



Masteroppgave

Master i atferdsvitenskap

November 2023

PROSOCIAL som metode for styrking av det psykososiale arbeidsmiljøet

PROSOCIAL as a Method for Enhancing the Psychological Work Environment

Kandidatnavn: Hata Kazaferovic

Emnekode: MALK5000

Antall studiepoeng: 30

Fakultet for helsevitenskap

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY
STORBYUNIVERSITETET

Forord

I løpet av min yrkeskarriere som rådgiver har jeg jobbet i mange ulike organisasjoner og virksomheter, og bistått ledere i sykefraværsoppfølging. I dialogmøter med ledere og ansatte er det ofte spørsmål om hvor godt en trives med oppgaver og med kollegaer, og om det er forhold som oppleves som utfordrende. Hvordan enkelte opplever sin arbeidssituasjon, om det er balanse mellom krav som stilles i jobben og kontroll over arbeidet, om det er støttende lederskap og forutsigbarhet for de ansatte, vil påvirke hvordan vi trives, vår jobbtilhørighet og produktivitet.

Jeg har vært en del av team hvor det er stor takhøyde, medlemmene viser engasjement og åpenhet, gir uttrykk for sine utfordringer og usikkerhet, og hvor det er lov å be om hjelp. Jeg har også erfart å være en del av team hvor det er vanskelig å ta opp saker, hvor man lett blir misforstått, og arbeidsmiljøet oppleves ikke trygt. Det å få lov til å fordype meg i Prosocial som metode, og få bearbeidet teoretisk kunnskap inn i praktisk gruppearbeid med ACT-matrisen har vært både lærerikt og utfordrende. Det har også bidratt til at denne erfaringen og innsikten har gjort meg tryggere i møte med team-arbeid, og fått meg til å tro på at vi alle trenger å høre til et felleskap på arbeidsplassen hvor det er mulig å skape trygge arena og jobbe forebyggende med det psykososiale arbeidsmiljøet.

Jeg vil takke min veileder Gunnar Ree for veiledning og oppfølging underveis. En stor takk til deltagere som har stilt opp for prosjektet og delt sine erfaringer i workshop. Til slutt, takk til min familie og venner for støtte og oppmuntring gjennom hele prosessen.

PROSOCIAL som metode for styrking av det psykososiale arbeidsmiljøet

Hata Kazaferovic

Fakultet for helsevitenskap, OsloMet – Storbyuniversitetet

MALK5000 Masterstudium i atferdsvitenskap

Gunnar Ree (veileder)

15.november 2023

Sammendrag

Dette er en empirisk studie med formål om å undersøke hvordan Prosocial kan brukes som metode for styrking av det psykososiale arbeidsmiljøet. Prosocial er en praktisk metode for forbedring av grupper, og er forankret i evolusjonsvitenskap, statsvitenskap og kontekstuell atferdsvitenskap.

Metoden som ble anvendt var en mixed design hvor det ble arrangert en pre-test - post-test design med en gruppe som gjennomførte intervensjonen, og sammenlignet med en kontrollgruppe som kun svarte på nettskjema, for å måle effekten av Prosocial-metodikken. Det var ønskelig å se nærmere på psykologisk fleksibilitet og om intervensjonen med workshopen kunne antyde å ha en sammenheng med det psykososiale arbeidsmiljøet. Deltagere i prosjektet gjennomførte workshop over to halve dager, hvor de arbeidet med ACT-matrise tilhørende hvert kjernedesignprinsipp. Data ble innhentet både i løpet av workshopdagene og etter i form av nettskjema på ulike tidspunkter.

Studiens resultater viser at Prosocial-metodikken kan brukes til å få forbedre teamfungering. Samtidig indikerer resultatene på at det er utfordrende å konkludere med kausale sammenhenger opp mot det psykososiale arbeidsmiljøet. Basert på deltagerens opplevde nytteverdi og resultatene fra spørreskjema, gjør denne studien Prosocial til en metode som kan være effektiv for styrking av det psykososiale arbeidsmiljøet.

Nøkkelord: Prosocial, Acceptance and Commitment Training, psykologisk fleksibilitet og psykososialt arbeidsmiljø

Abstract

This is an empirical study aimed at investigating how Prosocial can be used as a method to strengthen the psychosocial work environment. Prosocial is a practical method for improving groups and is grounded in evolutionary science, political science, and contextual behavioral science.

The method employed was a mixed design, utilizing a pre-test-post-test design with one group undergoing the intervention compared to a control group responding only to an online survey, measuring the effectiveness of the Prosocial methodology. The goal was to investigate psychological flexibility and whether the workshop intervention could suggest a correlation with the psychosocial work environment. Project participants attended a workshop over two half-days, working with the ACT matrix corresponding to each core design principle. Data was collected both during the workshop days and afterward through online surveys at various time points.

The study's results show that the Prosocial methodology can be used to achieve even better team functioning. At the same time, the results suggest that it is challenging to draw causal relationships regarding the psychosocial work environment. Based on participants' perceived value and the results from the questionnaires, this study positions Prosocial as a method that can be effective method for strengthening the psychosocial work environment.

Keywords: Prosocial, Acceptance and Commitment Training, psychological flexibility, and psychosocial work environment.

Psykososialt arbeidsmiljø

Arbeidsmiljø handler om hvordan man planlegger, organiserer og utfører arbeidet. Å legge til rette for et godt arbeidsmiljø handler om å fremme positive faktorer som bidrar til økt jobbmotivasjon, produktivitet og balanse mellom arbeid og privatliv, samtidig som man forebygger negative helsekonsekvenser (STAMI, 2023). Arbeidsplasser er ulike. Hvilke arbeidsoppgaver som utføres og hvilke bransjer og sektorer en er en del av vil ha betydning for det sosiale samspillet på jobben. Arbeidsmiljølovens krav til psykososialt arbeidsmiljø omhandles i § 4-3. *Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet*, en bestemmelse fra 2005, og slår fast at alle har krav på et fullt forsvarlig arbeidsmiljø (Lovdata, 2023).

Statens Arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) bruker samlebetegnelsen psykososialt arbeidsmiljø om to aspekter ved arbeidet: *psykologiske arbeidsfaktorer* og *sosiale arbeidsfaktorer*. Psykologiske arbeidsfaktorer handler om opplevelse av arbeidssituasjon og arbeidsinnholdet, mens sosiale arbeidsfaktorer handler om det mellommenneskelige samspillet på jobb (STAMI, 2023). I en fersk rapport slår Arbeidstilsynet fast at det er behov for bedre regulering at arbeidsmiljølovens krav til psykososialt arbeidsmiljø. Å jobbe systematisk og forebyggende med det psykososiale området kan utgjøre en stor verdi for samfunnet, virksomheten og den enkelte arbeidstaker (Arbeidstilsynet, 2023).

STAMI deler de psykososiale faktorene inn i fire kategorier. *Krav, kontroll og belønning* viser til hvordan ulike dimensjoner av jobbkrav kan påvirke både grad av jobbkontroll, og balansen mellom innsatsen og belønningen på jobben. *Sosiale relasjoner* handler om støttende ledelse, tilbakemelding på arbeidet og kollegastøtte. *Tilfredshet og motivasjon* er faktorer forbundet med høy livskvalitet og helse. *Konflikter, vold og trakassering* på arbeidsplassen kan medføre en rekke helseplager og økt sykefravær (Knardahl et al., 2016).

Summen av de fysiske, psykologiske og sosiale forholdene vi arbeider under, fra arbeidsoppgaver og arbeidsbelastning til relasjoner med kolleger og ledere, utgjør organisasjonskultur og arbeidsmiljø. Amy C. Edmondson (1999) studerer *psykologisk trygghet* som en målestokk på hvor uredd en organisasjon er. Psykologisk trygghet kommer når man skaper et klima der tilliten er høy, og der medarbeidere tør å snakke åpent om halvferdige ideer samtidig som man uten frykt kan være med på å granske og kritisere både gjennomtenkte og lite gjennomtenkte ideer.

Innenfor et team defineres psykologisk trygghet som en opplevelse av at teamet er trygt for interpersonlig risikotaking, og individets vurdering av hvor mye som står på spill hvis man er autentisk, direkte og åpen i et gitt arbeidsmiljø. Dette er i flere studier vist å være assosiert med mer velfungerende team og prestasjon i disse (Baer & Frese, 2003; Bradley et al., 2012; Edmondson, 1999). Antagelsen er at psykologisk trygghet vil legge til rette for alternative måter å tenke på, øke kreativitet og risikotaking, og motivere til utforskende læring som fremmer prestasjon (Edmondson, 1999). Mekanismene som virker inn i samspillet mellom psykologisk trygghet og en gruppe som presterer er mindre forsket på, og blir ut ifra et atferdsanalytisk perspektiv kun beskrivelser. En av de hovedoppgavene til atferdsanalytikere er å vise hvordan individets atferd erverves, vedlikeholdes og endres gjennom interaksjon med andre, i tillegg til å kunne redegjøre for praksisen til gruppen og samfunnet som påvirker en persons atferd (Lamal, 1997).

Prosocial atferd

I 2019 sammenfattet Atkins, Wilson og Hayes hvordan Prosocial, som en dynamisk og strukturert gruppefasiliteringsprosess, kan tilpasses og skaleres til å være nyttig i enhver organisatorisk sammenheng i boken *Prosocial: Using Evolutionary Science to Build Productive*,

Equitable, and Collaborative Groups. Prosocial atferd er definert som “the act of getting along and cooperating with others” (Atkins et al., 2019, s. 4).

Prosocial-metoden er praktisk rettet for hvordan vi som medlem av en gruppe må tilpasse oss andre og samarbeide for å nå felles mål (Wilson et al., 2014). Målet for gruppen er å skape en samhandlingskultur med felles forståelse av reglene som gjelder. Metoden har forankring i tre vitenskapelige disipliner som er evolusjonsvitenskap, statsvitenskap og kontekstuell atferdsvitenskap.

Evolusjonsvitenskap

Evolusjonsteorien beskriver hvordan mennesker har utviklet seg gjennom mange tusen år fra å være organisert i små stammesamfunn til det moderne samfunnet vi har i dag (Atkins, 2019). Endringene forekommer ved at hensiktsmessige trekk for overlevelse selekteres ut gjennom differensiell overlevelse og reproduksjon etter interaksjon med kritiske miljøfaktorer. Organismene tilpasser seg miljøbetingelsene, gjennom seleksjon ved konsekvenser, for å oppnå større sannsynlighet for overlevelse (Skinner, 1981). Naturlig utvelgelse forbereder organismer for fremtidige forhold som ligner på tidligere valg. Operant betinging tillater atferd å bli formet gjennom hele individets levetid ved hjelp av forsterkere. Forsterkere er konsekvenser som påvirker fremtidig forekomst av atferd (Skinner, 1969, s. 115). Levende organismer varierer og mennesket er det mest komplekse, hvor endringene hos individet i dets levetid og i menneskelige kulturer kan forklares med evolusjon og tilpasning til sosiale livsvilkår (operant og kulturell seleksjon).

Aldrich et al. (2008) mener at Darwins evolusjonsteori ikke er tilstrekkelig for å forklare alle mekanismene i kulturell evolusjon. For å forstå evolusjon på nivå utover biologi, er det også nødvendig med å forstå at variasjon kan oppstå i en populasjon gjennom sosiale mekanismer som imitasjon og planlegging, og at strategier for problemløsning overføres og opprettholdes i sosiale miljøer. For mennesker er en del av ulike samfunnsgrupper som, igjen, er

en del av større system. Disse gruppene samhandler og påvirker hverandre, noe som gjør samarbeid viktig både innenfor gruppene og mellom gruppene (Atkins et al., 2019).

Begrepet *Multilevel selection* (MLS) er et teoretisk rammeverk som beskriver evolusjon som en samtidig prosess på flere nivåer, og forklarer hvordan prososial atferd kan oppstå og opprettholdes i samfunnet til tross for individuelle og gruppeinteresser. Teorien beskriver utveksling av sosial atferd som en pågående og uunngåelig prosess i alle grupper (Wilson & Wilson, 2007). MLS er basert på Darwins evolusjonsperspektiv. Darwin observerte gruppesamarbeid og argumenterte for at egoistiske individer hadde fordeler innenfor gruppen, men grupper med individer som viste altruistisk atferd hadde en fordel i konkurransen med andre grupper (Atkins et al., 2019). Dette betyr i praksis at individene måtte ta valg som ikke nødvendigvis gavnet dem selv, men som var til det beste for gruppen som helhet. I konkurranse med andre grupper ble prososial atferd selektert fordi det gav gruppen en fordel på lang sikt. Dette skapte en balanse mellom trekk som var til fordel for individet og trekk som var til fordel for gruppen, og denne balansen kunne variere avhengig av omstendighetene.

Som Wilson og Wilson (2007) påpekte, innenfor grupper seirer selviskhet over altruisme, men altruistiske grupper kan overgå selvinteresserte grupper. Dette prinsippet understreker viktigheten av å forstå hvordan egenskaper innenfor en gruppe og miljøendringer henger sammen. En analyse av evolusjon innenfor populasjoner kan hjelpe oss med å forstå hvordan fremtredende egenskaper i en gruppe er knyttet til endringer i miljøet. Å betrakte populasjoner som funksjonelle enheter gir oss muligheten til å bedre forstå gruppedynamikken, inkludert prososial atferd, som oppstår som et resultat av hele gruppen. Dette perspektivet hjelper oss med å forstå hvordan samarbeid og prososiale handlinger utvikler seg i gruppesammenheng.

Statsvitenskap

Statsviter Elinor Ostrom (1990) studert grupper som skulle forsøke å styre felles ressurser kalt på engelsk *common-pool resources* (CPR), kilder som er fornybare, der betydelig knapphet gir muligheten for at brukere kan påføre hverandre betydelig skade. Gjennom sine studier identifiserte hun åtte generelle prinsipper for godtfungerende grupper, omtalt som *core design principles* (CDP) som er nødvendige for at samarbeid og prososial atferd skal forekomme. Dette inkluderte (1) klart definerte grenser, (2) balanse mellom kostnad og nytte, (3) kollektive valgarrangementer, (4) en grad av overvåking imellom medlemmene (5) graderte sanksjoner ved brudd, (6) konfliktløsende ordninger, (7) minimal anerkjennelse av rettigheter til å organisere, og (8) det må være passende koordinering med andre relevante grupper. Ostrom (1990) viste til at grupper fint kan forvalte felles ressurser alene dersom disse grunnprinsippene var til stede.

Ostroms funn sto i motsetning til det Garrett Hardin i 1968 omtalte som allmenningens tragedie i artikkelen «Tragedy of the commons» på bakgrunn av at feil bruk av felles ressurser kan påvirke tilgangen på ressursene på lang sikt og resultere i en overforbruksøkonomi. Det vil si at medlemmene i en gruppe handler ut ifra egen interesse og ikke ut fra fellesskapets behov, og at ressursene blir brukt opp dersom de ikke styres ovenfra. Ostroms forskning slår fast at grupper som tilrettelegger bestemte betingelser, ikke trenger å reguleres av andre for å forhindre en overforbruksøkonomi.

Wilson et al (2013) har ut ifra et evolusjonsperspektiv generalisert disse åtte kjerneprinsippene til å kunne være aktuelt for alle typer grupper. De er ikke bare relevante for CPR-grupper, da prinsippene legger til rette for kulturell evolusjon. Dersom grupper består av mennesker som må samhandle og jobbe mot et felles mål, er prinsippene nyttige. Denne artikkelen tar utgangspunkt i Atkins et al. (2019) sin formulering og anvendelse av CDP i gruppefasileringsprosesser som

CDP1: Delt identitet og formål. En gruppe fungerer best når dens formål er tydelig forstått og oppfattet som verdifullt av medlemmene. En gruppe fungerer også best når den tilbyr en sterk gruppeidentitet, slik at medlemmene er stolte av å tilhøre gruppen og trives i samværet med hverandre. Det utvider Ostroms prinsipp, da det ikke bare omhandler å ha delte ressurser, men også individuelle og kollektive interesser og et delt formål om å samkjøre handlingene sine mer effektivt.

CDP 2: Rettferdig fordeling av bidrag og fordeler. En effektiv gruppe må opprettholde en balanse mellom innsatsen som kreves av medlemmene og belønningene de mottar. De fleste har en sterk følelse av rettferdighet som blir krenket når noen mottar fordeler som er uforholdsmessige i forhold til deres bidrag. Oppfattet rettferdighet er avgjørende for høy gruppeytelse. Ofte handler dette om balansen mellom innsats (arbeidsmengde) og belønning. Oppfattet urettferdighet er noen ganger ikke diskuterbart i grupper, og noen ganger diskuteres den endeløst, men på måter som ikke fører til positiv endring.

CDP3: Rettferdig og inkluderende beslutningstaking. Grupper bør involvere medlemmene i beslutningstakingen som angår dem, da dette fremmer engasjement, bedre beslutninger, og samarbeid. Det er viktig å skille mellom hva "vi" vil og hva "de" vil for å oppnå samarbeid, og medlemmene som er med på å implementere en rettferdig kollektiv beslutning vil jobbe hardere enn de som kun blir fortalt om beslutningen. Dette kan for eksempel være i møter hvor det er informasjon som deles slik at det er mulig å ta en inkluderende beslutning med mulighet for å fremme innvendinger.

CDP 4: Overvåking av avtalte handlinger (gjennomsiktighet). Medlemmer i en gruppe må ha tilgang til informasjon om andres bidrag for å oppmuntre til samarbeid og forhindre uønsket atferd. Dette innebærer åpenhet og omsorg for andre i gruppen. For å redusere risikoen for selviske handlinger, må det være klare og åpne forhold, slik at kulturen kan bygges

på at alle tar ansvar. Det kan være for eksempel gjennom sjekkoppdateringer eller møter for å snakke om hvordan det går og hvor det er mulighet for jevnlig å diskutere fremdrift.

CDP 5: Graderte responser til ønskede og uønskede atferder. For å opprettholde ønsket atferd i en gruppe, er det nødvendig å reagere på både ønsket og uønsket atferd. Effektive grupper har måter å håndtere overtredelser på. Det kan gå fra åpne empatiske samtaler for å finne ut hva som skjedde, via konstruktiv tilbakemelding eller korreksjon fra lederen, til utelukkelse fra gruppen i siste instans. For å skape trivsel, tilhørighet og engasjement i gruppen, må ønsket atferd også bli oppmuntret på riktig måte. Dette kan være så enkelt som å si takk for hjelpsomme handlinger, eller avtale mer formelle systemer for anerkjennelse.

CDP 6: Rask og effektiv konfliktløsning. Grupper med engasjerte medlemmer som er seg selv, vil ifølge Atkins et al. (2019) unngåelig møte konflikter eller uenigheter på grunn av ulike interesser og informasjon. Det er viktig å være forberedt på det fra begynnelsen, og etablere fleksible prosesser for å håndtere dem. Dette kan være å ha tydelige og rimelige regler og konsekvenser, samt involvere en upartisk tredjepart, eller andre aktører for bistand.

CDP 7: Autoritet til å styre egne handlinger. Hver gruppe er en del av et større samfunn som kan begrense dens evne til å styre seg selv. Disse begrensningene kan skape problemer for gruppens mål og for anvendelsen av prinsippene 1-6. Dette kan for eksempel være en personalavdeling som har egne rutiner for hvordan trakassering og varsler skal håndteres, og redusere gruppelederens mulighet til å styre utover bestemmelser i personalreglement. Grupper må kunne bruke prinsippene 1-6 uten for mye inngripen for å være effektive.

CDP 8: Passende relasjoner med andre grupper. Samarbeid mellom grupper krever at både interne og eksterne grupper følger de samme designprinsippene, det vil si ta i bruk prinsippene 1-7. Dette kan skape utfordringer ved at noen grupper klarer ikke å forholde seg konstruktivt til hverandre og samarbeider dårlig ved å skyve arbeidet og ikke ta ansvar. Gode

relasjoner mellom grupper på alle nivåer er avgjørende for å nå et felles mål, oppleves rettferdig, være inkludert i beslutning osv., både mellom grupper og innad i grupper.

Kontekstuell atferdsvitenskap

Prosocial er også forankret i kontekstuell vitenskap eller *contextual behavioral science* (CBS), en vitenskapelig tilnærming for å utforske og forbedre atferden til individer og grupper. Den grunnleggende analyseheten innenfor kontekstualisme er handling-i-kontekst (Hayes, Barnes-Holmes, et al., 2012).

Acceptance and Commitment Training (ACTr) er utviklet som en ikke-terapeutisk versjon av Acceptance and Commitment Therapy (aksept- og forpliktelsesterapi; ACT) og bygger på denne grunnleggende antagelsen innenfor funksjonell kontekstualisme, om at menneskelig atferd bare forstås i den historiske og situasjonsmessige sammenhengen den oppstår i (Hayes, 2016). ACT kombinerer metoder for aksept og oppmerksomhet med forpliktelse og atferdsendringmetoder med det formål å fremme psykologisk fleksibilitet (Chin og Hayes, 2017).

Fra Skinner (1957) vet vi at verbale stimuli kan utløse respondent atferd, som emosjoner. Hvis emosjonene er ubehagelige, har vi lyst til å flykte, og vi forsøker å unngå de følelsene som oppstår. ACT som terapi baserer seg på at i situasjoner der ubehagelige emosjoner er uunngåelige, kan vi lære oss å håndtere det som er utfordrende og leve med de emosjonene vi har, dersom vi øker den psykologiske fleksibiliteten. Vi kan gjennom prosessen endre selvinstruksjoner til å være mer hensiktsmessige og lære oss til å ta bedre valg (Atkins et al., 2019).

Psykologisk fleksibilitet defineres som “contacting the present moment as a conscious human being, fully and without needless defense – as it is and not as what it says it is – and

persisting with or changing a behavior in the service of chosen values” (Hayes et al., 2012, s. 96-97). Figur 1 illustrerer den psykologiske fleksibilitetsmodellen (ACT-modellen), som er kjent som «hexaflexen» og hyppig benyttet i kliniske sammenhenger. ACT har vist seg å være effektiv i å endre atferd på individnivå når det gjelder arbeidsrelatert stress, ved å normalisere tanker og følelser som kan være negative. Det å øke den psykologiske fleksibiliteten i grupper kan forbedre omsorg og samarbeid og gruppens påvirkning på sitt miljø (Biglan, 2009).

Chin og Hayes (2017) mener at ACT-modellen er basert på seks kjerneantagelser eller prosesser som innvirker på hverandre og øker den psykologiske fleksibiliteten (illustrert i figur 1). I hexaflexen ser vi at prosessene på venstre side er *mindfulness and acceptance processes* (oppmerksomhet og aksept), mens de til høyre er *commitment and behavior change processes* (forpliktelse og atferdsendringsprosesser). For å få til en bevegelse i en ACT-prosess krever det nesten alltid en endring i en eller flere av disse prosessene.

De fire første fleksibilitetsprosessene er en slags operasjonell definisjon av oppmerksomhet. Den første er *aksept av indre opplevelser* og går ut på at det er viktig å akseptere indre opplevelser som tanker, følelser og kroppslige fornemmelser uavhengig av om de oppleves som positive eller negative. Det handler å omfavne øyeblikk-til-øyeblikk opplevelsen, og øke bevisstheten om sammenhenger som kontekst for atferd. Den andre er kognitive *defusjon* som innebærer å se på tankene som noe separat fra selvet. Dette hjelper individet med å oppnå distanse fra sine negative tanker og redusere deres innflytelse på atferd. For eksempel vil en tanke «Jeg er verdiløs» virke som om den betyr at personen som har tanken faktisk er verdiløs, men gjennom ACTs kognitive defusjonsteknikker endrer en bevisst kontekst til språket for å endre den automatiske funksjonen. Det tredje er *orientering mot øyeblikket*, med øvelser for å øke fleksibel oppmerksomhet på indre og ytre hendelser og fokusere på det som skjer her og nå, i stedet for å tenke på hva som har skjedd i fortiden eller bekymre seg om

fremtiden. Den fjerde antagelsen er *selvet som kontekst* som går ut på å oppfatte seg selv som en kontekst eller et observerende selv og på den måten regulere egen opplevelse. For eksempel kan en person som har fusjonert med tanken «Jeg er en omsorgsfull person» være uvillig til å diskutere at måten de oppfører seg på kan oppfattes å være sårende for andre. Gjennom perspektivtagning kan personer løsrive seg fra å kun betrakte seg selv på en gitt måte og skille mellom selv som bevissthet og selv som innhold i psykologiske hendelser.

Ved forpliktelse og atferdsendringsprosesser har vi med oss orientering mot øyeblikket og oppfattelse av seg selv som kontekst, i tillegg til prosessene *verdier* og *forplikte til å handle* i tråd med ens verdier. I ACT handler det om identifisere verdier som engasjerer en og hjelper en til å handle deretter, og orientere seg mot åpne handlinger og bort fra private hendelser. Når vi har identifisert våre verdier, blir det også nødvendig å forplikte seg til handling, som er den siste delen av modellen for psykologisk fleksibilitet. Dette innebærer aktivt å uttrykke våre personlige verdier gjennom øyeblikk-til-øyeblikk beslutninger om å leve et liv som er mer meningsfullt. Det handler om å bygge opp verdibaserte handlinger eller verdikonsekvente vaner som fungerer som en veiledning for måten vi velger å leve på. Det betyr i midlertidig ikke nødvendigvis at lykke og livstilfredshet er knyttet til måloppnåelse, men at våre handlinger gjenspeiler de verdiene vi har valgt å omfavne (Hayes, 2006; Chin & Hayes, 2017)

I Prosocial metoden brukes ACT-matrisen (se Vedlegg A) som verktøy i det praktiske arbeidet med gruppeprosesser, for å hjelpe deltakere med å skille mellom å bevege seg bort fra noe og det å bevege seg mot noe. Den er delt inn i fire kvadrater, hvor dimensjonen «Følelser, tanker og verdier» er på innsiden/privat atferd og «Observerbar atferd/handling» er på utsiden/ og viser seg i atferd/handling. I tillegg indikerer dimensjonene «Mot målet» og «Vekk fra målet» at det kan være tanker og følelser som kan trekke mot det som er viktig eller vekk fra det som er viktig, og handlinger som kan lede vekk fra det som er viktig eller

handlinger som fører mot det som er viktig og beste praksis. Hensikten med matrisen er å styrke gruppemedlemmers identitet og formål i gruppen samtidig som det fremmer fleksibilitet i arbeidet mot verdifulle mål. Dette samsvarer med atferdsprinsippene i Prosocial, som bidrar til bedre samarbeid i grupper for å skape rettferdige, effektive og tilfredsstillende samarbeidssystemer.

Hvordan vi har det på jobb, påvirkes i stor grad av om vi har mulighet til å medvirke, få tilbakemeldinger, utvikle oss og benytte egne ferdigheter i arbeidet. STAMI utførte et prosjekt i perioden 2013-2016 hvor de så nærmere på det psykososiale arbeidsmiljøfaktors betydning for legemeldt sykefravær, og konkluderte med at det har betydning i form av faktorer som for eksempel lav kontroll over egne arbeidsoppgaver, lav sosial støtte eller negative sosiale relasjoner på arbeidsplassen.

Bond et al. (2013) utviklet spørreskjemaet Work-Related Acceptance and Action Questionnaire (WAAQ) for å måle psykologisk fleksibilitet på arbeidsplassen. Forfatterne gjennomførte en studie der de testet WAAQ på et utvalg av deltagere fra ulike yrkesgrupper som inkluderte ansatte fra helsevesenet, lærere og andre bransjer. Resultatene fra testingen av WAAQ viste at det i arbeidskonteksten var reliabelt og valid for å kunne måle psykologisk fleksibilitet. Bond et al. (2013) mener at det kan brukes som et verktøy for å evaluere og forbedre psykologisk fleksibilitet blant ansatte, og at det kan bedre trivsel og ytelse på arbeidsplassen. Det pekes samtidig på behov for ytterligere forskning for å validere og forbedre WAAQ og undersøke hvordan måling av psykologisk fleksibilitet kan brukes i ulike arbeidskontekster for å fremme ansattes velvære og suksess.

Forskningsspørsmål

Kan metoden Prosocial brukes som verktøy for å forbedre det psykososiale arbeidsmiljøet?

Metode

Utvalgsprosedyre

Etter klarsignal fra HR-direktøren om at prosjektet kunne gjennomføres internt i egen virksomhet, ble ti ledere kontaktet på tvers av virksomheten. Ledere fikk tilsendt e-post med informasjon om prosjektet etterfulgt av samtale om gjennomføring av workshop. Det var ønskelig å rekruttere tre ledere med personalansvar for faglig eller teknisk ansatte i sin enhet. Det var flere som ga tilbakemelding på at prosjektet var interessant, men på grunn av øvrig drift ikke kunne prioritere å være med på prosjektet, eller allerede hadde satt i gang andre organisatoriske endringsprosesser.

Det var en seksjonsleder som stilte seg positivt, som har ansvaret for flere teamledere under seg med hver sin tilhørende gruppe. Jeg ble invitert på et seksjonsmøte og informerte om prosjektet, hvor det ble gitt en kort innføring i forskningen bak Prosocial, kjernedesign-prinsippene og ACT-matrisen. Alle fikk utdelt informasjonsskriv med samtykkeerklæring i etterkant. På et oppfølgingsmøte med seksjonsleder og to teamledere, ble vi enige om å gjennomføre workshop med en av gruppene først.

Deltagere

Alle 19 deltagere som ble inkludert i studien er teknisk administrativt ansatte, innplassert i stillinger som senioringeniør og overingeniør og jobber i samme seksjon ved en stor offentlig virksomhet. Gruppe 1 som gjennomførte workshop bestod av 9 deltagere til sammen, samtlige menn. Medlemmene i gruppen er stabile og har jobbet sammen over mange år. Det var kun en deltager som var relativt nyansatt (under ett år), men vedkommende hadde også mangeårig relevant arbeidserfaring innenfor sitt fagområde. Gruppe 2 fikk ikke tid til å gjennomføre workshop, men stilte seg positivt til å besvare nettskjema om psykologisk

fleksibilitet, og var til sammen 9 deltagere (alle menn). Deltagere hadde samme yrkesfaglig bakgrunn og hadde også jobbet sammen over tid og var relativt stabile.

Setting og materiale

Workshopen ble holdt av meg som fasilitator over to halve dager, gjennomført kun med tre dagers intervall mellom workshop del 1 og del 2, med til sammen 7 timers varighet. Begge workshopdagene ble gjennomført i kurslokaler i virksomheten. Den første workshopdagen ble gjennomført i et stort kurslokale hvor det var flere projektor/storskjerm i rommet, samt tavle og flippover for fasilitators bruk underveis. Alle fikk utdelt ACT-matrisen som de kunne notere på underveis for hvert av kjerneprinsippene. I tillegg ble det i rommet satt frem vann, kaffe og småkjeks som bevertning. Den andre workshopdagen var det et stort rektangulært kursrom, som ble ommøblert til flere småbord og tavle til å notere underveis. I tillegg var det også storskjerm til presentasjonen. Den andre dagen ble det satt frem vann, kaffe og frukt som bevertning.

Fasilitator brukte HP EliteBook 835 G7 Notebook modell og programvaren Microsoft PowerPoint for fremvisning av presentasjon om de ulike kjernedesignprinsippene og ACT-matrisen.

Design, avhengig og uavhengig variabel

Det var ønskelig å ha sykefraværstatistikken som en av parameterne ved virksomheten som ramme for det psykososiale arbeidsmiljøet. Intervensjonen bestående av workshopen som ble anvendt var en mixed design hvor det ble arrangert en pre-test - post-test design med kontrollgruppe. Dette er både en mellom-grupper design ved at gruppene sammenlignes for å se om de er noen forskjell i gruppens gjennomsnittsverdi på den avhengige variabelen (psykologisk fleksibilitet) og intrasubjektsdesign da den avhengige variabelen hos Gruppe 1 ble målt både før og etter innføring av uavhengig variabel (workshop som intervensjon).

Alle deltagere besvarte individuelt et spørreskjema om psykologisk fleksibilitet før gjennomføring av workshop (se vedlegg B). Dette utgjør baselinefasen både i Gruppe 1 og i kontrollgruppen.

For gruppe 1 ble det deretter sendt flere nettskjema, lik den første om psykologisk fleksibilitet, rett etter gjennomføring av workshop, og ved to senere tidspunkter (dag 40 og dag 80). I tillegg besvarte deltagere i Gruppe 1 nettskjema om kjernedesignprinsipper (CDP) (se Vedlegg C) umiddelbart etter gjennomført workshop og 40 - 60 dager etter gjennomført workshop (post-test) for å se om interaksjonen hadde noe effekt. Gruppe 1 ble også bedt om å evaluere anonymt hvordan de opplevde workshop rett etter deltagelsen via nettskjema (vedlegg D). Til slutt, som posttest ble deltagere i Gruppe 1 spurt om hvilken effekt Prosocial workshop hadde og hvordan prosessen har påvirket deres arbeidshverdag (Vedlegg E).

Gruppe 2 fungerte som kontrollgruppe, da de kun fikk tilsendt nettskjema om psykologisk fleksibilitet på to ulike tidspunkter som pre-test (baseline) og post-test for å kunne sammenligne (dag 1 og dag 80).

Lederen fikk instruks på forhånd om å legge vekt på at det handler om å gjøre arbeids- og samarbeidsmiljøet enda bedre. På informasjonsmøte ga lederen uttrykk før oppstart av prosjektet at han oppfattet at det var god dialog i seksjonen og med andre deler av organisasjonen. Det var høy grad av åpenhet for forskjellige synspunkter, annerkjennelse av hverandre, og ønskelig å ha fokus på utvikling og enda bedre samspill videre.

Prosedyre

Det ble utarbeidet et nettskjema om psykologisk fleksibilitet, som delvis replikasjon av Aunemo (2020) som hadde basert seg på spørreskjema brukt av Bond et al. (2013). Nettskjema.no ble brukt som plattform og hadde e-post som indikator, hvor det ble lagt i

innstillingen samt i utsendelsen presisert at e-postadressen måtte bekreftes. Det ble samtidig gjort en orientering om at samtykke til å delta kunne trekkes og nettskjema ville da bli slettet for å ivareta personvernet.

Påstandene om psykologisk fleksibilitet (vedlegg B) var gradert fra 1 til 7 på en Likert-skala, hvor 1 refererte til «Aldri sant», 2 refererte til «Veldig sjeldent sant», 3 refererte til «Sjeldent sant», 4 refererte til «Noen ganger sant», 5 refererte til «Ofte sant», 6 refererte til «Nesten alltid sant» og 7 refererte til «Alltid sant». Påstandene var (1) *Jeg er i stand til å jobbe effektivt på tross av enhver personlig bekymring*, (2) *Jeg kan innrømme at jeg har gjort feil på jobb uten å kjenne meg mislykket*, (3) *Jeg jobber effektivt selv om jeg er nervøs for noe*, (4) *Bekymringer kommer ikke i veien for min suksess*, (5) *Jeg presterer som forventet uavhengig av hvordan jeg har det*, (6) *Jeg jobber effektivt selv om jeg tviler på meg selv*, og (7) *Tankene og følelser kommer ikke i veien for arbeidet jeg gjør på jobb*.

Første workshopdag

Det var 8 deltagere som var til stede første workshopdagen, 1 var fraværende. Gjennomføringen ble lagt opp til at deltagere fikk først introduksjon til grunnprinsippet, deretter jobbet de individuelt med å notere på ark foran seg på hvert CDP. De fikk diskutere dem i den gruppen de satt i, før de ble gjennomgått i plenum. Fasilitator noterte underveis på flippover deltageres svar. Til slutt ble deltagere utfordret til å formulere hva som var viktigst for dem i gruppens arbeidshverdag som et mål de skulle jobbe med videre ut ifra den enkeltes CDP.

Den første ACT-matrisen tok tid for å gå igjennom, samt at deltagere hadde ikke kultur innad i gruppen av å dele tanker, verdier og snakke om dem som en gruppe. Det ble stilt spørsmål som hva betyr mest for dere, hva er deres felles mål, og det å være atferds spesifikke i hva de er gode på og hva de ønsker å gjøre mer av som skulle da utgjøre beste praksis for gruppen.

Den andre CDP ble også gjennomgått med samme fremgangsmåte som ved CDP 1. Her ble deltagere utfordret med å snakke om hvordan de oppfører seg i en situasjon hvis det er opplevd urettferdighet og sette ord på den handlingen på hva de kan gjøre for å anerkjenne hverandres arbeid.

Den tredje CDP ble introdusert og gruppen jobbet på samme måte som med de forutgående. Spørsmål i ACT-matrisen ble stilt som «Hvilke tanker dukker opp når du opplever å ikke ha innflytelse på arbeidet?». Dette designprinsippet var viktig for deltagerne, og det var åpen dialog om at det var potensial for utvikling, slik at alle kunne bidra til å ha mer innflytelse på eget arbeid og hva de kan gjøre mer av.

Andre workshopdag

Det var 8 deltagere som deltok på andre workshopdagen, hvor deltageren som var syk første workshopdagen nå kom, mens en deltager fra første dag var fraværende. Etter en rask introduksjon av ACT-matrisen for deltageren, og oppsummering av workshop dag 1 med de tre handlingsmålene, ble CDP 4 introdusert. Gruppen skulle ta stilling til hvorfor dette prinsippet var viktig for gruppen og hvilke tanker/følelser kan komme i veien. Deretter skulle de sette ord på hvordan de kunne best praktisere og implementere dette prinsippet. Det ble mange gode diskusjoner.

Etter gjennomgang av samtlige CDP med ACT-matrisen ble workshopen avsluttet med diskusjon om hvilke kortsiktige handlingsmål de skulle prioritere fremover. Teamleder sendte inn, på vegne av gruppen at de skulle prioritere CPD 1, CDP 3, CDP 4 og CDP 8.

Spørreskjema 2 Kjernedesignprinsippene (CDP)

Nettskjema ble utarbeidet for kjernedesignprinsipper (CDP) hvor deltagere ble bedt om å sette inn tallverdi for hva de mente var riktig for hvert av kjernedesignprinsipp opp mot hvor

relevant, hvor bevisst, hvor godt det er innført og hvilke ulemper de ser. Spørreskjemaet var gradert fra 1 til 7 på en Likert-skala, hvor 1 indikerte «lite», og 7 indikerte «mye» (Vedlegg C). Spørsmålene som ble stilt var (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) *Hvilke ulemper har gruppen din hatt ved å ikke anvende dette prinsippet?*

Nettskjema Spørreskjema 2 ble sendt rett umiddelbart etter gjennomført workshop for besvarelse. Det ble oppdaget 10 dager etter første utsendelse at det hadde blitt feil i formulering av spørsmål 4, hvor spørsmålet ble formulert som «*Hvilke ulemper har gruppen din hatt ved å anvende dette prinsippet?*» Dette ble rettet opp umiddelbart, men enkelte deltagere hadde svart allerede, slik at spørsmål 4 mangler fullgode data fra dag 1.

Resultat

Psykologisk fleksibilitet

I datasettet som vises fra Gruppe 1 er det kun verdier fra 6 av deltagere tatt med. På grunn av frafall og manglende svar på enkelte posttester er datasettet fra disse 6 deltagere fullstendige og grunnlag for studiens resultater. Visuell analyse av figur 2 viser i et stolpediagram gjennomsnittlige skårene på påstander om psykologisk fleksibilitet for Gruppe 1. Det viser målinger på de ulike tidspunktene som angitt med baseline, deretter dag 1, dag 40-60 og dag 88 – 96. Det framkommer også i figuren hva som er standardavviket innad i de ulike målingene, og er et mål for spredningen av verdiene i datasettet (Arntzen & Løkke, 2015). Standardavviket indikerer verdiens gjennomsnittlige avstand fra gjennomsnittet og vises som en strek hvor den er kort dersom det er lite avvik og lengere strek der avviket er stort.

Det gjennomsnittlige skåre på påstand 1 gikk fra 4,66 til 4,83 med standardavvik på 1,16. For påstand 2 viser den gjennomsnittlige skåre en nedgang fra 5,83 til 5, med en

standardavvik på 1,26. For påstand 3 viser den gjennomsnittlige skåren at verdiene har gått fra 4,83 til en liten nedgang på 4,66, med standardavvik på 1,03. For påstand 4 viser de gjennomsnittlige verdiene en økning fra 4,16 til 4,66, og med standardavvik på 1,04. For påstand 5 vises det en økning i standardverdiene på den gjennomsnittlige skåren fra 3,5 til 4,16. For påstand 5 er det relativt liten spredning i verdiene med et standardavvik på 0,75. Den gjennomsnittlige skåre på påstand 6 hadde en liten økning fra 4,16 i verdi til 4,33. Her er det spredning blant deltagere på 1,21 på verdi. Påstand 7 hadde klar økning i den gjennomsnittlige verdien fra 3,66 til 4,66, med liten standardavvik på 0,81.

Den visuelle analysen av figur 3 viser et stolpediagram for Kontrollgruppens gjennomsnittlige skåre på spørreskjema om psykologisk fleksibilitet fra pre-test til post-test. Det ble innhentet data fra flere deltagere, men det er kun fullstendige data fra 3 deltagere som vises fram i grafen. Visuell analyse viser at den gjennomsnittlige skåren for psykologiske fleksibiliteten har økt betraktelig for alle påstandene. For påstand 1 økte den fra 3,66 til 6, med et standardavvik på 1. For påstand 2 økte den fra 4,66 til 5,6, med et lite standardavvik på 0,5. For påstand 3 økte den gjennomsnittlige verdiskåren fra 5 til 5,6. Her var standardavviket på 1,1. For påstand 4 økte verdien fra 5,33 til 5,6 med standardavvik på 1,1. For påstand 5 økte verdien fra 4,33 til 5. Her var det stor spredning og standardavviket viser 2. For påstand 6 var det en økning fra 4,66 til 6,3 på den gjennomsnittlige skåren, med en liten spredning som vises i standardavviket på 0,5. Påstand 7 viser en økning i gjennomsnittlige skåre fra 3 til 5,6, og en spredning i standardavvik på 1,5.

Kjernerdesignprinsipper (CDP)

De kortsiktige handlingsmålene som ble satt opp av Gruppe 1 var: (CDP 1) Opprettholde «Midt i uka» møte. Jobbe videre med å få til bedre struktur på møte, (CPD 3) Ta opp i fellesskap på morgenmøte oppgaver/tjenester for faglig diskusjon og fordeling, (CDP4) Ha

bedre oversikt over arbeidsfordeling, ta opp på mandagsmøter status, og (CDP 8) Ha et retrospekt på morgenmøte om hva som har fungert bra ift. leveranse/relasjon opp mot andre team.

Visuell analyse av figur 4 viser gjennomsnittlige skårene for deltagere i Gruppe 1 fra Spørreskjema 2. Hvert av prinsippene vises i et stolpediagram og angir verdien fra pre-test til post-test, samt standardavviket blant deltagerens gjennomsnittlige verdiskår per spørsmål. Det er relative stabile og konsistente verdier på spørsmålene 1 -3. Spørsmål 4 viser større avvik fra pre-test til post-test, men her er pre-test data fra deltagere ikke valide på bakgrunn av feil spørsmålsstilling. Dermed slår det ut i fremstillingen av grafen med en klar økning i verdi. Det er kun verdien fra post-test som resultatet trekkes frem her for å vise til om gruppen opplever noe ulempe med å anvende dette prinsippet. I figur 5 vises den samlede gjennomsnittlige skåren kun for spørsmålene 1, 2 og 3 fra pre-test og post-test datagrunnlag.

CDP 1: På spørsmål 1 er det en liten nedgang fra 5,6 til 5,4 og med liten spredning i standardavviket på 0,48 på post-testen. På spørsmål 2 er det liten nedgang fra 4,4 til 4,2 i den gjennomsnittlige skåren, og standardavviket på posttesten viser 0,74. På spørsmål 3 er det en nedgang i verdi fra 4,3 til 4, med et standardavvik på 0,63. På spørsmål 4 viser post-testen 4,2 i verdi med 0,4 i standardavviket. Den samlede gjennomsnittlige skåren på spørsmålene 1-3 var 4,7 på pre-testen hadde en svakere skår på post-testen med 4,5 i gjennomsnittlig verdi.

CDP 2: Visuell analyse viser at det er relativt høye og stabile verdier. På spørsmål 1 er det en nedgang fra 5,7 til 5,2 i den gjennomsnittlige verdien, med et svakt standardavvik på 0,83 på posttesten. På spørsmål 2 er det en svak nedgang fra 5 til 4,8 i verdi skåre, med et standardavvik på 0,83. På spørsmål 3 er det en liten økning i gjennomsnittlig skåre fra 4,1 til 4,4. Her var standardavvik blant deltagere liten med kun 0,5 i verdi. Spørsmål 4 har et lavere skår på 3,8, men har stor spredning med 1,7 blant deltagere. Den samlede gjennomsnittlige skåren på spørsmålene 1-3 viser en svak nedgang fra pre-test på 4,9 til post-test 4,8.

CDP 3: Visuell analyse viser at det er relativt stabile og høye gjennomsnittlige verdier fra pre-test til post-test. Spørsmål 1 har en liten nedgang fra 5,8 til 5,4 i post-test, med standardavvik på 0,89. Spørsmål 2 viser en liten økning fra 4,5 til 4,6 i post-testen, men har et standardavvik på post-testen på 1,1. Spørsmål 3 viser en økning fra 4 til 4,4, men her er standardavviket noe høyere på 1,3 blant deltagere. Spørsmål 4 har på post-testen 4,2 i verdi, med et lite standardavvik på 0,4. Den samlede gjennomsnittlige skåre for spørsmålene 1 til 3 har en svak økning fra 4,7 til 4,8 i verdi på post-testen.

CDP 4: Visuell analyse viser at det er relativt stabile verdier fra pre-test til post-test. På spørsmål 1 er det en liten nedgang fra 5 til 4,8 i den gjennomsnittlige skåre, med et standardavvik på 1,3. På spørsmål 2 og 3 er det identisk skåre på 4,1 til 3,8 i skåre, og standardavviket er på 0,83 på post-testen. På spørsmål 4 er den gjennomsnittlige skåren 3,6 og standardavviket er på 1,1. Den samlede skåre for spørsmålene 1 til 3 har en svak nedgang fra pretest +\ 4,4 til post-test 4,1.

CDP 5: Visuell analyse av grafen viser at det er relativt stabile og noe lavere gjennomsnittlige skår blant deltagere enn de forutgående CDPene. På spørsmål 1 er det en liten økning fra 3,8 til 4 i post-testen, med standardavviket på 1,5 blant deltagere på post-testen. På spørsmål 2 er det en liten økning i skår fra 3,7 til 3,8, hvor standardavviket er stort på 1,3 i verdi. På spørsmål 3 er det også en liten økning fra 3,3 til 3,4, og standardavviket viser 0,89 i verdi. Spørsmål 4 har lav verdi på 2,4 på post-testen, med lav standardavvik på 0,89. Den samlede gjennomsnittlige skåren på spørsmålene har økt fra 3,6 til 3,7 i verdi på post-testen.

CDP 6: Visuell analyse viser en graf hvor det er en økning i den gjennomsnittlige skåren per stolpediagram fra pre-test til post-tests på alle spørsmål. På spørsmål 1 er det en økning fra 4,8 til 5,2 på post-testen, med et standardavvik på 1,3. På spørsmål 2 er det en økning fra 4,2 til 4, og med et lite standardavvik på 0,89 på post-testen. På spørsmål 3 er det en

økning fra 4,1 til 4,4, og her er standardavviket på 0,98. På spørsmål 4 er verdien 3 på post-testen, med et standardavvik på 1. Den samlede gjennomsnittlige skåren på spørsmålene 1 til 3 viser en økning fra verdi 4,3 til 4,7.

CDP 7: Visuell analyse viser høye verdier på den gjennomsnittlig skåre per stolpe i diagrammet. På spørsmål 1 går verdien noe ned fra 5,8 til 5,4 på post-testen, med et standardavvik på 0,5. På spørsmål 2 er det en nedgang fra 5,3 til 5 i verdi. Her er standardavviket på 0,7 på post-testen. På spørsmål 3 er det lik verdi på pre-test og post-test på 5,4 i verdi. Standardavviket er tilnærmet også lik med 0,78 på pre-test og 0,89 på post-testen. På spørsmål 4 viser post-testen 3,2 i verdi med et standardavvik på 0,83. Den samlede gjennomsnittlige skåren på spørsmålene 1-3 viser en nedgang fra 5,5 til 5,2 i verdi.

CDP 8: Visuell analyse av grafen viser en liten nedgang i den gjennomsnittlige skåren fra pre-test til post-test. På spørsmål 1 er det en nedgang fra pre-test på 6,4 til post-test tilsvarende verdi 6. Her er standardavviket liten på post-tests tilsvarende 0,7. På spørsmål 2 er den en nedgang fra 5,2 til 4,6. Her er standardavviket på pre-test stor med 1,4 i verdi sammenlignet med 0,54 i standardavvik på post-testen. På spørsmål 3 er det en nedgang fra 5 til 4,2 på post-testen, med relativt liten standardavvik på 0,44. På spørsmål 4 viser post-testen 3,6 i verdi, med et standardavvik på 0,54. Den samlede gjennomsnittlige skåren for spørsmålene 1 til 3 viser en skåre som har en nedgang fra 5,5 til 4,9.

Visuell analyse av diagrammet i figur 5 viser at det er relativt stor overlapp mellom pre-test og post-test i de samlede gjennomsnittlige skårene for spørsmålene 1, 2 og 3.

Evaluering og opplevd effekt av workshop

Det ble i etterkant av workshop sendt ut et anonymisert evalueringsskjema (se vedlegg D) hvor deltagerens skår er framstilt i figur 6. Spørsmålene var basert på en skala fra 1

(lavest) til skala 7 (høyest). Visuell analyse av grafen viser at det er relativt høye skår som angis per deltager på hvert av spørsmålene. På spørsmål 1 om hvordan likte de å jobbe på denne måten svarte deltagerne med en gjennomsnittlig verdi på 5,7. På spørsmål 2 om hvordan de opplevde at fasilitator ledet og gjennomførte workshop, var den gjennomsnittlige verdien på 6,5. I tillegg på evalueringsskjema kunne de legge inn en tilbakemelding på hva de synes var mest nyttig fra workshopen. Her skriver deltagerne i nettskjema at det var «Interessant å høre andres tanker og meninger. -Flere av samme ting som resten av gruppen var enige om», «Det er viktig med fokus på hva man kan bistå med, og aller mest en bevisstgjøring at man påvirker miljøet på jobb», «At gruppen som helhet kan endre litt tankesett», «At deltagerne virket ærlige og oppriktige i sine betraktninger, og at vi gjennom det får en felles virkelighetsoppfattelse» og «Likte at man starter med det positive og hva som virker bra istedenfor det negative».

På oppfølgingsskjema om handlingsmål etter workshop (Vedlegg E) ble det spurt etter opplevd effekt av workshop hvor tallverdi 1 er lite opp mot tallverdi 7 som mye på spørsmålet (1) *På hvilken måte opplever du at PROSOCIAL-workshopen har bidratt til at du nå i større grad velger handlingsalternativer som er til det beste for gruppen?* og spørsmålet (2) *På hvilken måte opplever du at PROSOCIAL-workshopen har effektivisert samarbeidet i gruppen din?* Visuell analyse av Figur 8 viser høy skår per deltager på disse to spørsmålene. Den gjennomsnittlige verdien for alle deltagerne for spørsmål 1 om workshop og handling som er til det beste for gruppen er 5,2. Den gjennomsnittlige verdien på spørsmål 2 om workshop og effektivisering av samarbeidet er 5,6. På det åpne spørsmålet *På hvilken måte har denne prosessen påvirket din arbeidshverdag?* ga deltagerne tilbakemelding som «Har blitt mer bevisst på hvilken rolle jeg har i gruppen og prøver i større grad og se og høre de andre i gruppas behov», «Gjennom bevisstgjøring og forståelse og innblikk i hvordan resten av gruppa tenker»,

«Bedre struktur på arbeidsfordeling og mer stemmerett for alle» og «Mer fokus på samarbeid».

Diskusjon

Studiens formål var å se på om metoden Prosocial kan brukes som verktøy for å jobbe med å øke den psykologisk fleksibilitet innad i gruppen, og om dette kan ha en effekt på det psykososiale arbeidsmiljøet.

Den avhengige variabelen som ble målt i studiet er psykologisk fleksibilitet. Den visuelle analysen av grafen i Figur 2 viser at det er noe høyere skår på pre-testen enn post-testen for Gruppe 1 både for påstand 2 og påstand 3. Tabell 1 viser at forskjellen tatt i betraktning ikke er signifikante da p-verdien er mindre enn 0,05. Dataene ble analysert ved hjelp av IBM SPSS Statist Viewer (Versjon 27).

Tatt i betraktning at deltagere i gruppen er teknisk ansatte hvor deres fagkompetanse på å levere tjenester i produksjon er relativt høy, vil det være naturlig å tolke at deltagere før workshop overvurderte sine egne ferdigheter. I løpet av workshopen og ACT-matrisen ble det tydeliggjort hva de andre tenkte, og mulighet til å sette seg inn i andres perspektiv. Ut ifra tilbakemeldingene fra deltagere har det vært nyttig å flytte perspektivet fra det indre til det ytre med å kunne snakke om sine meninger og verdier, og ufarliggjøre det å innrømme feil (Hayes et al., 2006).

Tabell 1 viser at det gjennomsnittlige skårene på påstand 1 og, påstand 4 og påstand 6 hadde en liten økning i post-testen, men økningen var ikke signifikant. Påstanden 5 og påstand 7 hadde størst økning i skårverdien på psykologisk fleksibilitet fra pre-test til post-test, men heller ikke her kan det konkluderes på at forskjellen er signifikant.

I tabell 1 sammenlignes gruppe 1 og kontroll gruppe. Selv om det er interessant å se at visuell analyse av grafene viser forskjell i skår fra deltagere, vises det ingen signifikant forskjell i målingene av psykologisk fleksibilitet mellom gruppene på alle påstander, unntatt påstand 6. Her er forskjellen mellom de to gjennomsnittene $4,33-6,30 = -1,97$, og $t(2,4247) = 0,0812$. Standardavviket mellom gruppe en minus gruppe to utgjør $-1,97$. Med 95 % *confidence interval* (CI) i denne forskjellen $[-3,8912$ til $0,0488]$, viser p verdien $0,0458$. Da verdien er mindre enn $0,05$ indikerer det at det er en korrelasjon og antyder at det er signifikant forskjell mellom gruppe 1 og kontrollgruppe for påstanden 6. Denne 5 % grensen er en konvensjon og selv om det er et signifikant resultat, så må vi ta i betraktning at det ikke nødvendigvis er en stor forskjell. Basert på ganske lav N i utvalget, reduserer det statistisk styrke på hvor effektivt resultatet er. Det er viktig å ta i betraktning i tolking av data at det også kan være feilkilder ved gjentatte målinger, og trekke slutninger om hvorfor det er ekstremskårer i resultatene fra kontrollgruppen (Arntzen & Løkke, 2015; Bond et al., 2013). Dersom testen hadde blitt gjennomført over tid eller ved senere testing, kan det hende at det hadde gått mer mot gjennomsnittet, såkalt statistisk regresjon.

Resultatene fra CDP, med skår jevnt over gjennomsnittet, bekrefter at det er rimelig etablerte samhandlingsrelasjoner i Gruppe 1 (illustrert i Figur 5) og høy grad av psykologisk fleksibilitet (Figur 2). Handlingsmålene som Gruppe 1 ønsket å prioritere var CDP 1, CDP 3, CDP 4 og CDP 8. De tre første påstandene hadde små marginale endringer i skår fra pre-test til post-test, og kan ikke sies å være signifikante. Men effekten som gruppen opplevde og ga tilbakemelding på antyder at intervensjonen med workshop har hatt en stor effekt gjennom bevisstgjøring og forståelse for hverandre, bedre struktur på arbeidsfordelingen og mer fokus på samarbeidet.

Hvordan kan økningen i psykologisk fleksibilitet forstås i forhold til det psykososiale arbeidsmiljøet? Det er dokumentert gjennom flere studier at høye emosjonelle krav kombinert med stor arbeidsmengde og tidspress, har en effekt på vår psykiske og fysiske helse (STAMI 2022). Forskningen fra en rekke studier på norske arbeidstakere og sammenhengen mellom psykososialt arbeidsmiljø og helse viser at det er viktig å tenke helhetlig og ikke bare enkeltfaktorer som kan påvirke arbeidsmiljøet (Johannessen et al. 2013; Aagestad et al, 2014). I faktabok om arbeidsmiljø og helse fra STAMI (2021) ble det konkludert med at høy motivasjon, tilfredshet og tilhørighet i jobben hadde en betydelig forskjell. Blant gruppen med det beste arbeidsmiljøet var det kun 2,8 prosent som rapporterte om arbeidsrelatert sykefravær, mens gruppen med dårligst arbeidsmiljø hadde hele 15 prosent sykefravær.

Før intervensjonen med workshop var det totale sykefraværet ved virksomheten ¹ ved 1.kvartal på 5,08 % på virksomhetsnivå mens det på enhetsnivå hvor deltagergruppen i studiet jobber på 8,33 %, noe som vurderes å være høyt. Ved endt prosjekt var sykefraværet på virksomhetsnivå på 5,09 %, mens det på enhetsnivå var redusert til 6,28 % for 3.kvartal.

Innledningsvis ble det i definisjonen av psykososiale faktorer påpekt fire kategorier som beskriver de psykososiale faktorene: krav, kontroll og belønning, sosiale relasjoner, tilfredshet og motivasjon, og konflikter, vold og trakassering (Knardahl et al., 2016). Prinsipper fra ACT kan brukes for å etablere gode samhandlingsrelasjoner i en gruppe, sammen med kjernedesignprinsippene for å få frem hva som er felles interesser og mål, og gjennom systematisk gruppefasileringsprosess avbetinge negative reaksjoner. Prosocial metodikken som beskrevet av Atkins et. al. (2019) kan også brukes med formål å få til en kulturendring og styrke det psykososiale arbeidsmiljø. Det forutsetter at fasilitator er kompetent og evner å holde tak i gruppearbeidet som en dynamisk situasjon ved bruk av ACT-matrisen. En

¹ Bedriftsintern sykefraværstatistikk totalt per 1. kv. og 3. kv. 2023

fasilitators rolle i workshopen vil være å bistå i prosessen ved å vise sammenhengen mellom atferdsbeskrivelser slik at gruppen kan bli enige om noen felles handlingsmål.

Studiens resultater antyder at Prosocial-metodikken kan brukes til å få til enda bedre teamfungering. Selv om det må vises forsiktighet med å konkludere med kausale sammenhenger opp mot det psykososiale arbeidsmiljøet kan man, basert på deltagerens opplevde nytteverdi og resultatene fra spørreskjema, anta at Prosocial er en metode som kan være effektiv for styrking av det psykososiale arbeidsmiljøet. Bruk av ACT-matrisen, gitt at det finnes kompetente fasilitatorer, gir fordeler ved at det er relativt rimelig intervensjon å igangsette, gir målbar effekt og har solid vitenskapelig grunnlag. Ved å gjennomføre workshop, vil det dynamiske gruppearbeidet bidra til et felles begrepsapparat for å snakke om arbeidsmiljøet internt, og kan virke forebyggende på sykefraværet (Johannessen et al. 2013; Baer & Frese, 2003).

Begrensninger og videre forskning

Studiet har begrensninger i den forstand at den kun har sett på hvordan Prosocial metodikken har hatt effekt i en gruppe av deltagere, og har et relativt lite utvalg å basere sine resultater på. Samtidig har det ikke vært mulig å gjennomføre Prosocial workshop uten at deltagere er grupper som jobber godt sammen over tid og ønsker forbedring. Selv om resultatene indikerer at Prosocial metodikken har stor nytteverdi, kan det ikke trekkes slutninger om kausale sammenhenger mellom Prosocial-intervensjonen og effekter på det psykososiale arbeidsmiljøet. Det hadde vært interessant å se nærmere på og demonstrere eksperimentelt om dimensjonen med lederens instruks kunne analyseres som regelstyring av kontingenser for fremtidig forskning. Det vil nok kreve bedre tilpassede kartleggingsskjema som i større grad kan måles som variabler opp mot de psykososiale faktorer på arbeidsplassen. Det hadde vært interessant å studere sykefraværet over tid for å se på om videre arbeid med grupper ville ha ført til systematisk reduksjon i sykefraværet.

Referanser

- Aagestad, C., Johannessen H. A., Tynes, T. Gravseth, H. M. & Sterud, T. (2014). Work-related psychosocial risk factors for long-term sick leave: a prospective study of the general working population in Norway. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(8), 787–793. <https://doi:10.1097/JOM.0000000000000212>
- Aldrich, H. E., Hodgson, G. H., Hull, D. L., Knudsen, T., Møkyr, J., & Vanberg, V. J. (2008). In defence of generalized Darwinism. *Journal of Evolutionary Economics*. 18(5), 577–596. <https://doi.org/10.1007/s00191-008-0110-z>
- Arbeidstilsynet. (2023). *Behov for bedre regulering av arbeidsmiljølovens krav til psykososialt arbeidsmiljø*. <https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/om-oss/forskning-og-rapporter/kompass-tema-rapporter/2023/behov-for-bedre-regulering-av-arbeidsmiljolo-vens-krav-til-psykososialt-arbeidsmiljo.-utredning-av-arbeidstilsynet-2023.pdf>
- Arntzen, E., & Løkke, J. A. (2015). Visuelle analyser av data—er det greit å ikke vite alt? *Norsk Tidsskrift for Atferdsanalyse*, 42, 97–105.
- Atkins, P. W. B., Wilson, D. S. & Hayes, S. C. (2019). *Prosocial: Using evolutionary science to build productive, equitable, and collaborative groups*. Context Press.
- Aunemo, M. R. (2020). *Verbal atferd og RFT: Teori og praksis. En teoretisk analyse og en empirisk undersøkelse*. [Masteroppgave, Oslo Metropolitan University]. Open Digital Archive. <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/10642/8850>
- Baer, M., & Frese, M. (2003). Innovation is not enough: Climates for initiative and psychological safety, process innovations, and firm performance. *Journal of Organizational Behavior*; 24(1), 45–68. <https://doi.org/10.1002/job.179>

- Biglan, A. (1995). *Changing cultural practices: A contextualist framework for intervention research*. Context Press.
- Bond, F. W., Lloyd, J. & Guenole, N. (2013). The work-related acceptance and action questionnaire: Initial psychometric findings and their implications for measuring psychological flexibility in specific contexts. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 331–347. <https://doi.org/10.1111/joop.12001>
- 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>
- Chin, F., & Hayes, S. C. (2017). Acceptance and Commitment Therapy and the cognitive behavioral tradition: assumptions, model, methods, and outcomes. In S. G. Hofmann & G. J. G. Asmundson (Eds.), *The Science of Cognitive Behavioral Therapy* (pp. 155–173). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-803457-6.00007-6>
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Hardin, G. (1968). The tragedy of the commons. *Science*, 162(3859), 1243–1248. <https://doi.org/10.1126/science.162.3859.1243>
- Hayes, S. C. (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. & Wilson, K. G. (2012). Contextual behavioral science:

Creating a science more adequate to the challenge of the human condition. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 1(1-2), 1-16.

<https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2012.09.004>

Hayes, S. C., Luoma, J. B., Bond, F. W., Masuda, A. & Lillis, J. (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>

IBM Corp. (2020). IBM SPSS Statistikk for Windows, Versjon 27.0

Johannessen, H.A., Tynes, T. & Sterud, T. (2013). Effects of occupational role conflict and emotional demands on subsequent psychological distress: a 3-year follow-up study of the general working population in Norway. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(6), 605–613. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3182917899>

Lovdata (2023) Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_5#KAPITTEL_5

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

Lamal, P. A (Ed.). (1997). *Cultural contingencies: Behavior analytic perspectives on cultural practices*. Praeger Publishers/Greenwood Publishing Group.

Skinner, B. F. (1957). *Verbal behavior*. Prentice-Hall.

Skinner, B. F. (1969). *Contingencies of reinforcement: A theoretical analysis*. Meredith.

Skinner, B. F. (1981). Selection by consequences. *Science*, 213(4507), 501–504.

<https://doi.org/10.1126/science.7244649>

STAMI (2022). *Psykososiale arbeidsmiljøfaktorerers betydning for legemeldt sykefravær: En landsomfattende prospektiv studie*. Hentet fra [Psykososiale arbeidsmiljøfaktorerers betydning for sykefravær - STAMI](#)

STAMI (2023, november). *Hva er psykososialt arbeidsmiljø?* <https://stami.no/hva-er-arbeidsmiljo/hva-er-psykososialt-arbeidsmiljo/>

STAMI (2021) *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021. Status og utviklingstrekk*. <https://stami.no/publikasjon/faktabok-om-arbeidsmiljo-og-helse-2021/>

Knardahl, S., Sterud, T. Nielsen, M. B. & Nordby, K.-C. (2016). Arbeidsplassen og sykefravær – Arbeidsforhold av betydning for sykefravær. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 19(2), 179–199. <https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2016-02-05>

Wilson, D. S., Hayes, S. C., Biglan, A. & Embry, D. D. (2014). Evolving the future: Toward a science of intentional change. *Behavioral and Brain Sciences*, 37(4), 395–416. <https://doi.org/10.1017/S0140525X13001593>

Wilson, D. S., Ostrom, E. & Cox, M. E. (2013). Generalizing the core design principles for the efficacy of groups. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 90, 21–32. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2012.12.010>

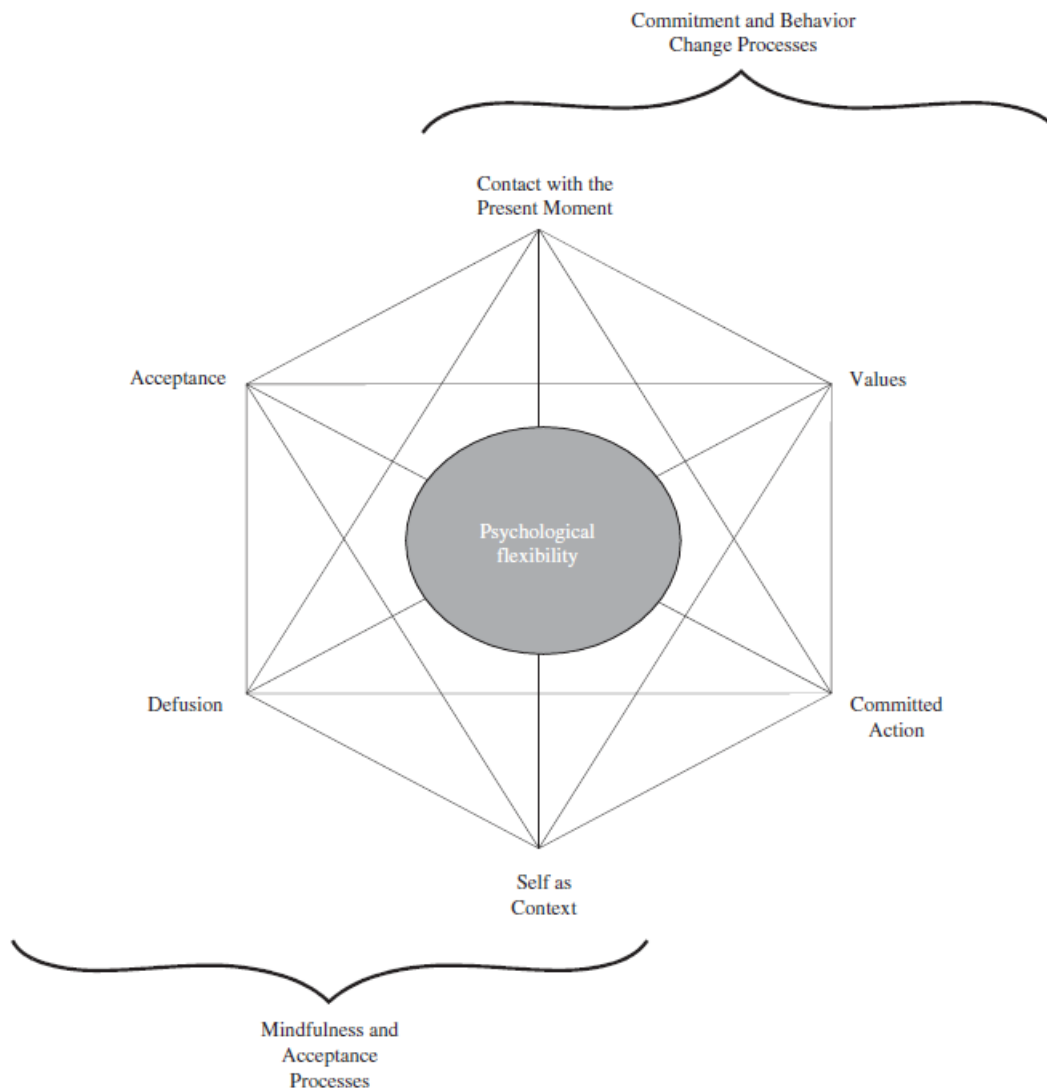
Wilson, D. S. & Wilson, E. O. (2007). Rethinking the theoretical foundation of sociobiology. *The Quarterly Review of Biology*, 82(4), 327–348. <https://doi.org/10.1086/522809>

Tabell 1*Gjennomsnittsverdi (M) og standarddivisjon (SD) for psykologisk fleksibilitet*

	Gruppe 1				t	p
	Pre-test (N=6)		Post-test (N=6)			
	M	SD	M	SD		
Påstand 1	4,66	2,52	4,83	2,00	0,101	0,9226
Påstand 2	5,83	0,98	5,00	3,08	0,628	0,5442
Påstand 3	4,83	1,83	4,66	2,52	0,133	0,8965
Påstand 4	4,16	1,83	4,50	2,54	0,265	0,7963
Påstand 5	3,50	2,54	4,16	1,83	0,515	0,6169
Påstand 6	4,16	0,98	4,33	1,21	0,109	0,9152
Påstand 7	3,66	1,98	4,66	1,98	0,873	0,4032
	Kontrollgruppe				t	p
	Pre-test (N=3)		Post-test (N=3)			
	M	SD	M	SD		
Påstand 1	3,66	0,98	6,00	1,73	2,0329	0,1118
Påstand 2	4,66	3,15	5,60	0,98	0,4929	0,6479
Påstand 3	5,00	1,41	5,60	1,99	0,4245	0,6930
Påstand 4	5,33	1,64	5,60	1,99	0,1806	0,8654
Påstand 5	4,33	0,98	5,00	3,46	0,3222	0,7635
Påstand 6	4,66	1,40	6,30	0,98	1,6558	0,1731
Påstand 7	3,00	1,29	5,60	1,52	1,3042	0,2622
	Pre-test Gruppe 1 og Kontroll gruppe				t	p
	Gruppe 1 (N=6)		Kontroll gruppe (N=3)			
	M	SD	M	SD		
Påstand 1	4,66	2,52	3,66	0,98	0,6448	0,5396
Påstand 2	5,83	0,98	4,66	3,15	0,8818	0,4071
Påstand 3	4,83	1,83	5,00	1,41	0,1397	0,8928
Påstand 4	4,16	1,83	5,33	1,64	0,9307	0,3830
Påstand 5	3,50	2,54	4,33	0,98	0,5312	0,6117
Påstand 6	4,16	0,98	4,66	1,40	0,6335	0,5466
Påstand 7	3,66	1,98	3,00	1,29	0,5157	0,6219
	Post-test Gruppe 1 og Kontrollgruppe				t	p
	Gruppe 1 (N=6)		Kontroll gruppe (N=3)			
	M	SD	M	SD		
Påstand 1	4,83	2,00	6,00	1,73	0,8588	0,4189
Påstand 2	5,00	3,08	5,60	0,98	0,9350	0,9350
Påstand 3	4,66	2,52	5,60	1,99	0,5584	0,5940
Påstand 4	4,50	2,54	5,60	1,99	0,6493	0,6493
Påstand 5	4,16	1,83	5,00	3,46	0,4927	0,6373
Påstand 6	4,33	1,21	6,30	0,98	2,4247	0,0458
Påstand 7	4,66	1,98	5,60	1,52	0,7146	0,4980

Figur 1

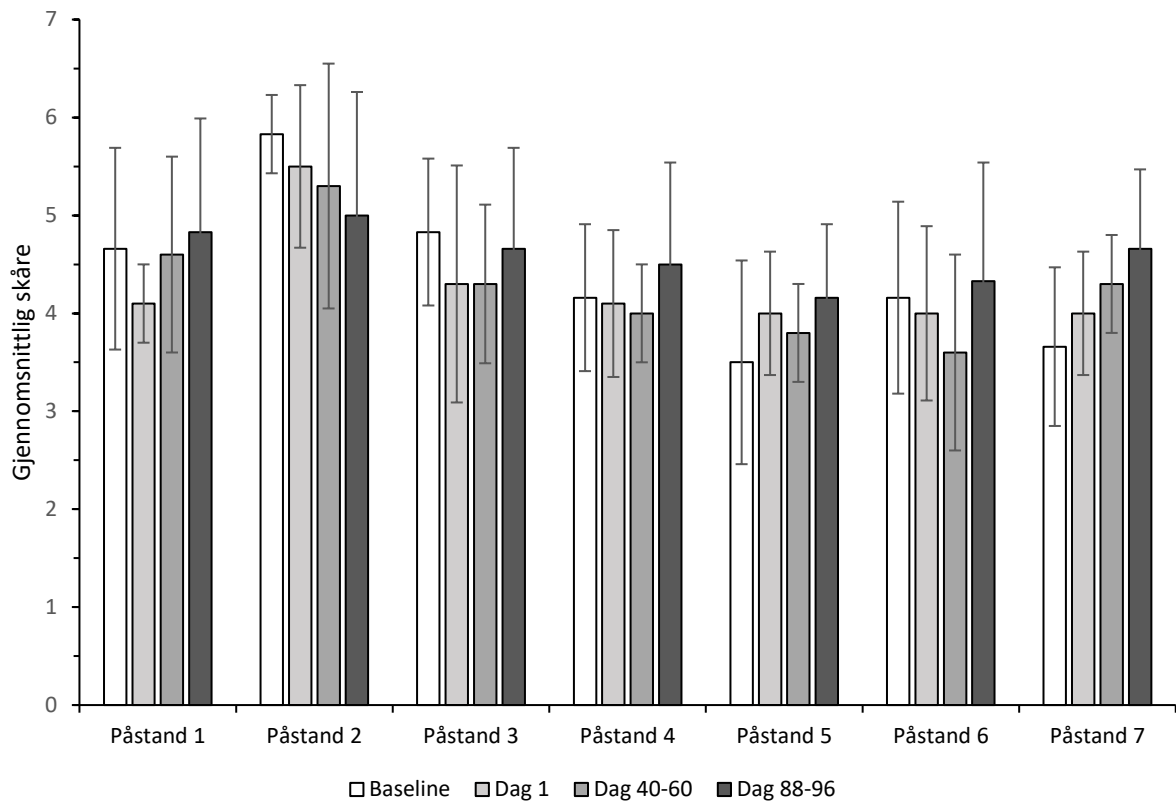
Modell for psykologisk fleksibilitet i *Acceptance and Commitment Therapy*



Notat. Figuren viser en modell av de positive psykologiske prosessene ACT forsøker å styrke og omtales som «Hexaflexen». Den er hentet fra Hayes et al. (2006)

Figur 2

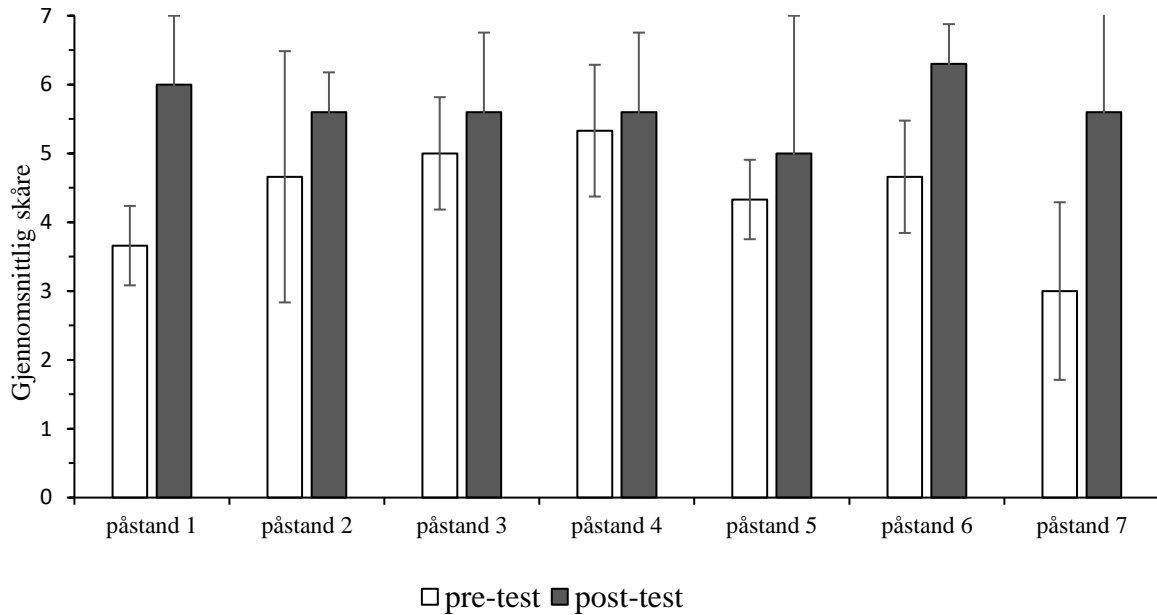
En oversikt over deltakere i Gruppe 1 sine gjennomsnittlige skårer på Spørreskjema 1



Notat. Figuren viser en oversikt over de gjennomsnittlige skårene på Spørreskjema 1, for påstander om psykologisk fleksibilitet, for Gruppe 1. Pre-test målinger utgjør baseline, og er merket i hvit søyle. Første post-måling er merket lysegrå søyle (dag 1), andre post-test er mørkegrå (dag 40-60) og siste post-test er markert med svart søyle (dag 88 – 96). Standardavvik er merket på hver søyle og viser spredningen av verdiene for den gjennomsnittlige skåren per påstand.

Figur 3

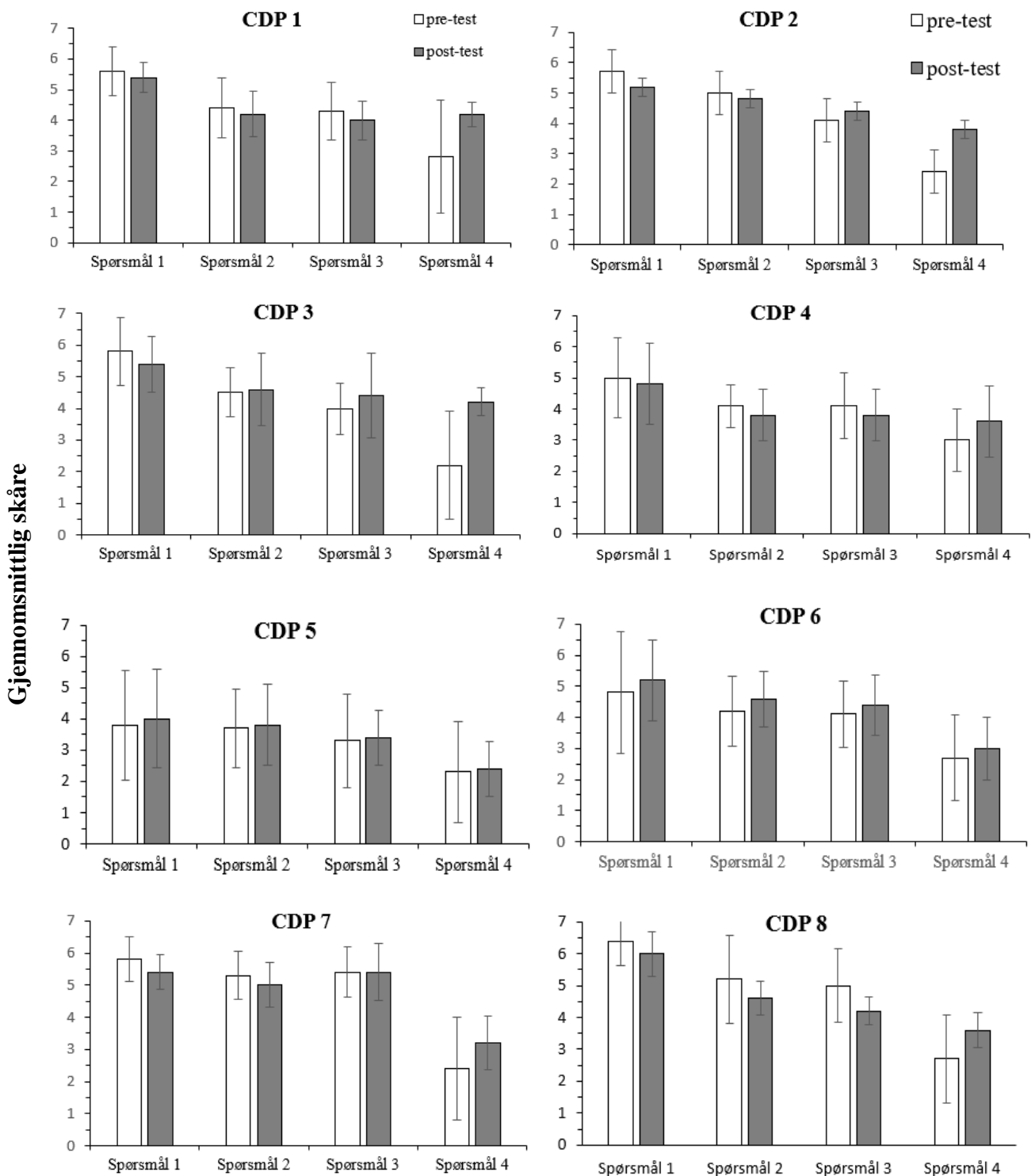
En oversikt over gjennomsnittlig skår fra deltagere i kontrollgruppe på Spørreskjema 1



Notat. Figuren viser en oversikt over de gjennomsnittlige skårene på Spørreskjema 1, for påstander om psykologisk fleksibilitet, for kontrollgruppen. Pre-test målinger utgjør baseline, og er merket i hvit søyle. Post-test målinger er merket med svart søyle. Standardavvik er merket på hver søyle og viser spredningen av verdiene for den gjennomsnittlige skåren per påstand.

Figur 4

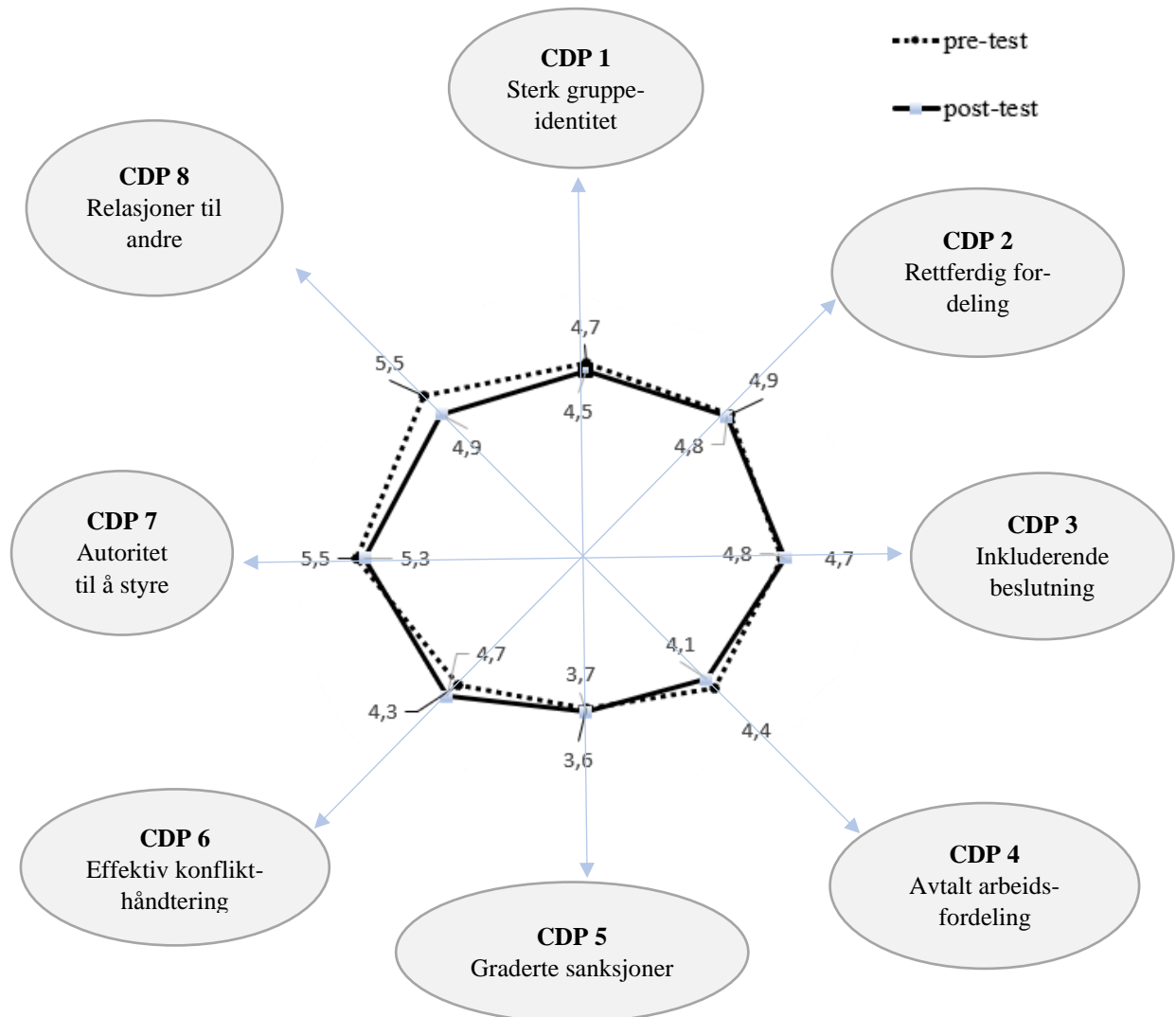
En oversikt over de gjennomsnittlige skårene på Spørreskjema 2 for deltagere Gruppe 1



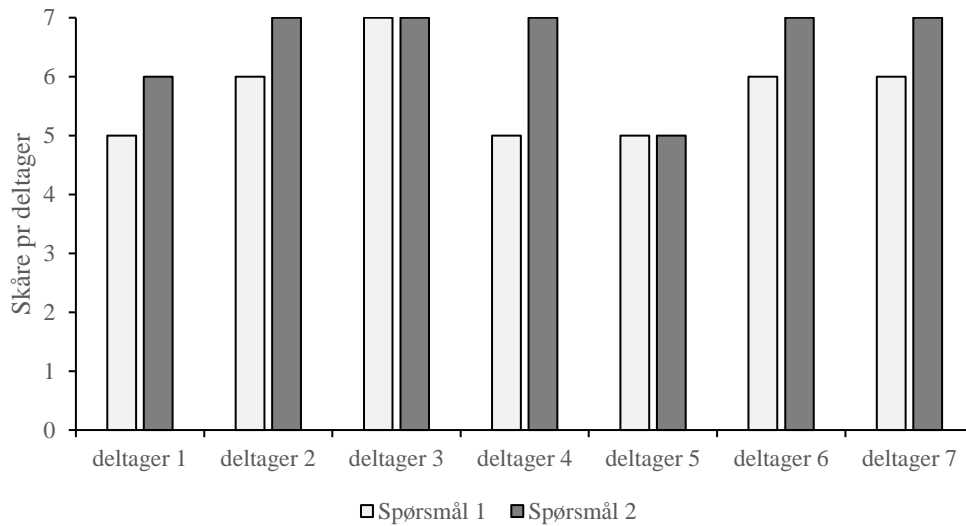
Notat. Figuren viser oversikt over de gjennomsnittlige skårene for deltagerne i Gruppe 1 på spørsmål 1 til 4 i Spørreskjema 2. Pre-test målinger ved oppstart av intervensjonen er markert med hvit søyle, mens målingene ved post-test er markert med mørkgrå søyle.

Figur 5

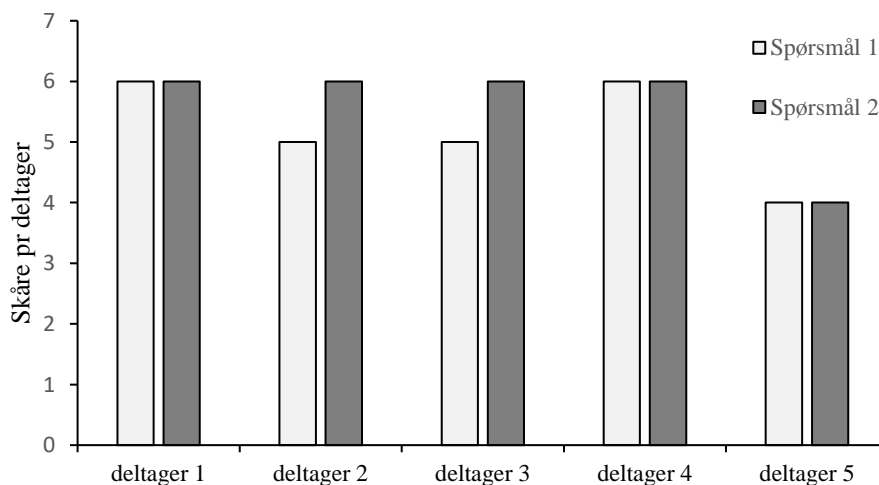
Diagrammet viser gjennomsnittlig skåre for hvert av kjernedesignprinsippene (CDP)



Notat. Figuren viser gjennomsnittlig skåre fra Gruppe 1 på spørsmål stilt rundt kjernedesignprinsippene. Målepunktet ved oppstart av intervensjonen, merket pre-test, er vist som stiplet linje, mens målepunktet for post-test er merket med svart linje i sirkelen. Gjennomsnittverdien for post-data er trukket innenfor sirkelen for lettere å kunne lese av data. Punktene viser gjennomsnittsskår på spørsmålene 1 til 3 som er (1) Hvor relevant er dette prinsippet for deg, (2) Hvor bevisst er gruppen din over dette prinsippet og (3) Hvor godt innfører gruppen din dette prinsippet.

Figur 6*Evaluering av workshop*

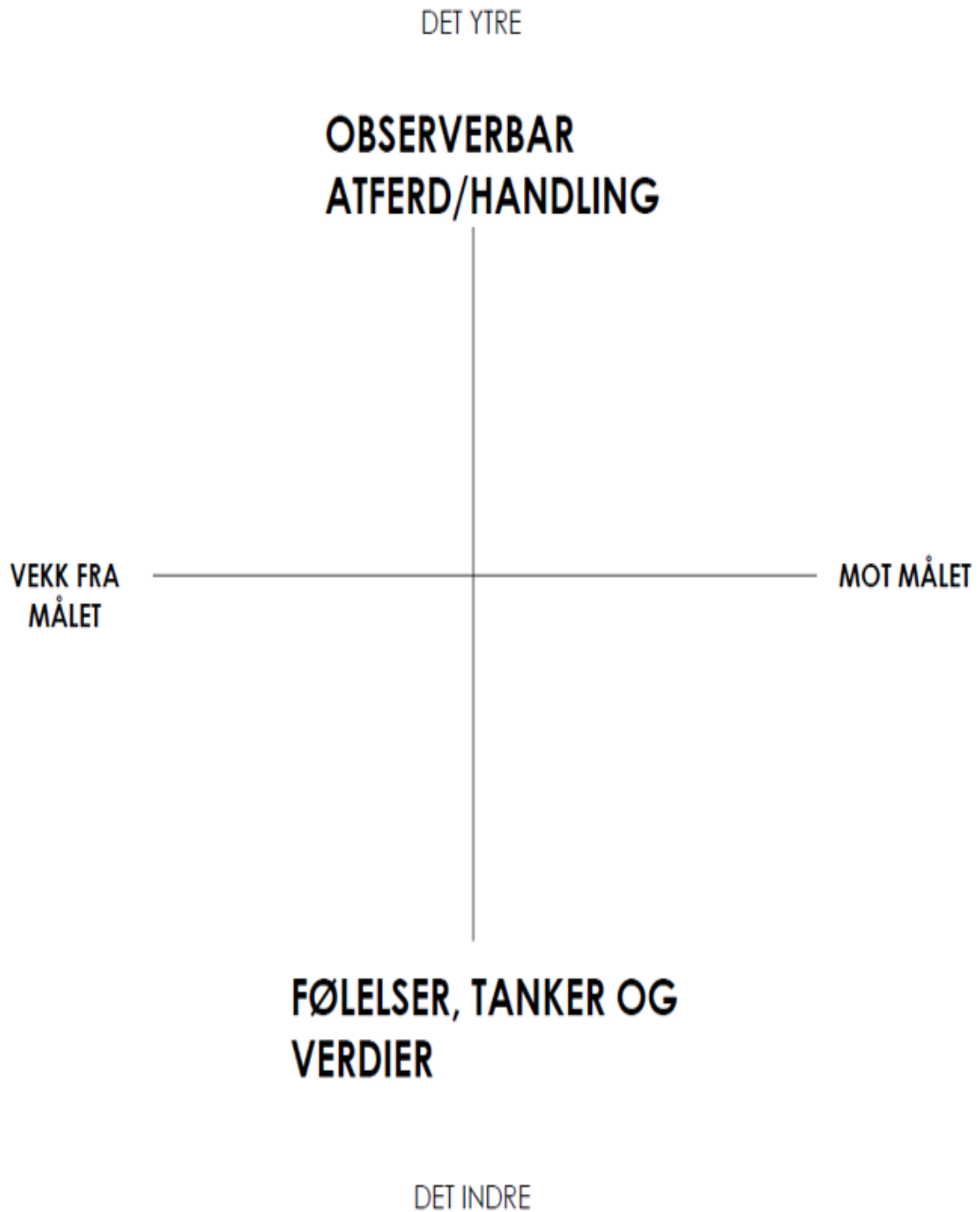
Notat. Figuren viser skåre per deltager på spørsmål (1) *Hvordan likte du å jobbe på denne måten* og (2) *På hvilken måte opplever du at fasilitator har ledet og gjennomført workshop.*

Figur 7*Handlingsmål etter workshop*

Notat. Figuren viser skåre per deltager på spørsmål (1) *På hvilken måte opplever du at PROSOCIAL - workshop har bidratt til at du nå i større grad velger handlingsalternativer som er til for det beste for gruppen?* Og (2) *På hvilken måte opplever du at PROSOCIAL - workshopen har effektivisert samarbeidet i gruppen din?*

Vedlegg A

ACT-matrisen som ble brukt i Prosocial-workshop



Vedlegg B*Spørreskjema 1, psykologisk fleksibilitet*

E-postadresse *

Din e-post vil kun bli brukt i forbindelse med dette spørreskjema tilknyttet prosjektet "PROSOCIAL som metode for forbedring av det psykososiale arbeidsmiljøet". Dersom du ønsker å trekke samtykke til å delta, vil du få en bekreftelse på denne adressen, og nettskjema blir slettet for å ivareta personvernet.

Obligatoriske felt er merket med stjerne *

Jeg er i stand til å jobbe effektivt på tross av personlige bekymringer *

Velg tallverdi du mener er riktig for deg.

- Tallverdi 1 (Aldri sant)
- Tallverdi 2 (Veldig sjeldent sant)
- Tallverdi 3 (Sjeldent sant)
- Tallverdi 4 (Noen ganger sant)
- Tallverdi 5 (Ofte sant)
- Tallverdi 6 (Nesten alltid sant)
- Tallverdi 7 (Alltid sant)

Verdi 

Jeg kan innrømme at jeg har gjort feil på jobb uten å kjenne meg mislykket *

Velg tallverdi du mener er riktig for deg.

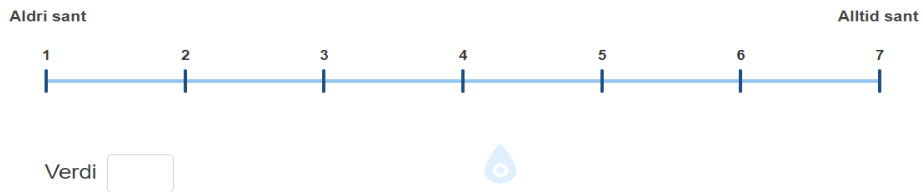
- Tallverdi 1 (Aldri sant)
- Tallverdi 2 (Veldig sjeldent sant)
- Tallverdi 3 (Sjeldent sant)
- Tallverdi 4 (Noen ganger sant)
- Tallverdi 5 (Ofte sant)
- Tallverdi 6 (Nesten alltid sant)
- Tallverdi 7 (Alltid sant)

Verdi 

Jeg jobber effektivt selv om jeg er nervøs for noe *

Velg tallverdi du mener er riktig for deg.

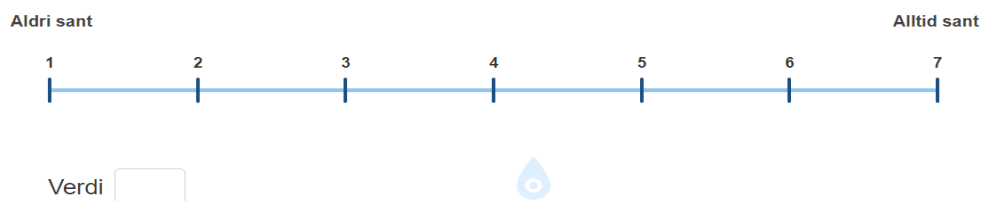
- Tallverdi 1 (Aldri sant)
- Tallverdi 2 (Veldig skjeldent sant)
- Tallverdi 3 (Skjeldent sant)
- Tallverdi 4 (Noen ganger sant)
- Tallverdi 5 (Ofte sant)
- Tallverdi 6 (Nesten alltid sant)
- Tallverdi 7 (Alltid sant)



Bekymringer kommer ikke i veien for min suksess *

Velg tallverdi du mener er riktig for deg.

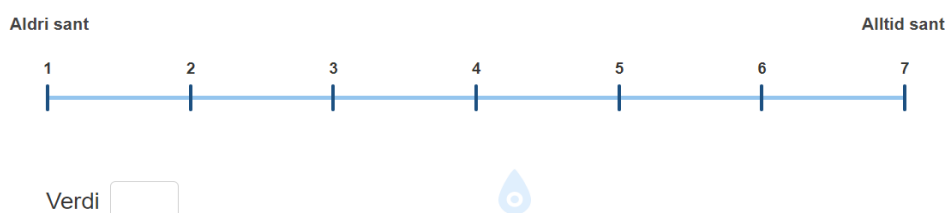
- Tallverdi 1 (Aldri sant)
- Tallverdi 2 (Veldig skjeldent sant)
- Tallverdi 3 (Skjeldent sant)
- Tallverdi 4 (Noen ganger sant)
- Tallverdi 5 (Ofte sant)
- Tallverdi 6 (Nesten alltid sant)
- Tallverdi 7 (Alltid sant)



Jeg presterer som forventet uavhengig av hvordan jeg har det *

Velg tallverdi du mener er riktig for deg.

- Tallverdi 1 (Aldri sant)
- Tallverdi 2 (Veldig skjeldent sant)
- Tallverdi 3 (Skjeldent sant)
- Tallverdi 4 (Noen ganger sant)
- Tallverdi 5 (Ofte sant)
- Tallverdi 6 (Nesten alltid sant)
- Tallverdi 7 (Alltid sant)



Jeg jobber effektivt selv om jeg tviler på meg selv *

Velg tallverdi du mener er riktig for deg.

Tallverdi 1 (Aldri sant)

Tallverdi 2 (Veldig skjeldent sant)

Tallverdi 3 (Skjeldent sant)

Tallverdi 4 (Noen ganger sant)

Tallverdi 5 (Ofte sant)

Tallverdi 6 (Nesten alltid sant)

Tallverdi 7 (Alltid sant)



Verdi



Tanker og følelser kommer ikke i veien for arbeidet jeg gjør på jobb *

Velg tallverdi du mener er riktig for deg.

Tallverdi 1 (Aldri sant)

Tallverdi 2 (Veldig skjeldent sant)

Tallverdi 3 (Skjeldent sant)

Tallverdi 4 (Noen ganger sant)

Tallverdi 5 (Ofte sant)

Tallverdi 6 (Nesten alltid sant)

Tallverdi 7 (Alltid sant)



Verdi



Vedlegg D*Evaluering av workshop (anonymisert)***Evaluering av workshop**

Obligatoriske felter er merket med stjerne *

Hvordan likte du å jobbe på denne måten? *

På en skala fra 1 (lavest - likte ikke i det hele tatt) til skala 7 (høyest - likte svært godt)



Verdi



Hva synes du var mest nyttig fra denne workshopen? *

På hvilken måte opplever du at fasilitator har ledet og gjennomført workshopen? *

På en skala fra 1 (lavest - svært dårlig gjennomført) til skala 7 (svært godt gjennomført)



Verdi



Vedlegg E*Effekt av Prosocial – tillegg spørreskjema***Handlingsmål etter workshop**

E-postadresse *

I løpet av workshop definerte dere en rekke handlingsmål. Disse er ment å sikre en handlingsmønstre som er til gruppens beste. Her kommer oppfølgingsspørsmål til gruppen som jeg ber om at du besverer.

Fyll inn e-post adressen nedenfor før besvarelse av tre spørsmål.

Obligatoriske felter er merket med stjerne *

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? *

Tallverdi 1 er lite - opp mot tallverdi 7 som er mye.

Verdi 

Obligatoriske felter er merket med stjerne *

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

Tallverdi 1 er lite - opp mot tallverdi 7 som er mye.

Verdi 

Obligatoriske felter er merket med stjerne *

På hvilken måte har denne prosessen påvirket din arbeidshverdag? *

Etisk refleksjonsnotat

Prosjektet er meldt og godkjent av Sikt – Kunnskapssekstorens tjenesteleverandør, referanse-nummer 914553.

Prosjektet ble ført i Forskningsdatabasen ved OsloMet, referanse id 11134.

Data ble lagret i henhold til OsloMet sine retningslinjer for behandling og lagring av personopplysninger, og klassifisert til å være på grønt nivå (åpen). Det indikerer at informasjonen skal eller kan være tilgjengelig for alle, og uten krav til skjerming.

I dette prosjektet ble det gjort flere etiske vurderinger med sikte på å ivareta deltagerne. Det ble benyttet Nettskjema som spørreskjema, som baserer seg på en databehandleravtale med Universitetet i Oslo om bruk av tjenesten: <https://nettskjema.uio.no>.

Kontaktinformasjonen var kun e-postadresse, som ble benyttet i forbindelse med informasjonsskriv som ble utsendt via e-post, der deltagere ble informert om bakgrunnen, omfang og vilkår for deltagelse i henhold til standardmal fra Sikt. E-postadressen var også en indikator for utsendelse og invitasjon for å besvare nettskjema. Deltagelse baserte seg på frivillighet og samtykke til å trekke seg fra deltagelse ved ønske. Det ble vurdert at metoden som ble anvendt ikke utsetter noen for ubehageligheter ved deltagelse, hverken før intervensjon, underveis eller i etterkant.

Samtykkeerklæringene ble lagret på en PC tilhørende OsloMet og innsamlet data gjennom Nettskjema ble mellomlagret anonymisert på OsloMet sin OneDrive beskyttet med tofaktor identifikasjon. Da studiet ikke inneholder personopplysninger, utover e-postadresse som kontaktinformasjon, og all data er anonymisert, ble det vurdert å ikke være behov for å utarbeide egen risikovurdering for dataflyten i prosjektet.