

Masteroppgave

Atferdsvitenskap

Juni 2023

Effekten av PROSOCIAL som modell for bedring av samarbeid i to grupper

The effect of PROSOCIAL as a model for improvement of cooperation in two groups

Kandidatnavn: Niels Gottfried Andersen
Emnekode: MALK5000

Antall studiepoeng: 30 stp

Fakultet for helsevitenskap
OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY
STORBYUNIVERSITETET

Forord

Først vil jeg takke Gunnar Ree for utmerket veiledning, oppfølging og gode samtaler under hele masterprosjektet. Uten dine utmerkede innspill, kommentarer og strenge røde penn, ville jeg nok ikke kommet i havn med prosjektet. Videre vil jeg takke min nydelige, snille og tålmodige kone og mine barn for all støtte og tålmodighet gjennom prosessen. Det er ikke lite dere har måttet holde ut med. Til slutt vil jeg også rette en takk til min mor som velvillig har stilt opp med husvære under studiesamlinger i storbyen. Tusen takk til alle for støtte, oppmuntring og godord under hele denne prosessen.

Sammendrag

Formålet med denne studien var å undersøke effektiviteten av Prosocial-metodikken som verktøy for endring av samarbeidsdynamikken i grupper. Metodikken er interdisiplinær og forankret i tre vitenskaper; statsvitenskap, evolusjonsvitenskap og kontekstuell atferdsvitenskap. Det er sterk evidens for alle de underordnede vitenskapene, men selve Prosocial-metodikken er forholdsvis ny og lite utprøvd. Hensikten var således å teste metodikken i en ny kontekst med to ulike grupper, for om mulig å underbygge antagelsen om at dette er en modell med universelt anvendelsesområde. Intervensjonen bestod i to workshopdager der deltagerne ble presentert for det vitenskapelige grunnlaget, og benyttet ACT matrisen i systematisk arbeid opp mot alle kjerneprinsippene. Gjennom arbeidet med hvert kjerneprinsipp identifiserte deltagerne svakheter i eget samarbeid og formulerte tre kortsiktige handlingsmål som skulle bringe dem nærmere målet om et styrket og mer effektivt samarbeid. For å undersøke effektiviteten på metodikken ble det hentet inn data i forkant av intervensjonen og ved to målepunkter på henholdsvis 30 og 60 dager i etterkant.

Resultatene for undersøkelsen indikerer at intervensjonen har god effekt på å øke og effektivisere samarbeidet og skape bedre samhold og trivsel i gruppene. Med tanke på at metodikken er lite utprøvd må denne studien sees på som en *feasibility*-studie med formål om å bidra til å etablere Prosocial-metodikken som en universell metodikk for atferdsendring i grupper.

Nøkkelord: Prosocial, Acceptance and Commitment Training, psykologisk fleksibilitet, atferdsendring, kjernedesignprinsipper, multi-level selection

Abstract

The purpose of this study was to investigate the effectiveness of the Prosocial methodology as a tool for changing collaborative dynamics in groups. The methodology is interdisciplinary and rooted in three sciences: political science, evolutionary science and contextual behavioral science. There is strong evidence for all the subordinate sciences, but the Prosocial methodology itself is relatively new and little tested. The purpose was thus to test the methodology in a new context with two different groups, in order to support the assumption that this is a model with universal application. The intervention consisted of two workshop days where the participants were presented with the scientific basis and used the ACT matrix in systematic work on all the core principles. Through the work with each core principle, the participants identified weaknesses in their own collaboration and formulated three short-term action goals that would bring them closer to the goal of a stronger and more effective collaboration. To investigate the effectiveness of the methodology, data was collected prior to the intervention and at two measurement points at 30 and 60 days afterwards.

The results of the study indicate that the intervention has a good effect on increasing and streamlining collaboration and creating better cohesion and well-being in the groups. Considering that the methodology is little tested, this study must be seen as a feasibility study with the aim of helping to establish Prosocial as a universal methodology for behavioral

change in groups.

Keywords: Prosocial, Acceptance and Commitment Training, psychological flexibility, behavior change, core design principles, multi-level selection

Oversikt over tabeller og figurer

Tab 1	Oversikt over rekkefølgen CDP ble gjennomgått for gruppe 1 og 2
Fig 1	«Hexaflexen», en modell for å beskrive psykologisk fleksibilitet
Fig 2	ACT matrisen i Acceptance and Commitment Training
Fig 3	Oversikt over gjennomsnittlige skårer på skjema for psykologisk fleksibilitet for gruppe 1
Fig 4	Oversikt over gjennomsnittlige skårer på skjema for psykologisk fleksibilitet for gruppe 2
Fig 5	Oversikt over gjennomsnittlige skårer for gruppe 1 på spørreskjema om CDP
Fig 6	Oversikt over gjennomsnittlige skårer for gruppe 2 på spørreskjema om CDP
Vedlegg A	skjema psykologisk fleksibilitet
Vedlegg B	skjema CDP
Vedlegg C	skjema Oppfølging/evaluering

Introduksjon

I den moderne og komplekse verden er det blitt mer vanlig å arbeide som en del av et team. Teamarbeid skjøt fart mot slutten av 60 og begynnelsen av 70 årene, og er i dag en svært vanlig samarbeidsform i alle mulige former for organisasjoner (Assmann, 2008).

Organisasjoner kan, avhengig av kontekst, defineres på flere måter, men i denne sammenhengen er det formålstjenlig å omtale det som en *«gruppe eller et kollektiv av individer som samhandler på en koordinert måte for å realisere bestemte mål eller oppgaver»* (Askeland, 2013).

Organisasjoner kan ofte være overordnede strukturer, der aktiviteten foregår i underordnede team eller grupper. Begrepene team og grupper brukes ofte om hverandre, noe som er litt misvisende da de fungerer på ulikt vis. Katzenbach og Smith (1993) definerer forskjellen mellom grupper og team på følgende måte; (1) Arbeidsgrupper er organisert rundt en sterk fokusert leder, med individuell ansvarliggjøring, der gruppens hensikt og mål er det samme som organisasjonens overordnede mål. Deltakerne måles på individuelle prestasjoner, det holdes møter der det diskuteres, besluttes og delegeres. (2) Team derimot har delt lederrolle, ansvarliggjøring både individuelt og gjensidig, har spesifikke mål som teamet må levere, kollektive arbeidsprodukter og holder «open end» og aktive problemløsningsmøter (Katzenbach & Smith, 1993).

De vanligste formene for team i private og offentlige organisasjoner er (1) Prosjektteam, der ledere og fagfolk jobber mot et felles mål innenfor et gitt tidsrom, (2)

Parallele team, der det arbeides med bestemte problemstillinger parallelt med organisasjonens formelle struktur, (3) Permanente team som leverer ulike tjenester, og (4) Lederteam, der ledere på forskjellige nivåer samarbeider med beslutningstaking (Brochs-Haukedal, 2010).

Den ovennevnte utviklingen har også påvirket terapeutiske behandlingsformer, der det i dag er vanlig med tiltaksformer basert på arbeid i og med grupper. Der individet, i tillegg til egne prestasjoner, skal prestere som en del av en gruppe. Mennesker med psykiske lidelser, rusavhengighet, og andre kroniske lidelser opplever ofte utenforskap og isolasjon fra resten av samfunnet, og får gjennom teambaserte behandlingsformer muligheten til å tilpasse seg hverdagen som en del av arbeids eller sosiale fellesskap igjen. Mange mennesker med psykiske utfordringer eller rusavhengighet har etablert egosentriske atferdsmønstre som er lite forenlige med å tilhøre grupper der det kreves pålitelighet, ytelse og tilpasning til gruppen og andre menneskers behov. For disse har terapiformer som innebærer gruppeterapi, i tillegg til individualterapi, sosial trening og arbeidstrening vist seg å være gunstige.

Institusjonen som ligger til grunn for denne studien driver sin virksomhet forankret i bo og arbeidstrening i team, friluftsliv elementer av Anonyme Alkoholikers 12 trinns modell (Donovan et al., 2013). Gjennom arbeidstrening og aktiv samhandling i grupper søker institusjonen å fremme en mer prososial atferd og endre det avhengighetspregede atferdsmønsteret.

Prosocial-metodikken

Prosocial – The science of working better together, er en interdisiplinær modell for bedring og effektivisering av samarbeidet i grupper. Modellen er basert på statsviteren Elinor Ostroms Nobelprisbelønte studier av grupper i forhold til forvaltning av felles ressurser, Common pool resources (CPR), David Sloan Wilsons evolusjonsstudier med søkelys på seleksjon på flere nivåer (MLS) og Stephen Hayes Aksept og forpliktelses terapi/trening. (CBS/ACT) (Atkins et al., 2019).

Statsvitenskap

Historien til Prosocial modellen begynner med Elinor Ostroms studier av gruppesamarbeid på slutten av 1980 tallet. Dette arbeidet kulminerte i artikkelen *Governing the commons* (1990), der Ostrom kartlegger og identifiserer 8 grunnleggende designprinsipper for velfungerende og effektive grupper, kalt Core design principles eller CDP (Ostrom, 2015).

Utgangspunktet for Ostroms studier var en artikkel fra 1968, *The tragedy of the commons*, der forfatteren problematiserer dårlig forvaltning av felles ressurser (Hardin, 1968). Hardins arbeid har igjen utgangspunkt i datidens rådende økonomiske teori om «Homo economicus» som handler utelukkende rasjonelt og ut ifra egen vinning, en forståelse som i de senere år i stor grad er blitt erstattet av den atferdsøkonomiske forståelsen der de forskjellige aktørene handler etter et mer komplekst mønster (Mullainathan & Thaler, 2000) (Simon, 1955), (Wilkinson & Klaes, 2022).

Hardin, (1968) argumenterte for at fellesressurser best ble forvaltet og beskyttet mot overbeskatning gjennom toppstyring via privat eierskap og kontroll. I samfunn der det har vært motstand mot privat eierskap av naturressurser, har Hardins modell blitt overført til statlig overoppsyn gjennom lover, forordninger og statlige sanksjonsmidler. Ostroms studier av en rekke fellesskap rundt om i verden som forvaltet felles ressurser viste imidlertid at dette kunne forvaltes lokalt, forutsatt at gruppene var organisert i tråd med 8 identifiserte «core design principles» – CDP. Fellesskap som handlet i samsvar med disse 8 kjerneprinsippene, klarte fint å forvalte disse ressursene lokalt, enten det gjaldt vann, beite, skog, irrigasjon, fiske, jakt eller andre ressurser (Ostrom, 2015).

Det Ostrom fant, var at i gruppene som opererte i samsvar med de 8 kjerneprinsippene, forelå det en balanse mellom individuelle og kollektive interesser som skapte motstandsdyktig og effektiv forvaltning av felles ressurser, der alle hensyn ble ivaretatt (Atkins et al., 2019).

De 8 kjerneprinsippene, identifisert gjennom Ostroms studier var følgende; (1) Klart definerte grenser, (2) Forholdsmessighet mellom kostnad og nytte, (3) Kollektive valg arrangementer, (4) Kontroll, (5) trinnvis sanksjonering, (6) konfliktløsingsmekanismer, (7) Minimums anerkjennelse av retten til å organisere, (8) Passende relasjoner til andre grupper der gruppen er en del av en større helhet.

Som følge av studier av samhandling og effektivitet i andre typer grupper utviklet Wilson et al., (2013) en mer generalisert versjon av Ostroms kjerneprinsipper. Hensikten var å utvikle et sett med generelle prinsipper som kunne ligge til grunn for planlagt endring av

atferdsmønsteret i alle typer sosiale grupper, enten det dreide seg om ressursforvaltningsgrupper, organisasjoner, selskaper, idrettslag, terapeutiske eller bare sosiale grupper (Atkins et al., 2019).

Generaliserte kjerneprinsipper

1. Delt identitet og formål. I Ostroms (1990) arbeid var hovedfokuset på delte ressurser som vann, beitemark, skog og mineraler, dvs å definere gruppens grenser knyttet til disse fysiske ressursene, tydelig definere hvem som har rett til å nytte seg av ressursene og være med på å fatte beslutninger og hvilke forpliktelser som følger med gruppedlemskapet. Denne definisjonen av hvem som er gruppedlemmer, hensikt med gruppen og gruppedlemmenes rettigheter og plikter, er fundamentalt for enhver velfungerende gruppe, også grupper som ikke begrenses til forvaltning av felles ressurser. Ostrom og Wilson var derfor enige om at dette prinsippet om gruppeidentitet og formål kan generaliseres til enhver gruppe.

Atkins (2019) hevder, at en gruppe fungerer best om alle medlemmene av den deler en felles forståelse av dens hensikt og målsetting. Uten en tydelig forståelse av hvorfor gruppen eksisterer er det umulig å etablere en felles gruppeidentitet eller å samarbeide mot et eller flere felles mål. For at samhold, retning og fremdrift skal kunne forekomme, må alle medlemmene kjenne til rettigheter og plikter vis a vis fellesskapet og internalisere dette felles formålet som høyverdig. Det er med utgangspunkt i denne felles forståelsen at gruppeidentiteten blir sterk og den enkelte opplever stolthet, glede og formål ved å være med i

gruppen (Atkins et al., 2019). Denne felles forståelsen av formål, er også styrende for etablering av de felles verdiene og normene innad i gruppen.

Å være en del av en gruppe preget av felles hensikt, gjensidig forpliktelse og tillit kan oppleves dypt tilfredsstillende for mange mennesker, og samtidig styrke opplevelsen de har av hvem de er som individer. Eksempler på dette er mennesker med f.eks. stort sosialt engasjement som søker sammen med andre med tilsvarende engasjement. De vil kunne oppleve validering av sitt engasjement gjennom gruppen og kjenne seg styrket ved å være en del av et fellesskap som streber mot det samme formålet. Ofte vil slike grupper treffe tiltak som forsterker denne fellesskapsfølelsen via ting som felles antrekk/uniformer, merker, firmalogoer, flagg eller lignende. Å tilhøre en gruppe med et felles formål kan også være styrkende for mennesker som søker endringer i livet, enten ved at de ønsker seg ut av et rusmisbruk, ut av psykiske lidelser, eller f.eks. gjenopprette livet etter å ha pådratt seg permanente fysiske skader. Det å tilhøre en gruppe som streber mot et felles mål, vil kunne styrke deres individuelle motivasjon til å nå dette målet, samtidig som det gir individet en opplevelse av proaktivt fellesskap.

2. Rettferdig fordeling av byrder og fordeler. For at en gruppe skal være effektiv i sin måloppnåelse og hensikt, er det vesentlig skape en balanse mellom innsats/bidrag og fordeler. Fordelingen mellom byrder og fordeler må oppleves som rettferdig av medlemmene i gruppen. I mange sammenhenger forstås rettferdig fordeling som lik fordeling, men i en gruppe, eksempelvis. en mindre bedrift, vil deltagerne ha ulike kunnskaps og erfaringsnivåer,

forskjellige funksjoner og forskjellige styrker og svakheter. Fordelingen av bidrag/kostnad bør tilpasses dette. Dem som yter det største bidraget bør belønnes tilsvarende. Vi forstår bidrag i denne sammenhengen som alt som er til nytte for gruppen som helhet og den hensikt eller målsetting gruppen har. Der enkeltindivider tar på seg byrder utover det som er forventet, så bør dette sees av gruppen som helhet og belønnes. Grupper der noen medlemmer tar store byrder, mens andre mottar belønning uten å bidra, vil etter hvert bryte sammen. I grupper der belønningen ikke står i samsvar med deltagerens innsats, vil man fort se innsatsen/ytelsen gå ned og at gruppen som helhet blir ineffektiv.

I terapeutiske settinger, eksempelvis i rusbehandling der gruppemedlemmene i utgangspunktet sliter med ambivalens og skjør motivasjon, vil opplevelsen av rettferdig behandling kunne ha stor betydning. En opplevelse av forfordeling av andre eller at man må bære større byrder enn andre vil fort kunne underminere motivasjonen og føre til brudd i behandlingen.

3. Rettferdige og inkluderende beslutningsprosesser. Mennesker liker å ha innflytelse på sin egen hverdag. En velfungerende gruppe må ta hensyn til dette. Det bør finnes prosedyrer for rettferdige og inkluderende beslutningsprosesser, der den enkelte opplever å kunne påvirke betydningsfulle hendelser i eget liv. Slik innflytelse lar den enkelte opplever eierskap til beslutningene, noe som leder til bedre samarbeid, engasjement og prestasjoner. Beslutningene i seg selv blir bedre og mer forankret. Atkins et al (2019) forklarer at det er en vesentlig forskjell mellom å utføre oppgaver man opplever som sine fremfor oppgaver man

opplever som å utføre ordre, med andre ord, gjøre hva «vi» vil i motsetning til hva «de» sier. Ofte kan man ikke inkludere alle i beslutningsprosessene. Kompleksiteten i oppgavene, forskjellige kompetansenivåer, størrelsen på gruppen, bredden i oppgaven eller tidsfaktoren kan gjøre inkluderende beslutningsprosesser vanskelige eller umulige. Også i disse tilfellene er det viktig at gruppemedlemmene opplever at de har reell påvirkning og at deres behov og ønsker blir sett og tatt hensyn til. Prosocial modellen foreslår flere løsninger på slike utfordringer, eksempelvis opprettelse av komiteer eller utpeking av tillitspersoner som representerer flere enkeltmedlemmers, ønsker i beslutningsprosessene. I grupper som har fokus på de 8 kjerneprinsippene, vil også medlemmene kunne vurdere hva de bør og kan være med på å beslutte og hva de ikke har kompetanse eller interesse av å være med på å beslutte.

4. Overvåkning av avtalte handlinger. Når man skal løpe 100 meter i friidrett, er det avgjørende å ha en tidtaker for å kontrollere prestasjonsnivået. Det samme gjelder for prestasjoner, innsats og atferds avtaler innad i en gruppe. Samarbeidsstrukturer og målsettinger må kunne vurderes i tråd med kjente kriterier. Det er derfor av avgjørende betydning for implementeringen av de 8 kjerneprinsippene at det føres formålstjenlig kontroll med oppnåelsen av de satte målene. Wilson et al., (2013) hevder at overvåkning av avtalte handlinger er helt avgjørende for å unngå at noen enten tilraner seg fordeler på fellesskapets bekostning, eller unnlater å levere sitt bidrag til fellesskapet. Samtidig, påpeker Atkins et al., (2019) at overvåkning fører til økt prososialitet da transparens bygger gjensidig tillit, og gjør at deltakerne i gruppen også fanger opp atferd som trekker i riktig retning.

I en terapeutisk setting der gruppemedlemmene er rusavhengige under behandling er dette spesielt viktig da det er omfattende atferdsmønstre som skal brytes og mye atferd som skal bringes under formålstjenlig stimuluskontroll. Når gruppemedlemmene registrerer og påpeker ønsket atferd hos deltakerne, så vil dette også kunne gi tilfredsstillelse og en opplevelse av mestring.

5. Gradvise responser til ønsket og uønsket atferd. I enhver gruppe vil det over tid forekomme uønsket atferd, og ønsket atferd som går utover det som er forventet. For å opprettholde struktur og samhold, må det finnes responser for å møte dette. Med hensyn til ønsket atferd utover det forventede, dekkes dette av det som beskrives i CDP 2. Overtramp og brudd på inngåtte avtaler, enten uforvarende eller med overlegg, kan variere fra bagateller og forglemmelser, til alvorlige, planlagte gruppeskadelige brudd på avtaler (Wilson et al., 2013). Det kreves et trinnvis responssystem som står i forhold til det overtrampet som har forekommet. Alt i fra et smil og en vennlig henstilling om å ikke glemme fokus, til kraftige sanksjoner og eventuelt utestengelse fra gruppen.

6. Rask og effektiv konfliktløsning. Konflikter forekomme i alle grupper før eller senere. Når mennesker med ulik læringshistorikk, forskjellige oppfatninger, og kanskje kryssende interesser skal samarbeide om felles mål så vil dette kunne prege måten de møter gruppen og oppfatter målsetning og fremgangsmåte på. Det bør i henhold til Atkins et al., (2019) tas høyde for konflikter og planlegge for løsninger på disse allerede fra start. Det understrekes imidlertid av Bradley et al., (2012), at man ikke må se alle konflikter som

kontraproduktive. Relasjonelle og prosessorienterte konflikter vil som oftest være lite konstruktive, mens oppgaveorienterte konflikter vil ofte kunne være svært konstruktive og føre til bedre oppgaveløsning Bradley et al., (2012). For å kunne håndtere konflikter på best mulig måte, argumenterer Atkins et al., (2019) for at man trenger medlemmer med ferdigheter på tre nivåer for effektiv konfliktløsning. Man trenger mellommenneskelige lytte- og taleferdigheter der man fremstår som selvsikker uten å fremstå som truende eller aggressiv. Man må være i stand til å regulere følelser og innta andres perspektiv, og til slutt et sett av avtaler og prosesser innad i gruppen for å kunne håndtere konflikter på en effektiv måte. Wilson et al., (2013) argumenterer videre for å involvere en nøytral, respektert tredjepart som kan treffe en rettferdig beslutning for gruppen.

7. Myndighet til å styre egne handlinger. CDP7 henspiller på gruppens autonomi i forhold til overordnet gruppe og/eller andre grupper. I de fleste tilfeller der en gruppe er en del av en større struktur finnes begrensninger i for gruppens indre autonomi og myndighet til å styre egne handlinger. Der CDP 3 dreier seg om å gi rom for individenes medbestemmelse, er det her snakk om gruppens autonomi og myndighet til å treffe egne beslutninger. For at en gruppe skal kunne fungere som en gruppe, er det viktig å avklare myndigheten til selvstyre og handlefrihet. Den overordnede strukturen kan ha satt på plass begrensninger som gjør det vanskelig for gruppen å gjennomføre de første 6 CDP'ene som dreier seg om gruppens indre liv (Atkins et al., 2019). Det vil normalt alltid være rammefaktorer en gruppe må forholde seg til. I et terapeutisk behandlingsforløp vil eksempelvis ikke klientgruppen kunne endre eller gå

utenom den terapeutiske modellen, men de vil ofte ha mulighet til å påvirke og tilpasse elementer i forhold til gjøremål i hverdagen.

8. Passende relasjoner til andre grupper. Der en gruppe er en del av en større helhet skal den også samhandle med andre grupper. CDP8 påpeker nødvendigheten av å etablere passende relasjoner til andre grupper, for at gruppen kan fungere effektivt som en integrert del av et større hele. Der CDP7 setter søkelys på gruppen som en underordnet del av en større gruppe, er CDP8 mer rettet mot samhandling med andre grupper både langs horisontal og vertikalaksen og angår også grupper som ikke er formelt knyttet til andre grupper. Vi tenker oss en familie. Den er i utgangspunktet en autonom selvstendig gruppe, men inngår likevel i et større hele og må etablere passende relasjoner til dette større hele. En familie har handelssamkvem med dagligvarebutikken, har barn på skole, deltar i arbeidslivet, osv.

Evolusjonsvitenskap

Den andre vitenskapen i rammeverket for Prosocial-metodikken er evolusjonsvitenskap, men med spesielt søkelys på seleksjon på flere nivåer, multi level selection (MLS).

Darwin (1871) beskriver at naturlig seleksjon forekommer om det hos individene foreligger *variasjon*, det forekommer *seleksjon* blant disse variasjonene som har betydning for overlevelse og reproduksjon under gitte miljøbetingelser, og *retensjon*, dvs avkommet arver egenskaper fra foreldrene. Under disse betingelsene med variasjon, seleksjon og retensjon, vil de målbare egenskapene hos individene innen en art endre seg over flere generasjoner for å

bedre tilpasse seg betingelsene i miljøet (Atkins et al., 2019). Fitness begrepet er sentralt i denne sammenhengen. Begrepet omfatter et individs styrke, hurtighet, fleksibilitet, tilpasningsevne og andre nyttemaksimerende egenskaper i forhold til skiftende betingelser i miljøet, og er avgjørende for et individs tilgang til reproduksjon og derved å transportere sine gener videre og på den måten bli bedre tilpasset sitt miljø (Darwin, 2015).

Normalt forstås denne prosessen som noe som skjer over svært lang tid, men det finnes eksempler på direkte observerbare endringer, som f.eks. fenomenet *industriell melanomi* hos sommerfuglarten bjørkelurvemåler på slutten av 1800 tallet. Denne sommerfuglarten lever i løvskog og er normalt lys av farge. Man observerte at bjørkelurvemåleren i løpet av forholdsvis kort tidsrom så ut til å skifte fra sin normalt lyse farge til en mye mørkere farge, og tilskrev dette endringer i miljøet som følge av den omfattende kullfyrte industrien som farget trærne mørke av sot. Man antok at de lyse møllene ble gjenstand for hardere predasjon i det endrede miljøet enn de mørke som nå lettere ble kamuflert av den sotsvarte fargen på trærne. Studien har vært mye kritisert, bl.a. for svak eksperimentell kontroll men er likevel i dag bredt akseptert (Majerus, 2009). På samme måte vil individene innen en gitt gruppe eller område agere nyttemaksimerende. De individene som bærer de mest fordelaktige egenskapene for det miljøet de befinner seg i vil foretrekkes ved naturlig seleksjon. Det samme gjelder for nyttemaksimerende atferd for egen del. Atferd hos individer læres og opprettholdes ved sine konsekvenser der atferd som gir et ønsket utfall for individet vil ha større sannsynlighet for å forekomme i fremtiden, mens

konsekvenser med ugunstig utfall for individet vil ha mindre sannsynlighet for å forekomme i fremtiden (Skinner, 1981).

Denne klassiske forståelsen av seleksjonsprosessene støtter dog på paradokser når man vil forsøke å forklare situasjoner der individer utviser sosial atferd som er fordelaktige for andre, men medfører kostnader for individet selv. Eksempler på dette er moralsk høyverdig atferd som ærlighet, mot, veltedighet og selvpoffrelse (Atkins et al., 2019). I de artene som er flokkorientert vil en annen mekanisme være av betydning, nemlig gruppeseleksjon, der gruppens fitness avgjør dens posisjon og overlevelsessevne i forhold til andre grupper. Gruppeseleksjon innebærer at individene i gruppen forsaker individuell gevinst til fordel for gruppen. Dette betyr at det i gruppesamspill er to evolusjonsmekanismer som gjør seg gjeldende, individuell fitness og gruppefitness.

Den nyere modellen for *multilevel selection* MLS, dvs simultan, kontinuerlig seleksjon på flere nivåer gir oss en forståelse av hvordan seleksjon foregår innen og mellom grupper av individer. Som mennesker er vi avhengige av gruppen for å overleve, hvilket forutsetter en balanse mellom altruistisk og egoistisk atferd. Det innebærer at det under ulike betingelser i gruppen vil selekteres atferd som er nyttemaksimerende for individet, mens det i andre sammenhenger selekteres for samarbeid.

Studier har vist at innad i en gruppe trumfer individuell fitness, mens mellom grupper så trumfer gruppe-fitness (Wilson & Wilson, 2007). Et eksempel på disse mekanismene finner vi innen hønseoppdrett. Om vi ser for oss to hønseflokker over 5 generasjoner, der den ene

selekteres på individ-fitness og den andre på gruppe-fitness, vil vi se at det er den flokken som er gruppeselektert som etter 5 generasjoner vil ha økt produktivitet, mens eggproduksjonen i den gruppen som er selektert på individer nærmest har kollapset. Årsaken til dette er at der en selekterer på individ så selekterer man samtidig på dominans og aggresjon, slik at avkommet etter disse hønene vil ha dominante og aggressive egenskaper. Vi får følgelig en hel flokk av dominante og aggressive høns som vil være i konstant kamp med seg selv om posisjon, tilgang til mat og redekasse. I den andre flokken vil den individuelle eggproduksjonen være svært varierende, det vil etablere seg et naturlig hierarki der rang bestemmer tilgangen til fordelene, men resultatet blir at flokken i sum vil være mer produktiv og samtidig mer harmonisk enn den andre (Atkins et al., 2019).

Vi kan gjennom historien se de samme trendene blant mennesker. Jo høyere grad av samarbeidsatferd, dvs altruisme, jo sterkere stiller samfunnet i konkurranse med andre samfunn. Alle høykulturer og imperier gjennom historien er preget av at individene oppgir egne fordeler til fordel for fellesskapet.

En av de sentrale funnene i Ostroms studier var at det i de gruppene som handlet i henhold til disse 8 kjerneprinsipper forelå en balanse mellom disse to mekanismene som sikret gruppens overlevelse og gjorde den effektiv (Ostrom, 2015).

Kontekstuell atferdsvitenskap og ACT

Den tredje vitenskapen som ligger til grunn for Prosocial-metodikken er kontekstuell atferdsvitenskap (*contextual behavior science, CBS*). CBS beskrives som en strategi for

vitenskapelig og praktisk utvikling av atferden til organismer, individer og grupper (Hayes et al., 2001). Hayes, (2016) omtaler CBS som en tredje generasjons atferdsterapi, der positiv atferdsendring skapes ved økt fleksibilitet, gjennom kognitive og atferdsbaserte prosesser så vel som mindfulness-baserte terapiformer. Teorien som ligger under, er Relational Frame Theory, (Hayes et al., 2001). Metodene som benyttes innen CBS er: Functional Analytic Psychotherapy, (Kohlenberg & Tsai, 2007), Acceptance and Commitment Therapy, (Hayes et al., 2012). Acceptance and Commitment Training, (Polk & Schoendorff, 2014)

Acceptance and Commitment Therapy. Acceptance and Commitment Therapy (ACT) er en terapeutisk modell forankret i funksjonell kontekstualisme, der den grunnleggende analyseenheten er atferd i kontekst. Målet for analysen er å få verbale kognitive prosesser under bedre kontekstuell kontroll (Hayes et al., 2006). En generell problemstilling hos mennesker er at de etablerer regler for å undertrykke eller unngå smerte, ubehag og vonde tanker og følelser, hvilket ofte fører til mer av det samme (Biglan & Glenn, 2013). ACT har som formål å ikke forsøke å undertrykke eller unngå disse, men å akseptere at de forekommer som en naturlig del av livet, og samtidig lære teknikker for å unngå at disse ubehagelige tankene og følelsene fremkaller atferd som ikke er i samsvar med individets verdier og mål. Denne formen for kontroll, undertrykking og eliminering av smertefull indre atferd omtales som opplevelsesunngåelse, og beskrives som en risikofaktor for å utvikle flere atferds og psykologiske problemer som blant annet depresjon og angst (Biglan et al., 2008).

Gjennom ACT modellens bruk av aksept og mindfulness prosesser som eksponering og hindring av responser etableres psykologisk fleksibilitet. Psykologisk fleksibilitet beskrives som «å være til stede i øyeblikket, som et bevisst menneske, fullt og helt, og uten unødvendig forsvar – som det er, ikke som det sier det er – involvert i eller endring av atferd i tråd med valgte verdier» (Hayes et al., 2012, s.96-97).

ACT modellen består av 6 elementer som alle er koblet sammen til en helhet. Visuelt beskrives dette som et heksagram, der hvert element utgjør et av hjørnene, og disse igjen er koblet sammen i det som beskrives som hexaflexsen (Fig 1), eller en psykologisk fleksibilitetsmodell (Atkins et al., 2019). De 6 forskjellige elementene/prosessene, beskrevet av Hayes et al., (2012), og deres motsetninger er; 1 aksept i motsetning til opplevelsesunngåelse, 2 fusjon i motsetning til defusjon, 3 her og nå i motsetning til fortid/fremtid, 4 selvet som kontekst i motsetning til selvet som innhold, 5 verdier i motsetning til retningsløshet, og 6 forpliktende handling i motsetning til passivitet/fastlåsthet. Der en eller flere av disse elementene er fraværende eller i sin motsetning, øker risikoen for psykologisk rigiditet og regelkontroll, noe som er årsaken til menneskelig lidelse og mangelfull tilpasning til miljøet (Hayes et al., 2012). ACT har vist seg nyttig i behandling og atferdsendring av en rekke lidelser som angst, depresjon, rusavhengighet, spiseforstyrrelser og stress (Atkins et al., 2019).

Acceptance and Commitment Training og ACT matrisen. Acceptance and Commitment Training er en modell orientert mot aksept, mindfulness og verdifulle

ferdigheter til bruk i ikke-kliniske settinger (Hayes et al., 2012). Det er Acceptance and Commitment Training som inngår som selve endringsmekanismene i Prosocial modellen. ACT arbeidet preges av systematisk tilnærming og bruk av mye bilder og metaforer for å beskrive fenomenene som studeres. Som et sentralt visuelt verktøy for å få oversikt over elementene i hexaflexen og hvordan disse gjensidig påvirker hverandre, brukes en modell kalt ACT matrisen. Denne matrisen (Fig. 2), tar utgangspunkt i en horisontal linje der alt over linjen beskriver observerbar ytre atferd, og alt under denne linjen er privat atferd, observerbar kun for den som opplever den. Denne linjen har en pil i hver ende der den høyre indikerer å bevege seg mot noe eller ønske mer av noe, mens den venstre indikerer å bevege seg vekk fra eller unngå noe. Den horisontale linjen deles ytterligere med en vertikal linje, slik at det i stedet for to nå dannes fire forskjellige kvadranter. Om vi begynner i nedre høyre kvadrant, omfatter denne individets definerte verdier, dvs hvilke mennesker, dyr eller annet som betyr mye for vedkommende, og hvilke kvaliteter vedkommende ønsker å manifestere i verden. Den høyre kvadranten indikerer derfor fenomener man ønsker mer av i livet. Kvadranten til venstre for denne beskriver indre fenomener som oppleves som smertefulle, plagsomme og som ofte kan komme i veien for det man ønsker å bevege seg mot. Dette er fenomener man ønsker å bevege seg bort fra eller å unngå. Kvadranten over denne, dvs øvre venstre kvadrant, beskriver hva som skjer i den ytre verden når de uønskede stimuliene i kvadranten under får kraft som diskriminative stimuli og utløser negativt forsterket ytre atferd. Den beskriver også hvordan denne atferden, selv om den gir umiddelbare tilsynelatende gunstige konsekvenser,

også får utilsiktet effekt ved å tilføre nye indre stimuli som kan virke som ytterligere diskriminative stimuli for negativt forsterkende atferd, og fange individet i en negativ spiral.

Den siste, øvre høyre kvadranten av matrisen omhandler den ytre atferd individet vil engasjere seg i om vedkommende er under kontroll av sine verdier og kan bevege seg mot/manifestere disse. Hensikten med matrisen er å kunne beskrive det vi føler og tenker privat som atferd som oppstår i sosial interaksjon mellom mennesker, og hvordan denne påvirker ytre atferd. Med denne innsikten vil vi bedre kunne formulere konkrete atferdsmål i kontekst.

I Prosocial sammenheng har ACT matrisen vist seg nyttig i å øke den psykologiske fleksibiliteten, styrke følelsen av formål og identitet samt gjensidig forståelse og gjenkjennelse gruppemedlemmene imellom (Polk & Schoendorff, 2014). ACT verktøyet, knyttet til Prosocial-modellen og de 8 CDP'ene tar sikte på å sette individer i bedre stand til samarbeid i grupper og gjør det mulig å etablere mer rettferdige, effektive og sosialt tilfredsstillende systemer for samarbeid.

Prosocial er en forholdsvis ny modell, og er, på tross av sterk evidens for de elementene, fremdeles forholdsvis lite utprøvd. Styles (2016) er en av studiene der modellen har vist seg å være nyttig i gruppeendringsprosesser. I en periode på 12 måneder arbeidet Styles (2016) med en større kulturinstitusjon i en storby i Australia, for å utvikle innovative og strategiske tilnærminger i organisasjonen. Ved hjelp av Prosocial og ACT metodikken ble det gjennomført en rekke workshops for organisasjonens 130 ansatte, der

resultatene viste betydelig økning i deltageres psykologiske fleksibilitet og mer effektive samarbeidsmetoder i organisasjonen. Resultatene viste også bedring av relasjoner, samarbeid, økt trivsel, bedre risikohåndtering, sterkere gruppetilhørighet og stolthet etter intervensjonen enn før.

Det ble også gjennomført en større Prosocial studie i en annen kontekst på en skole i Binghamton, New York. Lederen for skolen så med bekymring på en kategori ungdom med risiko for å falle utenfor skolesystemet, og ville etablere en egen «skole innenfor skolen», basert på Prosocial modellen. For disse. Intervensjonen ble designet rundt de 8 CDP'ene inkludert to tilleggsprinsipper. For å få adgang til intervensjonen ble det stilt som krav at elevene ved niende og tiende klasse måtte ha strøket i minst tre fag i løpet av et skoleår. Resultatene fra intervensjonen viste at elevene allerede etter første kvartal av skoleåret presterte betydelig bedre enn kontrollgruppen. Ved slutten av skoleåret presterte elevene like godt som gjennomsnittlige elever i videregående skoler i det offentlige skolesystemet i Binghamton (Atkins et al., 2019).

Det bør i denne sammenheng nevnes at de ovennevnte studiene er gjennomført uten tilfredsstillende eksperimentelle design og dermed må oppfattes som anekdotiske, da variabler utenfor eksperimentators kontroll kan ha påvirket resultatet.

I henhold til Wilson et al., (2013) er prinsippene som ligger til grunn for Prosocial modellen universelle, men metodikken er som tidligere nevnt, forholdsvis lite utprøvd i kontekster utover de ovennevnte. Hensikten med denne studien er derfor å utprøve Prosocial

metodikken på to grupper i en ny kontekst, for å bidra til å undersøke hvorvidt Prosocial kan være en universell metodikk for å fremme ønsket atferdsendring i grupper.

Hypoteser

Prosocial modellen, gjennomført som en to dagers workshop, vil vise en bedret gruppedynamikk og effektivitet etter 4 og 8 uker. Et målkriterium for effektivitet vil i denne sammenhengen være at de gjennomsnittlige verdiene for 1 av de 8 kjerneprinsippene viser en positiv utvikling fra pre til posttester, og at denne endringen opprettholdes også på oppfølgingstest etter 8 uker. Det andre kriteriet er at minst 50% av deltakerne i begge gruppene opplever bedret samarbeidsdynamikk i form av åpnere samtaler, tydelige rammefaktorer og målekriterier og økt trivsel i gruppen.

Metode

Deltakere

Studien hadde 10 deltakere fra en rusbehandlingsinstitusjon, hvorav 4 personale og 6 klienter, fordelt som en personalgruppe og en klientgruppe. Til stede var også en tidligere klient som hadde interesse for tematikken og en ny klient som ble skrevet inn etter første workshopdag. Disse er ikke tatt med i datasettet for studien.

Design

Kvasiekperimentell pre/post design med et målepunkt før intervensjonen og to i etterkant etter henholdsvis 30 og 60 dager (Cooper et al., 2014).

Datainnsamling

For å måle effekten av intervensjonen ble det gjort tre målinger i forhold til CDP, fordelt som en baselinemåling etter gjennomgang av CDP'ene og to målinger i etterkant, henholdsvis 30 og 60 dager etter intervensjonen. I tillegg fylte deltagerne ut spørreskjema om psykologisk fleksibilitet etter en kort introduksjon av prosjektet og på slutten av dag to.

Deltagerne fylte også ut et evaluerings og oppfølgingskjema etter 30 og 60 dager.

Alle skjema ble individuelt besvart av deltagerne.

Spørreskjema 1 Psykologisk fleksibilitet

Skjemaet er basert på Bond et al. (2013) og tar sikte på å måle deltakernes psykologiske fleksibilitet ved at de tar stilling til 7 påstander, gradert på en Likert-skala fra 1 til 7, der 1 refererer til «aldri sant» og 7 til «alltid sant». Påstandene deltakerne tok stilling til var følgende: (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 fortsatt jobbe effektivt, selv om jeg er nervøs og urolig for noe*, (4) *Bekymringer kommer ikke i veien for min suksess*, (5) *Jeg kan prestere som forventet uavhengig av hvordan jeg har det*, (6) *Jeg kan jobbe effektivt, selv om jeg tviler på meg selv*, (7) *Tankene og følelsene mine kommer ikke i veien for arbeidet jeg gjør på jobb*.

Deltakerne besvarte dette spørreskjemaet i forkant av intervensjonen og etter andre Workshopdag. Svarene skal indikere graden av psykologisk fleksibilitet før og etter intervensjonen. Høyere grad av psykologisk fleksibilitet tyder på at deltakerne i gitte

situasjoner kan justere sin atferd i retning av egne verdier og mål, fremfor å respondere på privat atferd og/eller tilfeldigheter (Hayes et al., 2012).

Spørreskjema 2. CDP

Skjemaet stiller 4 spørsmål til hvert av de 8 CDP'ene, gradert på en Likert-skala fra 1 til 7, der 1 indikerer «i liten grad», og 7 «i høy grad». Det ble stilt følgende spørsmål: (1) *Hvor relevant er dette prinsippet for din gruppe?* (2) *Hvor bevisst er din gruppe på dette prinsippet?* (3) *Hvor godt ivaretar din gruppe dette prinsippet?* (4) *I hvilken grad har din gruppe opplevd ulemper ved ikke å anvende dette prinsippet?* Deltakerne besvarte dette skjemaet 3 ganger, der første besvarelse dannet baseline for undersøkelsen. De påfølgende besvarelsene ble gjort 30 og 60 dager etter intervensjonen.

Spørreskjema 3. Oppfølgings og evalueringsskjema for workshopen

For å få en indikasjon på varigheten av effekten på intervensjonen og gi en kort evaluering av workshopen ble deltakerne bedt om å besvare et oppfølgings og evalueringsskjema ved første målepunkt etter 30 dager. Skjemaet bestod av følgende 6 spørsmål: (1) *Hvor godt likte du å jobbe på denne måten?* (2) *Hva synes du var mest nyttig fra denne workshopen?* (3) *Hvilke tre mål skulle dere som gruppe jobbe med?* (4) *I hvilken grad har dere endret praksis i tråd med disse målene?* (5) *Opplever du at workshopen har økt samarbeidet i gruppen deres?* (6) *Hvis ja, på hvilken måte har dette påvirket hverdagen din?* Spørsmål 1 var gradert på en Likert-skala fra 1 «Lite» til 7 «mye», spørsmål 2 og 3 var formulert for fritekstsvar, der deltakerne ble bedt om å liste opp sine tre prioriterte

handlingsmål på spørsmål 3. Spørsmål 4 var igjen gradert på en Likert-skala fra 1 «lite» til 7 «mye», mens spørsmål 6 og 7 fokuserte på endringer i et «ja/nei»-spørsmål og et utdypningsspørsmål i fritekst.

Setting

Workshopen ble avholdt i institusjonens konferanse/undervisningsrom, som i det daglige også tjente som yoga og meditasjonsrom. Rommet var ca 40 kvadratmeter og utstyrt med konferansestoler til deltakerne og et podium med talerstol, Whiteboardtavle og en projektor for visning av presentasjoner. Workshopen ble gjennomført over to dager a 7 timer.

Prosedyre

Første workshopdag begynte med at tilrettelegger presenterte seg, sitt prosjekt og planen for workshopen. I presentasjonen ble det opplyst om hensikten med dataregistreringen, hvilken informasjon som ville bli registrert, og at all informasjon ville behandles anonymt, både med hensyn til deltakerne så vel som institusjonen. Denne informasjonen ble gitt også skriftlig. Det ble også gitt en kort forklaring på hva vitenskapsområdet atferdsanalyse er, og hvordan dette i hovedsak skiller seg fra psykologi, og gitt en beskrivelse av hvordan vi forstår begrepet «atferd» samt vårt søkelys på funksjonelle relasjoner mer enn topografi og struktur. I forkant av foredraget fylte deltagerne ut spørreskjema 1 om psykologisk fleksibilitet.

Workshopdag 1. Etter innledningen ble det holdt et foredrag om Prosocial, hensikten med modellen og hvilke tre vitenskaper som inngår. Deretter ble det brukt litt tid på å belyse

hvert av de vitenskapelige bidragene og deres plass i helheten. Det ble gitt en forklaring på evolusjonsteorien, med søkelys på multilevel-seleksjon der eksperimentet med høns ble brukt som eksempel. Dette ble så korrelert med et tilsvarende tankeeksperiment i forhold til et fotballag for å forklare MLS i menneskelig sammenheng. Deretter ble hvert CDP gjennomgått i dybden, med relevante eksempler der deltakerne kunne bidra med egne eksempler og erfaringer. Deltakerne fylte deretter ut spørreskjema 2 CDP før det til slutt ble gjort en felles gjennomgang av matrisen knyttet opp mot CDP1. Videre ble prinsippene for psykologisk fleksibilitet og «hexaflexen» presentert. Deltakerne opplevde stor gjenkjennelse i forhold til psykologisk rigiditet og hvordan det har påvirket deres atferd og bragt dem i den situasjon de befinner seg. Det ble deretter brukt en del tid på å bli kjent med ACT matrisen og hvordan denne brukes. Matrisen ble først knyttet opp mot deltakernes egne utfordringer og hvordan indre opplevelser har fått funksjon som diskriminativ stimulus for lite hensiktsmessig atferd og hvordan dette igjen har gitt «feedback loops» for nye vanskelige indre opplevelser og dannet en negativ spiral de er blitt fanget i. Deltakerne fylte deretter ut spørreskjemaene for psykologisk fleksibilitet og CDP'ene før det til slutt ble gjort en felles gjennomgang av matrisen knyttet opp mot CDP1.

Workshopdag 2. Dagen begynte med en kort oppsummering av gårdsdagen og gjennomgang av resultatene for de to spørreskjemaene. Deltakerne delte seg så i sine respektive grupper for å arbeide med CDP'ene resten av dagen. De sto fritt til å jobbe med CDP'ene i sine egne prioriterte rekkefølge. Under dette arbeidet vandret tilrettelegger mellom

gruppene og svarte på spørsmål og klargjorde ting som var uklart. Gruppene jobbet med hvert CDP og trakk ut et konkret tiltak fra hver matrise som ville bringe gruppen i retning av økt samarbeid. Blant disse valgte hver gruppe ut tre prioriterte tiltak som skulle være i fokus de nærmeste månedene. Til slutt besvarte deltagerne spørreskjema 1 om psykologisk fleksibilitet på nytt.

Resultater

Det ligger to hypoteser til grunn for studien. Den første sier at Prosocial-metodikken vil være nyttig i en gruppes endringsarbeid mot økt effektivitet og samarbeid, der positiv endring fra pre til posttester på minst et av CDP'ene vil være en indikator for at dette er oppfylt. Den andre hypotesen oppfylles ved at minst 50% av deltakerne opplever at workshopen har ført til økt og effektivisert samarbeidet. Spørreskjemaene for psykologisk fleksibilitet, CDP'ene og evalueringsskjemaet vil være indikatorer på riktigheten i disse to hypotesene.

Spørreskjema 1. psykologisk fleksibilitet

Resultatene for besvarelsene på spørsmål relatert til psykologisk fleksibilitet presenteres i fig 3 og fig 4, og illustrerer graden av psykologisk fleksibilitet før og etter intervensjonen. Vedlegg A gir en oversikt over påstandene deltakerne tok stilling til.

Gruppe 1 – klienter

Resultatskår for påstand 1 viser en nedgang fra 4 på pre-testen til 3 på post-testen. For påstand to vises en oppgang fra 4 på pre-testen til 5 på post-testen. For påstand 3 og 4

vises en stabile skår på 4 fra pre til post-test. Påstand 5 viser igjen en oppgang fra pre til post - test fra 3 til 4, mens resultatene for påstand 6 igjen viser en nedgang fra 5 til 4. Resultatene for påstand 7 er stabile på 4 for både pre og post-test.

Gruppe 2 – Ansatte

For ansattegruppen viser resultatskår på påstand 1 en oppgang fra 5 på pre-testen til 6 på post-testen. For påstand 2 og 3 er resultatene stabile fra pre til post-test på hhv 6 og 6. Resultatene for påstand 4 og 5 viser igjen en oppgang fra pre-test til post-test på hhv 5 til 6 og 4 til 5. Resultatene for påstand 6 er igjen stabile fra pre til post-test på 5, mens resultatene for påstand 7 viser en oppgang fra 5 på pre-test til 6 på post-test.

Spørreskjema 2. CDP

Besvarelser på spørreskjema for CDP for begge grupper illustreres i fig 5 og 6. Resultatene viser deltakernes skårer i pre og post-testene, der spørsmålene var vektet på en Likert-skala fra 1 «lite» til 7 «mye». For en oversikt over spørsmålene deltakerne tok stilling til, se vedlegg B.

Gruppe 1

Klientgruppen formulerte sine kortsiktige mål opp imot CDP 3, 4 og 5. Knyttet opp til CDP 3 var det kortsiktige målet; «*vi skal lytte til hverandre og reflektere over det den andre sier*». For CDP 4 var det kortsiktige målet; «*Ta opp ting fortløpende på morgensamlingene slik at ting ikke gjærer og ikke rettes*». Handlingsmålet knyttet opp mot CDP 5 ble formulert som; «*Tørre å være ærlige med hverandre*».

CDP 1 Klart definerte grenser, sterk gruppeidentitet og forståelse av formål.

Gruppens skår på spørsmål 1 var på 7 på pre-testen med en nedgang til 6 på begge post-tester. For spørsmål 2 skåret gruppen 6 på pre-testen med en nedgang til 5 på post-testen som så holdt seg stabil til andre post-test. Spørsmål 3 kom ut med verdiene 6 på pre-testen og stabile verdier på 5 på begge post-tester. På siste spørsmål 4 på pre-testen med en nedgang til 3 på begge post-tester.

CDP 2 Rettferdig fordeling av anerkjennelse for gode og dårlige bidrag. På

spørsmål 1 skåret gruppen 5 på pre-testen og første post-test, med en oppgang til 6 på andre post-test. For spørsmål to var skåren 5 på pre-test og begge post-tester.. På spørsmål 3 svingte gruppens skåre fra 4 på pre-testen til 6 på første post-test, for så å gå ned til 5 på andre post test. På siste spørsmål ble skåren 4 på pre-test, 3 på første post-test, og så et stort hopp til 5 på siste post-test.

CDP 3 Rettferdige og inkluderende beslutninger. Gruppen skåret på første

spørsmål 7 på pre-testen, 7 på første post-test og så en nedgang til 6 på andre post-test. På spørsmål 2 var skåren stabil på 6 for både pre og begge post-testene. For spørsmål 3 ble skåren 5 på pre-test, 6 på første post-test og 5 på andre post-test. På siste spørsmål skåret gruppen stabilt på 3 på pre og første post-test, med en økning til 5 på siste post-test.

CDP 4 Forholde seg til avtalte handlinger. Gruppen skåret på spørsmål 1 stabilt 6 på

pre- og første post-test med en økning til 7 på andre post-test. På spørsmål to skåret gruppen 6 på pre-test, 5 på første post-test og tilbake til 6 på siste post-test. Spørsmål 3 ga 6 på pre-

testen, nedgang til 5 på begge post-tester. For spørsmål 4 ble verdiene 3 for pre-testen og første post-test og så et hopp til 5 på andre post test.

CDP 5 Rettferdige sanksjoner for regelbrudd. Gruppen skårer på første spørsmål 6 på pre-test, en verdi som holder seg stabil på begge post-tester. På spørsmål to er skåren 6 for pre-testen, ned til 5 på første post-test og opp igjen til 6 på andre post-test. Skåren for spørsmål tre ligger stabil på 5 for alle tre tester. På spørsmål 4 skårer gruppen 4 på pre-testen, 3 på første post-test, med en økning til 4 igjen på andre post-test.

CDP 6 Rask og effektiv konfliktløsning. På spørsmål 1 skårer gruppen 6, en verdi som holder seg stabil i begge påfølgende tester. Skåren for spørsmål 2 blir 6 på pre-testen, med en stabil nedgang til 5 på begge post-tester. På spørsmål 3 skårer gruppen 5 på pre-test, 6 på første post-test og så en nedgang til 5 igjen på siste post-test. Verdiene for spørsmål 4 blir 3 på pre-testen, og så stabilt 4 på begge post-tester.

CDP 7 Autoritet til å styre egne handlinger. Gruppen skårer 6 på pre-test og første post-test på spørsmål 1. På siste post-test er det en nedgang til 5. På spørsmål 2 skårer gruppen 6 på pre-testen og så stabilt 5 på de to påfølgende post-tester. Skåren for spørsmål 3 er 5 på både pre-test og de to påfølgende post-testene. På siste spørsmål skårer gruppen 2 på pre-testen, 3 på første post-test og så en ytterligere økning til 4 på siste post-test.

CDP 8 Passende relasjoner til andre grupper. På spørsmål 1 skårer gruppen 6 på pre-testen og så stabilt 5 på begge post-tester. Gruppen skårer på spørsmål 2 stabilt 5 på alle tre testene. For spørsmål 3 blir også verdiene stabilt 5 på pre-test så vel som begge post-tester.

På siste spørsmål skårer gruppen 2 på pre-test, øker til 3 på første post-test for så å øke ytterligere til 4 på siste post-test.

Gruppe 2

Ansatte gruppens knyttet sine kortsiktige handlingsmål opp til CDP 1, 2 og 4, der handlingsmålet formulert til CDP 1 var; «*Vi skal være tålmodige med hverandre i prosessen*».

For CDP 2 formulerte gruppen sitt handlingsmål som; «*Vi skal vise ærlighet til hverandre*», mens handlingsmålet knyttet opp mot CDP 4 ble formulert som; «*Vi skal avholde regelmessige møter*».

CDP 1 Klart definerte grenser, sterk gruppeidentitet og forståelse av formål.

Gruppen skårer stabilt 7 på pre-test og begge post-tester på spørsmål 1. På spørsmål 2 skårer de 5 på pre-test, 6 på begge post-tester. 3 spørsmål besvares på pre-testen med en verdi på 5. Denne holder seg stabil på første post-test og øker så til 6 på andre post-test. På siste spørsmål skårer gruppen stabilt 7 på både pre og post-tester.

CDP 2 Rettferdig fordeling av anerkjennelse for gode og dårlige bidrag. På

spørsmål 1 skårer gruppen 6 på pre-testen og begge post-tester. Gruppen besvarer spørsmål 2 med en stabil skåre på 5 på pre og første post-test. På siste post test øker skåren til 6. På spørsmål 3 skårer gruppen likeledes stabilt 5 på pre og første post-test, og 6 på siste post-test. Siste spørsmål skåres med 7 på pre og begge post-tester..

CDP 3 Rettferdige og inkluderende beslutninger.

Gruppen skårer stabilt 7 på både pre og begge post-tester på spørsmål 1. På spørsmål 2 skårer de igjen stabilt 6 på alle testene.

Spørsmål 3 besvares med 5 på pre-test, 5 på første post-test og 6 på andre post-test. På siste spørsmål besvarer gruppen med verdiene 7 på både pre og post-tester.

CDP 4 Forholde seg til avtalte handlinger. Gruppen besvarer første spørsmål med skårene 7 på pre og begge post-tester. På spørsmål 2 besvarer gruppen med skåren 5 på pre-test, 5 på første post-test og 6 på siste post-test. Spørsmål 3 besvares med en skåre på 5 på pre-test, 5 på første post-test og 6 på siste post-test. På spørsmål 4 skårer gruppen 7 på både pre og post-tester.

CDP 5 Rettferdige sanksjoner for regelbrudd. Gruppen skårer på første spørsmål 6 med en økning til 7 på begge post-tester. På spørsmål 2 besvarer gruppen med en skåre på 4 på pre-testen og stabilt 6 på begge post-tester. Gruppen besvarer spørsmål 3 med en skåre på 4 på pre-test, 6 på første post-test og 6 på siste post-test. På 4 og siste spørsmål skårer gruppen 6 på pre-test, 7 på første post-test og en nedgang til 6 igjen på siste post-test.

CDP 6 Rask og effektiv konfliktløsning. På spørsmål 1 skårer gruppen 7 på pre-testen med en nedgang til 6 på første post-test. På andre post-test øker skåren igjen til 7. Spørsmål 2 besvares med verdiene 5 på pre-testen og 6 på begge post-tester. Gruppen besvarer spørsmål 3 med stabile skårer på 5 på pre og første post-test og 6 på siste post-test. På spørsmål 4 skårer gruppen 7 på alle tester.

CDP 7 Autoritet til å styre egne handlinger. Gruppen besvarer spørsmål 1 med en skåre på 7 på pre-test, 6 på første post-test og 6 på siste post-test. På spørsmål 2 skårer de 6 på pre-test, 7 på første post-test og 5 på siste post-test. Spørsmål 3 besvares med en skåre

på 6 på pre og første post-test og 5 på siste post-test. Gruppen besvarer spørsmål 4 med verdiene 6 på pre-testen, 6 på første post-test og 5 på siste post-test.

CDP 8 Passende relasjoner til andre grupper. Spørsmål 1 besvares med verdiene 6 på pre og begge post-tester. På spørsmål 2 skårer gruppen 4 på pre-testen, 5 på første post-test og 5 på siste post-test. Gruppen besvarer spørsmål 3 med stabile skårer på 5 på både pre og post-tester. Spørsmål 4 besvares med skårene 6 på pre-test, 5 på første post-test og 5 på siste post-test.

Oppfølgings og Evalueringsskjema

Deltakerne besvarte også et evaluering og oppfølgings skjema etter 30 og 60 dager der hensikten var å se på deltakernes opplevelse av workshopen og måle deres subjektive opplevelse av hvordan prosessen evt har endret samarbeidet i gruppen. De sentrale oppfølgingsspørsmålene her var; 4. *I hvilken grad har dere endret praksis i tråd med disse målene?* 5. *Opplever du at workshopen har økt samarbeidet i gruppen deres?* 6. *Hvis ja, på hvilken måte har dette påvirket hverdagen din?* I tillegg tok deltakerne stilling til to evalueringsspørsmål; 1. *Hvor godt likte du å jobbe på denne måten?* 2. *Hva synes du var mest nyttig fra denne workshopen?* Spørsmål 1 og 4 ble besvart på en Likert-skala fra 1 «lite» til 7 «mye», spørsmål 2,3 og 6 ble besvart i fritekst og spørsmål 5 ble besvart med «ja» eller «nei».

Diskusjon

Hensikten med studien var å se på den atferdsendrende effekten av Prosocial metodikken i to grupper og sammenligne resultatene fra gruppene. Det har ikke vært en

hensikt å se på denne modellen som et spesifikt terapeutisk virkemiddel i rusbehandling, men mer som et generelt verktøy for å bedre og effektivisere det ordinære samarbeidet i så vel personal som klientgruppen. Effektiviteten på intervensjonen ble målt gjennom spørreskjema for psykologisk fleksibilitet, spørreskjema for CDP og et oppfølgings/evalueringsskjema, der kriteriene var at minst 50% av deltakerne hadde en opplevelse av at workshopen hadde hatt en gunstig effekt på samarbeidet i gruppen og at målingene viste positiv endring for gruppen på minst et CDP. Resultatene indikerer at arbeidet med ACT matrisen har hatt en positiv effekt for begge gruppene.

Spørreskjema psykologisk fleksibilitet.

Gruppene ble forelagt spørreskjema for psykologisk fleksibilitet i for og etterkant av gjennomgang av ACT matrisen som arbeidsverktøy. Arbeidet med ACT matrisen vil ifølge Polk & Schoendorff, (2014), øke deltagerens psykologiske fleksibilitet ved at de identifiserer og arbeider mot verdifulle mål, på tross av fenomener som måtte oppstå som kan komme i veien.

ACT matrisen visualiserer og organiserer alle de variabler, både ytre og indre som påvirker vår atferd og åpner for at indre fenomener som kan fungere som diskriminative stimuli for uhensiktsmessig atferd identifiseres. Man kan se på ACT matrisen som et verktøy for å identifisere og forholde seg til alle livets rammefaktorer og hendelser utenfor vår kontroll. Gjennom arbeidet med matrisen identifiseres nyttig atferd som bringer oss i retning av våre verdier og mål. For å måle deltakernes psykologiske fleksibilitet før og etter

intervensjonen ble spørreskjema utviklet av Bond et al., (2013) benyttet. Figur 3 og 4 viser gruppene gjennomsnittlige skårer på spørreskjemaet.

Ved sammenligning av resultatene på pre og post test for gruppe 1 finner man stabile skårer på 3 av de 7 målingene. Gruppen skårer 4 på både pre og post test på påstand 3, 4 og 7. For påstand 2 og 5 finner vi en økning fra pre til post tester på hhv 4 til 5 og 3 til 4. For de to siste påstandene, 1 og 6 finner vi imidlertid en nedgang på henholdsvis 4 til 3 og 5 til 4.

For gruppe to er trenden noe annerledes. Der finner vi stabile skårer fra pre til post-test på 3 av 7 påstander og en økning på de resterende. På påstand 2 og 3 skårer gruppen 6 på både pre og post-test, mens skåren på påstand 6 er 5 for både pre og post-test.. På påstand 1 finner vi en oppgang fra 5 på pre-test til 6 på post-test. For påstandene 4 og 7 finner vi en oppgang fra 5 på pre-test til 6 på post-test, mens resultatene for påstand 5 går fra 4 på pre-test til 5 på post-testen. Disse resultatene viser en gunstig effekt på psykologisk fleksibilitet hos begge gruppene, om enn vesentlig svakere hos gruppe 1 enn gruppe 2. I gruppe to viste resultatene en tydelig oppgang fra pre til post-tester på 4 av 7 påstander, mens de resterende 3 var stabilt høye fra pre til post-test, noe som indikerer god effekt av arbeidet med ACT matrisen. Resultatene for gruppe 1 var endel svakere med stabile skårer på 3 av 7 påstander oppgang på kun to av påstandene og ytterligere to påstander der skårene gikk ned fra pre til post-test.

Det er flere mulige forklaringer på resultatene for gruppe 1. Som hovedregel advares det mot utstrakt bruk av selvrapporing i vitenskapelige studier, da disse har lavere

reliabilitet enn observasjoner og målinger. Van de Mortel, (2008) og Donaldson & Grant-Vallone, (2002) peker på fenomenet *Social Desirability Bias* (SDB) som er en kognitiv skjevhet som oppstår i selvrapportering der individet presenterer et gunstigere bilde av seg selv enn det som er det reelle. En slik skjevhet i selvoppfatning som beskrevet av Kruger & Dunning, (1999), ligger i den enkeltes lærings og forsterknings-historikk, der manglende korreksjon og tilbakemelding har gitt et bilde der individet opplever seg selv mer kompetent enn det i realiteten er. En annen tilsvarende skjevhet som kan oppstå der koblingen mellom, etablert selvbilde er sterkt knyttet til prestasjoner og utsatt for feilaktige og manglende tilbakemeldinger er Self Serving Bias (SSB), der individet oppfatter og presenterer seg selv i positive/kompetente termer og avviser enhver form for negativ eller korrigerende tilbakemelding (Shepperd et al., 2008). En annen faktor kan være frykten for å blottstille seg selv, noe som indikerer viktigheten av anonymitet i spørreundersøkelser. I denne sammenhengen foregikk undersøkelsen ved at deltakerne befant seg i samme rom, hvilket kan ha hatt en forsterkningseffekt for resultatet. En mulig løsning på dette ville kunne vært å la deltakerne svare på skjemaene på et eget rom, eller eventuelt utarbeide et skjema som kunne fylles ut elektronisk.

Spørreskjema CDP

Tabell 1 gir en oversikt over gruppenes rangering av arbeidet med CDP. Gruppenes prioritering var basert på deres opplevelse av viktighet og forbedringspotensialer for de respektive CDP, og de knyttet også sine prioriterte handlingsmål opp mot de høyest

rangerte CDP. Det var også disse prinsippene det ble brukt mest tid på å diskutere, mens de øvrige fikk noe mindre tid avsatt. Det noteres i denne sammenheng at det i løpet av to dagers workshop à 7 timer blir litt knapt med tid om alle CDP skal diskuteres i dybden.

Man kan betrakte Prosocial modellen som en form for strukturert multi level seleksjonsprosess, der man ved bruk ACT verktøyene, manipulerer variablene og legger til rette forsterkningsmekanismer, for å oppnå et utkomme der man balanserer det som er til nytte for fellesskapet mot det som er til nytte for den enkelte. Spørreskjemaet for CDP er et verktøy som kartlegger hvordan gruppene står i forhold til hvert enkelt av de 8 CDP'ene. Ved å gå inn på hvert CDP og gjøre bruk av ACT matrisen vil vi få ytterligere indikasjon på forsterkningshistorikk og i hvilken grad det foreligger en skjevhet mellom innen og mellom gruppe seleksjon i gruppen. Ved å betrakte gruppens indre dynamikk i et MLS-perspektiv, vil vi også få indikasjoner på forsterkningshistorikk både for individene i gruppen så vel som gruppen som helhet. Ved å observere over tid vil man også få indikasjoner på hvorvidt mellomgruppe-seleksjon eller innen gruppe-seleksjon er dominerende i samspillet.

De to gruppene som ligger til grunn for denne studien er forskjellige, til tross at de hører sammen i en organisasjon. Klientgruppen er en midlertidig konstellasjon der individene gjennom et års terapi og samarbeid i grupper, skal finne tilbake til et liv uten belastningen av et rusmisbruk. Dette betyr at, i tillegg til store endringer av selektert atferd på individ og gruppenivå, skal den enkelte tilpasse seg det fellesskapet som ligger til grunn for behandlingsmiljøet.

Når mennesker kommer til et punkt der de må søke behandling for et rusproblem, ser vi ofte at læringshistorien har vært preget av å velge «smaller/sooner» fremfor «larger/later». Det er et atferdsmønster av diskontering i praksis, der den umiddelbare forsterkningen av rus er av større betydning, enn de utsatte små kumulative gevinstene av rusfrihet (Angner, 2016). I disse miljøene og livssituasjonene blir det å gripe muligheten og leve i øyeblikket, fremfor å søke langsiktige gevinster, effektivt forsterket. Dette er det motsatte av samfunnets krav og idealer, som tilsier at man lykkes ved å forsake øyeblikkets gevinster, til fordel for fremtidige større gevinster. Prosessen der klienten underkaster seg behandling som individ, for å lære seg atferd som er mer hensiktsmessig for seg selv og samfunnet, er seleksjon på flere nivåer.

Personalgruppen er en mer permanent konstellasjon, der personalet, med utgangspunkt i fag og erfaringskompetanse, i samarbeid skal utarbeide effektivt og målrettet endringsmiljø for klientgruppen. Personalgruppens oppgaver er å legge til rette for prososial seleksjon, hvilket forutsetter at det etableres kontingenser for å velge utsatte konsekvenser, som er sterke nok til å utkonkurrere de umiddelbare forsterkerne. For å oppnå dette etableres regelstyring der oppfølging av programmet er satt under utsatt forsterkning. Regelstyring innebærer at atferden er i kontakt med minst to sett av forsterkningsbetingelser, hvorav minst et er verbalt. Det kreves derfor at beskrivelsene av fremtidige forsterkningsbetingelser er mer effektive som atferdskontroll, enn de umiddelbart forekommende konsekvensene (Hayes et al., 1986).

Gruppe 1 – klientgruppen valgte å knytte sine fokusmål opp mot CDP 3, 4 og 5 og arbeidet mest med disse, mens de øvrige CDP ble viet noe mindre tid. Av resultatene i Figur 5

ser vi en samlet sett positiv utvikling for 4 av 8 prinsipper (CDP 2, 4 5 og 6), mens resultatene er noe mer varierte for de resterende prinsippene (CDP 1, 3, 7 og 8).

Gruppe 2 – Personalgruppen valgte å prioritere CDP 1, 2 og 4 og knytte sine kortsiktige handlingsmål opp mot disse prinsippene. De brukte som gruppe 1 noe mer tid på å diskutere disse, enn for de øvrige prinsippene. Av Figur 6 kan vi se at gruppen viser en samlet positiv utvikling for 6 av 8 prinsipper (CDP 1-6), mens de to siste (CDP 7 og 8) viser en svak nedgang.

Med tanke på at denne studien ikke følger eksperimentelle design med kontroll på variablene er det ikke mulig å treffe noen kausal slutning for disse resultatene, men det er likevel rimelig å anta at arbeidet med ACT matrisen har hatt betydning for de positive endringene for begge grupper. Disse resultatene samsvarer også med studiens første hypotese om at det vises positiv endring for minst et CDP i begge grupper. Med unntak av et CDP, viser resultatene for begge grupper også en korrelasjon mellom de CDP det ble utarbeidet kortsiktige handlingsmål for og positiv endring for alle spørsmål fra pre til post-tester.

Det kan i denne sammenhengen også være interessant å foreta en «drilldown» og se på de gjennomsnittlige verdiene for hvert enkelt spørsmål på tvers av designprinsippene. Det var fire spørsmål knyttet til hvert designprinsipp som skulle besvares (relevans, bevissthet, ivaretagelse og ulemper knyttet til forsømmelse), hvorav de mest interessante er spørsmål 2, *Hvor bevisst er din gruppe på dette prinsippet?* Og 3. *Hvor godt ivaretar din gruppe dette*

prinsippet? Resultatene for gruppe 1 viste på spørsmål 2 en positiv utvikling for et av 8 prinsipper mens de andre var stabile fra pre til post-testene. For gruppe 2 viste resultatene for samme spørsmål en positiv utvikling fra pre til post-tester for 6 av 8 prinsipper, et med stabile verdier, og et som økte fra pre til første post-test for så å dukke under baseline på andre post-test. For spørsmål 3 viste resultatene for gruppe 1 positiv utvikling fra pre til post-test for 3 av 8 prinsipper, mens 5 holdt seg stabile. For gruppe 2 viste resultatene for samme spørsmål en positiv utvikling for 5 av 8 prinsipper, negativ utvikling for et prinsipp mens det siste holdt seg stabilt. Ettersom denne studien er gjort i en anvendt frioperant setting i det virkelige liv, kan forstyrrende variabler ikke utelukkes (Baer et al., 1968). Likevel kan man ut fra disse resultatene anta at arbeidet med ACT matrisen opp mot designprinsippene har hatt betydning, og at de positive endringene vi ser er en konsekvens av dette.

Evaluering og oppfølgingskjema

Svarene på evaluerings og oppfølgingskjemaet fra begge grupper støtter antagelsen om at innsikten i ACT metodikken og arbeidet med ACT matrisen er en viktig del av effekten av Prosocial-metodikken. Svarene fra begge gruppene indikerer at de opplevde arbeidet med ACT matrisen som et lærerikt og nyttig verktøy, og en fremgangsmåte for å oppnå bedre samarbeid som gruppe i fremtiden. Spesielt trekker de frem nytten av å lære sammenhengen mellom indre atferd som tanker og følelser og hvordan disse kan opptre som diskriminative stimuli for ytre atferd, som igjen avstedkommer ny privat atferd. De opplevde det også som nyttig å få innsikt i kollegers tanker, følelser og indre prosesser og se at de slett ikke var ulike

deres egne, og at ACT matrisen ga dem et oversiktsbilde over hvordan indre og ytre atferd henger sammen og beveger oss mot eller fra det vi anser som verdier i livene våre.

På spørsmål 4 (*I hvilken grad har dere endret praksis i tråd med disse målene?*) var den gjennomsnittlige skåren 4 for gruppe 1, og 6 for gruppe 2, med en variasjonsbredde på henholdsvis 3 til 6 og 5 til 6. På spørsmål 5 (*Opplever du at workshopen har økt samarbeidet i gruppen deres?*) svarte samtlige deltagere «ja», hvilket innebærer at 100% av deltageres opplevelse er at workshopen har økt og effektivisert samarbeidet i gruppene. Dette samsvarer med studiens andre hypotese om at minst 50% av deltagerne vil oppleve at workshopen øker og effektiviserer samarbeidet i gruppene.

Ettersom dette ikke er en eksperimentell studie, vil det være umulig å si noe bestemt om kausale effekter. Vi kan derfor ikke utelukke at resultatene fra post-testene er resultat av andre faktorer enn arbeidet med ACT matrisen. Vi kan heller ikke utelukke at deltageres lærings og forsterkningshistorikk har ført til kognitive skjevheter som SDB eller SSB, og at det igjen kan ha påvirket svarene på de øvrige skjemaene. Ettersom det var små grupper, og at de besvarte spørreskjemaene i samme rom, kan frykten for å blottstille seg ved å få sin anonymitet kompromittert ha vært en faktor som kan ha påvirket resultatene. Med tanke på at dette er et terapeutisk samfunn der det å blottstille seg og sin historie er en del av terapien så ansees dog dette som lite sannsynlig. En tredje faktor som kan ha påvirket resultatene, kan være svakheter ved datainnsamlingsmetodene. Choi & Pak, (2005) har gjort en kartlegging av 48 skjevheter ved spørreskjemaer, der flere kan være aktuelle for denne studien. Blant annet

advares det mot bruk av tvetydige spørsmål, da disse kan avstedkomme andre responser enn det som var formålet. Spørreskjema 2, spørsmål 4 («*I hvilken grad har din gruppe opplevd ulemper ved ikke å anvende dette prinsippet?*») kan falle inn under denne kategorien.

Spørsmålet krever fortolkning av hva «ulemper» innebærer i forhold til gjeldende CDP og er også problematisk da ordene «ulemper» og «ikke» befinner seg i samme setning. En høy skåre på spørsmålet indikerer for eksperimentator at at det medfører store ulemper ved ikke å gjennomføre gjeldende CDP, men det kan av deltakerne forstås i motsatt retning. En annen mulig skjevhet Choi & Pak, (2005) advarer mot er bruken av åpne spørsmål da responsene på disse kan være av varierende kvalitet og vanskelige for eksperimentator å registrere, samt at deltakerne kan være uvillige til å ta tiden med å besvare dem. I Prosocial sammenheng vil imidlertid åpne spørsmål gi viktig og utfyllende informasjon om deltakernes opplevelse av nytteverdi. Spørsmål 6 på oppfølgings og evalueringsskjemaet kan dog i denne sammenheng ha vært problematisk. På spørsmål «*Hvis ja, på hvilken måte har dette påvirket hverdagen din?*» og det forutgående «ja/nei» spørsmålet gis det anledning til å si noe om hvordan workshopen har påvirket deltagernes hverdag, men det gis ingen anledning til å si noe om hva som oppleves som nyttig eller gi andre konstruktive tilbakemeldinger. Det bør kanskje i forhold til fremtidige undersøkelser av effektiviteten av Prosocial-metodikken, gjøres vurderinger rundt spørreskjemaene, med tanke på det ovennevnte. Det vil kanskje være nyttig å også supplere oppfølgingskjemaet med ytterligere åpne spørsmål der deltakerne bedre kan beskrive sine opplevelser av prosessen og gi konstruktive tilbakemeldinger.

Etiske betraktninger

Studien ble gjort i full anonymitet med samtlige deltakeres samtykke. Det ble ikke foretatt noen registrering av personlige opplysninger eller annet som kan identifisere deltakerne. I løpet av workshopen det ble ikke registrert noen innvendinger mot hverken innhold, gjennomføring eller dataregistrering. Studien er også i størst mulig grad gjennomført med henblikk på de 7 dimensjoner av anvendt atferdsanalyse (Baer et al., 1968). Med utgangspunkt i det ovennevnte er det lite sannsynlig at studien, eller deler av denne, strider mot etiske hensyn eller deltakernes personvern.

Konklusjon

Hovedfunnene i studiens resultater er i samsvar med de hypotesene som ble formulert i forkant. Selv om studiens mangel på eksperimentell kontroll ikke gjør det mulig å konkludere med klare kausale sammenhenger, er det imidlertid rimelig å anta at Prosocial metodikken har økt og effektivisert samarbeidet i gruppene. Prosessen, arbeidet med ACT matrisene knyttet opp mot individ og de 8 CDP'ene har gitt deltakerne en økt forståelse for hvordan man etablerer og opprettholder funksjonelle grupper. Det er rimelig å tro at arbeidet også har gjort det mulig for deltakerne å lettere identifisere problemområder i gruppedynamikken og adressere disse. Tilbakemeldingene fra deltakerne, både muntlige og skriftlige kommentarer på evalueringsskjemaene indikerer at deltakerne har hatt stor nytte, både individuelt og i gruppesammenheng, av å identifisere sammenhengene mellom indre atferd som følelser, tanker og verdier, og ytre atferd. Studiens spørreskjemaer gir via Likert-

skalaene en indikasjon på generiske endringer i gruppene, men er likevel noe fattige måleparametere. Vi får via disse målingene lite innsikt i de faktiske endringene prosessen har ført til, både på individ og gruppenivå. Disse kan være vesentlig større enn det målingene viser og vil kanskje bli tydelige først etter en tid. Det vil derfor i den sammenheng kanskje være nyttig å utarbeide noen utfyllende standardiserte intervjukjemaer for å innhente data som beskriver deltakernes opplevde nytte av prosessen. Prosocial er også en intervensjon der man forsøker å endre kulturelle kontingenser, og det kan ta tid. Det bør derfor kanskje gjøres flere målinger over tid for å kunne fange opp atferdsendringer i gruppene som kommer av kontakt med endrede kontingenser. Studien er tidligere utført med andre måleparametere, eksempelvis Styles, (2016), som demonstrerte effekt ved prosentvis endring fra pre til post-tester på 23 spørsmål relatert til jobbtilfredshet, medarbeidere og effektivitet.

For å etablere Prosocial som en universell metodikk, er det vesentlig med standardiserte måleparametere for å kunne sammenligne resultater fra flere studier og innhente data på tvers av grupper og kulturer. Det vil derfor være viktig å gjennomføre fremtidige studier med standardiserte måleparametre og vurdere en utvidelse av disse som fanger opp flere endringer, som for eksempel opplevelser av prosessen, endringer i kommunikasjonsdynamikk, trivsel, opplevd trygghet og annet. Om man samler dette materialet i en sentral database for Prosocial studier, på tvers av kulturer og typer av grupper vil man kunne oppnå styrket ytre validitet og klarlegge flere problemstillinger rundt CDP'ene.

Referanser

- Angner, E. (2016). *A course in behavioral economics* (2. utg.). Palgrave.
- Askeland, H. (2013). Hvordan forstå organisasjoner og ledelse av organisasjoner?
Diakonhjemmet Høgskole.
- Assmann, R. (2008). *Teamorganisering: Veien til mer fleksible organisasjoner = Ed. Rune Assmann.* Fakkbokforlaget.
- Atkins, P. W. B., Wilson, D. S., & Hayes, S. C. (2019). *Prosocial: Using evolutionary science to build productive, equitable, and collaborative groups.* Context Press, an imprint of New Harbinger Publications.
- Baer, D. M., Wolf, M. M., & Risley, T. R. (1968). Some current dimensions of applied behavior analysis¹. *Journal of Applied Behavior Analysis, 1*(1), 91–97.
<https://doi.org/10.1901/jaba.1968.1-91>
- Biglan, A., & Glenn, S. S. (2013). Toward Prosocial behavior and environments: Behavioral and cultural contingencies in a public health framework. I G. J. Madden, W. V. Dube, T. D. Hackenberg, G. P. Hanley, & K. A. Lattal (Red.), *APA handbook of behavior analysis, Vol. 2: Translating principles into practice.* (s. 255–275). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/13938-010>
- Biglan, A., Hayes, S. C., & Pistorello, J. (2008). Acceptance and commitment: Implications for prevention science. *Prevention Science, 9*(3), 139–152.
<https://doi.org/10.1007/s11121-008-0099-4>
- Bond, F. W., Lloyd, J., & Guenole, N. (2013). The work-related acceptance and action questionnaire: Initial psychometric findings and their implications for measuring psychological flexibility in specific contexts. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 86*(3), 331–347. <https://doi.org/10.1111/joop.12001>

- Bradley, B. H., Postlethwaite, B. E., Klotz, A. C., Hamdani, M. R., & Brown, K. G. (2012). Reaping the benefits of task conflict in teams: The critical role of team psychological safety climate. *Journal of Applied Psychology, 97*(1), 151–158.
<https://doi.org/10.1037/a0024200>
- Brochs-Haukedal, W. (2010). *Arbeids- og lederpsykologi* (8. utg). Cappelen akademisk.
- Choi, B. C. K., & Pak, A. W. P. (2005). A catalog of biases in questionnaires. *Preventing Chronic Disease, 2*(1), A13.
- Cooper, J. O., Heron, T. E., & Heward, W. L. (2014). *Applied behavior analysis*. Pearson educational international.
- Darwin, C. (2015). *On the origin of species by means of natural selection*. Dover Publications.
- Donaldson, S. I., & Grant-Vallone, E. J. (2002). Understanding self-report bias in organizational behavior research. *Journal of Business and Psychology, 17*(2), 245–260. <https://doi.org/10.1023/A:1019637632584>
- Donovan, D. M., Ingalsbe, M. H., Benbow, J., & Daley, D. C. (2013). 12-step interventions and mutual support programs for substance use disorders: An overview. *Social Work in Public Health, 28*(3–4), 313–332. <https://doi.org/10.1080/19371918.2013.774663>
- Hardin, G. (1968). The tragedy of the commons. *Science, 162*(3859), 1243–1248.
<https://doi.org/10.1126/science.162.3859.1243>
- Harris, R. (2019). *ACT made simple: An easy-to-read primer on acceptance and commitment therapy* (2. utg.). New Harbinger Publications, Inc.
- Hayes, S. C. (2016). Acceptance and Commitment Therapy, Relational Frame Theory, and the third wave of behavioral and cognitive therapies. *Behavior Therapy, 47*(6), 869–885. <https://doi.org/10.1016/j.beth.2016.11.006>

- Hayes, S. C., Barnes-Holmes, D., & Roche, B. (Red.). (2001). *Relational Frame Theory: A Post-Skinnerian Account of Human Language and Cognition*. Springer US.
<https://doi.org/10.1007/b108413>
- Hayes, S. C., Brownstein, A. J., Zettle, R. D., Rosenfarb, I., & Korn, Z. (1986). Rule-governed behavior and sensitivity to changing consequences of responding. *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, 45(3), 237–256.
<https://doi.org/10.1901/jeab.1986.45-237>
- Hayes, S. C., Luoma, J. B., Bond, F. W., Masuda, A., & Lillis, J. (2006). Acceptance and Commitment Therapy: Model, processes and outcomes. *Behaviour Research and Therapy*, 44(1), 1–25. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2005.06.006>
- Hayes, S. C., Strosahl, K., & Wilson, K. G. (2012). *Acceptance and commitment therapy: The process and practice of mindful change* (2nd ed). Guilford Press.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993, mars 1). The discipline of teams. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/1993/03/the-discipline-of-teams-2>
- Kohlenberg, R. J., & Tsai, M. (2007). *Functional analytic psychotherapy. Creating intense and curative therapeutic relationships*. Springer.
- Kruger, J., & Dunning, D. (1999). Unskilled and unaware of it: How difficulties in recognizing one's own incompetence lead to inflated self-assessments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(6), 1121–1134. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.77.6.1121>
- Majerus, M. E. N. (2009). Industrial melanism in the peppered moth, *Biston betularia*: An excellent teaching example of Darwinian evolution in action. *Evolution: Education and Outreach*, 2(1), Artikkel 1. <https://doi.org/10.1007/s12052-008-0107-y>
- Mullainathan, S., & Thaler, R. (2000). *Behavioral economics* (Nr. w7948; s. w7948). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w7948>

- Ostrom, E. (2015). *Governing the commons: The evolution of institutions for collective action*. Cambridge University Press.
- Polk, K. L., & Schoendorff, B. (Red.). (2014). *The ACT matrix: A new approach to building psychological flexibility across settings & populations*. Context Press, an imprint of New Harbinger Publications, Inc.
- Shepperd, J., Malone, W., & Sweeny, K. (2008). Exploring causes of the self-serving bias: The self-serving bias. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(2), 895–908.
<https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2008.00078.x>
- Simon, H. A. (1955). A behavioral model of rational choice. *The Quarterly Journal of Economics*, 69(1), 99. <https://doi.org/10.2307/1884852>
- Skinner, B. (1981). Selection by consequences. *Science*, 213(4507), 501–504.
<https://doi.org/10.1126/science.7244649>
- Styles, R. (2016). Solid evidence for Prosocial within government agency settings. *PROSOCIAL World*. <https://www.Prosocial.world/posts/solid-evidence-for-Prosocial-within-government-agency-settings>
- van de Mortel, T. F. (2008). Faking It: Social desirability response bias in self-report research. *The Australian Journal of Advanced Nursing*, 25(4), 40–48.
- Wilkinson, N., & Klaes, M. (2022). *An introduction to behavioral economics* (Third edition). Bloomsbury Academic.
- 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, S21–S32.
<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2012.12.010>
- Wilson, D. S., & Wilson, E. O. (2007). Rethinking the theoretical foundation of sociobiology. *The Quarterly Review of Biology*, 82(4), 327–348. <https://doi.org/10.1086/522809>

Tabell 1

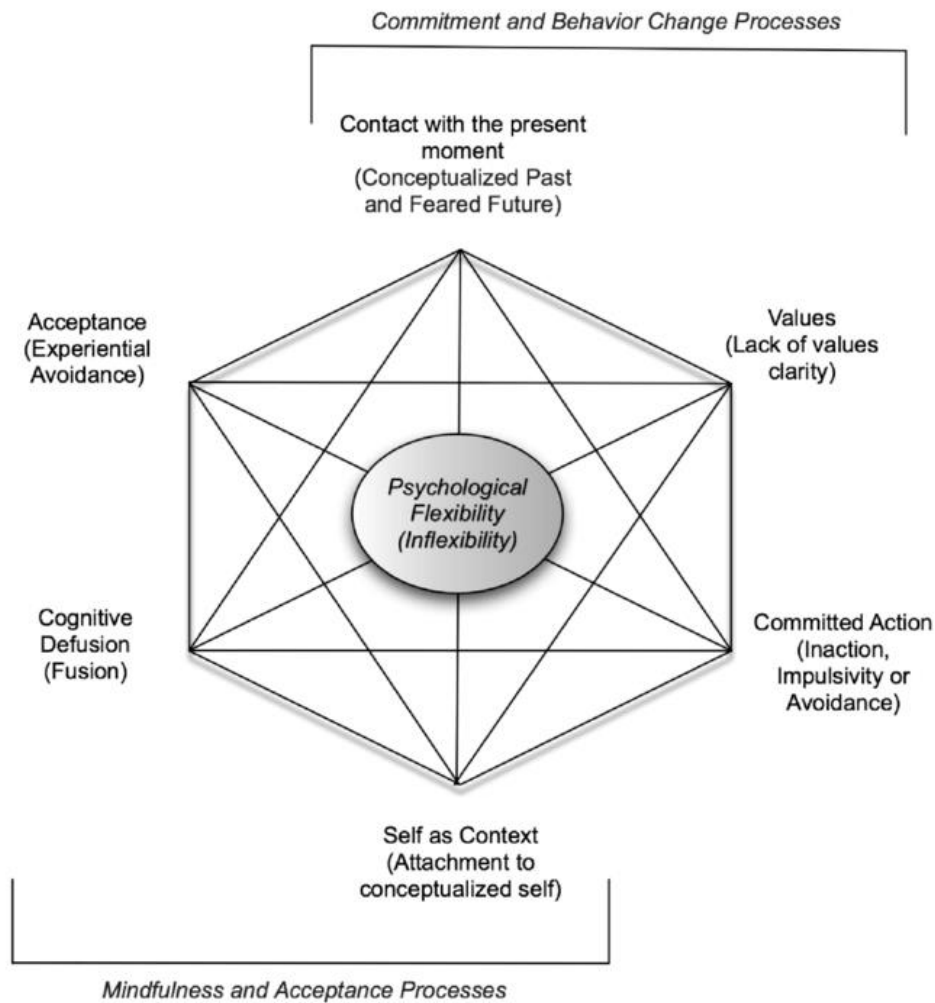
Oversikt over rekkefølgen CDP ble gjennomgått for gruppe 1 og 2

Rekkefølge	Gruppe 1	Gruppe 2
	3	1
	4	2
	5	4
	1	6
	2	7
	6	3
	7	5

Merknad. Tabellen viser i hvilken prioritert rekkefølge gruppene gikk gjennom CDP'ene. CDP markert med fet skrift indikerer hvilke CDP gruppene valgte å knytte sine kortsiktige handlingsmål opp mot.

Figur 1

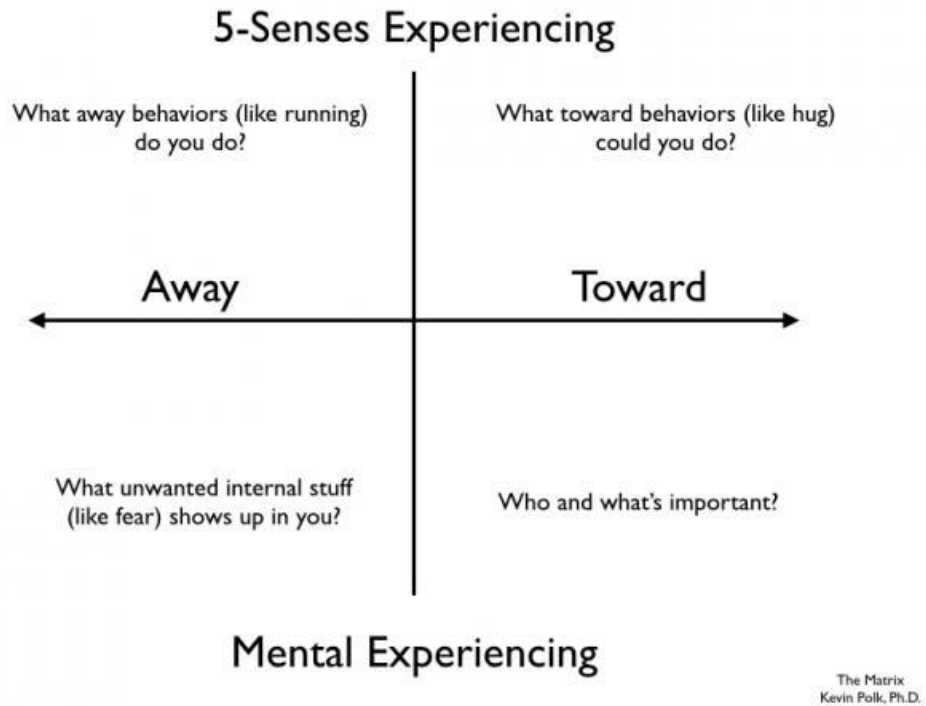
«Hexaflexen», en modell for å beskrive psykologisk fleksibilitet



Merknad. Figuren illustrerer psykologisk fleksibilitet som en modell for menneskelig atferdsendring innenfor Acceptance and Commitment Therapy – ACT. De fire prosessene til venstre i figuren beskrives som mindfulness og aksept prosesser, mens de fire prosessene til høyre i figuren beskrives som forpliktelses og atferdsendringsprosesser. Linjene inne i figuren illustrerer at alle disse prosessene går inn i hverandre og at de ikke er klart atskilt fra hverandre. Hentet fra Harris, (2019)

Figur 2

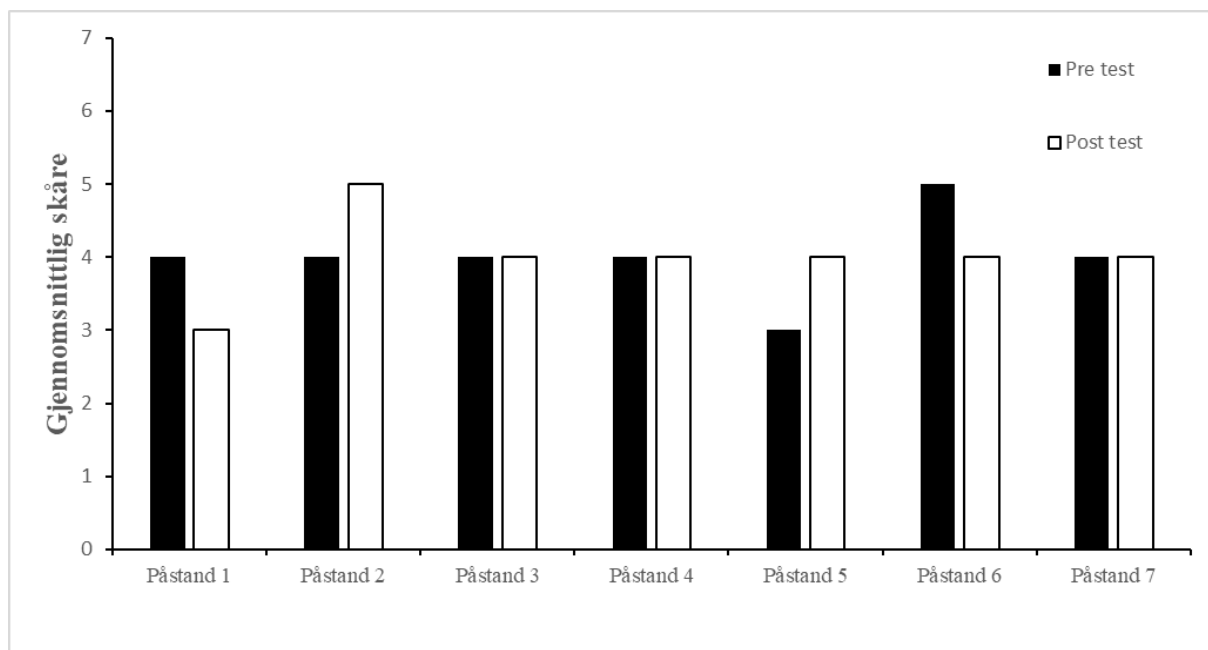
ACT matrisen i Acceptance and Commitment Training



Merknad. Figuren viser hvordan man kan visualisere hvordan privat og observerbar atferd forholder seg til hverandre og hvordan privat atferd som tanker, opplevelser og følelser kan fungere som diskriminative stimuli for observerbar ytre atferd. Hentet fra Polk & Schoendorff, (2014)

Figur 3

Oversikt over gjennomsnittlige skårer på skjema for psykologisk fleksibilitet for gruppe 1

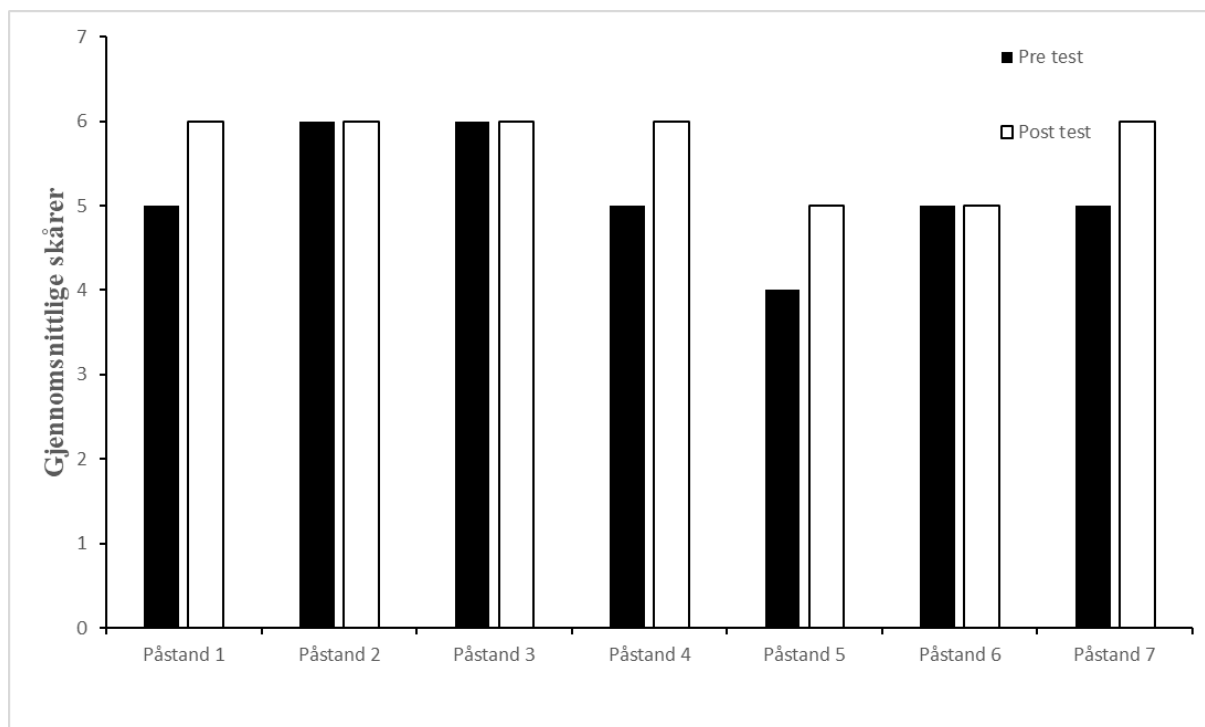


Merknad. Figuren viser gjennomsnittlig skårer på spørreskjema 1 om psykologisk

Fleksibilitet for gruppe 1. Baseline test vises som sort søyle og post test vises som hvit søyle i diagrammet.

Figur 4

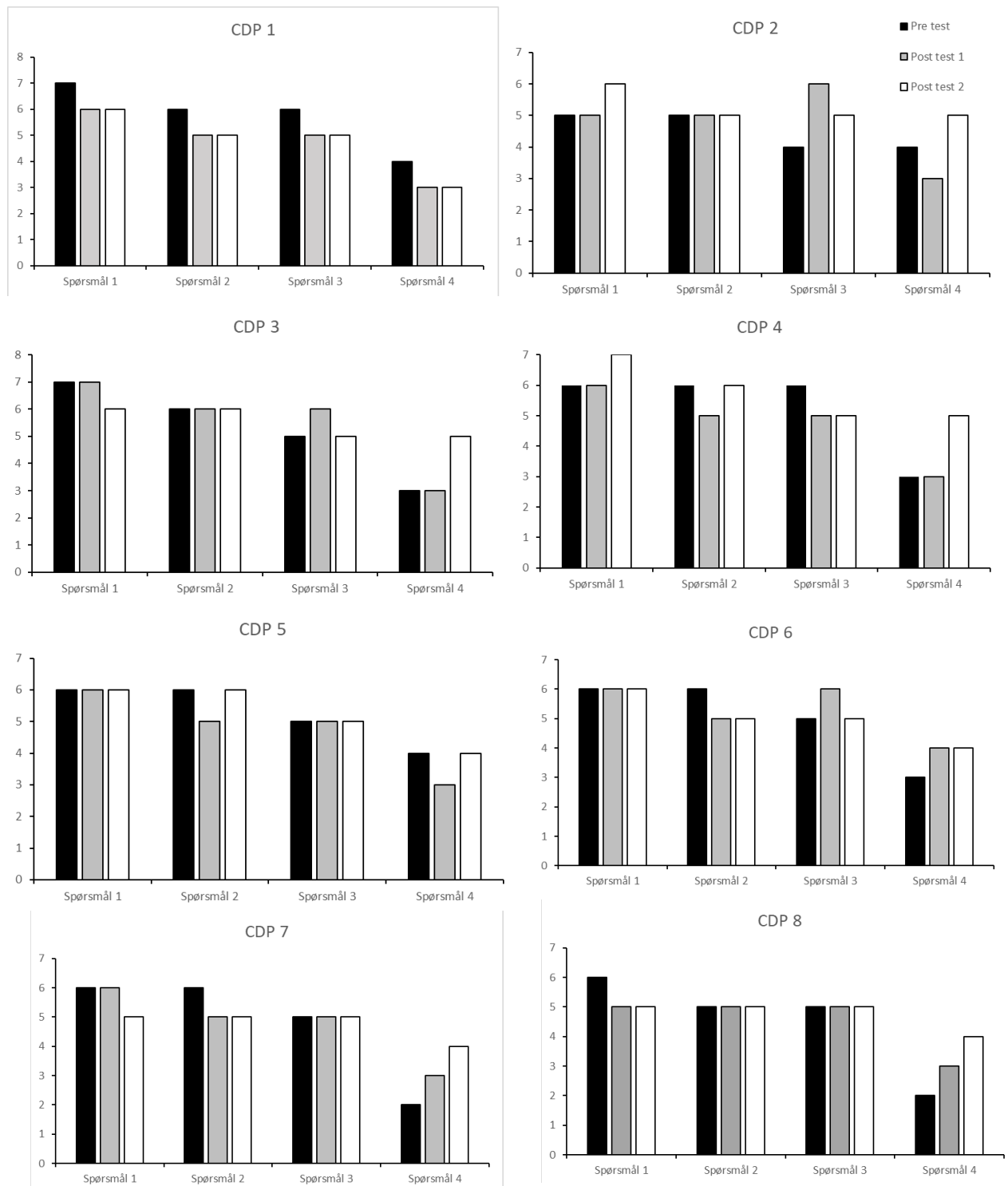
Oversikt over gjennomsnittlige skårer på skjema for psykologisk fleksibilitet for gruppe 2



Merknad. Figuren viser gjennomsnittlig skårer på spørreskjema 1 om psykologisk fleksibilitet for gruppe 2. Baseline test vises som sort søyle og post test vises som hvit søyle i diagrammet.

Figur 5

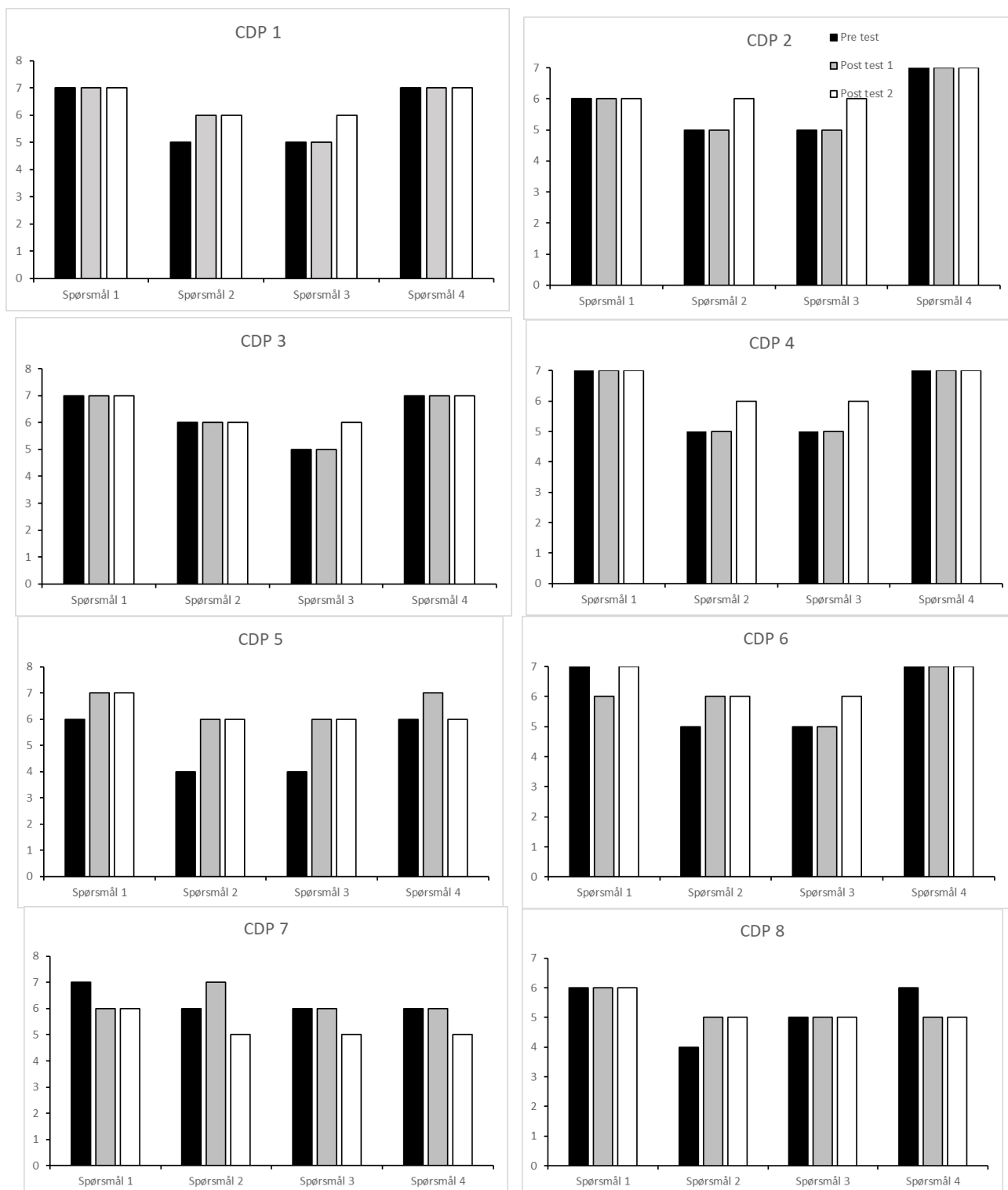
Oversikt over gjennomsnittlige skårer for gruppe 1 på spørreskjema om CDP.



Merknad. Figuren viser en oversikt over de gjennomsnittlige skårene for gruppe 1 på spørreskjema for CDP. Sort søyle viser verdiene for pre-test, grå søyle verdiene for første post test (30 dgr), og hvit søyle viser verdiene for andre post test (60 dgr).

Figur 6

Oversikt over gjennomsnittlige skårer for gruppe 2 på spørreskjema om CDP.



Merknad. Figuren viser en oversikt over de gjennomsnittlige skårene for gruppe 2 på spørreskjema for CDP. Sort søyle viser verdiene for pre-test, grå søyle verdiene for første post test (30 dgr), og hvit søyle viser verdiene for andre post test (60 dgr).

Vedlegg A – skjema psykologisk fleksibilitet

Oversikt over påstandene knyttet til psykologisk fleksibilitet deltakerne tok stilling til.

Spørreskjema psykologisk fleksibilitet								
(Sett ring rundt den verdien du synes passer best)								
		Aldri sant	Svært sjelden sant	Sjelden 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 og urolig 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 presetere 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 B – skjema CDP*Utforming av spørsmål knyttet til CDP*

Spørreskjema CDP										
(Sett inn den tallverdien du synes passer best)										
	Lite	1	2	3	4	5	6	7	Mye	
	Kjerneprinsipper				Hvor relevant er dette prinsippet for din gruppe?	Hvor bevisst er din gruppe på dette prinsippet?	Hvor godt ivaretar din gruppe dette prinsippet?	I hvilken grad har din gruppe opplevd ulemper ved ikke å anvende dette prinsippet?		
1	Klart definerte grenser, sterk gruppeidentitet og forståelse av formål									
2	Rettferdig fordeling av anerkjennelse for gode og dårlige bidrag									
3	Rettferdige og inkluderende beslutninger									
4	Forholde seg til avtalte handlinger									
5	Rettferdige sanksjoner for regelbrudd									
6	Rask og effektiv konfliktløsning									
7	Autoritet til å styre egne handlinger									
8	Passende relasjoner til andre grupper									

Vedlegg C – skjema Oppfølging/evaluering*Utforming av spørsmål knyttet til evaluering og oppfølging av workshopen*

1	Hvor godt likte du å jobbe på denne måten?							
		1	2	3	4	5	6	7
2	Hva synes du var mest nyttig fra denne workshopen?							
3	Hvilke tre mål skulle dere som gruppe jobbe med?							
	1.							
	2.							
	3.							
4	I hvilken grad har dere endret praksis i tråd med disse målene?							
		1	2	3	4	5	6	7
5	Opplever du at workshopen har økt samarbeidet i gruppen deres?							
		Ja			Nei			
6	Hvis ja, på hvilken måte har dette påvirket hverdagen din?							