

STANDARDFORSIDE TIL EKSAMENSOPGAVER

Fortrolig

Ikke fortrolig

Prøvens form (sæt kryds)	Projekt	Synopsis	Artikel	Speciale X	Skriftlig opgave
-----------------------------	---------	----------	---------	---------------	------------------

Uddannelsens navn	Anvendt Filosofi	
Semester	10	
Prøvens navn/modul (i studieordningen)	Kandidatspeciale	
Gruppenummer	Studienummer	Underskrift
Navn Dragana Jovetic	20142124	Dragana Jovetic
Afleveringsdato	31 Maj 2018	
Projekttitel/Synopsis titel/Speciale-titel/ opgave nummer	Hvad er forholdet mellem trivsel og mening i arbejdet?	
I henhold til studieordningen må opgaven i alt maks. fylde antal tegn	192.000	
Den afleverede opgave fylder (antal tegn med mellemrum i den afleverede opgave) (indholdsfortegnelse, litteraturliste og bilag medregnes ikke)	111.563	
Vejleder (projekt/synopsis/speciale)	Kasper Porsgaard Nielsen	

Jeg/vi bekræfter hermed, at dette er mit/vores originale arbejde, og at jeg/vi alene er ansvarlige for indholdet. Alle anvendte referencer er tydeligt anført. Jeg/vi er informeret om, at plagiering ikke er lovligt og medfører sanktioner. Regler om disciplinære foranstaltninger over for studerende ved Aalborg Universitet (plagiatregler): <http://www.plagiat.aau.dk/regler/>

Indhold

English Summary/Abstract	2
Indledning	3
Problemformulering	7
Tilgang til specialet	7
Teori.....	8
Begrebsafklaring	9
Trivsel	10
PERMA:.....	12
Mening	16
Mogens Pahuus	17
Arbejde.....	27
Diskussion.....	31
Forholdet mellem trivsel og mening i arbejdet	31
Det Nationale Forskningscenter for arbejdsmiljø	32
Arbejde og mening.....	35
Flow	40
Konklusion.....	45
Litteraturliste.....	47

English Summary/Abstract

This master's thesis was written as the 10th semester project for the Applied Philosophy master's programme at Aalborg University. I have always been interested in working life, finding meaning in the workplace, the importance of work for our general well-being and whether people are happy at work. The project is based on my interests in the topics of well-being and meaning in work. This project is framed by the following problem formulation:

What is the association between well-being and meaning in work?

Although this is a master's project in Applied Philosophy, it will at times overlap the fields of sociology and psychology since all three fields are equally interested in the research subject of meaning in life, work and well-being. My previous postgraduate education and professional experience afford me the possibility to examine these interdisciplinary intersections with regards to subject matter. The project is mainly a literature study in which relevant philosophical and other academic texts are read, analysed and compiled. Besides that, it is the intention to draw on my own experience regarding well-being and meaning at work. This master's project includes a report by the Danish national research centre for work environments (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA for short) which contains an analysis of results from a nationwide questionnaire with responses from approximately 10,600 people, regarding meaning at work. For the critical view on the present master's project, it is the intention to use Richard Sennett's critical view on the core concepts.

The core concepts in this master's project are well-being, work and meaning at work. In order to give the reader an understanding of concepts used in this project there is a section that clarifies what is meant by: well-being, meaning at work and work. There are many theories dealing with these concepts and there are many ways to understand and view them, but the present project uses a definition of well-being by Martin Seligman, a definition of meaning at work by Mogens Pahuus and work by Mogens Pahuus and Lars Fr. H. Svendsen. For the sake of understanding and to avoid these concepts becoming mixed, they are each discussed in their own section.

In addition, it is the intention of the author to make a flow in the text so that the theories used in the project can both be discussed against each other, but also complement each other and reinforce the central argument.

Indledning

Nærværende speciale er skrevet på 10. Semester, Anvendt Filosofi på Aalborg Universitetet. Jeg har en faglig baggrund som pædagog, master i positiv psykologi og psykoterapeut og har altid været interesseret i arbejdslivet, mening i arbejdet og hvilken betydning det har for vores generelle trivsel, om vi trives på arbejdet. Inden påbegyndt kandidat i anvendt filosofi, var jeg ansat ved Dansk Flygtningehjælp som konsulent til psykosociale indsatser og psykoterapeut. Jeg har, som ansat ved Dansk Flygtningehjælp oplevet meget mening med mit arbejde. Derudover har jeg altid haft lyst til at skrive en opgave om, hvorledes mening i arbejdet har en indflydelse på et menneskets trivsel. Specialet er på baggrund af det, bygget op omkring mine interesser inden for emner trivsel og mening i arbejdet.

I det følgende afsnit er det intentionen at diskutere specialets emne og kontekst, samt at afgrænse det. Ifølge den Norske filosof Lars Svendsen har det moderne menneske store forventninger til sit arbejdsliv. Man skal blandt andet have gode kollegaer, have det sjovt og opleve mening med arbejdet. Det vil sige, at nogle af de normer som gør sig gældende i vores fritid også har invaderet vores arbejdssfære. (Svendsen, 2010, s. 16) Det er ifølge Svendsen vigtigt at gøre sig overvejelser i forhold til, hvis et menneske ikke er tilfreds i sit liv, kan det være at det ikke er arbejde der er det utilfredsstillende, men de forventninger vedkommende har til det. (Svendsen, 2010, s. 132-133) Mennesket har ifølge ham, urealistiske forventninger til arbejdet, hvilket også gør sig gældende for andre ting i livet. Vi søger fuldkommen lykke og vi søger den blandt andet igennem vores arbejde. (Svendsen, 2010, s. 132-133) Svendsen mener, at arbejdet ikke kun handler om at mennesket skal producere de ydre goder såsom mad og hus, men det handler også om at opnå de indre goder, såsom personlig udvikling med mere. (Svendsen 2010, s. 17) Svendsen advarer samtidigt imod en forestilling om lykke, som frihed fra arbejdet men skriver også at, "Aristoteles hævdede, at ligesom formålet med krig er fred, er målet med arbejde fritid". (Svendsen, 2010, s. 24)

Det er sket en markant udvikling i, hvordan man har det på arbejdet i forhold til hvordan medarbejdere har haft det for hundrede år siden. Man havde for hundrede år siden ingen jobsikkerhed, ingen pension opsparing, afspadsring eller sygesikring hvilket en medarbejder har ret til i dag. Grænsen mellem den private sfære og arbejdet er i dag blevet mindre. Mange arbejdspladser "tillader" medarbejdere, at de kan arbejde hjemmefra, være fleksible, hvilket kan betyde, at arbejdet kan få lov til at være det dominerende i ens tilværelse. Det betyder også at en arbejdsgiver kan få fat på en medarbejder på alle tidspunkter af døgnet, selv når medarbejder er på ferie. Medarbejder kan "vælge" at arbejde i weekender, ferier og dette kan have en betydning for ens familieliv. Mange medarbejdere, mig selv

inkluderet, besvarer arbejdsrelaterede e-mail i fritiden. Ifølge Svendsen, har arbejdet i den forstand, fået lov til at invadere vores fritid. (Svendsen, 2010, s. 16) Svendsen henviser til samfundsforsker og sociolog Richard Sennet, som i bogen *Det fleksible menneske* beskriver fleksibilitet som:

”Fleksibilitet (latin: bøjelighed) er et udtryk for, træets evne til både at give efter og komme igen, tåle belastning og rette sig igen. Ideelt set skulle fleksibel menneskelig adfærd være præget af den samme robusthed: være tilpasningsdygtig overfor ændrende omstændigheder uden at lede sig nedbrude af dem. Samfundet eksperimenterer i dag med, hvordan men kan fjerne rutinens onder ved at skabe mere fleksible institutioner. Flexibiliteten fokuserer imidlertid rent praktisk mest på de kræfter, der bøjer folk.” (Sennett, 1999, s. 47)

Det vil sige, at et menneske ideelt set skal være bøjelig og robust samt tilpasningsdygtig. Arbejdsmarkedet er i konstant udvikling. De regler og normer som var gældende før på arbejdsmarkedet, er også i forandring. Der stilles mange krav til medarbejdere og når man læser forskellige stillingsopslag i dag, så kan man blandt andet læse at medarbejdere skal være udviklende, være robuste, være tilpasningsdygtige og omstillingsparate, brænde for feltet med mere. Det må være det Sennett henviser til, når han skriver at fleksibilitet mest fokuserer på de kræfter der bøjer mennesker. Der kan også argumenteres for, at fleksibilitet kan være med til at give mere balance imellem arbejdsliv og privatsfære, for eksempel mere tid med familien om morgenen eller om eftermiddagen. Det vil sige, at fleksibilitet kan give mennesket mere frihed i forhold til, at de selv kan bestemme hvornår de vil udføre en opgave. Sennett argumenterer dog for, at fleksibilitet har gjort menneskets arbejdsliv mere uforudsigeligt idet han skriver, at ”Fleksibilitet skaber uoverskuelighed, men ikke frihed for begrænsninger.” (Sennett, 2000, s. 63) Han mener, at en medarbejder kan have indflydelse i forhold til den geografiske placering af sit arbejde, men at vedkommende af den grund ikke får en højere kontrol med arbejdet eller arbejdsprocessen. Sennett henviser derudover til undersøgelser der viser, som han selv skriver det ”at overvågningen af arbejdet i realiteten er mere omfattende for de hjemmearbejdendes vedkommende end for de fremmødtes.” (Sennett, 1999, s. 62) Det betyder, at mennesket faktisk ikke får mere frihed, ved at være fleksibel på en arbejdsplads. Vi lever i en verden som har været påvirket af mange globale sociale faktorer, som har haft en påvirkning af formålet og mening med livet, både for de ældre generationer og for unge mennesker. Der har været krige, politisk og økonomisk ustabilitet, arbejdsløshed, kriminalitet med mere. Om vi er klar over det eller ej, så har alle disse faktorer haft en påvirkning af os alle, selv enkeltpersoner.

Udover de globale faktorer, som vi som enkelte individer ikke kan påvirke, er der også psykologiske, personlige og individuelle faktorer, som kan have en betydning for vores følelse af formål samt egen personlig mening med tilværelsen, som den enkelte kan have en indflydelse på.

Vi tilbringer i dag meget tid på arbejde og man kan sige, at arbejdet kan være med til at skabe vores identitet. Arbejdet er ikke kun et sted hvor vi ”tjener for livet”, men det er et sted som kan være en udvidelse af hjemmet, et komfortabelt sted, det vil sige et sted hvor vi føler os godt tilpas, ”er hjemme”. Jobbet, kaldet eller karriere er blevet vores identitetslementer. Vi siger til andre mennesker, ”jeg er psykolog”, ”jeg er pædagog”, ”jeg er arbejdsløs”, og således definerer vi os selv overfor andre som noget vi er, og ikke alene noget vi arbejder med. Disse definitioner har en bestemt tone og definerer næsten den slags mennesker som vi tilhører, men også den grad af social status et menneske har opnået i samfundet. Jeg har oplevet at blive betragtet som mindre værdig samtalepartner, når jeg præsenterede mig som pædagog. Dette kan skyldes, at mange mennesker betragter det at ”passe børn” som et let arbejde, der ikke kræver for meget af én og uddannelsen til pædagog som en uddannelse alle kan tage. Det var dog en helt andet oplevelse jeg havde med det, da jeg boede på New Zealand. Det var betragtet som et godt arbejde at være ”preschool teacher”. På den anden side, har jeg også oplevet at blive spurgt om, at give min mening til kende i forhold til forskellige emner, når jeg har fortalt at jeg læser en kandidat i anvendt filosofi. Denne sociale status et arbejde kan give, kan variere meget, fra samfund til samfund, alt afhængigt af professionens grundlæggende betydning i samfundet, og den økonomiske værdi.

Da jeg for mange år siden skrev masterspeciale, læste jeg mange undersøgelser og artikler og så mange programmer vedrørende psykisk arbejdsmiljø. I den forbindelse læste jeg omtale af programmet ”Sådan er det bare”, som er blevet vist på DR 2 den 1. januar 2014, og der kan læses, at der er flere mennesker i Danmark som svarer, at de arbejder for at tjene nok for at betale deres regninger. I omtalen fremgik det, at der var en gruppe mennesker på 20 procent, som ville sige deres arbejde op i morgen, hvis de kunne klare sig økonomisk. Det er bekymrende, og det er forfærdeligt at have det sådan med sit arbejde, mener Alexander Kjerulf som er ekspert i arbejdsglæde. Han udtaler, at manglende arbejdsglæde kan gøre mennesket syge, ødelægge deres privatliv, helbred og karriere. Han peger på travlhed og uro og at man ikke kan lide sin leder, som nogle af årsager til, at man mistrives på arbejde. (<https://www.dr.dk/levnu/psykologi/mange-hader-deres-job>)

På den anden side, så kan der på DR dk’s hjemmeside læses, at danskere er udover de lykkeligste mennesker i verden også de gladeste medarbejdere i EU. Arbejdslivsforsker og direktør i firmaet Team Arbejdsliv Hans Hvenegaard udtaler, at han kan vedkende sig dette billede. Han bemærker, at

årsagen til det kan være, at vi i Danmark har en stor indflydelse på vores arbejde. Derudover er der fokus på sikkerhed og sundhed på arbejdspladser, gode arbejdstider og en tillid leder og medarbejder imellem. Han mener dog også, at medarbejdere kan have det svært ved at skelne imellem fritid og arbejde og dette kan medføre en fare for stress. (<https://www.dr.dk/nyheder/indland/danskerne-er-de-gladeste-loenmodtagere-i-hele-eu>)

Hvad er meningen med arbejdet? Arbejde er til tider forgæves og andre gange nytteløst. Hvad betyder arbejde hvis dets formål ikke er at, være nyttig? Eller er arbejde altid nyttig, medmindre det er forgæves? Det er kun nogle af spørgsmålene, som er motivation for at skrive dette speciale.

Morten Albæk, som er uddannet indenfor historien og filosofi og er blevet kåret som en af de mest indflydelsesrige marketingsfolk i verden af The Internationalist, udtaler i podcast fra Berlinske Business fra den 23. november 2017, at en leder skal skabe mening i arbejdet for sin medarbejder. Han udtaler ”Jeg mener, at du som leder er forpligtet til at skabe mening i livet for dine medarbejdere for det arbejde, de udfører, før du fokuserer på at skabe tilfredshed.” <https://www.business.dk/media/morten-albaek-som-leder-er-du-forpligtet-til-at-skabe-en-mening-i-livet-for> Imens ansat ved Vestas, var han med til at fyre mange medarbejdere, hvilket skabte en virkelighed med jobusikkerhed for mange medarbejdere. Alligevel udviste medarbejdere en pligt og flidsetik, ifølge Albæk. Når medarbejdere blev spurgt, om der var på grund af tillid til ledelsen eller virksomhedens strategi, var svaret nej. Dette gjorde Albæk nysgerrig, udtaler han i podcasten. Han fandt ud af, at det var to ting der gjorde sig gældende. På den ene side var det, at produktet som medarbejdere arbejdede med, gav mening for dem. På den anden side, at medarbejderne oplevede et fællesskab med deres kollegaer. Det gik op for ham, at ledelsen havde oversættet noget. Han udtaler

”Ledede vi ud fra at sikre, at den platoniske kærlighed, der er mellem kollegaer blev stimuleret? Det syntes jeg ikke, vi gjorde. Og det tror jeg heller ikke, man gjorde nogle andre steder”. Han insisterer samtidigt, at ”alle job indeholder et potentiale for meningsfuldhed.” <https://www.business.dk/media/morten-albaek-som-leder-er-du-forpligtet-til-at-skabe-en-mening-i-livet-for>

Mening i arbejdet og trivsel er emner som er gennemdiskuteret af mange, både psykologer, filosoffer med mere og alle har egne meninger og holdninger om dem. De er emner som diskuteres i alle religioner og i alle lande. Hensigten med nærværende speciale er som førnævnt at, undersøge hvad forholdet mellem trivsel og mening i arbejdet er.

Problemformulering

På baggrund af ovenstående indledning er der udarbejdet følgende problemformulering.

Hvad er forholdet mellem trivsel og mening i arbejdet?

Som der kan læses ovenover, er der i problemformuleringen en antagelse om, at der er sammenhæng imellem trivsel og mening samt at disse hænger sammen med arbejdet. Målet med de følgende afsnit er at, diskutere teori som beskæftiger sig med disse begreber samt kritisk diskutere om mennesker kan finde trivsel og mening i deres arbejde i dagens samfund.

Tilgang til specialet

Med udgangspunkt i problemformuleringen og for bedst muligt at besvare den, er nærværende speciale hovedsageligt et litteraturstudie, hvor relevante filosofiske og andre akademiske tekster læses, analyseres og sammenstilles. Udover det, er det hensigten at trække på egne erfaringer vedrørende trivsel og mening i arbejdet og benytte forskellige artikler og dokumentarprogrammer i forhold til besvarelsen af problemformuleringen. Det vil sige, at det ikke blev indhentet empiri i forhold til besvarelsen af problemformuleringen. Jeg er på baggrund af det, godt klar over, at besvarelsen af problemformuleringen kunne være anderledes, hvis det var en case det blev arbejdet ud fra. Eller, hvis en spørgeskemaundersøgelse, vedrørende mening i af arbejdet var gennemført. Yderligere vil en rapport, som skønnes relevant i forhold til specialet og som omhandler mening i arbejdslivet og psykisk arbejdsmiljø/ trivsel, blive inddraget. Rapporten er udarbejdet af det Nationale Forskningscenter for arbejdsmiljø.

Som det første blev specialets emne og kontekst diskuteret og afgrænset i indledningen, efterfulgt af en problemformulering. I dette afsnit, er det hensigten at gennemgå den generelle struktur og opbygning af specialet, efterfulgt af teoretiske perspektiver. Efter en teoretisk gennemgang, er det hensigten at sætte fokus på begrebsafklaring af de centrale begreber i specialet. Disse er mening i arbejdet, trivsel og arbejde. I diskussionen er det intentionen at, beskæftige sig med problemformuleringen og diskutere de relevante teorier. Derudover er det hensigten i diskussionen at, benytte egne erfaringer vedrørende både trivsel og mening i arbejdet. Det er hensigten at, lave en flow i teksten, således at de teorier som benyttes i specialet, både kan diskuteres mod hinanden, men

også komplimentere hinanden og forstærke min argumentation. Endelig afrundes specialet med en konklusion.

Dette er et speciale i Anvendt Filosofi, men til tider vil det bevæge sig over i sociologien og psykologiens verden, grundet egne interesser og faglighed, men også den optagethed af mening i livet, arbejdet og trivsel som kan opleves i alle tre felter. Specialet tager udgangspunkt i en moderne vestlig medarbejder og vedkommendes trivsel og oplevelse af mening på arbejdet. Det vil sige, at der tages ikke udgangspunkt i eksempelvis trivsel og mening i arbejdet hos en medarbejder i Indien, dette ville være et helt andet speciale. Specialet beskæftiger sig ikke med etnicitet, køn, handicap med mere. Det tager heller ikke en politisk stilling. Der forudsættes i diskussionen og igennem hele specialet, at det ikke er psykisksyge eller stressramte mennesker vi har med at gøre.

Teori

Det er i det følgende afsnit hensigten at, præsentere de valgte teorier i specialet. Specialet er bygget op omkring bogen *Arbejdets filosofi* af den Norske Ph.D. i Filosofi Lars Fr. H. Svendsen. Svendsens bog bruges igennem hele specialet, blandt andet i forhold til begrebsafklaring af arbejdet. Bogen *At Lykkes* af Ph.D i Psykologi Martin Seligman, benyttes i en snævert omfang og kun i forhold til begrebsafklaring af trivsel. Kapitel otte *Det meningsfulde liv og det meningsfulde arbejde* i bogen *Anvendt filosofi er interaktionel filosofi* af Professor Emeritus i Filosofi Mogens Pahuus, bruges til afklaring af mening i arbejdet. Det samme kapitel benyttes til afklaring af begrebet arbejde samt i forhold til diskussionen. Derudover inddrages der i diskussionen videnskabelig artikel fra Tidsskrift for arbejdsliv *Mening i arbejdslivet – definition og Konceptualisering* af Ph.D. i Social Systems Sciences Ib Ravn. Bogen *Flow optimaloplevelsens psykologi* af Psykologen Mihaly Csikszentmihaly inddrages til afklaring af begrebet flow i diskussionen. Sociolog og samfundsforsker Richard Sennett's bog, *Det fleksible menneske* inddrages i specialet, med henblik på at skabe et kritisk blik i forhold til de valgte teorier. Når Richard Sennett argumenterer for sine holdninger, er det ud fra et Amerikansk samfundsmæssigt perspektiv. Det er hermed vigtigt at pointere, at det er et samfund som det danske, specialet tager udgangspunkt i. Et samfund med større social sikkerhed og færre sociale uligheder end i det Amerikanske samfund. Der vil i specialet ikke blive lavet sammenligninger eller koblinger imellem disse to samfundsstrukturer. Sennett er relevant at inddrage, da det danske

arbejdsmarked også, på mange måder er blevet ”fleksibelt” i form af konstante omstruktureringer, livslang læring og konstant udvikling af de ansatte som subjekter.

Sennett inddrages i specialet, da han stiller sig spørgende og kritisk i forhold til, at de traditionelle organisatoriske strukturer er ifølge ham, blevet udskiftet med omskiftelige organisationer, som er lette at nedbryde og lave om på. Svendsens *Arbejdets filosofi* fokuserer på arbejdets eksistentielle aspekter og primært arbejdets mening, hvilket er en af begreberne som behandles i dette speciale. Dette gør bogen relevant i forhold til specialet. Mogens Pahuus beskriver hvad det meningsfulde liv og meningsfuldt arbejde er og dette er relevant at inddrage i forhold til besvarelsen af problemformuleringen samt en begrebsafklaring. Martin Seligman’s forskning fokuserer på trivsel, og teorien er taget med i specialet for at få en forståelse af begrebet trivsel. Csikszentmihaly’s flow teori er relevant at inddrage i diskussionen om forholdet mellem trivsel og mening i arbejdet, da flow teorien blandt andet understøtter PERMA teorien om trivsel af Seligman som anviser, at en person glemmer tiden og sig selv, når vedkommende er ved at udføre en aktivitet. Derudover er det en teori som henvises til i Svendsens bog, når der behandles flowtilstand og dets betydning for arbejdet. Disse teorier bliver alle udfoldet i de senere afsnit.

Begrebsafklaring

Det er i følgende intentionen at, komme med en afklaring af centrale begreber i nærværende speciale. De centrale begreber i specialet er som tidligere nævnt trivsel, mening i arbejdet samt arbejde. For at give læseren et bedre indblik i hvilken forståelse af begreber der benyttes i dette speciale, er det hensigten med dette afsnit at belyse, hvad der menes med trivsel, hvad der menes med mening i arbejdet og hvad der menes med arbejdet. Der er mange teorier der beskæftiger sig med disse begreber og der er mange måder at forstå og betragte dem på, men nærværende speciale benytter sig af en begrebsafklaring af trivsel af Martin Seligman, samt af mening i arbejdet af Mogens Pahuus og af arbejde af Mogens Pahuus og Lars Fr. H. Svendsen. For forståelsens skyld og for at undgå at disse begreber bliver blandet med hinanden når de afklares, er de adskilt i hver sit afsnit. Således er intentionen i det følgende at, starte med en begrebsafklaring af trivsel, efterfulgt af mening i arbejdet og til sidst præsentere en begrebsafklaring af arbejdet. For en ordens skyld vil jeg påpege, at jeg godt er klar over, at jeg ved at vælge disse teorier i forhold til afklaring af begreber, også fravælger andre teorier. Dette betyder, at valg af en anden teori, kunne have ført specialet i en anden retning end hvad tilfældet er her.

Trivsel

Det er i det følgende afsnit hensigten at, komme med en afklaring af begrebet trivsel, som der benyttes i dette speciale. Umiddelbart er trivsel et begreb som er let at forstå, hvad der ligger i. Man kan spørge et menneske, hvordan har du det i dag, og hermed mene trives vedkommende? Men når der tages teoretiske briller på begrebet, og når der undersøges forskelligt litteratur vedrørende begrebet trivsel, viser der sig, at det ikke er en entydig afklaring af begrebet. Trivselsbegreb kan anvendes i forskellige sammenhænge eksempelvis på uddannelse, arbejde, sundhedsvæsenet med mere. Igennem mine tidlige erfaringer som pædagog og psykoterapeut, var det min fornemmeste opgave, at sikre trivsel hos børn og voksne. Man kan blive uddannet adfærd - kontakt og trivsels pædagog. Der er trivselsklasser tilknyttet mange skoler samt tales der blandt andet om psykisk, fysisk og et socialt perspektiv på trivsel. Ligeledes er der blandt andet institutionelle, kulturelle og sociale påvirkninger på menneskets trivsel.

Men hvad ligger der i begrebet trivsel og kan det defineres? Er trivsel lig med glæde, positive emotioner eller handler det om noget andet, eksempelvis ikke at ”nøjes” med at have det godt nok, men at have det optimalt, eller at man er et sted midt imellem, man har det hverken godt eller dårligt? Yderligere kunne der stilles spørgsmål ved motivation, både indre og ydre samt hvilket sammenhæng det kan have med et menneskets trivsel. Eller som i dette speciale, hvad er forhold imellem trivsel og mening i arbejdet? Hvis trivselsbegrebet i forhold til arbejde undersøges på internettet, findes der mange hjemmesider med konsulentvirksomheder, som beskæftiger sig med trivsel. Det sidestilles med arbejds glæde og konsulenterne lover, bedre performance, at det kan øge produktivitet samt at arbejdet med trivsel vil betale sig, da det vil kunne afspejles i organisationens økonomiske resultat. Trivsel på arbejde kan relatere til alle aspekter af arbejdslivet, fra det psykiske, det vil sige, hvordan medarbejdere har det på sit arbejde, deres psykiske arbejdsmiljø, psykiske klima på deres arbejdsplads og i organisationen samt det fysiske miljøes kvalitet og sikkerhed på arbejdspladsen. Der måles i dag medarbejdertilfredshed på mange arbejdspladser og formål med disse er blandt andet, at sikre at arbejdsgangene er sunde og sikre for alle medarbejdere samt at medarbejdere er tilfredse og engagerede på arbejdspladsen. Til dette bruges APV (som står for arbejdspladsvurdering) undersøgelser, til at kortlægge arbejdsmiljøet i en virksomhed. Der kan stilles mange spørgsmål ved disse målinger. Blandt andet, om målingerne i realiteten handler om, at organisationen skal kunne fungere og dermed tjene mere. Det vil sige, at det er ikke medarbejdernes tilfredshed eller sikkerhed som er i fokus. Disse målinger er anonyme. Man kan også her stille sig spørgende i forhold til hvordan problemer, som kommer frem i disse målinger bliver løst, da det vil kræve at organisationens ledelse

ved, hvilken medarbejder der har ytret sig om problemet. På min tidligere arbejdsplads, kom der frem i en af disse målinger, at en af mine kollegaer følte sig mobbet af ledelsen samt oplevede vedkommende, at personen ikke kunne snakke med sin nærmeste leder om det. Ledelsen tog det op til et opfølgingsmøde med alle medarbejdere og sagde, at vedkommende som føler sig mobbet er nødt til at stå frem ellers kan de ikke gøre noget ved problemet. Der kom ikke nogen frem og derfor blev der aldrig gjort noget ved problemet. Dette er problematisk og fører til spørgsmålet om hvem disse undersøgelser er lavet til og hvad deres formål egentligt er?

Der er mange tilgange til trivsel, og der er mange teorier der beskæftiger sig med det. Til at afklare begrebet bruges der, som tidligere nævnt i dette speciale Martin Seligman's forskning om menneskets trivsel og der tages i specialet et psykisk perspektiv på trivselsbegrebet, det vil sige der tages ikke højde for eksempelvis menneskets fysiske trivsel. Ydermere ses begrebet trivsel i en arbejdsrelateret sammenhæng.

Seligman skriver, "Hvis vi gerne vil trives og føle velvære, må vi afgjort mindske vores elendighed; men vi må også have positive følelser, mening i livet, præstere og have positive relationer". (Seligman, 2011, s. 63) Ifølge Seligman er trivsel et begreb eller en form for forestilling, det vil sige en konstruktion, som ikke kan defineres alene ved bidrag af en enkelt målestok. Han peger på elementerne som danner begrebet trivsel, som er målbare. De elementer definerer ifølge ham ikke trivsel, men de bidrager til den. (Seligman, 2011, s. 35-40) Disse elementer er Positiv emotion, Engagement, Relationer, Mening og Præstation/Accomplishment og tilsammen udgør de Seligman's PERMA teori. For at elementet kan observeres som et element, består det af følgende egenskaber;

- Elementet bidrager til trivsel,
- Det søges for egen skyld, det vil sige ikke for at få del i et af de andre elementer.
- Det måles og defineres autonomt, det vil sige uafhængigt af de andre elementer.

PERMA:

Positiv emotion kaldes også for ”det behagelige liv” og er det første element i trivselsteori. I sin essens er det en stræben eller ønske om lykke og tilfredshed i livet. Det er et subjektivt fænomen. (Seligman, 2011, s. 28)

Engagement ses fra et enkelt menneskes oplevelse af en situation, det vil sige det er ligesom positive emotioner et subjektivt element. Det er et retrospektivt fænomen, hvilket betyder, at vedkommende først efterfølgende er klar over oplevelsen. (Seligman, 2011, s. 28-29)

Relationer har ifølge Seligman stor betydning, når der tales om hvornår mennesker trives. Han understreger i følgende citat hvor vigtige sociale relationer er ”Andre mennesker er bedste modgift mod nedture i livet og den bedste enkeltmedicin for pålidelige opture” (Seligman, 2011, s. 25-32) Positive relationer har ifølge Seligman en dybdegående indflydelse på trivsel og henviser i bogen *At lykkes*, til den socialneurologiske forsker John Cacioppo som mener, at ”vores søgen efter relationer er et klippefast fundament for menneskelig trivsel”. (Seligman, 2011, s. 33)

Mening kan fremtræde som et subjektivt fænomen, det vil sige, hvis et menneske oplever noget som meningsfuldt, selvom at andre ikke vurderer det på samme måde, eller hvis det af personen i retrospektiv opleves som meningsløst. Det er ifølge Seligman ikke udelukkende et subjektivt fænomen. Hvis det skal ses på, som et objektive fænomen, er det når andre end vedkommende som oplever det, ser det som meningsgivende eksempelvis en handling eller en præstation. (Seligman, 2011, s. 29)

Accomplishment/præstation søges for eget skyld. Elementet behøver ikke give mennesket en følelse af positive emotioner, positive relationer eller det behøver ikke give mening. Mennesket søger præstation, fordi vedkommende ikke kan lade være, eksempelvis hvis man gerne vil kreere en bedre karriere, få mere i løn eller vinde en kamp. Ifølge Seligman, kan det opleves som ”vinding for vindingens skyld”. (Seligman, 2011, s. 30)

Seligman pointerer i sin forskning, at trivsel er mere end ”bare” at føle sig godt tilpas. Dette er der som sådan ikke noget forkert i, men der er elementer vedrørende hans PERMA teori, som der kan stilles spørgsmålstejn ved. Han skriver som før nævnt, at hvert element søges for egen skyld, det vil sige ikke for at få del i et af de andre elementer. Det kan argumenteres for, at det er en kombination af at have mening i livet, gode relationer og præstationer i personens liv, som er med til at skabe trivsel for vedkommende og at elementerne søges for hinandens skyld. Eksempelvis, at et menneske søger mening i livet igennem relation til andre mennesker. For eksempel skriver Svendsen, at

mennesker ønsker som regel at, bidrage positivt og gøre en forskel i andre menneskers liv. Ifølge Svendsen, vil det for mennesker være svært at, forblive på en arbejdsplads hvis de ikke er af den opfattelse, at det gør en forskel for en anden og at de bidrager positivt. (Svendsen, 2010, s. 53) Det kan forstås som, at vedkommende søger mening i arbejdet igennem relation til andre. I pædagogik diskuteres netop relationer, som noget af det vigtigste for et vellykket pædagogisk arbejde.

Derudover præsenterer Seligman fem elementer i PERMA teori, som alle omhandler psykisk trivsel. I PERMA teori, som det præsenteres i bogen *At lykkes*, anerkender Seligman ikke det fysiske element, som vigtig for et menneskets generelle trivsel. Ydermere præsenterer han elementet Positiv emotion, som fokuserer på de positive emotioner, men anerkender ikke vigtigheden af de negative emotioner. Som mennesker, har vi både gode og dårlige følelsesmæssige oplevelser og emotioner. Det handler om, hvordan vi håndterer disse og de valg vi træffer, på baggrund af dem.

Generelt kan PERMA og hele ideen om at finde mening og trivsel i sit arbejde, problematiseres af Richard Sennett. Han skriver, at et menneske altid arbejder. I bogen *Det fleksible menneske* præsenterer han begrebet "no long term", hvilket ifølge ham klassificerer den nye kapitalisme, alle ansættelser er indtil videre eller periodiske. Det meningskabende arbejde er ifølge ham, noget der kræver fordybelse, hvilket ikke passer sammen med, at mange stillinger i dag er netop periodiske eller projekt ansættelser, det vil sige der forekommer ikke en linearitet i forhold til ens arbejdsliv eller ens liv generelt. Sennett skriver i bogen *The Craftsman*, at

"Our modern economy privileges pure profit, momentary transactions and rapid fluidity. Part of craft's anchoring role is that it helps to objectify experience and also to slow down labor. It is not about quick transactions or easy victories. That slow tempo of craftwork, of taking the time you need to do something well, is profoundly stabilizing to individuals." (Sennett, 2008)

Han skriver derudover i *Det fleksible menneske*, at "Sideløbende med indførelsen af kortvarige, kontraktbaserede eller periodiske ansættelser, er der sket en ændring af den moderne organisationsstruktur. De store selskaber har bestræbt sig på at fjerne mange lag bureaukrati og derved blive fladere og mere fleksible organisationer." (Sennett, 1999, s. 23) Det er det, som ifølge Sennett skaber usikkerhed. Han diskuterer, at individet ikke kan opbygge tillid til sig selv, tillid til sit arbejde eller tillid til andre mennesker fordi, vedkommende hele tiden skal arbejde. Som nævnt i indledningen, arbejder mennesket konstant, netop fordi det er i dag stort fleksibilitet i ens arbejde.

Sennett skriver:

”... fleksibilitetens usikkerhed, fraværet af rodfastet tillid og gensidige forpligtelser, teamworkets overfladiskhed, og først og fremmest angsten for ikke at blive til noget i verden, ikke ”at få et liv” i kraft af sit arbejde. Alle disse betingelser driver folk ud i jagten på andre muligheder for følelsesmæssigt tilknytning og dybde”. (Sennett, 1999, s. 155)

Sennett skriver, at det mest presserende spørgsmål i den fleksible kapitalisme er, ”Who needs me” altså, hvem har brug for mig? Det spørgsmål der melder sig og kan diskuteres er; Er det fordi vi ikke kan finde mening eller er det fordi vi ikke trives i vores arbejde? Det kan være svært at, adskille mening og trivsel, når det kigges på det med Sennetts argumenter, da han ikke eksplicit arbejder med en deling mellem mening og trivsel. Han taler om karakter og identitet. Han taler om, at mennesket ikke kan finde ud af hvem han er, eller hvem der har brug for vedkommende. Det vil sige, at det ifølge Sennett ikke kan skabes identitet i arbejdet. Det kan argumenteres for, at det kan overføres til spørgsmål om mening og trivsel, da det i virkeligheden er mange sammenfald. Det interessante er, at mennesket ifølge Sennett ikke kan opbygge erfaring, altså alt erfaring er ligegyldigt i vores tid, det handler kun om hvor godt en medarbejder præsterer her og nu. De nye organisationer fokuserer ifølge Sennett på, umiddelbare evner og kvalifikationer hos en medarbejder. (Sennett, 1999, s. 106) Han mener, at det er blevet normalt, at en medarbejder hurtigt udskifter egne færdigheder og viden. Men som han også skriver det, så bliver en mand ikke en tømmer, bare fordi vedkommende har læst en bog om at være en tømmer. Den langsigtede tidshorisont udgør ifølge Sennett, ikke noget trøst for det enkelte menneske. (Sennett, 1999, s. 106) Han mener, at den personlige angst vedkommende oplever for tiden, kan relateres til den nye kapitalisme. Han henviser til en skribent som udtalte at, ”frygten for jobbet er trængt ind overalt, har opløst selvværdet, brudt familier op, fragmenteret lokalsamfundet og ændret arbejdspladsens kemi.” (Sennett, 1999, s. 107) Frygten som Sennett henviser til her, opstår i et arbejdsklima, hvor der fremhæves en risikofaktor, og denne frygt vokser i vedkommende, når personens fortidens erfaringer efter alt at dømmes, ikke længere kan gøres brug af eller bruges som rettesnor i nutiden. (Sennett, 1999, s. 107) Erfaringer er vigtige og det er en nødvendighed at nye færdigheder oparbejdes. Han skriver:

”Hvis fornægtelsen af erfaringens betydning simpelthen var en påtvungen fordom, kunne man sige, at vi midaldrende simpelthen var ofre for en ungdomskult i virksomhederne. Men frygten for tiden ligger dybere ind i os. Det virker, som om årenes gang udhuler os. Vi kommer til at skamme os over vores erfaringer. Og sådanne holdninger bringer vores selvværd i fare - mere på grund af årenes ubønhørlige gang end på grund af en konkret beslutning om at løbe en risiko.” (Sennett, 1999, s. 107)

Det er netop det, som besværliggøres i forhold til PERMA, hvis det skal ses på med Sennetts argumenter, når teorien peger på præstation, mening og relationer, som elementer som skal være til stede for, at et menneske oplever trivsel i sit liv og for at vedkommende skal opleve mening i sit arbejde. Mennesket kan ikke opbygge erfaringer, det handler om præstationer men de bliver alt for flygtige, der skal hele tiden nye præstationer til. Det handler også om, at mennesket ikke kan opbygge relationer, da der er så meget fleksibilitet, skiftende arbejdspladser og skiftende medarbejdere. Seligmans PERMA teori er et godt bud på en trivsels teori, men hvis den bliver anskuet via Sennett, kan man se, at der er problematikker med trivsel og mening i arbejdet i samtiden, da PERMA, som argumenteret ovenover, ikke kan opfyldes.

Mening

I det følgende afsnit er det hensigten at, komme med en afklaring af begrebet ”mening”. Mening er et begreb som behandles både i filosofien, psykologien, teologien med mere og kan have forskellige betydninger, alt afhængigt af hvem der diskuterer det. Mennesker kan få mening ud af mange ting, eksempelvis ud fra et venskab eller kærlighed, i et forhold, ægteskab, familie, igennem sit arbejde hvor personen opnår en forretningsmæssig succes, eller igennem omsorg for andre. Vedkommende kan få mening ud fra kunst, religion, sport og så videre. Således er betydningen for mening ikke en, heller ikke den måde, hvorpå meningen realiseres for personen. Det vil sige, at en definition af mening er flerdimensional. Mening kan ses som et lingvistisk fænomen. I de filosofiske teorier omkring begrebet, stilles der typisk et spørgsmål vedrørende ”Hvad det vil sige, at et sproglig udtryk har mening?” (Lübcke, 2010, s. 470) Teologisk fænomen, altså hvad er meningen med noget. Yderligere kan mening diskuteres som, hvad er mening om noget. Eller det kan diskuteres som, hvad mening med tilværelsen er, altså eksistentiel mening.

Fra et biologisk/ evolutionær synspunkt, kunne mening betragtes som, at meningen med livet kun er én og det er, at det er en udvidelse af menneskets art, det vil sige en reproduktion og pleje af afkom. Evolutionen interesserer sig i den forstand ikke for et menneske/ et individ, men er kun interesseret i en art og dens overlevelse. Princippet gør sig gældende både for mennesker, såvel som for andre lavere dyrearter. Men i modsætning til dyr, har mennesker bevidstheden, som er i en evolutionær forstand, den højeste psykiske funktion. Takket være denne funktion, er personen i stand til at tænke om sig selv, om egen adfærd, følelser, vedkommende tænker om livet, om andre mennesker, om arbejdet, kærligheden, og kan stille sig spørgende om blandt andet, hvad meningen med det hele er, med mere. Hermed ikke sagt, at biologisk formål sidestilles med mening. Det pointeres bare, hvad meningen i den forståelse er. Når der i dette speciale forholdes til begrebet mening, er det ud fra et arbejdsmæssigt perspektiv, hvorfor begrebet vil diskuteres som mening i arbejdet. Til afklaring af mening i arbejdet bruges Mogens Pahuus tilgang til begrebet mening i livet og mening i arbejdet. Det er yderligere vigtigt at pointere, at mening ikke skal sættes lig med sproglige betydning i dette speciale, men skal betragtes ud fra et eksistensfilosofisk perspektiv.

Mogens Pahuus

Det er i følgende afsnit intentionen at, komme med en afklaring af mening i arbejdet ifølge Mogens Pahuus. Til dette, bruges kapitel otte *Det meningsfulde liv og det meningsfulde arbejde* i bogen *Anvendt filosofi er interaktionel filosofi* af Mogens Pahuus. Kapitel otte er i det følgende systematisk bearbejdet, for ikke at misforstå eller glemme nogle vigtige perspektiver omkring begrebet mening. Pahuus skriver, at spørgsmålet om det meningsfulde liv er, hvad mennesket selv oplever som meningsfuldt. Det er ikke, hvad det er udefra set som betydningsfuldt liv for vedkommende, hvor det betydningsfulde ifølge Pahuus ligger i det bidrag, personen yder til fællesskabet eller til kulturen. Her adskiller hans meningsteori sig fra Seligmans bud på, hvad meningen er. Som før nævnt, mener Seligman, at mening ikke udelukkende er subjektivt fænomen. Hvis det skal ses på, som et objektive fænomen, er det når andre end vedkommende som oplever det, ser det som meningsgivende eksempelvis en handling eller en præstation. (Seligman, 2011, s. 29) Pahuus mener, som skrevet ovenover, at det meningsfulde liv for et menneske er hvad vedkommende selv oplever som meningsfuldt, det vil sige, at det er en subjektiv vurdering. Det er Mogens Pahuus forståelse af mening i arbejdet, der bliver fokus i speciele herfra.

Tanken om kontribution, altså hvad der kommer ud af vedkommendes liv, er dog et element i det meningsfulde liv ifølge Pahuus. Han skriver yderligere, at mennesket i sine gamle dage, behøver ikke at kigge på sit liv og føle, at vedkommendes liv har spillet en vigtig rolle, for at det har været meningsfuldt, det skal have gjort en forskel. Pahuus skriver:

”Det er ikke sådan, at vi, når vi i alderdommen ser tilbage, må føle, at vor liv skal have spillet en betydningsfuld rolle, for at det kan have været et meningsfuldt liv, men det skal dog have gjort en forskel, skal have gjort godt for noget.” (Pahuus, 2017, s. 199)

Når det stilles spørgsmål ved det meningsfulde liv, er det bestemmende at mennesket har oplevet det som et liv, som har for eksempel haft dybde og fylde. Det er ikke et spørgsmål om livet har været lykkelig eller behagelig, men det er et spørgsmål om det har givet mening for vedkommende. Lykken forstås her ifølge Pahuus, som ”en følelsesmæssig tilstand”. (Pahuus, 2017, s. 199)

Pahuus taler om to målestokke, som er bedømmende i forhold til, om et menneskets liv har haft karakter af livskvalitet eller om livet har haft karakter af et godt liv. Der er på den ene side et behagelig liv, som er nem og bekvem, og set ud fra, lever vedkommende et liv som er sikret og velfærdspræget. Personen har et social, fysisk og psykisk velvære, er tilfreds og glad fordi som Pahuus udtrykker det,

”liv er præget af alsidig og harmonisk behovstilfredsstillelse”. (Pahuus, 2017, s. 199) Målestokken er i dette tilfælde, en følelsesmæssig tilstand af velvære, altså at have det godt. Den anden målestok er et liv som indeholder *livsopfyldelse* og *livsfuldbyrdelse*, hvor menneskets liv har indeholdt fylde, vægt og tyngde. Ifølge Pahuus er det ikke den følelsesmæssige tilstand som er målestokken, men som han selv udtrykker det:

” ... at vi virkelig har levet, har været aktivt til stede i vort liv, har været til stede og har været aktive ud fra det inderste i os selv og med hele os selv, og at vi på den måde har udlevet vore potentialer eller muligheder. Her har det for os ikke gjaldt det lykkelige som følelsesmæssige tilstand, men om at det – livet eller livsudfoldelsen – er lykkedes for os. Dette aktive liv er det meningsfulde liv”. (Pahuus, 2017, s. 199)

Det vil sige, at mennesket har oplevet at, være fuld til stede i sit eget liv og været aktiv ud fra sin inderste. Derudover, at vedkommende har levet ud fra egne potentialer og udlevet muligheder livet giver.

To niveauer for meningsfuldaktivitet ifølge Pahuus

I det følgende er det hensigten at, præsentere to niveauer for meningsfuld aktivitet ifølge Pahuus. Der er to former for meningsfuld aktivitet og ifølge Pahuus, må der ikke kun skelnes imellem det passive liv, hvor det er den følelsesmæssige tilstand det handler om, og det aktive liv, hvor aktivitetens fuldbyrdelse er i fokus. Det skal også differentieres imellem to niveauer i menneskets aktive liv, et udvendigt niveau og et dybere niveau. Det udvendigt niveau handler om, de opgaver eller funktioner i et arbejde, hvor personen eftersøger et produkt eller resultat, hvor vedkommende er en del af en organisation som er målrettet, og hvor det gælder om at nå i mål, ved brug af de korrekte midler. På den anden side, er der en aktivitet på et dybere niveau, som viser sig når et menneske åbner sig op, for det som omgiver vedkommende samt når personen åbner sig for de mennesker der omgiver det. Pahuus skriver, at et menneske kan åbne sig i samme grad som, at vedkommende giver slip på dagsordner, planer og bliver for alvor nærværende. Det er der, mennesket kommer ud til de andre eller til tingene, med en åbenhed for dem, men også i en ”selvforglemmende optagede af dem.” Ifølge Pahuus, får aktiviteten her en anden art, end det der kun omhandler mestring eller klaring. (Pahuus, 2017, s. 199) Hvad er det som gør, at mennesker åbner sig og bliver optaget af de andre mennesker og af verden? Pahuus giver et svar på dette spørgsmål når han skriver:

”Mit svar er, at det er vor selvvirkeliggørelsestrang, vor trang til at tage i brug, udfolde og udvikle alle vores evner, kræfter, muligheder, vor krop, dens organer eller lemmer, vore sanser, vort intellekt, vore følelser, vor intuition etc. Og det gør vi i og med, at vi tilegner os verden. Selvvirkeliggørelsestrangen er en verdenstilegnelsestrang.” (Pahuus, 2017, s. 200)

Det vil sige, at menneskets optagethed og trangen til at åbne sig for verden, er ifølge Pahuus personens selvvirkeliggørelsestrang. Pahuus peger på, at det er forskellige former for verdenstilegnelse og selvvirkeliggørelse. Han mener, at der kan differentieres imellem to hovedtyper. På den ene side, er der en verdenstilegnelse, der har ifølge Pahuus en ”en aktiv indgribende omgang med tingene og verden”. Det er igennem denne indgriben, at mennesket omskaber sin verden. (Pahuus, 2017, s. 201) Verdenstilegnelsestrang der folder sig ud her, kaldes ifølge Pahuus en virketrang eller en selvudfoldelsestrang. På den anden side er det som Pahuus skriver det ”verdenstilegnelse, der har karakter af det at forene sig med, forbinde sig med verden og de andre, hvor man ikke vil ændre det givne, men dvæle ved det og glæde sig over det.” (Pahuus, 2017, s. 201) Verdenstilegnelsestrang der folder sig ud her, kan kaldes ifølge Pahuus, en fælleskabstrang eller en selvangivelsestrang.

I det ydre niveau, mestrer og klarer mennesket sit eget liv eller en aktivitet, som til at starte med har en anstrengt indsats og målrettet art, men som efterhånden kan blive mere vanemæssig og rutineret. Som Pahuus skriver det:

”Et mere ydre niveau, hvor vi klarer og mestrer vort liv, en aktivitet, som til at begynde med har karakter af målrettet og anstrengt indsats, og som gradvis kan blive mere og mere rutineret og vanemæssigt. Der er en aktivitet, som først og fremmest har en karakter af middel til opretholdelse af livet, fremskaffelse af de goder, hvormed vi tilfredsstiller vores behov.” (Pahuus, 2017, s. 201)

Mennesket rutinerer aktiviteten, grundet et behageligere og nemmere tilværelse. På det ydre niveau, er det ifølge Pahuus, den følelsesmæssige tilstand der har værdi i sig selv, altså tilstand af tilfredsstillethed, behag og afspændthed. (Pahuus, 2017, s. 201)

På den anden side er der et mere dybt niveau, som er dybere fordi, mennesket er i dette niveau mere aktiv, ud fra en tilstand inderst i sig selv, som Pahuus skriver det, et selvvirkeliggørelsestrangen/ verdenstilegnelsestrangen. I dette niveau er det aktiviteten, der er sit eget formål. Mennesket er aktiv

på en helhjertet måde og optaget af aktiviteten og verden samt de andre mennesker. Pahuus mener, at denne måde at være aktiv på gør, at personen indfinder sig i en dyb følelsesmæssig stilling af opfyldelse samt fuldbyrdelse, en tilstand af lykke.

Dette er en tilstand, mennesket ikke er bevidst om at være i, men som personen først bliver bevidst om og bemærker når det er ovre, altså ikke længere er der. Dette dybe niveau er primært af en aktiv art, for personen kan ifølge Pahuus, være aktiv uden at vedkommende skal være det, på en målrettet eller viljespræget måde. (Pahuus, 2017, s. 201-202)

Som tidligere nævnt, kan der ifølge Sennett ikke skabes mening i arbejde, fordi arbejde er så omskiftelig og fleksibelt. Det er her vigtigt at pointere, at der også eksisterer vinderne på det fleksible arbejdsmarked samt at der ikke er alle arbejdsgrupper som er berørt af fleksibiliteten. I mit arbejde som pædagog i en SFO, var min arbejdstid fastlagt. Der var kun få timer om ugen, jeg selv kunne flytte rund. Dette gjorde, at jeg vidste hvornår jeg gik på arbejde og hvornår jeg kunne holde fri. Det betyd også, at jeg bedre kunne planlægge min tid udenfor arbejdstiden, eksempelvis med familien. På den anden side, kunne jeg aldrig hente mine børn tidligt, da der ikke var en fleksibel arbejdsplads. Det vil sige, at der på nogle tidspunkter passer med en fleksibel arbejdsplads og på andre tidspunkter vil det opfattes som hårdt, alt afhængigt af hvem der ser på det. Sennett mener, at et stabilt og til dels rutinemæssigt arbejde er meningsfuldt. Det er det, som Pahuus også mener. Det er et indre niveau som kan give mening, men er ikke det vigtigste. Pahuus mener, at det er det ydre niveau der giver mest mening. Ifølge Sennett er det, det samme, men han argumenterer i virkeligheden for, at det er det stabile og det rutinemæssigt arbejde, samt fordybelse i et enkelt håndværk som giver mening. (Sennett, 1999) Det er netop det, som går tabt i en tid hvor mange stillinger er projektansættelser og arbejdet skal helst udføres stærkt. I bogen *Det fleksible menneske* diskuterer Sennett den positive side af rutinen, som er blevet præsenteret i *Encyclopédie* af Denis Diderot samt den negative side, som præsenteres af Adam Smith. Sennett henviser til Diderot som mente, at rutinen kunne i en arbejdssammenhæng spille samme rolle som hvilken som helst anden udenadslære – som han kalder det ”en nødvendig indlæring”. Der hvor Smith adskiller sig i deres meninger er, at Smith mente at det var katastrofalt for et menneske at organisere sin arbejdstid, på denne måde. Han skriver: ” På et vist tidspunkt bliver rutinen selvdestruktiv, fordi mennesket mister kontrollen over sin egen indsats. Og manglende kontrol over arbejdets tid indebærer, at folk rent mentalt går i stå.” (Sennett, 1999, s. 37) Ifølge Sennett har samfundet i dag taget Smiths parti. (Sennett, 1999, s. 31)

Sennett mener, at rutinen er forsvundet fra mange af de arbejdsopgaver personen har i dag. Rutinen kan ifølge Sennet have en positiv betydning, en dobbelthed. Han skriver: ”Den ”rutiniserede” tid var blevet et område, hvorpå arbejderne kunne hævde deres egne krav – en arena for magtkampe. (...) Rutinen kan forandre men, den kan også beskytte. Rutinen kan nedbrude arbejde, men den kan også skabe et liv.” (Sennett, 1999, s. 43-44) Sennet kan dog også se de negative konsekvenser i det rutinemæssigt arbejde. Han skriver: ”Det, rutinearbejder derimod mangler, er en mere omfattende forestilling om en anderledes fremtid, eller enhver fornemmelse af, hvordan man fremkalder forandringer.” (Sennett, 1999, s. 44) I bogen *Arbejdssamfundet* skriver Michael Hviid Jacobsen og Jens Tonboe at,

” I dagens fleksible arbejdsliv, hvor intet varer længe ad gangen, og hvor jobs kommer og går, kan sådanne rutiner og lineære livsforløb ikke længere tilbydes eller opretholdes, og den stabilitet og kumulative erfaringseffekt, som de tilbød personligheden, karakterdannelsen og selvrespekten, er nu stort set forsvundet i den såkaldt `fleksible kapitalisme`”. (Jacobsen og Tonboe, 2004, s. 82)

Det tidligere omtalte ansættelse i SFO` en var en ansættelse af længerevarende karakter, en fast ansættelse og arbejdets karakter ændrede sig ikke særligt meget, det vil sige det var et rutinepræget arbejde. For mange, vil det være et kvælende og på mange måder ulideligt arbejde, men alligevel var det for mig meningsgivende. Det gav mening i den forstand, at jeg arbejdede med unge mennesker og fik en følelse af, at bidrage til deres udvikling og trivsel. Det var også et arbejde, som krævede stort dømmekraft samt tænkning hvilket gjorde at jeg hverdag gik med en følelse af, at arbejdsrytmen var i en udvikling på trods af, at det var rutinepræget. Det er værd at tænke over den subjektive mening i arbejdet, men også, at jeg havde tid og rammer til fordybelse i jobbet og derfor fandt mening.

Hvis vi kigger på dette arbejde med teoretiske briller, kan vi se, at dette arbejde indeholdt et element, af den subjektive mening Pahuus henviser til som vigtig, da jeg kunne se en mening med det arbejde jeg gjorde. Det vil sige, jeg fandt en mening fordi jeg arbejdede med mennesker, fik en følelse at bidrage hvilket er den subjektive mening i arbejdet. Men samtidigt, gav dette arbejde det strukturalle, det vil sige arbejdstiden var struktureret, jeg havde rammerne til at kunne udføre mit arbejde og til fordybelse. Jeg var på arbejde, når jeg var på arbejde, samt var der tid til at arbejde med målgruppen.

Livet som kun består i arbejde og behovstilfredsstillelse, vil få selve det at have det godt, til det eneste som har en værdi i sig selv. Det aktive liv har her ifølge Pahuus, kun en instrumental værdi samt har arbejdet kun en værdi, da det munder ud i noget behovstilfredsstillende for mennesket, altså det er nyttigt eller fordelagtigt for vedkommende. Pahuus påpeger, at det kan være mere ædelt, hvis vedkommende ikke kun arbejder for egen tilfredsheds skyld, men også hvis personen gør det for andres skyld. Der findes dog mennesker, som netop primært i arbejdet finder deres livs mening. Her kan blot nogle af faggrupperne med primært andres have-det-godthed i fokus nævnes; pædagoger, sygeplejersker, socialrådgivere, læger med mere. De giver deres tid og energi til arbejdet med andre, og søger meningsfuldhed, ved at søge lykke og behovstilfredsstillelse også for andre, det vil sige ikke kun for sig selv. Det interessante her er, hvordan utilfredsstillelsen stiger blandt disse faggrupper netop fordi, som Sennett argumenterer det, deres arbejde bliver mere omskiftelig, fleksibelt og presset. (Sennett, 1999) Medarbejdere får mere og mere travlt, de får færre midler og de bliver mere fleksible. I en af mine tidligere ansættelser, mærkede jeg hvordan denne fleksibilitet og pres i arbejdet påvirkede min trivsel og mening i arbejdet. Jeg var lige blevet ansat som konsulent, da min nærmeste kollega blev sygemeldt med stress. Min nærmeste leder udtalte, at hvis jeg blev mere fleksibel og tog flere timer i en periode på en måned, behøvede vi ikke ansatte en ny konsulent, som jeg skulle oplære. Dette ville være mindre stressende for mig, mente han. Jeg fik alle min sygemeldte kollegas opgaver samt mine egne. Disse opgaver var blandt andet, to times sparring på hver sag om måneden. På daværende tidspunkt var der femogtredive sager. Seks timer terapi om ugen i Skagen, derudover to times kørsel til og fra terapi. Kørsels tid brugte jeg, til telefonsamtaler med medarbejdere, som var selv underbemandede og følte sig pressede af lederen. Koordinering og kontakt til alle samarbejdsparter på sagerne, hvilket blandt andet er kommuner, skoler, psykologer, familiekonsulenter med mere. Deltagelse i alle møder vedrørende sager og ansvar i forhold til beslutninger vedrørende sagernes fremtid. Møder foregik alle steder i Nordjylland, da jeg var eneste konsulent i denne del af landet. Motivering og faglig udvikling af medarbejdere. Udarbejdelse af tilbud og kontrakter, og mange flere daglige opgaver. Alt mit arbejde skulle derudover dokumenteres. Min kollega var sygemeldt i et halvt år, hvilket gjorde, at jeg havde to stillinger i denne periode. Når jeg kørte hjem efter en arbejdsdag, ringede min telefon stadigvæk. Det gjorde den også i weekender. Medarbejdere skulle kunne få fat i én, som kunne træffe hurtige beslutninger. Min leder tog meget sjældent telefon, så de ringede til mig. Hvis jeg ikke svarede på min arbejdstelefon, ringede de på min private telefon. Dette gjorde de kommunalt ansatte også. Nogle gange klokken 7 om morgenen. Andre gange søndag eftermiddag, når jeg var sammen med familien. Jeg var altid på arbejde, selv når

jeg holdt fri. Der var fireogtyve ansatte, som regnede med min konsulentbistand. Det vil sige, at der både var fleksibel arbejdstid og arbejdsopgaver. Presset voksede i takt med tiden. Presset i forhold til at overholde alle aftaler. Komme til alle møder samt besvare alle vigtige opkald og mail, samt presset i forhold til at gøre mit arbejde godt og ikke gå på kompromis med mine faglige overbevisninger. Da jeg konfronterede min leder efter tre måneder, med bekymring om omfanget af arbejdet og timetallet, mente han, at vi havde en aftale om, at jeg kun skulle arbejde ekstra timer i en måned og han kunne ikke forstå, hvad jeg brugte alt den tid til. Han ansætte en anden konsulent i ti timer om ugen, som hjælp i forhold til at løse nogle af opgaver, men mente, at jeg godt kunne passe både mit arbejde og resten af min sygemeldte kollegas arbejde i min egen fuldtids ansættelse. Jeg skulle ”bare” have hjælp til at organisere min tid bedre. Desværre var det, det samme som gjorde sig gældende for min kollega inden jeg blev ansat, hvilket var grunden til hendes sygmelding. Derudover havde jeg ikke en kollega at tale med og dele arbejdsopgaver med hvilket gjorde, at jeg følte mig meget ensom i arbejdet. Manglende tid, midler og alt for stort pres fra arbejdspladsen gjorde, at jeg mistrivedes og kunne ikke længere se mening i det arbejde. Min leder forventede totalt fleksibilitet fra min side og mit job var alle steder. Derudover var der ingen tid til fordybelse. Jeg følte mig fremmedgjort fra mine arbejdsopgaver, da jeg ikke kunne nå at sætte mig ind i noget ordentligt.

Hvis mennesket oplever et liv, hvor arbejdet kun har en instrumental værdi, som meningsløst og som blandt andet består i at søge egen tilfredsstillelse, er det ifølge Pahuus svært for personen at se, at det bliver mere meningsfuldt, som han skriver det ”når det er det samme, der efterstræbes, blot i et større omfang – eller omfattende flere end en selv.” (Pahuus, 2017, s. 202) Mennesket kan her være tilbøjelig, til at tale om noget større end personen selv. Pahuus skriver yderligere, at hvis mennesket forstår det etisk-moralske som noget der handler om at arbejde, for at andre skal have det godt, er det som han selv skriver det svært for vedkommende ”at se, at det etisk-moralske er noget højre.” Ud over det, er det svært at se det som noget større, hvis arbejdet kun opfattes som noget instrumentalt. (Pahuus, 2017, s. 202) Pahuus skriver:

”Og det gælder såvel det arbejde, der er led i samfundets materielle kultur, som det arbejde, der har en mere åndelig karakter. Hvis den aktive del af vores tilværelse skal være meningsfuld, da må der være nogle aktiviteter, som har værdi i sig selv og ikke kun instrumental værdi. Der må være nogle aktiviteter, som vi udfører for deres egen skyld, eller

der må være nogle former for livsudfoldelse, som udfoldes for deres egen skyld.” (Pahuus, 2017, s. 202)

Det vil sige, at Pahuus definerer det meningsfulde som ”de ting vi gør for deres egen skyld” samt må der findes aktiviteter personen udfører for aktivitetens skyld. De aktiviteter eksisterer også ifølge Pahuus, og de er alle de aktiviteter som mennesket bliver opslugt af og de aktiviteter hvor vedkommende glemmer sig selv. At vedkommende glemmer sig selv betyder her ifølge Pahuus, at personen ikke kun er målorienteret, det vil sige et mål for hvis skyld aktiviteten bliver udført, men at vedkommende er grebet af aktiviteten som sådan. (Pahuus, 2017, s. 202) Det aktive liv kan være på en involverende måde, som betyder at personen folder aktiviteter ud, både for personens egen skyld og andres. Tilsvarende kan mennesker ifølge Pahuus være aktive, på en *bemestrende* og *klarende* måde, både i forhold til eget fritidsliv og/ eller arbejdsliv, og dette både i forhold til andre og i forhold til tingene. Når det er den involverede måde det handler om, kan det tænkes, at det handler om aktiviteter som personen interesserer sig for og er optaget af samt er i en relation til andre mennesker, hvor samarbejde ikke er i fokus, men det drejer sig om at være sammen med andre mennesker, for samværets egen skyld. (Pahuus, 2017, s. 202 - 203)

Pahuus peger på, at mennesket også kan sammensætte det klarende sammen med det involverende i samarbejdets og arbejdets henseende. Han skriver, at det handler om, at personen forsøger at ”føre sine spontane energier ind i arbejdet at, vælge opgaver og job og udforme dem således, at de får en sådan karakter, at de kalder på ens evner, kræfter og muligheder, således at man får lyst til og mod på dem.” (Pahuus, 2017, s. 203) Det er selvøgleligt ikke altid en mulighed, at organisere og styre sit arbejde på denne måde. Men der er et spillerum ifølge Pahuus, hvor personen kan bestræbe sig på at, bevæge sig i denne retning. Det handler om, at mennesket er ”sig selv” i relationen til andre mennesker og at vedkommende kan være sig selv i sit arbejde. (Pahuus, 2017, s. 203) Det er dog vigtigt at pointere her, at et isoleret og unuanceret fokus på ens evner, styrker og muligheder kan medføre en risiko for, at mennesket ”spænder ben for sig selv”. Grunden til det er, at en styrke eller evne kan i den ene sammenhæng være en styrke og i den anden sammenhæng være en svaghed.

Det klarende og involverende kan også forenes i fritiden og i personens nære relationer, med glad samvær som formål. Når det klarende og det involverende forenes, så får en aktivitet vedkommende er i gang med ifølge Pahuus, en karakter af det, at magte. Det tales om det at klare, som noget viljemæssigt og det er af den grund at det tales om, at presse sig selv eller at anstrænge sig. Han skriver yderligere, at når der tales om at et menneske magter sit arbejde, ”fornemmer man, at man klarer sine

arbejdsopgaver på en om ikke afslappet måde så dog på en måde, hvor man kan hvile i sig selv, hvile i noget kraftfuld og bærende i sig selv, som giver ens aktivitet karakter af noget naturligt og selvfølgelig.” (Pahuus, 2017, s. 203) Dette er overensstemmende med når det er tale om, at et menneske ikke kun klarer, men også magter sine relationer til kollegaer. Pahuus påpeger, at dette af er den grund, at det er netop i disse relationer personen har adgang til sine spontane energier. (Pahuus, 2017, s. 203)

Pahuus skriver, at ”Den primære aktivitet i forhold til den ydre verden er arbejdet”. (Pahuus, 2017, s. 204) Dette er Svendsen enig i når han skriver, ”På det mest grundlæggende niveau handler arbejde om at forandre den ydre verden, sådan at jeg kan opnå livets nødvendigheder. Jeg arbejder for at overleve.” (Svendsen, 2010, s. 17) Men forholdet til den ydre verden er ifølge Pahuus, langt mere formidlet når det kommer til de fleste jobs. Det kan dreje sig om, servise -, videns - og omsorgsarbejde. Mennesket bidrager her til kulturen – enten den åndelige eller materielle kultur. Pahuus skriver, ”Man kan bidrage til den materielle kultur alene ved en klarende aktivitet, men skal der være noget fornyende, og skabende i ens bidrag, da må der være tale om en involveret form for arbejde.” (Pahuus, 2017, s. 204) Ifølge Pahuus ligger dette forhold endnu mere klart, hvis personens arbejde bærer præg af et åndeligt arbejde. Dette gør sig gældende for de fleste mennesker som er på arbejdsmarkedet i dag mener han, at de er informations eller videns arbejdere. Når det er tale om de primære aktiviteter i forhold til andre mennesker, er det på den ene side kærlighed i forhold til sine nærmeste og på den anden side den kommunikative samspil med andre, altså de fjerne fællesskaber. Det er klart, at kærlighed er skabende og gavnende i forhold til de nærmeste. Ifølge Pahuus, findes kærligheden kun, som en involveret aktivitet. Dog kan kærligheden begribe et højt mål af det klarende, i de henseender hvor der er opstået vanskeligheder eller konflikter. (Pahuus, 2017, s. 204) Udover det førnævnte, præsenterer Pahuus to dimensioner af det meningsfulde liv. Pahuus skriver:

”Men man kan også anskue det aktive liv på en anden måde, nemlig dels det indsatsmæssige eller opgavemæssige liv – og da må der dels profileres i sin forskellighed fra den vanemæssige og den trangsmæssige aktivitet – og dels i sin forskellighed fra den givne livsudfoldelse, hvor det givne er noget andet end det passive”. (Pahuus, 2017, s. 205)

Det vil sige, at det aktive liv også kan blive set ud fra to vinkler: på den ene side er det den opgivne dimension, som er også den opgavemæssige dimension og på den anden side, den givne dimension.

Den opgavemæssige dimension som handler om det indsatsmæssige, samt den givne dimension som handler om andet end det passive. (Pahuus, 2017, s. 205)

Pahuus skriver, at der er en del af et menneskets liv som har en automatiseret og anonym karakter. Dette er ifølge ham, den del af personens liv som har karakter af det vanemæssige og af behovstilfredsstillelse. Der er behov som skal tilfredsstilles hver dag i vedkommendes liv. Da det er noget som sker hver dag, får denne behovstilfredsstillelse vanemæssigt karakterer. Det er en automatiseret og anonym del af personens liv, det kræver ingen særlig indsats af vedkommende, det vil sige det går af sig selv. Han skriver ydermere, at hvis tilfredsstillelsen forsinkes, vil personen opleve det trangmæssige. Der vil den automatiserede handling blive afløst, af en aktiv søgen af behovstilfredsstillelse. (Pahuus, 2017, s. 205-206)

Arbejde

I det følgende afsnit er det hensigten at, diskutere arbejde og dets betydning i forlængelse af de ovenstående diskussioner omkring trivsel og mening i arbejdet. Som tidligere nævnt, bruges der til dette Lars Fr. H. Svendsen og Mogens Pahuus forståelser af arbejde. Derudover inddrages definition af arbejde ifølge det filosofiske leksikon. Det er også i dette afsnit intentionen at, lave en flow i teksten, således at de ovennævnte teoretikers forståelser både kan diskuteres mod hinanden, men også komplimentere hinanden og forstærke min argumentation.

Ifølge det filosofiske leksikon er arbejde ”Måltrettet aktivitet eller virksomhed, hvorigennem mennesket opretholder og former sit liv”. (Lübcke, 2010, s. 39) Det er i den antropologiske filosofi, at arbejdet findes som et nøglebegreb og det er i begrebet arbejde, at der forsøges at få det frem, som adskiller den menneskelige aktivitet og ikke menneskelig eller mekanisk aktivitet. (Lübcke, 2010, s. 39) Etymologiske kilder til de forskellige ord for arbejde, som findes på diverse sprog peger på, at arbejdet er ubehageligt. På fransk *travail*, som har rødder i det latinske *trapalium*, som var et redskab brugt til tortur. Det tyske *Arbeit* som betyder ”modgang” eller ”prøvelse”, det latinske *labor* som refererer til ”slid”, eller det græske *ponos* som betyder ”sorg”. Yderligere er det hebræiske *avadah*, som ifølge Svendsen har de samme etymologiske rødder som *eved* og oversættes som ”slave”. Den moderne ordbog har dog ikke en så negativ definition af arbejdet. For eksempel er arbejde ifølge *The Concise Oxford Dictionary*, ”forbrug af energi, stræben, anvendelse af anstrengelse eller anspændelse til et formål”. (Svendsen, 2010, s. 11) Hvis vi går ud fra denne definition af arbejdet, vil for eksempel det at, spille sport også være et arbejde, da det kan være anstrengende. At være forældre til et eller flere børn, kan også være anstrengende. Kan det betragtes som et arbejde? Der kan stilles spørgsmålstejn vedrørende, hvornår noget kan betragtes som et arbejde. Er frivilligt arbejde et arbejde? Pahuus skriver, at børneopdragelse og husarbejde er et samfundsmæssigt nødvendigt arbejde. En del af frivilligt arbejde kan også betragtes som arbejde, da det er væsentligt for samfundets opretholdelse. Ifølge Pahuus, findes der et stort begreb af arbejdet. Det handler om at skabe et produkt eller et resultat, være aktiv på en måde som er måltrettet, det vil sige, personen er flittig, vedkommende gør en indsats. Det er i den forstand at alle arbejder; pensionister, børn og unge i mindre eller i større omfang. (Pahuus, 2017, s. 210)

Om det skriver Pahuus:

”Der findes også et snævert begreb om arbejde, hvor ordet går på det samfundsmæssigt nødvendigt arbejde, dvs. dels det arbejde, der er nyttig i ordets snævre betydning, hvor det

nyttige er dels det, der tilfredsstiller elementære behov, og hvor det nyttige arbejde altså er de aktiviteter, hvormed mennesker opretholder deres tilværelse, og dels det arbejde, der er nyttig i den brede forstand, at det er med til at skabe og opretholde en given kultur eller en given livsform. I vort samfund udgøres dette arbejde først og fremmest af lønarbejde.” (Pahuus, 2017, s. 211)

Helt intuitivt forstår vi mennesker godt hvad et arbejde er og hvad et arbejde ikke er. Meget af arbejde, som er blevet udført i historien, er blevet udført af ulønnede arbejdere, af slaver. Eksempelvis kan nævnes pyramiderne i Egypten eller mange af de græske historiske bygninger vi besøger som turister i dag. Og så var der de afrikanske slaver, som arbejdede for de rige hvide amerikanere på bomuldsmarker, før at slaveri blev forbudt. Som Svendsen skriver det, så fik slaver ingen løn, ”men det vil være helt urimelig at hævde, at de som følge heraf ikke arbejder”. At indføre løn i definitionen af arbejde, giver derfor ikke en definition som kan være tilfredsstillende. (Svendsen, 2010, s. 13)

Som tidligere nævnt, er det frivilligt arbejde også nødvendigt for opretholdelsen af samfundet, men i dette speciale vil der være fokus på forholdet mellem trivsel og menig i det lønnede arbejde, på trods af det, at indføre løn i definition af arbejdet er utilfredsstillende. Det vil sige, arbejde kan være ulønnet og lønnet, det kan være kedeligt og frigørende, alt afhængig af hvem der udfører arbejdet. Svendsen skriver, at et arbejde er en forbandelse for nogle mennesker og en velsignelse for andre samt er det lidt begge dele for de fleste. Han skriver yderligere, at arbejde er højt sandsynligt, et af de mest fundamentale træk ved et menneskets liv. Derudover henviser han til Marx som mener, at arbejde er ”den evige naturbetingelse for menneskets eksistens”. (Svendsen, 2010, s. 16) De fleste mennesker arbejder. Der er kun få, der kan undgå det og dem der gør det er enten for unge til arbejdet eller er blevet pensionister. Og dog skriver Pahuus som før nævnt, at en del af det frivillige arbejde, kan også betragtes som arbejde, da det er væsentligt for samfundets opretholdelse. Pensionister og de unge kan være aktive på en måde som er målrettet og det er i den forstand at alle arbejder, pensionister, børn og unge i mindre eller i større omfang. (Pahuus, 2017, s. 210) Det kan være at, et menneske på et tidspunkt i sit liv er arbejdsløs, men personen tilslutter sig arbejdsmarkedet igen, når vedkommende har fundet et arbejde. Svendsen skriver, at arbejdet handler om ”at forandre den ydre verden, sådan at jeg kan opnå livets nødvendigheder”. (Svendsen, 2010, s. 17) Det vil sige, at et menneske arbejder for at overleve. Dette gør sig dog ikke gældende i vores moderne samfund. Dette forhold imellem overlevelse og arbejde, er ifølge Svendsen blevet mindre strikt. Arbejdet handler ifølge Svendsen, ikke kun om ydre goder så som mad og hus, men også om de indre gode så som personlig udvikling.

Som nævnt i indledningen, kan arbejde være identitetsskabende. Han skriver, ” Du skaber ikke blot noget udenfor dig selv, når du arbejder, du skaber også din egen identitet.” (Svendsen, 2010, s. 17) Et menneske lærer noget om sig selv, ved at personen beskæftiger sig med noget i så lang tid, vedkommende lærer noget om relationer til de andre mennesker samt egne evner og egen rolle i det samfund personen lever i. Hvis denne antagelse er korrekt, så kan der stilles spørgsmål ved, hvorfor der er et problem med meningskabelse og trivsel i arbejde? Det er netop fordi, karakteren af arbejdet har ændret sig ifølge Sennett, i forbindelse med den nye kapitalisme. Den tidligere omtalte ”no long team” gør præcis det, som bogen *Det fleksible menneske siger*, at ens karakter korroderes, så personen får svært ved at skabe sin egen identitet, da vedkommende ikke har en ”long term” og linearitet i karrierelivet. Tidligere havde et menneske et arbejde i meget længere tid end i dag, måske havde vedkommende kun det ene arbejde hele sit liv, og vedkommende kunne se en udvikling i sin karriere. I dag er arbejdet let omskifteligt. Det har mange konsekvenser for, hvordan mennesket skaber eget identitet. Personen kan risikere, at vedkommende ikke lærer noget om sig selv eller om relationen til de andre. Alle er i virkeligheden konkurrenter og det er svært at skabe de tillidsfulde relationer, fordi mennesket ikke har tid til det. (Sennett, 1999, s. 105-107) Jacobsen og Tonboe henviser til Sennett når de skriver: ”Arbejdsetikken er konkurrencepræget og fordrer en sammenligning af værdighed; dem der vinder, kan vende det blinde øje til dem, der taber.” (Jacobsen og Tonboe, 2004, s. 83) Sennett mener, som tidligere nævnt i afsnittet om trivsel, at den personlige angst vedkommende oplever for tiden, kan relateres til den nye kapitalisme og at frygten opstår i et arbejdsklima, hvor der fremhæves en risikofaktor samt at denne frygt vokser i vedkommende, når personens fortidens erfaringer efter alt at dømmes, ikke længere kan gøres brug af eller bruges som rettesnor i nutiden. (Sennett, 1999, s. 107) Sennett fokuserer på, hvordan et menneskets arbejdsliv uløseligt hænger sammen med, vedkommendes følelser af respekt, værdighed og selvværd. Michael Hviid Jacobsen og Jens Tonboe skriver at Sennett:

” ... fokuserer på de forandrede samfundsmæssige omstændigheder, inden for hvilke mennesker nu skal forsøge at skabe meningsfulde liv, sammenhængende identiteter og en menneskeværdigt tilværelse. Dette gælder i særlig grad i forhold til arbejdet, der ifølge Sennett altid tidligere har tjent som en væsentlig faktor i forhold til identitetsfølelse og som omdrejningspunktet for skabelsen og opretholdelsen af varige sociale relationer til andre mennesker. ” (Jacobsen og Tonboe, 2004, s. 80)

Derudover er det som nævnt i indledningen fleksibilitet samt evner som robusthed eller være tilpasningsdygtig overfor ændrende omstændigheder uden at lede sig nedbrude af dem, som Sennet peger på, som nogle af de faktorer som kan være med til at ens karakter korroderes. (Sennett, 1999, s. 47-66) Han skriver: ”Det er ganske naturligt, at fleksibiliteten giver anledning til angst: Folk ved ikke, hvilke risici det vil kunne betale sig at løbe, eller hvilke veje der fører nogen steder hen.” (Sennett, 1999, s. 7-8) Ud over det, at:

”Fleksibiliteten bruges i dag som endnu en måde at befri kapitalismen for undertrykkende konnotationer på. Ved at nedbrude det stivnede bureaukrati og fremhæve risikoen giver fleksibiliteten – hævder man – folk mere frihed til selv at forme deres liv. I realiteten indfører den nye orden nye kontrolformer og afskaffer ikke blot tidligere tiders regler.” (Sennett, 1999, s. 8)

Det vil sige, at ved indførelsen af fleksibiliteten i arbejdet, får mennesket ikke mere frihed i arbejdet samt er det en ny måde at kontrollere mennesker på. Ifølge Sennett, er det mest forvirrende ved fleksibiliteten, indvirkningen den har på menneskets karakterdannelse og personligheden. Karakteren omhandler ifølge ham, især de langsigtede aspekter, af et menneskets følelsesliv. Den kommer til udtryk ved forfølgelse af langsigtede mål, forpligtelse og loyalitet. Mennesket forsøger at holde fast i og fremhæve nogle af de følelser vedkommende rummer, og ifølge Sennett er det disse ”bevaringsværdige følelser” som er karakterdannede. Karaktereren er ifølge Sennet personlighedstræk, som mennesket ønsker anerkendelsen for, fra andre mennesker og som vedkommende sætter pris på hos sig selv. (Sennett, 1999, s. 8)

Endeligt skal det ud fra Pahuus mening om arbejdet nævnes, at mennesket vil efter pensioneringen i stigende grad stadigvæk deltage på arbejdsmarkedet. Pahuus skriver:

”I og med at ældre bliver mindre nedslidte, sundere og lever i længere tid end før, vil mange engagere sig i frivilligt arbejde i perioden efter deres pensionering. Og her vil arbejdet naturligvis have karakter af meningsfyldt berigelse af disse menneskers tilværelse og bidrage til, at disse mennesker oplever at have - og ved afslutningen af livet have haft – et meningsfuldt liv.” (Pahuus, 2017 s. 223)

Diskussion

Begreber mening i arbejdet, arbejde og trivsel er nu blevet diskuteret. I dette afsnit er det hensigten at sætte fokus på undersøgelser, rapporter og forskning, der omhandler forholdet mellem trivsel og mening i arbejdet. Som tidligere nævnt, er dette speciale et litteraturstudie, det vil sige empiri er ikke indhentet i forhold til besvarelsen af problemformuleringen. Det er intentionen ligesom i tidligere afsnit at inddrage egne erfaringer i forhold til emnet, der hvor disse erfaringer skønnes relevante. Derudover vil rapporter udarbejdet af Det Nationale forskningscenter for arbejdsmiljø også blive inddraget.

I diskussionen er det intentionen at, udfolde relevante dele af bogen *Arbejdets filosofi* af Lars Fr. H. Svendsen samt bruge dele af kapitel otte *Det meningsfulde liv og det meningsfulde arbejde* i bogen *Anvendt filosofi er interaktionel filosofi* af Mogens Pahuus. Derudover inddrages der i diskussionen videnskabelig artikel fra Tidsskrift for arbejdsliv, *Mening i arbejdslivet – definition og Konceptualisering* af Ib Ravn samt bogen *”Flow optimaloplevelsens psykologi”* af Mihaly Csikszentmihaly. Richard Sennet inddrages også her, som et kritisk blik på teksten. Det er hensigten at, skabe en flow i teori og praksis, således at læseren får en indsigt i, hvad forhold imellem trivsel og mening i arbejdet er. Det er hensigten at besvare problemformuleringen ved at diskutere den i de følgende afsnit, ud fra hvor diskussionen bringer os.

Forholdet mellem trivsel og mening i arbejdet

I det følgende afsnit er det hensigten at, diskutere problemformuleringen som er: Hvad er forholdet mellem trivsel og mening i arbejdet? Som tidligere nævnt vil fokus i dette afsnit være på undersøgelser, rapporter og forskning, der omhandler forholdet mellem trivsel og mening i arbejdet. Empiri er som førnævnt ikke indhentet i forhold til besvarelsen af problemformuleringen, men egne erfaringer i forhold til emnet vil blive inddraget. Her er det ligesom i tidligere afsnit, også intentionen at skabe en flow i teksten, således at teorier bruges der, hvor de findes relevante i forhold til hvor diskussionen bringer os. Diskussionen indledes med en rapport, udarbejdet af Det Nationale forskningscenter for arbejdsmiljø. Som der kan læses er rapporten fra 2010. Det har ikke været muligt at fremskaffe en nyere rapport og derfor er det ikke taget hensyn til, at analysen af resultater kunne se anderledes ud, hvis undersøgelsen var foretaget efter 2010.

Det Nationale Forskningscenter for arbejdsmiljø

I det følgende er det hensigten at, præsentere rapporten ”Arbejdsmiljø og helbred i Danmark”. Rapporten er relevant at tage med i specialet, da den netop omhandler mening i arbejdet.

I rapporten ”Arbejdsmiljø og helbred i Danmark” fra 2010 foretaget af Det Nationale forskningscenter for arbejdsmiljø, gennemgås en analyse af resultater, af en landsdækkende spørgeskemaundersøgelse, som er baseret på svar fra cirka 10.600 personer. Disse svar vedrørende mening i arbejdet er indenfor forskellige jobs, køn og aldersgrupper. Ydermere sammenlignes svarene, med svar fra en lignende undersøgelse som var foretaget i 2005 og hedder ”Arbejdsmiljø i Danmark 2005” for at se, om der er sket en udvikling. Ifølge NFA handler mening i arbejdet om en medarbejders subjektive oplevelse af indhold i deres arbejde. De præsenterer forskellige centrale elementer i begrebet mening. Et centralt element er:

”Et centralt element i begrebet mening i arbejdet er en oplevelse af overensstemmelse mellem ens personlige værdier og arbejdets indhold. Når man oplever mening i arbejdet, vil arbejdet opleves som en kilde til øget selvværd, bidrage til følelsen af at have et formål med tilværelsen og som værende af betydning for ens personlige udvikling.” (Arbejdsmiljøforskning, 2011, s. 2)

Det vil sige, at mening i arbejdet handler om at en medarbejder oplever, at arbejdsværdier stemmer overens med personens personlige værdier. Derudover vil mening i arbejdet give medarbejderen en følelse af formål med tilværelsen og give vedkommende øget selvværd.

Det andet centrale element i mening i arbejdet ifølge NFA er:

”Et andet centralt element i begrebet er følelsen af at yde en vigtig arbejdsindsats. De arbejdsopgaver, som medarbejderen varetager, har stor betydning for om arbejdet opleves som meningsfuldt eller ej. Herudover har faktorer i arbejdsmiljøet, som fx indflydelse i arbejdet, god ledelse og relevante krav, også betydning for oplevelsen af mening i arbejdet.” (Arbejdsmiljøforskning, 2011, s. 2)

Det vil sige, at mening i arbejdet handler om, at en medarbejder oplever, at vedkommende yder en vigtig indsats. Derudover er arbejdsmiljøet, indflydelse i arbejdet og opgaver, vigtige i forhold til om personen oplever mening i arbejdet eller ej. Ydermere tyder forskning ifølge NFA på, at en

medarbejder som oplever mening i arbejdet i høj grad, har en lavere risiko for sygefravær og arbejdsophør. Spørgsmål om oplevelsen af mening i arbejdet i undersøgelsen, var besvaret ud fra følgende fire spørgsmål:

- ”I hvor høj grad er dit arbejde vigtigt for dit selvværd?
- I hvor høj grad giver dine arbejdsopgaver dig et klart formål med livet?
- I hvor høj grad har dit arbejde stor betydning for din personlige udvikling?
- I hvor høj grad føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats?” (Arbejdsmiljøforskning, 2011, s. 2)

Alle disse spørgsmål er udarbejdet af forskere fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, kort NFA. De første tre spørgsmål var klynget sammen ifølge rapporten, da de alle tre er med til at beskrive oplevelsen af mening i arbejdet. Det sidste spørgsmål referer til oplevelsen af meningsfuldhed, vedrørende oplevelse af vigtigheden i arbejdet. (Arbejdsmiljøforskning, 2011, s. 2) Det fremstår af rapporten, at jobgrupper som oplever højere mening i arbejde blandt andet beskæftiger sig med følgende: Akademikere, læger, tandlæger, sygeplejersker, pædagoger, lærere, selvstændige, dagplejere, kokke med mere. De jobgrupper som oplever en lavere mening i arbejdet er blandt andet: Mekanikere, slagteriarbejdere, postbude, rengøringsassistenter, ekspedienter, elektrikere med mere. (Arbejdsmiljøforskning, 2011, s. 2)

Hovedkonklusioner fra rapporten er:

- Jobgrupper: At mening i arbejdet opleves især af medarbejdere indenfor jobgrupper, som beskæftiger sig med mennesker som deres hovedindsatsområde. Derudover viste undersøgelsen, at der var store forskelle på, i hvor høj grad medarbejdere fra forskellige jobgrupper, oplever mening i deres arbejde.
- Alder og køn: Undersøgelsen viste, at det er kvinder i aldersgruppen 25-59 år, som oplever en høj grad af mening i deres arbejde. Meningsfuldhed i arbejdet opleves i langt lavere grad af både unge kvinder og mænd i aldersgruppen 18-25 år. (Arbejdsmiljøforskning, 2011, s. 1)

Spørgsmålet ”I hvor høj grad føler du, at du yder en vigtig arbejdsindsats?”, giver ifølge NFA en mulighed for en undersøgelse i forhold til personens oplevelse af mening i arbejdet, over de seneste fem år. (Arbejdsmiljøforskning, 2011, s. 3) De skriver:

”I 2005 var gennemsnittet på dette spørgsmål 81 point (svaret ’I meget høj grad’ svarer til en værdi på 100, mens svaret ’I meget lav grad’ svarer til 0 point), mens gennemsnittet i 2010 var faldet til 76 point. Dette fald er statistisk signifikant og indikerer, at der er sket et fald i oplevelsen af arbejdets vigtighed blandt medarbejderne på danske arbejdspladser. NFA har foretaget yderligere analyser af udviklingen i deltagernes oplevelse af mening i arbejdet fra 2005 til 2010. Resultaterne viser, at udviklingen ikke kan forklares ved en udvikling i deltagernes jobsammensætning.” (Arbejdsmiljøforskning, 2011, s. 3)

Arbejde og mening

Som det kan læses ovenover, så indikerer rapporten fra NFA, at oplevelsen af mening i arbejdet, især opleves af de jobgrupper, som beskæftiger sig med mennesker. Hermed ikke sagt, at det er kun mennesker som beskæftiger sig med andre, der oplever mening i arbejdet. Ib Ravn skriver, at det er oplevelsen af, at et menneske igennem sit arbejde indgår i et større sammenhæng, det der giver vedkommende mening i arbejdslivet. Han skriver yderligere, at der er fire faktorer som tilsammen vurderes at, give mening i arbejdslivet. Disse er:

”1. Styrkerealiserings: den enkelte bruger sine styrker og talenter; 2. Værdiskabelse: Ens arbejdsplads skaber reel værdi og livskvalitet for kunder og brugere. 3. Bidrag: Man oplever at yde et vigtigt bidrag gennem sit arbejde. 4. Fællesskab: Man indgår i et produktivt fællesskab med kolleger og ledere.” (Ravn, 2008, s. 59)

Mening i arbejdet ses her som et subjektivt fænomen, som afgøres af vedkommende der oplever det – altså må meningsfuldhed findes i menneskets indre. At finde mening i arbejdet gennem værdiskabelse og at bidrage gennem sit arbejde passer overens med Svendsen når han skriver, at mennesker som regel ønsker at bidrage positivt og gøre en forskel i andre menneskers liv.

”Vi ønsker at gøre forskel i andre menneskers liv. Dette gælder også for vores arbejdsliv. For de fleste mennesker vil det sandsynligvis være svært at forblive i et arbejde, hvor man ikke i en eller anden forstand tror at man bidrager positivt til andres liv.” (Svendsen, 2010, s. 53)

For vedkommende vil det være svært ifølge Svendsen at, forblive på en arbejdsplads hvis personen ikke er af den opfattelse, at vedkommendes arbejde gør en forskel for en anden og at personen bidrager positivt. Ifølge Pahuus er arbejdet samfundsmæssigt set, en nødvendighed. Mennesket sørger først og fremmest for, at det kan for vedkommende betale sig at arbejde, det vil sige, personen får mere i løn, hvis han er i arbejdet fremfor arbejdsløs. På den anden side, forbinder vedkommende det at arbejde med anerkendelse og social præstige, hvilket er diskuteret i indledningen. På denne måde, får arbejde ifølge Pahuus en instrumental værdi for vedkommende. Han skriver: ”Det er måske for den enkelte ikke nogen værdi i sig selv, men det får værdi gennem de værdier, der er knyttet til det at tage et arbejde.” (Pahuus, 2017, s. 213) De fleste mennesker har ifølge Pahuus et ambivalent forhold til sit arbejde, hvis der ses bort fra den ovennævnte instrumentelværdi. Han peger på, at arbejde kan

give mennesket mulighed for at udvikle sine kræfter og evner i et arbejde, hvilket er værdi i sig selv. Det vil sige, et arbejde har et "indhold", for de fleste mennesker ifølge Pahuus. Derudover har personen mulighed for at indgå i fælleskab med andre, igennem sit arbejde. På den anden side, føler mange mennesker ifølge Pahuus, at deres arbejde er præget af for stor travlhed, at de er pressede og at de ikke har en stor glæde i arbejdet samt har de det, som han skriver det "så som så med indholdet". (Pahuus, 2017, s. 213)

Ib Ravn peger på, at ovennævnte faktorer som er styrkerealisering, værdiskabelse, bidrag og fælleskab er vigtige for, at et menneske kan opleve mening i sit arbejde. I forlængelse af det, kan der med Pahuus argumenteres for, at hvis fælleskabet Ib Ravn taler om bliver opfyldt, så skabes der mulighed for at vedkommende kan udvikle generelle evner og kræfter i forhold til sit arbejde.

NFA rapporten indikerer, at mening i arbejdet falder. Det interessante her er, hvorfor det falder? Hvis det skal ses på med Ib Ravns argumenter, så kan det være fordi, en eller flere af de ovennævnte faktorer ikke bliver opfyldt. Som diskuteret i tidligere afsnit, er det ifølge Sennett svært for individet at, arbejde med styrkerealisering fordi, vedkommende ikke kan skabe sin identitet eller bruge erfaring, i virkeligheden egne talenter til noget som helst, da vi ifølge ham lever i en "no long team" samfund. Det handler om præstation her og nu, der er vigtigt. Det vil sige, alt det erfaring vedkommende har fra tidligere er blevet ligegyldigt. (Sennett, 1999, s. 107) Dette kan skabe problemer for styrkerealisering. Personen kan derudover have for mange projekter, eller er i gang med projekter der er svære for individet at gribe om. Derfor kan det for personen være svært at se, hvor det er vedkommende skaber værdi i sit arbejde eller livskvalitet for nogle andre mennesker. Personen indgår ikke i et produktivt fælleskab med kollegaer, da vedkommende ikke har tid til at opbygge relationer, fordi der er hele tiden skiftende kollegaer. Moderne arbejdspladser er som tidligere nævnt og ifølge Sennett karakteriseret ved projektansættelser hvilket vil sige, at personen selv eller kollegaer udskiftes med jævnligt mellemrum. Pahuus pointerer ud fra inspiration fra Sennett, at personens identitet er i dag knyttet til arbejdet og at den form for arbejde som den kreative klasse, (hvilket er ifølge Svendsen 30 procent af amerikaner i arbejde) på samme tid er muligvis med til at svække identitetsdannelsen. (Pahuus, 2017, s. 217) Pahuus henviser til Sennett som mener, at "Den nye kapitalismens tidsmæssige betingelser har skabt en konflikt mellem karakterer og erfaringer, og oplevelsen af opsplittet tid udgør en trussel mod folks muligheder for at udforme deres karakterer som bæredygtige fortællinger." (Sennett, 1999, s. 30)

Sennett mener, som nævnt i indledningen at det er fleksibilitet i arbejdet, som har gjort vedkommendes arbejde mere uforudsigeligt. Pahuus skriver, at Sennett samtidigt mener, "at den

identitet, arbejde kan forsyne en med, destabiliseres i samme grad som arbejdspladsen og arbejdstiden destabiliseres.” (Pahuus, 2017, s. 217)

I 2010 var jeg lige blevet ansat som pædagog i en skolefritidsordning i Aalborg. På det tidspunkt havde jeg været uddannet pædagog i ti år. Mange konstante besparelser på området, inklusionen, syge og stressede kollegaer med mere gjorde, at et arbejde som på et tidligere tidspunkt gav mening, blev til en byrde. Ofte var jeg eneste pædagog på arbejde i en stue med mange børn, da der ikke var råd til at bestille en vikar, og dette blev mere en ”opbevaring” end et sted med barnets udvikling i fokus, og det var netop barnets udvikling der var en af årsager til, at jeg blev pædagog. Det blev til et sted hvor jeg ”bare” tjente til livet og et sted, hvor jeg hele tiden kiggede på uret og ventede på at komme hjem. Jeg følte mig som Sisyfos. Jeg følte, at mit arbejde ikke havde noget formål, andet end at opbevare børn og at passe på, at de ikke kom til skade. Dette arbejde er godt eksempel på et arbejde, hvor jeg havde svært ved at se, hvor jeg skabte værdi. Derudover var det ikke et arbejde hvor jeg arbejdede ud fra mine styrker og evner. Jeg oplevede ikke trivsel eller mening i arbejde.

Svendsen henviser til Albert Camus som i *Sisyfos-myten* hævder, at de græske guder var af den opfattelse at formålsløst arbejde var en af de værste straffe. De straffede Sisyfos, til at blive ved med at trille en sten op ad bjerget og hver gang stenen trillede ned, skulle han forfra trille den op ad bjerget. Det var en evig gentagelse af det samme.

”Guderne havde dømt Sisyfos, til uophørlig at trille en sten op på toppen af et bjerg, hvorfra den straks rullede ned igen ved sin egen vægt. De mente med en vis ret, at der ikke kunne tænkes nogen frygteligere straf end et fuldstændig unyttigt og håbløst arbejde.” (Svendsen, 2010, s. 36)

Men et menneske må være i stand til at se en eller anden form for mening med det vedkommende laver. Jeg kunne eksempelvis finde mening i arbejdet i en oplevelse, hvor jeg gjorde forskel for et barn. Eller i en god forældresamtale. Men i stedet for, så jeg kun begrænsninger og det jeg ikke kunne nå i løbet af en arbejdsdag.

Svendsen henviser i bogen til Immanuel Kant som hævder, ”at et menneske er de eneste dyr, der har et eksistentielt behov for at arbejde.” (Svendsen, 2010, s. 37) Han skriver yderligere, at et menneske ville ifølge Kant, kede sig uden et arbejde, da det er arbejde som fylder vedkommendes liv med indhold. Kant mener, et menneske vil få en følelse af at være ”livløs”, hvis vedkommende kun fylder

sit liv med underholdning, da underholdning ikke kan udfylde arbejdets funktion - altså at fylde livet med indhold. Det er ifølge Kant ikke nydelse, men handling mennesket har brug for. Kant skriver: ”Hvis et menneske har gjort meget, er han mere tilfreds efter endt arbejde, end hvis han ikke havde lavet noget; for ved at arbejde har han sat sine kræfter i bevægelse”. (Svendsen, 2010, s. 53) Ifølge Svendsen, forbigår Kant et vigtigt punkt her hvilket er, at det er ikke alt arbejde som er meningsfuldt. Noget arbejde er også kedsomt. Svendsen henviser til tegneserien *The Simpsons*, hvor en af karaktererne, Homer Simpson, arbejder på en fabrik, hvor han forsøger at komme igennem sin arbejdsdag med at lave så lidt som det er muligt. Men denne måde at komme igennem arbejdsdagen på, ville i det lange løb, kede de fleste mennesker. Kedsomhed er ifølge Svendsen, ikke et spørgsmål om at lave for meget eller for lidt, men det er et spørgsmål om, hvorvidt et menneske kan finde en mening med det vedkommende laver. Derfor er det eksistentielle behov som Kant henviser til, ifølge Svendesen, ikke et behov for et arbejde, men et behov for mening. (Svendsen, 2010, s. 38) Arbejdet kan være meningsløst og det kan være meningsfuldt. Behovet for mening er et fundamentalt behov for et menneske, og arbejdet er ifølge Svendsen en af de ”primær kilder til denne mening.” (Svendsen, 2010, s. 38)

Svendsen henviser til et større eksistentielt spørgsmål om den overordnede mening med det, personen beskæftiger sig med, nemlig spørgsmålet om hvorledes vedkommende lever et meningsfuld og rigt liv. (Svendsen, 2010, s. 52-53) Dette er et større spørgsmål, end spørgsmålet om mening i arbejdet, det drejer sig om, personens liv som en helhed. Ifølge Svendsen er arbejde centralt del af et menneskets liv, derfor er det også et spørgsmål om, ”hvordan vores arbejde passer ind i vores overordnede forsøg på at føre et meningsfuldt liv.” (Svendsen, 2010, s. 53) Som mennesker, har vi brug for et formål med livet, og arbejdet er en del af det formål. Svendsen stiller et spørgsmål om, hvilket mål mennesket søger i sidste indsats, når han henviser til Bertnard Rusell i sin bog og citerer ham når han skriver:

”Målbevidsthed (er) ikke i sig selv (...) nok til at skabe livslykke, men derimod er det vistnok nærvædet at være umuligt at vinde lykken uden den indstilling. Og sin målbevidsthed giver man stærkest udtryk for i sit arbejde.” (Svendsen, 2010, s. 53)

Hvad med målet som, at tjene et løn for det arbejde personen udfører, så vedkommende kan tage sig af sin familie? Uden tvivl er dette en meningsfuld aktivitet, men som Svendsen skriver det, er meningen her ydre, i form af løn, og ikke ”arbejdet iboende”. Arbejdet har her en instrumental værdi

og er i dette tilfælde uden formål. Det betyder, at selve arbejdet mennesket udfører her, ikke gør en forskel i sig selv og personen kunne have en hvilket som helst andet arbejde. Hvis personen oplever arbejdet som meningsfuldt, må der ifølge Svendsen være noget i arbejdet, en iboende mening, som han skriver det, ikke kun at tjene en løn. Som tidligere skrevet, ønsker mennesket at gøre forskel, dette gør sig også gældende i arbejdslivet. (Svendsen, 2010, s. 53)

”Vi lider, når vores arbejde ikke giver mening for os. Andre gange forekommer vores arbejde os at være utroligt meningsfuldt, så meningsfuldt, at næsten alt andet i vores liv blegner i sammenligning hermed, og i de situationer er vi tilbøjelige til at glemme, at arbejde kun er én kilde til mening blandt andre. Oplevelsen af at arbejde spænder over et kontinuum fra dyb personlig tilfredsstillelse til total kedsomhed. Arbejdet kan være en forbandelse, men også en velsignelse.” (Svendsen, 2010, s. 55)

Det vil sige at mennesket mistrives, når vedkommende ikke kan finde mening med sit arbejde. Derudover kan det opleves af personen, at når arbejdet opleves som meget meningsfuldt, kan vedkommende glemme, at der er andre kilder til mening i livet end et arbejde. Arbejdet kan af mennesket opleves som noget meget tilfredsstillende, ligesom det kan af vedkommende opleves som noget meget kedeligt. Som tidligere skrevet, er kedsomhed ifølge Svendsen ikke et spørgsmål om at lave for meget eller for lidt, men det er et spørgsmål om, hvorvidt et menneske kan finde en mening med det vedkommende laver. (Svendsen, 2010, s. 38)

Hvis vi går ud fra det empiriske materielle, som er fremhævet i specieleet, som omhandler egne erfaringer, samt Svendsens argumenter, er det grunden til, at langt største del af medarbejdere ikke kan finde mening i deres arbejde. Set ud fra Sennetts perspektiv, mistrives mennesket fordi vedkommende ikke kan finde mening i sit arbejde, hvilket er i overensstemmelse med Svendsens ovenstående argumenter.

Flow

Ifølge Svendsen kan et menneske miste fornemmelsen af at have et afgrænset selv, når personen er optaget af arbejdet, og bliver ét med aktiviteten vedkommende er i gang med. (Svendsen, 2010, s. 52) Mennesket mister fornemmelse af både selvet og tid, vedkommende oplever at være i flow. Svendsen henviser til verdensførende forsker i oplevelsen af flow, psykologen Mihaly Csikszentmihaly, som mener, at det har en stor betydning for menneskets generelle trivsel, om vedkommendes arbejde er nydelsesfuldt og om personen oplever flow i sit arbejde. Csikszentmihaly beskriver flow i sin bog ”*Flow optimaloplevelsens psykologi*”, som en optimal tilstand for mennesket, når vedkommende er fuld optaget af det, personen foretager sig. Og hvad er denne optimaloplevelse Csikszentmihaly henviser til? Han skriver, at alle mennesker har oplevet tidspunkter i sit liv, hvor vedkommende har følt, at personen er ”herre over egen skæbne” eller handlinger. Det er i disse sjældne øjeblikke, at personen bliver grebet af en følelse af glæde og begejstring. Det er de øjeblikke, som giver mennesket et udtryk for, hvordan vedkommende burde leve sit liv. Det er denne oplevelse, som af Csikszentmihaly forstås som *optimaloplevelse*. (Csikszentmihaly, 2005, s.11) Csikszentmihaly skriver:

”Det er det, sejleren på ret kurs føler, når vinden leger med hans hår, mens båden springer gennem bølgerne som en plag. Sejl, skrog, vind og hav nynner en melodi, som giver genklang i sejlerens krop. Det er, hvad maleren føler, når farverne på lærredet begynder at stå i den rette indbyrdes kontrast, og noget nyt, en levende form, fremstår for den forbløffede skaber. Og det er den følelse, en far oplever, når hans barn for første gang besvarer hans smil.” (Csikszentmihaly, 2005, s.11)

Ifølge Csikszentmihaly opstår sådanne oplevelser ikke kun under ydre forhold. Han henviser til mennesker, som har været i koncentrationslejre under krig, eller personer som har overlevet en fysisk fare når han skriver, at selv under disse prøvelser havde vedkommende en rig oplevelse af noget så simpelt, som at dele et styk brød med en anden, eller høre fugle synge. Disse øjeblikke, de bedste i et menneskets liv, er ikke passive, afslappede eller receptive. De forekommer som regel, når personens sind og/eller krop strækkes til det yderste, i en stræben efter at udføre noget som er for vedkommende værdifuldt og vanskeligt. Optimaloplevelse er ifølge Csikszentmihaly, noget som mennesket ”får til at indtræffe.” (Csikszentmihaly, 2005, s.11)

Denne tilstand finder vedkommende motiverende i sig selv og det fører ifølge Csikszentmihaly ikke til noget andet. Han skriver ”Da arbejde er noget universalt og dog så forskelligt, er det af meget stor betydning for ens tilfredshed med tilværelse, om ens arbejde er nydelsesfuldt eller ej.” (Csikszentmihaly, 2005, s.161) Csikszentmihaly skriver endvidere, at mennesket er godt på vejen i forhold til at forbedre egen livskvalitet som helhed, hvis vedkommende finder flow i forhold til andre mennesker og sit arbejde. Han har igennem sin forskning af flow fundet, at flow aktiviteter, uanset om de omhandlede tilfældigheder, andre oplevelses former eller konkurrence, havde nogle fælles træk og disse træk gav mennesket en følelse af, at vedkommende har optaget noget som er nyt samt fik personen en følelse af, at opleve en ny virkelighed. Som Csikszentmihaly skriver det, ”De ændrede kort sagt selvet ved at gøre det mere komplekst. Det er i denne vækst af selvet, vi finder nøglen til flow-aktiviteter.” (Csikszentmihaly, 2005, s. 88) Csikszentmihaly’s forskning viser, at et menneske kommer meget mere i en tilstand af flow, når vedkommende er på arbejde end i fritiden, da det er i sit arbejde personen får flere udfordringer. Disse udfordringer er ifølge Csikszentmihaly medvirkende til, at vedkommende føler sig mere tilfreds, kreativ og lykkelig. Hvis mennesket generelle trivsel skal forbedres igennem vedkommendes arbejde, skal arbejdet ifølge Csikszentmihaly omskabes, så det bliver mest muligt flow fremkaldende. Derudover, vil det være nødvendigt at hjælpe mennesker i forhold til at lære dem, at se muligheder i deres færdigheder og handlinger samt at vedkommende skal lære at opstille opnåelige mål. De fleste mennesker kan udvikle en kompetence, som kan få en almen oplevelse omdannet til en flowoplevelse. (Csikszentmihaly, 2005, s. 176-178) Et arbejde vil kunne ændres, hvis flow modellen bliver taget med i betragtning, og derved vil det ifølge Csikszentmihaly blive mere nydelsesfuldt for en medarbejder. Det kan diskuteres, at der er en del begrænsninger i forhold til det. Man kan stille spørgsmål vedrørende, hvorfor alle medarbejdere ikke går rundt på deres respektive arbejdspladser og har det som ovennævnt, altså oplever flow, og hvorfor er arbejdet ikke meningsfuldt for alle? Hvor er begrænsningerne? Samt er mulighed for at opnå denne mening i arbejdet ligetil fordelt i samfundet? En mulig hæmning for flowoplevelsen kan findes i, at der ikke er tid til at medarbejdere kan indleve sig i sit arbejde eller glemme den sparsomme tid de har til udøvelsen af opgaver. Dette er beklageligt mener Csikszentmihaly og skriver:

”... fordi arbejderne, hvis de virkelig nød deres arbejde, ikke blot personligt vil have glæde af det, men også før eller siden med stor sikkerhed ville producere mere effektivt og indfri alle de andre mål, som nu står i forgrunden”. (Csikszentmihaly, 2005, s. 173)

Det vil sige, at hvis fokus på en arbejdsplads er at skabe flow for en medarbejder, vil det udover medarbejderens personlige arbejdsglæde bidrage til organisationen i form af bedre produktivitet.

Det kan diskuteres, om der her kan være en risiko for, at flow - begrebet eller ”målet” for virksomheden bliver en del af en mere nyttemaksimerende tankegang? Altså, at det i virkeligheden er fortjenesten for organisationen det handler om og ikke den enkelte medarbejders velfærd. Der er dog ingen garantier for at arbejde bliver nydelsesfuldt og at en medarbejder kommer i flow, på trods af, at der er de bedste indre og ydre faktorer til stede. Csikszentmihaly skriver ”Da en optimaloplevelse beror på en subjektiv vurdering af, hvilke muligheder der er for handling, og ens egne evner, sker det ofte, at et menneske bliver utilfreds selv med et godt arbejde, der indebærer store muligheder.” (Csikszentmihaly, 2005, s. 173) Et menneske kan have sider af sit arbejde, som vedkommende ikke er glad for, men stadigvæk opleve en glæde for sit arbejde. Csikszentmihaly peger på det, når han skriver, at et menneske kan være misfornøjet med en del af sit arbejde, som vedkommende vil og kan prøve at forbedre, men personen kan stadigvæk godt lide sit arbejde. (Csikszentmihaly, 2005, s. 179) Som tidligere skrevet, mister mennesket fornemmelse af både selvet og tid når vedkommende oplever at være i en flowtilstand. Der kan drages en parallel imellem flowteori og det Pahuus skriver, når han beskriver det dybe niveau for verdenstilegnelse og selvvirkeliggørelse. Ifølge Pahuus er mennesket aktiv på en helhjertet måde og optaget af aktiviteten og verden samt de andre mennesker. Ydermere skriver han, at denne måde at være aktiv på gør, at vedkommende indfinder sig i en dyb følelsesmæssig stilling af opfyldelse samt fuldbyrdelse, en tilstand af lykke. Dette er en tilstand, mennesket ikke er bevidst om at være i, men som personen først bliver bevidst om og bemærker når det er ovre, altså ikke længere er der. (Pahuus, 2017, s. 201-202) Dette niveau kunne være en bud på, den optimale tilstand for en flowoplevelse.

Flow er en tilstand af glæde og når et menneske befinder sig i ”zonen” er det, at vedkommende har det godt. Som tidligere nævnt, er det en tilstand hvor mennesket er helt opslugt af aktiviteten. Dette gælder også for arbejde. Når arbejde er bedst, bliver personen opslugt af det vedkommende laver i nuet, og personen bemærker ikke at tiden går. På den anden side, når arbejdet er værst, bliver tiden lang og en byrde for personen. Mennesket befinder sig også i nuet når arbejdet er værst, men det er som Svendsen skriver det, en ubehagelig form for nærvær. Det er to meget forskellige oplevelser af tid, i det ene går tiden meget langsomt og i det andet tilfælde flyver den af sted. (Svendsen, 2010, s. 52) En side af, at finde mening med et arbejde er, at personen finder en nydelse i aktiviteten, mens vedkommende udøver den. Denne slags mening forsvinder hurtigt ifølge Svendsen. Eksempel af et

arbejde når det er værst er, det tidligere omtalte pædagog arbejde, da jeg for mange år siden var ansat som pædagog i en skolefritidsordning og som gav mig en følelse at være ligesom Sisyfos.

På denne arbejdsplads følte det, som om tiden gik meget langsomt. Det interessante her er ikke blot oplevelsen af langsommelighed, men hvilke overordnede samfundsstrukturer, der skaber denne pressede oplevelse og sparsommelighed i det offentlige. Hvem eller hvad er det, der fjerner muligheden for at kunne opnå flow og mening i sit arbejde? Det kan ses i medie billedet i dag, blandt andet i forbindelse med konflikten imellem offentlig ansatte og regeringen, som er varslet for april 2018. En konflikt/strejke mellem regeringen og cirka 100.000 offentlig ansatte. En strejke som kan medføre en lockout af endnu flere kommunalansatte. Forhandlingerne omhandler blandt andet løn, arbejdstidsaftaler for lærer og de betalte frokostpauser. Pædagoger peger blandt andet på, at de ikke længere ønsker ”kun” at være en opbevarings foranstaltning, men vil gerne tilbage til netop det, at være pædagoger, som arbejder med pædagogik. Konflikten fandt dog aldrig sted, da man nåede en enighed igennem længerevarende forhandlinger.

Men, kan et menneske finde mening med det mest nytteløse arbejde, som at trille en sten op ad et bjerg? Og hvordan påvirker det menneskets trivsel? I mit seneste arbejde som terapeut og konsulent fandt jeg mening i arbejdet, især fordi det var et arbejde hvor jeg kunne arbejde ud fra mine styrker, talenter og interesser og fordi det var et arbejde ved Dansk Flygtningehjælp. Selve det, at være ansat i en organisation, som på det tidspunkt var kendetegnet ved at, være verdens anden bedste Non Governmental Organization, var for mig meget meningsgivende. En organisation som skaber høj værdi og forbedring af livskvalitet, for de mennesker som er målgruppen samt personlig følelse for en medarbejder, at yde et meningsfuldt og vigtigt bidrag igennem sit arbejde. Det påvirkede også min personlige og private trivsel, på den bedste måde. Selv når arbejdet var udfordrende, kæmpede mine kollegaer og jeg, da vi vidste vores arbejde havde betydning for andre menneskets trivsel. Dette var gældende både for mine medarbejdere og de familier vi arbejdede med. Her gik tiden meget hurtigt og det var et arbejde, som ud over at være meget meningsgivende i mit arbejdes sfære, også gav mit liv en højere mening. Dette arbejde gjorde, at jeg blev opslugt af det jeg lavede i nuet, og jeg bemærkede ikke at tiden gik.

Det kan dog her argumenteres for, at ikke alt i ens arbejde er flowfremkaldende og at der er andre faktorer, som kan påvirke vedkommendes muligheder for flow. For eksempel kan for mange arbejdsopgaver være flowhæmmende og stressfremkaldende. Der er undersøgelser der viser, at mennesker ikke kan finde mening i sit arbejde, men hvorfor kan de ikke finde mening? Forudsat, at

alle de antagelser som de brugte teoretikerne har er sande, hvorfor er det så, at alle ikke "bare" kan finde mening i sit arbejde? Hvorfor lever alle mennesker ikke med et meningsfuldt arbejde? Det kan blandt andet forklares ved at kigge på den nye kapitalisme ifølge Sennett. Vi lever i en verden hvor konstant fleksibilitet er indlæggeret imperativt. Det vil sige, at mennesket ikke kan opnå flow, opnå fordybelse eller opbygning af erfaring eller karakter, da livet er alt for omskiftelig. (Sennett, 1999) En forklaring på, hvorfor alle mennesker ikke lever med et meningsfuldt arbejde, kan derfor blandt andet findes i, ved at kigge på den nye kapitalisme ifølge Sennett.

Konklusion

I mit arbejde med specialet fandt jeg det meget spændende at kigge tilbage på nogle af egne erfaringer i forhold til emnet samt at knytte et teoretisk perspektiv på dem. Egne erfaringer fungerede i dette speciale som empiri. Refleksioner i forhold til, hvorfor jeg oplevede mening i arbejdet eller mangel på det samme samt om jeg oplevede trivsel i de forskellige stillinger, havde til formål at give mig selv og læseren en bedre forståelse af de anvendte teorier. Derudover er teorier forsøgt eksemplificeret med egne erfaringer.

Efter en indledning, hvor emnet blev afgrænset, beskæftigede vi os med begrebsafklaring efterfulgt af en diskussion. Undervejs i specialet er det blevet argumenteret for, hvad betydning mening har i arbejdet samt hvad betydning trivsel har og hvordan de hænger sammen. Derudover er det blevet diskuteret, hvad der ligger til hindring for at disse bliver opfyldt. Afslutningsvis er flow teori blevet præsenteret, som en mulig løsning på det, men som stadigvæk er problematisk, da vi som Sennett påpeger lever i et fleksibelt og omskiftelig samfund.

Martin Seligman peger på elementerne som danner begrebet trivsel. Disse definerer ifølge ham ikke trivsel, men de bidrager til den. (Seligman, 2011, s. 35-40) De er: Positiv emotion, Engagement, Relationer, Mening og Præstation/Accomplishment og tilsammen udgør de Seligman's PERMA teori. Hvis PERMA bliver anskuet via Sennett, kan man se, at der er problematikker med trivsel og mening i arbejdet i samtiden, da PERMA, som argumenteret i afsnittet om trivsel, ikke kan opfyldes.

I afsnittet om mening ifølge Mogens Pahuus var det meningsfulde liv som det aktive liv i fokus - til forskel for det passive liv, som handler om det behagelige og hvor det gælder mere den positive følelsesmæssige tilstand. Derudover er der skelnet mellem den klarende og den involverende aktivitet indenfor det aktive liv. Pahuus skriver, at arbejdet har mere indhold, hvis det opfattes af mennesket som noget der ikke kun har karakter af noget målrettet og viljemæssigt. Derudover når det af vedkommende opfattes som mere end bare middel til behovstilfredsstillelse. Hvis arbejdet skal opfattes som meningsfuldt, skal det ifølge Pahuus give mennesket mulighed for at gøre sit bedste fremfor kun at være båret af trang. (Pahuus, 2017, s. 224)

Ib Ravn peger på, at styrkerealiserings, værdiskabelse, bidrag og fælleskab er vigtige for, at et menneske kan opleve mening i sit arbejde. I forlængelse af det, kan der med Pahuus argumenteres

for, at hvis fælleskabet Ib Ravn taler om bliver opfyldt, så skabes der mulighed for at vedkommende kan udvikle generelle evner og kræfter i forhold til sit arbejde.

Sennett argumenterer for usikkerhed i den nye kapitalisme. Herved kan der netop ikke opnås mening eller flow fordi individet fremmedgøres fra sit arbejde. Uhæmmet fleksibilitet skaber arbejde overalt, men det bliver aldrig fyldestgørende eller meningsfuldt, fordi der er ”no long term”.

Det vil sige at mennesket mistrives, når vedkommende ikke kan finde mening med sit arbejde. Derudover kan det opleves af personen, at når arbejdet opleves som meget meningsfuldt, kan vedkommende glemme, at der er andre kilder til mening i livet end et arbejde. Arbejdet kan af mennesket opleves som noget meget tilfredsstillende, ligesom det kan af vedkommende opleves som noget meget kedeligt. (Svendsen, 2010, s. 38)

Hvis vi antager, at de teoretiske perspektiver jeg har anvendt er sandfærdige, kan vi således se, hvorfor mening, trivsel og arbejde hænger sammen, men også hvorfor dette besværliggøres i den nye kapitalisme. Mine empiriske nedslag, understøtter også dette.

Litteraturliste

1. Arbejdsmiljøforskning, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø 2011, lokaliseret d. 4. april 2018 på:
<http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/~media/Forside/Arbejdsmiljoedata/Arbejdsmiljo-og-helbred-2010/3-3-9--Mening-i-arbejdet.pdf>
2. Berlingske Business, lokaliseret d. 10. april 2018 på:
<https://www.business.dk/media/morten-albaek-som-leder-er-du-forpligtet-til-at-skabe-en-mening-i-livet-for>
3. Csikszentmihaly, Mihaly 2005, *Flow Optimaloplevelsens psykologi*. Virum: Dansk Psykologisk Forlag
4. DR dk 1., Lokaliseret d. 6. februar 2018 på
<https://www.dr.dk/levnu/psykologi/mange-hader-deres-job>
5. DR dk 2, Lokaliseret d. 6. februar 2018 på
<https://www.dr.dk/nyheder/indland/danskerne-er-de-gladeste-loenmodtagere-i-hele-eu>
6. Jacobsen, H. Michael og Tonboe, Jens 2004, *Arbejdssamfundet*, Hans Reitzels Forlag
7. Ravn, Ib 2008, *Mening I arbejdslivet – definition og Konceptualisering*, Tidsskrift for arbejdsliv, 10 årgang, nr. 4, s. 59-75
8. Sennett, Richard 2008, *The Craftsman*, Google books
9. Sennett, Richard 1999, *Det fleksible menneske*, Forlaget Hovedland
10. Svendsen, Fr. H. Lars 2010, *Arbejdets filosofi*, Forlaget Klim
11. Seligman, Martin E. P. 2011, *At lykkes En perspektivrig positiv psykologi om lykke og trivsel*. København: Forlaget Mindspace
12. Ziethen, Morten (red.), (2017), *Anvendt filosofi er interaktionel filosofi – positioner og perspektiver*, 1. Udgave, Aalborg Universitets forlag