



# Masteroppgave

Masterstudium i atferdsvitenskap

Juni 2022

Effekt av PROSOCIAL som endringsmetodikk i en gruppe

The effect of PROSOCIAL as a method for change in a group

Kandidatnavn: Thomas Idem

Emnekode: MALK 5000

Antall studiepoeng: 30

**Fakultet for helsevitenskap**

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY  
STORBYUNIVERSITETET

## **Forord**

Aller først vil jeg takke Gunnar Ree for godt tilpasset veiledning. Din innsats, både i form og frekvens, har vært til umåtelig stor hjelp – tusen takk. Deretter vil jeg takke Benedicte Bøhler for solid innsats som sufflør og nudge-ansvarlig i løpet av prosessen. Sist, men ikke minst, vil jeg takke min samboer Marte. Dette studiet har vært en «bumpy ride», men det hadde ikke vært en «ride» i det hele tatt om det ikke hadde vært for deg. Nå er det din tur.

**Effekt av PROSOCIAL som endringsmetodikk i en gruppe**

Thomas Idem

Fakultet for helsevitenskap

OsloMet

MALK5000 Masterstudium i atferdsvitenskap

Gunnar Ree (veileder)

15.juni 2022

### Sammendrag

Studien har som formål å avdekke effekter av PROSOCIAL som endringsmetodikk.

PROSOCIAL er basert på evolusjonsteori, statsvitenskap og kontekstuell atferdsanalyse.

Metodikken innebærer bruk av elementer fra *Acceptance and Commitment Training* (ACT) med mål om å øke nivået av psykologisk fleksibilitet hos deltagerne og bidra til generelt økt prososial atferd.

Tiltaket ble gjennomført i løpet av to dagers workshop og data ble samlet inn gjennom tidligere benyttede spørreskjemaer. Totalt ble det gjennomført en pretest og tre posttester.

Studiens resultater viser sammenheng mellom tiltak og effekt, og bekrefter langt på vei PROSOCIAL som en valid endringsmetodikk. Samtidig gjør designen det utfordrende å konkludere med kausale sammenhenger. Dette gjør studien til en antatt bidragsyter i videre arbeid med å utvikle PROSOCIAL et foretrukket og gyldig verktøy knyttet til effektiv atferdsendring på gruppenivå.

*Nøkkelord:* Prosocial, anvendt atferdsanalyse, Acceptance and Commitment Training, psykologisk fleksibilitet, kontekstuell atferdsanalyse, Evolusjonsteori.

## Introduksjon

PROSOCIAL er en metodikk for økt effektivt gruppesamarbeid samtidig som den ivaretar en større helhet som gruppen er en del av (Atkins et al., 2019). Begrepet prososial atferd beskrives å være tuftet på et grunnleggende ønske om bidrag til andres velvære, på tross av at det kan medføre en kostnad for den som utfører atferden (Aronson et al., 2018).

I denne sammenheng defineres prososial atferd som samhandling hvor en handling medfører en gjensidig gevinst på et eller annet nivå (Atkins et al., 2019, s. 4).

PROSOCIAL-metodikken er vitenskapelig forankret i moderne evolusjonsteori om seleksjon på flere nivåer, statsvitenskap og kontekstuell atferdsanalyse.

## Evolusjonsteori

Darwins beskrev individets evne til å tilpasse seg endringer i miljøet som en forutsetning for overlevelse og reproduksjon. Prosessen ble beskrevet som naturlig seleksjon og begrepet fitness ble benyttet for å beskrive graden av fortrinn et individ hadde i kampen for videreføring av genmateriale. Darwin beskriver variasjon som en forutsetning for seleksjon, og at omgivelsene selekterer trekk som bidrar til økt fitness (Darwin, 1872/2009).

Fitnessbegrepet forutsetter ikke evnen til å utkonkurrere rovdyrs ferdigheter eller egenskaper, men beskriver fortinn eller egenskaper i sammenligning med andre individer av samme art, innenfor rådende livsbetingelser (Moore, 2008).

En antilope trenger ikke å løpe fra en løve, det holder at den kan løpe raskere enn flere av sine flokkmedlemmer. Når graden av fitness hos et individ overgår andre individer i samme gruppe, øker ette sannsynligheten for videreføring av genmateriale. En påfuglhann med ekstra flotte halefjører og en glitrende hodepynt kan ha større sannsynlighet for å bli selektert av en make enn en hann med mindre prangende utrustning. Samtidig kan tyngde og for omfattende fjærdrakt medføre lavere flyvedyktighet, noe som reduserer påfuglens fitness. Dermed øker sannsynligheten for å bli et bytte for rovdyr, samtidig som sannsynligheten for

videreføring av arvematerialet minker. Dette er et eksempel på at naturlig seleksjon er styrende for variasjonen av hva som kan selekteres i en populasjon.

Darwin benytter naturlig seleksjon som forklaring for videreføring av egenskaper, *traits*, på individ og artsnivå. Dette forutsetter seleksjon av atferd som er til det beste for gruppens overlevelse. Dette står i kontrast til eksemplene overfor, hvor naturlig seleksjon tilrettelegger for individuell fitness, ikke gruppens fitness.

Ostrom (2015) påpeker at naturlig seleksjon dermed står til hinder for utvikling av altruistisk atferd, da egoistisk atferd medfører økning av individuell fitness fremfor gruppens fitness.

### ***Multilevel selection***

Begrepet *Multilevel selection* (MLS) er et teoretisk rammeverk som beskriver evolusjon som en samtidig prosess på flere nivåer. Teorien beskriver utveksling av sosial atferd som en pågående og uunngåelig prosess i alle grupper. MLS tar utgangspunkt i at alle grupper eller populasjoner består av flere grupper (Atkins et al., 2019) og at sosial interaksjon primært foregår på individnivå i grupper som er en del av større grupper (Wilson & Wilson, 2007).

Ifølge MLS medfører naturlig seleksjon økt individuell fitness innen en gruppe mens seleksjon mellom grupper medfører at grupper med høy fitness på gruppenivå utkonkurrerer grupper med lav gruppe-fitness (Wilson et al., 2013).

Eksempelvis vil en arbeidsgruppe i en bedrift, hvor medlemmene handler etter hva som er til det beste for den enkelte, ha problemer med å organisere arbeidsoppgaver som øker sannsynligheten for at gruppen oppnår vedtatte mål. En konkurrerende arbeidsgruppe, som distribuerer oppgaver og innsats etter hva som øker sannsynligheten for gruppens måloppnåelse, vil ha lettere for å organisere arbeidsinnsatsen og dermed oppnå gruppens mål.

Dette er et eksempel på at grupper med en stor del av altruistisk atferd på arbeidsplassen utkonkurrerer grupper med relativt sett mindre altruistisk atferd.

Mellomgruppeseleksjon kan overgå innengruppeseleksjon. Dette skjer når altruistiske grupper selekteres som en konsekvens av at de utkonkurrerer egoistiske grupper. Den nye sammenslutningen av grupper gir den preg av å være en egen organisme. Dette beskrives som en evolusjonær overgang, *major transition*, og benyttes gjerne for å beskrive evolusjon av atferd som gir umiddelbare og langtrekkende konsekvenser for fitness på gruppenivå (Wilson et al., 2008).

Wilson et al. (2013) beskriver hvordan menneskets kognitive kapasitet, blant annet evne til symbolsk forståelse, valg av sosiale strategier og evne til å videreføre kunnskap er et eksempel på en evolusjonær overgang.

Wilson og Kniffin (1999) beskriver hvordan fremtidig seleksjon av altruistisk atferd henger sammen med evnen til å videreføre altruistiske atferdsregler. Språkets funksjon som formidlingsbærer nevnes også av Moore (2008) som en forutsetning for å replikere atferd på et kulturelt nivå. Språket tilfører MLS en ekstra dimensjon når det kommer til å forklare prosessene for samtidig seleksjon på flere nivåer og vårt potensiale til selv å tilrettelegge for egne evolusjonære overganger (Wilson et al., 2008).

Dette har medført at vi historisk har utryddet eller utkonkurrert konkurrerende arter, og at vi, gjennom vår evne til å samhandle, har et omfattende konkurransefortrinn knyttet til organisering og gjennomføring.

Paradokset er at altruismen, den positive og oppofrende teori og livsstilen, i ytterste konsekvens bidrar til å utradere andre individer (Atkins et al., 2019).

## Statsvitenskap

Denne vitenskapen omhandler forhold for hvordan mennesker struktureres og organiserer seg i statlige enheter, også med tanke på samhandling med andre stater (Berg & Thorsen, 2021).

Statsviter Elinor Ostrom beskrev åtte prinsipper som er til felles for velfungerende populasjoner. Prinsippene omtales som *core design principles* (CDP), eller «kjernedesignprinsipper for velfungerende grupper». Hun fant at prinsippene er felles for grupper og populasjoner som overlever som gruppe samtidig som de praktiserer bærekraftig forvaltning av felles ressurser. Eksempel på dette er forvaltning av skog, dyrkbar mark, tilgang på drikkevann og vanningsmuligheter og fiskeforekomster (Ostrom, 2015).

Denne forståelsen for samhandling står i kontrast til Garreth Hardins beskrivelser i artikkelen «*The tragedy of the commons*» (1968). Hardin mente at mennesker enten må styres gjennom sterk offentlig regulering som blant annet begrenser individets frihet til å reproducere seg selv, eller gjennom et frislipp av private aktører uten overordnet kontroll. Sistnevnte beskrives som *laissez-faire*, og Hardin mente at dette kan medføre en populasjonsregulering som er i tråd med tilgang til og forvaltning av felles ressurser. Hardin beskriver dette mer som en antagelse og mulighet (1968).

Hardin avskrev menneskelig handlefrihet med oppsummeringen «*Freedom in a commons will bring ruin to us all*» (Hardin, 1968, s. 1244).

Hardins artikkel kan beskrives som beveggrunn for Ostroms forskning. Ostroms kjerndedesignprinsipper (*Core Design Principles*, CDP) utgjør det statsvitenskapelige grunnlaget i PROSOCIAL. De åtte prinsippene er 1) Klart definerte grenser, 2) Proporsjonal likhet mellom kost og nytte, 3) Tilrettelegging for felles medvirkning, 4) Monitorering av medlemmers atferd, 5) Graderte sanksjoner for regelbrudd, 6) Rutiner for konflikthåndtering, 7) Organisasjonsrettigheter og 8) Egnet koordinering med relevante grupper.



PROSOCIAL har tilpasset prinsippene for å omfavne grupper på alle nivåer slik: 1) Delt identitet og formål, 2) Lik fordeling av innsats og utbytte, 3) Rettferdig og inkluderende beslutningstaking, 4) Monitorering av avtalt atferd, 5) Graderte responser for ønskede og uønsket atferd, 6) Rask og effektiv konflikthåndtering, 7) Gruppens rett til selvstyre, og 8) Relasjoner med andre grupper (Atkins et al., 2019).

### ***1. Delt identitet og formål***

Prinsippet som formål at medlemmene har en forståelse av gruppens medlemmer og formål. Dette utgjør grunnlaget for det som beskrives som en fremvekst av felles identitet samtidig som det bidrar til økt informasjonsdeling og koordinasjonsevne (Atkins et al., 2019).

Hos Atkins et al. (2019) beskrives det at samhold fungerer på henholdsvis et sosialt og et oppgaverelatert nivå og beskrives som en forutsetning for utvikling av gruppen.

Eksempelvis vil ansatte i en bedrift i mindre grad tvile på om andre har gjort sine oppgaver i et gitt prosjekt når han eller hun stadig opplever effekten av at gruppa har klart definerte mål- og ansvarsområder.

Fra et atferdsanalytisk perspektiv kan en gruppes definerte formål beskrives som en form for kulturell praksis, hvor oppnåelse av formål, mål eller delmål kan betegnes som positive forsterkere for gruppens deltagere. Målsettinger er beskrivelse av kontingenser som fører til forsterkere og er ment å påvirke medlemmene til å utvise atferd som fører til forsterkerne.

### ***2. Lik fordeling av innsats og utbytte***

CDP 2's videreføring av prinsipper er ment for å sikre deltagerens opplevelse av en eksisterende balanse mellom arbeidsinnsats og utbytte (Atkins et al., 2019).

På individnivå kan det som oppleves som rettferdig for en person oppleves som urettferdig for en annen. Ostrom og PROSOCIALs gruppevinkling løfter oppmerksomheten mot hvilken fordeling av goder som er til det beste for gruppen, ikke for den enkelte, og at

dette øker medlemmenes nivå av aksept for den rådende fordeling av goder og byrder (Atkins et al., 2019).

Eksempelvis kan det oppleves urettferdig for noen at en ansatt blir sendt på kurs for å øke sin faglige kompetanse, mens andre ikke får samme tilbudet. Om gruppens medlemmer innehar et større perspektiv om at goder distribueres etter hvilken fordeling som er til gruppens beste, kan det være enklere både å forstå og akseptere at fordelingen av ressursene er avgjørelser som skal gi gruppen best mulige forutsetninger for å oppnå allerede etablerte målsettinger.

Praksis knyttet til denne fordelingen kan fra et atferdsanalytisk perspektiv beskrives som regler som beskriver atferd som i størst mulig grad sikrer gruppens måloppnåelse. Den beskrevne atferden er utslag av en kulturelt operant atferd, hvor en eller flere diskriminative stimuli frembringer en type atferd og hvor denne atferdens konsekvenser, i form av forsterkere eller straffere, bidrar til å opprettholde eller utvikle atferd som øker sannsynligheten for oppnåelse av gruppens mål (Baum, 2000).

### ***3. Rettferdig og inkluderende beslutningstaking***

Medvirkning i avgjørelser som angår gruppens medlemmer blir trukket frem av Ostrom (2015) som en forutsetning for å effektivt samarbeid.

Hos grupper av en viss størrelse kan alles deltagelse i alle beslutninger være utfordrende. Et alternativ kan da være etablering av utvalg eller komiteer som ivaretar prinsippet om medvirkning (Wilson et al., 2014).

I en gruppe med et begrenset antall deltagere kan det være enklere å inkludere alle eller mange nok i beslutninger som angår fellesskapet. Samtidig kan kollektiv deltagelse i beslutninger medføre at personer som ikke er involvert i et prosjekt allikevel blir inkludert, enten gjennom møteinnkalling, løpende informasjon om fremdrift, eller å bli satt som kopi i

mailkorrespondanse. Dette medfører i så fall unødige avbrytelser og tidsbruk, og er eksempler på at kollektiv medvirkning ikke har en god hensikt for enhver pris.

Prinsippet er deltageres mulighet for å respondere på forlag til utvikling av gruppas kulturelle praksis. Dette kan i atferdsanalytiske former beskrives som en forsterker. Det motsatte av deltagelse vil være maktutøvelse uten mulighet for påvirkning. Dette kan medføre en kultur preget av negativ forsterkningskontroll, hvor det å utføre pålagt arbeid har liten funksjon utover å unngå straff.

#### ***4. Monitorering av avtalt atferd***

I motsetning til overvåkning for å kontrollere atferd betyr monitorering i denne sammenheng å ha systemer eller rutiner for å registrere og dele hverandres innsats. Dette er tenkt å bidra til økt prososial atferd ved å gi muligheten for deltagerne til å rose og på andre måter motivere hverandre underveis i en arbeidsprosess (Atkins et al., 2019).

Prinsippets funksjon er samtidig å motvirke at medlemmer unndrar seg sin del av arbeidsbyrden for å oppnå samme utbyttet som andre (Wilson et al., 2014). Tendensen til å unndra seg arbeidsoppgaver i et uoversiktlig sosialt miljø beskrives blant annet som *social loafing*, eller sosial unnasluntring (Aronson et al., 2018).

Manglende monitorering kan også legge til rette for en skippertakskultur, hvor arbeidsoppgaver utsettes, for så å jobbes intenst med i en periode før en deadline. En ansatt kan også komme til å velge bort oppgaver vedkommende er klar over at hen uansett ikke kan bli målt på.

I atferdsanalytiske termer kan manglende monitorering beskrives som manglende seleksjonspress eller motiverende operasjoner (MO) knyttet til valgt kulturell praksis, da forsterkertilgangen i stor grad opprettholdes for alle medlemmene uansett ha salgs deltagelse den enkelte fremviser.

### **5. Graderte responser for ønsket og uønsket atferd**

De færreste grupper «overlever særlig lenge uten anerkjennelse av ønsket atferd» (Atkins et al., 2019, s. 162). Derfor er graderte responser for ønsket atferd inkludert i prinsippet. Dette er tenkt å bidra til et sosialt handlingsrom som legger til rette for etablering og vedlikehold av positive relasjoner (Atkins et al., 2019).

Graderte responser henspiller på at responsen skal stå til innsatsen, både i intensitet og hyppighet. Det kan tenkes at en ansatt som alltid kommer tidsnok på jobb, og samtidig får ros for dette hver eneste dag, etter en stund kan oppfatte rosen som både tom og etter hvert litt irriterende. En ansatt som derimot har slitt med å komme på jobb i tide, og som får adekvat ros hver gang hen kommer tidsnok på jobb, kan tenkes å oppfatte dette på en annen og mere positiv måte.

Ostrom understreket viktigheten av at sanksjoner var forventet å være proporsjonale med regelbruddet og i tråd med kjernedesignprinsippene for øvrig (Atkins et al., 2019).

Det å gjøre feil beskrives som en forutsetning for effektive grupper. Samtidig påpekes det som viktig å skille mellom regelbrudd utført med hensikt å skade gruppen kontra handlinger utført i god tro (Wilson et al., 2014).

Forutsigbarhet knyttet til konsekvensen av innsats kan i denne sammenhengen forklares som at straff eller forsterkere kommer kontingent på en gitt atferd. Konsekvensen av dette bidrar til en visshet i gruppen om at gruppens medlemmer i størst mulig grad utviser ønsket atferd, som er den atferdsanalytiske forklaringen på begrepene forutsigbarhet og trygghet.

### **6. Rask og effektiv konflikthåndtering**

Wilson et al. fastslår at «konflikter er å forvente» (2014, s. 436), derfor skal planer legges deretter. Atkins et al. (2019) mener at en gruppe er best rustet for konflikthåndtering

når den har kompetanse innen det som beskrives som tre endringsnivåer: Nivå én omhandler relasjonelle ferdigheter som ivaretar at deltagerne blir hørt og forstått. Nivå to omhandler personlige egenskaper knyttet til følelsesregulering og perspektivtakning, mens nivå tre omfatter etablerte gruppeavtaler og prosesser for effektiv konflikthåndtering (Atkins et al., 2019, s. 177).

Effektiv konflikthåndtering kan beskrives å være regelstyrt i den grad at den beskriver kontingenser mellom stimuli, responser og konsekvensene som følger av disse. Dette kan beskrives som negativ forsterkningskontroll, samtidig som det beskriver hva slags atferd som kan utføres for å unngå konflikthåndtering. At involverte parter blir hørt og forstått bidrar til en positiv forsterkning for involverte parter i en eventuell konflikt.

### ***7. Gruppens rett til selvstyre***

Gruppens rett til selvstyre omhandler blant annet muligheten til å ta egne beslutninger, skape egne retningslinjer, fatte vedtekter eller ordensregler uten å bli styrt av myndigheter eller andre overordnede grupper (Atkins et al., 2019).

Muligheten for selvstyre utgjør gruppens forutsetning for seleksjon av egen kulturell praksis. Motsatsen til liten eller ingen rettigheter til selvstyre er utstrakt bruk av regelstyring. Dette kan medføre at gruppen responderer med motkontroll, det vil si atferd som oppstår som en respons på sosial aversiv kontroll (Delprato, 2002).

Ellinor Ostrom beskrev grupper som, på tross av å praktisere de seks første prinsippene, mislyktes i å forvalte felles ressurser som en konsekvens av manglende selvråderett (Atkins et al., 2019, s. 190). Samtidig vil det i de aller fleste tilfeller ligge føringer for grupper i form av nasjonale eller internasjonale lover og regler.

En norsk bedrift utgjør en selvstendig juridisk enhet, som i stor grad har mulighet til å fastsette egne formål og inntjeningsmetode, lønnsmodeller og ansettelsesformer. På samme

tid er bedriften underlagt strenge offentlige retningslinjer knyttet til skatter og avgifter og et lovverk som beskytter arbeidstagere.

### **8. Relasjoner med andre grupper**

Atkins et al. (2019) omtaler dette nivået som relasjonelt samarbeid i en gruppe av grupper, hvor relasjoner innad i gruppene er like viktig som relasjonen mellom grupper.

Et vellykket styre av en gruppe av grupper baseres på anerkjennelsen av at det eksisterer flere sfærer av aktiviteter og at optimalisert styresett innebærer å avdekke omfanget av hver sfæres potensiale og koordinering av de forskjellige sfærene. En annen forutsetning er at kjerneprinsippene er innført i alle grupper på alle nivåer (Atkins et al., 2019).

Kjernedesignprinsippene kan beskrives som å utgjøre et rammeverk, som gjennom økt smidighet mellom relasjoner på tvers av nivåer, tilrettelegger for kulturell evolusjon på flere nivåer og hvor atferd selekteres etter hva som er til det beste for gruppen (Atkins et al., 2019).

### **Kontekstuell atferdsvitenskap**

Kontekstuell atferdsvitenskap, *contextual behavioral science* (CBS) bygger på tradisjonell anvendt atferdsanalyse (Hayes et al., 2016) og *relational frame theory*, RFT (Hayes et al., 2001). CBS anser atferd som et resultat av kontekstuelle betingelser og evaluerer atferd etter hvilken funksjon den har for individet som utfører atferden (Hayes, Barnes-Holmes, et al., 2012).

CBS er tuftet på et empirisk konsept som forutsetter prediksjon og påvirkning av atferd, gjennom krav om presisjon, bredde og dybde (Biglan, 1995).

Med presisjon menes å kunne analysere hendelser med så få begreper som mulig. Bredde beskriver et mål hvor et bredt spekter av fenomener kan måles med det samme antall konsepter, mens dybdebegrepet henviser til muligheten å benytte de samme konseptene på flere nivåer.

Prinsippene fra Darwins evolusjonslære er videreført i den radikale atferdsanalysen, som er en forløper for CBS. Skinner beskriver hvordan atferd selekteres etter hvilke konsekvenser atferden medfører. Dette gjelder også for seleksjon på kulturelt nivå (Skinner, 1981).

Seleksjon på kulturelt nivå har senere blitt beskrevet som metakontingenser. Begrepet forklares som kontingenser som bidrar til kulturell seleksjon, hvor effekten for gruppen avgjør seleksjon, ikke effekten for individet (Glenn, 2004).

Språk utgjør en forutsetning for overlevering av kompleks kulturell praksis, kan beskrives som operant atferd under kontroll av sosiale kontingenser. Ifølge Skinner er språket et produkt av et verbalt samfunn formet av lytters nærvær og responser, og språklig evolusjon forutsetter derfor evolusjon av det verbale samfunnet (Skinner, 1986).

RFT utgjør en alternativ tilnærming til språkforståelse og lanserer teorien om at stimuli også kan relateres til hverandre for å skape mening. RFT bidrar til å nyansere språket og språkutviklingen, noe som igjen skaper en mer presis og kompleks beskrivelse av hendelser og fenomener (Hayes et al., 2001). Skalaer som størrelse eller mengde beskriver egenskaper relasjonelt sett til hverandre. En ball kan være større, mindre eller lik en annen, mens en gruppe kan utgjøre flere enn en annen.

Den kontekstuelle atferdsvitenskapen har som formål å bidra til økt kunnskap om årsaker til atferd, og har et overordnet mål om å gjennom empiriske arbeid å legge til rette for handlingsalternativer som medfører en positiv endring på individ og gruppenivå (Hayes, Barnes-Holmes, et al., 2012).

### ***Acceptance og commitment therapy/training (ACT)***

ACT er et verktøy som muliggjør atferdsendring på flere nivåer, og utgjør en retning innen det som beskrives å være tredje generasjon av atferdsbasert behandling. Metodikken er

bygget opp rundt ikke-religiøse meditasjonsteknikker på den ene siden og atferdsanalytiske prinsipper den andre siden (Holden, 2007).

Metodikken plasserer språket som en avgjørende bidragsyter for atferdspåvirkning. Språket er en rammefaktor som kan bidra til å avdekke faktiske og teoretisk mulige funksjonelle relasjoner. På den måten bidrar språket til økt atferdsrepertoar gjennom å skape ny kontekst for atferd (Hayes et al., 2016).

Samtidig etablerer vi mennesker atferdskontingenser som innebærer unngåelse av uønskede tanker eller følelser. Denne formen for selvpålagt negativ forsterkningskontroll beskrives som *experiential avoidance* (EA). EA beskrives å bidra til økt oppmerksomhet mot indre anliggender, og en økende tendens til å attribuere atferd til eget følelsesliv. Dette, kombinert med et stigende behov for å forsvare eget syn på seg selv, bidrar til psykologisk rigiditet (Hayes et al., 2005), og det finnes evidens for at EA utgjør en risikofaktor for blant annet angst og depresjon (Biglan et al., 2008).

**Psykologisk fleksibilitet.** Begrepet beskriver i hvilken grad det er mulig å arrangere forsterkningsbetingelsene i eget liv i takt med endringer i omgivelsene, og PROSOCIAL benytter ACT-matrisen som arbeidsmodell for å tilrettelegge for økt psykologisk fleksibilitet (se vedlegg A).

ACT-matrisen bidrar til å skille både tanker fra følelser og verbal atferd fra atferd som er observerbar fra andre. Denne sorteringseffekten tydeliggjør også hvilke typer atferd som er hensiktsmessige med tanke på måloppnåelse av definerte mål.

Mennesker som innehar høy psykologisk fleksibilitet antas også å ha en vesentlig større evne til å absorbere og reagere på muligheter som medfører økt sannsynlighet for mer effektiv måloppnåelse (Bond et al., 2008). Økt psykologisk fleksibilitet beskrives også som en omfattende bidragsyter for å stimulere kulturell seleksjon av prososial atferd (Biglan, 2009).



Randomiserte studier viser evidens for hvordan ACT og psykologisk fleksibilitet har sammenheng med behandlingseffekt knyttet til blant annet depresjon, angst, stress, røyking og narkotikamisbruk (Hayes et al., 2005).

I praksis handler psykologisk fleksibilitet om evnen til å tilpasse egen atferd i konkrete situasjoner basert på den enkeltes verdier fremfor å la seg negativt påvirke av enten interne forhold som blant annet negative følelser, eller tilfeldige ytre impulser (Hayes, Strosahl, et al., 2012).

### **Beskrivelse av gruppen**

I løpet av de siste to årenes koronatiltak var gruppen i stor grad etablert seg på hjemmekontor, noe som påvirket tidligere etablerte sosiale omgangsformer. I samme tid har det også vært foretatt fire nyansettelser. Endringene gjør at gruppen fremstår som en før koronatiltakene. Gruppen var vinteren 2022 i ferd med å gjenoppta drift med fysisk tilstedeværelse i felles kontorlokaler, noe som medførte et behov for avklaring av arbeidsoppgaver og omgangsform.

Gruppen utgjorde administrasjonen til interesseorganisasjon med fylkes- og lokallag fordelt over hele landet. I tillegg er det gruppens oppgave å gjennomføre diverse tiltak og prosjekter for uteapparatet. Variasjonen i prosjektene avgjør hvilke personer som bidrar. Dette gjør at gruppen har en mer omfattende kompleksitet enn størrelsen skulle tilsi.

Gruppens kultur bar preg av dens funksjon, hvor målet var å skape og opprettholde effektive og varige strukturer for informasjonsflyt internt og eksternt. Kulturen fremstod med lav grad av negativ forsterkningskontroll utover det å levere oppgaver innen vedtatte deadliner.

Det er uklart hvorvidt utskiftning av ansatte og reetablering av fysiske arbeidsplasser gjorde at gruppen hadde behov for effektivisering av samarbeidsnivå. På den andre siden kan

det være at de rådende forhold gjorde at gruppen ville profittere på tiltak som medfører atferdsendrende effekter som er til det beste for gruppen.

### **Forskningsspørsmål**

Spørsmål 1) Er det sammenheng mellom PROSOCIAL som metode og økt psykologisk fleksibilitet i en arbeidsgruppe i en norsk bedrift slikt det er målt med skjema for psykologisk fleksibilitet?

Spørsmål 2) Er det sammenheng mellom PROSOCIAL som metode og betydningen av kjernedesignprinsippene slik det er målt i spørreskjema 2?

### **Metode**

Studien ble gjennomført som workshop over to dager senvinteren 2022. Det var tre uker og to dager mellom workshop en og workshop to. Workshopene varte fra kl. 0900 til 1500 begge dager.

### **Deltagere**

Deltagerne var ni ansatte ved administrasjonen i en større interesseorganisasjon. Deltakerne var kvinner i alderen 34 til 49 år. Utdanningsnivået varierte fra lav til høy utdanning hvor de fleste hadde utdanning på bachelornivå. Noen få hadde masterutdanning, mens et fåtall hadde ingen eller annen utdanning utover videregående skole.

Grunnet sykdom var det kun seks deltakere som var med på begge workshopene og det er dataene fra disse deltakerne som er grunnlag for studiens resultater.

### **Setting**

Workshop en ble gjennomført på et møterom på et hotell i Oslo. Møterommet var rektangulært og utstyrt med langbord med god plass til samtlige deltagere. Rommet hadde et stort vindu på den ene kortveggen, og hadde god lufting og belysning.

Workshop nummer to ble gjennomført i bedriftens eget møterom, med stort sett de samme betingelsene som nevnt ovenfor. Begge møterommene var oppsatt med vann, frukt og kaffe.

Det ble benyttet en powerpointpresentasjon basert på tidligere gjennomført workshop (Aunemo, 2020). For fremvisning av presentasjonen ble det brukt en HP Envy PC 2021 modell, og selve fremvisningen foregikk på høykvalitets storskjermer. Det ble også benyttet flippover og tusjer for å tegne og forklare underveis.

Det var rikelig med notatblokker og kulepenner, samt tilstrekkelige kopier av spørreskjema 1 og 2, ACT-matrisen og evalueringsskjema.

### **Design og datainnsamling**

Studien benyttet seg av en N=6 design med pre- og post-målinger. Studien hadde ingen kontrollgruppe. Pretest ble foretatt umiddelbart før gjennomføring av tiltaket mens posttest 1 ble gjennomført umiddelbart etter gjennomføring av tiltaket. De øvrige to posttestene ble gjennomført henholdsvis tre og fem uker etter gjennomført tiltak.

Data fra pre- og posttester ble innsamlet gjennom to forskjellige spørreskjemaer, hvor spørreskjema 1 omhandlet emnet psykologisk fleksibilitet og spørreskjema 2 omhandlet kjernedesignprinsippene (CDP). Pretest og posttest 1 ble besvart på papir mens posttest 2 og 3 ble besvart digitalt, hvor begge skjemaene utgjorde henholdsvis del 1 og del 2 av et google docs svarsjema. Posttest 3 hadde et tillegg hvor deltakerne skåret sin opplevelse av økt atferdsrepertoir og effektivisert gruppesamhandling samt en beskrivelse av hvordan prosessen rundt tiltaket hadde påvirket egen arbeidshverdag.

Deltagerne ble anonymisert ved at en kontaktperson i gruppen tildelte deltagere hvert sitt unike brukernummer som ble brukt på samtlige svarsjemaer.

***Spørreskjema 1 – psykologisk fleksibilitet.***

Skjemaet inneholdt syv påstander hvor deltagerne skåret egen oppfatning av påstandene på en Likertskala fra 1 til 7, hvor 1 utgjorde «aldri sant» og 7 utgjorde «alltid sant». Deltagernes skårer indikerer graden av opplevd psykologisk fleksibilitet (se vedlegg B).

Påstandene ble presentert i denne rekkefølgen: 1) *Jeg er i stand til å jobbe effektivt på tross av personlige bekymringer*, 2) *Jeg innrømmer feil på jobb og er fortsatt suksessfull*, 3) *Jeg jobber effektivt selv om jeg er nervøs for noe*, 4) *Bekymringer kommer ikke i veien for min suksess*, 5) *Jeg presterer som forventet uavhengig av hvordan jeg har det*, 6) *Jeg jobber effektivt selv om jeg tviler på meg selv* og 7) *Tanker og følelser kommer ikke i veien for arbeidet jeg gjør på jobb*.

Skjemaet er identisk med «*work-related acceptance and action questionnaire*» (WAAQ). Sammenlignet med andre måleskjemaer beskrives WAAQ å korrelere sterkere med variabler tilknyttet arbeidssituasjonen enn andre skjemaer (Bond et al., 2013).

***Spørreskjema 2 – kjernedesignprinsipper (CDP)***

Skjemaet omhandlet CDP, og var utformet ved at deltagerne besvarte fire påstander knyttet til hver enkelt CDP med et tall mellom 1 til 7, hvor 1 var definert som «lite» mens 7 var definert som «mye». De fire spørsmålene som ble skåret var 1) *Hvor relevant er dette prinsippet for din gruppe*, 2) *Hvor bevisst er gruppen din dette prinsippet*, 3) *Hvor godt innfører gruppen din dette prinsippet* og 4) *Hvilke ulemper har gruppen din hatt ved å ikke anvende dette prinsippet?* (se vedlegg C).

Posttest 3, som sammen med posttest 2 ble distribuert og besvart digitalt, hadde et tillegg som omfattet tre spørsmål (se vedlegg D). På de to første skulle deltakerne svare på en Likertskala fra 1 til 7, hvor 1 beskrev «liten grad av endring» og 7 beskrev «stor grad av endring». Spørsmålene var henholdsvis 1) *På hvilken måte opplever du at PROSOCIAL-workshopen har bidratt til at du nå i større grad velger handlingsalternativer som er til det*

*beste for gruppen, og 2) På hvilken måte opplever du at PROSOCIAL-workshopen har effektivisert samarbeidet i gruppen din? Spørsmål 3 var en kortsvarsoppgave, med spørsmålet «på hvilken måte opplever du at PROSOCIAL-workshopen har effektivisert samarbeidet i gruppen din?».*

### **Evalueringskjema**

Skjemaet inneholdt spørsmålene (1) Hvor godt likte du å jobbe på denne måten? og (2) Hva synes du var mest nyttig fra denne workshopen?

### **Prosedyre**

Informasjon på forhånd sendt via kontaktperson i gruppen.

Målet med gjennomføring av PROSOCIAL på denne gruppen var at gruppen skulle gjennomføre CDP 1 til 6, da CDP 7 og 8 forutsetter at de seks første prinsippene allerede er innarbeidet.

### **Workshop 1**

Workshop dag 1 startet med presentasjon av meg og min bakgrunn, en gjennomgang av masteroppgaven og målet med PROSOCIAL-metodikken, inklusive de tre posttestene, samt informasjon om at all deltagelse ville bli anonymisert.

Deretter startet selve workshopen, i første omgang gjennom å vise til metodikkens vitenskapelige grunnlag og å forklare begrepene som tilhører de forskjellige vitenskapene. For å ytterligere etablere en presis begrepsforståelse hos deltagerne ble også begrepene «gruppe» og «læring» definert. «Gruppe» ble definert som «to eller flere personer som samhandler og er gjensidig avhengige av hverandre i den forstand at deres behov og mål får dem til å påvirke hverandre (Aronson et al., 2018), mens «læring» ble definert som «en relativt varig endring i opplevelse og atferd som følge av tidligere erfaring» (Svartdal, 2020). Begrepsavklaringen ble gjennomført som plenumsoppgave hvor deltagerne kom med forslag til innhold før definisjonen ble vist på skjermen.

Videre ble kjernedesignprinsippene gjennomgått og forklart gjennom eksemplifisering. Etter det ble spørreskjema 1 og 2 forklart og utdelt før deltagerne fylte disse ut. Etter dagens første pause ble ACT og ACT-matrisen presentert og eksemplifisert (se figur 1). Med eksempelet «hva er viktig for oss på jobben» gikk vi først suksessivt gjennom de fire kvadratene i matrisen i plenum. Deretter hoppet vi mellom kvadratene for å ytterligere eksemplifisere forskjellen mellom indre og ytre samt mot og vekk, basert på innspill fra deltagerne.

CDP 1 ble gjennomgått ved at deltagerne satt to og to med et ark med ACT-matrisen. Rekkefølge i matrisen. De ble satt av noen minutter hvor de da fire gruppene diskuterte og noterte sine tanker i de forskjellige kvadratene. Deltagernes innspill ble noterte på en matrise tegnet på en flippover, og alle gruppenes innspill ble oppsummert i hvert kvadrat før vi gikk videre til det neste. Dette gjentok seg til vi hadde jobbet oss gjennom matrisen.

Gjennomgang av CDP 2 ble gjort ved at deltagerne i plenum diskuterte og kom med forslag til innhold i matrisens forskjellige kvadrater. Dagens ble avsluttet med en kort oppsummering og at dato for neste workshop ble satt.

Flippoverarkene fra de to gjennomgåtte kjernedesignprinsippene ble digitalisert til en del av powerpointpresentasjonen for gjennomgang og oppsummering i workshop 2.

## **Workshop 2**

Andre del av workshopen ble avholdt tre uker etter første del. Vi startet med en kort oppsummering av ACT-matrisen, og oppsummerte de tidligere gjennomgåtte CDP'ene. Noen av deltagerne hadde korte arbeidsoppgaver å utføre i løpet av dagen. Disse ble planlagt samkjørt til et gitt tidspunkt slik at de inngikk i en noe forlenget lunsj.

Alle fra nederst til høyre og med klokka.

Før lunsj ble CDP 3 og 4 gjennomgått. Dette ble gjort etter samme mal som sist, men plenumsgjennomgang av matrisen, kvadrat for kvadrat. Etter lunsj ble CDP 5 og 6

gjennomgått på samme måte, før jeg gjennomgikk innholdet i og forutsetninger for CDP 7 og 8.

Etter dette ble de foreslåtte handlingsmålene for hver CDP gjennomgått, og ett til to handlingsmål ble tatt med i en totaloversikt over handlingsmål. Samtlige mål ble omgjort til aktiv og positiv jeg-form. Etter gjennomgang, endring og rangering satt gruppen igjen med konkrete handlingsmål. Gjennom diskusjon og eksemplifisering ble alle enige om innhold i og betydning av disse åtte handlingsmålene:

*1) Jeg gir atferdsspesifikke tilbakemeldinger, 2) Jeg ber om hjelp når jeg trenger det, 3) Jeg spør når jeg lurere på noe, 4) Jeg støtter mine kolleger, 5) Jeg inkluderer og ansvarliggjør mine kolleger, også ved konflikter, 6) Jeg planlegger, gjennomfører og evaluerer arbeidet mitt, 7) Jeg skiller atferd fra person, og 8) Jeg løser konflikter uten publikum og så raskt som mulig.*

Handlingsmålene ble skrevet ut på A3-ark, hengt opp på en tavle og underskrevet av deltagerne. Deretter ble alle deltagerne tatt bilde av foran skjermen med handlingsmålene. Deltagerne fylte ut evaluering og spørreskjema 1 og 2 før vi avsluttet. Deltagerne ble gjort oppmerksomme på at posttest 2 og 3 ville gjennomføres henholdsvis to og fem uker etter siste workshop.

### ***Digitale posttester***

De to siste posttestene ble sendt ut som en digital lenke til en kontaktperson i organisasjonene som igjen sendte dem ut til alle deltagerne. Dette ble gjort henholdsvis to og fem uker etter gjennomført workshop.

## **Resultat**

Studiens formål var å avdekke en eventuell sammenheng mellom PROSOCIAL-metodikken på den ene siden og økt psykologisk fleksibilitet og betydning av CDP hos deltagerne på den andre siden. Studien benyttet seg av en pretest og tre posttester.

### **Psykologisk fleksibilitet, spørreskjema 1**

Deltagerne skåret seg selv etter hvordan de oppfattet eget prestasjonsnivå relatert til syv påstander. En grafisk fremstilling (figur 1) tydeliggjør variasjon og trender i målingene. De tilsynelatende mest stabile målingene er påstand 1 og 2. Påstand 2 skiller seg ut ved at første posttest gir et hopp på 0,3, før det kommer to påfølgende målinger på 5,0. Påstand 1 har en pretest på 5,8 mens de påfølgende posttestene skårer 4,8.

Sammenlignet med påstand 1 og 2 finner vi avvikende variasjoner i påstand 3 og 6. Disse har tydelig nedadgående tendenser i posttest 1 og 2 mens posttest 3 viser en liten, men markant økning. Påstand 4 og 7 har forholdsvis sammenfallende tendenser, hvor påstand 7 har noe større differanse enn påstand 4.

Målingene knyttet til påstand 5 er også stabile. Samtidig er dette også den eneste påstanden som har en tydelig nedgang, også i siste posttest.

Oppsummert ser vi to påstander som har en tilnærmet nøytral kurve, to påstander med en lett nedadgående kurve, to påstander med nedadgående tendens de tre første testene og oppadgående siste posttest, samt en påstand som har en økende, nedadgående trend.

### **Spørreskjema 2, CDP**

Skjemaet omhandlet kjernedesignprinsipper, og deltagerne skåret etter egen tolkning av hvordan gruppen fungerte relatert til prinsippene. Deltagerne skåret fire spørsmål knyttet til hvert prinsipp på en Likertskala fra 1 til 7. Spørsmålene var knyttet til prinsippets relevans for gruppen, gruppens bevissthet knyttet til prinsippet, gruppens evne til å agere i tråd med prinsippet og i hvilken grad gruppen har hatt ulemper ved å ikke anvende prinsippet (se vedlegg C).

#### ***CDP 1. Definerte grenser, gruppeidentitet og forståelse av formål.***

Som det fremgår av tabell 2 skåret gruppen marginalt lavere på posttest 1 og 2 kontra pretest, før resultatet falt noe mer i posttest 3. På spørsmål 2 skåret gruppen noe høyere på



posttest 2 enn på pretesten. Deretter falt resultatet i tredje måling, før det i posttest 3 etablerer seg på samme nivå som pretest. Spørsmål 3 viser en liten nedgang i posttest 2, før de siste posttestene viste påfølgende økninger. Spørsmål 4 har en forholdsvis jevn utvikling, med en marginal, stabil nedgang på de to siste målingene.

### ***CDP 2. Rettferdig fordeling av goder, anerkjennelse av bidrag til gruppen.***

På spørsmål 1 skåret gruppen lavere ved de tre første målingene før siste måling, som fremviste en økning liggende mellom resultatene fra posttest 1 og 2. Spørsmål 2 og 3 viser sammenfallende tendenser, med en markant økning i posttest 1 med to påfølgende jevne og lavere målinger. I siste posttest for spørsmål 3 skåret deltagerne noe høyere enn posttest 2. I spørsmål 4 skåret deltagerne betydelig lavere i posttest 1 sammenlignet med pretesten. Gruppen viser deretter en økende tendens i de to siste posttestene, hvor begge ble skåret over pretest (se figur 3).

### ***CDP 3. Rettferdig og inkluderende beslutningstaking.***

Spørsmål 1 viser en nedgang fra pretest til posttest 1. Gruppen skåret deretter over pretest i posttest 2, før den skåret noe lavere i posttest 3. Posttest 3 skåret allikevel høyere enn pretest. På spørsmål 2 skåret deltagerne marginalt lavere i posttest 2, mens de påfølgende posttestene ble skåret jevnt og høyere enn de to foregående testene. Spørsmål 3 har sammenfallende skårer i alle målinger bortsett fra posttest 1. I spørsmål 4 skåret deltagerne jevnt høyere i posttest 1 og 2 før de skåret marginalt lavere i posttest 3. Spørsmål 4 er det eneste spørsmålet som viser en positiv tendens mellom pretest og posttest 3, med en økning på 0,5. Dette gjør CDP 2 til det eneste som har en negativ utvikling for tre av fire spørsmål når pretest og posttest 3 sammenlignes (se figur 4).

### ***CDP 4. Hvordan forholde seg til avtalte handlinger.***

Med unntak av spørsmål 4 skåret deltagerne gjennomsnittlig høyere på posttest 1 sammenlignet med pretest. På spørsmål 1 skåret gruppen stadig lavere i de påfølgende

målingene, allikevel skåret posttest 3 høyere enn pretest. Spørsmål 2 og 3 viser en felles tendens ved at gruppen skåret testene annenhver gang opp og ned i forhold til tidligere tester. Mens spørsmål 3 har tilsynelatende jevne målinger kan de se ut som om spørsmål 2 har en nedadgående trend. Spørsmål 4 viser en svak nedadgående trend med unntak av posttest 2 som skåret høyere enn samtlige målinger i rekken (se figur 5).

Skårenes variasjon i de forskjellige spørsmålene er lave. Ved sammenligning av pretest og siste posttest vises ingen endring i spørsmål 1. Spørsmål 2 og 3 skårer likt med 0,3, mens spørsmål 4 er den eneste med negativ utvikling, skåret med -0,4 (se figur 5).

#### ***CDP 5. Sanksjoner på regelbrudd.***

I spørsmål 1 skårer gruppen vesentlig høyere i posttest 1 sammenlignet med pretest. Posttest 2 ble skåret noe høyere enn posttest 1. I siste måling skåret gruppen lavere enn posttest 1 og 2, allikevel markant høyere enn i pretest. I spørsmål 2 skåret deltagerne jevnt oppover i de tre første målingene, mens posttest 2 og 3 ble skåret likt. Spørsmål 3 ble posttest 1 skåret vesentlig høyere enn pretest. Posttest 2 ble skåret noe lavere enn posttest 1, med en økning fra posttest 2 til posttest 3. Spørsmål 4 viser en markant høyere måling i posttest 1 sammenlignet med pretest. I påfølgende målinger skåret gruppen jevnt synkende, selv om alle målinger skåret over pretest (se figur 6).

Skårenes variasjon i de forskjellige spørsmålene er lave. Ved sammenligning av pretest og siste posttest vises ingen endring i spørsmål 1. Spørsmål 2 og 3 skårer likt med 0,3, mens spørsmål 4 er den eneste med negativ utvikling, skåret med -0,4 (se figur 6).

CDP 5 viser større variasjoner i skåringene til de forskjellige spørsmålene sammenlignet med de andre CDPene, med 0,6, 0,8, 1,0 og 1,7 fordelt på henholdsvis spørsmål 2, spørsmål 4, spørsmål 3 og spørsmål 1. Differansen mellom pretest og posttest 3 varierer fra 0,1 i spørsmål 4 til 0,9 for spørsmål 1. Dette gjør CDP 5 til den eneste CDP som øker fra pretest til posttest 3 i alle spørsmål (se figur 6).

**CDP 6. Konflikthåndtering.**

Spørsmål 1 ble skåret jevnt i pretest og første posttest. Posttest 2 ble skåret noe høyere mens posttest 3 ble skåret under både pretest og posttest 1. I spørsmål 2 skåret deltagerne posttest 1 og 2 høyere enn pretest. Begge målingene var like høye. Posttest 3 ble skåret høyere enn de to foregående målingene. I spørsmål 3 skåret deltagerne jevnt oppover, med unntak av posttest 1 hvor gruppen skåret høyere enn både pretest og posttest 2. I spørsmål fire skåret deltagerne jevnt nedover fra pretest til posttest 1 og 2, mens posttest 3 ble skåret likt som posttest 2 (se figur 7).

Tallene viser en variasjon i målingene på mellom 0,5 og 0,7. Spørsmål 1 og 4 har en negativ utvikling på henholdsvis 0,5 og 0,6 når pretest sammenlignes med posttest 3. Spørsmål 2 og 3 har en positiv utvikling, begge med 0,5 (se figur 7)

**Andre funn**

Samtidig med gjennomføring av posttest 1 ble deltagerne bedt om å fylle ut en evaluering bestående av to spørsmål knyttet til deltagerens refleksjoner rundt PROSOCIAL-metodikken. Posttest 3 hadde også et tillegg hvor deltagerne skåret egne vurderinger av effekt fra prosessen.

**Evaluering**

Evalueringen var en fritekstoppgave med spørsmålene 1) *Hvordan likte du å jobbe på denne måten*, og 2) *Hva synes du var mest nyttig fra PROSOCIAL?*

**Spørsmål 1.** Tilbakemeldingene var varierte og positive, og spente fra korte, generelle evalueringer som «bra», «utfordrende» og «inspirerende» til mer konkrete evalueringer knyttet til bevisstgjøring knyttet til hva som er til gruppens beste samt variasjon mellom plenumsdiskusjoner og gruppearbeid. Å komme frem til «noe konkret og håndfast» ble også trukket frem som fordelaktig for arbeidsmåten.

**Spørsmål 2.** Her var svarene lengre og mer atferdsspesifikke. Blant annet ble metodikkens måte å reflektere over egen rolle i en gruppe samt det å «diskutere forskjellen på og funksjonen av ytre og indre (atferd)» trukket frem. Konkrete handlingsmål ble poengtert som mest nyttig av flere deltagere, det samme ble forholdet mellom atferd på individnivå og effekt på gruppenivå.

### ***Posttest 3, del 3. Handlingsmål***

I posttest 3 hadde spørreskjema 2 et tillegg som omhandlet handlingsmål. Deltagerne skåret opplevelse av endring på en Likertskala som gikk fra 1 til 7, hvor 1 refererte til «liten grad av endring» mens 7 refererte til «stor grad av endring». I tillegg besto del 3 av et fritekstspørsmål knyttet til deltagerens evaluering av opplevd atferdsendrende effekt (se vedlegg D).

Spørsmålene var 1) *På hvilken måte opplever du at PROSOCIAL-workshopen har bidratt til at du nå i større grad velger handlingsalternativer som er til det beste for gruppen?* og 2) *på hvilken måte opplever du at PROSOCIAL-workshopen har effektivisert samarbeidet i gruppen din?*

For spørsmål 1 skåret deltagerne mellom 3 og 6 mens spørsmål 2 ble skåret mellom 2 og 6. Deltager 2 og 3 skåret spørsmålene likt, deltager 1, 5 og 6 hadde en differanse på 1 mellom de to spørsmålene, mens deltager 4 hadde den høyeste differansen mellom spørsmålene med 2 (se figur 8).

Det siste spørsmålet var «på hvilken måte har denne prosessen påvirket din arbeidshverdag». Spørsmålet ble besvart med fritekst. Svarene omfattet mye av det samme som ved evaluering knyttet til posttest 1, eksempelvis at de var flinkere til å hilse på sine kolleger og komme med tilbakemeldinger til sine kolleger. I tillegg ble generelt økt oppmerksomhet knyttet til egen og andres atferd nevnt i flere former og ved flere anledninger.

## Diskusjon

Studiens forskningsspørsmål var: 1) Er det sammenheng mellom PROSOCIAL som metode og økt psykologisk fleksibilitet i en arbeidsgruppe i en norsk bedrift slikt det er målt med skjema for psykologisk fleksibilitet? og 2) Er det sammenheng mellom PROSOCIAL som metode og betydningen av kjernedesignprinsippene slik det er målt i spørreskjema 2?

### Spørreskjema 1, psykologisk fleksibilitet

Resultatene viser med ett unntak en tendens hvor pretest skårer høyere enn posttestene. Umiddelbart kan dette forstås som at deltagerne opplever en synkende grad av psykologisk fleksibilitet (PF) og at effekten av tiltaket har en negativ utvikling på deltageres oppfattelse av PF.

Tendensen med nedadgående skårer fra første til siste test kan allikevel tolkes som at tiltaket har hatt effekt. Evnen til å overvurdere egne ferdigheter knyttet til et gitt tema synes å være gjennomgående for oss mennesker. Jo mindre vi vet om et tema, dess større er sannsynligheten for at vi overvurderer egne ferdigheter. Funn viser at tilføring av en viss mengde kunnskap er en forutsetning for å nedjustere antagelsene om eget ferdighetsnivå. Denne tendensen til feilvurdering forklares som manglende metakognitive egenskaper (Kruger & Dunning, 1999). Studien beskriver også at samsvaret mellom faktisk og oppfattet ferdighetsnivå øker i takt med faktiske ferdigheter.

Studiens deltagere rapporterte at de ikke kjente til begrepet PF da dette ble beskrevet i forbindelse med gjennomføring av PROSOCIAL. I kommentarene fra evaluering i forbindelse med posttest 1 og posttest 3 beskriver deltagerne eksempler på endret atferd, både i form av observerbar og ikke-observerbar atferd.

Resultatene for to av påstandene viser også en oppgang i siste posttest, mens to viser en med stabil nedre skåre. I tillegg viser påstand 2 en økning mellom første og siste test. Resultatene indikerer både økt atferdsrepertoar og økt bevissthet knyttet til temaet PF. I tillegg

viser skårene en utvikling som er forenelig med fenomenet beskrevet hos Kruger og Dunning (1999). Dette kan tyde på at tiltaket har hatt en effekt på gruppen.

### **Spørreskjema 2, CDP**

Spørreskjema 2 omhandlet kjernedesignprinsippene (CDP). Deltagerne skåret CDP`ene i forhold til spørsmål om relevans for gruppen, gruppens bevissthet om prinsippet, gruppens innføringsevne av prinsippet og ulemper ved å ikke innføre prinsippet.

Samlet sett viser resultatene en tendens hvor spørsmål 1 skåres forholdsvis høyt med en gradvis synkende tendens for de påfølgende spørsmålene. Dette kan umiddelbart tolkes som at deltagerne anerkjente prinsippene som relevante for gruppen, mens bevissthet, innføringsevne og ulempe ble skåret gradvis lavere.

Skåringene for CDP 1 (se figur 2) viser en negativ utvikling for spørsmål 1 og nøytral for spørsmål 2. Samtidig viser spørsmål 3, gruppens innføring av prinsippet, en positiv utvikling. Sammenhengen mellom spørsmål 1 og spørsmål 3, hvor prinsippets relevans synker mens gruppens innføring av prinsippet stiger, indikerer en antatt effekt av prinsippets innføring.

CDP 2 (se figur 3) viser også en nedgang i spørsmål 1. Samtidig viser det en nedgang også i de påfølgende 2 spørsmålene. Dette kan indikere at prinsippet ikke har en opplevd relevans for gruppen. På samme tid skårer deltageren spørsmål 4 stadig økende, noe som kan forklares som at gruppen opplever en økende ulempe ved å ikke gjennomføre prinsippet tilstrekkelig. Dette kan forklares som økt oppmerksomhet for prinsippet, og på den måten kan resultatene for CDP 2 tolkes som at tiltaket har hatt effekt på gruppen.

CDP 3 (se figur 4) viser en positiv tendens for spørsmålene 1 og 2, mens spørsmål 3 har en antatt nøytral skåre. Spørsmål 4 viser en forsiktig nedgang i posttest 3. Nedgangen i ulempene ved å ikke innføre prinsippet kan til en viss grad forklares i deltagerens økende opplevelse av prinsippets relevans og innføring.

Skårene for CDP 4 (se figur 5) viser en liten nedgang i spørsmål 1, en svak økning i spørsmål 2 samt en antatt stabil skåringsutvikling for spørsmål 3. Spørsmål 4 viser en svakt synkende tendens. Det er vanskelig å tolke resultatene fra CDP 4 som at tiltaket har hatt en effekt for deltagerne.

CDP 5 er det eneste prinsippet som viser en markant økning i de tre første spørsmålene (se figur 6). På tross av en nedgang i posttest 3 er det spørsmål 1 som viser en størst økning, med de andre to tett etter. Samtidig viser spørsmål 4 en nedadgående tendens, noe som kan understøtte økningen i spørsmålene 1 til 3.

Skårene for CDP 5 er interessant da dette er det prinsippet som gruppen brukte mest tid på under gjennomføringen av PROSOCIAL. Handlingsalternativer knyttet til «konsekvenser ved regelbrudd» virket utfordrende for deltagerne å konkretisere. Dette er for så vidt et paradoks, prinsippets tema tatt i betraktning.

Det er mulig å anta at erfaringen fra workshopen i stor grad henger sammen med prinsippets resultater, derfor er det mulig å tolke dette som at tiltaket har hatt effekt på gruppen.

Selv om resultatene for CDP 6 viser en nedgang i relevans, så viser også skårene en økning av gruppens oppfattelse for, og innføring av prinsippet. Dette kan til en viss grad forklare nedgangen i spørsmål 1 og 4. Om gruppen opplever at de er gode på prinsippet så kan det være at prinsippets relevans kan gå ned. Resultatene fra spørsmål 4 viser at ulempen ved å ikke innføre CDP skåres lavere etter hvert som bevisstgjøring og innføringsgrad øker.

Dette kan forklares som en sammenheng mellom tiltak og effekt.

## **Evaluering**

Evaluering ble gjennomført ved to anledninger. Dette ble gjennomført for å få tilgang til informasjon som kunne tydeliggjøre resultatene fra spørreskjema 2 gjennom deltageres egne ord.

Som beskrevet i resultatene var tilbakemeldingene utelukkende positive på spørsmålet om hvordan deltagerne likte å arbeide på denne måten.

På spørsmålet om hva som var mest nyttig trakk deltagerne frem elementer knyttet til psykologisk fleksibilitet som eksempelvis refleksjon over egen rolle i fellesskapet, behovet for å lytte til andres innspill og handlingsmål. ACT-matrisens oppdeling av ytre og indre hendelser ble også trukket frem.

Den siste evalueringen ble gjennomført fem uker etter avholdt workshop. Ordet «bevisst» ble brukt i fire av åtte setninger, blant annet knyttet til begrepene «deltagelse i fellesskapet», «arbeidshverdagen», «egne sider», «prosessen» og «samhandling med andre».

Felles formål, gi plass til tilbakemeldinger ble også trukket frem, i tillegg til konfliktløsning og det å tenke på gruppens beste fremfor eget beste.

Kun et svar beskrev liten eller ingen opplevd effekt eller endring etter tiltaket. Deltagernes kvalitative besvarelser er vanskelige å operasjonalisere. Samtidig er utsagnene av en slik karakter at de beskriver ord og begreper innført gjennom tiltaket. Dette gjør det mulig å tolke resultatene fra evalueringen som styrkende for relasjonen mellom PROSOCIAL og atferdsendring knyttet til kjernedesignprinsippene.

### **Svakheter ved studien**

Studien har elementer ved seg som bidrar til å underminere funnene beskrevet ovenfor. Blant annet har studien et design uten kontrollgruppe eller parallell gruppe for sammenligning av resultater.

Studien avhenger også av fasilitators kompetanse og personlige egnethet. Gruppens sammensetning og dynamikk i møte med fasilitator påvirker også studiens resultater og ytre validitet. Studiens design åpner dermed for en objektivitet som gjør PROSOCIAL til en usikker variabel.



Fasilitator har en relasjon til flere av gruppens medlemmer. Det er ukjent hvilken effekt dette har medført.

Studiens spørsmålsskjemaer er beskrevet som valide og reliable (Bond et al., 2013). Samtidig er det verdt å merke seg at anonyme besvarelser også åpner opp for *self-report bias*. Dette er en effekt hvor deltagerne svarer så de fremstår bedre, mer kunnskapsrike eller sosialt dyktige enn de faktisk er (Donaldson & Grant-Vallone, 2002).

Spørreskjemaer kan også inneha svakheter som medfører feil eller skjevheter i datagrunnlaget (Choi & Pak, 2005). Eksempelvis har spørsmål 4 i spørreskjema 2 en tvetydighet som gjør det mulig å feiltolke hvordan Likertskalaen skal skåres. Dette kan gi utslag som undergraver validiteten til studiens resultater. Dette ble tatt opp muntlig og grundig gjort rede for under gjennomføring av PROSOCIAL. Allikevel kom det signaler om at spørsmålsteksten var vanskelig å forstå. Dette kan ha medført uklare data i senere posttester.

Gjentagende besvarelse av samme type skjema åpner også opp for muligheten til at deltagerne i stor grad skårer det de tror det skåret sist. Det blir sånn sett gode til å skåre skjemaet, mens resultatene kan bli gradvis mindre valide. Samtidig har studien et eksempel på det motsatte. En deltager besvarte et skjema feil. Det var et døgn mellom de to innsendelsene og det var avvik mellom de to besvarelsene. Dette kan indikere at antall ganger skjemaet besvares ikke påvirker deltagerne nevneverdig.

Flere av resultatene viser endring i posttest 3. Flere målinger over tid ville ha avdekket i hvilken grad dette var utslag av tendenser. Dette kunne ha hadde bidratt økt validitet knyttet til studiens resultater.

Perioden mellom de to dagene med workshop var 22 dager, noe som er lenger enn den anbefalte ukens mellomrom (Atkins et al., 2019). Dette kan ha påvirket effekten av tiltaket, men det er i så fall vanskelig å si i hvilken retning.

Tiltaket ble gjennomført i en periode hvor det nylig var åpnet opp for fysisk oppmøte på arbeidsplassen. Det er rimelig å tro at gjenåpningen kombinert med flere nyansettelser allerede hadde trigget en prosess hvor oppmerksomheten på gruppens samarbeidsform var i gang. At gruppen sa ja til å bli med på tiltaket kan tolkes som et uttrykk for dette. Dette kan igjen kan ha påvirket deltageres åpenhet og interesse for tiltaket generelt, og det er ikke mulig å utelukke at andre variabler har påvirket resultatene. Det er også mulig å tolke gruppen som så åpen for endring at andre og lignende tiltak ville ha hatt samme eller større effekt på gruppen. Dette kan ikke utelukkes.

Studien hadde heller ingen suksesskriter for å avgjøre effekten av tiltaket. Dette hadde medført en større presisjon med tanke på resultater. Samtidig kan dette ha gjort det vanskeligere å påvise faktiske effekter, da studien i stor grad er basert på objektivitet og personlig beskrivelse av effekt fremfor eksempelvis direkte observasjoner.

### **Etiske betraktninger**

Samtlige deltagere var samtykkekompetente og deltok frivillig. Fasilitator har ikke behandlet opplysninger som kan identifisere enkeltpersoner. Deltagerne hadde heller ingen innvendinger mot deltagelse, hverken før, under eller etter gjennomføring.

Som bemerket har fasilitator en relasjon til deltagerne. Dette antas å ikke ha relevans for deltageres personvern eller andre etiske hensyn.

Studien gjennomførte en RoS-analyse med referansenummer 20-10901-91.

### **Konklusjon**

Studiens problemstilling var; Spørsmål 1) Er det sammenheng mellom PROSOCIAL som metode og økt psykologisk fleksibilitet? og 2) Er det sammenheng mellom PROSOCIAL som metode og betydningen av kjernedesignprinsippene slik det er målt i spørreskjema 2?

Som beskrevet har studien en rekke svakheter. Dette, i kombinasjon med resultatene, gjør det vanskelig å konkludere med tiltakets kausalitet. Samtidig er korrelasjonen mellom

tiltak og effekt såpass tydelige at det er vanskelig å utelate tiltaket som i det minste en del av et årsaksforhold.

På denne bakgrunnen anses det som mulig å konkludere med at PROSOCIAL som tiltak med en viss sannsynlighet har sammenheng med effekter målt i de beskrevne spørreskjemaene.

Det er allikevel elementer som kan bidra til å gjøre PROSOCIAL enda bedre egnet, både med tanke på gjennomføring og validitet knyttet til målinger. Studien beskriver at deltagerne synes spørsmålsstillingene var utfordrende. I tillegg innehar spørreskjemaene tvetydighet i minst en spørreform. Det anbefales at videre forskning tar med seg disse tilbakemeldingene i vurderingen før gjennomføring av tiltaket.

En tydeligere evaluering med spørsmålsstillinger knyttet til deltagerens vurdering av tiltakets forbedringspotensiale kan bidra til å i enda større grad tilrettelegge for fremtidig forskning i form av et forbedret brukergrensesnitt.

Studiens design gjør at den har en lav indre validitet. Tiltak som kan bidra til å øke denne validiteten kan være flere målinger frem i tid. Det er også mulig å stille enda strengere krav til formuleringen av handlingsmålene slik at disse kan operasjonaliseres i større grad. Innføring av digitale måleinstrumenter for handlingsmålene på arbeidsplassen kunne ha bidratt til økt reliabilitet og eksperimentell kontroll. Kanskje kunne dette også ha tilført tiltaket en større grad av ytre validitet.

Dette er elementer som kan være av interesse i videre forskning knyttet til å validere PROSOCIAL som en foretrukket og effektiv metodikk for atferdsendring.

### Referanser

- Aronson, E., Wilson, T. D., Akert, R. M. & Sommers, S. R. (2018). *Social psychology* (9. utg.). Pearson Education.
- Atkins, P. W. B., Wilson, D. S. & Hayes, S. C. (2019). *Prosocial: Using evolutionary science to build productive, equitable, and collaborative groups*. Context Press.
- Aunemo, M. R. (2020). *Verbal atferd og RFT: Teori og praksis. En teoretisk analyse og en empirisk undersøkelse*. [Oslo Metropolitan University].
- Baum, W. M. (2000). Being concrete about culture and cultural evolution. I F. Tonneau & N. S. Thompson (Red.), *Perspectives in ethology* (Bd. 13). Springer.  
[https://doi.org/doi.org/10.1007/978-1-4615-1221-9\\_7](https://doi.org/doi.org/10.1007/978-1-4615-1221-9_7)
- Berg, O. T. & Thorsen, D. E. (2021). Statsvitenskap. I *Store Norske Leksikon*. Hentet 5. juni 2022 fra <https://snl.no/statsvitenskap>
- Biglan, A. (1995). *Changing cultural practices : A contextualist framework for intervention research*. Context press.
- Biglan, A. (2009). Increasing psychological flexibility to influence cultural evolution. *Behavior and Social Issues*, 18(1), 15-24. <https://doi.org/10.5210/bsi.v18i1.2280>
- Biglan, A., Hayes, S. C. & Pistorello, J. (2008). Acceptance and commitment: Implications for prevention science. *Prev Sci*, 9(3), 139-152. <https://doi.org/10.1007/s11121-008-0099-4>
- Bond, F. W., Flaxman, P. E. & Bunce, D. (2008). The influence of psychological flexibility on work redesign: Mediated moderation of a work reorganization intervention. *Journal of applied psychology*, 93(3), 645-654. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.645>
- 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>
- Choi, B. C. K. & Pak, A. W. P. (2005). A catalog of biases in questionnaires. *Preventing chronic disease* 2(1), A13-A13.
- Darwin, C. (2009). *On the origin of species : By means of natural selection* (6. utg.). The Floating Press. (Opprinnelig utgitt 1872)
- Delprato, D. J. (2002). Countercontrol in behavior analysis. *The Behavior analyst*, 25(2), 191-200.
- Donaldson, S. I. & Grant-Vallone, E. J. (2002). Understanding self-report bias in organizational behavior research. *Journal of business and psychology*, 17(2), 245-260. <https://doi.org/10.1023/A:1019637632584>
- Glenn, S. S. (2004). Individual behavior, culture, and social change. *Behavior Analyst*, 27(2), 133-151. <https://doi.org/10.1007/BF03393175>
- Hardin, G. (1968). The tragedy of the commons. *Science*, 162(3859), 1243-1248. <https://doi.org/doi:10.1126/science.162.3859.1243>
- Hayes, S. C., Barnes-Holmes, D. & Roche, B. (2001). *Relational frame theory : A post-Skinnerian account of human language and cognition* (1. utg.). Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Hayes, S. C., Barnes-Holmes, D. & Wilson, K. G. (2012). Contextual Behavioral Science: Creating a science more adequate to the challenge of the human condition. *Journal of contextual behavioral science*, 1(1-2), 1-16. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2012.09.004>
- Hayes, S. C., Luoma, J. B., Bond, F. W., Masuda, A. & Lillis, J. (2005). Acceptance and Commitment Therapy: Model, processes and outcomes. *Behavior research and therapy*, 44(1), 1-25. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2005.06.006>

- Hayes, S. C., Strosahl, K. & Wilson, K. G. (2012). *Acceptance and commitment therapy : The process and practice of mindful change* (2. utg.). The Guilford Press.
- Hayes, S. C., Strosahl, K. D. & Wilson, K. G. (2016). *Acceptance and commitment therapy: The process and practice of mindful change*. The Guilford Press.
- Holden, B. (2007). Aksept- og forpliktelsesterapi (ACT) : En atferdsanalytisk psykoterapi. *Norsk tidsskrift for atferdsanalyse*, 34(1), 29-52.
- Kruger, J. & Dunning, D. (1999). Unskilled and unaware of it: how difficulties in recognizing one's own incompetence lead to inflated self-assessments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(6), 1121-1134. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.77.6.1121>
- Moore, J. (2008). *Conceptual foundations of radical behaviorism*. Sloan Publishing.
- Ostrom, E. (2015). *Governing the commons: The evolution of institutions for collective action*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781316423936>
- Skinner, B. F. (1981). Selection by Consequences. *Science*, 213(4507), 501-504. <https://doi.org/10.1126/science.7244649>
- Skinner, B. F. (1986). The evolution of verbal behavior. *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, 45(1), s.115-122. <https://doi.org/10.1901/jeab.1986.45-115>
- Svartdal, F. (2020). *Læring*. Store Norske Leksikon. Hentet 24.april 2022 fra <https://snl.no/l%C3%A6ring>
- Wilson, D. S., Hayes, S. C., Biglan, A. & Embry, D. D. (2014). Evolving the future: Toward a science of intentional change. *Behavioral and brain sciences*, 37(4), 395-460. <https://doi.org/10.1017/S0140525X13001593>
- Wilson, D. S. & Kniffin, K. M. (1999). Multilevel selection and the social transmission of behavior. *Human Nature*, 10(3), 291-310. <https://doi.org/10.1007/s12110-999-1005-x>

Wilson, D. S., Ostrom, E. & Cox, M. E. (2013). Generalizing the core design principles for the efficacy of groups. *Journal of economic behavior & organization*, 90, 21-32.

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

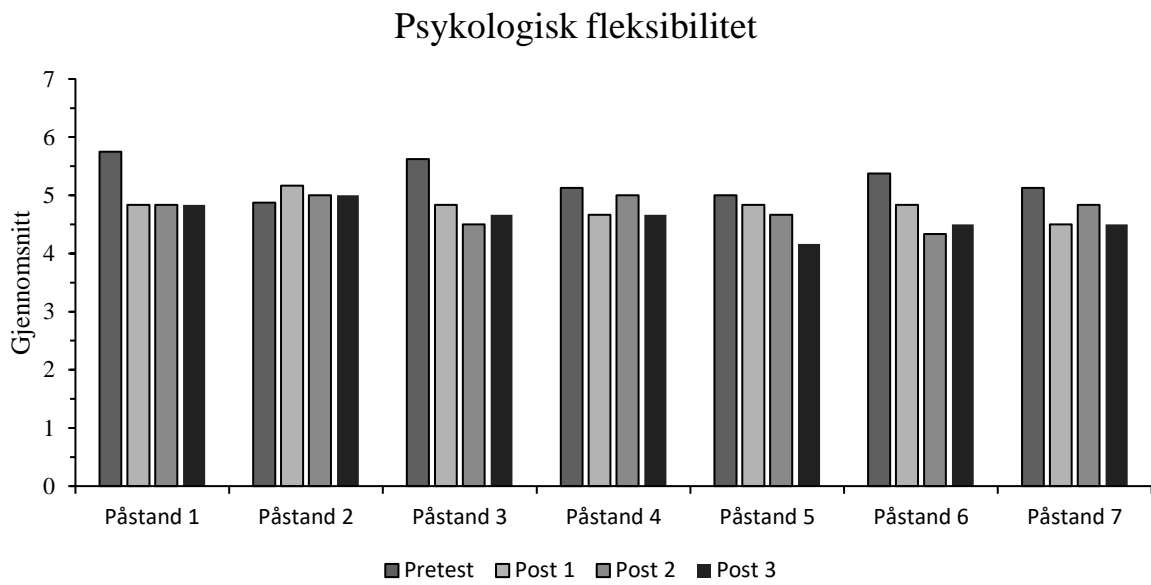
Wilson, D. S., Vugt, M. V. & O'Gorman, R. (2008). Multilevel Selection Theory and Major Evolutionary Transitions: Implications for Psychological Science. *Current Directions In Psychological Science*, 17(1), 6-9. [https://doi.org/10.1111/j.1467-](https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2008.00538.x)

[8721.2008.00538.x](https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2008.00538.x)

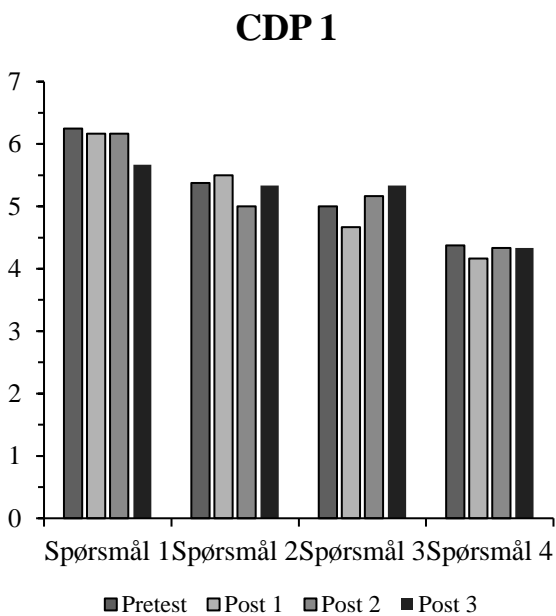
Wilson, D. S. & Wilson, E. O. (2007). Rethinking the theoretical foundation of sociobiology.

*The Quarterly review of biology*, 82(4), 327-348. <https://doi.org/10.1086/522809>

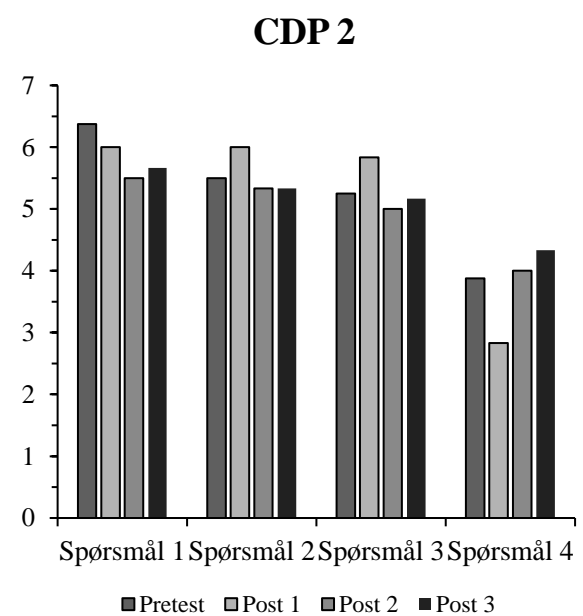
**Figur 1**  
*Psykologisk fleksibilitet*



**Figur 2**  
*Gjennomsnittlig skåre, CDP 1*



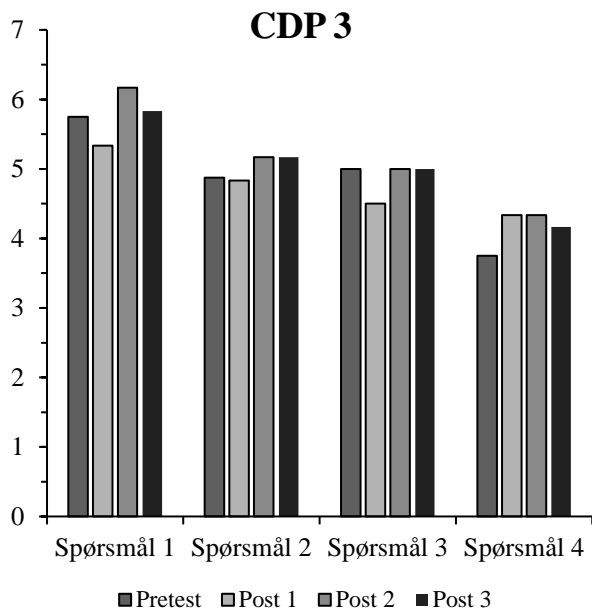
**Figur 3**  
*Gjennomsnittlig skåre, CDP2*





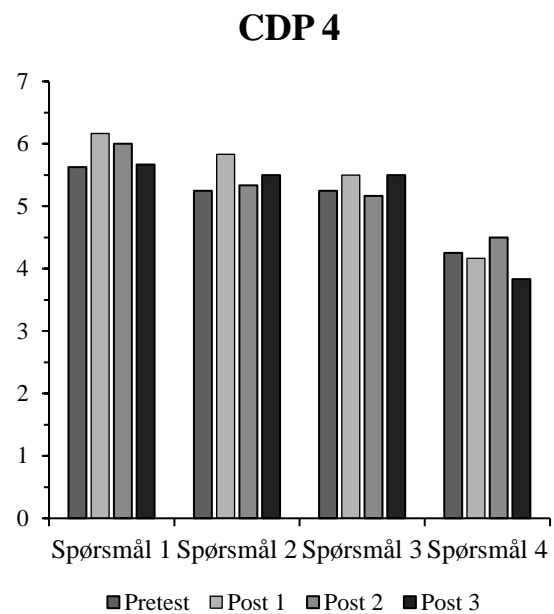
**Figur 4**

Gjennomsnittlig skåre, CDP 3



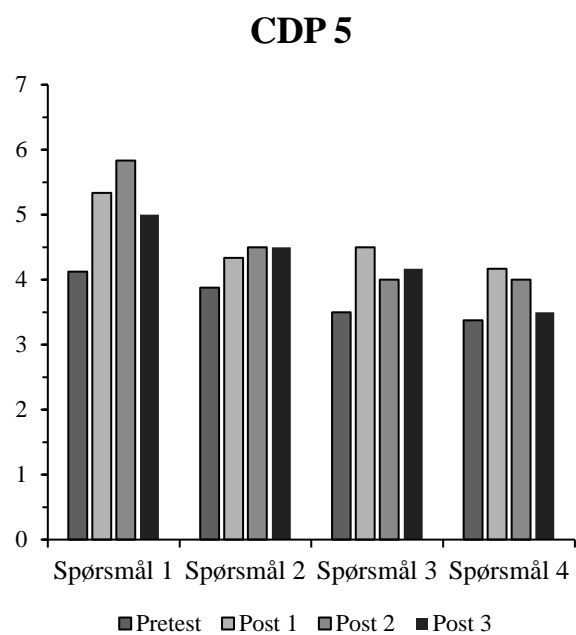
**Figur 5**

Gjennomsnittlig skåre, CDP 4



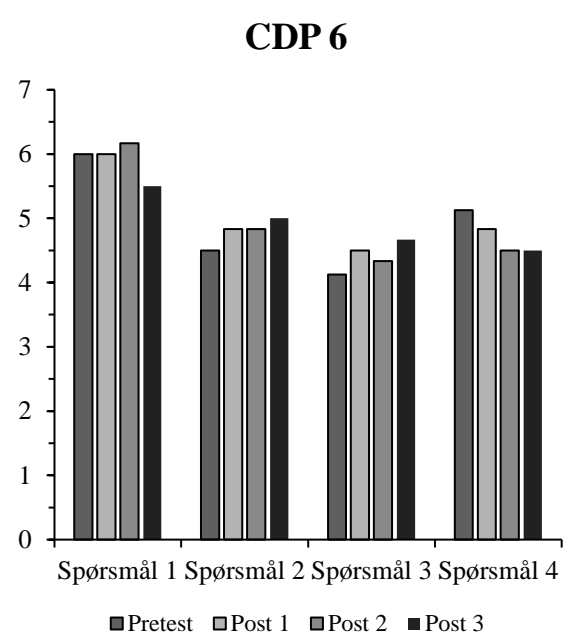
**Figur 6**

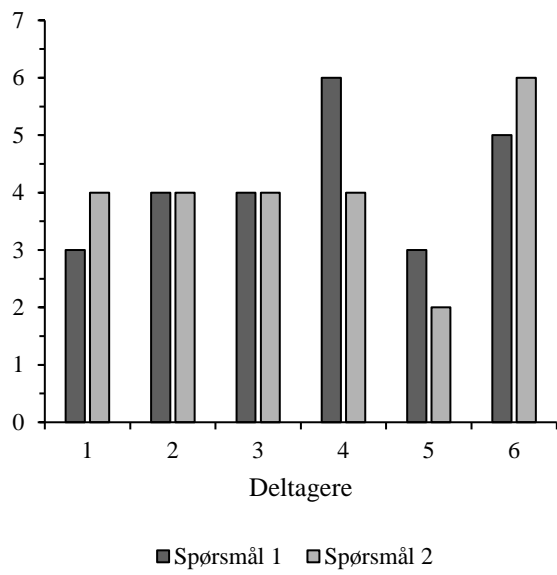
Gjennomsnittlig skåre, CDP 5



**Figur 7**

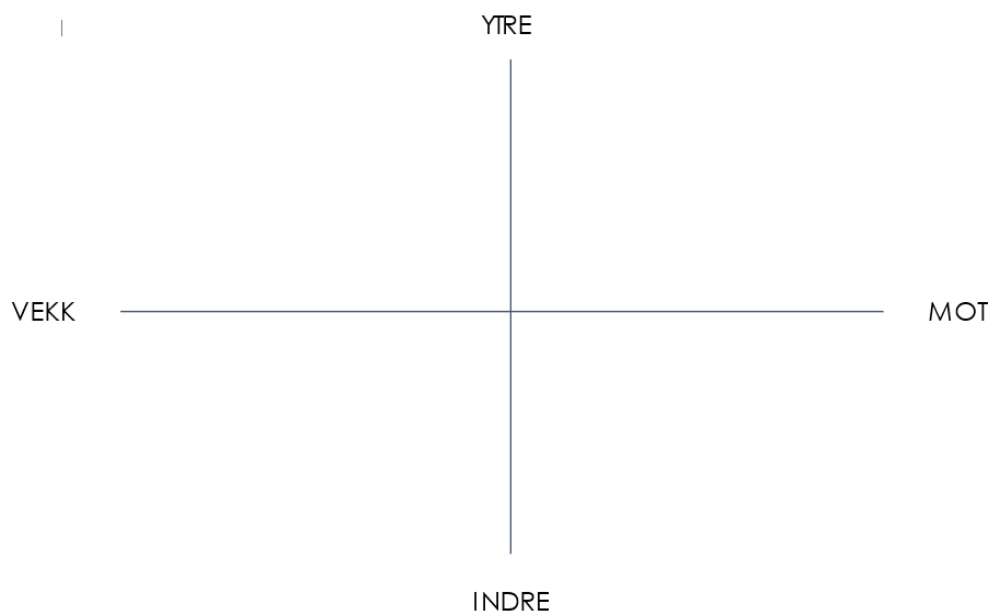
Gjennomsnittlige skåre, CDP 6



**Figur 8.***Skåre pr deltager*

**Vedlegg A**

*ACT-matrisen*



**Vedlegg B***Spørreskjema 1, psykologisk fleksibilitet*

PROSOCIAL

**SPØRRESKJEMA 1**

(Sett ring rundt tallverdien du mener er riktig)

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>		
	Aldri sant	Veldig sjeldent sant	Sjeldent sant	Noen ganger sant	Ofte sant	Nesten alltid sant	Alltid sant		
<b>1.</b> Jeg er i stand til å jobbe effektivt på tross av personlige bekymringer			1	2	3	4	5	6	7
<b>2.</b> Jeg innrømmer feil på jobb og er fortsatt suksessfull			1	2	3	4	5	6	7
<b>3.</b> Jeg jobber effektivt selv om jeg er nervøs for noe			1	2	3	4	5	6	7
<b>4.</b> Bekymringer kommer ikke i veien for min suksess			1	2	3	4	5	6	7
<b>5.</b> Jeg presterer som forventet uavhengig av hvordan jeg har det			1	2	3	4	5	6	7
<b>6.</b> Jeg jobber effektivt selv om jeg tviler på meg selv			1	2	3	4	5	6	7
<b>7.</b> Tanker og følelser kommer ikke i veien for arbeidet jeg gjør på jobb			1	2	3	4	5	6	7



**Vedlegg D***Tillegg spørreskjema 2, posttest 3***DEL 3 - HANDLINGSMÅL**

I løpet av workshopen definerte dere en rekke handlingsmål. Disse er ment å sikre en handlingsmønstre som er til gruppens beste.

På hvilken måte opplever du at PROSOCIAL-workshopen har bidratt til at du nå i større grad velger handlingsalternativer som er til det beste for gruppen? \*

1 2 3 4 5 6 7

Liten grad av endring        Stor grad av endring

På hvilken måte opplever du at PROSOCIAL-workshopen har effektivisert samarbeidet i gruppen din? \*

1 2 3 4 5 6 7

Liten grad av endring        Stor grad av endring

På hvilken måte har denne prosessen påvirket din arbeidshverdag? \*

Svaret ditt \_\_\_\_\_