

Politihøgskolen

Rapport

**Tiltak for å bedre interaksjonen i basisgruppene
blant førsteårsstudenter ved Politihøgskolen**

Nils Morten Larsen



2018

Innhold

Sammendrag	2
Innledning – basisgrupper ved Politihøgskolen	3
Studieteknikkuke – informasjon om basisgrupper.....	4
«Det første møtet» – gruppekontrakt.....	5
Tiltak iverksatt 2016	7
Fokus på studentaktiv læring, gruppedynamikk og SPGR-modellen	8
SPGR-modellen	8
Studentaktiv læring som utgangspunkt for oppfølgingssamtalen	10
Samtale med faglærer	12
Gruppesamling – observasjon av basisgruppa	13
Oppsummering.....	15
Litteraturliste.....	16

Sammendrag

I denne rapporten har jeg beskrevet ulike tiltak som er blitt iverksatt det første studieåret ved Politihøgskolen Kongsvinger. Målet med disse har vært å bedre interaksjonen mellom gruppemedlemmene i basisgruppene. Det er viktig at gruppeinteraksjonen fungerer godt allerede i begynnelsen av studieløpet. Denne vil kunne påvirke gruppesamarbeidet, og videre få konsekvenser i gjennomføring av arbeidskrav, øvelser, eksamener osv. Det første tiltaket knyttes til studentinformasjon om hvordan basisgrupper fungerer ved Politihøgskolen. Informasjonen gis allerede uka studentene starter ved høghskolen. Det neste tiltaket er at studentene skal utarbeide en gruppekontrakt der de skriver ned punkter de mener kontrakten bør innbefatte, basert på hva de har kommet frem til sammen. Formålet med denne er at studentene skal bli bevisste på hva de kan gjøre for at gruppa skal fungere best mulig. Det neste tiltaket omfatter oppfølging av gruppene fra faglærer. Tiltaket ble iverksatt første gang i 2016 med utgangspunkt i SPGR-modellen, som består av følgende funksjoner; kontrollfunksjon, omsorgsfunksjon, opposisjonsfunksjon og avhengighet. Disse er også utgangspunkt i samtalen mellom faglærer og gruppemedlemmene. Det siste tiltaket baseres på studentenes egne observasjoner av hverandres grupper med utgangspunkt i SPGR-modellen. Studentene som er observatører, gir tilbakemelding til gruppa de har observert med hjelp av et observasjonsskjema som er utarbeidet av undertegnede med fokus på de fire funksjonene som er beskrevet over.

Innledning – basisgrupper ved Politihøgskolen

Ved Politihøgskolen blir alle studenter fordelt i basisgrupper ved begynnelsen av det første studieåret. Denne fordelingen gjøres administrativt. I hver basisgruppe er det som regel seks studenter. Hvordan interaksjonen fungerer i gruppene vil kunne variere, og det er heller ikke utenkelig at noen grupper kan ha større vanskeligheter med å samarbeide enn andre. Resultatet vil kunne medføre at gruppene fungerer dårligere enn ønskelig. Dette igjen kan få konsekvenser ved at innleverte arbeidskrav ikke blir bestått, at gruppa ikke klarer å utføre konkrete oppgaver i en øvelsessammenheng på en god nok måte, eller at noen studenter mistrives i gruppa. En gruppe som derimot klarer å fungere godt, vil også kunne oppnå bedre resultater på flere områder. De vil kunne klare å mestre oppgaver sammen, flere vil oppleve at gruppeinteraksjonen skaper trivsel, og noen kan også bruke basisgruppa i læringssammenheng utenfor studietiden, slik som kollokviegruppe. Gruppene vil kunne ha et større potensial for å kunne klare å utnytte hverandres kunnskap og erfaring. I tillegg vil grupper som får til et godt samarbeid, ha evnen til å diskutere sak framfor person, og inneha en arbeidsfordeling som alle kan være fornøyde med. På den måten kan det skape et godt grunnlag i det videre arbeidet. I grupper der samarbeidet ikke fungerer like godt, kan uenighetene fremstå mer destruktive. Gruppene kan mangle åpenhet, preges av kynisme, fiendtlighet og mistillit til de andre gruppemedlemmene (Amason et al., 1995). I tillegg kan medlemmenes behov framfor gruppas, settes i sentrum (Folger, Poole & Stutman, 2005). Resultatet av dette er at gruppetilknytningen blir redusert, og at gruppemedlemmene viser liten eller ingen interesse i å dele ulike perspektiver med hverandre (Amason et al., 1995). Noen grupper kan også domineres av utrygghet, der flere unngår å uttrykke egne meninger i redsel for sanksjoner fra de andre i gruppa. Dette kan sette grenser for verdifulle diskusjoner og erfaringsdeling, og dermed også begrense evnen til å nyttiggjøre hverandres kunnskap og erfaringsbakgrunn.

Slik det er beskrevet over, er det viktig med et godt gruppesamarbeid i studenthverdagen for å oppnå best mulig læringsmiljø og trivsel. Det å ha kunnskap og bevissthet om hvordan egen gruppe bør fungere på best måte, har også overføringsverdi til yrkeslivet. Det vil ikke være utenkelig at polityrket preges både av mindre og større grupper der samarbeid er viktig for å løse ulike samfunnsoppgaver på best mulig måte. Slike kan være etterforskningsgruppe, forebyggende grupper eller i forbindelse med operative oppgaver. Kunnskap om hvordan en selv kan påvirke gruppa slik at alle gruppemedlemmene får ut sitt potensial, blir dermed viktig. Men for å kunne få denne kunnskapen kreves det at studentene får forståelse og innsikt i hvordan gruppeprosesser fungerer. I slike tilfeller kan det være nødvendig at fagpersoner

veileder gruppa slik at studentene får en forståelse for hva som fungerer bra eller dårlig. Tilbakemeldingene kan også gis på individnivå, der den enkelte blir mer bevisst på hva en selv kan gjøre i egen gruppe. I det veiledende arbeidet vil det være flere tiltak som kan iverksettes. Et tiltak kan være av en mer forebyggende karakter som kan omfatte underveisoppfølging. Målet er å følge opp hver gruppe før destruktive konflikter eventuelt har blitt et problem. Andre tiltak kan være informasjonsformidling i begynnelsen av studieåret der faglærere informerer studentene om utfordringer som kan oppstå i basisgruppene, eller at studentene selv er aktive i å skrive ned punkter de bør følge for at egen gruppe skal fungere godt.

I de neste kapitlene i rapporten vil jeg beskrive ulike tiltak som jeg har benyttet det første studieåret rettet mot basisgruppene ved studiestedet Kongsvinger. Tiltakene omfatter informasjonstime i begynnelsen av studieåret i hver klasse, utarbeidelse av gruppekontrakt utviklet av den enkelte basisgruppe, oppfølging av gruppene i form av oppfølgingssamtale med basisgruppene, og til slutt observasjon, med utgangspunkt i SPGR-modell som står for Styrke Person-Gruppe Relasjonen (Sjøvold, 2007).

Studieteknikkuke – informasjon om basisgrupper

I flere år (frem til 2016) har Kongsvinger gjennomført ulike studieteknikkposter den første uka for nye B1-studenter. Formålet har vært å gi studentene en kort introduksjon til ulike måter å gjennomføre studieteknikk på. På den posten undertegnede har hatt ansvaret for, har fokuset blant annet vært rettet mot basisgrupper. Da vi gjennomførte tiltakene, innledet vi med å fortelle studentene hvordan basisgruppesystemet fungerer ved Politihøgskolen (PHS). Dernest la vi vekt på hvorfor det er viktig at gruppene fungerer godt med tanke på øvelser, arbeidskrav, eksamen osv. Vi trakk også frem hvordan prosessene i basisgruppene kan endres underveis i det første studieåret, både i negativ og positiv retning. I den sammenheng viste vi til noen eksempler på mulige årsaker som kan forklare hvorfor enkelte basisgrupper ikke fungerer. Blant annet trakk vi frem ansvarspulverisering. Det innebærer at enkelte gruppemedlemmer lurer seg unna arbeidsoppgaver som er bestemt av gruppa. Vi kom nærmere inn på hvordan dette kan skape grobunn for destruktive konflikter i egen gruppe. Konsekvensene kan medføre en gruppe som er mindre effektiv, eller der noen få «drar lasset». Gruppene kan fremstå mindre produktive, i tillegg kan enkelte medlemmer kjenne følelsen av irritasjon og frustrasjon over at noen lurer seg unna. Sannsynligheten for misnøye blant flere av gruppemedlemmer, vil dermed være stor. Innenfor sosialpsykologien kan denne ansvarspulveriseringen knyttes til sosial lathet eller social loafing (Latané, Williams &

Harkins, 1979). Teorien viser til hvordan vi mennesker tenderer til å bruke mindre energi på arbeid eller oppgaver når vi befinner oss i en gruppe, sammenlignet med når vi jobber individuelt. Sosial lathet kan derfor skape problemer for gruppas produktivitet, ved at effektiviteten og innsatsen svekkes (Latané, Williams & Harkins, 1979).

I tillegg gir vi studentene råd om hvorledes gruppa bør fungere, men forsøker også å aktivere studentene til å få frem hva de selv tenker om temaet. Vi vektlegger også viktigheten av å bruke grupper i sammenheng med ulike typer læringsarbeid. Vi konkretiserer dette med å vise til kollokviegrupper som kan være én måte å effektivisere studiehverdagen på, for eksempel i form av oppgaveskriving, høre hverandre eller gjennomføre ulike repetisjonsøvelser ved forberedelse til eksamener. Her kan basisgruppa også brukes utenom skolens kjernetid.

«Det første møtet» – gruppekontrakt

I den første psykologtimen som avholdes for B1-studentene, samles basisgruppa, og for mange kan dette være det første møtet. De blir bedt om å skrive ned punkter de mener gruppa bør følge slik at gruppeinteraksjonen skal fungere best mulig gjennom studietiden. Det er viktig at studentene er ansvarlige for å utvikle disse punktene selv, slik at de får et eierforhold til hva de har kommet frem til, og en bevisstgjøring om hva som kreves for at gruppa skal fungere best mulig. Kontrakten kan videre være til hjelp for å unngå at det oppstår destruktive konflikter. Punktene kan skape forventninger til hvordan den enkelte skal oppføre seg og hvordan samspillet mellom gruppe medlemmene bør være. Samlet sett kan dette danne grunnlag for et godt samarbeid og god kommunikasjon mellom medlemmene. Punktene de har skrevet ned kan også være til nytte i hvordan konflikter bør håndteres, hvis slike inntreffer. Generelt skal formålet med kontrakten bidra til et godt læringsmiljø og god trivsel i basisgruppa.

Innenfor samfunnspsykologi står blant annet begrepet empowerment sentralt, som handler hovedsakelig om å være delaktig og ta styring over eget liv (Nelson og Prilleltensky, 2005). I gruppesammenheng handler begrepet også om at medlemmene skal ha gjensidig respekt og bry seg om hverandre, med fokus på at alle skal være delaktige (Nelson og Prilleltensky, 2005). I tillegg har gruppa ansvaret for hva som bør følges av regler, og er selv ansvarlige for hvordan egen gruppe fungerer. Denne uavhengigheten som tydeliggjøres over, står sentralt når studentene skal skrive gruppekontrakten. I timen der denne utarbeides, gis det en kort introduksjon om hva som er hensikten med kontrakten, før studentene påbegynner arbeidet. Når de har kommet frem til hva som skal stå i kontrakten, ber faglæreren alle studentene om å

skrive under på dokumentet. På den måten kan de oppleve en sterkere forpliktelse til avtalen de har signert. Det å ha sin egen underskrift på kontrakten, kan øke sannsynligheten for at studentene oppfører seg i samsvar med det som står i avtalen (Cialdini, 2001). Med dette som utgangspunkt, kan kontrakten virke konfliktforebyggende. Spørsmålet er likevel hvor lenge forpliktelsen varer. Det kan tenkes at innholdet i kontrakten glemmes, hvis gruppa ikke henter den frem jevnlig.

Et annet poeng med gruppekontrakten, er at den på et tidlig tidspunkt skal danne utgangspunkt for etablering av normer i gruppa. Normer kan blant annet forklares med regler for hva som er akseptabelt å gjøre i sosiale situasjoner (Stainton Rogers, 2011). Normer er også noe som er sosialt og konstruert mellom mennesker over tid (Phelps, Moss & Larsen, 2017), og handler om hva som er akseptabelt å gjøre. Når vi kommer sammen for første gang i en gruppe, utvikles disse sosiale normene. For å utdype hvordan dette skjer, kan man ta utgangspunkt i studien til Muzafer Sherif (1935) om den autokinetiske effekt. I dette eksperimentet skulle deltakerne stirre på en prikk over tid i et mørkt rom. Når man gjør dette vil man oppfatte etter hvert at prikken beveger seg, uten at dette skjer i virkeligheten. Dette kalles for autokinetisk effekt. I eksperimentet ble deltakerne fordelt i to grupper. I den ene gruppa skulle hver og en bedømme hvor mye prikken endret seg, før de ble plassert i en gruppe for å diskutere seg frem til prikkens bevegelse. De andre deltakerne i eksperimentet ble først plassert i en gruppe der de skulle diskutere hvor mye prikken endret seg, før hver enkelt skulle gjøre den samme vurderingen alene. Resultatene viste at deltakerne hadde en tendens til å tilpasse seg gruppas normer som ble dannet før den individuelle vurderingen.

Poenget med studien er at vi mennesker har en tendens til å tilpasse oss regler eller normer ut fra hva som er satt i gruppa. En norm som allerede er dannet for hvordan man skal oppføre seg, kan bli førende for gruppemedlemmene. Hvis gruppa etablerer flere «gode» normer, kan dette påvirke væremåten til den enkelte, slik at gruppemiljøet og interaksjonen mellom medlemmene blir god. Er derimot gruppa etablert og normene satt, vil dette kunne redusere sjansen for normendring (Moghaddam, 1998). I etableringen av nye grupper, slik som basisgrupper ved Politihøgskolen, er normene ikke satt. Studentene har dermed stor innvirkning på hvordan disse kan bli. I arbeidet med å utvikle slike normer, kan gruppekontrakten ha en viktig betydning. De nedskrevne punktene i kontrakten kan danne grunnlag for hvordan studentene bør oppføre seg, og hva slags væremåte det forventes at den enkelte skal vise.

Tiltak iverksatt 2016

Høsten 2016 (kull 2016) ønsket undertegnede å foreta oppfølging av basisgruppene, basert på tidligere erfaringer. Selv om de fleste basisgruppene har fungert godt, er det også tilfeller der noen grupper har hatt vanskeligheter med å få til en god interaksjon innad i gruppa. I slike tilfeller kan også konflikten fremstå mer destruktiv. En mulig forklaring til dette kan være ansvarspulverisering, noe som også er blitt beskrevet tidligere i rapporten. Andre grunner kan være at kommunikasjonen mellom gruppemedlemmene fungerer dårlig, eller at ulike mål eller verdier dominerer gruppa, som ikke alle er enige i (Furnham, 2005).

Et viktig fokus i oppfølgingstiltaket, var å få studentene til å bli oppmerksomme på hva som kan redusere konflikter, eventuelt forebygge at slike oppstår. En måte å gjøre dette på, er å fokusere på hva som kjennetegner grupper som fungerer godt. McGregor (1960 i Furnham, 2005) la til grunn flere viktige momenter som kan danne grunnlaget for hva som kjennetegner slike grupper. Ett av disse punktene omfatter atmosfæren i gruppa. Denne bør være preget av uformell, avslappende og en komfortabel stil, noe som kan bidra at flere sier det de mener, eller kommer med alternative ideer til det som er sagt, uten å føle ubehag ved dette. For å få til dette, er det viktig at den enkelte ikke blir redd eller engstelig for å oppleve sanksjoner fra gruppa slik som avvising, uthengning etc. Hvis denne frykten dominerer kan det utvikle ensrettede meninger, der temaer som diskuteres kun ses fra ett eller få perspektiver, fordi ingen andre tørr å uttrykke seg «fritt». Kreativiteten kan bli redusert, noe som kan resultere i mindre gode beslutninger. En god og effektiv gruppe vil derimot preges av at alle lytter til hverandres meninger, der det gis rom for å uttrykke seg åpent. Gruppemedlemmene opplever få eller ingen redsel for å dumme seg ut. Det foreligger heller ingen skjulte agendaer som kan være grobunn for mulige destruktive konflikter når denne åpenheten eksisterer. Gruppa er bevisst på at det ikke alltid er de samme som får gjennomslag for meningene sine. Åpenheten som beskrives over, kan være med på å utvikle en mer nyansert forståelse av et tema, og tar opp problemstillinger man ellers ikke ville ha gjort. Det hele fremstår som en konstruktiv prosess som kan utvikle større grad av kreativitet i gruppa. Utfallet kan resultere i gode beslutninger fordi den enkelte besitter ulik kunnskap og erfaring som er hensiktsmessig å få frem i diskusjoner. I arbeidet med basisgruppene er det derfor et viktig poeng å få dette tydelig frem. Konflikter kan med andre ord være både konstruktive og produktive, og skape nye ideer og tanker.

For å oppnå «gode» konflikter, bør gruppa ha et godt læringsmiljø og samtidig være åpne for konstruktive diskusjoner blant gruppemedlemmene, slik det er blitt forklart over. Det krever

at gruppemedlemmene blir bevisste på dette. En måte vil være å bli bedre kjent med egen gruppe. I noen tilfeller krever det at andre står utenfor og gjør observasjoner, før tilbakemeldinger gis. Dette kan gi bedre innsikt i hvordan egen gruppe oppleves for andre, og hva man eventuelt kan gjøre selv for å bedre den. I de neste avsnittene vil jeg ta utgangspunkt i SPGR-modellen. Den består av fire funksjoner som er sentrale i interaksjonen mellom gruppemedlemmene. Modellen har vært grunnlag for oppfølgingssamtalen med gruppa, men også når basisgruppene har blitt observert. Modellen kan si noe om hvordan gruppa fungerer ut fra ulike funksjoner som blir nærmere utdypet i de neste avsnittene. Gruppemedlemmene kan gjøre endringer som kan forbedre gruppa på områder der det kreves, basert på tilbakemeldinger som er gitt. Under vil jeg presentere SPGR-modellen og tiltakene som er iverksatt med utgangspunkt i modellen.

Fokus på studentaktiv læring, gruppedynamikk og SPGR-modellen

I de neste to tiltakene som vil bli forklart, var hensikten å øke studentenes bevisstgjøring om egen gruppe. Ved det første tiltaket hadde undertegnede samtale med hver basisgruppe om hvordan studentene opplevde egen gruppe frem til tidspunktet møtet fant sted. Det andre tiltaket gikk ut på at gruppene skulle bli observert av en student basert på kriterier vedkommende fikk utdelt i forkant. Felles for disse to tiltakene var at SPGR-modellen sto sentral. Spørsmålene som ble stilt studentene om hvordan gruppa fungerte under møtet med faglærer, var basert på de fire sentrale funksjonene i SPGR-modellen som er *kontroll*, *omsorg*, *opposisjon* og *avhengighet*. SPGR har blant annet blitt brukt innenfor sjøkrigsskolen for å utvikle dagens og fremtidens offiserer (Sjøvold og Nissestad, 2006). Hovedelementene ved SPGR er å styrke person-gruppe-relasjonen på ulike nivåer, slik som individ-, gruppe- og organisasjonsnivå (Sjøvold og Nissestad, 2006). I de neste avsnittene vil denne modellen beskrives først, før tiltakene forklares nærmere.

SPGR-modellen

For at en gruppe skal fungere godt, er det viktig at medlemmene blant annet har gjensidig tillit, felles forståelse av hverandre, evne til å håndtere uforutsette hendelser og kunne ta initiativ når det er nødvendig. Flere av disse er også sentrale innenfor polityrkets ulike oppgaver, og vil være av betydning for at beslutninger skal bli vellykkede. De fire funksjonene i SPGR-modellen kan være én måte å finne ut om gruppa kan oppnå de overnevnte punktene, og kan ligge til grunn for vurderingen av hva som kjennetegner velfungerende grupper.

Kontrollfunksjonen innebærer at rollene i gruppa preges av struktur, opprettholdelse av vedtatte regler og forpliktelser, i tillegg til å være effektiv, analytisk, rasjonell og kontrollerende (Sjøvold, 2010). Gruppa har utarbeidet kjøreregler for ulike oppgaver, og fokuser primært på utførelse og produksjon. Hvis denne funksjonen domineres blant gruppemedlemmene, kan de fremstå lite fleksible, og ofte beskrevet som regelryttere (Sjøvold og Nissestad, 2006).

Omsorgsfunksjonen omfatter ivaretagelse, opptatt av relasjonsbygging og viser forståelse av standpunkter som andre har. Gruppa fremstår sosial, ukonvensjonell og varm (Sjøvold, 2010). Personene er vennlige, åpne og demokratiske. Man fremmer verdier som støtter medlemmenes tilfredshet og mellommenneskelige relasjoner (Sjøvold og Nissestad, 2006).

Opposisjonsfunksjonen preges av gruppemedlemmer som er selvcentrerte, provoserende og tøffe (Sjøvold, 2010). Gruppa utfordrer status quo. I flere tilfeller kan medlemmene nekte å innordne seg. De kan også ha en tendens til å vise motstand til autoriteter (Sjøvold og Nissestad, 2006).

Avhengighet er at medlemmene er lydige, konforme, underkastende og tillitsfulle (Sjøvold, 2010). Personene fremstår logiske, analytiske og er konsentrerte med å løse oppgaver. I denne funksjonen fremmes verdier som lojalitet og disiplin sterkt (Sjøvold og Nissestad, 2006).

I velfungerende grupper vil medlemmene klare å sammenfatte de fire funksjonene på en god og balansert måte, ved at alle ivaretas. For eksempel kan noen gruppemedlemmer være kontrollerende ved at de får gruppa til å rette oppmerksomheten mot det som skal gjøres, mens andre kan være omsorgspersoner som tenker mer på å ivareta den enkeltes behov. Noe av problemet vil være hvis gruppene ikke har denne balansen, ved at noen få funksjoner domineres. For eksempel kan noen grupper være svært opptatt av lydighet eller konformitet, der det gis lite rom for diskusjoner eller konstruktiv kritikk. Et problem ved slike grupper er at de blir mer sårbare hvis det stilles andre krav til funksjoner enn de som anvendes (Sjøvold og Nissestad, 2006). Slike grupper kan karakteriseres som umodne. Modne grupper derimot klarer raskt å aktivere funksjoner som er tilpasset utfordringer de står overfor, noe som kjennetegner kreative grupper. Her rettes fokuset mot én funksjon når det kreves, men gjør straks endringer der det er nødvendig. Skiftet skjer kontinuerlig uten at gruppa holder fast ved én funksjon. Hvis man ser for seg en gruppe som benytter alle funksjonene på en konstruktiv måte, kan det gi følgende utslag: Gruppa har klare kjøreregler som skal gjelde for alle medlemmene, samt sanksjoner hvis reglene brytes (kontroll). Gruppa er opptatt av de

relasjonelle forholdene og den enkeltes ivaretagelse (omsorg). Gruppen har videre en kritisk holdning til hvordan ting gjøres og hva som kan forbedres (opposisjon). Medlemmene i gruppa vil også ta tak i det som bør og skal gjøres uten for mye diskusjon (avhengighet). En gruppe som har funnet denne balansen, vil også, mener forskerne bak modellen, bidra til økt prestasjon på ulike områder. I tillegg vil gruppa oppleves som svært dynamisk ved at rollefunksjonene byttes fritt. Her bidrar alle medlemmene likt. Balansen i gruppa handler derfor ikke om å stå stille mellom to ulike funksjoner, men at alle fire funksjonene er aktive på en eller annen måte. Likevel kan én person være nok til å hemme utviklingen til en hel gruppe. En persons dominans kan bidra til passivitet og avhengighet blant de andre gruppe-medlemmene, noe som kan redusere gruppas evne til vekst og tilpasning. I de neste avsnittene vil jeg komme inn på hvordan modellen er blitt brukt i sammenheng med tiltakene.

Studentaktiv læring som utgangspunkt for oppfølgingssamtalen

I oppfølgingssamtalen med faglærer, fikk basisgruppene beskjed (på ITL; It's learning) om å møte på et aktuelt tidspunkt. Det var satt av ca. 10 minutter til denne samtalen. Målet med møtet var å øke studentenes bevisstgjøring om hvordan egen gruppe fungerer, og eventuelt gjøre nødvendige tiltak for å bedre interaksjonen innad i gruppa. Tidspunktet i semesteret ble valgt med hensyn til hvilke temaer studentene hadde vært igjennom i psykologiemnet. Studentene hadde blant annet gjennomgått sosialpsykologi i undervisningen, der gruppeproblematikk er et sentralt tema. I tillegg hadde hver basisgruppe utarbeidet ulike sammendrag til forskjellige deler av psykologipensumet. Gruppene fikk tidsfrist på dette arbeidet. Sammendragene skulle leveres emnelærer via e-post. Hvert sammendrag ble lagt ut på ITL, slik at studentene fikk mulighet til å lese innholdet til alle basisgruppene. Målet var at studentene først og fremst skulle gjennomføre studentaktiv læring utenom undervisningstiden. Et annet viktig mål, var at hver basisgruppe fikk trening i å samarbeide om et felles produkt. Det ble ikke gitt noen konkrete føringer for hvordan sammendragene skulle skrives. Det var studentene selv som skulle bestemme både innhold og lengde. I tillegg skulle studentene utarbeide ulike spørsmål til de samme pensumssidene. Disse spørsmålene var utgangspunkt for en Kahoot-gjennomføring som ble avholdt midtveis i semesteret første gang i 2017. Faglærer satte av tid til dette. Samme år ble det også gjennomført multiple choice eksamen i emnet psykologi. Kahoot-testen kunne dermed fungere som trening for studentene til eksamen, først og fremst fordi formatet var mye lik eksamensformen. Det var studentene selv som laget oppgavene, og sto for regien for undervisningsgjennomføringen. På den måten ble de aktive både i utformingen av oppgavene, ansvarlige for undervisningsopplegget og aktive under

testgjennomføringen ved å besvare hverandres spørsmål. Arbeidene var også et viktig utgangspunkt for den videre samtalen med faglærer. I forkant av dette møtet, hadde studentene derfor vært igjennom flere former for gruppearbeid, både i psykologi og andre emner ved Politihøgskolen, som kunne utfordre basisgruppa på ulike måter. Før møtet oppfordret faglærer alle gruppe medlemmene til å møte opp til timen, selv om det ikke var obligatorisk oppmøteplikt. På ITL ble det gitt informasjon om hva som ville skje. I samtale med studentene tok faglærer utgangspunkt i SPGR-modellen. I tillegg hadde faglærer og gruppa samtale om basisgruppekontrakten, og hvorvidt de hadde klart å følge denne. Under er et utdrag av spørsmålene som studentene skulle svare på. Som det kommer frem i tabellen, er spørsmålene knyttet til de fire funksjonene i SPGR-modellen.

SPGR: 1. Kontroll Oppgaveorientert Autoritær (noen ganger) Analytisk	Når er det bra å ha kontroll/være oppgaveorientert: ____ Klarer dere å jobbe effektivt: ____ Er det noen som bestemmer mer enn andre/fast rolle: ____ Burde dere skifte på lederansvaret: ____ Går dere grundig nok til verks i oppgavene dere jobber med: ____ Utfordring = for autoritært, noen bestemmer mye, lite diskusjon
SPGR: 2. Omsorg Ivaretagende Empatisk Spontan atferd (noen ganger)	Når er det bra å vise omsorg: ____ Kan det bli et problem slik at jobben ikke gjøres?: ____ Bryr dere om hverandre: ____ Er klimaet godt innad i gruppa: ____ Utfordring = mer opptatt av dette enn effektivitet
SPGR: 3. Opposisjon Kritisk Selvhevdende Selvsentrert (kanskje)	Når er det bra å være kritiske: ____ Opplever dere at dere kan si det dere mener: ____ Er det åpning for diskusjoner: ____ Klarer dere skille mellom sak og person: ____ Utfordring = kritikk som kan virke sårende, på person, ikke sak
SPGR: 4. Avhengighet Konform Lydig Passiv	Er dere lydige til mye av det som sies: ____ Når er det bra å være lydig og konform i gruppa: ____ Når er det negativt: ____ Utfordring = unngår diskusjon, for raske beslutninger, gruppetenkning

Tabell 1: Spørsmål som ble brukt i samtale mellom faglærer og basisgruppa basert på SPGR-modellen

I all hovedsak er spørsmålene knyttet til basisgruppa spesielt. Likevel er det også mulig å tenke seg at SPGR-modellen kan relateres til individnivå. I en velfungerende gruppe vil alle gruppe medlemmene være i stand til å skifte funksjoner underveis. Først og fremst krever det at hver enkelt kjenner til innholdet i de fire funksjonene. En annen utfordring vil være at noen roller bestemmes på forhånd, og gjør at funksjonene blir fastlåst, ved at enkelte studenter for eksempel har sterkt lederskap. Studentene kan være dominerende, og dermed bidra til at andre gruppe medlemmer blir passive fordi de er redde for å si det de mener. Her begrenses bruken av funksjonene til noen få.

Målet med tiltaket har vært å få studentene til å bli bevisste på hvordan de selv kan påvirke gruppeprosessen ved hjelp av de fire funksjonene i SPGR-modellen, og de skal bli utfordret til å endre fokus på funksjonene hvis det kan være med på å bedre gruppeinteraksjonen.

Samtale med faglærer

SPGR-modellen ble utgangspunkt for samtalen med faglærer, slik det er beskrevet i forrige kapittel. Ulike spørsmål (se tabell 1) ble stilt basisgruppa, noe som kunne være med på å belyse gruppas styrker og svakheter basert på SPGR-modellen. I tillegg var det et viktig mål å utfordre gruppene til å ikke bli fastlåst til én eller få funksjoner. Basert på disse samtaleene kom emnelærer og basisgruppa frem til hvilke funksjoner som burde videreutvikles fremover. For noen grupper forelå det få eller ingen problemer på dette området. For andre var det enkelte funksjoner som ikke fungerte optimalt. Emnelærer og basisgruppa snakket om dette, og om hva som kunne gjøres annerledes for å rette opp denne skjevheten. Nærmere redegjørelse for dette vil bli gjort i de neste avsnittene.

Hver gruppe fikk ca. 10 minutter samtale med emnelærer. Innledningsvis spurte emnelærer hvordan gruppa hadde fungert frem til møtet, før spørsmålene ble mer «spisset» mot de fire funksjonene i SPGR-modellen. Disse dannet grunnlag for den videre diskusjonen om gruppas fungering. Funksjonene som gruppa hadde vanskeligheter med, fikk større oppmerksomhet i samtalen. For eksempel kunne noen grupper slite med effektiviteten, punkt 1 i SPGR-modellen under funksjonen *kontroll*. For flere grupper var dette et område som spesielt fikk konsekvenser i utførelsen av ulike arbeidsoppgaver ved at de hadde vanskeligheter med å komme i gang når gruppa først var samlet. En bevisstgjøring rundt dette, og samtale om mulige tiltak som kunne forbedre denne funksjonen, ble viktig. Uavhengig av utfordringer og problemer gruppene sto overfor, var åpenhet avgjørende i form av at studentene følte de kunne snakke fritt. Bare på den måte var det mulig å finne ut hva som fungerte og eventuelt hvor «skoen trykket» hvis det forelå problemer. Etter at spørsmålene og punkter fra SPGR-modellen var blitt gjennomgått, skulle basisgruppa si noe om hvorvidt de hadde klart å følge basisgruppekontrakten eller ikke. Hver gruppe måtte hente frem denne i forkant av møtet for å diskutere nærmere de nedskrevne punktene.

Avslutningsvis foretok emnelærer en kort oppsummering av det som var blitt sagt av gruppa i samtalen. For noen grupper kunne dette angå ett eller flere områder som burde jobbes videre med. I samråd med gruppemedlemmene, ga emnelærer noen råd for hvordan gruppa kunne løse utfordringene, slik at balansen mellom de ulike funksjonene kunne oppnås.

Gruppesamling – observasjon av basisgruppa

I timen med observasjon av basisgruppa, skulle hver gruppe besvare ulike oppgaver som var relatert til yrkesetikkfaget med fokus på politirollen. Både samarbeid og diskusjon var nødvendig i dette arbeidet. Parallelt med dette, ble basisgruppene vurdert underveis av studenter fra egen klasse, etterfulgt av tilbakemelding fra disse. Den første observatøren tok utgangspunkt i hvordan hele gruppa fungerte, mens den andre observatøren skulle vurdere det enkelte grupped medlemmet. I begge tilfellene tok studentene utgangspunkt i SPGR-modellen.

I den første timen ble det valgt ut en observatør fra de ulike basisgruppene som skulle observere en annen basisgruppe. Vedkommende fikk et observasjonsskjema som tok utgangspunkt i de fire funksjonene i SPGR-modellen (se tabell 2). En kort veiledning ble gitt av faglærer til observatørene. Studentene skulle gi poengsum ut fra hvorvidt gruppa oppfylte kriteriene på skjemaet. Et sentralt punkt i denne yrkesetikktimen, var kritikk av kollega og hvordan denne bør formidles fra en yrkespraktisk (og etisk) sammenheng. Gjennom observasjonene fikk studentene erfaring i å gi konstruktiv kritikk, mens grupped medlemmene fikk erfaring i å motta kritikk. Observatøren måtte forholde seg til funksjonsområdene i SPGR-modellen på observasjonsskjemaet, noe som også sikret at tilbakemeldingene fremsto saklige, uten at kritikken risikerte å bli personfokuset.

Vurdering av basisgruppe opp mot følgende kriterier. Sett poengsum i ett av feltene:	1. Ingen grad	2.	3.	4.	5. I stor grad
Produktiv og effektiv: effektiv; får gjort mye i løpet av samlingen/tiden, god fremdrift					
Noen som tar ansvar i gruppa, lederansvar					
Utenomsnakk: mye tid på andre ting, snakker lite om tema, lite fokusert/konsentrert					
Et godt klima i gruppa: viser omsorg, inkluderende, god og saklig diskusjon					
Utdypende/reflekterende: om gruppa går i dybden, er grundig i diskusjonsarbeidet, bruker tid på refleksjon, ikke overfladisk					

Tabell 2: I tabellen over vises skjemaet observatør 1 brukte i observasjon av basisgruppa med utgangspunkt i SPGR-modellen

Den andre observasjonen ble utført av fire nye studenter. Disse ble også veiledet i forkant av observasjonene. Studentene skulle vurdere hver enkelt student basert på de fire funksjonene som beskrives i SPGR-modellen (se tabell 3). Etter observasjonen fikk hver enkelt student tilbakemelding fra observatøren. Både observasjonsskjemaet i tabell 2 og i tabell 3, hadde faglæreren utarbeidet punkter som skulle være i samsvar med de fire funksjonene i SPGR-modellen, som observatørene skulle ta utgangspunkt i. Innholdet er likevel noe forenklet, men det sentrale fra hver funksjon er tatt med.

Vurdering av den enkelte deltaker opp mot følgende kriterier: 1 (skårer svært lavt) - 7 (skårer svært høyt)	(navn)	(navn)	(navn)	(navn)	(navn)	(navn)
Ordstyrende: positivt (tar ordet, snakker mye, er deltakende i diskusjon)						
Forsiktig/passiv (sier lite, er mindre delaktig)						
Oppmuntrende (oppmuntrer gruppa, samt den enkelte)						
Klovnete/tøysete (snakker om mye annet, lite målrettet)						

Tabell 3: I tabellen over vises skjemaet observatør 2 brukte i observasjon av hvert enkelt basisgrupped medlem med utgangspunkt i SPGR-modellen.

I arbeidene som er presentert over, har SPGR-modellen stått sentralt. Både i oppfølgingssamtalene med studentene og i observasjon av basisgruppa og grupped medlemmene, er modellen blitt brukt ved utformingen av spørsmålene. Målet har vært å benytte modellen for å bedre studentenes bevisstgjøring av egen gruppe og den enkeltes innvirkning på gruppeprosessene. Det har også vært viktig å få studentene selv til å være aktive i dette arbeidet.

Oppsummering

I denne rapporten har jeg forklart ulike tiltak som kan være med å forbedre interaksjonen blant basisgruppemedlemmene ved Politihøgskolen. Studentene ble i august informert når basisgruppene vil bli benyttet i undervisningssammenheng, utfordringer som kan oppstå, og hvordan gruppene kan brukes i læringssammenheng. I oppstarten av psykologiemnet uka senere, ble studentene bedt om å skrive en gruppekontrakt. Denne skulle inneholde punkter som kunne virke forebyggende mot destruktive konflikter og problemer som kan oppstå i gruppa. Det var studentene selv som sto ansvarlige for dette arbeidet.

Det neste tiltaket ble iverksatt første gang høsten 2016. I samtale med faglærer skulle basisgruppene diskutere hvordan egen gruppe hadde fungert med utgangspunkt i SPGR-modellen, og hvilke funksjoner i modellen de oppfylte eller hadde vanskeligheter med. Det siste tiltaket som ble gjennomført, var observasjon av gruppene og gruppemedlemmene med utgangspunkt i et observasjonsskjema som ble utdelt til en observatør (student). Skjemaene tok utgangspunkt i de fire funksjonene i SPGR-modellen.

Tiltakene har blitt fordelt utover store deler av studieåret (fra august til mars) og har hatt som formål å forbedre gruppesamarbeidet, interaksjonen blant studentene og gi innsikt i hvordan den enkelte kan påvirke gruppa. I tillegg har det vært viktig å gjøre studentene aktive ved at de selv har stått ansvarlige for gjennomføringen av de ulike tiltakene (bortsett fra informasjonstimen). En slik delaktighet kan også skape større forståelse for hvordan gruppeprosesser fungerer, og hvordan disse kan ha innvirkning på blant annet produktiviteten og sluttresultatet gruppa har kommet frem til. Forståelsen kan også studentene ta med seg videre inn i deres fremtidige yrkesliv. En gruppe som er velfungerende på alle de fire funksjonene i SPGR-modellen, har også et godt utgangspunkt for å oppnå gode resultater innenfor det aktuelle fagområdet det er snakk om.

Litteraturliste

- Amason, A. C., Thompson, K. R., Hochwarter, W. A., & Harrison, A. W. (1995). Conflict: An important dimension in successful management teams. *Organizational Dynamics*, 24(2), 20-35.
- Cialdini, R. (2001). *Influence. Science and Practice*. Allyn & Bacon: A Pearson Education Company.
- Folger, J. P., Poole, M.S., & Stutman, R. K. (2005). *Working through Conflict: Strategies for Relationships, Groups, and Organizations*. Boston, MA: Allyn and Beacon, Boston.
- Furnham, A. (2005). *The Psychology of Behaviour at Work*. New York: Psychology Press.
- Latané B., Williams K., & Harkins S. (1979). Many Hands Make Light the Work: The Causes and Consequences of Social Loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37 (6), 822-832.
- Moghaddam F.M. (1998). *Social Psychology*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Nelson G. & Prilleltensky I. (2005). *Community Psychology*. Palgrave Macmillan.
- Phelps, J.M., Moss, S.M. & Larsen, N.M. (2017). Sosial interaksjon. I J. Phelps, N.M. Larsen & M. Singh (red.), *Kommunikasjon og konflikthåndtering i operativt politiarbeid: Sosialpsykologiske perspektiver*, (s. 71-110). Oslo: Universitetsforlaget.
- Sherif, M. (1935). A study of some social factors in perception. *Archives of Psychology*, 27 (187), 23-46.
- Sjøvold, E. (2007). Systematizing Person-Group Relations (SPGR): A Field Theory of Social Interaction. *Small Group Research*, 38 (5), 615-635
- Sjøvold, E. (2010). Ledelse og utvikling av høytytelsesteam – et spørsmål om mestring av kompleksitet og balanse. *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*, vol.2, (1), 27-36.
- Sjøvold, E. og Nissestad O.A. (2006). Teamanalyse ved SPGR. I J. Eid & B.J. Johnsen, *Operativ psykologi*. Berge: Fagbokforlaget.
- Stainton Rogers, W. (2011). *Social psychology*. Maidenhead: Open University Press.