



BACHELOROPPGAVE

Hvordan påvirker generasjonelle og kulturelle forskjeller tverrfaglig spesialisert rusbehandling og hvordan håndterer man disse?

How does generational and cultural differences influence a public specialized mental health and substance abuse service and how does one manage them?

Kandidatnummer: 500.

Bachelor i Sosialt Arbeid

Høgskolen på Vestlandet Sogndal

16.05.2022

Antall ord: 8505

Jeg bekrefter at arbeidet er selvstendig utarbeidet, og at referanser/kildehenvisninger til alle

kilder som er brukt i arbeidet er oppgitt, jf. Forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet, § 12-1.

Sammendrag

I denne bacheloroppgaven ser jeg på hvordan generasjonelle og kulturelle forskjeller kan påvirke et tverrfaglig samarbeid. Oppgaven er en litteraturstudie som baserer seg på 3 artikler som skal bidra med å belyse hvordan disse forskjellene kan komme til uttrykk i kommunikasjonen og samarbeidsevnen på en arbeidsplass. Tverrfaglig samarbeid har som styrke at det har flere kunnskapsbaser til grunn for å kunne dekke flest mulige perspektiver på problemstillinger på arbeidsplassen. Denne oppgaven omhandler hvordan forskjeller kan redusere effekten av disse styrkene, og hvordan dette kan se ut. Jeg vil definere hva generasjonelle og kulturelle forskjeller er og hvordan disse kan være utgangspunkt for konflikt og redusert kommunikasjonsevne mellom arbeidere i tverrfaglig spesialisert rusbehandling. Jeg presenterer forskning på dette emne i forkant av drøftingene om hvordan man kan håndtere disse forskjellene på en god måte på arbeidsplassen.

Abstract

In this bachelor thesis, I look at how generational and cultural differences can affect multidisciplinary collaboration in the workplace. This thesis is a literature study that makes use of 3 articles regarding how these differences can come into play in a workplace's ability to communicate and collaborate with each other. Multidisciplinary collaboration has a wide variety of knowledge spreading across different professional occupations as one of its many strengths. This thesis explores how differences in the workplace can come as a detriment to the very strength that a multidisciplinary collaboration seeks to fulfill in how it can create conflict and disturb the workers ability to communicate in a public specialized mental health and substance abuse service context. I present studies supporting this claim, and then I discuss the theories of how one can manage these differences in the workplace.

Innhold

Sammendrag	2
1.0 Innledning.....	5
1.1 Forforståelse	5
1.2. Bakgrunn.....	7
1.3 Problemstilling.....	8
1.4 Avgrensning	8
1.5 Oppbygging av oppgaven	9
1.6 Begrepsavklaring	9
2.0 Teorikapittel	10
2.1 Tverrfaglig samarbeid	10
2.2 Generasjon.....	10
2.3 Kultur	11
2.4 En lærende organisasjon	12
2.5 Konflikt i lys av forskjeller	13
3.0 Metode	13
3.1 Framgangsmåte	13
3.2 Litteratursøkeprosessen	15
3.3 Litteratur.....	16
3.4 Resultat og funn.....	16
3.4.1 Keys to unlocking service provider engagement in constrained co-production partnerships	16
3.4.3 Working on working together. A systematic review on how healthcare professionals contribute to interprofessional collaboration.....	17
3.4.4 Group Dynamics in Healthcare Settings: A Strategic Framework for Cohesion	18
3.5 Kildekritikk	19
4.0 Drøfting.....	20
4.1 Hvordan påvirker generasjonelle og kulturelle forskjeller tverrfaglig spesialisert rusbehandling?	20
4.1.1 Hvordan generasjonelle og kulturelle forskjeller henger sammen	20
4.1.2 Dannelsen av kulturelt-DNA gjennom mønsterintegrering og strukturell stabilitet	21
4.1.3 Hvordan nyutdannede profesjonelle møter et forhåndsdefinert kulturelt-DNA....	23

4.1.4 Kommunikasjon er felles for prosesser sentrale i fungeringen av interprofesjonelt samarbeid.....	23
4.1.5 Generasjonelle stereotyper som kommunikasjonsbarriere	24
4.2 Hvordan håndtere generasjonelle og kulturelle forskjeller i tverrfaglig spesialisert samarbeid?	25
4.3 Kritikk til egen oppgave	26
4.4 Oppfordring til videre forskning	26
5.0 Oppsummering.....	27
Referanser	29

1.0 Innledning

Tverrfaglig samarbeid blir sett på som en viktig del av det sosialfaglige feltet (Kleppe, 2015, s. 154). Kleppe (2015, s. 156) beskriver hvordan gjennom flere juridiske bestemmelser har kravene for samarbeid på tvers av profesjoner, etater, ansatte, brukere og fag økt betraktelig over de siste 30 årene. Eksempler på slike juridiske dokumenter og bestemmelser er: Framework for Action on Interprofessional Education & Collaborative Practice, Samhandlingsreformen og Spesialisthelsetjenesteloven. Grunnlaget for denne utviklingen forklarer Kleppe (2015, s. 156-157) ligger i den økende kompleksiteten av saker og deres behov for økt koordinering og samarbeid av tjenester. Forfatterne legger fram hvordan denne utviklingen resulterte i pakkeforløpet, en samling av retningslinjer overfor hvordan man som profesjonsutøver skal gå fram for best mulig tjenesteytelse overfor brukerne. Denne formen for samarbeid innebærer at hver enkelt samarbeidskomponent fungerer i seg selv, ettersom at tverrfaglig samarbeid på tvers av etater og tjenester ses som en forlengelse av hverandre i praksis (Kleppe, 2015, s. 156-157). For å kunne oppnå dette behovet om økt koordinering og samarbeid på tvers av etater og tjenester må man derfor se innover til de enkelte tjenestene og arbeidsplassene sin fungering i pakkeforløpet. Dette innebærer å se på hvilke faktorer som kan påvirke samarbeidet på *en* arbeidsplass, og hvordan man tilsynelatende håndterer disse.

1.1 Forforståelse

Helt siden før jeg begynte på sosionomutdanning 2019 har jeg vært interessert i hvordan kommunikasjon påvirkes av kulturelle og generasjonelle forskjeller. Tanken tok form over tid i en familiær kontekst. Jeg lurte på hvordan normene og atferdsmønstrene jeg følte lå til grunn kom til uttrykk i familietreff med onkler, tanter, besteforeldre og søskenbarn. Jeg stilte meg selv spørsmål som: Hvorfor føler jeg at forskjellige emner og temaer er helt utenfor det

som blir forventet av meg i denne situasjonen? Hvorfor er det slik at jeg føler at jeg ikke kan si meg uenig i noe som de eldre forteller om på familietreffene? Hva er det som gjør at jeg føler at jeg ikke kan stille spørsmål til dem, men at jeg skal vente til de spør meg om noe? Jeg ble grublende overfor hvilke sosiale normer som lå i grunn og hvordan disse påvirket relasjonen vår. Jeg lurte på om det kunne være noe i prosessen med det å vokse opp og bli voksen. Men etter hvert begynte jeg å tenke mer over hvorfor det var et så tydelig skille mellom de forskjellige generasjonene på familietreffene. Var det kultur? Var det bare slik at forskjellige generasjoner var ment til å forholde seg slik til hverandre?

Når jeg begynte på sosionomstudiet fikk jeg tilgang til teorier og et tankesett som ga meg evnen til å kunne reflektere overfor det jeg hadde følt på, på et mye dypere nivå enn tidligere. Da begynte jeg å tenke over at dette fenomenet jeg hadde følt på familietreffene. Kanskje dette kunne strekke seg så langt at det også ble opplevd på arbeidsplasser med varierte generasjonsgrupper og de kulturelle verdiene det medfører seg. Hvordan kan dette påvirke deres evne til å samarbeide? Og spesielt på arbeidsplasser med ulike profesjonelle roller som måtte arbeide i tverrfaglige samarbeid med hverandre. Føler de på samme utfordring som jeg gjorde i den familiære settingen?

Jeg har tidligere opplevd denne tematikken på en arbeidsplass jeg tidligere har jobbet på. Jeg tolket at arbeidsplassen hadde innlemmet atferdsmønster, verdier og holdninger som gjorde det vanskelig for arbeiderne å være ærlig og åpen i kommunikasjonen. På denne arbeidsplassen ble diskusjon noe personale tok for seg i etterkant av møter i mindre grupperinger. Her tolket jeg det som at de ikke følte seg komfortable med å kommunisere disse uenighetene i plenum på møtene, og at de brukte denne arenaen for å kunne gjøre uttrykk for misnøye i beslutninger som ble tatt overfor visse problemstillinger på arbeidsplassen. Dette gjorde at jeg begynte å gruble overfor hvordan dette påvirket hvordan tjenestetilbudet var for pasientene. På noen av personalmøtene tolket jeg diskusjonene som ikke-inkluderende overfor enkelte av de profesjonelle perspektivene på arbeidsplassen, og med dette mener jeg at jeg ikke opplevde at alle de ulike profesjonelle kunnskapsbasene ble kommunisert i lys av problemet som det tverrfaglige samarbeidet stod ovenfor. Jeg ble

derfor interessert i å utforske nettopp hvordan forskjeller på det kulturelle og generasjonelle nivået kan påvirke samarbeidet på samme måte som jeg oppfattet begrensninger i kommunikasjonen mellom familiemedlemmer av annen generasjon og kultur.

1.2. Bakgrunn

Tverrfaglig spesialisert rusbehandling (TSB) er en av pakkeforløpene om Helsedirektoratet har innført i helse og sosialfagtjenester. TSB spesifikt er utviklet med en kunnskapsbasert tilnærming der forskning, kliniske erfaringer og brukererfaringer er grunnmuren i arbeidet (Helsedirektoratet, 2020a). Et pakkeforløp forklares som: «et normerende pasientløp som beskriver organisering av utredning, behandling og oppfølging, kommunikasjon med pasient og pårørende, samt ansvars plassering og konkrete forløpstider. Et pakkeforløp skal bygge på nasjonale faglige retningslinjer der det finnes, alternativt på best tilgjengelig kunnskap og faglig konsensus» (Helsedirektoratet, 2020b). På bakgrunn dette tenker jeg det nødvendig å undersøke hva som kan stå i veien for faglig konsensus i tverrfaglig samarbeid.

I ordene Tverrfaglig Spesialisert Rusbehandling er tverrfaglig et sentralt begrep.

Helsedirektoratet (2018, s. 4) forteller at samarbeid og samhandling er kritisk innenfor de ulike tjenestene dersom de skal være en del av pakkeforløpet for psykisk helse og rus.

Helsedirektoratet (2018, s. 3) informerer at i tillegg til forbedringen av oppgavefordeling og koordinering av tjenester skal pakkeforløpet også ta i betraktning brukerens tilbakemelding i forhold til egen innflytelse i behandlingen. Dette innebærer at kommunikasjonen på arbeidsplassen må være i stand til å kunne ha åpen dialog om disse emnene for å best mulig integrere mønster som reflekterer disse verdiene som TSB står for.

Law et al (2019, s. 291) gjennomførte en kartleggingsstudie om «Intergenerational communication» hvor de gikk gjennom og lagde oversikt overfor artikler med spesifikke kriterier som angikk kommunikasjon på tvers av generasjoner fra 1996-2017 i databasene: EBSCO Host, ProQuest Research Library, Web of Science, PsycInfo. Law et al (2019, s. 295-

303) fant ut gjennom denne kartleggingsstudien at kommunikasjon på tvers av generasjoner i arbeid eller profesjonell utvikling kontekst var et underrepresentert forskingsfelt. Dette forteller forfatterne at også omhandler objektive og subjektive kulturelle elementer som religion, språk, verdier og kulturell kapital, og hvordan disse går ned i generasjoner. Forfatterne inkluderer samtidig også prosesser i relasjoner mellom to eller flere generasjonelle grupper som en av de underrepresenterte emnene for forskning i sin kartleggingsstudie. I disse kategoriene var ikke-familære forhold spesielt lite utforsket (Law et al, 2019, s. 296-297). Med dette i tankene oppfordrer forfatterne til videre forskning på emnene jeg tar opp i bacheloroppgaven min, som nettopp går på kommunikasjon på tvers av generasjoner og kultur i en profesjonell kontekst.

1.3 Problemstilling

I denne bacheloroppgaven skal jeg undersøke følgende problemstilling:

Hvordan påvirker generasjonelle og kulturelle forskjeller tverrfaglig spesialisert rusbehandling og hvordan håndterer man disse?

1.4 Avgrensning

I min oppgave snakker jeg om hvordan generasjonelle og kulturelle forskjeller kan påvirke et tverrfaglig samarbeid, og avgrensningen til oppgaven vil nettopp være hvordan dette kan komme til uttrykk i kommunikasjonen på arbeidsplassen og konsekvenser av slike hendelser. Jeg vil gå litt inn i hvordan dette kan innvirke på pasientene i TSB. Jeg velger å bruke TSB som kontekst ettersom at jeg var utplassert på en arbeidsplass som tok i bruk dette pakkeforløpet i praksisperioden, og at jeg derfor lettere klarer å visualisere slike hendelser med en gjenkjennelig arbeidskontekst.

Jeg har i min oppgave valgt å ta utgangspunkt i hvordan generasjonelle og kulturelle forskjeller kan påvirke de profesjonelle i TSB. Dette inkluderer sosionomer, sykepleiere, spesialpsykolog, overlege, leder og vernepleiere. Jeg valgte å avgrense meg til en mer generaliserende tilnærming hvor jeg ikke tar for meg spesifikke forskjeller mellom de profesjonelle, men heller kulturelle og generasjonelle forskjeller på ett mer generelt plan. Dette innebærer hvor disse kan komme fra og hvordan de kan komme til uttrykk i samhandling i en TSB-kontekst. Oppgaven er skrevet innenfor det sosialfaglige fagfeltet, og vil derfor være sentrert rundt den sosialfaglige kunnskapsbasen og perspektiv.

1.5 Oppbygging av oppgaven

I neste del av oppgaven min vil jeg ha et begrepsavklaringskapittel. Deretter teorikapittel hvor jeg forklarer teoriene jeg har valgt til å belyse oppgaven min på generasjonelle og kulturelle forskjeller i tverrfaglig samarbeid. Videre tar jeg for meg metoden jeg har valgt som fremgangsmåte til å besvare oppgaven min. Deretter kommer litteratur- og resultatdelen av oppgaven, der jeg tar for meg hvilke artikler jeg har valgt til å belyse oppgaven min og hva disse inneholder. I etterkant av dette drøfter jeg de generasjonelle og kulturelle forskjellene kan komme til uttrykk i det tverrfaglige samarbeidet med de teoretiske og litterære funnene i bunn. Etter et avsnitt om kritikk til oppgaven finner man oppsummeringen.

1.6 Begrepsavklaring

I denne delen av oppgaven vil jeg redegjøre de mest sentrale begrepene som jeg benytter meg av i bacheloroppgaven. Når jeg bruker ordene tverrfaglig samarbeid, tverrfaglig spesialisert rusbehandling (TSB), arbeidsgruppen, gruppen eller arbeidsplassen snakker jeg om samme emne. Begrepene jeg tar for meg i oppgaven kan defineres på ulike måter og jeg tar derfor utgangspunkt i definisjonene som teorien tar for seg i oppgaven min.

2.0 Teorikapittel

2.1 Tverrfaglig samarbeid

Lauvås & Lauvås (1994, s. 42-43) forklarer tverrfaglig samarbeid som et samarbeid på tvers av ulike fagområder med formål å skape nye perspektiver og innsikter i problemstillinger. Forfatterne mener dette handler om hvordan hvert enkelt fag er begrenset til sitt eget fagfelt sin kunnskapsbase og at man derfor har behov for å samarbeide på tvers av ulike faglige profesjoner for å dekke alle perspektivene av en sak. Videre forteller forfatterne at en betingelse for tverrfaglighet er flerfaglighet og at de profesjonelle i samarbeidet har i oppgave å belyse problemer gjennom sine innfallsvinkler og kunnskapsbaser. Med dette i tankene forklarer Lauvås & Lauvås (1994, s. 47) om hvordan gruppen har i oppgave å danne en helhetlig sammensetning av disse synspunktene, og komme fram til en konklusjon med disse flerfaglige perspektivene i grunn for å kunne belyse problemstillingen med flest mulige innfallsvinkler. Denne synteseprosessen forklarer Knoff (1985, s. 130) som at: «tiltakene forsterker hverandre gjensidig, slik at den samlede effekten blir større enn summen av resultatene for hvert enkelt tiltak sett isolert». Videre vil jeg definere «samarbeid» delen av tverrfaglig samarbeid, dette forklarer Knoff (1985, s. 130) gjennom «samordning»: «en systematisering eller organisering av det hver enkelt utøver gjør overfor en og samme problemstilling/klient/pasient, slik at alle tiltak er vel tilpasset hverandre og ikke motvirker hverandre». Ordet samordning forklares som samarbeid i organisasjonskontekst (Lauvås & Lauvås, 1994, s. 47).

2.2 Generasjon

Generasjon blir definert som en gruppe individer som er født i samme historisk og sosiokulturell kontekst, og med dette utvikler de seg til å danne fellesskap på grunnlag av likheter i erfaringer og muligheter (Lyons & Kuron, 2013, s. 140). Dette forklarer forfatterne som at likhetene som hver generasjon opplever danner utgangspunktet for framtidige

holdninger og atferd. En ny generasjon opplever forfatterne blir dannet når det har oppstått nye historiske, sosiale og økonomiske endringer i samfunnet som gjør det nødvendig for nye unge mennesker å utvikle nye egenskaper, atferdsmønstre, verdier og livsstiler. Donsbach (2015, s. 273-275) kom fram til at disse forskjellene kan gjøre at det oppstår misforståelser i kommunikasjonen mellom disse generasjonene ettersom at de ulike generasjonene har utgangspunkter for å ha andre atferdsmønstre og måter å kommunisere på. En generasjonell identitet antar forfatterne at bestemmes når en person går inn i aldersgruppen 17-25 år, og det er i dette tidsrommet at dannelsen av holdninger og atferd settes i stein (Lyons & Kuron, 2013, s. 140).

2.3 Kultur

Kultur beskriver Schein & Schein (2016, s. 4-9) som en felles forståelse av hva som blir akseptert som riktige framgangsmåter i diverse problemstillinger i en gruppesammenheng. Videre forteller forfatteren om hvordan det er en blanding av mønstre, verdier og atferdsnormer i gruppen som definerer hvordan kulturen kommer til uttrykk, og at disse blir dannet over tid gjennom eksterne tilpasninger av miljø og omgivelser og interne integreringer av framgangsmåter. Disse variablene forklarer han at kommer fram som felles kunnskap og at det blir dannet en felles forventning til tilpasning til medlemmene i gruppen. Schein & Schein (2016, s. 4-9) forteller også om hvordan disse mønstrene, verdier og atferdsnormer stagnerer når gruppen opplever kulturen som velfungerende i sitt formål, når dette oppstår kan gruppekulturen låse seg til det som tidligere har fungert, og at nye gruppe-medlemmer blir lært til å gjenkjenne denne som gruppens identitet. Når gruppens kultur har stagnert, vil medlemmene av gruppen lære vekk disse integrerte mønstre, verdier og atferdsnormer til nye generasjoner av gruppe-medlemmer (Schein & Schein, 2016, s. 11-12).

Mønsterintegrering og strukturert stabilitet er to dimensjoner som Schein & Schein (2016, s. 10) bruker for å forklare hvordan kultur blir dannet. Mønsterintegrering beskriver forfatteren som prosessen der gruppen integrerer mønstre, verdier og atferdsnormer som

ender opp med å definere gruppens kulturelle-DNA. Strukturert stabilitet forklarer Schein & Schein (2016, s.10) som tiden når kulturens kjennetegn og integrerte forhold blir gjenkjent av alle i gruppen som hva som definerer gruppen og dens formål. Disse to dimensjonene har som formål å redusere uforutsigbare forhold på arbeidsplassen der vi som mennesker har et behov for å gjøre omgivelsene våre så forutsigbare som mulig (Schein & Schein, 2016, s. 11). Schein & Schein (2016, s. 10) beskriver hvordan gruppens kultur kan defineres som gruppens kulturelle DNA, og at denne er vanskelig å endre på grunn av at den kommer til uttrykk gjennom felles forståelse av gruppens identitet. Forfatteren forteller at lederskap er det som skal til for å kunne lære. Dette innebærer at lederen av gruppen skal være den som legger press på dannelsen av nye atferdsmønstre for å best tilpasse seg formålet til gruppen og dens fungering (Schein & Schein, 2016, s. 14).

2.4 En lærende organisasjon

«Organizations where people continually expand their capacity to create the results they truly desire, where new and expansive patterns of thinking are nurtured, where collective aspirations are set free, and where people are continually learning to see the whole together» (Senge, 1990, s. 6).

Peter Senge forklarer i et intervju at læring er en prosess hvor man som menneske gjennom handlinger utvikler deres kapasitet til å gjøre noe de ønsker å gjøre (Reese, 2019, s. 9). Peter Senge fortsetter i intervjuet med at denne læreprosessen er lengre i grupper med flere individer, og at en lærende organisasjon ikke bør ta snarveier i problemløsningsprosessen. Peter Senge forteller videre i intervjuet hvordan organisasjonslæringen kommer til uttrykk gjennom refleksjon når ting ikke går etter planen, og at gruppen i etterkant av feil leter etter måter de kan gjøre det bedre til neste gang. Han mener at det er bra for en organisasjon å være eksperimentelle og at de tenker på det å feile som læring. Som et verktøy for slik læring informerer Peter Senge at det er viktig at lederne i organisasjonene bruker refleksjon til hensikt å lære hvordan de som gruppe kan forbedre seg (Reese, 2019, s. 10).

2.5 Konflikt i lys av forskjeller

Ekeland (2014, s.67) forklarer hvordan forskjeller ikke nødvendigvis er en deterministisk årsak til konflikt, men at nesten alle forskjeller kan være utgangspunkter for at en konflikt oppstår. Konflikter som blir dannet på bakgrunn av forskjeller kan komme til uttrykk gjennom: «fysiske attribusjoner, som kjønn og rase, forskjeller ut fra psykologiske kriterier (egenskaper og væremåter) eller sosiale kriterier (status, utdanning, gruppetilhørighet), kulturelle forskjeller eller forskjeller i interesser, meninger, holdninger og verdier» (Ekeland, 2014, s. 68). Ekeland (2014, s. 69-70) mener at slike konflikter kan være en konsekvens av gjensidig kunnskapsløshet og at man kan se på disse som barrierer i kommunikasjonen deres. Forfatteren mener at denne gjensidige kunnskapsløsheten øker faren for misforståelser i kommunikasjonen, hvilket kan bidra til forsterkninger av tidligere oppfatninger av hverandre (Ekeland, 2014, s. 69-70). At lederrollen åpner for dialog i gruppen overfor disse forskjellene og deres konsekvenser for samarbeidet oppfatter Ekeland (2014, s. 68) som viktig for konflikthåndtering i lys av forskjeller.

Skau (2017, s. 102-103) forklarer hvordan konflikt er kulturelt bestemt og at mennesker utvikler konfliktshåndteringsstrategiene sine basert på forskjellige verdier, holdninger og væremåter dannet av erfaringer tidlig i livet. Å ta ansvar overfor sin egen utvikling av kompetanse gjennom refleksjon overfor sine egne handlinger og reaksjoner til konflikt er viktig, ettersom at det er først når man kan innse sine egne feil at man kan ta første steget til å utvikle bedre strategier (Skau, 2017, s. 103).

3.0 Metode

3.1 Framgangsmåte

Jeg har i denne oppgaven benyttet meg at litteraturstudie som metode. Og jeg har valgt å ta i bruk denne kvalitative metoden på grunn av følgende grunner. Litteraturstudie tar utgangspunkt i å innhente informasjon tilgjengelig gjennom forskning og artikler til analysering. Videre bruker man denne informasjonen til å belyse en problemstilling man har tatt for seg i litteraturstudiet (Aveyard, 2019, s. 4). Styrken med litteraturstudie ligger i mengden informasjon som er tilgjengelig for deg til å belyse en problemstilling, derfor kan man være presis med informasjonen man velger å anvende, og derfor kunne svare mer presist på problemstillingen man har valgt. Styrken med denne metoden kan dessverre også være en svakhet i seg selv, og med dette mener jeg at mengden informasjon tilgjengelig kan gjøre at vi velger å se bort ifra artikler/forskning/empiri som mulig kunne ha svart bedre på problemstillingen.

Problemstillingen min: «Hvordan påvirker generasjonelle og kulturelle forskjeller tverrfaglig spesialisert rusbehandling og hvordan håndterer man disse?» tar for seg forskjeller på en arbeidsplass og hvordan disse kan komme til uttrykk i et tverrfaglig samarbeid. Jeg tenkte derfor at bruk av litteraturstudie gir meg et bredere informasjonsgrunnlag på tvers av flere arbeidsplasser og miljøer som kan gi et mer realistisk bilde av hvordan man kan forvente at disse forskjellene kommer til uttrykk på disse arbeidsplassene. Jeg valgte derfor å se bort ifra intervju som metode ettersom at jeg følte at dette begrenset informasjonsgrunnlaget mitt til fåtalls informanter/arbeidsplasser i forhold til hva litteraturstudie kunne gjort til å belyse oppgaven min.

Jeg har også i litteratursøket valgt å forholde meg til artikler og forskning med publikasjonsdato senest 2017 med formål å ha mest mulig oppdatert informasjon på tematikken. Dette gjorde også at søkene mine ble avgrenset til mer nylige artikler på emnet. Det er likevel greit å ha i baktankene at slik litteratur som går på tverrfaglig samarbeid på tvers av kulturelle og generasjonelle forskjeller er en forskningsarena som over lengre tid ser på forskjeller i atferd. Jeg har prøvd å finne artikler som best mulig kan belyse tverrfaglig samarbeid på tvers av generasjonelle og kulturelle forskjeller med dette i tankene.

3.2 Litteratursøkeprosessen

Nøkkelordene jeg har brukt i litteratursøkene mine har vært: «interdisciplinary collaboration», «multidisciplinary collaboration», «interdisciplinary», «multidisciplinary», «collaboration», «intergenerational», «multigenerational», «communication», «workforce», «social work», «team», «generational differences», «culture», «leadership», «teamwork», «cultural differences», «intercultural», «multicultural», «interprofessional», “conflict”, “conflict management”, “management” og «dilemmas». Jeg har brukt mange nøkkelord med lik betydning som formål å fange opp artikler og forskning som har brukt forskjellige definisjoner og begreper. Når jeg brukte to ord med lik betydning brukte jeg «OR», men ellers brukte jeg «AND» på flest mulig av disse ordene for å innsnevre artiklene. Jeg prøvde å bruke så mange nøkkelord jeg kunne for hvert søk for å prøve å finne artikler som hadde mest mulig relevans til problemstillingen min, dette resulterte også i færre treff per søk. Jeg har blandet og brukt ulike kombinasjoner av disse nøkkelordene for å prøve å finne artiklene jeg mener best kan belyse problemstillingen min. Jeg har også gått for engelske begreper som prinsipp for å ta nytte av det jeg vil forstå å si er en mer utforsket kunnskapsarena. Forskning tar ofte utgangspunkt i hva andre artikler mener burde bli forsket mer på. Her vil naturligvis engelske artikler bidra til flere slike utforskninger av emner ikke tidligere sett på. Dette gjør at jeg lettere kan finne artikler som spesifikt handler om hva jeg ønsker å forske på i min bacheloroppgave. Jeg har også tatt mine engelske språkferdigheter inn til betraktning i denne beslutninger, ettersom at jeg personlig opplever det lettere å forstå engelske artikler enn norske.

Jeg har i søkeprosessen brukt fagressursene SOSINDEX, Google Scholar og ORIA. Gjennom min veileder fikk jeg to artikler fra TSB i Norge for oppgaven min som hun mente kunne være relevant for oppgaven min, jeg vurderte 1 av disse som relevant etter å ha lest og analysert dem. De gjenstående 2 artiklene har jeg funnet gjennom Google Scholar. Oria har jeg brukt som fagressurs for å finne pensumbøker og artikler relevant for teorien til min oppgave. Jeg gikk fram ved å lese mange artikler for å finne artikler som belyste problemstillingen min og analyserte disse.

3.3 Litteratur

I litteratursøket var det 3 artikler som jeg fant belysende til oppgaven min som jeg har valgt å bruke. Jeg har forsøkt å finne artikler med ulik tematikk for å beskrive hvordan kulturelle og generasjonelle forskjeller kan komme til uttrykk i ulike situasjoner. Jeg har prøvd så godt jeg kan å finne artikler som er fagfelleverderte, 2 av dem vet jeg er fagfelleverdert. Jeg har ikke lyktes i å finne ut om den siste artikkelen er fagfelleverdert, men fant innholdet i artikkelen til å være relevant for oppgaven, og etter å ha lest innholdet virker det som at resultatet var rimelig i forhold til artikkelens formål. Jeg har forsøkt å bruke artikler med noe likt fagfelt, ettersom at jeg prøver å belyse forskjeller i en TSB-kontekst. Oppgaven min er forankret i den sosialfaglige kunnskapsbasen.

3.4 Resultat og funn

3.4.1 Keys to unlocking service provider engagement in constrained co-production partnerships

Larsen & Sagvaag (2020, s. 1) gjennomførte en aksjonsforskning hvor de gikk inn som en del av forskningen. I denne aksjonsforskningen gikk forfatterne til verks med å konseptualisere og partikularisere problemstillinger på arbeidsplassen sammen med de det gjelder på arbeidsplassen, deretter gikk de gjennom flere intervensjoner og evalueringer *med* personene det gjaldt (Larsen & Sagvaag, 2020, s. 6-8). Dette forklarer forfatterne innebærer personalet og pasienter. Datainnhentingene sier de gikk over 3 år med 109 personer (66 menn, 43 kvinner) involvert i prosjektet. Dataen forteller forfatterne inkluderer informasjon fra journal, dokumenter, rapporter og tid i feltet/arbeid i praksis. Larsen & Sagvaag (2020, s. 9-14) utforsker utfordringer i kommunikasjonen mellom arbeiderne innad TSB og pasientene. Forfatterne opplyser om hvordan maktbalansen mellom arbeidere og pasienter kan komme til uttrykk gjennom hvordan de kommuniserer om problemer som skal løses på

arbeidsplassen. Videre forteller forfatterne at arbeiderne av og til snakket om arbeidsplassen sine aktuelle problemer utenfor samarbeidsmøtene uten pasienten til stede, ettersom at de følte ubehag overfor hvordan pasientene kunne respondere dersom de ikke følte de kunne gi de et godt nok svar. Det var også observert at arbeiderne ikke svarte på visse typer spørsmål avhengig av hvorvidt lederen på arbeidsplassen var til stede eller ikke (Larsen & Sagvaag, 2020, s. 11-14). Larsen & Savaag (2020, s. 11) opplyser også om hvordan en dialogisk leder kan bidra til å håndtere disse problemene med å stille spørsmål til problemene på arbeidsplassen og åpne opp for refleksjon i lys av disse.

3.4.3 Working on working together. A systematic review on how healthcare professionals contribute to interprofessional collaboration

Schot et al (2020) skrev en kartleggingsstudie om hvordan og hvorfor ulike profesjoner i helsetjenesten bidrar i interprofesjonelt samarbeid. I denne studien analyserte forfatterne 64 studier som går over 20 år for å lage oversikt over emne på forskningsfronten. Schot et al (2020) kategoriserte disse 64 studiene inn i 3 grupper: «Bridging professional, social, physical and task related tasks», «negotiating overlaps in roles and tasks» og «creating space».

«Bridging» deler Schot et al (2020, s. 335-336) inn i 4 underkategorier: «professional perspectives», «social», «communicational divides» og «task divisions». «Professional perspectives» forklarer forfatterne er hvordan de profesjonelle håndterer ulike perspektiver de imellom, og at man tar på seg en aktiv arbeidsstil hvor du prøver å utvikle kunnskap overfor andres profesjonelle verdier og normer. «Social» definerer de som det å kommunisere på tvers av ulike personligheter og kommunikasjonsstiler. «Communicational divides» omhandler å kunne dele informasjon og kunnskap mellom de andre profesjonelle, samt å kunne gjøre seg selv tilgjengelig for andre (Schot et al, 2020, s. 335-336). Til slutt forklarer forfatterne «task divisions» med at en profesjonell går inn for å yte arbeid som ikke er forventet av dem gjennom yrket. Dette innebærer at de tar på seg ansvar for en arbeidsoppgave som ikke er deres ansvar i utgangspunktet

«Negotiating» ble delt inn i 2 underkategorier: «Work roles and responsibilities in general» og «during individual care processes» (Schot et al, 2020, s. 335-336). «Negotiating between work roles and responsibilities» forklarer forfatterne går på kommuniseringen av anvarsinndeling som skal bidra med å gi sikkerhet i egne oppgaver og ansvar på arbeidsplassen. «Negotiating during individual care processes» informerer de omhandler diskurs rundt overlapp i ansvarsområder mellom profesjoner og inndelingen av dette (Schot et al, 2020, s. 336).

«Creating space» hadde 3 underkategori: «Relation to external actors», «re-creating the organizational arrangements» og «by working around existing organizational arrangements» (Schot et al, 2020, s. 335-336). «Creating space in relation to external actors» forklarer forfatterne omhandler forholdet mellom de profesjonelle, ledere og andre instanser, samt dannelsen av plass for utviklingen av forholdet de imellom. «Creating space internally by (re)creating the organizational arrangements» informerer forfatterne at er prosessen hvor de profesjonelle på arbeidsplassen tilpasser utvikling av tiltak og organisasjonssordninger til arbeidsprosessen i praksis. Til slutt forklarer de at «Creating space by working around existing organizational arrangements» belyser bruk av en konstruert informasjonskanal som de profesjonelle bruker for å gi hverandre råd om hvilken informasjon som burde leses for å bedre kunne tilpasse seg organisasjonens struktur og ordninger (Schot et al, 2020, s. 336).

3.4.4 Group Dynamics in Healthcare Settings: A Strategic Framework for Cohesion

McTighe & Donovan (2017, s. 31) forklarer en gruppes fungering i en helsetjeneste som en sentral del av behandlingsresultater og effektiv bruk av ressurser. I denne artikkelen gjør forfatterne føre for hvordan man kan arbeide for bedre samarbeid og utviklingsforhold. Her kommuniserer forfatterne at åpen kommunikasjon er viktig i utviklingen av tillit og respekt for hverandre. I åpen kommunikasjon forklarer forfatterne at det er mulighet for å identifisere og kommunisere hvem som har ansvar for hva på arbeidsplassen, og at dette kan bidra til å redusere usikkerhet overfor egen rolle i gruppen. Videre forteller de om hvordan kompetanse overfor kulturelle forskjeller på arbeidsplassen er viktig for dannelsen av

gruppens samhold og fungering. Her informerer McTighte & Donovan (2017, s. 30) om fordommer mot spesifikke kulturer som en av grunnene for manglende forståelse av kulturell kompetanse.

McTighte & Donovan (2017, s. 30-31) informerer også om at alder kan påvirke dette, hvor yngre medlemmer av gruppen oftere ser ut til å ha negative stereotypiske forestillinger om eldre kollegaer. Dette forklarer forfatterne innebærer forestillinger om at de eldre kollegaene har dårligere evner til personlig utvikling, læring, motivasjon og produktivitet. Det at gruppen som en helhet kan forholde seg til ulike kommunikasjonsstiler, kulturelle normer og samarbeidsstrukturer mener de kan bidra til bedre samarbeid innad gruppen. Forfatterne belyser også hvordan det å kunne stå i konflikter i lys av disse forskjellene kan bidra til bedre gruppefungering, og som konsekvens bedre ytelse av tjenester og behandling for pasienter (McTighte & Donovan, 2017, s. 30-31).

3.5 Kildekritikk

«En hypotese eller teori kan aldri endelig og fullt ut vises å være sann» (Thomassen, 2006, s. 144). Jeg vil i dette kapittelet forklare hvordan litteraturen jeg har valgt ikke nødvendigvis gir et virkelig bilde av realiteten. Ingen artikkel kan være helt sikker på at sannheten har kommet fram, spesielt i kontekst med det menneskelige, hvor ingen utfall er deterministiske. Jeg kan si det samme om teorier, ettersom at jeg har avgrenset meg til de teoretiske perspektivene jeg har gjort har jeg som konsekvens sett bort ifra andre teorier som kunne belyst oppgaven min på en bedre måte. Ettersom at jeg har valgt å ta for meg engelske artikler åpner jeg til et mer internasjonalt perspektiv hvor geografiske faktorer kan spille inn på resultatene. Ved at dataen fra noen av artiklene stammer fra andre land innebærer det andre kulturelle og generasjonelle kontekster. Dette kan gjøre at de artiklene tar for seg aspekter av generasjonelle og kulturelle forskjeller som ikke kommer til uttrykk på samme måte i norsk kontekst.

På grunn av de ulike definisjonene av generasjonelle og kulturelle forskjeller opplevde jeg det vanskelig å finne litteratur som belyste oppgaven min slik jeg i utgangspunktet ville. Jeg innså derfor hvorfor Law et al (2019) oppfordret til videre forskning på emnet. Dette gjelder også TSB hvor de fleste artikler jeg fant aldri definerte hvilken instans det var, men at de på et veldig generelt nivå definerte seg som en helsetjeneste eller sykehus. Det jeg endte opp med å gjøre var å bruke litteraturen som et objekt for analyse gjennom de teoriene jeg tok for meg i teorikapittelet. Som konsekvens er mye av diskusjonen teoretisk forankret, bruker de heller for å illustrere poenget om hvordan generasjonelle og kulturelle forskjeller påvirker det litteraturen belyser.

4.0 Drøfting

4.1 Hvordan påvirker generasjonelle og kulturelle forskjeller tverrfaglig spesialisert rusbehandling?

4.1.1 Hvordan generasjonelle og kulturelle forskjeller henger sammen

Lyons & Kuron (2013, s. 140) kan ses i sammenheng med Skau (2017, s. 102-103) på den måten at de begge ser atferdsmønstre, holdninger og verdier som sammenhengene med hvilken generasjon de tilhører. Disse forskjellene på generasjonsnivå hører sammen med de kulturelle verdiene enn tilnærmer seg til en viss grad, dette kan vi se om vi ser på hvordan Schein & Schein (2016, s. 4-9) og Lyons & Kuron (2013, s. 140) definerer kulturelle og generasjonelle forskjeller. Atferdsmønstre, verdier og holdninger er noe begge forfatterne går innom når de beskriver disse definisjonene. Man skal ikke se bort ifra at personer fra samme generasjon kan ha kulturelle variasjoner, men det kan være et utgangspunkt for at disse forskjellene kan ta sted. Når man tilhører en generasjon innebærer det at man gjennom historiske, sosiale og økonomiske endringer i samfunnet har hatt nødvendighet for å utvikle nye egenskaper, atferdsmønstre, verdier og livsstiler (Lyons & Kuron, 2013, s. 140).

4.1.2 Dannelsen av kulturelt-DNA gjennom mønsterintegrering og strukturell stabilitet

Tverrfaglig samarbeid baserer seg på kommunikasjon og samarbeid på tvers av profesjonelle disipliner, og at de gjennom diskusjon danner en syntese som skal bidra med å dekke så mange vikler av problemet mulig gjennom flere profesjonelle kunnskapsbaser (Lauvås & Lauvås, 1994, s. 42-43). Her har alle i samarbeidet ansvar for å kommunisere sine synspunkt fra erfaringene og kunnskapsbasen de har for å danne en best mulig informativ syntese før en beslutning blir gjort (Knoff, 1985, s. 130). I tilfeller av dårlig kommunikasjon som gjør at ikke alle kunnskapsbasene kommer fram i syntesen vil naturligvis ikke bli fullstendig og derfor kan føre til dårligere funksjon og ytelse av det tverrfaglige samarbeidet. Det er derfor viktig å se på hvordan man kan forbedre kommunikasjonen imellom de profesjonelle som ikke klare å kommunisere sammen. Dette er spesielt viktig når man ser på hvordan forskjeller kan bidra til misforståelser ettersom at mennesker har ulike oppfatninger av informasjon basert på hvilke verdier og holdninger de har tilnærmet seg gjennom sine kulturelle og generasjonelle erfaringer (Ekeland, 2014, s. 68). Hvilke mønster som arbeidsplassen har integrert for håndteringen av misforståelser er en av mange faktoren som spiller en rolle i hvordan det kulturelle DNA-et og samarbeidet ser ut. Gjennom Schein & Schein (2016, s. 4-9) sine forklaringer av kultur kan vi se hvordan slike mønster, verdier og atferdsnormer integrerer seg i arbeidsplassen sitt kulturelle DNA. Disse skaper over tid forutsigbarhet og dermed strukturell stabilitet i gruppens identitet, også kjent som gruppens kulturelle-DNA. Stabilitet skaper forutsigbarhet, hvilket er et beroligende element for mennesker i samspill (Schein & Schein, 2016, s. 10).

Larsen & Sagvaag (2020, s. 4) satt søkelyset på hvordan kommunikasjonen på TSB arbeidsplass kunne komme i veien for hvordan genuin brukermedvirkning tok plass. De opplevde at personalet snakket om problemer utenfor møtene de var ment til å diskutere det i, og at de uten leder til stede ikke følte seg komfortable med å svare på sensitive spørsmål som pasientene stilte personalet. Dette føler jeg kan beskrive hvordan kulturelt-DNA kan komme til uttrykk i TSB. Man kan tenke på det slik at arbeidskulturen har over tid

integreert atferdsmønstre, normer og verdier som utviklet seg til over tid til forventninger til hverandre i kommunikasjonsmønstrer mellom arbeidere, og som konsekvens pasienter. Arbeiderne har konstruert et kulturelt DNA som har integreert et mønster hvor arbeidere tenker det normalt å diskutere pasientens behov og problematikk utenfor samarbeidsmøtene de er ment til å gjøre det i. Dette kan være mange grunner til, men jeg kan tenke meg at det er en grunn til at de velger å snakke i mindre grupperinger. Kan det være at de på bakgrunn av forskjeller mellom de profesjonelle at de gjør dette som en respons for å unngå konflikt? Det er da naturlig at de profesjonelle på arbeidsplassen med denne holdningen til konflikt samler seg for å diskutere i trygghet fra konflikt. Dette kan vi se gjennom hvordan Schein & Schein (2016, s. 4-9) beskriver hvordan grupper blir dannet på bakgrunn av likheter i kultur, som innebærer like mønstre, verdier og atferdsnormer. Dette innebærer også hvordan mennesker av samme generasjon har utgangspunkt for å ha lik kultur som tidligere nevnt i 4.1.1. Disse grupperingene innebærer også like konflikthåndteringsstrategier ettersom at de også er forankret i oppvekstforhold som forandres ved generasjons tilhørighet (Skau, 2017, s. 102-103). Gjennom dette kan vi anta at kommunikasjonen på arbeidsplassen ikke er fri fra barrierer og at ikke alle føler seg komfortable i møtene der den tverrfaglige kunnskapsbasen skal danne syntese for å best mulig informere alle perspektiv i en pasient sin sak.

Det er også integreert et mønster hvor arbeidere ikke svarer på sensitive spørsmål og har som forventning at leder er den som tar det ansvaret når disse situasjonene dukker opp. Det kan forstås som at arbeiderne kanskje har opplevd negative erfaringer med å uttrykke seg om problemer uten leder til stedet tidligere, og at dette har forankret seg i det kulturelle DNA-et for å unngå det i framtiden. I tillegg til dette forteller Larsen & Sagvaag (2020, s. 4) at det er viktig å åpne opp kommunikasjonen på arbeidsplassen der noen ansatte var redde for responsen til pasienter når de ikke visste svaret på deres spørsmål. Når de profesjonelle danner grupperinger basert på det kulturelle-DNAet på arbeidsplassen kan dette stagnere dersom de profesjonelle ser på dette som «fungerende» i sitt formål. Dersom de som ikke liker konflikt ikke deltar eller sier noe om dette til de det gjelder, kan dette over tid bli en del av kulturelle strukturelle stabilitet.

4.1.3 Hvordan nyutdannede profesjonelle møter et forhåndsdefinert kulturelt-DNA

Nyutdannede personale kommer inn på en arbeidsplass med et forhåndsdefinert kulturelt DNA som definerer formål og forutsetninger for det tverrfaglige samarbeidet. Disse personene må finne sin rolle og funksjon i kulturen som de andre arbeiderne aksepterer. Det innebærer at det kulturelle DNA-et blir lært vekk til nye personer i gruppen for å skape strukturert stabilitet ved gjengang i mønsterintegring. Som nyutdannede profesjonelle antar jeg at de fleste er i aldersgruppen 17-25. Dette er aldersgruppen som Lyons & Kuron (2013, s. 140) definerte som tiden hvor verdier, atferdsmønsteret og holdninger blir dannet med generasjonell tilhørighet i grunn. Disse kan komme i kontrast til hvordan resten av personalet tilnærmer seg samme problemstillinger der de mest sannsynlig er av tidligere generasjoner som på grunnlag av andre kontekster i oppveksten har utgangspunkt for å ha utviklet andre kulturelle verdier, atferdsnormer og mønstre. Dette inkluderer også konflikthåndteringsstrategier som Skau (2017, s. 102-103) forklarte var en del av det er kulturelt bestemt basert på tidligere livserfaringer i menneskelig samspill. Ekeland (2014, s. 68) inkluderer disse kulturelle verdiene og atferdsmønstrene som forskjeller mellom mennesker som mulige utgangspunkt for konflikt gjennom misforståelser av hverandre.

4.1.4 Kommunikasjon er felles for prosesser sentrale i fungeringen av interprofesjonelt samarbeid

Schot et al (2020) forklarte hvordan og hvorfor profesjonelle bidrar i interprofesjonelt samarbeid. Lauvås & Lauvås (1994, s. 42-43) definerte tverrfaglig samarbeid som samarbeid på tvers av profesjonelle yrker. Jeg vil derfor se på prosesser i bidrag til interprofesjonelt samarbeid som prosesser i tverrfaglig samarbeid. «Bridging professional, social, physical and task related tasks, «negotiating overlaps in roles and tasks og “creating space” er de 3 kategoriene som Schot et al (2020, s. 335-336) lagde oversikt i ovenfor måter profesjonelle bidrar til interprofesjonelt samarbeid. Når man ser over hvordan disse prosessene kommer til uttrykk i arbeidssituasjonene kan man se hvordan et felles kriterie for hver av dem er kommunikasjon. Uten velfungerende kommunikasjon vil ikke disse prosessene som Schot et

al (2020) definerer som viktige i fungeringen av interprofesjonelt samarbeid være optimale. Dette kan vi se gjennom for eksempel «bridging» av «professional perspectives», «social» og «communicational divides» hvor de forklarer hvordan de profesjonelle håndterer ulike perspektiver på tvers av profesjon, sosiale aspekter som personlighet og kommunikasjonsstiler. Og til slutt å dele informasjon og kunnskap med de andre profesjonelle. I disse bidragene til interprofesjonelt samarbeid ligger kommunikasjon som en sentral del av prosessene. Dette kan vi også se i «negotiating» og «creating space», hvor profesjonelle diskuterer seg fram til anvarsinndeling for å redusere belastninger av usikkerhet på arbeidsplassen overfor sin egen rolle. Og «creating space» som er prosessen å danne rom for kommunikasjon av tilpasning og utvikling imellom profesjonelle og organisasjonelle tiltak. Kommunikasjon ligger til grunn for utførelsen av prosessene som Schot et al (2020) mener er viktige i fungeringen av interprofesjonelt samarbeid. Det er derfor viktig at arbeidsplassen utvikler et kulturelt-DNA som integrerer gode kommunikasjonsmønstre, normer og verdier slik at de kan ta best mulig nytte av disse måtene å bidra til interprofesjonelt samarbeid. Det er også viktig at dette blir en del av kulturens strukturelle stabilitet for framtidig utvikling og ytelse av godt tverrfaglig samarbeid.

4.1.5 Generasjonelle stereotyper som kommunikasjonsbarriere

McTighe & Donovan (2017, s. 30-31) forklarer hvordan yngre medlemmer av en arbeidsgruppe har blitt sett til å ofte ha negative stereotypiske forestillinger om eldre kollegaer, i disse ligger en forestilling om dårligere evner, motivasjon, tilpasningsevne, produktivitet og utgangspunkt for personlig utvikling. Ekeland (2014, s. 69-70) forklarer hvordan konflikter i lys av forskjeller antas å være en konsekvens av gjensidig kunnskapsløshet, og at man kan se på disse som barrierer i deres kommunikasjon. Videre forklarer Ekeland (2014, s. 69-70) at det øker faren for misforståelser i kommunikasjonen som kan bidra til forsterkninger av tidligere oppfatninger av hverandre.

4.2 Hvordan håndtere generasjonelle og kulturelle forskjeller i tverrfaglig spesialisert samarbeid?

I lys av de teoretisk og litterære perspektivene jeg har tatt for meg ser man hva alle de ulike kildene forteller om hvordan man håndterer forskjeller mellom mennesker i tverrfaglig samarbeid. Ekeland (2014, s. 68), Schein & Schein (2016, s. 14), Lyons & Kuron (2013, s. 140), Larsen & Sagvaag (2020, s. 11-14), McTighte & Donovan (2017, s. 30-31) og Professor Peter Senge i et intervju (Reese, 2019, s. 10) forklarte refleksjon på arbeidsplassen som den beste mulige framgangsmåten for utviklingen av bedre strategier i lys av forskjeller. Jeg vil på bakgrunn av disse samstemte konklusjonene anta at refleksjon i tverrfaglig samarbeid er den beste strategien for utviklingen av bedre mønstre, verdier og atferdsnormer i arbeidsplassens kulturelle-DNA.

Larsen & Savaag (2020, s. 11) kom fram til at dialogisk ledelse var en løsningsorientert strategi som baserer seg på at leder åpner opp for refleksjon på arbeidsplassen. Dialogisk ledelse omhandler å kunne reflektere overfor hvordan man kan gjøre ting annerledes og diskurs rundt hvordan evnen deres til å samarbeide er og så jobbe med det for å utvikle seg som en enhet. Forfatterne lå vekt på hvordan leder har et stort ansvar i håndteringen av disse integrerte mønstrene på arbeidsplassen. McTighte & Donovan (2017, s. 30-31) gjør uttrykk for at det å reflektere overfor kulturelle forskjeller kan utvikle bedre kulturelle kompetanse som igjen kan styrke samarbeidet til de profesjonelle i helsetjenesten.

Professor Peter Senge forklarte i et intervju sin teori om en lærende organisasjon som integrerer refleksjon som en av de grunnleggende elementene for organisasjonsutvikling av kompetanse, kommunikasjon og egenskaper (Reese, 2019, s. 10). Denne teorien forklarer Senge videre i intervjuet handler om at man ikke kan ta snarveier i samarbeid med andre mennesker, men at en over en lengre periode stiller spørsmål og reflekterer ovenfor hvordan man som gruppe kan gjøre ting på en bedre måte. Dette innebærer forståelse ovenfor hvorfor de andre profesjonelle i det tverrfaglige samarbeidet har de verdiene, atferdene, holdningene og konflikthåndteringsstilene som de har. Og at man på bakgrunn av

denne kunnskapen skal kunne klare å redusere uhensiktsmessig konflikt basert på misforståelser i kommunikasjon i det tverrfaglige samarbeidet. Og det er først da man kan begynne å arbeide for å utvikle og integrere mønster, verdier og atferdsnormer som har som sitt formål å danne et kulturelt-DNA som best mulig overlapper med det tverrfaglige samarbeidets formål. Å dyrke grunnlaget for en best mulig koordinert og samarbeidsdyktig helsetjeneste (Kleppe, 2015, s.156-157).

4.3 Kritikk til egen oppgave

Jeg valgte å avgrense meg til kulturelle og generasjonelle forskjeller i min oppgave fordi jeg tenkte at dette kunne være interessant å finne ut hvordan disse nettopp påvirket samarbeid og kommunikasjon i TSB. Det jeg fort fikk et inntrykk av var hvor stort emne faktisk var. Jeg har så godt jeg kan prøvd å presentere hvordan disse forskjellene kan spille inn, men innser at jeg burde spisset meg enda mer inn i problemstillingen min. Det opplevde det utfordrende å få alt til å henge sammen på den måten som jeg i utgangspunktet ønsket å gjøre det på, dette var også dels fordi at jeg opplevde utfordringer med å finne litteratur som direkte belyste hva jeg prøvde å få fram med oppgaven min. Dette tror jeg handler om hvor stort emnet var. Om jeg skulle gått tilbake for å endre oppgaven ville jeg gått for en mer spisset inn problemstilling der jeg hadde gått dypt inn i et av temaene overfor de to jeg valgte å ta for meg i min oppgave. Jeg innså også at man for eksempel ikke kan unngå å tenke på hvordan personlighet i et psykologisk perspektiv spiller en rolle, men det er selvsagt mange felt jeg ikke har gått inn på i oppgaven min. Mennesker i samspill er komplisert, og selv om kulturelle og generasjonelle forskjeller kan belyse noen av disse faktorene i samspill vil likevel enkelttilfeller ha varierende grad av overlapp. Dette er grunnet menneskets kompleksitet og dette blir ikke lettere dersom man ser på samspill mellom disse komplekse skapningene.

4.4 Oppfordring til videre forskning

Jeg vil oppfordre til videre forskning på generasjonelle og kulturelle forskjeller i profesjonell kontekst der jeg opplevde det utfordrende å finne litteratur som nettopp omhandlet

hvordan disse direkte påvirker samarbeidet og kommunikasjonen på en arbeidsplass. Jeg tror at dette er grunnet emnet sin kompleksitet i møtet med forskning, med dette mener jeg at det er vanskelig å kartlegge kultur og generasjonell sammenheng på individuell basis. Law et al (2019) informerte om at disse elementene var lite representert i forskningsfeltet, og etter å ha forsket på dette selv vil jeg si meg enig i oppfordringen til videre forskning. Det krever mye innsikt og tålmodighet der forskningen på atferd i lys av disse forskjellene vil bare komme til uttrykk over lang tid med observasjon og analyse, men jeg mener det absolutt er et emne som er relevant for utviklingen av en bedre koordinert og samarbeidsdyktig helsetjeneste.

5.0 Oppsummering

Min problemstilling var «Hvordan påvirker og håndterer man generasjonelle og kulturelle forskjeller i tverrfaglig spesialisert rusbehandling?». Tverrfaglig samarbeid har som styrke at de gjennom flere kunnskapsbaser fra ulike profesjonelle disipliner kan dekke mange ulike perspektiver av en problemstilling. Dette bidrar til en bedre oversikt ovenfor helheten av situasjonen og gjør det derfor lettere å kunne gjøre en beslutning basert på denne tverrfaglige syntesen (Kleppe, 2015, s. 156-157). I tverrfaglig samarbeid er kommunikasjon en av de mest sentrale delene, og dårlig kommunikasjon kan medbringe verre yrkesytelse av helsetjenesten. I min oppgave har jeg belyst hvordan forskjeller er et utgangspunkt for konflikt, og belyser hvordan forskjellene som stammer til generasjonelle og kulturelle kan påvirke samarbeid. I oppgaven min fant jeg ut at generasjonelle forskjeller omhandler inndelinger av gruppetilhørighet som gjennom nye historiske, sosiale og økonomiske endringer i samfunnet gjør det nødvendig for nye unge mennesker å utvikle nye egenskaper, atferdsmønstre, verdier og livsstiler (Lyons & Kuron, 2013, s. 140). I disse gruppene kan man se elementer som Schein & Schein (2016, s. 4-9) definerer som kulturelle. Man kan derfor se generasjonelle og kulturelle forskjeller som utgangspunktet for hverandre, og at disse påvirker hvilken konflikthåndteringsstrategi som de har med seg fra tidligere erfaringer i livet (Skau, 2017, s. 102-103). Disse forskjellen mellom de profesjonelle på arbeidsplassen

kan skape grupperinger basert på generasjonell og kulturell tilhørighet. Dette kan gjøre at kommunikasjonen blir svekket der ikke alle på arbeidsplassen kommuniserer på samme plan der de på bakgrunn av disse forskjellene forholder seg til de profesjonelle med like atferdsnormer, verdier og mønstre. Disse grupperingene kan også oppstå gjennom misforståelser i kommunikasjonen de imellom, og dette forsterker de stereotypiske fordommene som de profesjonelle har av hverandre (Ekeland, 2014, s. 69-70). Hvordan de profesjonelle på arbeidsplassen forholder seg til disse atferdsmønstrene blir dannet i mønsterintegreringen. Og disse blir over tid en del av det kulturelle DNA-et og gruppens identitet over tid når det blir en del av den strukturelle stabiliteten til det tverrfaglige samarbeidet.

Gjennom teori og litteratur ser man tydelig samstemt konklusjon på at refleksjon som den beste mulige framgangsmåten i håndteringen av forskjeller (Ekeland, 2014; Schein & Schein, 2016, Lyons & Kuron, 2013; Larsen & Sagvaag, 2020; McTighte & Donovan, 2017). Å reflektere overfor de integrerte kulturelle verdiene, mønstrene og atferdsnormene sin påvirkning på det tverrfaglig samarbeidet er viktig for å kunne etablere åpen kommunikasjon. Og det er først da man kan danne tverrfaglige synteser som skal bidra med å belyse et problem fra så mange kunnskapsbaser mulig for å oppnå en helhetlig vurderingsmulighet av pasientens problem (Lauvås & Lauvås, 1994, s. 47). I lys av dette kan man gjennom arbeid med dette utvikle god kommunikasjon på tvers av generasjonelle og kulturelle forskjeller og dermed være velfungerende i sitt formål som en koordinert og samarbeidsdyktig tjeneste. Og det er første steget for å kunne realisere godt samarbeid på tvers av etater og tjenester (Kleppe, 2015, s. 156-157).

Referanser

Aveyard, H. (2019). *Doing a literature review in health and social care: a practical guide* (4. utg.). McGraw Hill Education/Open University Press.

Donsbach, W. (Red). (2015). *The Concise Encyclopedia of Communication*. Wiley-Blackwell.

Ekeland, T. (2014). *Konflikt og konfliktforståelse: for helse- og sosialarbeidere* (2. utg.). Gyldendal akademisk.

Helsedirektoratet. (2018). *Nasjonal plan for implementering av pakkeforløp for psykisk helse og rus* (IS-2734). Helsedirektoratet.

Helsedirektoratet. (2020a, 29. September). Rusbehandling (TSB). Helsedirektoratet.
<https://www.helsedirektoratet.no/pakkeforlop/rusbehandling-tsb/om-pakkeforlopet>

Helsedirektoratet. (2020b, 3. Mars). Om Helsedirektoratets normerende produkter.
Helsedirektoratet. <https://www.helsedirektoratet.no/produkter/om-helsedirektoratets-normerende-produkter>

Kleppe, L.S. (Red). (2015). *Sosialt arbeid: en grunnbok* (2 utg.). Universitetsforlaget.

Knoff, R.H. (1985). Den vanskelige "samordningen": Noen grunntrinn for samarbeidspartnere i primærtjenesten. *Sosialt Forum/Sosialt Arbeid*, 9, 130-133.

Larsen, Karlsen, J. E., & Sagvaag, H. (2020). Keys to unlocking service provider engagement in constrained co-production partnerships. Action Research (London, England), 147675032092586. <https://doi.org/10.1177/1476750320925862>

Lauvås, K., & Lauvås, Per. (1994). *Tverrfaglig samarbeid: perspektiv og strategi*. TANO.

Law, J., Young, T. J., Almeida, J., & Ginja, S. (2019). Intergenerational communication - an interdisciplinary mapping review of research between 1996 and 2017. *Journal of Intergenerational Relationships*, 17(3), 287–310. <https://doi.org/10.1080/15350770.2018.1535349>

Lyons, S., & Kuron, L. (2013). Generational differences in the workplace: A review of the evidence and directions for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), 139–157. <https://doi.org/10.1002/job.1913>

Reese, S. (2019). Taking the learning organization mainstream and beyond the organizational level. *The Learning Organization*, 27(1), 6–16. <https://doi.org/10.1108/TLO-09-2019-0136>

Schein E., & Schein, P. (2016). *Organizational culture and leadership* (Fifth edition.). Wiley.

Schot, E., Tummers, L., & Noordegraaf, M. (2020) Working on working together. A systematic review on how healthcare professionals contribute to interprofessional collaboration. *Journal of Interprofessional Care.*, 34(3), 332–342. <https://doi.org/10.1080/13561820.2019.1636007>

Senge, P. (1990), *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday. New York, NY.

Skau, G. (2017). *Gode fagfolk vokser: personlig kompetanse i arbeid med mennesker* (5. utg.). Cappelen Damm akademisk.

Thomassen, M. (2006). *Vitenskap, kunnskap og praksis: innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Gyldendal akademisk.



Høgskulen på Vestlandet

Bacheloroppgåve

BSV5-300-BO-2022-VÅR-FLOWassign

Predefinert informasjon

Startdato:	02-05-2022 09:00	Termin:	2022 VÅR
Sluttdato:	16-05-2022 17:00	Vurderingsform:	Norsk 6-trinns skala (A-F)
Eksamensform:	Bacheloroppgåve		
Flowkode:	203 BSV5-300 1 BO 2022 VÅR		
Intern sensor:	(Anonymisert)		

Deltaker

Kandidatnr.:	500
---------------------	-----

Informasjon fra deltaker

Antall ord *:	8505
----------------------	------

Egenerklæring *: Ja

Jeg bekrefter at jeg har Ja registrert oppgavetittelen på norsk og engelsk i StudentWeb og vet at denne vil stå på vitnemålet mitt *:

Jeg godkjenner autalen om publisering av bacheloroppgaven min *

Ja

Er bacheloroppgaven skrevet som del av et større forskningsprosjekt ved HVL? *

Nei

Er bacheloroppgaven skrevet ved bedrift/virksomhet i næringsliv eller offentlig sektor? *

Nei