

MASTEROPPGAVE

Master i læring i komplekse systemer

Juni 2018

PROSOCIAL- en vitenskapelig forankret tilnærming til atferdsendring i
grupper

PROSOCIAL- a science based approach to behavior change in groups

Linn Berg Salvesen

**Fakultet for helsefag
Institutt for atferdsvitenskap**

OsloMet – storbyuniversitetet

Forord

Jeg ønsker først og fremst å rette en stor takk til professor Ingunn Sandaker for at jeg fikk muligheten til å bli med på Peer Gynt prosjektet. Det har vært utrolig gøy å få være med på et så viktig og spennende prosjekt. Videre vil jeg takke veilederen min, Børge strømgren for god veiledning i forming av studien og videre i skriveprosessen. P.h.d cand Kalliu Couto må og takkes for hjelp til denne oppgaven. En stor takk må også rettes til medstudent Jonas El Moutakil for mange faglige diskusjoner og tilbakemeldinger.

Sist, men ikke minst skal en stor takk rettes til familie og nære venner for støtte og oppmuntring gjennom denne prosessen. Uten deres omtanke hadde jeg ikke kommet i mål.

Innholdsfortegnelse

Oversikt over tabeller og figurer.....	V
Abstract.....	VI
Artikkel I: ACT og ACT matrisen-som metode for atferdsendring på arbeidsplassen	
-En deskriptiv review artikkel.	
Sammendrag.....	2
Acceptance and commitment therapy; ACT.....	3
Elementære prosesser i ACT.....	4
ACTrening.....	6
Hvordan måle effekten av ACT.....	7
ACT på arbeidsplassen.....	7
Mindfulness på arbeidsplassen.....	9
ACT matrisen.....	10
Matrisen som metode på arbeidsplassen.....	11
Oppsummering.....	13
Referanser.....	15
Artikkel II: Prosocial- metode for atferdsendring i grupper	
Sammendrag.....	2
Introduksjon.....	3
PROSOCIAL.....	5
Ostroms åtte kjerneprinsipper.....	5
Evolusjonsteori.....	9

CBS; Acceptance and commitment therapy.....	12
Matrisen.....	13
Hvorfor benytte PROSOCIAL.....	15
Problemstilling og hypotese.....	16
Metode.....	16
Deltagere.....	16
Setting og materiale.....	17
Spørreskjema.....	18
Evalueringskjema.....	18
Design.....	19
Prosedyre.....	19
Resultater.....	20
Diskusjon.....	25
Oppsummering.....	29
Referanser	30

Figuroversikt

Artikkel I

Figur 1. ACT heksafleks.....	19
Figur 2. ACT respons-stiler.....	20
Figur 3. ACT matrisen.....	21

Artikkel II

Figur 1. PROSOCIAL matrisen.....	34
Figur 2. Gjennomsnittlig skåre CDP 1.....	35
Figur 3. Gjennomsnittlig skåre CDP 2.....	36
Figur 4. Gjennomsnittlig skåre CDP 3.....	37
Figur 5. Gjennomsnittlig skåre CDP 4.....	38
Figur 6. Gjennomsnittlig skåre CDP 5.....	39
Figur 7. Gjennomsnittlig skåre CDP 6.....	40
Figur 8. Gjennomsnittlig skåre CDP 7.....	41
Figur 9. Gjennomsnittlig skåre CDP 8.....	42
Figur 10. Utfylt matrise CDP 1.....	43
Figur 11. Utfylt matrise CDP 3.....	44
Figur 12. Utfylt matrise CDP 6.....	45
Appendiks 1.....	46
Appendiks 2.....	47

Abstract

The lack of evidence based methods for behavior change in groups makes room for new methods. PROSOCIAL-the science of working better together is a new and untested in a scientific way. This article focuses on PROSOCIAL as a tool in behavior change with a group of Hungarian volunteers from different NGO's working together in the same project. The effect of the study was not as predicted and hypothesized, but there are still interesting discoveries from the study. The purpose of this study is to measure the participants' change in verbal behavior after a two-day PROSOCIAL workshop

Keywords: PROSOCIAL groups behavior change workgroups

ACT og ACT matrisen-som metode for atferdsendring på
arbeidsplassen

-En deskriptiv review artikkel.

Linn Berg Salvesen

Sammendrag

Acceptance and commitment therapy; ACT har tradisjonelt blitt benyttet som behandling for blant annet smertelindring, depresjon og angst. Siden første publiserte artikkel med bruk av ACT i en arbeids setting i 2000 har feltet fortsatt å utvikle seg. Suksessfulle studier med utfall som økt prestasjon på jobb, lavere nivå av stress og større kontroll på jobben former resultatene av studier gjennomført de siste 18 årene. Mindfulness som er en del av prosessen i ACT har og vist seg nyttig på arbeidsplassen og er blitt en ettertraktet metode for stressmestring i arbeidslivet . Endring er ikke alltid like enkelt å gjennomføre. Mange er låst i gamle vaner og opplever det som ubehagelig å skulle prøve nye oppgaver. ACT matrisene er et verktøy som kan benyttes som en metode for å øke den psykologiske fleksibiliteten til klientene. Er disse klientene medlemmer av egne arbeidsgrupper vil gruppen også kunne oppleves som psykologisk fleksible. Det er et nyttig verktøy å benytte når en skal jobbe med grupper som har samarbeidsproblemer hvor det oppstår konflikter.

Acceptance and commitment therapy; ACT

Contextual behavioral science, CBS, har vokst frem fra atferdsanalysen og er basert på funksjonell kontekstualisme. Under denne vitenskapelige retningen er det flere metoder som har vokst frem. ACT og RFT er to av disse. ”RFT (*relational frame theory*) er en funksjonell kontekstuell teori av menneskelig språk og kognisjon som, i de siste tiårene, har vært en av de mest aktive områdene av grunnleggende atferdsanalytisk forskning på menneskelig atferd” (s.36, min oversettelse, Hayes et al., 2016). I og med at RFT jobber med endring av kontekst, er det et aktuelt verktøy å jobbe med rent praktisk. Hayes (2004) nevner at ACT kan være vanskelig å kategorisere hvis vi ser på den tradisjonelle distinksjonen mellom atferd og kognitive hendelser. Dette er fordi ACT baseres på den empiriske analysen i RFT av menneskelig kognisjon. Men den er dog under atferdsvitenskapen, da den er basert på klinisk atferdsanalyse, med elementer av spiritualitet, verdier og selvet.

Hayes (2004) mener atferdsterapien kan kategoriseres i tre bølger. Den første bølgen av atferdsterapi kan man si var et slags opprør mot kliniske konsepter. Atferdsterapeuter mente på denne tiden at teoriene burde være underbygget av veletablerte grunnprinsipper. Fokuset var i denne perioden på problematferd og emosjoner basert på betinging og det praktiske arbeidet med å endre atferd. På slutten av 60- tallet var kognitiv terapi på vei inn i atferdsterapien, Dette omtaler Hayes (2004) som den andre bølgen. Terapeutene ble da klar over at de måtte håndtere følelser og tanker mer direkte enn de hadde gjort tidligere. Denne bølgen var ikke bygget laboratoriske prinsipper, men kliniske modeller. Tredje bølgen med atferdsterapier ga rom for et bredere kontekstuell fokus. Endrings-strategier ble mer og mer benyttet i terapi og mer empiriske analyser. En endring i funksjonen til handlingene og ikke bare deres form ACT er en av disse endringsmetodene som vokste frem (Hayes, 2004).

Elementære prosesser i ACT

Det grunnleggende målet til ACT er å bringe verbale kognitive prosesser under bedre kontakt med kontekstuell kontroll og fremme klientens kontakt med de positive konsekvensene av hans eller hennes handlinger umiddelbart som en verdifull del av livet (Hayes et al, 2016. s. 65). Seks prosesser er identifisert for å bidra til økt psykologisk fleksibilitet; *acceptance*, *defusion*, *self-as-context*, *committed action*, *values* og *Flexible attention to the present moment*. Hvor *acceptance*, *defusion* og *self-as-context* er mindfulness og aksept prosesser, mens *flexible attention to the present moment*, *values* og *committed action* er forpliktelse og atferds-aktiverende prosesser. I figur 1 illustreres hvordan disse prosessene henger sammen. En kan si at ACT er en modell for å organisere nøkkelprosessene for å fremme atferdsendring.

Hayes et al. (2016, s. 65-66) forklarer prosessene slik: (1) *Defusion* fokuserer hovedsakelig på de verbale aspektene ved menneskers opplevelse. Private hendelser som tanker, emosjoner og minner kan klientene gjennom ACT læres til å ta et steg tilbake å se hva de faktisk er og ikke hva de sier de er. Dette er prosessen av *defusion*. (2) *Acceptance* har fokuset på menneskers emosjonelle opplevelser og hvordan unngå problemet med eksperimentell unngåelse ved å gi rom til opprinnelig uønskede private hendelser, og ikke rømme fra eller undertrykke det. (3) *Self-as-context* kan sees på som et observasjons-perspektiv av egne her-og-nå opplevelser. ACT kan hjelpe klienter å utvikle et sterkere bånd til seg selv som et aspekt i en hendelse. (4) For å hjelpe klienten til å være tilstede i øyeblikket, og ikke drifte til tanker om fortiden eller fremtiden, forsøker ACT å etablere en fleksibel oppmerksom prosess for å være tilstede i nuet. Dette er prosessen ved *committed action*. (5) *Values*; Dersom en klient har problemer med å handle etter egne verdier, kan ACT hjelpe klienten til velge mer bevisst ut ifra egne verdier til positive hendelser i nuet. (6) Hvis en klient strever med impulsivitet, unngåelses atferd eller ineffektiv atferd, kan ACT bidra med å linke de valgte

verdiene til de spesifikke atferdene gjennom *flexible attention*. Som vist i heksafleksen (figur 1) er psykologisk fleksibilitet i sentrum.

Disse seks kjerneprosessene, sammen med tre responsstiler (figur 2), *open*, *centered* og *engaged*, øker psykologisk fleksibilitet (Hayes et al., 2016). (1) *Open* responsstil innebærer ferdigheter som *accept* og *defusion* for å være mer tilstede i øyeblikket ha en mer direkte opplevelse av hendelser. *Defusion* bidrar til å ta fokuset vekk fra uønskede private hendelser som tar deg vekk fra hendelser som foregår her og nå. *Accept* oppmuntret til å involvere seg mer i hendelser med en nysgjerrig holdning som er åpen for læring. (2) *Centered* responsstil innebærer at de som ikke har kontakt med "her og nå" i sosiale settinger vil få problemer med å endre atferden sin passende til konteksten de befinner seg i. (3) Verdier og forpliktet handling utgjør *engaged* responsstil. For at de to nevnte respons-stilene skal ha mening må verdier være til stede i hverdagslige handlinger. Det er ikke nødvendigvis bare snakk om fysiske atferder i disse responsstilene, men også like mye private hendelser. Verdier er ikke noe vi kan observere, men det kan settes ord på og da endringen i verbalatferd vi kan observere som en endring (Hayes et al., 2016).

Begrepet atferd blir av Hayes et al. (2016) definert som hendelser i kontekst, som er både observerbart av andre og atferd i form av følelser, som også kan kalles kognitiv atferd. Dette er til sammen alt en person gjør som kan observeres, predikeres eller påvirkes (s.33, min oversettelse). ACTs fundament bygger på funksjonell kontekstualisme, hvor nettopp dette med handling i kontekst er sentralt. Funksjonell kontekstualisme bygges opp av fire komponenter. (1) Fokus på hele hendelsen, (2) forstå hendelsens funksjon, (3) fokus på et funksjonelt kriterium for riktigheten og (4) vitenskapelige mål for å fastsette riktigheten ved kriteriet (Hayes et al., 2016). Et eksempel bokforfatterne kommer med er; si at du for eksempel skal på butikken for å handle. Dette er en handling som indikerer at du kommer fra et sted, skal til et annet sted og at det er en hensikt med at du drar. Dersom veien du skal ta er

blokkert, vil du ta en annen vei, og du vil komme deg på butikken. Handlingen defineres ut ifra dens konsekvenser, og ikke dens form, så til syvende og sist vil det ikke ha noe å si om du sykler, går eller tar trikken, for du skal fortsatt på butikken (Hayes, 2016). Her forstås handlingen som et helt bilde i forhold til kontekst og den blir ikke tatt fra hverandre for å se på enkeltelementene.

ACTrening

Acceptance and commitment training, videre referert til som ACTrening, er basert på prinsippene i ACT og er rettet mot økt prestasjon og redusering av stress på arbeidsplassen (Moran, 2015). De seks kjerneprosessene, med mål om psykologisk fleksibilitet, er like sentralt i ACTreningen som i ACT. Artikkelforfatteren hevder at det er fordelaktig for organisasjoner at dens ledere og ansatte er psykologisk fleksible. Den første av de seks komponentene er fører til psykologisk fleksibilitet er å være i kontakt med nuet (1). I løpet av en lang arbeidsdag kan de ansatte henge seg opp i tanker som de ikke har kontroll over i det nåværende øyeblikket. Ved hjelp av mindfulness øvelser kan den ansatte skifte fokuset til nuet som er tiden de kan handle i forhold til arbeidet sitt (Moran, 2015). De tankene og følelsene som måtte dukke opp i løpet av arbeidsdagen lærer de seg å akseptere (2) og at de ikke må unngås eller flykte fra dem. Ved å observere egne tanker, uten å bli styrt av dem er prosessen av *defusion* (3). Eksempelet Moran (2015) viser til her er en arbeider som tenker for seg selv at det er for varmt til å ha på vernehjelmen, og velger å ikke ta den på. Denne tanken kan føre til en mulig farlig handling. (4) ACTreningen inviterer mennesker til å ta et steg tilbake å reflektere over seg selv fra et bredere perspektiv. En leder som tenker at hun ikke trenger et nytt kurs på jobben fordi hun anser seg som rutinert i jobben sin, kan fort gå glipp av nyttig kunnskap som påvirker fremtidig kunnskap. (5) Verdiene de ansatte setter seg er valgte mål å leve etter som produserer forsterkere ved handling i tråd med verdiene. Når de

ansatte, gjennom ACTreningen, kan nytte sine egne personlige verdier opp mot bedriftens mål kan dette være en motivasjon mot å jobbe for å oppnå disse målene. (6) *Committed action* måles ved at bedriften og den ansatte sammen definerer mål den ansatte skal jobbe mot. Sjekklistene også kalt to-do lister er en god måte å oppnå suksess på arbeidsplassen (Moran, 2015).

Hvordan måle effektene av ACT

Det benyttes flere ulike spørreskjemaer for å måle effektene av ACT. Den første og mest brukte måleinstrumentet er *Acceptance and Action Questionnaire*. Den undersøker acceptance, defusion og action. Det er et bredt spørreskjema, men det inneholder komponenter som mål av angst og depresjon og den vurderer eksperimentell unngåelse og psykologisk fleksibilitet (Hayes et al., 2006). Siden skjemaet er så bredt, gir det en åpning for utvikling av flere varianter for spesifikke utfordringer. Blant annet en oppdatert AAQ-II (Bond et al., 2011), arbeidsrelatert AAQ (Bond, Lloyd og Guenole, 2013), en for stoffmisbruk (Luoma, Drake, Kohlenberg og Hayes, 2011), diabetes (Gregg, Callaghan, Hayes og Glenn-Lawson, 2007) og vekt (Lillis og Hayes, 2008) for å nevne noen.

ACT på arbeidsplassen

Større variasjon og økende kompleksitet i dagen samfunn øker etterspørselen på gode metoder for å sikre godt samarbeid. Å ha forutsigbarhet og kontroll over utviklingen av organisasjonen og teamenes tilpasning til dette er ikke alltid like lett. ACT foreslås som en metode for å bide til dette.

Første publiserte artikkel med bruk av ACT på en arbeidsplass ble publisert i 2000. Bond and Bunce (2000) sammenlignet effekten av ACT med Innovation Promotion Program (IPP) og en kontrollgruppe med fokus på stressmestring i et medieselskap. Deres begrunnelse for å benytte ACT i en arbeidssetting, på tross av at det bant annet var mest benyttet til

mestring av angst (Roemer og Orsillo, 2002), depresjon (Zettel og Rains, 1989) og smerte (Dahl, Wilson, Luciano og Hayes, 2005), er fordi ACT tydelig legger vekt på forpliktelsen til mål og aksept av uønskede psykologiske hendelser som stammer fra omstendigheter som er uforanderlige (Bond & Bunce, 2000). Det er dette som er interessant med sammenlikningen med IPP, som oppmuntrer personer til å endre de stressende elementene i miljøet, heller enn å gjøre noe med hvordan de forholder seg emosjonelt til disse elementene. Denne randomiserte kontrollerte studien viser til at i ACT betingelsen hadde aksept og endring en funksjon i utfallet. Ingen av metodene hadde en innvirkning på tilfredshet på arbeidsplassen eller motivasjon. ACT hadde dog en økning i Mental health outcomes (GHQ). Dermed stemte hypotesen deres at det en indikasjon på at ACT, sammenlignet med kontrollgruppen hadde en innvirkning på bedring av deltageres mentale helse.

Bond og Hayes (2002) beskriver hvordan stress management interventions (SMI) kan gjennomføres som en intervensjon på en arbeidsplass. Dette kom som en respons på Bond og Bunce (2000) sin suksessfulle studie hvor ACT hadde en positiv effekt på deltageres stressmestring. Mangelen på manualer med ACT intervensjoner i en arbeids setting var bakgrunnen for utviklingen av denne manualen.

Psykologisk fleksibilitet, som Hayes (2014) definerer som det å være tilstede i øyeblikket som ett bevisst menneske og handle etter sine valgte verdier, som sammen med kontroll kan predikere læring, jobb prestasjoner og mental helse (Bond og Flaxman, 2006). Resultatene i studien av Bond og Flaxman (2006) støtter hypotesen deres om at et høyere nivå av psykologisk fleksibilitet vil predikere økte jobbprestasjoner, til en viss grad bedre læring og bedre mental helse, til en litt større grad. Disse resultatene støttes og av tidligere funn av Bond and Bunce (2003), hvor høyere nivå av psykologisk fleksibilitet kan forutsi bedre jobbprestasjoner og mental helse. De fant ut at aksept spilte en stor rolle i deres funn. Økning av kontroll på arbeidsplassen førte til reduserte stressnivåer hos deltagerne i Bond og Bunce

sin studie i 2001. De fant at å øke kontroll på arbeidsplassen, redusert stress-relaterte hendelser. Disse studiene styrker effekten ACT har på mental helse, prestasjon og stress mestring på arbeidsplassen.

Mindfulness på arbeidsplassen

Mindfulness, som har røtter i Buddhismen, blir tradisjonelt sett på som å våkne opp fra en ”søvn liknende ubevisst tilstand” slik at individet kan begynne å observere, sanse og være tilstede i nuet (Van Gordon, Shonin, Zangeneh og Griffith, 2014). ”I vestlig psykologi brukes mindfulness uavhengig av spesifikke religiøse eller etiske doktriner. Her defineres begrepet ved to komponenter: (a) intensjonell oppmerksomhet på subjektiv erfaring fra øyeblikk til øyeblikk, og (b) en holdning av nysgjerrighet, åpenhet, ikke-dømming og aksept” (Solhaug, 2018).

I nyere tid er mindfulness blitt benyttet i ulike mindfulness baserte intervensjoner som mindfulness-based stress reduction (MBSR), mindfulness-based cognitive therapy (MBCT), samt acceptance and commitment therapy (ACT) og dialektisk atferdsterapi (DBT) (Solhaug, 2018). ACT er ikke direkte og bevisst basert på tradisjoner i buddhismen, men det er flere overlapp, noe som er interessant med tanke på at ACT er basert på prinsipper i atferdsterapien og buddhismen som er en gammel tradisjonsrik religion (Fletcher og Hayes, 2005).

Mindfulness sin del av acceptance and commitment therapy/training er acceptance, defusion og self-as-context er mindfulness og akseptprosesser. Mindfulness enkelt forklart innebærer å være mer bevisst i øyeblikket du befinner deg i, og er med på å bidra til en økt psykologisk fleksibilitet i ACT. Hayes og Smith (2005) har i den bestselgende boka *Get Out Of Your Mind and In To Your Life* dedikert et kapittel til mindfulness og en guide til daglig praksis. Å sette av tid, å være bevisst hva som foregår, uten unngåelse, og ikke unnlate å praktisere selv om en ikke føler seg bra, er råd bokforfatterne kommer med.

Et raskt søk på PsycINFO resulterer i 5266 artikler, publisert i fagfelle vurderte tidsskrifter, med mindfulness som nøkkelord. Dette understreker etterspørselen etter metoder/intervensjoner med innslag av mindfulness. På lik linje som ACT har mindfulness baserte intervensjoner blitt benyttet på ulike sykdommer som depresjon, angst og kronisk smerte (Baer, 2003). Interessen rundt hvordan mindfulness påvirker mental helse og jobb prestasjoner har vært i vinden det siste tiåret. Fletcher og Hayes (2005) presenterer ulike definisjoner av mindfulness, forklart fra RFT/ACT perspektiv. De trekker inn parallellene mellom definisjonene av acceptance, defusion og self as context og mindfulness.

Ved spørsmål om Mindfulness baserte intervensjoner er effektive i arbeids setting lister Gordon et.al (2014) opp en rekke fordeler med å benytte slike metoder. (1) de er kostnads effektive. (2) En instruktør kan en gang per uke ha to timer med trening med en varighet på åtte uker. Bruken av mindfulness er ikke for invaderende i bedriften. Det fine er at det kan praktiseres når som helst og hvor som helst. (3) Det er ikke for invaderende for de ansatte, da det er få rapporter som viser ugunstige opplevelser med bruken av mindfulness. (4) den kan aksepteres på tross av ulike religioner, kulturer og sosial status. (5) det går også fint å bruke den i arbeidstiden, da man fint kan gjøre det mens man jobber. Og til sist (6) er det en potensiale for forbedring i arbeids-relatert mental helse og jobb prestasjoner.

ACT matrisen

Matrisen er en ny tilnærming for å bygge psykologisk fleksibilitet på tvers av populasjoner og settinger (Polk og Schoendorff, 2014). Det er en ”enklere” variant av heksafleksen brukt i ACT. Matrisen er et interaktivt diagram for å øke psykologisk fleksibilitet i nesten alle kontekster og til enhver tid (Polk og Schoendorff, 2014). Matrisen har vist seg nyttig i arbeid meg grupper og team, men ut ifra min kjennskap er det ikke publisert noe som støtter denne påstanden. Det er et diagram som skiller mellom det som kan

sanses, ved bruk av våre fem sanser og det mentale, men også hvordan det føles å bevege seg mot noe eller noen og bort fra det/de, se vedlegg nr 1.

En introduksjons øvelse som ofte blir brukt for å skille opplevelser med våre fem sansen og mentale opplevelse er denne: finn frem en penn, Se på pennen, kjenn på pennen, lukt på pennen, lytt til lyden pennen lager og smak på den (selvsagt frivillig). Deretter legges pennen vekk, øynene lukkes og husk hvordan du opplevde pennen via de fem sansene. Merker du en forskjell? Etter skillet mellom hva som kan sanses og vår mentale opplevelse, skal man rette fokuset mot hva som trekker deg mot eller fra noe eller noen som er viktig for deg. I arbeidet med matrisen skal alle fire hjørnene av matrisen fylles ut (se figur 3). Den deles inn i i fire deler. Under streken er tanker følelser og verdier som enten trekker deg mot (høyre) eller ifra (venstre) et ønsket mål eller en person. Over streken er det til venstre faktiske atferder som trekker deg mot målet eller personen, og oppe til høyre er det faktiske atferder som trekker mot. Hver rubrikk jobbes med i grupper eller alene.

Matrisen som metode på arbeidsplassen

Annick Seys (i polk og Schoendorff, 2014) jobber som konsulent rettet mot organisasjoner i privat sektor hvor det jobber psykologer, miljøterapeuter, ernæringsfysiologer samt terapeuter. De opplever og en økt interesse fra organisasjoner i forretningsverdenen. Seys (2014) opplever matrisen som en effektiv og praktisk verktøy i arbeidet hennes. Hun møter ofte utfordringer i arbeidet sitt, da hun blir hyret først etter at det har oppstått uroligheter på en arbeidsplass eller mellom medlemmer i et team. Hennes erfaring med bruk av matrisen er at folk åpner seg raskere og ser at de har et valg om å oppføre seg i tråd med deres verdier (Seys, 2014). Seys (2014) tror selv at matrisen er et godt verktøy for å bli bedre kjent med kollegene sine og høre at de også har sine utfordringer i hverdagen. De kan lettere relatere seg til hverandre og snakke åpent om hva som plager dem. Språk og verbalatferd ansees som nøkkelen til samhandling med andre (Wilson et al., 2016)

og er derfor viktig å aktivere alle i gruppen. Følelsene og tankene som kanskje kan være et hinder for å komme videre, kan med hjelp av matrisen bli lettere å oppdage for å så handle i tråd med verdiene sine. Det er også mange som ikke kun benytter dette på arbeidsplassen, men også i privatlivet, som kan ha en positiv effekt på arbeidsplassen. Høyre siden av matrisen bidrar til at klientene kan bygge et fundament som kan føres mot *defusion* og *acceptance* i ACT prosessen. Forfatteren fremhever også at matrisen er et godt verktøy å bruke når man først begynner å jobbe med ACT. Man lærer seg ACT ferdigheter raskere når man benytter matrisen.

Seys (2014) konkluderer med 7 grunner til at matrisen er god å bruke som et verktøy i organisasjoner. (1) Den kan hjelpe å sette retningslinjer/regler for å ha effektive møter, (2) den kan hjelpe til å håndtere store organisasjonelle endringer, ved konflikter kan den være et effektivt verktøy for å komme til løsninger(3), (4)den kan også hjelpe å bygge teamets hensikt og effektivitet, (5) matrisen kan bidra til å identifisere mulige kilder for stress og jobbe med hva man kan gjøre med de, (6) den kan og hjelpe team og individer til å bli mer effektive og verdidrevne og til sist (7) så kan matrisen bidra til å gi mer effektive tilbakemeldinger innen team.

Disse 7 grunnene er i overensstemmelse med Elinor Ostroms (1990) 8 kjerneprinsipper for effektivt samarbeid i grupper. Etter å ha observert ulike grupper som må samarbeide og opprettholde bruken av knappe ressurser, var det disse åtte prinsippene hun observert hos de gruppene som hadde vellykkede samarbeid om ressursene. Arbeidet hennes resulterte i nobelprisen i økonomi i 2009. Kjerneprinsippene presenteres som følgende; (1) Gruppe identitet, (2) Proporsjonale kostnad/fordel, (3) kollektiv beslutningstaking, (4) overvåking, (5) graderte sanksjoner ved overtredelser, (6) rask og empatisk konfliktløsning, (7) lokal myndighet og til sist (8) grupper som er en del av en større gruppe må alle følge samme regler. Matrisen benyttes i hovedsak for å øke individers psykologiske fleksibilitet, mens

disse kjerneprinsippene fint kan benyttes til å øke gruppers psykologiske fleksibilitet med matrisen som verktøy. For at gruppen skal klare å ha en høy gruppefleksibilitet, er det forutsatt at medlemmene er åpne og snakket om sine opplevelser, dersom det ikke er åpenhet har gruppen en lav fleksibilitet (Polk og Schoendorff, 2014). Det er derfor viktig å jobbe med individene i tillegg til gruppen for å ha en åpen dynamikk der fleksibilitet kan deles mellom medlemmene.

Oppsummering

ACT som atferdsendrende metode innen flere områder er godt dokumentert. Delene ACT består av, som mindfulness har og fulgt etter de siste årene. Interessen i å benytte ACT, men også ACT matrisen øker og som Seys (2014) nevner er det mange gode grunner til å benytte denne i arbeidsgrupper. Det som skiller ACT fra andre atferdsendrende metoder er forpliktelsen til verdier og mål og den evne til å handle basert på hvilke mål en setter seg.

Sett fremover er håpet at ACT benyttet som metode for atferdsendring i grupper, team og da gjerne på arbeidsplassen blir bedre dokumentert. Kanskje neste generasjons ACT trening i ulike settinger forgår på nett? En pilotstudie gjennomført av flere Fiorillo, McLean, Pistorello, Hayes, & Follette (2017) viser lovende resultater ved bruk av nettbasert ACT intervensjon. 25 deltagere som har opplevd ulike traumer fikk seks økter fordelt over seks uker med ACT program på nett. Funnene viste forbedringer i symptomer av PTSD, depresjon og angst. Studien er dog ukontrollert, slik at å trekke kausale slutninger bør gjøres varsomt, men indikasjonene er gode og det er noe å vurdere å jobbe videre med.

Endring av menneskers mentale helse har vært et stort fokusområdet innen ACT studiene som er det dog en etterspørsel (Zhang et al., 2018) på radomiserte kontrollerte studier med bruk av ACT som metode for å endre helserelatert atferd. De skriver at det er flere metoder i bruk, men de langsiktige effektene av intervensjonene er mangelfulle.

Artikkelforfatterne kommer med en bønn til vitenskaps menn og kvinner om å designe helse

relaterte atferdsendrende intervensjoner basert på ACT. Ved å bygge psykologisk fleksibilitet gjennom de seks kjerneprinsippene, sette seg og følge mål basert på verdier og ikke bare basere seg på tanker og følelser. Følelsene og tankene må man selvsagt akseptere, men ikke styr hvilke valg man tar.

Referanser

- Baer, R. A. (2003) Mindfulness training as a clinical intervention: A conceptual and empirical review. *Clinical Psychology: Science an Practise*, 10, 125-143.
- Bond, F. W., & Bunce, D. (2000). Mediators of change in emotion-focused and problem-focused worksite stress management interventions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 156-163. doi:10.1037/1076-8998.5.1.156
- Bond, F. W., & Bunce, D. (2003). The Role of Acceptance and Job Control in Mental Health, Job Satisfaction, and Work Performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(6), 1057-1067. doi:10.1037/0021-9010.88.6.1057
- Bond, F. W., & Hayes S. C. (2002). Act at work. I Bond, F. W., & Dryden, W (red). Handbook of brief cognitive behavior therapy (s. 117-140). John Wiley & Sons: Chichester, England.
- Bond, F. W., Hayes, S. C., Baer, R. A., Carpenter, K. M., Guenole, N., Orcutt, H. K., Zettle, R. D. (2011). Preliminary psychometric properties of the Acceptance and Action Questionnaire-II: A revised measure of psychological inflexibility and experiential avoidance. *Behavior Therapy*, 42(4), 676-688.
doi:http://dx.doi.org/10.1016/j.beth.2011.03.007
- 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.
doi:10.1300/J075v26n01_05
- 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. doi:10.1111/joop.12001

- Dahl, J. C., Wilson, K. G., Luciano, C. & Hayes, S. C. (2005). *Acceptance and commitment therapy for chronic pain*. Reno, NV: Context Press.
- Fletcher, L., & Hayes, S. C. (2005). Relational frame theory, acceptance and commitment therapy, and a functional analytic definition of mindfulness. *Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy*, 23(4), 315-336. doi:10.1007/s10942-005-0017-7
- Fiorillo, D., McLean, C., Pistorello, J., Hayes, S. C., & Follette, V. M. (2017). Evaluation of a web-based acceptance and commitment therapy program for women with trauma-related problems: A pilot study. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 6(1), 104-113. doi:10.1016/j.jcbs.2016.11.003
- Gregg, J. A., Callaghan, G. M., Hayes, S. C., & Glenn-Lawson, J. L. (2007). Improving diabetes self-management through acceptance, mindfulness, and values: a randomized controlled trial. *Journal of consulting and clinical psychology*, 75(2), 336.
- 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:http://dx.doi.org/10.1016/S0005-7894(04)80013-3
- Hayes, S. C., & Smith, S. X. (2005). *Get out of your mind & into your life : the new acceptance & commitment therapy* New Harbinger self-help workbook.
- Hayes, S. C., Strosahl, K. D., & Wilson, K. G. (2016). *Acceptance and Commitment Therapy: The Process and Practice of Mindful Change*: Guilford Publications.
- Helsedirektoratet. (2017). Motiverende intervju som metode. Hentet fra <https://helsedirektoratet.no/motiverende-intervju/motiverende-intervju-som-metode#teorigrunnlag-bak-mi> hentet04.05.17 kl 13.32
- Lillis, J., & Hayes, S. C. (2008). Measuring avoidance and inflexibility in weight related problems. *International Journal of Behavioral Consultation and Therapy*, 4(4), 348.

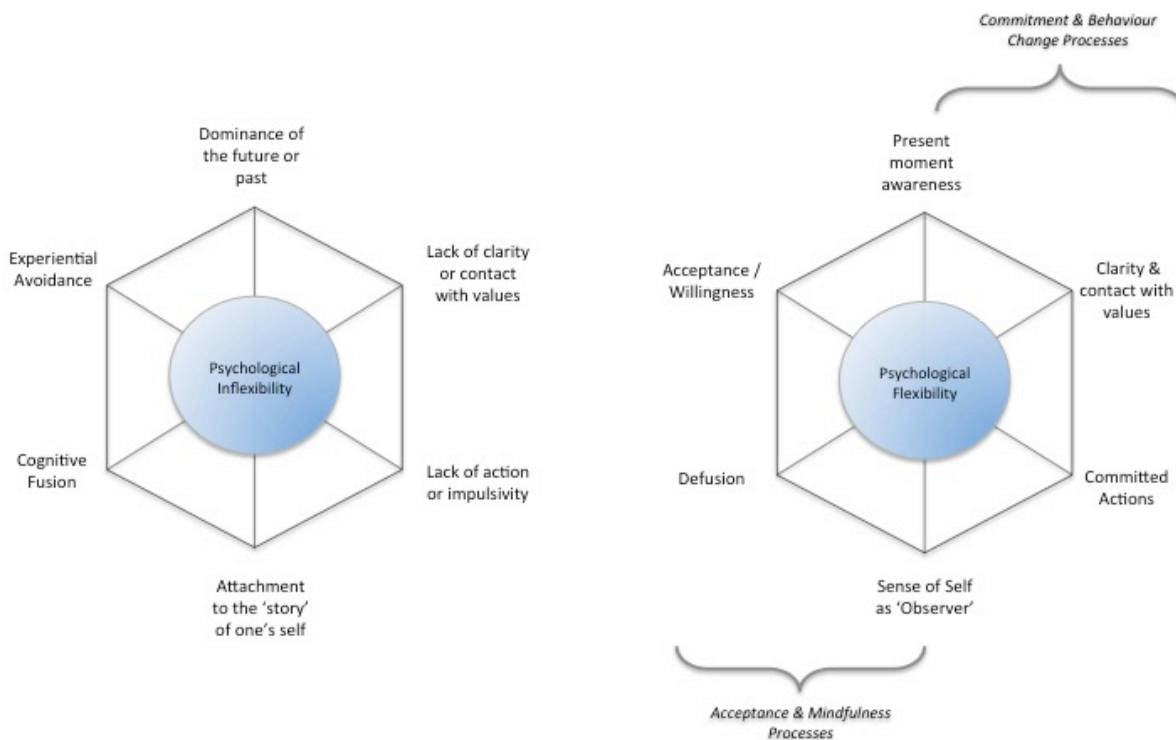
- Luoma, J., Drake, C. E., Kohlenberg, B. S., & Hayes, S. C. (2011). Substance abuse and psychological flexibility: The development of a new measure. *Addiction Research & Theory, 19*(1), 3-13.
- Moran, D. J. (2015). Acceptance and Commitment Training in the workplace. *Current Opinion in Psychology, 2*(C), 26-31. doi:10.1016/j.copsyc.2014.12.031
- Ostrom, E. (1990). *Governing the commons : the evolution of institutions for collective action*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Polk, K. L., & Schoendorff, B. E. (2014). *The ACT matrix: A new approach to building psychological flexibility across settings and populations*. New Harbinger Publications.
- Roemer, L., & Orsillo, S. M. (2002). Expanding our conceptualization of and treatment for generalized anxiety disorder: Integrating mindfulness/acceptance-based approaches with existing cognitive-behavioral models. *Clinical Psychology: Science and Practice, 9*(1), 54-68.
- Says, A. (2014). In Buisness: The Matrix for Team Building and Professional stress. I Polk, K. L., & Schoendorff, B. E. (red), *The ACT matrix: A new approach to building psychological flexibility across settings and populations*.(s. 221-234). New Harbinger Publications.
- Solhaug, Ida. (2018, 6. februar). Mindfulness. I Store norske leksikon. Hentet 20. mai 2018 fra <https://snl.no/mindfulness>.
- Van Gordon, W., Shonin, E., Zangeneh, M., & Griffiths, M. D. (2014). Work-Related Mental Health and Job Performance: Can Mindfulness Help? *International Journal of Mental Health and Addiction, 12*(2), 129-137. doi:10.1007/s11469-014-9484-3
- Zhang, C.-Q., Leeming, E., Smith, P., Chung, P.-K., Hagger, M. S., & Hayes, S. C. (2018). Acceptance and Commitment Therapy for Health Behavior Change: A Contextually-

Driven Approach.(Report)(Brief article). *Frontiers in Psychology*, 8.

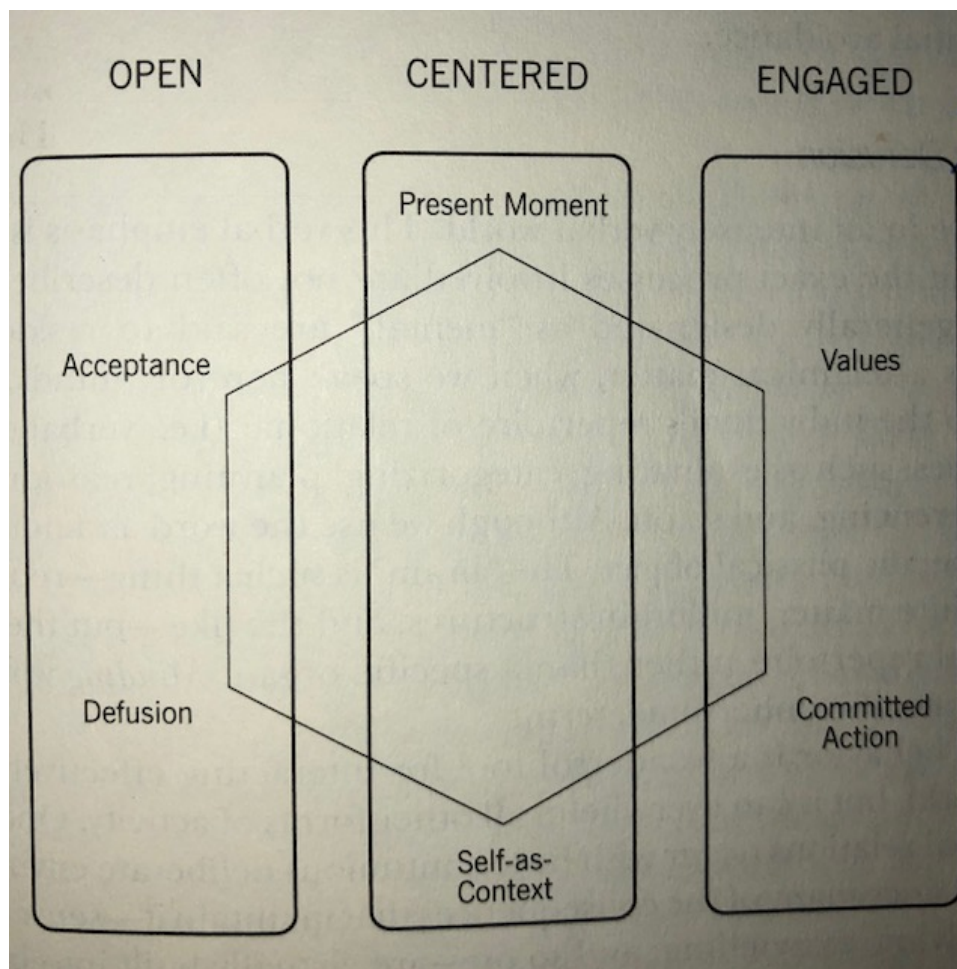
doi:10.3389/fpsyg.2017.02350

Zettle, R.D.,&Rains, J.C. (1989). Group cognitive and contextual therapies in treatment of depression. *Journal of Clinical Psychology*, 45(3), 436–445.

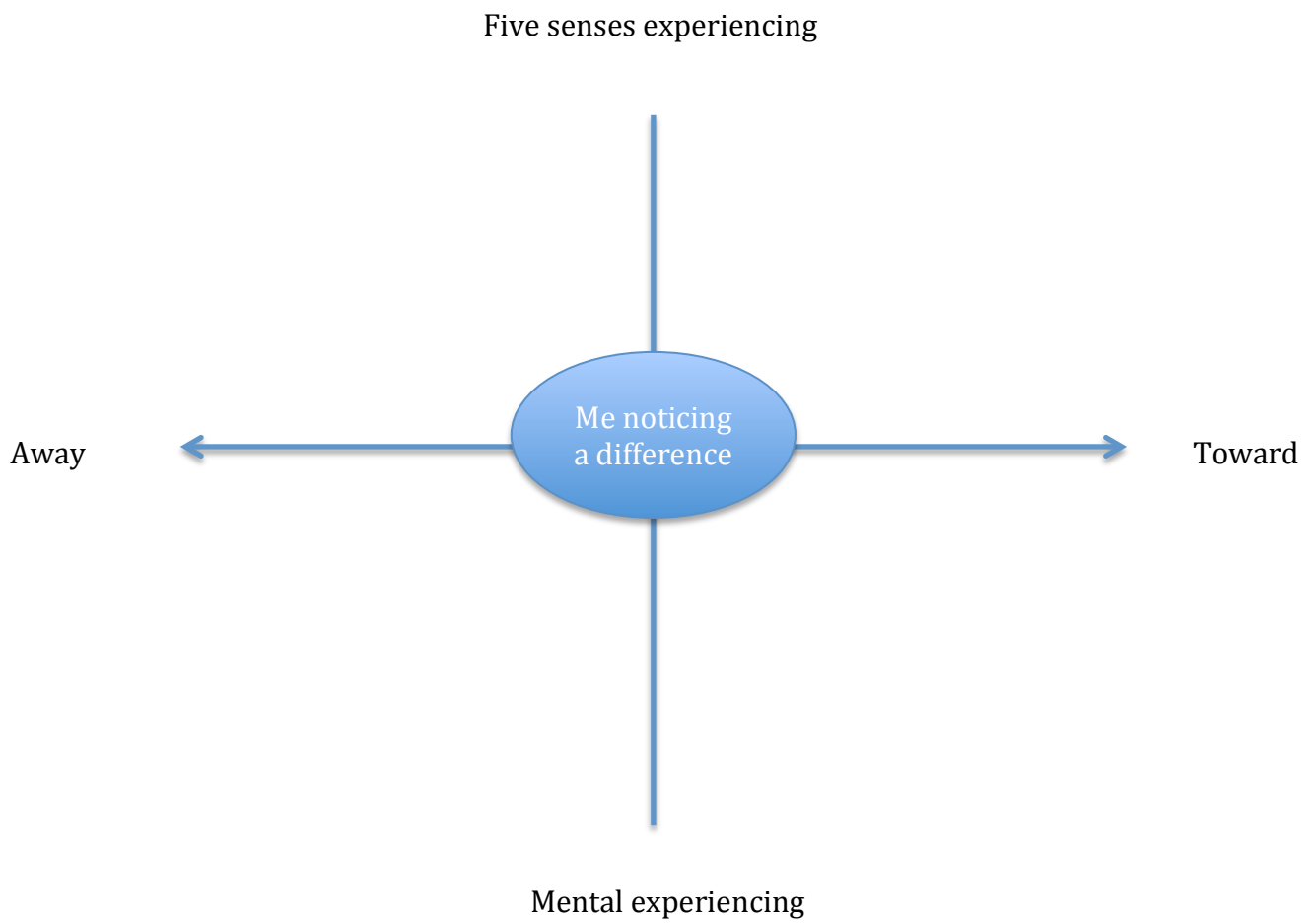
The Acceptance and Commitment Therapy Model



Figur 1. ACT Hexaflex. Psykologisk infleksibilitet modell til venstre og modell for psykologisk fleksibilitet til høyre (Hayes et al., 2016).



Figur 2. De tre responsstilene som til sammen utgjør psykologisk fleksibilitet (Hayes, et al., 2016)



Figur 3. Matrix diagram. Rutene fylles ut en etter en, individuelt eller i gruppe

Prosocial- metode for atferdsendring i grupper

Linn Berg Salvesen

Sammendrag

Teambuilding er en populær aktivitet i mange bedrifter. Men er disse metodene evidensbaserte? Er det noe hold i det de lover av resultater? Mange av metodene har liten eller ingen varig effekt på prestasjon eller trivsel på arbeidsplassen. Mangelen på vitenskapelig validerte metoder for atferdsendring og samarbeid i grupper er synlig i litteraturen.

Denne artikkelen tar for seg effektene av PROSOCIAL-*the science of working better together* som metode for atferdsendring i grupper. For å måle dette ble det gitt ut et spørreskjema samt evalueringsskjema eller en to dagers workshop holdt for fire ungarske deltagere. Vitenskapene bak Prosocial er godt etablerte vitenskaper med utallige publiserte studier. PROSOCIAL er en ung og lite utprøvd metode, men med en sterk base. Basert på *Acceptance and Commitment Therapy*, Elinor Ostroms *core design principles* og evolusjonsteori er PROSOCIAL en metode å utforske.

Nøkkelord: frivillig arbeid, PROSOCIAL, samarbeid

I organisasjoner, hvor en del av arbeidet består av arbeid i grupper eller team, er det elementært at menneskene som settes til å jobbe sammen kan samarbeide og prestere i en prestasjonsbevisst tid. For å opprettholde eller forbedre et godt samarbeid og produktivitet må det ulike metoder til for å sikre dette. Arbeid i team økte raskt mot slutten av 1960- og begynnelsen av 1970 –årene (Assmann, 2008). Det finnes flere definisjoner av organisasjoner, og ”i samfunnsvitenskapene brukes den om et kollektiv som er bygd opp for å fremme ett eller flere formål, eller sett av verdier” (Berg, 2014). Når det snakkes om organisasjoner i denne oppgaven, vil dette innebære private og offentlige organisasjoner samt kommersielle og frivillige organisasjoner. Organisasjonen kan være delt opp i ulike team som arbeider mot felles mål. Assmann (2008) Definerer team som en gruppe med felles oppgaver og mål, og som er gjensidig avhengig av hverandre for å få realisert disse (s.40).

Brochs-Haukedal og Bjørvik (2010) nevner fire vanlige former for team; (1) Prosjektteam, Ledere og fagfolk jobber sammen om en oppgave innenfor et gitt tidsrom. (2) Parallele team, bestemte problemstillinger jobbes med parallelt med organisasjonens formelle struktur. (3) Permanente team, her jobbes det i permanente team som leverer ulike tjenester. (4) Lederteam, toppledere og avdelingsledere som for eksempel samarbeider om beslutningstaking. Ulike team betyr ulike oppgaver, men i alle typer grupper må man kunne samarbeide for å nå felles mål. Bruken av begrepet team og arbeidsgrupper/grupper brukes om hverandre, som om det er samme sak. Dette er det litt uenigheter i litteraturen om og Sjøvold (2006) definerer en gruppe som ” Tre eller flere personer som har et felles mål og samhandler for å nå dette målet” (s.17). Det er noe variasjon i litteraturen, men mange fellestrekk. Katzenbach (1993) foreslo denne skilnaden mellom begrepene gruppe og team:

”Arbeidsgrupper defineres som en gruppe med en sterk, klart fokusert leder, individuell ansvarliggjøring, gruppens hensikt/mål er det samme som organisasjonens brede overordnende mål, individuelle arbeidsprodukter, de holder effektive møter og måler

effektiviteten indirekte ved dens innvirkning på andre (som for eksempel bedriftens økonomiske ytelser) og til slutt diskuterer, beslutter og delegerer. Team har til motsetning til arbeidsgrupper en delt rolle som leder, individuell og gjensidig ansvarliggjøring, de har spesifikke formål som teamet må levere, kollektive arbeidsprodukter, oppmuntrer til åpen-slutt diskusjoner og aktive problemløsende møter, de måler prestasjoner direkte ved å evaluere kollektive arbeidsprodukter samt diskuterer, beslutter og gjør ekte arbeid sammen (Katzenbach, 1993).”

Denne skilnaden er artikkelens hoved-essens og forfatterne skriver at prestasjonen i en arbeidsgruppe er funksjonen av hva medlemmene gjør individuelt, mens et teams prestasjoner inkluderer både individuelle og kollektive produkter (Katzenbach, 1993). Arbeidsgrupper oppstår i bedrifter hvor individuelle prestasjoner er i fokus og man kan i disse gruppene veilede og hjelpe hverandre nå de individuelle målene. Man er da selv ansvarlig for å nå sine egne mål og holdes ikke til ansvar hvis andre ikke når sine. Dette er det som skiller arbeidsgrupper fra team, hvor man har et individuelt ansvar og en gjensidig ansvarsgjøring av dens medlemmer.

Verdier som oppmuntrer til å lytte og respondere konstruktivt til andres meninger og ytringer, å la tvilen komme folk til gode, støtte og anerkjenner andres prestasjoner og interesser mener Katzenbach (1993) kan hjelpe team å prestere. Fenomenet sosial fasilitering innen sosialpsykologi beskriver dette med at andres tilstedeværelse kan fremme prestasjon (Svartdal, 2013). En langrennsløper vil gjerne prestere bedre sammen med andre enn hvis han går alene (Zajonc, 1965).

Et raskt søk på internett med søkeord som teambuilding og teamutvikling resulterer i flere treff som ”fem råd for bedre teamarbeid” og link til utallige firmaer som driver med teambuilding. Felles for mange av disse er mangelen på evidens til teoriene deres. Veldig få metoder er evidensbasert en kan anta at effektene av disse ikke er særlig vedvarende.

PROSOCIAL

Endring kan både være ønsket, men samtidig usikkert. Å få til en atferdsendring på egenhånd kan være vanskelig. En relativt ny og uprøvd metode er PROSOCIAL- *the science of working better together*. Prosocial er en vitenskapelig, atferdsbasert tilnærming til hvordan grupper kan jobbe bedre sammen. I dag blir metoden delt via nettsiden prosocialgroups.org. Her logger man seg på som gruppe og får derfra tilgang på spørreskjemaer og materiale til workshop. Metoden er forankret i tre vitenskapelige retninger; evolusjons studiene til David Sloan Wilson med fokus på Altruisme/egoisme, den Amerikanske statsviteren Ellinor Ostrom sin prisbelønnede forskning for å unngå tragedien rundt overbruk av felles ressurser (tragedy of the commons) og contextual behavior science (CBS); William Hayes Acceptance and commitment therapy (ACT). Under et gitt antall workshops blir ACT Matrisen (Polk og Schoendorff, 2014) presentert for deltagerne. Denne benyttes for noen eller alle kjerneprinsippene til Ostrom (1990). Hva deltagerne har fylt ut i matrisene sammen i grupper blir gått gjennom i plenum og etter relevante kjerneprinsipper er gjennomgått vil kort- og langtidsmål skrevet ned.

Ostroms åtte kjerneprinsipper

Første vitenskapelige området består av ideen om at grupper trenger åtte *core design principles* (CDP) for å kunne jobbe godt sammen. Ellinor Ostrom (1990) har, gjennom sin forskning på *common pool resources* (CPR), som jordbruk, skog, fiske og vann til vannirrigasjon, observert åtte kjerneprinsipper som en gruppe må inneha for å unngå tragedien ved overbruk av felles ressurser. Bakgrunnen for Ostroms undersøkelser var at det på den tiden ikke fantes verktøy eller modeller til å forstå problemene og utfordringene som hørte til å styre naturressursene (Ostrom, 1990). Mange mente på den tiden at privatisering eller strengere restriksjoner fra staten ville hindre overbruk av ressursene, men Ostrom viet arbeidet sitt til å vise at hvis gruppene hadde visse egenskaper, kunne de fint selv styre bruken

av felles ressurser. I 2009 fikk Ostrom nobelprisen i økonomi for hennes funn, da arbeidet hennes ble betraktet som banebrytende. Sammen med David Sloan Wilson og Michael E. Cox publiserte Ostrom (2013) en artikkel med generaliserte kjerneprinsipper, elementene som Ostrom oppdaget da hun jobbet med naturressursene. Tanken var å legge frem de åtte prinsippene som noe som kunne gjelde for alle grupper som må jobbe sammen for å nå felles mål.

De generaliserte prinsippene som blir benyttet i PROSOCIAL er som følgende; (1) Sterk gruppeidentitet og en forståelse av meningen (purpose), (2) Rettferdig distribusjon av kostnad og nytte, (3) Rettferdig og inkluderende beslutningstaking, (4) sporing av atferder som er avtalt (agreed upon behaviors), (5) Graderte responser til overtredelser, (6) rask og empatisk konflikt resolusjoner, (7) myndighet til å selvstyre og (8) passende relasjoner til andre grupper (Wilson, Ostrom, & Cox, 2013). Ostrom fikk, gjennom sine studier av CPR grupper en innsikt i effekten av CDP. De gruppene som feilet i å bruke prinsippene var ikke like effektive som de gruppene som anvendte de (Ostrom, 1990).

1. Strong group identity and understanding of purpose

Blant individene eller husholdningene som hadde tilgang til CPR fant Ostrom (1990) ut at det var viktig med klart definerte grenser. Det er da viktig å vite hvem som har tilgang og når, samtidig som man er klar over hvem som er ekskludert og ikke er velkommen.

I PROSOCIAL beskrives det at en gruppe fungerer best når dens hensikt eller mening er klart forstått og ansett som verdt innsatsen. En sterk gruppeidentitet sies og å ha en god effekt på grupper da medlemmene er stolt av å tilhøre gruppen og trives sammen med hverandre. Tiltak som kan iverksettes som kan bidra til en sterkere gruppeidentitet og forståelse av mening er å ha klare mål og verdier for gruppen, sosiale aktiviteter og særegne identifikasjoner av gruppen som for eksempel emblemer, sanger eller heiarop.

2. Fair distribution of costs and benefits

Ostroms opprinnelige CDP 2 het *balanse mellom tilegnelse og forsynings regler og lokale forhold*. Her refereres det til regler som setter restriksjoner for en spesifikk ressurs. Eksempler Ostrom (1990) tar opp er vannirrigasjons systemer i blant annet Valencia hvor vann betales for og den som tar mest, betaler mest. Et liknende system finnes og i Alicante, hvor man betaler for vann innen en gitt tid og vet da hvor mye vann det gir.

Rettferdighet sår sterkt hos de fleste og det kan oppleves som urettferdig når noen får fordeler fra en gruppe, som ikke står til/matcher deres bidrag til gruppen. Slik lyder de generaliserte prinsippene (Wilson, 2014). Utnyttelse av gruppens goder kan skje, og det vil alltid være noen som ikke er med på å dra lasset. Jo mer utnyttelse av gruppens goder, er faren stor for at gruppens prestasjoner synker. En gruppe burde derfor designes for å forsikre en rettferdig distribusjon av kostnad og nytte.

3. Fair and inclusive decision-making

kollektive valg-ordninger hvor de fleste individene som berøres av regler kan delta i modifisering av de operasjonelle reglene (Ostrom, 1990). I studiene sidene har Ostrom og kolleger observert at på tross av en sterk kultur med å holde avtaler og frykt for tap av anseelse er ikke reglene i seg selv nok til å produsere langsiktig, stabil kooperativ atferd.

Når beslutninger skal fattes, er rettferdighet avgjørende. Beslutninger som er til fordel for noen medlemmer i en gruppe som kan være på bekostning av andre medlemmer kan være ødeleggende for gruppens effektivitet. Det kan være komplisert å designe en gruppe som er både rettferdig og effektiv ved beslutningstagning. Skaperne av PROSOCIAL foreslår et sett med retningslinjer/prosedyrer for enkle beslutninger og et annet for mer komplekse beslutninger. Her kan individer med mye tillitt ta enkle avgjørelser, mens de mer komplekse må tas sammen med flere medlemmer i gruppen (Wilson, 2014).

4. Tracking agreed upon behaviors.

Grupper er nødt til å være koordinert godt og beskyttet mot forstyrrende atferder, både internt og eksternt (Wilson, 2014). Det handler da om oppfølging av hva som er ansett som godkjent atferd.

Et eksempel Elinor Ostrom (1990) møtte under hennes feltstudier involverer en gruppe fiskere i Alanya som bestemte seg for å regulere bruken deres av ressursene de hadde. De tok da hver sin tur ut med båten, og neste båt sin tur stod allerede klar å ventet, så det ble da vanskelig for båten som var ute å jukse når det var noen som fulgte med.

5. Graduated responses to transgressions

De som bryter de reglene som er satt vil bli utsatt for graderte sanksjoner avhengig av alvorlighetsgraden i overtredelsen. I CPR gruppene Ostrom (1990) jobbet med var det ikke eksterne kontrollører som leverte sanksjonene, det var det de interne som tok seg av selv. Som med fiskerne i Alanya var det ingen instans som stod for overholdelse av reglene for fiskingen. Oppstod det overtredelser var det alle som var en del av fiske-samfunnet som tok seg av responsen til hendelsene.

Ifølge PROSOCIAL burde alle grupper ha prosedyrer på plass for å håndtere overtredelser. Fra mindre overtredelser og til mer alvorlige hendelser bør det være et sett med klare sanksjoner på hvordan det skal håndteres. Ikke intensjonelle eller mindre overtredelser får ikke like store konsekvenser som noen som med vilje bryter reglene. En konsekvens kan da være utestengelse for alvorlige overtredelser.

6. Fast and empathetic conflict resolution

Når det er medlemmene av gruppene selv som står for overvåking og utlevering av sanksjoner mot de som bryter de, vil det alltså være noen som vil prøve å snike seg unna og tolke reglene på sin måte. Dette opplevde Ostrom (1990) da hun jobbet med CPR gruppene. Et eksempel hun nevner er når fellesskapet krever deltagelse på dugnad og noen sender sine sterkeste arbeidere for å bidra til fellesskapet, mens andre sender mindre effektive arbeidere

for å ha sine sterkeste til å gjøre arbeid som kun gagnar seg selv. De som har sendt sine sterkeste opplever det som urettferdig og vil mest sannsynlig slutte å gjøre det hvis ingen andre gjør det heller. Hele systemet kan gå til grunne hvis det ikke finnes en arena hvor man kan diskutere slike konflikter når de oppstår.

Prosocials sjette prinsipphandler om viktigheten ved en rask og empatisk konfliktløsning. Konflikter mellom medlemmer eller andre grupper kan oppleves som hemmende i både prestasjon og effektivitet (Wilson, 2016).

7. Authority to self-govern.

Minimal annerkjennelse for retten til å organisere heter Ostroms (1990) opprinnelige syvende kjerneprinsipp. I noen samfunn, som for eksempel fiske-samfunnet i Alanya, godtar myndighetene at de lager sine egne regler. De kan da bestemme hvem som har rett til å fiske og hvilket utstyr de skal bruke. Andre steder godtar ikke myndighetene at andre enn dem selv står for lovgivning og det vil da ikke være mulig for medlemmene å sette sine egne regler og etterleve de.

8. Appropriate relations with other groups.

Ostrom (1990) ser utfordringer ved å ta en avgjørelse på et nivå, som henger tett sammen med et annet nivå. Hun trekker frem i de spanske Huertas hvor det var skapt regler for bruk av vann på et nivå, men ikke på et annet. Dette understrekes som viktig sammen med de syv andre prinsippene.

Evolusjonsteori

Den andre vitenskapen bak PROSOCIAL er evolusjonsteori- seleksjon på flere nivåer. Innen gruppe seleksjon og mellom gruppe seleksjon (Wilson et al., 2013). Tilsynelatende altruistiske atferder i nært slektskap kan forklares gjennom kinseleksjon. Wilson et al. (2014) argumenterer for at evolusjons teori på flere nivåer er nyttig for å forstå relasjoner i grupper og spesielt forklare CPR gruppene i mer generelle termer. Naturlig seleksjon er basert på

relativ fitness (Wilson et al., 2014) og individer er predisponert til å maksimere sin egen fitness, men ikke nødvendigvis gruppens. Innen hver gruppe favoriserer naturlig seleksjon strategiene som maksimerer gruppens fitness i forhold til andre medlemmer av samme gruppe (Wilson et al., 2014). Skinner (1981) fremmet en teori om at seleksjon ikke kun gjelder genetikk, men også atferd som oppstår og opprettholdes på bakgrunn av konsekvensene den utløser i miljøet. Miljøet selekterer hva som er lønnsom atferd, enten om forekomsten og frekvensen øker eller om den ekstingveres.

Kulturell seleksjon er avhengig repetisjoner av operant atferd som er med på å sikre en ny kulturell atferds-arvelinje (Glenn, 2003). Seleksjon er som en blind prosess, den er avhengig av fremtidige betingelser som i dagens komplekse samfunn nesten er umulig å forutse. Man kan legge til rette for den kulturen man ønsker i for eksempel en organisasjon. ønsker man en åpen kommunikasjon bygger man ikke høye vegger mellom kontorene men holder et åpent landskap. Et kjennetegn er at praksisen består selv om medlemmene byttes ut. Etablere ansatte i en allerede etablert kultur som vil bestå selv om medlemmene byttes ut. Verbalatferd er nøkkelen til videreføring av atferder i et samfunn og gjennom imitasjon og observasjon selekteres de ønskede atferdene (Catania, 2001).

Variasjon er nødvendig for seleksjon, i den forstand at den varianten som er best tilpasset vil selekteres videre. Scientific management er bygget på at en plukker fra hverandre (reduksjonisme) og prøver ulike varianter til en finner den beste praksis. Deretter blir det den beste praksis, og den atferden selekteres. I dagens arbeidsliv vil grunnlaget være å gjennomføre arbeid på bakgrunn av mest effektiv praksis og standardiserte arbeidsformer. Likevel må en påpeke at dagens samfunn er komplekst, og det er nødvendig at organisasjoner matcher samfunnets kompleksitet. Det betyr at en ikke kun kan kopiere allerede etablerte strategier. Hva som er den mest effektive praksis vil endres, derfor må en gjennom variasjon, som Cohen og Axelrod (2000) refererer til om som *exploring*, selektere ny praksis – som er

effektiv i det daværende samfunnet. En som driver en video-sjappe kan ikke kun fortsette å kjøpe inn DVD-filmer og leie ut (kopiering). En må teste nye varianter, eks. lage en nettsjeneste hvor en kan leie film hjemmefra. Ettersom markedet er endret grunnet kompleksitet. Ved å ignorere endringene i samfunnet og kun kopiere kan en bli utkonkurrert.

Samarbeid krever koordinasjon fra medlemmene i en gruppe og er avhengig av altruistiske atferder. Som Ostrom (1990) observerte i CPR gruppene var at de gruppene som ikke klarte å benytte alle kjerneprinsippene overbrukte ressursene sine, som igjen hadde katastrofale konsekvenser. De som klarte å innføre alle åtte kjerneprinsippene klarte å styre og rasjonere de ressursene de hadde til rådighet. Grupper i ulike settinger som jobber mot felles mål er avhengige av å kunne samarbeide (Wilson et al., 2013). Evolusjon av menneskelig tankegang eller valgtaking krever variasjon i ideer. Fra variasjon selekteres alternativer som er godt tilpasset, det som bidrar til å løse problemet og ekstingverer ideer som ikke er tilpasset. Å være tilpasset kan innebære konkurranse, samarbeid, nisjer, kanskje til og med altruisme?

Egoistiske og utnyttende atferder blir begrenset når grupper tar i bruk de åtte kjerneprinsippene (Ostrom, 1990) for vi mennesker er og godt vant med det å være en del av flere grupper på samme tid, samt at man har ulike roller og grenser i disse gruppene. Eksempler på ulike grupper vi tilhører samtidig kan være familien, et idrettslag og arbeidsgrupper.

Sett fra et evolusjonsperspektivet diskuterer Wilson et al. (2013) de åtte kjerneprinsippene i tur og orden. Ved prinsipp 1 om klart definerte grenser snakker artikkelforfatterne om hvordan seleksjon på gruppenivå oppstår. Som for eksempel at samarbeidsvillige mennesker former en gruppe hvor de som kun handler etter egeninteresse blir ekskludert. For å unngå utnyttelse av gruppens medlemmer er prinsipp 6 på plass for å verne mot dette. Sjansen er stor for at enkelte individer i en gruppe handler kun etter

egeninteresse og ikke hva som er best for gruppen. Slike egoistiske atferder kan svekke gruppens produktivitet og skape misnøye blant dens medlemmer. Artikkelforfatterne argumenterer nytten kjerneprikkene har for evolusjonen av sosiale arter på gruppe nivå (Wilson et al., 2013).

Gjennom flere generasjoner med seleksjon av gener, er mange av genene vi i dag har tilpasset samspillet vi har med miljøet og reproduksjon. Når vi snakker om evolusjon, må det nevnes at seleksjon foregår på tre nivåer. Naturlig seleksjon, seleksjon ved konsekvenser og kulturell seleksjon. Variasjon, seleksjon og retensjon er elementer ved naturlig seleksjon, som er en viktig del av evolusjonsprosessen. Det er variasjonen av gener som fører til en seleksjonsprosess i miljøet og reproduksjon som bringer genene videre til neste generasjon. Et eksempel fra naturen som illustrerer dette, er for eksempel møll som både var brune og hvite. Møllen er avhengig av å kunne kamuflere seg, for å ikke bli tatt av rovdyr. Etter mye forurensning fra en fabrikk i nærheten ble trestammene, som en gang var hvite, brune. De hvite møllene ble da lette å oppdage for rovdynene og de ble lettere spist enn de brune. Dette førte til en seleksjonsprosess, hvor de mørkeste møllene overlevde og reproduserte sine gener. Satt på kanten er det på lik linje seleksjon av konsekvenser og kulturell seleksjon foregår. På en arbeidsplass hvor kulturen er ”førstemann til mølla” eller ”Den som skriker høyest vinner” introverte og rolige egenskaper blant de ansatte selekteres.

CBS; Acceptance and commitment therapy

Den Tredje vitenskapen bak Prosocial er *Contextual behavioral Science*, videre referert som CBS. CBS er en metode for å få frem en positiv endring hos individer, grupper og hele populasjoner. En mye brukt CBS metode er Acceptance and commitment therapy, ACT (Hayes et al., 2016), hvor målet er å oppnå psykologisk fleksibilitet. Hayes et al.,(2016) definerer psykologisk fleksibilitet som å være i kontakt med nuet som et bevisst menneske, fullt og uten unødvendig forsvar – som det er og ikke slik det sies at det er- vedvarende med

eller endring av atferd i tjeneste til de valgte verdiene (min oversettelse s. 96-97). Forfatterne av boken argumenterer for at tre respons stiler, open, centered and engaged, øker psykologisk fleksibilitet sammen med seks kjerneprosesser. For å fremme psykologisk fleksibilitet benytter ACT aksept og mindfulness prosesser sammen med forpliktelse og atferdsaktiverende prosesser. Mindfulness, som har røtter i Buddhismen, som enkelt forklart innebærer å være mer bevisst i øyeblikket du befinner deg i, og er med på å bidra til en økt psykologisk fleksibilitet i ACT. De siste årene er ACT blitt benyttet i ulike arbeidssettinger mot blant annet stress mestring på arbeidsplassen med gode resultater (Bond og Bunce, 2000) og at økt jobb kontroll og aksept bedrer de ansattes mentale helse og jobb prestasjoner (Bond og Flaxman, 2006; Bond og Bunce, 2003).

Matrisen

I Prosocial benyttes en matrise som metode for å presentere ACT på en anvendelig måte. Matrisen er et interaktivt diagram for å øke psykologisk fleksibilitet i nesten alle kontekster og til enhver tid (Polk og Schoendorff, 2014). Det er et diagram som skiller mellom det som kan sanses, ved bruk av våre fem sanser og det mentale, men også hvordan det føles å bevege seg mot noe eller noen og bort fra det eller de (figur 1). Matrisen har vist seg nyttig i arbeid meg grupper og team, men til min kjennskap er det ikke publisert noe som støtter denne påstanden.

PROSOCIAL- *the science of working better together* er en vitenskapelig metode med lite dokumentert effekt, men vitenskapene bak metoden, derimot, er godt dokumentert og etablerte vitenskaper. Samarbeid i grupper Katzenbach (1993) har definert et virkelig team som en liten gruppe personer med komplementære ferdigheter, som er engasjert av og omforent om gruppens hensikt, mål og arbeidsmetodikk, samt at de holder hverandre gjensidig ansvarlig for gruppens arbeidsresultat. Katzenbach (1993) er enig i flere av Ostroms CDP og skriver at de beste teamene setter deres felles forståelse/mening til konkrete mål som

jobbes for å nå. For eksempel å redusere svinn med 30% i løpet av neste kvartal, eller øke klient tilfredshet med 30%. Konsekvensene av å ikke ha et eller flere mål i en gruppe kan være avgjørende for gruppens prestasjoner da dens medlemmer blir forvirret og kun bidrar minimalt. Sammen med forpliktelse/samhørig til gruppen er målsetting en viktig del av en gruppes prestasjoner og suksess (Katzenbach, 1993).

Til min kunnskap er det lite studier gjort med metoden PROSOCIAL, men i prosocial magazine (<http://magazine.prosocialgroups.org/outstanding-evidence-for-prosocial-in-a-government-agency-setting/>) henvises det til to studier. Den ene av Wilson (2016) og den andre av Robert Styles (2016). På etterspørsel fra kunde i Australia som representerte et offentlig organ, holdt Styles (2006) en prosess over 12 måneder hvor han sakte men sikkert gikk gjennom alle kjerneprinsippene i PROSOCIAL. Ønsket var å se en positiv endring i organisasjonens prestasjoner. Resultatene viste en signifikant forbedring i prestasjon og velvære både på person-, arbeidsgruppe- og organisasjons-nivå.

David S. Wilson (2016) og kolleger beskriver i en rapport publisert i *PROSOCIAL magazine* en serie med workshops i Binghamton, New York. De inkluderte blant annet 70 deltagere fra en lokal radiostasjon, WSKG. Wilson og kolleger presenterte vitenskapene bak metoden for så å guide deltagerne gjennom Ostroms CDP ved å bruke matrisen. Deltagerne sammen med workshop lederene satt opp mål som er i tråd med verdiene deres. Deltagerne rapportert i ettertidworkshopen som en positiv opplevelse.

Denne studien er en del av et prosjekt med navn Peer Gynt, et prosjekt i byen Pécs i Ungarn. Peer Gynt prosjektet, som med midler bevilget av Norge, er et samarbeid mellom Municipality of Pécs, Támasz foundation, Educators Center Association, Fonavita Nonprofit Ltd. Og institutt for atferdsvitenskap ved Høgskolen i Oslo og Akershus. Den kulturelle byen Pécs er Ungarns femte største by med stor spredning i inntektene mellom de ulike sosiale gruppene. Økonomien og arbeidsledigheten har også vært synkende siden nittitallet.

Prosjektet har sitt fokus i et flerkulturelt område i byen og fokusgruppene er barn/familier med barn, innbyggere som bor i sosialboliger, enslige forsørgere som lever i fattigdom, lokale unge mennesker (18-24 år) som er sluppet ut fra fengsel, eller er på prøveløslatelse, hjemløse som bor ved midlertidige overnattingssteder for hjemløse, prostituerte kvinner, barn og voksne som lever med vold i hjemmet og lang-tids arbeidsledige som lever på statlige tilskudd. Denne studien ble iverksatt i slutfasen av prosjektet og ble dermed en avsluttende evaluering av prosjektet og hvordan samarbeidet mellom gruppene hadde vært. PROSOCIAL er et nyttig verktøy i enhver gruppe man tilhører og i livet generelt. Så selv om workshopen ble holdt i et avsluttende stadiet, vil det være nyttige verktøy å ha med seg videre da mange av disse frivillige gruppene må fortsette å samarbeide selv etter at midlene fra Norge har tatt slutt.

Hvorfor benytte PROSOCIAL?

Workshopen ble holdt i slutfasen av Peer Gynt prosjektet. Deltagerne har blitt lønnet av midlene fra Norge, men etter 12,5 måneder er midlene slutt og arbeidet videre blir på frivillig basis. Det er derfor et ønske fra prosjektledelsen i Ungarn at de klarer å opprettholde det gode samarbeidet, samt ta en gjennomgang av hvordan gruppene har fungert og hva man kan ta med seg videre. ønsket at PROSOCIAL kan være et nyttig verktøy for disse gruppene i videre arbeid, og at denne måten å kommunisere og samarbeide på kan være en ressurs på veien videre for å skape et mer engasjert og inkluderende Pécs

De begrensede ressursene de ikke statlige organisasjonene har kan man trekke likheter med de begrensede ressursene de ulike CPR gruppene Ostrom (1990) jobbet med hadde. Endringsmetodikken i denne studien er ACT og ACT matrisen som ble gjennomgått i artikkel 1. De generaliserte kjerneprinsippene antas å ha en effekt i Peer Gynt prosjektet.

Problemstilling og hypotese

Problemstilling: Kan PROSOCIAL bidra til en endring i verbalatferd hos en gruppe frivillige i Ungarn?

Ønsker med denne studien er å se hvordan PROSOCIAL som metode blir evaluert av en gruppe ungarske frivillige arbeidere. Hva slags effekt har workshopen og metoden på endring av verbalatferd? Min hypotese er at PROSOCIAL kan være en metode som kan endre verbalatferden hos en gruppe frivillige, som på lik linje med Ostroms (1990) CPR grupper hvor det er snakk om knappe ressurser og hvordan en gruppe mennesker må samarbeide for å unngå overbruk av naturressursene. Jeg mener likhetstrekkene her er grunn nok til å benytte PROSOCIAL som metode for å fortsette det gode arbeidet de gjør i Pécs, selv etter at midlene har tatt slutt. Ostroms kjerneprinsipper, vil jeg tro er like viktige i denne gruppen med mennesker, som i CPR gruppene. Jeg ønsket å undersøke effekten PROSOCIAL kan ha på grupper som må samarbeide og hvordan denne ”nye” metoden kan implementeres i andre aspekter av livet deres, da grupper kan være alt fra familie, skoleklasse, en gruppe venner.

Da det ikke foreligger eksperimentell kontroll i denne studien, kan man ikke trekke kausale slutninger om årsak-effekt, men man kan derimot anta en viss effekt av metoden gjennom evaluering fra deltagerne og spørreskjemaene som ble fylt ut.

Metode

Deltagere

Fire deltagere fra Peer Gynt prosjektet, alle med minimum 3 års utdanning.

Deltagerne ble delt inn i to grupper under workshopen og jobber sammen begge dagene.

Gruppene som jobbet sammen, har vært faste arbeidsgrupper i perioden Peer Gynt prosjektet har vært aktivt.

Setting og materiale

Workshopen ble holdt av meg selv og en medstudent i Byen Pecs i Ungarn, i et hus for de frivillige. Deltagerne ble plassert på bord sammen med deltagere fra deres egen gruppe i prosjektet. På bordene lå det ett stort ark med Matrisen tegnet opp. De fikk også utdelt hvert sitt hefte på Ungarsk med informasjon om alle prinsippene. På grunn av dårlige engelskkunnskaper, ble det benyttet tolk for under workshopen. Workshop holderne brukte tavle og prosjektor.

Spørreskjema

Spørreskjema (appendiks 1) deltagere fikk utlevert er på ni sider, en oversikt på side en, side to-ni består av alle prinsippene med intro og følgende spørsmål under hvert prinsipp; På en skala fra 1 (lav) til 5 (høy):

- Hvor relevant er dette prinsippet for din gruppe? ____
- Hvor bevisst er din gruppe på dette prinsippet? ____
- Hvor godt er dette prinsippet implementert i din gruppe? ____
- Hvor mye har det vært en ulempe å ikke implementere dette prinsippet i din gruppe __?

Deltager kunne og kommentere besvarelsen sin hvis de ønsket det.

Evalueringskjema

Et evalueringskjema ble besvart etter endt workshop (appendix 2). Skjemaet ble besvart av gruppene som satt sammen. Skjemaet inneholdt følgende spørsmål; (1) *hvordan liker du å jobbe på denne måten?* (2) *Hva syntes du var mest nyttig fra denne workshopen?*

Design

Denne studien var en pre-post design, hvor deltagerne fikk spørreskjema før intervensjon og etter. Spørreundersøkelse med spørsmål om bruk av de åtte ulike prinsippene ble besvart før workshopen startet og sendt ut på mail åtte uker etter siste workshop dag.

Prosedyre.

Workshop dag 1. Deltagerne ble delt inn etter gruppene de hadde jobbet med i prosjektet. Første dag med Workshop begynte med en Power-Point introduksjon av hva PROSOCIAL er, en lett gjennomgang av vitenskapene bak metoden og Ostroms åtte prinsipper. På grunn av språkutfordringer ble det benyttet tolk med oversetting fra engelsk til Ungarsk. For å gjøre deltagerne kjent med metoden ble det gått gjennom noen felles innledende øvelser om å skille mellom de 5 sansene og det mentale. En penn ble brukt som eksempel; først oppleve pennen mellom våre fem sanser, deretter lukke øynene og oppleve pennen gjennom å mentalt gå gjennom den sanselige opplevelsen av pennen. Deretter ble skilnaden mellom følelser, verdier og egenskaper og atferd som kan observeres gjennomgått og matrisen (figur 1) ble presentert. Et illustrerende eksempel ble benyttet; hvis du føler deg ignorert av en kollega, hvordan kan dette se ut i den virkelige verden? Eksempler på dette ble at kollegaen din ikke hilser på deg på morgenen, ikke svarer på mailene du sender eller ikke tar telefonen når du ringer. Dette er atferd man kan gjøre noe med, i motsetning til følelsen ”ignorert”. Deltagerne fylte så ut spørreundersøkelsen og leverte denne inn til workshop lederne.

Gruppene startet med prinsipp nummer 1, sterk gruppeidentitet og forståelse av mening, med verdier, følelser og egenskaper under linjen og faktiske atferder over som trekker fra eller mot deres felles mål. Deltagerne fikk først 10 minutter til å fylle ut en individuell matrise, deretter ble alle fire rutene fylt ut i felleskap på bordet med innslag av alles individuelle matriser. Avslutningsvis ble matrisene gjennomgått i fellesskap og ordene

de hadde skrevet ble diskutert hvor skulle plasseres i matrisen. Hva som faktisk er atferder og handlinger bak følelsene, verdiene og egenskapene er et nøkkeelement i PROSOCIAL og tiden brukt på å redegjøre for hvor ordene gruppene kom opp med er en viktig del av prosessen. Deltagerne ble derfor utfordret til å dele hendelser eller eksempler på hva som var utfordringer og hvordan utformet seg i faktiske atferder.

Workshop dag 2. Før Workshop dag to hadde workshop lederne gått gjennom deltagerne spørreundersøkelser som var fylt ut dagen før for å avgjøre hvilken prinsipper deltagerne hadde skåret høyt på spørsmålet hvor relevant prinsippet var for deres gruppe. På bakgrunn av dette ble CDP 3 og CDP 6 valgt til gjennomgang. Da tiden på workshopen kun var satt til 6 timer, ble det ikke mulig å gå gjennom de syv resterende prinsippene. Prinsipp tre og seks var de mest relevante for deltagerne, så disse ble gjennomgått med samme metode som dagen før. Siste del av dagen ble benyttet til å fylle ut et evalueringsskjema med spørsmål om hvordan de likte å jobbe på denne måten, og hva syntes du var mest nyttig fra denne workshopen? (appendiks X). Post-test, samme spørreskjema som før workshopen, ble sendt til deltagerne per e-post åtte uker etter endt workshop.

Resultater

CDP 1 (figur 2) viser en gjennomsnittlig skåre på 4,5 på pre-test og 4,5 post-test på spørsmål 1. Pre-test viser en gjennomsnittlig skåre på 3,75 og 3,75 post på spørsmål 3. Spørsmål 3 har en gjennomsnittlig skåre på 4,25 pre-test og 3,5 post-test. Spørsmål 4 viser en gjennomsnittlig skåre på 1,5 pre-test og 2,75 post-test.

CDP 2 (figur 3). Har på spørsmål 1 en gjennomsnittlig skåre på 4,5 pre-test og 4,25 post-test. På spørsmål 2 vises en gjennomsnittlig skåre på 4,5 pre-test og 4 post-test. Spørsmål 3 har en gjennomsnittlig skåre pre-test på 4,25 og 3,25 post-test. Spørsmål 4 viser en gjennomsnittlig skåre på 1,73 pre-test og 3,5 post test.

CDP 3 (figur 4). Spørsmål 1 viser en gjennomsnittlig pre-test skåre på 4 og en post-test skåre på 4,5. Gjennomsnittlig pre-test skåre på spørsmål 2 er 4,25 og 4,25 post-test. Spørsmål 3 har en gjennomsnittlig pre-test skåre på 4 og en post-test skåre på 4,25. Spørsmål 4 viser en gjennomsnittlig pre-test skåre på 1,5 og 2,75 post-test.

CDP 4 (figur 5). Gjennomsnittlig pre-test skåre på spørsmål 1 er 4,75 og 4,25 post-test. På spørsmål 2 er gjennomsnittlig pre-test skåre 4,5 og 4,25 post-test. Spørsmål 3 har en gjennomsnittlig skåre på 4 pre-test og 3,75 på post-test. Spørsmål 4 viser en gjennomsnittlig pre-test skåre på 1 og 2 på post-test.

CDP 5 (figur 6). 3,5 er den gjennomsnittlige pre-test skåren på spørsmål 1, og den viser 4,25 på post-test. Spørsmål 2 har en gjennomsnittlig pre-test skåre på 3,75 og 3,75 post-test. Den gjennomsnittlige pre-test skåren på spørsmål 3 er 3,25 og 3,5 post-test. Spørsmål 4 har en gjennomsnittlig skåre på 1 på pre-test og en post-test skåre på 2,5.

CDP 6 (figur 7). Spørsmål 1 viser en gjennomsnittlig pre-test skåre på 5 og en post-test skåre på 3,75. Gjennomsnittlig pre-test skåre på spørsmål 2 er 4,75 og 4 på post-test. Spørsmål 3 viser en gjennomsnittlig skåre på 4,5 på pre-test og 3 på post-test. Gjennomsnittlig pre-test skåre på spørsmål 4 er 1,25 og en skåre på 3,25 på post-test.

CDP 7 (figur 8). Gjennomsnittlig pre-test skåre på spørsmål 1 er 4,5 og 3,75 post-test. På spørsmål 2 vises en gjennomsnittlig pre-test skåre på 4,25 og 4,25 post-test. Spørsmål 3 har en gjennomsnittlig pre-test skåre på 4 og en post-test skåre på 3,5. 1,25 er den gjennomsnittlige pre-test skåren på spørsmål 4 og viser en post-test skåre på 2.

CDP 8 (figur 9). Spørsmål 1 viser en gjennomsnittlig pre-test skåre på 5 og en post-test skåre på 3,75. Gjennomsnittlig pre-test skåre på spørsmål 2 er 4,75 og 4 post-test. På spørsmål 3 vises en pre-test skåre på 4,75 og post-test skåre 2,5. 1,25 er gjennomsnittlig pre-test skåre på spørsmål 4 og har en post-test skåre på 2,25.

Kommentarer fra deltagere skrevet under hvert prinsipp i spørreundersøkelsen:

CDP 1:

- Gruppen bestod av utmerkede eksperter fra forskjellige organisasjoner, i mange saker/hendelser kan ad-hoc situasjoner bli observert. På tross av dette kan samarbeidet ansees som suksessfull.
- Vi anså ikke oss selv som en gruppe på denne måten. Vi visste hva målet var, at vi jobbet sammen, men min erfaring var at vi ikke snakket om gruppe identitet på denne måten.
- Gruppen hadde en klar kunnskap om hva målene var og kunne identifisere seg med de.

CDP 2:

- Alle deltagere bidro til resultatene i prosjektet på en positiv måte.
- Det var noen gruppemedlemmer som sjeldent var til stede, og som hadde mindre arbeids-innsats i felles oppgavene. Dette førte til at det gjorde det vanskelig å nå målene. Men som en helhet led ikke gruppen da andre medlemmer i gruppen kompenserte for tapet og la i ekstra innsats.
- Urettferdig distribusjon var ikke et tema

CDP 3:

- Gruppens mål var til stede i hver avgjørelse som ble tatt, men den var ikke tilstede på alle nivåer.

CDP 4:

- Jeg syntes dette fungerte veldig godt, listen hadde en oppmuntrende effekt.
- Vi hadde en god kontroll, som resulterte i god kvalitet i produktene. Ulempe med medlemmene: de måtte rette opp i feilen de gjorde. det som ikke var tilstrekkelig.

CDP 5:

- Jeg mener at dette prinsippet ikke er relevant for arbeidet i min gruppe, da det ikke har vært noen overtredelser.
- Tiden var for kort for at beslutninger kunne tas på denne måten 100%, men i min mening var dette ikke en ulempe for gruppen.
- Jeg følte ikke at seriøse sanksjoner hadde blitt påført/utført, heller ikke fastsatt. Vi gjorde bare en vennlig påminnelse/advarsel som en good citizenship
- Jeg har ingen kunnskap til transgresjoner

CDP 6:

- Tiden var knapp, alle viste målene og vi hadde ikke tid til å ta opp individuelle problemer.
- Alle medlemmene forsøkte å demonstrere rask og empatisk konfliktløsning.

CDP 8:

- Relasjonene mellom gruppemedlemmene og medlemmer av andre grupper forbedre seg.

Etter endt workshop fikk deltagerne utlevert et evalueringsskjema (se vedlegg X) som de skulle svare på sammen med de de jobbet med i grupper. Skjemaet inneholdt syv spørsmål.

Først fylte de ut hvilke prinsipp de tar som utgangspunkt. Der svarte den ene gruppen prinsipp 1, mens den andre svarte prinsipp 6. Spørsmålene som ble stilt:

Hva er viktig for oss, for at prinsippet skal fungere godt?

- Gruppe med prinsipp 1: Det viktigste er å ha en åpen og ærlig kommunikasjon i gruppen, og ha retningslinjer/sette grenser for konkurransen/rivaliseringen
- Gruppe med prinsipp 6: Det viktigste for oss er å tilpasse seg og være tålmodig, tolerant og ha empati. Kan også nevne åpenheten ovenfor hverandre.

Hva må vi gjøre mer av?

- Gruppe med prinsipp 1: Gruppens identitet burde være sterkere. Vi burde organisere tiden vår bedre.
- Gruppe med prinsipp 6: Være åpen for nye metoder, være mer tålmodig med hverandre, forsøke å forstå hverandre bedre.

Hva burde vi gjøre mindre av?

- Gruppe med prinsipp 1: Mindre papirarbeid og mindre arbeid alene og mer arbeid i gruppen.
- Gruppe med prinsipp 6: Være mindre utålmodig, ikke gå fra en konflikt.

Når skal vi møtes neste gang for å oppsummere hvordan ting går?

- Gruppe med prinsipp 1: På neste team møte.
- Gruppe med prinsipp 6: Neste fredag, når cafeen åpner og prosjektet avsluttes.

Hvordan liker du å jobbe på denne måten?

- Gruppe med prinsipp 1: Prosocial hjalp opp til å ha mer effektivt gruppe arbeid.
- Gruppe med prinsipp 6: Det var en god opplevelse for alle gruppe medlemmer.

Hva syntes du var mest nyttig fra denne workshopen?

- Gruppe med prinsipp 1: Å bli bedre kjent med de andre medlemmene i gruppen min.
- Gruppe med prinsipp 6: Bli kjent med nye metoder og se hvordan de andre medlemmer og gruppen føler om prosjektet. Bli bedre kjent med de andre gruppe medlemmene.

Hvis du har noen kommentarer, vær så snill å skriv dem her:

- Gruppe med prinsipp 1: Takk for deres arbeid med oss, det var nyttig.
- Gruppe med prinsipp 6: Takk til dere.

Diskusjon

Denne studien forsøker å undersøke om PROSOCIAL har en effekt i form av endring av verbalatferd hos fire Ungarske deltagere. Resultatene viser at det ikke er mye endring i verbalatferd hos de fire deltagerne. CDP 1 hadde kun en økning på spørsmål 4, *hvor mye har det vært en ulempe å ikke implementere dette prinsippet i din gruppe?*, der det var en gjennomsnittlig pre-test skåre på 1,5 og 2,75 post-test. Det samme gjelder for CDP 2, hvor det kun var en økning på spørsmål 4 fra en gjennomsnittlig skåre på 1,75 pre-test til 3,5 post-test. På CDP 3 var det dog noe høyere skårer på post-testen. Gjennomsnittlig skåre på spørsmål 1, *hvor relevant er dette prinsippet for din gruppe?*, gikk fra 4 pre-test til 4,5 post-test. Spørsmål 2, *hvor bevisst er din gruppe på dette prinsippet?*, hadde en skåre på 4,25 både pre- og post-test. På spørsmål 3; *hvor godt er dette prinsippet implementert i din gruppe?* var det en endring fra en gjennomsnittlig skåre på 4 pre-test til 4,25 post-test. Siste spørsmål hadde en økning fra en gjennomsnittlig skåre på 1,5 pre-test til post-test skåre på 2,75. CDP 4 har i likhet med CDP 1 og 2 kun en økning på spørsmål 4, hvor den øker fra en gjennomsnittlig pre-test skåre på 1 til 2 post-test. CDP 5 viser en økning fra 3,5 pre test til 4,25 post-test på spørsmål 1. Spørsmål 2 har en gjennomsnittlig skåre på 3,75 både pre- og post-test. På spørsmål 3 er det en liten økning fra 3,25 pre-test til 3,5 post test. På siste spørsmål er det en økning fra 1 pre-test til 2,5 post-test. CDP 6,7 og 8 har kun en økning på spørsmål 4. CDP 6 viser en gjennomsnittlig skåre på 1,25 pre-test og 3,25 post test, CDP 7 har en gjennomsnittlig skåre på 1,25 pre-test og 2 post-test, og CDP 8 hadde en økning fra en gjennomsnittlig pre-test skåre på 1,25 til en post-test skåre på 2,25.

Det blir kun spekulasjoner om hvorfor resultatene ble slik, da dette er et kvasi eksperiment, uten noe eksperimentell kontroll. Årsakene til den lille endringen i verbalatferd hos deltagerne kan være så mange. Antagelsen om at det skulle være større forskjeller på pre og post testene ble motbevist av resultatene. Språkutfordringene og bruk av tolk og oversetter

svekker studiens validitet, for er det slik at det som var ønsket målt, ble det målt? Har oversetter oversatt dokumentene riktig? Var tolken presis i språket da han oversatte på workshopen? Stilte deltagerne spørsmål som tolk svarte uriktig på? Dette er spørsmål man ikke kan få svar på. De to siste prinsippene: naturlig at de ikke mer interesse rundt disse da prosjektet er slutt

Kommentarene som noen av deltagerne har skrevet under spørsmålene for hvert prinsipp er med på å illustrere utgangspunktene gruppene hadde i forkant av workshopen. En deltager kommenterte dette under CDP 1; *”Vi anså ikke oss selv som en gruppe på denne måten. Vi visste hva målet var, at vi jobbet sammen, men min erfaring var at vi ikke snakket om gruppe identitet på denne måten.”* Mens en annen svarte dette under samme CDP; *”Gruppen hadde en klar kunnskap om hva målene var og kunne identifisere seg med de.”* Når evalueringsskjemaet ble fylt ut i felleskap av gruppene etter workshop dag 2 svarte gruppen som tok utgangspunkt i CDP 1 dette på spørsmålet om hva vi burde gjøre mer av?; *”Gruppens identitet burde være sterkere. Vi burde organisere tiden vår bedre.”*

På spørsmål om ”hvordan liker du å jobbe på denne måten?” svarte den ene gruppen *”Prosocial hjalp opp til å ha mer effektivt gruppe arbeid.”* og den andre *”Det var en god opplevelse for alle gruppe medlemmene.”* Nettopp slike tilbakemeldinger er en grunn til å fortsette å benytte PROSOCIAL i grupper. Denne mottagelsen er unik og reflekterer hvordan deltagerne viste interesse under workshopen. På spørsmål om ”Hva syntes du var mest nyttig fra denne workshopen?” svarte den ene gruppen *”Å bli bedre kjent med de andre medlemmene i gruppen min”* og den andre *”Bli kjent med nye metoder og se hvordan de andre medlemmer og gruppen føler om prosjektet. Bli bedre kjent med de andre gruppe medlemmene.”* Disse responsene vil en anta er typisk for grupper som jobber sammen. Man ønsker å kjenne menneskene man skal jobbe sammen med. Disse to dagene med Workshop anser deltagerne som nyttig.

I denne studien ble PROSOCIAL metoden anvendt slik Wilson (2016) viser til i sin rapport fra radiostasjonen WSKG. Det var i utgangspunktet 7 deltagere, av 22 inviterte, med i denne studien. På grunn av manglende respons på post-testen ble tre av deltagerne ekskludert fra studien. Det hadde vært ønskelig med flere respondenter, da dette er har en stor effekt på resultatene. Med kun to dager til rådighet ble det en tidsbegrensning i denne studien. Det kunne vært ønskelig å ha mulighet til en mer systematisk gjennomgang av prinsippene over tid slik Styles (2016) og Wilson (2016) har gjennomført. Da kunne man og satt opp kort- og langtidsmål som kan måles som atferdsprodukter. Hvis det hadde vært bedre tid til rådighet ville det vært ideelt å ha lært opp fasilitatorer som kunne bidratt på workshopen.

Språkutfordringene var og en årsak til mangelen på fasilitatorer. Det hadde vært ønskelig å utviklet og kort- og langtidsmål for deltagerne for å ha enda et mål på atferdsendringene som potensielt oppstår. Spørreskjemaene deltagerne fikk var originale spørreskjemaer Wilson og kolleger har utviklet. Spørsmål om hvor godt måleinstrument spørreskjemaet er, kan diskuteres. Når man benytter en skala fra 1-5. Det finnes muligens bedre skalaer å benytte. Om spørsmålene og er et godt mål på effekt av metoden kan diskuteres. Muligens kunne en variant av AAQ-II (Bond et al., 2011) blitt utviklet for å treffe det som ønskes å måle i en arbeidsgruppe. Det var noe usikkerhet rundt spørsmål 4 *How much has your group been disadvantaged by failing to implement this principle?* Under workshopen. Ettersom spørreskjemaene ble oversatt av tolk, kan en ikke med sikkerhet vite at oversettelsen er korrekt, men det kunne vært hensiktsmessig å utvikle andre spørsmål.

Den vitenskapelige forankringen i PROSOCIAL er sterk. Med kunnskapen fra evolusjonsteori (Wilson et al., 2014), hvordan samarbeidsatferd har utviklet seg gjennom tidene og faren for egoistiske atferder, sammen med Ostroms (1990) kjerneprinsipper formidlet med ACT matrisen (Hayes et al., 2016; Polk og Schoendorff, 2014). Erfaringene fra denne studien er at PROSOCIAL viser seg som nyttige verktøy til å både løse opp i

konflikter i grupper, men også være preventiv med å legge til rette med ett sett med regler for hva som er greit og ikke greit og hva som skjer hvis man bryter reglene. Det kan være en utfordring å komme utenfra for å bistå med utfordringer som foregår i en gruppe, da ikke alle vil være positivt innstilt til denne type workshops. De ungarske deltageres tilbakemeldingene i det avsluttende skjemaet de fylte ut indikerer at de var godt fornøyd med workshopen. Engasjementet de viste under begge dagene av workshopen, i form av mange spørsmål og livlige diskusjoner tyder på at metoden ble tatt godt imot.

Da det ikke er noe litteratur å sammenlikne resultatene i denne studien med, kan jeg ikke kommentere funnene i denne studien kontra andre funn. Men rapportene fra Wilson (2016b) og Styles (2016) legger til rette for interesse og en nysgjerrighet for å fortsette å utvikle PROSOCIAL som metode. Deres prosjekter har hatt gode resultater, og en kan anta at om alle elementene i metoden var på plass i denne studien ville resultatene vært noe annet. Men dette blir selvsagt kun spekulasjoner.

Den sosiale betydningen i denne studien har vært stor. Et mål med Peer Gynt prosjektet var å forene de mange ulike frivillige organisasjonene og sikre et godt samarbeid mellom de, fokusområdet og de kommunale myndighetene. Engasjementet i lokalområdene er med på å opprettholde alt det bra prosjektet har bidratt med i samfunnet. De frivillige deltagerne gjør en utrolig viktig jobb i en by hvor mange havner utenfor i nettopp samfunnet. Ressursene er knappe og utfordringene mange. Selv om Peer Gynt prosjektet ble avsluttet like etter workshopen vil denne gruppen med frivillige fortsette med andre prosjekter hvor de er avhengig av å samarbeide med andre. Å ruste de med verktøy som de kan ta med seg videre vil forhåpentligvis være med på å drive arbeidet lengre. Effekten av kjerneprinsippene til Ostrom (1990) i CPR gruppene hun jobbet med er et godt eksempel på hvorfor benytte akkurat PROSOCIAL i denne studien. Dette er på lik linje en gruppe med knappe ressurser og må samarbeide for å kunne hjelpe lokalsamfunnet.

Oppsummering

Deltagernes skåring i spørreundersøkelsen før og etter workshopen viser liten eller ingen endring i verbalatferd. på tross av dette er håpet er at denne studien generer videre forskning ved bruk av PROSOCIAL som metode for atferdsendring og å bedre samarbeid i grupper. Selv om problemstillingen ikke ble besvart ble det gjort nyttige erfaringer i denne studien og som med alle nye metoder må en begynne et sted. I dagens komplekse samfunn, som stadig er i endring, er evidensbaserte metoder en mangelvare.

Referanser

- Assmann, R. (Ed.). (2008). *Teamorganisering: veien til mer fleksible organisasjoner*. Bergen; Fagbokforlag
- Berg, Ole T.. (2014, 22. mai). Organisasjon. I Store norske leksikon. Hentet 8. mars 2017 fra <https://snl.no/organisasjon>.
- Brochs-Haukedal, W., & Bjørvik, K. I. (2010). *Arbeids- og lederpsykologi* (8. utg. ed.). Oslo: Cappelen akademisk.
- Bond, F. W., & Bunce, D. (2000). Mediators of change in emotion-focused and problem-focused worksite stress management interventions. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(1), 156-163. doi:10.1037/1076-8998.5.1.156
- Bond, F. W., & Bunce, D. (2003). The Role of Acceptance and Job Control in Mental Health, Job Satisfaction, and Work Performance. *Journal of Applied Psychology, 88*(6), 1057-1067. doi:10.1037/0021-9010.88.6.1057
- 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. doi:10.1300/J075v26n01_05
- Catania, A. C. (2001). Three Types of Selection and Three Centuries. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy, 1*(2), 151-159.
- Cohen, M. D., & Axelrod, R. (2000). *Harnessing complexity: organizational implications of a scientific frontier*. Simon and Schuster.
- Glenn, S. S. (2003). *Operant contingencies and the origin of cultures*. In K. A. Lattal & P. N.
- Hayes, S. C., Strosahl, K. D., & Wilson, K. G. (2016). *Acceptance and Commitment Therapy: The Process and Practice of Mindful Change*. Guilford Publications.

Katzenbach, J. R. S., D.K. . (1993). The dicipline of teams. *Harvard Buisness Review*(71), 111-120.

Ostrom, E. (1990). *Governing the commons : the evolution of institutions for collective action*. Cambridge: Cambridge University Press.

Polk, K. L., & Schoendorff, B. E. (2014). *The ACT matrix: A new approach to building psychological flexibility across settings and populations*. New Harbinger Publications.

Sjøvold, E. (2006). *Teamet : utvikling, effektivitet og endring i grupper*. Oslo: Universitetsforl.

Skinner, B. F. (1981). Selection by consequences. *Science*, 213(4507), 501 - 504.
doi:10.1126/science.7244649

Styles, R. (2016, Mai). Outstanding evidence for prosocial in a government agency setting.
<http://magazine.prosocialgroups.org/outstanding-evidence-for-prosocial-in-a-government-agency-setting/>

Svartdal, Frode. (2013, 25. november). Sosial Fasilitering. *I Store norske leksikon*. Hentet 19. september 2017 fra https://snl.no/sosial_fasilitering.

Wilson, D. S. (2006) report on WSKG. <https://www.prosocial.world/single-post/prosocial-helps-launch-community-radio>

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), 395-416.
doi:http://dx.doi.org/10.1017/S0140525X13001593

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, Supplement, S21-S32. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2012.12.010>

Zajonc, R. B. (1965). Social facilitation. *Science*, 149(3681), 269-274

Appendix 1

1) Strong group identity and understanding of purpose. A group functions best when its mission is clearly understood and perceived as worthwhile by its members. A group also functions best when it offers a strong group identity, such that members are proud to belong and enjoy their time together. There are many ways to create a strong group identity and understanding of purpose such as:

- A mission statement that concisely describes the values of the group.
- A demonstrated commitment to the mission.
- Activities that make group activities socially enjoyable.
- Group identifiers such as a visual emblem, songs, chants, and dances. After all, we are a tribal species!

On a scale from 1 (low) to 5 (high):

How **relevant** is this principle for your group? _____

How **well aware** is your group of this principle? _____

How well does your group **implement** this principle? _____

How much has your group been **disadvantaged** by failing to implement this principle? _____

Please comment on your ratings in as much detail as you like, using the back of the page if necessary. Suggestions for **how to improve** the implementation of this design principle are especially welcome.

Appendix 2

Which CDP are you working on? _____

Date: _____

What is important for us, to make the principle work well?

What do we need to be DOING more?

What should we be doing less of?

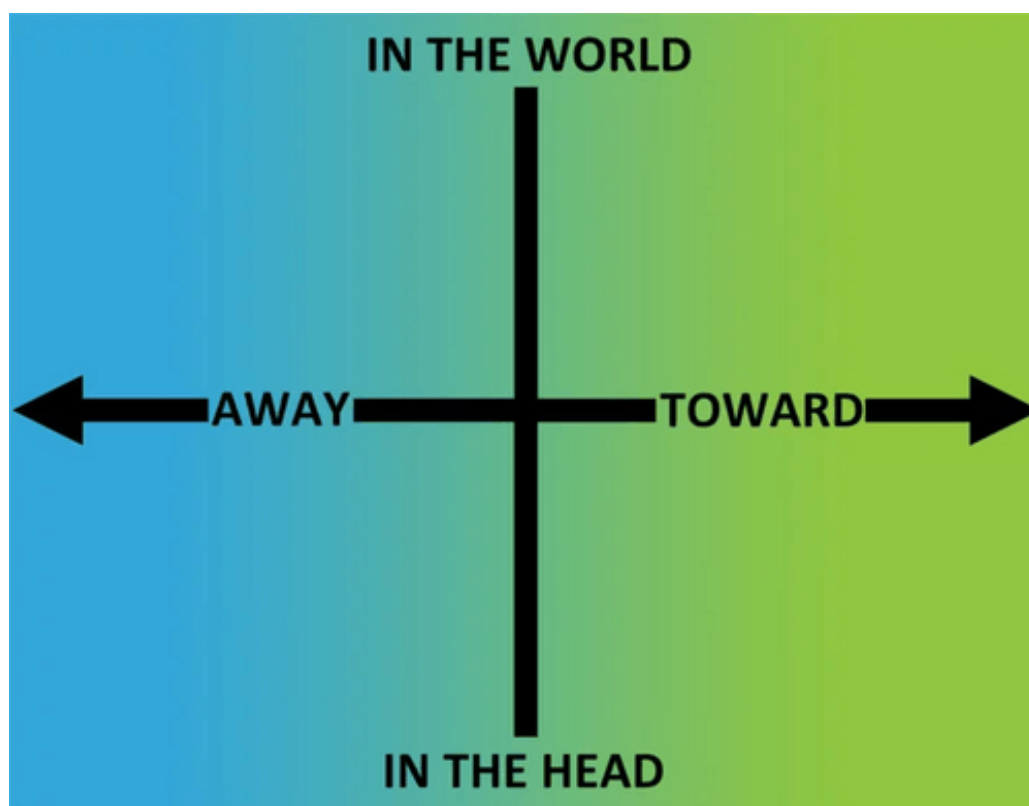
When will we meet next to summarize how things are going?

How do you like working in this way?

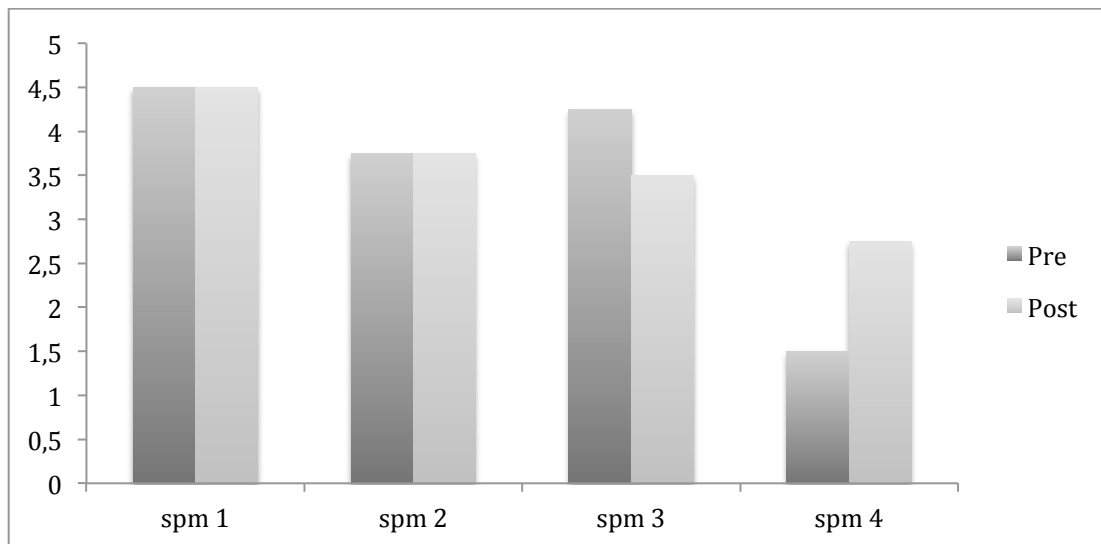
What did you find most useful from this workshop?

If you have any comments, please write them here:

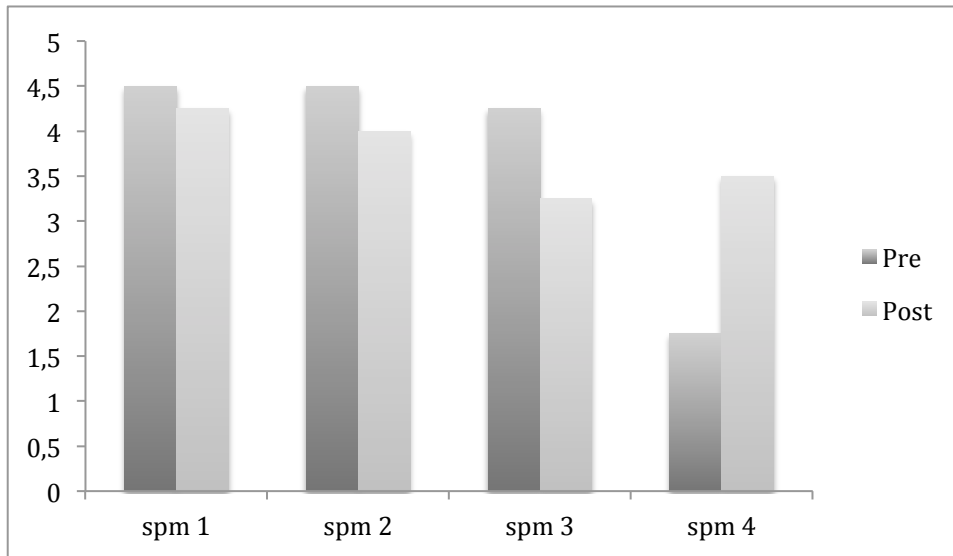
Thank you for your participation!



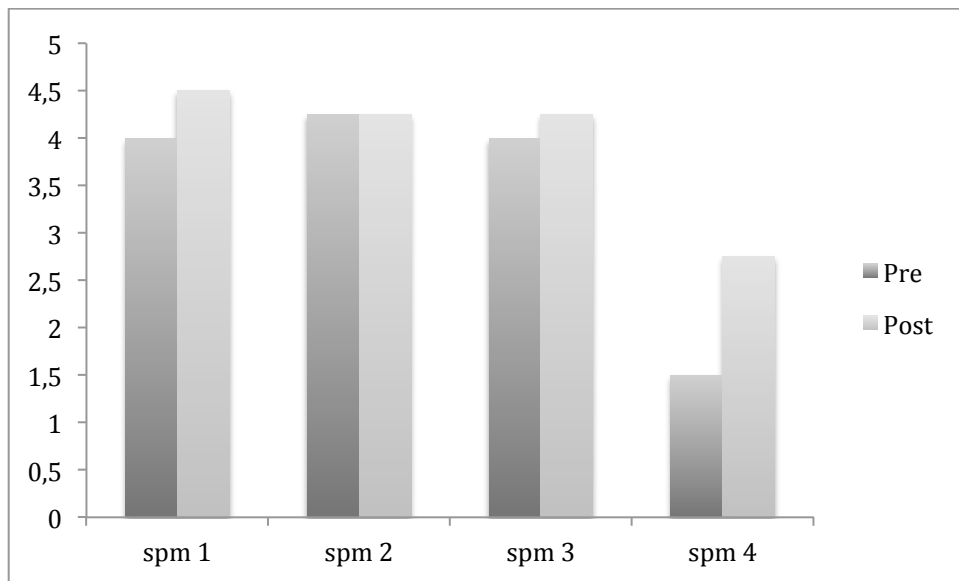
Figur 1. PROSOCIAL matrisen.



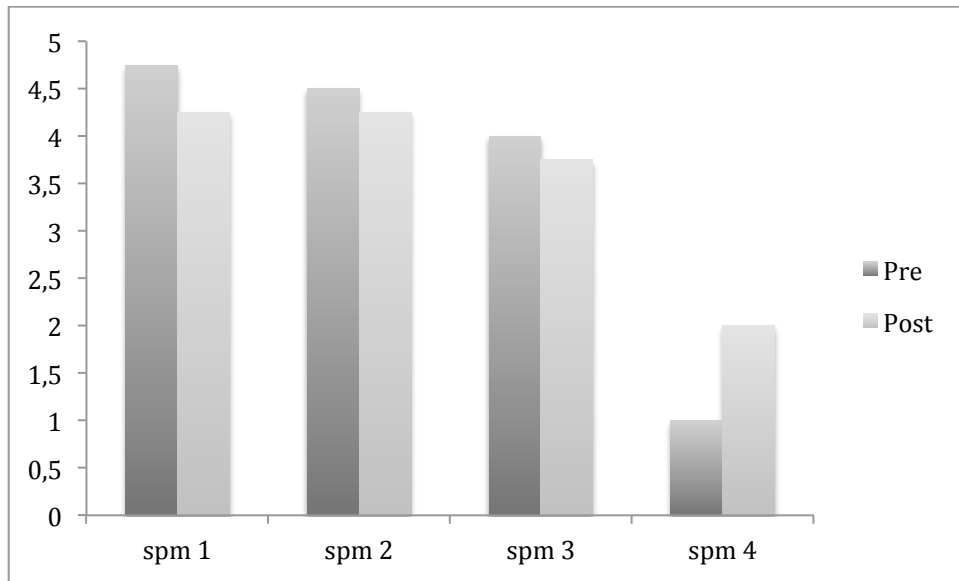
Figur 2. Gjennomsnittlig skår pre- og post test av CPD1



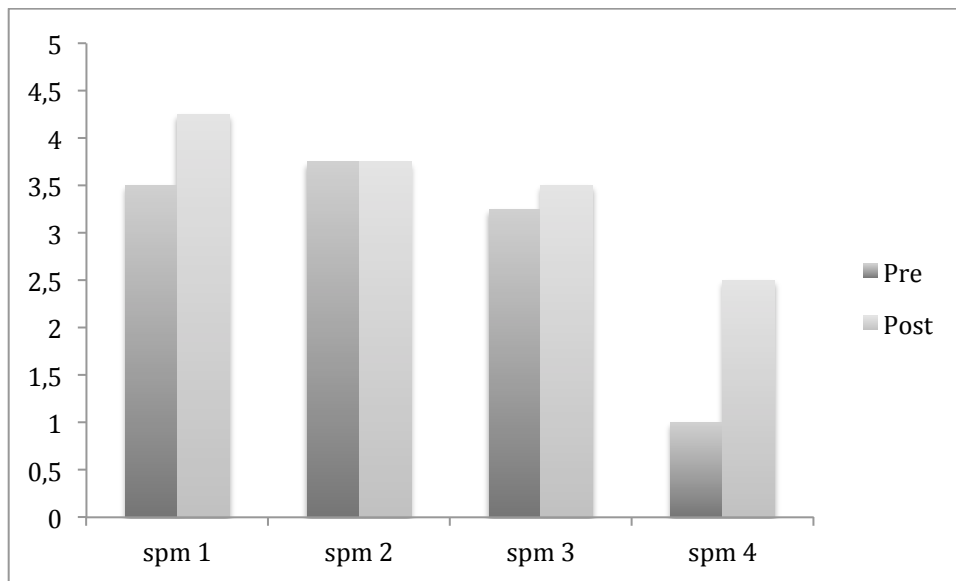
Figur 3. Gjennomsnittlig skåre pre-og post test CPD 2



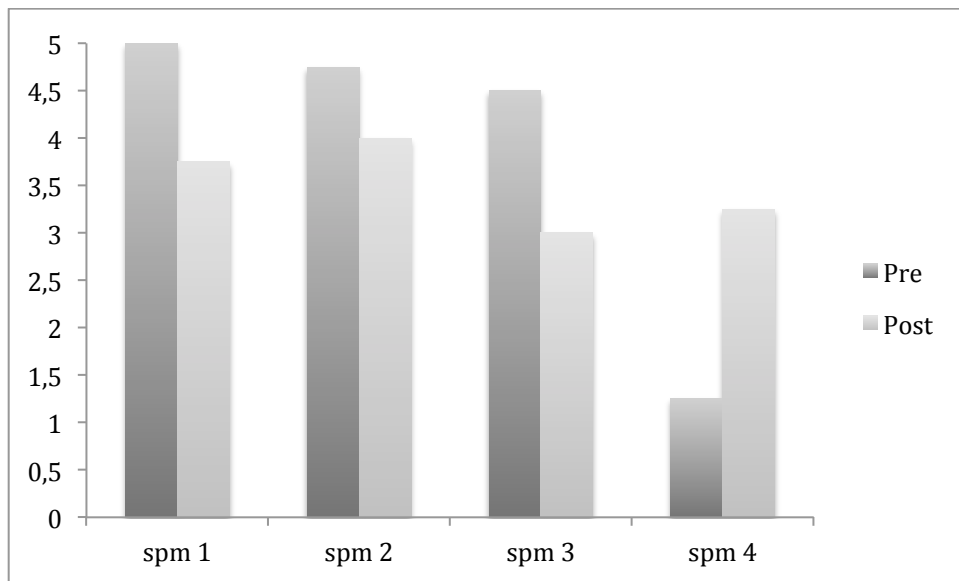
Figur 4. Gjennomsnittlig skåre pre-og post test CPD 3



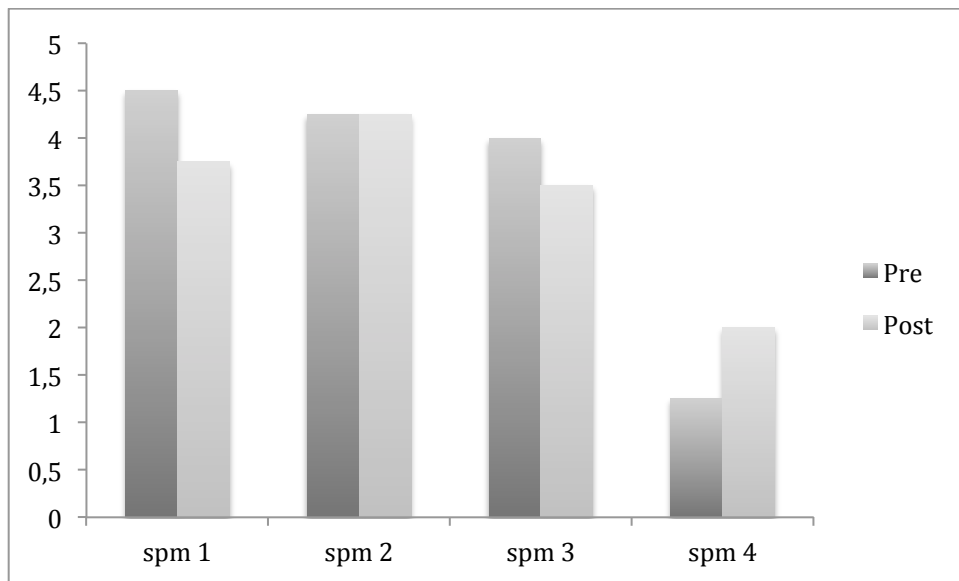
Figur 5. Gjennomsnittlig skåre pre-og post test CPD 4



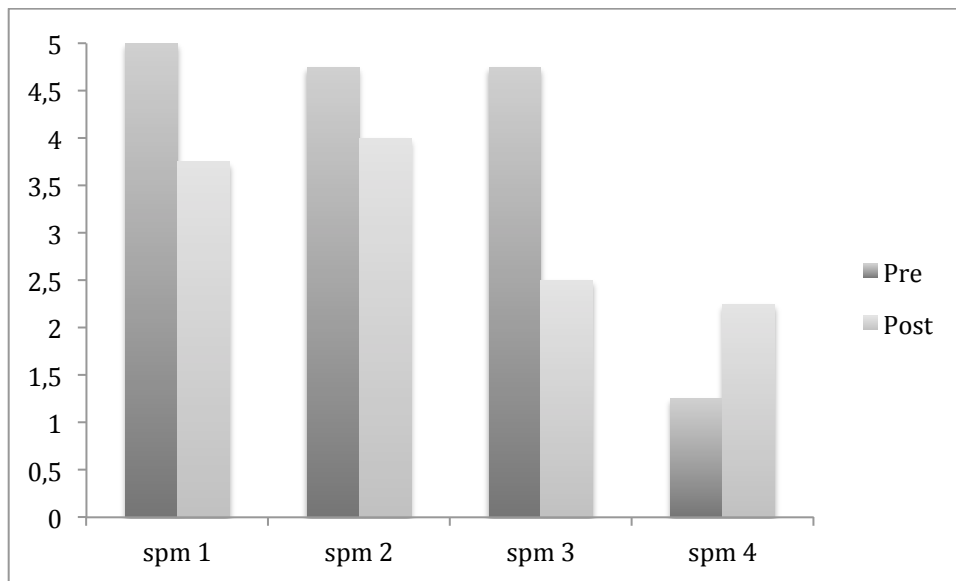
Figur 6. Gjennomsnittlig skåre pre-og post test CPD 5



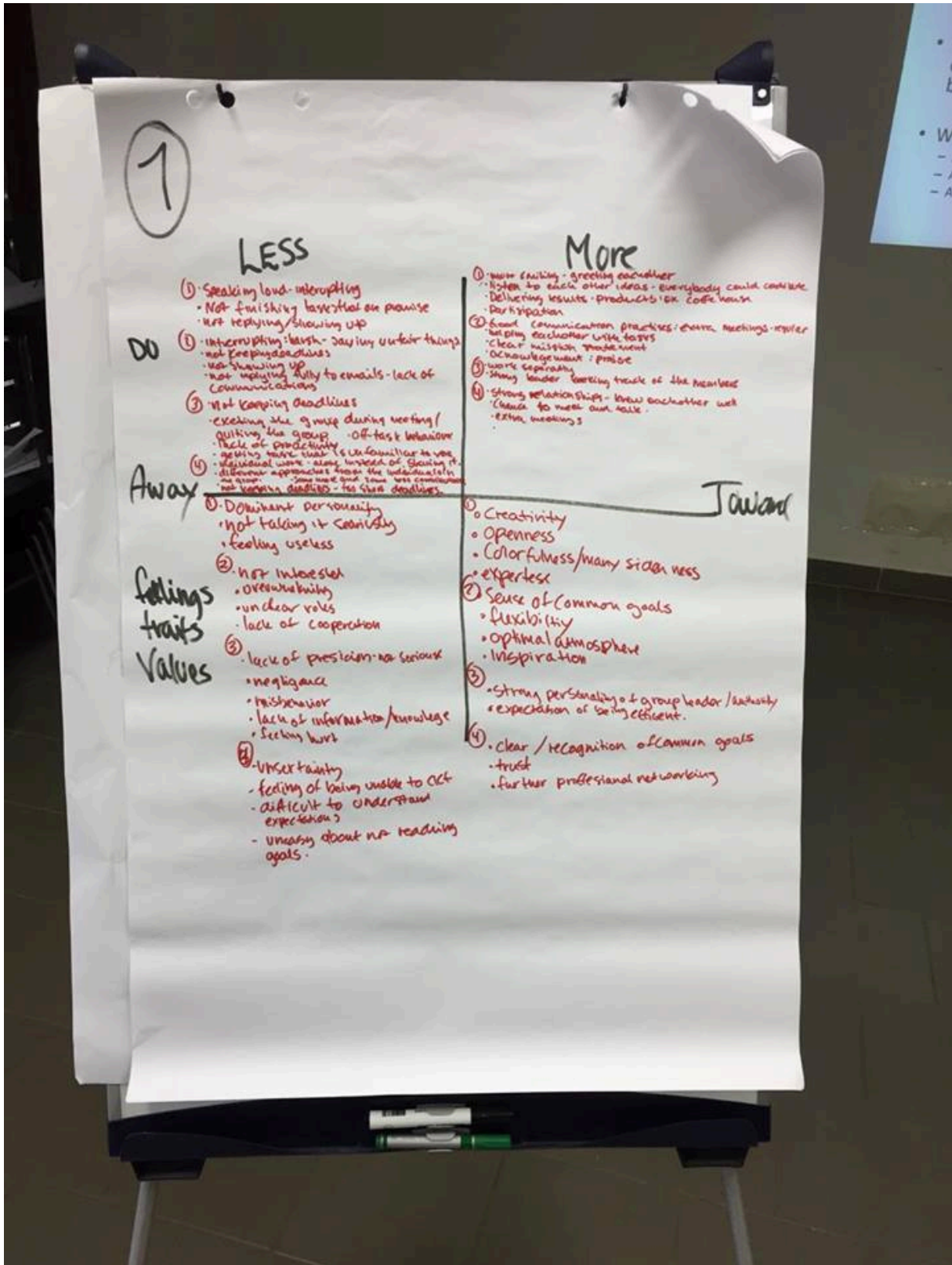
Figur 7. Gjennomsnittlig skåre pre-og post test CPD 6



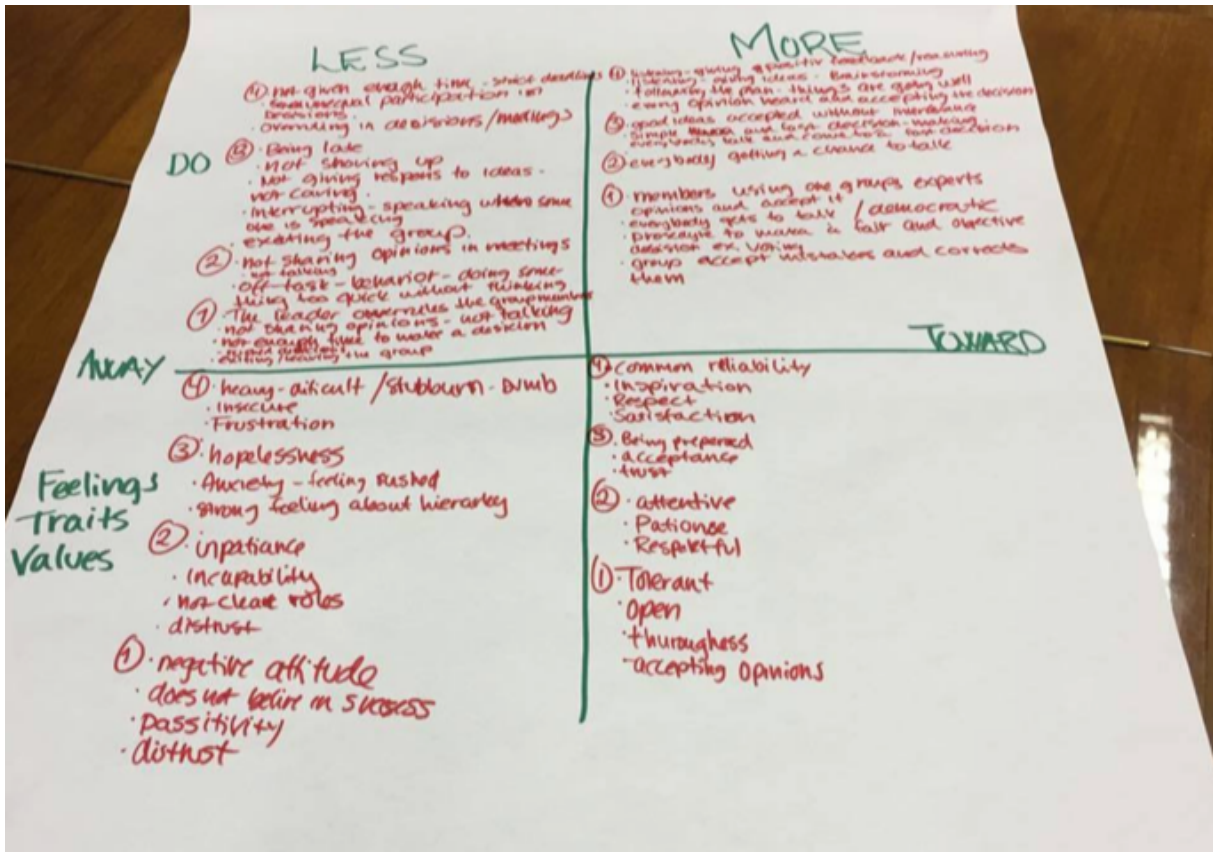
Figur 8. Gjennomsnittlig skåre pre-og post test CPD 7



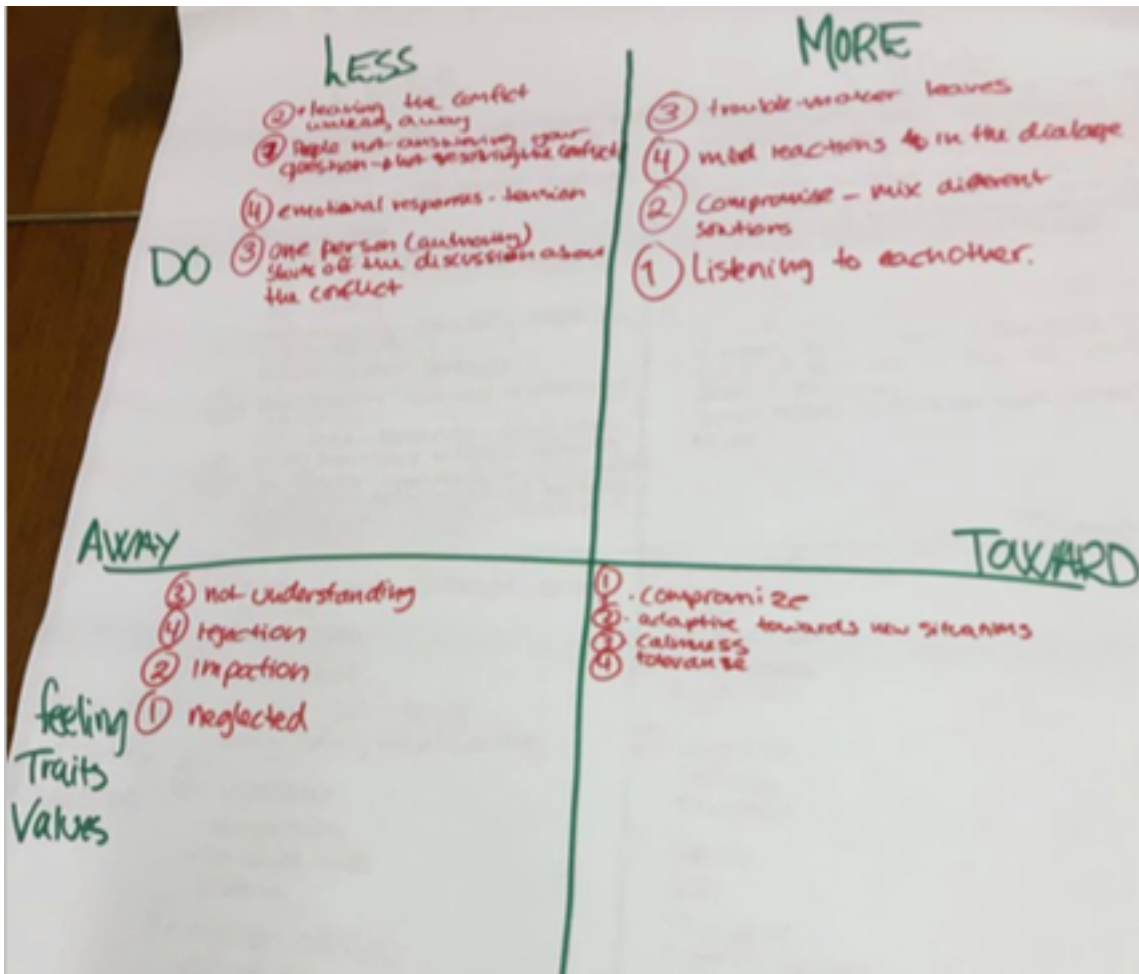
Figur 9. Gjennomsnittlig skåre pre-og post test CPD 8



Figur 10: Felles gjennomgang av CDP 1.



Figur 11. Felles gjennomgang av CDP 3.



Figur 12. Felles gjennomgang av CDP 6