



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

DRAMAPEDAGOGIK I VÅRDUTBILDNING

– sjuksköterskestudenters lärande om
konflikthantering

Margret Lepp, Stina Larsson, Susanna Höglund Arveklev & Linda Berg

PEDAGOGISK UTVECKLING OCH INTERAKTIVT LÄRANDE (PIL)
GÖTEBORGS UNIVERSITET
HÖGSKOLEPEDAGOGISK SKRIFTSERIE 2022:02





<http://creativecommons.org/licenses/by-nd/3.0/>

PIL-enhetens skriftserie: 2022:02

Utgivningsdatum: 2022-08-19

Titel: Dramapedagogik i vårdutbildning – sjuksköterskestudenters lärande om konflikthantering

Författare: Margret Lepp, Stina Larsson, Susanna Höglund Arveklev & Linda Berg

Utgivare: Göteborgs universitet, Enheten för pedagogisk utveckling och interaktivt lärande (PIL), Västra Hamngatan 25, Box 300, SE 405 30 Göteborg

<https://pil.gu.se/publicerat/skriftserie> + <https://hdl.handle.net/2077/73414>



Dramapedagogik i vårdutbildning – sjuksköterskestudenters lärande om konflikthantering

Margret Lepp,
Stina Larsson,
Susanna Höglund
Arveklev &
Linda Berg

EN RAPPORT FRÅN
CENTRUM FÖR KULTUR OCH HÄLSA
GÖTEBORGS UNIVERSITET

6

Dramapedagogik i vårdutbildning

**– sjuksköterskestudenters
lärande om konflikthantering**

**Margret Lepp,
Stina Larsson,
Susanna Höglund
Arveklev &
Linda Berg**

EN RAPPORT FRÅN
CENTRUM FÖR KULTUR OCH HÄLSA
GÖTEBORGS UNIVERSITET

6

4. FÖRORD

6. ATT UTBILDA SIG TILL SJUKSKÖTERSKA OCH LÄRA OM KONFLIKTHANTERING

8. KONFLIKTHANTERING

- 8. Vad är en konflikt?
- 8. ABC – teorin
- 10. Konfliktstilar

12. ETISKA DILEMMAN, PROBLEM OCH KONFLIKTER I VÅRDEN

- 13. ICN:s Etiska koder
- 14. Teorier inom etik

16. DRAMAPEDAGOGISK VERKSAMHET I VÅRD OCH UTBILDNING

- 17. Forumspel

20. LÄRANDE OM KONFLIKTHANTERING MED DRAMAPEDAGOGIK

22. ETT DRAMAPROGRAM

- 22. Dramapass 1
- 23. Dramapass 2

- 25. Dramapass 3
- 27. Dramapass 4
- 30. Dramapass 5

31. DRAMAPEDAGOGENS ERFARENHETER AV DRAMAPROGRAMMET

33. SJUKSKÖTERSKESTUDENTERS ERFARENHETER AV DRAMAPROGRAMMET

- 34. Kategori: Att närma sig och integrera det teoretiska innehållet
- 35. Kategori: Att ta ett steg tillbaka och få en översikt
- 35. Kategori: Att konkretisera och öva

37. AVSLUTANDE REFLEKTION

38. REFERENSER

43. FÖRFATTARPRESANTATION

Förord

DEN HÄR RAPPORTEN beskriver ett dramaprogram som har utvecklats av författarna och riktar sig till alla som söker kunskap om hur dramapedagogik kan användas i vårdutbildning vad gäller konflikthantering. För att uppnå kunskap om konflikthantering krävs undervisningsformer där studenterna får möjlighet att öva, pröva och reflektera kring konfliktfyllda vårdsituationer i en trygg och lärande miljö. Rapporten är tänkt att användas som ett pedagogiskt verktyg i sjuksköterskeprogrammet av dramapedagoger och lärare i omvårdnad. Rapporten kan även användas i undervisning och lärande vid andra kurser inom i sjuksköterskeprogrammet likväl som inom andra vårdutbildningar. Föreliggande rapport relaterar till Rapport Nr 3. *Dramapedagogik i vårdutbildning – sjuksköterskestudenters lärande i omvårdnad med fokus på bemötande och kommunikation*, som publicerats av Centrum för Kultur och Hälsa, Göteborgs universitet (Berg, Höglund Arveklef, Larsson & Lepp, 2016).

Rapporten inleds med ett kapitel om att utbilda sig till sjuksköterska – med fokus på konflikthantering. Därefter följer ett kapitel om konflikthantering, etik och dramapedagogik. Därefter följer ett kapitel om lärande och ett dramaprogram för lärande om konflikthantering. De efterföljande två kapitlen som ger röst åt dramapedagogens reflektioner respektive studenternas erfarenheter av att lära genom drama. Slutligen följer ett kapitel med avslutande re-

flektion kring att använda dramapedagogik i vårdutbildning för att stödja lärande i konflikthantering.

Rapporten handlar om hur ämnena omvårdnad, konflikthantering och dramapedagogik kan integreras och användas för att stödja studenters lärande. Rapporten belyser ett undervisningsmoment med drama och konflikthantering i kursen *Ledarskap och lärande (OM4380)* 15 högskolepoäng (hp). Kursen ges under sista året av totalt tre år inom sjuksköterskeprogrammet vid Göteborgs universitet.

Undervisningsmomentet med drama och konflikthantering inom sjuksköterskeprogrammet har genomförts av Margret Lepp sedan 2008, och från 2009 har Stina Larsson varit involverad i genomförandet. Dramaprogrammet bygger på forskningsresultat från det internationella DRACON projektet (DRAMA and CONFLICT resolution) som utvecklats och genomförts i Australien, Malaysia och Sverige (Bagshaw, Burton, Friberg, Grünbaum, Lepp, O'Toole & Pillai, 2005, revised 2007; Grünbaum & Lepp, 2005/2013; Burton, Lepp, Morrison & O'Toole, 2015).

Att utbilda sig till sjuksköterska och lära om konflikthantering

I SVERIGE ÄR sjuksköterskeprogrammet en treårig utbildning omfattande sex terminer som leder till en filosofie kandidatexamen och yrkeslegitimation. Yrket ställer höga krav på professionalitet och kompetens i mötet med patienter, närstående, kollegor och studenter. Dagens alltmer stressfulla arbetsklimat inom hälso- och sjukvårdssystemet påverkar sjuksköterskeyrket och ökar risken för att interpersonella konflikter ska uppstå (Brinkert, 2010; Pines m.fl., 2012).

I sjuksköterskeprogrammet på termin 6 ingår ett moment om konflikthantering i kursen *Ledarskap och lärande (15 hp)* (Göteborgs universitet, 2016). Kursen består av fyra delkurser:

- Ledarskap och organisering (4,5 hp)
- Interprofessionellt lärande (3 hp)
- Kvalitet och förbättringskunskap (3 hp)
- Lärande (4,5 hp)

I föreliggande rapport är delkursen *Ledarskap och organisering (4,5 hp)* i fokus eftersom den inkluderar konflikthantering. Delkursen innehåller följande moment:

- Teorier om organisering, ledarskap och medarbetarskap inom vård och omsorg

- Arbetsmiljö
- Krisledning och katastrofmedicin
- Konflikthantering
- Hälsoekonomiska begrepp, prioritering och analyser
- Uppförandekod: möjligheter och hinder i arbete med hållbar utveckling

Efter genomgången moment i konflikthantering förväntas studenterna kunna förklara teorier om konflikter och konflikthantering, samt konkret analysera konfliktsituationer i relation relaterat till ABC-modellen. De ska kunna reflektera över kommunikationens betydelse för konflikter och konflikthantering utifrån vårdssituationer som berör sjuksköterskors arbete. Dessutom ska studenterna kunna tydliggöra vad som ingår i sjuksköterskans konflikthanteringskompetens.

Konflikthantering

I UTBILDNINGSPLANEN FÖR sjuksköterskeprogrammet (180 hp) framkommer att studenter ska utveckla både kunskaper och förståelse, färdigheter och förmåga liksom värderingsförmåga och förhållningssätt (Sahlgrenska akademins styrelse, 2013). Efter avslutad utbildning ska studenter kunna skapa omvårdnadsrelationer med patienter för att kunna möta dem och undanröja hinder för hälsa och stödja deras lärande, hälsoprocesser och välbefinnande. Likaså ingår att visa kunskap om betydelsen av omgivningens och hälso- och sjukvårdens miljöer för människans hälsa, ohälsa och välbefinnande. I dagens vård med snabb teknisk utveckling, en åldrande befolkning och brist på sjuksköterskor kan det förekomma etiska dilemman, och med dem utmaningar som kan medföra ökad risk för dagliga konflikter. Det kan bidra till att patienter inte får det stöd de är i behov av för lärande, hälsoprocesser och välbefinnande. Studenter behöver därför erbjudas lärsituationer som kan stödja deras lärande i konflikthantering.

Vad är en konflikt?

Begreppet konflikt kan definieras på olika sätt men beskrivs oftast som en process där två eller fler personer är involverade och uppfattar att det finns motsättningar dem emellan (Almost, 2006). Konflikt kan definieras enligt följande:

A conflict is a social situation in which at least two parties are striving simultaneously to acquire the same set of scarce assets. (Wallensteen, sid 14, 1994).

Konflikterna kan uppstå inom sjuksköterskegruppen men även mellan sjuksköterskor och annan vårdpersonal, samt mellan sjuksköterskor och patienter och deras närstående. Om dessa konflikter inte löses eller om de hanteras på ett felaktigt vis, kan de ha negativ påverkan på såväl organisationen som sjukvårdspersonal och patienter (Johansen, 2012).

För att kunna analysera en konflikt är det därför viktigt att veta vilka parterna är. Parterna är huvudaktörer – de som har huvudrollen i den konflikt som utspelas. Sedan finns det biaktörer eller biroller på teaterspråk. Om det finns personer som tittar på exempelvis ett slagsmål men inte ingriper är de utomstående och på teaterns språk statister (Grünbaum & Lepp, 2005/2013).

Vad gäller former för maktförhållande kan det råda maktbalans mellan parterna och då är det symmetri i konflikten. Chansen är då större att parterna själva kan lösa sin konflikt än om den är asymmetrisk. I den asymmetriska konflikten riskerar den svagare parten att hamna i underläge. Förhandlingsläget kan förbättras genom att stärka den svagare parten (Grünbaum & Lepp, 2005/2013).

ABC – teorin

ABC – teorin är en förenkling av strukturen för hur konflikter kan utvecklas och hanteras. Det finns olika nivåer i en konflikt som kan ses som trappsteg. Galtung (1996) har utvecklat ABC – teorin som belyser de olika nivåerna. I en upptrappning av en konflikt kommer de olika nivåerna i ordningsföljden C- A- B och i nedtrappning blir ordningsföljden B – A – C. Bokstäverna står för:

- B = Behaviour
- A = Attitude
- C = Contradiction and content

En konflikt börjar ofta med en sakfråga (C) och den är latent på trappsteg C. Om det sker en upptrappning till trappsteg A så laddas konflikten med känslor och parterna uppfattar varandra som motståndare. Konflikten är uppblående. Om konflikten trappas upp så befinner den sig på trappsteg B. Det ena negativa beteendet leder till det andra och det är svårt att komma till en lösning. Konflikten är fullt utvecklad och manifest. Parterna kan uppträda hotfullt och genom sina handlingar låsa sig i sina positioner (CAB). För att hantera och lösa konflikten så går man ner för stegen i omvänd ordning (BAC). Man stoppar hotfullt eller våldsamt beteende, förbättrar attityderna hos och mellan parterna och finner en konkret lösning av den huvudsakliga motsättningen (Grünbaum & Lepp, 2005; Burton, Lepp, Morrison & O'Toole 2015). Numera används begreppet att transformera konflikter vilket innebär: ”To exert an influence on the dynamics of a conflict in transformation in order to lead it into a constructive phase; here by influencing attitudes, behaviour and the dispute in question (Åkerlund, sid 193, 2005).

Konfliktstilar

Olika konfliktstilar och hur vi förhåller oss till egna och andras behov finns beskrivna av Thomas och Kilmann (1979). Dessa konfliktstilar beskrivs med djur som symboler. Följande djur symboliserar respektive konfliktstil:

- Lejon Kamp
- Kamel Anpassning
- Sköldpadda Undvikande
- Räv Kompromiss
- Ugglan Samverkan

Lejonet symboliserar den konfliktstil som handlar om egna behov och stilen kan lätt bli dominant i en konflikt. Ugglan däremot symboliserar samverkan så att alla kan komma till tals och bli lyssnade på innan parterna börjar söka och finna lösningar på viktiga frågor och konflikter. Parterna försöker skapa en vinna – vinna lösning, det innebär att samverka så att alla parter kan känna sig nöjda (Grünbaum & Lepp, 2005/2013). Det är viktigt att ha kunskap om samtliga konfliktstilar och förhålla sig till dessa beroende på situation och konflikt. Om en eller flera personer ingriper i en konflikt utan att vara huvudaktörer kallas de tredje part. Tredje part kan ha makt eller inte makt, samt vara opartisk eller partisk. Exempel på tredje part är: medlare, supportter, myndighetsperson och allierad. Vad gäller medling är det en metod för frivillig konstruktiv konflikthantering där man eftersträvar en vinna – vinna lösning. Medlaren är opartisk och medlingen är konfidentiell (Grünbaum & Lepp, 2005/2013).

Etiska dilemman, problem och konflikter i vården

ETISKA DILEMMAN, PROBLEM och konflikter hör till människors vardag och vårdandets sammanhang. Vårdandets sammanhang, liksom patienters och sjuksköterskors delaktighet i vården, utgör förutsättningar för att kunna skapa en vårdande relation. Att låta människor göra sina egna val och fatta egna beslut i den mån det är möjligt är överensstämmande med att visa respekt och bevara självbestämmande. När patienten blir bekräftad utifrån sin situation kan sårbarhet och upplevda behov komma fram, samt ligga till grund för olika insatser som stärker hälsa (Berg & Danielson, 2007). Förutsättningar att agera utifrån ett etiskt förhållningssätt beror på vår förmåga att känna igen dilemman, men även på de etiska verktyg som står till vårt förfogande. Etik handlar om ”de yttre normer, lagar och regler vi förväntas följa” (Einhorn, sid 21, 2005).

Etik bygger på att hålla en respektfull distans och samtidigt söka närhet till människan, visa respekt för medmänniskan och mod att känna kärlek. Ett etiskt dilemma är en situation där vår moraliska förmåga konfronteras med verkligheten. Människan måste helt enkelt välja sida (Hermerén 1995). När det föreligger en valsituation innehållande en konflikt på det sättet att flera intressen inte samtidigt kan tillgodoses uppstår ett etiskt dilemma. Människan måste helt enkelt välja sida (Hermerén 1995).

Moral handlar om hur vi som individer tänker och agerar inför ett etiskt dilemma. Att handla moraliskt förutsätter, inlevelse, delaktighet och engagemang. Båda begreppen, etik och moral, handlar om relationen till en annan person. Hur vi än agerar kan det bli rätt eller fel eftersom de handlingsalternativ som finns både har fördelar och nackdelar (Einhorn, 2005).

ICN:s Etiska koder

En profession utmärks av hur de professionella använder relevant kunskap i praktiken med syfte att utöva en god och säker omvårdnad (Finnström, 2014). Sjuksköterskor har att förhålla sig till ICN:s etiska kod som sammanfattar riktlinjerna för etiskt handlande. I den finns fyra områden vilka sammanfattar sjuksköterskans ansvar nämligen; allmänheten, yrkesutövningen, professionen och medarbetare vilka samtliga ger ramar för etiskt handlande. En styrka med koden är att den vägleder alla världens sjuksköterskor angående etiskt förhållningssätt som är oberoende av nationella lagar (SSF, 2014). Svensk sjuksköterskeförening (2014) betonar innebörden i den etiska kodens ställningstagande för mänskliga rättigheter och manar sjuksköterskor till handling. Likaså betonas att all omvårdnad har en etisk aspekt som varje sjuksköterska har ett moraliskt ansvar för i omvårdnaden. Dessutom framhålls att de etiska frågeställningarna i vården blir fler och mer svårbedömda vilket är en utmaning för dagens sjuksköterskor. Exempelvis hur man visar respekt och bevarar integritet, samt frågor om organdonation och prioriteringar av vårdåtgärder. Sjuksköterskan har ett ansvar att påverka utvecklingen i vården, verka i samhällsdebatten och förmedla sin kunskap om hur människors levnadsvillkor påverkar hälsan.

Teorier inom etik

Etiska dilemman, problem och konflikter uppkommer när sjuk-sköterskan och teamet samverkar kring en patients omvårdnad. Två typer av handlingar kan lyftas fram som utgångspunkt för etisk reflektion:

1. Handlingen syftar till att uppnå ett mål som ligger utanför handlingen som sådan. Denna handling har inget värde i sig själv utan det är resultatet av handlingen som är värdefullt. Det innebär att handlingen kan avvaras om den inte är nödvändig för resultatet. Personen som genomför handlingen är ett medel för att uppnå resultatet och separeras därmed från resultatet. Handlingen betonar det värdefulla resultatet. Aristoteles kallar detta för *poesis* (Berggren, 2014).
2. Handlingen har ett värde i sig själv. Målet för handlingen ligger i handlingen i sig själv. Det innebär att mål och medel är integrerade och kan därmed inte separeras. Personen är involverad i handlingen och när handlingen är genomförd behöver det inte utmynna i materiellt resultat. Värdet ligger i att genomföra handlingen och vad handlingen kan medverka för att uppnå ett mål. Exempelvis glädje genom att dansa tillsammans eller lindring genom att få berätta, bli lyssnad på och bekräftad i upplevelsen. I handlingen betonas en process fram till målet och kallas för *praxis* av Aristoteles (Berggren, 2014).

Olika teoretiska utgångspunkter som kan vägleda en etisk reflektion vid etiska dilemman och konflikter kan ses som följande:

- Pliktetik eller deontologisk etik betonar att handlingen i sig själv är det centrala huruvida handlingen är god eller inte.
- Konsekvensetik eller teleologisk etik betonar att det är resultatet av handlingen som behöver lyftas fram angående om handlingen är god eller inte.
- Dygdetiken poängterar personens egenskaper som genomför handlingen. Dygdetiken fokuserar huruvida personen har en god vilja, avsikt eller motiv som en grund för hur handlingen kan värderas. Dygder som lyfts fram är: medlidande, omdöme, pålitlighet, integritet och pliktkänsla med relevans för sammanhang i vården för en medvetenhet i att utföra goda handlingar med avsikten att lindra lidande och främja hälsa (Berggren, 2014).

När en person, som tror sig veta vad som är rätt att göra i en situation, hindras på grund av yttre faktorer, kan det leda till att personen mår dåligt. Om det pågår under en längre tid kan det skapa en moralisk stress som kan leda till utbrändhet. Dessa situationer ska därför uppmärksammas och diskuteras personer emellan i teamet (Lützén, Blom, Ewalds-Kvist & Winch, 2010).

Dramapedagogisk verksamhet i vård och utbildning

ALL DRAMAPEDAGOGISK VERKSAMHET innehåller uppvärmningsövningar, lek, improvisation och rollspel. Drama, eller dramapedagogik som ämnet också kallas, har anknytning främst till pedagogik, psykologi, teater, konst, estetik och sociologi (Berg, Höglund Arveklev, Larsson & Lepp, 2016).

Enligt Lepp (1998; 2014) ingår ett pedagogiskt ledarskap, en grupp i samspel, en fiktiv skapande handling och pedagogiska mål i lärande verksamhet med drama. Centralt i drama är processen och upplevelsen vilket medför att drama kan relateras till begreppet upplevelsens pedagogik då lärande med drama är byggt på upplevelser. Drama erbjuder kunskap om hur känsla – tanke – handling samspelar och påverkar varandra i en specifik kontext. Lärande i drama handlar om att deltagarna i rollspel både ”är i roll” och samtidigt kan reflektera kring sig själv i rollen. Rolltagande och växling av perspektiv genom rollbyte är grunden för utveckling av empati och förståelse för andra (Grünbaum & Lepp, 2005/2013). Att skapa ett gott gruppklimat är betydelsefullt för att den aktuella verksamheten med drama ska kunna genomföras på ett tryggt och positivt sätt, så att förutsättningar för lärande skapas (Larsson & Lundberg-Bouquelson, 2015; Lepp & Zorn, 2002).

Drama och forumspel (en form av rollspel) i sjuksköterskeutbildningen som stöd för studenters personliga utveckling och yr-

kesmässiga växt har studerats och utvecklats av Lepp (1998; 2014; 2015) samt Ekebergh, Lepp och Dahlberg (2004a; 2004b). Drama och forumspel för handledning av vårdpersonal på en vårdavdelning har studerats av Skott, Dellenborg, Lepp och Nässén (2013) samt Zbikowski och Josephson (2017). Det behövs emellertid forskning där studenter prövar rollen som patienter för att härigenom få möjlighet att utforska olika människors perspektiv (Arveklev et al. 2015). Användning och tillämpning av drama i sjuksköterskeutbildningen har nyligen studerats på såväl grund som avancerad nivå. Slutsatser är att drama har en unik potential att förbereda studenter för sin framtida yrkesroll (Arveklev, 2017).

Pedagogens förhållningssätt spelar en viktig roll som ledare under dramaverksamheten eftersom deltagarnas känslor och upplevelser är i fokus. Pedagogen behöver därför etablera ett tryggt gruppklimat så att lärande kan ske (Grünbaum & Lepp, 2005/2013; Berg, Höglund Arveklev, Larsson & Lepp, 2016).

Reflektion är en central del i den dramapedagogiska praktiken då dramapedagogiska övningar och reflektioner varvas kontinuerligt under ett dramapass för att integrera teori och praktik (Larsson & Lundberg-Bouquelon, 2015). Reflektion används för att integrera kunskap i samband med att utföra olika moment i professionellt utövande (Tveiten, 2000). Reflektion innebär att tänka igenom en situation på ett noggrant och följdriktigt sätt med öppenhet, och som leder till en slutsats (Schön, 1987).

Forumspel

Forumspel är en pedagogisk metod som bland annat används för handledning i professionell utveckling (Lepp, 2017). Metoden kan beskrivas som en form av interaktiv teater med tillfälle att i grupper agera och reflektera för att tillsammans lära om sin egen verklighet

från exempelvis vården. Tidigare forskning visar att dramarelaterade metoder såsom forumteater, forumspel, rollspel och olika case – scenarion kan vara effektiva pedagogiska tillvägagångssätt för sjuksköterskor och sjuksköterskestudenter att lära sig att hantera konflikter (Johansen, 2012; Burton et al., 2015; Almost et al. 2016).

Forumspelens innehåll utformas utifrån deltagarnas egen erfarenhet och kontext (Lepp, 2015, 2017). Innehållet i forumspelen och deltagarens förhållningssätt kan relateras till evidensbaserad vård och omvårdnad både i spelfasen och reflektionsfasen. Ett evidensbaserat förhållningssätt innebär att vilja använda bästa befintliga vetenskapliga kunskap som grund för vårdbeslut (Willman, 2013).

Deltagarna skapar sina egna spel i grupp, med utgångspunkt i berättelser om upplevda konfliktsituationer. Det kan vara konflikter, dilemman, problem, svårigheter eller osäkerhet inför något som dramatiseras och spelas upp som korta scenarier. En konflikt kan uppstå när två personer eller flera uppfattar sig ha olika och oförenliga intressen, synsätt, behov m.m. I själva spelet, i dramatiseringen engageras och kombineras tanke, känsla och handling hos både åskådare och deltagare i spelet ”som om” det händer igen här och nu. Forumspel syftar till att utveckla, förändra och finna alternativa sätt att hantera situationen mer konstruktivt än vad som görs i ursprungsspelet samt att utveckla förmågan till individuell och kollektiv reflektion över professionella dilemman och konflikter (Byréus, 2010; Lepp 2009; Skott, Dellenborg, Nässén & Lepp, 2013).

Användning av forumspel i sjuksköterskeutbildningen kan beskrivas i form av ”vårdspel” för konflikthantering med tre faser som varvas kontinuerligt under hela forumspelspasset (Lepp, 1998, 2009, 2015). Faserna är:

- A. *Inledningsfas* – deltagarna fångar upp, berättar, beskriver och väljer en händelse eller en situation från vården som de har erfårit och som har berört dem.
- B. *Spelfas* – utgörs av själva forumspelet. Berättelsen spelas upp en första gång och efter andra uppspelet har "åskådarna" möjlighet att byta ut aktörerna och genom inhopp agera och pröva alternativa handlingar.
- C. *Reflektionsfas* – deltagarna reflekterar och diskuterar spelet och inhoppen. (Lepp, sid 118, 2015).

Lärande om konflikthantering med dramapedagogik

STUDENTERNA DELTAR I en dramaworkshop om konflikthantering, antingen en halv dag eller en hel dag. Efter aktivt deltagande ska studenten kunna analysera och reflektera över hur konflikter i arbetslivet kan uppkomma, hanteras och förebyggas. Strukturen för lärande består av lärande aktiviteter före, under och efter workshopen.

Före workshopen: Studenterna erbjuds en föreläsning ca 2 timmar om konflikter och konflikthantering, begrepp och teorier. Inför workshopen ska studenterna kortfattat och skriftligt ha formulerat några rader om en konfliktsituation från vården som de har upplevt, en situation som har berört dem (som vårdpersonal, student, närstående eller patient).

Under workshopen: Dramapedagogik används som metod för att konkretisera teorier om konflikter och konflikthantering samt att träna sin förmåga till att analysera och hantera konflikter. Dessa situationer kommer sedan att utgöra underlag för analys, reflektion och diskussion.

Efter workshopen: Två veckor efter workshopen lämnar studenterna in en obligatorisk skriftlig gruppexamination där de även reflekterar över sitt eget lärande om konflikthantering i relation dramaworkshopen. Uppgiften omfattar 10 frågor där studenten tillsammans med sin forumspelsgrupp reflekterar över och skriver ett paper (3 A4-sidor) och besvarar *följande* frågor:

1. Vad handlade ert rollspel om?
2. Beskriv situationen och konflikten?
3. Vilka var parterna?
4. Var det en symmetrisk eller asymmetrisk konflikt?
5. Vad hände med konflikten i de olika inhoppnen?
6. Vilken konflikthantering, vilket inhopp menar ni var mest konstruktiv?
7. Vilka blev konsekvenserna för parterna?
8. Vad har ni lärt dig av att delta i workshopen?
9. På vilket sätt har ni ökat er konflikthanteringskompetens?
10. Formulera en egen fråga på något ni har reflekterat över relaterat till seminarium 2 och besvara frågan.

Ett dramaprogram

DRAMAPROGRAMMET BESKRIVS I form av en workshop innehållande fem dramapass. Workshopen genomförs av en dramapedagog som genomgående benämns ledare. En lärare i vårdvetenskap kan med fördel delta och då ha fokus på att vårdkontext och innehåll i gruppreflektioner är relevant samt att etiska aspekter blir belysta. Begreppet scenario används om en del av handlingen i en berättelse som gestaltas och som är avgränsad i rum och tid.

För fler konkreta förslag på dramaövningar relaterade till drama och konflikthantering se Grünbaum och Lepp (2005/2013), för forumspel se Lepp (2015) samt Lepp och Leksell (2017 (kapitel 16 och 17)).

Dramapass 1

Tema: Introduktion

Övning 1

Alla som ... byter stol med varandra

Syfte: Att introducera dramapedagogik och ämnet konflikthantering, skapa tillit och att starta en gruppprocess.

Fokus: Att starta den gruppdynamiska processen och introducera konfliktsituationer som förekommer i vården. Gruppens erfarenheter av konflikter och konflikthantering inom vården.

Genomförande: Alla deltagare sitter på stolar i en cirkel. En utropare står i mitten och har ingen stol. Denne ropar något allmänt: ”Alla som tycker om glass byter stol med varandra”. Då får deltagaren i mitten chansen att sätta sig på en tom stol, så att någon annan blir utan och får stå i mitten. Det blir då dennes tur att ropa ut något relaterat till konflikthantering, exempelvis: ”Alla som upplevt en konflikt på sin senaste verksamhetsförlagd utbildning (VFU) byter plats”.

Dramapass 2

Tema: Upptrappning av konflikt

Övning 2

Rollspel på rad Rapport från dag till natt

Syfte: Att uppleva praktiska konfliktsituationer och relatera dem till ABC- teorin med fokus på upptrappning av en konflikt (med eventuell nedtrappning, nummer 4).

Fokus: De olika stegen i ABC- teorin.

Genomförande: Deltagarna ställer sig på två rader i varsin sida av rummet som har fri golvyta. Varje deltagare har en partner i raden mittemot sig som de senare ska byta plats med. I en provomgång möts deltagarna i mitten av rummet, hälsar på varandra för att sedan gå till motsatta sidan av rummet. De ska nu mötas i var och en av nedanstående konfliktsituationer 1–3 eller 1–4. Alla par ska samtidigt vara involverade i rollspel med varandra i mitten av rummet och efter avslutat spel gå till motsatta sidan. Deltagarna i det ena ledet ska agera som sjuksköterskor som arbetar natt och i det andra ledet sjuksköterskor som arbetar dag. De ska behålla sin roll genom hela övningen oavsett vilken sida i rummet de hamnar på när de byter plats (alternativt att de byter roll i en andra omgång).

- *Situation 1. Måndag kväll*
En sjuksköterska som har arbetat dag (eftermiddag och kväll) rapporterar till en sjuksköterska som precis ska påbörja sitt nattpass. Dagpersonalen ska ha förberett för patienternas nattvila inför skiftet dag och natt. Av någon anledning har dagpersonalen inte hunnit utföra detta idag vilket de berättar. (Båda parterna har fokus på motsättning gällande sakfrågan).
- *Situation 2. Onsdag kväll*
En sjuksköterska som har arbetat dag (eftermiddag och kväll) rapporterar till en sjuksköterska som precis ska påbörja sitt nattpass. Dagpersonalen ska ha förberett för patienternas nattvila inför skiftet dag och natt. Av någon anledning har dagpersonalen återigen inte hunnit utföra detta idag vilket de berättar. (Nattpersonalen har fokus på attityd).
- *Situation 3. En vecka senare*
Under den gångna veckan har det flera gånger hänt att dagpersonalen av någon anledning inte har hunnit med att förbereda för patienternas nattvila och iordningställande inför morgondagens undersökningar. Dagpersonalen har kommit med olika förklaringar och ursäkter för detta varje gång. Nattpersonalen har nu fått nog och litar inte längre på dagpersonalens förklaringar. De har förlorat tilliten för dagpersonalen och tror inte längre på vad de säger. Vid denna rapportering ifrågasätter en mycket irriterad nattpersonal därför dagpersonalens förklaringar. (Nattpersonalen har fokus på beteende).
- *Situation 4. Två veckor senare* (Om nedtrappning ska belysas före forumspel används situation 4).
En sjuksköterska som har arbetat dag (eftermiddag och kväll) rapporterar till en sjuksköterska som precis ska påbörja sitt nattpass. De har reflekterat och pratat med andra om den svåra situationen på avdelningen med hög arbetsbelastning och vill kunna

hantera situationen mer konstruktivt. (Parterna har fokus på attityd och sakfrågan – försök till nedtrappning av konflikten).

Reflektion:

- I grupper om två par, totalt fyra personer: Reflektera över vad hände i ert rollspel? Var det realistiskt? Kan ni relatera det som hände i ert möte till teorier om konflikthantering?
- I helgrupp: Deltagarna berättar vad de pratat om och relaterar till teorier om konflikthantering.

Dramapass 3

Tema: Konfliktstilar

Övning 3:1

Rollspel om samverkan i team

Syfte: Att pröva hur de olika konfliktstilarna tar sig uttryck i team-samverkan. Att reflektera över och värdera erfarenheterna från övningarna i relation till begrepp inom konflikthantering samt till den kommande professionella rollen som sjuksköterska.

Fokus: Att tydliggöra styrkor och svagheter med konfliktstilarna relaterat till olika situationer i vården.

Genomförande: Kort teoretisk genomgång av de olika konfliktstilarna på tavlan:

- | | |
|--------------|------------|
| • Lejon | Kamp |
| • Kamel | Anpassning |
| • Sköldpadda | Undvikande |
| • Räv | Kompromiss |
| • Uggla | Samverkan |

Skapa grupper om 4–6 deltagare. Varje grupp utgör ett team och det första gruppen ska bestämma är vilka yrken och professioner som finns i teamet. Under rollspelet kommer teamet att ha ett möte om besökstider på en vårdavdelning. Var och en ska på förhand tänka ut vad deras rollkaraktärer anser och önskar avseende besökstider (hur ofta, hur länge, etc.) men inte tala om det för de andra. När dessa förutsättningar är bestämda delar ledaren ut en konfliktstil per grupp som sedan hela gruppen ska agera utifrån. I nästa steg ska varje grupp välja en kort sekvens ur sitt rollspel som de sedan visar upp för de andra grupperna. Sekvensen ska på ett tydligt sätt visa den konfliktstil de fått sig tilldelade. Övriga gissar vilken konfliktstil de avser att gestalta.

Reflektion: Hur var stämningen i gruppen? Kom gruppen fram till ett beslut? Vilket? Varför? Vad var styrkan och svagheten med de olika konfliktstilarna? Vilka blev konsekvenserna? Hur påverkas spelet av maktrelationerna mellan parterna? Hur hanterades konflikten? Vem vann? Vilken typ av konflikthantering skulle kunna hjälpa teamet att komma fram till beslut som tillfredsställer allas behov?

Övning 3:2

Rollspel om arbetsplatsträff (APT)

Syfte: Att uppleva, reflektera över och värdera hur de olika konfliktstilarna kan ta sig uttryck på en arbetsplats inom vården.

Fokus: Hur de olika konfliktstilarna påverkas av situation och olika maktrelationer. Att diskutera konflikter i relation till gruppdynamik och psykosocial arbetsmiljö.

Genomförande: Skapa grupper om 4–6 deltagare. Varje grupp utgör en arbetsgrupp på en vårdcentral och rollspelet kommer att utspela

sig på ett APT möte. Varje deltagare får välja ett yrke eller en profession som de har på vårdcentralen, vilken de sedan ska agera utifrån i rollspelet. Innan rollspelet startar ska samtliga deltagare individuellt ha beslutat vad de önskar angående renoveringen av väntrummet. Därefter får de komma med idéer på hur väntrummet ska renoveras. Var och en ska agera utifrån vad som är viktigt för dem i den valda rollen, samt utifrån den konfliktstil de blir tilldelade. Denna gång blir deltagarna i varje grupp tilldelade olika konfliktstilar att agera utifrån.

Reflektion: Hur var skillnaden mellan det förra rollspelet och detta? Vilka blir konsekvenserna av att samtliga i gruppen har samma konfliktstil eller olika konfliktstilar? Vilka styrkor och svagheter har de olika konfliktstilarna? På vilket sätt påverkade de olika rollerna varandra avseende: gruppdynamik, grupputveckling, psykosocial arbetsmiljö och makt. Kändes situationen realistisk? Kan situationen relateras till egna erfarenheter?

Dramapass 4

Tema: Forumspel för konflikthantering

Övning 4:1

Berättelser om upplevda konflikter

Syfte: Att ta del av varandras erfarenheter från VFU. Att utveckla förmågan att lyssna på andra och att bli lyssnad på. Att beskriva och förklara en konfliktsituation som engagerar den enskilde deltagaren. Att skapa underlag till scener för forumspel.

Fokus: Att synliggöra olika konflikter från deltagarnas VFU inom vården.

Genomförande: I grupper om ca 5 deltagare berättar var och en för

de andra om en konflikt de upplevt under sin verksamhetsförlagda utbildning.

Övning 4:2

Skapande av scener för forumspel

Syfte: Att tillsammans skapa scener som kan användas för att genomföra forumspel. Att reflektera över, bearbeta och värdera olika typer av konflikter i världen.

Fokus: Upptäckning av en konflikt.

Genomförande: Gruppdeltagarna väljer nu en av de egenupplevda konfliktberättelserna som de tycker skulle vara intressant att fördjupa sig i. Uppgiften är att skapa en eller flera korta scener utifrån den aktuella berättelsen. Scenerna ska innehålla en konflikt som trappas upp och slutar när konflikten är som mest eskalerad. Varje scen ska vara kort, 3–5 minuter med en tydlig början, en upptrappning och sluta när konflikten, dilemmat eller problemet är som värst.

Övning 4:3

Uppspel av scenerna

Syfte: Att samtliga deltagare ska få se forumspelen och därmed ta del av det konfliktmaterial som finns att arbeta med under resterande workshopen. Att förklara samband, analysera och se olika mönster i materialet. Att i samråd med ledaren prioritera lämplig ordning och tidsåtgång för kommande forumspel med inbrott.

Fokus: Överblick över innehållet i scenerna och söka efter ett mönster. Relatera teori och praktik till varandra.

Genomförande: En grupp i taget spelar upp sitt forumspel.

Reflektion: Ledaren listar tillsammans med deltagarna vilka olika

konflikter deltagarna såg i varje forumspel. Deltagarna uppmuntras reflektera över konfliktsituationerna i förhållande till teorier från föreläsning och innehåll i workshopen; vilken typ av konflikter är det, likheter och skillnader mellan de olika konfliktsituationerna?

Övning 4:4

Forumspel med inhop

Syfte: Att pröva och utveckla förmåga att reflektera över och kreativt hantera konflikter i sin kommande roll som sjuksköterska. Att utveckla förståelse för konflikters dynamik och konsekvenser av olika sätt att agera. Att utveckla förmåga att sätta sig in i olika parterers perspektiv.

Fokus: Konflikthantering och nedtrappning av konflikt. Att integrera teori och praktik.

Genomförande: Gruppen tillsammans med ledaren väljer vilket forumspel som ska spelas upp först. Sedan definieras vem som är drivande i konflikten eller som utsätter någon för ett olämpligt eller oetiskt beteende (den personen får inte bytas ut eftersom det är denna karaktär åskådarna ska träna sig i att bemöta för att kunna hantera konflikten mera konstruktivt). Gruppen börjar nu spela upp sin scen från början och åskådarnas roll är att intervensera i spelet för att prova olika handlingar för att hantera konflikten på ett mera konstruktivt sätt. Så fort åskådarna inte tycker att det som händer i scenen är ok kan de ropa STOPP och sedan byta roll med en av aktörerna i scenen för att själv pröva olika sätt att bemöta och hantera konflikten, situationen och personen.

Reflektion: Reflektionen sker löpande under forumspelen. Efter varje inhop frågar ledaren personen som gjort inhoppet om hur det gick? Lyckades man pröva det som var tänkt? Hur gick det och

hur kändes det? Därefter frågar ledaren inhopparens motpart hur det var att bemöta inhopparens agerande. Hur påverkades inhopparen? Ledaren frågar också den person som var utsatt i konflikten vad inhopet fick för betydelse för personen.

Dramapass 5

Tema: Avslutning på workshopen

Förslag på avslutning av en workshop med drama se Dramapass 6 i Rapport av Berg, Höglund Arveklev, Larsson och Lepp (2016).

Dramapedagogens erfarenheter av dramaprogrammet

HOS MÅNGA STUDENTER uttrycks vid workshopens början en önskan om att lära sig enkla och handfasta metoder för konflikt-hantering. Under workshopens gång ger studenterna däremot uttryck för en ökad förståelse av komplexiteten i olika konfliktsituationer och vikten av att kunna se en konflikt ur olika perspektiv, vilket i sin tur öppnar upp för en rad möjliga konflikthanteringsalternativ. I stället för att leta efter det ultimata sättet att lösa en konflikt på, experimenterar och prövar gruppen med hjälp av forumspel olika sätt att hantera konflikten och reflekterar över dess möjliga konsekvenser. I diskussionen som följer reflekteras över de strategier studenterna använder sig av i inhoppen. Det utforskande arbetssättet samt förmågan att reflektera enskilt och i grupp borde bidra till studenternas förmåga att utveckla ny kunskap, förståelse, färdighet och förmåga till kontinuerlig utveckling och ökad handlingsberedskap för kommande arbetsliv.

Förutom den kunskap om konflikter och konflikthantering som studenterna tar med sig från workshopen är förhoppningen att de även kan ta med sig själva det utforskande arbetssättet med drama in i vidare studier och kommande arbetsliv. Härigenom har studenterna sedan möjlighet att med hjälp av systematisk enskild och kollektiv handledning och reflektion, här i form av drama, skapa ny kunskap, med andra ord hur man kan komma en bit på vägen

till att vara vad Schön kallar för reflekterande praktiker (Larsson & Lundberg-Bouquelson 2015; Schön 1983).

Under åren med dramapedagogik är det några konflikter som dyker upp om och om igen i forumspelen.

- Konflikter mellan student och handledare:
Handledare som inte vill ha studenter och därför är otrevliga, missköter sitt uppdrag, eller låter studenterna arbeta tillsammans med undersköterskorna som en extra resurs utan att handleda dem.
- Konflikter mellan olika personalgrupper:
Undersköterskor som uttrycker att sjuksköterskorna bara sitter vid datorerna i stället för att arbeta med patienterna samtidigt som sjuksköterskorna menar att de inte får utrymme för sina administrativa uppgifter.
Sjuksköterskor som uttrycker att läkarna inte lyssnar på deras kompetens utan istället kör över dem, vilket enligt dem drabbar patienterna.
Personal har konflikter med varandra och visar detta öppet inför patienterna
- Konflikter mellan närstående, patienter och sjuksköterskor:
Närstående och patienten vill olika saker och sjuksköterskan får svårt att värna om patientens intressen.
- Konflikter om arbetsvägran:
Anställda in hälso- och sjukvården som inte sköter sitt arbete och vägrar utföra vissa arbetsuppgifter.
- Konflikter mellan personal och chefen:
Olika meningar om behov och resursfördelning.
En oengagerad chef.

Sjuksköterskestudenters erfarenheter av dramaprogrammet

INOM RAMEN FÖR en av Arveklevs doktorandstudier utfördes en studie i termin fem i sjuksköterskeprogrammet avseende lärande med drama. Denna studie är baserad på 43 skriftliga gruppexaminationer, data som insamlades mellan åren 2013 – 2015. Studiens syfte var att belysa sjuksköterskestudenters erfarenheter relaterade till att lära om konflikt och konflikthantering genom drama. Som nämnts tidigare - två veckor efter deltagande i dramaworkshopen lämnade studenterna in en obligatorisk skriftlig gruppexamination där de reflekterade över sitt eget lärande om konflikthantering i relation till workshopen. Data analyserades genom en kvalitativ innehållsanalys (Graneheim & Lundman, 2004). Analysen resulterade i ett övergripande tema: Att lära sig genom att pendla mellan närhet och distans (To learn by oscillating between closeness and distance) innehållande följande tre kategorier med tillhörande subkategorier:

- Att närma sig och integrera det teoretiska innehållet (To approach and integrate with the theoretical content)
- Att ta ett steg tillbaka och få en översikt. (To step back and get an overview.)
- Att konkretisera och öva (To concretize and practice)

Nedan presenteras citat från studenterna tillhörande respektive kategori. För utförligare beskrivning studien (nummer 4) hänvisas

till avhandlingen, *Drama and Learning in Nursing Education. A study in first and second cycle*, Susanna Höglund Arveklef, Institutionen för vårdvetenskap och hälsa Sahlgrenska akademien vid Göteborgs universitet (2017).

Kategori: Att närma sig och integrera det teoretiska innehållet

I den första kategorin framkommer att dramaövningarna medförde en möjlighet att få pröva den teoretiska kunskapen om konflikter utifrån praktiska situationer. Genom att vara aktiv i rollspelen kunde den nya teoretiska kunskapen integreras med tidigare erfarenheter av konflikter. Enligt utsagorna gav detta en möjlighet att skapa en egen förståelse av vad en konflikt kan innebära. I många utsagor betonas insikten om att en konflikt varken är farlig eller måste undvikas till varje pris, att konflikt ibland är oundvikligt och kan vara till nytta för utvecklingen av såväl individer som organisationer.

I utsagorna uttrycktes att genom att vara i roll och att observera andra i de dramatiserade rollspelen blev det tydligt hur teoretisk kunskap så som ABC – teorin och konfliktstilar kan användas som ett ramverk för att analysera konflikter. Härigenom uppgavs att begreppet konflikt blev mindre abstrakt och lättare att greppa. Dessutom visar utsagorna att de olika konfliktstilarna blev tydligt illustrerade genom drama och på så sätt blev det synligt hur de kunde påverka olika parter i en konflikt. Enligt utsagorna möjliggjordes även en självreflektion som bidrog till en utökad medvetenhet om vilken konfliktstil de själva ofta använder i konfliktsituationer_

- Detta har ökat vår konflikthanteringskompetens eftersom vår kunskap, i hur konflikter uppstår och fortlöper, har växt.
- Vi lärde oss om olika konfliktstilar. Med kunskapen om kon-

fliktstilar kan man lättare identifiera dem i olika konflikter och då blir det lättare att kunna hantera dem.

Kategori: Att ta ett steg tillbaka och få en översikt

I den andra kategorin framkommer hur deltagarna med hjälp av drama kunde ta ett steg tillbaka, distansera sig från sina omedelbara känslomässiga reaktioner och anta ett metaperspektiv över konfliktsituationerna. Enligt utsagorna möjliggjordes detta bland annat genom gruppreflekationer kring de dramatiserade konfliktsituationerna, där deltagarna tillsammans med sina kurskamrater kunde analysera sina egna och andras upplevelser. Medvetenhet om och vikten av att vara lyhörd för sina egna och andras behov och motiv i konfliktsituationer blev tydliggjorda. Utsagorna belyser även vikten av att förstå att olika personer kan ha skilda uppfattningar och reaktioner i samma situation likaså hur asymmetri och maktstrukturer kan påverka personer som är involverade i konflikter:

- Vi har även höjt oss ett snäpp i abstraktionsnivå och kan med fågelperspektiv numera titta på en konflikt.
- ... den självinsikt vi fått kan underlätta när vi själva hamnar i konflikt, men kan också hjälpa oss att se varför andra gör som de gör.

Kategori: Att konkretisera och öva

I den tredje kategorin framkommer hur drama kan användas som ett redskap att konkretisera konflikter och konflikthantering. I utsagorna tydliggörs hur drama förbereder studenterna inför framtida konflikter i fråga om hur de kan förutsägas, förhindras och hanteras. Vikten av att upptäcka och analysera konfliktsituationer

innan de eskalerar, att fokusera på sakfrågan och belysa behoven hos alla inblandade och förstå deras perspektiv, nämns som nyckelfaktorer för att kunna förebygga konflikter. Enligt utsagorna blev det även tydligt att det är viktigt att våga agera istället för att ignorera de första tecknen på en konflikt. Dessutom framkom att det inte enbart finns ett sätt att hantera en konflikt, utan att det är viktigt att vara innovativ och våga pröva flera olika strategier.

- En viktig del i konflikthantering är att uppmärksamma de potentiella situationer som skulle kunnat leda till konflikt samt de små konflikter som man helst undviker att ta tag i.
- Vi har lärt oss att vara ödmjuka inför en konflikt, att våga använda olika strategier för att hantera konflikten och att inte ge upp då det ofta kan krävas flera försök.

Avslutande reflektion

DET PRESENTERADE DRAMAPROGRAMMET har använts inom sjuksköterskeprogrammet vid Göteborgs universitet och har även utgjort underlag för forskning. Avsikten med programmet är att stödja lärande om konflikthantering inom vården och öka konflikthanteringskompetensen hos blivande sjuksköterskor. Undervisningsformerna med dramapedagogik är en kreativ och aktiv lärandeform som passar väl för ett studentcentrerat lärande. Studentcentrerat lärande uppnås genom att utgå från studentens egen erfarenhet som relateras till aktuell teori och praktik i form av gruppdiskussioner och reflektioner. Med hjälp av drama skapas och åyterkapas situationer, etiska dilemman, problem och konflikter från vården för att öva, pröva, reflektera, diskutera och lära om konflikthantering. Situationer som studenterna har mött och kommer att möta i sin framtida yrkesutövning och profession är i fokus.

Läarmedverkan i föreliggande program kräver kompetens inom följande områden; konflikthantering, dramapedagogik, omvårdnad och vårdkontexten relaterat till att arbeta som sjuksköterska.

Referenser

- Almost, J. (2006). Conflict within nursing work environments: concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 53(4), 444-453.
- Almost, J., Wolff, A.C., Stewart-Pyne, A., MC Cormick, L.G., Strachan, D., & D'Souza, C. (2016). Managing and mitigating conflict in healthcare teams: an integrative review. *Journal of Advanced Nursing*, 00(0), 000-000. doi:10.1111/jan.12903.
- Arveklev, S.H., Wigert, H., Berg, L., Burton, B., Lepp, M., (2015). The use and application of drama in nursing education e an integrative review of the literature. *Nurse Educ. Today* 35 (7), 12e17.
- Arveklev, H., S. (2017). *Drama and Learning in Nursing Education. A study in first and second cycle*, Institutionen för vårdvetenskap och hälsa, Sahlgrenska akademien vid Göteborgs universitet. (Dissertation) Göteborg: Brandfactory AB. ISBN 978-91-629-0362-6 <http://hdl.handle.net/2077/53616>
- Bagshaw, D., Burton, B., Friberg, M., Grünbaum, A., Lepp, M., O'Toole, J., & Pillai, J. (2005, revised 2007). Bridging the fields of drama and conflict management. In: *DRACON International: Empowering students to handle conflicts through school-based programmes.* (p. 45-129). (Studia psychologica et paedagogica, series altera CLXX). Malmö: MUEP (Malmö University Electronic Publishing), <http://dspace.mah.se/bitstream/2043/5975/1/draco6nov.pdf>

- Berg, L., & Danielson, E. (2007). Patients' and nurses' experiences of the caring relationship in hospital: an aware striving for trust. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 21, 500–506.
- Berg, L., Höglund Arveklev, S., Larsson, S., & Lepp, M. (2016). *Dramapedagogik i vårdutbildning - sjuksköterskestudenters lärande i omvårdnad med fokus på bemötande och kommunikation*. Nr 3. Centrum för Kultur och Hälsa, Göteborgs universitet. <http://www.ckh.gu.se> <https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/52153>
- Berggren, I. (2014). *Vårdandets etik*. I *Att bli sjuksköterska*, 2:a uppl. Red. Dahlborg Lyckhage, E. Lund: Studentlitteratur.
- Brinkert, R. (2010). A literature review of conflict communication causes costs, benefits and interventions in nursing. *Journal of Nursing Management*, 18 (12), 145–156.
- Burton, B., Lepp, M., Morrison, M., O'Toole, J., (2015). *Acting to Manage Conflict and Bullying through Evidence-based Strategies*. Springer. ISBN: 978-3-319-17881-3 (Print) 978-3-319-17882-0 (Online).
- Byréus, K. (2010). *Du har huvudrollen i ditt liv. Om forumspel som pedagogisk metod för frigörelse och förändring*. Stockholm: Liber.
- Einhorn, S. (2005). *Konsten att vara snäll*. Stockholm: Bokförlaget Forum.
- Ekebergh, M., Lepp, M., & Dahlberg, K. (2004). Reflective learning with drama in nursing education – a Swedish attempt to overcome the theory praxis gap. *Nurse Education Today*. 24(8), 622–628.
- Finnström, B. (2014). Den professionella sjuksköterskan i dagens vård. I *Att bli sjuksköterska*, 2:a uppl. Red. Dahlborg Lyckhage, E. Lund: Studentlitteratur.
- Galtung, J. (1996). *Peace by peaceful means: Peace and conflict, development and civilization*. London: Sage.
- Graneheim, U. H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content ana-

- lysis in nursing research: Concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24(2), 105–112.
- Grünbaum, A., & Lepp, M. (2005/2013). *DRACON I SKOLAN. Drama, konflikthantering och medling*. Lund: Studentlitteratur. Göteborgs universitet. (2016). *Kursplan. OM4380 Ledarskap och lärande, 15 hp*.
- Göteborg: Göteborgs universitet, Institutionen för vårdvetenskap och hälsa.
- Hermerén, G. (1995). Hälsa och etisk analys i ett aktörsperspektiv. I K. Klockars & B. Österman (red.), *Begrepp om hälsa* (s. 60-83). Stockholm: Liber.
- Johansen, M. (2012). Keeping the peace: Conflict management strategies for nurse managers. *Nursing management*, 43 (2), 50–54.
- Larsson, S., & Lundberg-Bouquelon, P. (2015). Speeddating och bikupa: Former för lärarledd gruppreflektion med inspiration från drama. I L. Jons (red.), *Seminariet i högre utbildning: Erfarenheter och reflektioner*. Lund: Studentlitteratur.
- Lepp, M. (1998). Pedagogiskt drama med fokus på personlig utveckling och yrkesmässig växt: En studie inom sjuksköterske- och vårdlärarutbildningen. (Drama with focus on personal development and professional growth: A study carried out in nurse training and nurse tutor education). (Dissertation). (*Studia psychologica et paedagogica*, 133). Stockholm: Almqvist & Wiksell International.
- Lepp, M. (2009). Skapande och kreativitet. I A-K. Edberg & H. Wijk (red.), *Omvårdnadens grunder. Hälsa och ohälsa*. Lund: Studentlitteratur. 139–171.
- Lepp, M. (2015). Drama som levandegör och fördjupar kunskaper om vårdande. I M Berglund & M Ekebergh (red.), *Reflektion i lärande och vård – en utmaning för sjuksköterskan*. Lund: Studentlitteratur.

- Lepp, M., & Leksell, J. (2017). *Vårdpedagogik. Vårdens kärnkompetenser från ett pedagogiskt perspektiv*. Liber: Stockholm.
- Lepp, M., & Zorn, C. R. (2002). Life circle: Creating safe space for educational empowerment. *Journal of Nursing Education*, 41(9), 383-385.
- Lützén, K., Blom, T., Ewalds-Kvist, B., & Winch, S. (2010). Moral stress, moral climate and moral sensitivity among psychiatric professionals *Nursing Ethics*, 17: 213 DOI: 10.1177/0969733009351951
- Pines, W. E., Rauschhuber, L. M., Norgan, H. G., Cook, J. D., Canchola, L., Richardson, C., & Jones, M-E. (2012). Stress resiliency, psychological empowerment and conflict management styles among baccalaureate nursing students. *Journal of Advanced Nursing*, 68(7), 1482-1493.
- Sahlgrenska akademins styrelse. (2013). *Utbildningsplan för sjuksköterskeprogrammet*, 180 hp. (DrG 2013-27). Göteborgs universitet, Institutionen för vårdvetenskap och hälsa.
- Schön, D. A. (1987). *Educating the reflective practitioner*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner -How professionals think in action*. New York: Basic Books.
- Skott, C., Dellenborg, L., Nässén, K., & Lepp, M. (2013). *Människan i vården – etnografi vård och drama*. Stockholm: Carlsson.
- SSF. Svensk sjuksköterskeförening (2014). ICN:s etiska kod för sjuksköterskor, Hämtad 2017-03-06 från <http://www.swenurse.se/Sa-tycker-vi/Publikationer/Etik/ICNs-Etiska-kod-for-sjukskoterskor>
- Tveiten, S. (2000). *Yrkesmässig handledning mer än ord*. Lund: Studentlitteratur.
- Wallensteen, P. (1994). *Från krig till fred: om konfliktlösning i det globala systemet* Stockholm: Almqvist & Wiksell Förlag.

- Willman, A. (2013). Kärnkompetensen evidensbaserad omvårdnad. I J., Leksell & M. Lepp (red.), (2013). *Sjuksköterskans kärnkompetenser*. Stockholm: Liber.
- Zbikowski, A., & Josephson, A. (2017). Att använda forumspel för att utveckla kunskap i att förhindra kränkningar av patienter. I J., Leksell & M. Lepp (red.), (2013). *Sjuksköterskans kärnkompetenser*. Stockholm: Liber.
- Åkerlund, A. (2015). Transforming conflict and building peace. Experience and ideas of Swedish civil society organizations?. Sida *studies* no.13. http://www.sida.se/contentassets/70254a7088024c1c93b7ecca41b8f4c2/transforming-conflicts-and-building-peace---experience-and-ideas-of-swedish-civil-society-organisations_1612.pdf

Förslag på vidare läsning om konflikthantering

Konflikt:

http://socav.gu.se/digitalAssets/1421/1421368_22konfliktabc.pdf

Konfliktstilar:

<http://www.hanterakonflikter.se/konfliktskolan/konfliktstilar/>

Konflikter och konflikthantering:

<http://socav.gu.se/Samverkan/arbetsplatskonflikt/konfliktakademien>

Lära för fred. Från våldskultur till fredskultur: www.laraforfred.se

Författarpresentation

Margret Lepp är leg. sjuksköterska, vårdlärare, dramapedagog (RAD), fil. dr. i pedagogik, docent i omvårdnad och professor i vårdvetenskap med inriktning mot vårdpedagogik vid Institutionen för vårdvetenskap och hälsa, Sahlgrenska akademien, Göteborgs universitet, och adjungerad gästprofessor vid Griffith University, Australien. Hennes forskningsområde är främst inriktat på lärande med drama, hälsa och välbefinnande, professionell handledning, internationalisering och konflikthantering.

Stina Larsson är dramapedagog (RAD) och fil. kand. i dramapedagogik. Hon arbetar som universitetsadjunkt på Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap och Institutionen för vårdvetenskap och hälsa, Göteborgs universitet. Hon undervisar på sjuksköterskeprogrammet, på lärarutbildningen och på olika handledarutbildningar inom vård, skola och omsorg i konflikthantering, gruppdynamik, ledarskap, sociala relationer, kommunikation och samtal.

Susanna Höglund Arveklev är leg. sjuksköterska, fil. mag. i omvårdnad och il. dr. i vårdvetenskap. Hon arbetar som högskolelektor i sjuksköterskeprogrammet och programmet för socialpsykiatrisk vård vid Högskolan Väst, Trollhättan. Hon är anställd som doktorand vid Institutionen för vårdvetenskap och hälsa, Sahlgrenska akademien, Göteborgs universitet. Hennes avhandlingsprojekt studerar sjuksköterskestudenters lärande genom dramapedagogik.

Linda Berg är leg. sjuksköterska, vårdlärare, fil. mag. i omvårdnad, fil.dr. i vårdvetenskap och docent i vårdvetenskap. Hon är universitetslektor med kombinationsanställning vid Kungälvssjukhus, Institutionen för vårdvetenskap och hälsa, Sahlgrenska akademien, Göteborgs universitet. Hennes forskningsområde är riktat mot upplevelser i daglig vård, palliativ vård, etiska problem med specifikt fokus på vårdande och vårdmiljö. Ett annat område är didaktisk utveckling i sjuksköterskeutbildning och att integrera teori och praktik.

Denna rapport är tillkommen på initiativ av
Centrum för kultur och hälsa, Göteborgs universitet.

Centrum för kultur och hälsa
Sahlgrenska akademien
Göteborgs universitet
Box 200
405 30 Göteborg

Telefon: 031-786 00 00
E-post: ckh.gu.se
Webbplats: <http://www.ckh.gu.se>



GÖTEBORGS UNIVERSITET
CENTRUM FÖR KULTUR OCH HÄLSA

© Centrum för kultur och hälsa,
Göteborgs universitet och författarna.
Formgivning och grafisk produktion:
www.bokochform.se
Omslagsbild: shutterstock
Tryck: ScandinavianBook, Århus 2018
ISBN: 978-91-982359-5-1

Kunskap om konflikthantering är nödvändig i dagens alltmer stressfulla arbetsklimat inom hälso- och sjukvårdssystemet eftersom arbetsklimatet påverkar personalen och ökar risken för interpersonella konflikter. Om dessa konflikter inte löses eller om de hanteras på ett felaktigt sätt, kan de ha negativ påverkan på såväl organisation som sjukvårdspersonal och patienter.

Föreliggande Rapport handlar om hur ämnena omvårdnad, konflikthantering och dramapedagogik kan integreras och användas för att stödja sjuksköterskestudenters lärande med fokus på konflikthantering. Rapporten belyser undervisningsmomentet konflikthantering i kursen *OM4380 Ledarskap och lärande, 15 hp*. Kursen ges under sista året av totalt tre år i sjuksköterskeprogrammet vid Göteborgs universitet, Sahlgrenska Akademin, Institutionen för vårdvetenskap och hälsa. Undervisningsmomentet konflikthantering med drama har genomförts sedan 2008.

Rapporten är tänkt att användas som ett pedagogiskt verktyg och riktar sig till alla som söker kunskap om hur dramapedagogik kan användas med fokus på konflikthantering. Den vänder sig till studenter, lärare och praktiskt verksamma inom utbildning, vård och omsorg där mötet mellan student, vårdare, patient och närstående är avgörande för utvecklingen av professionell kompetens och hög vårdkvalitet.

6



GÖTEBORGS UNIVERSITET
CENTRUM FÖR KULTUR OCH HÄLSA

ISBN: 978-91-982359-5-1



9 789198 235951