



Masteroppgave

Atferdsvitenskap

November 2020

Metodikk for atferdsendring på gruppenivå

ACT og PROSOCIAL som metode for atferdsendring

Kandidatnavn: Thea Tonette Mesel Ringøen

Emnekode: MALK5000

Fakultet for helsevitenskap

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY
STORBYUNIVERSITETET

Forord

Det er mange personer som fortjener en takk i arbeidet med dette masterprosjektet. Uten støtteapparatet rundt meg i denne spesielle og krevende tiden ville ikke masterprosjektet vært gjennomførbart. En spesiell takk til Gunnar Ree som har vært veileder og støttespiller gjennom hele masterprosjektet; takk for gode tilbakemeldinger, kommentarer og innspill som har vært med å forme masterprosjektet. Videre må jeg takke Marie Aunemo for godt og lærerikt samarbeid. En stor takk må jeg gi Jonas for korrekturlesing, innspill og ansvarliggjøring. Takket være din støtte og hjelp klarte jeg å se lyset i enden av tunnelen. Som alltid er jeg umåtelig takknemlig for min samboer, mine foreldre og søsken - tusen takk for all støtte og oppmuntring. Tusen takk for at dere har holdt ut oppturer og nedturer!

Sammendrag

Artikkel 1 er en teoretisk artikkel med hensikt om å forstå hvilke atferdsfenomener som gjør at *Acceptance and Commitment Therapy and Training*, fungerer som en effektiv metodikk for atferdsendring. Metoden baserer seg på å øke psykologisk fleksibilitet hos individer med hensikt om at individet møter sine omgivelser på en fleksibel måte, og kan respondere på sine omgivelser på en måte som er hensiktsmessig og tar individet mot sine verdier eller mål. Psykologisk fleksibilitet skapes gjennom seks prosesser: avklaring av verdier, å være tilstede i øyeblikket, å akseptere uten å bedømme, å ufarliggjøre, å se seg selv i kontekst, og å forplikte seg til handling. Artikkelen tar for seg atferdsfenomenene som gjør prosessene effektive.

Artikkel 2 er en empirisk studie med formål om å undersøke effektiviteten av Prosocial-metodikken som verktøy for atferdsendring i grupper. Metodikken har tre vitenskapelig forankringer: seleksjon på flere nivåer (*multilevel selection: MLS*), statsvitenskap, og kontekstuell atferdsvitenskap. Hensikten var å undersøke om metodikken økte effektivitet og samarbeid i grupper, for å kunne underbygge universaliteten og effektiviteten til Prosocial-metodikken. Studien kan anses som en feasibility-studie med tanke på at metodikken er lite utprøvd. Det kan derfor ha stor verdi å teste metodikken i en ny kontekst med to ulike grupper. Intervensjonen bestod av gjennomgang av ACT-matrisen i sammenheng med designprinsippene over to workshopdager. Gjennom ACT-matrisen opprettet gruppen kortsiktige handlingsmål som deltagerne mente økte og effektiviserte samarbeidet deres. For å undersøke effektivitet av metodikken ble det innhentet data av deltakerne gjennom workshopdagene, og oppfølgingsspørreskjema henholdsvis 30 og 60 dager etter intervensjonen.

Nøkkelord: Prosocial, Acceptance and Commitment Therapy and Training, psykologisk fleksibilitet, Core Design Principles, atferdsendring.

Abstract

Article 1 is a theoretical article that aims to understand which behavioral phenomena make Acceptance and Commitment Therapy and Training work (ACT) as an effective methodology for behavior change. ACT is based on increasing the psychological flexibility of individuals, with the goal that the individual meets his environment in a flexible way and can respond to his environment in a way that is appropriate and takes the individual towards his values. Psychological flexibility is created through six processes; clarifying values, presence in the moment, acceptance, defusion, self-as context and commitment to action. The article addresses the behavioral phenomena behind the processes that make the processes effective.

Article 2 is an empirical study aimed at examining the effectiveness of the Prosocial methodology as a tool for behavior change in groups. The methodology has three scientific foundations: multilevel selection (MLS), political science, and contextual behavioral science. The purpose was to see if the methodology increases and enhanced efficiency and collaboration in groups. The study can be considered a feasibility study, given that the methodology is little tested. It can therefore add great value to test the methodology in a new context with two different groups. The Prosocial intervention consisted of a two days' workshop working through the eight core design principles using the ACT matrix as a foundation for the group conversations, and the groups came up with short-term action goals. To examine the effectiveness of the methodology, data were obtained from the participants during the workshop days, and follow-up questionnaires 30 and 60 days after the intervention, respectively. The results showed that the participants felt that their collaboration in the group was increased and enhanced.

Keywords: Prosocial, Acceptance and Commitment Therapy and Training, Psychological Flexibility, Core Design Principles, Behavior Change.

Innholdsfortegnelse

Artikkel 1. ACT som metode for atferdsendring

Sammendrag.....	2
Innledning	3
ACT	4
<i>Psykologisk fleksibilitet</i>	5
De seks prosessene i ACT	6
<i>Definere verdier</i>	6
<i>Tilstedeværelse i øyeblikket</i>	7
<i>Aksept</i>	7
<i>Ufarliggjøring</i>	8
<i>Selvet-som-kontekst</i>	8
<i>Skillet mellom ufarliggjøring og selvet-som kontekst</i>	9
<i>Forpliktelse til handling</i>	9
Regelstyrt atferd.....	10
Relational Frame Theory som grunnmuren for ACT	12
Avslutning.....	14
Referanser	16

Artikkel 2. Prosocial som metodikk for atferdsendring

Sammendrag	2
Innledning	3
<i>Prosocial-metodikken</i>	3
<i>Multilevel selection</i>	4
<i>Ostrom`s åtte kjerne designprinsipper</i>	5
Prinsipp 1. Gruppeidentitet og formål.	7
Prinsipp 2. Rettferdige fordeling av innsats og utbytte.....	8
Prinsipp 3. Inkluderende og rettferdig beslutningstaking.	9
Prinsipp 4. Monitorering eller overvåking av avtalte handlinger.	10
Prinsipp 5. Graderte sanksjoner til ønskede og uønskede atferder.	10
Prinsipp 6. Rask og rettferdig konflikthåndtering.....	12
Prinsipp 7. Autoritet til selvbestemmelse.	12
Prinsipp 8. Passende relasjoner til andre grupper.	13
<i>Acceptance og Commitment Training-matrisen</i>	13
<i>Hypoteser</i>	15
Metode	15
<i>Utvalgsprosedyre</i>	15
<i>Deltakere</i>	15
<i>Setting</i>	16
<i>Design</i>	16
<i>Spørreskjema om psykologisk fleksibilitet</i>	16

<i>Spørreskjema for pre- og post design</i>	17
<i>Evalueringsskjema</i>	18
<i>Prosedyre</i>	18
Første workshopdag	18
Andre workshopdag	20
Resultater	20
<i>Gruppe 1</i>	21
Designprinsipp 2. Rettferdige fordeling av innsats og utbytte	21
Designprinsipp 3. Rettferdig og inkluderende beslutningstaking.....	22
Designprinsipp 4. Overvåking av avtalte handlinger.....	22
Designprinsipp 5. Graderte sanksjoner for ønskede og uønskede atferder.....	23
Designprinsipp 6. Rask og rettferdig konflikthåndtering.	23
<i>Evalueringsskjema for gruppe 1</i>	24
<i>Oppfølgingsskjema for gruppe 1</i>	24
<i>Gruppe 2</i>	25
Designprinsipp 1. Delt identitet og formål.	25
Designprinsipp 2. Rettferdig fordeling av innsats og utbytte.	25
Designprinsipp 3. Rettferdig og inkluderende beslutningstaking.....	26
Designprinsipp 4. Overvåking av avtale handlinger.....	26
Designprinsipp 5. Graderte sanksjoner til ønskede og uønskede atferder.	27
Designprinsipp 6. Rask og rettferdig konflikthåndtering.	27
<i>Evalueringsskjema for gruppe 2</i>	27
<i>Oppfølgingsskjema for gruppe 2</i>	28

Diskusjon	29
<i>Spørreskjema vedrørende designprinsippene</i>	29
<i>Psykologisk fleksibilitetsspørreskjema</i>	31
<i>Evalueringsskjema</i>	32
<i>Begrensning</i>	33
<i>Etiske betraktninger</i>	34
Avslutning.....	35
Referanser	36

Artikkel 1. ACT som metode for atferdsending

Article 1. ACT as a method for behavior change

Thea Tonette Mesel Ringøen

Sammendrag

Acceptance and Commitment Therapy (ACT) har i flere år blitt benyttet som en metode for å endre atferd i terapeutiske settinger. De siste årene er det blitt en populær metode som blir brukt i ikke-terapeutiske settinger. I disse settingene kalles metodikken *Acceptance and Commitment Training* (ACT). Denne artikkelen tar for seg atferdsprinsippene bak metodikken, som forklarer hvorfor metodikken fungerer så effektivt som den gjør.

Det er seks prosesser som utgjør metodikken med formål om å øke psykologisk fleksibilitet hos individet. Prosessene er definering av verdier, å være tilstede i øyeblikket, å akseptere uten å bedømme, å ufarliggjøre, å se seg selv i kontekst, og å forplikte seg til handling. Disse prosessene skal øke psykologisk fleksibilitet som er en faktor som er avgjørende for å få til atferdsending.

Metoden brukes for å øke psykologisk fleksibilitet hos individer eller grupper, som gjør at kan respondere på sine omgivelser på en måte som er hensiktsmessig og bringer individet eller gruppen i retning av sine verdier eller mål.

Nøkkelord: Acceptance and Commitment Therapy, Acceptance and Commitment Training, ACT, psykologisk fleksibilitet, atferdsending, RFT.

Innledning

Hensikten med denne teoretiske artikkelen om *Acceptance and Commitment Therapy* (ACT) er å forklare og forstå hvorfor det fungerer som en metode for å fremme atferdsendring. Artikkelen skal gjøre rede for det teoretiske grunnlaget for den praktiske metodikken. ACT fungerer som metode for å endre atferd. Hvilke atferdsvitenskapelige prinsipper gjør at metodikken fungerer?

Det siste året har det blitt publisert ni metaanalyser om ACT, dette illustrer den empiriske litteraturen som ligger til grunn for ACT (Howell & Passmore, 2019; Yildiz, 2020; Fang & Ding, 2020, Manchón, Quiles, León & López-Roig, 2020; Salari et al., 2020; Linardon, 2020; Lawlor et al., 2020; Hegarty, Fletcher, Conner, Stebbings, & Treharne, 2020; Osaji, Ojimba & Ahmed, 2020).

Den empiriske litteraturen har etablert ACT som en empirisk støttet behandling. ACT er effektiv for behandling av psykiske lidelser som angst, kroniske smerter og depresjon og sosial angst (Roemer, Orsillo & Salters-Pedneault, 2008; Lappalainen, Langrial, Oinas-Kukkonen, Tolvanen & Lappalainen, 2015; Cederberg, Cernvall, Dahl, von Essen, & Ljungman, 2016).

ACT-metodikken bygger på *Relational Frame Theory* (RFT) som er en alternativ teori og videreutvikling av Skinners språkteori. RFT er en teori som prøver å si noe om hvordan vi kan forstå verbal atferd, spesielt med tanke på utvikling av symbolfunksjoner (Hayes, Blackledge & Barnes-Holmes, 2001).

ACT handler hovedsakelig om at privat atferd eller privat verbal stimuli ikke skal fungere som diskriminativ stimulus, regler eller motiverende operasjon for individer som hindrer individet å respondere på en måte som er hensiktsmessig og tar individet mot sine verdier og mål. Gjennom ACT forsøker en ikke å endre privat atferd, men endre på hvordan individet respondere på den private atferden (Tarbox, Szabo & Aclan, 2020).

ACT

Acceptance and Commitment Therapy (ACT) er en atferdsanalytisk tilnærming utviklet for å endre problematisk verbal atferd som påvirker rigiditet og ufølsomhet overfor reelle kontingenser. Formålet med ACT er å øke psykologisk fleksibilitet gjennom seks prosesser - slik at individet også i møte med aversive stimuli kan velge atferd som fører mot egne verdier og mål. ACT skal bringe verbale kognitive prosesser under bedre kontekstuell kontroll, og fremme de positive konsekvensene ved å jobbe for verdiene og målene individet har.

ACT har ikke som mål å finne den objektive sannheten, men tar utgangspunkt og forståelse for at individet antakeligvis kun kjenner verden gjennom sin interaksjon med sine omgivelser. Det letes ikke etter hvorvidt tanker og fortolkninger er sanne eller riktige, i stedet oppfordres individer til å leve livet i tråd med sine verdier (Hayes, Strosahl & Wilson, 2016).

De seks kjerneprosessene i ACT er å definere verdier, å være tilstede i øyeblikket, å akseptere uten å bedømme, å ufarliggjøre, å se seg selv i kontekst, og å forplikte seg til handling. Gjennom disse seks prosessene er det påvist at individet øker psykologisk fleksibilitet - som videre er avgjørende for atferdsendring. Alle prosessene er konseptuelt like avgjørende, men i en prosess trenger det ikke nødvendigvis å være like skarpt fokus på alle prosessene, da noen av dem har lik funksjon (Tarbox et al., 2020). Prosessene kan deles i to hovedkategorier; den ene kategorien er mindfulness- og akseptprosesser, og den andre kategorien er forpliktelses- og atferdsaktiverende prosesser. Alle prosessene har som mål å øke psykologisk fleksibilitet.

ACT har gjennom de siste tiårene blitt dokumentert som en empirisk støttet behandling. Det er gjort flere metaanalyser som viser at endringer i de seks kjerneprosessene er avgjørende for å få til endring. Den empiriske litteraturen støtter i stor grad at effektene av

endringer i en de seks prosessene kan antas å ha en effekt på utfallet i en ACT-prosess (Levin, Hildebrandt, Lillis, & Hayes, 2012; Tarbox, et al., 2020).

ACT er en metodikk som gir individet muligheten til å gjenkjenne egne verdier, og deretter aktivt og bevisst arbeide mot dem på tross av vanskelig tanker, følelser og minner. Forskning viser blant annet at å øke psykologisk fleksibilitet gjennom ACT har positive effekter på flere områder: det reduserer stress og psykiske lidelser som depresjon, angst, tvangstanker, og øker jobbprestasjoner og innovasjon (Hayes, 2004b).

ACT var opprinnelig utviklet og anvendt i terapeutisk setting, spesielt med psykoterapeutiske formål. De siste årene har ulike profesjoner vist interesse for ACT utenfor terapissettingen. ACT har vist seg å være effektiv i flere settinger blant annet sykepleiere, lærere, *coacher*, tannleger, med mer (Szabo, 2019; Phanke, Lundgren, Hursti & Hirvikoski, 2014; McCracken & Jones, 2012). Historisk sett har akronymet ACT stått for *Acceptance and Commitment Therapy*, men ettersom ACT har blitt en anerkjent metode å anvende utenfor terapissettingen har akronymet en ny betydning. Når ACT refereres til i en ikke-terapeutisk setting står det for *Acceptance and Commitment Training*.

Psykologisk fleksibilitet

Målet med ACT er å øke psykologisk fleksibilitet gjennom de seks prosessene. Psykologisk fleksibilitet defineres som å være tilstede i øyeblikket som et bevisst menneske og handle etter sine verdier og/eller mål (Hayes, 2004b). Psykologisk fleksibilitet kan predikere læring, jobbprestasjoner og mental helse (Bond og Flaxman, 2006). Forskning indikerer at det er en korrelasjon mellom psykologisk fleksibilitet og atferdsendring (Hayes, 2004b; Barreto, Tran og Gaynor, 2019; Schumacher, Godfrey, Foman og Butryn, 2015). Flere av ACT-teoretikerne har hevdet at ACT er en form for eksponeringsterapi, og at psykologisk fleksibilitet-modellen går ut på å hjelpe individet å respondere på sine tanker og følelser for hva de faktisk er, og ikke hva individet «tror» de er basert på individets

læringshistorie. Disse prosessene er nøkkelen i eksponeringsterapi, hvor de har som formål å ekspandere individets repertoar i nærvær av kontingenser som individet har læringshistorie med, og som styrer individet til å begrense atferdsrepertoaret sitt (Hayes et al., 2016).

I det følgende gjennomgås atferdsprinsippene bak de seks prosessene ACT bygger på. Disse prinsippene er antakeligvis grunnlaget for at prosessene fremmer atferdsending.

De seks prosessene i ACT

Gjennom alle prosessene handler det om at individet utviser regelstyrt atferd knyttet til privat stimuli og stimuli i omgivelsene. Det handler om stimuluskontroll – både respondent og operant, verbal atferd, flukt- og unngåelsesatferd – negativ forsterkning og parallelt løpende forsterkningskjemaer.

Definere verdier

Å leve i overenstemmelse med sine verdier eller mot et mål er primærhensikten med ACT (Hayes et al., 2011). Verdier i ACT kan forstås som regler som fungerer som verbale motiverende operasjoner som øker eller reduserer betydningen av en stimulus som forsterker eller straff. Verdier er da regelstyrt atferd som er orientert mot større og langsiktige forsterkere, fremfor kortsiktig unngåelse eller flukt. Ett eksempel kan være en ansatt i en organisasjon som unngår fellesmøter og aktivt tenker negative tanker (privat verbal atferd) som «jeg forstår ikke at jeg orker å jobbe i denne organisasjonen når alle er så lite samarbeidsvillige». Den ansatte kan da reflektere rundt sin arbeidssituasjon ved å tydeliggjøre sine verdier, ved å for eksempel fortelle seg selv at «jeg skal gjøre min jobb så godt jeg kan, så vil organisasjonen nå sitt mål fordi det mener jeg har verdi for flere enn meg selv. Det innebærer å samarbeide så godt det lar seg gjøre med mine kollegaer». Denne intervensjonen kan være effektiv for å minne seg selv på å leve i tråd med sine verdier. Intervensjoner for å minne individet på å leve i tråd med sine verdier kan fungere som intermitterende forsterkere for individet i en ubehagelig situasjon (Tarbox et al., 2020).

Tilstedeværelse i øyeblikket

Tilstedeværelse i øyeblikket, også kalt oppmerksomt nærvær i ACT-litteraturen handler om å styrke individets atferdsrepertoar når det responderer på stimuli i øyeblikket, og på den måten svekke den delen av atferdsrepertoaret som responderer på egen verbal atferd knyttet til læringshistorie (det vil si fortid, fremtid og forestilte hendelser). Formålet med denne treningsformen er å øke sensitiviteten for kontingensene i omgivelsene og svekke unødvendig kilder til verbal stimuluskontroll, for eksempel å ha øyekontakt når du prater med sjefen, og ikke la deg påvirke av selvsnakk som «jeg tør ikke eller jeg klarer ikke å prate med sjefen» (Tarbox et al., 2020).

Denne prosessen har som hensikt å trene individet til å være oppmerksom på egen oppmerksomhet. Et gjenkjennbart eksempel er når en kjører bil og oppdager at en har kjørt helt inn i oppkjørselen uten å engang vært oppmerksom på hvordan en har åpnet garasjen og parkert bilen. I noen tilfeller blir mennesker overøst av privat verbal stimuli etter en lang dag på jobb, og det kan ta alt fokus fra for eksempel bilkjøring. En måte å trene på tilstedeværelse i øyeblikket er å kjøre en «ny» rute hjem, eller beskrive alt du gjør når du kjører (Tarbox et al., 2020).

Akseptere uten å bedømme

Aksept handler om å akseptere og forholde seg til aversive stimuli uten å respondere med unngåelses- eller fluktatferd. Fluktatferd innebærer at en respons avslutter en pågående aversiv stimulus, mens unngåelsesatferd innebærer at en respons hindrer eller utsetter presentasjonen av en aversiv stimulus. Ved å respondere på aversive stimuli skapes en kontekst med variasjon og potensielt mer adaptiv atferd som gjør at man kan få kontakt med forsterkere (Tarbox et al., 2020).

Problemet med unngåelsesatferd er at den er motstandsdyktig mot ekstinksjon fordi den opprettholdes av reduksjon av aversiv privat atferd som angst, frykt eller sinne. Fordi

unngåelsesatferd er lært under forhold med aversiv kontroll er atferden sannsynligvis mer rigid og uavhengig av de faktiske forholdene. Unngåelsesatferd vil i noen tilfeller fungere og være hensiktsmessig, men unngåelsesatferden vil sannsynligvis bli brukt i kontekster der den kan være ineffektivt, uhensiktsmessig og i noen tilfeller skadelig (Hayes et al., 2016).

Ufarliggjøring

Det er avgjørende å forstå at våre tanker og følelser ikke styrer vår atferd. Den verbale kulturen forsterker systematisk å omtale våre tanker og følelser som årsaker til atferden vi utviser. Ufarliggjøring handler om å trene individet til å gjenkjenne og være oppmerksom på tanker og følelser, men ikke la privat atferd styre vår respons. Eksempelvis tanker som “dette klarer ikke jeg”, eller “dette tør jeg ikke”. Gjennom ufarliggjøring er målet at tanker og følelser skal ufarliggjøres, det er privat atferd og det vil si enda mer stimuli i våre omgivelser.

En atferdsanalytisk tilnærming til ufarliggjøring må trekke inn regelstyring av atferd. Ved å svekke rigide regler knyttet til atferd, kan andre funksjoner (både verbale og ikke-verbale) kan etableres. Verbal privat atferd som tanker og følelser blir ofte diskriminative stimuli og aktiverer egenregler og selvinstruering, altså privat atferd under stimuluskontroll. Målet er at individet kan utvide og bygge et mer fleksibelt responsrepertoar i møte med verbal privat atferd (Tarbox et al., 2020; Hayes et al. 2016).

Ufarliggjøring har som formål å gjøre verbal regelstyrt atferd mer nøytral, og forhindre at uhensiktsmessige regler skal styre atferden til individet. Det kan gjøres på ulike måter som å endre funksjonen til verbal privat atferd - eksempelvis legge til humor eller nøytralitet. En annen viktig funksjon ved ufarliggjøring er at individet blir mer observant på de faktisk kontingensene i sine omgivelser (Tarbox et al., 2020; Hayes et al., 2016).

Selvet-som-kontekst

Selvet-som-kontekst dreier seg om å gjøre individet oppmerksom på seg selv som kontekst for egne opplevelser. Det er viktig å skape en tydelig distinksjon mellom private

hendelser og annen atferd. Det innebærer å være fleksibel i møte med private hendelser eller atferd. Individet kan for eksempel ha minner fra fortiden og bekymringer for fremtiden som påvirker atferden. Disse tankene og følelsene trenger ikke å styre atferden individet utviser. Selvet-som-kontekst har som mål å etablere et repertoar av fleksible perspektiv hos individet slik at individet forstår hvordan private hendelser eller atferd påvirker responsen, og individet eventuelt kan velge en respons som er mer hensiktsmessig, også uten å styres av de uheldige verbale private reglene.

Skillet mellom ufarliggjøring og selvet-som kontekst

Det er viktig å skille mellom ufarliggjøring og selvet-som kontekst. Begge prosessene har som hensikt å skape fleksibilitet, men på to ulike områder. Ufarliggjøring har som formål å redusere uhensiktsmessige regler og tanker om forhold utenfor individet, men selvet-som-kontekst handler om å redusere uhensiktsmessige regler og tanker om seg selv.

Det å bli oppmerksom på uhensiktsmessige regler og tanker som påvirker atferd slik at de overdrevent rigide regler kan reduseres og individet kan utvise hensiktsmessig respons som tar individet mot verdiene eller målet.

Forpliktelse til handling

Forpliktelse til handling er det overordnede målet i ACT. Det beskriver en responsklasse av atferd som er hensiktsmessig og tar individet i retning av sine verdier eller mål. Det er denne prosessen av ACT som skaper en suksessfull atferdsterapi/trening. Forpliktelse til handling kan anses som motgiften til kognitiv fusjon og unngåelse fremfor ufarliggjøring og aksept.

De andre fem prosessene i ACT har som hensikt om å skape en kontekst hvor individet oppfordres til å engasjere seg i flere typer responser som tar individet mot sine verdier eller mål (Hayes et al., 2016).

Regelstyrt atferd

Regler i atferdsanalytisk terminologi er beskrivelser av atferd og forsterkningsbetingelser. Regelstyrt atferd er dermed i teorien i kontakt med to sett av forsterkningsbetingelser; den kontingensen som beskrives, og den reelle konsekvensen ved å følge eller bryte regelen. Disse kan ofte være forskjellige, for eksempel «lyver du kommer du til helvete». I dette eksempelet er kontingensen som beskrives og den reelle konsekvensen sannsynligvis ulike. I dette tilfellet vil den reelle konsekvensen muligens være at løgneren var en artig historie som gjorde at individet fikk positiv forsterkning, i form av latter, eller skryt.

Det er viktig å gjøre en distinksjon mellom kontingensformet atferd og regelstyrt atferd. Kontingensformet atferd er når individet responderer på en bestemt måte fordi atferden har blitt etterfulgt av bestemte konsekvenser tidligere, og adferden i liten eller ingen grad er påvirket av verbale stimuli. Regelstyrt atferd er atferd som er påvirket eller under kontroll av kontingensspesifiserende stimuli, eller verbale foranledninger. Det brukes både fullstendig- og ufullstendige regler. Fullstendig regel beskriver foranledning, atferd og konsekvensen, og en ufullstendig regel angir kun en eller to av disse (Hayes, 2004a; Skinner, 1969).

Regelstyring av atferd forklarer hvordan nåtidig atferd kan komme under kontroll av beskrivelser av hendelser som skal inntreffe lenge etter selve adferden.

En ulempe med at regler kontrollerer atferd er at denne typer atferd ofte viser seg være mindre følsomme for de faktiske kontingenser, *eller lite følsomme for endringer i rådende betingelser*. I en diskusjon om selv-instruksjoner blir dette vesentlig, siden verbal selvinstruering kan gjøre individet rigid og lite fleksibelt. Det kan føre til at individet utviser uhensiktsmessig atferd, og alvorlige tilfeller får nedsatt livskvalitet. Ett eksempel er individer med tvangslidelser, som må sjekke komfyren x-antall ganger før de drar hjemmefra, eller må

vaske hendene minst x-antall ganger om dagen. Sann selvinstruering har ACT som formål å endre (Hayes, 2004a).

Problemet med at noen regler ikke er så følsomme for de faktiske betingelsene, kan være fordi disse ligger langt fram i tid. I noen tilfeller lar individet nåtidig atferd styres av konsekvenser som forekommer langt fram i tid, eller som ikke forekommer i det hele tatt. Eksempler på dette kan være religiøse grupper der de for eksempel tar avstand fra diverse type mat og drikke, fordi de ønsker å komme til himmelen. Her ser vi hvordan en regel opprettholder atferd (Hayes, 2004a).

Mange kompliserte atferdskjeder regelstyres til å begynne med. Etter hvert går imidlertid den regelstyrte atferden over til kontingensformet dersom du utfører kjeden mange nok ganger. Du begynner gradvis å ta snarveier og bryter noen av reglene og det går stort sett bra; eksempelvis blir en middagsoppskrift gradvis mindre relevant. Disse små tilpasningene gjør at atferden etter hvert automatiseres, slik at du ikke lenger tenker gjennom hvordan den utføres. Den diskriminative stimulus ligger ikke lenger i verbale stimuli (regelen), men i fullførelsen av forrige ledd. Du lager regler for deg selv – du beskriver virkeligheten. Det er riktignok uenigheter i fagfeltet om skillet mellom diskriminative stimuli og regler.

Uenigheten ligger i om det må være umiddelbar nærhet mellom diskriminative stimuli og responser (Hansen, 2009). I noen tilfeller kan noen regler fungere som en diskriminativ stimulus, da er disse reglene ofte instruksjoner som eksempelvis «gå dit», «hent en kaffe» eller «sitt ned». Regler er ikke alltid diskriminative stimuli, fordi de ikke alltid produserer umiddelbar respondering. I en del tilfeller finnes det komplekse regler som ikke er basert på læringshistorie, og likevel har umiddelbar effekt på atferd (Hansen, 2009).

Reglene danner individet selv, ofte basert på vår læringshistorie. Disse reglene er ikke alltid hensiktsmessig for å ta individet mot sine verdier og mål. Et individ som er overvektig har kanskje som mål å komme i form, men har rigide regler som hele tiden forteller individet

at “dette klarer du ikke” eller “husker du sist gang du trente, da føltes det som alle så dumt på deg”. Dette er regler som blir styrende for hvilke atferd individet velger, og mest sannsynlig dropper individet å dra på trening (Hayes, 2004a).

Som all annen atferd påvirkes regelstyrt atferd av motiverende operasjoner.

Motiverende operasjoner endrer verdien av en konsekvens. Konsekvensen kan både være forsterkende eller straffende (Laraway, Snyckerski, Michael & Poling, 2003). Motiverende operasjoner kan kategoriseres i to kategorier; etablerende- og avskaffende operasjoner. Begge motiverende operasjonene har effekt på forsterkere og staffere, så totalt er det fire typer operasjoner. Det vil si at etablerende operasjoner øker effekten av forsterkere eller straffen. Avskaffende operasjoner reduserer effekten av forsterkere eller straffen (Laraway et al., 2003). Disse motiverende operasjonene kan ha påvirkning på regelstyrt atferd på ulike måter. Eksempelvis «hvis du ikke begynner å skrive på hjemmeleksen din nå, blir du ikke ferdig i tide». I dette eksempelet vil individet bli påminnet at det er aversivt å ikke fullføre i tide. Denne påminnelsen kan fungere som en etablerende operasjon som styrker verdien av det å sette seg ned og skrive, siden det reduserer ubehaget. Det finnes flere eksempler på hvordan motiverende operasjoner kan påvirke regelstyrt atferd, som for eksempel at det er et krav er tilstede helt til atferden utføres, eller legge til en begrunnelse ved som for eksempel «ikke spis *fastfood*, fordi det er farlig for helse og du kommer til å legge på deg». Da kan det bli mer aversivt å spise *fastfood*.

Relational Frame Theory som grunnmuren for ACT

ACT er bygget på *Relational Frame Theory* (RFT). RFT er en atferdsanalytisk tilnærming til menneskelig språk og kognisjon. Mennesker lager sosiale konstrukt hvorav relasjoner mellom eksempelvis ord, tanker, følelser og ting etableres. Disse sosiale konstruktene kalles deriverte stimulusrelasjoner, og det er utrente stimulusrelasjoner - som dannes gjennom lært atferd. Relasjonen mellom deriverte stimulusrelasjoner og språk tenkes

å bestå *Arbitrary Applicable Relational Responding* (AARR). Det er en form for relasjonell respondering. Mennesker evner å danne vilkårlige relasjoner mellom responser. Det innebærer å respondere til en stimulus basert på denne stimulusens relasjon til en annen stimulus eller andre stimuli. Dette anses i RFT å være en generalisert operant (Hayes, Fox, Gifford, Wilson, & Barnes-Holmes, 2001).

Relational Frame Theory anses av Hayes, Blackledge & Barnes-Holmes (2001) som et alternativ til Skinners språkteori da Skinners definisjon av verbal atferd var kritisert for å være mangelfull (Hayes, Blackledge, et al., 2001). Argumentet for at Skinners definisjon av verbal atferd er mangelfull dreier seg om at verbal atferd kun omfatter snakkers atferd og ignorerer lytters atferd. Det ble ansett som problematisk og RFT ble en videreutvikling av Skinners språkteori.

Innenfor RFT blir det kategorisert tre typer relasjonell respondering; *mutual-*, *combinatorial entailment* og *the transformation of function* (Hayes, Barnes-Holmes & Roche, 2001). Den mest grunnleggende måten å danne relasjoner på er *mutual entailment* som handler om at stimulusrelasjonen kan gå begge veier. Det vil si at en relasjon i en retning (eks. hund er «større enn» katt) tilsier en relasjon i den andre retningen (eks. katt «mindre enn» hund)(Hayes et al., 2001). Den andre formen for relasjonell respondering, *combinatorial entailment*, referer til at stimulusrelasjoner etableres ved å kombinere andre stimulusrelasjoner. Det vil si at to stimulusrelasjoner kombineres og en tredje relasjon kan deriveres. Et individ som lærer at hund er «større enn» katt, katt er «større enn» mus, vil kunne derivere at hund er «større enn» mus uten å ha direkte trent denne relasjonen (Hayes et al., 2001). Når relasjonelle responser oppstår endrer stimuli funksjon, og det er den tredje formen for relasjonell respondering (Blackledge, 2003). Funksjonen til en stimulus kan endres eller overføres basert på relasjonen til andre stimuli. Konteksten påvirker hvilken funksjon en stimulus vil ha for et individ (Hayes et al., 2001. Forandring av

stimulusfunksjoner er et fenomen som gir forståelse av språkets påvirkning på atferd (Stewart, 2018).

Mennesker er i stand til å lage relasjonelle relasjoner mellom stimuli, men det er ikke det viktigste med RFT. Det viktigste er at vi lager relasjonelle relasjoner ved bruk av vilkårlige egenskaper ved stimuli. Relasjonell respons refererer til evnen til å svare på forhold mellom stimuli i stedet for bare å svare på hver stimulus hver for seg. Eksempelvis lærer vi å forholde oss til «liten» og «stor», og kan referere til lillebror, selv om han er større i fysisk størrelse (Blackledge, 2003).

Forholdet mellom stimuli kan avledes (gjennom to av typene relasjonell respondering; *mutual-* og *combinatorial entailment*), noe som betyr at relasjoner mellom stimuli ikke behøver å læres direkte. Prosessen med å avlede relasjonelle responser kan forekomme ut fra vilkårlige stimulusegenskaper. Denne prosessen med å avlede en relasjonell respons resulterer i transformasjon av stimulusfunksjoner til stimuliene som er tilsvarende relatert, slik at de spesifikke relasjonene mellom stimuli og den bredere konteksten de blir møtt i, bestemmer nøyaktig hvordan stimulusfunksjonene til hver stimulus blir transformert.

Den operante prosessen med (1) transformasjon av funksjon formes sammen med (2) prosessene for relasjonell respons; (3) *mutual entailment* og (4) *combinatorial entailment*, inntil alle fire prosessene kommer under stadig mer komplisert og spesifikk kontekstuell kontroll (Blackledge, 2003).

Relasjonell respondering kan bety at man holder seg med uhensiktsmessige og destruktive egenregler som trigger uhensiktsmessig verbal og ikke-verbal flukt- og unngåelsesadferd, og dette hindrer psykologisk fleksibilitet.

Avslutning

Acceptance and Commitment Therapy (ACT) som en metodikk for å endre atferd ved å øke psykologisk fleksibilitet har flere validerte atferdsprinsipper som gjør metodikken

velfungerende. De seks prosesser bak metodikken har som hensikt å øke psykologisk fleksibilitet hos individet. Prosessene er verdier, tilstedeværelse i øyeblikket, aksept, ufarliggjøring, selvet-som kontekst og forpliktelse til handling. Disse øker sannsynligvis psykologisk fleksibilitet som er med på å endre atferd basert på å endre regelstyrt atferd knyttet til verbal privat atferd og eksponering for de faktiske kontingensene i omgivelsene.

Referanser

- Barreto, M., & Gaynor, S. T. (2019). A single-session of acceptance and commitment therapy for health-related behavior change: Protocol description and initial case examples. *Behavior Analysis: Research and Practice, 19*(1), 47-59.
doi: 10.1037/bar0000093
- Blackledge, J. T. (2003). An introduction to relational frame theory: Basics and applications. *The Behavior Analyst Today, 3*(4), 421-433. <https://doi.org/10.1037/h0099997>
- Bond, F. W., & Flaxman, P. E. (2006). The ability of psychological flexibility and job control to predict learning, job performance, and mental health. *Journal of Organizational Behavior Management, 26*(1-2), 113-130.
- Cederberg, J. T., Cernvall, M., Dahl, J., von Essen, L., & Ljungman, G. (2016). Acceptance as a mediator for change in acceptance and commitment therapy for persons with chronic pain? *International Journal of Behavioral Medicine, 23*, 21-29.
doi: 10.1007/s12529-015-9494-y
- Fang, S., & Ding, D. (2020). A meta-analysis of the efficacy of acceptance and commitment therapy for children. *Journal of Contextual Behavioral Science, 15*, 225-234.
doi: 10.1016/j.jcbs.2020.01.007
- Hansen, A. (2009). Hva er regelstyring og hvordan kan vi etablere kompetanse i dette hos barn med store lærevansker? *Norsk Tidsskrift for Atferdsanalyse, årgang 36* (2009), 1.
- Hayes, S. (Red) (2004a). *Rule-governed Behavior: Cognition, contingencies & instructional control* (2.utg). Context Press
- Hayes, S. C. (2004b). Acceptance and commitment therapy, relational frame theory, and the third wave of behavioral and cognitive therapies. *Behavior Therapy, 35*(4), 639-665.
doi: 10.1016/S0005-7894(04)80013-3

- Hayes, S. C., Blackledge, J. T. & Barnes-Holmes, D. (2001). Language and cognition: Constructing an alternative approach within the behavioral tradition. I S. C. Hayes, D. Barnes-Holmes & B. Roche (Red.), *Relational Frame Theory: A post-Skinnerian account of human language and cognition* (1. utg., s. 1-20). Kluwer Academic Publishers.
- Hayes, S. C., Fox, E., Gifford, E. V., Wilson, K. G., & Barnes-Holmes, D. (2001). Derived relational responding as learned behavior. I S. C. Hayes, D. Barnes-Holmes & B. Roche (Red.), *Relational Frame Theory: A post-Skinnerian account of human language and cognition* (1.utg). Kluwer Academic Publishers.
- Hayes, S. C., Strosahl, K. D., & Wilson, K. G. (2016). *Acceptance and Commitment Therapy: The Process and Practice of Mindful Change*: Guilford Publications.
- Hegarty, R. S. M., Fletcher, B. D., Conner, T. S., Stebbings, S., & Treharne, G. J. (2020). Acceptance and commitment therapy for people with rheumatic disease: Existing evidence and future directions. *Musculoskeletal Care*, 18, 330-341.
doi: 10.1002/msc.1464
- Howell, A. J., & Passmore, H. (2019). Acceptance and commitment therapy (ACT) to reduce depression: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Affective Disorders*, 260(1), 728-737. doi: 10.1016/j.jad.2019.09.040
- Kraemer, K. M., Luberto, C. M., Hall, D. L., Ngo, L. H., & Yeh, G. Y. (in press). A systematic review and meta-analysis of mindfulness- and acceptance-based interventions for affect intolerance/sensitivity. *Behaviour Research and Therapy*, 135, 103746. doi: 10.1016/j.brat.2020.103746
- Lappalainen, P., Langrial, S., Oinas-Kukkonen, H., Tolvanen, A., & Lappalainen, R. (2015). Web-based acceptance and commitment therapy for depressive symptoms with

- minimal support: A randomized controlled trial. *Behavior Modification*, 39, 805-834.
doi: 10.1177/0145445515598142
- Laraway, S., Snyderski, S., Michael, J., & Poling, A. (2003). Motivating operations and terms to describe them: Some further refinements. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 36 (3), 407 – 404. <https://doi.org/10.1901/jaba.2003.36.407>
- Lawlor, E. R., Islam, N., Bates, S., Griffin, S. J., Hill, A. J., Hughes, C. A., Sharp, S. J., & Ahern, A. L. (2020). Third-wave cognitive behavior therapies for weight management: A systematic review and network meta-analysis. *Obesity Reviews*, 21(7), e12897. doi: 10.1111/obr.13013
- Levin, M. E., Hildebrandt, M. J., Lillies, J., & Hayes, S. (2012). The impact of treatment components suggested by the psychological flexibility model: A meta-analysis of laboratory-based component studies. *Behavior Therapy*, 43, 741-756.
<https://doi.org/101016/j.beth.2012.06.003>
- Linardon, J. (2020). Can acceptance, mindfulness, and self-compassion be learnt by smartphone apps? A systematic and meta-analytic review of randomized controlled trials. *Behavior Therapy*, 51, 646-658. doi: 10.1016/j.beth.2019.10.002
- Manchón, J., Quiles, M. J., León, E.M., & López-Roig, S. (2020). Acceptance and commitment therapy on physical activity: A systematic review. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 17, 135-143. doi: 10.1016/j.jcbs.2020.07.008
- McCracken, L., & Jones, R. (2012). Treatment for chronic pain for adults in the seventh and eight decades of life: A preliminary study of acceptance and commitment therapy (ACT). *Pain Medicine*, 13(7), 860-867. <https://doi.org/10.1111/j.1526-4637.2012.01407.x>

- Osaji, J., Ojimba, C., & Ahmed, S. (2020). The use of acceptance and commitment therapy in substance use disorders: A review of literature. *Journal of Clinical Medicine Research, 12*(10), 629-633. Doi: 10.14740/jocmr4311
- Phanke, J., Lundgren, R. T., Hursti, T., & Hirvikoski, T. (2014). Outcomes of an acceptance and commitment therapy-based skills training group for students with high - functioning autism spectrum disorder: A quasi-experimental pilot study. *Autism, 18*, 953-964. <https://doi.org/10.1177//1362361313501091>
- Roemer, L., Orsillo, S. M., & Salters-Pedneault, K. (2008). Efficacy of an acceptance-based behavior therapy for generalized anxiety disorder: Evaluation in a randomized controlled trial. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 76*(6), 1083-1089. doi: 10.1037/a0012720
- Salari, N., Khazaie, H., Hosseinian-Far, A., Khaledi-Paveh, B., Mohammadi, M., & Shohaimi, S. (2020) The effect of acceptance and commitment therapy on insomnia and sleep quality: A systematic review. *BMC Neurology, 20*, 300. doi: 10.1111/ppc.12396
- Schumacher, L. M., Godfrey, K. M., Forman, E. M. & Butryn, M. L. (2018). Change in domain-specific but not general psychological flexibility relates to greater weight loss in acceptance-based behavioral treatment for obesity. *Journal of Contextual Behavioral Science, 12* (2019), pp. 59-65. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2019.01.008>
- Skinner, B.F. (1969). *Contingencies of reinforcement: A theoretical analysis*. Appleton-Century-Crofts.
- Stewart, I. (2018). Derived relational responding and relational frame theory: A fruitful behavior analytic paradigm for the investigation of human language. *Behavior Analysis: Research and Practice, 18*(4), 398-415. <https://doi.org/10.1037/bar0000129>

Szabo, T. G. (2019). Acceptance and commitment training for reducing inflexible behaviors in children with autism. *Journal of Contextual Behavior Science, 12*, 178-188.

<http://doi.org/10.1016/j.jcbs.2019.03.001>

Tarbox, J., Szabo, G. S., & Aclan, M. (2020). Acceptance and commitment training within the scope of practice of applied behavior analysis. *Behavior Analysis in Practice,*

<https://doi.org/10.1007/s40617-020-00466-3>

Yildiz, E. (2020). The effects of acceptance and commitment therapy in psychosis treatment:

A systematic review of randomized controlled trials. *Perspectives in Psychiatric*

Care, 56(1), 149-167. doi: 10.1111/ppc.12396

Artikkel 2. Prosocial som metodikk for atferdsendring

Article 2. Prosocial as a method for behavior change

Thea Tonette Mesel Ringøen

Sammendrag

Formålet med denne studien var å undersøke effektiviteten av Prosocial-metodikken som verktøy for atferdsending i grupper. Metodikken har tre vitenskapelig forankringer: seleksjon på flere nivåer (multilevel selection; MLS), statsvitenskap, og kontekstuell atferdsvitenskap. Hensikten var å se om metodikken øker effektivitet og samarbeid i grupper for å kunne underbygge antakelsen om Prosocial-metodikken sin effekt og universalitet. Studien kan anses som en feasibility-studie med tanke på at metodikken er lite utprøvd. Det kan derfor ha stor verdi av å teste metodikken i en ny kontekst med to ulike grupper.

Intervensjonen bestod av gjennomgang av ACT-matrisen i sammenheng med designprinsippene over to workshopdager. Gjennom ACT-matrisen kom gruppene frem kortsiktige handlingsmål som deltagerne mente økte og effektiviserte samarbeidet deres. For å undersøke effektivitet av metodikken ble det innhentet data av deltakerne gjennom workshopdagene, og oppfølgingsspørreskjema henholdsvis 30 og 60 dager etter intervensjonen.

Resultatene viste at deltakerne opplevde at metodikken økte og effektiviserte samarbeidet i gruppene. Det kan antas at gjennom arbeidet med å kartlegge tanker, følelser, verdier og observerbar atferd som tar oss vekk fra og mot målet har betydning for samarbeid og effektivitet i gruppene. Resultatene fra studien kan ikke si noe om kausalitet, men underbygger antakelsen om at Prosocial-metodikken er hensiktsmessig for å få til atferdsending i grupper.

Nøkkelord: Prosocial, multilevel seleksjon, designprinsipper, Acceptance and Commitment Training, psykologisk fleksibilitet, atferdsending

Innledning

Studien tar for seg hvordan en kan bruke elementer fra evolusjonsvitenskap, kontekstuell atferdsvitenskap og statsvitenskap til å øke og effektivisere samarbeid i grupper. Forurensing av jordkloden, overoppheting av atmosfæren og ekstremt ujevn fordeling av jordens rikdom og ressurser er eksempler på kortsiktig nyttemaksimering for grupper og individer. På den andre siden ser vi mennesker og grupper, både i arbeidslivet, nabolag og veldedighetsorganisasjoner som jobber for fellesskapet beste. Det finnes flere situasjoner der menneskelig interaksjon er avgjørende for å nå en felles målsetting. Dette viser at mennesker kan være samarbeidsvillige, konstruktive og givende, men at de også kan være konkurransedrevne og ødeleggende. Prosocial-metodikken tar for seg hvordan omgivelsene legger til rette for ulike typer atferd, samt tilrettelegger for at mennesker jobber bedre sammen, med hensikt om å øke effektivitet og samarbeid i team (Atkins, Wilson, Hayes, 2019).

Det er avgjørende å få mennesker til å samarbeide på en effektiv måte i dagens stadig mer og mer komplekse samfunn. Det er i større grad nødvendig med stor variasjon av ferdigheter og erfaring for å oppnå ønskede mål. Det innebærer samarbeid og koordinering på tvers av avdelinger, nivåer og bransjer (Kozlowski og Bell, 2003). Av den grunn er det av stor interesse å studere hvordan vi legger til rette for at grupper øker effektivitet og samarbeid. I det følgende vil artikkelen kort presentere de vitenskapelige disiplinene Prosocial-metodikken bygges på.

Prosocial-metodikken

Prosocial-metodikken er en vitenskapelig tilnærming for å få grupper til å jobbe bedre sammen. Metodikken er forankret i tre vitenskapelige tilnærminger: evolusjonsteori, statsvitenskap og kontekstuell atferdsvitenskap. Prosocial er en sammensatt metodikk som bygger på Elinor Ostroms kjerne designprinsipper for velfungerende grupper, (*Core Design Principles*; heretter CDP) David Sloan Wilsons forskning på seleksjon på flere nivåer,

(*Multil-Level Selection*; heretter MLS) og Steven Hayes' forskning på Akseptering og Forpliktelsesterapi (*Acceptance and Commitment Therapy* eller *Training*, heretter ACT) (Atkins et al., 2019).

Multilevel selection

Prosocial-metodikken bygger rammeverket på seleksjon på flere nivåer, *multilevel selection* eller MLS. MLS integrerer kunnskap fra ulike disipliner som biologi, samfunnsvitenskap og atferdsvitenskap, og forutsetter simultan og kontinuerlig evolusjon på flere nivåer. Om vi forstår mennesket ut ifra fra evolusjonsteorien som forklarer mennesket (og arters) dannelse og utvikling handler det om overlevelse og reproduksjon. Mennesket vil da nyttemaksimere for å overleve og reprodusere. Det vil i den sammenheng være vanskelig å forstå atferd som ærlighet, veldedighet, mot, og lignende type atferd som mennesker utviser i grupper, der atferden ikke nødvendigvis gjøres for overlevelse og reproduksjon. Hvorfor velger mennesker i noen kontekster å handle på en måte som ikke handler om å nyttemaksimere for seg selv? Hvordan kan vi forklare at mennesker risikerer livet sitt for å redde et annet menneske ut av en brennende bygning? MLS ser på atferd på flere nivåer og kan forklare denne form for atferd.

Under ulike betingelser i en gruppe vil atferd som er nyttemaksimerende for individet selekteres, og under andre betingelser vil atferd som er samarbeidende selekteres. Sagt på en annen måte, under ulike betingelser i en gruppe vil mennesket handle enten egoistisk eller altruistisk. I denne metodikken forklares altruisme gjennom gruppeseleksjon. Wilson & Wilson (2007) forklarer at egoisme utkonkurrerer altruisme innad i gruppen, men altruistiske grupper utkonkurrerer egoistiske grupper. Det vil si at grupper som samarbeider og tenker på gruppens beste fremfor enkeltindividet er sterkere enn grupper som der individene tenker på seg selv fremfor gruppens beste. Det lønner seg ikke nødvendigvis for individet men det lønner seg for gruppen. Gjennom forskning har Wilson funnet at egoistisk individ slår

altruistisk individ – men altruistisk gruppe slår egoistisk gruppe. Det vil si at en gruppe som samarbeid for å oppnå det som er best for gruppen som helhet vil prestere bedre enn en gruppe med intern individuell konkurranse. Wilson sin forskning samsvarer med Ostrom sine prinsipper for effektive grupper. Det vil si at når grupper oppnår effektivt samarbeid innad i gruppen vil det lønne seg for enkelt individene i gruppen, og de vil prestere bedre som helhet enn å konkurrer mot hverandre innad i gruppen. For å få til dette effektive samarbeidet argumenteres det for at de åtte kjerneprinsippene til Ostrom bør implementeres (Atkins et al., 2019).

Samtidig skjer gruppeseleksjon på flere nivåer hele tiden. Eksempelvis kan et tiltak som er bra for jordkloden kan være ødeleggende for Norge som land, eller tiltak som er bra for Norge kan være ødeleggende for kommunene eller nabolagene i kommunene, og sist men ikke minst tiltak som er bra for nabolaget kan være ødeleggende for familiene i nabolaget.

Den faglige forankringen i CBS, CDP og MLS er bakgrunn for metodikken. Med de åtte prinsippene øker effektiviteten i grupper ved å undertrykke forstyrrende selvtjenende atferd hos individet innad i gruppen.

Ostrom`s åtte kjerne designprinsipper

Den andre vitenskapelig tilnærming i Prosocial-metodikken bygger på empirisk forskning av Elinor Ostrom (1990). Hun studerte grupper som forvaltet fellesressurser (*common-pool resources*) som skog, beite, vannanlegg og fiskeri. Ostrom (1990) og kollegene gjennomgikk flere tusen studier fra hele verden, fra varierte fagfelt, og sammenlignet funnene fra de ulike feltene, med sikte på å systematisere kunnskapen uavhengig av disiplin. Gjennom et egenutviklet kodingssystem fant de en del mønstre i de ulike variantene av løsninger (som fungerte) på ulike problemer knyttet til forvaltning av fellesressurser. Den største fallgraven ved å forvalte fellesressurser er overforbruk, omtalt som allmenningens tragedie (*The Tragedy of the Commons*; Hardin, 1968).

Ostrom fant at det var mulig å samarbeide og koordinere gruppen på en bærekraftig måte uten at fellesressursene måtte privatiseres eller reguleres av staten. Denne empiriske forskningen ble utgangspunktet for åtte «*Core Design Principles*» som ble utarbeidet av Ostrom og hennes kolleger. Dette arbeidet er anerkjent og hun mottok Nobelprisen i økonomi for sitt arbeid (Wilson, Ostrom & Cox, 2013). «*Core Design Principles*» anvendes i denne studien, men vil omtales som designprinsipper videre.

Ostrom videreutviklet senere de åtte designprinsippene, og Wilson, Ostrom og Cox (2013) mener prinsippene kan generaliseres fordi prinsippene er i tråd med evolusjonsteoriens syn på samarbeid innen arter - inkludert vår egen. Betingelsene for en moderne gruppe er de samme betingelsene som for en samarbeidende art gjennom evolusjonene.

På bakgrunn av prinsippenes teoretiske generalitet argumenteres det for at prinsippene kan anvendes i de fleste situasjoner der mennesker må samarbeide og koordinere atferden sin for å nå et felles mål. Dette er grunnlaget for de åtte designprinsippene som er generelle for samarbeid og koordinering i grupper. Prinsippene gir grupper et praktisk verktøy som kan ta gruppen et steg i retning av balanse mellom individuelle- og fellesinteresser på en bærekraftig måte. Dette er de åtte designprinsippene som er beskrevet i *Governing the Commons* (Ostrom, 1990) (1) klart definerte grenser, (2) forholdsmessighet mellom kost og nytte, (3) ordninger for kollektive beslutninger, (4) overvåking, (5) graderte sanksjoner, (6) mekanismer for konfliktløsning, (7) et minimum av anerkjennelse av retten til å organisere seg, og (8) for grupper som er en del av et større system, må det være passende relasjoner med andre relevante grupper.

Videre har prinsippene blitt utviklet og generalisert (Atkins et al., 2019; Wilson, Ostrom & Cox, 2013). Atkins et al. (2019) hadde som formål å generalisere prinsippene for anvendelse i alle slags grupper. Artikkelen tar utgangspunkt i beskrivelsene fra Prosocial

(Atkins et al., 2019). Prinsippene formulert av Atkins et al. (2019) blir anvendt i følgende studie hvor prinsippene er følgende: (1) gruppeidentitet og formål, (2) rettferdig fordeling av innsats og utbytte, (3) rettferdig og inkluderende beslutningstaking, (4) overvåking og monitorering av avtalte handlinger, (5) graderte responser til ønskede og uønskede atferder, (6) rask og effektiv konfliktløsning, (7) autoritet til å styre egne handlinger, og (8) passende relasjoner med andre grupper.

Good Behavior Game (GBG) er blant annet et validert styringsverktøy som brukes i klasserom som en effektiv metode for å øke prososial atferd og redusere problematferd blant elevene. Verktøyene som brukes i GBG bygger på Ostrom sine prinsipper. Det handler om at elevene gjennom diskusjon og refleksjon sammen kommer frem til reglene som skal gjelde i klasserommet. Elevene får selv lov til å mene og bestemme hvordan de skal ha det og hvordan det skal løse konflikter. Det er et verktøy som ansvarliggjør elevene for egen atferd (Bowman-Perrott et al., 2016). Det er i stor grad det Prosocial også handler om. Deltakerne kommer selv frem til reglene som skal styre hvordan de samarbeider innad i gruppen, det inkluderer konfliktløsning, beslutningstaking, ønsket atferd og ikke-ønsket atferd. Sagt på en alternativ måte er Prosocial Good Behavior Game for voksne. GBG bygger på flere av de samme prinsippene til Ostrom (1990) og er enda et skritt i retning av å validere Prosocial metodikken.

Prinsipp 1. Gruppeidentitet og formål.

Da Ostrom (1990) utarbeidet designprinsippene baserte hun forskningen på grupper som skulle forvalte fellesressurser. I slike grupper er det avgjørende at det er tydelig uttrykt enighet om hvem som skal være med å ta avgjørelser og hvem som har rettigheter til å bruke ressursene. Tydelighet om gruppemedlemmers forpliktelser og rettigheter er kritisk for alle vellykkede grupper. Ostrom og Wilson var enige i at prinsippet kan generaliseres til gruppeidentitet og formål. Det kan gi dyp tilfredsstillelse å være en del av en gruppe der det

er sterke bånd av forpliktelse, tillit og felles formål. Dette er viktig i Prosocial-prosessen for at gruppemedlemmene skal være stolte av å tilhøre gruppen, og kjenne at gruppen betyr noe for «hvem de er». Hvis hver enkelt gruppedeltaker forholder seg til gruppens normer og opplever at gruppen representerer det de brenner for og bryr seg om, kan det øke eierskapet til gruppens felles mål. Det skaper forpliktelse til å arbeide mot målene. Det er avgjørende at hvert gruppemedlem forstår forpliktelsene som medfølger ved å være en del av gruppen.

Det finnes flere tiltak og aktiviteter som kan styrke tilhørigheten til gruppen; sosiale aktiviteter, *teambuilding*, lagnavn, logoer og arbeidsantrekk. Andre metoder som kan hjelpe å øke gruppeidentitet og formål er å tørre å være personlig, forbedre kommunikasjon, bruke smågrupper, tydeliggjøre medlemskap, dele refleksjoner eller en god *onboarding*-prosess (Atkins et al., 2019).

Prinsipp 2. Rettferdige fordeling av innsats og utbytte

Opplevelsen av urettferdig fordeling av arbeidsoppgaver kan forgifte samarbeid. Det er vanskelig legge til rette for rettferdighet, da både individer og grupper har vanskelig for å snakke om temaet. Det er vanskelig av frykt for å oppleves egoistisk, krevende eller frekk. Rettferdig fordeling av innsats og utbytte er avgjørende for en gruppe som presterer bra. Gruppemedlemmer som føler seg urettferdig behandlet viser ofte negative holdninger og har mindre forpliktelse til gruppens mål. Det resulterer ofte i lavere arbeidsinnsats, eller gjennomtrekk av ansatte. Det er større sannsynlighet for at medlemmene i slike grupper er stresset, ulykkelige, og i større grad fremviser destruktiv atferd som tyveri, straff, hevn og sabotasje.

Det finnes flere fordeler ved å forsøke å være rettferdig overfor både grupper og gruppemedlemmer. Når medlemmene opplever å bli rettferdig behandlet øker det tillit, prososial atferd, kreativitet og livskvalitet, og det reduserer usikkerhet. Dette kan føre til økt samarbeid, støtte, bedre relasjoner, forpliktelse og eierskap til organisasjonen og/eller

gruppens mål, verdier og fellesbeslutninger (Atkins et al., 2019). En studie viser at rettfærdig behandling av sykepleiere førte til redusert søvnløshet (Greenberg, 2006).

Rettfærdighet er et vagt begrep som må spesifiseres for å kunne jobbe videre med det i gruppen. Atkins, Wilson og Hayes (2019) mener at det er to typer rettfærdighet som må defineres, det er fordelingsmessig og prosedyremessig rettfærdighet. Fordelingsmessig rettfærdighet angår hvordan ressurser er distribuert innad i gruppen, som for eksempel hvem som får hva i lønn, opplæring og/eller forfremmelsesmuligheter. Det er viktig å presisere at rettfærdighet ikke nødvendigvis betyr likhet. I en gruppe vil noen gruppemedlemmer ha mer ansvar og være mer avgjørende for resultater, disse gruppemedlemmene bør få anerkjennelse og besitter mest sannsynlig høyere lønn enn andre medlemmer.

Prosedyremessig rettfærdighet handler om at prosesser oppleves som rettfærdige. Det vil si at personer som blir påvirket av en beslutning er med når beslutningen tas, eller får si noe om beslutningen. Prinsipp 2 omhandler stort sett fordelingsmessig rettfærdighet, og prosedyremessig rettfærdighet blir ivaretatt i prinsipp 3 (Atkins et al., 2019).

Prinsipp 3. Inkluderende og rettfærdig beslutningstaking.

Inkluderende og rettfærdig beslutningstaking er avgjørende for at en høytpresterende gruppe skal kunne ta effektive beslutninger. Beslutningstaking kan være utfordrende for et enkeltindivid, men det blir mer komplisert i en gruppe med individer med ulike perspektiver, holdninger og interesser. Disse individene kan være følelsesstyrte, og gjøre motstand og kjempe for sine perspektiver, holdninger og interesser. Ostrom gjenkjente et fellestrekk i gruppene som klarte å ta effektive beslutninger. Det som gjorde beslutningene effektive var at gruppemedlemmene ble involvert i beslutninger som angikk dem, og i å bestemme spillereglene for gruppen (Atkins et al., 2019). Mennesker har en tendens til å vise motkontroll ved sosial kontroll. Mennesker er ikke glad i å bli fortalt hva eller hvordan de

skal jobbe. Et menneske jobber hardere og mer målrettet mot et mål gruppen har satt dersom de har fått mene noe om (Atkins et al., 2019).

Inkluderende beslutningsprosesser hjelper både grupper og gruppede medlemmer å blomstre. Det er flere fordeler ved inkluderende beslutningsprosesser, blant annet økt produktivitet, samarbeid, prestasjoner, engasjement, indre motivasjon til å yte mer og ikke minst generelt lykkeligere medarbeidere. Videre vil det også ha fordeler for gruppen ved at beslutningene blir bedre, og gruppen får et mer *resilient* beslutningssystem. Dette fant en studie som forsket på medarbeidere som fikk valgmuligheter av lederne sine, og ble fulgt opp og støttet i valgene de gjorde (Slemp, Kern, Patrick & Ryan, 2018; Atkins et al., 2019).

Prinsipp 4. Monitorering eller overvåking av avtalte handlinger.

For at en gruppe skal fungere effektivt må gruppen koordinere sine handlinger. Monitorering eller overvåking innebærer å skape en gruppe som er transparent. På den måten kan gruppede medlemmene observere og legge merke til hva andre gruppede medlemmer faktisk gjør. Transparens i en gruppe er hensiktsmessig ettersom det vil øke sannsynligheten for at gruppede medlemmene viser prososial atferd. Dette prinsippet kan hindre gruppede medlemmer å være «gratispassasjerer» og drive med aktiv utnyttelse. I tilfeller hvor gruppede medlemmer er «gratispassasjerer» og/eller driver aktiv utnyttelse og det ikke blir oppdaget, vil det sannsynligvis føre til allmenningens tragedie (Atkins et al., 2019).

Overvåking kan gjøres på flere måter, og kan være enkelt. Det kan for eksempel være fellesmøte, sjekklister, tilbakemeldinger eller prosjektlederverktøy. En av fallgruvene ved dette prinsippet er at overvåking kan bli gjort på en ineffektiv og tvungen måte, som kan gjøre at gruppede medlemmene opplever lite autonomi. Det vil da redusere sjansene for at det blir en effektiv og samarbeidsvillig gruppe (Atkins et al., 2019).

Prinsipp 5. Graderte sanksjoner til ønskede og uønskede atferder.

Ostrom definerte det femte prinsippet som graderte sanksjoner for brudd på regler, avtaler og forpliktelser. Det har videre blitt utviklet til å omhandle gradert respondering på prososial- og antisosial atferd. Det vil si at antisosial atferd bør bli møtt med graderte sanksjoner og prososial atferd bør anerkjennes. Dette prinsippet tar utgangspunkt i det vi vet om atferd, og hvordan atferd formes. Konsekvensene former atferdens fremtidige frekvens. Det innebærer at grupper må være bevisste respondering på antisosial- og prososial atferd. Gruppen bør bli enige og avklare sanksjonens form på overtredelser eller antisosial atferd. Graderte sanksjoner kan være positivt i grupper da det fremmer samarbeid. I de fleste tilfellene vil det være tilstrekkelig med en vennlig påminnelse, men i noen tilfeller trenger overtredelsene andre konsekvenser for at det ikke skal bli gjentakende. De graderte sanksjonene kan variere fra en vennlig påminnelse til utestenging fra gruppen (Atkins et al., 2019).

Mennesker er mer samarbeidsvillige når graderte sanksjoner for overtredelser og antisosial atferd er tilgjengelig, og trusselen om sanksjoner reduserer forekomsten av overtredelser og antisosial atferd (Atkins et al., 2019). Når det er tydelige og avklarte sanksjoner på overtredelser og antisosial atferd vil det øke tilliten i gruppen. Da opplever gruppe medlemmene at det er mindre sannsynlighet for å bli utnyttet. På tross av effekten av sanksjoner skal det være nøyaktig gjennomtenkt da dårlig designete sanksjonssystemer kan ha langvarige og negative bivirkninger, som kontraproduktiv atferd, ineffektivitet og lavere grad av tillit, og redusert engasjement og kreativitet hos gruppe medlemmene (Atkins et al., 2019). Det viktigste en gruppe kan fokusere på er å anerkjenne prososial eller ønsket atferd i grupper. Det er det mest effektive verktøyet for å påvirke atferd i det lange løp. Gitt at en gruppe fokuserer på anerkjennelse av prososial og ønsket atferd øker motivasjon, engasjement og måloppnåelse (Atkins et al., 2019). Det å oppmuntre medarbeidere til prososial atferd og fraråde overtredelser og antisosial atferd ved bruk av graderte sanksjoner

er ikke en lett oppgave. Dersom det oppleves som tvungen, urettferdig eller oppmuntrer egoisme kan det slå tilbake ved å forårsake utilsiktede konsekvenser (Atkins et al., 2019).

Prinsipp 6. Rask og rettferdig konflikthåndtering.

Konflikter er normalt og uunngåelig i grupper. Gruppemedlemmene har ulike læringshistorier og preferanser, som vil påvirke hvordan de opptrer og tolker ulike situasjoner. Dette gjør at konflikter oppstår. Rask og rettferdig konflikthåndtering er et prinsipp som må være på plass for at en gruppe skal fungere effektivt. Konflikter vil oppstå i grupper, men hvordan håndteres konflikten når den oppstår. Det vil være avgjørende for et godt samarbeid i grupper.

Atkins, Wilson & Hayes (2019) mener at dersom en gruppe skal klare å løse konflikter på en god måte må gruppen ha effektive evner for å løse konflikter. De snakker om (1) mellommenneskelige ferdigheter som tydelig kommunikasjon og lytting, (2) personlige ferdigheter som emosjonsregulering og perspektivtaking, og (3) enighet i gruppen om å håndtere konflikten på en effektiv måte.

Prinsipp 7. Autoritet til selvbestemmelse.

Dette prinsippet dreier seg om at gruppen har autoritet til å styre egne handlinger. For at en gruppe skal kunne implementere prinsipper fra Prosocial-metodikken må gruppen ha en viss grad av autoritet til å styre egne handlinger. Gjennom arbeidet Ostrom gjorde med grupper som forvaltet fellesressurser var lokal autoritet så avgjørende at det ble et eget prinsipp. Dette prinsippet gjelder ikke for individene i gruppen, men gruppen som helhet. Det vil si gruppens kapasitet til å styre egne saker uten unødige inngrep fra utsiden (Atkins et al., 2019).

Det finnes begrensninger for grupper på ulike nivåer. Alle grupper er en del av et større samfunn eller organisasjon som kan begrense gruppens mulighet til å styre sine egne handlinger. Dette kan være et hinder for at gruppen skal klare å implementere

designprinsippene som en del av hverdagslig praksis. Det kan eksempelvis være at beslutninger blir tatt over hodet på gruppen, så gruppen ikke har mulighet til å følge designprinsipp tre - inkluderende beslutningstaking (Atkins et al., 2019).

Prinsipp 8. Passende relasjoner til andre grupper.

Dette prinsippet er knyttet til gruppen som helhet, og dens relasjon til andre grupper. De første seks designprinsippene ivaretar gode relasjoner innad i gruppen, men dette prinsippet flytter fokuset til gode relasjoner til andre grupper. Dersom grupper må samarbeide eller koordinere med andre grupper i organisasjonene er det avgjørende at de har gode relasjoner. Atkins, Wilson & Hayes (2019) mener det vil være nyttig å overføre de seks første designprinsippene til eksterne samarbeid. På denne måten kan man få et bærekraftig samarbeid utenfor egen gruppe (Atkins et al., 2019).

Acceptance og Commitment Training-matrisen

Aksept og forpliktelsesterapi (ACT) var en del av den tredje bølgen innen atferdsterapien og bygger på kontekstuell atferdsvitenskap. ACT er en metodikk som har vist seg å øke psykologisk fleksibilitet, og å fremme atferdsendring. Psykologisk fleksibilitet innebærer å være tilstede i øyeblikket (Hayes, 2004b). Hayes (2004b) forklarer dette som å være et bevisst menneske, fullt og helt, og at uavhengig av hvilken situasjon individet står i, klarer individet å etablere eller opprettholde atferd som fremmer egne verdier eller mål.

ACT bygger på den atferdsanalytiske teorien *Relational Frame Theory* (RFT), som er en teori om hvordan språket påvirker tanker, følelser og atferd. RFT er basert på funksjonell kontekstualisme, som fokuserer på helheten i hendelser, og forklarer menneskelig atferd fullt og helt ut ifra miljøet og konteksten, i tillegg til biologi og læringshistorie. ACT og RFT har ikke som mål å finne det objektivt sanne, men tar utgangspunkt at vi antakeligvis kun kjenner verden gjennom vår interaksjon med den. Det letes ikke etter sannhet for tanker og fortolkninger, men individet oppfordres til å leve livet i tråd med sine verdier.

Aksept og forpliktelsesterapi gjøres gjennom seks nøkkelprosesser: *defusion*, *acceptance*, *self-as-a-context*, *committed action*, *values* og *present moment*. Disse nøkkelprosessene interagerer og relaterer til hverandre, og noen av disse nøkkelprosessene har også lik funksjon. Prosessene kan deles i to hovedkategorier; den ene kategorien er mindfulness- og akseptprosesser, og den andre kategorien er forpliktelse og atferdsaktiverende prosesser. Gjennom prosessene har individet mulighet til å oppnå psykologisk fleksibilitet. *Defusion* handler om at individet kan skape en kontekst der øyeblikkelige tanker og følelser ufarliggjøres og ikke umiddelbart styrer atferden. Det vil si å se privat atferd i et nytt lys. Privat atferd er tanker og følelser, og det innebærer å anerkjenne tankene og følelsene for hva de faktisk er og ikke hva de sier (Hayes, 2004b). *Acceptance* handler om at individet evner å gi rom for uønsket privat atferd. Det gjelder å akseptere sine tanker, følelser og fysiologiske sanseopplevelser uten å prøve å rømme eller undertrykke dem. *Self-as-a-context* innebærer å endre observasjonsperspektivet av her-og-nå-opplevelser. *Comitted actions* er å forsøke å etablere en fleksibel oppmerksom prosess for å være tilstede i nuet. Gjennom ACT er målet å få individet til å handle etter egne verdier eller mål. *Values* defineres i ACT som valgte handlingsmønstre som individet kan jobbe mot. Verdier kan omtales som verbale konstruerte regler som motiverer individet til å handle på en måte som er meningsfull. *Present moment* handler om å hjelpe individet til å være tilstede i øyeblikket og hjelpe å avgjøre hvor det er hensiktsmessig å ha fokus (Hayes, 2004b).

ACT er et verktøy som hjelper individet å gjenkjenne egne verdier, og deretter aktivt og bevisst arbeide mot dem på tross av vanskelige tanker, følelser og minner. Å øke psykologisk fleksibilitet gjennom ACT har positive effekter på flere områder: reduksjon av stress, psykiske lidelser som depresjon, angst, tvangstanker, og øker jobbprestasjoner og innovasjon (Hayes, 2004b). ACT-matrisen (Se Vedlegg 1) er et praktisk interaktivt diagram med hensikt om å øke psykologisk fleksibilitet. Matrisen kan brukes i flere kontekster (Polk,

2014). Denne ble matrisen utviklet av Polk og er en «enklere» variant av heksafleksen som vanligvis blir brukt i ACT (se Vedlegg 4)

ACT-matrisen er hovedsakelig et *multilevel-tool*, som kan brukes både på individ- og gruppenivå.

Hypoteser

Studiens hypotese er at Prosocial-metodikken vil være en effektiv metode for få grupper til å jobbe bedre sammen. Hypotesen er at Prosocial-metodikken vil bedre samarbeid og øke effektivitet i gruppene, samt endre gruppeatferd. Det vil i denne studien si at verdien for minst ett av designprinsippene vil vise positiv endring fra pre- til post-tester i begge gruppene, samt at minst 50% av deltakerne opplever at metodikken har hatt effekt på samarbeid. Arbeidet med matrisen, spørreskjemaene vedrørende designprinsippene og psykologisk fleksibilitet, samt evalueringsskjema vil være indikatorer på hypotesen.

Metode

Utvalgsprosedyre

Utvalgskriteriet for den foreliggende studien var at deltakerne var en del av en gruppe, og at alle deltakerne i gruppen ønsket å delta i studien. Gruppene ble rekrutterte fra et offentlig selskap. Det var to driftsteam som drifter eiendommene til selskapet. Alle deltakerne i studien var ansatt i samme organisasjon og ledes av samme underdirektør. Underdirektøren har ikke daglig ansvar for drift ute på eiendommene. Det ansvaret har en valgt arbeidsleder på hver gruppe. Arbeidsleder har hovedansvaret for drift, og rapporterer direkte til underdirektør.

Deltakere

Til sammen var det elleve deltakere i studien. Deltakerne var fordelt på to grupper, med en gruppe à fem deltakere og en à seks deltakere. Alle deltakerne i studien var menn. Det var et stort aldersspenn i gruppene med variasjon fra 35 til 63 år. Samtlige av deltakerne

var håndverkere med fagutdanning, som blant annet byggingeniører, rørleggere, murere og elektrikere.

Setting

Intervensjonen bestod av to workshopdager à syv timer. Begge gruppene hadde en ukes mellomrom mellom workshopdagene. Dette ble avklart med underdirektøren for gruppene, i tillegg til anbefaling fra professor med Prosocial-erfaring. Samtlige workshop ble gjennomført på lokaler som det offentlige selskapet disponerer, med unntak av første workshopdag med Gruppe 1. Den dagen ble gjennomført i arbeidslokaler artikkelforfatteren disponerer. Begge lokalene inneholdt langbord med tilhørende stoler, projektor, *whiteboard*, i tillegg til annet materiell nødvendig for å gjennomføre workshopen. Deltakerne fikk utdelt et hefte med informasjon om alle prinsippene, samt flere ark med matrisen opptegnet.

Design

Denne studien benyttet en pre-post-design, med ett målepunkt før og to målepunkt henholdsvis 30 og 60 dager etter intervensjon. Deltakerne besvarte spørreskjema på Likertskala fra 1-7. Pre-dataskjema ble besvart etter at deltakerne hadde blitt presentert for de åtte designprinsippene første workshopdag. Post-dataskjema ble samlet inn 30- og 60 dager etter gjennomført intervensjon. Deltakerne ble også bedt om å besvare evalueringsskjema etter endt workshop med åpne spørsmål for evaluering av metodikken og workshopen.

Spørreskjema om psykologisk fleksibilitet

Psykologisk fleksibilitet ble målt ved ankomst første workshopdag og etter endt workshop siste dag (se Vedlegg 3). Spørreskjema er basert på Bond, Lloyd og Guenole (2013) der deltakerne måtte gradere syv påstander på en Likertskala fra 1 til 7, hvor 1 indikerte «aldri sant», og 7 indikerte «alltid sant». Spørreskjema skal gi en indikasjon på gruppedeltakernes psykologiske fleksibilitet før og etter intervensjon. En høy grad av

psykologisk fleksibilitet ville antyde at deltakerne kan justere atferden sin i gitte situasjoner mot verdier og mål fremfor privat atferd eller tilfeldigheter (Hayes, Strosahl, et al., 2012).

Spørreskjema for pre- og post design

Spørsmålene var gradert fra 1-7 på Likertskala, hvor 1 indikerte «liten grad», og 7 indikerte «høy grad». Spørsmålene var følgende: (1) *Hvor relevant er dette prinsippet for deres gruppe?* (2) *Hvor bevisst er gruppen din over dette prinsippet?* (3) *Hvor godt innfører gruppen din dette prinsippet?* og (4) *Hvor mye har gruppen din hatt ulemper ved å ikke anvende dette prinsippet?.* Deltakernes svar på disse spørsmålene ble baselinemålingen (se Vedlegg 2). Deretter besvarte deltakerne de samme spørsmålene etter intervensjonen, henholdsvis 30 og 60 dager etter workshop, samt spesifikke målinger av kortsiktige handlingsmål gruppen satte i felleskap under workshopen.

På spørreskjemaene gruppedeltakerne besvarte 30 og 60 dager etter intervensjonen ble det også stilt oppfølgingsspørsmål for å kartlegge effekten av intervensjonen. Spørsmålene var følgende (1) *Hva var de tre målene dere som gruppe skulle jobbe med?* (2) *I hvilken grad har dere endret praksis i tråd med målene dere satte?* (3) *Opplever du at workshopen har økt og effektivisert samarbeid i gruppen deres?* og (4) *Hvis ja – på hvilken måte har denne prosessen påvirket arbeidshverdagen din?* Spørsmål 1 var et åpent spørsmål som forhåpentligvis fungerte som en påminnelse på de kortsiktige handlingsmålene. Spørsmål 2 ble besvart på en Likertskala fra 1 til 7, hvor 1 indikerte «liten grad», og 7 indikerte «høy grad». Spørsmål 3 var et ja/nei-spørsmål, og Spørsmål 4 var et oppfølgingsspørsmål til deltakerne som svarte «ja» på Spørsmål 3.

For Gruppe 2 ble det også lagt til to ytterlige spørsmål for å kartlegge påvirkningen Covid-19 hadde på gjennomføring av prosjektet. Siste workshopdag med Gruppe 2 ble gjennomført 04. mars 2020 - en uke før store deler av Norge ble pålagt karantene. Det var uklart hvilken effekt dette ville ha på studien. Spørsmålene var følgende: (1) *Store deler av*

det norske arbeidsmarkedet er foreløpig i en ny situasjon på grunn av Covid-19. Er det ting ved den nye situasjonen som gjør at du svarer annerledes på dette spørreskjemaet enn du ellers ville gjort? og (2) *Hvis ja – på hvilken måte har denne situasjonen påvirket arbeidshverdagen din?* Spørsmål 1 var et ja/nei-spørsmål og Spørsmål 2 var et oppfølgingsspørsmål til deltakerne som svarte «ja» på Spørsmål 1.

Post-data vil gi en indikasjon på hvorvidt intervensjonen var nyttig for gruppen. Endring i svar i spørreskjema kan indikere en endring i gruppeatferd på daglig basis. Følgende studie kan ikke si noe om kausalitet, altså årsak-effekt, men gi en indikasjon på samvariasjon. Målingene av de kortsiktige atferdsmålene som gruppen har satt seg vil gi en indikasjon på om gruppen har klart å endre gruppepraksis.

Evalueringsskjema

Avslutningsvis ble gruppen bedt om å besvare et evalueringsskjema etter endt workshop. Besvarelsene av evalueringsskjema ble brukt til å si noe om deltakernes opplevelse av Prosocial-metoden. Spørsmålene som ble besvart var (1) *Hvor godt likte du å jobbe på denne måten?* og (2) *Hva syntes du var mest nyttig fra denne workshop?* Disse to spørsmålene var åpne spørsmål som deltakerne kunne besvare fritt.

Prosedyre

Prosocial-metodikken har en overordnet metodikk som artikkelforfatter og medstudent forholdt oss til gjennom workshopdagene, men metodikken ble tilpasset gruppene. Prosedyren som blir presentert er den overordnet metodikken, og det redegjøres for justeringer.

Første workshopdag

Den første workshopdagen ble innledet med en kort presentasjon av masterprosjektet og agenda for workshopdagene. Deltakerne ble informert om hvordan dataen fra de to kommende workshopdagene ville analyseres og anvendes i masteravhandlingen. Det ble

understreket at deltakerne var anonyme. Deretter besvarte deltakerne spørreskjema om psykologisk fleksibilitet på arbeidsplass (se vedlegg 3). Det er avgjørende for workshop-fasilitatorene at deltakerne er aktive gjennom dagene. Det var dermed avsatt tid til å presentere seg selv for å bli kjent. Videre ble designprinsippene grundig presentert med relevante eksempler. Deltakerne besvarte spørreskjema vedrørende designprinsipp etter presentasjon av hvert prinsipp. Dette ble brukt som pre-måling. Det ble utelatt informasjon om bakgrunnen til vitenskapene (statsvitenskap, evolusjonsteori og kontekstuell atferdsvitenskap) bak Prosocial-metodikken. Denne avgjørelsen ble gjort i samarbeid med veileder og underdirektør da det ikke var hensiktsmessig for gruppene å bli presentert for unødvendig faglitteratur.

Videre ble deltakerne presentert for ACT-matrisen. For å forstå bruken av matrisen gjennomførte gruppen tre oppvarmingsøvelser basert på Polk (2014). Hensikten med øvelsene var å demonstrere skillet mellom privat og observerbar atferd. En annen hensikt med øvelsene var å trene på å bruke ACT-matrisen, samt bli kjent med, og prate om både privat- og observerbar atferd.

Deretter jobbet gruppen seg gjennom prinsippene ved hjelp av ACT-matrisen og veiledning fra fasilitatorene. Rekkefølgen på gjennomgang av prinsippene var basert på deltakernes rangering på første spørreskjema, samt deltakernes opplevelse av relevans. Dette ble gjort på bakgrunn av antagelsen om at noen prinsipper er bedre implementert enn andre i allerede etablerte grupper. Arbeidet med designprinsippene ble lagt opp slik at deltakerne først jobbet seg gjennom en individuell ACT-matrise vedrørende designprinsippet, deretter delte deltakeren sine refleksjoner for gruppen, og det ble gjennom diskusjon og refleksjon laget en felles matrise for gruppen på *whiteboardet* med veiledning fra fasilitator. På bakgrunn av bidragene øverst til høyre i matrisen (se Vedlegg 1) ble gruppen utfordret på å formulere et konkret atferdsmål per prinsipp som alle var enige og hadde eierskap til.

Gjennom første workshopdag jobbet gruppedeltakerne seg gjennom så mange designprinsipper som var mulig innenfor det gitte tidsrommet.

Andre workshopdag

Andre workshop ble innledet med oppsummering av første workshopdag og deling av erfaringene og refleksjoner siden sist. Videre fortsatte gruppen arbeidet med prinsippene i rekkefølgen de selv hadde rangert. Ettersom workshopen kun varte et begrenset antall timer, var det ikke nok tid til å komme seg gjennom alle prinsippene. Gruppe 1 gjennomførte kun ACT-matrisen på designprinsipp 2,3,4,5 og 6, og Gruppe 2 gjennomførte ACT-matrisen på 1,2,3,4,5 og 6.

Den siste delen av workshopen ble brukt til å avgjøre hvilke tre kortsiktige handlingsmål gruppen skulle jobbe mot og bli fulgt opp på. Dette ble avgjort gjennom en anonym avstemning. De tre prinsippene med flest stemmer ble valgt som kortsiktige handlingsmål som forhåpentligvis ville øke og effektivisere samarbeid i gruppen. Videre ble deltakerne bedt om å utfylle et evalueringsskjema og spørreskjema vedrørende psykologisk fleksibilitet.

Resultater

Studiens hypotese var at Prosocial-metodikken ville være en effektiv metode for å jobbe bedre sammen. Hypotesen antok at Prosocial ville øke samarbeid og effektivitet i grupper, samt endre gruppens atferd. Det vil si at minst ett av designprinsippene ville vise positiv endring fra pre- til post-test, samt at minst 50% av deltakerne opplevde at metodikken har hatt effekt på samarbeid. Arbeidet med matrisen, spørreskjemaene vedrørende designprinsippene og psykologisk fleksibilitet, samt evalueringsskjema ville være indikatorer på hvorvidt overnevnte hypoteser stemte.

Før intervensjonen ble det kartlagt hvilke designprinsipper som var mest relevante for gruppene. Gruppene hadde ulike behov og rekkefølgen på designprinsippene ble tilpasset

gruppens opplevelse av relevans. Vi gjennomgikk designprinsippene i rekkefølge etter gruppens opplevelse av relevans. Gruppens gjennomsnitt på spørreskjema dannet et utgangspunkt for hvilke designprinsipp vi gjennomgikk, og hvilken rekkefølge. For Gruppe 1 gjaldt det designprinsipp 1,7 og 8, og for Gruppe 2 gjaldt det designprinsipp 7 og 8.

Gruppe 1

Gruppen utarbeidet gjennom ACT-matrisen og diskusjon tre kortsiktige handlingsmål som de skulle jobbe mot som var knyttet til designprinsipp 3,4 og 6. De kortsiktige handlingsmålene var følgende: «Dele ideer, delegere oppgaver og involvere hverandre gjennom å lytte til hva andre har å si», «Mandagsmøte hver mandag. Her skal vi informere hverandre om avtalene våre for den kommende uken og det skal føres opp på tavlen på kontoret» og «være åpen, snakke sammen og lytte til hverandre på en seriøs måte». Resultatene fra Gruppe 1 var stabile på pre- og post-test (se Figur 1).

Designprinsipp 2. Rettferdige fordeling av innsats og utbytte

Gruppen samarbeidet og utarbeidet hvilke atferder som førte gruppen mot målet eller i ønsket retning, det var atferd som å forsvare hverandre, positive tilbakemeldinger, skryt, stille spørsmål til de som sitter på relevant fagkompetanse, videreformidle ros til medarbeidere, jobbe med meningsfulle oppgaver, prøve å være forståelsesfulle, være et godt forbilde, skrytetavle og si «god morgen» til gruppen, var atferd som førte gruppen mot målet. Gruppen konkluderte med ett mål å jobbe med for å bli flinkere på dette. Gruppen skulle «gi en positiv tilbakemelding til hvert gruppemedlem på én uke».

Det første og andre spørsmålet, *hvor relevant er dette prinsippet for din gruppe*, og *hvor bevisst er gruppen din over dette prinsippet* viste stabile gjennomsnittsskårer på 5 ved pre- og post-målingene. Spørsmål tre viste er stabil på pre- og første post måling med et gjennomsnitt på 5. På siste post-måling var det en økning fra 5 til 6 - en økning på 14,29% etter intervensjon. Spørsmål 4, *hvor mye har gruppen din hatt ulemper ved å ikke anvende*

dette prinsippet, viste en reduksjon etter intervensjon. Gjennomsnittet ved pre-målingen var 4, men ved post-måling var gjennomsnittet 3 (se Figur 1).

Designprinsipp 3. Rettferdig og inkluderende beslutningstaking.

Gruppen ble enige om at atferd som tar gruppen mot rettferdige og inkluderende beslutninger var å spørre og grave om andres ideer, motivere hverandre, skryte av hverandre, setter gode ideer i gang, støtte hverandres beslutninger, stille åpne spørsmål, lytte aktivt, ha øyekontakt, kroppsspråk (nikke, smile, øyekontakt), jobber mer effektivt, ta mer ansvar, si «ja», hjelpe hverandre og spørre om andre trenger avlastning. Gruppen dannet et felles mål å jobbe mot, som var «å dele ideer, delegere arbeidsoppgaver og involvere ved å høre hva andre har å si».

Skårene fra spørreskjema viste stabile svar (se Figur 1). På spørsmål 1 var gjennomsnittsskåren 6 før intervensjon og 5 etter intervensjon. Spørsmål 2 og 3 viste en nedgang fra 5 til 4 fra pre-måling til første post-måling, deretter en økning til 5 på siste post-måling. På Spørsmål 4 var gjennomsnittet 3 ved pre-måling og første post-måling deretter steg det til 4 - en økning på 14,29% ved siste post-måling.

Designprinsipp 4. Overvåking av avtalte handlinger.

Gruppen utarbeidet hva som gjorde at gruppen forholdt seg til avtalte handlinger. Det var atferd som å rullere referent fra møter, holde avtaler, møte opp til avtaler, gi beskjed om eventuelle forsinkelser, møte opp til riktig tidspunkt, gi informasjon, delta, forberede seg, faktisk gjennomføre avtaler, ha påminnelser i kalender, invitere til avtaler, skryt og ros for oppmøte og ha mandagsmøte for koordinering av uken.

Skårene fra Spørsmål 1 en viste en nedgang fra 6 til 5, deretter en økning til 6, som viste stabil skåre ved post- og siste pre-måling. På spørsmål 2 var skåren 5 ved pre- og første post-måling, deretter en økning til 6 ved siste post-måling. Det tredje spørsmålet viste en nedgang fra 5 til 4 fra pre- til første post- måling, deretter en økning til 5 igjen ved siste post-

måling. Spørsmål 4 viser en reduksjon fra 4 ved pre- til 3 ved første post-måling, deretter en økning til 4 igjen ved siste post-måling.

Designprinsipp 5. Graderte sanksjoner for ønskede og uønskede atferder.

Atferder gruppen ble enige om er å si ifra, møte tidsnok og forberedt, hjelpe andre med å utføre oppgaver, informere og påminne andre, skriftlig informasjon om hva man skal gjøre/ikke gjøre, sitte sammen/åpent landskap, bli enige om sanksjoner, møter man opp for sent sier de andre «god kveld», lukke døren til møterommet ved for sent oppmøte, ikke ta u-viktige telefoner i møter, følge agenda og bli enige om kjøreregler for møter er atferd som tar gruppen mot rettferdige sanksjoner på regelbrudd.

Pre- og post-skårene viste at to av spørsmålene har hatt en økning fra pre-skårene (se Figur 1). Spørsmål 2 hadde en økning fra et gjennomsnitt på 4 til 5. Spørsmål 3 har hatt en økning på 28,57% fra et gjennomsnitt på 3 på pre-måling, 4 på første post-måling og 5 på siste post-måling. Spørsmål 1 og 4 var det en nedgang fra pre- til post-skåre. Gjennomsnittlig skåre var 5 ved pre-måling og 4 ved begge post-målingene.

Designprinsipp 6. Rask og rettferdig konflikthåndtering.

Etter en individuell runde var deltagerne enige om atferd som tok gruppen mot målet som var en rask og effektiv konfliktløsning, og konkluderte med atferd som si «ja», lytte aktivt, snakke sammen, stille åpne spørsmål, be om hjelp, dele, innrømme skyld, fokus på handling og ikke på person, be om hjelp, løse problemer på tomannshånd, telle til 10, uttrykke tillit og ikke fleipe bort konfliktene.

Skårene viste en positiv økning på tre av fire spørsmål (se Figur 3). På spørsmål 1 var pre- og første post-skåre 4 og økte til 5 ved siste post-måling. På spørsmål 2 og 3 var pre- og første post-skåre 5 deretter økte det til 6 ved siste post-måling. Det siste spørsmålet hadde en nedgang på 14,29% fra pre- til post-skåre. Pre-skåren var 4 og ble redusert til 3 ved begge post-målingene.

Evalueringsskjema for gruppe 1.

Ved endt workshop besvarte gruppens deltakere et evalueringsskjema. Dette for å kartlegge deltakerens opplevelse av workshopen. På evalueringsskjema svarte gruppedeltakerne følgende på spørsmål 1 (*Hvor godt likte du å jobbe på denne måten?*): «Det har vært en god opplevelse og veldig lærerikt», «Det var utfordrende å sette navn på mange forskjellige tanker. Det var nytt og lærerikt. Bra samhold», «Det var en fin måte å jobbe på», «Jeg likte veldig godt å jobbe på denne måten, og det å ta og sette ord på tanker og handlinger. Skulle ønske dette var 1-2 ganger i året. Og det at gruppen var så åpen og snakket om de forskjellige tingene» og «Synes det var artig og lærerikt. Var litt uvant».

På spørsmål 2 (*Hva syntes du var mest nyttig fra denne workshopen?*) svarte deltakeren følgende: «Har fått en bedre innsikt i mine kollegaers tanker og følelser. Har også fått utvidet «verktøykassen» med tanke på teamjobbing», «Det kommer til å bli enda bedre samarbeid i teamet vårt etter denne workshopen», «Bli mer bevisst på hvordan bli et bedre team», «Åpenhet mellom kollegaer, sette ord på følelser og tanker innenfor de forskjellige temaene. Målene vi satte som gruppe» og «Grei måte å komme frem til et mål på. Greit verktøy. Resonnere seg frem til et mål»

Oppfølgingsskjema for gruppe 1.

Det ble brukt et oppfølgingsspørreskjema for å kartlegge designprinsippene i tillegg til deltakernes opplevelse og effekt av workshopen. Dette skjemaet ble besvart 30 og 60 dager etter gjennomført intervensjon. På spørsmålet (*I hvilken grad har dere endret praksis i tråd med de målene dere satte?*) var gjennomsnittet 5 på en Likertskala fra 1 til 7. På spørsmålet (*Opplever du at workshopen har økt og effektivisert samarbeidet i gruppen deres?*) svarte 80% av deltakerne «ja» og 20% «nei». På neste spørsmål ble de bedt om å utdype (*Hvis ja, på hvilken måte har denne prosessen påvirket arbeidshverdagen din?*) og da svarte

deltakerne blant annet «vi er blitt mer bevisste på hvordan vi samarbeider» og «er mer bevisst på å følge det vi har satt fokus på».

Gruppe 2

Gruppen utarbeidet i fellesskap tre kortsiktige handlingsmål som de skulle jobbe mot som var knyttet til designprinsipp 1,2 og 4. De kortsiktige handlingsmålene var følgende: «spørre om hjelp og tilby å hjelpe hverandre», «gi skryt og konstruktive tilbakemeldinger eksternt og internt» og «bruke Outlook mer for å planlegge avtaler og for å ha oversikt over andre avtaler».

Designprinsipp 1. Delt identitet og formål.

Deltakerne jobbet med designprinsipp 1 som handlet om sterk gruppeidentitet, forståelse av formål og klart definerte grenser. Atferd som ble identifisert på felles matrisen var å stille åpne spørsmål, fremsnakke hverandre, sørge for at alle får samme informasjon, være oppdatert, kvalitetssikre arbeidsoppgaver, samhold, lytte aktivt til hverandre, dele kunnskap og erfaringer, alle gjør det de skal og litt til, holde det man lover, hjelpe hverandre, spørre om å få hjelp, teambuilding eller sosiale aktiviteter.

Resultatene fra spørreskjema viste at på spørsmål 1 var gjennomsnittsskåren 6 ved pre-målingene og skåren ble redusert til 5 i begge post-målingene. På spørsmål 2 var gjennomsnittet stabilt på 6 både før og etter intervensjon. På spørsmål 3 var det en økning fra pre- til post-skåren. Gjennomsnittet på pre-skåren var 5 og økte til 6 på post-skårene. På spørsmål 4 var det en gradvis økning fra en gjennomsnittsskåre på 2 ved pre-, til 3 ved første post- og deretter til 4 ved siste post-måling. Det var en prosentvis økning på 42,91% på Spørsmål 4 (se Figur 2).

Designprinsipp 2. Rettferdig fordeling av innsats og utbytte.

Målet ved dette designprinsippet er et gruppen skal ha en rettferdig fordeling og anerkjennelse for gode og dårlige bidrag. Gruppen kom frem til at sosiale aktiviteter, gi skryt,

belønningssystemer, hjelpe hverandre, inkludere, få og gi ansvar, jobbe effektivt, være glad, fremsnakke hverandre, riktig opplæring og dele erfaring er atferd som tar gruppen mot dette målet. På Spørsmål 1 var deltakernes besvarelser stabile på pre- og post-målingene, med et gjennomsnitt på 6. På Spørsmål 2 og 3 var det en økning fra før til etter intervensjonen, gjennomsnittet økte fra 5 til 6 på post-målingene. Siste spørsmål viser en gjennomsnittsskåre på 3 ved pre-, 4 ved første post- og deretter en nedgang til 3 ved siste post-måling (se Figur 2).

Designprinsipp 3. Rettferdig og inkluderende beslutningstaking.

Gruppen ble enige om å si «ja», gi tilbakemeldinger, skryte av hverandre, inkludere, ta mer ansvar, lytte, bidra, snakke sammen, fremsnakke, delegere oppgaver, delegere ansvar, informere om rammer for beslutninger, dele informasjon og erfaringer på møter og ha et uformelt morgenmøte minst én gang i uken.

På spørsmål 1, 2 og 3 er det ingen endring i målingene, hvorav gjennomsnittsskåren er stabil før og etter intervensjon, på 6 (se Figur 2). Spørsmål 4 viser økning fra pre- til post-måling, med en skåre på 2 ved pre-, sammenliknet med en skåre på 4 ved første post- og 3 ved siste post-skåre.

Designprinsipp 4. Overvåking av avtale handlinger.

Atferder som tar gruppen mot overvåking av avtalte handlinger er sette tidsfrister, bruke *whiteboard*, morgenmøte, møte med underdirektør, si «ja», post-it lapper, lytte, planlegge, bruke Outlook-kalenderen, invitere hverandre på Outlook og informere når ting ikke fungerer.

Spørsmål 1 viste en gjennomsnittlig pre-skåre på 6, videre 6 ved første post- og 5 ved siste post-måling. Spørsmål 2 og 3 viser ingen endring før og etter intervensjon, med et gjennomsnitt på 6. Gjennomsnittet på spørsmål 4 var stabilt på 3 ved pre- og første post-måling og økte ved siste post-måling til en gjennomsnittsskåre på 4.

Designprinsipp 5. Graderte sanksjoner til ønskede og uønskede atferder.

For å arbeide mot graderte sanksjoner til ønskede og uønskede atferder må gruppen ivare det som fungerer, prate sammen, gi konstruktive tilbakemeldinger, være løsningsorientert, hjelpe hverandre, informere om konsekvenser, ikke komme for sent til møter, grave i et «hvorfor» og informere om «regler».

Målingene fra før og etter intervensjon viste en økning i samtlige spørsmål i post-skårene (se Figur 2). Det er en økning fra pre- til post-måling på alle spørsmålene. Spørsmål 1 har en gjennomsnittsskåre på 4, ved pre- og første post-måling og økte til 5 ved siste post-måling. Spørsmål 2 viser en gjennomsnittsskåre pre- på 4, første post- på 5 og siste post-skåre på 6. På spørsmål 3 var gjennomsnittet 3 ved pre-, første post- 5 og siste post-skåre 6. Dette er en prosentvis økning på 42,86%. Spørsmål 4 har en gjennomsnittlig pre- og første post-skåre på 2 med en økning til 3 på siste post-skåre.

Designprinsipp 6. Rask og rettferdig konflikthåndtering.

Atferd som tar Gruppe 2 mot rask og rettferdig konflikthåndtering er å involvere, meklingsinstans, skille handling og person, bidra til enighet, åpen dialog, fullstendig oversikt over konflikten, stille åpne spørsmål, ta tid og initiativ til å løse konflikten, ikke ta parti, ta konflikten der og da, felles møte og komme til enighet og ta det opp med personen det gjelder så fort som mulig.

Målingene fra før og etter intervensjon viste en økning i samtlige spørsmål (se Figur 2). Spørsmål 1 viste en økning på 28,57% fra pre- til post-skåre, fra 4 til 6. Spørsmål 2 og 3 har en økning fra en gjennomsnittlig pre-skåre på 5 til 6 på begge post-målingene. På spørsmål 4 var gjennomsnittsskåren ved pre- 3, første post- er 4 og siste post-skåre er 3.

Evalueringsskjema for gruppe 2.

Ved endt workshop besvarte gruppens deltakere et evalueringsskjema. Dette for å kartlegge deltakerens opplevelse av workshopen. På evalueringsskjema svarte

gruppedeltakerne følgende på spørsmål 1 (*Hvor godt likte du å jobbe på denne måten?*): «Utfordrende men lærerikt», «Fint å jobbe i team. Bra å få frem alles meninger. Effektivt å jobbe med matrisen», «superbra og effektiv læremåte», «veldig bra og lærerikt», «mange av svarene i matrisen blir like på alle oppgavene. Føler det blir mye av det samme selv om det er lærerikt» og «det var litt utfordrende å engasjere seg i samhandlingskurset til å begynne med. Men likte å bli utfordret til å engasjere meg. Fin øvingssak. Det er også en veldig fin måte å bli bedre kjent med hverandre på».

På spørsmål 2 (*Hva syntes du var mest nyttig fra denne workshopen?*) svarte deltakeren følgende: «finne mål vi skal jobbe mot», «belyse situasjoner/ting som man ikke tenker så mye på i det daglige arbeidet», «å jobbe i team og lære matrisen, som kan brukes i mange sammenhenger», «å se hvor bra vi jobbet som team» og «var veldig nyttig å lære en fremgangsmåte på hvordan man kan jobbe bedre som gruppe. De indre og ytre faktorene som påvirker målene man har satt seg».

Oppfølgingsskjema for gruppe 2.

Oppfølgings spørreskjema for å kartlegge designprinsippene i tillegg til deltakernes opplevelse og effekt av workshopen. På spørsmålet *i hvilken grad har dere endret praksis i tråd med de målene dere satte?* var gjennomsnittet 5 på en Likertskala fra 1 til 7.

På spørsmålet *opplever du at workshopen har økt og effektivisert samarbeidet i gruppen deres?* svarte 84% av deltakerne «ja» og 16% «nei». På siste spørsmål ble de bedt om å utdype (*Hvis ja, på hvilken måte har denne prosessen påvirket arbeidshverdagen din?*) hvor deltakerne svarte blant annet «blitt flinkere til å snakke sammen», «vi utfører prinsippene i praksis. Implementerer dem i hverdagen», «mer bevisst på målene vi skulle jobbe med. Arbeidshverdagen er med strukturert og oversiktlig», og «blitt bedre miljø».

Diskusjon

Studien forsøkte å besvare om Prosocial-metodikken fungerer som et verktøy for å øke og effektivisere samarbeid i gruppe. Hypotesen var at minst ett av designprinsippene vil vise positiv endring fra pre- til post-tester i begge gruppene og minst 50% av deltakerne opplevde at Prosocial-metodikken hadde økt effektiviteten og samarbeidet innad gruppen. Resultatene viste at arbeidet med ACT-matrisen sannsynligvis har økt og effektivisert samarbeid i gruppene. Det antas ved tolkning av resultatene som viste en positiv økning på samtlige designprinsipper fra pre- til post-tester for begge gruppene. Resultatene viste også at over 80% opplevde at workshopen hadde økt og effektivisert samarbeidet innad i gruppen 30 dager etter workshopen. Etter 60 dager viste resultatene at over 70% fortsatt opplevde at metodikken hadde økt og effektivisert samarbeidet i gruppen.

Spørreskjema vedrørende designprinsippene

Gruppene rangerte selv i hvilken rekkefølge designprinsippene skulle gjennomgås. Det virket avgjørende å prioritere tid til å arbeide med prinsippene gruppemedlemmene selv mente de hadde forbedringspotensial. Det kan antas at veilederne for workshopen skulle fulgt rekkefølgen på prinsippene for en bedre prosess slik metodikken er tiltenkt.

Gruppe 1 hadde relativt høye skårer både på pre- og post-målingene. På pre-målingene hadde de på 16 av 24 spørsmål skåret 5 eller 6. Forskning viser at respondenter sjeldent svarer ytterpunktene på en Likertskala (Fields, 2013). Dette kan antas å være en svakhet i svarene til Gruppe 1. Resultatene viste at ett av designprinsippene (Designprinsipp 6) i Gruppe 1 samlet sett hadde en økning fra pre- til post-målingen (se Figur 1). Resultatene fra Gruppe 2 viste at flere av designprinsippene samlet sett har økt fra pre- til post-måling. Det gjelder designprinsipp 2, 5 og 6 (se Figur 2). Disse resultatene kan tyde på at arbeidet med ACT har hatt en påvirkning på de positive endringene i designprinsippene.

Resultatene viste ingen korrelasjon mellom designprinsippene som det ble utarbeidet, kortsiktige handlingsmål og økning fra pre-til post-måling i gruppene. Gruppe 1 sine kortsiktige handlingsmål var knyttet til designprinsipp 3, 4 og 6 og Gruppe 2 sine var knyttet til designprinsipp 1, 2 og 4. Det var kun ett prinsipp fra hver gruppe hvor designprinsippene hadde en positiv endring. De positive endringene var ikke knyttet til de kortsiktige handlingsmålene og en mulig forklaring på det kan være et det har oppstått en generalisering på tvers av prinsippene.

En annen interessant observasjon som bør diskuteres er økningen i gjennomsnittlige skårene på Spørsmål 2 og 3, *hvor bevisst er gruppen din på dette prinsippet og hvor godt innfører dere gruppe dette prinsippet?* vedrørende designprinsippene. Gruppe 1 viste en økning i fire av seks designprinsipper, hvor de resterende to prinsippene har stabile skårer. For Gruppe 2 hadde på Spørsmål 2 en positiv økning på tre av seks designprinsipper hvorav de resterende tre prinsippene var stabile. På Spørsmål 3 hadde de en økning på fire av seks prinsipper, hvorav de resterende to prinsippene var stabile. Det kan antas at endringene fra pre- til post-målinger er en konsekvens av arbeidet med ACT-matrisen og kan bidra til varig endring for å endre gruppeatferd, og dermed forbedre samarbeid og gi mer effektiv jobbing.

Det må tas i betraktning at bakenforliggende tredjevariabler kan ha påvirket resultatene i studien. Eksempelvis er det rimelig å anta at Covid-19 har påvirket gruppens daglige praksis. En annen forstyrrende variabel som kan antas å påvirke resultatene er relasjonen mellom fasilitator og deltakerne i studien. Det kan blant annet være en forklaring på de store variasjonene mellom gruppene. Det har sannsynligvis oppstått en læring i hvordan fasilitere metodikken for fasilitatorene fordi de har fått trent, som igjen kan ha påvirket relasjonen mellom fasilitatorene og deltakerne. Denne antakelsen underbygges av høyere post-skårer i Gruppe 2 enn Gruppe 1.

Psykologisk fleksibilitetsspørreskjema

ACT skal ifølge Polk (2014) øke psykologisk fleksibilitet. Psykologisk fleksibilitet fremmer atferdsendring gjennom at individet er tilstede i øyeblikket og handler i tråd med egne verdier og mål. Ved hjelp av ACT kartlegges verdiene og målene slik at deltakerne i gruppen kan jobbe mot felles mål. Bond, Lloyd og Guenole (2013) utviklet et spørreskjema for å kartlegge psykologisk fleksibilitet. Resultatet fra følgende spørreskjema viste at Gruppe 1 har stabile målingene på tre av påstandene (påstand 2, 4 og 7) fra spørreskjema på pre- og post-målingene (se Figur 3) og en nedgang på fire av påstandene (påstand 1, 3, 5 og 6). Resultatene fra Gruppe 2 er stabile målinger før og etter intervensjon på seks av påstandene (se Figur 4). Påstand 6 hadde nedgang etter intervensjon. På bakgrunn av disse resultatene kan det tyde på at arbeidet med ACT-matrisen ikke har påvirket deltakernes psykologiske fleksibilitet. En mulig forklaring på dette kan være at deltakerne har manglende kunnskap om psykologisk fleksibilitet, og ikke har fått korrigerende tilbakemelding på dette tidligere. Da kan et fenomen som kalles Dunning-Kruger-effekten påvirke deltakerne sine resultater vedrørende psykologisk fleksibilitet. Dunning-Kruger-effekten beskriver hvordan mennesker har en tendens til å overvurdere egen kompetanse når kompetansenivået er lavt på et gitt område, og når kompetansenivået er høyt undervurderer vi egen kompetanse. Det handler om at mennesker som skårer lavt på kompetansenivå ikke har innsikt i eget kompetansenivå, som Kruger og Dunning mener er å ha svake ferdigheter i metakognisjon. Metakognitive ferdigheter er kunnskap og innsikt i egne tankeprosesser (Kruger og Dunning, 1999). Denne effekten kan ha påvirket resultatet ved spørreskjema om psykologisk fleksibilitet. Deltakerne uttrykte i begynnelsen av workshopen at de syntes det var vanskelig å prate om følelser, tanker og atferd. Det kan tyde på at de har overvurdert sine evner i påstandene om psykologisk fleksibilitet. Etter to dager med workshop kan de ha tilegnet seg ytterligere kunnskap, fått korrigerende tilbakemeldinger og fått et mer realistisk bilde av egen

kompetanse. Da kan de ha svart mer realistisk på spørreskjema etter intervensjon hvor flere av påstandene har hatt en gjennomsnittlig nedgang i skåren fra før intervensjon.

Evalueringsskjema

Evalueringsskjemaene ble besvart etter siste workshopdag, samt etter 30 og 60 dager gir innsikt i deltakernes opplevelse av effekt og nytte av metodikken. Deltakerne fikk mulighet til å gi konstruktiv tilbakemelding til metodikken og utdype eventuell effekt workshopen hadde hatt i gruppen. Evalueringsskjemaene etter endt workshop samsvarte med resultatene. Alle deltakerne ga positive tilbakemeldinger på metodikken. Deltakerne fra Gruppe 1 ga tilbakemeldinger om at det var en god opplevelse, lærerikt, har fått innsikt i sine kollegaers tanker og følelser, hadde fått utvidet “verktøykassen” med tanke på teamjobbing og det kommer til å bli enda bedre samarbeid i teamet vårt etter denne workshopen.

Tilbakemelding fra deltakerne i Gruppe 2 samsvarte med resultatene, hvor deltakerne ga tilbakemelding som superbra og effektiv læremåte, utfordrende men lærerikt, effektivt å jobbe med matrisen, kunne bruke matrisen i andre sammenhenger og var veldig nyttig å lære en fremgangsmåte på hvordan man kan jobbe bedre som gruppe. De indre og ytre faktorene som påvirker målene man har satt seg.

Spørreskjema med oppfølgingsspørsmål som ble besvart 30 og 60 dager etter workshopen kartla og ga en indikasjon studiens effektivitet. På spørsmålet *i hvilken grad har dere endret praksis i tråd med målene dere satte?* var den gjennomsnittlige skåren 5 for deltakerne i begge gruppene. På spørsmålet *opplever du at workshopen har økt og effektivisert samarbeid i gruppen deres?* svarte over 80% «ja» ved etter 30 dager og over 70% «ja» etter 60 dager. Dette bekrefter studiens hypotese om at minst 50% av deltakerne opplevde at Prosocial-metodikken hadde økt effektiviteten og samarbeidet innad gruppen.

På bakgrunn av Covid-19 ble det i samråd med veileder lagt på to ytterlige spørsmål til Gruppe 2 for å kartlegge hvorvidt Covid-19 hadde hatt en påvirkning på Gruppe 2 sin

gjennomføring av prosjektet. Resultatet fra første spørsmål *store deler av det norske arbeidsmarkedet er foreløpig i en ny situasjon på grunn av Covid-19. Er det ting ved den nye situasjonen som gjør at du svarer annerledes på dette spørreskjemaet enn du ellers ville gjort?* viste at fire av seks deltakere opplevde at det ikke har hatt påvirkning på gjennomføring av prosjektet og to av seks deltakere mente det har hatt påvirkning på gjennomføring av dette prosjektet. De to deltakerne som svarte «ja» på dette spørsmålet utdypet på oppfølgingsspørsmål *hvis ja-på hvilken måte har denne situasjonen påvirket arbeidshverdagen din?* at kontakten mellom deltakerne i gruppen er mer fraværende da de jobber hjemmefra. Gruppen forsøker å holde kontakt daglig gjennom Teams og Skype. Det er imidlertid uklart hvordan Covid-19 har effekt på gjennomføring av prosjektet. Med bakgrunn i tilbakemeldingene fra to av deltakerne i gruppen har det påvirket rammebetingelsene for internt samarbeid. På tross av utfordringene med gjennomføring av prosjektet kan det ut ifra resultatene fra de andre spørreskjemaene antas at Gruppe 2 opplevde økt og effektivisert samarbeid i gruppen.

Begrensning

En begrensning ved studien er at grafene og tallene ikke nødvendigvis sier noe om de faktiske endringene i gruppepraksisen. En kan tolke endringene i en graf, men det er utfordrende å si noe om de faktiske endringene i hverdagen til gruppedeltakerne. En endring i en graf kan se lite ut på papiret, men sier ikke noe om den praktiske anvendelsen eller praktiske nytteverdien det har hatt for samarbeid og effektivitet i gruppen. Tallene kan ikke nødvendigvis gjenspeile de faktiske endringene i gruppepraksisen.

Studien kan ses på som en *feasibility*-studie som har som hensikt å kartlegge styrker og svakheter ved metoden. Wilson et al. (2013) hevder at Prosocial-metodikken er universell. Derfor er det av interesse å teste metodikken med stadig flere forskjellige situasjoner og grupper. Funnene i studien kan være med å bygge opp under antakelsen om at metodikken er

universell. Denne studien alene kan ikke indikere at metodikken er universell da deltakerne i studien ikke er representativt for hele populasjonen. Deltakerne representerer kun ett kjønn med yrkesfagligbakgrunn. Samtidig er studien nyttig fordi den tar for seg metoden i en uprøvd kontekst, og dermed gir ytterlige tyngde til Prosocial-metodikken som helhet.

Etiske betraktninger

I forbindelse med studien kan universaliteten ved metodikken diskuteres. En av utfordringene med Prosocial-metodikken er at tidligere studier ikke har brukt standardiserte måleparametere for å måle effekten av metodikken. Eksempelvis målte Styles (2016) prosentvis endring i post-målingene med spørsmål angående tilfredshet, leders rolle, medarbeidere og effektivitet. Dette er en begrensning og diskusjon for fremtidige studier. Spørreskjemaene og måleparameterne som er brukt kan diskuteres når fremtidige studier planlegges. Det er uvisst om de er tilstrekkelige og effektive. Dette spørreskjema har Wilson og kollegaer utviklet. Under gjennomgang av spørreskjemaene var det uklarerhet rundt noen av spørsmålene, blant annet skapte spørsmålet *Hvor mye har gruppen din hatt ulemper ved å ikke anvende dette prinsippet?* uklarerheter for deltakerne i gruppene og måtte utdypes av veilederne.

En annen etisk betraktning som ble gjort ved gjennomføring av studien var at ideelt sett burde workshopen-veilederne vært trent på Prosocial-metodikken i en reell gruppe på forhånd. Denne studien var veiledernes første gjennomgang av metodikken. Det kan antas at det har effekt på gjennomføringen. Resultatene fra Gruppe 2 var samlet sett bedre enn fra Gruppe 1. Gruppe 2 hadde samlet sett større økning på flere av prinsippene enn Gruppe 1. Hvorvidt det har sammenheng med veiledernes profesjonalitet og gjennomføring kan antas da veilederne hadde lært mye fra gjennomføring med Gruppe 1.

Avslutning

Studien hadde som formål å undersøke Prosocial-metodikken som et verktøy for atferdsendring i grupper. Hovedfunn var resultatene samsvarer med hypotesen. Det ble antatt at gruppene opplevde at metodikken økte og effektiviserte samarbeidet i gruppen og at minst et designprinsipp skulle ha en økning fra pre-til post-målingen. Resultatene fra studien kan tyde på at gjennom arbeidet med å kartlegge tanker, følelser, verdier og observerbar atferd som tar oss vekk og mot målet kan ha betydning for samarbeid og effektivitet i gruppene. Resultatene fra studien kan ikke si noe om kausalitet, men kan være med å underbygge antakelsen om at Prosocial-metodikken er en universell arbeidsmetodikk for å få til atferdsendring i grupper.

Referanser

- Atkins, P. W. B., Wilson, D. S. & Hayes, S. C. (2019). *Prosocial: Using evolutionary science to build productive, equitable and collaborative groups*. Context Press.
- Bond, F. W., Lloyd, J. & Guenole, N. (2013). The work-related acceptance and action questionnaire: Initial psychometric findings and their implications for measuring psychological flexibility in specific contexts. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 331-347. <https://doi.org/10.1111/joop.12001>
- Bowman-Perrott, L., Burke, M. D., Zaini, S., Zhang, N., & Vannest, K. (2016). Promoting positive behavior using the good behavior game: A meta-analysis of single-case research. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 18(3), 180—190. <https://doi.org/10.1177/1098300715592355>
- Fields, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (4th. utg.). SAGE Publications Inc.
- Greenberg, J. (2006) Losing sleep over organizational injustice: Attenuating insomniac reactions to underpayment inequity with supervisor training interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 58-69.
- Hardin, G. (1968). The tragedy of the commons. *Science*, 162(3859), 1243-1248. <https://doi.org/10.1126/science.162.3859.1243>
- Hayes, S. C. (2004). Acceptance and commitment therapy, relational frame theory, and the third wave of behavioral and cognitive therapies. *Behavior Therapy*, 35(4), 639-665. doi: 10.1016/S0005-7894(04)80013-3
- Hayes, S., Luoma, J., Bond, F., Masuda, A., & Lillis, J. (2006). Acceptance and commitment therapy: model, processes and outcomes. *Behaviour Research and Therapy*, 44 1, 1-25.

Hayes, S. C., Strosahl, K. & Wilson, K. G. (2012). *Acceptance and Commitment Therapy:*

The process and practice of mindful change (2. utg.). Guilford Publications.

<https://doi.org/10.4324/9780203834688>

Kozlowski, S. W. & Bell, B. S. (2003). Work groups and teams in organizations. *Handbook*

of psychology. <https://doi.org/10.1002/0471264385.wei1214>

Kruger, J. & Dunning, D. (1999). Unskilled and unaware of it: How difficulties in

recognizing one's own incompetence lead to inflated self-assessments.(Statistical Data

Included). *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(6), 1121.

Ostrom, E. (1990). *Governing the commons: The evolution of institutions for collective*

action. Cambridge University Press.

Polk, K. L. (2014). The psychological flexibility warm-up. I K. L. Polk & B. Schoendorff

(Red.), *The ACT matrix: A new approach to building psychological flexibility across settings and populations* (s. 7-14). Context Press.

Slemp, G.R., Kern, M.L., Patrick K.J., & Ryan R.M. (2018). Leader autonomy support in

the workplace: A meta-analytic review. *Motivation and emotions*, 42(5), 706-724.

Styles, R. (2016). Outstanding evidence for Prosocial in a government agency setting.

PROSOCIAL Magazine.

Wilson, D. S., Ostrom, E. & Cox, M. E. (2013). Generalizing the core design principles for

the efficacy of groups. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 90, 21-32.

<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2012.12.010>

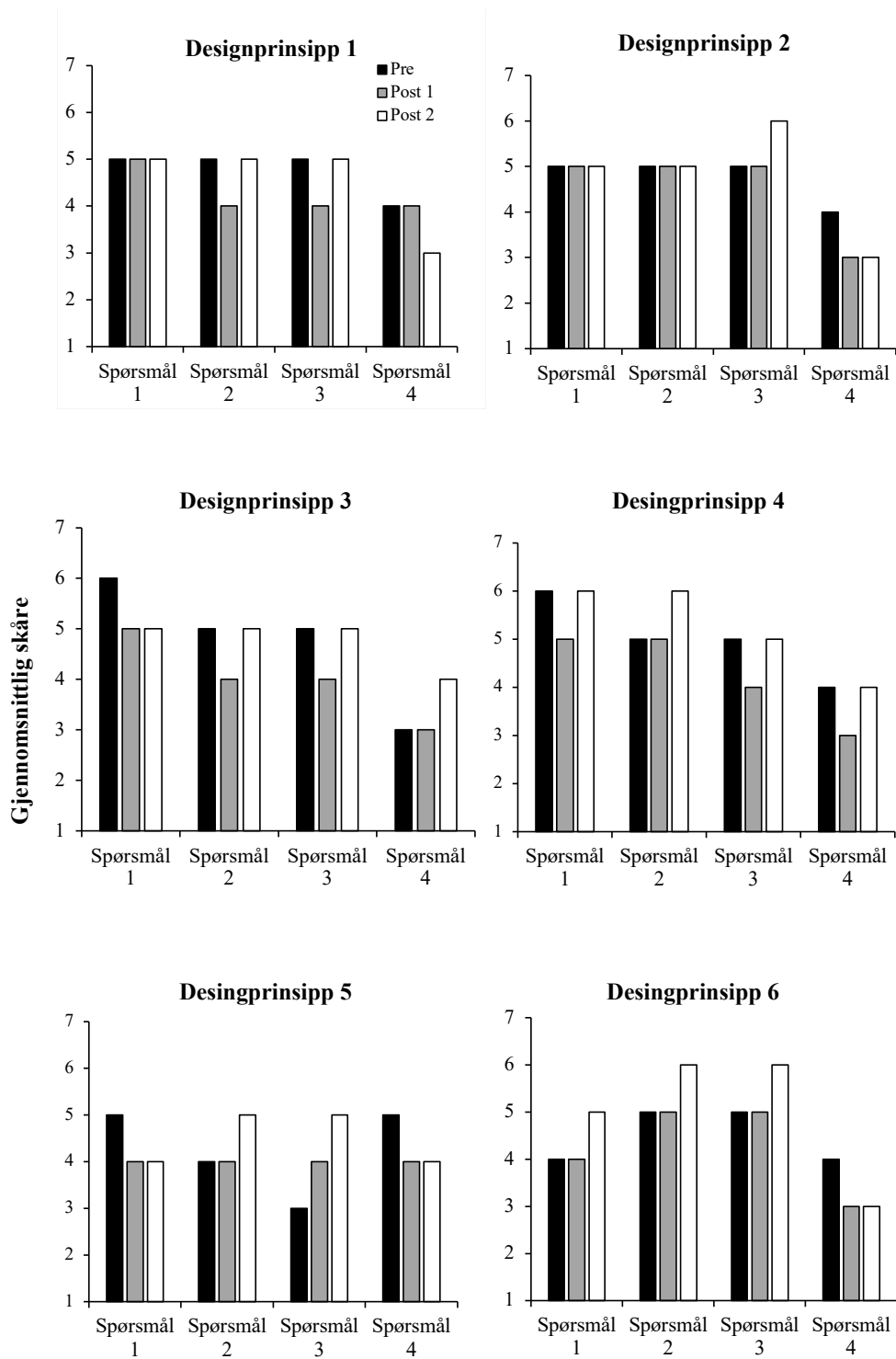
Wilson, D. S., & Wilson, E. O. (2007). Rethinking the theoretical foundation of sociobiology.

The Quarterly Review of Biology, 82(4), 327 - 348. Retrieved from

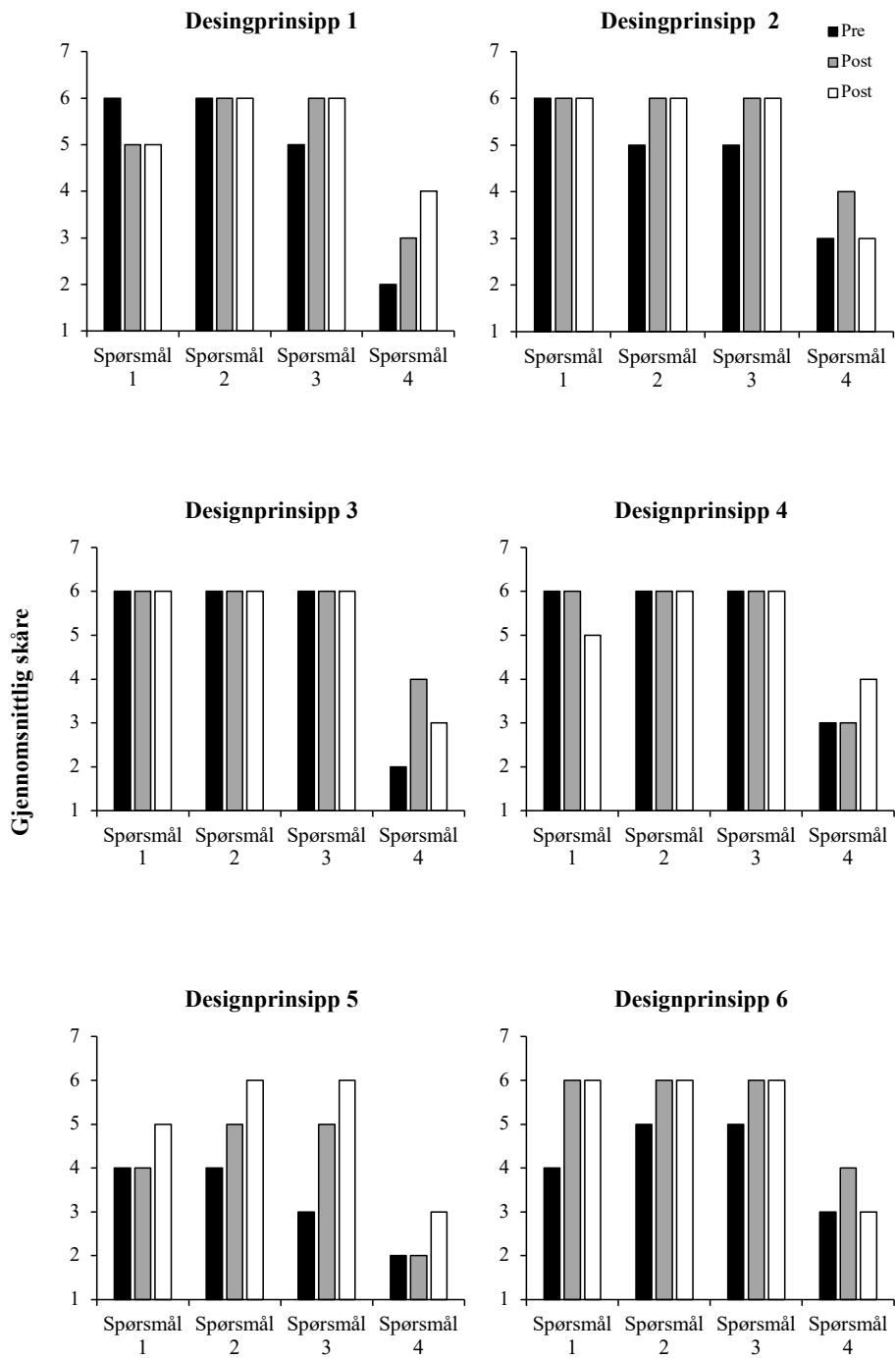
<http://www.jstor.org/stable/10.1086/522809>

Figur 1

En oversikt over Gruppe 1 sine gjennomsnittsskåre på spørreskjema vedrørende designprinsippene i pre og post test

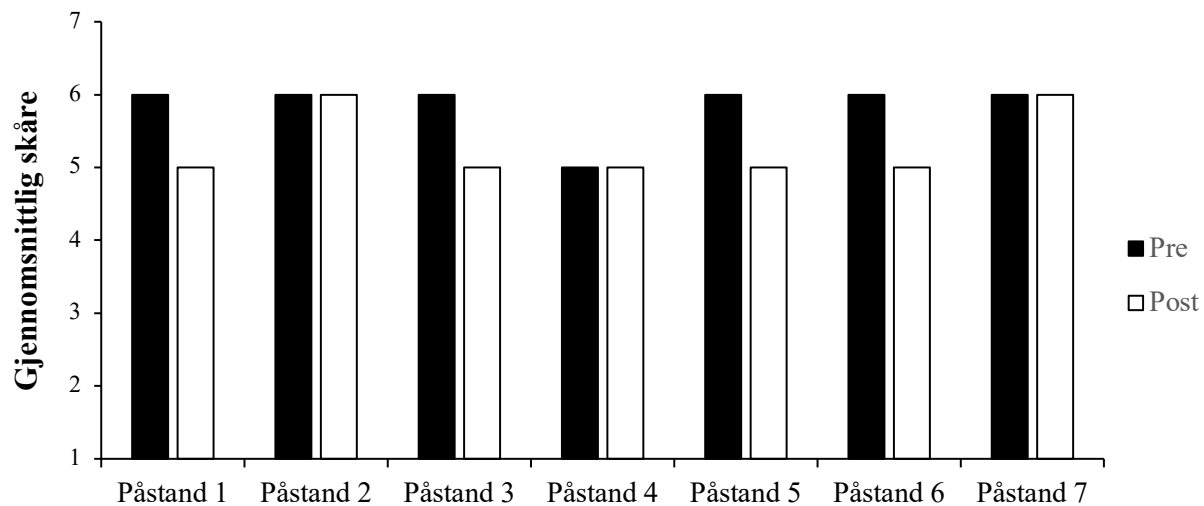


Figur 2
 En oversikt over Gruppe 2 sine gjennomsnittsskåreer på spørreskjema vedrørende designprinsippene i pre og post test



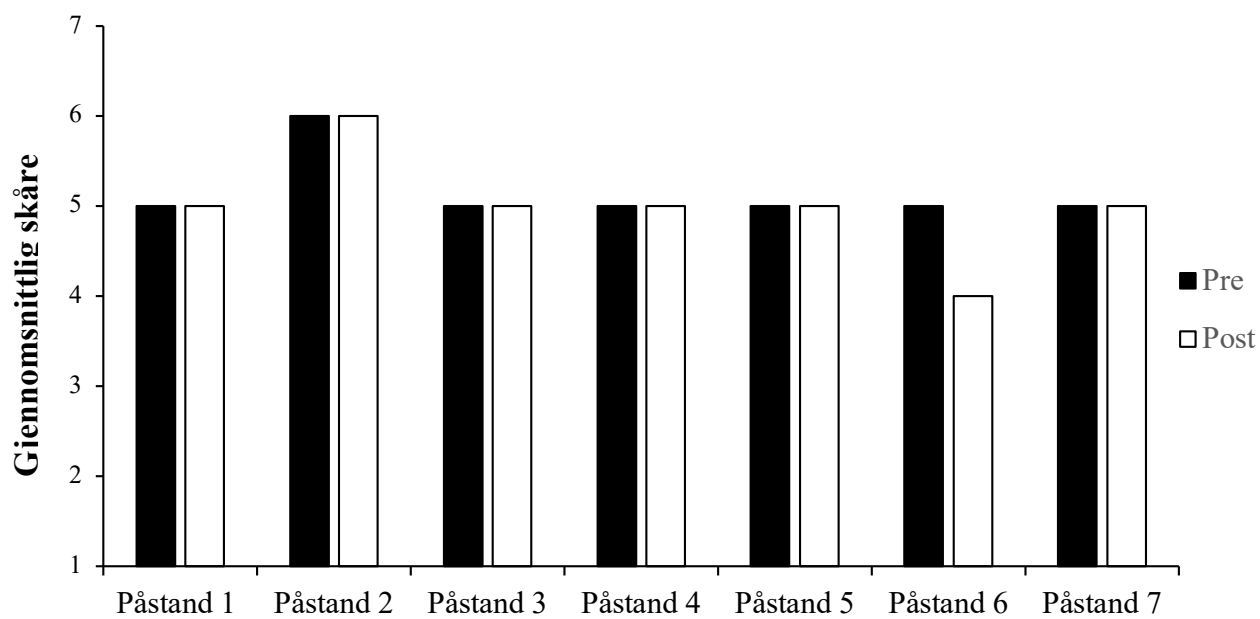
Figur 3

En oversikt over Gruppe 1 sine gjennomsnittlige skårer på Spørreskjema vedrørende psykologisk fleksibilitet.



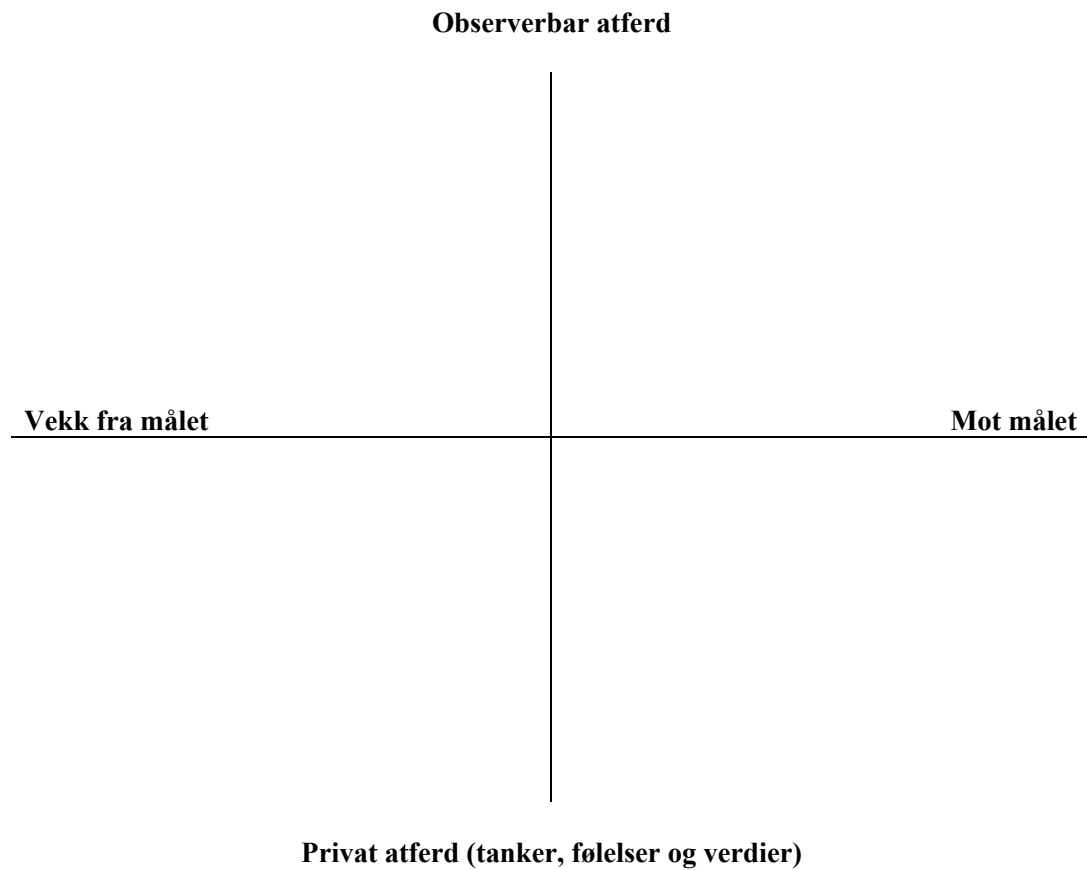
Figur 4

En oversikt over Gruppe 2 sine gjennomsnittlige skårer på Spørreskjema vedrørende psykologisk fleksibilitet.



Vedlegg 1

ACT-matrisen i Acceptance and Commitment Terapi



Notat. Figuren illustrerer ACT-matrisen i *Acceptance and Commitment Terapi*, den skiller mellom tanker, følelser, verdier og observerbar atferd som tar et individ eller en gruppe mot, eller vekk fra målet.

Vedlegg 3

Utforming av påstandene til spørreskjema vedrørende psykologisk fleksibilitet.

SPØRRESKJEMA 1

(Sett ring rundt den tallverdien som er riktig for deg)

	1	2	3	4	5	6	7
	Aldri sant	Veldig sjeldent sant	Sjeldent sant	Noen ganger sant	Ofte sant	Nesten alltid sant	Alltid sant
1. Jeg er i stand til å jobbe effektivt på tross av enhver personlig bekymring jeg har	1	2	3	4	5	6	7
2. Jeg kan innrømme mine feil på jobb og fortsatt være suksessfull	1	2	3	4	5	6	7
3. Jeg kan fortsatt jobbe effektivt, selv om jeg er nervøs for noe	1	2	3	4	5	6	7
4. Bekymringer kommer ikke i veien for min suksess	1	2	3	4	5	6	7
5. Jeg kan prestere som forventet uavhengig av hvordan jeg har det	1	2	3	4	5	6	7
6. Jeg kan jobbe effektivt selv om jeg tviler på meg selv	1	2	3	4	5	6	7
7. Tankene og følelsene mine kommer ikke i veien for arbeidet jeg gjør på jobb	1	2	3	4	5	6	7

Vedlegg 4

Heksafleksen som en modell for å øke psykologisk fleksibilitet som fremmer atferdsendring.

Modellen innebærer seks prosesser. Hentet fra Hayes, Luoma, Bond, Masuda & Lillis (2006)

