

ET KVALITATIVT STUDIE AF DEN PSYKOLOGISKE PROFESSION:
**Hvad bidrager til privatpraktiserende
psykologers trivsel i arbejdet?**

Kandidatspeciale i psykologi
10. semester
Aalborg Universitet

Nanna Evald
Studienummer: 20134217

Vejleder: Tia Hansen

Antal samlede tegn: 191.749
Svarende til antal normalsider: 79,89

Dato: 31.05.2019

Et kvalitativt studie af den psykologiske
profession: Hvad bidrager til privatpraktiserende
psykologers trivsel i arbejdet?

Af

Nanna Evald



AALBORG UNIVERSITET
STUDENTERRAPPORT

| | |
|---------------------------------|---------------------|
| Studie: | Psykologi |
| Studienr.: | 20134217 |
| Årgang: | 10. semester |
| Sted: | Aalborg Universitet |
| Vejleder: | Tia Hansen |
| Dato: | d. 31. maj 2019 |
| Antal tegn med mellemrum: | 191.749 |
| Svarende til antal normalsider: | 79,89 |

Abstract

Objective: When studying the well-being of helpers most research has been preoccupied with the many adversities that can lead to occupational stress, compassion fatigue, burnout, and so forth. The occupation of psychologists is no exception. However, less is known about what contributes to the well-being at work in the helping profession of psychologists. This study seeks to investigate what Danish psychologists in solo practice perceive as well-being at work, including what they experience as contributing to their well-being. **Design and method:** The study is based upon the work within the field of positive psychology towards an understanding of well-being. With a phenomenological and hermeneutical approach, semi-structured interviews are used as a method. Five Danish psychologists ($N = 5$) in solo practice were interviewed about their experiences in relation to the topic under investigation. Interviews were transcribed verbatim and a thematic analysis in accordance with Braun and Clark (2006) was undertaken of the psychologists' accounts. **Findings:** As a result of the thematic analysis, the following themes were identified and interpreted: a) Self-determination, b) Meaningful activities, c) Quality and Integrity, and d) Growth practices. Together, these themes encompass the main ideas of what constitutes well-being as a psychologist working in solo practice. The first theme, self-determination, refers to psychologists' ability to autonomously control their environment, so more flexibility and boundary setting is obtained. Secondly, meaningful activities concern psychologists' need to undertake activities at work, which are perceived as meaningful at multiple levels. Perceiving that one is making a difference is especially rewarding and meaningful, leading to feelings of competence and satisfaction. Thirdly, the theme of quality and integrity encompasses psychologists' ability to vouch for their own work in accordance with their values, ethical principles, and identity as a psychologist. Finally, growth practices refer to psychologists' need

for continuous professional and personal development through seminars, supervision and professional discussions with peers. This is especially essential in order to alleviate the isolation, which follows from working in solo practice. **Discussion and conclusion:** Based on these findings, a model of psychologists' well-being is presented, which illustrates how the four themes are interrelated in order to enhance well-being. Self-determination takes a pivotal role in this model, given that the psychologist's self-determination readily brings about the remaining themes. Also, quality and integrity seems to be a new discovery in relation to the topic, providing new insights about psychologists' well-being. Overall, the findings guide how psychologists in private practice as well as other psychologists can enhance their well-being at work. This is particularly significant, as well-being may lead to more resilience, which should be useful in mitigating the potential hazards identified by other research in relation to working as a psychologist.

Indhold

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Introduktion | 1 |
| 1.1 | Hvorfor er trivsel relevant? | 2 |
| 1.2 | Selvstændige privatpraktiserende psykologer | 3 |
| 2 | Forskningsspørgsmål | 5 |
| 2.1 | Afgrænsning & begrebsafklaring | 5 |
| 2.2 | Læsevejledning | 7 |
| 3 | Teoriramme | 9 |
| 3.1 | Subjektiv trivsel | 9 |
| 3.2 | Professionel livskvalitet | 10 |
| 3.3 | Positiv psykologi | 11 |
| 3.3.1 | Trivselsteori: PERMA | 11 |
| | De fem søjler | 12 |
| 3.3.2 | Broaden-and-build theory | 15 |
| | Kapaciteten til at udvide og opbygge | 15 |
| 4 | Review af eksisterende forskning | 18 |
| 4.1 | Kvantitative studier | 18 |
| 4.1.1 | Work-life balance | 18 |
| 4.1.2 | Indre & ydre belønninger | 20 |
| 4.1.3 | Social støtte | 21 |
| 4.1.4 | Strategier | 22 |
| 4.2 | Kvalitative studier | 23 |
| 4.2.1 | Faglig & personlig udvikling | 24 |
| 4.2.2 | Strategier | 25 |
| 4.2.3 | Klientens bedring | 26 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 4.2.4 | Traumepsykologer | 26 |
| 4.3 | Hvad kan dette studie bidrage med? | 28 |
| 5 | Metode | 30 |
| 5.1 | Kvalitetskriterier i kvalitativ forskning | 30 |
| 5.1.1 | Overførbarhed, analytisk generalisering & genkendelighed | 31 |
| 5.1.2 | Gyldighed & transparens | 32 |
| 5.2 | Design | 32 |
| 5.3 | Selektionskriterier | 33 |
| 5.4 | Rekruttering af deltagere | 34 |
| 5.5 | Det semistrukturerede interview | 35 |
| 5.5.1 | Interviewguide | 36 |
| 5.6 | Etiske hensyn | 38 |
| 5.7 | Transskription | 39 |
| 5.8 | Datanalysemetode | 40 |
| 5.8.1 | Studiets epistemologiske og ontologiske ståsted | 41 |
| 5.8.2 | Min erfaringshorisont? | 42 |
| 5.8.3 | Analysestadier | 42 |
| 6 | Resultater & Analyse | 44 |
| 6.1 | Sample | 44 |
| 6.2 | Selvbestemmelse | 46 |
| 6.2.1 | Fleksibilitet | 49 |
| 6.2.2 | Grænsesætning | 50 |
| 6.3 | Meningsfulde aktiviteter | 52 |
| 6.3.1 | At gøre en forskel | 53 |
| 6.4 | Kvalitet & Integritet | 57 |
| 6.4.1 | Socialt ansvar | 59 |
| 6.4.2 | Autenticitet | 60 |
| 6.5 | Udviklende praksisser | 61 |
| 6.5.1 | Supervision & kollegial sparring | 63 |

| | | |
|----------|--|-----------|
| 7 | Diskussion | 68 |
| 7.1 | Privatpraktiserende psykologers trivsel i arbejdslivet | |
| | – en model | 68 |
| 7.1.1 | En central komponent: Selvbestemmelse | 69 |
| 7.1.2 | Hvordan hænger de øvrige temaer sammen? | 70 |
| 7.1.3 | Den punkterede linje: Trivsel | 72 |
| 7.2 | Teoretiske implikationer | 72 |
| 7.2.1 | Nye perspektiver | 73 |
| | Kvalitet & integritet | 73 |
| | Selvbestemmelse | 74 |
| | Ydre vs. indre belønninger | 75 |
| 7.3 | Implikationer for psykologisk praksis | 75 |
| 7.3.1 | Resultaternes overførbarhed til andre kontekster | 77 |
| 7.3.2 | Et andet perspektiv på studiets implikationer: | |
| | Leder trivsel til mere resiliens hos psykologen? | 81 |
| 7.4 | Styrker og begrænsninger ved studiet | 84 |
| 8 | Konklusion | 87 |
| 8.1 | Videre perspektiver | 89 |
| | Referenceliste | 91 |

Figurer

| | | |
|-----|--|----|
| 2.1 | Læsevejledning | 8 |
| 6.1 | Analystadier i relation til temaet 'Selvbestemmelse' | 45 |
| 7.1 | Model af privatpraktiserende psykologers trivsel | 69 |

Bilag

- Bilag 1: Rekrutteringsblanket
- Bilag 2: Interviewguide
- Bilag 3: Samtykkeerklæring
- Bilag 4: Transskriptionsstandard
- Bilag 5: Mindmap anvendt i analysen
- Bilag 6: Transskription af interview med Christian
- Bilag 7: Transskription af interview med Anne
- Bilag 8: Transskription af interview med Marie
- Bilag 9: Transskription af interview med Susanne
- Bilag 10: Transskription af interview med Michael

Introduktion

En af psykologens kerneopgaver består i at skabe indsatser, der hjælper mennesker, som mistrives eller på anden vis oplever udfordringer i livet. Derfor er det ikke overraskende, at en national arbejdsmiljøundersøgelse fra 2016 viser, at psykologer ligger over gennemsnittet i forhold til øvrige jobgrupper i Danmark mht. at skulle forholde sig til andres problemer og blive følelsesmæssigt berørt i arbejdet (Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2016). Faktisk afspejler det et vilkår, som er tilstede i flertallet af psykologers arbejde, og til tider kræver mange af psykologens faglige og personlige ressourcer. Endvidere efterspørges det, at psykologen arbejder evidensbaseret og kan håndtere en stigende kompleksitet og fleksibilitet i arbejdet med færre ressourcer og større effektiviseringskrav (Øvreeide, 2013; Zachariae, 2007). Psykologen forventes også at følge de etiske principper for nordiske psykologer og derfor besidde en moralsk og etisk bevidsthed i sit arbejde (EFPA, 2016). Dette er forhold, der samlet set bidrager til, at psykologen har mange krav at opfylde og et stort ansvar at løfte i sin profession.

Fagfolk har i de seneste år kastet lys over de mange risici og negative følger, som kan opstå i et følelsesmæssigt og fagligt ressourcekrævende arbejde med mennesker, heriblandt hos psykologer, som illustreret i det ovenstående (Laverdière, Kealy, Ogradniczuk, Chamberland & Descôteaux, 2018; Linley & Joseph, 2007; Olaussen, Skaar, Hauge & Skogstad, 2010; Sodeke-gregson, Holttum & Billings, 2013). Forskning har derfor primært været optaget af forskellige arbejdsrelaterede belastningsreaktioner blandt psykologer, italesat som hhv. *arbejdsbetinget stress*, *udbrændthed*, *compassion fatigue*¹ og *vikarierende traumatisering*. Dette blev bl.a. tydeligt i et systematisk review, som jeg udarbejdede i efteråret 2018 på emnet (Evald, unpub.). Opsummerende repræsenterer disse begreber psyko-

¹På dansk betegnes *compassion fatigue* som omsorgstræthed, selvom dette ikke er en tilfredsstillende oversættelse.

logens *mistrivsel* i arbejdet. Imidlertid har forskere i mindre grad beskæftiget sig med *trivsel* i psykologers arbejde, herunder hvad der fremmer deres trivsel. Derfor er det mit indtryk, at der forekommer et videnshul her, som fortjener opmærksomhed. Med dette mener jeg ikke, at de negative konsekvenser i arbejdet som psykolog dermed bør negligeres, eller er uden betydning. Min pointe er tværtimod, at vi muligvis kan tilegne os en kvalitativt anderledes viden ved at betragte den psykologiske profession med et fokus på, hvad der fremmer vækst og glæde i arbejdet. Med andre ord at undersøge, hvad der skaber potentialer herfor i psykologens professionsfaglige praksis frem for at undersøge, hvad der belaster psykologen. Samme påpeges af de amerikanske psykologer Erica Wise, Matthew A. Hersh & Clare M. Gibson (2012), der hævder, at vi ved at betragte, hvordan psykologer alene overlever i deres profession, uforsætligt kaster lys på, hvorledes de negative spiraler i arbejdet forebygges. Dette står if. Wise et al. (2012) i modsætning til at undersøge, hvorledes psykologer blomstrer, dvs. hvordan resiliens-opbyggende, positive spiraler kultiveres. Derfor er mit ønske med dette studie at undersøge psykologers oplevelser af trivsel, og hvordan trivslen fremmes i praksis. Dette er ikke mindst aktuelt med tanke på, at Dansk Psykolog Forening (2018, p. 21) netop sætter psykologers trivsel på dagsordenen for deres strategiske mål frem til 2021, hvor: ”Det handler om, at psykologerne skal trives i arbejdet”. Dette er formentlig ikke sat på dagsordenen uden grund, eftersom et dansk mixed-methods studie fra 2018 viser, at 64% af de 726 deltagende psykologer i undersøgelsen scorer en lavere trivsel end befolkningsgennemsnittet målt med WHO-5 Trivselsindekset (Skjerning & Høgh, 2018). Imidlertid siger dette trivselsindeks ganske lidt om, hvad psykologerne faktisk oplever, der bidrager til deres trivsel og vækst i arbejdet. Af den grund er det desto mere vedkommende at undersøge, hvad psykologer forstår ved trivsel, og hvad de oplever, der er vigtigt for, at de trives i deres arbejde.

1.1 Hvorfor er trivsel relevant?

Trivsel er relevant at undersøge nærmere, eftersom forskning indikerer, at en høj trivsel hænger sammen med en udvidelse af vores tankesæt, større åbenhed og fleksibilitet samt flere hensigtsmæssige copingstrategier (Fredrickson, Cohn, Cof-

fey, Pek & Finkel, 2008; Tugade & Fredrickson, 2007). Dette er ikke blot gavnligt for psykologens egen livskvalitet i privatlivet såvel som arbejdslivet, men ligeledes for modtagerne af psykologens indsatser. Ydermere peger forskning på, at jo mere vi trives, jo flere ressourcer opbygger vi til at imødegå modgang og stressorer, som melder sig i livet (Fredrickson et al., 2008). Wise et al. (2012) påpeger desuden, at psykologers etiske forpligtigelser hænger uløseligt sammen med deres velbefindende, hvorfor psykologers egen trivsel bør være en naturlig forlængelse af deres refleksion over praksis. Derfor formodes det at være i psykologers interesse at opnå en større forståelse for hvilke aktive ingredienser, der bidrager til trivsel i professionen som psykolog, så de kan vare ved mange år. Dette er ikke mindst vedkommende med tanke på, at efterspørgslen på psykologer kun er blevet større med årene (Lykke, 2018). Slutteligt ligger der også en personlig motivation bag studiet, da jeg som kommende psykolog naturligvis har på sinde, hvorledes jeg kan trives mest muligt i mit kommende arbejdsliv, således at jeg udvikler mig i en opadgående positiv spiral og bevarer mange år frem i professionen.

1.2 Selvstændige privatpraktiserende psykologer

Psykologers trivsel i arbejdet hænger selvsagt sammen med hvilket arbejde, psykologen bestrider. I det førnævnte mixed-methods studie finder de eksempelvis, at psykologer ansat i Pædagogisk Psykologisk Rådgivning (PPR) i kommunal regi trives signifikant mindre end de øvrige grupper af psykologer, der repræsenterer hhv. *kliniske psykologer*, *organisationspsykologer* og *'andet'* (Skjerning & Høgh, 2018). Dette afspejler, at psykologer har forskellige rammer for og opgaver i arbejdet, som stiller forskellige krav og ressourcer til rådighed for psykologen. Med dette studie ønsker jeg specifikt at undersøge selvstændige privatpraktiserende psykologers oplevelser af trivsel. Denne gruppe er interessant af flere årsager.

Først og fremmest peger et flertal af studier på, at selvstændige psykologer i egen praksis oplever mindre stress, udbændthed og compassion fatigue, og trives signifikant bedre sammenlignet med psykologer ansat i det offentlige (Laverdière et al., 2018; Rupert & Kent, 2007; Østlyngen, Storjord, Støllander, & Martinussen, 2003). Jeg bliver nysgerrig på dette, eftersom privatpraktiserende psykologer samtidig formodes at være sårbare over for oplevelser af isolation i arbejdet som

følge af, at arbejdet i egen praksis rummer meget alene-tid med arbejdsopgaverne og få eller ingen kolleger. Ydermere forekommer der mange konfrontationstimer med klienter for at sikre en økonomisk indtjening, hvilket kan være følelsesmæssigt og energimæssigt drænende.

For det andet udgør psykologer i privat praksis den højeste procentdel af medlemmerne i Dansk Psykolog Forening (2018b) med 24,9%. Dette indikerer, at psykologer i privat praksis formentlig udgør en stor andel af psykologerne i Danmark, hvilket er endnu et incitament for at undersøge denne gruppe psykologer. Dette betyder dog ikke, at det ikke er relevant at undersøge psykologer på andre områder, men blot at resultaterne af dette studie har potentiale til at angå en stor del af psykologerne i Danmark.

Forskningsspørgsmål

Med rationalet in mente beskrevet i det foregående, ønsker jeg at undersøge følgende forskningsspørgsmål:

Hvad forstår danske privatpraktiserende psykologer ved trivsel i deres arbejde, herunder hvad oplever de som bidragende til deres trivsel?

2.1 Afgrænsning & begrebsafklaring

Studiet tager afsæt i en fænomenologisk og hermeneutisk videnskabsmetodik, hvor jeg søger at afdække privatpraktiserende psykologers forståelse af trivsel og oplevelse af, hvad der bidrager til trivsel i deres arbejde. Studiet er derfor eksplorativt i den forstand, at det søger at afdække psykologernes livsverden og meningsdannelser i relation til spørgsmålet af interesse, uden på forhånd at være bestemt af en række hypoteser herfor (Kvale & Brinkmann, 2009). Mit sigte med studiet er ikke at undersøge, hvad der gør, at psykologerne undgår at blive udbrændte eller omsorgstrætte i arbejdet. Alligevel kan studiets resultater potentielt give et fingerpeg herom som følge af at afdække modsætningen dertil, dvs. hvad der bidrager til trivsel. Med *bidrager* mener jeg her, hvad der *fremmer* eller *skaber* trivsel.

Danske privatpraktiserende psykologer forstås som psykologer, der driver deres egen selvstændige praksis i Danmark. Dette kan ske med eller uden ydernummer, hvor førstnævnte indbefatter, at psykologen arbejder indenfor overenskomsten om psykologhjælp og opfylder kravene om autorisation samt at arbejde minimum 22 timer i ugen i sin praksis (Dansk Psykolog Forening, 2018c). For psykologens klienter betyder dette, at de modtager tilskud fra den offentlige sygesikring til

psykologens honorar. Når psykologer derimod driver egen praksis udenfor denne tilskudsordning, betaler klienten som regel fuldt honorar, og der stilles ikke krav til antallet af psykologens arbejdstimer. I indeværende studie vil jeg veksle mellem 'psykologer' og 'privatpraktiserende psykologer' til at omtale gruppen af danske privatpraktiserende psykologer, og jeg vil tydeliggøre, når andre psykologgrupper eller psykologer generelt adresseres.

Trivsel er i sig selv et multifacetteret begreb, som leder til forskellige associationer og forståelser (Diener et al., 2017). I forståelsen af trivsel har jeg valgt at tage afsæt i den positive psykologi med bidrag fra primært Martin Seligman (2011, 2018) og Barbara Fredrickson (2004, 2013), som med deres respektive teorier anlægger et ressourcefokuseret syn på mennesket. Det er vigtigt at understrege, at jeg anvender disse teorier som en teoretisk referenceramme til en grundlæggende forståelse af trivsel som konstrukt, hvorfor det ikke skal forveksles med den anvendte positive psykologi, som er mindre relevant for dette studie.

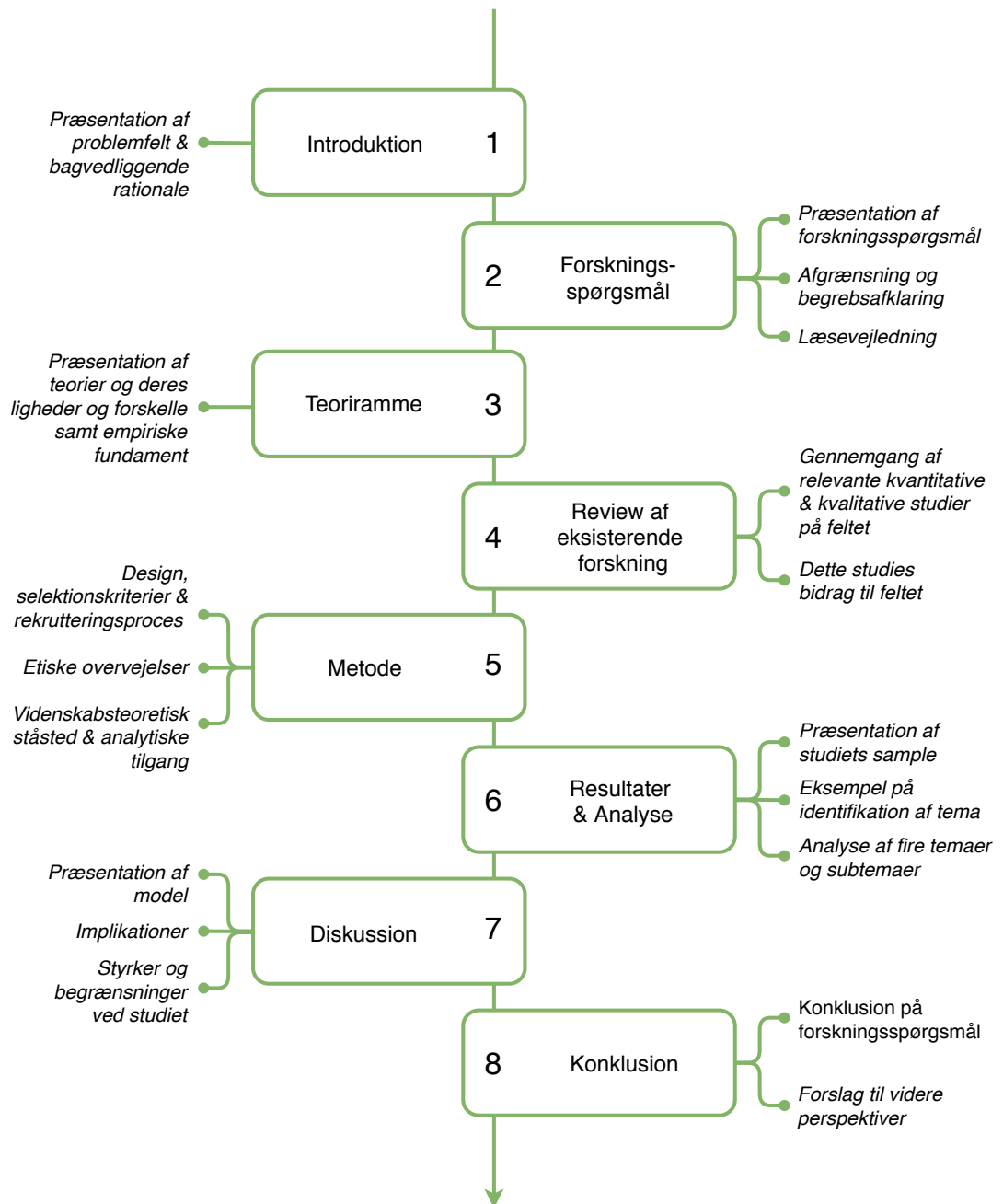
Selvom jeg med studiet tilstræber at gå overvejende eksplorativt og induktivt til værks, anerkender jeg samtidig, at jeg har startet min undersøgelse ud fra genstandsfeltet af den positive psykologi. Derfor kan der argumenteres for, at jeg også arbejder deduktivt, dvs. hvor undersøgelsen udspringer af eksisterende viden og teori (Andersen & Boolsen, 2012). Det er if. Lene Tanggaard og Svend Brinkmann (2015) næsten umuligt at arbejde sig helt forudsætningsløst og induktivt frem, eftersom forskere altid er positioneret fra et bestemt sted, med en bestemt viden om det felt, de skal undersøge. En undersøgelse opstår derfor sjældent i et vakuum. I dette studie har udvalgte teorier inden for genstandsfeltet af den positive psykologi således dels influeret litteratursøgningen på interessefeltet og dels udarbejdelsen af en interviewguide til studiet.

Imidlertid vil analysen være empiridrevet, dvs. hvor det empiriske data analyseres induktivt ud fra enkelte eksempler til en generel model. Først herefter inddrages de udvalgte teorier igen til en fortolkning og diskussion af resultaterne af analysen. Jeg er opmærksom på, at de valgte teorier i studiet ikke konkret retter sig mod trivsel i arbejdslivet. Jeg ser dog ikke problemer ved dette, eftersom mit ønske med studiet ikke er at afdække psykologers trivsel i et organisationsperspektiv. Dette er desuden mindre relevant i undersøgelsen af privatpraktiserende

psykologer, eftersom deres arbejdsliv som udgangspunkt ikke er indlejret i en større ledelsesmæssig og organisatorisk kontekst. Dog præsenteres Beth Stamms (2010) teori, der adresserer trivsel i arbejdslivet italesat som *Professional quality of life*, til et kort oprids af de særlige arbejdsforhold, som gør sig gældende i blandt andre psykologers arbejde.

2.2 Læsevejledning

I figur 2.1 på side 8 præsenteres en illustration som læsevejledning af dette studie. Figuren skal gerne gøre sig umiddelbart forståelig for læseren, idet den læses oppefra med start fra 'introduktion', hvorefter den bevæger sig naturligt ned mod konklusionen af studiet. Hvert kapitel er angivet ved dets tal på linjen, og ud fra kapitlet er der knyttet punkter, som vejleder læseren i indholdet af kapitlet. Det skal fremhæves, at kapitel 4, hvor eksisterende forskning præsenteres, er inddelt i mindre emneområder under den kvantitative og kvalitative forskning af hensyn til at strukturere læsningen af kapitlet.



Figur 2.1: Læsevejledning

Teoriramme

Hvad vil det sige at trives? Dette har flere forsøgt at komme nærmere med begreber såsom *sundhed*, *subjektiv trivsel*, *livskvalitet*, *lykke* og *livstilfredshed*. Bl.a. har verdensorganisationen WHO (2014) i 1948 beskrevet sundhed som en tilstand af *fuldstændig* fysisk, mental og social trivsel og ikke blot fraværet af sygdom eller skrøbelighed. WHO kritiseres for at tegne et uopnåeligt ideal for menneskelig trivsel med denne definition, hvorfor det kan diskuteres, hvorvidt den er hensigtsmæssig at anvende (Misselbrook, 2014). Imidlertid formår WHO netop at understrege, at trivsel ikke blot handler om menneskets fysiske tilstand, men ligeledes om menneskets psykologiske og sociale tilstand, hvilket underbygges af den biopsykosociale model, som senere introduceres af George L. Engel (1977). Dette har således skabt grundlaget for den måde, hvorpå trivsel eller sundhed er blevet forstået.

3.1 Subjektiv trivsel

I de seneste 20 år har forskningen været særlig optaget af begreberne *lykke* (happiness) og *trivsel* (well-being), hvor der i store træk er terminologisk konsensus om at omtale disse som subjective well-being i dag (på dansk: subjektiv trivsel²; Diener et al., 2017). Ligeledes har der været stor interesse for begrebet *livskvalitet* (quality of life), der har konceptuelle ligheder dertil. Fælles er, at de henviser til en generel trivsel i livet og ikke blot en flygtig følelse (Fisker, 2014).

Diener et al. (2017) beskriver subjektiv trivsel som menneskets kognitive evaluering af dets liv og emotionelle oplevelser baseret på en generel tilfredshed i livet, positiv affekt og lav negativ affekt. De understreger derfor, at subjektiv trivsel skal forstås som et multidimensionelt konstrukt, der består af flere kompo-

²Jeg vælger at oversætte 'subjective well-being' til 'subjektiv trivsel', om end andre har oversat samme til subjektiv velvære (se evt. Fisker, 2014).

ninger (Diener et al., 2017). Læg mærke til, at negativ affekt ikke er fraværende i forståelsen af trivsel, eftersom negativ affekt, når det viser sig passende for livs-omstændighederne, faktisk kan lede til mere trivsel på lang sigt (ibid.). Derfor er det misforstået at tro, at teorier om trivsel henviser til, at mennesket altid skal opleve positive følelser.

Diener et al. (2017) fremhæver, at der i forskningen ses en bevægelse bort fra at forstå trivsel som værende domænespecifikt, særligt mht. trivsel i arbejdslivet (ibid.). Faktisk betragtes trivsel i arbejdslivet i dag sjældent som adskilt fra trivslen i menneskets øvrige liv, eftersom privatlivet kan få konsekvenser for arbejdslivet og omvendt. Formentlig derfor har forskere været særdeles optaget af en work-life balance, som vi skal se i kapitel 4 omhandlende eksisterende forskning på interessefeltet.

3.2 Professionel livskvalitet

Til en forståelse af hvad der konstituerer livskvalitet og deraf trivsel i arbejdet blandt sundhedsfaglige professioner, præsenteres Stamms (2010) teori kort. I samarbejde med Charles Figley udarbejdede Stamm (2002, 2010) instrumentet the Professional Quality of Life Scale (ProQOL), der bygger på hendes teori ved samme navn. Den professionelle livskvalitet forstås her som den fagprofessionelles oplevelse af livskvalitet i sit arbejde som følge af at hjælpe personer, der på forskellig vis lider (ibid.). Teorien vedrører derfor eksklusivt hjælper professioner og livskvalitet på arbejdsdomænet, hvorfor teorien også gør sig relevant for privatpraktiserende psykologer. If. Stamm (2010) består den professionelle livskvalitet af hhv. *compassion satisfaction*³ og *compassion fatigue* (Stamm, 2002, 2010). *Compassion satisfaction* henviser til tilfredsstillelsen og glæden ved at hjælpe andre og derved gøre sit arbejde godt (ibid.). Den professionelle føler sig opstemt og har mulighed for at holde sig opdateret med protokoller eller teknikker i arbejdet (ibid.). Dette medfører en lyst til at fortsætte arbejdet, hvorfor det optræder som en motiverende faktor. Samlet betegner det oplevelsen af mestring og berigelsen ved at gøre en forskel for enkeltindivider eller samfundet som helhed, hvilket ofte

³Der findes ikke en tilfredsstillende dansk oversættelse af dette begreb, hvorfor den engelske betegnelse bevares her.

karakteriserer sundhedsprofessionelles arbejdsliv (Stamm, 2010). Modsætningen dertil er compassion fatigue, som omfatter hhv. udbrændthed og sekundærtraumatisering i arbejdet (ibid.). Jeg vælger ikke at beskrive disse begreber nærmere, da jeg ønsker at fremhæve de positive udfald for psykologers livskvalitet, som deres arbejde har potentiale til at føre med sig. Imidlertid kritiseres teorien for en manglende beskrivelse af ætiologien bag komponenterne og synes derfor spinkel i sine teoretiske beskrivelser (Coetzee & Laschinger, 2018). Derfor ser jeg dette som en anledning til at inddrage andre teorier med rødder i den positive psykologi.

3.3 Positiv psykologi

Seligman er en af flere forskere, som har været særligt optaget af at forstå trivsel og blev således toneangivende for den positive psykologis fremvækst (Knoop, Nørby, & Myszak, 2014). I 1998 etablerede han positiv psykologi som et selvstændigt felt i samråd med Mihaly Csikszentmihalyi (Brinkmann, 2014; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Med den positive psykologi ønskede de at advokere for, at psykologien også skal undersøge de positive aspekter ved mennesket, dvs. menneskets trivsel og vækst, og ikke alene menneskets mistrivsel (Seligman, Parks & Steen, 2019). De sigtede således mod et mere afbalanceret felt med eksistensen af teorier om trivsel, eftersom de mente, at et fravær af menneskets mistrivsel ikke nødvendigvis er enslydende med trivsel og vækst (ibid.).

Feltet er blevet kritiseret for blot at være en sammenfatning af tidligere ideer, som Seligman ikke gav tilstrækkelig anerkendelse (Brinkmann, 2014). Dog vedkender Seligman og andre forskere i dag, at den positive psykologi har filosofiske og psykologiske rødder i blandt andet Aristoteles' dydsetik og den humanistiske psykologi (Brinkmann, 2014; Jørgensen & Nafstad, 2004; Seligman, 2011). Eksempelvis udgør Abraham Maslows (1943) teori om menneskets motivation et vigtigt bidrag, hvor han præsenterede et hierarki af behov, som mennesket søger at opfylde med henblik på at realisere sine indre potentialer (Brinkmann, 2014).

3.3.1 Trivselsteori: PERMA

Seligman (2011) fremsatte oprindeligt en teori om autentisk lykke. Denne reviderede han sidenhen til teorien om trivsel, også kendt ved navnet 'PERMA', som

indeværende studie vil tage udgangspunkt i (ibid.). Hans oprindelige teori var særligt optaget af lykke, som if. Seligman måles ud fra en øget livstilfredshed (ibid.). Imidlertid lagde denne teori et u hensigtsmæssigt fokus på at forstå lykke som alene værende en hedonistisk tilstand, dvs. hvor lykke kun vedrører menneskets følelsesmæssige tilstande (ibid.). Eksempelvis ville dette betyde, at mennesker, som ikke altid oplever lykke- eller glædesfølelser, ikke kunne betegnes som værende lykkelige, endskønt de havde et meningsfuldt liv eller et stort engagement. Teorien blev også kritiseret for ikke at tage højde for menneskets tendens til at præstere alene for dets egen skyld uden et højere formål om at opnå en tilstand af lykke (ibid.). Af den grund gik Seligman bort fra at tale om lykke, hvilket blev startskuddet til teorien om trivsel.

De fem søjler

Seligman (2011) forklarer, at trivslen øges gennem fem ”søjler”, hhv. *positive følelser*, *engagement* og *mening*, der indgik i den oprindelige teori om lykke, samt *positive relationer* og *præstationer/at lykkes*, der på engelsk tilsammen danner anagrammet PERMA. Trivsel skal her forstås som et konstrukt, hvor de fem søjler er målbare entiteter, der hver især udgør byggestenene til trivsel (ibid.). Positive følelser indgår fortsat som en del af teorien, men i stedet for at være målet for teorien i sin helhed, er positive følelser nu blot én af fem faktorer, som bidrager til trivsel (ibid.). Positive følelser henviser til menneskets behagelige sindstilstande og følelser af tilfredshed, som kan relatere sig til både fortiden, nutiden eller fremtiden (Schueller & Seligman, 2010; Seligman, 2011; Seligman et al., 2019). Den anden søjle, engagement, betegner menneskets aktiviteter, som skaber flow, hvor mennesket fordyber og engagerer sig, således at tid og sted forsvinder (Schueller & Seligman, 2010; Seligman, 2011). Denne tilstand kan kun defineres retrospektivt, eftersom man sjældent er bevidst om tilstanden, mens den står på. Den tredje søjle består af mening, som henviser til, at mennesket bruger sine styrker til et højere formål, som er til gavn for andre og derfor opleves meningsfuldt (Schueller & Seligman, 2010; Seligman, 2011). Herved opleves livet som signifikant og formålstjenligt, hvilket leder til, at mennesket sætter mål for sit liv (Schueller & Seligman, 2010).

Samlet taler Seligman om 'the full life', der således består af 'the pleasant life', 'the good life' og 'the meaningful life' som en reference til disse tre første søjler (Seligman et al., 2019). Studiet af Schueller og Seligman (2010) finder, at både positive følelser, engagement og mening er signifikante prædiktorer for trivsel, hvorfor teorien har empirisk belæg. Dette måler de i et sample af 13.565 respondenter med forskellige psykometriske instrumenter (ibid.). Deres resultater indikerer endvidere, at menneskets engagement og meningsfulde aktiviteter influerer *mere* på menneskets trivsel end en søgen efter positive følelser (ibid.). Dette er interessant, eftersom det støtter antagelsen om, at trivsel ikke længere skal forstås som alene værende en hedonistisk tilstand. Dog ses der en signifikant interaktion imellem prædiktorerne, hvorfor ingen af de tre kan undværes (ibid.). Alligevel diskuterer Schueller og Seligman (2010), at engagement og mening har en stærkere sammenhæng med trivsel, fordi de muligvis øger menneskets sociale og psykologiske ressourcer til forskel fra positive følelser, som alene er forbigående.

Den fjerde søjle i Seligmans (2011) teori omhandler positive relationer, hvor han bl.a. henviser til evolutionær teori om mennesket som et flokdyr, der søger positive relationer til andre medlemmer af flokken med henblik på at øge sine chancer for overlevelse og reproduktion. Søgen efter relationer til andre er derfor et naturligt produkt af evolutionen, som stadig er iboende mennesket i dag. I et nyere studie af Diener, Seligman, Choi og Oishi (2018) ses det netop, at sociale faktorer såsom at opleve sig respekteret, og at der er hjælp at hente fra andre, bl.a. karakteriserer de i studiet, som trives mest. Dette kan dog ikke stå alene, hvorfor de også peger på, at psykologiske faktorer såsom at føle sig udhvilet, have et lavt stressniveau og have lært noget nyt ligeledes er prædiktorer for trivsel (ibid.). Dertil kommer sundhedsfaktorer såsom ingen eller få fysiske smerter samt at kunne opfylde basale behov såsom penge til mad (ibid.). Dette understreger, at der både indgår sociale, psykiske og fysiske faktorer i menneskets trivsel, som beskrevet i teorikapitlets begyndelse.

Den sidste søjle repræsenterer præstation eller at lykkes, og vedrører mestring og succes for dets egen skyld (Seligman, 2011). Altså henvises der til, at menne-

sket kan ønske at præstere og nå sine mål uden *nødvendigvis* at søge efter positive tilstande med sin præstation. Jeg skriver 'nødvendigvis', da Seligman (2011) ved samme lejlighed understreger, at det nærmere er undtagelsen end reglen, at mennesket formår at præstere alene for præstationens skyld i sin rene form. Derfor forholder jeg mig kritisk herfor, da mennesket ofte har en tilbøjelighed til at søge positive følelser eller en oplevelse af mening med sine præstationer (Tugade & Fredrickson, 2007).

Sammenlagt konstituerer disse fem søjler således teorien om trivsel, hvor positive følelser, engagement, mening, positive relationer og præstation er de elementer, som udgør byggestenene til, at mennesket trives. Derfor forstås trivsel også som multidimensionelt i Seligmans teori, hvilket er i tråd med Diener et al. (2017). Imidlertid besidder de to psykologer som bekendt forskellige forståelser af *hvilke* dimensioner, trivsel omfatter. Seligmans teori kritiseres af Goodman, Disabato, Kashdan og Barry (2018) for at være overflødig, eftersom de finder, at Seligman og Dieners respektive konstrukter af trivsel korrelerer tilstrækkeligt meget med hinanden til, at de kan betragtes som én og samme. Seligman (2018) ser dog ikke dette som problematisk, idet hans ønske aldrig har været at opfinde en "ny" trivsel. Derimod har han ønsket at definere byggestenene, der udgør trivsel, eftersom kendskabet til disse er nødvendige for at kunne skabe interventioner, der øger menneskers trivsel (ibid.).

Seligman (2011, 2018) understreger desuden, at trivsel ikke kun er betinget af menneskets egen subjektive vurdering heraf, hvorfor det ikke er tilstrækkeligt med selvrapporterede studier til undersøgelsen af trivsel. Eksempelvis kan mennesker være af den opfattelse, at de har gode relationer. De gode relationer må dog objektivt set også være tilstede. Derfor omfatter trivsel både en subjektiv og objektiv dimension. Her adskiller Seligman (2011) og Diener et al. (2017) sig fra hinanden, eftersom Diener og kolleger som tidligere nævnt definerer trivsel alene ud fra en subjektiv, evaluerende position.

3.3.2 *Broaden-and-build theory*

Mens positive følelser indtager en mindre privilegeret position i Seligmans (2011) PERMA teori, udgør de positive følelser derimod en central funktion i Fredricksons (2004, 2013) 'Broaden-and-build theory'. Teorien bliver dannet kort før den positive psykologis ankomst, og udspringer af en nysgerrighed over for følgende: Hvilken funktion tjener de positive følelser mennesket (ibid.)? Det stod allerede klart hvilken rolle, de negative følelser spillede for mennesket. Bl.a. har følelsen af angst været vigtig i mødet med trusler, eftersom denne følelse indsnævrer menneskets tankegang mod specifikke handlinger, der kan afværge truslen, såsom at flygte, kæmpe eller fryse fast (Conway, Tugade, Catalino, & Fredrickson, 2013; Fredrickson, 2004). Herved forbedres menneskets chancer for overlevelse og reproduktion i et evolutionært øjemed (ibid.). Fredrickson (2004, 2013) peger på, at de positive følelser modsat *udvider* og *opbygger* menneskets ressourcer, og at disse følelser har været lige så adaptive som de negative. Hun understreger derfor, at de positive følelser er blevet tildelt for lidt opmærksomhed i de teorier, som hidtil har omhandlet vores følelsers form og funktion, hvilket hun således gør op med (ibid.). Positive følelser forstås som en kortvarig respons på en situation, der kræver menneskets kognitive evaluering eller meningsdannelse i relation dertil (ibid.). Positive følelser skal derfor hverken forveksles med fysiske sansninger udløst af behagelige oplevelser, eller et positivt humør, som er mere frit flydende og vedvarende (ibid.).

Kapaciteten til at udvide og opbygge

Med 'udvide' mener Fredrickson (2004), at menneskets tankesæt og repertoire af handlinger bredes ud til flere muligheder, når mennesket oplever positive følelser såsom glæde, interesse og tilfredshed. Eksempelvis leder glæde til mere leg og kreativitet, som skaber potentialer for sociale relationer til andre (Fredrickson, 2004, 2013). Interesse fører til udforskning, som bevirker, at mennesket med en nysgerrig og åben tankegang tilegner sig ny og kompleks viden (ibid.). Tilfredshed leder til en værdsættelse af sine vilkår og et nyt syn på sig selv og verdenen (ibid.). Fredrickson (2013) beskriver sammenlagt ti forskellige følelser, som opleves mest hyppigt i hverdagen. Hun understreger dog samtidig, at listen ikke er

udtømmende.

De positive følelser er flygtige, men if. Fredrickson (2004, 2013), er deres konsekvenser vedvarende (Tugade & Fredrickson, 2007). Med sin teori understreger hun derfor, at de positive følelser ikke blot er målet i sig selv ved at indgyde positive tilstande. Positive følelser er også et middel til at opbygge personlige ressourcer, som forbedrer menneskets overlevelse set i et evolutionært øjemed. Positive følelser bidrager således til menneskets trivsel og resiliens ved at udvide menneskets tankegang og derved opbygge vedvarende kognitive, psykologiske, sociale og fysiske ressourcer (Fredrickson et al., 2008; Tugade & Fredrickson, 2007). Kognitive ressourcer omfatter eksempelvis en nærværende tilstedeværelse, psykologiske ressourcer omfatter en oplevelse af mestring, sociale ressourcer drejer sig om at kunne give og modtage emotionel støtte og slutteligt repræsenterer fysiske ressourcer at mennesket holder sig sundt og raskt (Fredrickson et al., 2008). En forøgelse i menneskets ressourcer leder derefter til flere positive følelser, hvorfor Fredrickson (2013) taler om positive følelser som opadgående spiraler. Mens Seligman (2011) i sin teori antyder, at de positive følelser ikke opbygger særlige ressourcer, peger Fredrickson (2004, 2013) derimod på, at positive følelser netop akkumulerer og opbygger vigtige ressourcer. Derfor adskiller de to teorier sig her.

Broaden-and-build teorien har allerede et lovende empirisk grundlag til trods for, at teorien er relativt ny. Eksempelvis henvises der til et flertal af studier, som støtter antagelsen om, at positive følelser leder til en udvidelse af opmærksomheden, bearbejdelse af flere detaljer, kreative problemløsningsstrategier og forandringer i socialkognitive evner, hvor mennesket ser flere ligheder mellem sig selv og andre (Conway et al., 2013; Vanlessen, Raedt, Koster & Pourtois, 2016). Der tegner sig derfor et solidt grundlag for de positive følelsers evne til at udvide og gøre menneskets kognitive evner mere fleksible.

Mht. de positive følelser kapacitet til at opbygge ressourcer er effekten dog mere indirekte. Et randomiseret, longitudinelt felteksperiment undersøger denne effekt ved at frembringe positive følelser gennem en 'loving-kindness' meditation (Fredrickson et al., 2008). Med en interventionsgruppe ($N = 67$) og en venstelistegruppe ($N = 72$) i studiet finder de, at forøgelsen af positive følelser, induceret

via loving-kindness meditationen over syv uger, var forbundet med signifikante forøgelse i 9 ud af 18 personlige ressourcer, som indgik i analyserne (ibid.). Disse ressourcer er hhv. mindfulness (nærværende tilstedeværelse), at se frem til aktiviteter, der venter i fremtiden, at se flere veje til at opnå sine mål, mestring, selvaccept, oplevelsen af et formål i livet, oplevelsen af social støtte, positive relationer og færre symptomer på sygdom (ibid.). Studiet finder desuden, at de positive følelser indirekte øgede livstilfredsheden samtidig med at reducere depressive symptomer ved netop at øge de omtalte ressourcer (ibid.). Studiet udgør derfor et vigtigt videnskabeligt bidrag til at understøtte hypotesen om positive følelser opbyggende funktion og deres betydning for menneskets trivsel. Feltet kræver dog mere forskning til at styrke konklusionerne.

Opsummering

Forskere har i de seneste årtier forsøgt at beskrive, hvad der præcist forstås ved trivsel. Dette har resulteret i korresponderende begreber såsom sundhed, livskvalitet og lykke. I dag omtales trivsel som 'subjektiv trivsel', der if. Diener et al. (2017) defineres ud fra menneskets subjektive oplevelse af sin tilfredshed samt positiv og negative affekter i livet. Til en større forståelse af trivsel blandt psykologer specifikt, gør Stamms teori om professionel livskvalitet sig relevant. Stamm (2002, 2010) understreger, at en hjælperes livskvalitet bl.a. hænger sammen med en oplevelse af compassion satisfaction, der henviser til tilfredsheden og glæden ved at gøre en forskel for personer, der lider eller har det svært. Også Seligman (2011, 2018) påpeger med sin teori ved navn PERMA, at menneskets oplevelse af at bidrage til noget meningsfuldt konstituerer et højere formål med livet, hvilket bidrager til trivslen. Dertil kommer positive følelser, engagement, positive relationer og præstationer, som udgør de resterende byggesten til menneskets trivsel. De positive følelser viser sig at spille en vigtig rolle for menneskets trivsel, eftersom de if. Fredricksons (2004, 2013) broaden-and-build theory både udvider menneskets tankegang og opbygger menneskets ressourcer.

Review af eksisterende forskning

At betragte den eksisterende forskning på det specifikke undersøgelsesfelt er ikke blot relevant af hensyn til at undersøge, hvorledes dette studies resultater er konsistent med tidligere fund. Det er også væsentligt med henblik på at vurdere, hvilket videnskabeligt bidrag studiet kan give (Kvale & Brinkmann, 2009). Derfor blev der søgt efter eksisterende forskning på det givne emne i databasen PsycInfo, der omfatter en stor del af den psykologiske forskningslitteratur tilgængelig. Søgningerne var målrettet fagfællebedømte systematiske reviews og meta-analyser såvel som empiriske studier med søgeord og indeksord såsom *well-being*, *flourishing*, *vitality*, *positive psychology*, *job satisfaction*, *compassion satisfaction*, *self-care*, *resilience* AND *psychologists*, der trunkeres (eksempelvis "flourish*"). Læseren gives en kort gennemgang af de fremkomne studier, hvor alene relevante dele for dette studies forskningsspørgsmål beskrives.

4.1 Kvantitative studier

I det følgende præsenteres kvantitative studier fra litteratursøgningen. Det skal bemærkes, at størstedelen af studierne enten undersøger tilfredshed i arbejdet (job satisfaction) eller hvad der bevarer psykologen i sin profession (career-sustaining behaviors) frem for trivsel (well-being). Selvom det kan diskuteres, hvorvidt disse variabler repræsenterer ét og samme, har jeg alligevel valgt at medtage studierne, da de vurderes at være så tilstrækkelig sammenfaldende med området, jeg ønsker afdækket, at de gør sig relevante for dette studie.

4.1.1 *Work-life balance*

I undersøgelsen af psykologers trivsel viser der sig et flertal af studier, som beskæftiger sig med balancen mellem arbejdslivet og privatlivet blandt psykologer (Gabardo-martins, Ferreira & Valentini, 2017; Rupert, Stevanovic, Hartman, Bry-

ant & Miller, 2012; Stevanovic & Rupert, 2004). Eksempelvis får Rupert et al. (2012) et sample af amerikanske psykologer ($N = 368$) til at besvare et survey omhandlende, hvorledes krav i arbejdslivet påvirker familielivet og omvendt. Mere end halvdelen af samplet er psykologer i egen, selvstændig praksis, som er gift og/eller har børn. Forskerne er interesseret i at undersøge, hvordan hhv. kontrol i arbejdet og støtte fra familien optræder som ressourcer for psykologen i arbejdslivet og familielivet (ibid.). Til dette formål anvendes forskellige psykometriske instrumenter, der måler fænomenerne af interesse (ibid.). De finder, at psykologens oplevelse af *kontrol i arbejdet*, dvs. kontrol over arbejdsopgaver, skema og beslutninger, influerer positivt på psykologens tilfredshed med livet ved at reducere arbejdslivets negative indflydelse på familielivet, og dermed øge tilfredsheden i familien (ibid.). Dette stemmer overens med et tidligere amerikansk studie, hvor psykologer peger på en oplevelse af kontrol i og over arbejdet som en moderat vigtig strategi til at bevare dem selv i professionen (Rupert & Kent, 2007). Rupert et al. (2012) finder desuden, at *støtte fra familien* medvirker til, at psykologens tilfredshed med livet øges ved at reducere familielivets negative indflydelse på arbejdslivet, og dermed øge tilfredsheden i arbejdet (ibid.). Psykologens kontrol i arbejdet og støtte fra familien har således indirekte effekter på psykologens tilfredshed med livet qua en reduktion af konflikterne mellem arbejdslivet og familielivet.

Også et nyere brasiliansk studie er interesseret i at undersøge, hvordan hhv. social støtte og berigende oplevelser i privatlivet hænger sammen med psykologens blomstring i arbejdslivet (Gabardo-martins et al., 2017). I et sample af 519 brasilianske psykologer på forskellige arbejdsområder finder de, at psykologens oplevelse af *social støtte fra familien* og *berigende oplevelser med sin familie* optræder som positive prædiktorer for psykologens blomstring i arbejdet (ibid.). Resultaterne stemmer således overens med fundene i Rupert et al. (2012) og baserer sig ligeledes på selvrapportering. Ydermere finder de, at sammenhængen delvis medieres af psykologens *indre selvevalueringer* målt med en tilpasset version af Core Self-Evaluations Scale, der omfatter positive og negative selvevaluerende udsagn (Gabardo-martins et al., 2017). Forskerne konkluderer derfor, at psykologens berigende oplevelser med familien og oplevelse af social støtte forbedrer

psykologens indre selvevalueringer, hvilket bidrager til psykologens blomstring (Gabardo-martins et al., 2017). Disse studier støtter således antagelsen om, at psykologens privatliv og arbejdsliv påvirker hinanden indbyrdes og spiller en central rolle for psykologens trivsel.

Andre studier finder på lignende vis, at psykologens balance mellem det private og professionelle liv er en vigtig strategi til at bevare sig selv i professionen som psykolog (Coster & Schwebel, 1997; Rupert & Kent, 2007; Stevanovic & Rupert, 2004). Studiet af Rupert & Kent (2007) peger eksempelvis på, at blandt andet *hobbyer, tid med familie og venner, ferier og fysiske aktiviteter*, netop er dele i privatlivet, som psykologer ($N = 595$) vurderer som moderat vigtige for, at de bevares i deres arbejdsliv. Studiet anvender her et instrument bestående af 25 items, som psykologen bedømmer vigtigheden af for sin tilfredshed i arbejdet (ibid.). Foruden en balance mellem arbejdslivet og privatlivet indikerer psykologerne, at *humor og selvrefleksion* er de to vigtigste kilder til, at de bevares i arbejdet (ibid.) Samme forekommer i et tidligere amerikansk studie, som beskrives i næste afsnit (Stevanovic & Rupert, 2004).

4.1.2 Indre & ydre belønninger

Via selvrapporing blandt primært kliniske psykologer i USA undersøger Stevanovic & Rupert (2004) forskellige typer af adfærd, der understøtter psykologernes ($N = 286$) arbejde og karriere. Foruden at bevare selvrefleksionen og en sans for humor i arbejdet, vurderer psykologerne indre belønninger som vigtigst for arbejdet såsom en *glæde i arbejdet, at frembringe vækst i klienterne, professionel autonomi og intellektuel stimulering* (ibid.). Dette står i modsætning til et andet studie, som også medtager ydre belønninger i deres analyser, og finder, at tilfredsheden med *anerkendelsen og værdsættelsen fra omgivelserne, prestigen ved jobbet* og den *økonomiske sikkerhed* har en moderat positiv korrelation med psykologernes globale jobtilfredshed (MacKain, Myers, Ostapiej & Newman, 2010). Ligeledes finder et norsk studie, at jo mere tilfreds psykologen er med sin løn, desto mere tilfreds er psykologen i arbejdet (Østlyngen et al., 2003). Derfor er det ikke alene de indre belønninger, som betinger psykologernes tilfredshed. Alligevel er det overraskende, at MacKain et al. (2010) finder, i modsætning til Østlyngen et al.

(2003), at psykologens tilfredshed med sin løn *ikke* spiller en rolle for psykologens tilfredshed i arbejdet. Derfor peger studierne i forskellige retninger med hensyn hertil. Dette kan muligvis forklares ved psykologernes forskellige arbejdsområder i de respektive studier eller mulige kulturelle forskelle, hvor forventningerne til lønniveauet er forskellige. MacKain et al. (2010) undersøger eksempelvis jobtilfredsheden blandt psykologer ($N = 72$) ansat i fængselsvæsenet i USA. Omvendt undersøger Østlyngen et al. (2003) tilfredsheden i arbejdet blandt 746 psykologer i Norge på forskellige arbejdsområder. Studierne undersøger derfor psykologer i forskellige lande på forskellige arbejdsområder.

4.1.3 Social støtte

Flere studier er enige om, at supervision og social støtte i arbejdet er forbundet med en øget tilfredshed. MacKain et al. (2010) finder bl.a., at tilfredsheden med *supervision og relationen til supervisoren* har en moderat, positiv sammenhæng med den overordnede jobtilfredshed. Også det norske studie finder, at *social støtte*, forstået som støtte og hjælp fra kolleger såvel som ledere, er positivt korreleret med psykologens tilfredshed i arbejdet (Østlyngen et al., 2003). Studierne peger derfor på, at en god supervisor og en oplevelse af at kunne hente hjælp og støtte i sit arbejde er vigtigt for psykologen. Lignende forekommer i et ældre amerikansk studie baseret på skolepsykologer ($N = 114$) i USA, som finder en moderat positiv sammenhæng mellem psykologers *støtte fra supervisor* og deres jobtilfredshed vurderet på en 6-punkts likertskala fra 'meget lav' til 'meget høj' (Huebner, 1994). Samme gør sig gældende mht. *støtte fra kolleger og venner*, hvor jo mere støtte psykologer modtager, jo større tilfredshed oplever de i deres arbejde (ibid.). Alle tre studier bakker derfor op om antagelsen, at supervision og social støtte bidrager til psykologens trivsel i arbejdet (Huebner, 1994; MacKain et al., 2010; Østlyngen et al., 2003). Ganske overraskende finder Stevanovic og Rupert (2004) imidlertid, at psykologerne i deres studie rangerer støtte fra fagfæller og supervision lavest i forhold til, hvad der bidrager til tilfredshed i arbejdet. Forskerne forklarer dette med, at deres sample overvejende består af privatpraktiserende psykologer, hvor supervision muligvis er fraværende i deres dagligdag, og derfor ikke tilskrives en særlig rolle (Stevanovic & Rupert, 2004). Endvidere har privatpraktiserende

psykologer som regel få eller ingen kolleger, hvorfor psykologerne ikke vurderer fagfællers støtte nær så vigtigt for deres tilfredshed (Stevanovic & Rupert, 2004). I lyset af denne forklaring er det derfor heller ikke overraskende, at MacKain et al. (2010) finder, at psykologernes relationer til deres kolleger ikke hænger signifikant sammen med deres tilfredshed i arbejdet, eftersom de ligeså kan formodes at have et fåtal af kolleger i arbejdet som psykolog ansat i fængselsvæsenet. Samlet indikerer dette, at hvad psykologen forbinder med sin tilfredshed og trivsel i arbejdet også muligvis afhænger af det specifikke arbejde, psykologen varetager.

4.1.4 Strategier

Et flertal af studier fremhæver strategier, som psykologerne vurderer vigtige for, at de bevarer i professionen og forbliver tilfredse. Blandt andet ses det i studiet af Rupert og Kent (2007), at psykologerne vurderer det moderat vigtigt for deres profession at kunne bevare en *objektivitet og empati uden overidentifikation* med klienterne. Af den grund peger psykologerne også på dét at *betragte klienternes problemer som spændende og interessante* samt *reflektere over de positive oplevelser i arbejdet* som moderat vigtige for at de bevarer i den psykologiske profession (ibid.). Ydermere understreger de vigtigheden i at bevare sine *værdier og professionelle identitet*, hvilket tillige underbygges af et ældre amerikansk mixed methods studie (Coster & Schwebel, 1997). Heri bedømmer en række psykologer ($N = 339$), der hovedsageligt er privatpraktiserende i solo eller fælles praksis, en række forskellige items mht. deres 'well-functioning', dvs. deres vedvarende professionelle velbefindende som psykologer (ibid.). Det fremgår, at psykologens *personlige værdier* rangeres som en af de syv vigtigste faktorer sammen med en *selvrefleksion, balance mellem arbejdsliv og privatliv, relationen til familie, ægtefælle eller partner, ferier, relationer til venner* og sidst *egenterapi*, hvilket stemmer overens med resultaterne af øvrige studier refereret til her (ibid.). Slutteligt indikerer to studier også, at en *diversitet* i psykologens arbejdsopgaver rangeres højt af psykologerne (Rupert & Kent, 2007; Stevanovic & Rupert, 2004). Med afveksling i arbejdet kan det tænkes, at psykologen bevarer en interesse for sine opgaver og samtidig undgår at blive udmattet gennem enten monotone eller følelsesmæssigt krævende opgaver.

Opsummering af den kvantitative forskning

Betragtes den kvantitative forskning på området forekommer der således studier af både ældre og nyere dato, hvor psykologer på forskellige arbejdsområder deltagere. Studierne finder en positiv signifikant sammenhæng mellem psykologens kontrol over arbejdet og psykologens tilfredshed i arbejdet. Fortsat finder flere studier, at psykologens oplevelse af social støtte fra familie og venner hænger signifikant sammen med en øget tilfredshed i arbejdet. Dette understreger således psykologens behov for en balance mellem sit arbejdsliv og privatliv. Bl.a. indikerer flere studier, at berigende oplevelser med familien og tid til venner, hobbyer, ferie og fysisk aktivitet i privatlivet, bevirker til, at psykologen bevares i sin profession. Desuden fremhæves en række indre og ydre belønninger, der vedligeholder psykologens tilfredshed i arbejdet. Studierne peger også på, at psykologens diversitet i arbejdet, objektivitet, empatiske tilgang uden at lade sig overidentificere, refleksion over sine positive bedrifter, værdier og professionelle identitet alle bidrager til psykologens tilfredshed i sit arbejdsliv. Dertil kommer, at psykologens humor og selvrefleksion optræder som to afgørende kilder til, at psykologen bevares i sit arbejdsliv. Til slut skal det nævnes, at der optræder inkonsistente fund mellem studierne mht. hvilken og hvor stor en rolle hhv. supervision, støtte fra kolleger og tilfredsheden med lønniveauet spiller for psykologernes tilfredshed.

4.2 Kvalitative studier

I litteratursøgningen fremgik også en række studier omhandlende psykologers trivsel baseret på kvalitativ forskning, som præsenteres her.

I et australsk studie fra 2017 besvarer en række psykologer ($N = 96$) et online interviewskema med fem åbne spørgsmål, der bl.a. adresserer hvilke strategier, de oplever som bidragene til deres resiliens (Kolar, von Treuer & Koh, 2017). Deltagerne er tilknyttet forskellige arbejdsområder, hvor kliniske psykologer og organisationspsykologer repræsenterer mere end halvdelen af samplet (ibid.). I overensstemmelse med dele af den kvantitative forskning ses det, at *støtte fra ligesindede fagfæller* og *supervision* optræder som de to mest hyppige elementer i deltagerne skriftlige svar på, hvad der bidrager til resiliens i forskernes tematiske

analyse heraf (Kolar et al., 2017). Dette er ikke overraskende taget i betragtning, at alle deltagerne i samplet er novicer, og derfor befinder sig tidligt i karrieren med et behov for støtte i arbejdet.

Dette fund underbygges også i et studie baseret på semistrukturerede telefoninterviews med psykologer ansat i studenterrådgivninger på universiteter placeret forskellige steder i USA ($N = 14$; Sim, Zanardelli, Loughran, Mannarino & Hill, 2016). Heri undersøger de bl.a., hvad der bidrager til trivsel ('thriving') hos psykologerne, hvor de i tråd med Kolar et al. (2017) finder, at *arbejds klimaet*, der bl.a. omfatter oplevelsen af støtte fra kolleger, er særlig vigtigt for trivlsen hos de psykologer, som befinder sig tidligt i karrieren (Sim et al., 2016). Andre kvalitative studier baseret på interviews, identificerer, at supervision og støtte fra fagfæller er afgørende for psykologens resiliens, trivsel og engagement i arbejdet uanset mængde erfaring (Coster & Schwebel, 1997; Harrison & Westwood, 2009; Hitge & Schalkwyk, 2018; Ling, Hunter, & Maple, 2014; McCormack, MacIntyre, O'Shea, Campbell & Igou, 2015; Råbu, Moltu, Binder & McLeod, 2016). Alligevel er studierne af Kolar et al. (2017) og Sim et al. (2016) eksempler på, at der kan optræde nogle forskelle mht., hvorvidt novicer eller erfarne psykologer undersøges.

4.2.1 Faglig & personlig udvikling

I studiet af Sim et al. (2016) finder de også, at psykologerne oplever *mentoropgaver* og *supervision af andre fagfæller* som bidragende til deres trivsel, eftersom det leder til vækst og udvikling hos dem selv. På lignende vis beskriver Kolar et al. (2017), at deltagerne fremhæver en *kontinuerlig personlig og faglig udvikling* som afgørende for deres resiliens, hvor det bl.a. er vigtigt, at psykologens arbejde omfatter spændende og udfordrende opgaver. I føromtalt mixed methods studie af Coster & Schwebel (1997) optræder *kontinuerlig uddannelse og udvikling* også som et tema, hvor seks psykologer beskæftiget indenfor klinisk psykologi, skoleområdet eller rådgivning, interviewes om hvilke faktorer, der bidrager til trivsel (ibid.). Samme tema identificeres som et subtema i et sydafrikansk mixed-methods studie, hvor psykologer ($N = 14$) fra forskellige arbejdsområder, ansat i offentligt eller privat regi, deltager i ustrukturerede interviews omhandlende, hvad

der hhv. fremmer og forringer deres trivsel i arbejdet (Hitge & Schalkwyk, 2018). Også et andet sydafrikansk studie finder, at psykologens *påskønnelse og passion* i arbejdet styrker og bevarer psykologen i sit arbejde (De Lange & Chigeza, 2015). Dette baserer sig på interviews med syv privatpraktiserende psykologer (ibid.).

Studierne peger således på, at faglig og personlig udvikling via en passion i arbejdet, spændende arbejdsopgaver og faglige kurser er afgørende for trivslen i arbejdet hos psykologer.

4.2.2 Strategier

Hitge og Schalkwyk (2018) finder ydermere, at *tid med familie og venner* samt *egenomsorg* er dele, som fremmer trivslen hos psykologerne. Dette forekommer ligeledes i Kolar et al. (2017) og Coster & Schwebel (1997), hvor en *balance mellem arbejdslivet og privatlivet* med tid til *venner, ferie, fysisk træning og hobbyer* bidrager til psykologernes resiliens og trivsel i arbejdet. Dette genspejler således resultaterne i den kvantitative forskning. Desuden identificeres en række kognitive strategier såsom *refleksion, afslapningsteknikker, kognitiv omstrukturering* samt at være *mentalt forberedt* på potentielle ”kriser” og klienters forventninger i arbejdet (Kolar et al., 2017). Det påpeges dog også, at *optimisme* samt et blik for de *positive bedrifter* i arbejdet er dele, som bidrager til resiliens og trivsel (Hitge & Schalkwyk, 2018; Kolar et al., 2017; Sim et al., 2016). Psykologerne fremhæver eksempelvis, at værdsættelse og anerkendelse for sine positive præstationer i arbejdet er af betydning (Kolar et al., 2017; Sim et al., 2016). Endvidere ses det, at *grænsesætning* over for klienter, såvel som kolleger er vigtig for hhv. resiliens og trivsel blandt psykologerne (Hitge & Schalkwyk, 2018; Kolar et al., 2017). F.eks. må psykologen afslå opgaver af hensyn til at bevare en balance mellem krav og resourcer i arbejdet. Slutteligt identificerer studiet af De Lange og Chigeza (2015), at foruden psykologens passion i arbejdet optræder psykologens *resiliens, humor, accept, livsfilosofi* og *højere logik* også som styrke kvaliteter. Mens livsfilosofi henviser til psykologens spirituelle vækst og respekt for livet, forstås en højere logik som en kontinuerlig selvrefleksion over sit arbejde (De Lange & Chigeza, 2015).

4.2.3 Klientens bedring

I det amerikanske studie af Sim et al. (2016) optræder *klienters bedring* som et hovedtema i deres tematiske analyse, hvilket vil sige, at psykologens trivsel fremmes som følge af at være vidne til klientens fremgang. Samme ses i ét af de to sydafrikanske studier, hvor dét at kunne se effekten af sine interventioner i klientarbejdet og være medskabende til forandring gennem en relationel forbundethed til klienterne skaber et berigende arbejde (Hitge & Schalkwyk, 2018). Et irsk studie fra 2015, baseret på interviews via Skype med sportspsykologer ($N = 30$), finder også, at *klienters udvikling* og *vækst* bidrager til sportspsykologens dedikation og engagement i arbejdet (McCormack et al., 2015). Ovenstående er ikke overraskende, med tanke på, at klientens fremgang netop må være en af de aktive ingredienser i et meningsfuldt arbejde. Alligevel er det interessant, at temaet ikke nævnes blandt psykologerne i studiet af Kolar et al. (2017). En mulig forklaring herpå er, at de øvrige studier specifikt spørger ind til trivsel eller engagement, mens sidstnævnte adresserer resiliens, defineret som psykologens reaktion på, håndtering af og beskyttelse mod stressorer (ibid.). Selvom trivsel og resiliens formodes at hænge sammen, er de alligevel distinkte konstrukter, og må derfor forventes at afstedkomme kvalitativt forskellige svar⁴. Med andre ord vil psykologerne muligvis fremhæve, at klientens bedring skaber mere trivsel og arbejdsglæde, men ikke nødvendigvis mere resiliens.

4.2.4 Traumepsykologer

I litteratursøgningen fremgik også en række studier, der undersøger psykologer beskæftiget inden for psykotraumatologi. Denne gruppe af psykologer eksponeres ofte for historier om overgreb og omsorgssvigt, der akkompagnerer traumatiserede klienter. Arbejdsfeltet er derfor så tilstrækkeligt særegent fra andre psykologers arbejde, at studierne heraf præsenteres for sig. Jeg mener studierne er relevante at præsentrere, da gruppen af privatpraktiserende psykologer, som jeg er interesseret i, også potentielt kan møde denne type klienter i deres praksis.

Et studie ofte citeret i forskningen er Harrison og Westwoods (2009) undersøgelse af, hvorledes terapeuter formår at bevare deres professionelle og personlige

⁴Dette diskuteres i kap. 7, afsnit 7.3.2.

trivsel i lyset af deres arbejde med traumatiserede klienter. Til dette formål interviewes seks canadiske terapeuter, med minimum ti års erfaring på arbejdsfeltet (Harrison & Westwood, 2009). Det står uklart, hvorvidt disse terapeuter er psykologer, eftersom de blot beskrives med en uddannelse på kandidat- eller ph.d. niveau, uden specifikation af deres felt (ibid.). Alligevel har jeg valgt at referere til studiet her. På baggrund af en narrativ analyse finder de, i tråd med de øvrige studier præsenteret, at *supervision* og *støtte fra fagfæller* er centralt for terapeuternes trivsel i arbejdet, således at isolation undgås (ibid.) Dette fremgår også i et studie bestående af individuelle interviews og gruppeinterviews med terapeuter i Australien ($N = 18$), der arbejder med traumatiserede klienter (Ling et al., 2014). I dette studie finder de, at en *normalisering* af terapeuternes reaktioner på arbejdet er afgørende, hvilket bl.a. optræder i gruppesupervision, hvor terapeuten mødes med empati og medfølelse fra sine fagfæller (ibid.). Dette formodes at være særlig evident i netop denne type arbejde, eftersom en eksponering for tunge traumer akkumulerer sig over tid og kan sætte sine spor hos terapeuterne. Derfor er det if. terapeuterne også hjælpsomt at forsøge at *begrænse eksponeringen* og herved sætte grænser for arbejdet, samt bevare en *optimisme, gå i egenerapi* og sørge for *diversitet* i arbejdet (Harrison & Westwood, 2009; Ling et al., 2014). Dette er konsistent med fundene i den kvantitative forskning beskrevet tidligere. Samtidig fremhæver terapeuterne en *kontinuerlig monitorering* af dem selv og deres reaktioner med en mindful indstilling (ibid.). Bl.a. er terapeuterne bevidste om at bevare en empati for klienterne uden at lade sig overidentificere med klienternes oplevelser, hvilket også fremgik i de kvantitative studier præsenteret tidligere (ibid.). Dette er således forhold, som vurderes særlige vigtige for terapeuternes trivsel og egenomsorg i et krævende arbejde.

Et nyligt canadisk studie følger op på undersøgelsen af Harrison og Westwood (2009), hvor de laver seks semistrukturerede interviews, her med psykologer, der har erfaring med klienter udsat for traumer (Michalchuk & Martin, 2018). I deres analyse baseret på interpretative phenomenological analysis (IPA) finder de frem til fire temaer, der er medskabende til psykologernes resiliens (ibid.). Et af temaerne er privilegiet i at *være vidne til og dele klientens rejse*, hvilket samstemmer

med studierne i forrige afsnit (Michalchuck & Martin, 2018). Bl.a. oplever psykologerne at blive mere resiliente som følge af at iagttage klienternes resiliens på trods af den modgang, klienterne har oplevet i livet (ibid.). Arbejdet bliver således særdeles meningsfuldt for terapeuterne (ibid.). Dette både beriger og bekræfter terapeuternes formål, hvorfor de udtrykker at være landet på ”den rette hylde” (ibid.). Slutteligt peger studiet af Michalchuk og Martin (2018) også på et *optimistisk blik* på verdenen som vigtigt for psykologernes resiliens i tråd med de to øvrige studier (Harrison & Westwood, 2009; Ling et al., 2014).

Opsummering af den kvalitative forskning

Som det fremgår af foregående afsnit, forekommer der et flertal af studier baseret på kvalitativ forskning, som undersøger interessefeltet. Opsummerende finder de, i tråd med dele af den kvantitative forskning, at støtte fra kolleger og supervision bidrager til resiliens og trivsel. Samtidig peger studierne på faglig udvikling som en central komponent for psykologens trivsel, der bl.a. kan komme i spil via mentoropgaver, supervisionsopgaver og løbende undervisning. I overensstemmelse med den kvantitative forskning finder studierne desuden, at balancen mellem arbejdsliv og privatliv er evidens for psykologernes trivsel. Også forskellige strategier bidrager til trivsel såsom selvrefleksion, afslapningsteknikker, kognitiv omstrukturering, at være mentalt forberedt og at have et blik for succeserne i arbejdet. Ikke mindst er en positiv udvikling i klientens tilstand en fremtrædende faktor for psykologernes trivsel i arbejdet. I tillæg dertil indikerer studier, der undersøger trivslen blandt traumepsykologer, at det er vigtigt at normalisere psykologens reaktioner i arbejdet og begrænse eksponeringen for traumatisk materiale. Derfor fremhæver disse psykologer også egenerapi og optimisme i arbejdet, således at deres trivsel forbliver intakt. Slutteligt indikeres det, at humor, resiliens, accept af ting, der ikke kan ændres på, og en respekt for livet, er dele, som styrker psykologen i sin profession.

4.3 Hvad kan dette studie bidrage med?

Den kvalitative forskning komplementerer i store træk den kvantitative forsknings fund, eftersom mange af fundene går igen i studierne. Der optræder naturligvis

forskellige aspekter i studierne, afhængig af studiernes sample og undersøgelsesmetode af det omtalte.

Ingen af studierne undersøger alene privatpraktiserende psykologer i egen selvstændig praksis på nær det kvalitative studie af De Lange og Chigeza (2015). Jeg har undervejs indikeret, at der muligvis er forskel på, hvad der gør sig gældende for psykologers trivsel afhængigt af, om der er tale om skolepsykologer, sportspsykologer eller noget tredje. Derfor kan dette studie bidrage med viden omkring særligt privatpraktiserende psykologers oplevelse af trivsel. Endvidere baserer resultaterne sig overvejende på amerikanske studier, hvorfor det kan diskuteres, hvorvidt samme fund vil gøre sig gældende under danske forhold hos psykologer. Måske oplever amerikanske psykologer flere konflikter mellem arbejdslivet og familielivet som følge af at have krav på mindre ferie og barsel sammenlignet med danske normer. Af den grund tillægger de muligvis balancen mellem arbejdslivet og privatlivet en større rolle for deres tilfredshed. Dette studie tilfører således viden om privatpraktiserende psykologer i en dansk kontekst. Endvidere kan studiet give et indblik i psykologers forståelser af trivsel, frem for at undersøge resiliens, jobtilfredshed, career-sustainment, styrkekvaliteter og lignende. Afslutningsvis formår et kvalitativt studie som dette at levere indgående beskrivelser af psykologernes oplevelse. Dette står i modsætning til studierne i den kvantitative forskning, som alene indikerer en række korrelationer.

Metode

Det bør altid være forskningsspørgsmålet, som dikterer, hvilken metode et studie anvender, eftersom det skal kunne besvare spørgsmålet af interesse. Jeg har derfor valgt at tage udgangspunkt i den kvalitative metodologi i dette studie, eftersom kvalitativ forskning if. Steinar Kvale og Svend Brinkmann (2009) giver deltagerne mulighed for at sætte ord på deres oplevelse med righoldige beskrivelser mht. et bestemt emne. Eftersom jeg søger at kortlægge privatpraktiserende psykologers oplevelse af trivsel, og hvad der bidrager dertil, mener jeg derfor, at den kvalitative metodologi er passende til dette formål. Inden studiets design præsenteres for læseren, vil jeg først fremhæve hvilke kvalitetskriterier, studiet tog udgangspunkt i.

5.1 Kvalitetskriterier i kvalitativ forskning

Hvorvidt kvalitativ forskning kan leve op til de videnskabelige standarder om validitet, reliabilitet og generaliserbarhed er en kontroversiel debat (Braun & Clarke, 2006; Tanggaard & Brinkmann, 2015). Forskere har diskuteret, at det hverken er rimeligt eller hensigtsmæssigt at stille de samme stringente krav til kvalitativ forskning, hvorfor de ser andre begreber som mere anvendelige (Tanggaard & Brinkmann, 2015; Thagaard, 2004). Bl.a. diskuterer Roald og Køppe (2008), at spørgsmålet om generaliserbarhed må behandles på en anden måde i kvalitativ forskning, men påpeger samtidig, at dette ikke indebærer, at kravet herom behøver afvises. I udarbejdelsen af dette studie opererede jeg med principperne om *overførbarhed*, *analytisk generalisering* og *genkendelighed* med hensyn til studiets generaliserbarhed. Endvidere blev begreberne om *gyldighed* og *transparens* anvendt til overvejelser omkring studiets validitet og reliabilitet. Begreberne præsenteres nærmere i det følgende.

5.1.1 Overførbarhed, analytisk generalisering & genkendelighed

Den konventionelle forståelse af generaliserbarhed i forskningen refererer til, i hvilken grad resultaterne af et sample kan generaliseres til populationen, som samplet repræsenterer (Coolican, 2009; Firestone, 1993). I kvalitativ forskning er principperne om overførbarhed, analytisk generalisering og genkendelighed blevet anvendt som korresponderende begreber dertil. Med overførbarhed menes der, i hvilken grad resultaterne af studiet kan overføres til lignende situationer eller personer, således at studiet bidrager til en større teoretisk forståelse heraf (Kvale & Brinkmann, 2009; Thagaard, 2004). Forskeren bedømmer hvilke ligheder (og forskelle), der findes mellem konteksten af studiets resultater og andre lignende kontekster, hvilket Kvale (if. Roald & Kjøppe, 2008; Kvale & Brinkmann, 2009) benævner som en analytisk generalisering. Dette kan sidestilles med *case-til-case overførbarhed* omtalt af William A. Firestone (1993), hvor resultater fra én kontekst forsøges overført til en anden. Firestone (1993) understreger, at det alene er læseren, som vurderer overførbarheden af resultaterne, hvorfor det er afgørende, at forskeren leverer righoldige beskrivelser af resultaternes kontekst. Imidlertid understreger Kvale og Brinkmann (2009), at forskeren ikke alene giver righoldige beskrivelser, men også leverer sine argumenter for, hvorfor tolkningerne i undersøgelsen kan være relevante i andre situationer. Herefter er det op til læseren at vurdere holdbarheden af disse argumenter (ibid.).

Ganske interessant omtaler Firestone (1993) også analytisk generalisering, men opererer med en anden forståelse end anført i Kvale & Brinkmann (2009). Firestone (1993) forstår netop analytisk generalisering som forsøget på at generalisere resultater af en undersøgelse til en allerede etableret teori med henblik på at danne evidens, som kan støtte teorien. Han understreger derfor, at målet ikke er at overføre resultaterne til en population eller kontekst men derimod til en større teori. Eftersom denne form for generalisering er mindre kontroversiel end Kvale og Brinkmanns (2009) forståelse, valgte jeg at anvende Firestones begreb om analytisk generalisering som supplement dertil.

Spørgsmålet om overførbarhed kan også hvile på, i hvilken grad resultaterne af et studie vækker genklang hos de personer, som har en relation til studiets undersøgelsesfelt, dvs. hvorvidt de kan nikke genkendende til forskerens tolkninger

(Thagaard, 2004). Dette dannede derfor også udgangspunkt for overvejelserne omkring nærværende studies generaliserbarhed.

5.1.2 Gyldighed & transparens

Et studies validitet henviser til spørgsmålet om, hvorvidt studiets resultater er gyldige. Det vil sige undersøges dét, studiet har til hensigt at undersøge? I kvalitative undersøgelser afhænger dette if. Kvale og Brinkmann (2009) af forskerens håndværksmæssige færdigheder i udarbejdelsen af studiets faser. Tilstræber forskeren eksempelvis at opnå gyldige tolkninger ved at kontrollere betydningen af den indhentede viden, som deltagerne giver? Gyldigheden hviler også på forskerens evne til at forholde sig kritisk til sine egne tolkninger, samt hvorvidt resultaterne kan bekræftes af anden forskning (Thagaard, 2004). Modsat kan reliabilitet oversættes til et spørgsmål om transparens af forskningsprocessen, eftersom nøjagtig replikation af kvalitative studier ikke er muligt (Thagaard, 2004). Derfor tilstræbes der i højere grad transparens omkring, hvordan resultaterne og tolkningerne heraf er fremkommet. Disse forståelser dannede således udgangspunkt for overvejelserne omkring udarbejdelsen af studiet.

5.2 Design

Til indsamling af data foretog jeg individuelle, semistrukturerede interviews med privatpraktiserende psykologer. Datasættet blev analyseret med en tematisk analyse som beskrevet af Virginia Braun og Victoria Clarke (2006) til identificering af centrale temaer heri. Jeg valgte denne analysemodel, da jeg var særlig interesseret i at finde frem til de dele, som deltagerne beskrev som værende vigtige for deres trivsel. Fordelen ved analysemetoden er, at den er mindre stringent i sine analysetrin og videnskabsteoretiske ståsted, sammenlignet med eksempelvis IPA eller narrative analysemetoder. Nogle vil muligvis kritisere metoden for at være *for* fleksibel og åben til, at den er en metode i sin egen ret (ibid.). Dette gør Braun og Clark (2006) imidlertid op med ved at beskrive en række valg, som forskere må gøre sig eksplicitte, på lige fod med andre analysemetoder. En mere udtømmelig præsentation af mine metodiske valg og den tematiske analyse beskrives i det følgende.

5.3 Selektionskriterier

For at deltage i studiet stillede jeg som krav, at deltagerne var uddannet psykolog (cand.psych. eller cand.pæd.psych) og arbejdede i selvstændig, privat praksis med psykologisk behandling som deres primære beskæftigelse. Endvidere skulle deltagerne være mindst 30 år, eftersom jeg havde til interesse at rekruttere psykologer med minimum ét til to års erfaring på arbejdsmarkedet, hvilket formodes at gøre sig gældende i de fleste tilfælde, når de er passeret 30 år⁵. Dette skæringspunkt øgede desuden chancen for, at psykologerne havde tidligere arbejdspladser til et sammenligningsgrundlag for trivslen i deres selvstændige praksis i dag. Desuden var det en betingelse, at deltagerne kunne interviewes i marts 2019 med tanke på tidshorisonten af dette studie. Det blev foretrukket, at deltagerne var placeret i Nord- eller Midtjylland af hensyn til at få en hvis geografisk spredning af studiets deltagere samtidig med, at deltagerne befandt sig inden for rimelig rækkevidde af, hvad jeg havde af tilgængelige ressourcer til at rejse.

Det blev overvejet på forhånd, hvorvidt det skulle være et selektionskriterium, at deltagerne trives i deres arbejde. Jeg besluttede, at dette ikke var afgørende, eftersom jeg vurderede, at deltagernes oplevelser og beskrivelse af trivsel i deres arbejde ville være relevante uafhængigt af, om de trives eller ikke trives i arbejdet på tidspunktet for interviewet. Imidlertid var jeg opmærksom på, at dette potentielt kunne influere på deres beskrivelser, hvorfor denne overvejelse blev medtaget videre i analysefasen, såfremt det viste sig væsentligt.

Ligeledes besluttede jeg ikke at sætte et kriterium for hvilke type klientgrupper, deltagernes arbejde skulle omfatte, selvom der potentielt kunne være forskel herpå. Nogle af deltagerne kunne eksempelvis arbejde med mere belastede klienter end andre, og derfor være mere eksponeret i deres arbejde, hvilket også blev tydeliggjort i afsnit 4.2.4 om traumepsykologer. Med tanke på at jeg ønskede at undersøge trivsel frem for udbrændthed eller compassion fatigue vurderede jeg, at der ikke var tilstrækkelig argumentation for at sætte dette som et kriterium i

⁵Den gennemsnitlige alder for kandidatdimittender på tværs af alle uddannelser på Aalborg Universitet var 27,2 år i 2007 (Uddannelsesministeriet, 2013). Med fremdriftsreformen in mente formodes denne alder kun at være blevet lavere siden 2007.

studiet. Ikke mindst ville det sætte en begrænsning på rekrutteringen af deltagere.

5.4 Rekruttering af deltagere

Rekruttering af deltagere blev foretaget ultimo februar 2019 via en rekrutteringsblanket (jf. bilag 1), hvori en beskrivelse af studiets formål og kriterier for at deltage blev udspecificeret. Denne blanket blev vedhæftet i et opslag på Facebook i følgende lukkede grupper: 'Danske Psykologer' og 'Opslagstavlen for psykologer og psykologistuderende'. Efter omtrent en uge blev der foretaget et genopslag i disse grupper med henblik på at rekruttere flere deltagere. Ved andet opslag satte jeg en deadline for seneste tilmelding.

Samtidig var kreds kontaktpersoner for kredse i Dansk Psykolog Forenings 'Selvstændige psykologers sektion' i hhv. Nordjylland, Østjylland, Vejle og Viborg blevet kontaktet via e-mail med en forespørgsel om at distribuere rekrutteringsblanketten til medlemmerne i deres kreds, såfremt det var muligt. Her responderede to tilbage, hvor den ene kontaktperson delte blanketten i den lukkede Facebook gruppe 'Psykologer i Nordjylland', mens den anden kontaktperson delte blanketten med sine medlemmer i kredsen, dog uden at specificere hvor. Da studiet allerede på dette tidspunkt havde modtaget flere tilmeldinger, blev der ikke fulgt yderligere op på dette. En tredje kontaktpersonen responderede også, da jeg havde fundet det ønskede antal deltagere til studiet, og blev derfor informeret herom.

Facebook og kreds kontaktpersonerne for de respektive kredse af selvstændige psykologer blev vurderet som de mest hensigtsmæssige kanaler til rekruttering af deltagerne af interesse, eftersom disse kanaler formodes at nå ud til en stor andel af de privatpraktiserende psykologer i Danmark. I Facebook gruppen 'Danske psykologer' forelå 7.282 medlemmer, mens 'Opslagstavlen for psykologer og psykologistuderende' og 'Psykologer i Nordjylland' rummede hhv. 4.002 medlemmer og 241 medlemmer⁶. På tværs af grupperne kan der naturligvis have forekommet de samme medlemmer, hvorfor grupperne næppe rummede 11.525 forskellige medlemmer til sammen. Alligevel vurderes grupperne at omfatte en væsentlig del

⁶Medlemstal nedhentet d. 18. marts 2019 fra Facebook.

af psykologerne i Danmark, eftersom Dansk Psykolog Forening (2018b) til sammenligning har 10.744 medlemmer, hvoraf 1685 er studerende. Imidlertid bestod grupperne med stor sandsynlighed også af psykologistuderende og ikke mindst af psykologer inden for mange forskellige typer arbejdsområder, hvorfor det ikke alene var selvstændige, privatpraktiserende psykologer, som var medlem her. Af den grund blev kredskontaktpersonerne for Selvstændige Psykologers Sektion også kontaktet. Det har ikke været muligt at finde medlemsantal for de respektive kredse, som jeg opsøgte, men sammenlagt rummer sektionen 1763 medlemmer i hele landet (ibid.). Jeg vurderede derfor, at der var gode chancer for at rekruttere deltagere til studiet igennem disse kanaler.

5.5 Det semistrukturerede interview

Jeg valgte at foretage individuelle *semistrukturerede* interviews til dataindsamlingen, dvs. interviews, som hverken er helt præfikseret med fastlåste spørgsmål eller helt ustruktureret og åbent. Derimod rummer det semistrukturerede interview en række emner, der søges afdækket, samt forslag til spørgsmål (Kvale & Brinkmann, 2009). Imidlertid er det ikke givet, at disse følges stringent eller i en bestemt rækkefølge. Derfor er det semistrukturerede interview en konstant forhandling mellem mit skøn i den konkrete situation og strukturen, som var lagt for interviewet på forhånd med en interviewguide (ibid.). Jeg var eksempelvis opmærksom på at forblive sensitiv og åben over for den interviewedes beskrivelser samtidig med at tilvejebringe interviewet på en måde, der medvirkede til, at mit forskningsspørgsmål blev besvaret.

Af flere hensyn vægtede jeg højt, at interviewet foregik i egen person frem for over eksempelvis telefon eller Skype. For det første kunne fraværet af en fysisk tilstedeværelse diskuteres at influere negativt på den intersubjektive virkelighed som if. Kvale og Brinkmann (2009) skabes i interviewet. At være i samme rum giver anledning til at kunne aflæse hinandens kropssprog mere tydeligt, hvilket kan give vigtige ledetråde om den relationelle forbundethed og tillid mellem deltageren og jeg, samt hvornår jeg skal være sensitiv i situationen. Samtidig er det også lettere for mig at aflæse, hvornår pauser og tavshed kan bruges aktivt til at

stimulere yderligere refleksion hos deltageren.

For det andet muliggjorde den fysiske tilstedeværelse, at jeg kunne udarbejde feltnoter efter hvert interview omkring interviewets sociale samspil, deltagerens kropssprog og mimik, stemningen i interviewet og de situationelle rammer for interviewet (Kvale & Brinkmann, 2009). Ikke mindst var programmer såsom Skype eller FaceTime ikke sikre kanaler til at udføre interviews igennem med tanke på GDPR reglerne, hvorfor dette var et praktisk incitament for at foretage interviewet ansigt-til-ansigt med en lille diktafon.

I rekrutteringsblanketten blev det tydeliggjort, at deltageren selv kunne bestemme hvorvidt interviewet skulle foregå i deltagerens eget hjem, i et lokale på Aalborg Universitet eller i deltagerens psykologpraksis. Jeg så ikke umiddelbare problemer ved at udføre interviewene i nogen af disse kontekster, og vurderede, at det vigtigste var at imødekomme deltagerens ønsker her, så de følte sig tilpas i rammerne for interviewet.

5.5.1 Interviewguide

Der blev på forhånd udarbejdet en interviewguide på baggrund af de forskningsspørgsmål og emner, som jeg ønskede at undersøge. Som det fremgår i bilag 2 var interviewguiden således opbygget af blokke med hhv. forskningsspørgsmål eller -emner, interviewspørgsmål og støttespørgsmål. De konkrete interviewspørgsmål blev genereret på baggrund af studiets forskningsspørgsmål eller emner af interesse, der som tidligere nævnt delvis var informeret af den positive psykologi og tidligere forskning. Jeg tilstræbte at gøre interviewspørgsmålene ukomplicerede i deres formuleringer og fri for akademisk sprog (Kvale & Brinkmann, 2009). Ikke desto mindre var jeg bevidst om, at deltagerne var fortrolige med akademisk sprog i kraft af deres profession. Dertil kom støttespørgsmål, som formuleres med formålet at hjælpe deltagerens refleksion, hvis de gik i stå, eller hvis de krævede en uddybning af interviewspørgsmålet. Undervejs afklarede jeg meningen af konkrete udtryk, som deltagerne anvendte i interviewet, med formålet at stimulere yderligere refleksion hos deltagerne eller af hensyn til at få mere præcise beskrivelser, som jeg vurderede væsentlige for den senere analyse. Jeg tilstræbte at stille spørgsmål, som ikke var ledende, af hensyn til ikke at påvirke svarene på en sådan

måde, at studiets reliabilitet, dvs. pålideligheden af resultaterne, blev svækket.

Interviewguiden startede med at afdække en række baggrundsinformationer om deltageren, hvor deltageren blev opfordret til at fortælle om sig selv og sit arbejde. Dette valgte jeg, da det gav anledning til, at deltageren kunne finde sig til rette i interviewsituationen ved at tale om noget lettilgængeligt, som ikke krævede et højere refleksionsniveau. Spørgsmålene var derfor ikke kun formuleret med henblik på at indsamle tematisk viden, dvs. viden til den efterfølgende analyse, men ligeledes til at understøtte en dynamisk dimension, hvor samspillet i interviewsituationen igangsættes (Kvale & Brinkmann, 2009). Ikke desto mindre var baggrundsinformationen om deltageren væsentlig for mig at forstå, eftersom det udgjorde referencerammen for deltagerens beskrivelser i den resterende del af interviewet.

Derefter bevægede interviewguiden sig videre til ét eller flere åbne spørgsmål omkring deltagerens oplevelse af ordet trivsel. Dette anså jeg som et centralt led at få afdækket, eftersom jeg måtte blive bekendt med deltagerens forståelse af trivsel ud fra deltagerens egen livsverden og meningshorisont, således at jeg kunne tale med deltageren herom. Herefter var mit ønske at afdække, hvad deltageren oplevede som bidragende til sin trivsel i arbejdet. Dette gjorde jeg med åbne såvel som lukkede spørgsmål, hvor jeg bl.a. spurgte ind til, hvad der holder den pågældende motiveret og engageret i sit arbejde, og hvad der gør, at deltageren udvikler sig i sit arbejde. I den forbindelse søgte jeg at undersøge både klienternes, rammernes og privatlivets betydning for dette, samt deltagerens egen rolle herfor. Til samme formål spurgte jeg ind til dét at være privatpraktiserende psykolog og vilkårene herved. Slutteligt undersøgte jeg deltagerens oplevelser af sammenhængen mellem trivsel og resiliens i arbejdet som psykolog.

Interviewguiden kunne således billedliggøres som en tragt, der startede åben og nysgerrig over for deltagernes beskrivelser og derefter snævrede sig mere og mere ind med konkrete, lukkede spørgsmål til slut. Imidlertid blev deltagernes svar på et lukket spørgsmål i den konkrete interviewsituation ofte fulgt op af et åbent spørgsmål. Efter første interview blev der foretaget små justeringer i formuleringen af enkelte spørgsmål med formålet at fremme forståelsen yderligere i

de resterende interviews.

I udarbejdelsen af interviewguiden blev det overvejet, hvorvidt jeg skulle spørge ind til deltageres oplevelser af mistrivsel, dvs. når psykologen ikke trives i sit arbejde og i så fald, hvad der bidrager dertil. Eftersom dette ikke var sigtet med studiet og rekrutteringsblanketten ikke havde tydeliggjort dette, besluttede jeg, at det kunne afdækkes, såfremt deltageren på eget initiativ berørte emnet. Jeg forventede dog, at der ville være stor sandsynlighed herfor.

5.6 Etiske hensyn

I udarbejdelsen af studiet blev der taget en række mikro- og makroetiske hensyn i overensstemmelse med god forskningspraksis (Brinkmann, 2015; King, 2010; Kvale & Brinkmann, 2009). Som det første overvejede jeg mulige konsekvenser ved deltagelse i studiet. I den forbindelse vurderede jeg, at der ikke forventes at være nogle signifikante negative følger ved at deltage, såsom stressbelastninger, at føle sig udstillet eller skade på ens omdømme, eftersom studiets genstandsfelt var trivsel.

I rekrutteringen af deltagere blev studiets formål og design ekspliciteret tydeligt i rekrutteringsblanketten (jf. bilag 1) og deltagerne meldte sig på denne baggrund frivilligt til at deltage. Med en skriftlig samtykkeerklæring gav deltagerne informeret samtykke til deres deltagelse i projektet og dets anvendelse til studiet datasæt, inden interviewet påbegyndes (se bilag 3 for formularen). Deltagerne blev informeret om studiets formål og deres rettigheder til at frasige sig at deltage eller svare på spørgsmål, jeg måtte stille. Ydermere blev deltagerne gjort opmærksom på, at interviewet blev lydoptaget på en diktafon, som efterfølgende transskriberes og anvendes som en del af studiets datamateriale. De blev forsikret om anonymitet og fortrolighed, således at de ikke identificeres i studiet. Ligeledes blev de påmindet at sløre identificerbar information om klienter i deres arbejde, såfremt dele af interviewet ville omhandle disse. I tilfælde af at deltagerne alligevel glemte dette undervejs, blev de forsikret om, at jeg ville sløre informationen i transskriptionen. Deltageren blev indforstået med, at datasættet opbevares forsvarligt i overensstemmelse med GDPR reglerne under udarbejdelsen af studiet,

og at lydoptagelserne ville blive slettet efter studiets udarbejdelse.

I briefing til interviewet blev samme informationer, som det fremgår på samtykkeerklæringen, gentaget for deltageren før diktafonen blev tændt. Ligeledes blev deltageren opfordret til at stille spørgsmål undervejs, dersom noget stod uklart. Der forekom ikke en egentlig debriefing efter interviewet, men deltageren blev spurgt, om der var nogle spørgsmål, før vi afsluttede. Endvidere blev deltageren takket for sin deltagelse og mindet om, at jeg altid kunne kontaktes, hvis der skulle melde sig nogle spørgsmål eller kommentarer efterfølgende.

5.7 Transskription

Jeg valgte at transskribere interviewene i egen person, omend dette var en tidskrævende proces. Dette blev prioriteret af flere årsager. Først og fremmest var transskriberingen en del af analysens indledende faser, og udgjorde derfor ét af stadierne, hvormed jeg blev fortrolig med datasættet (Braun & Clarke, 2006). For det andet lå der en etisk udfordring i at omsætte deltagernes sproglige udsagn til skriftlige udsagn så loyalt og pålideligt som muligt (Kvale & Brinkmann, 2009). Eftersom alene jeg havde været tilstede i interviewene med deltagerne, og derved erindrede interviewenes kontekst, tone og stemning, mente jeg derfor, at jeg mest validt kunne tilvejebringe en loyal transskribering af deltagernes udsagn. Transskriptionen foregik umiddelbart i de efterfølgende dage, således at jeg kunne erindre interviewene, når jeg transskriberede. Interviewene blev transskriberet verbatim, dvs. hvor alle ord, pauser, m.fl. blev noteret (jf. bilag 4). Dog valgte jeg at skrive småord grammatisk korrekt af hensyn til at lette den senere læsning af transskriptionerne, samt udelade ord såsom 'øh', medmindre disse var toneangivende eller meningsfulde for mine eller deltagernes udsagn. Jeg valgte også at præsentere uddrag fra transskriptionerne i en renskrevet form i analysen i en respekt for deltagerne og af hensyn til at lette læsningen. Eftersom jeg på forhånd havde besluttet, at datasættet ikke skulle analyseres med en sproglig analyse, anså jeg ikke denne transskriptionsstandard og renskrivning som problematisk.

5.8 Datanalysemetode

I kvalitativ forskning bør forskeren relativt tidligt beslutte, hvilken dataanalyse der anvendes, eftersom dette if. Kvale og Brinkmann (2009) vil styre måden hvorpå interviewguiden, det konkrete interview og transskriptionen heraf udarbejdes. Faktisk går de så vidt som at konkludere, at det ideelle interview allerede er analyseret, når forskeren slukker for lydoptageren (ibid.). Jeg valgte på forhånd at anvende en tematisk analyse til mit datasæt som præsenteret af Braun og Clarke (2006). Tematisk analyse henviser til en metode, hvor mønstre eller temaer identificeres, analyseres og fortolkes på tværs af datasættet (ibid.). Interviewene var derfor allerede influeret af denne analysestrategi, idet jeg undervejs søgte efter forskellige temaer til den senere analyse. Braun og Clark (2006) præsenterer, hvad jeg kalder fire poler med hver sine yderpunkter, som forskeren må forholde sig til inden den tematiske analyse, såvel som undersøgelsen i det hele taget, påbegyndes.

Den første pol adresserer, hvorvidt der med analysen sigtes mod en righoldig beskrivelse af *hele* datasættet eller en mere detaljeret og nuanceret fremførelse af *enkelte* temaer i datasættet (Braun & Clarke, 2006). Jeg valgte at analysere og præsentere temaer, som fremkommer i hele datasættet, hvorfor dette vil afspejle sig i den senere analyse. Braun og Clark (2006) understreger, at der er en risiko for, at analysen bliver for overfladisk ved denne metode, og derved mister dybde. Jeg er bevidst om denne faldgrube, og tilstræber derfor at præsentere en analyse, der er så lødig som muligt ud fra denne analysestrategi.

For det andet bør forskeren if. Braun og Clark (2006) overveje, hvorvidt temaerne identificeres *bottom-up*, dvs. med en induktiv tilgang, eller *top-down*, underforstået en deduktiv tilgang (ibid.). Jeg har allerede beskrevet, at analysen i dette studie er induktivt drevet, dvs. hvor temaerne analyseres frem på datasættets præmisser frem for at analysere datasættet med en eksisterende teoretisk model i baghovedet. Mit sigte er derfor at generere min egen model på baggrund af datasættet.

Forskeren må også beslutte, hvorvidt temaer identificeres på et *semantisk* niveau eller *latent* niveau, hvilket udgør den tredje pol, som analysen lader sig informere af (Braun & Clark, 2006). Jeg valgte at analysere frem eksplicitte tema-

er, som deltagerne sætter ord på i datasættet, hvilket henviser til det semantiske niveau. Dette står i modsætning til latente temaer, som forskeren identificerer ved at gå bag om deltagerens udsagn i en søgen efter underliggende antagelser eller ideologier. Sidstnævnte er ofte forbundet med et socialkonstruktivistisk eller poststrukturalistisk standpunkt, hvilket leder mig til fjerde pol, som refererer til forskerens epistemologiske position beskrevet i det næste (ibid.).

5.8.1 *Studiets epistemologiske og ontologiske ståsted*

En undersøgelses videnskabsteoretiske position vil altid smitte af på den senere analyse af datasættet. Eksempelvis besluttede jeg at analysere og fortolke semantiske temaer, da jeg med dette studie er optaget af en fænomenologisk og hermeneutisk forståelse af viden. Her forstås viden som allerede eksisterende ude i verden hos deltagerne, klar til at blive indsamlet. Edmund Husserl, som er en af grundlæggerne af fænomenologien, hævdede, at forskeren i mødet med verden må sætte parentes om sin egen forhåndsviden, også betegnet som *epoché* (Berg-Sørensen, 2012; Langdridge, 2007). Imidlertid er det sjældent muligt at lukke helt af for sine egne forståelser, som Husserl postulerede, akkurat som det næsten er umuligt at arbejde rent induktivt. Derfor læner dette studie sig også op af hermeneutikken, idet Martin Heidegger videreførte en hermeneutisk fænomenologi, der understreger, at forskeren som et fortolkende væsen aldrig kan adskilles fra sin egen verden (Langdridge, 2007). Hans-George Gadamer går i Heideggers fodspor ved ligeledes at betone, at vores forståelser er begrænset af vores forforståelser, også betegnet som vores *horisonter* (ibid.). I Gadamers optik er fænomenerne, vi ønsker at undersøge, derfor ikke rene sanseerfaringer, hvor forskeren er et blankt stykke papir, også kaldet en *tabula rasa*. Derimod er undersøgelsesgenstanden præget af forskerens forforståelse eller horisont. Helt konkret opstår der i mødet med verden derfor en horisontsammensmeltning, hvor jeg som forsker fortolker fænomenet af interesse, og derved bevæger mig ind i mine deltagers horisont, således at vores horisonter *smeltes* sammen i mødet (Berg-Sørensen, 2012). Der kan sættes spørgsmålstegn ved, hvorvidt det er muligt at forforståelserne ligefrem *smeltes* sammen. Måske er det snarere nyttigt at tale om, at de lader sig informere af hinanden i fortolkningsprocessen. Endvidere skal det understreges,

at forforståelsen ikke udgør en begrænsning, så længe jeg forholder mig refleksivt til min horisont og tager denne op til revision i fortolkningsprocessen af et fænomen. Faktisk bliver mine forståelser igen og igen revideret i fortolkningsbevægelse mellem enkeltdele og helheden.

5.8.2 *Min erfaringshorisont?*

Med ovenstående in mente var det nærliggende, at jeg undervejs i studiets tilblivelse forholdte mig refleksivt til hvilken erfaringshorisont, jeg bragte ind i studiet. I og med at jeg ønskede at interviewe personer inden for min egen profession, var det givet, at studiet vil være influeret af mine erkendelser omkring et arbejdsliv i trivsel som psykolog. Dette er særlig evident med tanke på, at jeg i udarbejdelsen af dette studie samtidig står på kanten til arbejdslivet som psykolog. Mine forestillinger herom må derfor antages at have influeret spørgsmålene i interviewene og de senere analysefaser, omend jeg forsøgte at forholde mig refleksivt hertil. Jeg har ligeledes tilstræbt at forholde mig nysgerrig over for de forståelser, som kom til udtryk hos deltagerne i interviewene; både når de stemte overens og var forskellige fra mine egne. Desuden tilstræbte jeg at være åben over for de inkonsistente forståelser, der eventuelt måtte være imellem deltagerne i studiet. Dette udmøntede sig derfor i en konstant refleksion og fortolkning mellem del og helhed både særskilt i interviewene og i datasættet som helhed, hvor min egen erfaringshorisont om nødvendigt blev "sat på spil".

5.8.3 *Analystadier*

Braun og Clarke (2006) præsenterer en række stadier for analysen, som forskeren kan anvende som en rettesnor for analyseprocessen af datasættet. Stadierne er fleksible, eftersom forskeren kan bevæge sig frem og tilbage mellem stadierne ved behov (ibid.). I *første stadie* bliver forskeren bekendt med sit datasæt (ibid.). Analysen begyndte således allerede da jeg transskriberede lydoptagelserne af interviewene til studiet. Efter transskriptionen af hvert interview skrev jeg potentielle temaer ned, som stod umiddelbart frem. Dernæst læste jeg alle transskriptionerne igennem én gang, uden hverken at kommentere eller kode datasættet, med henblik på at danne et helhedsindtryk af datasættet. I *andet*

stadie blev koder til hver transskription genereret ved at læse hele datasættet igennem igen, mens tekstuddrag undervejs blev tildelt en kode (Braun & Clark, 2006). Herved begyndte datasættet at blive inddelt i meningsfulde grupper, dog uden at optræde som temaer endnu. På *tredje stadie* af analysen fortolkede jeg de generede koder til meningsfulde temaer på tværs af hele datasættet. Koderne blev således kombineret til større eller mindre temaer i datasættet ved hjælp af et omfattende mindmap (jf. bilag 5) (ibid.). Efter temaerne var fundet blev *fjerde stadie* af analysen påbegyndt, hvor de fremkomne temaer blev revurderet (ibid.). Her gik jeg bl.a. tilbage i transskriptionerne for at læse tekstuddrag, som underbyggede temaerne, med henblik på at vurdere deres eksistensberettigelse. Ligeledes valgte jeg at gå tilbage i mine oprindelige notater under transskriberingen for at sammenholde de fremkomne temaer med mine intuitive indskydelser på daværende tidspunkt. Herved kunne jeg kontrollere, om der var visse temaer jeg havde overset, og genoverveje temaer jeg eventuelt måtte have kasseret. Dette blev naturligvis meningsfuldt foretaget i lyset af forskningsspørgsmålet, som jeg søgte at besvare. På *femte stadie* blev temaerne endeligt etableret og tildelt et navn, som definerede essensen af temaet (ibid.). Slutteligt fik jeg overblik over hvert temas tekstuddrag med formålet at skabe et narrativ for læseren som præsenteres i det næste. Her blev subtemaer identificeret med henblik på at definere indholdet og strukturen i hovedtemaet.

Resultater & Analyse

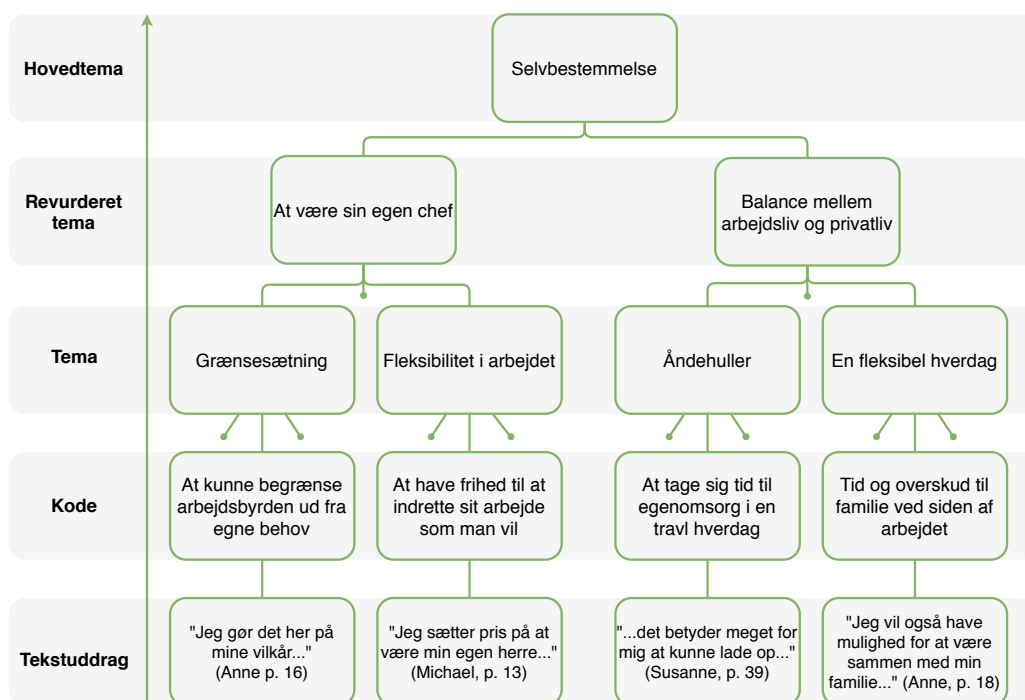
6.1 Sample

Indeværende studie bestod af fem deltagere ($N = 5$), hhv. tre kvinder og to mænd, som alle meldte sig frivilligt til at deltage på baggrund af rekrutteringsblanketten. Der var aldersmæssig spredning på deltagerne, som lå mellem 30 og 65 år. Deltagerne var spredt geografisk i både Nord-, Midt- og Sønderjylland og placeret i både større og mindre danske byer. Alle deltagere var uddannet cand.psych. og drev egen selvstændig praksis i Danmark. Fire af deltagerne havde opnået deres autorisation, mens den femte var tæt derpå. To deltagere havde ydernummer, mens de tre øvrige deltagere havde egen praksis uden ydernummer. Endvidere havde to deltagere samarbejde med netværksfirmaer. Deltagerne havde været uddannet psykolog mellem 1,5 år og 33 år med et gennemsnit på 17,9 år. Ligeledes havde deltagerne været i selvstændig praksis mellem 1,5 år og 16 år med et gennemsnit på 5,75 år, hvorfor studiet bestod af deltagere, der både var mere og mindre erfarne med at være selvstændige. Fire ud af de fem deltagere havde tidligere været i en eller flere offentlige ansættelser som psykolog forud for opstarten af egen praksis.

Deltagerne havde i de fleste tilfælde mere end én terapeutisk referenceramme, som de funderede deres psykologiske behandling i, herunder anden og tredje bølge kognitiv adfærdsterapi, psykodynamisk terapi, krops- og kunstterapi og/eller narrativ terapi. Deltagerne arbejdede hovedsageligt med klienter inden for sundhedssystemets elleve henvisningskategorier med undtagelse af to deltagere, hvor den ene i tillæg løste opgaver hos organisationer i erhvervslivet, mens den anden primært beskæftigede sig med én bestemt klientgruppe. Alle på nær én deltager modtog supervision på tidspunktet for studiet. I tillæg modtog én deltager formel egenerapi mens de øvrige deltagere anså supervision som omfattende egenerapi.

Tre af interviewene foregik i deltagerens egen praksis, mens ét foregik i deltagerens private hjem og ét på Aalborg Universitet. Interviewene varede mellem 55 og 80 minutter i tillæg til briefing og debriefing. Alle deltagerne identificerede sig selv som værende i trivsel undervejs i interviewene.

På baggrund af de forskellige analysestadier beskrevet i afsnit 5.8.3 blev følgende fire hovedtemaer fortolket frem i datasættet: 1) Selvbestemmelse, 2) Meningsfulde aktiviteter, 3) Kvalitet & integritet og 4) Udviklende praksisser. Figur 6.1 er et illustrativt eksempel på, hvorledes ét af hovedtemaerne fremkom i henhold til analysestadierne. Figuren skal naturligvis betragtes som en forenklet skildring af processen. Der forekom eksempelvis flere koder og underliggende temaer end de angivne i figur 6.1, hvilket illustreres med små streger afsluttet med en cirkel.



Figur 6.1: Analysestadier i relation til temaet 'Selvbestemmelse'

I det følgende præsenteres læseren for analysen af de fire hovedtemaer. Undervejs vil der forekomme overskrifter under hvert tema. Disse overskrifter skal betragtes som subtemaerne under det enkelte hovedtema.

6.2 Selvbestemmelse

Det første tema, selvbestemmelse, optrådte gennemgående hos alle fem deltagere. At have friheden til selv at bestemme, hvorledes man vil indrette sit arbejdsliv, var helt afgørende for psykologerne, og blev derfor forstået som en central del af dét at trives. Eksempelvis gav selvbestemmelsen mulighed for, at psykologen kunne arbejde ud fra egne værdier, hvilket illustreres med følgende udsagn: ”Der var for meget varm luft og for mange floskler i virksomheders værdier og personpolitik og alt sådan noget, så jeg tænkte NEJ, *nu* skal jeg være selvstændig, så bestemmer jeg selv.” (Christian, p. 1, l. 25-27). Ved at arbejde i egen praksis og besidde friheden til selvbestemmelse fik Christian eksempelvis mulighed for at arbejde på en måde, som levede op til de værdier, han selv fremlagde for sin praksis. Herved blev han ikke nødt til at følge en organisations politikker, som han i ringe grad kunne integrere med sine egne værdier. Selvbestemmelsen kom også til udtryk i følgende:

. . . Men så parkerede jeg deroppe, og så gik jeg jo i det her HØJE tempo, fordi jeg skulle ned og have en klient, og så lige pludselig så tænkte jeg, jamen det er jo din *egen* tid, Marie. Du behøver ikke at gå så stærkt, vel? . . . Det var så mærkeligt at opleve [-], du kan egentlig selv bestemme om du vil gå hurtigt eller langsomt ikke? (Marie, p. 21, l. 700-708).

Dette udsagn er interessant, eftersom det kan tolkes som, at oplevelsen af selvbestemmelse var blevet mere og mere fraværende i Maries forhenværende arbejde. Da hun startede i egen praksis, indtraf derfor en slags åbenbaring for hende, hvor hun nu fik friheden til at gøre som hun ønskede i sit arbejde. At være ”sin egen chef” var derfor noget, som i høj grad blev værdsat af deltagerne og bidrog til trivsel. Dette stemmer overens med det norske studie af Østlyngen et al. (2003), som fandt, at psykologernes autonomi viste sig som den mest betydningsfulde prædiktor for tilfredsheden i arbejdet.

Det er interessant, at ingen af de omtalte teorier i kapitel 3 eksplicit adresserer selvbestemmelse, også betegnet som autonomi. Teorierne af Seligman (2011, 2018) og Fredrickson (2004, 2013) synes derfor at komme til kort i diskussionen

af, hvorfor akkurat selvbestemmelse forstås som en vigtig faktor i trivslen. Andre forskere i genstandsfeltet af den positive psykologi har imidlertid betonet vigtigheden heraf. Bl.a. understreger psykologerne Edward L. Deci og Richard M. Ryan menneskets behov for autonomi med deres teori ved navn 'Self-determination theory' (Brown & Ryan, 2004; Deci & Ryan, 2015; Ryan & Deci, 2000; Ryan, Huta, & Deci, 2008). Af hensyn til at analysere og diskutere dette tema gives derfor et kort oprids af de væsentligste argumenter i denne teori, som gør sig relevante for dette studie.

If. deres teori optræder der tre centrale behov for mennesket, hhv. *autonomi*, *kompetence* og at føle et *tilhørsforhold*⁷ til andre (Brown & Ryan, 2004; Deci & Ryan, 2015; Ryan et al., 2008). Førstnævnte adresseres alene her, mens kompetence vil blive beskrevet senere i analysen, hvor det viser sig relevant. At føle et tilhørsforhold til andre har konceptuelle ligheder med Seligmans (2011) søjle vedrørende positive relationer, og omtales derfor ikke yderligere.

Autonomi henviser til oplevelsen af viljebestemt handling, dvs. at mennesket oplever en frihed til at regulere sin egen adfærd og dermed handle frit (Deci & Ryan, 2015; Ryan et al., 2008). Dette implicerer derfor selvbestemmelse og refleksivitet (ibid.). Med reference til et flertal af forskningsstudier hævder Deci og Ryan, at autonomi leder til mere personlig vækst og integritet, hvilket bevirker, at trivslen øges (Brown & Ryan, 2004; Ryan et al., 2008). Imidlertid er det ikke alene behovet for autonomi, som er centralt for trivslen, men også *hvordan* mennesket regulerer sin adfærd i bestræbelsen på at indfri dette behov (ibid.). Altså har det betydning, hvorledes mennesket er motiveret til sine handlinger.

Deci og Ryan præsenterer et kontinuum herfor, hvor de understreger, at konsekvenserne for menneskets trivsel afhænger af, i hvilken grad adfærden opleves som vilje- og selvbestemt (ibid.). Adfærden kan således fluktuere på spektret mellem på den ene side at være reguleret af ydre betingelser og dermed være kontrolleret, eller på den anden side at være indre motiveret og autonom. Ydre regulering henviser til, at mennesket eksempelvis udfører handlinger som følge af at undgå repressalier eller opnå belønninger, der stilles af andre (Brown & Ryan,

⁷Jeg vælger her at oversætte den engelske betegnelse 'relatedness' til 'tilhørsforhold'.

2004). Indre reguleret adfærd betegner derimod, at mennesket agerer ud fra en indre interesse og glæde, dvs. alene for dets egen skyld frem for en ydre belønning (Brown & Ryan, 2004). Jo mere menneskets adfærd er indre betinget og autonom, desto bedre antages menneskets trivsel at være. Dog kan det argumenteres, at ydre motiverende betingelser, såsom lønforhøjelse til ansatte såfremt de lever op til kravene, de stilles, ikke *nødvendigvis* implicerer, at de ansatte handler mindre autonomt. Derimod demonstrerer mennesker autonomi og selvbestemmelse, så længe de ser sig enige i disse udefrakommende krav og internaliserer disse i selvet (ibid.).

Vendes blikket tilbage til nærværende analyse, kan der argumenteres for, at citaterne af hhv. Christian og Marie på side 46 er eksempler på, at oplevelsen af autonomi var mere eller mindre fraværende i deres tidligere stillinger. Eksempelvis kan det tænkes, at en ydre kontrol og eksterne forventninger om et bestemt arbejdspress og effektivitet regulerede Maries adfærd i tidligere ansættelser. Jo mere adfærden var ydre motiveret, desto lavere var graden af Maries selvbestemmelse set i lyset af Deci og Ryans teori (Deci & Ryan, 2015; Ryan et al., 2008). Dette leder til en større utilfredshed og en forringet trivsel på sigt. Med et arbejde i privat praksis bliver psykologernes adfærd derimod indre motiveret som følge af at opleve en større grad af autonomi (ibid.). Af den grund var selvbestemmelsen også noget, der blev værnet om, hvilket ses i følgende:

. . . Så kan jeg mærke at, uanset hvor fristende det vil være at søge et ydernummer, så har den der, *frihedstrang* i mig lyst til at sige [-] hvis du kan klare dig uden, hvis du kan få din business, din biks til at hænge sammen uden at skulle have et ydernummer. Så skal jeg ikke det. Fordi så føler jeg, at jeg ligesom er tilbage i det der system, hvor man *meget nemt* kan blive utilfreds . . . (Marie, p. 21, l. 678-684).

Ovenstående afspejler, at Marie nødtigt ville give afkald på sin frihed i arbejdet, hvilket støtter antagelsen om, at oplevelsen af autonomi spiller en central rolle for trivslen. Frihedstrangen skyldes bl.a. en utilfredshed med "systemet" på tidligere arbejdspladser, hvilket generelt blev italesat hos fire af de fem deltagere i

studiet. Gennemgående beskrev de, at retningslinjer og krav blev pålagt gennem en topstyring fra ledelsen, hvilket formodes at ansprende til en ydre motiveret adfærd. Dette gav anledning til utilfredshed, eftersom deltagerne hverken oplevede sig set eller hørt. Denne ydre regulering var derfor en af bevæggrundene for at blive selvstændig, privatpraktiserende psykolog i søgen efter en oplevelse af mere autonomi, der kan lede til et arbejdsliv i trivsel. Dog var selvbestemmelsen og tilværelsen som selvstændig også forbundet med nogle ulemper. Bl.a. understregede to deltagere, at de som selvstændige står alene med ansvaret i deres arbejde, uden en leder at falde tilbage på, hvilket i visse situationer kan være svært.

6.2.1 *Fleksibilitet*

I interviewene fremgik det, at en oplevelse af selvbestemmelse gav anledning til større fleksibilitet i psykologens arbejdsliv såvel som privatliv. Vigtigheden heraf blev fremhævet af fire deltagere som i det følgende: ". . . Og jamen som børnefamilie, så er hverdagen bare presset. Og dét at kunne være fleksibel dér, og dét at kunne skabe de vilkår, som gør, at der er mere overskud, det er dét, der betyder allermest." (Anne, p. 20, l. 663-666). At have friheden til at indrette sig efter sine behov skaber således betingelserne for en fleksibel hverdag. De øvrige deltagere var enige i, at selvbestemmelsen i egen praksis tillod mere fleksibilitet. Men i modsætning til Anne gav to af deltagerne udtryk for, at de ikke ville ønske at arbejde i egen praksis, såfremt de havde mindre børn hjemmeboende, som skulle hentes på tidspunkter, hvor klientpresset var størst. Dette demonstrerer, at der også forekommer nogle begrænsninger ved at arbejde i selvstændig praksis, eftersom psykologen til en hvis grad må indrette sig i forhold til sine klienter af hensyn til at sikre en indtjening.

Med citat af Anne illustreres det, at fleksibiliteten leder til, at "der er mere overskud", hvilket generelt var en central faktor i alle deltagerens forståelse af trivsel. Psykologens trivsel betinges derfor af en balance mellem arbejdslivet og privatlivet, hvor der tilstræbes overskud i begge lejre, i tråd med tidligere forskning (Coster & Schwebel, 1997; Rupert & Kent, 2007; Rupert et al., 2012; Stevanovic & Rupert, 2004). Bl.a. konkluderede Rupert et al. (2012), at psykologens kontrol over arbejdet tillod større fleksibilitet og autonomi, hvilket reducerede

konflikterne mellem psykologens arbejdsliv og privatliv. Kontrol blev forstået som kontrol over sit skema, arbejdsopgaver og beslutninger, hvilket drager paralleller til psykologens selvbestemmelse omtalt her:

. . . det der med at kunne have indflydelse på, hvordan jeg planlægger min arbejdstid, og hvor mange klienter, jeg skal se per dag og hvor lange dage jeg vil have, og hvor tidligt og hvor sent jeg vil møde, ikke? *Det* har en stor betydning for mig, kan jeg mærke. (Marie, p. 19, l. 637-641).

Med udgangspunkt i citatet er selvbestemmelse ikke kun væsentlig for psykologernes trivsel, fordi en indre motiveret adfærd, større fleksibilitet og mere overskud følger med. I arbejdet som psykolog er selvbestemmelsen også netop vigtig i lyset af hvilke muligheder selvbestemmelsen, og deraf fleksibiliteten, afstedkommer. At Marie kunne vælge at møde sent eller gå tidligt hjem fra arbejde frigav eksempelvis tid til fysisk aktivitet, tid med familie og venner eller noget tredje. Den tidligere forskning viser, at netop sådanne aktiviteter har en positiv indvirkning på psykologens trivsel (Coster & Schwebel, 1997; Gabardo-martins et al., 2017; Rupert & Kent, 2007). Ikke mindst fordi dette tænkes at medvirke til psykologens "afgiftning" efter en arbejdsdag med tunge sager. Af den grund betonedede alle deltagerne signifikansen af små åndehuller i hverdagen, der kunne skabe overskud, ro og velvære.

6.2.2 Grænsesætning

At have en fleksibilitet i arbejdet implicerer samtidig, at psykologen kan sætte grænser for sit arbejde. Som illustreret i det ovenstående kan disse grænser vedrøre psykologens rammer for arbejdet med henblik på at skabe en balance mellem arbejdslivet og privatlivet. Imidlertid var dette ikke altid let, eftersom arbejdet som privatpraktiserende af nogle deltagere blev sidestillet med en hobby, hvor der indimellem blev lagt flere timer i arbejdet, end hvad der var tiltænkt. Selvom fleksibiliteten i arbejdet derfor var attraktivt for deltagerne, kan det diskuteres, at fleksibiliteten også kan blive et "onde", såfremt arbejdet tager for mange timer fra psykologens privatliv. Akkurat derfor er grænsesætning i arbejdet væsentlig

for psykologens trivsel. At sætte grænser for arbejdsbyrden blev ligeledes fundet i andre kvalitative studier af hhv. Hitge og Schalkwyk (2018) og Kolar et al. (2017). Imidlertid var det ikke alle deltagere i indeværende studie, som anså de flydende rammer for problematiske, hvorfor behovet for at sætte grænser kan tænkes at være forskelligt afhængig af den enkelte psykolog.

Ydermere viste grænsesætning sig betydningsfuld i den forstand, at psykologen kunne sige fra af hensyn til en egenomsorg for sig selv:

. . . Nå jamen når man er selvstændig, så må man jo også bare knokle på, fordi det er jo de vilkår, der er i at være selvstændig. NEJ. Fordi sådan vil jeg ikke være selvstændig. Det er jeg meget bevidst om. Jeg gør det her på mine vilkår. Jeg vil gøre det her for at leve et godt liv. Jeg vil ikke gøre det for enhver pris . . . (Anne, p. 16, l. 531-535)

Ovenstående illustrerer, at psykologernes selvbestemmelse netop muliggør, at de kan indrette et arbejdsliv, hvor der er balance mellem krav og ressourcer, således at de ikke brænder ud. Selvbestemmelsen i arbejdet bevirker derfor til, at psykologerne ikke går på kompromis med dem selv.

Grænsesætning kunne dog også vedrøre hvilke opgaver, psykologen ser sig i stand til at udføre på baggrund af kvalifikationer eller af etiske hensyn. Blandt andet taler jeg og en deltager omkring accepten af egne begrænsninger, hvortil deltageren svarer:

Hmm. Jamen i stedet for at kræve at man skal kunne alting, eller jeg skal kunne alting, så sig, okay [-] det der, det duer jeg simpelthen ikke til. Og det bliver jeg jo ikke noget dårligere menneske af. Så er der noget andet jeg kan. (Michael, p. 36, l. 1190-1193)

Selvbestemmelsen muliggør således også, at psykologer i en respekt for dem selv kan sætte grænser for, hvad de er i stand til og dermed vil indvilge sig i. Dette kræver dog, at psykologen har indsigt i sine egne begrænsninger i arbejdet og er villig til at acceptere disse, som illustreret af Michael. I studiet af Fredrickson et al. (2008) sås det netop, at selvaccept var en af de psykologiske ressourcer, der

opbygges efter 7 ugers praktisering af en 'loving-kindness' meditation. Selvaccept blev her forbundet med færre depressive symptomer og en forøget trivsel (Fredrickson et al., 2008). På baggrund heraf kan det derfor antages, at psykologens evne til at sætte grænser i henhold til en respekt, egenomsorg og selvaccept bidrager til psykologens trivsel i arbejdet.

Opsummering

Psykologens oplevelse af indflydelse på og selvbestemmelse i sit arbejde spiller en central rolle for trivslen. If. Deci og Ryans teori leder en oplevelse af autonomi til mere indre styret adfærd, som resulterer i en forbedret trivsel (Brown & Ryan, 2004; Deci & Ryan, 2008, 2015). Selvbestemmelsen er ligeledes vigtig, eftersom den muliggør en større fleksibilitet i arbejdet. Flexibiliteten bevirker til færre konflikter og større balance mellem psykologens arbejdsliv og privatliv, og bliver derfor værdsat af deltagerne. Fortsat giver en fleksibilitet i arbejdet anledning til flere aktiviteter udenfor arbejdstiden såsom tid med venner og familie. Disse aktiviteter er et vigtigt led i psykologens "afgiftning" efter arbejdsdagen. Slutteligt muliggør selvbestemmelsen, at psykologen kan sætte grænser i sit arbejde. Disse grænser har blandt andet til formål at bevare en egenomsorg ved eksempelvis at begrænse arbejdsbyrden og acceptere sine egne begrænsninger i arbejdet.

6.3 Meningsfulde aktiviteter

Et meningsfyldt og givende arbejde optrådte som et vigtigt tema for alle deltagernes forståelse af trivsel i dette studie. Arbejdet skulle give mening for psykologerne og være til gavn for modtagerne. Dette kom til udtryk på forskellige niveauer, eftersom det meningsfulde både kunne omhandle arbejdsmetoderne, arbejdsopgaverne eller konsekvenserne af arbejdet. Eksempelvis beskrev to af deltagerne vigtigheden i at kunne identificere sig med sit teoretiske og metodiske grundlag:

. . . Men det handler om, at ubevidste kræfter styrer os. Og det er jeg ret sikker på at jeg tror på. Og det er lidt i modsætning til kognitiv [psykologi] for eksempel. Som hos nogle af dem siger, at der ikke er

noget, der hedder det ubevidste, og det tror jeg simpelthen ikke er rigtigt. (Michael, p. 6, l. 175-179)

Ovenstående citat understreger, at det meningsfulde afhænger af, hvad psykologerne kan identificere sig med og hvilke overbevisninger, de besidder. Derfor kan der tales om, at der opstår en kognitiv dissonans, hvis psykologerne skal arbejde med en terapiform, som ikke stemmer overens med deres egne forståelser af den menneskelige psyke. Dette understreger ligeledes, at opfattelsen af hvad der er meningsfuldt, naturligvis vil være forskelligt fra psykolog til psykolog, og forudsætter refleksion fra psykologens side, i tråd med Deci og Ryans teori (Ryan & Deci, 2006; Ryan et al., 2008). Når der opstår konflikt med psykologens overbevisninger, kan dette tænkes at udfordre trivslen som i det følgende:

Altså dét jeg laver, det skal give mening. Jeg har som sagt fået opgaver, jeg siger nej til og sådan noget. Det er primært virksomheders ledere, der kommer og siger, kan du gøre det her? Og så tænker jeg, ja det kan jeg godt, men [-] det vil ikke give nogen mening for mig, altså. (Christian, p. 9, l. 276-280)

Christian betonedede her vigtigheden i at sætte grænser som omtalt i det forrige afsnit, sådan at han ikke går på kompromis med sin trivsel. Grænsesætning vedkommer således også arbejdsopgaver, som opleves meningsløse i psykologens perspektiv, og hverken beriger psykologen eller modtagerne af ydelsen. Endvidere er det tydeligt, at den økonomiske fortjeneste ved at påtage sig opdraget ikke er vigtig, da psykologens egne overbevisninger om opdraget altid vil stå over dette. Igen understreges det, at arbejdet skal give mening, for at psykologen er villig til at påtage sig det.

6.3.1 At gøre en forskel

Fire ud af de fem deltagere fremhævede, at klienternes udvikling optrådte som en af de vigtigste kilder til et meningsfuldt arbejde. Herigennem blev resultatet af psykologens og klientens fælles samarbejde særligt tydeligt: ". . . så er det jo rigtig dejligt, hvis det lykkedes efter nogle få gange bare at sige, yes. Det

rykker bare.” (Michael, p. 16, l. 509-510). Det udløste således positive følelser af glæde og succes, når det lykkedes at gøre en forskel for klienten. Dette illustrerer med al tydelighed den compassion satisfaction, der if. Stamm (2010) understøtter livskvaliteten blandt professionelle, som arbejder med mennesker. Når psykologen oplever, at ”det rykker” i terapien, udløser dette en følelse af tilfredshed ved at have hjulpet klienten, hvilket i lyset af broaden-and-build teorien motiverer og dedikerer psykologen til at fortsætte (Conway et al., 2013; Fredrickson, 2004, 2013). Samme entusiasme skinner igennem i følgende:

. . . det der med at [klienten siger] gud mand, altså det har jeg slet ikke tænkt på, at det kunne være dét jeg illustrerer . . . Altså sådan noget det synes jeg bare er vildt. Altså det er også, når der kommer sådan en aha oplevelse . . . (Susanne, p. 13, l. 405-409)

Her beskrev Susanne, hvordan dét at være vidne til klienters åbenbaringer og nye fortolkninger i terapien berigede hende i arbejdet. I disse øjeblikke blev det særligt tydeligt for hende, at hun gjorde en forskel for sine klienter, hvilket oplevedes meningsfuldt. Også i den tidligere forskning sås det, at klienternes vækst var af betydning for psykologernes trivsel i arbejdet (De Lange & Chigeza, 2015; Harrison & Westwood, 2009; Hitge & Schalkwyk, 2018; Ling et al., 2014; McCormack et al., 2015; Michalchuk & Martin, 2018; Stevanovic & Rupert, 2004). Dette indikerer derfor, at en oplevelse af mening ikke alene er vigtigt for psykologer i privat praksis, men også gør sig gældende hos psykologer på andre arbejdsområder. I samme passage betonedes Susanne vigtigheden i et fælles tredje med klienten, såsom at betragte et billede til illustration af en problemstilling, som kan lede til nye forståelser og understøtte klientens udvikling. Herved påføres en ekstra dimension, som gjorde terapien mere levende og berigende i hendes arbejde.

Opsummerende kan der argumenteres for, at deltagerne, som følge af at gøre en forskel i deres arbejde som psykologer, netop eksemplificerer ’the meaningful life’ i Seligmans teori (Schueller & Seligman, 2010). Når psykologerne ser, at resultatet af arbejdet bliver meningsfuldt i kraft af at hjælpe klienter, som har det svært, kan arbejdet således blive en platform til oplevelsen af et højere formål og en

meningsfuld tilværelse. If. Seligman (2011) er dette som tidligere nævnt en af de fem søjler, som bidrager til trivsel. Imidlertid kan det diskuteres, at det ikke blot er dét at gøre en forskel, som er afgørende, hvilket ses i det følgende, hvor jeg spurgte til, hvorvidt dét at hjælpe nogen netop er dét, som beriger psykologen:

Jamen, jaaa. Selvfølgelig altså, ja / om det er dét at hjælpe nogen [-], ja det er i hvert fald dét at føle, at det giver mening, dét man laver, og at det flytter sig, og at man kan klare meget komplekse klienttyper og komplekse behandlingssituationer . . . Og at det man laver, eller dét jeg lavede er altså dybt tilfredsstillende, på mange planer, ikke? Og føles *virkelig* meningsfuldt, ikke? (Marie, p. 11f, l. 360-368)

Citatet her er for mig at se tosidet. På den ene side illustrerer det, at dét at gøre en forskel for sine klienter er meningsfuldt. På den anden side indikerer citatet også, at det berigende snarere er oplevelsen af mestring, når Marie formåede at ”klare meget komplekse klienttyper” i arbejdet. Når psykologen derfor oplever sit arbejde som værende meningsfuldt, drejer det sig ikke blot om at have hjulpet en klient til bedring, men ligeledes at opleve en følelse af kompetence og tilfredshed i at have udført sit arbejde godt. Dette går godt i spænd med Deci og Ryans teori, som omtaler behovet for kompetence som en forudsætning for menneskets trivsel (Brown & Ryan, 2004; Ryan et al., 2008). Kort fortalt beskriver de, at mennesket har behov for at opleve, at det besidder kompetencer i relation til sit miljø, og at adfærden vil blive mere indrestyret som følge deraf (ibid.). Med andre ord skal mennesket opleve en mestring af sit omgivende miljø, som illustreret af Marie i citatet. Hvis oplevelsen af kompetence er fraværende, vil det lede til mindre vækst og en forringet trivsel (ibid.). Behovet for kompetence synes også at fremgå indirekte hos en anden deltager:

Jeg er sikker på, at det er den vigtigste ingrediens at jeg trives i arbejdet som psykolog. Det må være, i hvert fald inde for det kliniske område, at føle, at man kan gøre en forskel . . . Der er en grund til at folk søger psykologer, og det er jo mund til mund mange gange også, så det er jo mega tilfredsstillende. (Susanne, p. 27, l. 897-903).

At gøre en forskel for sine klienter blev således en indre belønning for Susanne. Imidlertid kan citatet også tolkes således, at klientens tilvalg af Susanne som psykolog gav en oplevelse af kompetence, anerkendelse og følelser af tilfredshed, eftersom det går fra ”mund til mund”, hvilket netop signalerer, at Susanne havde klaret sit arbejde godt med forhenværende klienter. Det kan derfor diskuteres, at oplevelsen af anerkendelse af sit arbejde alligevel har en indirekte betydning for psykologernes trivsel, eftersom det leder til følelser af tilfredshed og glæde, selvom dette ikke blev fremhævet eksplicit af deltagerne i studiet. If. Fredrickson (2013) er disse positive følelser såsom glæde og tilfredshed netop med til at opbygge psykologens ressourcer, der bl.a. omfatter en mestring af sit omgivende miljø (Fredrickson et al., 2008). Psykologen vil derfor være villig til at fortsætte med at udfordre sig selv på nye måder og opbygge flere kompetencer, hvilket bidrager til psykologens trivsel i arbejdet.

Da jeg i ét af interviewene opsummerer, at dét, der i virkeligheden har betydning, er tiden med klienterne, svarer deltageren: ”Det var jo det, jeg blev psykolog for kan man sige, ikke? Det var jo ikke for at sidde ved en computer og dokumentere og krydse af . . .” (Marie, p. 7, l. 216-218). Afslutningsvist illustrerer dette på glimrende vis, at en af bevæggrundene bag psykologtitlen netop vedrører det udviklende arbejde med klienterne i tråd med Stamms (2010) begreb om compassion satisfaction. Derfor gav fire af deltagerne også udtryk for en frustration over deres forhenværende arbejdspladser, hvor der forekom mere eller mindre meningsløse dokumentationsopgaver, som fjernede timer fra det meningsfulde i arbejdet. Dette fik de til gengæld indfriet i deres egen praksis, hvor de, som illustreret med det forrige tema, har selvbestemmelse.

Opsummering

For at psykologen trives handler det i høj grad om, at arbejdet opleves som værende meningsfuldt. Dette gør sig gældende på forskellige niveauer, eftersom meningsfulde aktiviteter både vedrører, at psykologerne arbejder med metoder, som de kan identificere sig med, såvel som at de påtager sig opdrag, som giver mening for dem at bestride. Begge dele hænger uløseligt sammen med psykologernes

overbevisninger herom. Ikke mindst består det meningsfulde i, at psykologerne ser en udvikling hos klienten. Dette giver en oplevelse af at have gjort en forskel, hvilket leder til følelser af hhv. mestring og tilfredshed hos psykologen. Herved bevares psykologens lyst og motivation i arbejdet.

6.4 Kvalitet & Integritet

Igennem interviewene blev det klart, at en faglig kvalitet og integritet i arbejdet også stod centralt for deltagernes forståelser af deres trivsel som psykologer, hvorfor dette udgør analysens tredje tema. Som vi skal se i det følgende handler kvalitet og integritet om, at psykologen kan stå inde for sit arbejde, hvilket blev italesat af fire deltagere. Eksempelvis beskrev Christian, at værdier og kvalitet hænger sammen:

Lige under værdier ligger måske det jeg kalder *kvalitet* . . . jeg vil gerne gå ud og levere en [-] kvalitetsvare til mine klienter, til mine erhvervskunder. Og som jeg sagde tidligere, hvis jeg ikke kan det, så vil jeg hellere lade være. Eller hvis jeg kommer til at gå på kompromis med noget etik også . . . På den måde bestemmer jeg selv min kvalitet. Og det er bare ekstremt vigtigt for mig. (Christian, p. 28f, l. 940-955)

If. Christian var det afgørende at kunne levere en kvalitet i arbejdet, eftersom dette afspejlede en central værdi for ham. Christian ville derfor hellere undlade at påtage sig en opgave end at udføre et stykke arbejde, hvor kvaliteten var utilstrækkelig. Hvis psykologerne derfor arbejder på en måde, som ikke lever op til kriterierne for kvalitet, kan dette skabe konflikt med deres værdier, hvilket potentielt kan underminere deres trivsel i arbejdet på sigt. I citatet ses det også, at kvaliteten i arbejdet hang sammen med psykologens etiske principper. Værdier og etik er således forbundet, eftersom en manglende kvalitet i arbejdet ikke blot vil være i konflikt med psykologens værdier men også psykologens etiske principper. I interviewet med en anden deltager beskrives lignende i relation til en forhenværende stilling:

. . . Og du skal bare opfylde måltallene, og der skal så og så mange klienter igennem [-] og vi skal alle sammen klappe i hænderne, fordi nu har vi opfyldt udrednings- og behandlingsgarantien. Jaa, hvor er vi dygtige, ikke [ironisk toneleje]. Altså den der sådan, kvantificering dér . . . jamen det går ud over ens psykolog[identitet], eller i hvert fald udover min psykologidentitet, ikke? (Marie, p. 12, l. 395-401)

Citatet illustrerer, at en mangel på kvalitet i arbejdet, hvor målet var at få flest mulige resultater på bundlinjen, forekom problematisk for Marie. Ikke blot satte det hendes faglige stolthed under pres, men formodes ligeledes at få negative konsekvenser for hendes klienter. Marie beskrev tilmed, at hendes identitet som psykolog var sat på spil, hvis hun måtte gå på kompromis med sine værdier mht. den faglige kvalitet i arbejdet. Netop derfor er psykologens integritet særdeles vigtig for psykologens trivsel. Integritet forstås her som psykologens troværdighed, redelighed og medansvar for kvaliteten i den psykologiske profession (Øvreide, 2013). I lyset af Deci og Ryans teori bliver psykologernes mulighed for indrestyret, autonom adfærd i egen praksis derfor særlig vigtig, eftersom denne muliggør, at de kan arbejde og handle i overensstemmelse med deres værdier, således at deres integritet og deraf trivsel, forbliver intakt (Brown & Ryan, 2004; Ryan & Deci, 2000).

Den personlige identitet og integritets betydning for trivslen i arbejdet afspejles også i følgende:

. . . jeg har [-] været igennem ting, hvor jeg har måtte blive rigtig god til at stå inde for mig selv, og kæmpe for mig selv, og sige fra, og sige min mening, og stå fast i den jeg er som person og som psykolog. [-] Så *den* erfaring har helt klart bidraget til [-], at jeg er dér i min trivsel i dag, hvor jeg er . . . (Anne, p. 31, l. 1020-1024)

Citatet eksemplificerer, at Anne måtte indgå i en kamp for sine værdier, når integriteten blev sat over styr. Imidlertid var denne kamp også en kilde til udvikling, hvor hun blev klogere på sin identitet og integritet som psykolog. Dette understøttes tillige af Diener et al. (2017), der diskuterer, at negative følelser under

visse omstændigheder optræder som en funktionel respons, der kan lede til trivsel på længere sigt. Selvom Anne derfor blev udfordret på sin integritet, havde hun samtidig opnået en større bevidsthed om sin egen psykologfaglige identitet, og hvad der var vigtigt for hendes trivsel fremadrettet.

I den tidligere forskning på interessefeltet sås også to kvantitative studier, hvori psykologer rangerede deres professionelle identitet og værdier højt mht. at bevare sig selv i arbejdet (Coster & Schwebel, 1997; Rupert & Kent, 2007). Imidlertid tolkede Rupert og Kent (2007, p. 95) den professionelle identitet som en kognitiv strategi til at opretholde en objektivitet og afstand til arbejdet, således at psykologerne ikke blev overvældet eller udbrændte. Dette afviger fra indeværende studies forståelse, hvor jeg ud fra interviewene tolker, at psykologens professionelle identitet og værdier omhandler at bevare en kvalitet og integritet i arbejdet, eftersom dette er vigtigt for psykologens trivsel.

6.4.1 Socialt ansvar

Går vi et spadestik dybere, kan det diskuteres, at der bag psykologens værdier også ligger en oplevelse af et socialt ansvar som psykolog. Bl.a. beskrev Anne tidligere i interviewet:

. . . Jeg har altid sådan tænkt [-] [at] stå meget op for de svage. Ja. [-] Gået meget op i retfærdighed. Og ikke mindst gået efter at kæmpe imod uretfærdigheden. Og det er ikke fordi at jeg prioriterer at tage ret mange kampe dér i virkeligheden, men det er noget, der betyder meget for mig. (Anne, p. 23, l. 772-776)

At levere en kvalitet i arbejdet formodes derfor at hænge sammen med, at psykologen oplever et socialt ansvar for sine klienter såvel som for det samfund, psykologen omgiver sig med. Også Ling et al. (2014) understreger tilstedeværelsen af et ansvar for social retfærdighed blandt traumepsykologerne i deres studie. Derfor kan der hurtigt opstå moralske og etiske dilemmaer, når kvaliteten i arbejdet udfordres. Hvis psykologen eksempelvis er vidne til, at klienter ikke modtager tilstrækkelig hjælp, kan dette opleves som et svigt fra psykologens side. Arbejdet

synes derfor at rumme en moralsk dimension, der drejer sig om, at psykologen kan stå inde for sit arbejde. Angående dette svarede en deltager:

Ja stå inde for det, altså. Etisk og moralsk, ja. Helt sikkert, altså. Jeg vil ikke være [-] i en virksomheds leders værktøj for at få sin *mening* eller sin *holdning* igennem. Altså jeg har også respekt for det, for det er også virksomhedsejeren, virksomhedslederen, der bestemmer, men jeg vil ikke være med til at være et værktøj, som går ud og gør noget, som ikke også er til gavn for medarbejderne. (Christian, p. 9, l. 297-302)

Citatet illustrerer, at Christian oplevede et ansvar for, at hans indsatser var til gavn for modtagerne heraf. Af den grund er det desto mere vigtigt, at psykologerne kan stå inde for konsekvenserne af deres arbejde, hvilket stemmer overens med de etiske principper (EFPA, 2016). Samtidig er det tydeligt, at psykologer undertiden kan havne i situationer, hvor der er flere interesser på spil, hvilket også blev fremhævet i studiet af Coster og Schwebel (1997).

6.4.2 *Autenticitet*

Ikke mindst beskrev tre af deltagerne i studiet dét, jeg vil betegne som autenticitet, hvilket omfatter, at psykologen optræder på troværdig vis over for sine klienter. At være troværdig og autentisk drejede sig blandt andet om, at psykologen handlede i overensstemmelse med dét, han eller hun videregav til sine klienter: "Jeg kan ikke lære mine klienter, at de skal passe på sig selv, hvis jeg ikke kan gøre det for mig selv. Det er min filosofi" (Anne, p. 20, l. 648-650). For Anne blev egenomsorgen i arbejdet derfor særdeles vigtig, eftersom hun følte sig forpligtet til at leve dét, hun praktiserede. Imidlertid forstås det ikke som, at psykologer demonstrerer det perfekte liv og optræder som perfekte rollemodeller, som klienterne skal se op til. Derimod handler det om, at psykologerne er tro mod dem selv og dét, de formidler til klienterne. Dette indebærer derfor også det uperfekte, som beskrevet af Susanne:

Altså, at jeg *viser* at vi kan være her i livet som professionelle og også som mennesker. Altså som *personer*, der en dag ikke har fået redt sit

hår ordentligt eller [latter]. Du ved sådan lidt nede på jorden. Fordi . . . vi ser de unge er så påvirket af de der polerede billeder af livet, ikke også. Det vil jeg godt sådan være med til at bryde. (Susanne, p. 24f, l. 811-817)

Fælles for psykologerne var således en evne til at være til på en troværdig måde, som stemte overens med deres faglige praksis og de overbevisninger, der kom til udtryk heri. Hvis psykologen optræder utroværdigt, opstår der derfor dissonans, hvilket ifølge et studie af Ryan, LaGuardia og Rawsthorne (2005) forbindes med flere negative oplevelser. En manglende autenticitet formodes derfor både at kompromittere psykologens integritet i arbejdet og bevirke til, at klienterne mister tilliden til psykologen. At fremtræde på en autentisk og troværdig måde må derfor antages at bidrage til, at psykologen trives i sit arbejde (ibid.).

Opsummering

Kvalitet og integritet referer til, at psykologens arbejde lever op til en faglig kvalitet, som psykologen kan stå inde for. Dette indebærer, at psykologen arbejder i overensstemmelse med sine værdier og psykologfaglige identitet. Herved er psykologens integritet bevaret, hvilket er afgørende for psykologens trivsel i arbejdet. At kunne stå inde for sit arbejde som psykolog kan hænge sammen med, at psykologen oplever et socialt ansvar for modtagerne af sine ydelser og det omgivende samfund. Derfor omfatter integritet også, at psykologen optræder autentisk og handler i overensstemmelse med dét, psykologen praktiserer.

6.5 Udviklende praksisser

Alle fem deltagere i studiet udtrykte en interesse for faglig udvikling i deres arbejde og forbandt dette med en glæde i og en passion for faget. Positive følelser, der if. broaden-and-build teorien leder til flere psykologiske ressourcer og derfor ikke overraskende blev forbundet med trivsel hos deltagerne (Conway et al., 2013; Fredrickson, 2004, 2013). Nogle af psykologerne afholdte en uddannelsesdag for dem selv, hvor fordybelse i faglitteratur eller kurser og lignende blev prioriteret.

Andre oplevede en faglig såvel som personlig udvikling gennem supervision og faglig sparring. Følgende citat er et eksempel på deltagernes engagement:

Jeg synes stadigvæk det er et spændende felt. Nu sagde jeg lige, at jeg var startet med at kratte lidt i overfladen med krisepsykologi, fordi det synes jeg bare er et super spændende felt, og så har jeg det sådan, jeg kan slet ikke lade være. (Christian, p. 24, l. 780-783).

Oplevelsen af at ”jeg kan slet ikke lade være” er et illustrativt udsagn for den passion, der ligger bag den faglige udvikling i arbejdet som psykolog. Samtidig kan det diskuteres at nærme sig, hvad Seligman (2011) omtaler som at præstere alene for aktiviteten i sig selv, dvs. hvor psykologen forfølger sine mål eller præstationer uden et bagvedliggende incitament. Christian opsøgte således først og fremmest ny viden i sin egen ret, fordi han ikke kunne lade være. Set i lyset af Fredricksons (2004, 2013) teori bliver dette en drivkraft for Christian, som bidrager til en opadgående spiral, hvor ny og kompleks viden mestres, hvilket fører til flere positive følelser. Imidlertid beskrev Christian i samme passage, at interessen for netop dette felt *også* udspringer af lysten til at gøre en forskel og derved foretage sig noget, som giver meningsfulde oplevelser. Som diskuteret i afsnit 3.3.1 i forbindelse med Seligmans (2011) teori, søger mennesket derfor sjældent sine mål uden også at have en bevæggrund herfor.

Som illustreret i kapitel 4 forekommer der flere studier, som også fandt intellektuel stimulering og kontinuerlig faglig udvikling som værende vigtigt for psykologerne i arbejdet (Coster & Schwebel, 1997; Hitge & Schalkwyk, 2018; Kolar et al., 2017; Stevanovic & Rupert, 2004). At have en interesse og glæde for faget, hvor faglig udvikling opsøges, bidrager derfor til psykologens trivsel. Faglig udvikling opstod imidlertid ikke kun, når psykologen opsøgte det bevidst. Udviklende praksisser blev også konstitueret i arbejdet udenfor psykologens opmærksomhed: ”Der er nogen sessioner eller supervisioner, hvor tiden flyver afsted, synes jeg . . . Det gør det især, når man stiller skarpt fagligt, altså, synes jeg. Altså, så er der flow.” (Susanne, p. 21, l. 692-698). Når Susanne fordybde sig i terapien med sine klienter eller supervision med fagfæller, opstod der momenter af flow. Med

en faglig fordybelse og engagement forsvinder tid og sted ganske enkelt. Dette synes at stemme overens med Seligmans (2011) søjle vedrørende engagement, hvor oplevelsen af flow bidrager til menneskets trivsel. Også set i lyset af Fredricksons (2004, 2013) teori kan det tænkes, at disse oplevelser af flow netop er med til at opbygge psykologernes ressourcer af nærvær med dét, de beskæftiger sig med (Fredrickson et al., 2008).

6.5.1 *Supervision & kollegial sparring*

Alle deltagerne fremhævede ved forskellige lejligheder vigtigheden af supervision som en del af deres psykologfaglige praksis i tråd med et flertal af studier (Coster & Schwebel, 1997; Harrison & Westwood, 2009; Hitge & Schalkwyk, 2018; Huebner, 1994; Kolar et al., 2017; Ling et al., 2014; MacKain et al., 2010; Østlyngen et al., 2003; Råbu et al., 2016). For nogle af deltagerne fremstod supervision som en betydningsfuld kilde til psykologens faglige udvikling i sit arbejde:

. . . Også qua supervision, at man får vendt jamen, der er jo den her teori og den her teori, og hvordan gør *du*? Nu skal du høre her, jeg har den der klient, og så får man en snak omkring det . . . Så man bliver hele tiden udfordret, men man falder også mere til ro. (Christian, p. 30f, l. 1014-1020)

I supervision optræder supervisoren derfor som en mentor, der hjælper såvel som udfordrer supervisanden, således at supervisanden rykker sig fagligt og opbygger erfaring. Supervision bliver derfor en kilde til udvikling, hvor psykologens engagement i og interesse for faget kontinuerligt stimuleres. Hos enkelte deltagere blev supervisionen dog også efter aftale anvendt som egenterapi, hvorfor det var en personlig såvel som en faglig udvikling, der blev styrket herigennem.

Supervision eller efteruddannelse bidrager også til, at psykologen undgår at ”køre på autopilot” som beskrevet i følgende:

. . . hvis det bliver *for* meget, at nu tror jeg, at jeg ved, hvad det handler om, så ved jeg, at [-] så skal jeg sgu på noget efteruddannelse igen, altså. Det er jo aldrig udtømmende med mennesker. Så er det

bare fordi, jeg er kørt lidt for meget ind på en eller anden automatpilot
. . . (Susanne, p. 50, l. 1668-1673)

Når nærværet forsvinder og automatpiloten overtager er dette således en indikator på, at psykologen mangler nyt fagligt input, der kan udvide og berige psykologen i sin praksis. Udviklende praksisser er derfor ikke kun vigtige for, at psykologens egen interesse holdes vedlige, men også af hensyn til at opretholde en kvalitet i den psykologfaglige praksis, som diskuteret i forrige tema. Eksempelvis beskrev flere af deltagerne, at de "faldt mere til ro" i deres praksis med årene, som illustreret i det foregående citat af Christian. Der kan diskuteres at være både fordele og ulemper herved; på den ene side bevirker dette til, at psykologen bliver mere selvsikker i sin praksis og får opfyldt behovet om kompetence i lyset af Deci og Ryans teori (Brown & Ryan, 2004; Ryan et al., 2008). Dette kan tænkes at føre til flere succesoplevelser i arbejdet, hvilket udløser positive følelser, der i lyset af Fredricksons (2004, 2013) teori udvider psykologens tankesæt. På den anden side kan det argumenteres, at psykologen ikke må blive *for* selvsikker, eftersom dette, i relation til ovenstående citat af Susanne, kan bevirke, at psykologen kører på rutinen eller sågar stagnerer. I sådanne tilfælde formodes arbejdet at blive monotont, eftersom psykologen ikke længere lader sig overraske af nye klienters vinkler på sin allerede etablerede viden og erfaring. Udviklende praksisser kan derfor medvirke til, at psykologen fortsætter at udfordre og dygtiggøre sig inden for sit felt samtidig som at bygge ovenpå sin eksisterende erfaring. Balancen herimellem kan bl.a. tænkes at være dét, som bidrager til, at psykologens trivsel opretholdes i arbejdet.

Ikke mindst gav supervision anledning til modspil fra ligesindede fagfæller i eksempelvis gruppesupervision som beskrevet af Michael: "Altså det [supervision] er jo også en måde hvor jeg får noget kollegial sammenspil og møder modspil og så videre. Altså det kan jo godt blive lidt ensomt og så videre engang imellem . . ." (Michael, p. 19, l. 626-628). Michael understregede også her, at supervision kan kompensere for den ensomhed, der typisk opleves i arbejdet som privatpraktiserende psykolog. At arbejde i selvstændig praksis har som tidligere nævnt også sine ulemper, hvor et flertal af deltagerne udtrykte, at de savnede et kollegialt fællesskab. To af deltagerne understregede imidlertid, at denne "alenehed" i ar-

bejdet ikke oplevedes som en ensomhed. Ikke desto mindre var isolationen en væsentlig del i arbejdet, som psykologerne forsøgte at kompensere for gennem de udviklende praksisser. Akkurat derfor spiller supervision, efteruddannelse og lignende en endnu vigtigere rolle for privatpraktiserende psykologers trivsel i arbejdet, eftersom sidegevinsten herved er et kollegialt samspil med andre fagfæller. Dette understøttes i følgende citat:

Jamen jeg synes, det er fedt at være sammen om nogle cases . . . Ligesom når jeg for eksempel bare har én til én supervision med en psykolog og hun tager måske en case op igen, [som] hun havde op sidste gang, og man ligesom kan sammen følge forløbet . . . Altså for så arbejder man sammen i stedet for altid at sidde alene med sine analyser . . . (Susanne, p. 31, l. 1030-1037)

En kollegial sparring modvirker således isolationen i arbejdet samtidig med, at psykologen bliver dygtigere til sine analyser ved at diskutere disse med sine fagfæller. Det kollegiale samspil blev af to deltagere også italesat som en social støtte for psykologen. Med social støtte tænker jeg her på en emotionel støtte, som Seligman (2011) adresserer gennem menneskets behov for positive relationer, der udgør fjerde søjle. Behovet for støtte og hjælp, når psykologen møder udfordringer i privatlivet eller arbejdslivet, illustreres eksempelvis af Marie:

. . . Jeg savner nogle gange at være en del af et team og have nogen og du ved, lige gå ind og sige, hvad fanden gør jeg lige her? Eller, øj mand, det var en svær samtale eller kæft jeg følte mig [som en] dårlig psykolog lige dér, ikke? Eller bare have nogen at sidde og lave fis med over frokosten, ikke også? (Marie, p. 13f, l. 436-441)

Fraværet af kolleger kan være vanskeligt som privatpraktiserende psykolog, eftersom psykologen ikke altid har den nødvendige støtte ved hånden. Dette kan tænkes at gøre sig særlig evident blandt psykologer, der er nyuddannet eller nystartet i egen praksis, som illustreret i studierne af Kolar et al. (2017) og Sim et al. (2016). Netop derfor er relationer til andre fagfæller vigtige, og stemmer således overens

med Seligmans (2011) antagelse om de positive relationers betydning for menneskets trivsel. Alligevel udtrykte alle deltagerne, at isolationen ikke udgjorde en tilstrækkelig stor ulempe til, at de ville bytte deres praksis ud med en stilling i en organisation, hvilket er ganske tankevækkende. Dette var endda til trods for, at der foruden isolationen fulgte konkurrencedygtighed, networking og driften af egen praksis med, som til tider kunne være hårdt. Disse ulemper opvejes formentlig af andre fordele i arbejdet såsom selvbestemmelsen i egen praksis illustreret ved første tema.

Som beskrevet i afsnit 4.1.3 fandt studiet af Stevanovic og Rupert (2004), at psykologerne heri *ikke* tilskrev støtte fra fagfæller og supervision en særlig rolle. De oplevede ikke, at det var vigtigt for at arbejde optimalt og bevare en positiv indstilling over for arbejdet, hvilket er interessant. Stevanovic og Rupert (2004) forklarede dette med, at studiets sample overvejende bestod af privatpraktiserende psykologer, som sjældent havde disse ressourcer tilgængelige, og derfor ikke tilskrev dem en særlig rolle for deres arbejde. Her vil jeg imidlertid diskutere, at blot fordi psykologerne ikke har disse ressourcer tilgængelige, betyder dette ikke, at psykologerne ikke kan savne supervision eller støtten som en del af deres arbejde. Tværtimod gav flertallet af deltagerne i indeværende studie netop udtryk for, at disse ressourcer var betydningsfulde for deres trivsel – også selvom de i mindre grad var inden for rækkevidde. Netop derfor var det særligt vigtigt for psykologerne at opretholde sine udviklende praksisser gennem sparring med fagfæller og supervision. Forskellene i fundene kan dog også skyldes, at der kan være tale om kulturelle forskelle, hvor psykologer i nordiske lande muligvis har en større tradition for at anvende supervision og sine fagfæller til kontinuerlig faglig udvikling og emotionel støtte i arbejdet, hvorfor de tilskrives en større rolle.

Opsummering

Udviklende praksisser viser sig at udgøre en vigtig bestanddel af psykologernes trivsel. Der kan både være tale om kurser og efteruddannelse såvel som supervision og faglig sparring, hvor psykologen kontinuerligt stimuleres intellektuelt og udfordres til at tænke i nye baner. Udviklende praksisser er dog også vigtige for psykologens trivsel, netop fordi de kompenserer for oplevelsen af isolation i arbej-

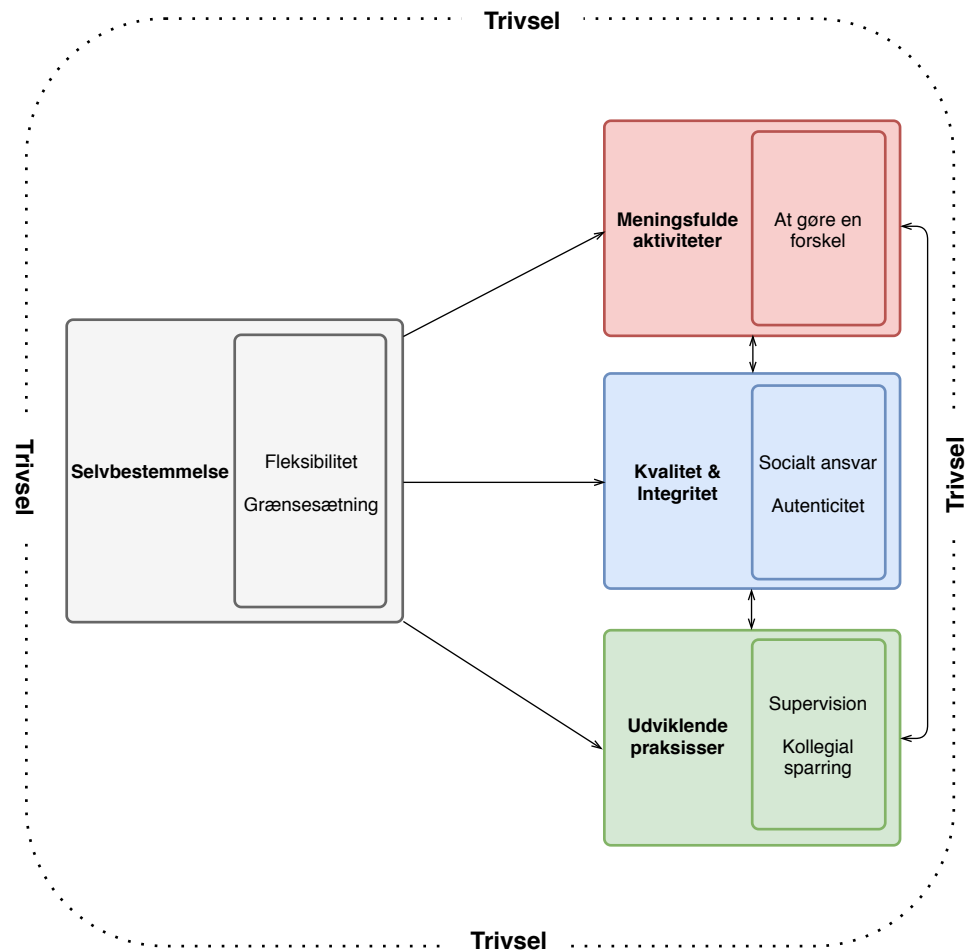
det som privatpraktiserende psykolog ved at tilvejebringe sparring og emotionel støtte fra fagfæller gennem eksempelvis supervision.

Diskussion

Studiets resultater giver et unikt indblik i hvilke faktorer, der er vigtige for psykologernes trivsel, og hvad der bidrager dertil i arbejdet som privatpraktiserende psykolog. Denne viden er betydningsfuld, eftersom den leverer en større indsigt i, hvad psykologer faktisk oplever som trivsel i arbejdet, når de spørges ad – frem for at psykologerne udfylder et spørgeskema med på forhånd fastlagte spørgsmål omhandlende deres trivsel. Opsummerende optræder psykologens selvbestemmelse, meningsfulde aktiviteter, kvalitet og integritet, samt udviklende praksisser i arbejdet, som de vigtigste ”ingredienser” til et arbejdsliv i trivsel. De fire temaer og dertilhørende subtemaer er i analysen hidtil blevet præsenteret særskilt. I det følgende vil jeg imidlertid diskutere, hvordan de fire temaer hænger indbyrdes sammen og dertil konstruere en model til illustration.

7.1 Privatpraktiserende psykologers trivsel i arbejdslivet – en model

Modellen som præsenteres i figur 7.1 på side 69 er en analytisk konstruktion, som er dannet på baggrund af dette studies datasæt og analyse. Det skal understreges, at en model altid vil være en forenkling af noget, der ofte er mere komplekst, hvorfor nuancer ved fænomenet, som modellen søger at forklare, kan gå tabt (Thagaard, 2004). Alligevel er en model netop nyttig til at illustrere centrale sammenhænge.



Figur 7.1: Model af privatpraktiserende psykologers trivsel

7.1.1 En central komponent: Selvbestemmelse

Igennem fortolkningsprocessen i analysen af datasættet stod det mere og mere klart for mig, at temaet selvbestemmelse indtager en central position i forhold til de tre øvrige temaer. Psykologens autonomi er ganske enkelt netop dét, som bidrager til, at de øvrige temaer lettere realiseres hos psykologen. Dette er i overensstemmelse med Deci og Ryans teori, hvor tilstedeværelsen af autonomi er afgørende for mere indrestyret adfærd (Brown & Ryan, 2004; Deci & Ryan, 2015; Ryan & Deci, 2006).

Med selvbestemmelsen følger for det første psykologernes mulighed for aktivt at vælge hvilke aktiviteter, de oplever som meningsfulde, og dermed har lyst til at engagere sig i. Derfor indebærer selvbestemmelsen, at psykologerne kan sætte grænser for, hvilken måde de ønsker at arbejde på, og hvilke opdrag de oplever

gør en forskel ved at udføre. Dette illustreres i modellen med en pil fra det grå til det røde felt i figur 7.1.

For det andet fastholder selvbestemmelsen psykologernes kvalitet og integritet i arbejdet. Når psykologerne besidder selvbestemmelse, implicerer dette netop, at de selv kan bestemme hvilken kvalitet, de vil levere og kan stå inde for i deres arbejde. Herved er integriteten bevaret og psykologerne er ikke tvunget til at gå på kompromis med deres værdier. Derfor ses i modellen en pil fra det grå til det blå felt i figur 7.1.

For det tredje bevirker psykologernes selvbestemmelse, at psykologerne kan vælge hvilke, hvor ofte og hvordan udviklende praksisser skal foregå som et led i deres faglige udvikling. Selvom dette naturligvis er begrænset af psykologernes økonomiske midler, er friheden til at vælge, hvad de gerne vil fordybe sig i fagligt, forsat af betydning, eftersom dette kan lede til mere vitalitet (Deci & Ryan, 2008; Ryan & Deci, 2006; Ryan et al. 2008). Selvbestemmelsen afstedkommer også en frihed til netop at drive sin praksis ud fra sine interesser. Herved formodes der at opstå flere momenter af flow i arbejdet, mere indre styret adfærd og deraf mere udvikling. Psykologerne er således ikke tvunget til at arbejde ud fra en metode eller praksisform, som de ikke finder interessant eller givende. På baggrund heraf ses der en pil fra det grå til det grønne felt i figur 7.1.

Hvis psykologernes selvbestemmelse er fraværende i arbejdet kan der i tråd med Deci og Ryans self-determination theory (Brown & Ryan, 2004; Deci & Ryan, 2015; Ryan & Deci, 2006), således formodes at være en større risiko for, at psykologerne ikke på tilfredsstillende vis får opfyldt de tre øvrige temaer, hvilket kan tænkes at kompromittere trivslen i arbejdet.

7.1.2 Hvordan hænger de øvrige temaer sammen?

Foruden sammenhængen mellem selvbestemmelse og de tre øvrige temaer, ses der ligeledes indbyrdes sammenhænge i sidstnævnte. Først og fremmest er der en dobbeltrettet relation mellem meningsfulde aktiviteter og kvalitet og integritet. Dette illustreres ved pilen mellem det røde og blå felt. Når psykologen påtager sig aktiviteter, som giver mening for psykologen, forbliver psykologens integritet i arbejdet intakt. Med andre ord udfører psykologen opgaver, som han eller hun kan

stå inde for ud fra sine faglige værdier og overbevisninger. Dette udløser antageligt flere følelser af tilfredshed og selvsikkerhed, der bidrager til trivlsen (Conway et al., 2013; Fredrickson, 2004, 2013). Endvidere kan meningsfulde aktiviteter tænkes at bidrage til oplevelsen af autenticitet i arbejdet, hvor psykologen er tro mod sig selv, hvilket ligeledes forbindes med en forbedret trivsel (Ryan, LaGuardia, & Rawsthorne, 2005). Ikke mindst kan det antages, at psykologens sociale ansvar indfries ved netop at udføre aktiviteter, som gør en forskel for enkeltindivider eller samfundet. Dette formodes at lede til oplevelsen af et højere formål med sit virke, der if. Seligmans (2011) PERMA teori leder til et meningsfuldt liv (Schueller & Seligman, 2010). Betragtes pilen i modsatte retning, kan det tænkes, at et arbejde med kvalitet og integritet forudsætter, at psykologen udfører opgaver, som opleves meningsfulde i lyset af psykologens værdier og kompetencer. Hvis psykologen eksempelvis påtager sig et opdrag alene for pengenes skyld uden hensyntagen til, hvorvidt opdraget gør en forskel for modtagerne heraf, eller giver mening for den pågældende psykolog at bestride, vil dette kompromittere integriteten i arbejdet.

Kvalitet og integritet hænger også sammen med udviklende praksisser i en dobbeltrettet relation, hvilket ses ved pilen mellem det blå og grønne felt. Jo mere psykologen vedligeholder, hvad Seligman (2011; Seligman et al., 2019) betegner som engagement, og bygger ovenpå eksisterende viden, desto mere formodes kvaliteten at højnes i arbejdet. Omvendt kalder psykologens behov for kvalitet og integritet på udviklende praksisser i form af supervision, kollegial sparring og efteruddannelse. Faktisk kan dette argumenteres at være en nødvendighed således, at psykologen holder sig opdateret igennem en lang karriere og bevarer et fagligt højt niveau.

Udviklende praksisser og meningsfulde aktiviteter hænger ikke blot sammen med kvalitet og integritet. Disse felter har også en indbyrdes relation, hvorfor der ses en dobbeltsidet pil mellem det røde og grønne felt i figur 7.1. Meningsfulde aktiviteter er netop forbundet med udviklende praksisser, eftersom der kan diskuteres at være udviklingspotentialer indlejret i sådanne aktiviteter. Jo oftere psykologen foretager sig noget i arbejdet, som i Deci og Ryans (2015) optik er indre styret, hvilket må antages at gøre sig gældende i meningsfulde aktiviteter, desto mere autonomi og følelser af tilfredshed vil psykologen opleve (Brown &

Ryan, 2004; Ryan et al., 2008). I lyset af Fredricksons (2004, 2013) teori leder dette netop til mere vækst og udvikling hos psykologen. Modsat leder udviklende praksisser formentlig også til flere meningsfulde aktiviteter. En faglig fordybelse må i sig selv opleves som en aktivitet, der giver mening for psykologen at foretage sig og tjener et højere formål, såfremt aktiviteten er selvvalgt.

7.1.3 Den punkterede linje: Trivsel

Samlet set udgør disse fire temaer således dét, psykologerne forstår ved trivsel og oplever som bidragende til trivsel i arbejdet som privatpraktiserende psykolog. Dette markeres i modellen med en punkteret linje, der indrammer temaerne. Selvom temaerne er blevet analyseret frem på tværs af datasættet og tolket som de mest centrale temaer for psykologernes trivsel, forekommer der stadig individuelle forskelle mellem deltagernes forståelser af trivsel, og hvad der er vigtigt herfor. Netop derfor er linjen punkteret, da modellen tillader, at andre elementer, som ikke er en del af modellen, også kan influere på psykologernes trivsel. Eksempelvis spillede en nærværende tilstedeværelse en signifikant rolle for én af deltagernes trivsel i studiet, men eftersom dette ikke blev fremhævet i samme grad af de øvrige deltagere, blev nærvær ikke analyseret frem som et hovedtema i relation til trivsel. Den punkterede linje har derfor til formål at illustrere, at trivsel rummer en subjektiv dimension, i tråd med Diener et al. (2017) og Seligmans (2011, 2018) forståelser, hvor der vil være forskellige oplevelser af, hvad der har størst betydning for trivslen i arbejdet.

7.2 Teoretiske implikationer

I det følgende vil jeg også diskutere, hvilke teoretiske implikationer indeværende studie giver anledning til. I analysen af datasættet pointerede jeg, at Seligman (2011, 2018) og Fredrickson (2004, 2013) kom til kort mht. at forklare, hvilken rolle menneskets selvbestemmelse har ift. trivsel. Af den grund blev Deci og Ryans (2008, 2015) self-determination theory inddraget, eftersom denne gjorde sig mere anvendelig i forståelsen af dette tema (Ryan et al., 2008). Modellen introduceret i dette studie kan derfor med fordel tænkes som en integration af både Seligman (2011, 2018) og Deci og Ryans (2008, 2015) respektive teorier, som er

præsenteret i studiet - men hvor nye komponenter og deres indbyrdes sammenhænge på baggrund af datasættet fremhæves. Det kan argumenteres, at modellen udgør en mini teori, der i Firestones (1993) optik kan generaliseres analytisk til de bredere teorier om trivsel, hhv. PERMA teorien (Seligman, 2018, 2011) og self-determination theory (Deci & Ryan, 2008, 2015; Ryan & Deci, 2000). Derfor danner modellen evidens, der støtter disse teorier, idet tre af Seligmans (2011) søjler kan argumenteres at være tilnærmelsesvis tilstede i modellen. Meningsfulde aktiviteter kan sidestilles med mening, udviklende praksisser med engagement, og subtemaet bestående af supervision og faglig sparring med positive relationer. Tematiseringen af selvbestemmelse finder som bekendt genklang i Deci og Ryans (2008, 2015) begreb om autonomi. Disse temaer udløser tilsammen positive følelser såsom glæde, interesse og tilfredshed, der i Fredricksons (2004, 2013) teori antageligt bidrager til trivsel ved at udvide og opbygge ressourcer (Conway et al., 2013). Feltet omhandlende kvalitet og integritet i modellen synes at skille sig ud fra teorierne, hvilket er interessant. Dette peger på, at modellen også bidrager med nye perspektiver under betingelserne af at undersøge akkurat privatpraktiserende psykologers trivsel, hvilket diskuteres i det næste.

7.2.1 Nye perspektiver

Kvalitet & integritet

Kvalitet og integritet synes at genspejle sig i de etiske principper for nordiske psykologer om kompetence, ansvar og integritet (EFPA, 2016). De etiske principper betragtes som en af grundpillerne i den psykologiske profession, og kan derfor være én forklaring på, at akkurat kvalitet og integritet spiller en væsentlig rolle for deltagernes trivsel i arbejdet som privatpraktiserende psykolog. Det kan imidlertid også diskuteres, at kvalitet og integritet netop er vigtigt, fordi psykologerne står alene med ansvaret i deres egen praksis. Muligvis har privatpraktiserende psykologer netop en skærpet bevidsthed om dét ansvar, de sidder med i arbejdet, eftersom de som de eneste står for mål, hvis de leverer en utilfredsstillende kvalitet i deres praksis. Dette understreger også, at der er noget mere og andet på spil i professioner, der arbejder med mennesker, som har det svært eller lider (Stamm, 2010). Som illustreret af flere deltagere i studiet oplevede de eksempelvis

et socialt ansvar for modtagerne af deres ydelser. Dette skal ikke misforstås som et personligt ansvar, hvor psykologen oplever at skulle "redde verdenen" og sine klienter. Derimod følger der et professionelt ansvar, hvor psykologen besidder en samvittighedsfuldhed i forhold til hvilke konsekvenser, psykologens ydelser har (EFPA, 2016). Psykologens behov for kvalitet og integritet i arbejdet, og dets indbyrdes relationer til de øvrige felter som anført i modellen, leder derfor til nye indsigter i forståelsen af trivsel blandt privatpraktiserende psykologer. Dette er ikke mindst evident med tanke på, at resultatet ikke blev fundet tilsvarende i den eksisterende forskning på feltet.

Selvbestemmelse

Det er overraskende, at selvbestemmelse ikke er tematiseret hyppigere i resultaterne af tidligere studier på genstandsfeltet, når selvbestemmelse øjensynligt spiller den mest centrale rolle i modellen præsenteret her. Dog finder nogle studier, at en oplevelse af kontrol over arbejdet (Rupert et al., 2012; Østlyngen et al. 2003) og grænsesætning i arbejdet (Hitge & Schalkwyk, 2018; Kolar et al., 2017) er vigtigt, hvilket kan drages paralleller til nærværende studies forståelse af selvbestemmelse. Også i studiet af Stevanovic og Rupert (2004) sås det, at professionel autonomi blev rangeret højt mht. dets vigtighed for psykologernes tilfredshed i arbejdet, men det tildeles ikke nævneværdig opmærksomhed i deres diskussion. En plausibel forklaring på, hvorfor selvbestemmelse netop viser sig tydeligt i nærværende studie, kan tænkes at være forbundet med deltagerenes kontekst. At være selvstændigt drivende psykolog indbefatter netop at have selvbestemmelse og optræder derfor også som en af bevæggrundene bag at tage springet som selvstændig. Af den grund træder selvbestemmelse muligvis ekstra tydeligt i forgrunden her. Fundet stemmer dog overens med Deci og Ryans teori, hvor de påpeger, at selvbestemmelse optræder som et universelt behov for mennesket (Ryan & Deci, 2006; Ryan et al., 2008). Dette indikerer alligevel, at det formentlig ikke blot er privatpraktiserende psykologer, som har et behov for selvbestemmelse i arbejdet.

Ydre vs. indre belønninger

I den tidligere forskning sås desuden blandet resultater omkring betydningen af ydre belønninger, såsom psykologens prestige ved sin karriere, lønniveauet og andres anerkendelse af sin indsats i arbejdet (MacKain et al., 2010; Østlyngen et al., 2003; Stevanovic & Rupert, 2004). Dette studies resultater støtter antagelsen om, at de indre belønninger afgjort spiller den vigtigste rolle for psykologens trivsel. Dette beror på, at en oplevelse af og et ønske om autonomi, mening, kvalitet og integritet samt udvikling alle er dele, som optræder indefra, og dermed skaber en indre reguleret adfærd i overensstemmelse med Deci og Ryans teori (Brown & Ryan, 2004; Ryan & Deci, 2000). Selvom deltagerne påpegede den økonomiske usikkerhed ved at arbejde som selvstændig, var den økonomiske indtjening ikke det afgørende. I overensstemmelse med fundene i Diener et al. (2018) havde psykologerne naturligvis et behov for at tjene et lønniveau, som kunne forsørge dem, men så længe dette var opfyldt, var det vigtigere, at psykologen havde et balanceret arbejdsliv og foretog sig noget, der var interessant, og som psykologen kunne stå inde for.

7.3 Implikationer for psykologisk praksis

Et spørgsmål, der melder sig, er, hvad vi kan bruge denne viden til i psykologisk praksis? I den præsenterede model i figur 7.1 betragter jeg netop felterne som fire ”indsatsområder”, som psykologen med fordel kan have for øje med henblik på at bevare sin trivsel i arbejdet som privatpraktiserende psykolog.

Først og fremmest bør selvbestemmelsen være allestedsnærværende i psykologernes arbejde, hvor de frit kan indrette sit arbejdsliv efter behov. Dette gælder både mht. hvordan psykologerne fysisk indretter sig i deres praksis, hvilke opdrag de påtager sig, hvor meget og hvornår de vil arbejde af hensyn til sit privatliv, hvilken metode de vil arbejde med, hvad de vil tage af efteruddannelse osv. Ganske vidst kan der være fordele og ulemper ved netop at have så stor en frihedsgrad og fleksibilitet i arbejdet. For det første kan det som tidligere nævnt være svært at sætte grænser for sit arbejde, når arbejdstiderne er flydende og arbejdet udvikler sig til en hobby. Psykologerne kan blive tilbøjelig til at arbejde flere timer

og gerne på skæve tidspunkter med risiko for, at privatlivet bliver nedprioriteret. Psykologens evne til at planlægge sin tid og sætte grænser herfor, kan derfor blive en nødvendighed for at bevare en balance mellem arbejdslivet og privatlivet, som eksisterende forskning viser, er forbundet med mere trivsel i arbejdet (Coster & Schwebel, 1997; Gabardo-martins et al., 2017; Rupert & Kent, 2007; Rupert et al., 2012; Stevanovic & Rupert, 2004).

For det andet kræver frihedsgraderne i arbejdet, at psykologerne har en bevidsthed om, hvilke opgaver de har kompetencer til og ønsker at påtage sig. Derfor bliver psykologens blik for kvaliteten og integriteten i arbejdet, som udgør andet indsatsområde, særlig vigtigt. Psykologen kan med fordel gøre sig refleksioner om, hvad han/hun kan stå inde for fagligt og menneskeligt – ja sågar reflektere over sin professionsfaglige identitet i arbejdet. Dette kan tænkes at være vanskeligt for særligt nyuddannede psykologer at navigere i – for hvornår ved de egentlig, hvilken identitet de har som psykologer? Studiet af Kolar et al. (2017) viser eksempelvis, at noviceerne følte sig uforberedt til rollen som psykolog og derfor oplevede en lav grad af selvsikkerhed. Flere af deltagerne i nærværende studie beskrev, at den professionsfaglige identitet er noget, som skabes løbende, hvor de i takt med at blive udfordret på deres værdier får indsigt i, hvad der faktisk er af betydning. Af den grund anbefales det, at psykologer fortsætter at diskutere med hinanden om kvalitet og integritet i den professionsfaglige praksis, hvilket eksempelvis kan finde sted i supervision. Ydermere skal der naturligvis være de rette rammer for arbejdet, for at en høj faglig kvalitet muliggøres. Som pointeret i studiet af Kolar et al. (2017) kræver dette bl.a. tilstrækkelig tid til arbejdsopgaver, hvor der er en balance mellem krav og ressourcer.

Desuden bør psykologerne have tilstrækkelige tilbud om efteruddannelse, supervision og faglig sparring, der tilsammen udgør tredje indsatsområde. Eksempelvis kan de tænkes at have gavn af at deltage i faglige netværksgrupper som en faglig støtte i arbejdet til at udveksle erfaringer med arbejdet i egen praksis. Ydermere er det evident, at psykologerne fortsætter at opsøge efteruddannelse via kurser og lignende, i overensstemmelse med andre studier på feltet (Coster & Schwebel, 1997; Hitge & Schalkwyk, 2018). Dette er både med formålet at bryde med den isolation, som følger i egen praksis, samtidig med at holde sig skarp på

sin faglighed og vedligeholde en passion for faget og flow i arbejdet. Sammenlagt bidrager dette til faglig og personlig vækst hos psykologen.

Psykologens vækst understøttes også ved det sidste indsatsområde, meningsfulde aktiviteter, hvorfor der bør tildeles mest mulig tid med sådanne aktiviteter i praksis. Dette formodes for størsteparten af privatpraktiserende psykologer at omfatte klientarbejdet, hvor psykologen oplever at gøre en forskel, som pointeret i studierne af Harrison og Westwood (2009), Ling et al. (2014) og Michalchuk og Martin (2018). For eksempel vil det være en fordel at nedbringe dokumentationsbyrden i arbejdet, så langt det lader sig gøre. Dog er det vigtigt, at psykologen er opmærksom på, hvor mange konfrontationstimer med klienter der kan overkommes i arbejdet af hensyn til en egenomsorg, således at psykologen ikke bliver emotionelt udmattet. Derfor vil de være en fordel med diversitet i arbejdsopgaverne, hvor der veksles mellem forskellige meningsfulde aktiviteter såsom terapi, supervision og undervisning, hvilket også underbygges i flere andre studier (Harrison & Westwood, 2009; Ling et al., 2014; Rupert & Kent, 2007; Stevanovic & Rupert, 2004)

Når psykologerne stiller skarpt på disse fire ”indsatsområder” i deres arbejdsliv, vil de antageligt opleve en forbedret trivsel i deres arbejde. Dette forventes at føre til, at psykologerne bevares mange år frem i deres praksis, hvilket ikke mindst er til gavn for psykologens klienter. Hvis psykologerne derfor oplever ikke at trives i arbejdet, er det muligvis fordi, et eller flere af disse områder er udfordret. Eksempelvis beskrev flere af deltagerne en bekymring for, at deres samarbejde med netværksfirmaerne eller regionen ville få negative konsekvenser for arbejdet. Begge udstikker retningslinjer for psykologernes ydelser, såsom en begrænsning på antallet af terapisesioner, når klienter skal have tilskud til psykologens honorar. Dette indskrænker psykologernes selvbestemmelse i arbejdet og sætter deres faglige kvalitet under pres.

7.3.1 Resultaternes overførbare til andre kontekster

I diskussionen af studiets implikationer melder der sig i lyset af Kvaales (if. Roald & Kjøppe, 2008; Kvale & Brinkmann, 2009) begreb om analytisk generalisering og Firestones (1993) case-til-case overførbare, et spørgsmål om, i hvilken udstræk-

ning resultaterne kan overføres til andre kontekster? Dette er både et relevant og nødvendigt spørgsmål at stille, eftersom dette netop vil få betydning for, *hvem* studiets resultater kan få implikationer for og i *hvilke* praksissituationer.

Hidtil har jeg diskuteret implikationerne for privatpraktiserende psykologer i Danmark, som samlet i dette studie repræsenterer, hvorfor jeg allerede her har taget mig friheden til at overføre studiets resultater til denne gruppe. Spørgsmålet er dog, om jeg med rimelighed kan overføre studiets tolkninger til privatpraktiserende psykologer? På den ene side kan der diskuteres at være forskelle imellem psykologernes kontekst, som sætter spørgsmålstejn ved studiets overførbarhed. Eksempelvis kan der være nogle andre faktorer, som gør sig gældende for trivsel hos privatpraktiserende psykologer, der arbejder med en bestemt type klientgruppe, som kan være særligt tung og krævende. De har muligvis et større behov for diversitet i arbejdet af hensyn til at få afveksling som en måde at "afgifte" på, hvilket ses i studierne omhandlende traumepsykologer (Harrison & Westwood, 2009; Ling et al., 2014). På den anden side vil jeg argumentere, med udgangspunkt i princippet om genkendelighed (Thagaard, 2004), at dette ikke udelukker, at disse psykologer kan nikke genkendende til hele eller dele af studiets fund. Derfor kan resultaterne alligevel argumenteres at være vejledende for privatpraktiserende psykologer, såfremt psykologerne kan nikke genkendende hertil.

I spørgsmålet om overførbarhed er det også nærliggende at diskutere, hvorvidt resultaterne gør sig relevante i konteksten af danske psykologer på andre arbejdsområder? Som insinueret i afsnit 1.2 vil psykologers arbejdsvilkår være forskellige afhængig af hvilket job de bestrider, hvorfor psykologerne vil have forskellige krav og ressourcer indenfor rækkevidde. Spørgsmålet er, om faktorerne, der bidrager til trivsel, grundlæggende er de samme for psykologer uafhængigt af deres arbejdsområde? Alle psykologer har generelt et etisk og moralsk ansvar i arbejdet (Øvreeide, 2013), hvorfor det kan argumenteres, at en kvalitet og integritet i arbejdet vil udgøre en væsentlig del af psykologers trivsel uafhængigt af psykologens arbejdskontekst. Ganske vidst kan der være forskel på, hvor meget det fylder i psykologens bevidsthed i det daglige arbejde, men i overensstemmelse med princippet om genkendelighed (Thagaard, 2004), kan det formodes, at de

fleste psykologer kan nikke genkendende til, at de grundlæggende skal kunne stå inde for deres arbejde, for at trives.

Det kan ligeledes argumenteres, at behovet for selvbestemmelse i arbejdet også er relevant for andre psykologer, eftersom temaet stemmer overens med Deci og Ryans (2008, 2015) teori om autonomi, der i sig selv udgør en generalisering ved at omfatte almene udsagn om menneskets trivsel (Roald & Køppe, 2008). Imidlertid er der mange psykologer, som ikke har samme frihedsgrader i arbejdet som psykologer i egen praksis. Derfor kan det diskuteres, hvorvidt det i visse kontekster er mere vejledende at tale om psykologens behov for *med*bestemmelse snarere end selvbestemmelse. En politisk organisation har mange aktører, hvorfor psykologer heri ligeså må respektere sine fagfællers behov for indflydelse. I praksis betyder dette, at lederen har til opgave at sørge for, at alle psykologerne oplever en grad af indflydelse og medbestemmelse i deres arbejde, eftersom dette formodes at bidrage til mere trivsel. Der kan diskuteres at være forskellige elementer, som ”truer” psykologens autonomi afhængig af konteksten. Mens et tab af selvbestemmelse hos privatpraktiserende psykologer kan omhandle netværksfirmaernes tiltagende indflydelse, kan det hos psykologer ansat i en politisk styret organisation såsom PPR, derimod tænkes at angå organisationens eller lederens politikker, som psykologen ikke ser sig enig i, og derfor leder til en tiltagende frustration og utilfredshed hos psykologen.

At arbejde som psykolog handler grundlæggende om at skabe forandringsprocesser til gavn for enkeltindivider eller samfundet som helhed, uanset om psykologen arbejder med medarbejdere i en organisation, patienter med misbrug eller noget tredje. Behovet for at udføre meningsfulde opgaver, hvor psykologen oplever at gøre en forskel, må derfor også kunne overføres til flertallet af psykologer. Igen skal det dog understreges, at psykologernes kontekst på forskellig vis kan underminere oplevelsen af mening. Eksempelvis oplever psykologer ansat i psykiatrien formentlig mange flere dokumentationsopgaver, som frarøver tid fra det meningsfulde i arbejdet, sammenlignet med psykologer i egen praksis.

Slutteligt kan det argumenteres, at behovet for udviklende praksisser gør sig relevant for psykologer på forskellige arbejdspladser, eftersom kravet om et fagligt højt niveau formodes at angå alle psykologer. Imidlertid er min tolkning af de

udviklende praksisser som en måde at bryde med isolationen i arbejdet formentlig et idiosynkratisk træk ved privatpraktiserende psykologer. De fleste psykologer, som er ansat på en arbejdsplads med kolleger, oplever antageligt ikke samme grad af isolation – i virkeligheden kan de ligefrem have et behov for at begrænse kontakten med fagfæller, fordi de er kontaktmætte (Høgh & Skjerning, 2018). Udviklende praksisser er derfor snarere af betydning, fordi psykologens interesse og faglige niveau bevares i arbejdet.

Overførbarheden såvel som gyldigheden af resultaterne vil jeg også diskutere ud fra en sammenligning af indeværende studies tolkninger med tolkningerne i en kvalitativ undersøgelse af PPR-psykologers arbejdsmiljø (Høgh & Skjerning, 2018). I det danske studie af Skjerning og Høgh (2018), omtalt i kapitel 1, adspørges deltagerne som en del af spørgeskemaet, hvad de oplever, der slider på dem i arbejdet, og hvad de gør for at passe på dem selv i arbejdet som psykolog. På baggrund af en analyse af PPR-psykologers hhv. 115 og 114 skriftlige svar på de to spørgsmål identificerer de seks ”guldkorn”, der er af betydning for kvaliteten af PPR-psykologers psykiske arbejdsmiljø (Høgh & Skjerning, 2018). Disse seks guldkorn betegner hhv. *krav i arbejdet*, *indflydelse i arbejdet*, *mening*, *social støtte*, *forudsigelighed* og *belønning i arbejdet* (ibid.). Flere af disse har ligheder med indsatsområderne identificeret i indeværende studie. Eksempelvis kan indflydelse i arbejdet sidestilles med selvbestemmelse, mening og belønning i arbejdet med meningsfulde aktiviteter og social støtte med subtemaet supervision og kollegial sparring. Dette indikerer, at der muligvis forekommer lignende faktorer blandt privatpraktiserende psykologer og PPR-psykologer, hvilket støtter både gyldigheden af indeværende studies resultater samtidig med at danne belæg for at undersøge den præsenterede model nærmere blandt andre psykologer. Dog skal det understreges, at der også er visse områder, hvor studierne adskiller sig. Eksempelvis fremhæves behovet for forudsigelighed i organisationen, hvilket ikke forekommer i resultaterne af dette studie (ibid.). Samtidig følger det, at PPR-psykologernes indflydelse eller selvbestemmelse ikke tolkes entydigt positiv, da psykologerne også oplever væsentlige udfordringer med denne (ibid.). Disse forskelle kan netop skyldes psykologernes idiosynkratiske træk ved deres arbejdskontekster, hvilket

understreger behovet for flere undersøgelser.

Det kan argumenteres, at studiets resultater også vil være vejledende i konteksten af andre psykoterapeuter i egen praksis uden psykologtitel, idet deres arbejde har mange fællestræk med privatpraktiserende psykologers arbejde. Alligevel må det her påpeges, at psykologer har en akademisk baggrund, som stiller flere og andre krav til psykologens arbejde, hvilket kan tænkes at være af betydning for trivsel. Andre sundhedsfaglige professioner såsom sygeplejersker eller læger, vil muligvis også få gavn af studiets fund til en forståelse af, hvad der bidrager til trivsel i et arbejdsliv præget af sundhedsydelser til mennesker, som trænger hjælp. Spørgsmålet er dog, om dette er at gå for vidt? Det skal ikke negligeres, at konteksten for og arbejdsgangene i deres arbejde er vidt forskellige fra psykologers. Derfor skal dette argument nærmere betragtes som en opfordring til mere forskning af studiets tolkninger blandt andre sundhedsfaglige professioner.

7.3.2 Et andet perspektiv på studiets implikationer:

Leder trivsel til mere resiliens hos psykologen?

I overvejslen af studiets implikationer for praksis er det også nærliggende at diskutere: Fører trivsel til en øget resiliens hos psykologen? Dette er interessant, eftersom psykologens resiliens netop spiller en rolle for psykologens evne til at håndtere stressfyldte situationer i praksis – situationer, der sætter psykologens trivsel under pres, og potentielt kan lede til negative udfald såsom udbrændthed, omsorgstræthed og sekundærtraumatisering på længere sigt.

Resiliensbegrebet er gennem tiden blevet defineret forskelligt; kort fortalt refereres der bl.a. til menneskets evne til fleksibelt at kunne tilpasse sig stressfulde omstændigheder og "bounce back", dvs. at rejse sig igen ovenpå negative belastninger (Tugade & Fredrickson, 2007). Andre foreslår, at resiliens skal forstås som en kontinuerlig udviklingsproces, hvor mennesket klarer sig igennem en belastning således, at mennesket som resultat oplever vækst og en øget trivsel på "den anden side" af belastningen (Zand, 2014). Der findes flere forståelser af resiliensbegrebet end de præsenterede, og mit sigte er ikke gå ind i en nærmere diskussion

af, hvordan de adskiller sig fra hinanden, og hvilken der har størst empirisk be- læg. Derimod vil jeg blot understrege, at resiliens ikke betyder, at psykologen er immun over for negative følelser og hændelser og kan eller skal undgå disse for enhver pris. Resiliens vedrører derimod psykologens evne til på den mest hen- sigtsmæssige måde at håndtere negative oplevelser, således at den pågældendes trivsel forbliver intakt (Tugade & Fredrickson, 2007).

If. Cohn, Fredrickson, Brown, Mikels og Conway (2009) er resultatet af de po- sitive følelsers opbyggende funktion af menneskets psykologiske ressourcer ikke alene en øget trivsel men også en øget resiliens. De finder, at daglige positive følelser var forbundet med en øget *ego-resiliens*, der henviser til resiliens som et stabilt træk, der omfatter menneskets evne til at tilpasse sig udfordrende og skiftende omstændigheder (Cohn et al., 2009). I relation til indeværende studie kan det derfor diskuteres, at de positive følelser af tilfredshed og glæde, som hhv. selvbestemmelsen i arbejdet, meningsfulde aktiviteter, kvalitet og integritet samt udviklende praksisser afstedkommer blandt psykologerne, opbygger deres resiliens ved at øge trivslen. Eksempelvis er deres arbejde ikke længere præget af daglige frustrationer og utilfredshed, eftersom oplevelsen af autonomi i egen praksis giver ro, tilfredsstillelse og glæde, hvilket opbygger deres resiliens i mødet med modgang. Dog må resultaterne af Cohn et al. (2009) tages med forbehold, eftersom de hviler på korrelationelle sammenhænge, og derfor alene kan give in- dikationer om sammenhængen. Eksempelvis kan det modsat diskuteres, at det er menneskets resiliens, som afstedkommer flere positive emotioner, fordi negative oplevelser håndteres mere hensigtsmæssigt. En artikel af Tugade og Fredrickson (2007) henviser f.eks. til, at resiliente mennesker anvender flere positive følelser, såsom humor, i håndteringen af stressende situationer. I lyset af dette er det derfor ikke overraskende, at et flertal af studier finder, at humor er en vigtig strategi for psykologerne til at bevare dem selv i arbejdet (De Lange & Chigeza, 2015; Rupert & Kent, 2007; Stevanovic & Rupert, 2004). Studiet af Fredrickson et al. (2008) omtalt i afsnit 3.3.2 viser imidlertid også, at positive følelser, induce- ret igennem en loving-kindness meditation, netop øgede ego-resiliensen, om end sammenhængen ikke var signifikant. De diskuterer, at dette muligvis skyldes, at

resiliens opbygges langsommere end andre psykologiske ressourcer (Fredrickson et al., 2008).

I lyset af Deci og Ryans (2008) self-determination theory hævder Vansteenkiste og Ryan (2013) også, at når menneskets psykologiske behov for autonomi, kompetence og tilhørsforhold til andre er opfyldt, vil menneskets resiliens øges. De forklarer dette med, at mennesket er mere åben over for og forberedt på stressorer, når dets adfærd er autonomt reguleret ud fra en indre interesse og autenticitet, hvilket kan sammenstilles med Fredricksons (2004) ide om, at de positive følelser udvider menneskets tankegang. Hvis psykologen derfor oplever at have indflydelse via selvbestemmelsen, mestring via at gøre en forskel i meningsfulde praksisser og positive relationer til fagfæller i arbejdet, kan det formodes at bidrage til psykologens resiliens. I tidligere omtalte studie af Ryan et al. (2005) finder de ligeledes, at en autentisk repræsentation af selvet leder til færre oplevelser af stress, depressive symptomer og fysiske symptomer. At psykologen optræder autentisk og troværdigt i overensstemmelse med de værdier, psykologen identificerer sig med, kan derfor antageligt lede til mere resiliens.

Opsummerende betyder dette, at når der først tilegnes en viden om hvilke ingredienser, der kan lede til trivsel, forbedres ikke blot psykologens trivsel, men antageligvis også psykologens resiliens. Modsat er det også plausibelt, at psykologens resiliens leder til mere trivsel, hvorfor de sandsynligvis indgår i et dialektisk forhold. Dette bør dog underbygges med mere forskning.

Jeg beskrev i begyndelsen, at psykologens resiliens er relevant i håndteringen af stressfulde situationer – spørgsmålet er imidlertid, hvilke situationer? En af deltagerne i studiet beskriver dette på glimrende vis: ”. . . vi skal jo fandme kunne rumme virkelig meget *mørke* og *fortvivlelse* og *problemer*. Det er det vi går ind i sammen med vores klienter, hver eneste gang vi kommer ind af den her dør. . . ” (Marie, p. 35, l. 1165-1168). Dette illustrerer, at privatpraktiserende psykologer sidder i situationer hver dag, hvor de skal kunne rumme det værst tænkelige i klienternes liv. Dette kan tænkes at sætte sine spor i form af emotionel udmattelse og spejlneuroner, som er udtømt. På den baggrund kan en understøttelse

af psykologers trivsel og resiliens argumenteres at være særlig vigtig, således at de bevarer en optimisme, håb, interesse og glæde i arbejdet, frem for at brænde ud i praksis eller i værste fald vælge at forlade professionen helt. Det er eksempelvis særligt vigtigt, at psykologen midt i klientens krise samtidig oplever at kunne hjælpe og gøre en forskel for klienten. Jeg skrev i afsnit 2.1, at sigtet med studiet ikke var at undersøge, hvorledes psykologer undgår at blive udbrændte, omsorgstrætte eller stresset i arbejdet. Alligevel kan psykologens blik for de fire beskrevne ”indsatsområder” således muligvis give en indikation herom.

7.4 Styrker og begrænsninger ved studiet

Som en afslutning på diskussionen vil jeg diskutere studiets styrker og begrænsninger, hvorfor disse præsenteres i det følgende. Med rekrutteringsblanketten (jf. bilag 1) in mente er det muligt, at studiet på utilsigtet vis har ekskluderet deltagere, som ikke trives i deres arbejde. I beskrivelsen af studiets formål blev der lagt op til, at interviewet ville omhandle psykologers oplevelser af trivsel. Her kan det diskuteres, at psykologer, der mistrives i deres arbejde, måske ikke betragtede dem selv som potentielle kandidater til studiet, selvom dette ikke var tilfældet. Det er også muligt, at de psykologer, der mistrives, ikke meldte sig, fordi overskuddet ikke var dertil. Dette peger på ulemperne ved, at samplet er selvudvalgt, dvs. hvor deltagerne melder sig på eget initiativ, hvilket begrænser modellens styrke. På den anden side kan det dog også argumenteres, at psykologer, der ikke trives i deres arbejde, netop havde meldt sig til studiet, fordi de havde en klar holdning til deres arbejdsvilkår, som de ønskede at skabe opmærksomhed omkring. Desuden er det plausibelt, at deltagerne meldte sig til studiet på baggrund af en særlig interesse for studiets genstandsfelt, hvilket potentielt kan influere på interviewudsagnene. Flere af deltagerne udtrykte imidlertid, at baggrunden for deres deltagelse var en blanding af interesse for emnet sammen med ønsket om at hjælpe en studerende, hvilket synes tilforladeligt. En af styrkerne ved samplet var dets heterogenitet, eftersom dette giver et mere alsidigt og præcist billede af gruppen af danske privatpraktiserende psykologer. Eksempelvis var begge køn repræsenteret, såvel som forskellige aldersgrupper, forskellige antal års erfaring og typer af selvstændige praksisser, uden at samplet blev *for* varieret.

Det kan diskuteres, hvorvidt trivsel kan være udfordrende at undersøge med et kvalitativt interviewstudie. Eksempelvis kan det tænkes at være vanskeligt for deltagerne at sætte ord på et konstrukt, som både er positivt ladet og abstrakt (Brinkmann, 2013). Seligman (2019) påpegede som bekendt, at forståelsen af trivsel gennem mange år alene baserede sig på undersøgelser af, hvordan mistrivsel kunne forebygges (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Dette understreger tendensen til, at positive begreber ofte lader sig kontradefinere, dvs. lettest beskrives ved dets modsætninger. Det kan derfor tænkes at være sværere for deltagerne at reflektere over trivsel, end hvis interviewet omhandlede mistrivsel. Der kan dog argumenteres, at deltageres refleksionsniveau ikke ville give problemer, da deltageres professioner i forvejen kræver et højt refleksionsniveau. Alligevel kunne rækkefølgen af to interviewspørgsmål i interviewguiden med fordel være byttet rundt, eftersom dette muligvis kunne hjælpe deltageres refleksionsproces yderligere. Dette drejer sig om spørgsmål 1 og 2 i anden blok af interviewguiden, hvor spørgsmål 2 er mere konkret og deskriptivt, og derfor kunne være hensigtsmæssigt at stille først. Styrken ved at undersøge psykologers trivsel med et kvalitativt interviewstudie er imidlertid, at studiet formår at levere tykke beskrivelser, der giver et indblik i deltageres livsverden og oplevelse med at trives i professionen. Samtidig får deltagerne anledning til at beskrive, hvad trivsel indebærer for akkurat dem.

I udarbejdelsen af studiet har jeg tilstræbt mest mulig transparens omkring alle studiets faser og mine tolkninger af resultaterne. Jeg har forsøgt at forholde mig refleksivt til mit eget analysearbejde ved at se resultaterne fra så mange vinkler som muligt, hvilket if. Kvale og Brinkmann (2009) styrker objektiviteten i studiet. Ikke desto mindre kunne studiets troværdighed med fordel være styrket yderligere med flere forskere i analysefasen, således at analysearbejdet blev båret frem gennem fælles diskussion og enighed omkring de analytiske temaer (Thagaard, 2004). Endvidere kunne det være nyttigt at benytte sig af en medlemsvalidering, til at øge resultaternes gyldighed. Dette henviser til, at forskeren kontrollerer, om studiets tolkninger stemmer overens med deltageres selvforståelser ved eksempelvis at sende deltagerne analyseuddrag og transskriptioner af deres respektive

interviews (Tanggaard & Brinkmann, 2015). Imidlertid tilstræbte jeg at afklare meningen af deltagernes udsagn, når jeg så dette nødvendigt, samt verificere mine tolkninger af deltagernes udsagn løbende i de konkrete interviews, hvilket styrker tolkningernes gyldighed. Herved gav jeg deltagerne mulighed for at protestere, såfremt tolkningen var fejlagtig.

Af hensyn til studiets ressourcer og den fastsatte tidsramme var det ikke muligt at inddrage flere deltagere i samplet. Alligevel kan fremtidige studier med fordel undersøge genstandsfeltet med et større sample med henblik på at styrke konklusionerne. Eksempelvis kunne princippet om mætning anvendes, dvs. hvor der foretages interviews, indtil forskeren oplever at have nået et mætningspunkt, hvor flere interviewdeltagere ikke vil bidrage med mere viden (Roald & Køppe, 2008). Modsat kan det dog argumenteres, at kvaliteten af en undersøgelses analyse ikke nødvendigvis bliver bedre af at inddrage flere interviewdeltagere.

Konklusion

Med nærværende studie var formålet at undersøge, hvad privatpraktiserende psykologer forstår ved trivsel og herunder, hvad de oplever som bidragende dertil. På baggrund af analysen af fem semistrukturerede interviews med fem privatpraktiserende psykologer fandt jeg, at hhv. selvbestemmelse, meningsfulde aktiviteter, kvalitet og integritet samt udviklende praksisser var de faktorer, som dannede udgangspunkt for psykologernes forståelse af trivsel i deres arbejde, og derfor var fremmende for deres trivsel.

Selvbestemmelse indebærer, at psykologerne besidder en autonomi og frihed til at indrette deres praksis, som de ønsker. Dette betyder, at psykologen kan arbejde på en måde, som stemmer overens med sine værdier, hvilket bidrager til psykologens trivsel. Psykologerne værner om deres selvbestemmelse i arbejdet, eftersom den tillader stor fleksibilitet i deres liv. Flexibiliteten muliggør bl.a., at psykologen kan skabe balance mellem sit arbejdsliv og privatliv, således at der opnås mere overskud og flere åndehuller i hverdagen. At have selvbestemmelse implicerer også, at psykologen har mulighed for at sætte grænser i sit arbejde, således at psykologens trivsel bevares. Grænsesætning drejer sig både om at bevare en balance samtidig med at bevare en egenomsorg, således at psykologen ikke brænder ud. Ydermere vedrører grænsesætning en accept af egne begrænsninger i arbejdet i en respekt for sig selv og sine kompetencer. Disse grænser vil derfor være forskellige afhængig af den enkelte psykolog.

Meningsfulde aktiviteter refererer til psykologernes behov for at foretage sig noget, som er meningsfuldt. Dette hænger uløseligt sammen med deres egne overbevisninger om hvilke metoder og opgaver i arbejdet, der er relevante og giver mening at påtage sig. Oplevelsen af at gøre en forskel for sine klienter er netop dét, som opleves berigende i arbejdet. Derfor spiller arbejdet med klienterne og klienternes udvikling en vigtig rolle for psykologernes trivsel. Ikke mindst fordi

disse oplevelser leder til en følelse af mestring, hvilket afstedkommer en oplevelse af kompetence i sit arbejde. Derfor er det centralt, at psykologen benytter sig af sin selvbestemmelse til at begrænse meningsløse opgaver mest muligt.

Kvalitet og integritet henviser til, at psykologernes trivsel er bevaret, så længe de kan stå inde for deres arbejde. Dette står både i relation til psykologens værdier, etiske principper og psykologfaglige identitet, der tilsammen udgør et moralsk kompas for psykologens kvalitet og integritet. Kvaliteten og integriteten i arbejdet er netop vigtig, eftersom der bagved ligger et socialt ansvar for klienterne såvel som det omgivende samfund. Dette indebærer, at psykologen må forholde sig til konsekvenserne af sine ydelser og kunne stå inde for disse. Med psykologernes integritet forstås også, at psykologerne trives når de besidder en autenticitet i arbejdet, dvs. optræder troværdigt i overensstemmelse med dét, som viderebringes klienterne.

Ikke mindst forstår psykologerne trivsel som faglig og personlig udvikling. Dette betyder, at udviklende praksisser i form af kurser, efteruddannelse og lignende bliver en kilde til trivsel og holder psykologen skarp på sin faglighed og kvalitet. Herved undgår psykologen at havne på en "automatpilot" i arbejdet. Supervision og kollegial sparring spiller en særlig vigtig rolle herfor. Supervision og herunder egenerapi både udfordrer og udvikler psykologen fagligt og personligt, mens sparring med fagfæller giver modspil og nye perspektiver. Det kollegiale samspil, som opnås gennem eksempelvis supervision og efteruddannelse, modvirker desuden isolationen, som følger af at arbejde i egen praksis.

Sammenlagt bidrager indeværende studie til en større forståelse af hvilke områder, der bør tildeles særlig fokus i henhold til at fremme privatpraktiserende psykologers trivsel. I studiet blev en forklaringsmodel herfor præsenteret, hvor de fire temaer indgår som fire "indsatsområder". Det blev argumenteret, at modellen kan betragtes som en mini teori, der kan generaliseres analytisk til teorierne af Seligman (2018, 2011) og Deci og Ryan (2008, 2015). I lyset af eksisterende forskningsstudier på genstandsfeltet og disse teorier, var kvalitet og integritet et tema, som ikke var set hidtil, hvorfor det udgør et nyt bidrag. At psykologens selvbestemmelse øjensynligt spiller en afgørende rolle i relation til de tre øvrige temaer

udgør ligeledes en ny indsigt. Det anbefales derfor, at psykologerne har disse fire områder for øje i deres praksis, og forsøger at fremme disse mest muligt af hensyn til at skabe et arbejdsliv i trivsel. Samme områder kan også argumenteres at gøre sig relevante for andre danske psykologers trivsel, men dette skal naturligvis efterprøves med mere forskning. Dette er ikke mindst relevant, eftersom en øget trivsel muligvis leder til mere resiliens hos psykologen.

8.1 Videre perspektiver

På baggrund af indeværende studies fund er der flere dele, som kan undersøges nærmere i fremtiden. Først og fremmest er der behov for at undersøge gyldigheden af den præsenterede model blandt psykologer på andre arbejdsområder. I den forbindelse kunne det være interessant at gentage studiet med fokusgruppeinterviews til indsamling af data. Fordelen ved at anvende fokusgrupper er netop, at der potentielt opnås flere forskellige perspektiver på psykologers trivsel, eftersom deltagerne formodes at avle flere forskellige refleksioner hos hinanden (Brinkmann, 2013). Dette vil være særligt nyttigt i undersøgelsen af trivsel med tanke på, at trivsel som tidligere nævnt er et abstrakt konstrukt, som kan være vanskelig at sætte ord på.

Ligeledes kan der med fordel udføres et studie baseret på triangulering, dvs. hvor to metoder kombineres i undersøgelsen af psykologers trivsel (Fredricksen, 2015). Et studie kunne eksempelvis inddrage kvalitative interviews og psykometriske instrumenter til indsamling af data omkring betydningen af psykologens autonomi for trivslen i arbejdet. Dette er med formålet at styrke resultaternes reliabilitet ved at opnå mere sikker viden gennem sammenfaldende resultaterne mellem den kvalitative og kvantitative metode. Imidlertid vil dette være på bekostning af nuancer omkring trivsel, som går tabt, hvilket er ulempen ved anvendelse af triangulering (ibid.). Ydermere kan forholdet mellem trivsel og resiliens, som diskuteret i afsnit 7.3.2 med fordel undersøges. Fortrinsvis bør det undersøges med forskningsdesigns, der kan finde frem til en kausalitet, eftersom sammenhængen imellem de to allerede er påvist. Dette vil være relevant med tanke på, at psykologens resiliens muligvis kan spille en forebyggende rolle i psykologens arbejde.

Endvidere kan der tænkes at være forskel på, hvad der bidrager til trivslen blandt novicer og psykologer med mange års erfaringer, eftersom de befinder sig forskellige steder i livet og karrieren. Dette illustreres eksempelvis med studierne af Kolar et al. (2017) og Sim et al. (2016). Derfor vil det være interessant at undersøge disse to grupper nærmere i en dansk kontekst, eftersom det kan føre til forskellige implikationer i praksis. Studier af nyuddannede psykologers trivsel kan desuden indikere, om universitetsuddannelserne gør tilstrækkeligt for at forberede nyuddannede psykologer til professionen, således at psykologen starter sit arbejdsliv i en positiv opadgående spiral som beskrevet i Fredricksons (2013) teori.

Slutteligt vil det være interessant at undersøge, hvorvidt den præsenterede model kan være vejledende for andre sundhedsfaglige professioner. I de nationale statistikker ses det, at professioner inden for de sundhedsfaglige og pædagogiske felter oplever et højt sygefravær, hvilket kan tolkes som et symptom på en dårlig trivsel (Thorsen, Flyvholm, & Bach, 2018). Bl.a. ses det, at det psykiske arbejdsmiljø har stor betydning for sygefraværet, hvilket omfatter den ansattes indflydelse, anerkendelse fra omgivelserne og følelsesmæssige krav i arbejdet (ibid.). Derfor vil det ligeledes være relevant at undersøge, hvad der konstituerer trivsel i disse professioner, og hvorvidt samme "ingredienser" gør sig gældende, eller om der forekommer andre faktorer, som kan udvikle modellen.

Referenceliste

- Andersen, L. B., & Boolsen, M. W. (2012). Hypotesetest. In M. H. Jacobsen, K. Lippert-Rasmussen & P. Nedergaard (Eds.), *Videnskabsteori. I statskundskab, sociologi og forvaltning*. (2. ed.). København: Hans Reitzels Forlag.
- Berg-Sørensen, A. (2012). Hermeneutik og fænomenologi. In M. H. Jacobsen, K. Lippert-Rasmussen & P. Nedergaard (Eds.), *Videnskabsteori. I statskundskab, sociologi og forvaltning*. (2. ed.). København: Hans Reitzels Forlag.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- Brinkmann, S. (2013). *Qualitative interviewing. Understanding qualitative research*. Oxford: Oxford University Press.
- Brinkmann, S. (2014). Den positive psykologis filosofi: historik og kritik. In S. Nørby & A. Myszak (Eds.), *Positiv Psykologi. En introduktion til videnskaben om velvære og optimale processer*. (2. ed.). Hans Reitzels Forlag.
- Brown, K. W. & Ryan, R. M. (2004). Fostering healthy self-regulation from within and without: a self-determination theory perspective. In P. A. Linley & S. Joseph (Eds.), *Positive Psychology in Practice*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Coetzee, S. K. & Laschinger, H. K. S. (2018). Toward a comprehensive, theoretical model of compassion fatigue: an integrative literature review. *Nursing and Health Sciences*, 20(1), 4–15.
- Cohn, M. A., Fredrickson, B. L., Brown, S. L., Mikels, J. A. & Conway, A. M. (2009). Happiness unpacked: positive emotions increase life satisfaction by building resilience. *Emotion*, 9(3), 361–368.
- Conway, A. M., Tugade, M. M., Catalino, L. I. & Fredrickson, B. L. (2013). The broaden-and-build theory of positive emotions: form, function, and mechanisms. In S. A. David, I. Boniwell & A. C. Ayers (Eds.), *The Oxford*

- Handbook of Happiness*. Oxford: Oxford University Press.
- Coolican, H. (2009). *Research Methods and Statistics in Psychology*. (5. ed.). London: Hodder Education. [Heraf kap. 22]
- Coster, J. S. & Schwebel, M. (1997). Well-functioning in professional psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 28(1), 5–13.
- De Lange, E. F. & Chigeza, S. (2015). Fortigenic qualities of psychotherapists in practice. *Journal of Psychology in Africa*, 25(1), 56–59
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: a macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology*, 49(3), 182–185.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2015). Self-determination theory. In: J.D. Wright (Ed), *International Encyclopedia of Social & Behavioral Sciences*. (2.ed). Elsevier.
- Diener, E., Heintzelman, S. J., Kushlev, K., Tay, L., Wirtz, D., Lutes, L. D. & Oishi, S. (2017). Findings all psychologists should know from the new science on subjective well-being. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 58(2), 87–104.
- Diener, E., Seligman, M. E. P., Choi, H. & Oishi, S. (2018). Happiest People Revisited. *Perspectives on Psychological Science*, 13(2), 176–184.
- Dansk Psykolog Forening (2018a). Arbejdsprogram 2018–2021. Nedhentet d. 20/03/2019 på: <https://www.dp.dk/wp-content/uploads/arbejdsprogram-2018-21.pdf>
- Dansk Psykolog Forening (2018b). Foreningen i tal. Nedhentet d. 20/03/2019 på: <https://www.dp.dk/om-dp/foreningen-i-tal/>.
- Dansk Psykolog Forening (2018c). Om at søge ydernummer. Nedhentet d. 20/03/2019 på: <https://www.dp.dk/radgivning/selvstaendige-psykologer/om-at-soege-ydernummer/>.
- EFPA. (2016). Ethiske principper for nordiske psykologer. Regelsæt 2016-2018.
- Engel, G. L. (1977). The need for a new medical model: a challenge for biomedicine. *American Association for the Advancement of Science*, 196(4286), 129–136.
- Evald, N. (upub.). Et systematisk review. Af risikofaktorer og beskyttende faktorer i forbindelse med compassion fatigue blandt psykologer og psykoterapeuter.

- Firestone, W. A. (1993). Alternative arguments for generalizing from data as applied to qualitative research. *Educational Researcher*, 22(4), 16–23.
- Fisker, J. (2014). Lykke og subjektivt velvære. In S. Nørby & A. Myszak (Eds.), *Positiv Psykologi. En introduktion til videnskaben om velvære og optimale processer*. (2. ed.). Hans Reitzels Forlag.
- Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2016). Arbejdsmiljø i Danmark. Nedhentet d. 20/03/2019 på <https://arbejdsmiljodata.nfa.dk/>.
- Fredricksen, M. (2015). Mixed Methods-Forskning. In S. Brinkmann & L. Tanggaard (Eds.), *Kvalitative metoder. En grundbog*. (2. ed.). Hans Reitzels Forlag.
- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical Transactions: Biological Sciences*, 359(1449), 1367–1377.
- Fredrickson, B. L. (2013). Positive Emotions Broaden and Build. In P. Devine & A. Plant (Eds.), *Advances in Experimental Social Psychology, Vol. 47*. Burlington: Academic Press.
- Fredrickson, B. L., Cohn, M. A., Coffey, K. A., Pek, J. & Finkel, S. M. (2008). Open hearts build lives: positive emotions, induced through loving-kindness meditation, build consequential personal resources. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(5), 1045–1062.
- Gabardo-martins, L. M. D., Ferreira, M. C. & Valentini, F. (2017). Family resources and flourishing at work: the role of core self-evaluations. *Paidéia (Ribeirao Preto)*, 27(68), 331–338.
- Goodman, F. R., Disabato, D. J., Kashdan, T. B. & Barry, S. (2018). Measuring well-being: a comparison of subjective well-being and PERMA. *The Journal of Positive Psychology*, 13(4), 321–332,.
- Harrison, R. L. & Westwood, M. J. (2009). Preventing vicarious traumatization of mental health therapists: identifying protective practices. *Psychotherapy*, 46(2), 203–219.
- Hitge, E. & Schalkwyk, I. Van. (2018). Exploring a group of South African psychologists' well-being: competencies and contests. *South African Journal of Psychology*, 48(4).
- Høgh, J. & Skjerning, H. (2018). Veje til at øge trivslen i arbejdet. Hvad er der i spil i PPR-psykologers trivsel og udbrændthed? *Erhvervspsykologi*, 16(3).

- Huebner, S. E. (1994). Relationships among demographics, social support, job satisfaction and burnout among school psychologists. *School Psychology International, 15*, 181–186.
- Jørgensen, I. S. & Nafstad, H. E. (2004). Positive Psychology: Historical, Philosophical, and Epistemological Perspectives. In A. P. Linley & S. Joseph (Eds.), *Positive Psychology in Practice*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Knoop, H. H., Nørby, S. & Myszak, A. (2014). Væsentlige strømninger, teorier og emner. In S. Nørby & A. Myszak (Eds.), *Positiv Psykologi. En introduktion til videnskaben om velvære og optimale processer*. (2. ed.). Hans Reitzels Forlag.
- Kolar, C., von Treuer, K. & Koh, C. (2017). Resilience in early-career psychologists: investigating challenges, strategies, facilitators, and the training pathway. *Australian Psychologist, 52*(3), 198–208.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *InterView. Introduktion til et håndværk*. (2. ed). København: Hans Reitzels Forlag.
- Langdridge, D. (2007). *Phenomenological Psychology. Theory, Research and Method*. Harlow: Pearson Education. [Heraf kap. 2,3 & 4]
- Laverdière, O., Kealy, D., Ogrodniczuk, J. S., Chamberland, S. & Descôteaux, J. (2018). Psychotherapists' professional quality of life. *Traumatology*.
- Ling, J., Hunter, S. V & Maple, M. (2014). Navigating the challenges of trauma counselling: how counsellors thrive and sustain their engagement. *Australian Social Work, 67*(2), 297–310.
- Linley, P. A. & Joseph, S. (2007). Therapy work and therapists' positive and negative well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology, 26*(3), 385–403.
- Lykke, N. (2018). Ny Brancheanalyse: Markedet for psykologhjælp vokser over hele linjen. Nedhentet d. 08.05.19 på: <https://www.dp.dk/ny-brancheanalyse-markedet-for-psykologhjaelp-vokser-over-hele-linjen/>.
- MacKain, S. J., Myers, B., Ostapiej, L. & Newman, A. R. (2010). Job satisfaction among psychologists working in state prisons. The relative impact of facets assessing economics, management, relationships, and perceived organizational support. *Criminal Justice and Behavior, 37*(3), 306–318.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of Human Motivation. *Psychological Review, 50*,

370–396.

- McCormack, H. M., MacIntyre, T. E., O’Shea, D., Campbell, M. J. & Igou, E. R. (2015). Practicing what we preach: investigating the role of social support in sport psychologists’ well-being. *Front. Psychol*, *6*(1854).
- Michalchuk, S. & Martin, S. L. (2018). Vicarious resilience and growth in psychologists who work with trauma survivors: an interpretive phenomenological analysis. *Professional Psychology: Research and Practice*. Advance online publication.
- Misselbrook, D. (2014). W is for wellbeing and the WHO definition of health. *British Journal of General Practice*, *64*(628).
- Olaussen, I. M., Skaar, E., Hauge, L. J. & Skogstad, A. (2010). Utbrenthet blant psykologer med kortere ansiennitet. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, *47*(3), 195–202.
- Råbu, M., Moltu, C., Binder, P.-E. & McLeod, J. (2016). How does practicing psychotherapy affect the personal life of the therapist? A qualitative inquiry of senior therapists’ experiences. *Psychotherapy Research*, *26*(6), 737–749.
- Roald, T. & Kjøppe, S. (2008). Generalisering i kvalitative metoder. *Psyke & Logos*, *29*, 86–99.
- Rupert, P. A. & Kent, J. S. (2007). Gender and work setting differences in career-sustaining behaviors and burnout among professional psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, *38*(1), 88–96.
- Rupert, P. A., Stevanovic, P., Hartman, E. R. T., Bryant, F. B. & Miller, A. (2012). Predicting work – family conflict and life satisfaction among professional psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, *43*(4), 341–348.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, *55*(1), 68–78.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2006). Self-regulation and the problem of human autonomy: does psychology need choice, self-determination and will? *Journal of Personality*, *74*(6), 1557-1585.
- Ryan, R. M., Huta, V. & Deci, E. L. (2008). Living well: a self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, *9*, 139–170.
- Ryan, R. M., LaGuardia, J. G. & Rawsthorne, L. J. (2005). Self-complexity

- and the authenticity of self-aspects: effects on well being and resilience to stressful events. *North American Journal of Psychology*, 7(3), 431–448.
- Schueller, S. M. & Seligman, M. E. P. (2010). Pursuit of pleasure, engagement, and meaning: relationships to subjective and objective measures of well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 5(4), 253–263.
- Seligman, M. (2018). PERMA and the building blocks of well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 9760, 1–3.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish. A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. New York: Free Press. [Heraf kap. 1]
- Seligman, M. E. P. (2019). Positive Psychology: A Personal History. *Annual Reivew of Clinical Psychology*, 15, 3.1-3.23.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology. An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14.
- Seligman, M. E. P., Parks, A. C. & Steen, T. (2019). A balanced psychology and a full life. *Philosophical Transactions: Biological Sciences*, 359(1449), 1379–1381.
- Sim, W., Zanardelli, G., Loughran, M. J., Mannarino, M. B. & Hill, C. E. (2016). Thriving, burnout, and coping strategies of early and later career counseling center psychologists in the United States. *Counselling Psychology Quarterly*, 29(4), 382–404.
- Skjerning, H. & Høgh, J. (2018). Psykologers trivsel og udbændthed. Kvantitative resultater af en stor spørgeskemaundersøgelse om omsorgstræthed og egenomsorg blandt psykologer. *P - Psykologernes Fagmagasin*.
- Sodeke-gregson, E. A., Holttum, S. & Billings, J. (2013). Compassion satisfaction, burnout, and secondary traumatic stress in UK therapists who work with adult trauma clients. *European Journal of Psychotraumatology*, 4(21869).
- Stamm, B. H. (2002). Developmental History of the Compassion Satisfaction and Fatigue Test. In C. Figley (Ed.), *Treating Compassion Fatigue*. Routledge.
- Stamm, B. H. (2010). *The Concise ProQOL Manual*. (2. ed). Pocatello, ID: ProQOL.Org.
- Stevanovic, P. & Rupert, P. A. (2004). Career-sustaining behaviors, satisfactions, and stresses of professional psychologists. *Psychotherapy: Theory, Research,*

- Practice, Training*, 41(3), 301–309.
- Tanggaard, L. & Brinkmann, S. (2015). Kvalitet i kvalitative studier. In S. Brinkmann & L. Tanggaard (Eds.), *Kvalitative metoder. En grundbog*. (2. ed.). Hans Reitzels Forlag.
- Thagaard, T. (2004). *Systematik og indlevelse. En indføring i kvalitativ metode*. København: Akademisk Forlag. [Heraf kap. 2 & 9]
- Thorsen, S. V., Flyvholm, M. & Bach, E. (2018). *Fraværssrapport 2017. Deskriptiv analyse af lønmodtagernes sygefravær i Danmark - belyst ud fra register- og spørgeskemadata*. København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).
- Tugade, M. M. & Fredrickson, B. L. (2007). Regulation of positive emotions: Emotion regulation strategies that promote resilience. *Journal of Happiness Studies*, 8(3), 311–333.
- Uddannelsesministeriet (2013). Studerendes alder som færdige kandidater. Nedhentet d. 26.05.2019 på: <https://ufm.dk/aktuelt/pressemeddelelser/arkiv/2009/ugens-tal-dtu-har-landets-yngste-kandidater/studerendes-alder-som-faerdige-kandidater>.
- Vanlessen, N., Raedt, R. De, Koster, E. H. W. & Pourtois, G. (2016). Happy heart, smiling eyes: a systematic review of positive mood effects on broadening of visuospatial attention. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*, 68, 816–837.
- Vansteenkiste, M. & Ryan, R. M. (2013). On psychological growth and vulnerability: basic psychological need satisfaction and need frustration as a unifying principle. *Journal of Psychotherapy Integration*, 23(3), 263–280.
- WHO (2014). Mental health: a state of well-being. Nedhentet d. 01/03/2019 på: https://www.who.int/features/factfiles/mental_health/en/.
- Wise, E. H., Hersh, M. A. & Gibson, C. M. (2012). Ethics, self-care and well-being for psychologists: reenvisioning the stress-distress continuum. *Professional Psychology: Research and Practice*, 43(5), 487–494.
- Zachariae, B. (2007). Evidensbaseret psykologisk. *Psykolog Nyt*, 12, 16–25.
- Zand, F. (2014). Resiliens: en ny tilgang. In S. Nørby & A. Myszak (Eds.), *Positiv Psykologi. En introduktion til videnskaben om velvære og optimale processer*. (2. ed.). Hans Reitzels Forlag.

- Østlyngen, A., Storjord, T., Stellander, B. & Martinussen, M. (2003). En undersøkelse av total arbeidsbelastning og tilfredshet for psykologer i Norge. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 40, 570–581.
- Øvreeide, H. (2013). *Fagetikk i psykologisk arbeid*. (2. ed.). Kristianssand: Cappelen Damm Akademisk. [Heraf kap. 1 & 10]