

Masteroppgave

Atferdsvitenskap

Juni 2022

Prosocial: En atferdsanalytisk tilnærming for forbedring av gruppesamarbeid

Teoretisk analyse og empirisk undersøkelse

Kandidatnavn: Arifa Malik
Emnekode: MALK5000
Antall studiepoeng: 30 stp.

Fakultet for helsevitenskap
OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY
STORBYUNIVERSITETET

Forord

Jeg vil starte med å takke Marco Tagliabue for fleksible veiledningstimer og tilbakemeldinger. Takk til alle deltakere som tok seg tid til å delta i studien.

Videre ønsker jeg å rette en stor takk til min mor for at hun alltid har troen på meg. Takk til min kjære familie, partner og venner, for gode råd og store heiarop gjennom hele prosessen. Takk for at dere alltid fikk meg til å ta et lite steg ut av komfortsonen min, motiverte meg, og oppmuntret meg gjennom arbeidet. Takk til dere for at dere alltid har lyttet til meg, og gitt meg mye glede i en ellers hektisk hverdag. Tusen takk for at dere holdt ut særlig når det har gått litt i motbakke!

Sammendrag

Denne masteroppgaven innebærer en teoretisk analyse og en empirisk undersøkelse, som undersøker *Core Design principles* (CDP) og *Acceptance and commitment Therapy* (ACT). Den teoretiske analysen redegjør for aktuelle begreper, dagsaktuelle studier, og funn om positiv økning og effektivisering av gruppesamarbeid. Fra litteratursøket er det en rekke artikler som belyser egenskaper ved den Prosocial prosessen for forbedring av gruppesamarbeid. Ved å ha gjennomført et litteratursøk som undersøker gruppesamarbeid, ACT, psykologisk fleksibilitet og Prosocial egenskaper, kan det tenkes at disse har en positiv effekt på gruppesamarbeid ved implementering av ACT og CDP. Videre tar denne masteroppgaven for seg en empirisk undersøkelse hvor verktøyene CDP og ACT i den Prosocial metodikken, som skal bidra til en positiv endring i gruppesamarbeid. Intervensjonen bestod av ACT-matrisen, dette verktøyet implementerer kjernedesign prinsippene (CDP) som er utviklet av Elinor Ostrom. Begge verktøyene har til hensikt å forbedre samarbeid blant en gruppe mennesker. Prosjektet ble gjennomført over to dager med workshop. Det er forøvrig manglende datagrunnlag for å besvare forskningsspørsmålet. Derimot viser resultater fra prosjektet at deltakerne hadde en nytteverdi av intervensjonen.

Nøkkelord: Prosocial, gruppesamarbeid, psykologisk fleksibilitet, Acceptance and Commitment Therapy, Core Design Principles og atferdsendring

Abstract

This master's thesis involves a theoretical analysis and an empirical study, which examines the Core Design Principle (CDP) and Acceptance and commitment Therapy (ACT). The theoretical analysis accounts for current concepts, current studies, and findings on positive increase and efficiency in group cooperation. From the literature search, there are several studies that shed light on characteristics of the Prosocial process for improving group collaboration. By conducting the literature search that examines group cooperation, ACT, psychological flexibility and prosocial characteristics, it is conceivable that these have a positive effect on the group cooperation when implementing ACT and CDP. Furthermore, this master thesis deals with an empirical study in which two tools, CDP and ACT, in a prosocial methodology which contributes to a positive change regarding group cooperation. The intervention consists of the ACT matrix, this tool implements the core design principles (CDP), developed by Ellinor Ostrom. Both of these tools serve the purpose to improve the cooperation between groups of people. The project was carried out over two days, through a workshop. There is a lack of data to answer the research question. On the other hand, the results of the study show that the participants had an improved effect by the intervention.

Keywords: Prosocial, group cooperation, psychological flexibility, Acceptance and commitment therapy, core design principle and behavior change

Innholdsfortegnelse

Artikkel I. Prosocial- en atferdsanalytisk perspektiv for atferdsendring i en gruppe	1
Prosocial metodikk for atferdsendring	3
Evolusjonsvitenskap	4
Multilevel seleksjon.....	7
Statsvitenskap	8
Allmenningens tragedie	8
Ostroms åtte kjerneprinsipper	9
Kontekstuell atferdsvitenskap.....	9
Acceptance and Commitment Therapy.....	11
Acceptance and Commitment training	12
Psykologisk fleksibilitet.....	13
Litteratursøket.....	14
Metode.....	15
Avgrensninger.....	15
Karakteristika ved de inkluderte studiene	16
Funn ved de inkluderte studiene	17
Begrensninger	19
Videre forskning og konklusjon.....	20
Artikkel II. Prosocial metodikk for atferdsendring: En empirisk undersøkelse.....	1
Sammendrag	2
Prosocial metodikk: En empirisk undersøkelse.....	3
CDP 1: Delt identitet og formål	4
CDP 2: Lik fordeling av deltagelse og belønning	4
CDP 3: Rettferdig og inkluderende beslutningstaking	5
CDP 4: Rettferdige sanksjoner på regelbrudd	5
CDP 5: Sanksjoner for ønsket og uønsket atferd.	6
CDP 6: Rask og rettferdig konfliktløsning.....	7
CDP 7: Myndighet til selvstyring.	7
CDP 8: Passende relasjoner til eksterne grupper.....	8
Forskningsspørsmål.....	8
Metode.....	8
Utvalgsprosedyre & deltakere	8
Design.....	9
Materiale	9

Spørreskjemaer	10
Evalueringskjema	11
Prosedyre	11
Workshopdag 1	12
Workshopdag 2	13
Innhenting av responser.....	15
Resultat	15
Spørreskjema 1: Kjerne designprinsipper (CDP)	15
Spørreskjema 2: Psykologisk fleksibilitet	16
Evalueringskjema.....	17
Diskusjon	17
Evalueringskjema.....	20
Etikk.....	20
Videre refleksjon	22
Konklusjon	23

Oversikt over tabeller og figurer

Artikkel I. En teoretisk analyse

Tabell 1. En oversikt over inkluderte artikler og deres karakteristika fra litteratursøket

Figur 1. Flytdiagram for de inkluderte artiklene fra litteratursøket

Artikkel II. En empirisk undersøkelse

Tabell 1. Deltakernes gjennomsnittlige besvarelse på spørreskjema 1: Kjerne designprinsipper (CDP)

Tabell 2. Deltakernes gjennomsnittlige besvarelse på spørreskjema 2: Psykologisk fleksibilitet

Figur 1. ACT-matrisen

Artikkel I. Prosocial- en atferdsanalytisk perspektiv for atferdsending i en gruppe

Article I. Prosocial- a behavior analytic perspective for behavior change in a group

Arifa Malik

Sammendrag

Formålet med artikkel 1 som er en teoretisk analyse, er å undersøke hva slags effekt Prosocial metodikk har på gruppesamarbeid. Det redegjøres for faktorer som fremmer et godt samarbeid. Prosocial metodikken bygger på tre ulike vitenskapelige disipliner. Disse er evolusjonsvitenskap, statsvitenskap og kontekstuell atferdsvitenskap. I den teoretiske analysen blir det redegjort for de tre vitenskapene. Det blir også diskutert og sammenlignet teori og empiri. Avslutningsvis diskuteres det om hvordan vitenskapene kan ses opp mot funn vist av utvalgte artikler fra litteratursøket.

Nøkkelord: Prosocial, Acceptance and Commitment Therapy, gruppesamarbeid, atferdsendring

Prosocial metodikk for atferdsending

Denne masteroppgaven tar for seg hvordan en gruppe kan forbedres ved implementering av metodikken, Prosocial. Denne delen av oppgaven tar for seg litteratur som belyser verktøyene i den Prosocial prosessen, og hvordan disse kan bidra til å forbedre samarbeid i en gruppe. Oppgaven innebærer først en teoretisk analyse, dermed en empirisk undersøkelse hvor det har blitt utført et eksperiment.

I dagens samfunn er gruppesamarbeid utbredt i de fleste sosiale kontekster, som blant annet på ulike arbeidsplasser, universiteter, borettslag og aktivitetsarenaer. Samarbeid handler om å jobbe sammen for å oppnå et felles mål. Samarbeidet kan varieres fra ulike former og størrelser hvor en gruppe defineres som to eller flere personer som er en del av et nettverk (Brochs-Haukedal & Bjørvik, 2010). En av de viktigste utfordringene en står ovenfor i dag, er å forbedre samarbeidet i det mellommenneskelige og den sosiale konteksten (MacAskill, 2015, referert i Donald et al., 2021, s. 921). I et samfunn eller organisasjon som oppnår fordeler og suksess er i mange tilfeller basert på individers atferd av godt samarbeid, og tillit ovenfor hverandre (Goette et al., 2012, s. 948). Innen det atferds analytiske feltet er det flere ulike teorier for å forbedre samarbeid og effektivitet i en grupper. En av metodene som tar for seg dette er metodikken: Prosocial - *The science of working better together*.

Prosocial er fortsatt under utvikling og har en bred definisjon i den psykologiske litteraturen. Ifølge Atkins et al. (2019, s. 4) beskrives Prosocial atferd som en handling hvor en samarbeider og komme overens med hverandre. Prosocial atferd blir definert av Donald et al. (2021, s. 926) som frivillig atferd, og atferd som har som hensikt å være til fordel for andre. Prosocial atferd har blitt forsket på i en lang tid (Mathner & Lanwehr, 2017, s. 5). Metodikken har en tilnærming hvor grupper skaper, opprettholder og/eller øker den Prosocial atferden. Formålet med Prosocial metodikken er å forbedre funksjonen til en gruppe (Atkins et al., 2019). Prosocialitet har en sentral rolle i å kunne danne relasjoner som er positive, samt

et godt samarbeid som skaper en god sosial interaksjon med andre (Donald et al., 2021, s. 921). Den Prosocial prosessen er med på å øke engasjement hos enkeltindivider ved å ta i bruk enkelte verktøyer. I den Prosocial prosessen presenteres det verktøy som hjelper gruppen med å identifisere- og styrke gruppens identitet. En måte å gjøre dette på, er at gruppen definerer hva som er «oss», ved at individene gjennomgår gruppens formål og årsak. Ved at gruppeidentiteten styrkes, vil det hjelpe individer med å forbedre deres relasjon til hverandre og til andre grupper (Atkins et al., 2019, s. 3-4). Gruppemedlemmene får også hjelp med å balansere gruppen som en helhet og individets egeninteresse, verdier, ønsker, behov og mål. På denne måten vil samarbeidet forbedres internt i en gruppe ved at en benytter prinsipper for atferdsendring. Ved implementering og anvendelse av disse vil grupper kunne interagere bedre og dermed fungere bedre som en helhet (Atkins et al., 2019, s. 5-6). Hovedformålet i den Prosocial prosessen er å øke Prosocial atferd, dette ved å endre og forbedre tanker og handlinger hos medlemmene i en gruppe. Her står altruismen sentralt, fordi den fokuserer på hva som er best for fellesskapet, og ikke egne interesser. Det motsatte av altruistisk atferd er egoistisk atferd hvor en handler etter for sin egen fordel (Wilson & Wilson, 2007).

Prosocial metodikken er forankret i tre forskjellige vitenskaper. Den første er evolusjonsvitenskap, det redegjør for seleksjon på flere nivåer (MLS) og den andre er statsvitenskapen som består av Ostrom`s åtte kjerneprinsipper, for en bedre fungerende gruppe (CDP). Den siste er kontekstuell atferdsvitenskap som baserer seg på en rekke kognitive atferdsterapier (Atkins et al., 2019).

Evolusjonsvitenskap

Evolusjonsvitenskapen er den første disiplinen i Prosocial metodikken. Evolusjonsvitenskap handler om evolusjon på flere nivåer (*Multi- Level Selection Theory: MLS*), og er basert på Darwins teori (Atkins et al., 2019, s. 10-11). Charles Darwin (referert i Atkins et al., 2019, s. 10-11) snakket om naturlig seleksjon, som han beskrev som noe Gud

har skapt, hvor den naturlige prosessen er “loven som virker rundt oss”. For at denne loven har virkning er det tre faktorer som bør finne sted. (1) Forekomst av variasjon under målbare forhold, (2) variasjonen som er vist av individet er en del av årsaken til reproduksjon og overlevelse i et bestemt miljø og (3) når avkom ligner foreldre (arvelighet) (Atkins et al., 2019, s. 11). Når forholdene som er nevnt over finner sted vil de målbare egenskapene hos et individ endres gjennom generasjoner. Egenskaper selekteres ut ifra det som gjør det mer sannsynlig for en art eller individ å overleve og tilpasse seg (Atkins et al., 2019). Naturlig seleksjon beskrives av Simon og Mobekk (2019, s. 816) som *relative fitness*. Atkins et al. (2019, s. 11) beskriver begrepet relative fitness hvor et individ viser variasjon for å kunne overleve, og videre kunne reprodusere i sine omgivelser fra et seleksjons perspektiv. Siden 1960-tallet har spørsmålet vært stilt, om hvorvidt egeninteresse hos et individ er i konflikt med gruppens beste (Simon & Mobekk, 2019, s. 816-817).

Seleksjon er en mekanisme som påvirker alle levende arter (Skinner, 1981, s. 51). For å ha en større sannsynlighet for å overleve vil en organisme adaptere seg til miljøbetingelsene. Tre typer av seleksjoner er beskrevet, disse er fylogenetisk, ontogenetisk og kulturell seleksjon (Skinner, 1981). (1) Fylogenetisk seleksjon omhandler historien om forløpet til en art over tid (Cooper et al., 2014). Endring hos en organisme foregår ved videreføring av arv og eksponering for miljøbetingelser (Skinner, 1981). Når dette finner sted vil organisme ta til seg nødvendige trekk for å kunne overleve og reprodusere (Skinner, 1981). (2) Ontogenetisk seleksjon foregår gjennom hele livet til en organisme. Det handler om individets lærte atferd gjennom hele livet. Når et individ interagerer med miljøbetingelser vil den ta til seg læring av ny atferd. Denne adaptering av læring vil øke et individs mulighet til å overleve. Evnen til å variere sin atferds repertoar og reprodusere, forekommer gjennom operant læring. Operant læring handler om at det er en funksjonell relasjon mellom atferden som blir skapt, og om den opprettholdes eller ikke av dens konsekvens. Hver handling har en konsekvens, denne

konsekvensen kan være en forsterkning eller straff. Framtidig forekomst av en atferd vil være basert fra tidligere konsekvenser av læring. Operant læring er dermed skapt, valgt og opprettholdt av dens tidligere konsekvens (Cooper et al., 2014). Ifølge Glenn (2004, s. 2) er operant seleksjon "atferd er en funksjon av dens konsekvens" hvor operant atferd er en funksjon av den forutgående konsekvensen. I atferdsanalysen forklares dette med tre-terms kontingensen. Når en diskriminativ stimulus får frem en respons, og denne responsen fremkaller en konsekvens som innebærer en forsterkning eller straff. Formelen for tre-terms kontingensen ser slik ut: SD: R→SR. Forekomst av nye atferder er ikke bare basert fra operant læring. Ny atferd kan også være under kontroll av å få råd eller veiledning fra andre (Pierce & Cheney, 2013).

(3) Den tredje typen av seleksjon er kulturelle seleksjon, som innebærer sosial overføring over flere generasjoner. Disse beskrev Glenn (2004) som verbal atferd, gjennom for eksempel språk og atferdsmønstre. Denne typen av seleksjon er noe som viser seg over tid, akkurat slik med fylogenetisk seleksjonsprosess. Mens ontogenetisk seleksjon er noe som kan observeres der og da (Skinner, 1981). Kulturell seleksjon er avhengig av at et individ viderefører den observerte læringen og imitasjonen videre til en annen (Skinner, 1981). Dersom et individ mislykkes med å videreføre læringen til en annen, så vil ikke denne type seleksjon finne sted og læringen vil være tapt. Det er ikke nødvendigvis slik at en behøver å kjenne et individ eller ha genetisk tilknytning for å overføre læring. Dette kan videreføres gjennom symboler, objekter eller verbal atferd. Ved kulturell seleksjon kan ny lært atferd være kunstig i den forstand at noe er lært opp av andre (Catania, 2001). Et eksempel på kunstig seleksjon kan være kunnskapen om dyrking av hagevekster og/eller foreldreoppdragelse.

Ifølge Campbell (1965) referert i Aldrich et al. (2008, s. 583-584) er evolusjonsprosessen i behov av de tre evolusjonsprinsippene til Darwin. Disse er seleksjon,

variasjon og retensjon. Seleksjonen forekommer og har utviklet seg på en genetisk, atferdsmessig og kulturell måte, på vår art (Atkins et al., 2019). Menneske som art i den naturlige seleksjonen er basert på overlevelse og reproduksjon. I prosessen når arten skal kunne overleve og reprodusere, kan det forekomme enkelte handlinger. Disse handlingene kan være basert på kun individets beste, og ikke for fellesskapets fordel. Et godt samarbeid krever at individet har atferd som samsvarer med fellesskapets mål, nytte og verdi (Wilson et al., 2013). Naturlig seleksjon som er basert på overlevelse og reproduksjon, vil være til fordel for individer som oppnår det. Dette innebærer at naturlig seleksjon belønner bare egoisme. Dette kan sees i lys av det sosiale livet, hvor en gruppe bør inneha atferder som behøves for å kunne oppnå et velfungerende samarbeid i en gruppe (Atkins et al., 2019, s. 11-12).

Multilevel seleksjon

Menneske som art er en del av et større system i dagens samfunn. Dette innebærer at mennesker interagerer med hverandre, og dermed er det nødvendig å kunne samhandle med andre individer. Kunnskapen om *selfish gene*- teorien, hvor individet tenker på sitt eget beste, har lenge gjort det vanskelig å overføre det på gruppeseleksjon (Atkins et al., 2019, s. 11-12). Multilevel seleksjon (MLS) teorien har bidratt sterkt og generalisert ved å integrere en slik tenkning. Et eksempel på atferd som ikke bare er for sin egen fordel, er frivillig arbeid. Dette forklares med å se på seleksjon på flere nivåer (MLS). Seleksjon på flere nivåer er et teoretisk rammeverk for å forstå Prosocial atferd. Den er basert på Darwins syn på evolusjon hvor endringen forekommer biologisk, kulturelt og individuelt. Evolusjonen om seleksjon på flere nivåer er en kontinuerlig prosess. Under Darwins observasjon av gruppesamarbeid, oppdaget han at individer med egeninteresse står sterkere sammen, enn de som bestod av altruisme. Darwin fant også ut at grupper med altruistisk atferd stod sterkere sammen, enn grupper som hadde egoistisk atferd (Atkins et al., 2019). Egoisme og altruisme fungerer som to motpoler (Wilson & Wilson, 2007). Dersom en gruppe innehar egoistisk atferd vil dette vinne over en

gruppe med altruistisk atferd. Derimot vil en altruistisk gruppe vinne over en egoistisk gruppe, på grunn av at individene i den altruistiske gruppen vil være opptatt av at gruppens beste er i fokus, og ikke individenes behov i fokus. Den altruistiske gruppen vil også prestere bedre, enn en gruppe hvor det er en intern konkurranse innad (Wilson & Wilson, 2007, s. 328, 335).

Statsvitenskap

Statsvitenskap er den andre disiplinen i Prosocial. Denne vitenskapen tar for seg forskningen gjort av Elinor Ostrom på bruken av felleskapets ressurser. Ostrom mottok i 2009 Nobelprisen i økonomisk vitenskap for arbeidet sitt (Atkins et al., 2019). Ostrom utfordret spørsmålet om hvordan samarbeidet kan forbedres i enkelte grupper, hun utformet videre ideene sine (Ostrom, 1990). Ifølge Atkins et al. (2019, s. 22) arbeidet biologen David Sloan Wilson med å generalisere ideene til Ostrom. Denne generaliseringen skulle bidra til å anvende Ostrom sine ideer på forskjellige type grupper.

Allmenningens tragedie

I 1968 ble artikkelen “Tragedy of the commons” publisert av Garrett Hardin (referert i Atkins et al., 2019, s. 22). Artikkelen redegjør for hvordan feil bruk av fellesressurser kan ha negative konsekvenser langsiktig. Dersom medlemmer i en gruppe handler etter egeninteresse kan det påvirke tilgangen på ressursene for fellesskapet. Dersom et individ handler etter egeninteressen kan overforbruk forekomme. Dette vil kunne gi store konsekvenser for felleskapets ressurser. Et slik utfall kalles for allmenningens tragedie (tragedy of the commons), hvor fellesressurser blir ødelagt (Atkins et al., 2019). Et annet sosialt dilemma som kan oppstå er *free-riders* eller gratis-passasjer problematikken. Hvor ikke-medlemmer oppnår goder uten å bidra til i felleskapets gjøremål (Iliopoulos & Theodorakopoulou, 2014). Ifølge Iliopoulos og Theodorakopoulou (2014) er det en rekke bevis som viser at selvregulering kan være med på å eliminere free-rider problemet. For å unngå free-riders

problematikken og/eller tragedy of the commons kan Ostrom`s kjerneprinsipper tas i bruk for å bekjempe slike problematikker (Atkins et al., 2019).

Ostroms åtte kjerneprinsipper

Statsviter og samfunnsøkonom, Elinor Ostrom, har gjennom sin karriere gjennomført flere studier på forskjellige grupper som har lyktes i å forvalte fellesressurser. Ostrom fant ut at gruppene hadde trekk som var like, og utviklet åtte kjerneprinsipper (CDP). Disse kjerneprinsippene har som formål å regulere gruppemedlemmenes atferd på en måte som gjør at de oppnår gruppemålene (Atkins et al., 2019). Ostrom mente at enhver gruppe som søker effektivitet bør ha de åtte kjerneprinsippene (Wilson et al., 2013). CDP står sentralt i Prosocial. Verktøyet tilbyr gruppemedlemmer en stegvis måte å fordele gruppens og individets interesser på (Atkins et al., 2019).

Kjerneprinsippene ble generalisert av Wilson et al. (2013) for å anvende dem på enkelte typer av samarbeidsgrupper. De åtte kjerne design prinsippene definert av Wilson et al. (2013, s. 22) er beskrevet slikt: (CDP1) gruppen deler identitet og formål. Grenser skal være klart definerte blant gruppemedlemmer, (CDP2) fordeler og kostnader skal være likt fordelt mellom gruppemedlemmene, (CDP3) en rettferdig og inkluderende beslutningstaking i gruppen, (CDP4) overvåking, (CDP5) graderte sanksjoner for overtredelser, (CDP6) rask og effektiv konfliktløsning, (CDP7) myndighet til selvstyring og (CDP8) passende relasjoner til eksterne grupper. En nærmere beskrivelse av de forskjellige CDP vil bli redegjort for i artikkel 2, ettersom disse vil gjelde sentralt for intervensjonen.

Kontekstuell atferdsvitenskap

Den siste og tredje disiplinen er kontekstuell atferdsvitenskap, på engelsk *Contextual Behavioral Science* (CBS). Fokuset i kontekstuell atferdsvitenskap er å fremme en positiv atferdsendring ved å skape en forståelse av atferden (Hayes, Barnes-Holmes, et al., 2012). En tilnærming for det er å ta i bruk kognitiv atferdsbasert terapi (KAT). Ved bruk av atferds

basert terapi vil også psykologisk fleksibilitet oppnås, det vil si evnen til å være i øyeblikket (Biglan et al., 2008, s. 142). Ønsket atferdsendring vil være både på individ- og gruppenivå (Atkins et al., 2019). *Acceptance and Commitment Therapy* (ACT) er en metode innenfor KAT som har blitt tatt i bruk for å oppnå en positiv atferdsendring (Hayes et al., 2004). Det er fire komponenter innen kognitiv atferdsterapi: (1) hele hendelsen skal være fokuset, (2) forståelse av funksjonen av hele hendelse som finner sted, og for å skjønne seg på arten skal en inneha sensitiv tilnærming, (3) tilnærmingen skal være pragmatisk og (4) det siste komponenten i vitenskapen fokuserer på å anvende spesifikke mål (Hayes, 2016, s. 646).

Kognitiv atferdsvitenskap deles inn i tre bølger. Den første bølgen var en kritikk hvor tidligere kunnskap om psykoterapi ikke var tilstrekkelig utført, basert på vitenskapelige metoder. Ifølge Hayes (2016, s. 640) hadde ikke tidligere intervensjoner klare nok spesifikasjoner, og vitenskapelige bevis var ikke sterke nok. Opprøret tok for seg også hvordan psykiske lidelser ble behandlet (O'Donohue & Ferguson, 2015). Fokuset i den første bølgen var på operant læringsteori, hvor en så på relasjonen mellom stimuli og dens respons. Første bølgen satte i gang tiltak. Den andre bølgen ble heller forklaring på psykiske lidelser: betinget atferd (Hayes, 2016). Betinget atferd kan forklares ved at atferden forekommer grunnet dens tidligere historie med miljøbetingelser (Cooper et al., 2014). Forklaring på atferdsendringer var begrunnet etter atferds prinsipper (Hayes, 2016). Den siste og tredje bølgen tok for seg endringer av ulike elementer. Fokuset var på ulike former som *mindfulness*, og å være tilstede i øyeblikket (O'Donohue & Ferguson, 2015). En av formene som ble utarbeidet innen kognitiv atferdsterapi var ACT (Hayes & Hofmann, 2017). Andre metoder som har blitt utviklet er *Relational Frame Theory* (RFT), teorien om språk og kognisjon (Polk et al., 2014, s. 237). RFT er en post-Skinnerian teori, og tar for seg ACT gjennom språkteori i lys av atferdsanalyse. Oppsummeringsvis har alle tre bølgene bidratt til endring hos de tidligere etablerte teorier, metoder og praksiser (Hayes, 2016).

Acceptance and Commitment Therapy

Acceptance and Commitment Therapy står for aksept- og forpliktelsesterapi på norsk. Ifølge Hayes et al. (2001) er formålet med terapien ACT, atferdsendring. Tilnærming for endring av atferd oppnås ved å skape bevissthet rundt hvordan relasjoner mellom ord og hendelser foregår. ACT er en klinisk tilnærming som hjelper individer til å skape en endring i deres atferd og tanker (Sobrino-De Toro et al., 2019). Gjennom ACT blir mennesket introdusert for ulike elementer. Disse elementene er blant annet individets verdier (Hayes et al., 2001). ACT kan anvendes for å blant annet oppnå et mål, veiledning for å identifisere verdier personen har, metaforbruk og ulike intervensjoner på erfaringsprosesser for hvert individ (Hayes et al., 2006). Målet med ACT er å få individet til å oppnå ønskelig atferd i forskjellige situasjoner. Dette ved at individets situasjon blir omfavnet, og evaluert av individet selv. ACT ser på hvordan individet interagerer med sine miljøbetingelser (Polk et al., 2014). Terapien har som mål å øke individets psykologiske fleksibilitet (Hayes, 2016). Ved å øke fleksibiliteten fremmes følelser, individets svar på tanker, oppmerksomhet og aksept til situasjonen personen befinner seg i (Swain et al., 2015). For å oppnå psykologisk fleksibilitet er det nødvendig at tilnærmingen av alle komponentene i ACT finner sted (Sobrino-De Toro et al., 2019). Ved anvendelse av ACT vil det gjennomgås atferdsmessige og kognitive aspekter. Behandlingen ACT, fokuserer på psykologiske fenomener som oppstår (Swain et al., 2015). Målet med ACT er å skape fleksibilitet innen det kognitive. Ved at individet møter nåværende eller tidligere situasjoner i livet sitt, kan dette være med på å danne nye relasjonelle rammer (RFT), og på denne måten føre til et nytt utfall. ACT-terapien er bygget på RFT (Hayes et al., 2004). RFT fokuserer på språkteorien, og ser på det verbale språket hos et menneske. Teorien foreslår å studere språkutviklingen, hvor mennesker stadig danner relasjoner til hendelser som oppstår (Swain et al., 2015). Ved anvendelse av ACT viser studier til en stor ønskelig endring hos mennesker i komplekse situasjoner. ACT terapien

har hjulpet mennesker som befinner seg iblant annet stress, depresjon, avhengighet og angst. ACT har også vist god effekt på negative tanker, ved at de reduseres eller forandres i ny tenkning (Bach & Hayes, 2002; Jansen et al., 2017; Ruiz, 2010, 2012; Zettle & Hayes, 1986, referert i Sobrino-De Toro et al., 2019, s. 3).

Acceptance and Commitment training

En annen versjon av Acceptance and Commitment Therapy er *Acceptance and Commitment Training* (ACTraining). ACTraining anvendes innenfor organisasjoner, og er ikke en tilnærming som anvendes klinisk (Atkins et al., 2019). Denne fokuserer på mindfulness og ferdigheter som er verdifulle, for eksempel aksept i øyeblikket (Hayes, Strosahl, et al., 2012). Verktøyet ACTraining gir muligheten til å kartlegge gruppemedlemmenes interesser, både individets og gruppen som en helhet. Når disse er kartlagt gir det bedre oversikt over hva som hindrer eller bidrar til å oppnå mål. Veien videre for gruppen vil også være synlig (Atkins et al., 2019). Når gruppemedlemmer deler og reflekterer sammen gir det tilgang til å se eget bidrag og innsats fra et nytt perspektiv (Atkins et al., 2019).

Modellen The Matrix (ACT-matrisen) benyttes under prosessen ACTraining. Steven C. Hayes utarbeidet ACT-matrisen (Atkins et al., 2019). Formålet med ACT-matrisen er å igangsette tankene til individene og gruppen. Dette er for å få en oversikt over deres mål og behov, både på individ- og gruppenivå. Verktøyet ACT-matrisen skal gi gruppemedlemmene tilgang til å se ting fra et annet perspektiv, ved å øke deres psykologiske fleksibilitet. Dette kartleggingsverktøyet bidrar også til å skape tillit blant gruppemedlemmene, ved at medlemmene deler og reflekterer sammen (Atkins et al., 2019). Kartleggingsverktøyet handler om at gruppemedlemmene er bevisste rundt situasjonen. Videre benytter de seg av ressurser og muligheter de har tilgang til, som tillater at ønsket atferd forekommer. Hensikten med matrisen er å igangsette tankeprosessen hos individene om hvordan de ønsker at gruppen

er (Polk et al., 2014, s. 241-244). Prosessen med matrisen innebærer å legge merke til forskjellen i den mentale og fysiske opplevelsen. Her fokuseres det på om det er noe følelsesmessig forskjell på å bevege seg mot eller vekk fra målet (Polk et al., 2014, s. 241).

Matrisen er delt inn i fire kvadranter, og ser ut som to kryssende akser (Polk et al., 2014, s. 18). Høyre side består av atferd og verdier som drar personen mot sine mål. Matrisen skiller mellom det mentale og det observerbare. Innenfor det som er mulig å observere, består av atferder som drar personen mot sine mål. Som å lytte, vise tydelig engasjement og entusiasme. Det som ikke kan observeres tar for seg personens verdier og ønsker. Videre tar det også for seg hva som er drivkraft og motivasjon for et menneske. For eksempel kan dette være tillit og/eller respekt. Venstre siden av matrisen består av atferd, tanker og følelser som drar personen vekk fra sine mål. Innenfor det som er mulig å observere består av kroppslige atferder som å kjøpe hurtigmat og/eller gråte. Det som ikke kan observeres tar for seg personens tanker og følelser som redsel, irritasjon og ensomhet (Polk et al., 2014).

Psykologisk fleksibilitet

Begrepet psykologisk fleksibilitet beskrives ifølge Biglan et al. (2008, s. 142) en person som evner å være i øyeblikket. Personen som ønsker å oppnå psykologisk fleksibilitet skal også kunne endre, og opprettholde handlingene sine på en bevisst måte. Det motsatte av psykologisk fleksibilitet er unngåelsesatferd (Hayes, 2016). Ved unngåelsesatferd vil personen unngå situasjoner og handlinger basert på sine tidligere erfaringer og opplevelser (Cooper et al., 2014). Dette fenomenet oppstår når personen ikke tar tak i opplevelsene sine og endrer dem i øyeblikket (Hayes et al., 2004, s. 554). Når det er vanskelig for et individ å handle grunnet de direkte konsekvensene som vil forekomme, vil dette påvirke individet. Eksempelvis kan en konsekvens på dette være at individet begrenser seg. Dermed vil psykologisk infleksibilitet påvirke hvordan en person adapterer seg i de forskjellige situasjonene (Hayes, Strosahl, et al., 2012). Et individ oppnår psykologisk fleksibilitet når

personen er i kontakt med øyeblikket. Dette ved at det verbale språket speiler dens private atferd, utfra situasjonen individet befinner seg i. Da vil formålet til individet være å oppnå forsterkning i den gitte situasjonen (Bond et al., 2008). Følelser som kan føre til psykologisk infleksibilitet er blant annet angst, sinne, irritasjon og lav selvbildet (Bond et al., 2013).

Det å være psykologisk fleksibel innebærer å ha kontakt med omstendighetene personen er i, samt å kunne akseptere og evaluere den (Bond & Flaxman, 2006). Evnen til å være i øyeblikket og være åpen for det som skjer (aksept), er noe som må være tilstede for å oppnå psykologisk fleksibilitet. Noe annet som kreves for å oppnå psykologisk fleksibilitet, er at individet er bevisst og konsekvent rundt sine handlinger (Hayes et al., 2004). Psykologisk fleksibilitet i arbeidslivet har blitt studert. Disse studiene har blitt gjennomført med tanke på folkehelsen (Flaxman & Bond, 2010; Lloyd et al., 2013, referert i Sobrino-De Toro et al., 2019, s. 3). En del studier har vist at høyt nivå av psykologisk fleksibilitet og gode resultater i arbeidslivet har en sammenheng. Sammenhengen er et utfall av god produktivitet, økt mental helse og evnen til å kunne utvikle seg på arbeidsplassen (Bond & Bunce, 2003; Bond & Flaxman, 2006; Bond et al., 2016, referert i Sobrino-De Toro et al., 2019, s. 3). Studiene har også vist at personer som innehar tilfredsstillende grad av psykologisk fleksibilitet er flinkere til å benytte seg av tilgjengelige ressurser på arbeidsplassen (Sobrino-De Toro et al., 2019, s. 3-4). Ifølge Polk et al. (2014, s. 23) er psykologisk fleksibilitet noe som vil gi endringer langsiktig.

Litteratursøket

Et litteratursøk ble gjennomført. Søket ble gjort for å kartlegge studier som undersøker gruppesamarbeid ved bruk av den Prosocial prosessen. I den siste typen av seleksjon, kulturell seleksjon, ble det beskrevet viktigheten av sosial overføring over flere generasjoner (Skinner, 1981). Denne type seleksjon er avhengig av at et individ viderefører sin lærdom videre til andre for at lærdommen kan opprettholdes. For at en gruppe skal ha godt samarbeid kreves

det ulike ferdigheter, en av de er at individet innehar atferd som er til fordel for felleskapet (Wilson et al., 2013). Samarbeid i grupper er å se over alt og har lenge vært utbredt. På bakgrunn av dette ønskes det å utforske nærmere hvordan et godt gruppesamarbeid kan oppnås.

Metode

Litteratursøket ble gjennomført i databasene Web of Science, Business Source Elite og PsychInfo. Søkeordene som ble brukt var “prosocial”, “core design principle*”, “psychologic* flexibility”, “(nurture or nurturing)”, “organisational culture”, “organizational culture”, “(teamwork or team work)”, “(cooperat* and organi*ation*)” og “(collaborat* and organi*ation*)”.

Disse søkeordene ble søkt på i følgende kombinasjoner: (“prosocial” OR “core design principle*” OR “psychologic* flexibility” OR “(nurture or nurturing)”) AND (“organisational culture” OR “organizational culture” OR “(teamwork or team work)” OR “(cooperat* and organi*ation*)” OR “(collaborat* and organi*ation*)”). Søket ble gjennomført 15.03.2022.

Avgrensninger

Inkluderingskriteriene i litteratursøket ble innstilt på språket engelsk, artikler publisert etter årstallet 2012 og “peer review journal”. Artikler ble ikke valgt ut fra type artikkel, som for eksempel meta-analyse, teori eller empirisk. Bakgrunnen for begrensningen satt på årstallet 2012, var for å unngå seleksjonsproblemet hvor treff på antall artikler var for høyt og for å ha en oppdatert oversikt. Grunnen til at andre språk enn engelsk var utelukket, var på grunn av kandidatens språkkompetanse. Prosocial innenfor den psykologiske litteraturen har en bredere definisjon av begrepet. Dermed var det mye litteratur som omhandlet begrepet prososialitet bredt. Artikler ble derfor inkludert på bakgrunn av artiklenes fokus på måling av variabler som var av interesse for denne oppgaven. Noe av det som ikke var aktuell eller relevant for denne oppgaven var Prosocial atferd som sosial kapital, psykologisk kapital,

måling av organisasjons normer og nettverk, traume-informert omsorg og hvordan maskulinitets konkurransekultur påvirker på jobbytelse. Annet som også ble valgt bort var blant annet nettmengde kunnskapsdeling, økt utdanning for å oppnå mål, Prosocial transformasjonsledelse, forbruker atferd, *organizational citizenship behavior* (OCB) og bruk av hundeterapi for å øke Prosocial atferd.

Karakteristika ved de inkluderte studiene

Ti artikler ble inkludert i denne oppgaven. Alle artiklene ble satt inn i et flytdiagram (figur 1), som tar for seg prosessen med å ha valgt ut ti aktuelle artiklene. Etter å ha lagt inn søkeordene var det totalt truffet 439 artikler. Artiklene ble overført på EndNote 20 for å eliminere duplikater som var 47, da gjenstod det 392 artikler igjen. Alle 392 artiklenes tittel og abstrakt ble gjennomgått for relevansen av dem. 353 artikler ble ekskludert da deres tittel og/eller abstrakt ikke var relevant for denne oppgavens tematikk. Videre gjenstod det 39 mulige aktuelle artikler, deres tekst ble gjennomgått. 29 artikler ble ekskludert da disse undersøkte eller fokuserte på noe som ikke var interessant og aktuelt for denne oppgaven. 10 relevante og aktuelle artikler ble inkludert i denne litteraturgjennomgangen. De 10 artiklene ble satt i en tabell etter blant annet artiklenes hovedfunn for å kunne knytte disse opp mot denne oppgavens forskningsspørsmål. Tabell 1 tar for seg en oversikt over inkluderte artikler og deres karakteristika. Denne oversikten redegjør for: forfatter, tema for artikkel, type artikkel, antall deltakere/studier, tiltak, digital eller fysisk, design og hovedfunn.

De fleste inkluderte artikler hadde til felles hvor fokuset var på atferd hvor en handler til fordel for andre. Andre inkluderte artikler undersøkte effekten av ACT og psykologisk fleksibilitet. Alle artikler er valgt ut ifra at artikkelen redegjør for relevante tema som CDP, ACT, psykologisk fleksibilitet, Prosocial og/eller Prosocial atferd, individers samarbeidsatferds og samarbeid i ulike typer av grupper. Alle de 10 inkluderte artikler redegjør ikke for alle de overnevnte temaene, eksempelvis det er 1 artikkel for tar for seg

ACT og 1 artikkel som redegjør for psykologisk fleksibilitet. Artikkelen hadde også til felles at andre variabler ble målt. Disse variablene var blant annet promotering av kvalitets omsorg, bruk av begrenset fellesressurser slik som vann, måling av Prosocial motivasjon, effekten og kontrollen av autonomi på antisosial motivasjon, psykologisk empowerment, free-riders problemet og motiverende klima.

Funn ved de inkluderte studiene

I dagens samfunn finnes konkurranse både internt og eksternt (Cuadrado et al., 2017). Dette kan medføre at individer blir opptatt av at deres egne fordeler blir maksimert, og vil derfor handle etter egeninteresser. Dette kan føre med seg negativt utfall for et samfunn eller annet felles enhet i forhold til ressursbruk. Ifølge Cuadrado et al. (2017) viser resultater av denne studien om at fokuset bør være mer på et rammeverk for samarbeid. Dette vil føre med seg fordeler både på individ nivå og en organisasjon eller samfunn som en helhet. Det vil også føre til fordeler i form av at en bevarer fellesressurser. Resultater fra studien viser at selv om den Prosocial strategien, å samarbeide, ga en lavere inntekt fortsatte deltakerne med denne strategien. Ved å ha valgt denne strategien fikk deltakerne som var bønder fordeler på lang sikt (Cuadrado et al., 2017).

Studien av Goette et al. (2012) undersøker hva slags effekt konkurranse har på samarbeid på ulike organisasjonsgrupper. Resultater fra studien viser økt samarbeid, dersom medlemmene i gruppen ble parett med en av sine kjente tropper. Det kommer frem i studien at samarbeidet var høyere i en innen-gruppe interaksjon, spesielt når konkurransen fant sted. Resultater viser også at deltakerne var villig til å motta straff, og ifølge Goette et al. (2012) kan dette medføre at samarbeid opprettholdes til tross for free-riders problemet.

Iliopoulos og Theodorakopoulou (2014) redegjør også for free-rider problemet, hvor en person mottar fordeler uten å bidra. Artikkelen beskrev Ostrom sine kjerneprinsipper for effektivisering av en gruppe. Disse prinsippene kan være med på å ta tak i problemet free-

riders. Ifølge Iliopoulos og Theodorakopoulou (2014) er det en rekke bevis som viser at selvregulering kan være med på å eliminere free-rider problemet.

Studie av Caniëls et al. (2019) viser at positivt klima holder er en viktig verdi for å oppnå et godt samarbeid. Studien fokuserer også på forhold som klima uoverensstemmelse, samarbeid i en gruppe og mestring. Funn fra studie til Caniëls et al. (2019) viser at samarbeid i grupper har en positiv relasjon når ansatte opplever lik grad av mestring og prestasjon. Funn fra studien til Caniëls et al. (2019) viser at når individer opplever en lik mengde av mestring og prestasjon, har de en positiv assosiasjon til samarbeid i grupper. Ifølge Caniëls et al. (2019) indikerer funn at et klima som innebærer mestring, bidrar til prestasjoner i en gruppe. Samtidig er også prestasjonsklima sammen med mestringsklima gunstig for samarbeid i en gruppe.

Artikkelen til Feather et al. (2018) ser på arbeidsatferd hos grupper med sykepleiere. Ifølge artikkelen viser funn at forholdet mellom *Prosocial organisasjonsatferd* har en positiv effekt på ytelse i arbeidslivet. Prosocial organisasjonsatferd (PSOB) er atferd som forekommer i en arbeidsplass og hvor atferden har til hensikt å være til fordel for kollegaer eller organisasjonen. PSOB skal også være ment til å forbedre funksjonen til en organisasjon (Podsakoff et al., 2014, referert i Feather et al., 2018, s. 770). Denne positive relasjonen viser at det er både på individ- og gruppe nivå. PSOB har en positiv effekt på omsorgs kvaliteten. Denne positive effekten betyr at den sosiale funksjonen hos sykepleier grupper styrkes, og atferder som altruisme og samarbeid økes. PSOB kan også styrke og øke tilliten blant sykepleiere ifølge Feather et al. (2018).

Ifølge artikkelen til Mathner og Lanwehr (2017) foreslås det at samarbeids atferds repertoarer gir et grunnlag for å få en større forståelse av prosessen av Prosocial organisasjonsatferd. Samarbeids atferds repertoar er formet etter sosiale motiver som et individs egeninteresse og selvoppofrelse. For å kunne opprettholde og oppnå

samarbeidsatferd beskrev Mathner og Lanwehr (2017) tre nivåer; individuell, team og organisasjonskultur.

Artikkelen til Donald et al. (2021) ser på forholdet mellom autonomi og prososialitet, og funn viser at forholdet mellom disse to er positive. Funn fra artikkelen indikerer at autonomi har en positiv påvirkning på prososialitet og altruisme hos et individ. Ifølge Donald et al. (2021) ser det ut til at autonomi får frem Prosocial tendenser slik som altruisme og medfølelse. Artikkelen til Simon og Mobekk (2019) beskrev ordet dugnad som er relatert til et individs verdier, altruisme og dens omsorg og empati for et felleskap. Simon og Mobekk (2019) beskrev dugnad som et eksempel på et samfunn og miljø som fremmer Prosocial atferd.

Artikkelen til Swain et al. (2015) skriver om ACT forskning hos barn med ulike problemstillinger. Funn viser at ved bruk av ACT, ser en vesentlig positiv økt endring av både selvrappporter og kliniske rapporter. Funn av artikkelen viser også begrensninger om å ha mer kompetanse og erfaring med å utøve ACT. Ifølge Swain et al. (2015) er prosessen av ACT viktig grunnet dens rolle i å øke psykologisk fleksibilitet.

Sobrino-De Toro et al. (2019) undersøkte i sin artikkel blant annet nivåer av psykologisk fleksibilitet, og fant at nivået blant deltakerne kunne forberedes. Funn viste ingen generasjonsforskjeller, men ifølge artikkelen skal bruken av psykologisk fleksibilitet være med på å gjøre det enklere å tilpasse seg til det aktuelle situasjonen en befinner seg i.

Begrensninger

Svakheter ved de utvalgte studiene, er at de har en begrenset bredde på populasjon og utvalgsstørrelse, begrenset studier som ble utvalgt grunnet inkluderingskriteriene, andre umålte variabler og homogenisering av grupper. Generaliseringen til funnen står ikke like sterk grunnet disse faktorene. Artikler som ble valgt bort var på grunn av artiklens hovedfokus-, og fordi noen av undersøkelsene var ikke aktuell for denne oppgavens

dimensjon og problemstilling. Disse artiklene tok for seg blant annet måling av forholdene som organisasjonssosialisering, usikkerhet i forhold til OCB og Prosocial naturhistorisk innsamling atferd. Andre variabler som ble utelukket var undersøkelse av veileder atferd og ledere, innen-gruppe konflikter og undersøkelse om interpersonlig synkronisering i forhold til omsorgsarbeid. De andre variabler som ikke var relevante var påvirkning av maktbruk for et felleskap og prososialitet i lys av makro, mikro og meso nivåer. Dette kan ha ført til at søket utelukket relevant litteratur. Grunnet begrenset undersøkelse i dette spesifikke feltet, ble relevante artikler inkludert for å kunne fange variasjonen av den Prosocial prosessen, i forhold til det som er fokuset for denne oppgaven. En bredere definisjon av Prosocial i den psykologiske litteraturen skaper en begrensning med gjennomgangen, og ikke bare i forhold til selve søket.

Alle artikler fra litteratursøket som har blitt inkludert har noen begrensninger. Artiklene har forskjellig omfang i hva slags type artikkel det er, for eksempel meta-analyse og empirisk studie. Enkelte av artiklenes variabler som blir målt er ulike, eksempelvis hvor artikkel av Sobrino-De Toro et al. (2019) undersøker psykologisk fleksibilitet, men også psykologisk empowerment som ikke er en del av oppgavens forskningsspørsmål. En annen begrensning med de inkluderte artikler er at artikkelen av Swain et al. (2015) bruker ACT i forhold til kliniske problemstillinger. Litteratursøket har begrensningen hvor det er vist til bare en inkludert artikkel som viser funn relatert til behandlingen ACT.

Videre forskning og konklusjon

Funn fra de inkluderte artikler, kan ses i lys av de tre konseptuelle tilnærmingene. Slik som Atkins et al. (2019, s. 11) nevner fra evolusjons vitenskapssyn skal egenskaper hos et individ endres fra en generasjon til en annen under visse forhold. Ifølge studien av Cuadrado et al. (2017) viste resultater at deltakere valgte samarbeidsstrategi selv om det innebar lavere inntekt, men ved å ha valgt denne strategien fikk dem fordeler på lang sikt. Denne effekten av

å velge en strategi framfor en annen grunnet dens langsiktige fordeler kan være med på å videreføres i generasjoner, og kan også forekomme grunnet operant læring. For egenskaper selekteres ut ifra det som gjør det mer sannsynlig for en art eller individ å overleve og tilpasse seg (Atkins et al., 2019). Sett fra multilevel seleksjon vet en av Darwins oppdagelse, at samarbeidsgrupper yter bedre enn konkurransegrupper, men at konkurrerende individer yter bedre enn samarbeidene individer (Wilson & Wilson, 2007). Dette samsvarer med resultater fra studien til Cuadrado et al. (2017) som viste at egoistisk atferd økte i konkurransesituasjoner.

Spørsmålet om i hvilken grad egeninteresse kan være i konflikt med gruppens beste hadde vært interessant å se nærmere på. For videre forskning foreslo Mathner og Lanwehr (2017) å se på tre faktorer; kollektiv rasjonalitet, selvoppofrelse og egeninteresse for å forstå seg på prosessen av Prosocial organisatorisk atferd. Seleksjon på flere nivåer er et rammeverk som gir muligheten til å forstå Prosocial atferd. Ifølge Feather et al. (2018) er det foreslått framtidig forskning rundt sykepleiers PSOB i forhold til pasientresultater. Konseptuelle atferdsvitenskap tilbyr en rekke metoder for å skape ønsket atferdsendring utenfor det kliniske feltet. Videre kan en se nærmere på effekten Prosocial atferd har i en organisasjonskultur. Andre variabler som spiller en rolle i den Prosocial prosessen bør undersøkes nærmere. Donald et al. (2021) foreslår å se nærmere på hvordan Prosocial utfall blir fremmet av autonomi. Det kan være interessant å se på hva og hvordan miljø og atferds repertoarer fremmer Prosocial utfall. Det vil også være interessant å se nærmere på om prososialitet økes ved at en skaper økt bevissthet og åpenhet. For å kunne anvende bevissthet og åpenhet er behandlingen ACT aktuell. Det hadde derfor vært spennende å undersøke nærmere ACT behandling i en annen type problemstilling enn det som blir introdusert av Swain et al. (2015).

Ostrom sine åtte kjerneprinsipper for en effektiv gruppe hadde vært interessant å implementere for å se dens effekt på samarbeidet i en gruppe, slik som artikkelen til

Iliopoulos og Theodorakopoulou (2014) og Goette et al. (2012) redegjør for. Ifølge gjennomgangen av Iliopoulos og Theodorakopoulou (2014) er det en rekke bevis som viser at selvregulering kan være med på å eliminere free-rider problemet. De åtte kjerneprinsippene blir introdusert i den andre disiplinen i Prosocial, som er statsvitenskap. Kjerneprinsippene gir en veiledning for riktig bruk av felleskapets resurser. Det hadde derfor vært spennende å undersøke om de åtte prinsippene kan implementeres og gi et positivt utfall hos grupper som jobber mot et felles mål.

Denne masteroppgaven er et produkt av to prosesser. Disse to prosessene tar for seg forskningsspørsmålet med et tematisk sammenheng. Den ene delen om teoretisk analyse ser på om det er observert effekt av samarbeid i en gruppe, og hvilke faktorer som fremmer godt samarbeid. Den andre delen tar for seg en empirisk undersøkelse, med gjennomføring av den Prosocial metodikken. I den andre delen har det blitt gjennomført et eksperiment.

Referanser

- Aldrich, H. E., Hodgson, G. M., Hull, D. L., Knudsen, T., Mokyr, 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>
- Atkins, P. W. B., Wilson, D. S., Hayes, S. C. & Ryan, R. M. (2019). *Prosocial: Using evolutionary science to build productive, equitable, and collaborative groups*. Context Press.
- Biglan, A., Hayes, S. C. & Pistorello, J. (2008). Acceptance and Commitment: Implications for Prevention Science. *Prev Sci*, 9(3), 139-152. <https://doi.org/10.1007/s11121-008-0099-4>
- Bond, F. W. & Flaxman, P. E. (2006). The ability of psychological flexibility and job control to predict learning, job performance, and mental health. *Journal of Organizational Behavior Management*, 26(1-2), 113-130. https://doi.org/10.1300/J075v26n01_05
- Bond, F. W., Flaxman, P. E. & Bunce, D. (2008). The Influence of psychological flexibility on work redesign: Mediated moderation of a work reorganization intervention. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 645-654. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.645>
- 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>
- Brochs-Haukedal, W. & Bjørvik, K. I. (2010). *Arbeids- og lederpsykologi* (8. utg.). Cappelen akademisk.

- Caniëls, M. C. J., Chiochio, F. & van Loon, N. P. A. A. (2019). Collaboration in project teams: The role of mastery and performance climates. *International Journal of Project Management*, 37(1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2018.09.006>
- Catania, A. C. (2001). Three types of selection and three centuries. *Revista internacional de psicología y terapia psicológica*, 1(2), 151-159.
- Cooper, J. O., Heron, T. E. & Heward, W. L. (2014). *Applied behavior analysis* (2. utg.). Pearson.
- Cuadrado, E., Taberero, C., Garcia, R., Luque, B. & Seibert, J. (2017). The role of prosocialness and trust in the consumption of water as a limited resource. *Frontiers in Psychology Vol 8 2017, ArtID 694*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00694>
- Donald, J. N., Bradshaw, E. L., Conigrave, J. H., Parker, P. D., Byatt, L. L., Noetel, M. & Ryan, R. M. (2021). Paths to the light and dark sides of human nature: A meta-analytic review of the prosocial benefits of autonomy and the antisocial costs of control. *Psychological Bulletin*, 147(9), 921-946. <https://doi.org/10.1037/bul0000338>
- Feather, J., McGillis Hall, L., Trbovich, P. & Baker, G. (2018). An integrative review of nurses' prosocial behaviours contributing to work environment optimization, organizational performance and quality of care. *Journal of Nursing Management*, 26(7), 769-781. <https://doi.org/10.1111/jonm.12600>
- Glenn, S. S. (2004). Individual behavior, culture, and social change. *Behav Anal*, 27(2), 133-151. <https://doi.org/10.1007/BF03393175>
- Goette, L., Huffman, D., Meier, S. & Sutter, M. (2012). Competition between organizational groups: Its impact on altruistic and antisocial motivations. *Management Science*, 58(5), 948-960. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1110.1466>

- Hayes, S. C. (2016). Acceptance and commitment therapy, relational frame theory, and the third wave of behavioral and cognitive therapies – republished article. *Behavior Therapy*, 47(6), 869-885. <https://doi.org/10.1016/j.beth.2016.11.006>
- Hayes, S. C., Barnes-Holmes, D. & Roche, B. (2001). *Relational frame theory: A post-Skinnerian account of human language and cognition*. Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- 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. & Hofmann, S. G. (2017). The third wave of cognitive behavioral therapy and the rise of process-based care. *World Psychiatry*, 16(3), 245-246. <https://doi.org/10.1002/wps.20442>
- Hayes, S. C., Luoma, J. B., Bond, F. W., Masuda, A. & Lillis, J. (2006). Acceptance and commitment therapy: Model, processes and outcomes. *Behaviour Research and Therapy*, 44(1), 1-25. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2005.06.006>
- Hayes, S. C., Strosahl, K. & Wilson, K. G. (2012). *Acceptance and commitment therapy: The process and practice of mindful change* (2. utg.). Guilford Press.
- Hayes, S. C., Strosahl, K., Wilson, K. G., Bissett, R. T., Pistorello, J., Toarmino, D., Polusny, M. A., Dykstra, T. A., Batten, S. V., Bergan, J., Stewart, S. H., Zvolensky, M. J., Eifert, G. H., Bond, F. W., Forsyth, J. P., Karekla, M. & McCurry, S. M. (2004). Measuring experiential avoidance: A preliminary test of a working model. *The Psychological record*, 54(4), 553-578. <https://doi.org/10.1007/BF03395492>
- Iliopoulos, C. & Theodorakopoulou, I. (2014). Mandatory cooperatives and the free rider problem: The case of Santo Wines in Santorini, Greece: Mandatory cooperatives and

- the free rider problem. *Annals of public and cooperative economics*, 85(4), 663-681.
<https://doi.org/10.1111/apce.12056>
- Mathner, E. & Lanwehr, R. (2017). Givers, takers and matchers-reciprocity styles and their contribution to organizational behaviour. *Gruppe interaktion organisation zeitschrift fur angewandte organisationspsychologie (GIO)*, 48(1), 5-13.
<https://doi.org/10.1007/s11612-017-0358-6>
- O'Donohue, W. & Ferguson, K. (2015). Behavior therapy: The second and third waves. I J. D. Wright (Red.), *International encyclopedia of the social & behavioral sciences* (2. utg., Bd. 2, s. 431-436). <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.21090-8>
- Ostrom, E. (1990). *Governing the commons: The evolution of institutions for collective action*. Cambridge University Press.
- Pierce, W. D. & Cheney, C. D. (2013). *Behavior analysis and learning* (5. utg.). Psychology Press.
- Polk, K. L., Schoendorff, B. & Wilson, K. G. (2014). *The ACT matrix: A new approach to building psychological flexibility across settings and populations*. Context Press.
- Simon, C. & Mobekk, H. (2019). Dugnad: A fact and a narrative of Norwegian prosocial behavior. *Perspectives on Behavior Science*, 42(4), 815-834.
<https://doi.org/10.1007/s40614-019-00227-w>
- Skinner, B. F. (1981). Selection by consequences. *Science*, 213(4507), 501-504.
<https://doi.org/10.1126/science.7244649>
- Sobrino-De Toro, I., Labrador-Fernandez, J. & De Nicolas, V. L. (2019). Generational diversity in the workplace: Psychological empowerment and flexibility in Spanish companies. *Frontiers in Psychology Vol 10 2019, ArtID 1953, 10*.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01953>

- Swain, J., Hancock, K., Dixon, A. & Bowman, J. (2015). Acceptance and commitment therapy for children: A systematic review of intervention studies. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 4(2), 73-85. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2015.02.001>
- Wilson, D. S., Ostrom, E. & Cox, M. E. (2013). Generalizing the core design principles for the efficacy of groups. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 90, S21-S32. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2012.12.010>
- Wilson, D. S. & Wilson, E. O. (2007). Rethinking the theoretical foundation of sociobiology. *Quarterly Review of Biology*, 82(4), 327-348. <https://doi.org/10.1086/522809>

Tabell 1*Oversikt over 10 artikler inkludert i litteraturgjennomgangen*

Forfattere(år)	Tema	Hva slags artikkel type	Antall deltakere/studier	Tiltak	Digitalt/fysisk design	Hovedfunn	
Caniëls et al., 2019	Studien undersøker hvilken grad motiverende klima har på samarbeid i prosjektteam.	Tverrsnittstudie	N=170 senior prosjektteam medlemmer	Multi-item skalaer	Digitalt nettbasert undersøkelse	-	Studien fant samsvar mellom prestasjons- og mestringsklima, disse er positivt og signifikant relatert til samarbeidsatferd i grupper.
Cuadrado et al., 2017	Studien undersøker forskjellen mellom samarbeidsgrupper og grupper med konkurranse. Tillit og prososialitet ble også undersøkt.	Effekt og mixed methods	N=170 studenter	Irrigania game ble gjennomført. Det omhandler delt bruk av begrenset vann resurser.	Digitalt	Spørreskjema og et forsøk	Resultater viser at egoistisk atferd øker i konkurranse situasjoner og at fokuset bør være mer på et rammeverk for samarbeid
Donald et al., 2021	Assosiasjonen mellom autonomi og prososialitet, og kontroll og antisosialitet undersøkes.	En meta-analyse	N=139 rapporter og 167 studier med 1 189 effekt størrelser (N= 75 546 deltakere)	-	-	-	Studien fant støtte for deres antatte direkte kobling mellom autonomi og prososialitet, og kontroll og antisosialitet. Studien fant også at de antatte koblingene var på tvers av kultur, kjønn og alderskategorier.
Goette et al., 2012	Artikkelen undersøker hva slags effekt konkurranse har på gruppedlemskap og samarbeid.	Eksperimentell studie	N=525 voksne	Simultaneous prisoners dilemma (PD)	Fysisk	Randomisert gruppe oppgave	Resultater viser økt samarbeid når deltakerne ble parett med sine egne tropper, og når det var innen-gruppe interaksjon.

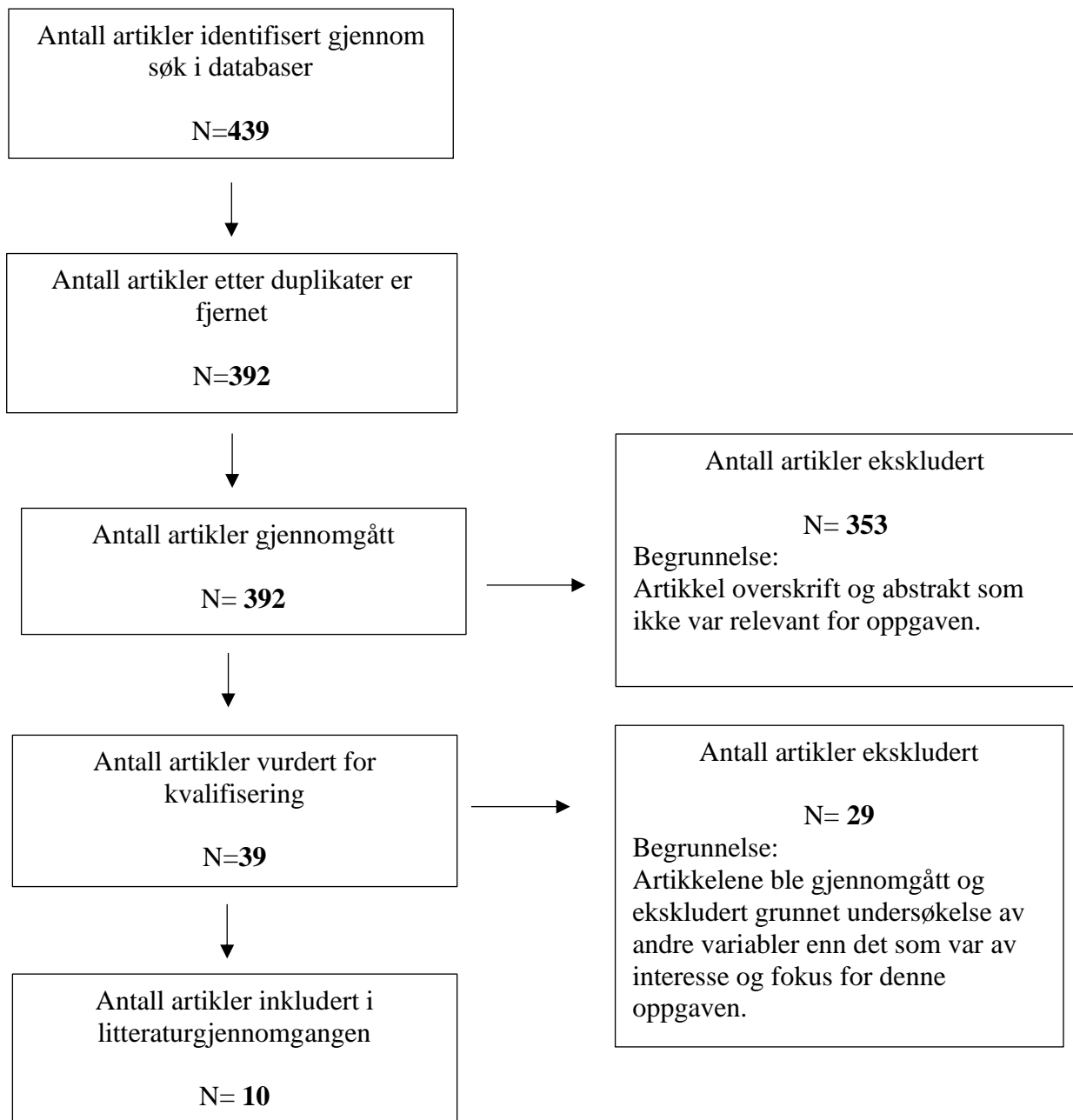
Forfattere(år)	Tema	Hva slags artikkel type	Antall deltakere/studier	Tiltak	Digitalt/fysisk	design	Hovedfunn
Feather et al., 2017	Artikkelen kartlegger Prosocial arbeidsatferd og kvaliteten av omsorg hos sykepleier.	Litteratur studie	N=19	-	-	-	Resultater viste også at deltakere var villige til å engasjere seg i straff. Funnt viser at forholdet mellom Prosocial organisasjonsatferd har en positiv effekt på ytelse i arbeidsplassen.
Iliopoulos & Theodorakopoulou, 2014	Artikkelen tar for seg problematikken free-rider og beskriver Ostrom sine åtte kjerneprinsipper for effektiviteten til grupper.	Litteratur gjennomgang	-	Ostrom åtte kjerneprinsipper	-	-	-
Mathner & Lanwehr, 2017	Artikkelen redegjør for konseptet om mottakere, givere og matchere. Forfatteren tilbyr en tilnærming til samarbeidsatferd på arbeidsplassen.	Litteratur gjennomgang	N=139	-	-	-	-
Simon & Mobekk, 2019	Artikkelen redegjør for begrepet dugnad og hvordan denne praksisen skaper et miljø som fokuserer på	Litteratur gjennomgang	-	-	-	-	-

Forfattere(år)	Tema	Hva slags artikkel type	Antall deltakere/studier	Tiltak	Digitalt/fysisk	design	Hovedfunn
Sobrinno-De Toro et al., 2019	samarbeidende og prosociale aktiviteter. Dette fra en atferds analytisk og seleksjonistisk perspektiv. Artikkelen undersøker psykologisk fleksibilitet og psykologisk empowerment basert ut ifra generasjoner.	En kvalitativ studie	N=156	For måling av psykologisk empowerment ble det brukt skalaen: «Psychological Empowerment Instrument». For måling av psykologisk fleksibilitet ble det brukt skala: «AAQ – II»	Fysisk	Gruppe design. 16 fokus grupper og 4 aldersgrupper.	Fant ingen forskjell mellom de fire aldersgruppene. Det er funnet klare forskjeller i forhold til psykologisk empowerment og psykologisk fleksibilitet blant yngre mennesker.
Swain et al., 2015	Undersøker hva slags effekt Acceptance and Commitment Therapy (ACT) har i behandling av barn på tvers av ulike problemstillinger.	En systematisk oversikt	N=20 studier	-	-	-	Funn viser at ACT resulterer i forbedringer i kliniker, foreldre og selvrapporterte målinger av symptomer, livskvalitetsutfall og/eller psykologisk fleksibilitet.

Merknad. Blanke celler med bindestrek har intet å opplyse i de gitte inndelingene. Da den type informasjon ikke gjelder og/eller er rapportert i den type artikkel.

Figur 1

Flytdiagrammet viser en oversikt over seleksjonsprosessen av artikler



Artikkel II. Prosocial metodikk for atferdsending: En empirisk undersøkelse

Article II. Prosocial methodology for behavior change: An empirical study

Arifa Malik

Sammendrag

Artikkel 2 er en empirisk undersøkelse, hvor to verktøyer i den Prosocial prosessen blir implementert. Verktøyene er *Core design principles* (CDP) og ACT-matrisen, som har til hensikt å øke deltakernes psykologiske fleksibilitet. Formålet med undersøkelsen var å forbedre gruppesamarbeid hos deltakerne, ved å effektivisere gjennom den Prosocial metodikken. Metodikken Prosocial er lite utprøvd, derfor vil det være interessant og hensiktsmessig å undersøke dens effekt på ønsket atferdsendring. Intervensjonen ble gjennomført over to dager, med workshop på en gruppe. Workshopdagene bestod av veiledning og arbeid med ACT-matrisen, og utvalgte CDP. Under arbeidet med ACT-matrisen for utvalgte CDP, arbeidet deltakerne med refleksjoner, ønsket mål som individ og som en gruppe, og tanker rundt veien videre. For å se effekten av intervensjonen ble data innhentet før, under, og 37 dager etter avsluttet workshop. Resultater fra studien viste ikke ønskelig endring hos deltakerne, men resultatet viste at deltakerne opplevde workshopdagene som positivt og nyttig.

Nøkkelord: Prosocial, CDP, psykologisk fleksibilitet, Acceptance and Commitment Training, gruppesamarbeid

Prosocial metodikk: En empirisk undersøkelse

Gruppesamarbeid finnes i mange sosiale kontekster. For at en gruppe oppnår et godt samarbeid og unngår uønsket atferd, må flere elementer på plass. Metodikken Prosocial, tilbyr flere verktøy for å skape positive relasjoner og samarbeid (Donald et al., 2021). Prosocial prosessen består av *Acceptance and Commitment Therapy* (ACT), og ACT matrisen gir tilgang til økt psykologisk fleksibilitet. ACT har blitt tatt i bruk av Swain et al. (2015) i forhold til en rekke problemstillinger hos barn. Funn fra artikkelen viste en positiv økning i selvrappoterering og kliniske rapporter ved bruken av ACT. Psykologisk fleksibilitet har blitt undersøkt av Sobrino-De Toro et al. (2019) hvor funn viste at økt psykologisk fleksibilitet er med på å hjelpe et individ til å enklere tilpasse seg situasjonen personen befinner seg i. En gruppe er en del av en større helhet i et samfunn, og derfor er det viktig å kunne interagere på en god måte med omverden og andre grupper. Funn ifølge Cuadrado et al. (2017) som undersøkte forskjell mellom samarbeid- og konkurransegrupper, viser at det er behov for økt fokus rundt et rammeverk for samarbeid.

Prosocial metodikken er forankret i tre vitenskapelige disipliner. Disse er evolusjonsvitenskap, statsvitenskap og kontekstuell atferdsvitenskap. Den andre disiplinen, statsvitenskap, består av kjernedesign prinsipper for en bedre fungerende gruppe. *Core design prinsipper* (CDP) ble introdusert for bruken av felleskapets resurser for å kunne unngå negative utfall som *tragedy of the commons* (Ostrom, 1990). Senere har kjerneprinsippene blitt generalisert til å kunne anvendes i forskjellige typer grupper (Atkins et al., 2019). For å unngå negative utfall som *free-rider* problemet, tyder en rekke bevis i artikkelen til Iliopoulos og Theodorakopoulou (2014) at selvregulering kan være med på å eliminere free-rider problemet. Dersom et godt samarbeid i en gruppe ikke eksisterer eller er lav, så kan uønsket atferd oppstå som free-rider problematikken. Den Prosocial metodikken tilbyr verktøy som kan eliminere uønskede utfall, derfor kan mange grupper ha behov for å fokusere på et

rammeverk rundt samarbeid. Ostrom`s åtte kjernedesign prinsipper ble utarbeidet og generalisert av D.S. Wilson for en gruppe som jobber mot et felles mål (Atkins et al., 2019, s. 22). Disse er følgende:

CDP 1: Delt identitet og formål

“Klart definerte grenser” var det opprinnelige prinsippet til Ostrom (Wilson et al., 2014). For mange grupper holder det ikke å bare være en del av en gruppe, dette skaper ikke nødvendigvis tilhørighet. En gruppe fungerer best dersom medlemmene i gruppen har klart for seg dens formål, og at det oppfattes som relevant (Atkins et al., 2019). Ifølge Atkins et al. (2019, s. 37) har god fungerende grupper klare definerte grenser, hvor medlemmene i gruppen vet at de er en del av gruppen og hva gruppen står for. Tilknytning og tillit vil styrkes, dersom medlemmene i gruppen vet hva det innebærer å være en del av den bestemte gruppen. Når det er sterk identitet i gruppen, vil gruppemedlemmene ha en bedre forståelse av hvem som er en del av gruppen. Når en gruppe deler identitet, formål, verdier og normer, vil det gi dem økt stolthet og sterk identitetsfølelse i den gitte gruppen (s. 37).

CDP 2: Lik fordeling av deltagelse og belønning

Grupper som fungerer godt bør ha regler som samsvarer med de lokale betingelsene, som gjør at gruppen opplever en lik ekvivalens mellom kostnad og nytte (Atkins et al., 2019, s. 38). Det bør være en balanse mellom innsats og belønning for at en gruppe fungerer effektivt. Det kreves at gruppemedlemmene skal bidra og at denne innsatsen er fordelt likt (Atkins et al., 2019, s. 38). Dersom noen i gruppen får goder eller belønning for noe de ikke har gjort, vil andre i gruppen kunne oppleve at de ikke blir anerkjent eller verdsatt (Atkins et al., 2019). Andre type belønninger som for eksempel høyere ansvarsområde bør opptjenes etter felles enighet, for å unngå at andre gruppemedlemmer opplever urettferdighet (Iliopoulos & Theodorakopoulou, 2014). Opplevelsen av urettferdighet kan bremse utviklingen, og hemme prestasjoner innad i en gruppe, eller relasjoner med andre grupper. Dersom belønning

og innsats er proporsjonalt kan det bidra til at medlemmene i en gruppe opplever å bli anerkjent for arbeidet sitt (Atkins et al., 2019). Ostrom beskrev at enighet mellom gruppemedlemmene må være passende for konteksten, og at de må være rettferdige for å kunne generalisere dette prinsippet (Atkins et al., 2019, s. 38).

CDP 3: Rettferdig og inkluderende beslutningstaking

I en gruppe er det flere individer som har ulike perspektiver, opplevelser, følelser og tidligere erfaringer. Derfor kan det å ta valg sammen med andre by på utfordringer. Gruppemedlemmer må være involvert i å ta valg som påvirker dem, dersom man ønsker gode beslutninger. Dette kan gjøres ved å være enige om hvordan grupper jobber. Ved å gi mennesker kontroll over deres egne beslutninger som angår dem, vil de kjenne på følelsen av motivasjon og forpliktelse (Atkins et al., 2019, s. 39). Ifølge Iliopoulos og Theodorakopoulou (2014) må gruppemedlemmer kunne få være med på å ta noen slutninger for hvilken regler som skal gjelde for dem. Dermed vil gruppemedlemmene jobbe hardere for å oppnå gruppemålene (Iliopoulos & Theodorakopoulou, 2014). Avgjørelser som blir besluttet på gruppenivå kan gi bedre prestasjon, enn hvis avgjørelsene skulle vært på individnivå (Wilson et al., 2013, s. 26).

CDP 4: Rettferdige sanksjoner på regelbrudd

Grupper som er vellykkede har forskjellige grader av overvåking av atferd. Overvåkingen skal handle om åpen kommunikasjon, og skal fungere som et verktøy for informasjonsdeling (Atkins et al., 2019). Hvor medlemmene i gruppen får tilgang til hva andre gruppemedlemmer gjør. Dette gir mulighet for å redusere uønsket atferd, og forsterke ønsket atferd. Eksempler på overvåking av avtalt atferd kan være overvåking av tidsfrister, delt fellesmapper og samarbeidsmøter som er felles for medlemmene. Slik overvåking synliggjør individers innsats for gruppen (Wilson et al., 2013). Overvåking kan også føre til at individer gjennomfører det som er forventet av dem i større grad. Dermed vil en unngå

uønsket atferd grunnet konsekvens som straff (Pierce & Cheney, 2013). For at overvåking skal ha en positiv effekt på grupper, er det essensielt å etablere prinsipper innad i gruppen. Ostrom var opptatt av at slik overvåking bør skje fra internt i gruppen og ikke fra eksterne aktører (Wilson et al., 2013). Ifølge Atkins et al. (2019) kan intern monitoring redusere unngåelse atferd og føre til blant annet økt Prosocial atferd, samarbeid og motivasjon. Det er svært viktig at det gjøres på en måte som ikke oppleves som negativ overvåking eller en form for kontroll. For å unngå dette er det viktig at gruppemedlemmene blir enige om hvilke type verktøy og metoder som skal benyttes (Atkins et al., 2019).

CDP 5: Sanksjoner for ønsket og uønsket atferd.

Sanksjoner skal samsvare med overtredelser på dens alvorlighetsgrad, og at sanksjoner skal inneha en gradvis økning (Ostrom, 1990). Små sanksjoner kan ha en positiv effekt dersom gruppemedlemmer kommer frem til enighet om at uønsket atferd ikke vil bli tolerert (Atkins et al., 2019). Dersom en gruppemedlem bryter med avtalte regler over en lengre periode uten noe gradvis sanksjoner, kan det føre til at andre i gruppen opplever urettferdighet. Det kan oppleves straffende for en gruppe å ikke oppnå deres optimale samarbeid og effektivitet. For at sanksjoner ikke skal oppleves som en form for kontroll, bør en gruppe ifølge Atkins et al. (2019) være med på å utvikle sanksjoner på regelbrudd. Ostrom fokuserte på gradert sanksjoner for uønsket atferd (Atkins et al., 2019, s. 40-41). Hun foreslo å etablere enighet rundt ulike typer sanksjoner som skal gjelde for uønsket atferd (Wilson et al., 2013). For at sanksjonen ikke skal ha en negativ effekt er det viktig at de blir gjennomført på en forsvarlig måte. Det vil være med på å øke gruppens effektivitet og trivsel, dersom uønsket atferd har en konsekvens som straff, og ønsket atferd får konsekvensen forsterkning (Atkins et al., 2019).

CDP 6: Rask og rettferdig konfliktløsning.

I de aller fleste grupper som interagerer og samarbeider, kan de komme over en form for konflikt. Personer har ulike interesser, ulike oppfatninger og meninger, og har ulik informasjon. Det beste vil være å ha en plan klar dersom en konflikt skulle finne sted (Atkins et al., 2019, s. 41). Atkins et al. (2019, s. 177) trekker frem noen trekk for å løse konflikter (1) Det å lytte godt og uttale seg på en selvsikker måte uten at det er aggressivt, (2) Inneha personlige ferdigheter som å se på en sak fra ulike perspektiver og regulering av sine følelser, (3) for å kunne løse konflikter på en effektiv måte, inneha prosesser og avtaler.

En gruppe som innehar altruisme har en større overlevelsesrate, enn en gruppe som ikke har det. Det kan fort oppstå motkontroll i en gruppe dersom konflikter ikke løses på en rask og rettferdig måte. Når motkontroll oppstår kan dette føre til intern kamp i en gruppe. Dette vil da ha en motsatt effekt på altruisme, som er egoisme (Atkins et al., 2019).

CDP 7: Myndighet til selvstyring.

Dette prinsippet handler om gruppen som en helhet, ved at fokuset er flyttet vekk fra individnivå til gruppenivå (Atkins et al., 2019). Kjerneprinsippet om (3) rettferdig og inkluderende beslutningstaking, og dette prinsippet er ganske likt. Forskjellen her er at det fokuseres på gruppens helhet (Atkins et al., 2019). Ifølge Ostrom bør gruppemedlemmene i større grad få mulighet til selvstyring. Dette vil gjøre at medlemmene vil oppleve det lettere å implementere de tidligere kjerneprinsippene (Atkins et al., 2019). Prinsippet fokuserer på at gruppemedlemmer får autoritet til å styre sine egne handlinger. Dette gjelder på gruppenivå og ikke for hvert individ. Det at en gruppe som en helhet skal ha autoritet til selvstyring skal kunne gjøres uten unødvendige inngrep fra utsiden (Atkins et al., 2019). Dette prinsippet flytter fokuset vekk fra den innvendige grupperelasjon med dens medlemmer, og fokuserer på utvendige relasjoner. Enhver gruppe er en del av et større samfunn. Dette kan begrense en

gruppes mulighet til selvstyring (Atkins et al., 2019, s. 42). For å hindre at dette skjer, er det nødvendig å skape et miljø som ikke forstyrrer gruppens muligheter (Atkins et al., 2019).

CDP 8: Passende relasjoner til eksterne grupper.

Det siste prinsippet tar for seg hvordan gruppen skal forholde seg til andre grupper som den samhandler med (Atkins et al., 2019, s. 43). I likhet med prinsipp nr.7 fokuseres det også på gruppenivå. Ifølge Atkins et al. (2019) er det like viktig med gode relasjoner mellom grupper, som det er med relasjoner innad i en gruppe. Formålet med dette prinsippet er at en gruppe skal fungere i et større system.

Forskningsspørsmål

Forskningsspørsmålet for denne masteroppgaven er å se om implikasjoner av den Prosocial metodikken og CDP i en organisasjonskultur har en positiv effekt på gruppesamarbeidet. Ved å observere en ønsket atferdsendring gjennom ACT i den Prosocial prosessen. Dette kan undersøkes ved implementering av CDP og psykologisk fleksibilitet, som viser en positiv endring fra pre- til posttest, og/eller at deltakerne selv opplever at intervensjonen har vært av nytte, og har gitt dem en positiv effekt. Nullhypotesen for denne studien er at etter implementering av intervensjonen har det ingen effekt på gruppesamarbeid. Alternativ hypotese er at intervensjonen som består av ACT-matrisen, CDP og psykologisk fleksibilitet, viser en positiv effekt på gruppesamarbeid.

Metode

Utvalgsprosedyre & deltakere

På grunn av Covid-19 pandemien og strenge restriksjoner så var det meget utfordrende å finne en gruppe som var villig til å delta på workshopen. Det ble utformet informative dokumenter som redegjorde for hva workshop omhandlet og tidsomfanget. Etter å ha sendt e-poster, ringt til forskjellige bedrifter og rådført med familie og venner, var det en arbeidsgiver på samlokalisert boliger som var interessert i å delta på prosjektet.

Prosjektet ble gjennomført på en gruppe med sju deltakere. Hvor gjennomsnittsalderen var 48,2 (variasjonsbredde 43-60). Kjønn på alle deltakerne var kvinner. Felles for gruppen var at de yter tjeneste til samme målgruppe i et bofelleskap.

Design

Designet som ble benyttet er innen- subjekt design. Det ble benyttet et pre-post-design, med to målepunkt før og to målepunkter etter workshop. Det ble gjennomført to workshopdager, hvor intervensjonen er den uavhengige variabelen i undersøkelsen. Den avhengige variabelen er resultatet fra intervensjonen, svarene avgitt i spørreskjemaene. Deltakerne i gruppen besvarte et spørreskjema om psykologisk fleksibilitet (pre-test) i forkant av intervensjonen, dette var en del av baseline. Etter workshopdag 1 besvarte deltakerne på enda en pre-test om CDP, som også er en del av baseline. På slutten av workshopdag 2 ble det gjennomført en evaluering. 37 dager etter at workshopdag 2 var ferdig, svarte deltakerne på en post-test.

Materiale

Det ble holdt en kort introduksjon for deltakerne før oppstart av intervensjonen. Introduksjon og workshopdagene ble avholdt av studenten. Intervensjonen bestod av to workshopdager med 13 dagers mellomrom. Varighet på workshop var på 1,5 time. Grunnet koronarestriksjoner ble det hensiktsmessig å gjennomføre workshopdag 1 digitalt på Zoom, et digitalt verktøy for videokonferanser. Workshopdag 2 foregikk på bofellesskapet eget lokalet. Før intervensjonen kunne starte svarte deltakerne på en samtykkeerklæring for forskningsprosjektet. Før workshopdag 1 ble det gjennomført en pre-test med et kartleggingsskjema om psykologisk fleksibilitet. Etter workshopdag 1 besvarte deltakerne på en pre-test som bestod av et spørreskjema om CDP. Etter avsluttet workshopdag 2 besvarte deltakerne på et evalueringsskjema. 37 dager etter workshopdag 2 ble det gjennomført et oppfølgingskjema som bestod av både psykologisk fleksibilitet og CDP.

Samtykkeerklæring og spørreskjemaene for pre-posttest ble sendt ut digitalt, via Nettskjema som er utviklet av Universitet i Oslo. Dette er et Nettskjema som tilbyr utforming av egne spørreskjemaer som kan deles med deltakere. Innhenting av samtykkeerklæring og invitasjon til spørreskjemaene ble gjort gjennom link fra Nettskjema, og de som deltok på studien mottok invitasjoner til å svare på skjemaene via epost. Workshopdag 1 inneholdt en digital gjennomføring, hvor PowerPoint ble benyttet. Ved fysisk gjennomføring av workshop på dag 2 ble det tatt i bruk en MacBook Air for visning av PowerPoint, samt annet materiell som penn, papir og deltakernes egne datamaskiner.

Spørreskjemaer

I løpet av Prosocial prosessen fikk deltakerne tilsendt invitasjon på mail til spørreskjemaet om psykologisk fleksibilitet. Alle spørsmålene fra spørreskjemaet er inkludert i vedlegg A. Dette spørreskjema tar for seg spørsmål om psykologisk fleksibilitet, og er utviklet ut ifra spørreskjema “Copenhagen Psychosocial Questionnaire Version III” (COPSOO III) til Berthelsen et al. (2020). Studenten fikk tilgang til den engelske versjonen av spørsmålene og oversatte det til norsk. Alle hovedkategoriene ble gjennomgått sammen med veileder, og 19 relevante spørsmål ble valgt ut. Spørsmål fra hovedkategorier var “demands at work”, “work organization and job contents”, “interpersonal relations and leadership”, “work-individual interface” og “social capital”. Spørreskjema er et selvevalueringskjema hvor deltakerne selv evaluerer og avgir deres svar. Deltakerne skulle svare på 19 påstander fra 0 til 100, hvor det var 5 alternativer (0, 25, 50, 75, 100).

Etter workshopdag 1 fikk deltakerne igjen invitasjon til et spørreskjema om CDP med alle de åtte kjerneprinsippene. Spørreskjema ble utviklet av Wilson et al. (2020), hvor hvert prinsipp inneholdt fire spørsmål om det enkelte prinsippet. Deltakerne skulle skåre på de forskjellige påstandene på en likert skala fra 1- 7. Hvor 1 er det laveste og står for *veldig uenig*, mens 7 er det høyeste og betyr *veldig enig*. Hvert prinsipp hadde fire underspørsmål,

som var følgende. (1) Hvor relevant er dette prinsippet for din gruppe? (2) Hvor bevisst er gruppen din over dette prinsippet? (3) Hvor godt er dette prinsippet implementert i din gruppe? og (4) Hvor mye har det vært en ulempe å ikke implementere dette prinsippet i din gruppe?

Begge spørreskjemaene fungerte som pre- test, og skal kunne gi et grunnlag for å kunne analysere intervensjonen. 20 dager etter endt workshopdag 2, fikk deltakerne tilsendt spørreskjemaene psykologisk fleksibilitet og CDP som skulle besvares. Spørreskjemaet om CDP inneholdt de to utvalgte prinsippene som gruppen hadde kommet til enighet om under workshopdag 2 (vedlegg B). Begge spørreskjemaene fungerer som post-test og ble besvart 37 dager etter workshopdag 2.

Evalueringsskjema

Etter endt workshopdag 2 besvarte deltakerne individuelt på et evalueringsskjema som ble sendt til dem via Nettskjema (vedlegg C). Skjemaet bestod av fire spørsmål: (1) Hvordan liker du å jobbe på denne måten? (2) Hva synes du var mest nyttig fra denne workshoppen? (3) Hva er din alder? og (4) Hva er ditt kjønn?

Formålet med de to første spørsmålene var å undersøke deltakerne opplevelse og nytteverdien av workshopdagene. Siste to spørsmålene tar for seg deskriptiv informasjon om deltakerne. Alle spørsmålene i evalueringsskjema var åpne spørsmål, slik at deltakerne kunne få muligheten til å svare fritt. Evalueringen var anonym slik at deltakerne kunne forhåpentligvis svare så ærlig som mulig om dere opplevelse av workshopdagene.

Prosedyre

Før oppstart kunne finne sted, ble det holdt en kort introduksjon om prosjektet for de aktuelle deltakere. Dette foregikk i deres egne lokaler, nesten tre uker før planlagt oppstart. Formålet med introduksjonen var å vekke interesse, og verve deltakere til eksperimentet. Under introduksjonen ble det gitt informasjon om forskningsprosjektet og om planen for

workshopdagene. Til slutt var det rom for å stille spørsmål. Aktuelle deltakere fikk tilgang til informasjonsskriv med nærmere opplysninger, og kontaktopplysningene til studenten og veileder. Deltakerne som deltok i studien fikk tilsendt samtykkeerklæring ved oppstart av intervensjonen. På samtykkeerklæringen var det opplyst om at det var frivillig å delta, og deltakerne kunne trekke seg dersom de ønsket det. Opplysning om at deltakerne ville bli anonymisert i masteroppgaven ble gitt på introduksjonskurset, informasjonsskrivet og samtykkeerklæringen. Prosjektet ble gjennomført så likt som mulig for alle gruppelemmene.

Workshopdag 1

Første workshopdag fant sted 16.03.2022. Deltakerne hadde fått tilgang til spørreskjema om psykologisk fleksibilitet noen dager før selve workshopdagen. Det ble sendt ut påminnelser om at deltakerne skulle besvare spørreskjemaet før de kunne delta på workshop. Likevel rakk ikke alle deltakerne å svare. Derfor startet workshopdagen med at deltakerne fikk tid til å svare på spørreskjemaet. Når skjemaet var besvart av alle, fikk deltakerne en kort innføring i hovedtrekkene i Prosocial metodikken, og de tre disiplinene; statsvitenskap, evolusjonsvitenskap, og konseptuell atferdsvitenskap. Deretter var det en gjennomgang av ACT matrisen (figur 1), dens hensikt og struktur. Før arbeidet med matrisen begynte, ble det gjennomført to oppvarmingsøvelser basert på Polk et al. (2014, s. 8-9). Hensikten med oppvarmingsøvelsen var å reflektere rundt skillet mellom den mentale opplevelsen og de fem sansene. Dette gjør deltakerne senere i ACT-matrisen. Deltakerne hadde med seg en penn hver, som de benytte under øvelsen. Deltakerne ble veiledet gjennom øvelsen, hvor de først skulle bruke deres fem sanser til å utforske pennen. Dette innebar å se på det, kjenne, lukte og lage lyd med pennen ved å slå den litt i bordet. Deretter skulle pennen legges vekk, og deltakerne kunne lukke øynene og gjøre det samme igjen mentalt. Deltakerne skulle tenke over hvordan opplevelsen av pennen var annerledes mellom de fem sansene og

det mentale. I oppvarmingsøvelse nummer 2 skulle deltakerne se for seg noe(n) de går mot som er viktig for dem, deretter se for seg noe uønsket de beveget seg vekk fra. Hensikten med øvelsen var at deltakerne skulle legge merke til om det var en forskjell mellom hvordan det føles å gå mot og vekk fra noe(n). Disse øvelsene skal være til hjelp senere når deltakeren skulle gjennomføre individuell- og felles matrise.

Etter oppvarmingsøvelsene ble individuell matrise gjennomgått, hvor deltakerne tegnet opp hver sin matrise på eget medbrakt ark. Det ble gjennomgått hvordan matrisen skulle fylles ut. I felleskap ble de forskjellige kvadrantene i matrisen gjennomgått, og hva de forskjellige stod for. Først gikk vi individuelt gjennom de mentale trekkene som drar dem mot deres mål, deretter de mentale faktorene som drar dem vekk fra deres mål. Videre ble de fysiske observerbare trekkene gjennomgått, på lik måte som med de mentale trekkene. Videre reflekterte gruppen rundt deres verdier og hovedmål. Deltakerne fylte ut hver sin egen individuelle matrise, og så en felles matrise for gruppen. Deltakerne fikk først mulighet til å dele hva de hadde skrevet i sin individuelle matrise med resten av gruppen. Det ville gi gruppemedlemmene mulighet for refleksjon. Før eventuelt en felles refleksjon ble deltakerne informert om at det var opp til hver deltaker hva de ønsket å dele med resten av gruppen, og de var komfortabel med.

Det var åpent for spørsmål både under presentasjonen og under gjennomgangen av matrisen. Under arbeidet med felles matrisen delte deltakerne deres tanker og meninger rundt hver kvadrant. Underveis ble alt som ble delt skrevet ned på en felles matrise på PowerPoint som var synlig for deltakerne. Til slutt ble det gjennomgått kort om de åtte kjerneprinsippene med eksempler. Etter workshopdag 1 skulle deltakerne svare på spørreskjema om CDP.

Workshopdag 2

Andre workshop ble gjennomført 30.03.2022. Dagen startet med å sette av litt tid for at deltakerne som ikke hadde rukket å svare på spørreskjema om CDP. Flere ganger i forkant

mottok deltakerne en påminnelse om å besvare spørreskjema CDP. En deltaker var syk, og fikk derfor ikke deltatt på workshopdag 2.

Innholdet av workshopdag 1 ble oppsummert, og deretter ble felles matrisen delt ut, som deltakerne hadde fylt ut fra workshopdag 1. Dagens plan ble gjennomgått, hvor det startet med å gå gjennom åtte kjerneprinsippene utviklet av Elinor Ostrom (Ostrom, 1990). Fordeler og begrensninger ved de ulike prinsippene ble gjennomgått. Deretter ble hjuldiagram, *sola*, tatt i bruk når deltakerne skulle velge hvilke prinsipp de ville ta for seg. Sola ble benyttet for å kartlegge vurderingene til de individuelle medlemmene i gruppen (Atkins et al., 2019, s. 47-48). Ved hjelp av sola valgte deltakerne ut to og/eller tre prinsipper som de ville ta for seg. Kjerneprinsipp (1) delt identitet og formål, var det stor enighet om. Det stod likt mellom kjerneprinsipp (2) lik fordeling av deltagelse og belønning, (3) rettferdig og inkluderende beslutningstaking og (4) forholde seg til avtalte handlinger. Gruppen kom til enighet om å ta for seg kjerneprinsipp 2.

Det ble oppsummert hva hver kvadrant stod for. Videre ble felles matrise utformet for hver av de utvalgte kjerneprinsippene. Underveis ble det diskutert, og kommet frem til konkrete mål for arbeidet videre. Før felles refleksjon og deltakelse ble deltakerne informert om at det var opp til hver deltaker hva de selv ønsket å dele med resten av gruppen, og hva de var komfortabel med. Svarene ble fylt ut på deltakernes egne ark. Underveis skrev studenten svarene til gruppen på eget ark som ble holdt opp for deltakerne når hver kvadrant var fylt ut. På denne måten kunne deltakerne se hva som ble skrevet. Til slutt ble det avsatt tid for at deltakerne kunne svare på evalueringsskjema. Før avslutning av workshopdag 2 fikk deltakerne enda en påminnelse om at de vil få tilgang til spørreskjemaene psykologisk fleksibilitet og CDP, etter 20 dager som skulle besvares. Disse spørreskjemaene var post-test.

Workshopdag 2 ble gjennomført fysisk på bofellesskapets lokale. Utformingen av matrisen ble gjennomgått på et medbrakt A4 ark. For å kunne svare på evalueringsskjema hadde hver deltaker tilgang til egen datamaskin.

Innhenting av responser

I starten var det sju deltakere som takket ja til deltakelse for dette eksperimentet. Alle sju deltakere besvarte første spørreskjema om CDP og psykologisk fleksibilitet, som var pre-test. Workshopdag 2 ble en deltaker syk, og svarte dermed ikke på evalueringsskjema. Deltakeren svarte heller ikke de siste spørreskjemaene som var post-test. Dermed var det seks deltakere som besvarte skjemaet psykologisk fleksibilitet (post-test). Det var fem deltakere som besvarte spørreskjemaet CDP (post-test). Alle deltakerne fikk gjentatte påminnelser gjennom Nettskjema og deres mail. Deltakerne fikk tilgang til spørreskjemaet 20 dager etter workshopdag 2. Grunnet 18 dager over fristen, ble det besluttet om å avsette en frist etter gjentatte påminnelser. Post-test ble samlet inn 37 dager etter workshopdag 2.

Resultat

Studiens alternative hypotese var følgende: om implikasjoner av den Prosocial metodikken og CDP i en organisasjonskultur har en positiv effekt på gruppesamarbeidet. Pre- og posttest spørreskjemaene og evalueringsskjema skal gi en indikasjon på om den alternative hypotesen stemmer. Dette ved at det viser en positiv endring fra pre- til post test. Resultater og innhold fra litteratursøket vil også kunne svare på om prosessen Prosocial fører med seg en positiv effekt på gruppesamarbeid.

Spørreskjema 1: Kjerne designprinsipper (CDP)

Deltakernes gjennomsnittlige svar på spørreskjema CDP er presentert i tabell 1. Denne illustrerer resultater fra deltakernes besvarelse før og etter intervensjonen. Deltakerne skulle skåre på de forskjellige påstandene på en likert skala fra 1- 7. Hvor 1 er det laveste og står for veldig uenig, mens 7 er det høyeste og betyr veldig enig.

Hvert prinsipp hadde fire underspørsmål, disse var følgende. (1) Hvor relevant er dette prinsippet for din gruppe? (2) Hvor bevisst er gruppen din over dette prinsipper? (3) Hvor godt er dette prinsippet implementert i din gruppe? (4) Hvor mye har det vært en ulempe å ikke implementere dette prinsippet i din gruppe? Svar fra spørreskjema CDP 1 fra pre- til posttest viser at påstand 2, 3 og 4 har en nedgang fra pre- til posttest, mens påstand 1 holder seg lik. Svarene fra CDP 2 viser at påstand 1, 2 og 3 har en nedgang fra pre- til posttest. Påstand 4 viser en økning fra pre- til posttest.

Det ble gjennomført en paired t-test for å se om det var en signifikant forskjell i gruppen fra pre-til posttest. For CDP1 var den t-kritiske verdien 3.8 og t-stat var 2.88. CDP 2 viste at den t-kritiske verdien var 3.18, mens t-stat var på 1.56. Begge t-stat-verdiene faller ikke utenfor den t-kritiske verdien. Dette betyr at nullhypotesen ikke kan forkastes, men må aksepteres. Det vil si at det var ingen forskjell i gruppen fra pre-til posttest.

Data er ikke normalt distribuert. Da det var sju deltakere som svarte på CDP 1 og 2 pretest, mens det var fem deltakere som svarte på CDP 1 og 2 posttest.

Spørreskjema 2: Psykologisk fleksibilitet

Besvarelsene deltakerne har avgitt på spørreskjema om psykologisk fleksibilitet er presentert i tabell 2. Resultatene viser deltakernes gjennomsnittlige svar før og etter innføring av intervensjonen, workshopdagene. Spørreskjema er et selvevalueringsskjema hvor deltakerne selv evaluerer og avgir deres svar. Deltakerne skulle svare på 19 påstander fra en 0 til 100, hvor det var 5 alternativer (0, 25, 50, 75, 100). Svarene fra pre- til posttest viser følgende. Påstand 1, 2, 7, 9, 10, 11, 13,14, 15,16,17 og 18 har en økning fra pre- til post test. Mens påstand 3, 4, 5, 6, 8, 12 og 19 viser at det er en nedgang fra pre- til posttest. 12 av 19 påstander hadde en økning.

Paired t-test ble gjennomført for dette spørreskjemaet. Fra pre- til posttest på spørreskjema psykologisk fleksibilitet var den t-kritiske verdien 2.1 og t-stat var på 0.73. Her

var det heller ingen signifikant forskjell, og null hypotesen aksepteres. Det var sju deltakere som svarte på pretest, mens det var seks deltakere som svarte på posttest. Dermed var ikke data normalt distribuert.

Evalueringsskjema

Etter endt workshopdag 2 besvarte deltakerne på evalueringsskjema. Dette skjema hadde til hensikt å kartlegge deltakernes opplevelse og nytteverdi av workshopdagene. Første spørsmålet var "Hvordan liker du å jobbe på denne måte?". Her svarte deltakerne at "det tok meg litt tid å forstå konseptet, og synes jeg fikk mer ut av workshopdag 2", "Morsomt å jobbe i gruppe", "tenke høyt sammen", "Uvant, men greit", "Den var helt grei (interessant)", "helt greit", "Fint å jobbe sammen i gruppe" og "Det var litt utfordrende i starten, men opplevde at det gikk bedre etterhvert".

Neste spørsmål i skjemaet var "Hva synes du var mest nyttig fra denne workshopen". Deltakerne svarte blant annet "siste dagen", "prate høyt om temaet, tenke høyt i gruppe", "videre mål", "alle som deltok satt i plenum", "Få økt bevissthet rundt viktige elementer for å bevare et godt arbeidsmiljø", "det var nyttig og reflektere over egne og andres måte" og "se seg selv".

Diskusjon

Formålet med undersøkelsen var å se om intervensjonen fører til en forbedring i gruppesamarbeid. Funn fra prosjektet viser at det ikke er noe endring i deltakernes atferd etter implementering av intervensjonen. Besvarelsene fra (CDP 1) delt identitet og formål, viser nedgang i alle svarene. 3 av 4 svar fra (CDP2) lik fordeling av deltagelse og belønning, viser en nedgang. Siste svar på spørsmål 4 fra CDP2 viste en økning. Besvarelsene på spørreskjema om psykologisk fleksibilitet viste 7 av 19 svar en nedgang, mens 12 svar hadde en økning fra pre- til posttest. Både psykologisk fleksibilitet og CDP viste ingen signifikant forskjell, og dermed vil nullhypotesen for dette prosjektet aksepteres.

Prosjektet undersøkte om samarbeid i en gruppe ville øke til det positive, gjennom implementering av verktøyene ACT og CDP. Ved implementering av CDP kan det oppnås bedre samarbeid i en gruppe, samtidig vil det som kan skade et godt samarbeid hos en gruppe elimineres. Individuer i en gruppe med høyest atferdsreportoar slik som altruistisk atferd, har høyest sannsynlighet til å overleve (Atkins et al., 2019). Sett fra evolusjonsperspektiv kan dette indikere at ACT er en funksjonsmekanisme som bidrar til seleksjon av atferd hvor individet, har størst sannsynlighet til å overleve. Dermed vil ACT ha en funksjon som fører til en ønsket atferdsendring. Når alle komponentene i ACT finner sted vil det oppnås psykologisk fleksibilitet (Sobrino-De Toro et al., 2019). Når et individ oppnår fleksibilitet i det kognitive, er det med på å øke den verbale relasjonen til mennesker rundt seg (Hayes et al., 2004). Dermed bidrar ACT også til å styrke gruppe medlemmenes verbale atferd.

Det er også relevant å se på det fra et anvendt atferdsvitenskap perspektiv. Skinner (1981) legger vekt på atferdsendring ved tre typer av seleksjon. Hvor endring oppstår ved videreføring av arv, eksponering for miljøbetingelser hvor individet tar til seg læring av ny atferd, og sosial overføring over flere generasjoner (Skinner, 1981). Når en gruppe arbeider for å oppnå et godt samarbeid gjennom ACT-matrisen, kan atferd som fører til samarbeid ses på en måte for å utdele positiv forsterkning. Spesielt hvis det står mellom samarbeid eller konkurranse. Resultater fra studien til Cuadrado et al. (2017) viste at egoistisk atferd økte i konkurransesituasjoner. Ifølge Wilson og Wilson (2007) vil altruistiske gruppe prestere bedre, enn en gruppe hvor det er en intern konkurranse innad. Gjennom arbeidet med ACT-matrisen skal en gruppe arbeide med å skape en sterk gruppeidentitet og formål, samt økt fleksibilitet for å oppnå sine mål. Dersom en gruppe oppnår dette og kommer til felles enighet, kan det å samarbeide fungere som positiv forsterkning, istedenfor å konkurrere innad i gruppen. Studien av Goette et al. (2012) undersøkte hva slags effekt konkurranse har på samarbeid. Resultater fra studien viste økt samarbeid, dersom medlemmene i gruppen ble parett med en

av sine kjente tropper. Funn viste at samarbeidet var høyere i en innen-gruppe interaksjon, spesielt når konkurranse fant sted (Goette et al., 2012). En mulig forklaring for favorisering av innen-gruppe istedenfor mellom-gruppe interaksjon, kan være grunnet gruppe identitet står sterkt.

Swain et al. (2015) skrev om viktigheten av ACT står grunnet dens rolle i å øke psykologisk fleksibilitet. Funn viste at psykologisk fleksibilitet gjør det enklere for et individ å tilpasse seg i den situasjonen individet befinner seg i (Sobrin-De Toro et al., 2019). Gjennom økt psykologisk fleksibilitet kan et individ få økt bevissthet og åpenhet rundt situasjonen personen befinner seg i. Ved at deltakerne gjennomgikk ACT-matrisen, ble de utfordret til å reflektere og identifisere rundt sine tanker og følelser, som drar dem mot og vekk fra sine mål. Dette kan være av betydning for deres videre effektivitet rundt samarbeid med andre.

Under arbeidet med ACT-matrisen for det utvalgte kjerneprinsippet kan en gruppe sammen komme frem til forsterkningsbetingelser, som gjør ønsket atferd mer sannsynlig å forekomme i fremtiden. Skårene på pretest var høye på spørreskjema om CDP. Det kan tenkes at deltakerne ikke hadde reflektert rundt de ulike påstandene før avgitt svar. Ved gjennomføring av workshopdagene, har deltakerne fått reflektert og identifisert rundt sine egne, og gruppens verdier og hovedmål. Dette kan ha gitt deltakerne økt bevissthet og mer innsikt i hvordan det tidligere har vært, og om daværende situasjon egentlig var lavere. Forståelsen øker og styrkes, jo mer personen snakker rundt en situasjon. Ifølge Cuadrado et al. (2017) bør det skapes et rammeverk som fokuserer på samarbeid. Det kan argumenteres for at implementering av kjerneprinsipper i den Prosocial prosessen, kan bidra til å skape et rammeverk for ønsket atferdsendring. Kjerneprinsippene kan forstås som en veiledning for individer i en gruppe som jobber mot et bedre samarbeid. Når hvert kjerneprinsipp er

gjennomgått og forstått, kan det legge til grunn hvordan gruppen best kan fungere sammen (Atkins et al., 2019).

Funn av artikkel til Swain et al. (2015) viste en positiv økning i selvrapportering ved bruk av ACT. Skjemaene som har blitt brukt i dette prosjektet er også selvrapporter av deltakerne. Forklaring på hvorfor deltakerne svarte så høyt på CDP1 (pre-test) kan muligens forklares med Dunning-Kruger-effekten. Ifølge Kruger og Dunning (1999) pleier mennesker å overvurdere sine evner og ferdigheter. Dette skaper problemet hvor individet vurderer sin kompetanse og strategier feil, dette kalles for Dunning-Kruger-effekten. Kruger og Dunning (1999) beskriver at mangel på metakognitive ferdigheter hos mennesker kan være grunnen til en slik effekt. Når mennesket mangler metakognitive ferdigheter vil individet ikke klare å se sine faktiske prestasjoner og ferdigheter, ved å gjøre dette vil forventningene ikke gjenspeile virkeligheten. Hvis dette har vært tilfelle hos deltakerne vil dette påvirke resultatene fra spørreskjemaene.

Evalueringsskjema

En del av forskningsspørsmålet var om deltakernes atferdsendring etter implementering av intervensjonen, oppleves som positiv og nyttig. Dersom intervensjonen gjør at deltakernes liv blir endret til det bedre, er dette med på å øke sosiale validitet. Ifølge deltakernes svar på evalueringsskjema, rapporterer noen deltakere at de opplevde intervensjonen som nyttig. Ifølge resultatene rapporterte deltakerne at de hadde mest nytte av workshopdag 2, da denne var fysisk. En deltaker rapporterte at intervensjonen bidro til økt bevissthet. Ut ifra resultater kan det tolkes at deltakerne opplevde workshopdagene som positivt, nyttig og meningsfylt.

Etikk

Før prosjektstart ble forskningsprosjektet meldt inn til Norsk senter for forskningsdata (NSD), og ble vurdert som lovlig (vedlegg C). Referansenummer 734254. Siden prosjektet

handlet om psykologiske dimensjoner av helse, ble Regionale komiteer for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk (REK) kontaktet. Deres vurdering var at prosjektet var ikke-fremleggs pliktig, og dermed måtte ikke prosjektet søke om deres godkjenning (vedlegg D). Prosjektnummer hos REK var 419297. Det ble også gjennomført risiko- og sårbarhetsanalyse for forskningsprosjekt (ROS), denne ble arkivert med saksnummer 18/12622-142 (vedlegg E).

Før intervensjon kunne starte, fikk deltakerne utlevert informasjonsskriv om forskningsprosjektet på papir og samtykkeerklæring digitalt. Digital samtykkeerklæring på Nettskjema bestod også av et informasjonsskriv. Her hadde deltakerne direkte tilgang til kontaktopplysninger til både studenten og veileder ved eventuelle spørsmål. Nettskjema som ble brukt er et pålitelig verktøy som OsloMet har risikovurdert, og denne benyttes regelmessig. Det digitale verktøyet for videokonferanser er Zoom, som ble benyttet gjennom OsloMet sin link. Linken gjennom OsloMet er vurdert til å være sikrere, enn dersom det skulle vært opprettet Zoom link av en privatperson. Dette er i tråd med retningslinjer ved gjennomføring av digitale møter ved OsloMet. Workshopdag på Zoom var beskyttet mot eventuelle uvedkommende, ved at det var direkte invitasjon, og det var verten som godkjente hvem som skulle bli med på Zoom møtet.

Ved innsamling av data gjennom spørreskjemaene ble det tatt forhåndsregler for å kunne opprettholde taushetsplikten, slik at informasjon ikke ble delt med andre. For å kunne bevare dataene trygt, forsvarlig og for at anonymiseringen kunne opprettholdes, ble all data oppbevart i en kryptert minnepinne. Denne krypterte minnepinnen var det bare studenten som hadde tilgang til. Deltakerne ble også informert om at forhåndsregelen innebar anonymisering av data. I de ulike spørreundersøkelsene ble deltakerne ikke spurt om kontaktopplysninger, personidentifiserende data eller andre former for spørsmål som kunne føre til at deltakerne kunne bli gjenkjent. Sensitive opplysninger om deltakerne har heller ikke blitt samlet inn, da det ikke har vært relevant for prosjektet.

Annet som påvirket prosjektets variabilitet vil være forskjellen i antall respondenter fra pre- til posttest. Grunnet anonymitet for å opprettholde minst mulig personidentifiserende data, lot det seg ikke finne tilbake til svar fra enkelte deltakere, for å utjevne denne forskjellen av antall responser fra pre-til posttest. Data ble analysert på et aggregat måte, hvor gjennomsnittet fra pre-til posttest ble tatt som beregning av forskjell fra pre- til posttest.

Videre refleksjon

Selv om Prosocial er en vitenskapelig forankret metode, har det et mangelfullt forskningsgrunnlag. Hvilken elementer som vil føre til suksess er vanskelig å fastslå, selv om hver av de vitenskapelige disiplinene har vist sin effekt. Blant annet Feather et al. (2018) drøftet rundt metoder som har forbedringspotensialer. Det bør være en metodisk variasjon og derfor bør det i større grad brukes metodisk mangfoldige forskningsmetoder (Feather et al., 2018). I dette eksperimentet er det en homogen gruppe, denne begrensningen må tas i betraktning da det var få deltakere. Annet som bør tas i betraktning er at det var forskjell i antall responser fra pre-til posttest, det er noe som ikke blir fremvist under gjennomføring av paired t-test.

Tidsbegrensningen kan også ha hatt en påvirkning på respons fra deltakere og læringsutbytte. Det ble satt av 1,5 time, og to workshopdager. De fleste deltakerne hadde ikke fått forberedt seg ved å svare på spørreskjemaer, før oppstart av workshopdagene. Dermed ble tiden for intervensjon enda mer begrenset. Andre faktorer kan også ha vært med på å påvirke nedgang og økning i skårer på spørreskjemaene, psykologisk fleksibilitet og kjerneprinsipper. Faktorer som ikke har blitt tatt hensyn til eller ikke lar seg måle, kan være av betydning for resultatet. Tall som har blitt brukt i spørreskjemaene har vært små, noe bør tas forbehold om. Det har vært en likert skala på 1-7 på psykologisk fleksibilitet og 5 svar alternativer på spørreskjema om kjerneprinsipper. Metoden for dette prosjektet var innen-gruppedesign. Prosjektet hadde ikke kontrollgruppe, og dermed er det manglende eksperimentell kontroll.

Det kan derfor ikke fastslås om intervensjonen var årsaken til den observerte atferdsendringen, eller om disse to har en sammenheng.

For å sikre anonymitet var alle spørreskjemaene digitale, og deltakerne ble informert om at dataene vil være anonyme. Det som kunne ha påvirket anonymitet, selv om spørreskjemaene var anonyme og individuelle, er deltakernes egen opplevelse av anonymitet. Dersom studenten var i samme rom som deltakerne, mens de besvarte spørreskjemaene kunne dette ha en påvirkning på deltakernes opplevelse av anonymitet. Deltakerne kunne kanskje kjent på at deres anonymitet ville bli avslørt, eller påvirket av sosiale forventninger. Annet som kan ha hatt en påvirkning på deltakernes opplevelse av anonymitet, er dersom andre deltakere sitter rett ved siden av dem under besvarelse. Når workshopdagene startet hadde ikke alle deltakere rukket å svare på spørreskjemaene før workshop. Derfor satt noen av deltakere ventende, mens de som ikke hadde svart fylte ut spørreskjemaene. Dette kan ha hatt en påvirkning på besvarelsen, siden deltakerne visste at resten av deltakerne ventet på dem. Evalueringsskjema ble besvart av noen deltakere etter workshopdag 2 med studenten i samme rom, mens noen deltakere besvarte etter noen dager. Dette kan ha hatt en påvirkning på deltakernes svar under slike forhold av forskjellige forstrekningsbetingelser.

Konklusjon

Studiens formål var å undersøke om den Prosocial metodikken kunne bidra til økt positiv endring i gruppesamarbeid. Resultater fra undersøkelsen samsvarte ikke med hypotesen. Hovedfunn fra denne undersøkelsen hadde ikke tilstrekkelig datagrunnlag, til å kunne konkludere med selve forskningsspørsmålet. Om data gir indikasjon på endring kan ikke fastslås, og resultatene kan ikke sies å være valide. Derimot vil det være interessant å se videre på denne tematikken. Formålet med ACT-Matrisen var å øke deltakernes psykologiske fleksibilitet, ved å se om spørreskjemaene ville gi en indikasjon på det. Resultatet viser ingen endring og det var ingen signifikant forskjell i gruppen fra pre-til posttest. Resultater fra

evalueringsskjema viste at deltakerne anså workshopdagene som nyttige og lærerike, spesielt workshopdagen hvor det var fysisk intervensjon. Erfaringene deltakerne opplevde vil være nyttig for dem å ha med seg videre. Det er sannsynlig at deltakernes arbeid med ACT-matrisen har gitt dem en økt forståelse for hvordan en funksjonell gruppe kan skapes, og/eller opprettholdes. For videre studier kan det tenkes at intime workshopdager vil være nyttige for deltakerne. Annet som bør fokuseres på for videre studier er tidsomfanget for intervensjon, da funn viser at det bør være kompetanse og erfaring med å utøve ACT (Swain et al., 2015).

Referanser

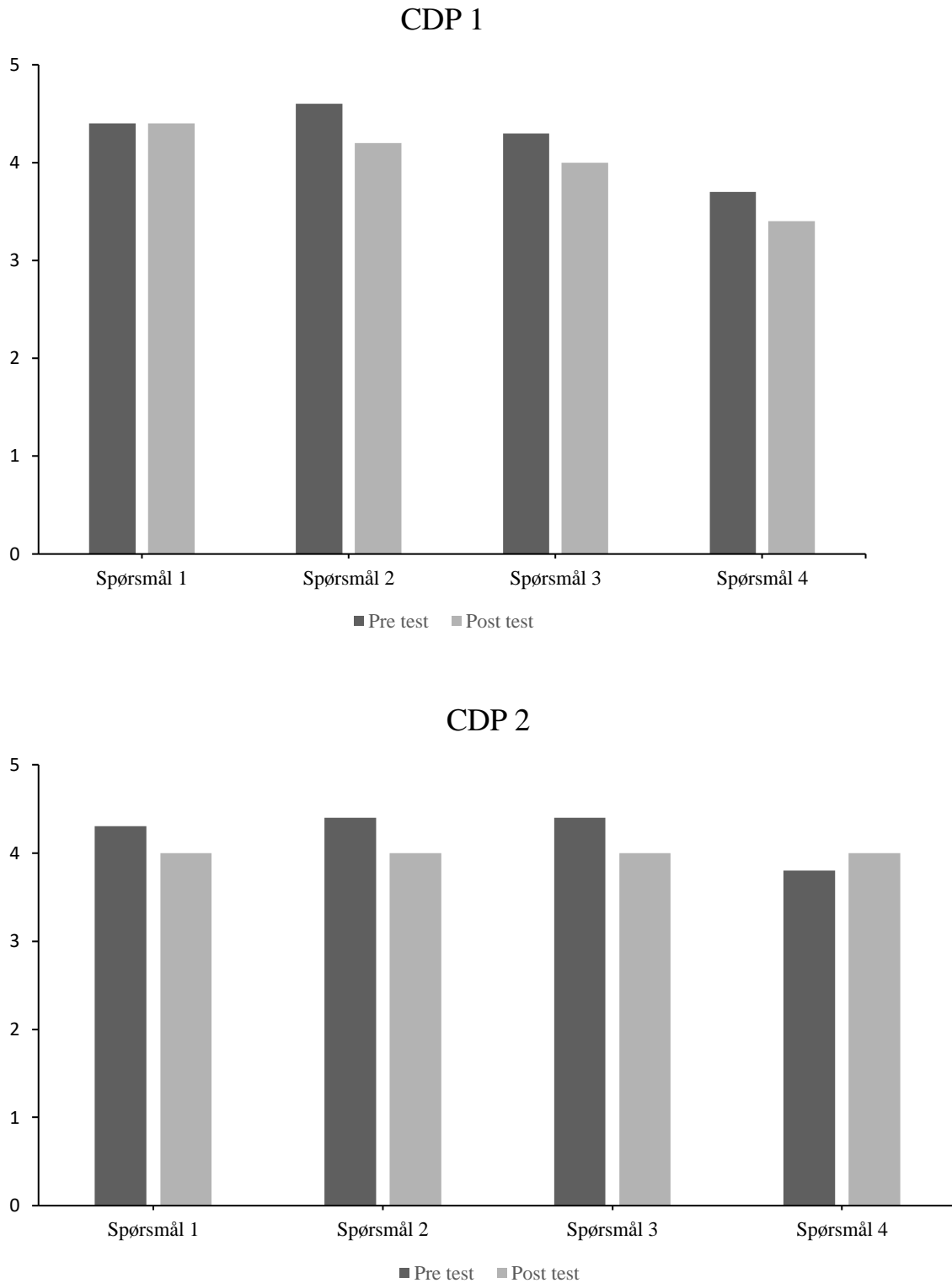
- Atkins, P. W. B., Wilson, D. S., Hayes, S. C. & Ryan, R. M. (2019). *Prosocial: Using evolutionary science to build productive, equitable, and collaborative groups*. Context Press.
- Berthelsen, H., Westerlund, H., Bergström, G. & Burr, H. (2020). Validation of the copenhagen psychosocial questionnaire version III and establishment of benchmarks for psychosocial risk management in Sweden. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(9), Artikkel 3179.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17093179>
- Cuadrado, E., Taberero, C., Garcia, R., Luque, B. & Seibert, J. (2017). The role of prosocialness and trust in the consumption of water as a limited resource. *Frontiers in Psychology Vol 8 2017, ArtID 694*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00694>
- Donald, J. N., Bradshaw, E. L., Conigrave, J. H., Parker, P. D., Byatt, L. L., Noetel, M. & Ryan, R. M. (2021). Paths to the light and dark sides of human nature: A meta-analytic review of the prosocial benefits of autonomy and the antisocial costs of control. *Psychological Bulletin*, 147(9), 921-946. <https://doi.org/10.1037/bul0000338>
- Feather, J., McGillis Hall, L., Trbovich, P. & Baker, G. (2018). An integrative review of nurses' prosocial behaviours contributing to work environment optimization, organizational performance and quality of care. *Journal of Nursing Management*, 26(7), 769-781. <https://doi.org/10.1111/jonm.12600>
- Goette, L., Huffman, D., Meier, S. & Sutter, M. (2012). Competition between organizational groups: Its impact on altruistic and antisocial motivations. *Management Science*, 58(5), 948-960. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1110.1466>
- Hayes, S. C., Strosahl, K., Wilson, K. G., Bissett, R. T., Pistorello, J., Toarmino, D., Polusny, M. A., Dykstra, T. A., Batten, S. V., Bergan, J., Stewart, S. H., Zvolensky, M. J.,

- Eifert, G. H., Bond, F. W., Forsyth, J. P., Karekla, M. & McCurry, S. M. (2004). Measuring experiential avoidance: A preliminary test of a working model. *The Psychological record*, 54(4), 553-578. <https://doi.org/10.1007/BF03395492>
- Iliopoulos, C. & Theodorakopoulou, I. (2014). Mandatory cooperatives and the free rider problem: The case of Santo Wines in Santorini, Greece: Mandatory cooperatives and the free rider problem. *Annals of public and cooperative economics*, 85(4), 663-681. <https://doi.org/10.1111/apce.12056>
- Kruger, J. & Dunning, D. (1999). Unskilled and Unaware of It: How Difficulties in Recognizing One's Own Incompetence Lead to Inflated Self-Assessments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(6), 1121-1134. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.77.6.1121>
- Ostrom, E. (1990). *Governing the commons: The evolution of institutions for collective action*. Cambridge University Press.
- Pierce, W. D. & Cheney, C. D. (2013). *Behavior analysis and learning* (5. utg.). Psychology Press.
- Polk, K. L., Schoendorff, B. & Wilson, K. G. (2014). *The ACT matrix: A new approach to building psychological flexibility across settings and populations*. Context Press.
- Skinner, B. F. (1981). Selection by consequences. *Science*, 213(4507), 501-504. <https://doi.org/10.1126/science.7244649>
- Sobrinho-De Toro, I., Labrador-Fernandez, J. & De Nicolas, V. L. (2019). Generational diversity in the workplace: Psychological empowerment and flexibility in Spanish companies. *Frontiers in Psychology Vol 10 2019, ArtID 1953, 10*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01953>

- Swain, J., Hancock, K., Dixon, A. & Bowman, J. (2015). Acceptance and commitment therapy for children: A systematic review of intervention studies. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 4(2), 73-85. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2015.02.001>
- 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 & Organization*, 90, S21-S32. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2012.12.010>
- Wilson, D. S., Philip, M. M., MacDonald, I. F., Atkins, P. W. B. & Kniffin, K. M. (2020). Core design principles for nurturing organization-level selection. *Scientific Reports*, 10(1), Artikel 13989. <https://doi.org/10.1038/s41598-020-70632-8>
- Wilson, D. S. & Wilson, E. O. (2007). Rethinking the theoretical foundation of sociobiology. *Quarterly Review of Biology*, 82(4), 327-348. <https://doi.org/10.1086/522809>

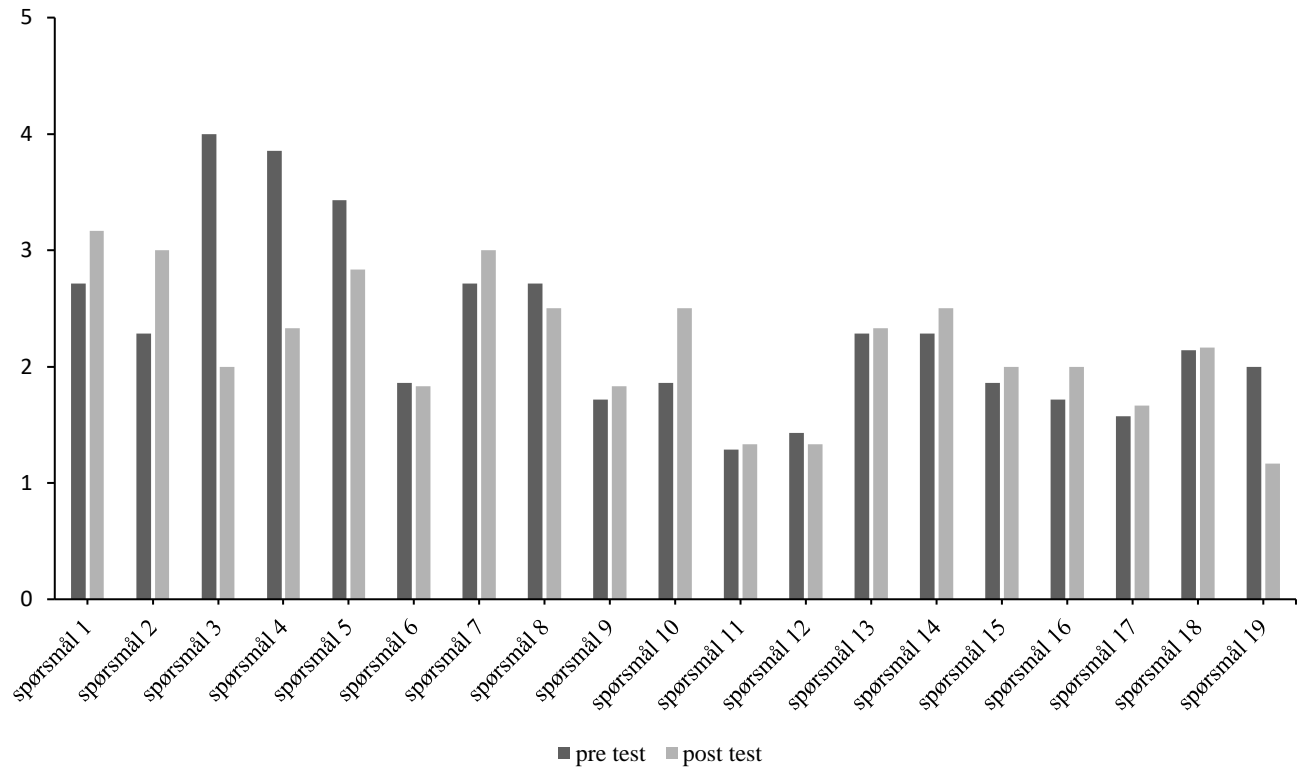
Tabell 1

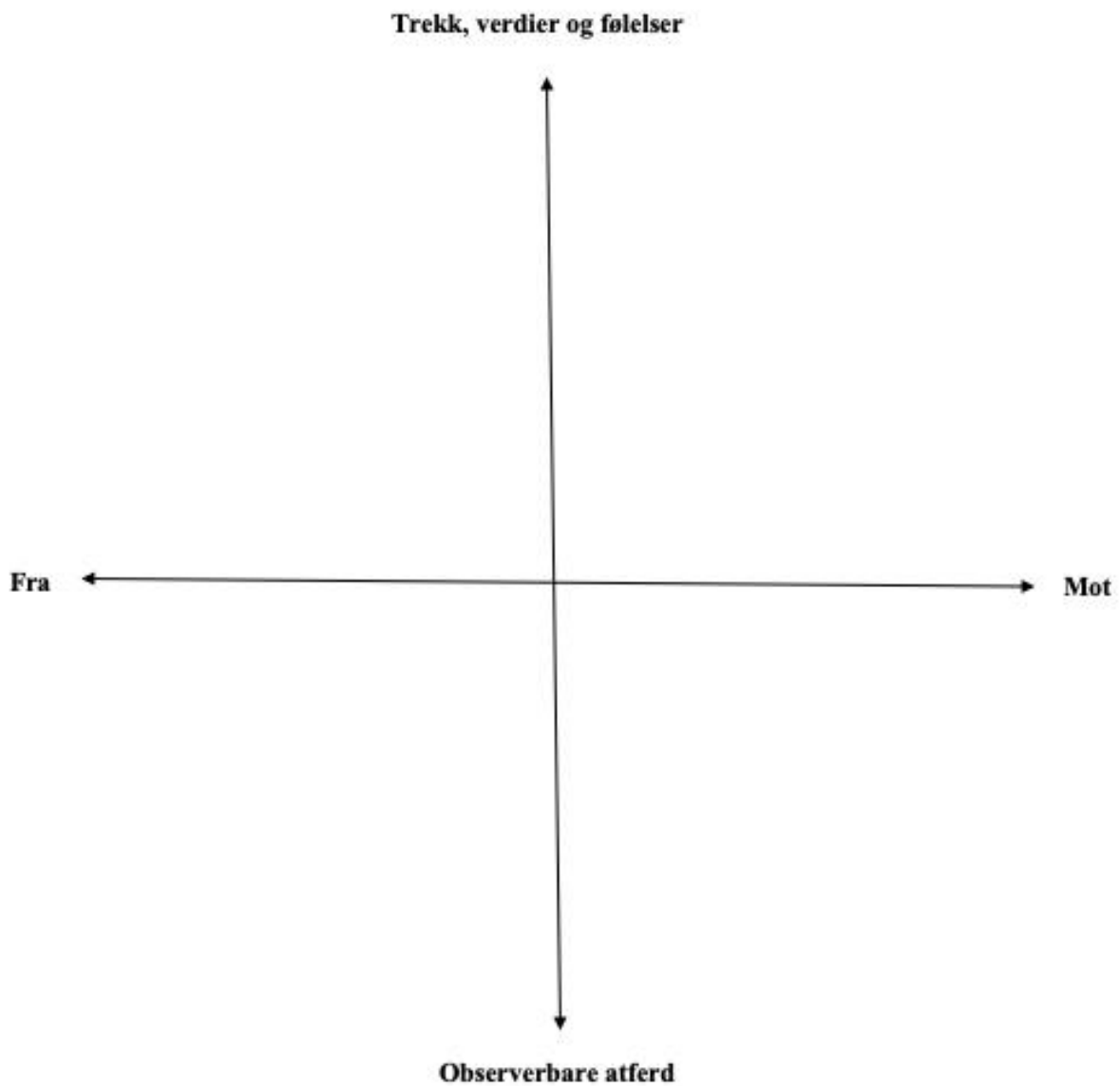
Oversikt over deltakernes gjennomsnittlige besvarelse på spørreskjema 1: Kjerne designprinsipper (CDP)



Tabell 2

Oversikt over deltakernes gjennomsnittlige besvarelse på spørreskjema 2: Psykologisk fleksibilitet



Figur 1*ACT-matrise*

Merknad. Denne figuren er en illustrasjon over ACT-matrisen som ble brukt under workshopdagene. ACT-matrisen redegjør for observerbar og ikke observerbar atferd, som tar individet vekk eller mot sine mål. Deltakerne arbeidet med denne matrisen individuelt og som en gruppe.

Vedlegg A

Spørsmålene fra spørreskjema om psykologisk fleksibilitet

1. COPSOQ III**SPØRRESKJEMA 1****Kommer du bakpå med arbeidet ditt?**

- Alltid (100)
- Ofte (75)
- Noen ganger (50)
- Sjeldent (25)
- Aldri/nesten aldri (0)

Krever arbeidet ditt at du ikke oppgir din mening?

- Alltid (100)
- Ofte (75)
- Noen ganger (50)
- Sjeldent (25)
- Aldri/nesten aldri (0)

Har du noen innflytelse på hvordan du gjør jobben din?

- Alltid (100)
- Ofte (75)
- Noen ganger (50)
- Sjeldent (25)
- Aldri/nesten aldri (0)

Har du muligheten til å lære nye ting gjennom arbeidet ditt?

- I veldig stor grad (100)
- Til en stor grad (75)
- Noe (50)
- I liten grad (25)
- I veldig liten grad (0)

Gir arbeidet deg muligheten til å utvikle ferdighetene dine?

- I veldig stor grad (100)
- Til en stor grad (75)
- Noe (50)
- I liten grad (25)
- I veldig liten grad (0)

Føler du at arbeidet du gjør er viktig?

- I veldig stor grad (100)
- Til en stor grad (75)
- Noe (50)
- I liten grad (25)

I veldig liten grad (0)

På arbeidsplassen din, er du godt informert i god tid om viktige beslutninger, endringer eller planer for fremtiden?

I veldig stor grad (100)

Til en stor grad (75)

Noe (50)

I liten grad (25)

I veldig liten grad (0)

Mottar du all informasjonen du trenger for å gjøre jobben din bra?

I veldig stor grad (100)

Til en stor grad (75)

Noe (50)

I liten grad (25)

I veldig liten grad (0)

Vet du nøyaktig hva som forventes av deg på jobben?

I veldig stor grad (100)

Til en stor grad (75)

Noe (50)

I liten grad (25)

I veldig liten grad (0)

Hvor ofte får du hjelp og støtte fra nærmeste overordnede, om nødvendig?

Alltid (100)

Ofte (75)

Noen ganger (50)

Sjeldent (25)

Aldri/nesten aldri (0)

Hvor ofte får du hjelp og støtte fra kollegene dine, om nødvendig?

Alltid (100)

Ofte (75)

Noen ganger (50)

Sjeldent (25)

Aldri/nesten aldri (0)

Er det godt samarbeid mellom kollegaene på jobben?

Alltid (100)

Ofte (75)

Noen ganger (50)

Sjeldent (25)

Aldri/nesten aldri (0)

Hvor ofte opplever du følgende?: Jeg er entusiastisk over jobben min.

- Alltid (100)
- Ofte (75)
- Noen ganger (50)
- Sjeldent (25)
- Aldri/nesten aldri (0)

I hvilken grad synes du det er mulig å utføre arbeidsoppgavene dine av tilfredstillende kvalitet?

- I veldig stor grad (100)
- Til en stor grad (75)
- Noe (50)
- I liten grad (25)
- I veldig liten grad (0)

Når det gjelder arbeidet ditt generelt. Hvor fornøyd er du med jobben som helhet, alt tatt i betraktning?

- Veldig tilfredsstillende (100)
- Tilfredsstillende (75)
- Verken eller (50)
- Utilfredsstillende (25)
- Veldig utilfredsstillende (0)

Stoler de ansatte generelt på hverandre?

- I veldig stor grad (100)
- Til en stor grad (75)
- Noe (50)
- I liten grad (25)
- I veldig liten grad (0)

Er det mulig for medarbeidere å uttrykke sine synspunkter og følelser?

- I veldig stor grad (100)
- Til en stor grad (75)
- Noe (50)
- I liten grad (25)
- I veldig liten grad (0)

Fordeles arbeidet rettferdig?

- I veldig stor grad (100)
- Til en stor grad (75)
- Noe (50)
- I liten grad (25)
- I veldig liten grad (0)

Løses konflikter på en rettferdig måte?

- I veldig stor grad (100)
- Til en stor grad (75)
- Noe (50)
- I liten grad (25)
- I veldig liten grad (0)

Vedlegg B

To utvalgte spørsmål fra spørreskjema om kjerne designprinsipper (CDP)

2. CDP**SPØRRESKJEMA 2**

Sett inn tallverdien som er riktig for deg
(LAVEST) 1 2 3 4 5 6 7 (HØYEST)

CDP1- Klart definerte grenser, sterk gruppeidentitet og forståelse av formål

Hvor relevant er dette prinsippet for din gruppe?

Hvor bevisst er gruppen din over dette prinsippet?

Hvor godt er dette prinsippet implementert i din gruppe?

Hvor mye har det vært en ulempe å ikke implementere dette prinsippet i din gruppe?

CDP2- Rettferdig fordeling av anerkjennelse for gode og dårlige bidrag

Hvor relevant er dette prinsippet for din gruppe?

Hvor bevisst er gruppen din over dette prinsippet?

Hvor godt er dette prinsippet implementert i din gruppe?

Hvor mye har det vært en ulempe å ikke implementere dette prinsippet i din gruppe?

Vedlegg C

Vurdering fra NSD

Vurdering

Referansenummer

734254

Prosjekttittel

Prosocial metodikk

Behandlingsansvarlig institusjon

OsloMet – storbyuniversitetet / Fakultet for helsevitenskap / Institutt for atferdsvitenskap

Prosjektansvarlig

Marco Tagliabue

Student

Arifa Malik

Prosjektperiode

01.04.2021 - 15.06.2022

[Meldeskjema](#) **Dato**

01.03.2022

Type

Standard

Kommentar

Personverntjenester har vurdert endringen registrert i meldeskjemaet.

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg. Behandlingen kan fortsette.

Beskrivelsen av utvalget er endret, men datakilder og gjennomføring vil være lik som tidligere meldt.

Vi har registrert 15.06.2022 som sluttdato for behandling av personopplysninger.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Vi vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Kontaktperson: Marita Ådnanes Helleland

Lykke til videre med prosjektet!

Vedlegg D

Vurdering fra REK



Region:	Saksbehandler:	Telefon:	Vår dato:	Vår referanse:
REK sør-øst C	Marianne Bjørnerem	22845531	05.01.2022	419297

Arifa Malik

Fremleggingsvurdering: Prosocial metodikken
Søknadsnummer: 419297
Forskningsansvarlig institusjon: OsloMet - storbyuniversitetet

Prosjektet vurderes som ikke fremleggingspliktig

Søkers beskrivelse

Implikasjoner av Prosocial/ CDP på organisasjonskulturer: en mulig tilnærming for å øke positivt gruppesamarbeid. Ved bruk av prosocial metodikk som ACT matrise og Core design principle vil det bli samlet inn data for å se om dette har en positiv endring på gruppesamarbeid for en gruppe som sammen jobber mot en felles mål.

REK viser til innsendt fremleggingsvurdering for prosjekt «Prosocial metodikken» mottatt 29.12.2021. Sekretariatet i REK sør-øst har nå vurdert henvendelsen, med tilhørende dokumentasjon.

Studiens formål er å undersøke hvorvidt prosocial metodikk kan benyttes til å øke positivt gruppesamarbeid.

REKs vurdering

Helseforskningsloven gjelder for medisinsk og helsefaglig forskning, i loven definert som forskning på mennesker, humant biologisk materiale og helseopplysninger, som har som formål å frambringe ny kunnskap om helse og sykdom, jf. helseforskningsloven §§ 2 og 4 bokstav a. Formålet er avgjørende, ikke om forskningen utføres av helsepersonell eller på pasienter/sårbare grupper eller benytter helseopplysninger.

Prosjektets formål er ikke å gi ny kunnskap om helse og sykdom som sådan. Det faller dermed ikke innenfor helseforskningslovens virkeområde, jf. helseforskningslovens §§ 2 og 4 bokstav a.

Studien kan gjennomføres uten REK-godkjenning.

REK antar for øvrig at prosjektet kommer inn under de interne regler for behandling av opplysninger som gjelder ved ansvarlig virksomhet. Søker bør derfor ta kontakt med enten forskerstøtteavdeling eller personvernombud for å avklare hvilke retningslinjer som er gjeldende.

Konklusjon

Vi gjør oppmerksom på at avgjørelsen av spørsmålet om fremlegging er å anse som veiledende jf. forvaltningsloven § 11.

Med vennlig hilsen

Jacob Hølen
Sekretariatsleder, REK sør-øst

Marianne Bjørnerem
Rådgiver, REK sør-øst

Kopi til:
OsloMet - storbyuniversitetet

Vedlegg E

Ros-analysen

RISIKO- OG SÅRBARHETSANALYSE FOR FORSKNINGSPROSJEKT VED OSLOMET								
Fyll ut arkene 1) Risikovurdering og 2) Oppsummering_Prioritering.								
Se på arkfane "Veileder" for ytterligere informasjon.								
Forskningsprosjekt - tittel: Prosjektleder: Prosjektnr NSD (hvis aktuelt): Prosjektnr REK (hvis aktuelt): Prosjektnr i LBW (Agresso) (hvis ak): Prosjektets formål (kort beskrivelse)		Prosocial Marco Tagliabue 734254 [Tall] Formålet med studiet er å iverksette prosocial metodikken og se hva av effekt den utgjør på arbeidsgrupper. Problemstillingen som vil bli analysert blir gjort gjennom bruk av verktøy i prosocial.		Dokumentet skal lagres i arkivsystemet P360. Slik gjør du det: 1) Trykk på 360° øverst på høyre side i menylinja, etter at du har fylt ut skjemaet. 2) Logg på P360. 3) Trykk: Lagre som nytt dokument i P360. Det åpnes et vindu/sak i P360. Velg "Notat uten oppfølging". 4) Fyll ut saksnummer som gjeld ditt fakultet/sentra og tittel på dokumentet. (Se egen bruksanvisning). 5) Trykk "Fullfør".				
Antall registrerte informanter : Kategorier av registrerte informanter (f.eks. studenter, medlemmer i et medlemsregister, pasienter) Antall prosjektmedarbeidere i forskningsprosjektet? Beskriv hvordan eventuelle koblingsnøkler lagres:		12 (planlagt) Medlemmer i en organisasjon 1 kriptert i en separat fil på universitetets lagringssystem		Saknr i P360: HV: 18/13622 LUI: 18/10490 SAM: 18/11207 SPS: 18/11221 SVA: 18/11208 TKD: 18/09703				
Nr.	Kategorier	Underkategorier	Hendelse	Beskrivelse/verdivurdering	Risikoelement	Ekstisterende tiltak	Risikonivå	Nye tiltak
	Vurder kun hendelser og risikoelement som er reelle og relevante for dette prosjektet. Bruk nedtrekksmeny (drop down). Du kan velge samme kategori på flere linjer.	Benytt nedtrekksmeny (drop down).	Hva kan skje?	Hva er den uønskede hendelsen? Hvilke tap oppstår? Hvilken betydning for prosjektet?	Brudd på KIT (K = Konfidensialitet, I = Integritet, T = Tilgjengelighet). Se på arkfane "Veileder" for ytterligere informasjon.	Hva kan hindre det i å skje? Hvordan kan det oppdages? Spesifiser allerede eksisterende tiltak.	Sannsynlighet og konsekvens på en skala fra 1 til 4. 1 = Lav/liten, 4 = Svært høy.	Beskriv forslag til nye tiltak. De kan deles opp i organisatoriske, menneskelige og teknologiske sikringstiltak.
1	Datainnstilling	Nettskjema	Feil innstilling nettskjema	Spørreskjema må gjennomføres på nytt. Unødvendig tid blir brukt og eventuelle deltakere ønsker ikke eller har ikke mulighet til det.	Konfidensialitet	[Tekst]	1 2 3	[Tekst]
					Integritet	Kvalitetssikring av innstilling på nettskjema og data	2 3 5	Send spørreskjema på nytt
					Tilgjengelighet	[Tekst]	1 2 3	[Tekst]
2	Avslutning	Anonymisering	Viktig passord på avveie	Uvedkommende får tilgang på passord og dermed innsyn i data. Anonymitet opprettholdes ikke.	Konfidensialitet	Lagre separate filer for indetifiserbare egenskaper	1 4 5	Bytte passord - 2 faktor autentisering
					Integritet	[Tekst]	1 2 3	[Tekst]
					Tilgjengelighet	[Tekst]	1 1 2	[Tekst]
3	Mellomlagring	Konvertering/kryptering	Utilisitet endring av rådata	Endrer rådata, - kan ikke stole på tidligere funn.	Konfidensialitet	[Tekst]	3 4 7	Rådata i egen mappe, løb kun på kopier
					Integritet	Nedlasting av resultater (separate filer for personer og svar via koblingsnøkkel) og analyse på statistikkprogramvare (e.g. SPSS)	2 2 4	Dobbelsjekk med veileder at data blir eksportert korrekt og at filene ikke er korrupte
					Tilgjengelighet	[Tekst]	2 2 2	[Tekst]
4	Teknisk	Privat utstyr	Tyveri av utstyr	Tap av data og informasjon om prosjektet	Konfidensialitet	Lagring på OsloMet sin lagringsplass	2 3 5	Støtte fra IT for gjenoppretning av datafiler på en annen maskin
					Integritet	[Tekst]	1 2 3	[Tekst]
					Tilgjengelighet	[Tekst]	1 1 2	[Tekst]
5	Avslutning	Slette	Sletting av koblingsnøkkel	Koblingsnøkkel blir slettet, som fører til at det ikke er mulig å identifisere enkeltindivider og dermed miste oversikt over hvilke deltaker som har	Konfidensialitet	Data er anonymisert	1 1 2	[Tekst]
					Integritet	[Tekst]	1 1 2	[Tekst]
					Tilgjengelighet	[Tekst]	1 1 2	[Tekst]
6	Teknisk	Privat utstyr	Uvedkommende deltar på Zoom	På zoom vil personopplysninger bli behandlet der deltakerne er aktive og deltar. Uønsket hendelse kan være at uønskede blir med i seminaret	Konfidensialitet	Direkt invitasjon med møte ID og passord	2 2 4	Dobbelsjekk og fjern tredje personer og avslutning av møte med ny innkalling.
					Integritet	[Tekst]	1 1 2	[Tekst]
					Tilgjengelighet	[Tekst]	1 2 3	[Tekst]
7					Konfidensialitet	[Tekst]	0	[Tekst]
					Integritet	[Tekst]	0	[Tekst]
					Tilgjengelighet	[Tekst]	0	[Tekst]
8					Konfidensialitet	[Tekst]	0	[Tekst]
					Integritet	[Tekst]	0	[Tekst]
					Tilgjengelighet	[Tekst]	0	[Tekst]
9					Konfidensialitet	[Tekst]	0	[Tekst]
					Integritet	[Tekst]	0	[Tekst]
					Tilgjengelighet	[Tekst]	0	[Tekst]

Oppsummering/tiltaksplan på grunnlag av risikovurderingen:

I risikovurderingen (forrige ark), beskrev du ulike hendelser, risikonivåer og eksisterende samt nye tiltak knyttet til disse.

I denne oppsummeringen/tiltaksplanen ønsker vi at du beskriver nærmere hvordan du har prioritert de valgene du har gjort knyttet til å behandle data i prosjektet.

Skriv gjerne kort om hvilke vurderinger du har gjort for tiltakene du har valgt, og hvilke risikoreducerende tiltak som skal gjennomføres i den forbindelse.

OPPSUMMERING: Et risiko kan være feil innstilling på nettskjema. Nettskjema brukes for å samle inn data. Dersom innstillingen er feil må deltakerne svare på spørreskjema på nytt. Dette vil oppta unødvendig tid og føre til at deltakerne ikke ønsker å gjennomføre på nytt eller har tid til det. For å prioritere at dette ikke skjer vil både student og prosjektveileder kvalitetsikre innstilling på nettskjema og data. Nye tiltak dersom problemet oppstår vil være å sende spørreskjema på nytt til deltakerne og data blir lagret. Annet risiko kan være at viktig passord kommer på avveie, der uvedkommende får innsyn og tilgang til data. Konsekvensen av det er at anonymitet ikke opprettholdes. For å forhindre at det ikke skjer vil det lagres separate filer for identifiserbare egenskaper. Annet tiltak er å bytte passord og at det vil være 2 faktors autentisering. Annet uønsket hendelse kan være utilsiktet endring av rådata. Konsekvensen av det er at tidligere funn kan ikke stoles på. Ny tiltak for å forhindre at hendelsen forekommer er å ha rådata i egen mappe og jobbe kunn på kopier. Andre risiko som kan oppstå er tyveri av privat utstyr. Dersom det skjer vil det være tap av data og annet informasjon om prosjektet. Eksisterende tiltak for å forhindre dette er at alt lagres på OsloMet sine lagringsplass. Nye tiltak for å prioritere at dette ikke skjer og at blant annet anonymitet opprettholdes er å søke støtte fra IT for gjenoppretning av datafiler på en annen maskin. Annet uønsket hendelse som kan oppstå er at koblingsnøkkel blir slettet. Konsekvensen av det er at det ikke vil være mulighet for å identifisere enkeltindivider under datainnsamling prosessen. Dermed vil man miste oversikt over hvilke deltaker som har gjennomført spørresundersøkelse og hvem som ikke har gjort det. For å prioritere at dette ikke forekommer er data anonymisert. Siste uønskede hendelse er at uvedkommende får tilgang og deltar på zoom møte, dette svekker anonymitet og vil oppta tid for faktiske deltakere. Tiltak for å forhindre at dette forekommer er å dobbelsjekke og fjerne tredje person og eventuelt avslutte zoom seminaret med ny innkallelse.