrev og læse det højt for modtageren) og det at identificere og bruge sine styrker på nye måder.

*Tilfredshed.* Følelser er én måde at vurdere sin situation på. En anden måde er at bruge sit intellekt. Udtrykket "glad og tilfreds" dækker både den affektive og den kognitive vurdering af ens situation. I mange internationale lykkeundersøgelser ligger Danmark i toppen. Det er vel at mærke, når man måler lykke i form af tilfredshed: "Når du tager alt i betragtning, hvor tilfreds er du med dit liv som helhed for tiden?" Måler man derimod lykke som antallet af positive og negative følelser, vi oplever til daglig, ligger vi

ikke længere på førstepladsen. I Danmark oplever vi ikke særlig mange negative følelser, men vi kunne til gengæld godt opleve flere positive følelser (hvilket man f.eks. gør i mange sydamerikanske lande).

*Håb og optimisme.* To andre nøglebegreber inden for positiv psykologi er de delvist overlappende begreber om håb og optimisme. Håb og optimisme er forbundet med en lang række positive forhold – for eksempel med bedre fysisk sundhed og større modstandskraft over for depression. Faktisk lever optimister i gennemsnit længere end pessimister – i nogle undersøgelser seks til otte år længere! (Der er endda lavet en undersøgelse på kendte psykologers selvbiografier, som viser et nogenlunde tilsvarende resultat.) Håb og optimisme er også forbundet med bedre arbejdspræstationer – især i udfordrende stillinger. Optimister har en tilbøjelighed til at opfatte deres problemer som forbigående, mulige at løse og situationsspecifikke i modsætning til pessimister, som er tilbøjelige til at mene, at deres problemer varer evigt, underminerer alt, hvad de foretager sig, og ikke er til at håndtere. Desværre for pessimisterne sidder de også generelt i dårligere stillinger, end deres talenter berettiger dem til.

*I den forstand kan trivsel ses som en ressource, man kan trække på i sit arbejde – og ikke bare et mål man kan stræbe efter*

*Når du tager alt i betragtning, hvor tilfreds er du med dit liv som helhed for tiden?*

Heldigvis kan man træne optimistisk forklaringsstil med henblik på at opnå det, man kalder fleksibel optimisme – det vil sige optimisme i de situationer, hvor det er en fordel at være optimistisk (ved risikoanalyse og i jura er det f.eks. ikke en fordel at være optimist) (Seligman, 2004). Det vil sige optimisme er som hovedregel, men ikke altid, forbundet med positive forhold. Håb derimod er stort set udelukkende forbundet med gode forhold. For eksempel får personer, som trænes i håb (operationaliseret som mål, muligheder og motivation) forud for psykoterapi, større udbytte af terapien (Lopez et al., 2004).

*Stress.* Under søjlen positive emotioner er det også værd at nævne negative tilstande. Viden fra positiv psykologi kan nemlig anvendes til at forebygge negative tilstande, idet visse menneskelige styrker fungerer som stødpuder imod belastninger. Det gælder blandt andet håb, fremtidsorientering, mod, sociale færdigheder, tro, arbejdsmoral, ærlighed, vedholdenhed, evne til flow og indsigt (Seligman & Csikszentmihályi, 2000; Seligman, 2004). I forhold til at beskytte imod stress er det for eksempel oplevet kontrol, autonomi, optimisme, at udtrykke følelser, selvtillid, sociale relationer, mening, selvværd og altruisme (Zachariae, 2006). I disse år med finanskrisen er der desuden

kommet en øget interesse for den positiv psykologiske forskning i ukuelighed (eng. *resilience*).

## 2. Engagement

Engagement er den anden store hovedkategori inden for positiv psykologi. Det engagerede liv er præget af anvendelsen af styrker og oplevelsen af flow i forbindelse med arbejde og hobbyer.

*Engagement versus tilfredshed.* I mange organisationer tales der en del om de ansattes engagement, men der måles ikke nødvendigvis på det. I stedet måles der ofte på medarbejdertilfredshed. Medarbejdertilfredshedsundersøgelser er ofte meget omfattende og resourcekrævende. Efter mange års forskning er Gallup gået væk fra medarbejdertilfredshedsundersøgelser og fokuserer i stedet på få faktorer i forhold til medarbejderengagement.

*Flow.* I kategorien engagement findes også begrebet flow. Flow er betegnelsen for den opmærksomhedstilstand, vi kan komme i, når vi er så engageret i en aktivitet, at vi glemmer tid og sted. Nogle betragter flowtilstanden som en lykkelig tilstand og stræber derfor efter at opleve den igen og igen. Der er dog forskel på, hvor gode vi hver især er til at komme i flow. Omgivelserne har også betydning for oplevelsen af flow – for eksempel hjælper det, hvis man

har konkrete, energigivende mål, mulighed for at tilpasse sine udfordringer til sine kompetencer, får umiddelbar feedback og har ro til at koncentrere sig med videre.

*Styrker.* Et andet af positiv psykologis helt centrale begreber er begrebet styrker. Der findes flere forskellige definitioner af styrker. Den mest kendte og udbredte tilgang til styrker er Petersons tilgang fra bogen *Character Strengths and Virtues*, hvor karakterstyrker skal forstås som moralske karaktertræk – såsom venlighed, mod, visdom og så videre (Peterson & Seligman, 2004). I bogen forsøger Peterson at beskrive psykisk sundhed ved at klassificere en række almenmenneskelige karakterstyrker. Bogen er en positiv pendant til psykiatriens diagnosesystem, der beskriver menneskelige sygdomme. Nogle tilhængere af positiv psykologi vælger derfor at omtale bogen som "anti-DSM" – altså som det modsatte af det eksisterende diagnostiske system, som de mener, stempler mennesker negativt.

Petersons arbejde med at klassificere karakterstyrker får en masse ros med på vejen. Ifølge Howard Gardner, som er kendt for teorien om multiple intelligenser, er Petersons arbejde med at fokusere på menneskelige styrker og dyder intet mindre end et af de vigtigste initiativer i psykologi inden

for det sidste halve århundrede. Forskningen i positiv psykologi – og herunder Petersons arbejde – bliver dog af og til kritiseret for at være alt for vestligt orienteret. Imidlertid viser en række tværkulturelle studier, at selv om vi rigtig nok er forskellige fra hinanden, ligner vi også hinanden på en lang række punkter – især i forhold til udbredelsen af menneskelige karakterstyrker på tværs af kulturer (Peterson & Seligman, 2004).

En af de helt store aktører på verdensplan i forhold til at arbejde med styrker (forstået som talenter + træning) er Gallup (se evt. [strengths.gallup.com](http://strengths.gallup.com)). Over det sidste årti har Gallup spurgt mere end 10 millioner mennesker om emnet medarbejderengagement (eller hvordan positive og produktive mennesker er på arbejde). Kun en tredjedel er "helt enige" med udsagnet: "På arbejde har jeg mulighed for hver dag at gøre det, jeg er bedst til" (Rath, 2007). Det må anses som uheldigt, idet medarbejdere, der er i stand til at bruge deres styrker på arbejdet, i gennemsnit er seks gange så tilbøjelige til at være engagerede i deres job, tre gange så tilbøjelige til at have høj livskvalitet, 38 % mere produktive og har 44 % større succes med kundeloyalitet (Clifton & Harter, 2003). Ifølge Seligman bør vi, hvis vi vil have høj produktivitet og høj tilfredshed, finde ud af,

*Ifølge Howard Gardner er Petersons arbejde med at fokusere på menneskelige styrker og dyder intet mindre end et af de vigtigste initiativer i psykologi inden for det sidste halve århundrede*

*Kun en tredjedel er "helt enige" med udsagnet: "På arbejde har jeg mulighed for hver dag at gøre det, jeg er bedst til".*

hvad folk er bedst til og indrette deres arbejde, så de kan bruge deres styrker så godt som muligt (Krueger et al., 2005).

I forhold til at arbejde med styrker er en af de mest kendte interventioner at bede forsøgspersoner om at udvælge en af deres mest karakteristiske styrker og finde på nye måder at bruge den på hver dag i en uges tid. Er man for eksempel karakteriseret ved at være meget entusiastisk, skal man være entusiastisk på en ny måde hver dag – for eksempel ved at lade entusiasmen komme til udtryk på nye måder eller i nye sammenhænge. Denne meget enkle intervention øger forsøgspersoners trivsel og forebygger depression i op til et halvt år (Seligman, Steen, Park & Peterson, 2005). Forklaringen på den store effekt af den lille intervention er sandsynligvis, at forsøgspersonerne fortsætter øvelsen ud over den første uge, fordi øvelsen er nem og lystfyldt. Effekten ville sandsynligvis være langt mindre, hvis man i stedet havde bedt forsøgspersonerne om at gøre noget, de ikke var gode til, eller noget, som de ikke brød sig om. De ville simpelthen holde op med at udføre aktiviteten, når de ikke længere blev bedt om at gøre det. Denne fortolkning af resultaterne antyder, at udvikling af styrker er mere lystfyldt og nemmere at vedligeholde end udvikling af svagheder.

Til at identificere styrker findes der en håndfuld styrketest, som er tilgængelige over internettet. Styrketestene måler styrker individuelt, men ved at kombinere resultaterne fra de enkelte besvarelser kan man tegne en gruppes styrkeprofil. Derved bliver det nemt at overskue, hvad der falder de ansatte i en afdeling naturligt, og hvad de betragter som lystfyldt. Samtidig bliver det eksempelvis også tydeligt, hvis ingen ansatte i en udviklingsafdeling har kreativitet som en naturlig karakterstyrke (jf. gabanalyser).

### 3. Mening

Den tredje søjle i positiv psykologi har fået overskriften mening. Det meningsfulde liv handler om at opleve mening med tilværelsen – ofte igennem det at være en del af noget, der er større end én selv – for eksempel ved at være en del af en familie, et arbejdsfællesskab, en sag, en religion og så videre.

*Religion.* Inden for positiv psykologi hed det sig tidligere, at religiøse mennesker var mere lykkelige end andre mennesker, fordi forskningsresultater pegede i den retning. Det har senere vist sig at gælde i Nordamerika, men ikke i Nordeuropa. I Nordeuropa viser forskningsresultater det modsatte billede. Det er et eksempel på, at vi med forskningen bliver klogere hen ad vejen. Vi får flere nuancer og kan bruge resultaterne fra den

empiriske forskning til at korrigere vores teorier. På den måde er der indbygget en form for "teoretisk kvalitetssikring" i positiv psykologi.

*Arbejdsorientering.* Et mere arbejdsrelateret forskningsområde under kategorien mening er begrebet arbejdsorientering. Amerikanske forskere skelner mellem tre måder, man kan forholde sig til sit arbejde på: som et job, som en karriere eller som et kald. Nogle mennesker udfører deres job på grund af den løn, de får i slutningen af måneden. Andre vil have en karriere og oplever en dybere personlig involvering i arbejdet. Endnu andre oplever at have et kald, hvor de føler et stærkt engagement i arbejdet for arbejdets egen skyld. Mennesker, som oplever et kald, er maksimalt engagerede og passionerede omkring deres arbejde. De bruger mere tid på det og får mere nydelse og tilfredshed ud af det. De er endda i gennemsnit mere tilfredse med deres arbejde end deres fritid – i modsætning til de personer, der forholder sig til deres arbejde som et job eller som en karriere (Wrzesniewski, Rozin & Bennett, 2003).

Arbejdsorientering afhænger ikke af indholdet i stillingen, idet ethvert arbejde kan blive et kald. Ønsker man at opleve et kald, er løsningen derfor ikke at finde det

rigtige arbejde, men derimod at gøre arbejdet rigtigt ved at forme det (Seligman, 2004). Bemærk, at holdninger til arbejde er meget stabile over tid. Desuden er det ikke alle, som ønsker at få et kald. Har man for eksempel lige stiftet familie, er man måske mindre interesseret i at investere al sin energi i arbejdet – også selv om man derved kunne opleve øget nydelse og tilfredshed igennem arbejdet.

#### 4. Positive relationer

Positive relationer er den fjerde søjle inden for positiv psykologi. Oprindeligt var der kun tre søjler: positive emotioner, engagement og mening. Feltet blev dengang med rette kritiseret for næsten udelukkende at fokusere på individualpsykologi. Ideen var, at andre videnskaber end psykologi skulle beskæftige sig med de såkaldte positive fællesskaber, som dengang hørte ind under kategorien mening.

*Positive fællesskaber.* I de senere år har der været en øget interesse for relationer og fællesskaber. Man trækker i den forbindelse kraftigt på tilgange som *positive organizational scholarship*, psykologisk kapital og anerkendende udforskning. Der er for eksempel et overlap i genstandsfelt og interventionsmetoder med de dele af den anerkendende udforskning, som er forskningsbaseret.

*Mennesker, som oplever et kald, er maksimalt engagerede og passionerede omkring deres arbejde. Ønsker man at opleve et kald, er løsningen derfor ikke at finde det rigtige arbejde; men derimod at gøre arbejdet rigtigt ved at forme det*

Desuden har skaberen af den anerkendende udforskning, David Cooperrider, de sidste 4 år undervist på uddannelsen Master of Applied Positive Psychology ved positiv psykologis højborg på University of Pennsylvania.

*Positive relationers betydning kan ikke overvurderes – trivsel og mistrivsel smitter flere led ud i vores relationer*

*Positive relationer.* Positive relationers betydning kan ikke overvurderes. For eksempel er en af de væsentligste årsager til trivsel på arbejdspladsen ifølge Gallups undersøgelser, om den enkelte ansatte oplever at have en bedste ven på arbejde (Krueger et al., 2005). Der findes også interessant forskning i effekterne af social støtte. Social støtte hænger sammen med mindre grad af stress, ukuelighed og et mere positivt syn på tilværelsen (Prilleltensky, 2009). Desuden er det at være givende over for andre forbundet med flere positive følelser, færre negative følelser, øget selvværd, større livstilfredshed, bedre social integration, faglig succes med videre. Det er dog en betingelse, at forsøget på at hjælpe andre lykkes, ellers øges de negative følelser (Zachariae, 2006).

En ny engelsk undersøgelse viser også, at trivsel og mistrivsel smitter flere led ud i vores relationer (Fowler & Christakis, 2008). Desværre findes der ikke særlig megen af denne type relationel forskning inden for psykologi. Ifølge Seligman er årsagen til

dette ganske enkel, at forskerne ikke er trænet i de metoder, som skal til for at lave den relationelle forskning.

#### HVORDAN KAN FORSKNINGSRÉSULTATERNE BRUGES I PRAKSIS? Positive interventioner

Inden for positiv psykologi tales der om positive interventioner. Hvad der tæller som positive interventioner tages mere eller mindre for givet og diskuteres kun af ganske få. I princippet kan man skelne mellem fire typer interventioner:

1. *Forstærkning*, hvor en positiv metode anvendes på raske mennesker.
2. *Positiv behandling*, hvor en positiv metode anvendes på syge mennesker.
3. *Problemløsning*, hvor en traditionel, problemfokuseret metode anvendes på raske mennesker.
4. *Traditionel terapi*, hvor en traditionel metode anvendes på syge mennesker.

Den første type intervention er helt klart en positiv intervention, mens type 2 og 3 med lidt god vilje også kan kaldes positive interventioner. Type 4 er helt klart ikke en positiv intervention.

Figur 2. Positive interventioner (tilpasset fra Pawelski, 2008).

	<b>Ikke-klinisk gruppe</b>	<b>Klinisk gruppe</b>
<b>Positive metoder</b>	1. Forstærkning – f.eks. coaching i forhold til brug af styrker	2. Positiv behandling – f.eks. positiv terapi mod depression
<b>Traditionelle metoder</b>	3. Problemløsning – f.eks. Seligmans tilgang til træning af optimisme	4. Traditionel terapi – f.eks. kognitiv adfærdsterapi mod angst

Der findes endnu ikke retningslinjer for, hvordan positive interventioner kan integreres i praksis – blot teoretiske principper og en række enkeltstående interventioner med effektstudier bag. Et nystartet dansk ph.d.-projekt på Syddansk Universitet omhandler netop mulige strategier for brugen af de positive interventioner i praksis (nærmere bestemt i evidensbaseret coaching).

Trods manglen på praksisrettet forskning anvendes forskningsresultaterne fra positiv psykologi allerede i en lang række sammenhænge – både professionelle og private. I arbejdslivet bruges positiv psykologi for eksempel i 1) ledelse, 2) konsulentarbejde, 3) coaching, 4) psykoterapi. Mange forskere og udøvere bruger desuden flere af de dokumenterede interventioner i deres eget privatliv.

### 1. Ledelse

I forhold til ledelse er Marcial Losadas forskning i 60 management teams en klassiker. Ved at obser-

vere management teams under strategiplanlægning og tælle antallet af positive og negative udtryk, kan man forudsige hvilke management teams, der er henholdsvis high og low performance teams. For eksempel er arbejdsgrupper, som oplever meget negativitet (målt som misbilligelse, kynisme og sarkasme), kendetegnet ved mindre produktivitet, mindre profit, højere personaleomsætning, flere arbejdsulykker, lavere kundetilfredshed, dårligere kvalitet og mindre innovation. High performance teams er derimod kendetegnet ved mere positivitet (målt som støtte, opmuntning og anerkendelse). Desuden er medlemmerne af high performance teams lige så tilbøjelige til at stille spørgsmål til andres holdninger som til at udtrykke deres egne synspunkter samt lige så tilbøjelige til at fokusere på sig selv som til at fokusere på andre (Fredrickson & Losada, 2005; Losada & Heaphy, 2004). Denne viden kan naturligvis bruges i forbindelse med ledelsesudvikling.

*Der findes endnu ikke retningslinjer for, hvordan positive interventioner kan integreres i praksis*

I forhold til ledelse er det også interessant at sondre mellem optimale præstationer og toppræstationer. At presse sig selv eller sine medarbejdere til at yde maksimalt hver dag uden perioder med restitution er en kortsigtet strategi. Positiv psykologi fokuserer i stedet på optimale præstationer – altså hvordan medarbejdere kan yde det optimale over tid uden at gå ned med stress (forstået som overbelastning).

En nem måde for ledere at komme i gang med positiv psykologi på er ved at indlede møder med at tale om, hvad der er gået godt siden sidst – frem for straks at dræbe stemningen ved at fokusere på de problemer/udfordringer, som skal håndteres.

*Den dominerende tendens inden for positiv psykologi er i stedet at fokusere på de ansattes styrker, og 1) hvordan jobbet kan tilpasses den enkelte medarbejder og/eller 2) hvordan medarbejderens styrker kan forbedres*

## 2. Konsulentarbejde

Positiv psykologi anvendes også i konsulentarbejde med mennesker i organisationer. De følgende eksempler herpå er inddelt i tre områder: tiltrækning, udvikling og fastholdelse.

*Tiltrækning.* Nogle organisationer vælger at arbejde styrkebaseret i forbindelse med tiltrækning. For eksempel rekrutterer Storbritanniens største forsikringselskab, Norwich Union, ud fra karakterstyrker frem for faglige kompetencer. Det vil sige, at fokus er mere på, hvad der falder kandidaterne naturligt og er lystfyldt for dem,

frem for hvad de har taget en uddannelse i eller har øvet sig på.

*Udvikling.* I forhold til udvikling er det meget almindeligt i arbejdslivet, at ledere foretrækker at ændre den enkelte medarbejder frem for at ændre dele af organisationen. Eksempelvis sendes mange medarbejdere på kurser i noget, de ikke er specielt gode til – frem for at ændre eller omfordele arbejdsopgaverne. Denne traditionelle tilgang til udvikling kan siges at være baseret på mangeltænkning: Der er et kompetencegab, som skal lukkes. Den dominerende tendens inden for positiv psykologi er i stedet at fokusere på de ansattes styrker, og 1) hvordan jobbet kan tilpasses den enkelte medarbejder (kaldet job crafting), og/eller 2) hvordan medarbejderens styrker kan forbedres – ligesom mange fodboldspillere, der vælger at styrke deres ben. En af tankerne bag udvikling af styrker er som tidligere nævnt, at det ofte er nemmere og mere lystfyldt at udvikle sig på områder, man i forvejen er god til (dvs. specialisering) – frem for at arbejde på at udvikle sine svagheder (dvs. at blive mere generalist). Det sidste kan nemlig være rigtig meget op ad bakke.

Det er dog ikke altid hensigtsmæssigt at ignorere sine svagheder. Derfor anbefales to strategier i forhold til at håndtere svaghe-



der: 1) at udvikle svaghederne tilstrækkeligt til, at de ikke læn- gere spænder ben for én, eller 2) at gøre svaghederne irrelevante ved for eksempel at få andre til at kompensere for én. Eksempelvis kan en ordblind elektriker enten gå på kursus for at forbedre sine læse- og skrivefærdigheder. Det vil sandsynligvis være svært og ikke specielt morsomt. Alternativt kan han bruge sine kursuspenge på at blive endnu dygtigere til noget, han i forvejen er god til og fremover bede sekretæren i firmaet om at skrive sine e-mails.

*Fastholdelse.* Med hensyn til fastholdelse har mange tilgange til organisationsudvikling traditionelt fokuseret på fejl og mangler, som man så forsøger at rette op på. Positiv psykologi anbefaler i stedet, at man skal "look for what is right" – altså se efter det, som fungerer. Eksempelvis er der stor forskel på at interviewe ansatte, som siger op om, hvorfor de vælger at forlade organisationen – i stedet for at interviewe de tilbageblevne om, hvorfor de vælger at blive. De forskellige foki giver vidt forskellige informationer.

Inspiration til positiv psykologisk konsulentarbejde kan findes på det skotske *Centre for Confidence and Well-Beings* hjemmeside ([www.centreforconfidence.co.uk/pp/](http://www.centreforconfidence.co.uk/pp/)), hvor man gratis kan down-

loade værktøjer, teknikker, tips og dokumentation med videre.

### 3. Coaching

Positiv psykologi anvendes i høj grad også i coaching, fordi det falder mange coaches naturligt, idet både positiv psykologi og coaching handler om at forbedre præstationer og trivsel. I en amerikansk undersøgelse (Christopher Peterson, MAPP 701 forelæsning, 11. januar 2009) blev et stort antal coaches spurgt om, hvad de havde haft mest gavn af fra undervisning i positiv psykologi. I svarene lagde de især vægt på tre forhold: 1) den positive *reframing* – for eksempel som i anerkendende udforskning, 2) øvelsen med de tre gode ting (se Seligman, 2004), hvor fokus er på "what goes right?", samt 3) det at få et ordforråd som en hjælp til at tale om gode ting.

Nogle forskere betragter coaching som en applikation af positiv psykologi – altså som en måde at udøve positiv psykologi på. Udover specifikke interventioner bidrager positiv psykologi også med viden om mange af de typiske samtaleemner i coaching såsom positiv assessment, målsætning, motivation, muligheder, selvtillid, beslutningstagning, styrker, optimale præstationer og så videre. Der er tilmed opstået en disciplin, som kaldes styrkecoaching eller styrkebaseret coaching, hvor coa-

*Positiv psykologi anbefaler i stedet at "look for what is right" – altså det, som fungerer*

chingen primært fokuserer på at identificere og udvikle fokuspersonens brug af sine styrker.

I dag findes der en lang række forskningsartikler om henholdsvis positiv psykologi og coaching, men kun syv offentliggjorte artikler i PsycINFO om positiv psykologisk coaching (Green, Grant & Rynsaardt, 2007; Kauffman & Linley, 2007a; 2007b; Laske, 2007; Linley & Kauffman, 2007; Spence & Grant, 2007; Wesson & Boniwell, 2007). Hvis coaching i fremtiden skal blive en respektable profession – i stedet for blot at forblive en industri – vil der være brug for mere forskning. Forskningen er i høj kurs, idet visse veluddannede coaches aktivt forsøger at differentiere sig fra mindre veluddannede coaches. Til det formål anvendes blandt andet forskning. Sammenholder man den tendens med de stigende krav til dokumentation for meto- ders effekt, kan forskningen i positiv psykologi komme til at spille en ikke uvæsentlig rolle for coachingbranchen i fremtiden.

#### 4. Psykoterapi

Positiv psykologi finder også anvendelse inden for psykoterapi. En del positiv psykologiske interventioner kan integreres i eksisterende former for psykoterapi. Der er desuden opstået nye terapiformer under navne som positiv terapi, positiv psykoterapi,

livskvalitetsterapi, trivselsterapi og life review therapy. Forskningen i disse terapiformer er stadig begrænset.

*Post traumatisk vækst.* Inden for positiv psykologi er der desuden interesse for post traumatisk vækst. De fleste mennesker, som udsættes for voldsomme hændelser, viser sig ofte at komme over det uden professionel hjælp og udvikler sig tilmed positivt. For eksempel viser forskning, at der ofte sker positive ændringer i forhold til selvopfattelse, mellem-menneskelige forhold og livsfilosofi efter voldsomme hændelser (Shaw, Joseph & Linley, 2005). I erkendelse heraf forskes der i post traumatisk vækst – i modsætning til post traumatisk stress.

#### PRAKTISKE OPLYSNINGER

##### Udbredelse

Der findes ikke nogen opgørelser over udbredelsen af positiv psykologi herhjemme, men antallet af danske artikler, bøger, radio- og tv-programmer, kurser med videre om emnet er voksende. Det kunne tyde på en stigende efterspørgsel. Kun ganske få danske udbydere har valgt at specialisere sig 100 % i positiv psykologi. De fleste krydrer deres eksisterende tilgange med principper og interventioner fra positiv psykologi – lidt ligesom den løsningsfokuserede tilgang, som kun ganske få dyrker i sin

rene form herhjemme, men som mange kombinerer med for eksempel systemisk tænkning og anerkendende udforskning.

### Fremtiden

Udbredelsen af positiv psykologi vil sandsynligvis fortsætte mange år endnu. Området er voldsomt populært, og formidlingen af forskningsresultaterne fra positiv psykologi tilbyder et seriøst alternativ (eller i det mindste et supplement) til de erfaringsbaserede selvhjælpsbøger og den store mængde management litteratur uden empirisk underbygning. Positiv psykologis eget empiriske grundlag er imidlertid ikke helt sikkert endnu. For eksempel mangler der gentagelser af flere af de centrale forsøg. Man skal derfor som praktiker passe på, at man ikke kommer til at løbe med en halv vind. Det er set før – også inden for positiv psykologi. Da der som bekendt findes forskere, som strækker deres konklusioner lidt (eng. *go beyond their data*), og en del jubel og halleluja blandt praktikere, er der inden for positiv psykologi en vis bekymring for, at området kan blive ”kapret af de frelste”.

De kommende år vil sandsynligvis byde på mere kvantitativ forskning i en bred vifte af forskningsgenstande – både korrelationelle undersøgelser (som beskriver sammenhænge) og

eksperimentel forskning (som udpeger årsagssammenhænge). Med årene vil vi sandsynligvis også se flere undersøgelser af mekanismerne bag de effektfulde interventioner. Her er begrebet *opmærksomhed* en af de hovedmistænkte. For eksempel kunne det tænkes, at effekten bag en række virksomme interventioner mere eller mindre kan forklares med, hvad vi retter vores opmærksomhed imod.

Der findes også kvalitativ forskning inden for positiv psykologi, men den har trange kår – især i USA. Et dansk eksempel på kvalitativ forskning er det tidligere nævnte ph.d.-projekt på Syddansk Universitet om positiv psykologisk coaching baseret på semistrukturerede interviews.

Ud over udviklingen inden for psykologi har Seligman også et ønske om i fremtiden at udbrede det positive fokus til andre videnskaber, således at man for eksempel kan tale om en positiv socialvidenskab. En del af de forskningsmidler, han har modtaget, bruges derfor til opstart af nye forskningsområder inden for positiv neurovidenskab, positivt fysisk helbred og så videre.

### Hvor kan du lære mere?

Den nemmeste måde at komme ind i feltet på er ved at se små korte videoklip med nogle af de

*Positiv psykologis eget empiriske grundlag er imidlertid ikke helt sikkert endnu*

mest anerkendte forskere, som præsenterer deres forskning. En lang række videoer er gratis tilgængelige på internettet. Links til adskillige videoklip er samlet på portalen Center for Positiv Psykologi (se [www.positivpsykologi.dk](http://www.positivpsykologi.dk)). Her kan du også finde links til lydbøger, radioprogrammer og lydoptagelser af foredrag og konferencekald. Der er ligeledes fortegnelser over bøger og artikler. I de seneste år er en lang række materialer udgivet på dansk – herunder tv-udsendelser, radioprogrammer, bøger og artikler.

Ønsker du at blive holdt opdateret på, hvad der forgår inden for feltet, kan du gratis melde dig ind i Positiv Psykologi Netværket. Netværket har over 370 medlemmer og henvender sig bredt til personer med interesse for positiv psykologi. Alternativt kan du gå på opdagelse i diverse positiv psykologi-portaler på internettet – for eksempel [www.positivpsykologi.dk](http://www.positivpsykologi.dk), [www.centreforconfidence.co.uk/pp/](http://www.centreforconfidence.co.uk/pp/), [www.cappeu.com](http://www.cappeu.com), [www.ppc.sas.upenn.edu](http://www.ppc.sas.upenn.edu), [www.authentic-happiness.com](http://www.authentic-happiness.com) etc.

Her kan du ganske gratis finde og prøve en lang række veldokumenterede test. De fleste test findes indtil videre kun på engelsk. Den mest udbredte test – styrketesten VIA – som er blevet besva-

ret over en million gange – er for nylig blevet oversat til dansk. Selvfølgelig hvis du ikke anvender testværktøjer i dit arbejde, kan testene give inspiration til spørgsmål, som kan anvendes i forbindelse med ledelse, konsulentarbejde og coaching.

For den mere ambitiøse læser udbydes der løbende kurser af kortere varighed herhjemme blandt andet gennem Folkeuniversitetet, Center for Positiv Psykologi og Selskab for Evidensbaseret Coaching under Dansk Psykolog Forening. Hvert andet år afholder European Network for Positive Psychology (ENPP) en stor europæisk konference. Den næste afholdes i Danmark fra den 23. til den 26. juni 2010 (for mere information se [www.ecpp2010.dk](http://www.ecpp2010.dk)). Med to års mellemrum afholder International Positive Psychology Association (IPPA) også en stor verdenskonference. Den næste er i 2011. Herudover afholdes der andre mindre positiv psykologikonferencer og konferencer inden for beslægtede områder. Flere hundrede universiteter verden over udbyder desuden undervisning i positiv psykologi. For den mest ambitiøse læser findes der en håndfuld masteruddannelser i USA, Storbritannien og Mexico. Der findes desuden to ph.d.-programmer i USA. Velkommen til et spændende felt!

## LITTERATUR

- Clifton, Donald O. & Harter, James K. (2003). Strengths Investment. I Kim S. Cameron, Jane E. Dutton & Robert E. Quinn (red.), Positive Organizational Scholarship. San Francisco: Berrett-Koehler. 111-121.
- Cooperrider, David; Whitney, Diana; & Stavros, Jacqueline M. (2008). *Appreciative Inquiry Handbook*. Crown Publishing, Inc. (Udkommer på dansk i foråret 2010 med titlen *Håndbog i anerkendende udforskning*, Dansk psykologisk Forlag).
- Csikszentmihályi, Mihály (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper Perennial.
- Faye, Jan (2000). *Athenes kammer: En filosofisk indføring i videnskaberne*. København: Høst Humaniora.
- Fowler, James H. & Christakis, Nicholas A. (2008). Dynamic spread of happiness in a large social network: longitudinal analysis over 20 years in the Framingham Heart Study. *British Medical Journal*, 2008;337:a2338.
- Fredrickson, Barbara (2009). Positivity: Groundbreaking research reveals how to embrace the hidden strength of positive emotions, overcome negativity, and thrive. New York: Random House. (Udkommer på dansk i foråret 2010 med titlen *Positivitet*, Dansk psykologisk Forlag).
- Fredrickson, Barbara L. & Losada, Marcial (2005). Positive affect and the complex dynamics of human flourishing. *American Psychologist*, 60(7), 678-686.
- Green, Suzy, Grant, Anthony & Rynsaardt, Jo (2007). Evidence-based life coaching for senior high school students: Building hardiness and hope. *International Coaching Psychology Review*, 2(1), 24-32.
- Kauffman, Carol; & Linley, P. Alex (2007a). A pragmatic perspective: Putting positive coaching psychology into action. *International Coaching Psychology Review*, 2(1), 97-102.
- Kauffman, Carol & Linley, Alex P. (2007b). The meeting of the minds: Positive psychology and coaching psychology. *International Coaching Psychology Review*, 2(1), 90-96.
- Krueger, Alan; Seligman, Martin; Csikszentmihályi, Mihaly; Wallis, Claudia (interviewpersoner); & Rose, Charlie (interviewer) (10. januar 2005). *A conversation about the science of happiness* [videofilm]. New York: Charlie Rose.

- Laske, Otto (2007). Contributions of evidence-based developmental coaching to coaching psychology and practice. *International Coaching Psychology Review*, 2(2), 202-212.
- Linley, Alex P. & Joseph, Stephen (red.) (2004). *Positive Psychology in Practice*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Linley, P. Alex; Joseph, Stephen; Harrington, Susan; & Wood, Alex. M. (2006). Past, present, and (possible) future. *The Journal of Positive Psychology*, 1(1), 3-16.
- Linley, Alex P. & Kauffman, Carol (2007). Positive coaching psychology: Integrating the science of positive psychology with the practice of coaching psychology. *International Coaching Psychology Review*, 2(1), 5-8.
- Lopez, Shane J.; Snyder, C. Richard; Magyar-Moe, Jeana L.; Edwards, Lisa; Pedrotti, Jennifer Teramoto; Janowski, Kelly; Turner, Jerri L. & Pressgrove, Cindy (2004). Strategies for accentuating hope. I P. Alex Linley & Stephen Joseph (red.), *Positive Psychology in Practice*, 388-404. Hoboken, NJ: Wiley.
- Losada, Marcial & Heaphy, Emily (2004). The role of positivity and connectivity in the performance of business teams: A nonlinear dynamics model. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 740-765.
- Lyubomirsky, Sonja; King, Laura & Diener, Ed (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.
- Maslow, Abraham H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper.
- Pawelski, James O. (2008). *MAPP 602: Foundations of Positive Interventions (eCollege): 080904\_MAPP\_On-Site\_1\_-\_Day\_2.ppt*. Lokaliseret den 9. november 2008 på University of Pennsylvania eCollege site: <http://www.sas.upenn.edu/lps/graduate/mapp/login>.
- Peale, Norman Vincent (1952). *The Power of Positive Thinking*. Prentice Hall Inc.
- Peterson, Christopher & Seligman, Martin E. P. (2004). *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*. New York: Oxford University Press.
- Prilleltensky, Isaac (2009). *MAPP 702: Applied Positive Interventions (eCollege): positive\_psychology\_09\_Prilleltensky.ppt*. Lokaliseret den 27. marts 2009 på University of Pennsylvania eCollege site: <http://www.sas.upenn.edu/lps/graduate/mapp/login>.
- Rath, Tom (2007). *StrengthsFinder 2.0*. New York: Gallup Press.

- Seligman, Martin E.P. (2004). *Lykens psykologi*. Aschehoug.
- Seligman, Martin E.P. & Csikszentmihályi, Mihály (2000). *Positive psychology: An introduction*. American Psychologist, 55(1), 5-14.
- Seligman, Martin E.P. Steen, Tracy; Park, Nansook & Peterson, Christopher (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410-421.
- Shaw, Annick; Joseph, Stephen & Linley, Alex P. (2005). Religion, spirituality, and posttraumatic growth: a systematic review. *Mental Health, Religion & Culture*, 8(1), 1-11.
- Spence, Gordon B & Grant, Anthony M. (2007). Professional and peer life coaching and the enhancement of goal striving and well-being: An exploratory study. *The Journal of Positive Psychology*, 2(3), 185-194.
- Wesson, Karen & Boniwell, Ilona (2007). Flow theory: Its application to coaching psychology. *International Coaching Psychology Review*, 2(1), 33-43.
- Wrzesniewski, Amy; Rozin, Paul; & Bennett, Gwen (2003). Working, Playing, And Eating: Making the Most of Most Moments. I Corey L. Keyes & Jonathan Haidt (red.), *Flourishing: Positive Psychology and the Life Well-Lived*. Washington, DC: American Psychology Association. 185-204.
- Zachariae, Bobby (2006). Stresshåndtering. I Tværfaglig ekspertgruppe: *Stressbogen*, 23-35. PsykiatriFondens Forlag.

---

***Ebbe Lavendt***

Ebbe Lavendt er uddannet psykolog ved Københavns Universitet (2004), er autoriseret af Indenrigs- og Socialministeriet (2009) og er som den hidtil eneste dansker uddannet Master of Applied Positive Psychology (MAPP) ved University of Pennsylvania (2009). Til daglig arbejder Ebbe som ph.d.-stipendiat ved Institut for Ledelse og Virksomhedsstrategi på Syddansk Universitet i Slagelse. Ebbe er desuden leder af Center for Positiv Psykologi og stifter af Selskab for Evidensbaseret Coaching under Dansk Psykolog Forening. Han har specialiseret sig i forskningen i positiv psykologi og evidensbaseret coaching, som han i en årrække har arbejdet med som selvstændig erhvervspsykolog i forbindelse med undervisning, rådgivning, coaching og proceskonsultation.  
e-mail: el@positivpsykologi.dk