



Skyddsåtgärder för anställda socionomer: ett konstruktivistiskt perspektiv

Rania Al-Akabi
Walaa Daabas

Protective measures for social workers: a constructivist perspective.

Rania Al-Akabi
Walaa Daabas

Al-Akabi, R. & Daabas W. Protective measures for social workers from a social constructivist perspective. *Degree project in Social work 15/30 högskolepoäng*. Malmö University: Faculty of Health and Society, Department of Social work, 2022.

The purpose of this thesis is to investigate from a constructivist perspective, what protective measures managers take against violence and threats for social workers. The focus will be on two occupations: Social Services and Health and Care services. Also, to compare their protective measures and investigate if there are other protective measures to improve the safety of social workers. The method that has been used is the qualitative method, because the constructivist theory is best achieved by a method that goes in-depth and searches for context. Semi-structured interviews were conducted by using a strategic selection. The selection was homogenous, consisting of three managers from each occupation. The results show a constructed image made by the managers of a low rate of threats on the two occupations. The results also show similar constructed protective measures. For instance, a social worker can speak with the manager, have a personal alarm at home, or speak with a safety coordinator. Other common measures include contacting the occupational health service and handing over the matter to another employee. There is the possibility of bodyguard protection and taking a taxi from and to work in times of discomfort. Some differences are found as well, such as there are always two social workers for home visits in social services while there are only two social workers for first-time visits in Health and Care services. In conclusion, there are differences and similarities regarding the constructed protective measures employed in both occupations. Another conclusion is to develop and introduce new protective measures. There is a lack of research on how social workers experience the protective measures against violence and threats in the working places. Therefore, more research must be done on their experiences.

Keywords: Health and care services, construction theory, Protective measures, social services, social workers, threats, violence.

Innehållsförteckning

1. Problemformulering, syfte och frågeställning	1
1.2 Syfte och frågeställningar	2
1.3 Begreppsdefinition	2
2 Kunskapsläge	3
2.1 Arbetsmiljölagen (1977:1160)	3
2.2 Arbetsmiljöverket	3
2.4 Skyddsåtgärder	4
2.5 Förebyggande arbete.....	5
2.6 Bidrag till forskningsfältet	6
3 Teori	7
3.1 Historik.....	7
3.2 Vad är konstruktivism	9
3.2.1 Soren Wennerbergs fyra former av konstruktivism.....	9
3.2.2 Alan Brymans beskrivning av konstruktivism.....	10
3.2.3 Anita Woolfolks olika former av konstruktivism	10
3.3 Vår användning av konstruktivism	12
4 Metod	14
4.1 Litteratursökning till kunskapsläget	14
4.2 Kvalitativ metod.....	15
4.3 Intervjuer	16
4.4 Urval.....	18
4.4.1 Urval av fall/miljö.....	18
4.4.2 Urval av intervjupersoner	18
4.4.3 Antal intervjuer	18
4.4.4 Intervjufrågor och intervjuer.....	19
4.5 Begränsningar	19
4.6 Etiska prövningar	19
5 Analys och Resultat	21

5.1 Kort introduktion om respektive verksamhet	21
<i>5.1.1 Socialtjänsten barn och familj</i>	<i>21</i>
<i>5.1.2 Hälsa-,vård- och omsorgsförvaltningen</i>	<i>21</i>
5.2 Konstruktion av arbetsrelaterad hot och våld	21
<i>5.2.1 Socialtjänsten barn och familj</i>	<i>21</i>
<i>5.2.2 Hälsa-,vård- och omsorgsförvaltningen</i>	<i>23</i>
5.3 Konstruktion av skyddsåtgärder	24
<i>5.3.1 Socialtjänsten barn och familj</i>	<i>24</i>
<i>5.3.2 Hälsa-,vård- och omsorgsförvaltningen</i>	<i>26</i>
5.4 Konstruktion av förebyggande arbete	28
<i>5.4.1 Socialtjänsten barn och familj</i>	<i>28</i>
<i>5.4.2 Hälsa-,vård- och omsorgsförvaltningen</i>	<i>29</i>
5.5 Skillnader mellan konstruerade skyddsåtgärder i verksamheterna	30
6 Avslutande diskussion	32
6.1 Resultat	32
6.2 Förslag till framtida forskning	34
Referenslista	35
Bilaga 1	38

1. Problemformulering, syfte och frågeställning

Arbetsrelaterad hot och våld är för närvarande en av de mest betydande diskussionerna inom socialt arbete. Det som mer än sällan diskuteras är hur hot och våld blivit ett ökat problem i Sverige och på internationella arbetsplatser (SKR, 2021).

I dag är det vanligt förekommande att individer i sin yrkesutövning blir utsatta för hot och våld. Hot och våldet på arbetsplatser kan uppvisa sig i form av trakasserier, subtila eller konkreta hot samt skadegörelse av någon form (Dagens nyheter, 2021). En studie utförd i Amerika visar att många arbetstagare varje år rapporterar att de blir utsatta för våld på sina arbetsplatser. I dagsläget är våldshandlingar den tredje styrande orsaken till dödliga arbetsskador i USA. Av de 5147 som rapporterades som dödliga arbetsskador 2017 var 458 av dessa avsiktliga skador (USA:S arbetsdepartement, 2021). Även HSE; Health and Safety executive studie påvisar att förekomsten av hot och våld på arbetsplatser i England ökat. Studiens resultat visar att av 688 000 våldsincidenter som inträffade på arbetsplatser i England det senaste halvåret utgjorde 389 000 fysisk och verbala hot (HSE, 2020).

I Sverige har hot och våld på arbetsplatser mer än fördubblats. Mellan år 2016 och 2017 ökade hot och våldsincidenter från 2% till 5%. Denna ökning motsvarar uppemot 220 000 personer. I AFA försäkrings studie framkommer det att professioner inom människobehandlande organisationer utsätts för mest hot och våld på arbetsplatser. De mest utsatta professionerna förefaller vara socialsekreterare, behandlingsassistenter och kuratorer (AFA, 2021). I media beskrivs socialarbetares utsatthet för hot och våld som ett vanligt förekommande problem. Samtidigt som det i media beskrivs att socialarbetares benägenhet att anmäla det hot och våld som de utsatts för är låg. Detta kan bero på att det råder en hög toleransnivå bland socialarbetare. Detta kan tyda på att hot och våld normaliserats och förväntas ingå i yrkesutövningen (Dagens nyheter, 2021). En studie utförd av fackförbundet Vision påvisar att 45% av medlemmarna som är socialsekreterare de senaste 12 månaderna blivit utsatt för hot, våld eller personangrepp. Resultatet visar att vart femte hot och våldsincident polisanmäls, men endast var tredje polisanmälan leder till en förundersökning. Socialarbetaren påverkas emellertid inte bara av hot och våld i yrkesrollen utan även privat. Utsattheten bland socialsekreterare har bidragit till rädsla och otrygghet på och utanför arbetsplatsen (Vision, 2021).

Säkerheten mot hot och våld enligt flertalet socionomer upplevs kunna förbättras på arbetsplatser. Dels finns det en allmän kunskapsbrist om vad som gäller vid hot och våldsincidenter, dels finns det en avsaknad av dokumenterade rutiner kring dessa arbetsmiljöfrågor (Brå, 2015). Vid hot och våldsincidenter ges inte tillräckligt med stöd från arbetsgivaren till socionomerna. Arbetsgivaren gör inte tillräckligt för att förebygga de hot, våld och personangreppen som inträffar (Vision, 2021). Nyligen gjorda studier påvisar behovet av en översyn gällande arbetsgivarens skyddsåtgärder för sina anställda vid hot och våld (AFA 2021; Socionom 2020; Vision 2021). De trygghetsskapande åtgärderna som genomförs behöver kompletteras med ytterligare resurser. Med anledning av det ökade antalet hot och våld på arbetsplatserna, samt att de befintliga skyddsåtgärderna inte räcker till riktas ljuset mot politikerna. Samtidigt riktas ljuset mot arbetsgivare som tillsammans med skyddsombuden skall lyfta frågan "hot och våld" och se över det förebyggande arbetet (Dagens nyheter, 2021).

Mot ovanstående bakgrund förefaller det tydligt att hot och våld har ökat gentemot professioner inom människobehandlande organisationer. De mest utsatta professionerna förefaller vara socialsekreterare, behandlingsassistenter och kuratorer. Till följd av hot och våld incidenterna upplever socionomer rädsla och otrygghet på och utanför arbetsplatsen. Enligt arbetsmiljöverket kan förekomsten av hot och våld lösas genom befintliga skyddsåtgärder och ett förebyggande arbete (Arbetsmiljöverket, 2021). Trots den ökade utsattheten upplever flertalet socionomer kunskapsbrist kring skyddsåtgärderna som vidtas, samt otillräckligt stöd från arbetsgivaren. Detta kan tyda på att det inte görs tillräckligt för att förebygga hot och våldet som sker. Ovanstående bakgrund leder till uppsatsens syfte och frågeställningar:

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med föreliggande uppsats är att undersöka hur chefer konstruerar skyddsåtgärder i tal om hot och våld gentemot socionomer inom offentliga myndigheter. Undersökningen kommer att ske på två offentliga verksamheter: Socialtjänsten barn och familj och Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen. Med detta följer att besvara två frågeställningar:

- 1) Hur konstruerar cheferna skyddsåtgärder för anställda socionomer som upplever hot och våld på respektive verksamhet?
- 2) Ser de konstruerade skyddsåtgärderna olika ut beroende på verksamhet?

1.3 Begreppsdefinition

För att kunna besvara frågeställningarna i uppsatsen kommer begreppet ”hot och våld” att definieras. Detta utifrån att skyddsåtgärderna bygger på hur hot- och våldsbilden ser ut på valda verksamheterna. Den definitionen som har valts i uppsatsen av hot och våld är Nationalencyklopedin definition:

Våld eller hot mot tjänsteman, brott mot allmän verksamhet som innebär att någon med våld eller hot om våld förgriper sig på någon i dennes myndighetsutövning.

I uppslagsverket står det även att det föreligger brott när någon med våld eller hot om våld tvingar en tjänsteman till eller förhindrar den från en åtgärd i myndighetsutövningen eller använder sig av våld eller hot för att hämnas för en åtgärd som tjänstemannen tagit (NE, 2021).

2 Kunskapsläge

Föreliggande kapitel representerar kunskapsläget på området "hot och våld" samt skyddsåtgärder relaterat till uppsatsens syfte och frågeställningar. Kapitlet består av sex delar. Första två delarna behandlar arbetsmiljölagen och arbetsmiljöverket. Resterande tre delar behandlar tidigare forskning i tre teman; arbetsrelaterad hot och våld, skyddsåtgärder och förebyggande arbete. Kapitlet avslutas med en sammanfattning av tidigare forskning i syfte att visa uppsatsens bidrag till detta forskningsfält.

2.1 Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Arbetsmiljölagen 1977:1160 (benämns även som AML) är beslutad av Sveriges riksdag och innefattar allmänna krav för miljön på arbetsplatsen. Arbetsmiljölagen innefattar regler om att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Det finns även regler om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare (Arbetsmiljöverket, 2020). Det står exempelvis i arbetsmiljölagen att arbetsgivaren är ytterst ansvarig för att leda arbetet mot en bättre arbetsmiljö. Arbetsvillkoren som finns regleras inte bara genom arbetsmiljölagen utan även i kollektivavtal som är en överenskommelse mellan arbetsgivare och fack. Om det inte finns ett kollektivavtal på arbetsplatsen gäller endast lagstiftningen (ibid).

Lagens ändamål är att förebygga ohälsa i arbetet samt att uppnå en god arbetsmiljö (AML 1:1). Arbetet skall planläggas och anordnas på sådant vis att den kan utgöras i en sund och säker miljö (AML 2:2). Arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa. En utgångspunkt skall vara att allt sådant som kan leda till ohälsa skall ändras eller ersättas på sådant sätt att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs. Arbetsgivaren skall beakta den särskilda risken för ohälsa och olycksfall som kan följa av att arbetstagaren utför arbete ensam (AML 3:2). Arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö (AML 3:2a). Arbetsgivaren skall förvissa sig om att arbetstagaren har den utbildning som behövs och vet vad han har att iaktta för att undgå riskerna i arbetet. Arbetsgivaren skall se till att endast arbetstagare som har fått tillräckliga instruktioner får tillträde till områden där det finns en påtaglig risk för ohälsa (AML 3:3).

2.2 Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöverket är en myndighet som bestämmer i detalj om vad som gäller för arbetsmiljön, i uppdrag av regeringen. Detta görs genom att Arbetsmiljöverket ger ut föreskrifter som preciserar vad som gäller för arbetsmiljön som till exempel för ensamarbete och arbetsplatsens utformning (Arbetsmiljöverket, 2020). Arbetsmiljöverket skriver på sin hemsida att chefer måste känna till arbetsmiljölagen och de arbetsmiljöregler som gäller på arbetsplatsen. När arbetsgivare saknar kompetens för att göra en tillförlitlig riskbedömning eller vidta nödvändiga åtgärder måste arbetsgivaren anlita en extern kompetens. Arbetsgivaren kan behöva anlita exempelvis företagshälsovården (ibid).

2.3 Arbetsrelaterad hot och våld

Forskning visar att arbetsrelaterad hot och våld är den typ av våld som har ökat över tid (Skott 2021). I en studie utförd av Andersen m fl (2021) visar resultat att totalt av 5 342 anställda rapporterade 64,6% att de har varit utsatta för arbetsrelaterade hot minst en gång under senaste året. Personerna som deltog i studien var anställda från specialskolor, psykiatriska avdelningar, kriminalvården och äldreomsorgen. Högst frekvens av utsatthet för arbetsrelaterad hot och våld var i specialskolor med 81,1% och psykiatriska avdelningar med

82,5%. Resultat visade genomgående att personer inom offentliga tjänstesektorn är utsatta för mycket hot och våld. I en annan studie som berör samma arbetsplatser som föregående studie visar resultat att alla anställda som blivit utsatta för hot och våld har klienterna varit ansvariga för alla incidenter på arbetsplatsen. Inom äldreomsorgen, psykiatrin och specialskolorna utövades 99% av hoten och våldet av klienter. Inom kriminalvården utövades 94% av hoten och 98% av våldet av klienter (Gaadegard m fl, 2021).

I liknelse med Gaadegard m fl (2021) hävdar Lamothe m fl (2018) också att det inom många arbetsplatser förekommer hot och våld från klienter. Bland de som upplever mycket hot och våld är barnsekreterare. Många barnsekreterare upplever rädsla för sin säkerhet på jobbet, vilket bidragit till höga nivåer av känslomässig utmattning. Lamothe m fl (2018) utför en studie i Kanada med syfte att analysera barnsekreterares erfarenhet av våld från klienter. Studien utförs på en myndighet som arbetar med barn och ungdomar som har svårigheter. Barn och ungdomarna erbjuds boenden och det finns barnsekreterare som arbetar med barn och unga på fältet. Genom semistrukturerade intervjuer med 30 deltagande visar resultat att flera barnsekreterare har blivit utsatta för verbala och icke verbala handlingar. I form av bland annat passiv aggression, hot, förolämpningar, förstörelse av egendom och sarkasm. Många av barnsekreterarna berättade också att de fick stå ut med skador på händer, slag, sparkar och att föremål slängdes mot de av klienter. Barnsekreterarna blev utsatta för dödshot och olika typer av övergrepp (Lamothe m fl, 2018)

Arbetsrelaterad hot och våld kan ha negativa hälsokonsekvenser hos de utsatta. Resultaten i studien utförd av Andersen m fl (2021) visar att arbetsrelaterat hot och våld ökar risken för depression under efterföljande år. Risken för depression påverkades inte bara av arbetsrelaterat våld utan också av hot enligt forskarna.

2.4 Skyddsåtgärder

I en studie utförd av Andersen m fl (2021) undersöks om sambandet mellan exponering för arbetsrelaterat hot och våld samt efterföljande risk för depression kan påverkas av olika skyddsåtgärder. Skyddsåtgärder som undersöks är socialt stöd, organisatorisk rättvisa och säkerhetsuppfinningar. Resultat visar att det finns en tendens till att socialt stöd från kollegor kan påverka sambandet mellan exponering för arbetsrelaterad hot och efterföljande depression. Resultat visade även att organisatorisk rättvisa och arbetsplats säkerhetsuppfinningar minskade sambandet mellan arbetsrelaterat hot och efterföljande depression. Ingen av förändringarna var statistiskt signifikant. Andersen m fl (2021) menar dock att den huvudsakliga praktiska innebörden av denna forskning är att de negativa hälsorelaterade konsekvenserna av våld på arbetsplatsen kan modifieras genom insatser som ökar tillgången till socialt stöd. En annan viktig slutsats som forskarna till studien kom fram till är att det är av stor vikt att cheferna kan skapa säkra arbetsplatser och hantera sina anställda rättvist. Detta för att minska risken för depression efter arbetsrelaterade hot och våld (Andersen m fl 2021). I en liknande studie undersöker Phil-Yhingvad m fl (2021) om skyddsåtgärder i form av socialt stöd kan dämpa risken för våld från patienter i samband med hög arbetsbelastning. Det sociala stödet undersöks på tre nivåer, socialt stöd av medarbetare, chefer och ledning baserade på förtroende, samarbete och rättvisa. Resultat visade att hög arbetsbelastning ökade risken för våldsbenägna patienter. Alla tre nivåerna av socialt stöd på arbetsplatsen hade en dämpande effekt på arbetsbelastningsvåld. Forskarna kom fram till att en hög arbetsbelastning ökar tydligt risken för våld av patienter. Ett högt socialt stöd på arbetsplatsen framstår som en hållbar skyddsfaktor och bör utredas vidare i studier om skyddsåtgärder mot våld från patienter (Phil-Yhingvad m fl, 2021).

I en studie utförd av Lamothe m fl (2018) i Kanada, visade resultat att förekomst av fysiskt våld och skyddsåtgärder varierar beroende på arbetsmiljö. Barnsekreterare som arbetar på boenden upplevde mer fysiskt våld och betraktade det som en vardag i arbetet. Barnsekreterare på fältet däremot tyckte att förekomsten av fysiskt våld var ovanlig. Resultat visade att rädslan för våldet baserades på hur barnsekreterarna upplevde de tillgängliga skyddsåtgärderna i den utsatta miljön. Barnsekreterare som arbetade inom boenden kunde hantera våldssituationen genom olika skyddsåtgärder. Till exempel genom att vara flera, använda personalarm eller genom säkerhetsvakter. Barnsekreterare på fältet upplevde inte lika mycket våld, dock upplevde de att om våld skulle förekomma skulle det innebära att de är ensamma i den situationen. Med anledning av att tillgängligheten av skyddsåtgärder inte är den samma på fältet. Många barnsekreterare såg även hotet och våldet som oundviklig del av arbetet. Barnsekreterarna hamnar ofta i situationer där hot och våld förekommer och uppger att de lär sig att anpassa sig efter det (Lamothe m fl, 2018).

Gadegaard m fl (2018) utför en studie i syfte att undersöka sambandet mellan exponering för hot och våld på arbetsplatsen samt skyddsåtgärder. Skyddsåtgärderna är i liknelse med (Phil-Yhingvad m fl, 2021) socialt stöd på tre nivåer, ledningsnivå, chefsnivå och bland medarbetare. Denna studie visar att antagna skyddsåtgärder på högsta ledningsnivå, chefsnivå och bland medarbetare är förknippade med lägre självrapporterad exponering för våld och hot på arbetsplatsen – inom kriminalvården, äldreomsorgen och inom psykiatrin, medan inga signifikanta samband hittades för specialskolor. Jämförelsen mellan olika nivåerna visade att chefernas och medarbetarnas sociala stöd påverkade vid all utsatthet, medan ledningens endast påverkade vid frekventa incidenter av hot. Forskarna kom fram till att den potentiella effekten av skyddsåtgärder bör utvärderas beroende på typ av profession och frekvens av våld och hot på arbetsplatsen. De övergripande resultaten visar att förebyggande av våld är en samverkan mellan de olika nivåerna (Gadegaard m fl, 2018).

Forskarna Shier m fl (2021) har studerat hur chefer förhindrar våld på arbetsplatser genom sina relationer med de anställda i Kanada. Resultaten från denna studie avslöjar fyra breda teman relaterade till chefers dynamik och förebyggande av våld. De fyra breda teman inkluderar: chefers uppmärksamhet, chefsstöd, chefers involvering och chefers lika behandling av de anställda. Resultaten visar att chefers uppmärksamhet, stöd, engagemang och likabehandling bidrog till att förebygga våld på arbetsplatsen. Resultaten ger viktiga praktiska överväganden som beskriver hur chefen spelar en avgörande roll för att stödja hälsa och säkerhet i arbetsmiljön på människobehandlande organisationer. Sammanfattningsvis fann forskarna till denna studie att ett ömsesidigt stödförhållande mellan chefer och de anställda bidrog till arbetstagarnas övergripande hälsa och säkerhet.

2.5 Förebyggande arbete

Andersen m fl (2021) understryker att det finns ett behov av att framtida forskning ska undersöka andra faktorer som kan bidra till att förebygga eller minska negativa konsekvenserna av hot och våld på arbetsplatsen. Forskarna menar att förebyggandet av negativa konsekvenserna av hot och våld på arbetsplatsen inte bara är en fråga för högriskyrken, men även för socialsekreterare. Detta till följd av att de också kan utsättas för hot och våld. Inom verksamheter där socialsekreterare arbetar kan förebyggande arbete vara mer viktigt med anledning av att anställda vanligen arbetar ensamma, samt att det kan vara svårt att få hjälp (Andersen m fl, 2021).

Skott (2021) kommer fram till att studier av arbetsrelaterat våld har generellt antytt på att det behöver ske förändringar på arbetsplatsens miljöer. Resultat har visat en ökad benägenhet till

att anmäla sådan brottslighet som har bidragit till den ökade medvetenheten om denna typ av våld. I konklusionen skriver Skott att våld på och runt offrets arbetsplats inte har fått lika mycket uppmärksamhet i politiska strategier som andra former av våld i Skottland. Med anledning av detta anser Skott att denna typ av våld förtjänar mer forskning och undersökning, i synnerhet utifrån att våld på och runt arbetsplatsen har ökat över tid. Mer forskning behövs för att lämpliga strategier ska utvecklas för att itu med just denna form av våld (Skott 2021). Shier m fl (2021) i liknelse med andra forskare menar att fler studier bör utföras för att ytterligare utforska faktorer och egenskaper relaterade till förebyggande åtgärder och arbetsplatsens hälsa och säkerhet.

2.6 Bidrag till forskningsfältet

Vid sökning av tidigare forskning avseende skyddsåtgärder som tas för anställda som blir utsatta för hot och våld blev det snabbt tydligt att det saknas forskning gällande socionomer i Sverige. Vad forskare i huvudsak verkar ha i fokus är olika högriskyrken som till exempel specialskolor, äldreomsorgen, psykiatrin och kriminalvården (Andersen m fl 2021; Gadegaard m fl 2018). Mer därtill bygger denna internationella forskning på andra nationers problem kring våld och hot på arbetsplatsen, som bland annat i Kanada och Skottland (Lamothe m fl 2018; Shier m fl 2021; Skott 2021). Avsaknaden av dessa två aspekter – socionomer och Sverige – innebär att vi förefaller sakna kunskap om det nuvarande läget inom offentliga människobehandlande organisationer.

De flesta studier inom ämnet arbetsrelaterad hot och våld har koncentrerat sig på det ökade våldet, hälsorelaterade konsekvenser och en del förebyggande arbete. Forskarna har inte behandlat skyddsåtgärder särskilt ingående. Trots att omfattande forskning har bedrivits om arbetsrelaterad hot och våld hittades det inte en enda studie som täckt väl de skyddsåtgärder som finns. Det råder en enighet om att mer forskning behövs för att lämpliga strategier ska utvecklas för att itu med arbetsrelaterat våld (Andersen m fl 2021; Phil-Yhingvad m fl, 2021; Shier m fl 2021; Skott 2021). Utifrån uppsatsen syfte som är att undersöka hur chefer konstruerar skyddsåtgärder i talet om hot och våld gentemot socionomer inom offentliga myndigheter. Vad gäller två offentliga verksamheter: Socialtjänsten barn och familj samt Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen. Innebär vårt bidrag därför en ökad kunskap om professionen socionomer som blir utsatta för arbetsrelaterad hot och våld i Sverige. Det innebär även en ökad kunskap om vilka skyddsåtgärder som konstrueras. Vårt bidrag kommer belysa om det finns brister i konstruerade skyddsåtgärderna och eventuellt bidra med framtida lösningar.

3 Teori

Föreliggande teorikapitel består av tre huvuddelar. I första delen presenteras en historik av den konstruktivistiska teorin. I del två definieras och diskuteras olika tolkningar av konstruktivism. Teorikapitlet avslutas med en tredje del där vi redogör för hur vi använt oss av detta teoretiska ramverk i uppsatsen.

3.1 Historik

Detta avsnitt berör olika författares förklaring till teorins historiska rötter. Med anledning av att konstruktivismen har diskuterats, tillämpats, kritiserat och skrivits om under flera år och inom flera områden är konstruktivismen ett brett och komplext begrepp. Detta avsnitt presenterar endast en liten del av historiken som finns avseende de olika innebörder av konstruktivism.

Den danske forskaren och författaren Soren Barlebo Wenneberg skriver i sin bok *”Socialkonstruktivism, positioner, problem och perspektiv”* att konstruktivism är en av de ”ismer” inom samhällsvetenskap och humaniora som senaste två decennierna haft mest vind i seglen. Det är två drag i konstruktivismen som väckt uppmärksamhet hos många. Det första är att konstruktivismen ses som en uppgörelse från 1800- och 1900 talen. Det andra är att den utgör en kritisk kraft, där det direkta eller omedelbara inte tas för givet (Wenneberg, 2010).

Kunskaper om verkligheten används ständigt av människor i vardagen. Människan har kunskap om den naturliga, fysiska och sociala verkligheten som den ingår i. Denna kunskap eller vetande är egentligen oproblematiserad, men är en av filosofins största frågor där man frågar sig hur man överhuvudtaget kan veta något. Det är också kunskapsteorins främsta frågeställning. Socialkonstruktivismen tar sig an denna frågeställning i både sin moderna variant och när det gäller de idéhistoriska rötterna. Det som observeras är att kunskapen människor besitter inte är oberoende av sociala sammanhang som människor ingår i (ibid).

Avseende kunskapen människan får om yttvärlden finns det två vanliga metaforer. Den första metaforen handlar om en ficklampa. Där ficklampans ljusstråle kan ses som människans kunskap. Ljusstrålen hamnar på olika delar av världen och när den träffar olika ting får människan kunskap om de. Då det är svårt att veta vad ”ljuset” består av blir denna metafor problematiserad. Det blir inte tydligt vad det är som går ut från människans medvetande och som träffar olika ting. Den andra metaforen är en tankegång som har överlevt ända fram till idag, med modifieringar genom tiden. Metaforen går ut på att människans medvetande är som en oskriven tavla där sinnesintryck ristar sina spår. Kunskapen skapas när intrycken fastnar på tavlan. Dessa metaforer utgör den kunskapsteoretiska riktningen som kallas empirism. Där olika störande faktorer ställs, som stör medvetandets förmåga att ta emot rena intryck av yttvärlden. Den störande faktorn är den sociala påverkan. Empirister som tror att objektiva och rena kunskaper enbart utgör en återvinning av de sinnesdata som kommer från omvärlden har fått mycket kritik. Kritiken handlar om att människans sinnesapparat är bristfällig och att sinnena kan ibland ”ljuga”. Det går därför inte att lita på sinnesintrycken för att skapa kunskap (Wenneberg, 2010).

Socialkonstruktivismen dyker upp som en reaktion på empirismen, för att svara på hur den sociala kontexten påverkar människans kunskap. Soren Wenneberg skriver att inom konstruktivismen är kunskap socialt konstruerad och förklarar det genom olika utgångspunkter. Första utgångspunkten är att kunskaper fås på grund av språk och att språk är socialt. En annan utgångspunkt är att kunskapen påverkas av en tidsanda som vid en given

tidpunkt härskar i ett samhälle. Den tredje utgångspunkten är att genom tekniska apparatur kan människan få kunskap. Denna teknologi är socialt skapad, som till exempel ett mikroskop. Inom konstruktivism är det inte viktigt om kunskapen är sann eller falsk som inom empirismen. Det viktiga är hur denna kunskap har producerats (ibid).

Till skillnad från socialkonstruktivism som Wenneberg (2010) skriver om, skriver författaren Silwa Claesson i sin bok *"Spår av teorier i praktiken, några skolexempel"* om konstruktivism. Claesson skriver att Jean Piaget (1896-1980) är den forskare som främst brukar förknippas med konstruktivismen. Piaget var en biolog, psykolog och filosof. Under sina studier hade Piaget tagit starka intryck av tyska filosofen, Immanuel Kant. I liknelse med Kant intresserade sig Piaget för att veta hur människor kan veta något om sin omgivning. I motsats till så kallade empiristerna menade Piaget att människor inte är oskrivna blad som skall fyllas. Människan försöker istället skapa en förståelse av sammanhang som hen ingår i (Claesson, 2007).

Silwa Claessons skriver vidare att Piaget studerade barns utveckling för att förstå hur kunskapsutveckling går till. Genom att studera barns utveckling lade Piaget märke till att barn konstruerar sin bild av verkligheten genom sina upplevelser. Piaget menar att genom att barnet provar sig fram utvecklas den och på samma sätt sker språkutvecklingen. Piaget utförde ett stort antal försök med barn och drog slutsatser baserade på hur barnen agerade och resonerade. Sedan delade Piaget in barnets utveckling i olika stadier. Piagets indelning i utvecklingsstadier fick mycket kritik med tiden. Med anledning av att forskare med tiden upptäckte att barn som får kända föremål som är meningsfulla för de presterade bättre än barn som får räkna ut något de tidigare inte konfronterats med. Kritikerna menade att Piaget inte kan dela in tänkandet i olika delar. Konstruktivistiska forskningen delar trots det in människors tänkande i stadier. Stadierna går inte att relatera till barns ålder eller till en allmän utveckling som Piaget gjorde. Stadierna går däremot att relatera till en utveckling inom ett specifikt ämneskunnande (ibid).

Piaget har medverkat till att forskare studerat vilka skilda innebörder individer lägger i begrepp. Förståelse av begrepp hos till exempel lärare beror på lärarens erfarenheter i sitt liv som skapat en viss sorts helhetsbild. Barnet däremot med en begränsad erfarenhet har en annan innebörd till samma begrepp. Genom att barnet får nya erfarenheter utvecklas barnets så kallade föruppfattning. Konstruktivistiska forskare har uppmärksammat skillnader i begrepp innebörder till exempel mellan lärare och elev, men också mellan olika elever. Forskarna menar att varje individ konstruerar sin egenbild av omvärlden. Författaren Claesson skriver att "den personliga konstruktionen av omvärlden är en kognitiv process, därav intresset för elevers tänkande" (Claesson, 2007:27).

Claesson lyfter att vissa forskare har följt upp Piagets idéer om att tänkandet kan delas in i olika stadier och utifrån det konstaterat vid vilken ålder det är lämpligt att undervisa ett ämne. Andra forskare har lagt vikt på att vuxna istället ska lyssna på barnet för att förstå hur de tänker än att fokusera på olika stadier. Genom lyssnande kan man förstå hur barnet konstruerar sin verklighet och sedan utifrån detta utmana barnet. Författaren lyfter upp ett exempel där en lärare som följer den konstruktivistiska teori behöver förstå hur varje elev i klassen konstruerar sin egna unika bild av verkligheten. Detta kan bli svårt att hinna med om läraren har 30 elever i en klass (Claesson, 2007).

Sedan 1970-talet har naturvetenskapen inriktat sin forskning på barns skilda uppfattningar för att utveckla undervisningen i olika ämnen. När naturvetenskapen gav en liten eller ingen

kunskap alls vände forskarna sig till psykologin där konstruktivistisk forskningen fanns utvecklad. Claesson skriver att konstruktivistiska forskare beskriver att lärandet i högsta grad är en aktiv process där människan själv konstruerar sin uppfattning. Den som skall lära sig behöver förändra sin för-uppfattning då den är avgörande för lärandet. Föruppfattningen bildar en utgångspunkt för en ny tankestruktur (ibid).

3.2 Vad är konstruktivism

Detta avsnitt berör olika författares definitioner, förklaringar och kritik av konstruktivismen. Anledningen till att vi valt att inkludera olika beskrivningar av teorin är för att konstruktivismen är ett område som under flera år har diskuterats, tillämpats, kritiserats och skrivits om. Detta innebär att det finns många olika beskrivningar om vad begreppet egentligen innebär. Eftersom konstruktivismen ständigt definieras olika då det tillämpas inom många olika områden har vi valt att presentera olika tolkningar av begreppet för att visa dess komplexitet.

3.2.1 Soren Wennerbergs fyra former av konstruktivism

Soren Wenneberg skriver i sin bok *”Socialkonstruktivism, positioner, problem och perspektiv”* att socialkonstruktivism har vunnit insteg i många ämnesområden som sociologi, ekonomi, psykologi, juridik och statskunskap. Det finns således flertalet forskare som behandlat, diskuterat och tillämpat socialkonstruktivismen. Det innebär att socialkonstruktivismen har olika betydelser och används på olika sätt. Enligt Soren Wenneberg kan socialkonstruktivismen delas upp i fyra olika former; *konstruktivism som kritiskt perspektiv, som sociologisk teori, som kunskapsteori och som ontologisk ståndpunkt* (Wenneberg, 2010).

Socialkonstruktivism som ett kritiskt perspektiv (socialkonstruktivism I)

Soren Wenneberg lyfter ett exempel för att förklara vad den första formen innefattar. Exemplet som Wenneberg lyfter är att det anses vara naturligt av de flesta att uttrycka sorg genom att gråta. Handlingen - att gråta- är bestämd av naturliga strukturer, det vill säga att naturen har konstruerat människan. Mer abstrakt kan det ses som att sociala handlingar är bestämda av naturen. En konstruktivist vänder sig mot denna slutsats menar Wenneberg. En konstruktivist menar då att handlingarna inte är naturbestämda utan socialt konstruerade. Konstruktivisten argumenterar för att handlingen inte är naturbestämd utifrån att det finns flera sorgemönster i olika kulturer. I vissa kulturer uttrycks sorg till exempel genom att skrika utan att gråta. Konstruktivism innebär i denna form att sociala handlingar inte skall uppfattas som naturliga. I den bemärkelsen att de inte skulle kunna vara på ett annat sätt. Denna form godtar således inte att de sociala företeelserna är naturliga (Wenneberg, 2010).

Socialkonstruktivism som sociologisk teori (Socialkonstruktivism II)

Inom den andra formen av konstruktivism uppfattas samhället som något som består av flera institutioner. Wenneberg använder sig av penningväsendet som ett exempel på en sådan institution. Inom penningväsendet har man till exempel gemensamt kommit överens om att en sedel ska representera ett värde. Denna representation upprätthålls av en central organisation. Den centrala organisationen kan exempelvis garantera att sedelns värde byts ut mot guld. I detta fall anses sedeln och även guldets värde som en social konstruktion. En konstruktivist enligt denna form menar att sociala institutioner är socialt konstruerade genom en rad olika sociala handlingar som bygger institutionen. Detta leder till att tanken av sociala verkligheten består av många institutioner som är socialt konstruerade. Denna form utgår från teoretiska förklaringar av den sociala verkligheten (ibid).

Socialkonstruktivism som en kunskapsteori (Socialkonstruktivism III)

Wenneberg beskriver att inom den tredje formen är det genom sinnesorganen som man kan uppfatta och få information om yttervärlden. Till exempel beskriver Wenneberg att individen kan genom synen se en datorskärm. Ögat uppfattar ljuset som datorskärmen sänder och genom nervimpulser omvandlar hjärnan detta till en mental upplevelse av en dator. I denna form anses upplevelsen i hjärnan utgöra en representation av information som samlas från yttervärlden. Individens uppfattning av kunskap, inre och subjektiva verklighet blir ett resultat av omvärldens signaler. Denna form lyfter en kunskapsteoretisk ståndpunkt om samhällsvetenskaplig kunskap och sociala fakta, men också vetenskaplig kunskap om naturen (ibid).

Socialkonstruktivism som ontologisk ståndpunkt (Socialkonstruktivism IV)

Den sista formen som Wenneberg lyfter är att en konstruktivist påstår att kunskapen och vetandet är socialt konstruerade faktorer. Språket som individen lärt sig under uppväxten blir anledningen till att individen utvecklats till en tänkande varelse. Konstruktivisten menar att det är språket som på förhand strukturerat verkligheten för individen. Wenneberg använder sig av exemplet, en stol. Individen kan se en stol, för att den redan lärt sig och förstått vad begreppet "stol" betyder. Wenneberg menar att om individen inte visste vad en stol var, skulle individen inte se en stol (ibid).

Dessa fyra former eller innebörder ingår alla i det som kallas för socialkonstruktivism. Gemensamt för alla tolkningar och former av socialkonstruktivism är att det som uppfattas som naturligt ska utforskas och inte tas för givet (ibid).

3.2.2 Alan Brymans beskrivning av konstruktivism

Enligt forskaren Alan Bryman, i sin bok "*Samhällsvetenskapliga metoder*" kan konstruktivism, även kallad konstruktionism uppfattas på två olika sätt. Första sättet är att teorin uppfattas som en ontologisk ståndpunkt. Denna ståndpunkt går ut på att sociala företeelser, deras mening och kategorier skapas via ett socialt samspel. Dessa företeelser och kategorier som skapats via ett socialt samspel är i ständig revidering. Konstruktivism ifrågasätter åsikten om att kategorier som till exempel organisation och kultur är något givet eller som en yttre verklighet som inte går att påverka eller styra. Denna innebörd av konstruktivism är den motsatta till objektivism. Inom objektivismen menar man att objektivismen är en ontologisk ståndpunkt som säger att sociala företeelser och kategorier existerar oberoende av sociala aktörer (Bryman 2018).

Det andra sättet av konstruktivism som Bryman lyfter i "*Samhällsvetenskapliga metoder*" innefattar att forskarnas beskrivning av verkligheten är en konstruktion. Forskarnas beskrivningar betraktas därför inte som slutgiltiga, utan bara som en specifik version av den sociala verkligheten. I denna version av konstruktivism uppfattas kunskap som något obestämbar. Denna innebörd av konstruktivism är den motsatta till realism. Inom realism är det med hjälp av metoder som människan kan förstå verkligheten. Realister antar att det finns en överensstämmelse mellan verkligheten och de termer som beskriver verkligheten. Realister förbiser att det finns bestående strukturer, och mekanismer som ligger till grund och ger upphov till företeelser (ibid).

3.2.3 Anita Woolfolks olika former av konstruktivism

Psykologen Anita Woolfolk beskriver i sin bok "*Pedagogisk psykologi*" att konstruktivism är en bred term som används av psykologer, filosofer, läroboksförfattare med flera. Anita Woolfolk citerar Ernst von Glasersfeld i sin bok "*Pedagogisk psykologi*" och skriver att han upplever begreppet som ett stort och luddigt område i samtida psykologi, epistemologi och

pedagogik. Som nämnt förut är den konstruktivistiska perspektivet grundad i den forskning som bedrivits av flera forskare, bland annat Piaget. Det finns ingen enhetlig konstruktivistisk teori om förvärvning av kunskap. De flesta konstruktivistiska teorier har däremot två gemensamma idéer. Den första idén är att individen är aktiv i konstruktionen av sin egen kunskap. Den andra idén är att sociala interaktioner är viktiga i den process där kunskap konstrueras (Woolfolk, 2015).

Anita Woolfolk talar om två former av konstruktivism; psykologisk konstruktivism och socialkonstruktivism. Woolfolk uttrycker följande "[...] Psykologiska konstruktivister fokuserar på hur individer använder information, resurser och till och med hjälp från andra för att bygga upp och förbättra sina mentala modeller och problemlösningstrategier" (Woolfolk, 2015:343). Den psykologiska konstruktivismen utgår från första idén om att individen är aktiv i konstruktionen av sin egen kunskap (Woolfolk, 2015).

Psykologen Anita Woolfolk skriver att många psykologiska teorier innehåller någon form av konstruktivism då de omfattar idén att individer konstruerar sina egna kognitiva strukturer. Psykologer som intresserar sig för hur individer bygger upp vissa delar av sina kognitiva och emotionella system kallas för individuella konstruktivister. De studerar individuell kunskap, självbild och identitet. De mest aktuella teorier om informationsprocessande är konstruktivistiska. Med anledning av att de undersöker hur individer konstruerar inre representationer som bland annat bilder, begrepp och scheman. Informationsprocessande teorier är däremot en svag form av konstruktivism enligt psykologer. Detta med anledning av att det enda konstruktivistiska bidrag är att bygga korrekta inre representationer av det som finns utanför (Woolfolk, 2015).

Anita Woolfolk understryker att Piagets psykologiska konstruktivistiska perspektiv är inriktat på meningen som konstrueras av individen. Piagets intresse låg i logik och konstruktion av universell kunskap som inte kan läras in från miljön, som till exempel reversibilitet. Piaget menade att sådan kunskap uppstår vid reflektion av ens egna tankar och inte ur kartläggningar av den yttre verkligheten skriver Woolfolk. Den sociala miljön sågs av Piaget som en viktig faktor för utveckling och inte huvudmekanismen bakom förändringar i tänkandet. Forskare refererar Piagets typ av konstruktivism som första generationens konstruktivism. Huvudidén i första generationens konstruktivism menar Woolfolk är individens meningsskapande (ibid).

Woolfolk skriver vidare att det finns en extrem typ av konstruktivism som kallas för radikal konstruktivism. Enligt detta perspektiv finns det endast individuella föreställningar och ingen verklighet eller sanning i världen. Människor konstruerar mening utifrån sina egna erfarenheter och de kan inte veta hur andra människor beskaffat sin verklighet. Denna ståndpunkt är problematisk utifrån att alla kunskaper och föreställningar blir likvärdiga. Enligt Anita Woolfolk är det inte likvärdiga, exempelvis är ärlighet och rättvisa inte likvärdig med trångsynthet och ett oärligt beteende (ibid).

Andra generationens konstruktivism som också kallas för Vygotskijs socialkonstruktivism betonar idé två, att sociala interaktioner är viktiga i den process där kunskap konstrueras. Anita Woolfolk skriver att det som formar individens utveckling och lärande enligt socialkonstruktivism är socialt samspel, kulturella redskap och aktiviteter. När individer deltar i aktiviteter med andra personer får individen nya strategier och kunskaper. I socialkonstruktivism innebär lärande att ingå i en grupp och delta i en social konstruktion av kunskap skriver Woolfolk. Detta till skillnad från psykologisk konstruktivism där lärande

innebär att besitta en individuell kunskap. Socialkonstruktivism är att sätta in lärandet i dess sociala och kulturella kontext (ibid).

Konstruktivism används även för att beskriva hur allmän kunskap skapas. De olika förhållningssätten i konstruktivismen beror på hur kunskap konstrueras. Woolfolk skriver om Moshmans (1982) tre olika förklaringar. Den första förklaringen innefattar att det är den yttre världens realiteter och sanningar som styr konstruktionen av kunskap. Individen rekonstruerar den yttre världen genom att bygga korrekta mentala representationer som till exempel begrepp. Den andra förklaringen är att det som styr konstruktionen av kunskap är interna processer som till exempel den organisering, assimilation och ackommodation som också beskrevs av Piaget. Anita Woolfolk skriver att ny kunskap utvinns av gammal kunskap och kunskapen är inte en spegel av verkligheten. Kunskap är en abstraktion som utvecklas med tänkandet. Den tredje förklaringen som Woolfolk lyfter är att externa och interna faktorer styr konstruktionen av kunskap. Genom samspel, interaktioner, inre (kognitiva) och yttre (sociala) faktorer växer kunskap (ibid).

3.3 Vår användning av konstruktivism

Som förklarats i avsnitt 3.2 har konstruktivismen olika definitioner och utgångspunkter beroende på vilket område den används i. Olika författare i olika böcker har även diskuterat och kommit fram till olika innebörder för konstruktivism. I denna uppsats har en kombination av olika förklaringar av konstruktivism använts från olika författare.

I linje med det Wenneberg skriver i sin bok *”Socialkonstruktivism, positioner, problem och perspektiv”* kan socialkonstruktivismen beaktas i fyra olika former. Konstruktivism som kritiskt perspektiv (socialkonstruktivism I), som sociologisk teori (Socialkonstruktivism II), som kunskapsteori (Socialkonstruktivism III) och som ontologisk ståndpunkt (Socialkonstruktivism IV). I denna uppsats har socialkonstruktivism använts främst som en sociologisk teori, som en kunskapsteori och som en ontologisk ståndpunkt i enlighet med Wennebergs innebörder i *”Socialkonstruktivism, positioner, problem och perspektiv”*. Inom socialkonstruktivism II uppfattas samhället som något som består av flera institutioner som upprätthålls av en central organisation. Sociala verkligheten består således av många institutioner som är socialt konstruerade. De intervjuade cheferna befinner sig i myndigheter som upprätthålls av en central organisation. Dessa myndigheter är socialt konstruerade utifrån en rad olika sociala handlingar. Inom dessa socialt konstruerade myndigheter finns en specifik social verklighet. Chefernas upplevelser och tankar påverkas av den sociala verkligheten. Vid användning av konstruktivism har detta tagits hänsyn till. Att cheferna konstruktion av utsagor är påverkad av den sociala verkligheten som är konstruerad.

Vid användning av konstruktivism som en kunskapsteori, Socialkonstruktivism III, är det genom sinnesorganen som man kan uppfatta och få information om yttervärlden. Inom Socialkonstruktivismen III anses upplevelsen i hjärnan utgöra en representation av information som samlats från yttervärlden (Wenneberg, 2010). Vid användning av denna innebörd blir chefernas uppfattning av kunskap, inre och subjektiva verklighet ett resultat av omvärldens signaler. Cheferna konstruerar således skyddsåtgärder under intervjuerna, utifrån vad de genom sina sinnesorgan kan uppfatta och få information om. Socialkonstruktivism IV har indirekt använts genom hela uppsatsen. Detta i linje med det Wenneberg (2010) skriver om att kunskapen och vetandet är socialt konstruerade. Det är således språket som på förhand strukturerat verkligheten för individen. Denna innebörd har använts främst vid analys av chefernas utsagor och konstruktioner. Det är med hjälp av språket som det är möjligt för cheferna att konstruera skyddsåtgärder. Cheferna kan konstruera skyddsåtgärder för att de vet

vad begreppet skyddsåtgärder innebär. Om skyddsåtgärder som begrepp var okänt, skulle inte cheferna kunna konstruera skyddsåtgärder.

Författaren Alan Bryman lyfter i sin bok ” *Samhällsvetenskapliga metoder* ” två innebörder av konstruktivism, vilka båda används i denna uppsats. Den första innebörden som Bryman tar upp är den motsatta till objektivism. Bryman skriver att sociala företeelser, deras mening och kategorier skapas via socialt samspel. Den andra innebörden som också används i denna uppsats är att en beskrivning av verkligheten är en konstruktion. Beskrivningar beaktas därför inte som slutgiltiga utan bara som en specifik version av den sociala verkligheten (Bryman 2018). I den första innebörden, som är det motsatta till objektivism har kunskapen om skyddsåtgärder som cheferna uttalat sig om under intervjun skapats genom deras erfarenheter och deras interaktioner. Cheferna har således genom att prata med varandra, med sina anställda socionomer och genom olika sociala situationer skapat kunskapen om skyddsåtgärder som de sedan utvecklat genom andra sociala sammanhang. Denna kunskap hade sedan bidragit till utsagorna om de konstruerade skyddsåtgärder. Avseende Brymans andra innebörd av konstruktivism har vi i uppsatsen inte tolkat cheferna konstruerade skyddsåtgärder som slutgiltiga eller som verklighet. Chefernas utsagor har beaktats som en specifik version av den sociala verkligheten.

I liknelse med Bryman har även författaren Woolfolk tagit upp två innebörder av konstruktivism i sin bok ” *Pedagogisk psykologi* ”. Woolfolk skiljer på psykologisk konstruktivism och socialkonstruktivism (Woolfolk, 2015). I denna uppsats har vi använt oss av Woolfolks tolkning av psykologisk konstruktivism. Vi har fokuserat på hur cheferna använder sina problemlösningstrategier genom deras konstruktion av skyddsåtgärder. Vi har i enlighet med psykologiska konstruktionen en medvetenhet om att cheferna är aktiva i konstruktionen av sin egen kunskap. Denna kunskap förmedlar de till oss sedan som konstruerade skyddsåtgärder på respektive verksamhet. Vi har inriktat oss på meningen som cheferna konstruerade. Det finns en medvetenhet av oss att det inte endast handlar om ett individuellt meningsskapande. Under uppsatsen utgick vi därför också av socialkonstruktivism som betonar idén om att sociala interaktioner är viktiga i den process där kunskap konstrueras. Vid analys av chefernas konstruerade skyddsåtgärder har vi tagit hänsyn till att deras konstruerade kunskap är påverkat av socialt samspel, kulturella redskap och aktiviteter. Cheferna ingår i en arbetsgrupp och därför deltar de också i en social konstruktion av kunskap.

Det teoretiska ramverk som valts för uppsatsen har varit anpassad till syfte, frågeställningar och val av metod. Vi har valt att fokusera på chefernas tal om vad de använder för skyddsåtgärder för sina anställda som blir utsatta för hot och våld. Med teorin som utgångspunkt har vi studerat den empirisk insamlade materialet. Vi har även studerat hur bilden av vilka skyddsåtgärder som tas enligt cheferna i verksamheterna konstruerats och sedan överförts genom intervjuerna. Med hjälp av teorin har inte bara chefernas uttal kunnat analyseras utan vi har även kunnat besvara uppsatsens syfte och frågeställningar.

4 Metod

I metodkapitlet presenteras de metoder som använts för att hitta relevant information. I detta kapitel finns information om litteratursökning till kunskapsläget, kvalitativ metod, intervjuer, urval, begränsningar och etiska överväganden.

4.1 Litteratursökning till kunskapsläget

Vid litteratursökningen fanns det svårigheter att finna relevant forskning inriktad på hot och våld mot socionomer på arbetsplatsen samt skyddsåtgärder. De flesta studier som dök upp vid sökning av hot och våld samt vilka skyddsåtgärder som tas var inriktad på sjukhuspersonal samt hemtjänstpersonal. En annan svårighet som dök upp vid litteratursökningen var att det fanns få studier utförda i Sverige som diskuterade skyddsåtgärder. Databassökning utfördes på tre databaser, PsykInfo, Sociological abstract och Swepub. Ingen relevant forskning hittades på Swepub utifrån uppsatsens syfte och frågeställning. När det inte dök upp någon relevant forskning för vår uppsats byttes sökorden ut. Vid första sökning användes följande sökord: "Violence" and "Workplace" and "Prevention" and "Sweden". Ordet "and" användes för att få en mer omfattande sökning. Senare användes sökorden som presenteras i Tabell 1 nedan.

Databas	PsykInfo	Sociological Abstract
Datum av sökning	21-11-18	21-11-18
Sökord	Violence and Workplace and Prevention	Violence and Workplace and Prevention
Avgränsning	- Senaste 5 åren - Scholarly Journals - Peer reviewed - Relevans till frågeställning	- Senaste 5 åren - Scholarly Journals - Peer reviewed - Relevans till frågeställning
Antal valda artiklar	4	2

Tabell 1.

Det som ses i Tabell 1 är en kort sammanfattning på litteraturundersökningen som utfördes på två databaser, PsykInfo och Sociological Abstract. Sökorden violence, workplace och prevention inkluderades med anledning av att de är nyckelord utifrån uppsatsens syfte och frågeställning. En annan avgränsning, än nyckelorden är att endast granskade artiklar som peer reviewed, refereegranskning och scholarly Journals inkluderades. Endast granskade artiklar inkluderades för att garantera en vetenskaplig kvalitet på valda artiklarna. Valet av de

sex artiklarna gjordes utifrån uppsatsens syfte och frågeställning. Artiklar med en irrelevant titel och abstrakt exkluderades och artiklar med relevant titel och abstrakt inkluderades i uppsatsen. Med anledning av att endast aktuella artiklar skulle inkluderas avgränsades sökningen till de senaste fem åren. Sammanlagt bygger kunskapsläget på sex granskade vetenskapliga artiklar. För en mer detaljerad beskrivning av artiklarnas innehåll se andra kapitlet: Kunskapsläge.

4.2 Kvalitativ metod

Annika Eliasson, filosofie doktor i sociologi, förklarar i sin bok '*Kvantitativ metod från början*' om skillnaden mellan kvantitativ och kvalitativ metod. En kvantitativ metod är bra för studier som går att beskrivas med siffror. Detta medan en kvalitativ metod är bra för studier som vill tränga på djupet och när det inte är viktigt kunna generalisera kunskapen. Eliasson skriver vidare att metodvalet hänger samman med valet av teori. Det finns teorier som fungerar bäst med kvalitativa metoder och andra med kvantitativa metoder. Teorier som passar bäst ihop med kvalitativa metoder har en kunskapssyn som går ut på att kunskap bäst uppnås genom att gå på djupet och söka sammanhang. Där ingående kännedom och nyansering om hur företeelser hänger samman spelar en viktig roll. När det gäller att komma åt sammanhang som kräver förståelse och som inte uppenbarar sig direkt, utan behöver förtydligas lämpar sig kvalitativa metoder. En kvalitativ metod lämpar sig även vid företeelser som är svåra att kvantifiera (Eliasson, 2018).

Med anledning av att syftet för denna uppsats är att undersöka hur chefer konstruerar skyddsåtgärder i talet om hot och våld gentemot socionomer inom offentliga myndigheter har en kvalitativ metod valts. Detta i linje med vad Eliasson (2018) skriver om kvalitativ metod. Med andra ord behövs inte siffror för att uppfylla uppsatsens syfte. Utan det som behövs är att höra chefernas upplevelser om hur de konstruerar skyddsåtgärder. En generalisering av resultaten är inte heller nödvändig i denna uppsats, därav har en kvantitativ metod exkluderats. Den valda teorin för uppsatsen är konstruktivism. I linje med det Eliasson (2018) skriver har kvalitativ metod valts även utifrån valda teorin. För att kunna använda sig av konstruktivism som teori behövs en metod som kan gå på djupet. Vi behöver förstå hur chefer konstruerar skyddsåtgärder. Detta är inte fullt möjligt vid en kvantitativ metod. Då syftet för denna uppsats är att undersöka hur chefer konstruerar skyddsåtgärder i tal och inte i skrift.

Eliasson skriver att kvalitativa metoder är flexibla, med andra ord kan de anpassas efter situationen och hur undersökningen utvecklar sig. Det går även att samla in material så länge som det behövs, tills bedömning görs att det inte finns mer att hämta. Flexibiliteten hos de kvalitativa metoderna gör att det är möjligt att kombinera kvantitativa metoder tillsammans med kvalitativa metoder (Eliasson, 2018). Innan uppsatsen påbörjades saknades det information om hur mycket material som behövdes samlas in. Med anledning av detta upplevdes även en kvalitativ metod relevant utifrån att den är flexibel. Det går således att under uppsatsens gång tillföra information. Under denna uppsats fanns det inget behov att kombinera den kvalitativa metoden med kvantitativa metoder. Dels på grund av att den kvalitativa metoden gav den kunskap vi sökte. Dels för att vi är begränsade av en tidsram, vilket gör det svårt att hinna med att kombinera två metoder. Det ansågs således inte att kvantitativa metoder kunde komplettera och utveckla den kvalitativa analysen.

I antologin '*Handbok i kvalitativa metoder*', skriver Göran Ahrne, professor i sociologi och docenten Peter Svensson att samhällsforskare är intresserade av att få kunskap om samhällseliga villkor. Vid studier av samhället söks kunskap om samhällseliga fenomen som bland annat grupper, organisationer, nätverk, kulturer, normer, språk och regler. Det som

undersöks är hur de samhällsliga fenomenen fungerar och hur de påverkar människor, förändras och uppkommer. För att få svar behöver man samla in empiriska data från människor som verkar i dessa fenomen. Detta kan göras på tre sätt skriver Ahrne och Svensson. Genom att fråga människor, genom att vara med och titta på och genom att utnyttja dokument och artefakter av olika slag. Till skillnad från naturvetenskap är samhällsvetenskap beroende av andra människor och deras produkter för att få kunskap om samhället (Ahrne & Svensson, 2015). I linje med Ahrne och Svensson (2015) har ett av de tre tillvägagångssätten valts för insamling av empiriska data. Närmare bestämt att fråga människor, det vill säga genom den kvalitativa metoden: intervjuer.

4.3 Intervjuer

Ahrne och Svensson skriver i *”Handbok i kvalitativa metoder”* att en bra metod för att generera berättelser och redogörelser är intervjuer (Ahrne & Svensson, 2015). För att uppnå uppsatsens syfte behövde vi generera berättelser och redogörelser för att tolka hur chefer konstruerar skyddsåtgärder. Enklaste sättet för att uppnå detta är genom intervjuer.

I ett annat kapitel i antologin *”Handbok i kvalitativa metoder”* skriver professorn Ulla Eriksson-Zetterquist och Ahrne att intervjuer är centrala för samhällsvetenskaplig forskning. De skriver vidare att intervjuer är en av de vanligaste kvalitativa metoderna för forskare som arbetar inom kvalitativ inriktning. När en person, från en specifik social miljö intervjuas, får intervjuaren en insikt om de förhållanden som råder i denna miljö. Intervjuer är med andra ord att samla kunskaper om sociala förhållanden. Enskilda upplevelser och känslor kan likväl också vara av intresse (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015). I enlighet med uppsatsens syfte, att undersöka hur chefer konstruerar skyddsåtgärder i talet om hot och våld gentemot sacionomer inom offentliga myndigheter utfördes intervjuer. Genom att utföra intervjuer med chefer på respektive verksamhet (Socialtjänsten samt Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen), kan en bild fås av hur cheferna konstruerar skyddsåtgärder inom organisationen. Intresset ligger följaktligen i hur cheferna konstruerar den sociala miljön. Med anledning av ovan anses kvalitativa metoden i form av intervjuer den mest relevanta i denna uppsats.

Eliasson skriver att intervjuer kan genomföras på olika sätt. Det är således upp till intervjuaren att avgöra hur strukturerad eller ostrukturerad en intervju skall vara. Ju mer en intervju är strukturerad desto mer aktiv är intervjuaren. För att veta hur strukturerad en intervju är kan det lätt ses genom intervjuguiden. Om intervjuguiden är kort är intervjun mindre strukturerad om den är lång är intervjun mer strukturerad. Man skiljer i stora drag mellan ostrukturerade-, semistrukturerade- och strukturerade intervjuer. Den ostrukturerade intervjun liknar ett vanligt samtal mellan intervjuaren och respondenten. Samtalet rör sig på det sättet fram och tillbaka mellan de kring ämnet intervjun behandlar. Ostrukturerade intervjuer kallas även för djupintervjuer detta på grund av att det är lätt att gå på djupet utan att hämmas av struktur. Semistrukturerade intervjun är mer styrd än den ostrukturerade. Denna form innehåller fler frågor och täcker in fler områden. Man kan även genom denna intervjuform gå på djupet genom att fråga respondenten utifrån förbestämda frågor så långt som respondenten medger. Även denna intervjuform kallas för djupintervju. Den strukturerade intervjun är frågeschemat genomarbetat i detalj. Intervjuaren har sällan möjlighet att ställa följdfrågor som vid djupintervjuer. Intervjuaren kan således inte följa upp intressanta och/eller oförväntade svar. Med anledning av att det finns ett frågeschema som är svår att ändra, då förändringar kan försvåra när intervjuaren skall jämföra de olika intervjuerna (Eliasson, 2018).

Vid utformning av intervjuformuläret (se Bilaga 1) exkluderades en strukturerad intervjuform. Orsaken till detta, i är i linje med det Eliasson skriver, att oförväntade och intressanta svar kan förloras genom denna intervjuform. En strukturerad intervjuform exkluderades också. Dels på grund av att efterarbetet skulle bli svårt. Dels för att vi som studenter inte har är tillräckligt skickliga när det gäller att ställa följdfrågor, vilket skulle behövas vid en öppen fråga. Följdfrågor har således en betydande roll. Det ansågs därför att en semistrukturerad intervjuformulär med några få bestämda frågor i kombination med följdfrågor passade bäst i denna uppsats. Intervjuformuläret har skapats i enlighet med Eliassons (2018) beskrivning av en semistrukturerade intervjuer. Detta bedömdes, som nämnt ovan, vara den form som lämpar sig bäst utifrån våra kunskaper och utifrån uppsatsens syfte samt frågeställning. Eliasson lyfter upp att ju mindre struktur det finns i intervjun desto större betydelse har intervjuaren skicklighet. Det betyder även att tänkbara intervjuareffekten dvs inverkan som intervjuaren kan ha på respondentens svar blir större. I en intervju vill man att intervjuaren inte ska påverka respondentens svar, utifrån validiteten och reliabiliteten. Teorin och operationaliseringen avgör vilken av strukturering som passar för varje undersökning (Eliasson, 2018).

Eliasson skriver vidare att vid en intervju samtalar intervjuaren med respondenten om förutbestämda frågor och ämnen. Det finns både enskilda intervjuer och så kallade gruppintervjuer där flera personer deltar i intervjun. Ibland kan gruppintervjuer vara till fördel med den anledning att man vid en gruppintervju kan se hur människor resonerar i grupp (Eliasson, 2018). För denna uppsats skulle inte en gruppintervju vara till en fördel. Syftet i denna uppsats inkluderar inte att undersöka hur olika chefer resonerar i grupp. Förutsatt att intervjuerna skulle hållas i grupp kan cheferna dels inte få lika stort utrymme att tala, dels kan chefernas utsagor och konstruktion av skyddsåtgärder påverkas av varandra. För ett mer tillförlitligt resultat gjordes bedömning att enskilda intervjuer lämpar sig bäst i denna uppsats.

Dokumentation är viktigt vid intervju, Eliasson (2018) skriver att detta kan göras genom inspelning eller genom att anteckna under intervjun. Respondenten behöver samtycka till att bli inspelad och citerad om intervjun skulle spelas in. Fördelen med att spela in intervjun är att man kan citera respondenten ordagrant, om detta lämpar sig i studien. En annan fördel är att man kan gå tillbaka till inspelningen och lyssna igen vid behov (Eliasson, 2018). Intervjuerna spelades in på en mobiltelefon med respondenternas samtycke och transkriberades manuellt. Detta eftersom vi ville använda oss av ordagranna citat. Orsaken till detta är att i linje med vårt syfte är det chefernas konstruktioner av skyddsåtgärder som är det intressanta. Vid citering, kan även den ordagranna konstruktionen av skyddsåtgärder analyseras och tolkas.

Eriksson-Zetterquist och Ahrne skriver:

[..] så har resultaten från socialkonstruktivistiskt orienterad forskning pekat på det faktum att det som framkommer i samtalet också präglas av den sociala och språkliga kontexten. En intervju säger något om stunden då den gjordes, något om hur en person har uppfattat ämnet för intervjun, och något om det som tillskrevs diskussionen just där och då men inte något annat utanför den situationen. Intervjuer säger med andra ord inte allt, men rätt gjorda kan de ge viktiga insikter (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015:34).

Denna uppsats använder sig av det socialkonstruktivistiska perspektivet, vilket medför att intervjuer är den mest lämpade kvalitativa metod. I samtal med cheferna blir den sociala och språkliga kontexten tydlig. Det finns en medvetenhet om att cheferna endast konstruerar bilden om vilka skyddsåtgärder som görs och inte hur de faktiskt gör utanför intervjun.

4.4 Urval

Detta avsnitt redogör för vilka urval som har gjorts, där urval av fall/miljö, urval av intervjupersoner och antal intervjuer presenteras.

4.4.1 Urval av fall/miljö

Ahrne och Svensson skriver i antologin *''Handbok i kvalitativa metoder''* att det är av vikt att veta vilket empiriskt objekt man skall inrikta sig på. Vid diskussion av kvalitativa metoder betecknas sociala miljöer som fall. Det finns två strategier när man väljer ut fall som skall undersökas skriver Ahrne och Svensson. För att få ökad säkerhet i sina resultat är första strategin att välja ut miljöer som är så lika varandra som möjligt. Andra strategin är att välja miljöer som skiljer sig åt med målet att skapa en variation och undersöka om skillnader mellan miljöerna ger olika resultat (Ahrne & Svensson, 2015). Den första strategin har använts vid val av miljö. Chefer från samma verksamhet har intervjuats: de befinner sig i samma miljö, men har egna arbetsgrupper. På detta vis undviks att genom slumpen intervjuas flera chefer för en viss grupp som blir mer utsatt för hot och våld eller som behöver fler skyddsåtgärder. Första strategin användes således utifrån att fler chefer från samma verksamhet intervjuades. Den andra strategin användes utifrån att en del av uppsatsens syfte är att jämföra två offentliga verksamheter, Socialtjänsten, barn och familj samt Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen. En kombination av dessa två strategier ansågs vara mest lämpad utifrån val av fall/miljö.

4.4.2 Urval av intervjupersoner

Eriksson-Zetterquist och Ahrne skriver i *''Handbok i kvalitativa metoder''* att det som är avgörande för vilken grupp/grupper av människor man vill intervjuas är forskningsfrågan. Handlar exempelvis forskningen om läkare och deras patienter blir nästa steg att fråga sig vilka läkare som skall intervjuas (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015). Med utgångspunkt i uppsatsen syfte och frågeställning, intervjuades två grupper av informanter, nämligen tre chefer från Socialtjänsten barn och familj samt tre chefer från Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen. Cheferna är ansvariga för arbetsmiljön och skall tillgodose socionomernas behov av skyddsåtgärder. Val av chefer var även baserad på att de utifrån sin arbetsposition kan besvara uppsatsens frågeställning. Det har således använts ett strategiskt urval vid val av chefer. Eriksson-Zetterquist och Ahrne skriver att en redovisning av hur man fått tag på de intervjuade och varför just de valts ut behövs för studiens trovärdighet. Det finns två huvudsakliga steg för att välja ut specifika personer att intervjuas. Först görs ett urval av organisationer och i det andra steget väljs personerna som skall intervjuas ut (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015). Socialtjänsten barn och familj samt Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen är verksamheterna som valdes i denna uppsats. Orsaken till detta är vår förkunskap om verksamheternas arbetsätt samt verksamheternas tillgänglighet. Det finns fler än tre chefer på respektive verksamhet. Vi valde dock slumpmässigt ut tre chefer från vardera verksamhet. Det är således inte verksamhetschefen som valt ut cheferna till oss. Med anledning av att urvalet inte ska bli manipulerat, i den mening att verksamhetscheferna kanske väljer ut personer som ger en bra bild av verksamheten. Det är ett homogent urval med anledning av att det blir enklare att utföra direkt jämförelser mellan de olika intervjupersonerna.

4.4.3 Antal intervjuer

Eriksson-Zetterquist och Ahrne hävdar i *''Handbok i kvalitativa metoder''* att det sällan räcker med att intervjuas en person. De skriver vidare att med sex till åtta intervjuer av en särskild grupp ökar säkerheten. Säkerheten att man fått material som inte är beroende av enskilda individers personliga uppfattningar om exempelvis organisationen de arbetar på. Vid

jämförelser av till exempel organisationer eller kön behövs fler intervjuer. Eriksson-Zetterquist och Ahrne menar dock att även sex personer från en viss grupp är ett för litet antal om man vill uppnå en mättnad. Mättnad innebär att när forskaren upplever att det återkommer samma svarsmönster i flertal intervjuer (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015). Det finns en medvetenhet om att sex intervjupersoner är ett litet antal att intervjua. Synnerligen med tanke på att det är intervjupersoner från två verksamheter. I uppsatsen hade det varit önskvärt att kunna intervjua fler personer och verksamheter. Anledningen till att detta inte kunde genomföras var dels att det inte fanns fler tillgängliga chefer, dels finns en begränsad tidsram för uppsatsen. Den begränsade tidsramen försvårar möjligheten till att utföra fler intervjuer med fler personer. En mättnad kunde därför inte uppnås med anledning av att vi endast intervjuade sex personer.

4.4.4 Intervjufrågor och intervjuer

Eriksson-Zetterquist och Ahrne skriver att man av strategiska skäl inte skall ifrågasätta vad respondenten menar eller tycker. Detta för att det finns en risk att respondenten slutar berätta och avslutar intervjun. Början av intervjun skall vara mjuk, när respondenten är mer bekväm kan svåra och känsliga frågor ställas (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015). Vid konstruktion av intervjufrågorna exkluderades svåra och känsliga frågor. Med anledning av att kunskapen som besvarar vårt syfte och frågeställning kan fås utan att behöva ställa svåra och känsliga frågor. Vid inhämtande av kunskap genom intervjuerna kritiserades och ifrågasattes inte respondenterna.

4.5 Begränsningar

Den främsta felkällan i denna uppsats är antalet intervjuade personer som är inkluderade i undersökningen. Det skulle behövas betydligt fler intervjupersoner från respektive verksamhet för att uppnå en mättnad. Mättnad innebär att när forskaren upplever att det återkommer samma svarsmönster i flertal intervjuer (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015). Det behövs även fler intervjupersoner från respektive verksamhet för att få ett mer tillförlitligt resultat. En begränsning för denna uppsats är att resultat bygger på hur cheferna konstruerar skyddsåtgärder. I den mening att chefernas konstruktion av skyddsåtgärder inte nödvändigtvis behöver spegla verkligheten. På grund av uppsatsens korta omfattning kan endast konstruktion av skyddsåtgärder analyseras. Detta innebär att det krävs en fortsatt insamling av data med hjälp av andra metoder för att kunna fastställa vilka skyddsåtgärder som finns i verkligheten.

4.6 Etiska prövningar

År 2008 reviderades etikprövningslagen och det så kallade "studentundantaget" kom till. Detta innebär att arbeten som utförs av studenter inom ramen för en utbildning på grund- eller avancerad nivå inte ska etikprövas. Många tolkar lagen som att studenter inte bör genomföra studier som kräver en etikprövning där känsliga personuppgifter samlas (Eldén, 2020). I denna uppsats har inga känsliga personuppgifter samlats in. All slags information som direkt eller indirekt kan hänföras till cheferna, som exempelvis namn, personnummer och nationalitet har tagits bort. I kvalitativa studier är anonymiseringen svårare, för även om namn byts ut och personnummer inte uppges kan omständigheterna som beskrivs vara personspecifika och svåra att ändra utan att materialet blir svårt (Eldén, 2020). Med anledning av detta har det valts i denna uppsats att inte ange vilken stad som verksamheterna och cheferna befinner sig i.

Uppgifterna som har samlats in har behandlats lagligt, korrekt och öppet i förhållande till chefernas personuppgifter som behandlas. Uppgifterna har samlats in för särskilda, uttryckt

angivna och berättigade ändamål. Dessa har inte behandlats på ett sätt som inte stämmer överens med angivna ändamålet. Endast adekvata uppgifter har samlats in i förhållande till uppsatsen. De insamlade uppgifterna har inte förvarats i en form som möjliggör identifiering av cheferna under en längre tid, allt material som samlats in har förstörts och raderats. Information till cheferna har getts och samtycke inhämtats. Cheferna har även informerats om att deltagandet är frivilligt och att de kan när som helst avbryta sin medverkan. Med att inhämta samtycke innebär det att samtycket är frivilligt, uttryckligt och preciserat för en viss forskning (Eldén, 2020). I uppsatsen har samtycket inhämtats både muntligt och genom en informations- och samtyckesblankett.

I vetenskapsrådet (2017) menar ALLEA, All European Academies att följande principer skall följas för att skapa ett moraliskt rum. Principerna som skall följas är tillförlitlighet, objektivitet, oberoende, opraktiskhet, öppen kommunikation och rättvisa (Vetenskapsrådet, 2017). I vår uppsats har vi varit objektiva och opartiska. Vi har haft öppen kommunikation med de vi intervjuat och allt som är relevant kommer att redovisas.

Morten, den amerikanske sociologen formade fyra principer som kallas för Mertons CUDOS-krav. Detta för att utgöra en moral consensus för vetenskapen. Ordet CUDOS står för communism, universalism, disinterestedness och organized scepticism. Dessa innebär att alla har rätt till att ta del av forskningsresultaten, att arbetet ska bedömas utifrån vetenskapliga kriterier och att forskarens motiv skall vara att vilja bidra med ny kunskap. Forskaren skall ej bedöma innan alla resultat är inne (Vetenskapsrådet, 2017). I uppsatsen har Mertons CUDOS-krav följts i den mån som det är möjligt. Utifrån att detta endast är en examensuppsats och inte ett forskningsprojekt kan inte alla ta del av våra resultat.

I enlighet med Vetenskapsrådets riktlinjer skall den metoden med minst skada för de deltagande väljas. En avvägning av risker samt vinster ska göras av metoden. Metoden som väljs ska även kunna besvara studiens fråga. (Vetenskapsrådet, 2017). Uppsatsens syfte och frågeställning handlar inte om något känsligt och kan därför inte medföra en direkt skada för deltagarna. Oavsett vald metod, skulle metoden inte påverka deltagarna. Utifrån det behövdes ingen avvägning av risker respektive vinster att göras av den valda kvalitativa metoden. Valda metoden upplevs ha besvarat uppsatsens frågeställning.

Vetenskaplig oredlighet är ett begrepp som lyfts i Vetenskapsrådet. Begreppet innebär att man stjälar andras idéer, förfalskar resultat, använder sig av plagiat eller andra former av felaktigt beteende (Vetenskapsrådet, 2017). Under uppsatsen, har vi i linje med Vetenskapsrådet inte stulit andras idéer, förfalskat resultat eller plagierat.

5 Analys och Resultat

Det föreliggande kapitlet inleds med en kort introduktion av Socialtjänsten barn och familj samt Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen. Respektive verksamhet presenteras och analyseras i tre teman: konstruktion av arbetsrelaterad hot och våld, konstruktion av skyddsåtgärder och konstruktion av förebyggande arbete. Kapitlet avslutas med en kort redogörelse för skillnader mellan verksamheterna.

I linje med vald teori är all resultat som presenteras konstruerad av cheferna. Chefernas beskrivning av hot och våld, skyddsåtgärder och förebyggande arbete är en konstruktion. Chefernas privata tolkningar och beskrivningar av omvärlden är utifrån deras erfarenhet och deras samspel med andra människor. I linje med vald teori är därav chefernas utsagor om hot och våld, skyddsåtgärder och förebyggande arbete inte en spegling av verkligheten utan endast deras tolkning av verkligheten.

5.1 Kort introduktion om respektive verksamhet

I föreliggande avsnitt introduceras Socialtjänsten barn och familj samt Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen.

5.1.1 Socialtjänsten barn och familj

Socialtjänsten vänder sig till alla individer som befinner sig i en svår och utsatt situation. På Socialtjänsten utreds bland annat ärenden som rör barn och familj, boende, försörjning och missbruk. Inom Socialtjänsten barn och familj finns det tre enheter, två barn utredarenheter och ett mottag. Barn utredarenheterna är uppdelade i en ungdomsgrupp som arbetar med beteende och en barngrupp som arbetar med miljö. Samtliga tre sektionschefer som intervjuats arbetar inom barn- och familjeenheten. Med hänsyn till chefernas anonymitet har samtliga chefer fått fiktiva namn: Erik, Gustav och Simon. Chefen som benämns Erik arbetar som sektionschef inom mottaget. Gustav arbetar som sektionschef i ungdomsgruppen med beteende och Simon är sektionschef i barngruppen.

5.1.2 Hälsa-,vård- och omsorgsförvaltningen

Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen vänder sig till äldre personer, vuxna med fysisk funktionsnedsättning och vuxna med somatisk sjukdom. På förvaltningen utreds bistånd och insatser. Inom förvaltningen finns det tre olika avdelningar, avdelning för samverkan vid sjukskrivning (SVU), avdelning för särskild boende och avdelning för ordinärt boende. Samtliga tre sektionschefer som intervjuats arbetar inom ordinärt boende. Ordinärt boende avdelningen ansvarar för vården och omsorgen som utförs i individens bostad såsom hemtjänstinsatser, korttidsboende och särskilt boende. Med hänsyn till chefernas anonymitet har samtliga chefer fått fiktiva namn. Sektionscheferna från Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen kommer därmed att benämnas som Ron, Luna och Sirius.

5.2 Konstruktion av arbetsrelaterad hot och våld

I föreliggande avsnitt framställs chefernas konstruktion av arbetsrelaterat hot och våld för respektive verksamhet.

5.2.1 Socialtjänsten barn och familj

Avseende förekomsten av hot och våld på Socialtjänsten barn och familj beskriver Gustav, Erik och Simon att förekomsten av hot och våld inte är jättevänlig inom barn och familjeenheten. Som Erik uttrycker det:

För utredarna kan det väl hända några gånger om året kanske, jag tror vi gjorde två polisanmälningar förra året om hot och då var båda ungdomar som hade verbalt hotat sin socialsekreterare, och det är ofta verbalt. Det är tack och lov väldigt ovanligt med fysiskt våld. Men på mottaget har jag nog faktiskt aldrig varit med om att socialsekreterare blivit hotade.

Gustav framför att det som är mer förekommande är subtila hot som inte faller in inom det brotts rubricerade 'hot och våld' utan faller in inom utsatthet och obehag hos socialsekreteraren. Erik upplever vidare att klienter kan vara otrevliga, men sällan hotfulla. Samtliga tre chefer på barn- och familjeenheten uppger att förekomsten av fysiskt våld är ovanligt. Gustav berättar att hen under sina åtta år som chef endast varit med om ett fall där fysiskt våld förekommit, där socialsekreteraren blivit strypt av en ungdom. Samtliga tre chefer konstruerade en bild av låg förekomst av hot och våld på barn- och familjeenheten. Lamothe m fl, (2018) studie utförd i Kanada om barnsekreterare bekräftar inte chefernas konstruerade bild. Resultat i studien visar att barnsekreterare upplever mycket hot och våld, samt rädsla för sin säkerhet på arbetsplatsen, vilket bidragit till höga nivåer av känslomässig utmattning (Lamothe m fl, 2018).

Gustav uttrycker att:

Är det ungdomarna som hotar så är det nästan alltid kriminalitet och psykisk ohälsa i bakgrunden, är det föräldrarna som hotar oss så är det antingen heder, psykisk ohälsa eller de som är grovt kriminella, där ingen myndighet ska säga till mig vad jag ska göra.

Gustav understryker att kriminalitet i bakgrunden, psykisk ohälsa och missbruk är några gemensamma nämnare hos de klienter som hotar socialsekreterare. Funktionsvariationer kan även spela en roll då klienten kognitivt inte förstår sammanhanget och därmed blir arg och hotar. Simon nämner även missbruk, psykisk ohälsa som gemensamma nämnare hos klienter som hotar socialsekreterare. Olika personlighetsstörningar hos klienter är en annan gemensam nämnare som Simon uttrycker. Erik berättar att klienter som hotar, gemensamt har fått någon form av avslag eller ett beslut de är missnöjda med. Det kan exempelvis handla om barn som skall omhändertas. Gustavs konstruerade bild av gemensamma nämnare hos klienter som hotar socionomer bekräftar tidigare forskning inom området. I en studie utförd av Andersen m fl (2021) visade resultat att anställda från specialskolor och psykiatriska avdelningar blev mest utsatta för arbetsrelaterad hot och våld. På specialskolor befinner sig barn med olika funktionsvariationer och på psykiatriska avdelningar befinner sig patienter med psykiska sjukdomar. Det är samma grupper av klienter som Gustav konstruerar i sin beskrivning.

Gustav och Erik uppger att det ökade våldet är ett samhällsproblem. Gustav berättar att det finns en ökad press i samhället, ett hårdare klimat och föräldrar upplever att ingen lyssnar på de. Cheferna uttrycker att det även beror på att samhället inte har tillräckligt med resurser. Erik påtalar att våldet har ökat generellt sätt i samhället och därför kanske också inom Socialtjänsten. Erik upplever dock inte att det är mera hot idag än vad det var för 20 år sedan. Eriks konstruktion av att hotet och våldet är att den inte har ökat på barn- och familjeenheten de senaste 20 åren. Denna konstruerade bild överensstämmer inte med vad Skott (2021) fann i sin studie som är utförd i Skottland. Skott fann att arbetsrelaterad hot och våld är den typ av våld som har ökat över tid.

Simon berättar att det ökade hotet kan bero på att klienter har en förväntan om att få bestämma väldigt mycket själva. Föräldrar kan till exempel inte välja vilken Socialtjänst de vill gå till eller välja om deras barn inte ska bli utrett. Detta blir ett bekymmer för klienter och hanteras av de genom hot. Gustav uppger att Socialtjänsten måste bli mer öppna och bättre på att ”marknadsföra sig”. Då många inte vet vad socialsekreterare gör på myndigheten mer än att man omhändertar barn enligt Gustav. Detta gör att folk inte vågar söka hjälp.

5.2.2 Hälsa-,vård- och omsorgsförvaltningen

Avseende förekomsten av hot och våld på Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen uppger Ron, Luna och Sirius att våld inom verksamheten inte är förekommande. Cheferna uppger däremot att det kan uppkomma hot mot både anställda och chefer. Ron uttrycker det på följande sätt:

Vid tillfällen förekommer det...vill inte säga direkta hot men ganska ofta är det samtal man kanske har med anhöriga eller brukare. De hotar inte om våld, att de ska på något vis göra illa en, inte det. Men däremot mer psykiskt, att man till exempel kan säga jag hoppas att dina föräldrar får samma behandling, mer den typen... eller att de hoppas att man får samma vård och omsorg, om de då är besvikna på någonting

Ron uppger att hoten som inkommer gentemot anställda på verksamheten inte är direkta hot. Istället är det kommentarer från anhöriga eller brukare som önskar att de anställda socionomernas föräldrar ska få samma ”dåliga” behandling. Enligt Ron är dessa uttalanden energikrävande och psykisk jobbiga. Ron, Luna och Sirius uttalar att det uppkommer hot i samband med ett missnöje från anhöriga som inte får insatserna de anser att brukaren är i behov av. Samtliga tre chefer konstruerar en bild av att det förekommer hot främst ifrån brukarens anhöriga. I en studie utförd av Gaadegard m fl (2021) visar resultat att 99% av hoten och våldet på äldreomsorgen utövades av klienterna. I studien framkommer det dock inte om anhöriga är inkluderade i ”gruppen” klienter. Med anledning av detta är det svårt att veta om den konstruerade bilden av cheferna bekräftar tidigare forskningsresultat inom området.

Ron uttrycker att hot och våld är mest förekommande i verksamheter som Socialtjänsten. Ron uppger att detta beror på att Socialtjänsten hanterar känsliga ärenden som bland annat ärenden som berör individens ekonomi. Den konstruerade bilden avseende Socialtjänsten som Ron bildar överensstämmer med vad tidigare studier har påvisat. Lamothe m fl (2018) utför en studie på en myndighet i Kanada som arbetar med barn och ungdomar. Resultat visar att flera barnsekreterare i liknelse till Rons konstruktion har blivit utsatta för verbala och icke verbala handlingar. I form av bland annat passiv aggression, hot, förolämpningar, förstörelse av egendom och sarkasm. Flera av barnsekreterarna berättade i studien att de fått stå ut med skador på händer, slag, sparkar och att föremål slängdes mot de av klienter. Barnsekreterarna blev utsatta för dödshot och olika typer av övergrepp.

Att hot och våld ökat inom det sociala arbetet beror enligt Luna på en allmän frustration kring att klienter inte förstår verksamhetens övergripande ansvarsområden. Luna uttrycker det på följande sätt:

Det är många gånger som det är flera olika delar som påverkar ens liv. Det vi kan hjälpa med är bara en viss del, så jag tror den upplevda frustrationen är att man behöver kanske hjälp med mycket och känner att man inte har kontroll över sitt liv längre. Då hamnar det hos den som svarar. Så de gånger när hoten förekommer är det

för att handläggaren ser att ärendet inte ingår i sitt uppdrag, handläggaren ska ju inte heller ansvara för brukarens ekonomi till exempel. Så det är en frustration att man inte riktigt förstår vad det är vi ansvarar för skulle jag vilja säga.

Luna uppger att brukare har svårt att förstå vilka områden biståndshandläggare ansvarar för. I samband med pandemin har hot över telefon och skrift ökat. Luna uttrycker att det beror på att frustationsuttryck och kroppsspråk är svåra att tolka över telefon. Ron uppger i liknelse med Luna att hotet beror på en frustration som de anhöriga projicerar över på handläggaren. Samtliga tre chefer uppger att den gemensamma nämnaren för hot och aggressivt beteende är främst klienters kognitiva funktionsvariationer.

5.3 Konstruktion av skyddsåtgärder

I föreliggande avsnitt framställs chefernas konstruktion av skyddsåtgärder för respektive verksamhet.

5.3.1 Socialtjänsten barn och familj

I fråga om hur cheferna hanterar hot och våld uppger Gustav, Erik och Simon att processen alltid startar genom ett samtal med chefen där socialsekreteraren berättar hur hen känner och vad hen behöver. Simon uttrycker det på följande sätt:

Man kommer och pratar med sin chef direkt, är jag inte på plats så pratar man med en annan chef

Gustav och Simon berättar att de vid behov har ringt och pratat med klienter som uttryckt sig hotfullt mot socionomen. Gustav uppger att det viktigaste för hen är vad som uttryckts och hur socialsekreteraren tagit emot det. Om klienten ber om ursäkt och socialsekreteraren inte tar illa åt sig läggs ärendet ner. Gustav berättar att skulle däremot socialsekreteraren ta illa åt sig vidtas andra skyddsåtgärder. Enligt Gustav handlar det om att socialsekreteraren ska må bra på sin arbetsplats. När hot uppstår skall socialsekreteraren vara den som avgör hur allvarligt hotet är. Upplever socialsekreteraren att hotet landat hårt skall en akut plan genomföras. Gustav framför detta på följande sätt:

En akut plan görs ifall socialsekreteraren mår dåligt till följd av hoten. I vårt fall handlar det om att till exempel veta vart ungdomen som uttryckt sig hotfullt befinner sig. Är ungdomen placerad tas kontakt genast med personalen i boendet. Personalen ska då höra av sig till mig om ungdomen avviker.

Gustav konstruerar en bild av att hen ger socionomerna uppmärksamhet, stöd och engagemang. Gustavs konstruerade bild stämmer överens med tidigare forskning i området. I Shier, Tupin, Nicholas m.fl (2021) studie påvisar forskarna att chefer har en avgörande roll vad gäller att stödja socionomernas hälsa och säkerhet i arbetsmiljön. Genom att bygga en stöd relation till sina anställda förhindras möjligheten till våld på arbetsplatsen. Därmed sedd utifrån Shier, Tupin, Nicholas m.fl (2021) studie kan Gustavs konstruerade agerande vara en avgörande roll för socialsekreterarens hälsa och säkerhet i arbetsmiljön.

Simon och Gustav berättar att socialsekreterarna i verksamheten kan kontakta en säkerhetssamordnare. Säkerhetssamordnaren arbetar specifikt med säkerhetsfrågor av olika slag och har kontakt med ett konsultföretag som har livvakter. Gustav framför att vid mer allvarliga hot anlitas säkerhetssamordnaren. Det kan handla om ett informationsmöte där socialsekreteraren får information om exempelvis inte cykla samma väg hem och inte synas

mycket på sociala medier. Gustav uttrycker vidare att säkerhetssamordnaren även kan hjälpa till med att göra en plan med polis, exempelvis att socialsekreteraren måste flytta eller få ett skyddat identitet. Simon berättar att säkerhetssamordnaren också kan komma hem till socialsekreteraren och informera om vad socialsekreteraren behöver tänka på. Gustav och Simon konstruerar en bild av att hjälp finns av en säkerhetssamordnare som hjälper socialsekreteraren med sin säkerhet i och utanför arbetsplatsen samt i sin bostad. I Andersen, ml (2021) studie samt Phil-Yhingvad m fl (2021) studie påvisar forskarna vikten av att chefer skapar en säker arbetsplats för sina anställda. Därmed sedd utifrån Andersen m fl studie samt Phil-Yhingvad m fl studie är Simons och Gustavs konstruerade agerande viktig för att bidra med en säker arbetsplats och förebygga våld och hot från klienter.

Samtliga tre chefer lyfter att nästan alla hot polisanmäls. I somliga fall där en polisanmälan inte sker är det för att socialsekreteraren inte velat göra en anmälan. Gustav uttrycker att hen upplever att det är problematiskt att socialsekreteraren måste stå som målsägande och inte som "Socialtjänsten". Gustav påtalar att i vissa fall vill inte socialsekreterare anmäla då klienten som anmäls kan se socialsekreterarens personuppgifter som exempelvis adress och namn vid en polisanmälan.

Gustav uppger att vid svåra beslut står alltid chefen med som beslutfattare. Andra konstruerade skyddsåtgärder som alla tre chefer nämner är att någon följer med till bilen, att socialsekreterare kan få med larm hem och lämna över ärende till en annan socialsekreterare. Alla tre chefer uppger att utsattheten för hot är en del av arbetet då det är svårt att kräva av ungdomar som är i utsatta situationer att inte bli arga. Cheferna uttrycker däremot att det aldrig är tillåtet att hota socialsekreterare. Cheferna uppger även att de upplever att den feedback de fått för skyddsåtgärderna har varit positiva. Gustav berättar att socialsekreterarna har varit väldigt nöjda med samtalen med konsultföretaget. I linje med tidigare forskning kan chefernas konstruerade bild av arga klienter och att hot är en del av jobbet relateras till Lamothe m fl (2018) studie om hot och våld mot barnsekreterare i Kanada. Enligt forskaren förefaller det vara vanligt att barnsekreterare upplever att hot och våld är en del av arbetet. När det blir vanligt förekommande på arbetsplatsen lär sig den anställda att anpassa sig utifrån det. Cheferna konstruerar en bild av att hot är en del av arbetet och att socialsekreteraren inte kan kräva av ungdomar som befinner sig i utsatta situationer att inte bli arga. Det cheferna konstruerar överensstämmer med forskarnas resultat. Cheferna förmedlar en bild till anställda socionomer om att hot är en del av arbetet och de anställda socionomerna anpassar sig utifrån det. I Lamothe m fl (2018) studie påvisar forskarna att rädsla för hoten som sker beror på hur de anställda upplever de tillgängliga skyddsåtgärderna. Cheferna konstruerar en bild av att de fått positiv respons på tillgängliga skyddsåtgärder. Detta kan tyda på att socionomerna på barn- och familjeenheten inte upplever en rädsla när hot och våld förekommer.

Avseende skillnader på hantering mellan fysiskt och psykiskt våld uppger Erik att fysiskt våld är mer allvarlig och kräver läkarundersökning också. Gustav uppger att han menar att skillnaden är att det fysiska våldet är mer tydligt än det verbala. Således hanteras båda på samma sätt då man utgår från socialsekreterarens känsla. Som Gustav uttrycker det:

Själva planeringen och skyddsåtgärderna är egentligen inte annorlunda, utan det handlar mer om hur allvarlig själva situationen är. Sen spelar det ingen roll om det är fysisk eller verbal, är det tillräckligt allvarligt så gör man en planering ändå.

Gustav berättar även att vid fysiskt våld måste sjukvård uppsökas. Simon berättar att det väldigt sällan sker att socialsekreterare blir utsatta för fysiskt våld.

5.3.2 Hälsa-,vård- och omsorgsförvaltningen

I fråga om hur cheferna hanterat hot och våld uppger Ron, Luna och Sirius att processen först startar genom ett samtal med chefen. I samtalet berättar biståndshandläggaren vad hen blivit utsatt för. Därefter görs en bedömning av det upplevda hotet. Cheferna framför att alla hot och våldshändelser skall anmälas i deras system Agera. I systemet görs antingen ett tillbud eller en arbetsskadeanmälan. Ron förklarar skillnaden mellan tillbud och arbetsskadeanmälan på följande sätt:

En tillbudsanmälan innebär att en händelse kunnat anträffas som till exempel att en brukare försöker slå biståndshandläggare men inte träffar. Medan en arbetsskadeanmälan innebär att biståndshandläggaren blir utsatt för alternativt psykiskt våld.

Ron, Luna och Sirius uttrycker att biståndshandläggare vid hot får byta ärenden mellan varandra. I somliga fall där biståndshandläggaren redan är insatt i ett ärende och vill behålla det berättar cheferna att hen kan få en medhandläggare. Luna berättar att medhandläggaren ska följa med vid hembesök och delta i utredningen. Samtliga tre chefer påtalar att om hotet enligt biståndshandläggaren upplevs tillräckligt illa ska arbetsmiljöverket kopplas in. Arbetsmiljöverket gör enligt Luna en vidare bedömning av arbetsplatsen. Utöver detta berättar Ron att cheferna ser över verksamhetens rutiner och analyserar huruvida det hade gått att förutse att en incident kunnat anträffas. Cheferna berättar att de ser över vad som kunnat vara det bakomliggande orsaken till att hotet framkommit och utifall cheferna kunnat göra något annorlunda. Ron uttrycker det på följande sätt:

Är det så att medarbetaren uttrycker att de mått dåligt, kan man koppla in företagshälsovården som vi samarbetar med, där får man prata med en psykolog, läkare eller beteendevetare. Jag har inte råkat ut får det, men det finns att få stöd och hjälp ifall det inte hjälper med en anmälan eller samtal med chef.

Ron understryker att biståndshandläggaren skall kunna kontakta företagshälsovården och få hjälp och stöd av en läkare eller psykolog. Rons konstruerade bild av att hjälp och stöd kan fås av företagshälsovården överensstämmer med arbetsmiljöverkets krav för arbetsgivaren. Enligt arbetsmiljöverket ska arbetsgivaren vid avsaknad kompetens för att göra en tillförlitlig riskbedömning eller vidta nödvändiga åtgärder anlita företagshälsovården (Arbetsmiljöverket, 2020).

Samtliga tre chefer uppger att biståndshandläggaren vid hembesök skall använda sig av ett personlarm. Cheferna uppger ytterligare att biståndshandläggare skall vara två vid ett första besök hos en ny brukare. Luna uttrycker det på följande sätt:

Vi har ju en ganska ny uppdaterad skyddsrutin kan man säga. Vad man ska tänka på när vi vet att det är en känd hot bild. Där det kan upplevas obehaglig för personen att gå dit. Enligt rutinen ska man då ta med sig ett personlarm och gå två personer. Den säger också att man ska försöka hålla sig så att man är nära utgången och se över hur man placerar sig i rummet. Många gånger följer även chef med på de här besöken.

Luna understryker att enligt verksamhetens skyddsrutiner skall biståndshandläggaren bland annat ta med sig personlarm, gå två personer och se över hur man placerar sig i rummet. Lunas konstruerade bild av olika skyddsåtgärder enligt verksamhetens skyddsrutin bekräftar tidigare forskning inom området. I en studie utförd av Lamothe m fl (2018) visade resultat att

rädsla för arbetsrelaterad våld baserades på barnsekreterares upplevelse av de tillgängliga skyddsåtgärderna i den utsatta miljön. Barnsekreterare som arbetade inom boenden kunde hantera våldssituationen bland annat utifrån att använda personlarm och vara fler vid hembesöket. Detta är samma skyddsåtgärder vid hembesök mot hot och våld som Luna konstruerar i sin beskrivning.

Vid allvarligare händelser uppger Sirius att biståndshandläggaren kan åka taxi i en vecka om hen känner obehag. Cheferna framför att vid allvarliga händelser blir det angeläget med en polisanmälan. Däremot är det ett beslut som biståndshandläggaren själv tar enligt cheferna.

I fråga om cheferna får feedback av medarbetarna på skyddsåtgärderna som tas uttrycker Ron och Luna att cheferna inte direkt får feedback. Däremot uttrycker cheferna att de själva tar upp det med biståndshandläggaren efter att hen blivit utsatt. Luna uttrycker det på följande sätt:

Vid något fall har vi behövt skicka medarbetaren till företagshälsovården för krisstöd. Därefter har medarbetaren utvärderat om hen tycker det räcker eller inte och då har medarbetaren sagt att man är nöjd med det. Sen har vi ett extra öga, vi har fördelen med att vi har våra medarbetare väldigt nära oss, så då kan man ta upp detta på våra ett och ett samtal där vi träffas en gång i månaden. Och då pratar man till exempel också kring ifall man känner sig tryggare sen dess.

Av ovanstående citat enligt Lunas uttalande har cheferna en fördel att de en gång i månaden har ett samtal med sina medarbetare. Enligt Luna är de enskilda samtalen ett sätt att ta upp huruvida biståndshandläggaren upplevt de skyddsåtgärder som tagits vid hot och våld incidenten. Sirius uttrycker att biståndshandläggare i verksamheten varit nöjda med endast enskilda samtal med chefen eller med företagshälsovårdens psykolog.

På Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltning berättar cheferna att förekomsten av hot och fysiskt våld inte hanteras olika. Ron och Luna uttrycker att de inte har upplevt fysiskt våld mot anställda i verksamheten. Däremot har cheferna upplevt hot som mest förekommande i verksamheten berättar Luna. Ron tillägger att hen inte heller varit med om fysiskt våld eller att hot förekommit utanför arbetsplatsen. Ron uttrycker att om hot eller våld utanför arbetsplatsen inträffar skall en polisanmälan göras. Ron förklarar det på följande sätt:

Biståndshandläggaren fattar beslut på delegation av vård och omsorgsnämnden. Detta innebär att handläggaren följer riktlinjer och inte personligen gör bedömningar. Att bli utsatt för hot utanför arbetsplatsen är därmed fullständig oacceptabelt. För det blir på något sätt brukaren eller anhöriga försöker trycka på att få igenom ett beslut som inte handläggaren tagit. Det skulle man se allvarlig på. Jag har inte varit med om det eller så har ingen av medarbetarna berättat det till mig.

Ron uppger att det finns nolltolerans vad gäller att anhöriga eller brukare hotar biståndshandläggaren utanför arbetsplatsen. Ron uppger vidare att skulle hot och våld ske utanför arbetsplats skall en polisanmälan göras. Luna förklarar att hen skulle utöver polisanmälan tillsammans med biståndshandläggaren även ta kontakt med kris och beredskap samordnaren. Tillsammans med kris och beredskap samordnaren sker en diskussion kring vad biståndshandläggaren skall göra utanför arbetstiden. Luna förklarar att kris och beredskap samordnaren är en person som hjälper att se över tryggheten i arbetsplatsen, kontakta polisen eller andra räddningstjänster.

Ron berättar att vid tillfällena har hen fått ringa upp till vederbörande och påtala att hot gentemot biståndshandläggaren inte är rätt och oacceptabelt. Avseende föreskrifter som kräver registrering av hot och våld påtalar cheferna att det finns föreskrifter som kräver att allt anmäls i deras system Agera. Cheferna berättar att i systemet skall allt från att socionomen snubblade i trappan till de mer allvarliga hot och våldsincidenter anmälas.

5.4 Konstruktion av förebyggande arbete

I föreliggande avsnitt framställs chefernas konstruktion av förebyggande arbete för respektive verksamhet.

5.4.1 Socialtjänsten barn och familj

Avseende förebyggande arbetet uppger samtliga chefer att de inte arbetar direkt med arbetsmiljölagen. Gustav uppger att de däremot arbetar med riktlinjer och regler som kommer från arbetsmiljölagen. Erik berättar att man har säkerhetsrutiner, dessa går man igenom under arbetsplatsträffar; APT. Erik uttrycker följande:

Arbetsmiljö pratar vi en del om, både fysiska och psykiska, men just själva lagen pratar vi nog aldrig om, men vi har riktlinjer och säkerhetsrutiner och det skall man gå igenom minst en gång om året.

Simon uppger att cheferna går igenom säkerhetsrutinerna två gånger årligen på ATP och att som nyanställd får man också läsa igenom de. Arbetsmiljölagens ändamål är att förebygga ohälsa i arbetet samt att uppnå en god arbetsmiljö (AML, 1:1). Chefernas konstruktion av hur de arbetar med arbetsmiljölagen överensstämmer med lagens ändamål.

Gustav berättar att cheferna arbetar förebyggande, detta genom att socialsekreterare arbetar i par. Dels utifrån rättssäkerheten, dels utifrån tryggheten för socialsekreterarna. Gustav berättar vidare att en riskbedömning alltid görs innan ett hembesök i ett förebyggande syfte. Chef och andra kollegor måste alltid veta vem som går och alltid återkoppla till chef när de är påväg hem. En annan förebyggande åtgärd enligt Gustav är att alltid ta med sig larm på hembesök. Gustav berättar att olika satsningar har gjorts i olika perioder avseende det förebyggande arbetet. Enligt Gustav har det funnits utbildningar som handlat om avledande samtal, om självskydd och hur man fysiskt ska agera och reagera mot hot och våld. Gustav uttrycker det på följande sätt:

Hur mycket utbildning man har fått beror på vilken chef man har. Min arbetsgrupp har till exempel fått flera utbildningar.

Gustav berättar vidare att det även finns riktlinjer på besöksrum, vart socialsekreteraren ska sitta och vart klienten ska sitta för att förebygga hot och våld. Erik berättar att det inte finns mycket utbildningar och att det handlar mycket om bemötandet till klienter vilket man arbetar mycket med. Bilden som Gustav respektive Erik konstruerar avseende utbildning skiljer sig i en viss grad. Gustav konstruerar en bild av att det har funnits flera utbildningar och att hur mycket utbildning socionomen får beror på chefen. Erik däremot konstruerar en bild av att det inte finns mycket utbildningar och att man istället jobbar med bemötandet till klienter. I enlighet med arbetsmiljölagen skall arbetsgivaren förvissa sig om att arbetstagaren har den utbildning som behövs (AML, 3:3). Med anledning av att cheferna konstruerar en bild där det inte finns ytterligare behov av utbildning utöver det som redan finns, överensstämmer deras konstruktion med arbetsmiljölagens ändamål.

Erik berättar vidare att hen upplever att riskanalyser görs, men dokumenteras inte. Precis som Gustav, lyfter Erik förebyggande åtgärder som att inte gå på hembesök ensam och att se till att chefen vet vart socionomen befinner sig. Simon berättar att en förebyggande åtgärd är bemötandet och att med hjälp av ett bra bemötande kan socionomen undvika mycket. Simon berättar vidare att riskanalyser skiljer sig från fall till fall. Vid allvarliga ärenden får chefen hjälp med riskanalysen av en konsultföretag. I överensstämmelse med arbetsmiljöverket konstruerar Simon en bild av att hen som chef tar hjälp av konsultföretag vid svåra situationer. Arbetsmiljöverket skriver på sin hemsida att när arbetsgivare saknar kompetens för att göra en tillförlitlig riskbedömning eller vidta nödvändiga åtgärder måste arbetsgivaren anlita en extern kompetens (Arbetsmiljöverket, 2021). Simon berättar att om det finns en tidigare kännedom om att ett besök kan bli hotfullt finns det möjlighet för chefen att sitta i rummet bredvid i ett förebyggande syfte. Simon berättar också att vid förmedling av tuffa besked kan väktare tillkallas som skydd.

Gustav berättar att hen önskar att lagen kunde ändras där tjänstemannen som blir utsatt för hot eller våld inte behöver stå med sitt namn som målsägande vid en polisanmälan. Utan att det istället ska finnas ett organisationsnummer för Malmö stad. Detta med anledning av att skydda socialsekreteraren. Simon önskar att alla lätt tillgängliga uppgifter på nätet för socialsekreterare tas bort. Simon uttrycker:

I Danmark som också är en fullt fungerande demokrati kan man inte googla fram uppgifter om poliser och socialarbetare. Man känner sig maktlös som chef när kända kriminella och andra lätt hittar socialsekreterarens adress och andra personliga uppgifter.

Gustav och Simon konstruerar en bild av att det finns ett behov av förändringar för att bättre förebygga hot och våld mot socionomer i Sverige. Detta bekräftar tidigare forskningsresultat inom området. I en studie utförd av Skott (2021) visar resultat att studier av arbetsrelaterat våld har generellt antytt på att det behöver ske förändringar. Forskaren Skott anser att arbetsrelaterat hot och våld förtjänar mer forskning och undersökning, i synnerhet utifrån att våld på och runt arbetsplatsen har ökat över tid. Mer forskning behövs för att lämpliga strategier ska utvecklas för att ta itu med just denna form av våld.

Erik önskar att socionomer hade mer is i magen och inte rusade för fort i ärenden. Erik upplever att mycket kan undvikas om Socialtjänsten planerar bättre och inte tar förhastade beslut, särskilt med omhändertaganden. Genom att planera bättre menar chefen att socialsekreteraren kan spara barnet trauman, hinna lugna ner föräldrarna och undvika hot och våld. Erik lyfter även att de flesta som kommer i kontakt med barn- och familjeenheten inte är där frivilligt. Det är oftast att någon annan anser att de behöver hjälp. Erik konstruerar planering som en viktig faktor till det förebyggande arbetet och att genom planering kan hot och våld undvikas. Tidigare forskning har påvisat vikten av att fler studier bör utföras för att ytterligare utforska faktorer och egenskaper relaterade till förebyggande åtgärder och arbetsplatsens hälsa och säkerhet (Shier m fl, 2021).

5.4.2 Hälsa-,vård- och omsorgsförvaltningen

Samtliga tre chefer berättar att verksamheten arbetar förebyggande genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM. Sirius uppger att alla chefer går igenom SAM varje år, vilket tillsammans följs upp med förvaltningsrådet, avledningsrådet och skyddsombuden. Sirius berättar vidare att vid den årliga uppföljningen förs risker som finns i samband med hembesök

samt hot och våldssituationer. Utifrån det som uppmärksammas under de årliga uppföljningarna utvecklas olika rutiner och riktlinjer berättar Sirius. Sirius berättar att riskanalyser och riskbedömningar som utförs hamnar sedan i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Samtliga chefer uppger att rutiner och riktlinjer som finns på förvaltningen är det faktiska förebyggande arbetet mot hot och våld. Som nämnts i kunskapsläge skall arbetsgivaren systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö (AML, 3:2a). Sirius konstruerar genom sitt tal att chefer årligen systematiskt planerar, leder och kontrollerar verksamheten för en god arbetsmiljö. Konstruerade bilden bekräftar Arbetsmiljölagens ändamål. Luna uttrycker att hen upplever att anställda inte får gå igenom rutiner och riktlinjer i den utsträckning som krävs. Luna uttrycker det som:

Vilka rutiner som finns och vad som ska göras vid hot och våldshändelser får alla nyanställda endast i sin introduktion. Det behövs en förbättring på detta.

Under intervjun med Luna uppger hen att det för några år sedan fanns en utbildning om hot- och våldshändelser. I utbildningen fick biståndshandläggarna lära sig olika strategier för att undvika att hamna i hot och våldssituationer. Ron uppger att verksamheten har i ett förebyggande syfte skyddsronder kopplade till arbetsmiljön en gång om året. Under skyddsronderna undersöks om arbetsmiljön är bra för de anställda socionomerna.

Samtliga tre chefer på Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen uppger att de är nöjda med de skyddsåtgärder de har i dagsläget. Sirius och Luna har inga önskemål om att något skulle se annorlunda ut avseende skyddsåtgärder. Ron uppger däremot att hen önskar att hålla ämnet ”hot och våld” vid liv samt att de anställda socionomerna vet hur de olika skyddsåtgärder skall användas. Ron uttrycker:

Det är någonstans när situationen uppstår som det gäller att man då har en plan och vet hur man ska agera. Hanterar man inte ett personlarm rätt eller inte informerar larmcentralen innan, då vet de inte var man är. Då är det inte en nytta att ha larmet då är det en falsk trygghet. Det handlar mycket om att de rutinerna man har kring hot och våld och personlarm och så är kända hos alla. Och att alla vet om att det är det som gäller.

Ron uppger att hen önskar att handläggare inte gick ensamma på hembesök och att det eventuellt skulle läggas in fler skyddsåtgärder. Ron konstruerar en bild av att socionomer får gå ensamma på hembesök. Den konstruerade bilden överensstämmer med tidigare forskning. Andersen m fl (2021) understryker vikten av förebyggande arbete i verksamheter där socialarbetaren vanligen arbetar ensam. Forskarna påtalar att det blir svårare att få hjälp när socialarbetaren är ensam vid hembesök. Vilket även bekräftar konstruerade önskan av Ron att fler skyddsåtgärder behövs.

Luna uppger att hen önskar att det skulle finnas en allmän kunskap i samhället kring hur verksamheten är uppbyggd. Med en större kunskap kring lagen, tror Luna, att frustrationen och hoten mot socionomer skulle minska. Luna uppger även att det skulle vara till fördel om verksamheten fick fler tips och knep kring hur skyddsåtgärder som finns kan bäst utnyttjas.

5.5 Skillnader mellan konstruerade skyddsåtgärder i verksamheterna

Syftet med föreliggande uppsats är att undersöka hur chefer konstruerar skyddsåtgärder i tal om hot och våld gentemot socionomer på två offentliga verksamheter. Med detta följer att

besvara bland annat frågeställningen om de konstruerade skyddsåtgärderna ser olika ut beroende på verksamheten. Vid en jämförelse av Socialtjänsten barn och familj samt Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen framkommer det att det finns få skillnader mellan de konstruerade skyddsåtgärderna. En stor skillnad är konstruktionen av skyddsåtgärder avseende hembesök. På Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen konstruerar cheferna en bild av att socionomerna vanligen får gå ensamma på hembesök. På Socialtjänsten barn och familj däremot konstruerar cheferna bilden av att socionomer alltid går i par på hembesök utifrån socionomernas säkerhet.

En annan skillnad mellan konstruktionen av skyddsåtgärder på respektive verksamhet är genomförandet av en akut plan. På Socialtjänsten konstruerar cheferna att de gör en akut plan när hotet påverkat socialsekreteraren negativt. Den akuta planen avser en plan kring var klienten som hotat befinner sig, hur allvarligt hotet är och vilka andra skyddsåtgärder som bör tas. På Hälsa-,vård- och omsorgsförvaltningen däremot konstruerar cheferna en bild av att vid allvarligare hot görs en polisanmälan, att kontakt tas med arbetsmiljöverket eller kris- och beredskapsamordnaren. Mår socialsekreteraren dåligt pratar hen med en chef eller en psykolog genom företagshälsovården enligt chefernas konstruerade bild.

6 Avslutande diskussion

Föreliggande kapitel är uppdelad i tre huvuddelar. Den första delen diskuterar resultat i förhållande till syfte, frågeställningar, kunskapsläge och teori. Den första delen ger även en förklaring till resultatet och en redogörelse för vilka resultat som var förväntade respektive oförväntade. I andra delen diskuteras framtida förändringar som kan tillämpas i verksamheterna. Kapitlet avslutas med en tredje del som lyfter uppsatsens begränsningar samt förslag till framtida forskning.

6.1 Resultat

Syftet i föreliggande uppsats har varit att undersöka hur chefer i tal konstruerar skyddsåtgärder mot hot och våld för socionomer inom två offentliga myndigheter. För att uppnå syftet undersökte vi hur cheferna i sitt tal konstruerade skyddsåtgärder mot hot och våld för anställda socionomer, samt om de konstruerade skyddsåtgärderna såg olika ut på verksamheterna. Med konstruktivism som vår teoretiska utgångspunkt kunde det empiriska materialet analyseras och sedan användas för att besvara uppsatsens frågeställningar.

Resultatet av denna uppsats påvisar att de konstruerade skyddsåtgärderna som cheferna i respektive verksamhet har var bland annat samtal med chef, personlarm, kontakt med företagshälsovården eller prata med en säkerhetssamordnare. Enligt cheferna var socionomerna nöjda med verksamheternas befintliga skyddsåtgärder. Chefernas konstruerade bild av olika skyddsåtgärder överensstämmer med Lamothe m fl (2018) studie inom området. Enligt Lamothe m fl (2018) studie baseras rädsla för arbetsrelaterat våld på barnsekreterares upplevelse av de tillgängliga skyddsåtgärderna i den utsatta miljön. Barnsekreterare som arbetade inom boenden kunde hantera våldssituationen bland annat utifrån att använda personlarm och vara fler vid ett hembesök.

I vår uppsats visar resultat även att cheferna konstruerat bilden av att arbetsmiljölagen inte har en direkt inverkan på verksamheterna. Däremot framkommer det enligt cheferna att de utvecklade rutiner utifrån arbetsmiljölagen. Cheferna på Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen konstruerade bilden av att biståndshandläggare vid hot eller våldsincidenter kunnat kontakta företagshälsovården för hjälp och stöd av en läkare eller psykolog. Chefernas konstruerade bild av hjälp från företagshälsovården överensstämmer med arbetsmiljöverkets krav för arbetsgivaren. Enligt arbetsmiljöverket ska arbetsgivaren vid avsaknad kompetens för att göra en tillförlitlig riskbedömning eller vidta nödvändiga åtgärder anlita företagshälsovården (Arbetsmiljöverket, 2020).

Resultat visade att cheferna konstruerade en bild av att förekomsten av hot och våld var låg på respektive verksamhet. Lamothe m fl, (2018) studie utförd i Kanada om barnsekreterare bekräftar inte chefernas konstruerade bild av låg förekomst av hot och våld. Resultat i studien visar att barnsekreterare upplever mycket hot och våld, samt rädsla för sin säkerhet på arbetsplatsen, vilket bidragit till höga nivåer av känslomässig utmattning (Lamothe m fl, 2018)

Avseende skillnader i de konstruerade skyddsåtgärderna mellan verksamheterna visar denna uppsats att det inte finns stora signifikanta skillnader mellan chefernas utsagor. En skillnad var konstruktionen av skyddsåtgärder avseende hembesök. På Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen konstruerade cheferna en bild av att socionomerna vanligen får gå ensamma på hembesök. Andersen m fl (2021) understryker i sin studie vikten av att införa ett förebyggande arbete i verksamheter där socialarbetaren vanligen arbetar ensam. Det blir

svårare att få hjälp när socialarbetaren är ensam vid hembesök (Andersen m fl, 2021). Ensambesök anser vi kunna bli till en nackdel för den anställda socionomen ur en trygghetsaspekt. Med anledning av att det är svårt att med säkerhet veta vem socionomen möter, vilka som befinner sig i huset eller hur reaktionerna blir på beslutet som tagits. Användning av personlarm vid hembesök anser vi vara bra, men inte tillräckligt. Det är en extra trygghet för socionomen att ha en annan anställd med sig från verksamheten. I kontrast till Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen visade resultat från chefernas utsagor på Socialtjänsten att socionomer alltid går i par på hembesök utifrån socionomernas säkerhet.

En annan skillnad som uppsatsens resultat visar avseende konstruerade skyddsåtgärder är konstruerade genomförandet av en akut plan. Enligt chefernas konstruktion på Socialtjänsten sker en akut planering vid allvarliga hot. I planeringen framgår det var klienten som hotat befinner sig, hur allvarligt hotet är och vilka andra skyddsåtgärder som bör tas. Den konstruerade åtgärden anses vara till socionomernas fördel utifrån deras säkerhet. Detta med utgångspunkt att en akut plan förebygger eventuella hot eller våld som kan förekomma från en klient mot socionomen. På Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen däremot konstruerar cheferna en bild att vid allvarliga hot görs en polisanmälan och att socionomen får prata med antingen företagshälsovården, kris- och beredskapssamordnaren eller med arbetsmiljöverket. Det uppfattas sakna en akut planering på Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen. En förklaring till detta kan vara att det utförs akuta planeringar men att det inte framkommit vid intervjuerna.

Vad gäller tidigare forskning kan slutsatsen dras att resultatet i uppsatsen delvis överensstämmer med vissa studier, medan det emellertid inte gav stöd till andra studier. Tidigare forskning har istället fokuserat på hot och våld mot andra högriskyrken som exempelvis specialskolor, äldreomsorgen, psykiatri och kriminalvården (Andersen m fl, 2021). Tidigare forskning hade emellertid inte heller behandlat skyddsåtgärder särskilt ingående. Detta påvisar vikten av att fler studier och forskning bör göras inom området för att lämpliga skyddsåtgärder skall utvecklas och för att förhindra det arbetsrelaterade hot och våldet för socionomer. Därav valde vi att fokusera på chefers skyddsåtgärder för sina anställda mot hot och våld på arbetsplatsen.

Det teoretiska ramverk som valts för uppsatsen har varit anpassad till syfte, frågeställningar och val av metod. Fördelen med teorin har varit att vi på ett mer enkelt sätt kunnat analysera chefernas utsagor om de konstruerade skyddsåtgärder och sedan applicera det för att besvara uppsatsens syfte och frågeställningar. Det upplevdes däremot som en begränsning vad gäller att undersöka om chefernas konstruerade bild stämmer överens med den faktiska verkligheten på respektive verksamhet. På grund av den avsatta tidsramen var det inte möjligt att kombinera intervjuer med observationer. Genom observationer skulle det vara möjligt att se hur dessa skyddsåtgärder som cheferna konstruerar används i verksamheterna. Ett begränsat material kräver emellertid försiktighet eftersom uppsatsens resultat inte kan generaliseras. Dels för att den insamlade materialet är en beskrivning av chefernas verklighet. Chefernas konstruerade tal skall inte beaktas som slutgiltigt resultat utan bör ses som en specifik version av verkligheten. Dels för att den insamlade materialet är för liten mängd för att kunna generaliseras. Eftersom den insamlade materialet också är baserad på chefernas utsagor om skyddsåtgärder som tas i deras verksamheter kan inte resultatet generaliseras till alla chefer och alla verksamheter i Skåne.

Ett förväntat resultat var att cheferna på respektive verksamhet skulle konstruera flera skyddsåtgärder som tas mot hot och våld för anställda socionomer. Tvärtemot vad som förväntats framkom i denna studie inga stora signifikanta skillnader mellan de konstruerade

skyddsåtgärderna på respektive verksamhet. Denna upptäckt kan tyda på att myndigheter, trots skillnader i arbetsuppgifter och målgrupper, organiseras på samma sätt. Förvånansvärt visade resultat att konstruerade förekomsten av hot och våld på respektive verksamhet var låg. Denna upptäckt var oväntad och det föreligger flera möjliga förklaringar av detta resultat. Resultatet kan tyda på att det finns en överdrift i media avseende arbetsrelaterad hot och våld. Ytterligare en möjlig förklaring skulle kunna vara att chefernas uppfattning av verkligheten inte behöver överensstämma med de utsatta socionomernas verklighet eller det media skriver om. Chefernas konstruktion av låg förekomst av hot och våld är endast deras version av verkligheten.

6.2 Förslag till framtida forskning

Utifrån all den empirisk insamlade materialet, vår valda teori samt tidigare forskning har vi kunnat undersöka och analysera hur chefer i tal konstruerar skyddsåtgärder mot hot och våld för socionomer inom två offentliga myndigheter. Vi har även kunnat undersöka hur cheferna i sitt tal konstruerade skyddsåtgärder mot hot och våld för anställda socionomer, samt om de konstruerade skyddsåtgärderna såg olika ut på verksamheterna. Med anledning av att det finns en rad viktiga begränsningar i denna studie är det av en stor vikt för framtida forskning att utföra fler studier med fokus på skyddsåtgärder. Denna undersökning begränsades genom att vi enbart undersökt chefernas utsagor. En utlämnad fråga i denna studie var huruvida socionomer upplever chefernas konstruktion av skyddsåtgärder. En annan viktig begränsning ligger i antalet informanter. På grund av fåtal antal informanter måste emellertid försiktighet påkallas vid generalisering och tillämpning av resultat.

Genom denna undersökning har många frågor aktualiserats som kräver vidare forskning. Frågor som har aktualiserats är bland annat om bilden av konstruerade skyddsåtgärderna överensstämmer med det som görs på verksamheten. En annan fråga är om anställda socionomerna delar samma upplevelse som cheferna konstruerar. Härmed vill vi argumentera för att en framtida forskningsstudie av hot och våld inom socialt arbete har fokus på socionomernas syn av skyddsåtgärderna som tas. Vi vill även argumentera för fler studier om arbetsrelaterad hot och våld och efterföljande skyddsåtgärder skall genomföras på fler verksamheter, som till exempel ekonomiskt bistånd. Det krävs en fortsatt forskning för att kunna generalisera och fastställa om konstruerade skyddsåtgärderna är tillräckliga. För att debatten om skyddsåtgärder skall kunna föras vidare behövs en bättre förståelse av vilka skyddsåtgärder som finns på myndigheter i Sverige.

Referenslista

Ahrne, Göran & Svensson, Peter (2015) Att designa ett kvalitativt forskningsprojekt. I: Ahrne, Göran & Svensson, Peter (red.) *Handbok I kvalitativa metoder 2. Uppl.* Johanneshov: MTM

Ahrne, Göran & Svensson, Peter (2015) Kvalitativa metoder i samhällsvetenskapen. I: Ahrne, Göran & Svensson, Peter (red.) *Handbok I kvalitativa metoder 2. Uppl.* Johanneshov: MTM

[Andersen Lars Peter Sønderbo](#); [Hogh Annie](#); [Andersen, Johan Hviid](#); [Biering, Karin](#). 2021. Depressive Symptoms Following Work-Related Violence and Threats and the Modifying Effect of Organizational Justice, Social Support, and Safety Perceptions. *Journal of Interpersonal Violence*; *Thousand Oaks* 36(15-16):7110-7135.

Akademikerförbundet SSR (2021) Hot och våld [https://akademssr.se/sites/default/files/files/hot_och_vald_w1707.pdf Hämtad 2021-12-23]

Arbetsmiljöverket (2021) Hot och våld [<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/hot-och-vald/#2> Hämtad 2021-12-23]

Arbetsmiljöverket (2020) Arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön [<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetsgivarens-ansvar-for-arbetsmiljon/> Hämtad 2021-11-27]

Arbetsmiljöverket (2020) Lagar och regler om arbetsmiljö [<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/> Hämtad 2021-11-27]

Arbetsmiljöverket (2020) Lagar och regler om arbetsmiljö [<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/> Hämtad 2021-11-27]

Arbetsmiljöverket (2021) Hot och våld [<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress> Hämtad: 2021-11-20]

Bryman A (2018) *Samhällsvetenskapliga metoder*, uppl 3. Förlag: Liber AB.

Brå (2015) Hot och våld [<https://bra.se/publikationer/arkiv/publikationer/2015-04-29-hot-och-vald.html> Hämtad 2021-12-23]

Claesson S (2007) *Spår av teorier i praktiken, några skolexempel*. Förlag: Studentlitteratur AB

Dagens Nyheter (2021) Socialsekreterare utsätts dagligen för påverkan [<https://www.dn.se/sthlm/socialsekreterare-utsatts-dagligen-for-paverkan/> Hämtad 2021-12-23]

Eldén S, (2020) *Forskningsetik: vägval i samhällsvetenskapliga studier*. Lund: Studentlitteratur AB.

Eriksson-Zetterquist, Ulla & Ahrne, Göran (2015) Intervjuer. I: Ahrne, Göran & Svensson, Peter (red.) *Handbok I kvalitativa metoder 2. Uppl.* Johanneshov: MTM

[Gadegaard, Charlotte Ann](#); [Andersen, Lars Peter](#); [Hogh, Annie](#). 2018. Effects of violence prevention behavior on exposure to workplace violence and threats: A follow-up study. *Journal of Interpersonal Violence* 33(7): 1096-1117.

HSE (2020) Violence at work

[<https://www.hse.gov.uk/statistics/causinj/violence/index.htm> Hämtad 2021-12-23]

Lamothe, Josianne; Couvrette, Amélie; Lebrun, Gabrielle; Yale-Soulière, Gabrielle; Roy, Camille; Guay, Stéphane; Geoffrion, Steve. 2018. Violence against child protection workers: A study of workers' experiences, attributions, and coping strategies. *Child Abuse & Neglect* 81, 308-321.

Patel, Emma & Holmberg, Stina (2015). *Hot och våld: om utsatthet i yrkesgrupper som är viktiga i det demokratiska samhället*. Stockholm: Brottförebyggande rådet

[Phil-Thingvad, Jesper](#); [Andersen, Lars Peter Soenderbo](#); [Phil-Thingvad, Signe](#); [Elklit, Ask](#); [Brandt, Lars Peter Andreas](#); et al. 2021. Can high workplace social capital buffer the negative effect of high workload on patient-initiated violence? Prospective cohort study. *International Journal of Nursing Studies* 120: 12.

Riksdagen (2020) Arbetsmiljölagen (1977:1160)

[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svenskforfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160 Hämtad 2021-12-01]

SCB statistikmyndigheten (2018) Hot och våld i arbetet har mer än fördubblats [[Hot och våld i arbetet har mer än fördubblats \(scb.se\)](#) Hämtad 2021-11-19]

SFS 1977:1160. Arbetsmiljölagen

Shier, Micheal L; Turpin, Aaron; Nicholas, David; Graham, John R. 2021. Supervisor–worker relationship dynamics for workplace violence prevention in public sector human service organizations. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance* 45(2): 109-124.

Skatteverket (2021) Skyddade personuppgifter

[<https://skatteverket.se/privat/folkbokforing/skyddadepersonuppgifter.4.18e1b10334ebe8bc80001711.html> Hämtad 2021-12-17]

Skott, Sara. 2021. Disaggregating Violence: Understanding the Decline. *Journal of Interpersonal Violence*; *Thousand Oaks* 36(15-16): 7670-7694.

SKR (2021) Hot och våld [<https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/arbetsmiljo/> Hämtad: 2021-11-20]

Svenska Dagbladet (2012) Hot och våld på jobbet ökar [[Hot och våld på jobbet ökar | SvD Debatt](#). Hämtad 2021-11-19]

United States department of labor (2021) Workplace Violence [[Workplace Violence - Overview | Occupational Safety and Health Administration \(osha.gov\)](#)]. Hämtad 2021-11-19]

Vetenskapsrådet (2017) God forskningssed Stockholm: Vetenskapsrådet

Vision (2021) Hot och våld i arbetslivet [[Hot och våld i arbetslivet | Vision](#)]. Hämtad 2021-11-19]

Vision (2021) Hot och våld inom socialtjänsten - det visar Visions rapport [<https://vision.se/hotochvald> Hämtad 2021-12-23]

Wenneberg S (2010) *Socialkonstruktivism: positioner, problem och perspektiv*. Förlag: Liber AB.

Woolfolk A (2015) *Pedagogisk psykologi*. Förlag: Pearson.

Bilaga 1

INTERVJUFORMULÄR

Hot och våld mot anställda

1. Hur ser förekomsten av hot och våld på just er arbetsplats ut? (förekommer det ofta? Vad förekommer mest? I vilka situationer upplever ni att hot och våld förekommer?)
2. Det finns ett generellt ökat våld på arbetsplatser, vad tror ni det beror på?
3. Personer som utsätter de anställda för hot och våld har de en gemensam nämnare? (exempelvis psykisk ohälsa, gemensam situation de befinner sig i etc)

Skyddsåtgärder

1. På vilket sätt arbetar ni med de anställda som blir utsatta för hot och våld på arbetsplatsen? (beskriv gärna hela processen från att en anställd blir utsatt tills ni får reda på det och hur ni går vidare med den informationen)
2. Upplever ni att anställda som blir utsatta för hot och våld är nöjda med skyddsåtgärderna som tas? (Vad har ni fått för feedback?)
3. Finns det någon skillnad på hur hot och våld hanteras beroende på om den bidrar till psykisk skada eller fysisk skada?
4. Finns det föreskrifter i verksamheten som kräver registrering av våldshändelser på arbetsplatsen?
5. Om hotet och våldet fortsätter efter arbetstid, finns det skyddsåtgärder för att skydda de anställda utanför arbetsplatsen?

Förebyggande arbete

1. Hur arbetar ni med arbetsmiljölagen utifrån ett förebyggande syfte?
2. Utför ni riskanalyser för att förebygga våld och hot på arbetsplatsen? (På vilket sätt?)
3. Har de anställda fått utbildning på hur de ska hantera hotfulla situationer?
4. Hur tänker ni framåt utifrån förebyggande arbete och skyddsåtgärder?
5. Finns det något ni önskar såg annorlunda ut utifrån förebyggande arbete och skyddsåtgärder?