



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

En intervention inom positiv psykologi om karaktärsstyrkor för att öka välbefinnande och förbättra arbetsförhållanden

- ***En tre veckor lång studie med administrativ personal hos en politiskt styrd organisation***

Rebecka Delvert

Daniel Martinez

Kandidatuppsats HT 2016

Handledare: Magnus Lindén

Examinator: Per Johnsson

Abstract

The aim of this study was to create and test a simple tool to use within organizations to increase employee well-being and improve the experience of psychological, social and organizational working conditions. With help of theory from positive psychology, a three week workplace intervention was created. The 32 participants were administrative employees of a political organization, divided into one experimental and one control group with pre- and post-measurements. In the intervention, participants from the experimental group discovered and developed their five most prominent character strengths according to the measuring instrument *Values in Action Inventory of Strengths*. Well-being and working conditions were measured by a combination of the instruments *Ryff's psychological well-being scales* and *QPSNordic*. The research question was: *Is it possible to increase well-being and improve working conditions by understanding and developing character strengths?*. The results did not support the first hypothesis: well-being increases and the experience of working conditions are improved when the individual focus on their top five strengths. The results did not support the second hypothesis: there is a positive correlation between higher levels of engagement and commitment to work with their top strengths as well as a higher level of well-being and a more positive experience of working conditions. The results however highlighted the difficulty of creating engagement and commitment from participants to get them to work with their top strengths.

Keywords: positive psychology, well-being, workplace conditions, character strengths, virtues, top strengths, values in action inventory of strengths

Sammanfattning

Uppsatsen syftade till att skapa och testa ett enkelt verktyg att använda inom organisationer för att öka anställdas välbefinnande och förbättra upplevelsen av psykologiska, sociala och organisatoriska arbetsförhållanden. Med teoretisk utgångspunkt i positiv psykologi skapades en tre veckor lång arbetsplatsintervention. De 32 deltagarna var administrativ personal hos en politisk organisation indelade i en experimentgrupp och en kontrollgrupp med för- och eftermätning. I interventionen fick deltagarna i experimentgruppen hitta och utveckla sina fem mest framträdande karaktärsstyrkor enligt mätinstrumentet *Values in Action Inventory of Strengths*. Välbefinnande och arbetsförhållandena mättes med en kombination av mätinstrumenten *Ryff's psychological well-being scales* och *QPSNordic*. Frågeställningen var: *Går det att öka välbefinnandet och förbättra arbetsförhållanden genom att förstå och utveckla karaktärsstyrkor?* Resultaten gav inget stöd för första hypotesen: välbefinnandet ökar och upplevelsen av arbetsförhållandena blir bättre genom att individen fokuserar på sina fem toppstyrkor. Resultaten gav heller inget stöd för andra hypotesen: det finns ett positivt samband mellan högre grad av engagemang och åtagande att arbeta med sina toppstyrkor samt en högre grad av välbefinnande och en mer positiv upplevelse av arbetsförhållanden. Resultaten belyste svårigheten med att skapa engagemang och åtagande hos deltagarna för att få dem att arbeta med sina toppstyrkor.

Nyckelord: positiv psykologi, välbefinnande, arbetsförhållanden, karaktärsstyrkor, dygder, toppstyrkor, values in action inventory of strengths

Introduktion

Forskare inom psykologin har länge inriktat sig på den psykiska ohälsan, vilka problemen är, varför de uppkommit och hur de ska behandlas. Fokus på psykisk ohälsa har resulterat i framgångsrik behandling, det har också gjort att forskning beträffande vad som är friskt delvist har försumrats (Seligman, 1999).

Positiv psykologi är en ny gren inom psykologin som ändrat riktning till att fokusera på människans goda egenskaper istället för att fokusera på människans negativa egenskaper. Ett av huvudmålen inom den positiva psykologin är att främja välbefinnande exempelvis genom att fokusera på människors styrkor istället för att fokusera på deras svagheter (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Idén om att människan har en inneboende karaktär och att välbefinnande främjas om hon agerar i linje med karaktären är gammal. Redan på 300-talet före Kristus skrev Aristoteles verket, *Den nikomachiska etiken* (2012/384-322 f. kr). Enligt Aristoteles uppnås välbefinnande om karaktären utvecklas och varje enskild individ agerar i enlighet med sin moral och de värderingar som överensstämmer med individen (2012/384-322 f. kr).

Dagens flexibla arbetsmarknad med bland annat ökade krav och omorganisationer försvårar för människan att vara sig själv då hon ständigt måste förändras och anpassa sig (Näswall, Hellgren & Sverke, 2008). Ökade krav kan vara en av orsakerna till att depression ökat som folksjukdom. *World Health Organization* (2004) spår att depression år 2020 kommer att vara den näst vanligaste diagnosen efter hjärt- och kärlsjukdomar. För att motverka en sådan utveckling krävs det att samhället och framför allt organisationer tar sitt ansvar och förebygger mänsklig psykisk ohälsa (Näswall et al., 2008). Att arbeta med styrkor inom flera områden och främja en styrkebaserad organisationskultur kan vara ett sätt att ta sitt ansvar. Om organisationen och dess anställda kartlägger de positiva värderingar som ligger till grund för organisationen och arbetar utifrån dem kan positiva känslor och välmående öka (Peterson & Seligman, 2004). Att matcha anställdas goda egenskaper med organisationens värderingar för att bland annat öka arbetsglädje, minska stress och reducera personalomsättning är ett tankesätt som tillämpas redan i nuläget i organisationer (Lovelace & Rosen, 1996). Det har inom psykologin saknats en gemensam terminologi för vad som ligger till grund för organisationens och de anställdas värderingar (Peterson & Seligman, 2004). Att tillämpa ett gemensamt språk för att urskilja vad en organisation och dess anställda mår bra av kan vara ett hjälpmedel för organisationer i allt från att rekrytera rätt personal till att skapa och utveckla en mer välmående och mångfacetterad personalstyrka.

Studien syftar till att skapa och testa ett verktyg att använda inom organisationer för att öka välbefinnande och förbättra arbetsförhållanden. Studien bygger på positiv psykologi, framför allt teorier om styrkebaserat arbete och karaktärsstyrkor¹. Tidigare forskning inom styrkor och styrkebaserat arbete redovisas, varpå studiens syfte och frågeställning presenteras. Med utgångspunkt från teorin och frågeställningen har en tre veckor lång styrkebaserad arbetsplatsintervention skapats och genomförts.

Positiv psykologi

Enligt Seligman (1999) fanns det tre mål inom psykologin före andra världskriget; (1) att behandla psykisk ohälsa, (2) skapa mer meningsfullhet och (3) identifiera och ge näring åt talanger och styrkor. Som en reaktion på att fokus efter andra världskriget främst varit på första målet, har flertalet forskare inom psykologin efterfrågat ett angreppssätt som utgår från det positiva istället för det negativa. I slutet på 90-talet tog en grupp från det amerikanska psykologförbundets (*American Psychological Association; APA*) toppskikt initiativ och utvecklade en ny gren inom psykologin, nämligen den positiva psykologin. Den positiva psykologin har enligt Peterson och Seligman (2004) inte som intention att ersätta eller ignorera den traditionella psykologin, utan vill istället att den ska ses som ett komplement.

Seligman och hans kollegor var inte de första som gav uttryck för psykologins fokus på det dysfunktionella (Al Taher, 2015). Maslow var den första inom psykologin som använde benämningen positiv psykologi i boken *Motivation and Personality* (Maslow, 1954) där han var kritisk mot att det inom psykologin lagts allt för lite fokus på människans goda egenskaper och ambitioner (Al Taher, 2015; Maslow, 1954). Maslow och andra humanistiska psykologer delar synsätt med den positiva psykologin och lägger vikt vid att en individs mål är att växa som person och nå så hög grad av välmående som möjligt. Den stora skillnaden som positiva psykologer poängterar är att den humanistiska psykologin inte är tillräckligt vetenskaplig och lägger för liten vikt vid empiri (Peterson & Seligman, 2004).

Flertalet positiva psykologer (Peterson & Park, 2003; Peterson, 2006; Seligman, 2002/2007) refererar till uttrycket "det goda livet". Trots att det inte finns en entydig definition av "det goda livet" är de flesta positiva psykologer överens om att människan måste leva ett meningsfullt, engagerat och lyckligt liv för att kunna definiera det som ett gott liv. Seligman (2002/2007) definierar det goda livet följande: "Det goda livet uppnås i stället genom att använda dina signaturstyrkor varje dag för att uppnå äkta lycka och glädje i överflöd." (s. 15).

¹ I uppsatsen när det hädanefter nämns karaktärsstyrkor innebär det alla 24 styrkor från mätinstrumentet VIA-IS.

Seligman och Csikszentmihalyi (2000) delar in fältet för positiv psykologi i tre kärnor (1) positiva subjektiva erfarenheter som välbefinnande, njutning och tillfredsställelse, (2) positiva individuella egenskaper exempelvis styrkor, talanger, intressen och värderingar, samt (3) positiva institutioner som familjen, skolan, arbetsplatsen och samhället. Enligt Peterson (2006) underlättar positiva institutioner utvecklingen av positiva individuella egenskaper som i förlängningen underlättar för positiva subjektiva erfarenheter. Styrkor är dels ett eget forskningsområde och har dels ett positivt samband med övriga teman inom den positiva psykologin (Peterson & Seligman, 2004).

Styrkebaserat arbete och styrketester. Styrkor inom positiv psykologi har olika mått, definitioner och användningsområden. Gemensamt ses en styrka som en inneboende individuell egenskap som kan komma till nytta i privatlivet, arbetslivet och samhället i stort (Seligman, 2002/2007). Vissa forskare ser en styrka som ett resultat av talanger och färdigheter medan andra ser en styrka som ett resultat av att individen agerar autentiskt enligt sin karaktär (Seligman, 2002/2007; Rath, 2007; Wallin, 2013). En styrka kan även ses som medveten eller omedveten för individen, det vill säga att andra kan se styrkan hos personen men personen själv är ovetande om att den används (Lindley & Stoker, 2012; Wallin, 2013). Vissa forskare betonar att individen ska fokusera på sina mest framträdande styrkor, som fås via ett mätinstrument, vilka preciseras som toppstyrkor² (Rath, 2007). Andra forskare betonar att individen ska fokusera på styrkor som definierar individens rätta jag, vilket betecknas som individens signaturstyrkor³ (Seligman, 2002/2007).

Sedan den positiva psykologins tillträde inom vetenskapen psykologi har utvecklingen av metoder för styrkebaserat arbete stadigt ökat. Även om exemplen inom psykologins historia inte är många, finns det några som beskriver metoder som utvecklats för att i organisationen främst fokusera på det positiva istället för det negativa. Drucker (1967) beskriver i boken *The Effective Executive* hur chefer bäst leder genom att utgå från både sina egna och sina kollegors styrkor. På organisatorisk nivå var Cooperrider och Srivastva (1987) först med att utveckla en metod kallad *Appreciate Inquiry* som innebär att organisationer istället för att fokusera på det som inte fungerar, ska fokusera på det som fungerar. Enligt Cooperrider och Srivastva sker positiv förändring främst genom fokus på det redan positiva (Cooperrider & Srivastva, 1987).

² I uppsatsen innebär toppstyrkor hädanefter de från mätinstrumentet VIA-IS fem karaktärsstyrkor som får högst poäng från en skala 0-5.

³ I uppsatsen innebär signaturstyrkor de tre till sju karaktärsstyrkor som uppfyller särskilda kriterier.

I skrivandets stund finns det på marknaden fyra internationella styrketester: *Realise2*, *StrengthsFinder*, *StandOut* och *Values in Action Inventory of Strengths (VIA-IS)*⁴.

Realise2 är ett styrketest utvecklat av Alex Linley och företaget *CAPP*. Testet identifierar 60 teman som delas upp i fyra olika kategorier: medvetna styrkor, omedvetna styrkor, inlärd beteenden och svagheter. Resultatet från *Realise2* ger upp till sju medvetna respektive omedvetna styrkor, upp till fyra inlärd beteenden och upp till tre svagheter. *Realise2* går ut på att individen ska bli medveten om sina svagheter men inte använda sig av dem utan istället växla mellan att använda sina medvetna och omedvetna styrkor (Linley & Stoker, 2012).

Organisationen *Gallup* tillsammans med Donald Clifton och Marcus Buckingham utvecklade *StrengthsFinder* redan 2001. Till skillnad från andra styrketester är *StrengthsFinder* arbetsplatsinriktad och utvecklad på att finna individens fem toptalanger. Efter djupgående intervjuer av högpresterande arbetare fann Clifton och Buckingham 34 talangteman och tillsammans med färdigheter och kunskaper kan talangerna skapas till styrkor (Rath, 2007).

StandOut är ett styrketest för ledarskapsutveckling skapad av Marcus Buckingham (2011) som till en början arbetade med utvecklandet av *StrengthsFinder*. Testet är ett situationsspecifikt åsiktstest där en förståelse erhålls för hur ledare ska coachas för bästa utveckling.

Karaktärsstyrkor och dygder. I likhet med *American Psychiatric Association* (2013) och *World Health Organization* (1990) som för mänsklig psykisk ohälsa använder klassificeringsmanualerna *the Diagnostic and Statistical Manual and Mental Disorders* respektive *International Classification of Diseases*, ville Peterson och Seligman (2004) skapa en gemensam terminologi för karaktärsstyrkor. Då positiv psykologi lägger stor vikt vid empiri tog det tre år för Peterson och Seligman (2004) att tillsammans med 55 andra ledande forskare skapa ett klassifikationsschema för dygder och karaktärsstyrkor. Resultatet blev en bok kallad *Character Strengths and Virtues, a handbook and classification*.

För skapandet av det universella klassificeringsschemat utforskades psykiatrin, psykologin och filosofin ingående för vad de ansåg vara god karaktär. Dessutom brainstormade en framträdande grupp av forskare (Donald Clifton, Mihalyi Csikszentmihalyi, Ed Diener, Kathleen Hall Jamieson, Robert Nozick, Daniel Robinson, Martin Seligman och George Vaillant) fram en lista över mänskliga styrkor som de ansåg som goda (Peterson & Seligman, 2004). Därtill studerades bland annat goda karaktärsdrag/dygder och styrkor från

⁴ Beskrivningen av *VIA-IS* förklaras senare i uppsatsen.

alla världens religioner samt kända filosofer som Platon, Aristoteles och Konfucius. Sammanlagt granskades över 200 förteckningar med dygder, spridda över hela jorden och från en tidsperiod på över tre tusen år, som sedan sammanställdes till sex övergripande dygder. De sex dygderna var visdom och kunskap, mod, humanitet, rättvisa, måttlighet och slutligen transcendens (Peterson & Seligman, 2004; Seligman, 2002/2007). Dygderna som de fann stöds av i princip alla religiösa och filosofiska traditioner och tillsammans fångar de in begreppet god karaktär. Utifrån de sex dygderna klassificerades 24 karaktärsstyrkor som Peterson och Seligman (2004) anser är ”den psykologiska ingrediensen, processen eller mekanismen som definierar dygden” (s. 13, fritt översatt), se tabell 1.

Peterson och Seligman (2004) använde sig av tio kriterier för att definiera en karaktärsstyrka. Några exempel på kriterierna är att styrkan ska vara ett personligt drag som träder fram i olika situationer och den ska vara något som värderas för sin egen skull. Fortsättningsvis ska styrkan vara något som skapar välbefinnande och något som föräldrar önskar sina nyfödda barn (Peterson & Seligman, 2004; Seligman, 2002/2007).

Tabell 1. Dygder & karaktärsstyrkor. (Seligman & Peterson, 2004)

Visdom & Kunskap <i>Perspektivförmåga, kognitiva styrkor. Olika sätt att tänka, resonera och lösa problem.</i>	Kreativitet Nyfikenhet Omdöme, kritiskt tänkande & öppenhet Lärande & kunskapstörst Perspektiv
Mod <i>Känslomässiga styrkor. Fortsätter att arbeta med sina mål trots motstånd och invändningar.</i>	Tapperhet & mod Uthållighet & ihärdighet Ärlighet Entusiasm & energi
Humanitet <i>Interpersonella styrkor som används i sociala relationer, befintliga och nya.</i>	Kärlek Vänlighet Social intelligens
Transcendens <i>Styrkor som syftar till att ge en högre mening, en helhet. Tro på ett samband eller en religion.</i>	Andlighet, känsla av syfte och tro Humor och lekfullhet Uppskattning av skönhet och storhet Hopp Tacksamhet
Måttfullhet <i>Styrkor som syftar till att skydda mot överflöd. Kan när våra känslomässiga impulser styr, leda till olika beteenden.</i>	Förlåtelse Anspråkslöshet & ödmjukhet Eftertänksamhet Självbehärskning och självkontroll
Rättvisa <i>Styrkor som används i grupper, i familjen, på jobbet, i skolan, och i samhället i stort.</i>	Rättvisa Samarbete, lojalitet & laganda Ledarskap

VIA Institute on Character och VIA-IS. För att ge drivkraft åt forskningen om människans karaktärsstyrkor och för att sammanställa data skapades år 2001, *VIA (Values in Action) Institute on Character* (<https://www.viacharacter.org>) som är en icke-vinstdrivande organisation. Tidigt i *VIA Institute on Characters* historia skapades mätinstrumentet *Values in Action Inventory* som senare utvecklades och kallas för *Values in Action Inventory of Strengths (VIA-IS)*. För att kontrollera generaliserbarheten av *VIA-IS* reste Biswas-Diener (2006) till inuiterna på Grönland och massajerna i Kenya för att jämföra deras karaktärsstyrkor och preferens av styrkor med studenter på Illinois universitet. Biswas-Diener fann starka samband mellan önskvärdhet, förekomst och utveckling av karaktärsstyrkor och att skillnaderna mellan karaktärsstyrkorna oavsett kultur var liten (Biswas-Diener, 2006). I en annan studie fann Seligman och Peterson (2004) större skillnad vad gäller kön och ålder. Kvinnor fick i allmänhet högre poäng inom dygden humanitet och yngre fick i allmänhet högre poäng inom karaktärsstyrkan humor och lekfullhet.

När enkäten *VIA-IS* besvarats genereras en förteckning över alla 24 karaktärsstyrkor i en rangordning utifrån karaktärsstyrkornas poäng (1-5). Enligt Peterson och Seligman (2004) och Seligman (2002/2007) kallas de översta karaktärsstyrkorna i förteckningen för toppstyrkor. De toppstyrkor som uppfyller en eller några av åtta kriterier kallas för signaturstyrkor och fokus ska ligga på individens tre till sju översta toppstyrkor. Några exempel på Seligmans (2002/2007) kriterier är: "En känsla av äganderätt och äkthet (Det här är verkligen jag)." (s. 184), "En känsla av stark längtan efter att hitta sätt att använda dem." (s. 185) och "Stimulans i stället för utmattning när du använder styrkorna." (s. 185). Mindre vikt bör läggas på de karaktärsstyrkor som rapporteras längre ner i förteckningen, som inte anses vara signaturstyrkor. Alla individer har alla 24 karaktärsstyrkor som yttrar sig i mindre eller större utsträckning men signaturstyrkorna är de som på ett moraliskt plan definierar individen; vad hon mår bra av och beskriver hur hon är som människa (Seligman, 2002/2007). Förutom att topp- och signaturstyrkor kan bli synliga av personen själv eller av andra, kan de även bli synliga i kulturen genom välbekanta företeelser, liknelser, förebilder eller ritualer (Seligman, 2002/2007). I en studie från 2006 i 54 länder och 50 av USAs stater var de mest förekommande signaturstyrkorna rättvisa, ärlighet, vänlighet, kritiskt tänkande och tacksamhet. De minst förekommande signaturstyrkorna var självkontroll, eftertänksamhet och ödmjukhet (Park, Peterson & Seligman, 2006).

Användning av topp-/signaturstyrkor. För att dra nytta av topp- och signaturstyrkor krävs ett dynamiskt tankemönster, en förståelse för styrkornas kontextberoende och noga

balansering av styrkorna; de får varken överanvändas eller underanvändas (Dweck, 2006; Wallin, 2013).

Enligt Dweck (2006) har människor antingen ett statiskt eller ett dynamiskt tankemönster. Ett dynamiskt tankemönster innebär att människan kan förändra och förbättra sina förmågor och goda egenskaper som exempelvis karaktärsstyrkor. Ett statiskt tankemönster utgår från att attributer och färdigheter är inneboende och medfödda vilket gör dem icke förändringsbara (Dweck, 2006). Tankemönstret hos en individ är inte enbart dynamiskt eller statiskt utan individen hamnar någonstans mitt emellan. Tankemönstret är inte alltid konstant, individer kan uppvisa olika tankemönster vid olika situationer, beroende på hur tron på den specifika förmågan är formad (Dweck, 2006). På samma sätt kan karaktärsstyrkorna ses som kontextberoende snarare än fristående (Biswas-Diener, Kashdan & Minhas, 2011). Biswas-Diener et al. (2011) poängterar att situationen kan ge viktig information om vilken topp-/signaturstyrka som bör användas och på vilket sätt. Wallin (2013) förklarar styrkornas kontextberoende med hjälp av liknelsen styrkekostym; individen ska klä sig i olika kostymer beroende på användningsområdet och situationen den ska bäras i. Det gäller att förstå vilka styrkor som ska användas, när de ska användas, i vilka sammanhang, hur de ska kombineras och vilka konsekvenser användandet leder till (Wallin, 2013).

I samband med att förstå styrkornas kontextberoende kan det vara bra, enligt Wallin (2013) att ta hjälp av andra människors styrkor som ett komplement till individens egna. Det kan till exempel vara en fördel i arbetslivet där samhörigheten stärks, där medarbetarna i större utsträckning kan vara sig själva och där de kan få hjälp med att på ett bättre sätt lösa arbetsuppgifter som kräver styrkor som individen inte är lika stark inom.

Noga balansering av respektive topp-/signaturstyrka är nödvändigt för effektivt styrkearbete, de får varken underanvändas eller överanvändas. Wallin (2013) menar att över- eller underanvända styrkor hör ihop med känslor, tankar och beteenden som kan förekomma för ofta eller för sällan. Överanvändning innebär enligt Kaiser och Overfield (2011) att en styrka som vanligtvis skulle vara gynnsam riskerar att påverka prestationen negativt om den används på ett olämpligt vis. Konsekvensen av att överanvända en styrka kan leda till att styrkan dominerar en eller flera av de andra styrkorna som då tvingas underanvändas. Ett exempel från Wallins bok (2013) om styrkebaserat arbete angående överanvändning av karaktärsstyrkan humor och lekfullhet är "Vid överanvändning kan det bli så att du skämtar i situationer som inte passar för skämt" (s. 119). Wallins lösning på en sådan överanvändning är att kombinera styrkan med andra av personens topp-/signaturstyrkor till exempel kritiskt tänkande eller social intelligens för att få en bättre balansering (Wallin, 2013).

Underanvändning av topp-/signaturstyrkor kan också skapa problem då en styrka antingen inte används frekvent eller helt undviks, vilket enligt Wallin (2013) kan bero på att styrkan tas för givet. Underanvändning kan leda till ineffektivitet, kan ha en dränerande effekt och resultera i att topp-/signaturstyrkan inte utvecklas. Wallin (2013) poängterar att en ökning av underanvända styrkor kan balansera de övriga styrkorna och kan hindra att vissa styrkor överanvänds.

Kritik av VIA-IS. Peterson och Seligman (2004) nämner själva en viss kritik mot självuppskattningsenkäter då individer gärna svarar på ett sätt som ställer dem i bättre dager. För att komma till rätta med sin egen kritik kontrollerades påståenden inom varje karaktärsstyrka med hjälp av *Crowne-Marlowskalans* som mäter i vilken utsträckning individer väljer ett svar som anses vara mer socialt önskvärt (Crowne & Marlowe, 1964). Alla karaktärsstyrkor förutom två korrelerade på ett icke-signifikant vis med *Crowne-Marlowskalans*. Styrkan eftertänksamhet hade en korrelation på $r = 0.44$ och styrkan andlighet en korrelation på $r = 0.30$ vilket kan tyda på en viss skönmålning av de två styrkorna (Peterson & Seligman, 2004).

Flertalet studier (Macdonald, Bore & Munro, 2008; Neto, Neto & Furnham, 2013; Brdar & Kashdan, 2010) visar på att Petersons och Seligmans (2004) indelning av sex dygder inte ryms inom de kategorierna som de själva föreslår. När faktoranalyser görs finner ovanstående studier bevis på att de 24 karaktärsstyrkorna istället faller in under fyra övergripande kategorier. Brdar och Kashdan (2010) delar in karaktärsstyrkorna i kategorierna interpersonella styrkor, mod, vitalitet samt varsamhet och förklarar i sin studie att kategorierna kunde förklara 60 procent av variansen. Resultatet från studien visade också att kvinnor överlag får högre poäng på samtliga karaktärsstyrkor jämfört med männen vilket kritiserar *VIA-IS* generaliserbarhet.

Petersons och Seligmans (2004) bok *Character Strengths and Virtues* är bristfällig vad gäller information om reliabilitet och validitet av *VIA-IS* och inte heller *VIA Institutes of Characters* hemsida ger någon vidare information. Vad gäller reliabiliteten nämner Peterson och Seligman (2004) i en pilotstudie år 2000 att alla karaktärsstyrkorna fick en *Cronbachs Alpha* på över 0.70 och att test-retest-reliabiliteten under en period av fyra månader ligger på över 0.70. Vad gäller olika validitetsmått finns begränsat material från Peterson och Seligman (2004) själva, information om olika validitetsmått återfinns i de flertalet studier som har använt sig av *VIA-IS*.

Aktuell forskning om styrkearbete

Det forskningsområde som innefattar karaktärsstyrkor är relativt nyetablerat vilket innebär att det inte finns någon större antal rapporterade studier inom ämnet. Av de studier som påträffas undersöktes exempelvis specifika, enskilda karaktärsstyrkors samband till bland annat välbefinnande, livstillfredsställelse, arbetstillfredsställelse, stress och coping (Park, Peterson och Seligman, 2004; Harzer och Ruch, 2015; Harzer och Ruch, 2012; Litman-Ovidla och Davidovitch, 2010; Martinez-Marti och Ruch, 2014). Det förekom ej i skrivandets stund studier som mätte både välbefinnande samt arbetsförhållanden och som använde sig av karaktärsstyrkor i en intervention.

En metastudie av *Corporate Leadership Council* (2002) sammanställde flera studier av cirka 19 000 anställda från 29 olika länder. Fokus låg både på att arbeta med styrkor såväl som svagheter. Resultatet visade att de som arbetade med sina styrkor hade 36 procent förbättrad prestation, var mer engagerade, nöjda med arbetet, hade mer energi och kände större mening med sina arbetsuppgifter än de som arbetade med sina svagheter. De som arbetade med sina svagheter uppvisade 26 procent försämrade prestation och en ökad risk för depression.

Asplund och Blacksmith (2011) nämnde i sin artikel en undersökning från *Gallup* med närmare 2000 deltagare, att produktiviteten ökade när deltagarna både förstod och använde sina styrkor jämfört med en kontrollgrupp som inte använde sina styrkor. En annan studie från *Gallup* visade att de organisationer som arbetade med styrkor hade en 15 procent lägre personalomsättning (Asplund & Blacksmith, 2011).

Interventioner som berörde välbefinnande. Quinlan, Swain och Vella-Brodrick (2012) fann med hjälp av en metaanalys åtta olika studier som använde interventioner med för- och eftermätning, jämförelse av grupper och någon form av styrkeklassificering för att förstärka välbefinnande. Quinlan et al. (2012) definierade en sådan intervention som en process designad att identifiera och utveckla styrkor hos en individ eller en grupp. De studier som redovisades i metaanalysen visade alla en signifikant effekt av interventionerna, även om de var små till moderata. Studiernas undersökningsdeltagare var allt från skolungdomar, universitetsstudenter till vuxna. I metaanalysen redovisades studier bland annat av Seligman, Steen, Park och Peterson, 2005; Mitchell, Stanimirovic, Klein och Vella-Brodrick, 2009; Rashid, 2004 och Rust, Diessner och Reade 2009, där alla tillämpade *VIA-IS* klassificering av styrkor (Quinlan et al., 2012). Studierna redovisas nedan.

Seligman et al. (2005) undersökte 577 vuxna deltagare som ombads att använda en av sina fem toppstyrkor på ett nytt sätt varje dag i en veckas tid. Deltagarna uppmuntrades att

använda sina styrkor både i arbetet och på fritiden. Studien var internetbaserad och välbefinnande mättes med hjälp av *Steen Happiness Index* där resultaten följdes upp sex månader efter interventionen. Studien visade signifikant förbättring i glädje som även var varaktig sex månader efteråt. Resultaten visade att graden av deltagarnas engagemang hade en inverkan. De som använt sig av styrkorna varje dag fick en signifikant höjning av glädje, medan de som enbart noterade sina styrkor och eventuellt använde dem ett par gånger enbart såg en tillfällig ökning av glädje.

I en internetbaserad intervention av Mitchell et al. (2009) med 160 vuxna deltagare fick deltagarna, både i arbetet och på fritiden, använda och utveckla tre av sina tio toppstyrkor på ett nytt sätt i sitt vardagliga liv. Välbefinnande mättes i åtta olika subjektiva områden som inkluderade bland annat hälsa, relationer, trygghet och kommunikation (*the Personal Well-Being Index - adult scale*). Interventionen pågick under tre veckor med en uppföljning på tre månader. Resultaten visade signifikant större förbättringar på välbefinnande i experimentgruppen än kontrollgruppen.

I en studie av Rashid (2004) skulle deltagarna använda sina fem toppstyrkor oftare, men de fick inte några vidare instruktioner om hur det skulle genomföras. Deltagarna ombads dessutom att utveckla en av sina svagare styrkor ("lesser strengths"). Deltagarna var 131 universitetsstudenter där välbefinnandet mättes med hjälp av *Satisfaction with Life Scales (SWLS)*. Studien fann en signifikant skillnad i välbefinnande vid användandet av de fem toppstyrkorna men inte i användandet av den svagare styrkan. Studien pågick under 15 veckor med en uppföljning efter sex månader.

Quinlan et al. (2012) har i sin översikt redovisat en studie av Rust et al. från 2009 som undersökte universitetsstudenter. En grupp deltagare fick arbeta med att utveckla två av sina fem toppstyrkor, en annan grupp fick utveckla en av toppstyrkorna och en svagare styrka och en tredje grupp agerade som kontrollgrupp. Under studiens tolv veckor förde deltagarna varje vecka en loggbok över sitt arbete. Ingen signifikant skillnad påträffades mellan de två olika experimentgrupperna men de rapporterade båda signifikant större ökning av välbefinnande än kontrollgruppen. Välbefinnandet mättes med *SWLS*. Resultatet visade att de män som arbetat med två toppstyrkor fick en högre nivå av förbättring än de män som arbetat med en toppstyrka och en svaghet (Rust et al., 2009 refererat i Quinlan et al., 2012).

Utifrån studierna från metaanalysen ställde sig Quinlan et al. (2012) frågande angående interventionernas längd och deltagarnas investering i hänsyn till ansträngning då det uppvisades "sleeper effects". Det innebär att effekterna av interventionerna inte blev synliga förrän efter sex månader när deltagarna fått möjlighet att använda sig utav sina styrkor.

Mitchell et al. (2009) fann till exempel att det positiva utfallet av välbefinnandet ökade mellan uppföljningarna en månad efter interventionen och tre månader efter, ett mönster som även Seligman et al. (2005) påträffade. Quinlan et al. (2012) ville därför gärna att framtida forskning försökte öka interventionens effektivitet.

Syfte

I överensstämmelse med kriterierna från Quinlan et al. (2012) för en intervention om styrkor och välbefinnande har den här studien valt att använda en design med för- och eftermätning samt jämförelse mellan grupper. I likhet med Mitchell et al. (2009), Rashid (2004), Rust et al. (2009) och Seligman et al. (2005) är syftet med studien att undersöka hur en intervention kan öka välbefinnandet och förbättra arbetsförhållandena genom att få deltagarna att förstå och utveckla sina toppstyrkor på arbetsplatsen. En arbetsplatsintervention är utvecklad med hjälp av den teori som tagits upp i uppsatsen. Interventionen kommer att ge deltagarna ett verktyg att arbeta med i ett försök att uppnå en högre grad av välbefinnande och förbättrade arbetsförhållanden. Seligman et al. (2005) uppvisade i sin studie en skillnad i resultaten på de som hade arbetat mycket med sina toppstyrkor jämfört med de som enbart hade noterat dem och Quinlan et al. (2012) efterfrågar en ökning av effektivitet på styrkeinterventioner. Då deltagarnas engagemang verkar ha haft en betydande påverkan på resultatet vill den här studien försöka att maximera effekten av interventionen genom att på flera olika sätt uppmuntra deltagarna att arbeta med sina toppstyrkor under studiens gång. Till skillnad från de internetbaserade interventionerna av Mitchell et al. (2009) och Seligman et al. (2005) väljs det att i den här studien initialt träffa deltagarna och genomföra ett seminarium tillsammans med dem på deras arbetsplats. I ett försök att öka effektiviteten ytterligare kommer all kontakt, information och alla övningar att vara riktad till den specifika deltagaren. I eftermätningen kontrolleras deltagarnas engagemang och åtagande för att kunna påvisa eventuella skillnader i resultaten.

Innan genomförandet av interventionen studerades flera olika styrketester (*StrengthsFinder*, *Realise2* och *VIA-IS*) för att utforska vilket test som främst stämde överens med studiens ambitioner och inriktning. *VIA-IS* valdes på grund av att det är det styrketest vars forskningsresultat mest har publicerats i vetenskapliga tidskrifter och är mest refererat till (Wallin, 2013). Testet innefattar en hanterbar mängd karaktärsstyrkor och är lättillgängligt. Testet är lätt att förstå i och med att den finns på många olika språk. Det finns en längre version av *VIA-IS* med 240 frågor men den kortare versionen på 120 frågor är den som studien bygger på. Det beror dels på att det är den versionen som är gratis och dels för att det inte ska

bli en överväldigande mängd frågor för deltagarna. Det har rapporterats att det inte är någon större skillnad vad gäller den interna reliabiliteten mellan den längre och kortare versionen (*Cronbachs Alpha: VIA-240 = 0.83; VIA-120 = 0.79*) ("VIA survey psychometric data", 2016).

Den här studien har valt att fokusera på fem toppstyrkor även om litteraturen och annan forskning använder allt från tre till sju toppstyrkor. Det finns inte möjlighet inom studiens ramar att kontrollera vilka av toppstyrkorna som uppfyller kraven för signaturstyrkor enligt Seligman (2002/2007). Ett mindre antal karaktärsstyrkor skulle kunna innebära en viss risk att individen missar möjligheten att arbeta med en signaturstyrka. Då Seligman, Steen, Park och Peterson (2005) själva i en undersökning om karaktärsstyrkor och välbefinnande använde sig utav just fem toppstyrkor valdes det även i den här studien att arbeta med fem toppstyrkor. Fem styrkor är dessutom en rimlig mängd för deltagarna att förstå och reflektera över.

Innan hypoteserna prövades har flera mätinstrument undersökts för att studera deras användbarhet i mätningen av interventionens effekter. I samråd med den undersökta organisationen är ämnena välbefinnande och arbetsförhållande av intresse. En kortare version av mätinstrumenten *Ryff's psychological well-being scales* (Lindfors, Berntsson & Lundberg, 2006) och delar av *QPSNordic* (Dallner et al., 2000) är de mätinstrument som kommer att användas i studien. Många av områdena och frågorna i *QPSNordic* berör vida ämnen inom psykologiska, sociala och organisatoriska faktorer på arbetsplatsen. Enbart de områden inom *QPSNordic* där individen själv kan påverka och ha möjlighet att använda sina toppstyrkor, är relevanta för studien. Exempel på frågor som exkluderats kommer från områdena "Arbetskrav" och "Kontroll i arbetet". En fråga är *Måste du arbeta övertid?* och en annan fråga är *Kan du påverka mängden arbete du får?* (Dallner et al., 2000). Frågor likt dem har exkluderats från studien då de berör delar i arbetslivet där individen har svårt att påverka och därmed reducerar möjligheten att använda sina toppstyrkor. Ett exempel på en fråga som inkluderats i studien är *Är du nöjd med din förmåga att lösa problem i arbetet?* och kommer från området "Skicklighet i arbetet (Mastery)" (Dallner et al., 2000).

I studien avses att ta reda på huruvida kunskap om positiv psykologi, individens fem toppstyrkor och hur toppstyrkorna kan användas, kan bidra till ökat välbefinnande och förbättrade arbetsförhållanden för individen. Tanken är att studien ska skapa och testa ett enkelt verktyg som kan användas av konsulter, ledare och anställda för att coacha personal och öka deras välbefinnande samt förbättra deras arbetsförhållanden. Verktyget är

arbetsplatsinriktat och en kombination av personlig coachning, arbete i grupp och självständigt arbete vilket i jämförelse med tidigare studier är unikt.

Frågeställning & hypoteser. Med utgångspunkt i studiens syfte har en frågeställning formulerats: *Går det att öka välbefinnandet och förbättra arbetsförhållanden genom att förstå och utveckla karaktärsstyrkor?* Frågeställningen besvaras med hjälp av hypoteserna: (1) välbefinnandet ökar och upplevelsen av arbetsförhållandena blir bättre genom att individen fokuserar på sina fem toppstyrkor och (2) det finns ett positivt samband mellan högre grad av engagemang och åtagande att arbeta med sina toppstyrkor samt en högre grad av välbefinnande och en mer positiv upplevelse av arbetsförhållanden.

Metod

Deltagare

Deltagarna var heltidsanställd administrativ personal hos en politiskt styrd organisation. Tre selektiva bortfall förekom, ett från experimentgruppen och två från kontrollgruppen. Experimentgruppen var 16 personer i åldrarna 23-50 ($M = 31.81$; $SD = 6.61$) varav 4 var män och 12 var kvinnor, de kom ifrån en enhet som bestod utav 31 personer. Kontrollgruppen var 16 personer i åldrarna 33-60 ($M = 45.50$; $SD = 8.60$) varav 1 var man och 15 var kvinnor, de kom ifrån två enheter som tillsammans bestod utav 71 personer.

Instrument

Välbefinnande och arbetsförhållanden. För att mäta välbefinnande användes *Ryff's psychological well-being scales* ("Ryff") (Lindfors et al., 2006). För att mäta arbetsförhållanden användes valda områden från *QPSNordic* (Dallner et al., 2000). Mätinstrumenten är väl använda av tidigare studier och anses lämpliga att använda vid arbetsplatsinterventioner. Tillsammans fångar de in och identifierar individens upplevelse av välbefinnande samt psykologiska, sociala och organisatoriska arbetsförhållanden. Tillsammans med demografiska frågor skapades enkäten *Välbefinnande och arbetsförhållanden* (bilaga 1).

Från *Ryff* (Lindfors et al., 2006) användes en kortare version som bestod utav 18 påståenden inom sex olika dimensionstillhörigheter. Dimensionerna var "Förmåga att hantera vardagen", "Självacceptans/Accepterande av sig själv", "Positiva relationer med andra", "Mening i livet", "Personlig utveckling" och "Autonomi/Självständighet". Två exempel på påståenden som deltagarna fyllde i var *Jag tycker om de flesta dragen i min personlighet* och

Det var längesen jag gav upp försöken att göra några stora förändringar eller förbättringar i mitt liv. Påståendena besvarades utifrån självuppskattning på en sexgradig skala som sträckte sig från 1 “Stämmer inte alls” till 6 “Stämmer precis”. *Cronbachs Alpha* vid för- och eftermätningarna sträckte sig från 0.22 till 0.78 (se tabell 2).

Utifrån *QPSNordics* frågeformulär om psykologiska, sociala och organisatoriska faktorer i arbetslivet (Dallner et al., 2000), valdes 16 frågor ut inom fem områden. Områdena berörde ämnen som undersökningsdeltagarna själva hade en möjlighet att påverka i sin situation och på sin arbetsplats. Frågorna var under områdena “Positiv utmaning i arbetet”, “Preferens för utmaningar”, “Skicklighet i arbetet (Mastery)”, “Socialt klimat” och “Konkurrens”. En av frågorna löd *Innebär ditt arbete positiva utmaningar?*. Frågorna besvarades utifrån självuppskattning på en femgradig skala som sträckte sig från 1 “Mycket sällan eller aldrig” respektive “Mycket lite eller inte alls” till 5 “Mycket ofta eller alltid” respektive “Väldigt mycket”. *Cronbachs Alpha* vid för- och eftermätningarna sträckte sig från 0.57 till 0.90 (se tabell 2).

Tabell 2. Cronbachs Alpha

Cronbachs Alpha Ryff	Före	Efter	Cronbachs Alpha QPSNordic	Före	Efter
Ryffs samlade värde	0.72	0.78	Positiv utmaning i arbetet	0.76	0.87
Förmåga att hantera vardagen	0.64	0.64	Preferens för utmaningar	0.57	0.74
Självacceptans	0.65	0.75	Skicklighet i arbetet (Mastery)	0.69	0.75
Positiva relationer med andra	0.47	0.58	Socialt klimat	0.90	0.90
Mening i livet	0.31	0.22	Konkurrens	-	-
Personlig utveckling	0.32	0.53			
Autonomi	0.39	0.47			

Demografiska frågor. Förutom påståenden och frågor om välbefinnande och arbetsförhållanden berörde enkäten demografiska frågor. Frågorna berörde ålder, kön, yrkestitel, längd på anställningen, avdelning och arbetsmängd. För experimentgruppen i eftermätningen lades det till ett påstående som berörde hur stor mängd arbete deltagarna lade ned på övningarna. Frågan besvarades på en sexgradig skala som sträckte sig från 1 “Stämmer inte alls” till 6 “Stämmer precis”. För både experiment- och kontrollgruppen lades det i eftermätningen till en fråga angående om det inträffade något utöver det vanliga under studiens tid.

Values in Action Inventory of Strengths. För att genomföra experimentet och manipulationen behövde deltagarna i experimentgruppen ta reda på sina fem toppstyrkor, med hjälp av en kortversion av *VIA Survey of Character* (“VIA Survey”, 2016). Deltagarna kunde välja att genomföra enkäten på 38 olika språk men alla valde att genomföra den på svenska.

Enkäten bestod utav 120 påståenden där deltagarna svarade på hur de uppfattade sig själva generellt eller i specifika situationer och påståendena besvarades på en sexgradig skala från 0 ”mycket olikt mig” till 5 ”mycket likt mig”. Ett påstående var *Jag avslutar alltid det jag påbörjat* och ett annat påstående var *Jag blir upprymd när jag lär mig något nytt*. I enkäten berördes varje karaktärsstyrka av fem påståenden och styrkornas medelvärde bestämde hur de enskilda styrkorna skulle rangordnas (Peterson & Seligman, 2004). Testet resulterade sedan i en lista över 24 olika karaktärsstyrkor, rangordnade utifrån vilken karaktärsstyrka som stämde bäst in på deltagaren, med en kort förklaring på vad styrkan innebar.

Seminarium & övningar. För att skapa ett kortare föredrag till experimentgruppen användes främst Wallins bok om styrkebaserat arbete (2013) och Petersons och Seligmans bok om karaktärsstyrkor och dygder (2004) som grund för fakta och idéer. Till övningarna användes både information och uppgifter från Wallin (2013) och hemsidan *VIA Institute on Character* (<https://viacharacter.org>).

Design

Studien använde sig utav en *nonequivalent control group design (NECG)* inom kvasiexperiment (Shaughnessy, Zechmeister & Zechmeister, 2012). Designen *NECG* innebär att det finns en experimentgrupp och en kontrollgrupp samt en för- och eftermätning för att mäta effekten av den oberoende variabelns (toppstyrkor) påverkan på de beroende variablerna (välbefinnande och arbetsförhållanden). Forskningsfrågan krävde en manipulation då studien inte enbart ville undersöka korrelationen mellan variablerna utan främst ville undersöka om förståelsen, utforskandet och utvecklingen av deltagarnas styrkor påverkade de beroende variablerna.

Procedur

Genom ett bekvämlighetsurval valdes det ut tre enheter från organisationen till kvasiexperimentet. Indelningen av grupperna skapades utifrån de redan befintliga arbetsgrupperna där deltagarna från en av enheterna deltog som experimentgrupp medan deltagarna från de två andra enheterna deltog som kontrollgrupp. Vilken grupp som blev experimentgrupp respektive kontrollgrupp valdes utifrån enhetschefernas önskan och deltagarnas möjlighet att medverka.

Det utformades två olika informationsmejl (bilaga 2 och 3) till deltagarna i de olika grupperna för att ta reda på hur stort intresset var för att delta och för att informera om vad ett

deltagande i studien skulle innebära. I informationsmejlen framgick etiska aspekter kring deltagandet.

All kontakt och information som deltagarna fick hädanefter under studien var personlig på det sätt att mejlen var riktad till personen och texter som gavs ut innehöll deras namn samt enbart information som var relevant för just den personen.

Experimentgrupp. Experimentgruppen delades in i två grupper utifrån hur personerna kunde delta i ett två timmar långt seminarium.

Dag 1. Nio deltagare deltog på förmiddagen och sju deltagare deltog på eftermiddagen i ett seminarium. Första delen av seminariet inleddes med en kort presentation av programmet. Deltagarna fyllde sedan i enkäten *Välbefinnande och arbetsförhållanden* och gav sitt skriftliga samtycke till deltagande i studien. Därefter inleddes en kortare föreläsning⁵ för att upplysa deltagarna om positiv psykologi, styrkor i allmänhet, karaktärsstyrkor och hur karaktärsstyrkorna på bästa sätt används i arbetslivet. Deltagarna genomförde ett test om karaktärsstyrkor på *VIA Institute on Characters* hemsida. De ombads att fokusera på sina fem toppstyrkor under studiens nästkommande tre veckor. Efter genomförandet av testet fick deltagarna en paus på cirka 15 minuter där det gavs tillfälle för reflektion om sina toppstyrkor med övriga i gruppen.

I andra delen av seminariet fick deltagarna ett personligt häfte med en kort beskrivning av alla 24 karaktärsstyrkor från *VIA-IS* ("VIA Survey", 2016) där de markerade sina fem toppstyrkor. I häftet fanns en övning (bilaga 4) som deltagarna efter en genomgång genomförde för att vidareutveckla sin tankegång kring toppstyrkor och hur de kunde använda dem mer specifikt. Övningen gick ut på att deltagarna i grupper om tre till fyra personer fick läsa upp sina toppstyrkor och skriva ner en till två arbetsrelaterade situationer per person som de kunde utveckla eller förbättra med hjälp av sina toppstyrkor. Deltagarna uppmanades att i gruppen reflektera kring överanvändning, underanvändning och kombination av toppstyrkor. Forskarna deltog i diskussionerna för att vägleda deltagarna.

Dag 2. Dagen efter seminariet skickades ett mejl (bilaga 5) till alla deltagarna med en uppmaning att arbeta med sina nedskrivna situationer från seminariets övning och en längre beskrivning av sina fem toppstyrkor (Wallin, 2013 ss. 109-120). Den längre beskrivningen gav ingående förklaring på vad toppstyrkorna innebar och beskrev vad över- och underanvändning av de enskilda toppstyrkorna kunde innebära och ha för påverkan.

⁵ Önskas anteckningar och power-point över föreläsningen för replikation kontakta författarna.

Dag 8. En vecka efter seminarietillfället fick deltagarna ytterligare ett mejl (bilaga 6). I mejlet fanns en länk till en inspirationsfilm om karaktärsstyrkor ("VIA video resources", 2016), tips på olika filmer som porträtterade varje deltagares toppstyrka och ett motto att följa och tänka på för varje av deras fem toppstyrkor (hämtad från "Character strength", 2016).

Dag 15. Nästkommande vecka fick deltagarna skickat till sig en förteckning över alla deltagares toppstyrkor och en lista över antalet representerade toppstyrkor (bilaga 7).

Dag 22. Enkäten *Välbefinnande och arbetsförhållanden* skickades ut inklusive de extra demografiska frågorna, genom en bifogad Word-enkät via mejl (bilaga 8). Svaren på enkäten inkom upp till fyra dagar senare. I mejlet till deltagarna gavs möjligheten att få individuella resultat skickade till sig.

Kontrollgruppen. Kontrollgruppen genomförde, efter skriftligt samtycke, enkäten *Välbefinnande och arbetsförhållanden* (bilaga 1) genom en bifogad word-enkät via mejl dag 1 (bilaga 9). Enkäterna skickades tillbaka upp till tre dagar senare. Samma enkät inklusive de extra demografiska frågorna skickades ut 21 dagar senare, via mejl (bilaga 10), som inkom upp till fem dagar efteråt. I mejlet till deltagarna gavs möjligheten att få sina individuella resultat skickade till sig.

Dataanalys

För att analysera data tillämpades *Pearsons korrelationer* mellan de olika kategorierna inom *QPSNordic* respektive *Ryff* i både för- och eftermätningarna samt mellan de olika grupperna. Korrelationsanalys användes för att mäta huruvida mängden styrkebaserat arbete samverkade med de olika kategoriernas värden för experimentgruppen. *T-test* för beroende medelvärde mellan för- och eftermätningarna användes för att undersöka om interventionen haft önskad effekt. Då deltagarna var få användes ett icke-parametriskt test (*Wilcoxon signed rank test*) för att säkerställa ett tillförlitligt resultat. För att kontrollera om grupperna skiljde sig åt användes ett *t-test* för oberoende medelvärde som kompletterades med ett icke-parametriskt test (*Mann-Whitney U test*) då deltagarna var få. Då *NECG* är känslig för additiva selektions- och historieeffekter inkluderades deltagarnas svar angående om det på arbetsplatsen hänt något utöver det vanliga. Förekomsten av outliers undersöktes med hjälp av histogram och boxplot. Påträffades outliers togs de bort från resultatet för att kontrollera ifall ett signifikant resultat kunde påvisas. Det kritiska värdet för signifikant resultat var satt till $p < 0.05$ i likhet med en studie av Seligman et al. (2005).

Etik

Alla deltagare och deras enhetschefer informerades på förhand om att deltagande i studien var anonymt, konfidentiellt och frivilligt under studiens gång. Det framgick tydligt att de kunde avbryta studien oavsett anledning och utan konsekvenser. Det förtydligades att deltagarnas individuella resultat från enkäten *Välbefinnande och arbetsförhållanden* inte skulle ges vidare till varken chefer, kollegor eller gå att härleda tillbaka till individen i den slutliga rapporten. De som skulle delta i experimentgruppen fick en kortare förklaring över vad deras medverkan skulle innebära. Deltagarna, både i experiment- och kontrollgruppen fick ge sitt skriftliga samtycke till deltagande innan de vid första tillfället fyllde i enkäten *Välbefinnande och arbetsförhållanden*. Deltagarna i experimentgruppen gav sitt muntliga samtycke på att dela med sig av sina toppstyrkor till de övriga i gruppen.

Studien utgjorde ingen skada, varken psykiskt, fysiskt eller socialt då studien inte fokuserade på deltagarnas negativa sidor utan istället fokuserade på deltagarnas positiva sidor. Efter genomförandet av seminariet för experimentgruppen gavs alla deltagare möjligheten att höra av sig med frågor. Både experiment- och kontrollgruppen fick efter studien den slutliga rapporten skickad till sig för att kunna se vad deras medverkan bidrog till och information om att de kunde få sitt individuella resultat skickat till sig.

Resultat

Deskriptiv statistik

Tabellerna 3 och 4 nedan visar medelvärden och standardavvikelser för hela gruppen, experimentgruppen och kontrollgruppen vid både för- och eftermätningen. Första tabellen beskriver värden från valda områden inom *QPSNordic* och andra tabellen beskriver värden från *Ryffs* olika dimensionstillhörigheter samt ett samlat värde av *Ryffs* dimensioner.

Korrelationsanalys

Resultaten från *Pearsons korrelationer* vid för- och eftermätningen visade på en del signifikanta samband (se tabell 5). I *QPSNordics* valda områden korrelerade alla kategorierna signifikant med någon av de andra kategorierna i *QPSNordic* i för- och/eller eftermätningen, med undantag av "Preferens för utmaningar". Förutom området "Konkurrens" som hade en signifikant negativ korrelation, korrelerade områdena signifikant positivt med varandra. Deltagare som rapporterade hög grad av till exempel "Positiv utmaning i arbetet" rapporterade en hög grad av "Skicklighet i arbetet (Mastery)".

Ryffs olika dimensionstillhörigheter hade alla en signifikant positiv korrelation med någon av de andra dimensionerna inom *Ryff* i för- och/eller eftermätningen, med undantag av “Mening i livet”. Exempelvis uppvisade deltagarna som hade en hög grad av “Förmåga att hantera vardagen” även en hög grad av “Självacceptans”. *Ryffs* samlade värde korrelerade signifikant positivt med samtliga av dess dimensioner. Det fanns en signifikant positiv korrelation mellan *Ryffs* samlade värde och *QPSNordics* områden “Skicklighet i arbetet” och “Positiv utmaning i arbetet”.

Fyra signifikanta positiva korrelationer påträffades mellan olika dimensioner från *Ryff* och områden från *QPSNordic*. Till exempel fick deltagare som hade höga värden på “Autonomi” även höga värden på “Skicklighet i arbetet (Mastery)”.

Styrkearbete. Experimentgruppen fick i eftermätningen besvara påståendet “Jag har lagt ned mycket engagemang och åtagande på att arbeta med och använda mina fem toppstyrkor under dessa tre veckor”. Resultaten ($M = 2.69$, $SD = 0.68$) varierade från 2 till 4 av max 6 och visade enbart en signifikant negativ korrelation med “Skicklighet i arbetet” ($r = -0.61$, $p < 0.05$).

Skillnad inom grupperna

Resultaten från *t*-test för beroende medelvärden visade en signifikant skillnad mellan testerna för experimentgruppen på området “Positiv utmaning i arbetet” ($t(15) = 2.53$, $p < 0.05$). Skillnaden innebar att poängen var lägre i eftermätningen än i förmätningen. Ingen signifikant skillnad påträffades i övrigt mellan mätningarna för experimentgruppen. För kontrollgruppen visade resultaten en signifikant skillnad mellan mätningarna i dimensionen “Självacceptans” som ökade mellan testerna ($t(15) = -2.78$, $p < 0.05$).

Resultaten från *Wilcoxon signed rank test* visade ingen ytterligare signifikant skillnad mellan mätningarna för varken experiment- eller kontrollgruppen. Få outliers påträffades men resultaten förblev desamma när outliers togs bort.

Skillnad mellan grupperna

Resultaten från *t*-test för oberoende medelvärden visade på en signifikant skillnad mellan grupperna i området “Socialt klimat” (förmätning $t(30) = 4.73$, $p < 0.00$; eftermätning $t(30) = 4.77$, $p < 0.00$). Experimentgruppen uppmätte signifikant högre värde än kontrollgruppen både på för- och eftermätningen. I området “Konkurrens” uppmättes en signifikant skillnad där kontrollgruppen hade högre värde än experimentgruppen (förmätning $t(30) = -3.99$, $p < 0.005$; eftermätning $t(30) = -2.63$, $p < 0.05$).

Resultaten från *Mann-Whitney U* testet visade ingen ytterligare signifikant skillnad mellan grupperna. Få outliers påträffades men resultaten förblev desamma när outliers togs bort.

Tabell 3. Deskriptiv statistik för QPSNordic

<i>QPSNordics</i> områden	Hela gruppen		Experimentgrupp		Kontrollgrupp		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
Före	Positiv utmaning i arbetet	12.81	1.93	12.63	2	13	1.90
	Preferens för utmaningar	12.50	1.46	12.63	1,15	12.38	1.89
	Skicklighet i arbetet	23.38	2.50	23.5	2,25	23.25	2.79
	Socialt klimat	12.06	2.82	13.88	1,26	10.25	2.79
	Konkurrens	2.19	0.97	1.69	0,87	2.69	0.79
Efter	Positiv utmaning i arbetet	12.16	1.97	11.69	1,74	12.63	2.13
	Preferens för utmaningar	12.09	1.53	12.38	1,15	11.81	1.83
	Skicklighet i arbetet	23.34	2.44	23.13	2,63	23.56	2.31
	Socialt klimat	11.78	2.56	13.44	1,46	10.13	2.36
	Konkurrens	2.16	0.95	1.75	0,77	2.56	0.96

Tabell 4. Deskriptiv statistik för Ryff's psychological well-being scales

<i>Ryffs</i> dimensioner	Hela gruppen		Experimentgrupp		Kontrollgrupp		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
Ryffs samlade värde	86.22	6.49	86.69	50.6	85.75	7.81	
Förmåga att hantera vardagen	14.31	1.77	14.38	1.86	14.25	1.73	
Självacceptans	14.66	1.73	15.06	1.73	14.25	1.69	
Före	Positiva relationer med andra	14.91	1.75	15.25	1.34	14.56	2.06
	Mening i livet	13.97	1.84	14.06	2.14	13.88	1.54
	Personlig utveckling	15.33	1.76	15.25	1.44	15.41	2.08
	Autonomi	13.05	1.97	12.69	1.40	13.41	2.40
Efter	Ryffs samlade värde	85.95	7.21	85.13	6.69	86.78	7.83
	Förmåga att hantera vardagen	14.13	1.81	14.19	1.94	14.06	1.73
	Självacceptans	14.84	2.03	14.56	2.34	15.13	1.71
	Positiva relationer med andra	15.00	1.87	15.06	1.73	14.94	2.05
	Mening i livet	13.92	1.75	13.75	1.88	14.09	1.66
	Personlig utveckling	15.47	1.65	15.25	1.69	15.69	1.62
	Autonomi	12.59	2.24	12.31	1.58	12.88	2.78

Tabell 5. Korrelationsanalys

	Före												Efter												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1 Positiv utmaning i arbetet	1	-0.01	0.49**	0.181	-0.03	0.24	0.31	0.16	0.04	0.10	-0.03	0.25	0.80**	-0.11	0.56**	0.38*	0.05	0.40*	0.40*	0.16	0.19	0.40*	0.19	0.21	
2 Preferens för utmaningar		1	0.10	0.00	0.02	0.17	0.27	0.13	-0.21	0.12	0.25	0.05	0.18	0.69**	0.04	0.04	0.14	0.22	0.22	0.29	-0.07	0.04	0.30	0.07	
3 Skicklighet i arbetet (Mastery)			1	0.45**	-0.30	0.33	0.37*	0.23	0.25	-0.05	-0.07	0.44*	0.32	-0.27	0.68**	0.40*	-0.21	0.37*	0.32	0.18	0.25	0.07	0.15	0.44*	
4 Socialt klimat				1	-0.68**	0.06	-0.08	0.33	0.10	0.08	-0.21	0.01	0.03	-0.11	0.24	0.82**	-0.59**	-0.08	0.01	-0.11	-0.03	-0.08	-0.11	-0.00	
5 Konkurrens					1	-0.14	-0.09	-0.38*	-0.31	0.13	0.14	-0.01	-0.05	0.05	-0.06	-0.69**	0.67**	-0.07	-0.13	-0.02	-0.18	0.06	0.07	-0.05	
6 Ryffs samlade värde						1	0.75**	0.67**	0.48**	0.46**	0.47**	0.75**	0.26	-0.11	0.41*	0.14	-0.02	0.88**	0.67**	0.68**	0.48**	0.42*	0.41*	0.64**	
7 Förmåga att hantera vardagen							1	0.49**	0.48**	0.25	0.10	0.41*	0.38*	0.00	0.34	0.11	0.12	0.70**	0.85**	0.50**	0.47**	0.28	0.14	0.39*	
8 Självacceptans								1	0.35*	0.05	0.25	0.31	0.26	-0.13	0.43*	0.33	-0.32	0.62**	0.53**	0.73**	0.28	0.19	0.21	0.37*	
9 Positiva relationer med andra									1	-0.12	-0.24	0.28	0.00	-0.23	0.14	0.22	-0.18	0.39*	0.31	0.15	0.81**	-0.06	-0.16	0.36*	
10 Mening i livet										1	0.21	0.25	0.03	-0.09	0.07	0.09	0.02	0.30	0.25	0.30	-0.10	0.66**	0.14	-0.03	
11 Personlig utveckling											1	0.37*	0.02	0.25	0.07	-0.19	0.11	0.44*	0.13	0.36*	-0.12	0.28	0.66**	0.37*	
12 Autonomi												1	0.23	-0.19	0.42*	-0.02	0.16	0.71**	0.35*	0.43*	0.38*	0.15	0.47**	0.82**	
Efter																									
1 Positiv utmaning i arbetet														1	-0.01	0.50**	0.22	0.14	0.44*	0.42*	0.31	0.23	0.35	0.25	0.17
2 Preferens för utmaningar															1	-0.26	-0.08	0.26	-0.01	0.08	-0.06	-0.01	-0.08	0.23	-0.14
3 Skicklighet i arbetet (Mastery)																1	0.25	-0.04	0.52**	0.40*	0.47**	0.32	0.24	0.20	0.32
4 Socialt klimat																	1	-0.61**	0.04	0.19	-0.02	0.09	0.06	-0.04	-0.09
5 Konkurrens																		1	0.04	0.01	-0.00	-0.02	-0.07	0.22	0.03
6 Ryffs samlade värde																			1	0.72**	0.77**	0.53**	0.52**	0.54**	0.70**
7 Förmåga att hantera vardagen																				1	0.56**	0.40*	0.31	0.13	0.33
8 Självacceptans																					1	0.27	0.37*	0.36*	0.34
9 Positiva relationer med andra																						1	-0.05	-0.10	0.39*
10 Mening i livet																							1	0.33	0.10
11 Personlig utveckling																								1	0.39*
12 Autonomi																									1

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

Additiva selektions- och historieeffekter

På frågan “Har det hänt något på arbetet som varit utöver det vanliga under dessa tre veckor som kan ha påverkat ditt välbefinnande eller dina arbetsförhållanden?” gav fyra deltagare från experimentgruppen och tre deltagare från kontrollgruppen svaren nedan. Övriga deltagare kryssade i alternativet nej på frågan.

Experimentgruppen

- “Projektarbete i kritisk fas, som gjort att jag känt en onormal belastning och stress.”
- “Tre uppsägningar”
- “Jobbat mer med hela processer och ptp projekt har kommit igång”
- “Blivit extremt mycket att göra senaste veckan, vilket indirekt påverkat utrymmet att vara social”

Kontrollgruppen

- “Närmsta kollega eventuellt slutar”
- “Har haft uppgradering av personalsystemen vilket sker ett par gånger per år.”
- “Motivationsmöten och sammanhållningsövningar, teamwork :)”

Diskussion

Syftet med studien var att undersöka om det gick att öka välbefinnandet och förbättra arbetsförhållandena hos heltidsanställd administrativ personal med hjälp av en tre veckor lång arbetsplatsintervention. Interventionen bestod av personlig och internetbaserad coaching, arbete i grupp och självständigt arbete med toppstyrkorna. Frågeställningen lyder: *Går det att öka välbefinnandet och förbättra arbetsförhållanden genom att förstå och utveckla karaktärsstyrkor?* Frågeställningen besvaras med hjälp av hypoteserna: (1) välbefinnandet ökar och upplevelsen av arbetsförhållandena blir bättre genom att individen fokuserar på sina fem toppstyrkor och (2) det finns ett positivt samband mellan högre grad av engagemang och åtagande att arbeta med sina toppstyrkor samt en högre grad av välbefinnande och en mer positiv upplevelse av arbetsförhållanden. Resultaten gav enbart några få signifikanta resultat. Den enda signifikanta skillnaden för experimentgruppen som uppmättes mellan mätningarna var negativt inom området “Positiv utmaning i arbetet”. Medelvärdet sjönk mellan mätningarna i elva av tolv kategorier, men det var inte en signifikant skillnad. Resultaten från kontrollgruppen ökade signifikant inom dimensionen “Självacceptans” men förblev i övrigt oförändrade. Resultaten gav inget stöd för första hypotesen. Det som kan ha bidragit till de

uteblivna resultaten kan dels bero på att interventionen inte hade någon effekt, det låga antalet deltagare, andra omständigheter som inträffat på arbetsplatsen eller bristande engagemang och åtagande.

Mitchell et al. (2009) och Seligman et al. (2005) som genomförde liknande interventioner redovisade signifikant ökade förbättringar på välbefinnandet hos sina deltagare. En stor skillnad mellan deras interventioner och den här studiens intervention är att deras studier består av fler deltagare, 160 respektive 577, vilket antyder på högre statistisk power. Skillnaden i resultaten mellan de olika interventionerna kan vara en indikator på att antalet deltagare i den här studien var för låg för att få en tillförlitlig effekt av interventionen.

Andra omständigheter som kan ha påverkat resultaten var de additiva selektions- och historieeffekter som deltagarna beskrev. Experimentgruppen uttryckte fler negativa omständigheter än kontrollgruppen. Stress, uppsägningar och ökade arbetskrav nämndes av fyra deltagare vilket kan ha haft en negativ påverkan på interventionens effekt på välbefinnandet och arbetsförhållandena. Enligt Dallner et al. (2000) finns det ett negativt samband mellan bland annat stress och de olika områdena inom *QPSNordic*. Övriga deltagare i experimentgruppen uppgav att inga andra omständigheter hade inträffat. Det behöver inte innebära att de var befriade från negativa omständigheter utan möjligtvis att de inte rapporterade händelsen eller att de inte uppmärksammade dess påverkan.

I likhet med resultaten från första hypotesen gav inte resultaten något stöd för den andra hypotesen om styrkearbete. Enbart i området "Skicklighet i arbetet" förekom det ett samband med graden av engagemang och åtagande, sambandet var negativt. Seligman et al. (2005) rapporterade en signifikant skillnad på graden av deltagarnas engagemang men de flesta deltagarna i den här studien hade ett lågt värde på styrkearbetet. Hela experimentgruppen hade både en liten spridning och ett lågt medelvärde (mellan "Stämmer inte särskilt bra" och "Stämmer delvis") vilket kan vara en förklaring till att det inte påträffades ett samband.

Med den intervention som genomfördes i studien och de omständigheter som rådde går det ej att öka välbefinnandet och förbättra arbetsförhållandena för experimentgruppen. Resultaten gav inga stöd för hypoteserna.

Metoddiskussion

På grund av att resultaten inte gav stöd för hypoteserna ställer vi oss kritiska till indelningen och sammansättningen av grupperna samt val av mätinstrument för välbefinnande och

arbetsförhållanden. Interventionens längd och bristande helhetsbild av styrkearbete är också under kritik.

En nackdel med att inte hela experimentgruppens enhet, utan enbart halva var med i interventionen är att deltagarna då inte hade möjlighet att fullt ut arbeta med toppstyrkorna i de mindre grupper som de vanligtvis arbetar i. Även om resultaten hade gett stöd för hypoteserna hade det varit svårt att generalisera till annan administrativ personal. Det beror på det låga antalet deltagare och att inte hela enheter var med i studien.

Gällande val av mätinstrumentet *Ryff* var *Cronbachs Alpha* låg på flera av de dimensioner som användes i studien. Det behöver inte betyda att den interna reliabiliteten är hotad utan det låga värdet kan indikera på för lågt antal frågor inom varje dimension. Det finns en längre version av *Ryff* (120 frågor) som i andra studier har fått bra intern reliabilitet (Ryff & Keyes, 1995). Den längre versionen var inte en praktisk möjlighet för studien då 120 frågor inte ryms inom studiens tidsramar. En styrka är att *Cronbachs Alpha* i studien för både *Ryffs* samlade värde och *QPSNordic* är hög (Aron, Coups & Aron 2006).

En svaghet med studien är att den enbart riktade in sig på arbetsplatsen. Deltagarna ombads att arbeta med sina toppstyrkor relaterat till deras arbetsuppgifter. Både teorin och genomförandet av interventionen saknar aspekten av hur hem och fritid påverkar välbefinnandet och arbetsförhållandena. Deltagarna borde getts mer möjlighet att inkorporera sitt vardagliga liv i styrkearbetet. Fritid, hemmet och arbetsplatsen vävs allt mer ihop och anses av flera forskare vara oskiljbara (Allvin, 2008; Näswall et al., 2008).

En styrka med den här studien är val av metod då *NECG* kan uttala sig om kausalitet vilket möjliggör för en hög intern validitet. Med hjälp av tilläggsfrågan om additiva selektions- och historieeffekter blir metoden ännu mer tillförlitlig. Eventuella okontrollerade effekter som kunde ha påverkat deltagarnas välbefinnande och arbetsförhållanden samt arbete med toppstyrkorna, har då kunnat undersökas.

En svaghet med den här studien är att den pågick under tre veckor. Studierna av Mitchell et al. (2009) och Seligman et al. (2005) visade nämligen båda att effekterna av deras interventioner ökade flera månader senare. Det kan vara en indikation på att styrkearbete med att förstå och utveckla toppstyrkor är tidskrävande.

Något positivt som gjordes i studien för att väcka intresse, skapa ett högt engagemang och åtagande samt skapa förutsättningar för att arbeta med toppstyrkor var att enbart ge deltagarna relevant information och låta all kommunikation vara personlig. En ytterligare fördel är att förutsättningarna hos experimentgruppen för att arbeta med toppstyrkor är god. Experimentgruppens medelvärde inom området "Socialt klimat" är både högt och har liten

spridning. Medelvärde ligger mellan ”Ganska mycket” och ”Väldigt mycket”. Enligt Peterson (2006) underlättar en positiv institution utvecklingen av styrkor som i förlängningen kan ge ökat välbefinnande.

Framtida forskning

Utifrån diskussionen om studiens metod hade upplägget på studien behövt ändras för att få en intervention som är tillförlitlig och som har så hög effekt som möjligt. Inledningsvis hade det varit önskvärt att grupperna var större och att hela arbetsgrupper var med i interventionen. Interventionen hade dessutom behövts vara längre och äga rum vid en lugnare tidsperiod.

Dagens samhälle är flexibelt och gränslöst där fritid, hemmaliv och arbete sammanvävs och inte kan separeras (Allvin, 2008; Näswall et al., 2008). I och med att styrkor enligt Wallin (2013), är kontextberoende och kräver olika styrkekostymer är det fördelaktigt för deltagaren att förstå styrkeanvändning även utanför arbetsplatsen. Teorin bakom studien hade behövt utökas med en helhetsbild över hur karaktärsstyrkor påverkar alla aspekter av en människas liv. Interventionen borde ha tagit hänsyn till helheten. De fyra nämnda studierna från metaanalysen av Quinlan et al. (2012) som alla fick signifikanta resultat, hade till skillnad från den här studien, inte en situationsspecifik uppdelning på styrkearbetet.

För att inte enbart undersöka utan även kontrollera för vad som ligger till grund för additiva selektions- och historieeffekter hade det varit önskvärt att *NECG* kombinerades med en tidsseriedesign (Aron et al., 2006). Det hade gett möjlighet att gå in och studera mer exakt när och vad som påverkar deltagarna under interventionens gång.

Studien hade troligen gynnats av att pågå tre till sex månader då både Mitchell et al. (2009) och Seligman et al. (2005) rapporterade att effekten av styrkearbete ökade först efter några månader. En längre intervention öppnar upp möjligheten att vid fler tillfällen träffa deltagarna och coacha dem i deras styrkearbete, det hade förhoppningsvis ökat deras engagemang och åtagande. För att bibehålla en hög nivå av motivation, engagemang och åtagande hade interventionen behövt äga rum vid en lugnare tidpunkt med inga eller få stressiga händelser.

En lärdom som studien har gett är hur svårt det är att skapa engagemang och åtagande hos deltagare. Framtida forskning om engagemang och arbete med karaktärsstyrkor vore därför positivt och efterfrågad. Det skulle vara intressant att studera vidare hur teamarbete och att arbeta med toppstyrkor kan samverka med välbefinnande och påverka arbetsförhållanden. En större studie hade kunnat inkludera ledarskapets roll i styrkearbetet. Enligt Wallin (2013) fungerar en ledare som en moderator som antingen faciliterar eller hindrar möjligheten för

styrkearbete och därför hade ledarskap i kombination med styrkearbete behövts utforskas mer utförligt.

Slutsats

Utifrån frågeställningen: *Går det att öka välbefinnandet och förbättra arbetsförhållanden genom att förstå och utveckla karaktärsstyrkor?* går det konstatera att studien inte bidragit till någon ny kunskap. Vad studien däremot bidragit till är hur viktigt det är att skapa engagemang hos deltagarna för att därmed skapa en grund för att kunna arbeta med karaktärsstyrkor. Att arbeta med karaktärstyrkor anser vi fortfarande är något organisationer bör satsa på baserat på teorin och vad andra studier har fått för resultat. Asplund och Blacksmith (2011) går så långt att de anser att organisationer ska integrera styrkebaserat arbete i alla aspekter av arbetet och att det ska bli en del av organisationens DNA. Vi tror att välbefinnande kan öka och arbetsförhållanden förbättras om en anställds färdigheter, kvalifikationer och roll går i linje med den anställdas toppstyrkor. Om styrkearbete är en naturlig del av organisationen och karaktärsstyrkorna är dess gemensamma språk, bör den rimligen kunna användas i allt från medarbetarsamtal, rekrytering till matchning av anställda. Studien har gett insikten att det är svårt att konstruera och genomföra en kort och enkel intervention och att det inte finns några genvägar för att öka välbefinnande eller förbättra arbetsförhållanden.

Referenser

- About VIA*. (2016). Hämtad 28 november, 2016, från
<https://www.viacharacter.org/www/Character>
- Al Taher, R. (2015). The 5 founding fathers of positive psychology. Hämtad 21 november, 2016, från *Positive Psychology Program*:
<https://positivepsychologyprogram.com/founding-fathers/>
- Allvin, M. (2008). New rules of work: exploring the boundaryless job. I K. Näswall, J. Hellgren & M. Sverke. (Red.), *The Individual in the Changing Working Life* (pp. 19-45). Cambridge: Cambridge University Press.
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5 uppl.). Washington, DC: Author.
- Aristoteles (384-322 f. kr). *Den nikomaciska etiken*. (Ringbom, M. Övers.). Göteborg: Daidalos (3 uppl.) 2012.
- Aron, A., Coups, E. J., & Aron, E. N. (2006) *Statistics for psychology*. (6 uppl.). New Jersey: Pearson education.
- Asplund, J. & Blacksmith, N. (2011). Strengthening your company's performance. *Business journal*. Hämtad 24 november 2016 från
<http://www.gallup.com/businessjournal/146351/strengthening-company-performance.aspx>
- Biswas-Diener, R. (2006). From the equator to the North Pole: A study of character strengths. *Journal of Happiness Studies*, 7(3), 293-310. doi: 10.1007/s10902-005-3646-8
- Biswas-Diener, R., Kashdan, T. B. & Minhas, G. (2011). A dynamic approach to psychological strength development and intervention. *The Journal of Positive Psychology*, 6(2), 106-118. doi: 10.1080/17439760.2010.545429
- Brdar, I. & Kashdan, T. B. (2010). Character strengths and well-being in Croatia: An empirical investigation of structure and correlates. *Journal of Research in Personality*, 44(1), 151-154. doi: 10.1016/j.jrp.2009.12.001
- Buckingham, M. (2011). *StandOut*. Nashville: Thomas Nelson Inc.
- CAPP (2016). *The Strengths Experts*. Hämtad 24 november 2016 från
<http://www.capp.co/Home>
- Character strength*. (2016) Hämtad 2 november 2016 från
<https://www.viacharacter.org/www>

- Cooperrider, D. L. & Srivastva, S. (1987). Appreciative inquiry in organizational life. *Research in Organizational Change and Development, 1*, 129-169. JAI Press Inc
- Corporate Leadership Council. (2002). *Building the high-performance workforce. A quantitative analysis of the effectiveness of performance management strategies*. Washington DC: Corporate Leadership Council.
- Crowne, D. P. & Marlowe, D. (1964). *The approval motive: Studies in evaluative dependence*. New York: Wiley.
- Dallner M., Lindström, K., Elo, A-L., Skogstad, A., Gamberale, F., Knardahl, S. & Ørhede, E. (2000). *Användarmanual för QPSNordic*. Arbetslivsrapport nr 2000:19.
- Drucker, P. F. (1967). *The Effective Executive*. London: Heinemann
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. New York, NY, US: Random House.
- Harzer, C. & Ruch, W. (2012). The application of signature character strengths and positive experiences at work. *Journal of Happiness Studies, 14*(3), 965-983.
doi:10.1007/s10902-012-9364-0
- Harzer, C. & Ruch, W. (2015). The relationships of character strengths with coping, work-related stress, and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*. doi: 10.3389/fpsyg.2015.00165
- Kaiser, R. B. & Overfield, D. V. (2011). Strengths, strengths overused, and lopsided leadership. *Consultant psychology journal: practice and research, 63*(2), 89-109.
doi:10.1037/a0024470
- Lindfors, P., Berntsson, L. & Lundberg, U. (2006). Factor structure of Ryff's psychological well-being scales in Swedish female and male white-collar workers. *Personality and Individual Differences, 40*, 1213-1222.
- Linley, A. & Stoker, H. (2012). *Technical manual and statistical properties for realise2*
Hämtad 24 november, 2016, från
http://www.cappeu.com/Portals/3/Files/Realise2_Technical_Manual_Feb_2012.pdf
- Litman-Ovidla, H. & Davidovitch, N. (2010). Effects on congruence and character-strength deployment on work adjustment and well-being. *International Journal of Business and Social Science, 1*(3) 137-145.
- Lovelace, K. & Rosen, B. (1996). *Differences in achieving person-organization fit among diverse groups of managers, 22*(5), 703-722. doi: 10.1177/014920639602200502

- Macdonald, C., Bore, M. och Munro, D. (2008). Values in action scale and the Big 5: An empirical indication of structure. *Journal of Research in Personality*, 42(4), 787–799. doi: 10.1016/j.jrp.2007.10.003
- Martinez-Marti, M. L. & Ruch, W. (2014). Character strengths and well-being across the life span: data from a representative sample of German-speaking adults living in Switzerland. *Frontiers in psychology*. doi: 10.3389/fpsyg.2014.01253
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. Harpor & Brothers
- Mitchell, J., Stanimirovic, R., Klein, B. & Vella-Brodrick, D. (2009). A randomized controlled trial of a self-guided internet intervention promoting well-being. *Computers in Human Behavior*, 25(3), 749-760. doi: 10.1016/j.chb.2009.02.003
- Neto, J., Neto, F. & Furnham, A. (2013). Gender and psychological correlates of self-rated strengths among youth. *Social Indicators Research*, 118(1), 315–327 doi: 10.1007/s11205-013-0417-5
- Näswall, K., Hellgren, H. & Sverke, M. (Red.). (2008). *The individual in the changing working life* (ss. 19-45). Cambridge: Cambridge University Press.
- Park, N., Peterson, C. & Seligman, M. E. P. (2004). Strengths of character and well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(5), 603-619.
- Park, N., Peterson, C. & Seligman, M. E. P. (2006). Character strengths in fifty-four nations and the fifty US states. *The Journal of Positive Psychology*, 1(3), 118-129.
- Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. Oxford University Press
- Peterson, C. & Park, N. (2003). Positive psychology as the even-handed positive psychologist views it. *Psychological Inquiry*, 14, 141-146
- Peterson, C. & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford: Oxford University
- Quinlan, D., Swain, N. & Vella-Brodrick, D. A. (2012). Character strengths interventions: building on what we know for improved outcomes. *Journal of Happiness Studies*, 13(6), 1145-1163. doi: 10.1007/s10902-011-9311-5
- Rashid, T. (2004). Enhancing strengths through the teaching of positive psychology. (Dissertation) *Abstracts International*, 64(12), 6339
- Rath, T. (2007). *Strengths Finder 2.0*. Gallup, Inc.
- Ryff, C. & Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719–727.
- Seligman, M. (1999). *The APA 1998 Annual Report*. (*American Psychologist*, 1999).
- Seligman, M. E. P. (2007). *Verklig lycka. En grundbok i positiv psykologi*. (Abrahamsson, C.,

- Övers.) Sundbyberg: Pagina Förlag AB/Optimal Förlag, (Originalarbete publicerat 2002).
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology, an introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N. & Peterson, C. (2005) Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*. 60(5), 410-421. doi: 10.1037/0003-066X.60.5.410
- Shaughnessy, J. J., Zechmeister, E. B. & Zechmeister, J. S. (2012). *Research methods in psychology*. (9 uppl.) New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Shryack, J., Steger, M. F., Krueger, R. F. & Kallie, C. S. (2010). The structure of virtue: An empirical investigation of the dimensionality of the virtues in action inventory of strengths. *Personality and Individual Differences*. 48(6), 714–719, doi: 10.1016/j.paid.2010.01.007
- VIA Survey. (2016). Hämtad 1 november, 2016, från <https://www.viacharacter.org/www/Character-Strengths-Survey>
- VIA video resources - *The science of character*. (2016). Hämtad 01 november, 2016, från <https://www.viacharacter.org/www/Reports-Courses-Resources/VIA-Video-Resources/Video-Resources>
- VIA survey psychometric data. (2016). Hämtad 10 november, 2016, från <http://www.viacharacter.org/www/Research/Psychometric-Data>
- Wallin, L. (2013). *Styrkebaserat arbete. Hitta, förstå, utforska & utveckla styrkor*. In focus & wb.
- World Health Organization. (1990). *International classification of diseases and related health problems* (10 uppl.). Geneva, Switzerland: Author.
- World Health Organization. (2004). *Promoting mental health: Concepts, emerging evidence, practice*. Sammanfattningsrapport i samarbete mellan WHO, Victorian health promotion foundation och University of Melbourne. Geneva: World Health Organization

Bilaga 1

Före ni fyller i enkäten *Välbefinnande och arbetsförhållanden* som individen kan påverka, ber vi er att läsa nedanstående och ge ert godkännande som deltagare i [experimentgruppen respektive kontrollgruppen].

[Enbart till experimentgruppen] Experimentet kommer inte att innebära någon skada för er varken fysiskt, psykiskt eller socialt utan endast fokusera på att lyfta fram era positiva sidor.

Studien garanterar anonymitet, är konfidentiell och frivillig. Känner ni att ni vill avbryta studien så är detta tillåtet att göra när som helst under studiens gång.

Resultaten i rapporten kommer inte kunna härledas till enskild person utan det är ni som [experimentgrupp respektive kontrollgrupp] i sin helhet som kommer att presenteras. Enskilda resultat kommer heller inte delges till enhetscheferna, era kollegor eller er arbetsgivare i allmänhet.

Har ni ett behov för att klargöra era resultat eller frågor under studiens gång så tveka aldrig att kontakta oss.

Jag ger mitt godkännande till deltagande av studien

Med vänliga hälsningar

Rebecka Delvert & Daniel Martinez

Bilaga 1

Först lite frågor om dig och arbetet

Bakgrundsinformation

Namn

Kön

Kvinna

Man

Ålder

Yrkestitel

Hur länge har du arbetat på denna arbetsplats?

Mindre än 1 år

1-3 år

4-5 år

Mer än 5 år

På vilken avdelning arbetar du på?

Arbetsmängd (välj den som är närmst)

100 %

75 %

50 %

25 %

Hur mycket tid uppskattar du att du har lagt ner på att arbeta med och reflektera över dina fem toppstyrkor under dessa veckor?

Stämmer inte alls

Stämmer inte särskilt bra

Stämmer delvis

Stämmer ganska bra

Stämmer bra

Stämmer precis

Har det hänt något på arbetet som varit utöver det vanliga under dessa tre veckor som kan ha påverkat ditt välbefinnande eller dina arbetsförhållanden?

Ja

Nej

Om ja, vänligen beskriv vad som har hänt och hur det har påverkat

Bilaga 1

Nedan kommer några frågor om dina arbetsförhållanden

Positiv utmaning i arbetet

	Mycket sällan eller aldrig	Ganska sällan	Ibland	Ganska ofta	Mycket ofta eller alltid
1. Är dina kunskaper och färdigheter till nytta i ditt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Innebär ditt arbete positiva utmaningar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Tycker du att ditt arbete är meningsfullt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Preferens för utmaningar

	Mycket lite eller inte alls	Ganska lite	Något	Ganska mycket	Väldigt mycket
4. Tycker du om utmaningar som att ofta få nya arbetsuppgifter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Tycker du om utmaningar som att arbeta med nya arbetskamrater?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Tycker du om utmaningar som att arbeta på olika ställen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Skicklighet i arbetet (Mastery)

	Mycket sällan eller aldrig	Ganska sällan	Ibland	Ganska ofta	Mycket ofta eller alltid
7. Är du nöjd med kvaliteten på det arbete du gör?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Är du nöjd med den mängd arbete du får gjort?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Är du nöjd med din förmåga att lösa problem i arbetet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Är du nöjd med din förmåga att upprätthålla ett gott förhållande till dina arbetskamrater?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Får du information om kvaliteten på det arbete du utför?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Kan du själv direkt avgöra om du gör ett bra arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hej!

Som de flesta av er vet så är jag snart färdig med min kandidat inom PA-programmet och min klasskamrat, Rebecka och jag skriver vår C-uppsats och vi skulle verkligen behöva er hjälp!

Då Rebecka och jag är ett ambitiöst litet team så ska vi självklart göra ett så kallat kvasiexperiment där ni har fått äran att bli vår experimentgrupp.

Vi skulle därför behöva minst 15 personer av er (gärna fler!) som vill ställa upp på detta. Ämnet för experimentet kan vi inte helt avslöja än men den bygger på ny forskning och berör bland annat rekrytering och urval.

Experimentet kommer i korthet innebära följande:

- Ni fyller i ett kortare självuppskattningsformulär som berör bland annat välbefinnande.
- Kort presentation om ämnet.
- Ni får göra ett test där ni får bekräftelse på era positiva sidor (utan att avslöja för mycket)
- Dessa ska vi sedan göra lite samtal/övningar runt.
- Under några veckors tid kommer ni att få verktyg utskickade till er via e-post (2-3 ggr) som vi önskar att ni kort arbetar med.
- Tillslut fyller ni i samma korta självuppskattningsformulär som i början för att vi ska kunna mäta eventuell effekt.

Visst låter det spännande? Ni kommer att få möjligheten att prova på det "nya" inom detta områdes forskning där ni kommer att få ett verktyg som ni i framtiden kan dra nytta av inte bara i arbetslivet utan även i era privatliv.

Hör av er till [enhetschefens namn] om att ni är intresserade! Vi kan lova er en spännande dag och godis!

Med vänliga hälsningar,

Daniel och Rebecka

Två HR-studenter från Lunds Universitet inom psykologi skriver nu sin kandidatuppsats om huruvida medarbetares positiva sidor främjar bland annat deras välbefinnande. Vi har därför valt ut [organisationens namn] som en spännande undersökningsgrupp inom ett så kallat kvasiexperiment. [Experimentgruppens enhetsnamn] har gått med på att vara en experimentgrupp och **vi hoppas att så många av er som möjligt tycker detta låter spännande och vill medverka i en kontrollgrupp**. Detta innebär i korthet att ni får fylla i en självuppskattningssenkät om välbefinnande vid två olika tillfällen på en period av två till fyra veckor. Denna kommer ta **max 10 minuter** att fylla i per gång.

Kontrollgruppens funktion är viktig för att kontrollera om experimentgruppen har fått en effekt. **Det är därför viktigt att enkäten fylls i vid både första och andra tillfället och att den fylls i så fort ni får den till er via e-post.**

Vi vill poängtera att undersökningen är **anonym, konfidentiell och frivillig** under hela undersökningens gång. Vi vill också understryka att era individuella resultat inte kommer att vidareges varken till chefer, kollegor eller gå att koppla tillbaka till er i uppsatsen.

Utan att avslöja för mycket handlar forskningen om det nyaste inom positiv utveckling av personal och **fokuserar endast på personalens positiva sidor**. Vi hoppas att detta kan bli ett verktyg som ni personligen och i ert arbete kan dra nytta utav. Era enhetschefer har fått erbjudandet att även ni ska kunna få ta del av denna forskning och verktyg som experimentgruppen får vara med om (workshop) vid ett senare tillfälle.

[Deltagarens Namn]

Övning

Hur kan *du* använda dina toppstyrkor?

Fundera tillsammans på **minst två situationer** per person på hur ni kan använda era toppstyrkor på arbetsplatsen och skriv ned dem sedan i detta häfte.

Det kan vara **en** eller en **kombination av flera** av era toppstyrkor.

(t.ex använde Daniel tre av sina toppstyrkor när han skulle ta sig an att studera. Han gjorde färgglada mindmaps (kreativitet) med konstiga bilder (humor och lekfullhet) och tyckte om att göra klart dem i tid så att när han träffar sina studiekamrater kan berätta om sina mindmaps och ge av sin tid för att få de andra att förstå (vänlighet). Daniel fann en studieteknik som gjorde att han fick med sig en positiv känsla för sina studier trots att en del kurser var mindre intressanta).

Det är viktigt att ni idag får med er två handfasta tips på hur ni kan arbeta med just era toppstyrkor några veckor framöver. Det är viktigt att ni under experimentets gång tittar på det ni skrivit och gör de justeringar som krävs för att ytterligare lyfta fram era toppstyrkor.

Att finna den rätta mixen och balansen av styrkorna kräver att ni reflekterar, övar och har tålamod, men det är väl värt det!

Hjälpfrågor:

1. I vilka situationer på arbetsplatsen kan du använda någon av dina toppstyrkor mer? Hur når du dit?
2. Tycker du att någon arbetsuppgift är extra jobbig? Hur kan du använda någon av dina toppstyrkor i samspel för att komma förbi detta (hinder, möjligheter)?
3. Hur kan du utöka din roll för att på så vis få bättre användning av dessa styrkor?
4. Vilka kompletterande styrkor finns hos dina kollegor?

Situation 1

Vilken är situationen? Ditt beteende?

Vilka toppstyrkor använder jag? Hur använder jag dem?

Hur kan jag på bästa sätt kombinera dessa toppstyrkor?

Situation 2

Vilken är situationen? Ditt beteende?

Vilka toppstyrkor använder jag? Hur använder jag dem?

Hur kan jag på bästa sätt kombinera dessa toppstyrkor?

Kommer du på fler situationer, skriv på baksidan!

Hej [deltagarens namn],

Hoppas du tyckte presentationen och övningen om dina toppstyrkor var givande igår!

Vi har bifogat dina fem toppstyrkor i detta mejl som du kan skriva ut och häfta ihop med det häftet som du fick i tisdags.

Vi uppmanar dig att vara öppen och att någon gång då och då titta på dina fem toppstyrkor och testa dem i olika situationer.

Titta tillbaks på de två situationer som du skrev upp på övningen och justera gärna och reflektera på hur du kan kombinera dina styrkor.

Vilka ska öka i styrka?

Vilka ska minska i styrka?

Vilka ska öka till antalet gånger du använder dem?

Vilka ska minska till antalet gånger du använder dem?

Tänk på att forskningen har visat mycket goda resultat för de personer som använder sina toppstyrkor och agerar på ett sätt som känns äkta, dvs att du agerar på ett sätt som är mer du! Det är viktigt att du ger detta en chans så att du om tre veckor kan se om det faktiskt har gett ett resultat!

Med vänliga hälsningar,

Rebecka och Daniel

Bilaga 6

Hej [deltagarens namn]

Hoppas att det har gått bra med att arbeta med dina toppstyrkor.

Som uppmuntran till dig att fortsätta att arbeta med dina toppstyrkor i de situationer som du skrivit upp kommer här en inspirationsfilm om VIA-testet och dess karaktärsstyrkor:

<https://youtu.be/U3nT2KDAGOc>

Nedan ser du motton och filmtips till dina fem toppstyrkor. De fem motton kan du använda som en kort påminnelse om hur du kan använda dina toppstyrkor på ett snabbt och enkelt sätt.

Filmtipset är inte nödvändigtvis filmer du måste titta på men kan ge dig en hint om hur dina toppstyrkor kan uttryckas. Förhoppningsvis känner du igen dig i någon av filmerna! Vill du titta på en film inom ditt styrkeområde så är det absolut tillåtet!

Med vänliga hälsningar,

Rebecka och Daniel

Hej [deltagarens namn]

Hoppas det hittills har gått bra med att arbeta med dina toppstyrkor och att det har varit spännande.

Vi vill nu att du uppmärksammar dina kollegors toppstyrkor och att de uppmärksammar dina!

Det finns ett bifogat dokument i detta mejl som du kan skriva ut och sätt ihop med ditt häfte. (Här kan du se toppstyrkorna från alla dina kollegor som är med i studien och även se en lista på era mest förekommande toppstyrkor)

Utifrån dina nedskrivna situationer vill vi att du funderar på hur du kan bidra till gruppen och hur dem som du jobbar nära kan komplettera dig.

Vi uppmanar dig att starta diskussioner med dina kollegor, som också var med i studien, om hur ni på bästa sätt tillsammans kan använda varandras toppstyrkor i arbetet.

Vilka toppstyrkor har du som andra inte har?

Vilka kompletterande toppstyrkor finns hos dina kollegor som inte du har?

Var inte rädd för att fråga om hjälp av den kollega som du tror har en toppstyrka som kan hjälpa dig. Försök också att finnas till hjälp för dina kollegor med just din unika kombination av toppstyrkor.

Om en vecka kommer vi att kontakta dig igen och då skickar vi ut samma enkät om *Välbefinnande och arbetsförhållanden*, som ni fyllde i direkt när vi träffades.

Det ska bli spännande framöver att höra om hur det har gått att använda dina toppstyrkor!

Med vänlig hälsning,
Daniel och Rebecka

Styrka	Antal som har styrkan	Styrka	Antal som har styrkan
Kärlek	10	Entusiasm	2
Ärlighet	9	Ledarskap	2
Vänlighet	8	Perspektiv	2
Rättvisa	8	Lärande och kunskapstörst	2
Kreativitet	7	Samarbete, lojalitet och laganda	2
Humor och lekfullhet	5	Uthållighet	1
Social intelligens	5	Tapperhet	1
Omdöme, kritiskt tänkande och öppenhet	4	Anspråkslöshet och ödmjukhet	1
Nyfikenhet	3	Andlighet, känsla av syfte och tro	1
Hopp	2	Förlåtelse	0
Tacksamhet	2	Eftertänksamhet	0
Uppskattning av skönhet och storhet	2	Självbehärskning och självkontroll	0

Bilaga 7

	Styrka 1	Styrka 2	Styrka 3	Styrka 4	Styrka 5
Deltagare 1	Vänlighet	Kreativitet	Humor och lekfullhet	Perspektiv	Ledarskap
Deltagare 2	Omdöme, kritiskt tänkande och öppenhet	Kreativitet	Ärlighet	Uppskattning av skönhet och storhet	Perspektiv
Deltagare 3	Kärlek	Andlighet	Vänlighet	Rättvisa	Ärlighet
Deltagare 4	Kärlek	Rättvisa	Ledarskap	Tacksamhet	Ärlighet
Deltagare 5	Kreativitet	Lärande och kunskapstörst	Hopp	Rättvisa	Nyfikenhet
Deltagare 6	Kärlek	Omdöme, kritiskt tänkande och öppenhet	Nyfikenhet	Humor och lekfullhet	Kreativitet
Deltagare 7	Entusiasm	Vänlighet	Hopp	Rättvisa	Kärlek
Deltagare 8	Ärlighet	Vänlighet	Anspråkslöshet och ödmjukhet	Social intelligens	Kreativitet
Deltagare 9	Kärlek	Vänlighet	Ärlighet	Rättvisa	Samarbete, lojalitet och laganda
Deltagare 10	Social intelligens	Entusiasm	Tacksamhet	Ärlighet	Kärlek
Deltagare 11	Nyfikenhet	Rättvisa	Vänlighet	Uppskattning av skönhet och storhet	Kärlek
Deltagare 12	Perspektiv	Omdöme, kritiskt tänkande och öppenhet	Humor och lekfullhet	Social intelligens	Tapperhet
Deltagare 13	Ärlighet	Vänlighet	Rättvisa	Social intelligens	Kärlek
Deltagare 14	Kreativitet	Omdöme, kritiskt tänkande och öppenhet	Social intelligens	Humor och lekfullhet	Lärande och kunskapstörst
Deltagare 15	Uthållighet	Ärlighet	Kärlek	Kreativitet	Humor och lekfullhet
Deltagare 16	Vänlighet	Samarbete, lojalitet och laganda	Kärlek	Ärlighet	Rättvisa

Hej [deltagarens namn]

Som du kanske har märkt så går tiden fort. Tre veckor har gått sedan vi träffade dig och du började arbeta med dina toppstyrkor. För att ta reda på om arbetet med toppstyrkorna har skapat en förändring skickar vi nu ut enkäten igen om *Välbefinnande och arbetsförhållanden*.

Till skillnad från första gången finns det nu några tilläggsfrågor och enkäten är bifogad i detta mejl.

Ladda ner och spara filen till datorn (den går inte att ändra om den bara öppnas från mejlen). Sedan fyller du i genom att trycka på textrutorna för att skriva, eller i boxarna för att kryssa i. Observera att alla frågor ska besvaras och bara ett kryss per fråga. Spara sedan filen och mejla tillbaka till oss.

Skicka tillbaka enkäten så fort som möjligt så att vi kan försäkra oss om en högre tillförlitlighet i studien. Senast torsdag kväll skulle vi vilja få tillbaka den.

Bara för att experimentet har lidit mot sitt slut innebär det inte att du ska sluta med att arbeta med dina toppstyrkor. Har du några frågor eller önskar svar om dina individuella resultat så tveka inte att kontakta oss. Vi kommer även till ert APT i slutet på januari för att presentera resultaten i sin helhet.

Med vänliga hälsningar
Daniel och Rebecka

Bilaga 9

Hej [deltagarens namn]

Tusen tack för att du vill ställa upp och vara med i kontrollgruppen till vår c-uppsats.

Vi skickar här med en enkät om *Välbefinnande och arbetsförhållanden* som tar cirka tio minuter att fylla i.

Om cirka tre veckor kommer vi att skicka ut samma enkät igen som du då svarar än en gång.

Ladda ner och spara filen till er dator (den går inte att ändra om den bara öppnas från mejlen). Sedan fyller du i genom att trycka på textrutorna för att skriva, eller i boxarna för att kryssa i. Observera att alla frågor ska besvaras och bara ett kryss per fråga. Spara sedan filen och mejla tillbaka till oss.

Vi ser gärna att du skickar tillbaka enkäten senast onsdag kväll.

Hör gärna av dig om du undrar något eller om något är oklart.
Tack än en gång!

Rebecka Delvert & Daniel Martinez

Hej [deltagarens namn]

Nu skickar vi ut enkäten igen om *Välbefinnande och arbetsförhållanden* som du fyllde i för ett par veckor sedan.

Anledningen till att vi skickar ut samma enkät igen är för att ett kvasiexperiment, som är det vår studie bygger på, kräver detta i sin design för tillförlitlighetens skull. Experimentgruppen och kontrollgruppen (du) är lika stora, därför är din medverkan otroligt viktig för oss.

Även denna gång hittar du enkäten bifogad, som du laddar ner på din dator, fyller i, sparar och sedan skickar tillbaka till oss innan torsdag kväll.

Har du några frågor eller önskar svar om dina individuella resultat så tveka inte att kontakta oss. När uppsatsen är klar i januari skickar vi en kopia till dig.

Med vänlig hälsning,
Rebecka Delvert och Daniel Martinez