

Masteroppgave

Masterstudium i atferdsvitenskap

Spesialisering i begreper og anvendelse

Vår 2022

Prosocial som metode for å fremme positive
endringsprosesser i en gruppe.

Prosocial as a method used to promote positive changes in a group.

Kandidatnavn: Benedicte Carina Bøhler

Emnekode: MALK5000

Antall studiepoeng: 30

Fakultet for helsevitenskap

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY
STORBYUNIVERSITETET

Forord

Jeg ønsker først og fremst å takke min veileder Gunnar Ree for tett og verdifull veiledning og evne til å gi meg full tillit til å gjennomføre en slik oppgave. Jeg vil også takke min medstudent og samarbeidspartner gjennom hele studieløpet, Thomas Idem. Du har bidratt med din optimisme, refleksjon og faglig styrke som jeg ikke kunne vært foruten. Og sist, men ikke minst vil jeg takke mine foreldre og mine barn for sin tålmodighet og hjelp helt frem til målstreken. Dere har alle vært uunnværlige.

Prosocial som metode for å fremme positive endringsprosesser i en gruppe

Benedicte Carina Bøhler

Fakultet for helsevitenskap ved OsloMet

MALK5000-Masterstudium i atferdsvitenskap

Gunnar Ree (veileder)

15.juni 2022

Sammendrag

Formålet med studien var å undersøke om Prosocial som metode kunne bidra til positive endringsprosesser i en gruppe. Prosocial er en metode forankret i de tre vitenskapene; statsvitenskap, evolusjonsvitenskap og kontekstuell atferdsvitenskap. Denne undersøkelsen gikk ut på å gi en ansattgruppe en innføring i noen utvalgte, grunnleggende prinsipper for velfungerende grupper. Gjennom arbeidet i gruppen ble gruppen gitt en visuell forståelse om egen og andres atferd ved bruk av en matrise innen kontekstuell atferdsvitenskap. Bruken av denne metoden er nokså ny og har foreløpig ikke produsert mange studier, av den grunn kan dette kalles en *feasibility*-studie. Ved å gi gruppen en innføring i å beskrive og sortere egne tanker, følelser og handlinger i matriseverktøyet, var ønsket å bidra til en økt opplevelse av både individuell og felles trivsel og samhørighet i gruppen. For å innhente data og undersøke effektiviteten av metoden, ble det benyttet pre og post-tester i løpet av tre workshopdager, samt oppfølgingstester etter fire uker. Data fra tester og deltakernes skriftlige tilbakemeldinger ga grunnlag for vurderingen av resultatet. Det viste seg at samtlige av deltakerne opplevde workshopdagene som lærerike og positive og testene viste positive endringer fra pre-test til oppfølgingstest.

Nøkkelord: Endringsprosesser, evolusjonsvitenskap, kontekstuell atferdsvitenskap, Prosocial, statsvitenskap, workshop.

Prosocial som metode for å fremme positive endringsprosesser i en gruppe

“The core of the ACT approach is built upon the idea that human language gives rise to both human achievement and human misery.”

— Steven C. Hayes, [Acceptance and Commitment Therapy: The Process and Practice of Mindful Change](#)

Ifølge Steven Hayes (2011) kan språket vårt lede oss til både lidelse og lykke gjennom måten vi skaper relasjoner i våre erfaringer. Språket utvikler seg gjennom sosial interaksjon og det er språket som skiller mennesket fra andre dyr. Mennesker har i større eller mindre grad sosial interaksjon med en gruppe, et samfunn, en kultur, en organisasjon, eller en familie, og i en gruppe dannes det relasjoner mellom menneskene. Dette øker kompleksiteten i dynamikken i samarbeidet mellom individene i gruppen som igjen endrer nivået av seleksjon av atferd (Polk & Schoendorff, 2014)

Prosocial-metoden

I denne studien har jeg valgt å undersøke hvorvidt Prosocial som metode for velfungerende grupper kan øke opplevelsen av samarbeid og effektivitet hos en gruppe ansatte innen barnevern. Prosocial er en metode som bygger på tre vitenskapelige disipliner. Den første er statsvitenskapen som i dette tilfellet bidrar med Ellinor Ostrøm sine studier på grupper, den andre er evolusjonsvitenskapens biologiske forståelse av mennesket som art og menneskets atferd på individ og gruppenivå, og til sist kontekstuell atferdsvitenskap som bidrar med selve rammeverket i Prosocial metoden og forståelsen av menneskelig atferd i kontekst (Atkins et al., 2019).

Statsvitenskap

Å være del av en gruppe er svært viktig for mennesker, og i hvor stor grad gruppen fungerer avhenger av gruppemedlemmenes atferd. Om man ser på grupper dannet i form av organisasjoner eller andre typer arbeidsplasser kan det være interessant å vite hva det er som

gjør at en gruppe fungerer så bra, mens andre ikke gjør det. Dette behøver ikke nødvendigvis være et mysterium da Ellinor Ostrøm viet store deler av livet sitt til å undersøke grupper som i all hovedsak forvaltet felles ressurser. Hun vant i 2009, Sveriges Riksbanks pris i økonomisk vitenskap for sitt arbeid, ansett som økonomiens Nobelpris. Inspirert av et kjent fenomen innen forvaltning av felles ressurser kalt *The tragedy of the commons* ønsket hun å se alternative måter for grupper å kunne fungere best mulig enn den strengt hierarkiske modellen (Atkins et al., 2019).

The tragedy of the commons også kalt allmenningens tragedie er beskrevet av Garrett Hardin (1968) som situasjonen som oppstår når felles ressurser slik som blant annet fiske, landbruk og olje blir utnyttet i stor grad på bakgrunn av egen vinning at det ender opp med å bli ødelagt eller brukt opp. Dette igjen ville resultere i at ingen lengre hadde tilgang på disse ressursene, som dermed ender med at alle led av dette tapet, altså en tragedie som rammet allmenningen.

Ostrøm benyttet denne kunnskapen til å tale for viktigheten av samarbeid fremfor egen vinning, for å unngå denne tragedien. Gjennom sine undersøkelser oppdaget hun noen gjentagende prinsipper hos de gruppene som fungerte best. Disse prinsippene ble formulert i åtte kjerneprinsipper som ga grunnlag for hennes nobels pris. Disse har i senere tid blitt modifisert av Steven Hayes for å kunne generaliseres til grupper som ikke nødvendigvis forvaltet felles ressurser av praktisk natur, men som av ulike årsaker jobber sammen for et felles ønsket mål (Atkins et al., 2019).

Ostrøms kjerneprinsipper

1. Felles identitet og formål

En gruppe fungerer best om alle medlemmene har en sterk gruppeidentitet med en tydelig og klar forståelse av gruppens mål. Det bør være klare grenser for hvem som tilhører gruppen og hva det innebærer å være en del av den. Hvis dette er et prinsipp som innføres

godt i gruppen vil det sannsynligvis øke fellesskapsfølelsen og lojaliteten hos gruppemedlemmene. På den måten vil effektivitet og prestasjon også øke. Dette prinsippet etableres ikke statisk, men er i konstant bevegelse og kan påvirkes i begge retninger basert på omgivelsene (Atkins et al., 2019).

2. Rettferdig fordeling av anerkjennelse og goder

Medlemmene i en gruppe bør ha en viss systematikk i fordelingen av belønning for bidrag som er til gruppas beste. Dette kan være i form av anerkjennelse eller goder. Denne fordelingen bør være mest mulig rettferdig basert på innsats. At fordelingen er rettferdig betyr ikke nødvendigvis at det er likt, men at det skal gis fordeler til de som viser prososial atferd, uten at dette bidrar til en konkurransekultur (Atkins et al., 2019).

3. Rettferdig og inkluderende beslutningstaking

Dette prinsippet handler i hovedsak om at de ansatte skal få være med på å påvirke og skape sine egne arbeidsoppgaver og forventninger. Å ha en inkluderende beslutningstaking i en gruppe kan rangeres fra total topp-ned beslutning til total-konsensus beslutning. Ut ifra hvordan en gruppe tar beslutninger i utgangspunktet, kan det være hensiktsmessig å jobbe seg i retning av konsensus. Mennesker som deltar i beslutninger som omhandler dem selv, vil i større grad jobbe for det felles målet for gruppen. Positive effekter av å praktisere dette prinsippet kan være at de ansatte blir mer engasjerte i sakene, de får bedre ferdigheter i å ta beslutninger, de presterer bedre fordi de er mer innforstått med beslutningen, og gruppen vil fremstå mer motstandsdyktig da flere er inkludert i beslutningene (Atkins et al., 2019).

4. Overvåkning av avtalte handlinger

For at en gruppe skal fungere best mulig, bør medlemmene ha oversikt over hva de selv og de andre skal gjøre. Dette skaper en mer åpen arbeidsplass med rom for å kunne anerkjenne hverandre og hjelpe hverandre når det er nødvending. Denne oversikten kan vedlikeholdes gjennom faste møter, sjekklister eller andre feedback metoder. Og ved å ha

denne oversikten vil det bidra til økte sosiale ferdigheter, økt fellesskapsfølelse, økt ansvarsfølelse og økt prestasjon (Atkins et al., 2019).

5. Graderte responser til ønsket og uønsket atferd

Om gruppen praktiserer prinsipp 1-4 vil ikke dette prinsippet skape særlig utfordringer. Hvis gruppen har avklart ansvar og fordeling og det skulle bli brudd i disse avtalene bør dette følges opp av graderte responser. I de fleste tilfeller vil det være tilstrekkelig med en påminnelse, da ingen er perfekte og feil kan skje. Men hvis det er repeterende overlagte regelbrudd, må disse møtes med større grad av konsekvens. Det er viktig at gruppen har tillit til at avvikende atferd får konsekvenser, da det i større grad sikrer gruppens overlevelse (Atkins et al., 2019).

6. Rask og effektiv konfliktløsning

Her legges det vekt på å ha en plan for konflikter før de oppstår. Det vil si å få oversikt på hvor det oftest oppstår konflikter, hvilket utfall en ønsker, hva som er viktig på lang sikt og hvordan konflikten skal løses rent praktisk. Dette kan virke som en beskyttende faktor i seg selv, når de ansatte vet at det er en plan for dette og at det vil bli løst på best mulig måte (Atkins et al., 2019).

7. Myndighet til å styre egne handlinger

Dette prinsippet handler mer om ekstern påvirkning på en gruppe og hvorvidt gruppen kan styre ens egne handlinger opp mot et større samfunn. Graden av egenstyring vil være med på å påvirke prinsippene 1-6 og er dermed viktig å ha oversikt på når en skal formulere handlingsmål for gruppen (Atkins et al., 2019).

8. Passende relasjoner til andre grupper

En velfungerende gruppe må også kunne ha passende relasjoner til andre grupper. Det er sannsynlig at en gruppe vil møte på andre grupper som ikke nødvendigvis fungerer like godt og som ikke innehar disse grunnprinsippene i sin samhandling med andre. Dermed vil

det være viktig å finne en måte for denne gruppen å finne en måte å forholde seg til andre grupper på, som både ivaretar gruppens identitet, men som også kan samarbeide med andre (Atkins et al., 2019).

Evolusjonsvitenskap

Darwins beskrivelse av naturlig seleksjon bidrar til å forklare store deler av vår atferd som biologisk sett handler om overlevelse og reproduksjon. Men Darwins beskrivelser redegjør ikke for utviklingen av sosial atferd som blant annet samarbeid eller tjenester. Samarbeid er en type prososial atferd som også kan kalles altruisme. Altruisme defineres som «*The act of getting along, and cooperating with others*» (Atkins et al., 2019).

I all hovedsak er dette å handle ut ifra gruppens helhetlige behov fremfor ens egen personlige vinning. Denne typen atferd selekteres på et annet nivå enn individnivå. B. F. Skinner beskrev dette i sin artikkel *Selection by consequences* (1984) ved å dele seleksjon inn i tre nivåer. Første nivå beskriver det fylogenetiske nivå hvor gener selekteres for individuell overlevelse og seleksjon. Det andre nivået er ontogenetisk, hvor atferd selekteres i løpet av individets levetid. Det siste nivået beskriver kulturell seleksjon også kalt gruppeseleksjon. Her selekteres atferd over generasjoner gjennom språket.

Seleksjon på flere nivåer beskrives også av Alexander J. Field (2004) som at både naturlig seleksjon og gruppeseleksjon foregår samtidig, men på ulike nivåer. Han definerer altruistisk atferd som atferd som reduserer sjansen for utøverens overlevelse, men samtidig øker medmenneskenes sjanse for overlevelse. Dette kan beskrives som et paradoks, eller at det ene utelukker det andre, men slik er det ikke nødvendigvis.

Slik det beskrives i hos Atkins og medforfattere (2019) er gruppeseleksjon en pågående prosess, hvor det innad i en gruppe kan selekteres for egoistisk atferd også kalt innen-gruppe seleksjon. Men hvis det oppstår konkurranse mellom to grupper, vil gruppen med flest altruistiske medlemmer overleve, kalt mellom-gruppe seleksjon.

Denne forståelsen av gruppeleksjon har gitt grunnlag for en nyere og empirisk støttet beskrivelse av dette fenomenet kalt *Multi-Level selection* (MLS). Dette er en sentral del av Prosocial som metode (Atkins et al., 2019).

Den grunnleggende holdningen er menneskets utvikling har den menneskelige undertrykkelsen av store forskjeller i *fitness* over tid bidratt til å jevne ut noe egoisme innad i en gruppe og dermed har mellom-gruppe seleksjon fått et fortrinn. MLS teorien hevder at samfunnet eller gruppen er en organisme i seg selv, som dermed er et eget nivå av seleksjon. Denne kompleksiteten kan beskrive de daglige utfordringene av å være i en gruppekontekst. Atferd som eksempelvis fordrer en viss oppofrelse av egen vinning, kan være til fordel for gruppen som en enhet. Utfordringen er at det å opptre altruistisk i en gruppe gjør individet sårbart for andre, mer egoistiske individer i gruppen. Mekanismene som oppstår i gruppeleksjon og da mellom-gruppeleksjon, bidrar til utviklingen av altruistiske egenskaper i samfunnet som en helhet. Dette kan underbygges og forsterkes av Prosocial metoden, da den har som mål å skape betingelser som oppfordrer til samarbeid for at grupper skal bli mer tilpasningsdyktige (Wilson & Wilson, 2007).

Kontekstuell atferdsvitenskap

Denne disiplinen gir tilgang til metoder og verktøy for å gjennomføre Prosocial som en intervensjon i en gruppe (Atkins et al., 2019). Metoden kalles ACT, og står for *Acceptance and Commitment Training* eller *Therapy*. ACT har som mål å hjelpe mennesker å se sine atferdsmønstre tydeligere ved å gi en visuell forståelse av deres sensoriske og mentale responser i kontakt med eventuelle utfordringer i sine liv. ACT er knyttet til den relasjonelle rammeteorien (RFT) utdrevet av Steven Hayes. Denne teorien omhandler menneskelig språk og kognisjon og søker å forklare menneskelig atferd gjennom forståelsen av den evolusjonære suksessen kombinert med menneskelig lidelse (Hayes et al., 2011).

Som mennesker er vi genetisk programmert til å unngå fare når vi evaluerer omgivelsene våre. Det vil si at fare er et utgangspunkt for vår evaluering av situasjoner. Og i tillegg refererer vi til tidligere erfaring når vi responderer til nåværende situasjon. Denne type relasjonell respondering kan skape utfordringer for mennesker, da vi ofte går inn i nye relasjoner med gamle responsmønstre og dermed er forutinntatt. Dette kan skape regelstyrt atferd som kan bli så rigid at det reduserer livsutfoldelse og psykisk helse (Biglan, 2009).

Å være under kontroll av aversive stimuli frembringer unngåelsesatferd. Og mennesker har en tendens til å bære med seg unngåelsesatferd videre ved å skape seg regler gjennom selvsnakk slik at lignende hendelser også skaper unngåelse. Også til en slik grad at kun en forventning om en aversiv stimulus kan fremkalle unngåelses atferd. Dette har historisk sett vært fordelaktig da mennesker var utsatt for mer umiddelbare farer. Men i dag kan dette skape utfordringer for mennesker som kan ende med å unngå der det ikke trengs å unngå, da eksempelvis sosial angst, tilbaketrekking, ensomhet og lignende. Når det oppstår tanker og følelser som personen ønsker å unngå eller kontrollere ved å handle ut ifra det, kalles det *experiential avoidance* eller opplevelsesunngåelse, som er den diametrale motsetningen til psykologisk fleksibilitet (Polk & Schoendorff, 2014).

Psykologisk fleksibilitet er ifølge Biglan (2009) en bevisst orientering hvor man er klar over sine egne tanker og følelser og kan agere konsistent med sine verdier, selv om egne tanker og følelser motarbeider dette. Om man oppnår større psykologisk fleksibilitet vil dette kunne øke omsorgen for seg selv og andre. Han skriver også at det bidrar til å redusere fordommer og stigmatisering fordi man utvikler bedre ferdigheter i å ta andres perspektiv. Men om en derimot ikke er spesielt psykologisk fleksibel varsles det om langtidsvirkninger som følge av unngåelse. Dette kan blant annet være angst, depresjon, rusmisbruk og økt risikabel atferd. Resultater viser at ACT minsker sannsynligheten for disse langtidsvirkningene ved å ufarliggjøre tanker og følelser og å tydeliggjøre verdier. ACT

bidrar også til å redusere regelstyrt atferd slik at en kan være mer til stede i nåværende situasjon. Å øke psykologisk fleksibilitet i grupper betyr derfor å øke omsorgen mellom mennesker og danne dette som grunnlag. Dette vil påvirke gruppens samarbeidsbetingelser, samtidig som det vil ha betydning for gruppens påvirkning på sine omgivelser.

En viktig ferdighet innen ACT er å kunne sette seg inn i andres perspektiv. Dette er spesielt verdifullt i en gruppe som skal fungere godt sammen. Ved å bruke matrisen øver man på å flytte perspektivet mellom det indre og det ytre, altså hvordan man selv opplever noe og hvordan dette utarter for omgivelsene. Effekten av dette bidrar gjerne til en ufarliggjøring av egne tanker og følelser og de handlingene man velger å gjøre ut ifra de samtidig som man aksepterer at tankene og følelsene er der. Noe som ifølge L.K. Polk og hans medforfattere (2014) hjelper folk ut av sine fastlåste mønstre som de ikke lenger ønsker å være i.

Metodens verktøy er blant annet en matrise (Se Figur 1) som skiller mellom indre og ytre opplevelser og sensasjoner, og skiller mellom atferd som er verdibasert eller atferd som er under negativ kontroll. Dette gjøres ved å sortere tanker, følelser og handlinger ut ifra om de går i retning av målet eller vekk fra målet. Ved å gi mennesker trening i å være mer til stede i øyeblikket og i kontakt med omgivelsene sine, kan de komme mer ut av sine regelstyrte tanker som kan bidra til unngåelsesatferd (Atkins et al., 2019).

Beskrivelse av gruppens forutsetninger

Gruppen som deltok i denne undersøkelsen, jobber med ungdom som er plassert der i større eller mindre grad mot sin vilje. Ungdommene viser alvorlig utfordrende atferd. Dette gjør at de ansatte til stadighet er i situasjoner med sterk motkontroll og utagering, noe som naturligvis påvirker arbeidshverdagen deres. De ansatte må dermed ta raske avgjørelser enten alene eller i felleskap, samtidig som umiddelbar risiko er til stede i svært mange av disse situasjonene. Av den grunn er det stor sannsynlighet for at adferden til de ansatte i en slik setting er under et seleksjonspress som er sterkt preget av aversiv kontroll fra beboeren de

jobber tett med. Selv om dette samspillet er kilde til en mengde undersøkelser er det fokus på de ansatte i denne undersøkelsen.

Vi mennesker utgjør hverandres omgivelser. Når adferd hos de ansatte daglig er under negativ kontroll, eksempelvis for å unngå konflikt, forebygge problemsituasjoner, og komme ut av ubehagelige eller farlige situasjoner uskadd og uten å bryte regler, vil negativt stress være en konsekvens. Negativt stress sett i lys av atferdsanalysen kan tolkes som effekten av atferd som er under negativ kontroll, altså atferd forsterket av unngåelse og/eller flukt.

Lettelse fra negative kontrollbetingelser påstås å være en viktig og foretrukket emosjon, i alle fall i skjønnlitteraturen (Lanchester, 1996).

Det å gå inn på kontoret og lukke døren, ta seg et lengre dobesøk, bli delvis oppslukt i noe helt annet, kan gi en slik lettelse om kun midlertidig da jevnt høy beredskap er fryktelig slitsomt å opprettholde. Dette er noen eksempler på opplevelsesunngåelse slik det beskrives i ACT litteraturen, som beskriver effekten av uhensiktsmessig generalisering av aversive stimuli.

Unngåelsesatferd som har etablert seg i samhandling med utagerende beboere påvirker naturligvis atferd mellom kollegaer og kanskje til og med i privatlivet til den ansatte. Forsterkningsbetingelsene hos de ansatte her vil dermed i stor grad preges av den enkeltes behov for lettelse fra stress, og forme samarbeidsbetingelsene for gruppen. Ønsket etter å unngå konflikt og krav hos kollegaer vil antagelig være stort, da konfliktnivået allerede er høyt i samhandling med beboere på institusjonen. De ansatte kan ende med å unngå å samarbeide tett og holde hverandre ansvarlige fordi det emosjonelt sett kan oppleves som aversivt da det også signaliserer en viss risiko for konfrontasjon. Dette kan resultere i manglende samhandling i det daglige behandlingsarbeidet, manglende trivsel med kollegaer og redusert opplevelse av felleskap og støtte. Dette igjen forringer sikkerheten til de ansatte og dermed er det skapt en kultur basert på høy risiko og negativ kontroll.

En studie utført av Xiaojian Duan og medforfattere (2019) i Kina undersøkte de blant annet en hypotese om sammenhengen mellom variabelen «vold på arbeidsplassen» og variablene «jobbtilfredshet», «utbrenthet» og «utskiftning av ansatte». Vold inkluderte både fysisk vold i form av slag, spark, dytting og lignende, men også psykisk vold som trusler, krenkelser og lignende. Resultatene viste signifikante sammenhenger mellom de to variablene. Å være utsatt for vold på arbeidsplassen påvirket trivsel negativt, økte utbrenthet og oppsigelser. En modererende variabel i denne sammenhengen var den sosiale støtten på arbeidsplassen. Den sosiale støtten hadde to dimensjoner. En dimensjon var den praktiske støtten i form av verktøy og utstyr. Og den andre var den relasjonelle sosiale støtten både på arbeidsplassen og privat. Resultatene viste også en klar sammenheng mellom den sosiale støtten og i hvor stor grad det påvirket trivsel, utbrenthet og eventuell oppsigelse

Jeg beskriver en arbeidsplass hvor akutte stressituasjoner er uunngåelig. Dette kan til dels skape et positivt stress i eksempelvis økt adrenalin, da det øker prestasjonen umiddelbart (Yerkes & Dodson, 1908).

Det er nyttig å avverge eskalering av risiko og en mekanisme som er hensiktsmessig under visse betingelser. Under betingelser som til daglig innebærer en uforutsigbar risiko for utagering, kan stresset imidlertid bli langvarig noe som er langt mer skadelig for de involverte. Dokumenterte langtidseffekter av negativt og kronisk stress er blant annet økt risiko for hjerteproblemer, høyt blodtrykk og generell lavere livskvalitet. Det kan også over tid påvirke hukommelsen og redusere immunforsvaret. Dette vil igjen påvirke hver enkelt ansatt og også virke på organisasjonsnivå når det kommer til trivsel på jobb, fravær, prestasjon og oppsigelser (NHI, 2019).

Slike betingelser ble nærmere undersøkt av Joanna Wieclaw og hennes medforfattere (2006) i en studie av sammenhengen mellom vold og trusler om vold på arbeidsplassen og risikoen for å utvikle depresjon eller andre stresslidelser. Resultatene bekreftet en tydelig

sammenheng mellom de to variablene hos begge kjønn. Det ble lagt vekt på at selve frykten for vold, skapte en konstant beredskap hos de ansatte som påvirket deres psykologiske tilstand i stor grad. Dette beskrives også i nevrovitenskapen som en dysregulering av det autonome nervesystemet som kan ende med at dette kroniske stresset ender i en psykologisk lidelse, blant annet depresjon.

Å skape en kultur for støtte og *debrief* etter vanskelige konfrontasjoner vil være svært viktig for de ansatte på en arbeidsplass som dette. Å ha et fokus på felleskapet og målet med jobben som gjøres, vil gi de ansatte stadige påminnelser og økt motivasjon. Å ha klare normer og regler for gruppen vil skape tillitt mellom de ansatte. Dette vil igjen bidra til å skape gode samarbeidsbetingelser som i større grad preges av sosiale positive forsterkere fremfor flukt og unngåelse. På den måten etableres det betingede forsterkere i samarbeidet mellom kollegaene og den sosiale støtten maksimeres for å forebygge påkjenningen som oppstår i en slik arbeidshverdag. Av overnevnte årsaker vil dermed Prosocial kunne være en metode som kan bidra til at gruppen opplever større sosial og organisatorisk støtte, som kan gi positive utslag på flere nivåer i organisasjonen.

Metode

Studiens formål

Formålet med studien var å undersøke hvorvidt Prosocial som metode gjennom tre workshopdager ga de ansatte en opplevelse av positive endringer i gruppen. Det vil si om svarene på spørreskjemaene indikerte positive endringer og om deltakerne vurderte arbeidet med workshopdagene som verdifulle og lærerike gjennom sine besvarelser.

Deltakere

Kriteriet for deltakelse var at de var fast ansatte på institusjonen, og utvalget representerte tre av fem team i organisasjonen. Fem deltakere ble tildelt et

identifikasjonsnummer fra 1-5 for å bevare oversikt over data og samtidig sikre anonymitet. To av deltakerne jobbet i teamet med miljøterapeuter som er i daglig interaksjon med beboere på institusjonen, to av deltakerne jobbet i det pedagogiske teamet som er rettet mot ungdommens skolehverdag og en av deltakerne var avdelingsleder for alle team i organisasjonen. Det vil si at deltakerne kom fra ulike etablerte grupper, men allikevel ansees som en gruppe innen selve organisasjonen. Samtlige deltakere har dermed bakgrunn fra terapeutisk arbeid, enten pedagogisk, familierapeutisk eller miljøterapeutisk. De har alle noe kjennskap til ACT som metode, da dette benyttes som en individuell oppfølging av de ansatte.

Design og datainnsamling

Design benyttet i denne studien var en pre- og post-data-design. Data til baseline ble innhentet på starten av første workshopdag ved at deltakerne svarte på spørreskjema 1 og 2 (Se vedlegg A og B). Data for sammenligning ble innhentet på slutten av tredje workshopdag ved at de svarte på spørreskjema 1 og 2 en gang til. Oppfølgingsdata ble innhentet fire uker etter siste workshop dag, da gjennom digitale spørreskjemaer identiske som spørreskjema 1 og 2, med andre tilleggsspørsmål som ansees som relevant for helheten av resultatet.

Datainnsamling fremvises ved stolpediagrammer som demonstrerer målinger på hver av testene.

Setting og materiale

Workshop dagene ble gjennomført i en av institusjonens møtelokale og foregikk i et møterom estimert til cirka 30 kvm. Dette møterommet inneholdt et stort, avlangt bord med tilhørende stoler. Materiell brukt under workshop var spørreskjema 1, 2 og evalueringsskjema i papirversjon. De fikk utdelt matrisen på papir og det ble benyttet pinner, digital tavle til fremvisning av presentasjonen, tavle til å notere på og tusjer.

Skjemaer

Spørreskjema 1 «Psykologisk fleksibilitet»

Dette er et spørreskjema hentet fra Marie Aunemo (2020) sin masteroppgave (se vedlegg A). Skjemaet inneholder syv ulike påstander som deltakerne skulle rangere. Påstand 1) *Jeg er i stand til å jobbe effektivt på tross av enhver personlig bekymring jeg har*, 2) *Jeg kan innrømme mine feil på jobb og fortsatt være suksessfull*, 3) *Jeg kan jobbe effektivt selv om jeg er nervøs for noe*, 4) *Bekymringer kommer ikke i veien for min suksess*, 5) *Jeg kan jobbe effektivt selv om jeg tviler på meg selv* og 7) *Tankene og følelsene mine kommer ikke i veien for arbeidet jeg gjør på jobb*. Disse påstandene skulle rangeres fra 1-7 hvorav 1 var: *Aldri sant* og 7 var: *Alltid sant*.

Spørreskjema 2

Dette var også hentet fra Marie Aunemo (2020) sitt arbeid (Se vedlegg B), og omhandlet de åtte kjerneprinsippene med tilhørende fire spørsmål: 1) *Hvor relevant er dette prinsippet for din gruppe*, 2) *Hvor bevisst er gruppen din over dette prinsippet?*, 3) *Hvor godt innfører gruppen din dette prinsippet?* og 4) *Hvor mye har gruppen din hatt ulemper ved å ikke anvende dette prinsippet?* Graden av dette skulle rangeres fra 1-7 hvor 1 var: *Lite* og 7 var: *Mye*.

Evalueringskjema

Dette skjemaet ble utdelt til gruppen etter de tre workshop dagene var ferdige og inneholdt to spørsmål lydende: 1) *Hvordan opplevde du det å jobbe på denne måten?* 2) *Hva synes du var mest nyttig fra denne workshopen?* Dette skjemaet var også hentet fra Marie Aunemo (2020) sin masteroppgave, (se vedlegg C)

Oppfølgingsskjema

Dette var identisk med spørreskjema 2, men av praktiske årsaker laget digitalt som ble sendt ut på epost til alle deltakere. Her var det lagt til spørsmålene 1) *På hvilken måte opplever du at Prosocial-workshops har bidratt til at du nå velger handlingsalternativer som er til det beste for gruppen?* Her skulle deltakerne rangere svaret sitt på en skala fra 1-7,

hvorav 1 var: *I liten grad*, og 7 var: *I stor grad*. Videre ble de spurt om 2) *I hvilken grad opplever du at prosocial-workshopen har effektivisert samarbeidet i gruppen din?* Her skulle de rangere svaret sitt fra 1-7 hvor 1 var: *Liten grad av endring* og 7 var: *Stor grad av endring*. Det siste spørsmålet var 3) *På hvilken måte har denne prosessen påvirket din arbeidshverdag?* Her kunne de fritt skrive egne kommentarer som svar (Se vedlegg D).

Prosedyre

To uker før første workshop dag fikk samtlige deltakere utdelt praktisk informasjon om selve gjennomføringen av workshopdagene, og informasjon om samtykke, om mulighet for å trekke seg før og underveis i studien, og en beskrivelse av hvordan personvern ble sikret gjennom hele prosjektet.

Første workshop dag

Presentasjonen begynte med at jeg gikk igjennom agenda for dagen, med en kort presentasjon av meg selv og en gjennomgang av selve metoden. Det ble lagt vekt på at dette skulle være et dynamisk samarbeid, slik at det ble oppfordret til at alle kunne ta ordet og delta i diskusjoner underveis. Deretter ble de tre vitenskapene bak metoden presentert hver for seg. Og det ble gitt en grundigere gjennomgang av ACT og den tilhørende matrisen da den er av signifikant og praktisk betydning for arbeidet i workshopen.

De åtte prinsippene for velfungerende grupper ble kort presentert, og deltakerne fikk en forklaring av de to spørreskjemaene de skulle fylle ut. Da de hadde svart på begge skjemaene som representerte pre-test skårene og grunnlaget for baseline, begynte selve arbeidet med matrisen og hvert enkelt prinsipp. De fikk utdelt hvert sitt ark med matrisen og begynte med å fylle ut nederst til høyre.

Nederst til høyre i matrisen (se Figur 1) omhandler gruppens verdier og hva de mener er viktig for dem i forhold til prinsippet. Gruppen startet med å fylle ut sine egne tanker om dette. Da de var ferdige med det ble det diskutert og reflektert i plenum hvor jeg underveis

noterte ned det som ble sagt. Det samme ble gjort nederst til venstre i matrisen (se Figur 1) hvor de skulle notere hvilke motstridende tanker og følelser som dukket opp rundt prinsippet som var i fokus. Videre fylte de inn øverst til venstre, hvor de skulle beskrive hvilke handlinger de kunne gjøre for å enten unngå eller kontrollere de motstridende tankene og følelsene de nettopp hadde beskrevet. Og til sist ble handlinger basert på verdiene de fylte inn i begynnelsen, fylt inn øverst til høyre. På denne måten jobbet gruppen seg igjennom både på prinsipp 1 og prinsipp 2. På slutten av dagen ble det satt av noe tid til refleksjon og planlegging av neste workshop.

På bakgrunn av noen uforutsette utfordringer som dukket opp for flere av gruppe medlemmene underveis ble tiden noe forkortet denne dagen og det ble lagt opp til å utvide planen for videre workshops. Det ble satt av to dager i uken etter, men ble avlyst fordi tre av deltakerne ble smittet av Covid 19. Plan for neste workshop dag ble dermed forskjøvet med to uker.

Andre workshopdag

Jeg startet denne dagen med å ha en kort oppsummering av forrige workshop dag og det ble presentert en agenda for dagen. Gruppen fortsatte arbeidet som ble beskrevet ved første workshopdag, da med prinsipp 3 og 4. Og det ble brukt tid på slutten til å reflektere og oppsummere dagen. Av praktiske årsaker for gruppen ble det avgjort å utføre resten av workshop-arbeidet over to dager på tre timer hver, fremfor en hel dag.

Tredje workshopdag

På bakgrunn av utfordringer rundt sykdom og fordi jeg anså dem som mindre relevant, besluttet jeg å ikke bruke matriseverktøyet til å gjennomgå prinsipp 7 og 8. Denne dagen ble benyttet til å jobbe igjennom prinsipp 5 og 6 med matrisen slik som de andre dagene og deretter ga jeg en presentasjon av prinsipp 7 og 8. Jeg formulerte åtte handlingsmål utarbeidet av de uttalelsene gruppen hadde kommet med gjennom de tre workshop dagene. Da

dette er en del av forpliktelsesdelen i ACT. Av disse åtte skulle deltakerne skrive ned tre av de målene de anså som viktigst nå. Disse ble samlet inn og ut ifra de målene som ble nevnt flest ganger kom gruppen frem til: «Jeg har fokus på 5 til 1 prinsippet med mine kollegaer», «Jeg tilbyr støtte når jeg gir tilbakemeldinger», og «Jeg inkluderer og ansvarliggjør mine kollegaer, også ved eventuelle konflikter». Disse ble sendt på epost til gruppe medlemmene i etterkant av workshopdagene slik at de har anledning til å legge vekt på disse i arbeidshverdagen om det skulle være ønskelig. På slutten av dagen fylte alle deltakerne ut spørreskjema 1 og 2 igjen, sammen med et evalueringsskjema med rom for tilbakemeldinger på workshop-dagene.

Oppfølging

Spørreskjema for oppfølgingstesten ble sendt ut fire uker etter siste workshopdag. Dette var en digital versjon av spørreskjemaene, med noe tillegg, nærmere beskrevet under «materiell». Skjemaet ble sendt på epost til deltakerne hvor de i løpet av få dager sendte inn svar som ble anonymt registrert i et eget program som summerte svarene.

Resultater

Spørreskjema 1. Psykologisk fleksibilitet

Gruppens gjennomsnittlige skårer på påstandene vedrørende psykologisk fleksibilitet i spørreskjema 1 vises i Figur 2. Her illustreres deltakernes egne opplevelse av sin psykologiske fleksibilitet på syv ulike påstander både i forkant av workshop, direkte etter endt workshop og fire uker etter dette igjen. Spørreskjemaet var gradert fra 1-7 på en Likert skala hvorav 1 var: *Aldri sant* og 7 var: *Alltid sant*. Resultatene viste relativt stabile skårer på alle påstandene utenom påstand 3. På disse påstandene var det en maksimal differanse på 0,4 poeng opp på skalaen fra pre-test til oppfølgingstest. I påstand 1 og 2 og 5 er det en svak økning, men ikke mer enn 0,4 opp i skåre. På påstand 3 gikk skåren fra 5,8 til 4,8, altså en nedgang på 1 fra pre-test til oppfølgingstest.

Spørreskjema 2. Kjerneprinsippene

Gruppens gjennomsnittlige skårer på spørreskjema 2 vedrørende de åtte kjerneprinsippene illustreres i figur 3. Resultater her viser gruppens gjennomsnittlige skårer på spørreskjema 2 fra pre-test, post-test og oppfølgingstest. Også her var skjemaet gradert i en Likert skala fra 1-7 hvorav 1 var: *Lite* og 7 var: *Mye*.

Kjerneprinsipp 1. Felles identitet og formål

Gruppens gjennomsnittlige skårer på spørsmål 1, 2 og 3 lå stabilt fra pre-test til post-test, med kun en maksimal endring på 0,4 i skårer. På spørsmål 4 var det en økning i den gjennomsnittlige skåren fra 4,8 på pre-test til 6,6 på post-test. På oppfølgingstesten var gjennomsnittlig skåre på spørsmål 4 nede på 5,8. Helhetlig økning på spørsmål 4 var derfor 1 skåre høyere enn på pre-test.

Kjerneprinsipp 2. Rettferdig fordeling av anerkjennelse og goder

Gruppens gjennomsnittlige skårer på spørsmål 1 viste en nedgang fra 6 til 5,2 på skalaen. Skårer på spørsmål 2 viste en nedgang fra 5 til 4,2, det vil si en gjennomsnittlig nedgang på 0,8 på spørsmål 1 og 2. Skårer på spørsmål 3 var stabile, mens på spørsmål 4 var det en nedgang fra 5,6 til 4,8 i den gjennomsnittlige skåren.

Kjerneprinsipp 3. Rettferdig og inkluderende beslutningstaking

Gjennomsnittlige skårer fra gruppen i spørsmål 1 viste en økning fra 5,2 til 6,2 fra pre-test til oppfølgingstest, som er en økning på 1 opp på skalaen. Spørsmål 2 og 3 var stabile, mens det i spørsmål 4 gikk noe opp fra 5 på pre-test til 5,6 på oppfølgingstest i de gjennomsnittlige skårene.

Kjerneprinsipp 4. Overvåkning av avtalte handlinger

I gruppens gjennomsnittlige skårer på dette prinsippet viste alle spørsmålene gjennomgående stabile målinger. Det var en endring på 0,2 i økning i den gjennomsnittlige skåren mellom pre-test og til oppfølgingstest på spørsmål 1. På spørsmål 2 vises det en økning fra 5,2 på pre-test til 6,6 på post-test, mens den gikk noe ned igjen til 5,6 på oppfølgingstest.

På spørsmål 3 var det en økning på 0,4 i gjennomsnittlige skårer fra pre-test til oppfølgingstest. På spørsmål 4 var det helt skåre på 6,2 på pre-test, med en økning til 6,8 på post-test, men gjennomsnittlig skåre gikk tilbake til 6,2 igjen på oppfølgingstesten.

CDP 5. Graderte responser til ønsket og uønsket atferd

Gruppens gjennomsnittlige skårer på spørsmål 1, 2 og 3 viste relativt stabile skårer fra pre-test til oppfølgingstest med en maksimal økning på 0,4 fra pre-test til post-test. Spørsmål 1 og 2 hadde en svak økning, mens spørsmål 3 gikk ned fra 4,4 på pre-test til 4,2 på oppfølgingstest. På spørsmål 4 var det en økning i de gjennomsnittlige skårene fra 4,8 på pre-test og 5,6 på både post-test og oppfølgingstest.

Kjerneprinsipp 6. Rask og effektiv konfliktløsning

I gruppens gjennomsnittlige skårer var det stabile målinger på spørsmål 1 og 3. På spørsmål 2 vises det en økning på den gjennomsnittlige skåren fra 4 på post-test til 5 på oppfølgingstest, som vil si en økning på 1 opp på skalaen i skjemaet. På spørsmål 4 var det en nedgang på den gjennomsnittlige skåren fra 6 på pre-test til 5,2 på oppfølgingstest.

Kjerneprinsipp 7. Myndighet til å styre egne handlinger

Resultater fra dette prinsippet gjenspeiler skårer basert på kun presentasjon av prinsippets innhold og ikke arbeid med matrise. I de gjennomsnittlige skårene fra gruppen på spørsmål 1 og 4 var det relativt stabile skåringer mellom testene med kun maksimal økning på 0,4 på spørsmål 4 mellom pre-test og post-test. Skårer på spørsmål 2 viste en nedgang i gruppens gjennomsnittlige skårer fra 5,2 til 4,4 fra pre-test til oppfølgingstest. Og på spørsmål 3 en noe svakere nedgang fra 4,8 til 4,2 fra pre-test til oppfølgingstest.

Kjerneprinsipp 8. Passende relasjoner til andre grupper

Her gjelder samme betingelse som i prinsipp 7, ved at det kun var en gjennomgang og ikke matrisearbeid. I de gjennomsnittlige skårene fra gruppen på spørsmål 1 var den en svak nedgang fra 6 til 5,4 fra pre-test til oppfølgingstest. Spørsmål 2 lå på 5,6 ved pre-test, gikk

opp til 5,8 på post-test og var nede på 4,8 på oppfølgingstest. På spørsmål 3 lå skåren på 4,8 ved pre-test, gikk opp til 5 post-test, mens den gikk ned igjen til 4 på oppfølgingstest.

Lignende vises også på spørsmål 4, hvor det vises 4,8 på pre-test, går opp til 5,8 på post-test, og har en nedgang til 4,4 på oppfølgingstest.

Evalueringsskjema ved post-test

Se vedlegg A. På spørsmålet om hvordan deltakerne opplevde det å jobbe på denne måten lød svarene slik: «Jeg likte det veldig godt, og er veldig glad for innspill på hvordan vi kan jobbe med psykologisk fleksibilitet på organisasjonsnivå», «Dette var veldig givende og interessant, og jeg følte jeg ble tatt på alvor», «Jeg ble kjent med mine kollegaer på en annen måte og satte stor pris på åpenheten rundt vanskelige tanker og følelser», «Dette følte både lærerikt og alliansefremmende».

På spørsmålet om hva de syntes var mest nyttig med workshoparbeidet var svarene: «Det var svært nyttig å snakke så åpent om tanker og følelser og jeg tror det er essensielt for å både forstå og endre personalatferd», «Jeg likte selve matrisearbeidet», «Å få konkrete svar på hva som har betydning for grupper», «Den økte bevisstheten på egne og andres handlinger og hva som styrer oss var mest nyttig for meg», «Jeg likte å lære mer om ACT matrisen, om meg selv og om mine kollegaer».

Skriftlig og rangert tilbakemelding på digital oppfølgingstest

Spørsmålet som omhandlet hvorvidt de nå i etterkant velger handlingsalternativer som er til fordel for gruppen var gruppegjennomsnittet på 3,8 på en skala fra 1-7. Den gjennomsnittlige skåren på spørsmålet om i hvor stor grad de opplevde at de var mer effektive som gruppe var 4,6 på skalaen fra 1-7. Resultat på begge spørsmål er illustrert i figur 4.

Siste spørsmål på den digitale oppfølgingstesten som ba deltakerne beskrive på hvilken måte denne metoden hadde påvirket deres arbeidshverdag lød svarene slik: «Jeg kan snakke om indre ubehag og hva det gjør med atferden vår på en mer åpen måte.», «Foreløpig

ikke i så stor grad, men det har økt bevisstheten min og det skapte samhold å gjennomgå prosessen sammen.», «Proessen har påvirket meg positivt fordi jeg forstår mine egne reaksjonsmønstre bedre, og derfor forstår jeg andre sine bedre også», «Jeg tar ting mindre personlig fordi jeg ser mine kollegaers perspektiv bedre og det har gjort hverdagen min enklere.»», «*Det at jeg er mer bevisst mine egne handlinger, gjør at jeg forholder meg annerledes til mine oppgaver og til mine kollegaer.»*», «*Jeg bruker matrisen mer enn før, som bidrar til at jeg har større forståelse for de mekanismene som er med på å styre handlingene våre.»*».

Diskusjon

Formålet med studien var å undersøke hvorvidt Prosocial som metode kunne bidra til positive endringsprosesser i denne gruppen. Dette ble undersøkt gjennom tre workshopdager, med innsamling av data gjennom spørreskjemaer gitt i forkant og etterkant at workshopdagene, samt evaluering og oppfølgingsskjemaer. Svaret på forskningsspørsmålet ble vurdert etter en helhetsvurdering av de gjennomsnittlige skårene på spørreskjema 1 og 2 i tillegg til deltakernes skriftlige tilbakemeldinger på evalueringsskjemaet og oppfølgingsspørsmålene som var en del av den digitale oppfølgingen etter fire uker. Resultatene viser at det er sannsynlig at arbeidet med ACT-matrisen på kjerneprinsippene til Ellinor Ostrøm har bidratt til positive endringer hos gruppen som deltok.

Spørreskjema 1. Psykologisk fleksibilitet

Resultater på testene fra før og etter workshop-dagene viste relativt lite endring i de gjennomsnittlige skårene. Ved en nøyere gjennomgang viser det seg at deltakerne skåret seg selv høyt ved pre-test med et snitt på 5 på skalaen fra 1 til 7. Av den grunn kan det antas at det skal mye til for å få en betydelig økning i etterkant.

Slik jeg vurderer denne ansattgruppen, er dette mennesker som i utgangspunktet innehar en grad av psykologisk fleksibilitet i utgangspunktet, da det er en naturlig del av det å

håndtere en slik jobb. Gjennom workshopdagene ble gruppen gjort bevisst på hva psykologisk fleksibilitet er, og de beskrev selv at de ble mer klar over egen selvsnakk gjennom å fylle ut matrisen. Firkanten nederst til venstre i matrisen som omhandler tanker og følelser som oppstår og som er med på å skape unngåelse, utmerket seg spesielt i workshopdagene. Denne delen brukte gruppen mye tid på. Slik som nevnt innledningsvis er dette en gruppe som er preget av atferd under negativ kontroll i sitt arbeid med beboerne. Dette kan være en grunn til at de selv dro mye nytte av å sortere og kartlegge motstridende tanker og følelser. Gruppen var aktive i å dele de vanskelige tankene og følelsene, og dette gjorde de sannsynligvis mer bevisste på at de til tider kan være mer styrt av egenregler og negativ forsterket atferd enn de selv var klar over.

Spørreskjema 2. Kjerneprinsippene

Resultater fra spørreskjema 2 viser gjennomgående stabile og relativt høye skårer når det kommer til gruppens opplevelse av prinsippenes relevans for gruppen. Det indikerer at de generelt opplever prinsippene som høyst relevante for gruppen, da dette vises med et snitt på 5 på skalaen fra 1 til 7. På spørsmål to som omhandlet gruppens bevissthet rundt alle prinsippene viste det seg å være stabile eller økende målinger. Økningen kan ha sammenheng med at de ble mer bevisst på prinsippenes innhold underveis i workshop-dagene. Men igjen kan en se relativt høye skårer på pre-testen, noe som indikerer at de anser seg selv som bevisste på gode gruppeprinsipper i utgangspunktet.

Spørsmål tre om hvor godt kjerneprinsippene ble innført i gruppen ser man at de skåret stabilt eller lavere fra pre-test til oppfølgingstest. Dette kan indikere at økt kunnskap om prinsippene har gitt gruppene et mer realistisk bilde på hvorvidt de faktisk innfører disse prinsippene. Ved at de trodde de var gode på innføringen, men innså at de fortsatt har litt å jobbe med for å innføre de tilstrekkelig.

Spørsmål fire omhandler hvor stor ulempe det vil være å ikke innføre disse prinsippene i gruppen. Her vises det også målinger som er enten stabile eller økende. Dette kan indikere at de gjennom workshopene ble mer klar over hvilke ulemper som kan oppstå ved å ikke innføre prinsippene. Totalt sett har svarene ligget på minimum 4 på skalaen på pre-test skårer. Det vil si at de skåret seg og gruppen over gjennomsnittet på alle prinsippene enten det handlet om innføring, bevissthet, relevans og eventuelle ulemper.

Evalueringskjema ved post-test

På spørsmål om hvordan de opplevde å jobbe på denne måten, viste det seg å være gjennomgående enighet om at det var interessant, lærerikt, nyttig og avslørende. Spørsmål angående hva de syntes var mest nyttig fra selve workshoparbeidet, fremstår det som en gjennomgående enighet om at det var selve matrisearbeidet som opplevdes mest nyttig. Andre tilbakemeldinger var opplevelsen av åpenhet som gjorde at de ble mer bevisst sin egen og andres atferd. De la også vekt på at det var nyttig å få tydeliggjort sine verdier og at det var rom for å snakke om vanskelige tanker og følelser. Som en del av helhetsvurderingen er dette svar som viser at dette var en positiv opplevelse og at metoden har hatt betydning for deres bevissthet.

Evaluerings spørsmål ved oppfølgingstest

Gruppegjennomsnittet som lå på 3,8 når det gjaldt hvorvidt deltakerne valgte handlinger som var til fordel for gruppen viser at de i akkurat passe grad velger fordelaktige handlinger, verken i stor grad eller i liten grad. Når det kom til spørsmålet om i hvor stor grad arbeidet hadde ført til økt effektivitet i gruppen lå svaret på 4,6 som vil si at de opplever at det er i delvis stor grad. Dette kan indikere at de opplever at det har økt i større grad enn det har minsket eller ikke endret seg. Selv om dette ikke hadde noe pre-test å sammenligne med, er det allikevel skårer som kan ansees som positive for gruppen.

Siste spørsmålet i oppfølgingen ga rom for at deltakerne fritt kunne skrive om hvordan de selv opplevde at Prosocial hadde påvirket deres hverdag på jobb. De som ble skrevet her var blant annet at de var mer bevisste på sine egne handlinger, de hadde større forståelse for egne reaksjonsmønstre, de var mer åpne med kollegaene sine og hadde større forståelse for forsterkningsbetingelsene i omgivelsene. Disse tilbakemeldingene tatt i betraktning kan være med på en totalvurdering av denne undersøkelsen. Det er tydelig at disse workshop-dagene har vært nyttige for gruppen og at det har hatt en grad av påvirkning i form av atferdsendring i gruppen.

Faktorer som kan ha påvirket resultatene

I en type studie som dette vil det ikke kunne trekkes noe slutning om årsakssammenheng mellom avhengig og uavhengig variabel, noe som påvirker indre validitet. Og ved gjennomføringen av et slikt tiltak har man liten grad av kontroll på tredjevariabler. Dette er heller ikke en metode som har rom for reversering av tiltaket, da det handler om kunnskap som naturligvis ikke kan avlæres. Som de fleste arbeidsplasser så er denne også svært dynamisk, da det kan foregå parallelle intervensjoner både på individ og på gruppenivå.

Resultatene i denne undersøkelsen kan regnes som et permanent produkt fordi det er krysset av i skjemaer, hvor reliabiliteten i selve skårene som er gitt er relativt enkle å sikre. Men for å utvide grad av reliabilitet i studier med bruk av tester kunne det vært mulig å teste hvorvidt deltakerne ville skåret det samme flere ganger under de samme betingelsene, men jeg vurderte dette som både tidkrevende og lite relevant ved bruk av en slik metode (Field, 2009).

Workshopdagene skal ifølge metodikkens manual optimalt sett gjennomføres på kort tid, da gjerne i løpet av en uke eller to. Dette viste seg å være en stor utfordring da flere av deltakerne ble smittet av Covid 19 mellom første og andre workshopdag. Dette resulterte i omtrent tre uker mellom første og andre workshop. Av andre praktiske årsaker ble det delt

opp i tre workshop dager som ble gjennomført henholdsvis i mars og april. Dette kan ha påvirket resultatene ved at gruppen «mistet tråden» litt underveis, men på en annen måte kan det ha vært positivt da informasjonen får tid til å «sette» seg mellom hver gang.

En annen faktor kan være bruk av tester som innebærer en form for selvrapportering i en studie som dette. *Self-report bias* er et metodologisk problem som kan påvirke målingene. Deltakerne i en gruppesetting slik som dette vil i større eller mindre grad være påvirket av at de sitter i samme rom når de avgir svar på tester og at undertegnede også er i rommet. Dette problemet handler også om at de fleste ønsker å fremstå best mulig og dermed kan underrapportere uønsket atferd og overrapportere ønsket atferd. Dette er spesielt en utfordring innen organisasjonspsykologien, men kan reduseres ved å lage målbare variabler (Donaldson & Grant-Vallone, 2002).

En tredje faktor kan ligge i formuleringen av spørsmålene i skjemaene. Dette gjelder blant annet spørsmål fire i spørreskjema 2 (Se Vedlegg B). Det kan skape forvirring når en setning inneholder noe motstridende informasjon. Dette kan resultere i at deltakeren svarer på det motsatte, noe er av betydning for validiteten i skårene. Dette beskrives blant annet som *face validity* som omhandler responser på tester ut ifra formulering og fremtoning. Dette betyr at spørreskjemaene bør være mest mulig relevante, klare og tydelige i både formulering og mål for undersøkelsen. Dette kan gjøres enklere ved å formulere rene «Ja» og «Nei» spørsmål så langt det er mulig (Bornstein, 1996).

Studiens styrke er valget av metoden som står stødig i sin forankring i de tre vitenskapene som er beskrevet innledningsvis. Metoden forholder seg til godt undersøkte mekanismer for atferdsendringer. Samtidig er metoden utviklet på en høyst generaliserbar måte, noe som gjør den svært adaptiv til enhver type gruppe. Som forslag til videre studier på bruken av selve metoden vil det være å bygge på med lignende studier, for å teste metoden ytterligere (Atkins et al., 2019).

Etiske betraktninger

Det ble vurdert hvorvidt datainnsamling gjennom spørreskjemaer skulle meldes inn til Norsk senter for forskningsdata (NSD). Det ble gjort en gjennomgang på deres hjemmesider og det ble avklart at det ikke var nødvendig å søke om ytterligere godkjenning. I tillegg ble det utført en risikoanalyse (ROS), som resulterte i både lav risiko og lav sannsynlighet. Samtykke fra deltakerne ble innhentet i god tid før datainnsamlingen startet, hvor det ble gitt tydelig beskjed om hva de samtykket til og at de kunne trekke sitt samtykke underveis. Det ble også informert om prosjektets fremgang med tanke på at det kan være situasjoner hvor sensitiv informasjon deles. Det ble eksplisitt gitt info om dette i forkant og det ble også snakket om i starten av første workshop, da spesielt at det som ble sagt i rommet var konfidensielt. Alle samtykket muntlig til dette. Totalvurderingen av etiske forhold er at denne studien ikke bryter med grunnleggende etikk da det er friske, voksne personer som er vel informert og som var positive til studien hele veien.

Mitt ansettelsesforhold på arbeidsplassen som bidro i denne studien kan eventuelt betraktes som noe betenkelig. Etiske utfordringer med dette kan være min relasjon til deltakerne og kan påvirke svarene da de kan ha et ønske om å gi meg «gode» data til min masteroppgave. Men på en annen side kan det ha vært en fordel for gruppen at jeg har en del kunnskap om deres utfordringer og behov i min formidling i workshopdagene.

En måte og innhente mer valide kvantitative data på i denne settingen kunne være å formulere handlingsmål som kan måles over tid. Dette krever tid og ressurser, men kan være et forslag for organisasjonens videre arbeid. Om det er ønskelig å implementere metoden kan det innføres som en del av oppfølgingen til de ansatte. Da kan man innhente tilbakemeldinger i større kvanta, noe som kan bidra til grundigere forståelse av effekten over tid.

Konklusjon

Basert på helhetlige funn i denne undersøkelsen vil jeg konkludere med at metoden med stor sannsynlighet har påvirket gruppen i positiv retning. Det er også sannsynlig at arbeidet med matrisen knyttet opp mot kjerneprinsippene har startet en prosess som kan bidra til en kultur for støtte mellom kollegaer. Selv om skårene på testene ikke viste store endringer ga deltakernes egne tilbakemeldinger en indikasjon på økt bevissthet og forståelse for hva som skal til for å ha en funksjonell gruppe. Dette kan gi positive effekter over tid, som også kan spre seg til kollegaer som ikke deltok i selve studien. Selv med metodens og studiens svakheter og manglende kausalitet, vil slik type arbeid sannsynligvis bidra til positive endringer da det inviterer til gode samtaler og tettere samarbeid hos de ansatte. Fordi dette anses som en *feasibility*-studie nevnt innledningsvis vil jeg oppfordre til flere fremtidige studier med bruk av denne metoden. Forslag til endringer for å styrke studien vil være å eksempelvis omformulere noe av ordlyden i spørsmålene, slik at det er enda mindre rom for egen tolkning av spørsmål. En annen endring kan være å inkludere målbare handlingsmål slik at effektiviteten kan valideres i større grad. En annen anbefaling vil være å sette av mer tid til å ha flere oppfølgingstester som vil generere flere målepunkter i datagrunnlaget. Uansett vil det være takknemlig for enhver gruppe å benytte denne metoden da den kan tilpasses til ulike kontekster med sine universelt utformede prinsipper.

Referanser

- Atkins, P., Wilson, D. S., & Hayes, S. C. (2019). *Prosocial: Using evolutionary science to build productive, equitable, and collaborative groups*. New Harbinger Publications.
- Aunemo, M. R. (2020). *Verbal atferd og RFT: Teori og praksis. En teoretisk analyse og en empirisk undersøkelse* [Oslo Metropolitan University].
- 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>
- Bornstein, R. F. (1996). Face validity in psychological assessment: Implications for a unified model of validity. *American Psychologist*, 51(9), 983-984.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.51.9.983>
- 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. <http://www.jstor.org.ezproxy.oslomet.no/stable/25092818>
- Duan, X., Ni, X., Shi, L., Zhang, L., Ye, Y., Mu, H., Li, Z., Liu, X., Fan, L., & Wang, Y. (2019). The impact of workplace violence on job satisfaction, job burnout, and turnover intention: the mediating role of social support. *Health Qual Life Outcomes*, 17(1), 93-93. <https://doi.org/10.1186/s12955-019-1164-3>
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3rd ed. ed.). SAGE.

Field, A. J. (2004). *Altruistically inclined?: The behavioral sciences, evolutionary theory, and the origins of reciprocity*. University of Michigan Press.

<http://ebookcentral.proquest.com/lib/hioa/detail.action?docID=3414943>

Hardin, G. (1968). The tragedy of the commons. *Science (American Association for the Advancement of Science)*, 162(3859), 1243-1248.

Hayes, S. C., Strosahl, K. D., & Wilson, K. G. (2011). *Acceptance and Commitment therapy, second edition: The process and practice of mindful change*. Guilford Publications.

<http://ebookcentral.proquest.com/lib/hioa/detail.action?docID=793709>

Lanchester, J. (1996). *The debt to pleasure: A novel*. Picador.

NHI. (2019). *Psykologisk stress og sykdom*. <https://nhi.no/psykisk-helse/psykiske-lidelser/stress-og-sykdom/>

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

Skinner, B. F. (1984). Selection by consequences. *Behavioral and brain sciences*, 7(4), 477-481. <https://doi.org/https://doi.org/10.1017/S0140525X0002673X>

Wieclaw, J., Agerbo, E., Mortensen, P. B., Burr, H., Tüchsen, F., & Bonde, J. P. (2006). Work related violence and threats and the risk of depression and stress disorders.

Journal of Epidemiology and Community Health, 60(9), 771-775.

<https://doi.org/10.1136/jech.2005.042986>

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

Q Rev Biol, 82(4), 327-348. <https://doi.org/10.1086/522809>

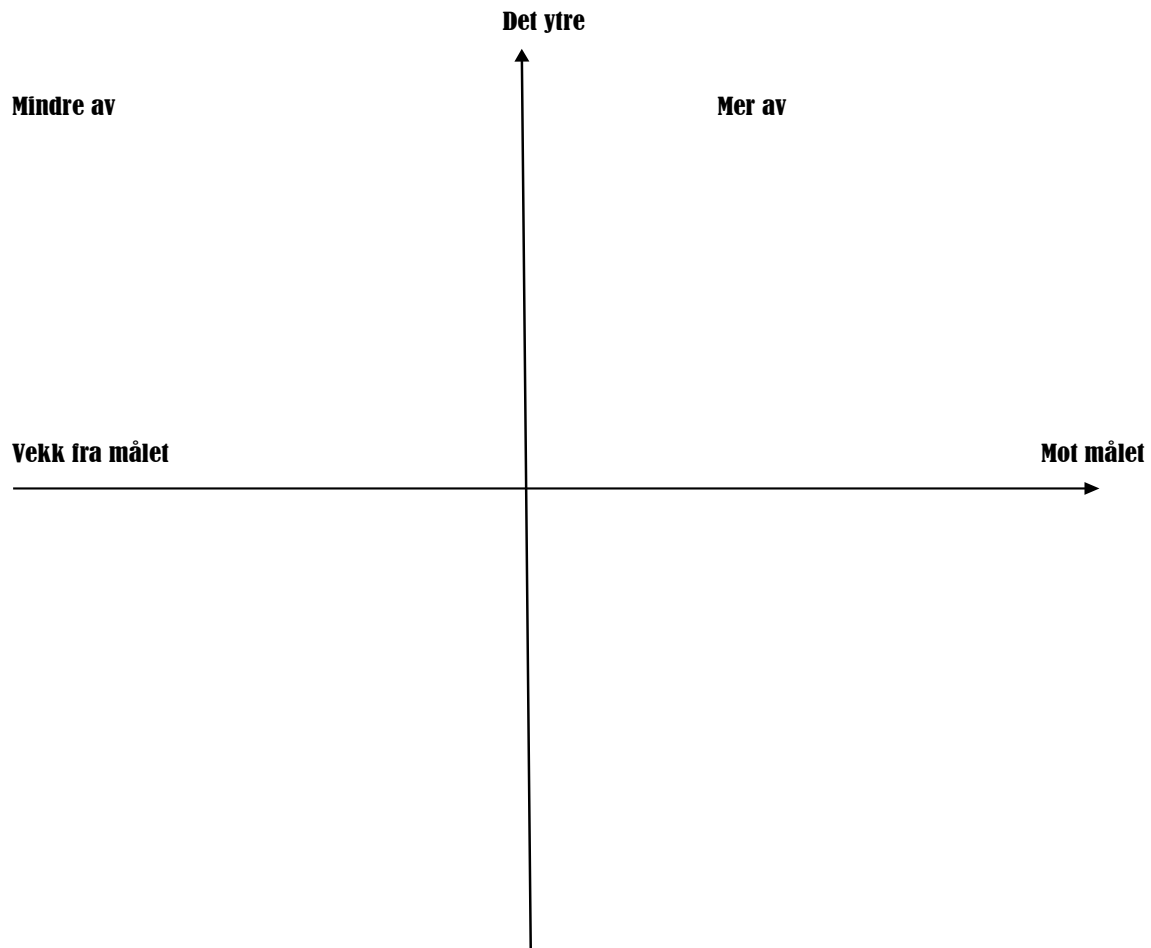
Yerkes, R. M., & Dodson, J. D. (1908). The relation of strength of stimulus to rapidity of

habit-formation. *Journal of Comparative Neurology and Psychology*, 18(5), 459-482.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1002/cne.920180503>

Figurer**Figur 1.**

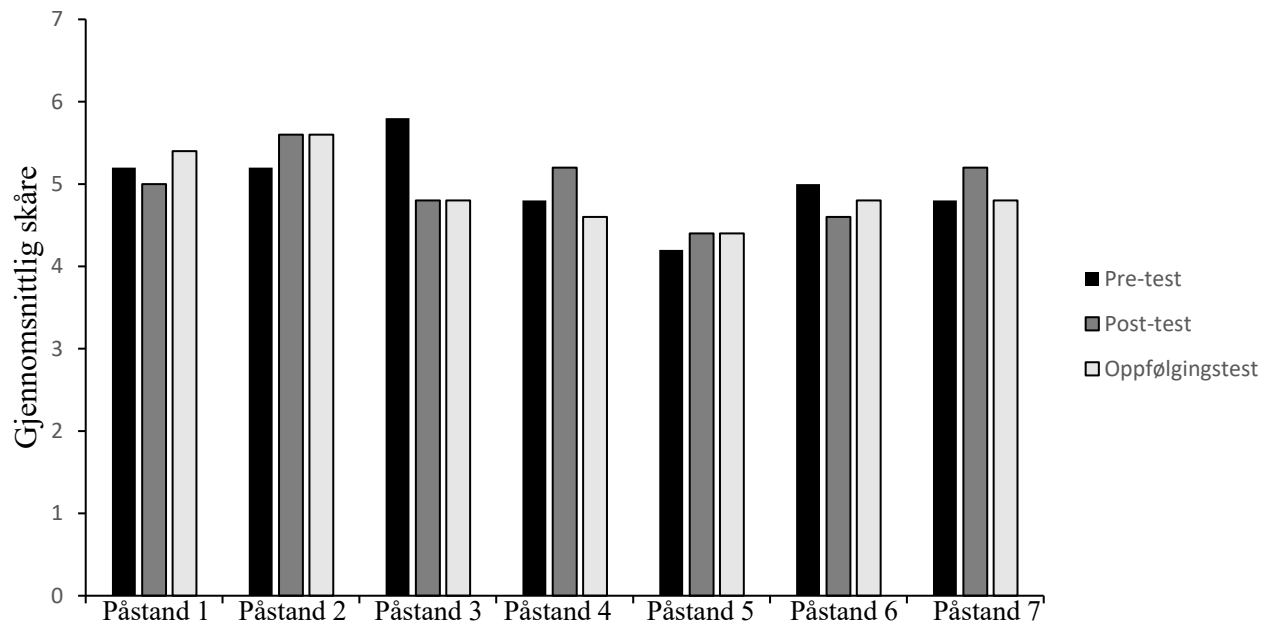
ACT matrisen benyttet i studien.



Note. Figuren viser matrisen som ble benyttet i workshopdagene. Nederst til høyre fylles inn verdier, nederst til venstre fylles inn motstridende tanker og følelser, øverst til venstre fylles inn atferd som følge av motstridende tanker og følelser og øverst til venstre fylles inn verdibaserte handlinger.

Figur 2

En oversikt over deltakernes gjennomsnittlige skårer på spørreskjema 1

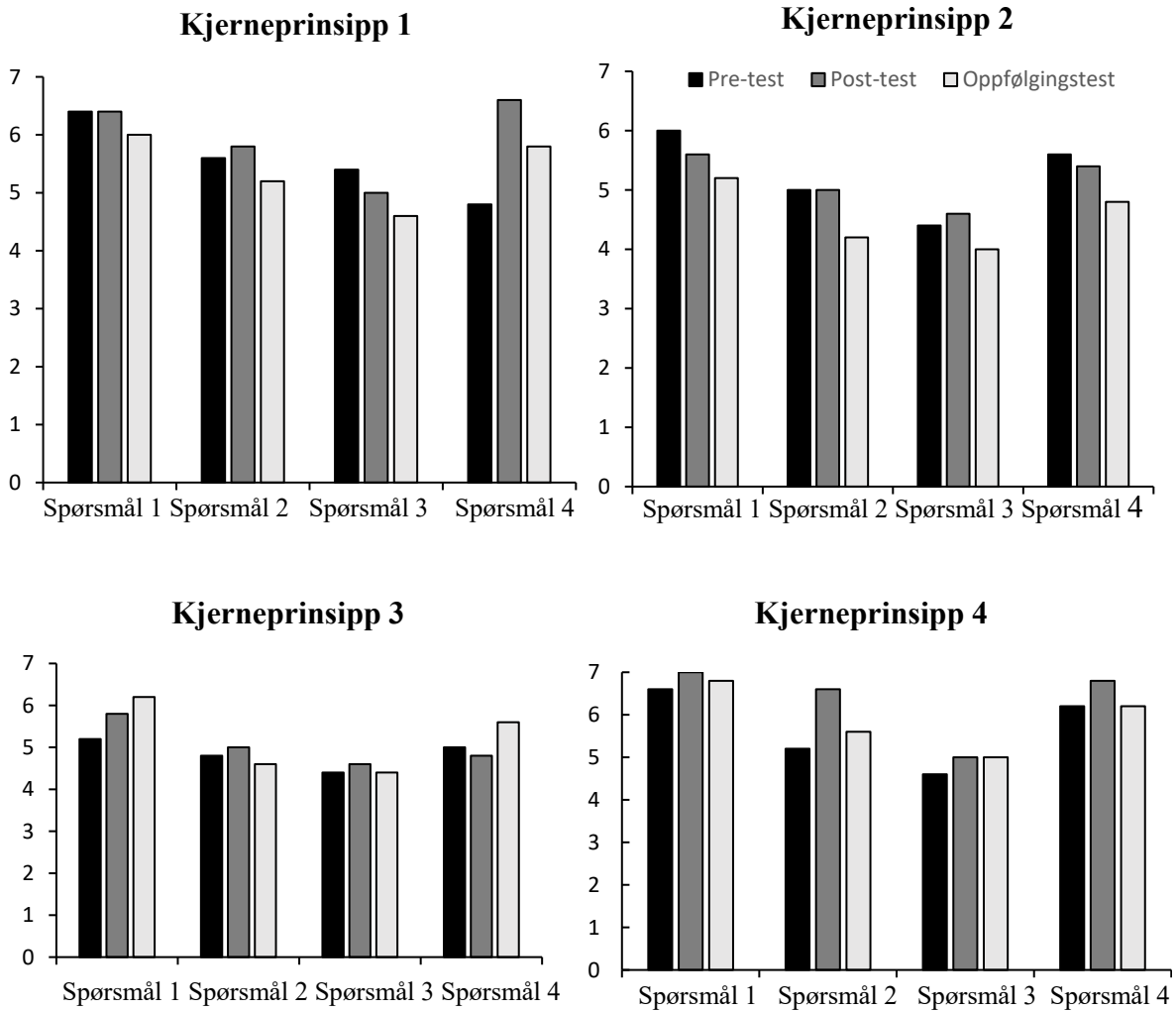


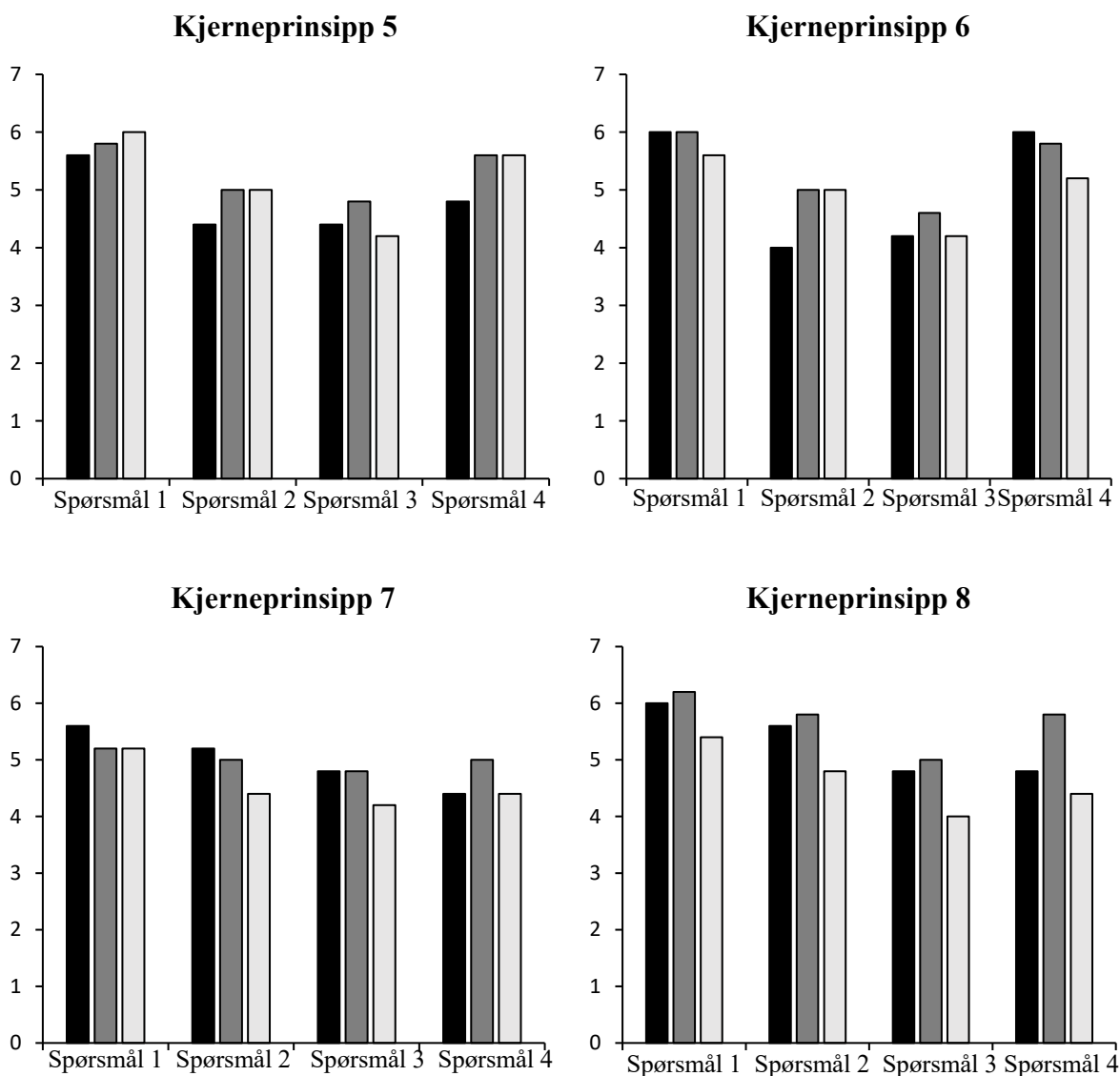
Notat. Figuren viser en oversikt over deltakernes gjennomsnittlige skårer på spørreskjema 1.

Sort søyle viser skårer på pre-test, mørk grå søyle viser skårer på post-test og lys grå søyle viser skårer på oppfølgingstest.

Figur 3

Oversikt over gruppens gjennomsnittlige skårer på spørreskjema 2. Y-aksen viser gruppens gjennomsnittlige skåre.

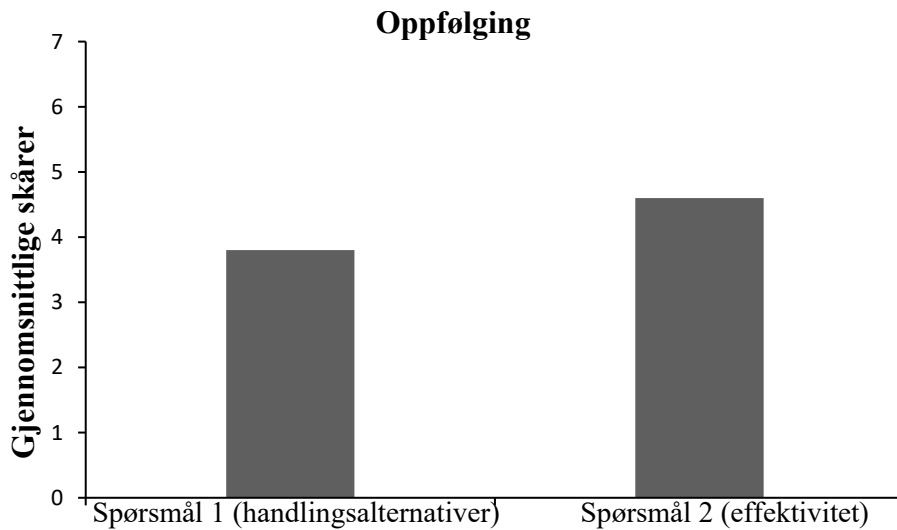




Note. Figuren viser oversikten over gruppens gjennomsnittlige skårer på spørsmål 1-4 for alle prinsippene i spørreskjema 2. Svart søyle viser gjennomsnittlige skårer på pre-test, mørk grå søyle viser gjennomsnittlige skårer på post-test og lys grå søyle viser gjennomsnittlige skårer på oppfølgingstest.

Figur 4.

Figuren illustrerer gruppen gjennomsnittlige skåre på tilleggsspørsmål 1 og 2 på oppfølgingstest.



Notat. Figuren illustrerer gruppens gjennomsnittlige skåre på spørsmål 1 i første stolpe (*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 gruppens gjennomsnittlige skåre på spørsmål 2 i andre stolpe (*På hvilken måte opplever du at Prosocial workshopen har effektivisert samarbeidet i gruppen din?*)

Vedlegg

Vedlegg A

Spørreskjema 1 vedrørende psykologisk fleksibilitet

SPØRRESKJEMA 1

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

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

Vedlegg C

Evalueringskjema benyttet etter workshopdagene

PROSOCIAL WORKSHOP

1. Hvordan opplevde du det å jobbe på denne måten?

2. Hva synes du var mest nyttig fra denne workshopen?

Tusen takk for deltakelsen!

Vedlegg D*Utklipp av evalueringsspørsmål på oppfølgingstesten*

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

Send

Tøm skjemaet