

Säkerhetskultur och säkerhetsbeteende inom socialtjänst

Kunskapssammanställning 2026:1



Säkerhetskultur och säkerhetsbeteende inom socialtjänst
Kunskapssammanställning 2026:1

ISBN

978-91-990700-6-3

Publicerad år 2026

Arbetsmiljöverket

Telefon: 010-730 90 00, e-post: arbetsmiljoverket@av.se

www.av.se

Innehåll

Sammanfattning	6
English Summary	9
Inledning	13
Syfte och frågeställningar	16
Metod	18
Resultat	26
Diskussion	46
Slutsatser	56
Kunskapsluckor	57
Referenser	59
Bilagor	64

Förord

Att arbeta inom socialtjänsten kan vara utmanande på olika sätt, särskilt vid svåra beslut som är koppade till myndighetsutövning. I sin yrkesroll genomför personalen inom socialtjänsten utredningar samt fattar beslut om insatser och bistånd exempelvis för barn, unga och missbrukare. Den myndighetsutövningen kan väcka starka känslor som tar sig uttryck på olika sätt. Tyvärr är hot och våld en del av socialarbetarens vardag. Därför behöver ett större fokus riktas mot hur säkerheten kan stärkas inom socialtjänsten.

Den här kunskapssammanställningen belyser hur man kan skapa en god säkerhetskultur och säkerhetsbeteenden inom socialtjänsten när det gäller hot och våld. Inställningen till säkerhet är avgörande, både för individer, grupper och organisationer. Reflektion och kommunikation är också viktiga delar.

De som på uppdrag av Myndigheten för arbetsmiljökunskap författat rapporten är biträdande professor Jason Martin och professor Mattias Elg, båda vid Linköpings universitet. Författarna har själva valt sina teoretiska och metodologiska utgångspunkter och ansvarar för resultaten och slutsatserna i rapporten.

Kvalitetsgranskning har genomförts av Pia Tham, professor i socialt arbete, Uppsala universitet och Wanja Astvik, universitetslektor och docent vid Mälardalens universitet. Malin Bolin, lektor i sociologi vid Mittuniversitetet, har i ett tidigt skede granskat rapporten utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Vid myndigheten har processledande analytiker och medicine doktor Monica Kaltenbrunner ansvarat för framtagningen av rapporten. Kommunikatör Fanny Spennare har ansvarat för kommunikationen i projektet. Härmed vill jag rikta ett varmt tack till alla inblandande, författarna, kvalitetsgranskarna och myndighetens personal.

Projektet initierades av Myndigheten för arbetsmiljökunskap år 2024 och färdigställdes i slutet av 2025. Rapporten ges ut av Arbetsmiljöverket och därför är layouten i enlighet med den vilket skiljer sig från tidigare rapporter utgivna av Myndigheten för arbetsmiljökunskap.

Gävle, januari 2026



Nader Ahmadi, tidigare generaldirektör, Myndigheten för arbetsmiljökunskap

Författare

Jason Martin, biträdande professor, institutionen för ekonomisk och industriell utveckling, Linköpings universitet

Mattias Elg, professor, institutionen för ekonomisk och industriell utveckling, Linköpings universitet

Sammanfattning

Den här kunskapssammanställningen ger en översikt av forskning om säkerhetskultur och säkerhetsbeteenden bland socialsekreterare i socialtjänsten, med särskilt fokus på hot och våld i arbetet. Socialsekreterare är en yrkesgrupp som ofta exponeras för hot, våld och trakasserier, särskilt inom myndighetsutövning och bland yngre medarbetare. Sammanställningen belyser vilka faktorer och arbetssätt som stärker säkerheten för individer, grupper och organisationer, hur policyer och praktik tenderar att glida isär samt vilka kunskapsluckor som behöver hanteras för att långsiktigt stärka säkerheten i socialtjänsten.

Bakgrund, syfte och metod

Hot och våld mot socialsekreterare har under senare år uppmärksamats som ett växande arbetsmiljöproblem. Nationella undersökningar visar att en stor andel socialsekreterare har utsatts för hot eller våld, och att riskerna i vissa verksamheter delvis har normaliserats. Rutiner för riskbedömning, incidentrapportering och uppföljning är inte alltid kända eller används konsekvent. Dessutom har digitala kanaler blivit en arena för hot, trakasserier och ryktesspridning, vilket kan förstärka utsattheten.

Syftet är att systematiskt sammanställa forskning om säkerhetskultur och säkerhetsbeteenden i socialtjänsten, med fokus på hot och våld mot socialsekreterare, samt att identifiera centrala kunskapsluckor. Litteratursökningar har genomförts i flera databaser med avgränsning till välfärdsstater i EU, publikationer på svenska och engelska samt studier publicerade mellan 2010 och 2025. Efter ett flerstegsurval inkluderades 32 empiriska studier av hög eller medelhög kvalitet. Sammanställningen kompletteras med grå litteratur för att fånga praktisknära perspektiv, till exempel myndighetsrapporter, fackliga enkäter och checklistor. Majoriteten av studierna är tvärsnittsstudier baserade på självskattningsdata. Mer robusta longitudinella studier och effektutvärderingar förekommer, men är få.

Resultat och samlad bedömning av evidensläget

Sammanfattningsvis visar underlaget att de effektivaste insatserna för en hållbar säkerhetskultur genomförs på organisations- och gruppnivå, medan individinriktade insatser främst är ett kompletterande stöd. När ledningen tydligt prioriterar arbetsmiljö och säkerhetsfrågor, sätter av resurser och följer upp arbetet över tid, stärks personalens engagemang och fler stannar kvar i yrket. Större

studier pekar på robusta samband mellan ett starkt psykosocialt säkerhetsklimat och bättre arbetsresultat. I praktiken innebär det att tydligt ledarskap, stabil bemanning, fungerande rutiner för riskbedömning och uppföljning samt en levande rapporteringskultur kan betraktas som åtgärder med relativt gott stöd.

På gruppnivå ger materialet stöd för att återkommande handledning samt ärende- och reflektionsmöten fungerar som ett nav för delat ansvar, gemensamt beslutsfattande och emotionell avlastning. När teamet upplevs som en "trygg bas" blir det lättare att be om hjälp, dela kunskap och lättare diskutera svåra situationer öppet. Pararbete framträder som en konkret lågtröskelåtgärd i riskfyllda moment. Ensamarbete är förknippat med ökad risk, medan närvaron av en kollega både verkar dämpande i stunden och underlättar efterföljande återhämtning. Effekterna som rapporteras gäller främst förbättrade strategier, upplevd trygghet och säkerhetsbeteenden, snarare än att incidenterna har minskat.

På individnivå är bilden mer blandad. Egenvårdsrutiner och träning i emotionell reglering kopplas i flera studier till bättre hantering av stress, bibehållen närvaro i samtal och tydligare professionella gränser. Standardiserade självskattningar av stress- och traumareaktioner, i kombination med möjlighet att själv initiera psykologiskt stöd, beskrivs som ett sätt att fånga tidiga tecken på ohälsa och minska oro. Samtidigt bygger mycket av evidensen här på tvärsnittsstudier och upplevelsemått, vilket innebär att effekter på faktiska incidenter eller sjukfrånvaro sällan kan fastställas. Individinriktade insatser framstår därmed som värdefulla som stöd, men kan inte ersätta de organisatoriska och gruppbaseade villkor som bär upp säkerhetskulturen.

Tekniska skyddsåtgärder och den digitala arbetsmiljön får allt större betydelse. Sociala medier och digitala plattformar används för hot, trakasserier, samordnade drev och ryktesspridning, vilket kan förstärka utsattheten och bidra till misstro mot socialtjänsten. Personlarm, GPS-stöd, säkra möteslokaler och digitala säkerhetsrutiner upplevs öka kontrollen och tryggheten, men här saknas ofta oberoende effektutvärderingar. Rekommendationen blir därför att knyta tekniska lösningar – både fysiska och digitala – till tydliga rutiner, utbildning och uppföljning, samt att systematiskt mäta effekter lokalt när systemen införs.

Underlaget visar också återkommande skillnader mellan policyer och praktik. Styrdokument och riktlinjer finns i många verksamheter, men upplevs inte alltid som användbara i skarpa lägen. Lågintensiva incidenter underrapporteras, och

socialsekreterare utvecklar ibland informella strategier och egna sätt att hantera hot och våld. En uttalad "rapportera-allt-norm", beteendebaserade verktyg för registrering och tidsatt återkoppling lyfts fram som sätt att minska mörkertal och lägga grund för lärande. Ledningen har en nyckelroll i att omsätta policyerna till praktik genom att efterfråga avvikelserapporter, följa upp händelser och använda säkerhetsrutiner, även när det gäller nya former av digitala och kollektivt riktade hot.

Köns- och genusaspekter återkommer som en viktig, men ofta underanalyserad, dimension. Studier pekar på könsspecifika mönster i exponering och konsekvenser. Kvinnliga socialarbetare oroar sig oftare för våld samt utsätts i högre grad för sexuella och könsrelaterade hot, medan män oftare möter fysiska hot. Digitala trakasserier verkar slå hårt mot vissa grupper, till exempel kvinnor med utländsk bakgrund. Samtidigt saknas systematiska genusanalyser och intersektionella analyser, vilket är en tydlig kunskapslucka.

Sammantaget visar kunskapssammanställningen att säkerhet i socialtjänsten skapas över tid i samspelet mellan individens kompetenser, gruppens klimat samt organisationens struktur och ledning. Hot och våld är ett strukturellt problem som kräver ett sammanhållet och långsiktigt angreppssätt. Evidensen är stark för att ledarskap och psykosocialt säkerhetsklimat, en fungerande rapporteringskultur samt gruppnära arbetssätt är centrala byggstenar. Individinsatser och tekniska lösningar – inklusive skydd mot digitala hot – kan förstärka helheten, men ersätter inte struktur, resurser och systematik. Därför rekommenderas verksamheter som inför åtgärder att planera för lokal uppföljning med både klimat- och beteendemått samt hårda utfall, så att säkerhetsarbetets effekter kan följas över tid.

English Summary

Summary

This knowledge review provides an overview of research on safety culture and safety behaviours among social workers in social services, with a particular focus on threats and violence in the workplace. Social workers constitute an occupational group with high exposure to threats, violence and harassment, especially in areas involving the exercise of public authority and among younger employees. The review highlights which factors and working practices strengthen safety at the individual, group and organisational levels, how policy and practice diverge, and which knowledge gaps need to be addressed in order to strengthen the safety culture in social services over the long term.

Background, aim and method

In recent years, threats and violence against social workers have been recognised as a growing occupational health and safety problem. National surveys and inspections show that a large proportion of social workers have been exposed to threats or violence, and that the risks in some services have become partly normalised. Procedures for risk assessment, incident reporting and follow-up are not always known or used consistently. In addition, digital channels have become an arena for threats, harassment and the spreading of rumours, which can reinforce vulnerability and blur the boundary between work and private life.

The aim of this review is to systematically synthesise research on safety culture and safety behaviours in social services, with a focus on threats and violence against social workers, and to identify key knowledge gaps. Literature searches were conducted in several databases, limited to welfare states within the EU, publications in Swedish and English, and studies published between 2010 and 2025. After a multistage screening process, around thirty empirical studies of high or medium quality were included. The review is complemented with grey literature – such as government agency reports, union surveys and checklists – to capture practice-oriented perspectives. Most of the included studies are cross-sectional and based on self-report data; more robust longitudinal studies and intervention evaluations exist but are relatively few.

Results and overall assessment of the evidence

Taken together, the evidence indicates that the most critical components of a sustainable safety culture are found at the organisational and group levels, while individual-level measures mainly function as complementary support. When management clearly prioritises occupational health, safety issues and follow-up over time, both engagement and retention in the profession are strengthened. Larger studies point to robust associations between a strong psychosocial safety climate and better work outcomes. In practice, this means that clear leadership, stable staffing levels, functioning routines for risk assessment and follow-up, and a living reporting culture can be regarded as measures with relatively strong support.

At group level, the material supports the conclusion that recurring, properly resourced forums – such as supervision, case conferences and reflection meetings – function as hubs for shared responsibility, joint decision-making and emotional relief. Teams perceived as a “secure base” lower the threshold for asking for help, facilitate knowledge sharing and normalise open discussion of difficult situations. Working in pairs emerges as a concrete, low-threshold measure in high-risk situations: working alone is associated with increased risk, while the presence of a colleague appears to have a calming effect in the moment and supports subsequent recovery. The reported effects mainly concern improved strategies, perceived safety and safety behaviours, rather than documented reductions in incident rates.

At individual level, the picture is more mixed. Resilience, self-care routines and training in emotional regulation are, in several studies, linked to better management of stress, sustained presence in conversations and clearer professional boundaries. Standardised self-assessments of stress and trauma reactions, combined with the possibility to self-initiate psychological support, are described as a way to detect early signs of ill health and reduce anxiety. At the same time, much of the evidence at this level is based on cross-sectional designs and subjective measures, which means that effects on actual incidents or sickness absence seldom can be established. Individual-level measures therefore appear valuable as support but cannot replace the organisational and group-based conditions that underpin the safety culture.

Technical protective measures and the digital work environment emerge as an area of growing importance. Social media and digital platforms are used for threats, harassment, coordinated campaigns and the spreading of rumours, which can reinforce vulnerability and contribute to mistrust towards social services. Personal alarms, GPS support, secure meeting facilities and digital security procedures are generally perceived as increasing control and safety, but independent evaluations with hard outcomes are often lacking. The recommendation is therefore to link technical solutions – both physical and digital – to clear procedures, training and follow-up, and to systematically measure local effects when such systems are introduced.

The material also reveals a recurring gap between policy and practice. Steering documents and guidelines exist in many organisations but are not always perceived as useful in acute situations. Low-intensity incidents are often underreported, and social workers sometimes develop informal strategies and their own ways of handling threats and violence. An explicit “report everything” norm, behaviour-based tools for reporting, and time-bound feedback are highlighted as ways to reduce underreporting and lay the foundation for organisational learning. Leadership plays a key role in translating policy into practice by asking for reports, following up incidents and acting as a role model in the use of safety procedures – including in relation to new forms of digital and collectively targeted threats.

Gender and intersectional aspects recur as an important, but often under-analysed, dimension. Studies indicate gender-specific patterns in exposure and consequences: female social workers tend to worry more about violence and are more often exposed to sexual and gender-related threats, whereas male colleagues are more frequently subjected to physical threats. Digital harassment appears to hit certain groups particularly hard, for example women with a migrant background. At the same time, systematic gender and intersectional analyses are largely missing, which represents a clear knowledge gap that should be addressed in both measurement and intervention design.

Overall, the review shows that safety in social services is created over time through the interplay between individual competences, team climate, and organisational structures and leadership. Threats and violence constitute a structural problem that requires a coherent and long-term approach. There is strong evidence that leadership and psychosocial safety climate, a functioning reporting culture

with behaviour-based measurement, and group-based working methods are key building blocks. Individual-level measures and technical solutions – including protection against digital threats – can reinforce the whole, but cannot replace structure, resources and systematic work. Against this background, it is recommended that organisations implementing measures plan for local follow-up using both climate- and behaviour-related indicators and hard outcomes, so that the effects of safety initiatives can be monitored over time.

Inledning

Den här kunskapssammanställningen fokuserar på kunskap om säkerhetskultur och säkerhetsbeteenden som är relevant för socialsekreterare inom socialtjänsten i Sverige. Den bygger på befintlig empirisk forskning från länder med socialtjänstverksamhet som liknar den svenska. Rapportens kunskapssammanställning stödjer sig på målen i regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025 (1), som siktar på ett säkert arbetsliv där ingen riskerar liv eller hälsa på jobbet.

Introduktion

År 2022 lyfte Myndigheten för arbetsmiljökunskap fram flera fokusområden inom arbetsmiljö som bedömdes kräva särskild uppmärksamhet. Ett av de mest framträdande områdena var säkerhetskultur och säkerhetsbeteenden, där socialtjänsten bedömdes som en särskilt utsatt bransch. Socialtjänstens uppdrag innebär ett omfattande ansvar för myndighetsutövning och stöd till människor i utsatta livssituationer. Arbetet präglas av en inneboende spänning mellan hjälpare och kontrollerande funktioner, där socialsekreterare både ska erbjuda stöd och fatta beslut som kan upplevas ingripande. Den dubbelheten gör yrkesrollen särskilt sårbar för hot, våld och trakasserier, och skapar återkommande risk för konfrontationer med klienter som befinner sig i stark affekt eller upplever maktlöshet (SoU (2); Brå (3)).

Samtidigt har arbetsvillkoren inom socialtjänsten under senare år förändrats. Ökad ärendemängd, höga krav, begränsade resurser och brist på återhämtning bidrar till en förhöjd psykisk belastning (Aronsson med flera (4); Tham & Kåreholt (5)). Flera studier visar att den här organisatoriska stressen gör det svårare att arbeta förebyggande och konsekvent med säkerhetsfrågor, vilket kan förstärka upplevelsen av otrygghet på arbetsplatsen. Arbetsmiljöverket (6) har samtidigt konstaterat att hot och våld i många verksamheter kommit att betraktas som en del av yrkesvardagen – en normalisering som försvagar säkerhetskulturen.

Hot, trakasserier och våld mot personal inom socialtjänsten är väldokumenterade och ett återkommande arbetsmiljöproblem. Enligt Vision (7) uppgår omkring 45 procent av socialsekreterarna att de någon gång under det senaste året utsatts för hot, våld eller personangrepp, medan Akademikerförbundet SSR (8) redovisar liknande nivåer på cirka 40 procent. AFA Försäkrings arbetsskadedata (9) visar att personal inom socialtjänsten är en av de

mest utsatta yrkesgrupperna i kommunal sektor, där en betydande andel av de anmälda arbetssjukdomarna har samband med hot eller våld. Den samlade bilden från svenska myndigheter, forskning och fackliga källor visar att 30–45 procent av socialtjänstens personal uppger att de utsatts för hot, våld eller trakasserier under det senaste året. Skillnader mellan källor speglar främst olika datainsamlingsmetoder: enkäter mäter upplevd utsatthet, medan arbetsskade- och polisanmälningar speglar formella incidenter.

Den norska så kallade Fafo¹-studien av Hagen och Svalund (10) visar liknande nivåer i den norska hälso- och socialsektorn, där omkring 40 procent av de anställda upplevt hot eller trakasserier. Även utanför Norden ser man liknande bilder via internationella kunskapsöversikter (Tuominen med flera (11); Bórquez med flera (12)).

Arbetsmiljöverkets tillsyn (6) visar att rapporteringsrutiner ofta är bristfälliga och att incidenter inte alltid anmäls. Brottsförebyggande rådets studie *Otillåten påverkan mot myndighetspersoner* (Brå (13)) bekräftar bilden av en yrkesgrupp som möter särskilt hög risk i situationer där beslut uppfattas som orättvisa eller ingripande. Den statliga utredningen *Ett starkare skydd för offentliganställda* (2) framhåller att hotbilden mot socialtjänsten dessutom förändrats genom digitala trakasserier och desinformationskampanjer, inte minst i samband med en kampanj mot lagen med särskilda bestämmelser om vård av unga, den så kallade LVU-kampanjen (Ranstorp & Ahlerup (14)).

Hög personalomsättning är ett av socialtjänstens mest påtagliga strukturella problem. I vissa verksamheter uppgår den till 25–30 procent per år (Tham & Kåreholt (5); McFadden med flera (15)). Det medför förlust av erfarenhet och tyst kunskap, vilket försvagar både lärande och trygghet. Nyanställda får ofta ta stort ansvar tidigt, ibland utan tillräcklig handledning eller introduktion, vilket skapar en osäkerhet som påverkar säkerhetskulturen negativt (Tuominen med flera (11)).

Återkommande exponering för hotfulla situationer och moraliskt svåra beslut kan också leda till psykisk utmattning och moralisk stress (Beadle med flera (16)). När medarbetare tvingas hantera klienters lidande, hot och komplexa familjesituationer utan tillräckligt stöd eller återhämtning, ökar risken för cynism,

1) Fafo är en norsk fristående forskningsstiftelse som fokuserar på forskning som utvecklar kunskap om bland annat arbetsliv, organisation, livslångt lärande och migration.

uppgivenhet och hög personalrörlighet. Det påverkar i sin tur kontinuiteten i verksamheten och underminerar tilliten inom personalgruppen. Aronsson med flera (4) visar till exempel att personal inom socialtjänsten rapporterar mer stress och sämre återhämtning än andra yrkesgrupper.

Flera rapporter visar dessutom att bristande samverkan mellan socialtjänst, polis och hälso- och sjukvård skapar glapp i säkerhetskedjan och försvårar riskbedömningar (Arbetsmiljöverket (6); SOU 2024:1 (2)). Ett annat återkommande problem är att chefer inte alltid signalerar att hot och våld är oacceptabelt, vilket kan leda till tystnad eller resignation i personalgruppen (Arbetsmiljöverket (6)).

Branschens betydelse för säkerhetskultur

Betydelsen av säkerhetskultur och säkerhetsbeteenden kan variera beroende på branschens karaktär. En säker och hälsosam arbetsmiljö skapas inte enbart genom fysiska förbättringar utan också genom att beakta mänskliga beteenden (17). Exempelvis är säkerhetsarbetet inom bygg- och anläggningsbranschen ofta inriktat på att förebygga fysiska och psykiska skador relaterade till utrustning, verktyg och maskiner. Däremot ligger fokus inom rättsväsendet och socialtjänsten i stor utsträckning på att skydda medarbetarna från hot, våld, påtryckningar och trakasserier från klienter, kunder eller brukare. Även arbetsmiljölagen (1977:1160) understryker vikten av säkerhet (18). Arbetsgivaren ska förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet, enligt 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen. Arbetsgivaren ska också informera arbetstagarna om arbetsuppgifternas innebörd och risker samt säkerställa att arbetstagarna har rätt utbildning och kunskap för att undvika risker, enligt 3 § arbetsmiljölagen.

Säkerhetskultur, säkerhetsklimat och säkerhetsbeteende

Säkerhet är en del av arbetsmiljön, och enligt Arbetsmiljöverket (19) omfattar begreppet säkerhetskultur ett relativt stabilt mönster av attityder, uppfattningar och värderingar som chefer och anställda har om säkerhet och arbetsmiljö. En god säkerhetskultur utgår från hur arbetet är organiserat och hur man leder det, enligt Arbetsmiljöverket. Säkerhetskultur kan bestå av både synliga och explicita attribut, till exempel i form av skriftliga dokument, men de kan också vara mer implicita och osynliga, till exempel i form av mer uttalade tankar, vanor eller olika handlingsmönster. Den uttalade delen av säkerhetskulturen informeras människor i organisationen om; den uttrycks, reproduceras och kommuniceras på olika sätt, både reellt och symboliskt (17, 19–32).

Begreppet *säkerhetsklimat* (23, 27, 33–41) kan definieras som den rådande stämningen och uppfattningen om säkerhetskulturen i organisationen. Neal och Griffin (34) menar att en organisations säkerhetsklimat alltså är en slags ögonblicksbild av hur medarbetare, för stunden, uppfattar den mening, de värderingar och de förståelser som de gemensamt delar om säkerhet i organisationen. Klimatet grundas alltså i kulturen, men till skillnad från kultur kan klimat uppfattas och beskrivas på ett mer konkret sätt och är därmed lättare att mäta. Säkerhetsklimatet kan dock också innehålla variationer och tolkningar av mer djupgående och stabilare uppfattningar av säkerhet i organisationen.

Hur väl säkerhetsarbetet faller ut (eng. *safety performance*, vilket på svenska närmast kan beskrivas som säkerhetsutfall) är avhängigt av säkerhetsbeteenden i organisationen. Säkerhetsbeteende avser de handlingar och beteenden som individer utför för att främja och upprätthålla en säker arbetsmiljö. Det omfattar medvetna och regelmässiga handlingar som minskar risken för olyckor och skador. Inom arbetsmiljön handlar det ofta om att följa säkerhetsprocedurer, rapportera risker, använda skyddsutrustning och agera ansvarsfullt i riskfyllda situationer. Det finns två huvudsakliga kategorier av säkerhetsbeteende, se Griffin och Neal (36) samt Neal och Griffin (34):

- *Föreskrivna säkerhetsbeteenden* – handlingar som följer specificerade regler, riktlinjer och procedurer för att utföra riskbedömningar eller följa arbetsmiljöföreskrifter.
- *Proaktiva säkerhetsbeteenden* – frivilliga handlingar som överträffar de grundläggande kraven, exempelvis genom att informera kollegor om potentiella faror, hjälpa till att förbättra säkerhetsåtgärder eller aktivt delta i säkerhetsutbildningar.

Syfte och frågeställningar

Med utgångspunkt i ovanstående bakgrundsbeskrivning så är det övergripande syftet med den här kunskapssammanställningen att systematiskt sammanställa aktuell forskning om säkerhetskultur och säkerhetsbeteende för socialsekreterare inom socialtjänsten i Sverige och jämförbara länder inom EU med särskilt fokus på hot och våld mot socialsekreterare inom socialtjänsten. Kunskapssammanställningen baseras på en systematisk litteraturoversikt av tidigare studier för att sammanfatta det aktuella kunskapsläget och identifiera behovet av framtida forskningsinsatser.

Följande tre frågeställningar har varit vägledande för arbetet med kunskapssammanställningen:

1. Vilka faktorer i arbetsmiljön på individ-, grupp- och organisationsnivå främjar en god säkerhetskultur eller säkerhetsbeteende i både krissituationer och i det dagliga arbetet?
2. Vilka interventioner, arbetssätt eller metoder har visat sig bidra till en god säkerhetskultur eller säkerhetsbeteende på individ-, grupp- eller organisationsnivå bland socialsekreterare, både proaktivt och i krissituationer?
3. Skiljer sig säkerhetsföreskrifter i policyer och styrdokument från den faktiska hanteringen av säkerhetsbeteenden, och hur kan skillnaden överbryggas?

Ett mål med kunskapssammanställningen är att resultatet ska kunna användas av arbetsmarknadens parter, utbildnings- och kunskapsorganisationer samt företagshälsovården.

Metod

Det här kapitlet redogör för den metod som använts för att ta fram kunskapssammanställningen. Metoden presenteras i kronologisk ordning utifrån Booth med flera (42), för att ge en tydlig bild av de viktigaste momenten och hur analysen genomförts steg för steg. En grafisk översikt och beskrivning av de olika processtegen i arbetet framgår av bild 1.

Det här kapitlet redogör för den metod som använts för att ta fram kunskapssammanställningen. Metoden presenteras i kronologisk ordning utifrån Booth med flera (42), för att ge en tydlig bild av de viktigaste momenten och hur analysen genomförts steg för steg. En grafisk översikt och beskrivning av de olika processtegen i arbetet framgår av bild 1.

Bild 1. Processbeskrivning för arbetet med kunskapssammanställningen.



Avgränsningar och kriterier för urval av studier

Enligt uppdragsdirektivet inriktar sig kunskapssammanställningen på forskning som behandlar säkerhetskultur eller säkerhetsbeteenden bland socialsekreterare inom socialtjänsten, med särskilt fokus på kopplingen till arbetsmiljö samt hot och våld. Begreppet *socialsekreterare* är ett svåröversättbart begrepp i en internationell kontext, och de närmsta engelska översättningarna är *social worker* alternativt *social work professional*. De bägge engelska rollbeteckningarna medger dock ett bredare perspektiv på socialt arbete som ibland hamnar utanför en jämförbar svensk socialsekreterarkontext. En avgränsning har därför gjorts att internationella studier har enbart inkluderats där rollen *social worker* eller *social work professional* på något sätt kan kopplas till en motsvarande kommunal socialtjänstverksamhet. En ytterligare avgränsning av uppdraget är att bara inkludera studier utförda inom EU, eftersom ett EU-perspektiv har bedömts vara mest relevant utifrån ett svenskt sammanhang. En annan extern avgränsning för uppdraget, som syftade till att säkerställa relevansen i resultatet, var att studierna som inkluderades skulle vara publicerade under perioden 2010–2025 och vara skrivna på svenska eller engelska.

Huvuddelen av det insamlade materialet består av vetenskapliga artiklar publicerade i internationellt erkända akademiska tidskrifter med systematisk granskning (eng. *peer review*). Resultatkapitlet bygger enbart på de studier som ingår i det urvalet. Urvalet beror på att empiriska artiklar ger mer konkret och direkt evidens om det undersökta ämnet och möjliga samband, vilket stärker tillförlitligheten i de slutsatser som kunskapssammanställningen bygger på. Både kvalitativa och kvantitativa studier har inkluderats i urvalet.

Dessutom presenteras ett urval av rapporter, offentliga utredningar och annan litteratur under rubriken *Rapporter, utredningar och övrig litteratur*. Den här så kallade grå litteraturen² har även använts som kompletterande underlag i inledningskapitlet och diskussionen.

2) "Grå litteratur" är forskning eller information som inte är kommersiellt publicerad eller formellt utgiven via traditionella akademiska kanaler (till exempel vetenskapliga tidskrifter med *peer review*). Exempel på grå litteratur kan vara offentliga utredningar, policydokument, konferensbidrag, myndighetsrapporter, förhandsversioner, fackliga enkäter och branschspecifika checklistor (se även Cooper med flera (43)).

Litteratursökning och databaser

Arbetet med att identifiera relevant litteratur och genomföra databassökningar genomfördes i samarbete med universitetsbiblioteket vid Mittuniversitetet. För att stärka sökningens täckning identifierades, i ett första steg, fem nyckelartiklar (så kallade *gold standard*-artiklar) genom handsökning. De bedömdes i hög grad uppfylla de nedan beskrivna PEO-kriterierna. De fem artiklarna utgjorde väletablerade referensstudier inom området med hög metodologisk kvalitet och tydlig relevans för forskningsfrågorna. Genom att inkludera dem blev det möjligt att validera sökstrategin och använda dem som referensramar vid utformningen av urvalskriterier för att säkerställa att centrala och välkända arbeten inte utelämnades (se bilaga 2, tabell 3). Urvalskriterierna, liksom söktermer och söksträngar, utvecklades genom en iterativ process, där provsökningar användes för att höja träffsäkerheten.

För att definiera urvalskriterierna användes PEO-modellen (se exempelvis Khan med flera (44)), som bygger på begreppen Population, Exposure och Outcome. Modellen tillämpades för att strukturera forskningsfrågan och tydligt avgränsa relevanta studier. I den här kunskapssammanställningen avser population gruppen socialsekreterare verksamma i miljöer där riskfaktorer förekommer. Exposure omfattar faktorer som påverkar säkerhetsbeteenden och säkerhetskultur, till exempel utbildningsinsatser, ledarskap, tekniska hjälpmedel, arbetsrutiner, organisatoriska förändringar, psykosocial arbetsmiljö samt samspel inom arbetsgruppen. Genom att undersöka dessa inslag kan man bättre förstå hur säkerheten kan främjas inom socialtjänsten. Outcome syftar på hur de faktorerna påverkar förekomsten av incidenter och olyckor, det vill säga om stärkt säkerhetskultur och ändrade beteenden leder till minskade risker i arbetet. Gallringskriterier enligt PEO-modellen redovisas i tabell 1.

I urvalet tilläts både kvantitativa (enkäter, experiment, observationer) och kvalitativa studier (intervjuer, fokusgrupper) samt studier med blandade metoder (eng. *mixed methods*). Däremot har bara empiriska artiklar redovisats i resultatkapitlet. Artiklar utan empiriskt underlag, som debattinlägg, böcker, rapporter och essäer, har exkluderats. För att upprätthålla vetenskaplig standard, har enbart artiklar tagits med som är publicerade i tidskrifter med vetenskaplig granskning, så kallade *peer-review*-granskade tidskrifter.

Urvalet av artiklar har skett i tre steg baserat på PEO-modellen och dess urvalskriterier:

- bedöma titelns relevans
- granska studiernas sammanfattningar
- läsa fulltextversioner av de artiklar som uppfyllde kraven.

Sökningarna genomfördes i fem databaser: *Scopus*, *PubMed*, *Web of Science*, *Proquest Sociological Abstracts*, inklusive *Social Services Abstracts*, samt *SwePub*, för svenska söktermer. Bilaga 4 visar använda söksträngar i tabellform. Efter den systematiska sökningen importerades relevanta fulltextartiklar till det webbaserade referenshanteringsverktyget *Zotero* för fortsatt granskning. En komplett översikt över inkluderade studier finns i bilaga 1 och tabell 2, medan bilaga 2 och tabell 4 redovisar antalet exkluderade artiklar med exempel på det.

PEO	Inkludering	Exkludering
Population	• Studier som fokuserar på socialsekreterare (eng. social worker alternativt social work professional) med jämförbar yrkesroll inom kommunal socialtjänst i Sverige eller i jämförbara länder inom EU samt Island, Norge, Schweiz och Storbritannien (länder med liknande välfärdssystem och kommunalt organiserad socialtjänstorganisation). • Studier där minst en av huvudgrupperna i urvalet utgörs av socialsekreterare eller motsvarande yrkesroll inom socialtjänsten i Sverige eller i jämförbara länder inom EU samt Island, Norge, Schweiz och Storbritannien.	• Studier som enbart fokuserar på andra yrkesgrupper (exempelvis polis, sjukvårdspersonal) utan att inkludera socialsekreterare/<i>social worker</i>. • Studier som inkluderar urvalsgrupper inom kommunal socialtjänst eller liknande verksamhet (exempelvis privata sektorn utan koppling till socialt arbete). • Studier av säkerhetskultur eller säkerhetsbeteende i helt andra branscher (exempelvis industrin, byggsektorn) utan tydlig relevans för socialt arbete i kommunal socialtjänst.

PEO	Inkludering	Exkludering
Exponering	I den här översikten är det fenomen vi vill fånga bredare aspekter av säkerhetskultur och säkerhetsbeteende på individ-, grupp- och organisationsnivå. Det kan exempelvis omfatta: • faktorer i arbetsmiljön som kan påverka säkerhetskultur och säkerhetsbeteende • interventioner, metoder eller arbetssätt som införts för att främja säkerhet, proaktivt, i situationen eller för att i efterhand hantera upplevelser av hot och våld • skillnader mellan policy och faktisk praktik för säkerhet och hur de kan överbryggas, exempelvis genom utbildning, rutiner och uppföljning. Specifika inkluderingskriterier: • Studier som explicit behandlar säkerhetskultur eller säkerhetsbeteenden (inkluderar hot- och våldspreventiva insatser, risk för hot och våld, psykosocial arbetsmiljö, rutiner för incidentrapportering, krishantering). • Studier där någon form av intervention, arbetssätt eller metod beskrivs eller utvärderas för säkerhetskultur och säkerhetsbeteende bland socialsekreterare. • som undersöker faktorer på individ-, grupp- eller organisationsnivå kopplade till säkerhet och säkerhetskultur i en socialtjänstkontext.	• Studier som enbart fokuserar på andra aspekter av arbetsmiljö (exempelvis stresshantering) utan koppling till säkerhet inom ramen för syfte och frågeställningar. • Studier som endast redovisar policyer utan någon empirisk eller praktisk koppling till faktiskt beteende. • Eventuella interventionsstudier som inte mäter eller diskuterar effekter på säkerhet, säkerhetskultur och säkerhetsbeteenden i socialtjänsten.
Outcome	• Beskrivning eller mätning av förändringar i säkerhetskultur eller säkerhetsbeteenden (exempelvis ökad rapportering av incidenter, minskat hot och våld, ökad användning av säkerhetsrutiner). • Kvalitativa fynd som belyser hur socialsekreterare uppfattar och hanterar säkerhetsfrågor, samt vilka upplevda effekter det får på dem själva, klienterna och organisationen. • Indikatorer på organisatorisk förbättring (exempelvis implementering av nya styrdokument, rutiner, ledarskapsinsatser).	• Studier där utfallet bara mäter andra hälsorelaterade faktorer utan koppling till säkerhetsfrågor, exempelvis enbart utbrändhet och sjukskrivningsfrekvens

Tabell 1. Gallringskriterier enligt PEO-modellen.

För att fånga in så kallad grå litteratur har vi använt flera kompletterande strategier. Dels har vi gjort riktade Google-sökningar, vilket möjliggjort identifiering av rapporter och styrdokument från myndigheter, fackförbund och andra aktörer utanför den akademiska publiceringen. Våra datasökningar i internationella databaser har även genererat relevanta former av grå litteratur, som konferensbidrag och opublicerade rapporter. Slutligen har vi arbetat med en snöbollseffekt genom att följa upp de rapporter och dokument som refererats i andra källor. På så sätt har vi säkerställt att materialet inte enbart omfattar vetenskapligt granskade (eng. peer-review) artiklar, utan även den kunskap som utvecklas i praktiken men inte alltid publiceras i vetenskapliga tidskrifter.

Gallrings- och granskningsprocessen

Gallrings- och granskningsarbetet följde principerna i det så kallade PRISMA-ramverket (Page med flera (45)) för att säkerställa en transparent och strukturerad rapportering av resultat. Den systematiska sökningen identifierade inledningsvis ett bruttoresultat på totalt 33 154 artiklar. Efter stegvis gallring utifrån PEO-kriterierna, relevans, tidsavgränsning (2010–2025) samt dubletter återstod 35 artiklar i sluturvalet för kvalitetsgranskning. Flödesschemat i den PRISMA-baserade söknings- och granskningsprocessen framgår av bild 2. För en mer utförlig beskrivning av gallrings- och granskningsprocessen samt en utförligare redovisning av tidskrifter, databaser samt publikationstrender, se bilagorna 2 och 3.

Kvalitetsgranskningen av artiklarna i sluturvalet genomfördes i två steg – först individuellt, därefter gemensamt – med särskilda granskningsprotokoll för kvalitativa respektive kvantitativa studier (se bilaga 5 och 6). Granskningsprotokollen och bedömningarna baserades på publicerade mallar som värderade centrala metodologiska aspekter. Exempel på aspekter för de kvalitativa studierna är tydlighet i syfte och teoretisk utgångspunkt, lämplighet i urval och datainsamling, forskarens reflexivitet samt analysens transparens. Exempel på aspekter för de kvantitativa studierna är teoretisk rimlighet, validitet, kontroll av störfaktorer samt statistisk och empirisk stringens. Artiklar med obetydliga eller mindre metodologiska brister respektive höga poäng på de flesta kriterier klassificerades som hög kvalitet, medan studier med måttliga men inte avgörande brister eller något lägre poäng bedömdes ha medelhög kvalitet. Samtliga av de inkluderade artiklarna (13 kvalitativa och 19 kvantitativa artiklar) bedömdes hålla hög eller medelhög kvalitet.

Totalt ingår således 32 artiklar i resultatdelen. Arbetet organiserades och dokumenterades i Zotero och med det webbaserade analysverktyget *Rayyan*³, vilket möjliggjorde både oberoende och gemensam prövning samt en transparent process.

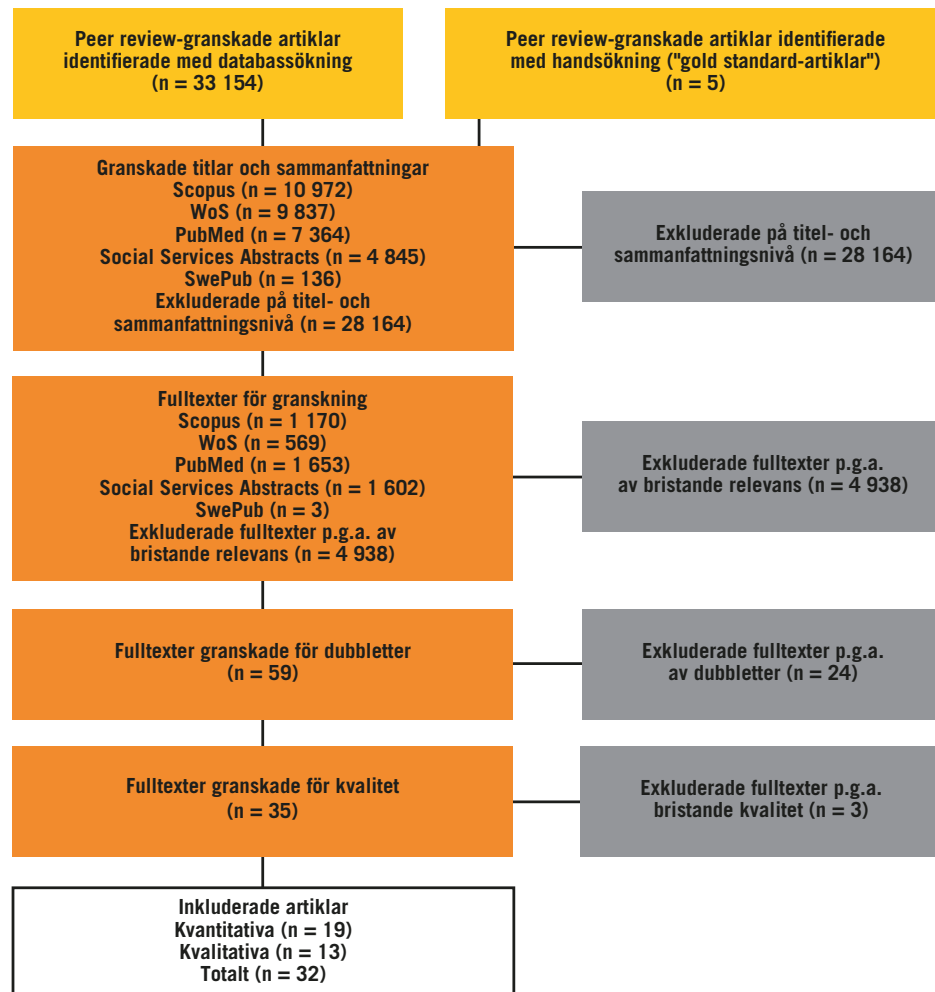


Bild 2. Flödesschema baserat på PRISMA-ramverket över gallringsprocessens olika steg.

3) Rayyan är ett webbaserat verktyg specialiserat för att stödja gallrings- och granskningsarbetet vid systematiska översikter, vilket underlättar och effektiviserar granskningsprocessen. Rayyans styrka ligger i dess förmåga att möjliggöra oberoende granskningar av artiklar, samtidigt som det underlättar samarbete mellan de forskare som granskar artiklarna.

Bearbetning och analys

Efter kvalitetsgranskningen blev de kvarstående artiklarna föremål för analys. Den gjordes i tre iterativa steg: 1. Skapa en helhetsbild, 2. Kodning av materialet, 3. Tolkning. Det första analyssteget syftade till att skapa en helhetsbild där författarna individuellt läste urvalet av fulltextartiklar ($n = 32$) och induktivt analyserade varje studies huvudsakliga tema och resultat. Med stöd av en utförlig matris skapad i MS Excel gjordes en tematisk klustring med stöd av en gemensam tankekarta (eng. *mind map*) för att skapa en samlad helhetsbild av materialet.

Det andra analyssteget var en mer fördjupad analys, där innehållet i varje artikel kodades individuellt, för att fånga både det generella och det specifika i vad varje artikel handlade om och bidrog till utifrån kunskapssammanställningens forskningsfrågor. Analysen i det här steget vägledades samtidigt av det analytiska ramverk som de tre analysnivåerna i frågeställningarna angav: individ-, grupp- och organisationsnivå. Den individuella kodningen åtföljdes av en gemensam analys, där varje artikel diskuterades för att verifiera och harmonisera kodningen. Här gjordes även iterationer till steg ett för att verifiera och förfina resultatet i helhetsanalysen. En viktig del i steg två av analysprocessen var att tematisera, sortera och beskriva de centrala budskapen och kunskapsbidragen från varje artikel utifrån de tre analysnivåerna som anges i frågeställningarna. Utfallet av det andra analyssteget var en mer detaljerad matris som kunde fungera som ett verktyg i det tredje, tolkande analyssteget.

Det tredje analyssteget skapade en syntes mellan helheten i steg ett och delarna i steg två genom en gemensam tolkande ansats. Som ett resultat av tolkningsprocessen kunde artiklarna, med stöd av den detaljerade matrisen, kategoriseras utifrån övergripande och angränsande teman, vilket möjliggjorde en mer strukturerad klustring och korsjämförelse av innehållet i artiklarna. Även i det tredje steget gjordes iterationer till både steg två och steg ett för att verifiera och förfina resultatet i de analysstegen.

Resultat

Den inledande delen av resultatkapitlet besvarar frågeställningarna och bygger på det urval av artiklar som har inkluderats i den systematiska sökningen (se bilaga 1). Den delen följer ordningen på frågeställningarna. För de två första frågeställningarna är varje textdel som besvarar respektive frågeställning i sin tur strukturerad utifrån de tre analysnivåerna som anges i frågeställningarna: individ-, grupp- och organisationsnivå. Innan sammanfattningen av resultatkapitlet behandlas även grå litteratur samt köns- och genusaspekter på resultatet.

Faktorer som främjar en god säkerhetskultur

I den här delen adresseras de faktorer som beskrivs utgöra arbetsmiljömässiga villkor som krävs för att främja god säkerhetskultur och goda säkerhetsbeteenden i både krissituationer och i det dagliga arbetet på individ-, grupp- och organisationsnivå.

Individnivå

Ålder, kön och erfarenhet

Forskningen visar att faktorer som ålder, kön och erfarenhet spelar en central roll för socialarbetares arbetsmiljö och utsatthet. Freysteinsdóttir och Sveinbjörnsson (46) fann att yngre socialarbetare är mer utsatta för hot och våld än äldre kollegor, delvis eftersom de ännu inte hunnit utveckla strategier för att hantera aggressiva klienter. I samma studie framkom också skillnader mellan könen, där kvinnor oftare rapporterade utsatthet för verbala hot, medan män något oftare utsattes för fysiskt våld. Vallejo-Andrada med flera (47) visar i sin studie från Spanien att lång yrkeserfarenhet fungerar som en skyddsfaktor mot psykologisk belastning och bidrar till större trygghet i professionell identitet. Resultaten pekar även på att mer erfarna socialarbetare oftare använder proaktiva strategier som gränssättning och strukturerat klientbemötande, medan yngre ofta förlitar sig på ad hoc-lösningar. Samtidigt konstaterar Vallejo-Andrada med flera att könsspecifika mönster kvarstår, där kvinnor rapporterar mer oro och psykologisk påfrestning i samband med hotfulla situationer (47).

Tillgång till återhämtning

En grundläggande förutsättning för en god säkerhetskultur är att arbetet organiseras så att socialarbetare får tillräckliga möjligheter till återhämtning. Scaramuzzino (48) framhåller att många socialarbetare upplever svårigheter att mentalt distansera sig från arbetet under ledig tid. Den oförmågan att koppla bort arbetet pekas ut som en källa till psykologisk sårbarhet och ökad belastning i yrket. Författarna betonar båda vikten av strukturella villkor som underlättar återhämtning, exempelvis rimlig bemanning, flexibla scheman, schemalagd reflektionstid och tydliga gränser mellan arbete och fritid (4,48).

Självbestämmande och psykologisk trygghet

En förutsättning på individnivå för en trygg arbetsmiljö är att medarbetare har mandat och faktiskt upplever sig ha rätt att pausa, rapportera och söka stöd utan att riskera stigmatisering eller ifrågasättande (Haugstvedt (49)). Studien lyfter fram hur viktigt det är att arbetsmiljön legitimerar emotionell belastning som en reell arbetsmiljörisk. När medarbetare tillåts uttrycka svårigheter och uppmuntras att reflektera över sina reaktioner skapas ett psykologiskt tryggt klimat, där det är möjligt att förebygga desorientering, utbrändhet och psykologisk distans (49).

Psykologisk motståndskraft

Individuella resurser som psykologisk resiliens – det vill säga individens motståndskraft och förmåga att återhämta sig efter belastning – fungerar som effektiva skyddsmekanismer i krävande yrken. Mette med flera (50) undersökte socialarbetare inom flykting- och hemlöshetsverksamheter i Tyskland och fann att resiliens minskar risken för emotionell utmattning och cynism, samtidigt som den främjar arbetsengagemang. Enligt författarna bidrar resiliens till att individen kan behålla fokus, omdöme och professionellt handlingsutrymme även under pressade förhållanden. Studien visar därmed att resiliens är en betydelsefull individuell resurs i säkerhets- och arbetsmiljöarbetet, även om den inte i sig förmår eliminera effekterna av höga arbetskrav (50).

Gruppnivå

Psykologiskt tryggt gruppklimat

En arbetsmiljö där det i gruppen råder öppenhet för känslor och etiska dilemman är centralt för att främja reflektion, rapportering och utveckling av nya arbetssätt inom socialt arbete. Munobwa med flera (51) visar att en kollegial, öppen teamkultur kan göra det lättare att rapportera våld, be om stöd och jobba tryggt, men rapporterar

även fall där kollegialitet kan odla en tystnadskultur. Nordesjö (52) betonar att ett tryggt samtalsklimat, där emotionella reaktioner och osäkerhet får utrymme, skapar förutsättningar för lärande och gemensamt ansvar. Dewanckel med flera (53) lyfter fram värdet av etiska lyfter fram värdet av etiska dialoger och kollegiala samtal som arenor där praktiska dilemman kan bearbetas och yrkesidentiteten stärkas. I sådana miljöer vågar personalen lyfta svåra frågor, erkänna osäkerhet och testa alternativa lösningar – vilket i sin tur bidrar till en levande och lärorienterad säkerhetskultur samt ökad kvalitet i arbetet (53).

Regelbundna gruppforum

Återkommande reflektionsmöten och handledning är viktiga komponenter i grundläggande strukturer för en hållbar och säker arbetsmiljö (Lovašová (54)). Enligt Gregory och Biggart (55) fungerar team som en säker bas när de präglas av tillgänglighet, acceptans och samarbete – vilket stärker både emotionellt stöd och beslutsfattande i komplexa situationer. Nordesjö (52) framhåller hur chefer genom informella samtal och ett relationsorienterat ledarskap kan skapa den ovan beskrivna psykologiska tryggheten, vilket i sin tur främjar reflektion, öppenhet och rapportering. Tillsammans visar dessa studier att strukturerade reflekterande forum är centrala för att bygga upp och upprätthålla en stark säkerhetskultur.

Organisationsnivå

Engagerat ledarskap i säkerhetsfrågor

Resultatet visar tydligt att ledarskap på olika nivåer inom organisationen spelar en viktig roll för att skapa en trygg och hållbar arbetsmiljö i socialtjänsten. Högsta ledningens engagemang är särskilt viktigt – endast deras våldspreventiva agerande har visat en varaktig skyddseffekt mot hot och våld på arbetsplatsen (Nielsen med flera (56)). När ledningen prioriterar säkerhet i beslut, avsätter resurser och tydligt kommunicerar sitt ansvar för arbetsmiljöfrågor, skapas en stark säkerhetskultur. Dessutom visar Skjeggestad med flera (57) att medarbetares upplevelse av att ledningen är tydlig, närvarande och stödjande i säkerhetsfrågor påverkar känslan av trygghet och beredskap i det dagliga arbetet. Omvänt kan avsaknad av stöd från chefer eller kollegor leda till känslor av isolering och ökad psykologisk sårbarhet. Munobwa med flera (58) beskriver exempelvis hur brist på bearbetning och stöd efter hotfulla situationer förstärker stressreaktioner över tid.

Formella system som bottnar i praktikens behov

En god rapporteringskultur är också en förutsättning för att upptäcka och hantera våld i arbetsmiljön. När rapportering uteblir, eller när personal inte får återkoppling efter att ha rapporterat, minskar tilliten och en tystnadskultur kan uppstå (Munobwa med flera (58,59); Murphy, (60)). Parveen med flera (61) visar som tidigare nämnts att traditionella ja- och nej-frågor i enkäter riskerar att kraftigt underskatta förekomsten av våld, medan mer detaljerade beteendebaserade frågor ger en avsevärt mer tillförlitlig bild – upp till 60 procent fler incidenter identifieras. Samtidigt lyfter Padyab och Ghazinour (62) att personal ofta avstår från att rapportera incidenter, eftersom de saknar tilltro till att rapporterna leder till konkreta åtgärder. Det kan skapa en tystnadskultur där risker förblir osynliga och förebyggande insatser uteblir, något även Munobwa (58, 59) speglar. Därför krävs lättanvända och förtroendeingivande system för mätning och rapportering, kompletterade med tydliga rutiner för återkoppling och snabba åtgärder, för att möjliggöra organisatoriskt lärande och motverka att en normalisering av lågintensivt våld får fäste (58, 59).

Tillräckliga resurser för fysisk och digital säkerhet

För att skapa en trygg och hållbar arbetsmiljö behövs strukturella förutsättningar i form av resurser och skyddssystem. Enligt Vallejo-Andrada med flera (47) är rimlig bemanning, tillgång till vilorum och flexibla arbetstider centrala faktorer för att minska mental belastning, förebygga sjuknärvaro och möjliggöra återhämtning. Studien visar att dessa åtgärder fungerar som basala skyddsfaktorer i miljöer där emotionell påfrestning och risk för hot är en del av vardagen (47). Samtidigt pekar Scaramuzzino (48) på att arbetsmiljöarbetet alltmer också måste omfatta det digitala rummet. I dagens socialtjänst är hot och trakasserier via sociala medier den vanligaste formen av våld mot personal, vilket skapar otrygghet även utanför arbetstid. För att möta det krävs tekniska skyddssystem, som exempelvis digital övervakning, sekretesskyddade profiler och rutiner för att snabbt hantera nätbaserade hot (48).

Funktions- och professionsintegrerade arbetssätt

Corradini (63) understryker att avsaknad av formell samverkan mellan yrkesgrupper gör det svårt att agera samordnat i komplexa ärenden, vilket försämrar arbetsmiljön och säkerheten. På liknande sätt pekar Munobwa (51) på att styrmodeller inspirerade av New Public Management (NPM), med ökad specialisering och administrativ belastning av en strikt ekonomisk verksamhetsstyrning, kan bidra till att det relationella sociala arbetet

trängs undan till förmån för prestationslogik. Det kan då leda till en ökad moralisk stress och riskerar att försvaga kopplingen mellan policy och praktik. Båda studierna framhåller vikten av integrerade arbetssätt där HR, företagshälsovård och andra stödfunktioner samverkar strukturerat för att skapa en gemensam säkerhetskultur och undvika stuprörstänkande.

Interventioner, arbetssätt och metoder som bidrar till en god säkerhetskultur eller säkerhetsbeteende

De interventioner, arbetssätt och metoder som beskrivs är de praktiska sätt att arbeta som behövs på individ-, grupp- och organisationsnivå för att främja en god säkerhetskultur och goda säkerhetsbeteenden både proaktivt och i krissituationer.

Individnivå

Handledning

Handledning är en form av individuellt stöd som kan bidra till att minska psykisk belastning och stärka socialarbetares trygghet i mötet med klienter. I en nationell enkätstudie från Slovakien undersöker Lovašová (54) hur socialarbetarnas tillgång till handledning och förebyggande åtgärder hänger samman med upplevelser av hot och våld. Resultaten visar ett samband mellan frekvent handledning och lägre upplevelser av hot, särskilt verbalt våld.

Copingstrategier i hotfulla situationer

Munbwa med flera (51) visar att socialsekreterare tenderar att utveckla informella regler och arbetssätt för att hantera våldsamma klienter, särskilt när hot och våld inte rapporteras systematiskt. Studien identifierar flera olika copingstrategier. Vissa intar rollen som forced helper (sv. påtvingad hjälpare), där de fortsätter arbetet trots rädsla. Andra agerar som compassionate helpers (sv. medkännande hjälpare), med empati som huvudstrategi och en del blir distanced helpers (sv. distanserade hjälpare), där de skyddar sig själva genom känslomässig distans. Vissa blir snarare en authoritarian helper (sv. auktoritär hjälpare), där de sätter tydliga gränser och utövar kontroll. Dessa strategier kan i praktiken fungera som oskrivna regler för hur hotfulla situationer kan hanteras.

Psykologiskt stöd och tidig upptäckt

En konkret åtgärd på individnivå är möjligheten att snabbt kunna aktivera psykologiskt stöd och stresshanteringsinsatser efter potentiellt traumatiska händelser i arbetet. I en nationell registerdatastudie från Tyskland baserad på ett mycket stort antal

arbetsplatsolyckor och sjukskrivningsdata pekar Wirth med flera (64) på vikten av strukturerade stresshanteringsinsatser. Det kan till exempel vara manualbaserade program för stresshantering, kortare psykologiska krissamtal och uppföljande stödsamtal efter allvarliga händelser som en del av återhämtningsprocessen, särskilt i verksamheter med hög exponering för hot och våld. Genom att kombinera självinitierade stödåtgärder med tydliga organisatoriska strukturer, som fasta rutiner för när stöd ska aktiveras, ansvariga kontaktpersoner och chefer, etablerade samarbeten med företagshälsovård och dokumenterade uppföljningsplaner menar författarna att arbetsplatser inom socialtjänsten kan skapa en hållbar säkerhetskultur där personalen både får verktyg att hantera akuta reaktioner och uppmuntras att ta ansvar för sin egen återhämtning.

Parveen med flera (61) studerar hur lågintensiva hot kan fångas mer tillförlitligt när socialtjänstpersonal får frågor om konkreta händelser, till exempel om en klient höjt rösten eller följt efter dem. Det tycks ge en tydligare bild än mer allmänna självrapporter, där man bara ombeds svara på en generell fråga om man blivit utsatt för hot eller våld. Samtidigt framhåller författarna att systematisk självrapportering med validerade instrument kan fylla en viktig funktion – att tidigt upptäcka psykisk belastning hos socialarbetare (61).

Återhämtning och nedvarvning

Att hantera upplevelser av våld och hot i efterhand kan vara ett effektivt sätt att utveckla säkerhet i organisationer. Ferreira med flera (65) visar att självreglerad återhämtning hos socialarbetare – genom reflektion, så kallad mindfulness och emotionell nedvarvning – kan bidra till att hantera komplexa och känslomässigt krävande klientfall på ett mer balanserat och säkert sätt. På motsvarande sätt studerar Scaramuzzino (48) hur oförmågan hos socialsekreterare att mentalt koppla bort arbetet är kopplad till psykologisk sårbarhet. Författaren menar att en stödjande arbetsmiljö, som möjliggör vila och självreglerad återhämtning genom exempelvis motion, fritidsaktiviteter och emotionell distansering, kan fungera som ett psykologiskt skyddsnät mot stressrelaterad ohälsa (48).

I en kvalitativ studie av Maddock med flera (66) undersöks hur socialarbetare upplevde ett mindfulness-program. Deras analys visar att deltagarna i programmet upplevde ökad uppmärksamhet, självmedkänsla och förmåga till emotionell reglering, vilket i sin tur stödde ett mer reflekterat och närvarande agerande i mötet med klienter. Deltagarna beskrev också att de oftare kunde känna empati utan att överidentifiera sig med klienters lidande och att

mindfulness-övningarna stärkte deras förmåga att hantera stress, upprätthålla professionella gränser och samarbeta med kollegor. Maddock med fleras studie är begränsad men visar att mindfulness kan främja både individuell återhämtning och social samhörighet inom socialt arbete, vilket kan bidra till en säkrare yrkespraktik (66).

Gruppnivå

Reflektion och etiska forum

Strukturerade reflektionsmöten i arbetsgruppen kan spela en viktig roll för att bygga en levande och förebyggande säkerhetskultur. I en nationell enkätstudie bland arbetsgivare inom den svenska välfärdssektorn – där även verksamheter med socialsekreterare ingår – visar Akerström med flera (67) att dialogbaserade arbetssätt, såsom arbetsplatssamtal och grupputveckling, kan bidra till att skapa gemensamt engagemang och ansvar för trygghet och professionell kvalitet. Författarna lyfter fram att sådana möten erbjuder forum där medarbetare kan dela oro och reflektera över svåra situationer, vilket stärker den kollektiva förståelsen för risker och bidrar till att normalisera samtal om hot och våld (67).

På liknande sätt visar Haugstvedt (49) i en norsk studie av socialarbetare som arbetar med att förebygga radikaliserings och våldsbejakande extremism, att strukturerade samtalsformer där socialarbetare får dela erfarenheter och känslor inte bara erbjuder känslomässig avlastning, utan också fungerar stabiliserande i svåra arbetsuppgifter. När det kollegiala stödet institutionaliseras – exempelvis genom reflektionsmöten eller diskussionsgrupper – möjliggör det gemensam förståelse för risker och en professionell arena för återhämtning och lärande (49).

Regelbundet stöd på teamnivå kan fungera som en skyddsfaktor i arbetet med att förebygga psykisk belastning och skapa trygghet i riskfyllda miljöer. I en studie av fyra barn- och familjeteam inom den engelska socialtjänsten visar Gregory och Biggart (55) hur arbetsgruppen kan fungera som en secure base, en trygghetsskapande kontext präglad av tillgänglighet, acceptans och samarbete. När teamen upplevdes som trygga och öppna blev det lättare för socialarbetarna att be om hjälp, dela erfarenheter och fatta välgrundade beslut i komplexa och emotionellt laddade situationer. Studien belyser därmed hur kollegiala relationer och ömsesidigt stöd kan bidra till reflektion, emotionell reglering och bättre omdömesförmåga i klientarbetet.

En aspekt som lyfts fram är hur socialarbetare i forum kan få möjlighet att reflektera över moraliska dilemman och "under-radarn-handlingar", det vill säga små, vardagliga beslut och gränsdragningar som ofta saknar tydliga polycystöd men har stor betydelse för klienters bemötande och rättigheter. Dewanckel med flera (53) visar i en studie av socialarbetare inom fattigdomsarbete i Belgien, att kollektiv reflektion om etiska spänningar kan stärka yrkesetisk medvetenhet, öka förståelsen för risk (vilket bidrar till säkerhet) samt bidra till mer sammanhållna och reflekterande arbetsgrupper.

Informella stödstrukturer som stärker säkerhet

I kontrast med ovanstående formellt styrda stödstrukturer lyfter Stroebaek och Korczynski (68) fram att många stödstrukturer växer fram informellt i praktiken, som så kallade communities of coping (sv. handlingsgemenskaper). De här gemenskaperna erbjuder inte bara praktiskt stöd, utan möjliggör också ett kollektivt meningsskapande i en krävande yrkesvardag. Murphy (60) visar på liknande sätt utifrån studier av socialarbetare i England att deras egna berättelser i grupp om hotfulla händelser kan fungera som viktiga verktyg för organisatoriskt lärande och förbättrad beredskap. Studien lyfter fram att både spontana och organiserade kollegiala forum kan erbjuda stöd. För att dessa forum ska bidra positivt till socialarbetarens arbetsmiljö och välbefinnande betonar författaren att dessa behöver erkännas och stöttas av organisationen, så att det kollegiala stödet får legitimitet och varaktighet (60). På liknande sätt studerar Cuartero och Campos-Vidal (69) i spansk socialtjänst hur informella strategier minskar empatitrötthet och ökar känslan av meningsfullhet i arbetet. Spontana samtal med kollegor, där arbetserfarenheter delas och bearbetas, bidrar till ökad arbetsglädje och emotionell återhämtning. Dessa samtal fungerar inte bara som känslomässigt stöd, utan även som en ventil för att hantera stress och psykisk press (69). Genom att uppmuntra kollegial reflektion och skapa utrymme för humor i arbetsvardagen, stärks också teamets sammanhållning och förmåga att hantera svåra och potentiellt osäkra situationer på ett hållbart sätt (Ferreira med flera (65)).

Pararbete och ärendemöten

En nationell studie genomförd av Sicora (70) med fokus på klientvåld mot socialarbetare i Italien (där 47 procent av Italiens alla socialarbetare medverkade) visade att ensamarbete ökar risken för hotfulla eller våldsamma incidenter, medan närvaron av kollegor fungerar som en viktig skyddsfaktor (70). Kollegialt stöd framstår som särskilt betydelsefullt i pressade situationer, både för att hantera akuta händelser och för att möjliggöra emotionell återhämtning efteråt. Studien betonar även att solidaritet inom arbetsgruppen kan minska risken att en enskild socialarbetare blir ensam bärare av svåra beslut eller dåliga besked till klienter, vilket stärker både tryggheten och det kollektiva ansvaret i socialt arbete (70).

I en studie av chefer inom socialtjänsten i Sverige visar Nordesjö (52) att gemensamma ärende- och gruppmöten främjar delat ansvar och gemensamt beslutsfattande i socialt arbete. Mötena fungerar som ett nav för samarbete där komplexa ärenden hanteras kollektivt snarare än individuellt. I studien lyfts fram att chefer i socialtjänsten talar om säkerhet på tre olika sätt:

- instrumentellt, där regler och rutiner står i fokus
- interpersonellt, där relationer, dialog och stöd är centralt
- holistiskt, där säkerhet kopplas till lärande, professionell utveckling och gemensamma strukturer som ärendemöten.

Sådana forum för gemensam problemlösning bidrar till en kultur av öppenhet och samverkan som stärker den psykologiska tryggheten i gruppen, samtidigt som risken för felbeslut och ensamansvar minskar (52).

Organisationsnivå

Policy och organisatoriska ramverk

Ledning, kollegialt stöd och tydliga rutiner är viktiga delar för att minska risken för psykisk belastning. En studie av Akerström med flera (67) visar att arbetsgivare (bland annat socialtjänsten) oftare har ett mer systematiskt säkerhetsarbete när de rapporterar tydliga rutiner, samverkar med företagshälsovård och där ledning och personal tar ett gemensamt ansvar.

Ledarskapets betydelse

Forskningen pekar på att ledarskapet spelar en viktig roll för att förebygga hot och våld inom socialtjänsten. Geisler med flera (71) genomförde en enkätstudie med svenska socialsekreterare inom individ- och familjeomsorgen som pekar på att ett starkt psykosocialt säkerhetsklimat (PSC) – där ledningen tydligt prioriterar arbetsmiljö och medarbetares hälsa – är kopplat till högre engagemang, arbetstillfredsställelse och vilja att stanna i yrket.

I en studie av norska socialarbetare inom det kommunala barn- och ungdomsstödet visar Nielsen med flera (56) att exponering för hot och våld från klienter är vanligt, särskilt bland personal vid barnavårdsinstitutioner. Studien visar att sådana händelser ökar risken för psykisk belastning och sömnproblem. Resultaten pekar på att säkerhetsklimatet i organisationen, särskilt det som formas av högsta ledningen, har en central betydelse för hur riskerna hanteras. Ett aktivt och synligt ledarskap som tydligt prioriterar våldsprevention, följer upp incidenter och fördelar resurser till säkerhetsarbete är förknippat med lägre förekomst av hot och våld.

Tekniska skyddsåtgärder och digitala hot

Digitalisering och tekniska system påverkar allt oftare socialtjänstens arbetsmiljö och säkerhet. Scaramuzzino (48) beskriver hur digitala kanaler som e-post och sociala medier har blivit nya arenor för hot och trakasserier mot socialarbetare. Den formen av digitalt våld kan förlänga exponeringen utanför arbetstid och därmed bidra till ökad psykisk belastning. I en spansk studie av Vallejo-Andrada med flera (47) diskuteras behovet av praktiska säkerhetslösningar som en del av arbetsmiljöarbetet, där socialarbetare bland annat efterfrågar tekniska hjälpmedel, som larm, GPS-stöd och trygga möteslokaler.

Självskattningsinstrument för ökad säkerhet

Ett sätt att synliggöra och stärka säkerhetskulturen i organisationen är att använda självskattningsinstrument, som exempelvis *Safety Attitudes Questionnaire* (SAQ). Skjeggstad (57) visar att SAQ kan användas både som diagnosverktyg och som ett proaktivt förbättringsinstrument för att kartlägga upplevelser av säkerhet, ledarskapsstöd och gruppklimat. I en norsk studie av barn- och ungdomsstöd framkommer att säkerhetskulturen präglas av bristande kommunikation mellan ledning och medarbetare samt otydlighet om ansvar vid misstag. Resultaten pekar på behovet av ett starkare organisatoriskt lärande och tydligare ledarskap, för att förebygga en skuldbeläggande kultur och i stället främja ett öppet samtal om risker och fel.

Stöd i början av yrkeskarriären

Guerin med flera (72) belyser hur bristande struktur och stöd i början av yrkeslivet för socialarbetare bidrar till osäkerhet och hög personalomsättning, särskilt när förväntningar på yrket kolliderar med en pressad verklighet. Författarna pekar på behovet av introduktions- och mentorprogram, för att skapa säkerhet för nyutexaminerade socialarbetares trygghet och långsiktiga engagemang i yrket.

Rapporteringskultur

Freysteinsdóttir och Sveinbjörnsson Brink (46) visar att hot och våld ofta ses som något socialarbetare får räkna med som en naturlig del av jobbet, vilket gör att det inte alltid rapporteras. Parveen med flera (61) visar att utformningen av mät- och rapporteringsverktyg kan missa en majoritet av de faktiska våldshändelserna. Författarna lyfter fram behovet av en uttalad "rapportera allt"-norm i arbetsgrupper, där även lågintensiva incidenter betraktas som betydelsefulla. Studien lyfter fram att ett starkt säkerhetsklimat – präglad av tydliga rutiner, ledningsstöd och kollegial uppmuntran – gör det mer sannolikt att incidenter rapporteras och att erfarenheter delas. Det minskar risken för att våld normaliseras, samtidigt som det stärker trygghet och gemensamt ansvarstagande i arbetsmiljön (61).

Tillgången till fungerande rapporteringssystem med tydlig återkoppling kan vara värdefullt för att främja säkerhet inom socialt arbete. Padyab och Ghazinour (62) konstaterar att anställda ofta avstår från att rapportera våldshändelser, särskilt lågintensiva, på grund av bristande förtroende för att det leder till åtgärder. Det resulterar i osynliga risker och underminerar det förebyggande arbetet. Parveen med flera (61) betonar vikten av att använda detaljerade, beteendebaserade mätverktyg i stället för förenklade ja- och nej-frågor, eftersom mätverktyg fångar faktisk våldsutsatthet på ett mer tillförlitligt sätt – ibland upp till 60 procent högre. Resultatet pekar därmed på att effektiva och tillgängliga system för registrering och återkoppling därmed är av stor betydelse för att synliggöra hot, möjliggöra lärande och förebygga normalisering av våld i vardagen.

Skillnader mellan teori och verklighet

Den här delen tar upp den tredje frågan om skillnader mellan vad som föreskrivs och hur säkerhetsbeteenden hanteras i praktiken, samt hur skillnaderna i sådana fall kan överbryggas.

Från skrivbordsprodukt till levande ledarskap

Studier i urvalet visar att policyer för att förebygga våld och främja en god arbetsmiljö inte har någon inverkan utan ett aktivt ledarskap. Nielsen med flera (56) visar att det främst är högsta ledningens strategiska agerande som kan minska hot och våld, exempelvis genom att prioritera säkerhet vid beslut, att satsa på utbildning och träning i våldsförebyggande arbete och ta hänsyn till säkerhet vid bemanning och klientintag. Insatser från mellanchefer och kollegor leder snarare till ökad rapportering. Haugstvedt (49) understryker betydelsen av att chefer bekräftar det känslomässiga arbete som socialsekreterare utför, erkänner emotionell belastning som en verklig arbetsmiljörisk och strävar efter att minska orimliga arbetskrav. Nordesjö (52) visar att ett helhetsperspektiv på säkerhet – där introduktion, dialog och kultur hänger ihop – bidrar till att organisation kan gå från "papperssäkerhet" till faktisk trygghet i vardagen.

Struktur, resurser och återhämtning – för säkerhet i praktiken

Policydokument lyfter ofta fram vikten av hållbar arbetsbelastning, men flera studier visar att problemen med hög arbetsbelastning ändå kvarstår. Wirth med flera (64) visar att hög arbetsbelastning, brist på resurser och konflikt mellan jobb och privatliv fortsatt leder till sjukfrånvaro bland socialarbetare. Akerström med flera (67) lyfter fram att arbetsmiljö måste ses som en ekonomisk fråga. Arbetsgivare bör budgetera för tillräcklig bemanning, handledning och tid för reflektion. Slutligen visar Cuartero och Campos-Vidal (69) att egenvård minskar risken för så kallad empatitrötthet (eng. *compassion fatigue*), men att ansvaret inte bör ligga på individen ensam. Sammantaget pekar forskningen på att policyer tydligt behöver slå fast vilka resurser som krävs för återhämtning och egenvård för att främja en god säkerhetskultur och goda säkerhetsbeteenden.

Måttstocken som saknas: mätning och osynlig risk

Som tidigare lyfts fram visar flera studier att våld i socialt arbete ofta underrapporteras. Munobwa (73) beskriver risken att ledningen kan få en felaktig eller begränsad bild av verkligheten när det gäller hot och våld mot socialarbetare. För att bättre fånga risker lyfter Skjeggstad (57) fram betydelsen av mer detaljerade och systematiska verktyg, för att mäta och följa upp säkerhetskulturen utifrån det som faktiskt rapporteras in i organisationen.

Författarna menar att också att misstag och brister bör hanteras av organisationen – inte av enskilda personer – för att bygga tillit och främja lärande, vilket främjar goda säkerhetsbeteenden. Padyab och Ghazinour (62) betonar dessutom att det behövs tydliga juridiska rutiner och rapporteringssystem, inklusive skydd mot digitalt hat och hot (Scaramuzzino (74)) som en del av säkerhetsarbetet.

Klyftan mellan rationalitet och känslor

Styrdokument lägger ofta fokus på att hantera risk på ett rationellt sätt. Men när verkliga situationer är komplexa och präglade av flera olika maktordningar, perspektiv och logiker riskerar de att inte passa in i policyernas förenklade bilder. Forskningen efterlyser mer utrymme för reflektion och ett språk i policyer som också inrymmer känslomässiga och etiska aspekter. När teamet ses som en trygg bas (Gregory och Biggart (55)) och känslor används i bedömningar (Dewanckel med flera (53)), blir emotionella reaktioner en viktig informationskälla. Utbildning i moralisk integritet, intersektionellt perspektiv och traumamedvetet arbetssätt kan hjälpa praktiker att tolka regler på ett sätt som håller etiskt (Haugstvedt & Gunnarsdóttir (75)).

Rapporter, utredningar och övrig litteratur

Den här delen ger perspektiv på resultatet utifrån ett urval av rapporter, offentliga utredningar och annan litteratur, så kallad grå litteratur. Litteraturen relaterar till kunskapssammanställningens syfte och frågeställningar, men är inte vetenskapliga artiklar och ingår inte i den systematiska sökning som gjorts.

Kort sammanfattning av urvalet

Urvalet av den grå litteraturen (n = 25) tecknar en entydig och oroande bild av hot- och våldsproblematiken i svensk socialtjänst. Akademikerförbundet SSR:s medlemsundersökning från 2024 visar att drygt var tredje socialsekreterare, 38 procent, hade utsatts för hot eller våld under de två föregående åren och att andelen ökat sedan

mätningen innan (8). Vision rapporterade redan 2021 att nästan hälften av medlemmarna hade drabbats det senaste året. Direkta dödshot förekom i sjutton procent och fysisk misshandel i tre procent av fallen (7). Fafo-rapporten från Norge, som omfattar drygt 6 700 anställda i hälso- och socialsektorn, bekräftar problembilden på nordisk nivå. Fyrtiofem procent uppgav egen utsatthet under det senaste året och hela sextiofem procent rapporterade att de själva eller en nära kollega hade drabbats (10). I urvalet av grå litteratur erbjuds en rik palett av praktiska verktyg och policyförslag – från kompetenstrappor och checklistor till lagstiftningsinitiativ. Samtidigt pekar litteraturen ut ihållande skillnader mellan policyer och verklighet, där resurser, ledarskap och psykosocialt klimat avgör om åtgärderna får genomslag.

Riskexponering

Riskexponeringen för direkt hot är långt ifrån jämnt fördelad. Vision kunde visa att de grupper som löper störst risk (7) för att utsättas för hot, våld eller trakasserier är HVB- och stödboendepersonal (60 procents utsatthet), socialsekreterare inom ekonomiskt bistånd och barn- och ungdomsstöd (64 procent) samt fältassistenter (44 procent). SSR:s färskare data pekar i samma riktning. Handläggare som arbetar med ekonomiskt bistånd eller andra myndighetsutövande funktioner utsätts i högre grad än dem som arbetar med rådgivande uppgifter. Dessutom är yngre medarbetare, män och de som upplever hög arbetsbelastning överrepresenterade bland de drabbade (8).

Siffrorna från de fackliga organisationerna bör dock tolkas med viss försiktighet, eftersom bortfall och självselektion kan innebära att de som utsatts deltar i undersökningarna oftare. Trots osäkerheten bekräftas den övergripande bilden av en hög och i flera fall ökande risknivå även i mer officiella källor från Arbetsmiljöverket och AFA Försäkring. Fafo-rapporten lyfter särskilt fram verksamheter som bostads- och institutionsenheter för barn och personer med intellektuell funktionsnedsättning, där utsattheten når upp till 70 procent (10). Arbetsmiljöverkets tillsyn konstaterar samtidigt att hot och våld normaliseras i samtliga granskade delsektorer, vilket ytterligare synliggör behovet av systematiska förebyggande och reaktiva insatser (6).

Interventioner, arbetssätt och metoder som stärker säkerhetskulturen

Den grå litteraturen beskriver en mångfald av insatser för att öka säkerheten före, under och efter incidenter. Tillsammans utgör

de byggstenar i en motståndskraftig och robust säkerhetskultur. På organisationsnivå framhåller Arbetsmiljöverkets nationella tillsyn att systematiska risk- och arbetsbelastningsbedömningar måste integreras i det ordinarie arbetsmiljöarbetet (SAM/OA) och följas av konkreta handlingsplaner. Arbetsmiljöverket riktade därför formella krav mot kommunerna under 2015–2017 (6). Flera kommuner svarade genom att inrätta lokala innovationsmodeller. Ett ofta citerat exempel är Staffanstorp, där en fyrgradig kompetenstrappa kopplar ärendets svårighetsgrad till handläggarens utbildning, erfarenhet och mentorskap. Enligt kommunens egen uppföljning har det minskat behovet av extern bemanning och därmed skapat stabilare arbetslag (6).

På individ- och gruppnivå lyfter Sunt arbetslivs (76) checklista *Förebygga hot och våld* ett förebyggande paket som förenar fysisk och organisatorisk säkerhet: skalskydd, personlarm, larmknappar i mötesrum, tydliga reträttvägar, hembesöksförbud i högriskfall samt återkommande träning i konflikthantering och professionellt bemötande. Vid akuta händelser ger en annan checklista, Hot (77), detaljerade handlingsinstruktioner, inklusive scripts för telefonsamtal och bevisbevarande vid digitala hot, där alla hot uttryckligen definieras som brott som bör polisanmälas. Den efterföljande fasen struktureras av verktyget *Efter att något hänt* (78), som inleder med psykosocialt omhändertagande, fortsätter med formell incidentrapportering till både interna och externa myndigheter och avslutas med en lärande analys, där orsaker och åtgärdsförslag dokumenteras och följs upp.

Utöver de här operativa verktygen föreslår SOU 2024:1 ett rättsligt förstärkt skydd genom höjda straffskalor för angrepp mot tjänstemän, möjlighet att aidentifiera beslutsfattare i utskick samt inrättande av ett centralt rådgivnings- och stödorgan för myndigheter med hög hotbild (2). Syftet är att tydliggöra allvaret i övergrepp mot offentligt anställda och skapa incitament för rättsväsendet att prioritera dessa ärenden.

Trots en mångfald av insatser saknas i flera fall oberoende effektutvärderingar. Många modeller vilar på kommunernas eller organisationernas självvärderingar snarare än på forskningsbaserade studier.

Arbetsmiljöfaktorer som främjar säkerhetskultur och säkerhetsbeteende

Den grå litteraturen, det vill säga rapporter och andra källor utanför forskningen, visar nästan alltid att hur bra insatser fungerar

beror på hur arbetsmiljön ser ut i grunden. För det första lyfts resurs- och belastningsfrågan. Arbetsmiljöverket konstaterar att det finns en strukturell obalans mellan krav och resurser i många förvaltningar. Hög personalomsättning, bristande introduktion och begränsad kompetensutveckling underminerar möjligheterna att upprätthålla en trygg säkerhetskultur (6). SSR:s medlemsdata visar att medarbetare som redovisar hög arbetsbelastning också rapporterar en markant större utsatthet för hot och våld än kolleger med "lagom" arbetsbelastning (8).

För det andra framstår ledarskapets närvaro och handlingskapacitet som avgörande. I enkäten från SSR fick sjuttioen procent någon form av arbetsgivarstöd efter senaste incidenten medan nästan en fjärdedel stod utan, vilket visar på stora variationer i chefers förmåga att omsätta policyer i praktisk handling (8). Fafo-rapporten visar dessutom en tydlig skillnad mellan chefernas och personalens uppfattning om ifall riskkartläggningar verkligen genomförs; sådan perceptionsskillnad riskerar att undergräva tilliten till säkerhetssystemen (10).

För det tredje spelar det psykosociala klimatet en viktig roll. Vision (7) noterar att arbetsplatser präglas av högre upplevd trygghet och lägre faktisk utsatthet om de diskuterar hot och våld öppet, använder kollegial debriefing som rutin och tillämpar nolltolerans. Där samtalsklimatet är stängt riskerar däremot normaliseringsprocesser att ta fart, vilket gör att incidenter bagatelliseras och underrapporteras (7).

Slutligen introducerar Ranstorp och Ahlerup (14) ett omvärldsperspektiv genom analysen av den så kallade LVU-kampanjen. Författarna menar att digital desinformation och konspirationsteorier kan minska allmänhetens förtroende för socialtjänsten och skapa nya hot mot personalen. Därför ses god kommunikation, kultur- och religionsförståelse samt samarbete mellan myndigheter som viktiga delar av en modern säkerhetskultur (14).

Klyftan mellan policy och praktik – strategier för överbryggnings

Trots välutvecklade regler och en växande uppsättning verktyg är avståndet mellan policyer och hur säkerhet hanteras i praktiken ett återkommande tema. Fafo rapporterar att endast 47 procent av personalen vet om att det finns en handlingsplan mot hot och våld på deras arbetsplats, trots lagkravet (10). Vision visar att mindre än en fjärdedel av incidenterna polisanmäls, vilket underminerar principen om nolltolerans och signalerar att hot kan tolereras i

praktiken (7). Arbetsmiljöverket noterade dessutom låg rapportering av tillbud och svag återkoppling till dem som rapporterar, något som i sig minskar benägenheten att anmäla och därmed försvårar lärande och förebyggande arbete (6).

Rapporterna föreslår en rad brobyggande strategier:

- Checklistor och säkerhetsrutiner måste kopplas direkt till SAM-cykeln tidsplan, budget och uppföljningsstruktur, så att de inte lever ett parallellt liv vid sidan av den ordinarie verksamhetsstyrningen.
- Tidsatta återkopplingskrav behövs. Den som rapporterar ska få svar inom exempelvis en vecka, både för att visa att organisationen tar incidenten på allvar och för att upprätthålla en meningsfull rapporteringskultur.
- Mätbara nyckeltal rekommenderas, exempelvis incidentfrekvens, rapporteringsgrad och tidsåtgång för åtgärd – som följs upp på ledningsnivå och rapporteras till den politiska nämnden.
- Utbildnings- och övningsprogram har stor betydelse för chefer och medarbetare, för att rutiner ska praktiseras rutinmässigt.
- Det behövs en samordnad extern kommunikation som snabbt bemöter desinformation och därmed skyddar både personalens säkerhet och verksamhetens legitimitet – ett krav som blir allt viktigare i en digital medielogik.

Köns- och genusaspekter

Den här delen ger perspektiv på urvalet av vetenskapligt granskade artiklar till kunskapssammanställningen utifrån köns- och genusaspekter.

Köns- och genusblindhet

Huvuddelen av de 32 vetenskapliga artiklarna i resultatet redovisar deskriptivt urvalets fördelning av kön, ålder, etnicitet och andra bakgrundsvariabler. Kön och genus, som analytiska begrepp, integreras dock sällan mer aktivt och problematiserande i frågeställningar, teori, metod eller analys. Dessutom testas nästan aldrig interaktionseffekter mellan kön och andra faktorer (se exempelvis Akerström med flera (67)). I urvalet använder forskare ofta generiska instrument utan att diskutera om frågorna fångar specifikt könade erfarenheter eller om de reproducerar maskulina normideal. Den här relativa avsaknaden av köns- och genusperspektiv i huvuddelen av resultatets studier medför en risk att kvinnodominansen inom socialt arbete inte problematiseras tillräckligt mycket. Dessutom kanske resultatet inte speglar manliga socialarbetares upplevelser.

Trots den här relativa avsaknaden av analys samt problematisering av kön och genus, uppmärksammar ett fåtal av de inkluderade studierna i kunskapssammanställningen hur kön och genus påverkar både exponering, bemötande och organisatoriskt stöd. Även om antalet studier med explicit könsanalys är begränsat, framträder några återkommande mönster. I resten av det här avsnittet tematiseras dessa i fem övergripande teman om kön och genusaspekter:

- könsskillnader i exponering för våld och hot
- emotionellt arbete
- ledarskap och organisationskultur
- psykisk ohälsa
- digitalisering och intersektionella risker.

Vi avslutar avsnittet med en kort redogörelse för könsfördelningen hos försteförfattarna för artiklarna i resultatet.

Könsskillnader i exponering för hot och våld

Harris och Leather (79) identifierar hur rädsla för framtida våld kan bli ett könsdefinierat fenomen där kvinnliga socialarbetare oftare beskriver ständig oro, medan män i större utsträckning talar om en "machokultur" som hindrar dem från att uttrycka rädsla. Munobwa (58) diskuterar möjliga skillnader i rapporteringsfrekvens mellan kvinnor och män, men studiens lilla urval gör att inga säkra slutsatser kan dras. Scaramuzzino (48) visar att både kvinnliga och manliga socialarbetare utsätts, men att våldet mot kvinnor oftare antar sexuella eller könsrelaterade former, medan män oftare rapporterar fysiska hot. Vissa könsskillnader syns även i hur hot hanteras i klientkontakter.

Digitaliseringens risker

Arbetet inom socialtjänst har digitaliserats och förflyttats online till viss del. Scaramuzzino (48) visar att socialarbetare upplever trakasserier via sociala medier, där kön interagerar med andra maktordningar. Kvinnliga handläggare med annan etnicitet eller utländsk bakgrund utsätts allra mest. I artikeln beskrivs exempelvis att kvinnliga handläggare, särskilt de med utländsk bakgrund, är mest utsatta för hat och kränkningar. Författarna menar att det digitala våldet varierar i form – från sexistiska kommentarer till hot om fysisk skada – och kräver därför genus- och intersektionellt informerade säkerhetsprotokoll (48).

Diskussion

Samlad bedömning av evidensläget för säkerhetskultur i socialtjänsten.

Underlaget visar sammantaget att de mest bärande delarna för en hållbar säkerhetskultur i socialtjänsten återfinns på organisations- och gruppnivå, medan individinriktade insatser främst fungerar som kompletterande stöd. När ledningen tydligt prioriterar arbetsmiljö och säkerhetsfrågor, sätter av resurser och följer upp arbetet över tid, stärks både personalens engagemang och fler stannar kvar i yrket (se exempelvis Nielsen med flera (56)). Studier med större urval pekar på ett tydligt samband mellan ett starkt psykosocialt säkerhetsklimat och bättre arbetsutfall (se exempelvis Geisler med flera (71)). I praktiken innebär det att tydligt ledarskap, stabil bemanning samt systematiska riskbedömningar och uppföljningar är åtgärder med relativt starkt stöd. Detsamma gäller en levande rapporteringskultur. De verksamheter som använder mätverktyg fångar upp en större del av den faktiska utsattheten och skapar förutsättningar för lärande, återkoppling och förbättringar (Skjeggstad med flera (57)).

På gruppnivå visar materialet visst stöd för att återkommande handledning samt ärende- och reflektionsmöten fungerar som ett nav för delat ansvar, gemensamt beslutsfattande och emotionell avlastning (Nordesjö (52, 53). Team som upplevs som en "trygg bas" sänker tröskeln för att be om hjälp, delar kunskap och normaliserar att diskutera svåra situationer öppet (Gregory & Biggart (55)). Effekten blir ett mer stabilt omdöme i komplexa ärenden och bättre förutsättningar för säkra beteenden i vardagen. Pararbete framträder samtidigt som en konkret, lågtröskelåtgärd i riskfyllda moment. Ensamarbete är förknippat med ökad risk, medan närvaron av en kollega dels verkar dämpande i stunden, dels stärker den efterföljande återhämtningen (Munobwa (51)). Samtidigt visar flera av resultaten förändringar i säkerhetsbeteende och säkerhetsklimat, snarare än att direkta hot- och våldssituationer har minskat.

På individnivå är bilden mer blandad. Handledning kopplas i flera studier till lägre upplevda hot och förbättrade strategier i mötet med svåra klientkontakter (Lovašová (54)). Mindfulness, egenvårdsrutiner och träning i emotionell reglering beskrivs som stöd för att hantera stress, upprätthålla professionella gränser och bibehålla närvaro i samtal (Cuartero & Campos-Vidal (69)). Resiliens framstår som en skyddsfaktor mot utmattning och cynism (Weick & Sutcliffe (80)). Samtidigt bygger mycket av underlaget

här på kvalitativa eller tvärsnittliga studier och mäter upplevelser och proxy-mått snarare än faktiska incidenter eller sjukfrånvaro. Slutsatsen blir att individinsatser är värdefulla som komplement, men att de inte kan ersätta de organisatoriska och gruppbaseade villkor som bär upp säkerhetskulturen (Nordensjö (52)).

Tekniska skyddsåtgärder och den digitala arbetsmiljön behöver också lyftas fram. Sociala medier och andra digitala kanaler är i dag en verklig källa till hot och trakasserier, vilket förlänger exponeringen bortom arbetstid (Scaramuzzino (48)). Larm, GPS-stöd och säkra möteslokaler upplevs öka kontrollen och tryggheten, men här saknas ofta oberoende effektutvärderingar som visar att incidenterna tydligt minskar. Rekommendationen blir därför att knyta tekniska lösningar till tydliga rutiner, utbildning och uppföljning – och att konsekvent mäta effekterna lokalt när systemen införs.

Den grå litteraturen ger ett tydligt och samstämmigt underlag för problemets omfattning och fördelning. Vissa verksamheter och grupper är särskilt utsatta, och där kan då hot och våld normaliseras. Materialet beskriver också många praktiska verktyg: kompetenstrappor, checklistor och förändrad lagstiftning, men påståendena om effekter baseras ofta på egen uppföljning utan kontrollgrupp (se exempelvis Arbetsmiljöverket (6)). Därför bör dessa insatser betraktas som välinformerade riktlinjer för vad som behöver göras, samtidigt som lokala före- och eftermätningar används för att säkerställa faktisk riskreduktion.

Ett återkommande metodproblem i underlaget är att länken till "god säkerhet" inte alltid är fullt ut tydlig. Dels mäter många studier klimat, attityder, rapporteringsbenägenhet eller upplevd trygghet snarare än incidenter, skador och sjukfrånvaro, dels dominerar studiedesigner som försvårar kausala tolkningar. Det innebär att resultat som "talar för" förbättrade förutsättningar för säkerhet inte nödvändigtvis kan tolkas som att våld eller ohälsa har minskat. Därför bör verksamheter som inför åtgärder – oavsett nivå – parallellt planera för en enkel uppföljning med både klimat- eller beteendemått och rapporteringsmått som fångar upp alla incidenter som innehåller våld eller hot om våld.

Köns- och genusaspekterna förtjänar särskild uppmärksamhet. Studier pekar på könsspecifika mönster i exponering och konsekvenser, och på intersektionella risker där digitalt hat och hot slår särskilt hårt mot vissa grupper, exempelvis socialsekreterare där kön i kombination med etnicitet, ålder eller könsidentitet kan

bli måltavlor för digitala drev och trakasserier (Scaramuzzino (48)). Samtidigt saknas ofta explicita genusanalyser och tester av interaktioner. Det är en tydlig kunskapslucka som bör adresseras i både mätning och åtgärdsdesign.

Sammanfattningsvis framstår ett välfungerande ledarskap och psykosocialt säkerhetsklimat, en fungerande rapporteringskultur med beteendebaserad mätning samt gruppnära arbetssätt som de mest lovande spåren (se exempelvis Gregory & Biggart (55)). Individinsatser och teknik kan förstärka helheten, men ersätter inte struktur, resurser och systematik. Kunskapsläget bör därför tolkas försiktigt. Evidensen är stark för förbättrade förutsättningar och beteenden kopplade till säkerhet, men på flera områden krävs lokal mätning och systematisk uppföljning för att visa att incidenter och ohälsa minskar i praktiken.

Ledningens och chefers roll för säkerheten inom socialt arbete

Forskningen visar genomgående att ledningens engagemang är avgörande för att skapa en säker arbetsmiljö inom socialt arbete. Policyer och riktlinjer för att förebygga hot och våld finns ofta på plats, men de får ingen effekt utan ett aktivt och närvarande ledarskap, vilket Nielsen med flera (56) visar. Deras studie av socialsekreterare i barn- och ungdomsstöd visas att det främst är högsta ledningens strategiska insatser som kan minska förekomsten av hot och våld, medan åtgärder från mellanchefer och kollegor snarare påverkar rapporteringsbenägenheten. Det här understryker att övergripande ledningsbeslut, som att integrera våldsprevention i verksamhetsstyrning, budget och kompetensutveckling, behövs för att faktiskt minska riskerna. Här knyter resultaten an till James Reasons forskning om ledningens roll för säkerheten (81), där det framhålls att säkerhet måste byggas in i organisationens struktur och kultur, inte ses som ett tillägg. Reason beskriver särskilt betydelsen av att skapa en så kallad rättvisekultur (eng. *just culture*), där avvikelser och tillbud kan rapporteras och analyseras utan rädsla för bestraffning, eftersom det är först då lärande kan uppstå.

En öppen rapporteringskultur förutsätter därför att chefer tydligt tar incidentrapporter på allvar och agerar på dem. Om medarbetare upplever att det är meningslöst att rapportera eftersom ledningen ändå inte gör något, finns en risk att även allvarliga händelser förblir oanmälda. Rasmussen med flera (82) studerar flera sektorer med hög våldsutsatthet där det visas att hot och våld tenderar att normaliseras, vilket i sin tur minskar rapporteringen. I en socialtjänstkontext pekar Munobwa (51) på att tystnadskulturer

kan uppstå när socialarbetare ibland utvecklar egna och lokala praktik- och situationsutvecklade policyer för att hantera våldsamma klienter när organisationens system inte fungerar. Inom säkerhetsforskningen beskrivs just denna problematik som frånvaro av en rättvisekultur (se Reason (81) och Dekker (83)). När personalen känner förtroende för att avvikelser bemöts konstruktivt vågar de rapportera, vilket är centralt för en lärande säkerhetskultur.

Ledarskapet påverkar också det psykologiska klimatet och den emotionella tryggheten på arbetsplatsen. Haugstvedt (49) betonar att det är betydelsefullt att ledningen bekräftar socialarbeters emotionella belastning som en reell arbetsmiljörisk samt erbjuder avlastning och stöd. Gregory och Biggarts (55) studie poängterar att socialarbetare upplever sitt team som en "säker bas" när chefer och kollegor är tillgängliga, accepterande och samarbetsinriktade, vilket stärker både emotionellt stöd och beslutsfattande i komplexa situationer. Det ligger nära Karl Weicks och Kathleen Sutcliffes (80) teori om resiliens, där organisationer med ett starkt ledarskap lyckas utveckla en gemensam uppmärksamhet på risker, ständigt avstämma med varandra och förhindra att små fel eskalerar. I socialt arbete, där situationer snabbt kan förändras, är en sådan kollektiv vaksamhet kritisk.

Geisler med flera (71) visar att ett gott psykosocialt säkerhetsklimat, där ledningen tydligt prioriterar hälsa och säkerhet, ökar arbetstillfredsställelse och lojalitet bland socialarbetare. Guerin med flera (72) fann å andra sidan att brist på strukturerade introduktionsprogram och stöd till nyutexaminerade socialarbetare bidrar till osäkerhet och hög personalomsättning. Tillsammans pekar studierna på att ledningen behöver skapa strukturer som underlättar reflektion, handledning och återhämtning, för att främja långsiktig hållbarhet i yrket.

Även andra studier framhåller att ledningen bär ansvar för att individens copingstrategier inte ersätter organisatoriska strukturer. Munobwa med flera (51) visar att när formella system brister, utvecklar personalen egna sätt att hantera hot, ofta genom att "stå ut med" eller tysta ned problem. Corradini (63) visar på liknande sätt att avsaknad av samverkansstrukturer mellan yrkesgrupper i ärenden om övergrepp mot äldre leder till fragmenterade insatser, och att socialarbetare lämnas ensamma med ansvar, något hon beskriver med begreppet *dangerous care*. Det illustrerar klyftan mellan *work as imagined* – ledningens föreställning om hur säkerhetsarbetet ska fungera genom policy och rutiner och *work as done* – det faktiska vardagsarbetet där personalen tvingas hitta egna

lösningar för att hantera riskfyllda situationer (Hollnagel (84)). När ledningen distanserar sig från den praktiska verkligheten riskerar klyftan att permanentas, vilket både försvagar säkerhetskulturen och ökar individens börda.

Slutligen pekar Nordesjö (52) på att ett helhetsperspektiv på säkerhet – där introduktion, dialog och kultur hänger ihop – är viktig för att kunna gå från ”papperssäkerhet” till faktisk trygghet i vardagen. Det innebär att ledningen måste omsätta säkerhetspolicyer i levd praktik, involvera personalen i säkerhetsarbetet och följa upp efterlevnad av rutiner, enligt Martin med flera (85). Weick (86) beskriver organisationer som *sensemaking systems*, där det är ledningens uppgift att skapa en gemensam förståelse för risker och värderingar. Genom att främja dialog, erkänna osäkerhet och stärka psykologisk trygghet kan ledningen därmed etablera en kultur där säkerhet inte bara blir en formell rutin, utan en del av vardagens kollektiva praktik (87, 88).

Psykologisk trygghet för en utvecklad säkerhetskultur

Psykologisk trygghet är en betydelsefull komponent i socialtjänstens säkerhetskultur (Edmondson (89)). I det ingår upplevelsen av att kunna tala öppet, ställa frågor och erkänna misstag utan rädsla för negativa konsekvenser. Flera av studierna i kunskapssammanställningen visar att just kollegialt stöd, reflektion och trygga team är centrala skyddsfaktorer i ett arbete präglad av emotionella krav, risk och etiska dilemman (Gregory & Biggart (55); Haugstvedt (49); Munobwa med flera(58)). Där socialsekreterare upplever att de kan dela oro och misstag öppet, ökar både lärandet och beredskapen inför svåra situationer.

Edmondsons (89) arbeten beskriver psykologisk trygghet som en nödvändig grund för lärande och säkerhet. Vårdens team visar att trygghet leder till fler rapporterade misstag – inte för att felen ökar, utan för att man vågar synliggöra dem. Det klimatet möjliggör samma mekanismer som behövs för att förbättra säkerhetsarbetet i socialtjänsten: att tidigt uppmärksamma risker, våga säga ifrån och be om stöd. De nordiska studierna om socialt arbete visar att just dessa beteenden – att söka stöd, reflektera tillsammans och rapportera – skiljer verksamheter med fungerande säkerhetskultur från dem där hot och våld tenderar att normaliseras (Munobwa med flera(58); Nordesjö (52)).

När handledning, reflektion och kollegiala samtal är en integrerad del av arbetet, pekar studier på att upplevelsen av ensamhet, stress

och etisk belastning minskar (Haugstvedt & Gunnarsdóttir(49); Dewanckel med flera(53)). Det bekräftas av bredare forskning som kopplar psykologisk trygghet till lägre risk för utmattning och högre arbetstillfredsställelse (se exempelvis Kerrissey med flera (90); Frazier med flera (91)).

Psykosociala konsekvenser och indirekt exponering

En tydlig skiljelinje mot annan säkerhetsforskning, som exempelvis militär eller industriell säkerhet, är det relativt stora fokuset på psykosociala effekter inom socialtjänst snarare än fysisk skada. I flera av kunskapssammanställningens urval av studier rapporteras exempelvis empatitrötthet (eng. *compassion fatigue*) och sömnsvårigheter (eng. *insomnia*) som dominerande konsekvenser av arbetsmiljöer inom socialtjänsten som präglas av svåra och ibland riskfyllda arbetssituationer. Resultatet visar exempelvis att antidepressiv förskrivning är högre bland socialarbetare än bland andra tjänstemän (Rantonen med flera (92)), att klientvåld kan leda till sömnproblem och långvarig trötthet (Nielsen med flera (93)) och att även lågintensiva hot kan ge lika höga posttraumatiska symtom som grövre våld i andra yrken (Rasmussen med flera (82)). En orsak är att socialsekreterare ofta exponeras indirekt – genom att ta del av klienters trauma, arbeta i miljöer med hög emotionell belastning eller hantera digitala trakasserier (Scaramuzzino (48)). Det skiljer sig från mer direkta och påtagliga risker (exempelvis explosioner och materielskador) som dominerar säkerhetsforskningen inom exempelvis militär verksamhet.

Följden blir att organisationer behöver traumainformerade ramverk som kombinerar både tekniska och fysiska skydd (exempelvis larm och anpassade lokaler) med psykologiskt och relationellt stöd. Munobwa med flera (51) visar att en kollegial, öppen teamkultur kan göra det lättare att rapportera våld, men betonar även risken för att kollegialitet även kan skapa förutsättningar för en tystnadskultur och en ovilja att rapportera.

Systemhot och säkerhetsarbete

En mer komplex och underbelyst hotbild rör de former av digitalt och ideologiskt motiverat hot som har vuxit fram på senare år. Påverkanskampanjer som sprids via sociala medier och förstärks av internationella aktörer har bidragit till att öka trycket mot socialtjänstens medarbetare, ibland riktat mot enskilda personer och ibland mot hela verksamheter (14). Den typen av hot är i princip frånvarande i den etablerade forskningen om säkerhet inom

socialt arbete. Att det saknas analyser och data för de riskerna är en svaghet, särskilt i ljuset av att hotbilden har skiftat från det direkta fysiska mötet till att i hög grad omfatta den digitala sfären, där andra typer av motåtgärder krävs.

Säkerhet i socialtjänsten – ett underteoretiserat forskningsfält?

I många högriskbranscher (exempelvis processindustri, kärnkraft och militär flygoperativ verksamhet) har forskningen om säkerhet och säkerhetskultur under flera decennier utvecklat en robust begreppsapparat för säkerhetskultur, säkerhetsklimat och säkerhetsbeteenden (se exempelvis (Choudhry, Fang & Mohamed (20); Cooper (17); Cox & Flin (21)). Kunskapssammanställningen visar dock att kopplingen till traditionell säkerhetsforskning inom fältet safety och referenserna till det forskningsfältet är relativt sporadiska. Bara ett fåtal studier mäter säkerhetsklimat med validerade instrument, som *Safety Attitudes Questionnaire* (SAQ), och ännu färre länkar resultaten till etablerade teorier och förklaringsmodeller för säkerhetskultur- eller säkerhetsklimat.

Konsekvensen blir att säkerhet inom socialtjänsten tenderar att reduceras till ett begrepp som fokuserar på hot- och våldshändelser knutna till kontexten runt den enskilde socialarbetaren snarare än att vara ett bredare och mer systemiskt begrepp som även inkluderar organisatoriska, tekniska och kulturella lager. Akerström med flera (67) visar exempelvis att säkerhetspolicyer inom socialtjänsten ofta fokuserar på fysiska rutiner, men saknar koncept för kulturförändring eller lärande efter incidenter. Jämfört med exempelvis militär säkerhetsforskning framstår socialtjänstfältet som relativt teoretiskt fragmenterat och underutvecklat. Den militära säkerhetsforskningen utgår från teorier om rättvisekultur (Reason (81); Dekker (83)) och organisationsprinciper inom organisationer med hög säkerhetsnivå, så kallade *High Reliability Organisations*⁴ (Weick & Sutcliffe (80); Roberts (94)).

4) *High Reliability Organizations* (HRO) är organisationer som upprätthåller en hög säkerhetsnivå och konsekvent undviker allvarliga olyckor, trots att de verkar i miljöer med stora risker och hög komplexitet (80,94). HRO kännetecknas av fem centrala principer som hjälper dem att hantera risker och bygga en stark säkerhetskultur:

- stark medvetenhet om risker och beredskap för att upptäcka små signaler på problem innan de eskalerar (eng. *preoccupation with failure*)
- aversion mot förenkling samt en vilja att förstå och hantera komplexitet (eng. *reluctance to simplify*)
- respekt för den operativa kunskapen och förståelsen för hur arbetet faktiskt utförs (eng. *sensitivity to operations*)
- förmåga att hantera och återhämta sig från störningar, vilket innebär en motståndskraftig inställning (eng. *commitment to resilience*)
- kultur där man lyssnar på de som har den mest relevanta expertisen, särskilt i kritiska situationer, snarare än att enbart följa hierarki (eng. *deference to expertise*).

För att mer systematiskt kunna analysera samspelet mellan individ, organisation och teknik på alla organisationsnivåer inom socialtjänsten kan därför mer etablerade *safety*-modeller och ramverk för säkerhet lånas in i större utsträckning, exempelvis Reasons (95) *swiss cheese*-modell och Dekkers (88) *drift into failure*-ramverk. Reasons modell beskriver hur olyckor uppstår när flera skyddslager – regler, rutiner och tekniska barriärer – samtidigt brister. Varje lager har "hål" i form av tillfälliga svagheter, och när dessa råkar linjera kan ett fel eller en incident passera genom hela systemet. Modellen betonar därmed att misstag sällan är individuella, utan ofta beror på latent organisatoriska svagheter. Dekkers ramverk förskjuter fokus från statiska barriärer till dynamiska processer. Han visar hur organisationer gradvis kan glida mot ett riskfyllt tillstånd genom vardagliga beslut som framstår som rationella, men som successivt försvagar säkerhetsmarginalerna. Tryck på effektivitet, resursbrist och anpassningar till lokala villkor gör att systemet långsamt förflyttar sig bort från säkra gränser. Tillsammans illustrerar modellerna att säkerhet inte är ett stabilt tillstånd utan ett pågående organisatoriskt arbete. Reason (95) synliggör vikten av robusta barriärer och lärande från fel, medan Dekker (88) betonar förståelsen av hur normala verksamhetsbeslut kan skapa villkor för framtida olyckor. Forskningen om säkerhet inom socialtjänsten med fokus på socialsekreterares arbetsmiljö kan alltså tjäna på att utveckla en mer tvärdisciplinär ansats, där socialarbetets etiska och relationella dimensioner integreras med klassisk *safety*-teori. På så vis kan socialtjänsten röra sig från ett reaktivt "våldsfokus" till ett mer proaktivt, systemorienterat säkerhetsarbete.

Alltså, en tydligare teoretisk förankring i det bredare, och mer konceptuellt utvecklade, forskningsfältet kring *safety* skulle möjliggöra ökad jämförbarhet, mer träffsäkra indikatorer och därmed mer avancerade analyser av systemfel. Ett sådant ramverk skulle skapa förutsättningar för longitudinella studier och internationella jämförelser, vilket är en nödvändighet när hot- och våldsförhållanden i allt högre grad präglas av transnationella skeenden. Genom att i högre grad kombinera *safety* fältets systemperspektiv med det sociala arbetets etiska och psykosociala insikter kan området utveckla en mer heltäckande begreppsapparat, anpassad till de unika riskmönster som präglar socialtjänstens vardag. En sådan syntes skulle inte bara stödja ett mer holistiskt angreppssätt på dagens hotbilder, utan även skapa förutsättningar för en hållbar säkerhetskultur där medarbetarnas välbefinnande och klienternas rättigheter värnas samtidigt.

Metoddiskussion

Den här kunskapssammanställningen följer en systematisk ansats med PRISMA-inspirerat flöde och PEO-modell för frågedefinitioner. Trots en robust metodansats följer några metodologiska utmaningar som kan påverka tolkningen av resultaten. Först och främst finns en utmaning i kunskapssammanställningens avgränsningar och eventuell urvalsbias. Endast studier publicerade 2010–2025, skrivna på svenska eller engelska och genomförda i välfärdsstater inom EU inkluderades. Avgränsningen stärker kontextuell relevans men riskerar geografisk och språklig publikationsbias; betydande forskning från länder med jämförbar socialtjänstverksamhet exempelvis Kanada eller Australien exkluderades. Nästa utmaning handlar om fältets relativt heterogena begreppstolkning. Exempelvis tolkades begreppen *säkerhetskultur*, *säkerhetsbeteende* och *våldshot* lite olika mellan studierna.

De instrument som användes i de inkluderade studierna spände från validerade och modifierade *Safety Attitudes Questionnaire*-verktyg till helt egenkonstruerade enkäter. Den här mätvariationen försvårar jämförbarhet och hindrar kvantitativ syntes. I stället krävdes en tematisk klustring som är mer tolkande än kumulativ.

Ytterligare en metodologisk utmaning är artiklarnas begränsningar i studiedesign. Majoriteten av artiklarna i resultatet utgjordes av tvärsnittsstudier baserade på självskattning, vilket begränsar möjligheter att dra orsaksslutsatser och ökar risken för problemet med så kallad gemensam metodbias (eng. *common-method-bias*). Problemet uppstår när data om både orsak och effekt samlas in med samma metod, till exempel en enkät där deltagarna själva skattar både sin arbetsmiljö och sin stressnivå. Det medför en risk att sambanden ser starkare ut än de egentligen är. Ett problem är att svaren kan påverkas av hur personen känner sig just då eller av hur frågorna är skrivna. Bara en handfull longitudinella eller interventionsstudier identifierades, vilket gör evidensläget osäkert när det gäller effekter över tid. Kvalitetsgranskningen visade dessutom återkommande brister i urvalsförfaranden och reflexivitet, särskilt i de kvalitativa studierna.

Slutligen kan en viss risk för tolkningsbias i kunskapssammanställningens analysprocess inte uteslutas. Syntesen byggde på en trestegsprocess med individuell kodning, gemensam diskussion och tankekartor i Excel. Trots användning av etablerade, webbaserade verktyg (till exempel Rayyan) för blind screening, kan tolkningsbias hos författarna inte uteslutas. Den slutliga

kategoriseringen av teman kan naturligt färgas av författarnas disciplinära bakgrunder. Ett mer formellt ramverk, exempelvis GRADE-CERQual, hade kunnat öka transparensen i bedömningen av bevisstyrka.

För att minska risken för bias bör framtida översikter inkludera fler språk, grå litteratur och använda tydligare och mer enhetliga mätverktyg för säkerhetskultur. Det vore också värdefullt med mer avancerade analysmetoder och att primärstudier utformas så att orsakssamband lättare kan undersökas. Metoden i den här kunskapssammanställning är solid, men begränsningarna gör att resultaten bör tolkas med viss försiktighet. Resultatet kan ändå med fördel användas som underlag för vidare forskning.

Slutsatser

Säkerhet i socialtjänsten skapas i samspelet mellan individens kompetenser, gruppens klimat och organisationens struktur och ledning – över tid. Hot och våld är ett strukturellt problem som kräver ett sammanhållet och långsiktigt angreppssätt.

Effekt uppstår när åtgärder före, under och efter klientmötet kopplas till varaktiga organisatoriska stöd: individuella förmågor (till exempel emotionell självreglering, coping och återhämtning), stabila gruppraktiker (till exempel regelbunden handledning, reflektion och pararbete) och system på organisationsnivå (till exempel fungerande rapporterings- och återkopplingskedjor, rimlig bemanning samt tekniskt och digitalt skydd). De här delarna är ömsesidigt beroende av varandra, där den svagaste länken avgör utfallet. Det innebär att det avgörande inte är enskilda åtgärder i sig, utan att de hänger ihop och förstärker varandra.

Samtidigt behöver fältet stärka sin systemnivå: ledningens konsekventa prioritering av säkerhet, resurser för återhämtning och lärande samt en levande rapporteringskultur kan bidra till en mer hållbar effekt.

Kunskapsluckor

Trots att det finns en växande mängd forskning och grå litteratur om hot och våld inom socialtjänsten kvarstår flera betydande kunskapsluckor som begränsar möjligheterna att förstå, förebygga och hantera problematiken på ett strategiskt och långsiktigt sätt. Dessa luckor rör både teoretisk förankring, förändrade hotbilder, policyimplementering samt genusperspektiv och intersektionella perspektiv.

En första och grundläggande kunskapslucka rör avsaknaden av forskning förankrad i teori eller modeller om säkerhetskultur, säkerhetsklimat och relaterade beteenden inom socialtjänsten. Medan andra delar av samhället, som vård, industri och flyg, har utvecklat avancerade modeller för att analysera hur normer, attityder och rutiner för säkerhet internaliseras och upprätthålls i organisationer, saknas motsvarande begreppsapparat och mätbarhet i socialt arbete. Den forskning som finns tenderar att vara deskriptiv och fokuserad på förekomst och erfarenheter, medan det saknas forskning om mekanismer och mer långsiktiga processer. Forskning som bidrar till en utvecklad konceptuell förståelse av säkerhetskultur skulle kunna bidra till att bättre förklara varför vissa arbetsplatser lyckas skapa robusta säkerhetsrutiner och kollektivt stödjande beteenden, medan andra präglas av låg incidentrapportering, otydliga gränsdragningar och individuell sårbarhet. Det teoretiska underskottet försvårar även möjligheten att systematiskt utvärdera effekter av olika insatser över tid.

En andra kunskapslucka rör de systemhotande aspekter som på ett kraftfullt sätt uppmärksammas genom senare års påverkanskampanjer, där socialtjänsten utmålats som illegitim eller direkt farlig. Den förändrade hotbilden – från individbundna aggressionsyttringar till koordinerade desinformationskampanjer och digital mobilisering – är fortfarande ett obearbetat område i forskningen. Här behövs fördjupad kunskap om hur socialtjänstens verksamhet påverkas av ideologiskt motiverade hot, hur dessa sprids i medielandskapet och vilken typ av organisatorisk motståndskraft och robusthet (även benämnt som *resiliens*) som krävs för att hantera dem. Det innebär också att man behöver gå från att bara tänka på säkerhet inne i verksamheten till att se det som en del av övergripande riktlinjer och policies, där frågor om samverkan med polis, säkerhetstjänst, kommunikationsexperten och civilsamhället blir centrala. Socialtjänstens roll i det bredare samhällets krisberedskap och psykologiska försvar är i dag otillräckligt artikulerad, både i policy och forskning.

En tredje kunskapslucka gäller implementering av säkerhetsrelaterade policyer och få dem att fungera i praktiken, särskilt i relation till chefskapets och ledningsnivåernas villkor. Mycket av den normativa styrningen i form av handlingsplaner, checklistor, föreskrifter faller på att verksamhetens ledning omsätter dem i praktisk handling. Men forskningen har i begränsad omfattning analyserat vilka organisatoriska förutsättningar chefer och ledning har för att agera, särskilt i en kontext där ekonomiska resurser är begränsade, personalomsättningen är hög och emotionellt belastande arbetsmiljöer är vardag. Här kan institutionella perspektiv på rollförväntningar, professionella gränser och ledningsmandat bidra till en mer nyanserad förståelse för varför policyer ofta stannar på pappret och hur det kan förändras.

Slutligen saknas ett tydligare köns- och genusperspektiv i forskningen om hot och våld i socialtjänsten. Trots att yrket är starkt kvinnodominerat, behandlas kön i de flesta studier som en bakgrundsvariabel snarare än som en analytisk kategori. Det finns i dag mycket begränsad kunskap om hur hot och våld inom socialtjänsten förstås, utövas och hanteras i relation till genus, makt och normer. Likaså saknas analyser av hur exempelvis etnicitet, ålder, språk, religion och sexuell identitet interagerar med hotbilden och säkerhetsarbetet – det vill säga ett intersektionellt perspektiv på säkerhet och sårbarhet. En utveckling av dessa perspektiv skulle kunna fördjupa förståelsen av hur olika grupper inom socialtjänstpersonalen upplever och hantera hot, och därmed bidra till mer träffsäkra och jämlika insatser.

Sammanfattningsvis finns ett behov av att bredda och fördjupa forskningen om säkerhet i socialtjänsten genom att stärka den teoretiska grunden, inkludera nya hotbilder och fokusera på hur säkerhet kan genomföras praktiskt i verksamheten. Det kräver tvärvetenskapliga angreppssätt, ett närmare samspel mellan forskning och praktik samt en tydlig ambition att göra det osynliga synligt – i kulturen, i strukturen och i det dagliga arbetet.

Referenser

1. Skr. 2020/21:92. *En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025*.
2. SOU 2024:1. *Ett starkare skydd för offentliganställda mot våld, hot och trakasserier*. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2024/01/sou-20241/> [2025-06-26].
3. Brottförebyggande rådet. *Hot och våld: om utsatthet i yrkesgrupper som är viktiga i det demokratiska samhället*. 2015; s. 176.
4. Aronsson, G., Astvik, W., Gustafsson, K. Work Conditions, Recovery and Health: A Study among Workers within Pre-School, Home Care and Social Work. *British Journal of Social Work*. 2014; 44(6):1654–72.
5. Tham, P., Kåreholt, I. Lower Demands but Less Meaningful Work? Changes in Work Situation and Health among Social Workers in a 15-Year Perspective. *The British Journal of Social Work*. 2023; 53(4):2038–56.
6. Arbetsmiljöverket. *Socialsekreterares arbetsmiljö*. 2018. <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/slutrapport-socialsekreterares-arbetsmiljo.pdf> [2018-12-12].
7. Vision. Har du familj...? En rapport om utsatthet för hot, personangrepp och våld i socialt arbete. 2021. https://vision.se/download/18.3eee9ff3196c43b3a0a68ba/1747653431066/rapport_hot_och_vald_2022.pdf [2025-06-24].
8. Akademikerförbundet SSR. Medlemsundersökning socialsekreterare 2024. <https://www.akademssr.se/sites/default/files/Hot%20och%20v%C3%A4ld%20socialtj%C3%A4nsten%202024.pdf> [2025-06-25].
9. AFA Försäkring. *Socialt arbete – Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro*. 2022.
10. Fafo. *Vold, trusler og trakassering i helse- og sosialsektoren*. 2019. <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/vold-trusler-og-trakassering-i-helse-og-sosialektoren> [2025-06-25].
11. Tuominen, J., Tölli, S., Arja, H. Violence by clients and patients against social and healthcare staff – An integrative review of staff's well-being at work, implementation of work and leaders' activities. *Journal of Clinical Nursing*. 2023; 32(13–14):3173–84.
12. Bórquez, D., Calderón-Orellana, M., Correa, A., González, G. Client Violence towards Childcare Workers: A Systematic Literature Review. *Health & Social Care In The Community*. 2023.
13. Brottsförebyggande rådet. *Otillåten påverkan mot myndighetspersoner: en uppföljning*. 2016; s. 228.
14. Försvarshögskolan. *LVU-kampanjen : Desinformation, konspirationsteorier, och kopplingarna mellan det inhemska och det internationella i relation till informationspåverkan från icke-statliga aktörer*. 2023.
15. McFadden, P., Davies, H., Manthorpe, J., MacLochlainn, J., McGrory, S., Naylor, R. med flera Safe Staffing and Workload Management in Social Work: A Scoping Review of Legislation, Policy and Practice. *British Journal of Social Work*. 2024; 54(5):2006–26.
16. Beadle, E.S., Walecka, A., Sangam, A.V., Moorhouse, J., Winter, M., Wild, H.M. med flera Triggers and factors associated with moral distress and moral injury in health and social care workers: A systematic review of qualitative studies. *PLoS ONE*. 2024; 19.
17. Cooper, M.D. Towards a model of safety culture. *Safety Science*. 2000; 36(2):111–36.
18. Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160).
19. Arbetsmiljöverket. *Säkerhetskultur – ett samspel mellan människor och riskstyrning*. 2024. <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbete-med-arbetsmiljon/sakerhetskultur---ett-samspel-mellan-manniskor-och-riskstyrning/> [2024-03-11].
20. Choudhry, R.M., Fang, D., Mohamed, S. The nature of safety culture: A survey of the state-of-the-art. *Safety Science*. 2007; 45(10):993–1012.

21. Cox, S., Flin, R. Safety culture: Philosopher's stone or man of straw? *Work & Stress*. 1998; 12(3):189–201.
22. Glendon, A.I., Stanton, N.A. Perspectives on safety culture. *Safety Science*. 2000; 34(1):193–214.
23. Guldenmund, F.W. The nature of safety culture: a review of theory and research. *Safety Science*. 2000; 34(1):215–57.
24. Håvold, J.I. Safety-culture in a Norwegian shipping company. *Journal of Safety Research*. 2005; 36(5):441–58.
25. Mearns, K.J., Flin, R. Assessing the State of Organizational Safety Culture or Climate? *Current Psychology*. 1999; 18:5–17.
26. Schulman, P.R. Organizational structure and safety culture: Conceptual and practical challenges. *Safety Science*. 2020; 126:104669.
27. Wiegmann, D.A., Zhang, H., von Thaden, T.L., Sharma, G., Gibbons, A.M. Safety Culture: An Integrative Review. *The International Journal of Aviation Psychology*. 2004; 14(2):117–34.
28. Edwards, J.R.D., Davey, J., Armstrong, K. Returning to the roots of culture: A review and re-conceptualisation of safety culture. *Safety Science*. 2013; 55:70–80.
29. Antonsen, S. Safety Culture Assessment: A Mission Impossible? *Journal of Contingencies and Crisis Management*. 2009; 17(4):242–54.
30. Antonsen, S. Safety culture and the issue of power. *Safety Science*. 2009; 47(2):183–91.
31. Guldenmund, F.W. Are Safety Culture Assessments Really Necessary? I: Arezes, P. (red.) *Advances in Safety Management and Human Factors*. 2018; Springer International Publishing, s. 101–10.
32. Silbey, S.S. Taming Prometheus: Talk About Safety and Culture. *Annual Review of Sociology*. 2009; 35 (Volume 35, 2009):341–69.
33. Griffin, M.A., Curcuruto, M. Safety Climate in Organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2016;3(1):191–212.
34. Neal, A., Griffin, M.A. Safety Climate and Safety Behaviour. *Australian Journal of Management*. 2002; 27(1_suppl):67–75.
35. Zohar, D. Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*. 1980; 65(1):96–102.
36. Griffin, M.A., Neal, A. Perceptions of Safety at Work: A Framework for Linking Safety Climate to Safety Performance, Knowledge, and Motivation. *Journal Of Occupational Health Psychology*. 2000; 5(3):347–58.
37. Zohar, D. Thirty years of safety climate research: Reflections and future directions. *Accident Analysis & Prevention*. 2010; 42(5):1517–22.
38. Schneider, B. 1990. The climate for service: an application of the climate construct. I: *Organizational Climate and Culture*. Jossey-Bass, 1990; s. 338–412.
39. Schneider, B. Organizational climates: An essay. *Personnel Psychology*. 1975;(28):447–79.
40. Litwin, G.H., Stringer, Jr. R.A. *Motivation and organizational climate*. Harvard Business School; 1968.
41. Zohar, D. Safety climate: Conceptual and measurement issues. I: Quick, J.C., Tetrick, L.E. (red.) *Handbook of occupational health psychology*. American Psychological Association. 2003; s. 123–42.
42. Booth, A., Sutton, A., Clowes, M., Martyn-St James, M. *Systematic Approaches to a Successful Literature Review*. SAGE Publications Ltd.; 2022.
43. Cooper, H., Hedges, L.V., Valentine, J.C. *The Handbook of Research Synthesis and Meta-Analysis*. Russell Sage Foundation; 2009; s. 632.

44. Khan, K.S., Kunz, R., Kleijnen, J., Antes, G. Five Steps to Conducting a Systematic Review. *J R Soc Med.* 2003;96(3):118–21.
45. Page, M.J., McKenzie, J.E., Bossuyt, P.M., Boutron, I., Hoffmann, T.C., Mulrow, C.D. med flera The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. 2021. <https://www.bmj.com/content/372/bmj.n71.short> [2025-09-18].
46. Freysteinsdóttir, F.J., Björn Már Sveinbjörnsson, B. *Is social work in Iceland a dangerous profession? Emotional and physical violence towards social workers.* *Nordic Social Work Research.* 2022;12(4):492–505.
47. Vallejo-Andrada, A., Caravaca-Sánchez, F., Sarasola-Sánchez-Serrano, J.L., Barrera-Algarín, E. Violence Toward Social Workers in Spain and its Association with Burnout, Job Satisfaction and Anxiety. *Social Work in Public Health.* 2024.
48. Scaramuzzino, M.G. Powerful and Vulnerable: Workplace Violence Against Swedish Social Workers, Teachers, and Journalists. *SAGE Open.* 2024;14(3):1–16.
49. Haugstvedt, H. The role of social support for social workers engaged in preventing radicalization and violent extremism. *Nordic Social Work Research.* 2022;12(1):166–79.
50. Mette, J., Robelski, S., Wirth, T., Nienhaus, A., Harth, V., Mache, S. "Engaged, Burned Out, or Both?" A Structural Equation Model Testing Risk and Protective Factors for Social Workers in Refugee and Homeless Aid. *Int J Environ Res Public Health.* 2020;17(2).
51. Munobwa, J.S., Öberg, P., Ahmadi, F. Helping or Controlling? Choice of Coping Methods When Dealing with Violent Clients in Statutory Social Work. *Social Sciences.* 2023;12(2).
52. Nordesjö, K. Instrumental, Interpersonal or Holistic: Social Work Managers' Conceptions of Safety in the Psychosocial Work Environment. *Journal of Social Service Research.* 2020;46(6):789–800.
53. Dewanckel, L., Decoene, J., Van Beveren, L., Roose, R., Roets, G. Dealing with risk in situations of poverty: when complexity in frontline practice becomes wallpaper for organisational policy. *European Journal of Social Work.* 2023;26(1):160–72.
54. Lovasová, S. Influence of Supervision and Preventive Measures on Social Work with Aggressive Clients: A Retrospective View of the Incidence of Client Violence. *Ad Alta -Journal of Interdisciplinary Work.* 2013;3(2):27–30.
55. Gregory, M., Biggart, L. 'We are quite a "can anyone help me?" kind of team': the role of the team as secure base in social workers' sensemaking. *Journal of Social Work Practice.* 2024;38(4):409–22.
56. Nielsen, M.B., Parveen, S., Finne, L.B. The impact of violence prevention behaviour on threats and violence among child welfare social workers. *European Journal of Social Work.* 2024.
57. Skjeggstad, E., Sørensen, T., Hofoss, D., Slettebø, T., Deilkås, E.T. Psychometric properties of a modification of the Safety Attitudes Questionnaire (SAQ) for child protection services. *European Journal of Social Work.* 2023;26(6):1072–84.
58. Munobwa, J.S., Ahmadi, F., Öberg, P. 'Anxiety, frustration and understanding'. Swedish personal social service workers' cognitive appraisals of encounters with violent clients. *Nordic Social Work Research.* 2023;13(2):188–201.
59. Munobwa, J.S., Ahmadi, F., Öberg, P. Creeping under the skin: manifestations of client violence towards social workers in Swedish individual and family services. *Nordic Social Work Research.* 2023;13(2):202–16.
60. Murphy, C. How learning from the lived experiences of child protection social workers can help us understand the factors underpinning workforce instability within the English child protection system. *Journal of Social Work Practice.* 2023;37(2):263–76.
61. Parveen, S., Birkeland Nielsen, M., Endresen Reme, S., Finne, L.B. Exposure to Client-Perpetrated Violence in the Child Welfare Service: Prevalence and Outcomes Using Two Different Measurement Methods. *Journal of Interpersonal Violence.* 2023;38(7–8):5963–92.

62. Padyab, M., Ghazinour, M. A comparative study of experiences of client violence and its impact among Iranian and Swedish social workers. *European Journal of Social Work*. 2015;18(1):129–39.
63. Corradini, F. Social workers dealing with situations of abuse against adults and older people: a research study in an Italian region. *The Journal of Adult Protection*. 2025;27(1):4–14.
64. Wirth, T., Wendeler, D., Dulon, M., Nienhaus, A. Sick leave and work-related accidents of social workers in Germany: an analysis of routine data. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 2019;92(2):175–84.
65. Ferreira, E., Figueiredo, A.S., Santos, A. Understanding the Emotional Impact and Coping Strategies of Professionals Working with Domestic Violence Victims. *Social Sciences*. 2023;12(9).
66. Maddock, A., McGuigan, K., McCusker, P. Exploring Social Work professionals' Experiences of the Mindfulness-Based Social Work and Self-Care Programme: A Focus Group Study. *Soc Work Public Health*. 2024;39(4):352–67.
67. Akerstrom, M., Severin, J., Roczniewska, M., Jonsdottir, I.H., Hadzibajramovic, E. Examining preventive occupational health and safety management in the Swedish welfare sector—questionnaire development, its validity and reliability, and initial findings on employers' knowledge. *PLoS ONE*. 2024;19.
68. Stroebaek, P.S., Korczynski, M. Client Abuse to Public Welfare Workers: Theoretical Framework and Critical Incident Case Study. *Sociology*. 2018;52(4):762–77.
69. Cuartero, M.E.L., Campos-Vidal, J.F.P. Self-care behaviours and their relationship with Satisfaction and Compassion Fatigue levels among social workers. *Soc Work Health Care*. 2019;58(3):274–90.
70. Sicora, A., Urban, N., Rosina, B., Sanfelici, M. Service user violence against social workers in Italy: Prevalence and characteristics of the phenomenon. *Journal of Social Work*. 2022;22(1):255–74.
71. Geisler, M., Berthelsen, H., Muhonen, T. Retaining Social Workers: The Role of Quality of Work and Psychosocial Safety Climate for Work Engagement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Human Services Organizations Management, Leadership & Governance*. 2019;43(1):1–15.
72. Guerin, S., Devitt, C., Redmond, B. Experiences of early-career social workers in Ireland. *British Journal of Social Work*. 2010;40(8):2467–84.
73. Munobwa, J.S., Ahmadi, F., Öberg, P. 'Anxiety, frustration and understanding'. Swedish personal social service workers' cognitive appraisals of encounters with violent clients. *Nordic Social Work Research*. 2023;13(2):188–201.
74. Scaramuzzino, G. Workplace violence: A threat to autonomy and professional discretion. *Sociologisk Forskning*. 2020;57(3–4):249–70.
75. Haugstvedt, H., Gunnarsdottir, H.M. Managing role expectations and emotions in encounters with extremism: Norwegian social workers' experiences. *Qualitative Social Work*. 2023;22(1):67–85.
76. Sunt arbetsliv. Checklista – Tips på åtgärder för att förebygga hot och våld (Säkerhetsdialogen). <https://sakerhetsdialogen.suntarbetsliv.se/wp-content/uploads/sites/19/2022/09/Checklista-forebygga-hot-vald-1.pdf> [2025-06-25].
77. Sunt arbetsliv. Checklista – Hot. 2023. (Säkerhetsdialogen).
78. Sunt arbetsliv. Checklista – Efter att något har hänt. 2023. (Säkerhetsdialogen). Tillgänglig vid: <https://sakerhetsdialogen.suntarbetsliv.se/wp-content/uploads/sites/19/2023/12/Checklista-hot-2023.pdf> [2023].
79. Harris, B., Leather, P. Levels and Consequences of Exposure to Service User Violence: Evidence from a Sample of UK Social Care Staff. *The British Journal of Social Work*. 2012;42(5):851–69.

80. Weick, K.E., Sutcliffe, K.M. *Managing the Unexpected: Resilient Performance in an Age of Uncertainty*. John Wiley & Sons; 2011. s. 212.
81. Reason, J. *Managing the Risks of Organizational Accidents*. London: Routledge; 2016. s. 272.
82. Rasmussen, C.A., Høgh, A., Andersen, L.P. Threats and Physical Violence in the Workplace: A Comparative Study of Four Areas of Human Service Work. *Journal of Interpersonal Violence*. 2013;28(13):2749–69.
83. Dekker, S. *Just Culture: Balancing Safety and Accountability*. 2:a uppl. London: CRC Press; 2016. s. 200.
84. Hollnagel, E. Why is work-as-imagined different from work-as-done? I: Wears, R.L., Hollnagel, E., Braithwaite, J. (red.). *Resilient Health Care*, Volume 2. CRC Press; 2017.
85. Martin, J., Ellström, P.E., Wallo, A., Elg, M. Bridging the Policy-Practice Gap: A Dual Challenge of Organizational Learning. *The Learning Organization*. 2024.
86. Weick, K.E. *Sensemaking in Organizations*. Sage; 1995. s. 252.
87. Edmondson, A.C. *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth*. Wiley; 2019.
88. Dekker, S. *Drift into Failure: From Hunting Broken Components to Understanding Complex Systems*. CRC Press; 2016. s. 235.
89. Edmondson, A.C. *The fearless organization: psykologisk trygghet på jobbet*. Första upplagan. Stockholm: Sanoma utbildning; 2019. s. 251.
90. Kerrissey, M.J., Hayirli, T.C., Bhanja, A., Stark, N., Hardy, J., Peabody, C.R. How psychological safety and feeling heard relate to burnout and adaptation amid uncertainty. *Health Care Manage Rev*. 2022;47(4):308–16.
91. Frazier, M.L., Fainshmidt, S., Klinger, R.L., Pezeshkan, A., Vracheva, V. Psychological Safety: A Meta-Analytic Review and Extension. *Personnel Psychology*. 2017;70(1):113–65.
92. Rantonen, O., Alexanderson, K., Clark, A.J., Aalto, V., Sönden, A., Brønnum-Hansen, H. med flera Antidepressant treatment among social workers, human service professionals, and non-human service professionals: A multi-cohort study in Finland, Sweden and Denmark. *J Affect Disord*. 2019;250:153–62.
93. Nielsen, M.B., Parveen, S., Finne, L.B. Workplace mistreatment and insomnia: a prospective study of child welfare workers. *Int Arch Occup Environ Health*. 2023;96(1):131–41.
94. Karlene, H. Roberts. *Managing High Reliability Organizations*. 1990. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.2307/41166631> [2025-06-24].
95. Reason, J. *Human Error*. Cambridge University Press; 1990. s. 324.
96. Statens beredning för medicinsk och social utvärdering. *Bedömning av studier med kvalitativ metodik*. SBU; 2022. https://www.sbu.se/globalassets/ebm/vagledning_granskning_studier_kvalitativ_metodik.pdf [2022-05-11].
97. Tompa, E., Trevithick, S., McLeod, C. Systematic review of the prevention incentives of insurance and regulatory mechanisms for occupational health and safety. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 2007;33(2):85–95.
98. Tompa, E., Kalcevich, C., Foley, M., McLeod, C., Hogg-Johnson, S., Cullen, K. med flera A systematic literature review of the effectiveness of occupational health and safety regulatory enforcement. *American Journal of Industrial Medicine*. 2016;59(11):919–33.

Bilagor

1. Inkluderade studier
2. Gallringsprocessen med exkluderade fulltexter och skäl till exkludering
3. Översikt tidskrifter, databaser samt publikationstrender
4. Förteckning över söksträngar
5. Protokoll för kvalitetsbedömning av kvalitativa artiklar
6. Protokoll för kvalitetsbedömning av kvantitativa artiklar

1. Inkluderade studier (n = 32) Standardtabell.

Författare (år)	Titel på artikel	Tidskrift	Metod	Land och kontext	Studie-objekt	Urval	Syfte/innehåll och huvudsakligt resultat
Akerstrom, M. med flera (2024)	Examining preventive occupational health and safety management in the Swedish welfare sector-questionnaire development, its validity and reliability, and initial findings on employers' knowledge	<i>PLoS ONE</i>	Enkät	Sverige – välfärdssektorn (hälso- och sjukvård, utbildning, socialtjänst, offentlig förvaltning)	Utveckling och validering av enkät om arbetsmiljöledning (OHSM); arbetsgivares kunskap om förebyggande arbetsmiljöarbete.	197 deltagare (126 rbetsgivar-representanter, 71 arbetstagar-representanter) inom olika delar av offentlig sektor inklusive socialtjänst.	Syfte/innehåll: Utvecklar och utvärderar ett mätinstrument för förebyggande arbetsmiljöarbete (OHSM) i svensk välfärdssektor. Resultat: Hög validitet och tillförlitlighet på instrumentet, men behov av ökad kunskap om arbetsmiljöekonomi identifierades.
Corradini, F. (2025)	Social workers dealing with situations of abuse against adults and older people: a research study in an Italian region	<i>The Journal of Adult Protection</i>	Intervju	Italien – kommunal socialtjänst (lokala myndigheter i norra Italien)	Socialarbetares arbete, etiska dilemman och organisatoriska hinder vid våld mot vuxna och äldre.	49 socialarbetare (endast social workers) inom sju distrikt.	Syfte/innehåll: Studerar socialarbetares erfarenheter vid arbete med vuxna och äldre utsatta för övergrepp i Italien. Resultat: Emotionell påverkan, etisk stress och behov av stödstrukturer lyfts fram.
Cuartero, E.M. & Campos-Vidal, J.F. (2019)	Self-care behaviours and their relationship with Satisfaction and Compassion Fatigue levels among social workers	<i>Social Work in Health Care</i>	Enkät	Spanien – offentlig och ideell sektor inom socialt arbete	Samband mellan självvård, compassion fatigue och arbetstillfredsställelse.	270 socialarbetare (endast social workers) med direkt klientarbete.	Syfte/innehåll: Undersöker egenvårdsbeteenden och deras koppling till tillfredsställelse och empatitrötthet (eng. compassion fatigue) bland spanska socialarbetare. Resultat: Högre egenvård minskar compassion fatigue och ökar yrkesmässig tillfredsställelse.
Dewanckel, L. med flera (2023)	Dealing with risk in situations of poverty: when complexity in frontline practice becomes wallpaper for organisational policy	<i>European Journal of Social Work</i>	Intervju	Belgien (Flandern) – barn- och ungdomsstöd (offentlig sektor)	Hur socialarbetare hanterar risk och fattigdom inom barn- och ungdomsstöd; diskretion och organisatorisk kultur.	Socialarbetare inom barn och ungdomsstöds-organisation (Signs of Safety-modellen); endast social workers.	Syfte/innehåll: Analyserar hur socialarbetare hanterar komplexa risksituationer i arbete med fattigdom i Belgien. Resultat: Riskhantering blir ofta rutinmässig och osynlig i praktiken, vilket skapar arbetsmiljöutmaningar.
Ferreira, E. med flera (2023)	Understanding the Emotional Impact and Coping Strategies of Professionals Working with Domestic Violence Victims	<i>Social Sciences</i>	Intervju	Portugal – stödverksamhet för våldsutsatta (offentliga och ideella organisationer)	Emotionell påverkan och coping-strategier hos yrkesverksamma som arbetar med våld i nära relationer.	24 professionella: majoriteten social-arbetare, även psykologer och rådgivare. Tvärprofessionell grupp.	Syfte/innehåll: Utforskar känslomässiga konsekvenser och coping-strategier bland yrkesverksamma socialarbetare som stödjer våldsutsatta kvinnor i Portugal. Resultat: Trötthet och frustration är vanliga; copingstrategier varierar men är viktiga för hållbarhet i yrkesrollen.
Freysteins-dóttir, F.J. & Sveinbjörnsson Brink, B.M. (2022)	Is social work in Iceland a dangerous profession? Emotional and physical violence towards social workers	<i>Nordic Social Work Research</i>	Enkät	Island – nationell socialtjänst (kommunala myndigheter)	Förekomst av emotionellt och fysiskt våld mot social workers från klienter.	271 socialarbetare, organiserade i Islands social-arbetsförbund (endast social workers).	Syfte/innehåll: Undersöker förekomst och frekvens av våld från klienter mot socialarbetare på Island. Resultat: 71 % rapporterar emotionellt våld; yngre och mindre erfarna drabbas oftare.
Geisler, M. med flera (2019)	Retaining Social Workers: The Role of Quality of Work and Psychosocial Safety Climate for Work Engagement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment	<i>Human Services Organizations. Management, Leadership & Governance</i>	Enkät	Sverige – kommunal socialtjänst	Psykosocial säkerhetskultur, arbetsengagemang och kvarhållande av socialarbetare.	831 socialarbetare inom offentlig sektor (endast social workers).	Syfte/innehåll: Undersöker hur psykosocialt säkerhetsklimat (PSC) och upplevd arbetsmiljö relaterar till tre indikatorer på tyska socialarbetares benägenhet att stanna kvar i yrket. Resultat: Hög arbetsmiljö och psykosocial säkerhetskultur främjar engagemang och minskar avsikt att lämna yrket.
Gregory, M. & Biggart, L. (2024)	"We are quite a "can anyone help me?" kind of team": the role of the team as secure base in social workers' sensemaking	<i>Journal of Social Work Practice</i>	Obs + Intervju	Storbritannien – socialt arbete inom kommunalt barn- och familjestöd; fyra lokala team	Teamets roll som secure base för social workers emotionella trygghet och beslutsfattande	22 kommunala socialarbetare och arbetsledare i fyra socialtjänstteam; endast social workers.	Syfte/innehåll: Undersöker hur team inom barn och ungdomsstödsarbete fungerar som en trygg bas (secure base) enligt TASB-modellen (Team As Secure Base). Resultat: Kollegialt stöd främjar återhämtning, hantering av känslomässiga krav och arbetssäkerhet.

Författare (år)	Titel på artikel	Tidskrift	Metod	Land och kontext	Studie-objekt	Urval	Syfte/innehåll och huvudsakligt resultat
Guerin, S. med flera (2010)	Experiences of early-career social workers in Ireland	<i>British Journal of Social Work</i>	Enkät	Irland – offentlig socialtjänst (nationell studie)	Tidig yrkeserfarenhet bland nyutexaminerade socialarbetare; arbetsvillkor, stress, våld, rollförväntningar.	73 nyut-examinerade socialarbetare (<7 år i yrket); endast social workers.	Syfte/innehåll: Studerar irländska nyutexaminerade socionomers yrkesintroduktion inom kommunal socialtjänst. Resultat: Bristande handledning skapar osäkerhet; emotionell påfrestning påverkar yrkesidentitet och trygghet.
Harris, B. & Leather, P. (2012)	Levels and Consequences of Exposure to Service User Violence: Evidence from a Sample of UK Social Care Staff	<i>British Journal of Social Work</i>	Enkät	Storbritannien – social care (kommunal omsorg och socialtjänst)	Förekomst och konsekvenser av våld från brukare; samband mellan våld, rädsla, stress och arbetstillfredsställelse.	363 socialarbetare, boendepersonal, hemtjänstpersonal med flera Blandad urvalsgrupp.	Syfte/innehåll: Undersöker förekomst och konsekvenser av brukares våld mot brittisk socialtjänstpersonal, och fokuserar särskilt på rädsla (perceived vulnerability) som möjlig medierande faktor. Resultat: 68 % rapporterar våld/hot; påverkar psykisk hälsa och bidrar till arbetsrelaterad stress.
Haugstvedt, H. (2022)	The role of social support for social workers engaged in preventing radicalization and violent extremism	<i>Nordic Social Work Research</i>	Intervju	Norge – kommunal socialtjänst inom PVE (Prevention of Violent Extremism)	Betydelsen av organisatoriskt och kollegialt stöd vid socialt arbete mot radikalisering och våldsbejakande extremism.	17 individuella + 2 fokusgrupp-intervjuer med socialarbetare; endast social workers.	Syfte/innehåll: Analyserar hur stöd påverkar medarbetare i den norska socialtjänstens arbete mot våldsbejakande extremism. Resultat: Kollegialt och organisatoriskt stöd centralt för hantering av känslomässig belastning.
Haugstvedt, H. & Gunnarsdottir, H. M. (2023)	Managing role expectations and emotions in encounters with extremism: Norwegian social workers' experiences	<i>Qualitative Social Work</i>	Intervju	Norge – kommunal socialtjänst inom PVE (Prevention of Violent Extremism)	Rollkonflikter och känslohantering hos socialarbetare	17 individuella + 2 fokusgrupp-intervjuer med socialarbetare; endast social workers.	Syfte/innehåll: Undersöker hur medarbetare i den norska socialtjänstens hanterar emotionell dissonans och person- och rollkonflikter (PRC) i möten med klienter i riskzonen för våldsbejakande extremism. Resultat: Emotionell dissonans vanligt; ytligt och djupt agerande (eng. deep and surface acting) används för att hantera komplexa och riskfyllda möten.
Lovašová, S. (2013)	Influence of supervision and preventive measures on social work with aggressive clients: A retrospective view of the incidence of client violence	<i>Ad Alta – Journal of Inter-disciplinary Research</i>	Enkät	Slovakien – kommunal socialtjänst	Tillsyn, handledning och förebyggande strategier vid arbete med aggressiva klienter.	Socialarbetare i offentliga socialtjänst-verksamheter; endast social workers.	Syfte/innehåll: Utvärderar handledningens och förebyggande åtgärders effekt vid arbete med aggressiva klienter. Resultat: Regelbunden handledning och träning minskade våldsincidenter och förbättrade säkerhetskänslan.
Maddock, A. med flera (2024)	Exploring Social Work Professionals' Experiences of the Mindfulness-Based Social Work and Self-Care Programme: A Focus Group Study	<i>Social Work in Public Health</i>	Intervju	Irland/ Nordirland – socialtjänst och offentlig sektor	Effekter av mindfulnessbaserat självomhändertagandeprogram (MBSWSC) på stress och professionell hållbarhet.	13 socialarbetare i fokusgrupper; endast social workers.	Syfte/innehåll: Undersöker på hur mindfulnessprogrammet (MBSWSC) påverkar deltagarnas yrkespraktik och copingstrategier. Resultat: Förbättrad coping, minskad stress, stärkt yrkesutövning och emotionell medvetenhet.
Mette, J. med flera (2020)	"Engaged, Burned Out, or Both?" A Structural Equation Model Testing Risk and Protective Factors for Social Workers in Refugee and Homeless Aid	<i>International Journal of environmental Research and Public Health</i>	Enkät	Tyskland – socialt arbete med flyktingar och hemlösa.	Samband mellan arbetskrav, resurser, resiliens, engagemang och utmattning hos socialarbetare.	243 medarbetare inom socialtjänsten; flykting- och hemlöshetsarbete; endast social workers.	Syfte/innehåll: Testar modell över risk- och skyddsfaktorer för engagemang och utbrändhet hos tyska socialarbetare. Resultat: Emotionella krav ökar utbrändhet; kontroll och ledarskap skyddar mot negativa effekter.
Munobwa, J.S. med flera (2023)	'Anxiety, frustration and understanding'. Swedish personal social service workers' cognitive appraisals of encounters with violent clients	<i>Nordic Social Work Research</i>	Intervju	Sverige – individ- och familjeomsorg (kommunal socialtjänst)	Hur socialsekreterare upplever och kognitivt bedömer hot och våld från klienter; organisatorisk säkerhetskultur.	19 social-sekreterare som utsatts för hot eller våld; endast social workers.	Syfte/innehåll: Analyserar kognitiva tolkningar bland svenska socialarbetare i kontakt med våldsamma klienter. Resultat: Känslor av frustration och osäkerhet vanliga; påverkar riskbedömning och säkerhetsbeteenden.
Munobwa, J.S. med flera (2023)	Creeping under the skin: manifestations of client violence towards social workers in Swedish individual and family services	<i>Nordic Social Work Research</i>	Intervju	Sverige – individ- och familjeomsorg (kommunal socialtjänst)	Hur socialsekreterare upplever och tolkar klientvåld, samt hur våldet påverkar deras professionella och privata sfärer.	19 socialsekreterare som utsatts för hot eller våld; endast social workers.	Syfte/innehåll: Undersöker hur våld mot svenska socialarbetare manifesteras och påverkar arbetet. Resultat: Våldet påverkar psykologiskt och kroppsligt; skapar osäkerhet, emotionell påfrestning och arbetsmiljörisker.
Munobwa, J.S. med flera (2023)	Helping or Controlling? Choice of Coping Methods When Dealing with Violent Clients in Statutory Social Work	<i>Social Sciences</i>	Intervju	Sverige – individ- och familjeomsorg (kommunal socialtjänst)	Socialsekreterares copingstrategier vid hot och våld i klientmöten; analys av professionell diskretion och maktutövning.	19 socialsekreterare inom individ- och familjeomsorg; endast social workers.	Syfte/innehåll: Identifierar fyra huvudstrategier för coping som svenska socialarbetare använder i mötet med hotfulla klienter. Resultat: Strategier varierar mellan hjälp- och kontrollinriktning; påverkar hur hotfulla situationer hanteras.

Författare (år)	Titel på artikel	Tidskrift	Metod	Land och kontext	Studie-objekt	Urval	Syfte/innehåll och huvudsakligt resultat
Murphy, C. (2023)	How learning from the lived experiences of child protection social workers can help us understand the factors underpinning workforce instability within the English child protection system.	<i>Journal of Social Work Practice</i>	Etnografisk (long)	England – barn- och ungdomsstöd (Child Protection Services)	Lived experience hos socialarbetare i kommunal barn- och ungdomsvård; hur hot, stress och utsatthet påverkar personalomsättning.	Etnografisk studie av ett barn- och ungdomsstödsteam + uppföljningsintervjuer; endast social workers.	Syfte/innehåll: Utforskar erfarenheter hos socialarbetare i kommunalt barn- och ungdomsstöd och kopplar dessa till personalomsättning och systemets instabilitet. Resultat: Hot, ohälsa och relationspåverkan bidrar till instabil personalstyrka och beroende av tillfälliga lösningar.
Nielsen, M.B. med flera (2024)	The impact of violence prevention behaviour on threats and violence among child welfare social workers	<i>European Journal of Social Work</i>	Enkät (long)	Norge – socialtjänst i barn- och ungdomsstöd	Samband mellan arbetsrelaterad kränkning (våld, mobbing, cybertrakasserier) och sömnstörningar.	678 norska socialarbetare vid baslinje (424 vid uppföljning); endast social workers.	Syfte/innehåll: Studerar effekten av våldspreventivt beteende på hot och våld mot socialarbetare inom barn- och ungdomsstöd. Resultat: Ledningens säkerhetsfokus minskar våldshot; kollegors agerande gav blandade resultat.
Nielsen, M.B. med flera (2023)	Workplace mistreatment and insomnia: a prospective study of child welfare workers	<i>International Archives of Occupational and Environmental Health</i>	Enkät (long)	Norge – socialtjänst i barn- och ungdomsstöd	Samband mellan våldspreventivt beteende (mot kollega, chef och ledning) och risk för hot/våld.	678 norska socialarbetare vid baslinje (424 vid uppföljning); endast social workers.	Syfte/innehåll: Analyserar hur olika former av kränkningar påverkar sömnstörningar hos socialarbetare inom barn- och ungdomsstöd. Resultat: Våld från klienter och mobbing från kollegor ökade sömnproblem; mobbing var starkast kopplat sömnlöshet.
Nordesjö, K. (2020)	Instrumental, Interpersonal or Holistic: Social Work Managers' Conceptions of Safety in the Psychosocial Work Environment	<i>Journal of Social Service Research</i>	Intervju	Sverige – kommunal socialtjänst (ledningsnivå)	Hur socialchefer och enhetschefer konceptualiserar säkerhet i den psykosociala arbetsmiljön.	27 chefer inom socialtjänsten; social work managers.	Syfte/innehåll: Identifierar tre kvalitativt olika uppfattningar om säkerhet i den psykosociala arbetsmiljön bland chefer inom svensk socialtjänst. Resultat: Tre synsätt identifieras: instrumentellt, relationellt och holistiskt; påverkar hur säkerhet prioriteras och förstås.
Padyab, M. & Ghazinour, M. (2015)	A comparative study of experiences of client violence and its impact among Iranian and Swedish social workers	<i>European Journal of Social Work</i>	Enkät	Sverige och Iran – kommunal socialtjänst	Jämförande studie om förekomst av klientvåld och psykisk ohälsa bland socialarbetare i två kulturella kontexter.	451 socialarbetare (två nationella urval: Iran n≈220, Sverige n≈231); endast social workers.	Syfte/innehåll: Jämför klientvåld mot medarbetare inom socialtjänsten i Iran och Sverige. Resultat: Våld vanligt i båda länder; svenska socialarbetare rapporterar högre påverkan på arbetsmiljö och trygghet.
Parveen, S. med flera (2023)	Exposure to Client-Perpetrated Violence in the Child Welfare Service: Prevalence and Outcomes Using Two Different Measurement Methods	<i>Journal of Interpersonal Violence</i>	Enkät	Norge – socialtjänst i barn- och ungdomsstöd	Jämförelse av olika mätmetoder för att kartlägga förekomst av klientvåld och dess psykologiska konsekvenser	660 norska socialarbetare vid barn och ungdomsstöd; endast social workers.	Syfte/innehåll: Studerar förekomst av klientvåld mot socialarbetare inom kommunalt barn- och ungdomsstöd i Norge. Resultat: 44 % rapporterar våld; kopplat till emotionell utmattning, nedsatt arbetsglädje och minskad trygghet.
Rantonen, O. med flera (2019)	Antidepressant treatment among social workers, human service professionals, and non-human service professionals: A multi-cohort study in Finland, Sweden and Denmark.	<i>Journal of Affective Disorders</i>	Enkät (register-data)	Finland, Sverige & Danmark – nationell registerstudie	Förekomst av antidepressiv behandling bland socialarbetare jämfört med andra yrkesgrupper.	1,5 miljoner anställda (socialarbetare, vårdpersonal, lärare, kontorspersonal). Jämförande urval.	Syfte/innehåll: Jämför antidepressiv användning bland medarbetare i socialtjänsten och andra människovårdande och övriga yrken i Finland. Resultat: Socialarbetare hade högre förskrivning; kopplat till emotionell påfrestning och exponering för klientvåld.
Scaramuzzino, M.G. (2020)	Workplace violence: A threat to autonomy and professional discretion	<i>Sociologisk Forskning</i>	Enkät med fritext	Sverige – socialtjänst, skola och journalistik (nationell enkätstudie)	Samband mellan hot/våld och yrkesmässig autonomi hos olika professioner; digitaliseringens roll.	1 236 respondenter (socialarbetare, lärare, journalister). Blandad urvalsgrupp.	Syfte/innehåll: Jämför arbetsplatsvåld mot svenska medarbetare i socialtjänsten, lärare och journalister. Undersöker hur arbetsplatsvåld påverkar autonomi och professionell handlingsfrihet hos svenska socialarbetare. Resultat: 74 % av socialarbetarna hade någon gång utsatts för hat, hot eller trakasserier i arbetet – högst andel av alla tre grupper. Inom gruppen socialarbetare hade 59% ändrat sitt arbetssätt p.g.a. rädsla för hot/hat.
Scaramuzzino, M.G. (2024)	Powerful and Vulnerable: Workplace Violence Against Swedish Social Workers, Teachers, and Journalists	<i>SAGE Open</i>	Enkät med fritext	Sverige – socialtjänst, skola och journalistik (nationell enkätstudie)	Förekomst av hot och våld i arbetet samt köns- och maktaspekter av utsatthet.	1 236 respondenter (socialarbetare, lärare, journalister). Blandad urvalsgrupp.	Syfte/innehåll: Jämför arbetsplatsvåld mot svenska socialarbetare, lärare och journalister. Resultat: Klientrelaterat våld vanligast; ofta kopplat till yrkesutövningens maktaspekter.

Författare (år)	Titel på artikel	Tidskrift	Metod	Land och kontext	Studie-objekt	Urval	Syfte/innehåll och huvudsakligt resultat
Sicora, A. med flera (2022)	Service user violence against social workers in Italy: Prevalence and characteristics of the phenomenon	<i>Journal of Social Work</i>	Enkät	Italien – socialtjänst (nationell undersökning)	Omfattning, typ och konsekvenser av klientvåld mot socialarbetare.	20 112 socialarbetare från hela Italien; endast social workers.	Syfte/innehåll: Undersöker förekomst och karaktär av klientvåld mot italienska socialarbetare Resultat: 85 % upplevde våld; verbal aggression vanligast, men även fysiskt våld förekom.
Skjeggstad, E. med flera (2023)	Psychometric properties of a modification of the Safety Attitudes Questionnaire (SAQ) for child protection services	<i>European Journal of Social Work</i>	Enkät	Norge – socialtjänst i barn- och ungdomsstöd	Utveckling och validering av en version av Safety Attitudes Questionnaire anpassad till socialt arbete.	663 socialarbetare offentlig barn- och ungdomsstöd; endast social workers.	Syfte/innehåll: Utvärderar psykometriska egenskaper hos en modifierad Safety Attitudes Questionnaire för socialarbetare i norsk kommunalt barn- och ungdomsstöd. Resultat: God reliabilitet och validitet; verktyget kan mäta säkerhetskultur i kommunala barn- och ungdomsstödsverksamheter.
Stroebeak, P.S. & Korczynski, M. (2018)	Client Abuse to Public Welfare Workers: Theoretical Framework and Critical Incident Case Study	<i>Sociology</i>	Fallstudie	Danmark – offentlig välfärdsorganisation	Fallstudie av klientövergrepp mot offentligt anställda.	Offentligt anställda i en dansk välfärdsorganisation (inkl. social workers och andra frontlinjearbetare). Tvärprofessionell grupp.	Syfte/innehåll: Teoretiserar klientövergrepp mot danska socialarbetare i kommunal socialtjänst genom fallstudier. Resultat: Våld förstås som svar på strukturell maktlöshet; hot riktas ofta mot symboler för systemet.
Vallejo-Andrada, A. med flera (2024)	Violence Toward Social Workers in Spain and its Association with Burnout, Job Satisfaction and Anxiety	<i>Social Work in Public Health</i>	Enkät	Spanien – offentlig socialtjänst i sydvästra Spanien	Förekomst av klientvåld mot socialarbetare och samband med utbrändhet, arbetstillfredsställelse och ångest.	195 socialarbetare i kommunal socialtjänst; endast social workers.	Syfte/innehåll: Undersöker sambandet mellan klientvåld, utbrändhet, arbetstillfredsställelse och ångest bland spanska socialarbetare. Resultat: Klientvåld är vanligt och kopplat till högre nivåer av utbrändhet och ångest.
Wirth, T. med flera (2019)	Sick leave and work-related accidents of social workers in Germany: an analysis of routine data	<i>International Archives of Occupational and Environmental Health</i>	Registerdata, försäkringsbolag	Tyskland – nationell analys av registerdata	Förekomst av sjukskrivning och arbetsolyckor bland socialarbetare; särskilt psykiska diagnoser och våldsskador.	195 100 socialarbetare i försäkringsregister och 3 037 olycksfall; endast social workers.	Syfte/innehåll: Analyserar sjukfrånvaro och arbetsolyckor bland tyska socialarbetare utifrån registerdata. Resultat: Psykisk ohälsa en vanlig orsak till sjukfrånvaro kopplat till våld eller arbetsplatsolyckor.

Tabell 2. Redovisning av inkluderade studier (n = 32).

2. Gallrings- och granskningsprocessen med exkluderade fulltexter och skäl till exkludering

Inledningsvis samarbetade författarna för att granska titlar, nyckelord och sammanfattningar på de 33 154 artiklar som, i en bred ansats, initialt identifierades för översyn. I denna första genomgång gallrades artiklar stegvis ut med stöd av de söksystem som finns i respektive databas. För de stegvisa gallringsstegen i varje databas och söksträngarna i denna gallringsomgång, se bilaga 4. Denna första gallringsomgång resulterade i att totalt 28 164 artiklar gallrades ut på titel, nyckelord eller sammanfattningsnivå på grund av bristande relevans utifrån de uppsatta PEO-kriterierna och frågeställningarna.

I nästa omgång granskades de kvarvarande artiklarna ($n = 4\,997$) utifrån relevans på sammanfattnings- och fulltextnivå samt att endast studier inom EU från och med 2010 till och med 2025 inkluderades (de faktiska sökningarna gjordes i början av januari 2025, varvid endast de publikationer som hunnit publiceras tidigt 2025 är inkluderade). Härvid gallrades ytterligare 4 938 artiklar ut. Efter de initiala gallringsomgångarna påbörjades en mer detaljerad granskning på fulltextnivå av de kvarvarande 59 artiklarna i urvalet. För en översikt av antalet bortgallrade artiklar samt exempel på bortgallrade artiklar, se tabell 4 nedan.

"Gold standard"-artiklar

Harris, B., & Leather, P. (2012). Levels and Consequences of Exposure to Service User Violence: Evidence from a Sample of UK Social Care Staff. *The British Journal of Social Work*, 42(5), 851–869. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcr128>

Munobwa, J. S., Ahmadi, F., & Öberg, P. (2023). 'Anxiety, frustration and understanding'. Swedish personal social service workers' cognitive appraisals of encounters with violent clients. *Nordic Social Work Research*, 13(2), 188–201. Scopus. <https://doi.org/10.1080/2156857X.2021.1911836>.

Munobwa, J. S., Öberg, P., & Ahmadi, F. (2023). Helping or Controlling? Choice of Coping Methods When Dealing with Violent Clients in Statutory Social Work. *Social Sciences*, 12(2), 3–15. <https://doi.org/10.3390/socsci12020058>.

Padyab, M., & Ghazinour, M. (2015). A comparative study of experiences of client violence and its impact among Iranian and Swedish social workers. *European Journal of Social Work*, 18(1), 129–139. <https://doi.org/10.1080/13691457.2014.883367>.

Stroebeak, P. S., & Korczynski, M. (2018). Client Abuse to Public Welfare Workers: Theoretical Framework and Critical Incident Case Study. *Sociology*, 52(4), 762–777. (97).

Tabell 3. Identifierade "Gold standard"-artiklar ($n = 5$).

Denna fas av granskningen skedde i nära samarbete mellan författarna, vilket ledde till att ytterligare 24 artiklar gallrades ut från den fortsatta processen på grund av att PEO-kriterierna inte uppfylldes⁵ eller att dubletter identifierats. Det slutliga resultatet av denna selektionsprocess var således att 35 artiklar bedömdes uppfylla de förutbestämda PEO-kriterierna och valdes ut för kvalitetsgranskning. Flödesschemat i den PRISMA-baserade söknings- och granskningsprocessen illustreras i bild 2.

Manuell handsökning kompletterade även de systematiska sökningsförfarandena genom att författarna granskade referenslistor i relevanta artiklar. *Det Digitala Vetenskapliga Arkivet* (DiVA) genomgicks även utifrån ämnesområdet för att identifiera potentiellt relevanta studier, rapporter och utredningar som inte säkert kunde fångas upp i databassökningarna. Den manuella handsökningen genomfördes för att säkerställa en omfattande och inkluderande litteraturöversikt. Redovisning av tidskrifter, databaser och publikationstrender återfinns i bilaga 3.

Kvalitetsgranskningen av de 35 artiklar som gallrats fram som relevanta för kunskapssammanställningen gjordes i två steg: först enskild granskning, vilket sedan följdes av en gemensam sammanvägning av bedömningar och beslut. Två olika granskningsprotokoll användes: ett för artiklar med studier utförda med kvalitativ ansats (se bilaga 5) och ett för artiklar med studier utförda med kvantitativ ansats (se bilaga 6).

Översikt tidskrifter, databaser samt publikationstrender

Genom att undersöka publiceringsfrekvensen i olika tidskrifter, databasernas bidrag till vårt urval, och publikationstrender över tid, har författarna kunnat identifiera viktiga publikationer och huvudaktörer inom dessa forskningsfält. Vår genomgång ger en bred bild av var och hur forskningen om säkerhetsfrågor har tagit form under de senaste decennierna. De efterföljande bilderna och tabellen ger en detaljerad översikt av vår dataanalys och de insikter författarna har dragit från den samlade litteraturen.

Kvalitetsgranskningen av kvalitativa studier baserades på ett granskningsprotokoll utvecklat av Statens beredning för medicinsk och social utvärdering, SBU (96). SBU:s granskningsprotokoll består av fem kvalitetskriterier: *syfte, urval, datainsamling, analys* och *resultat*. För var och en av dessa kvalitetskriterier finns frågor vilka ska besvaras för kvalitetsbedömningen. Under exempelvis kriteriet "Datainsamling" finns frågorna "Vilka metoder användes för datainsamling?" och "Finns det allvarliga brister i datainsamlingen

5) Samtliga av dessa artiklar bedömdes dock som relevanta för att kunna ingå i rapportens inledning och diskussion.

som kan påverka tillförlitligheten?”. Frågorna under varje kriterium besvarades med ja, nej eller oklart samt med möjlighet till kommentar (se bilaga 5).

För kvalitetsgranskning av kvantitativa artiklar utvecklades ett bedömningsprotokoll baserat på Tompa (97, 98). Protokollet bestod av åtta frågor vilka bygger på specifika kvalitetskriterier. Varje fråga bedömdes på en 5-gradig skala. Ett exempel på fråga var: ”I vilken utsträckning är den statistiska metoden lämplig utifrån forskningsfråga och studiedesign?” (se bilaga 6).

Kvalitetsbedömningen värderade centrala metodologiska aspekter – såsom tydlighet i syfte och teoretisk utgångspunkt, lämplighet i urval och datainsamling, forskarens reflexivitet samt analysens transparens för de kvalitativa studierna, och teoretisk rimlighet, validitet, kontroll av stör-faktorer samt statistisk och empirisk stringens för de kvantitativa. Artiklar med obetydliga eller mindre metodologiska brister respektive höga poäng på flertalet kriterier klassificerades som hög kvalitet, medan studier med måttliga men inte avgörande brister eller något lägre poäng bedömdes ha medelhög kvalitet. Samtliga av de inkluderade artiklarna (13 kvalitativa och 19 kvantitativa artiklar) bedömdes hålla hög eller medelhög kvalitet. De tre utgallrade artiklarna hade främst brister beträffande urval, datainsamling och analys.

De totalt 32 forskningsartiklar som ingår i resultatdelen samlades sedan i det ovan beskrivna referenshanteringsverktyget Zotero och bearbetades med stöd av Rayyan. Kombinationen av Zotero och Rayyan var särskilt värdefull, eftersom den garanterade att granskningsprocessen kunde genomföras både gemensamt och individuellt utan att kompromissa med integriteten eller kvaliteten på arbetet.

Exkluderade	Antal studier	Skäl till exkludering (utifrån PEO-kriterier)	Antal	Exempel på exkluderade fulltexter
Exkluderade på titel eller abstractnivå	28 164			
Exkluderade på grund av relevans på abstractnivå	4 938	Fel organisatorisk kontext eller sammanhang	2 774	Brodin, H., & Shanks, E. (2024). Effects of organisational factors and employee characteristics on employers' reporting of client violence in non-institutional social services in Sweden, <i>Social Policy & Administration</i> , 58, pp. 1009–1024.
		Fel fokus (annat fokus än hot och risk för liv och hälsa)	1 418	Olsson, H. med flera (2024). Social Workers' Experiences of Working with Partner Violence, <i>British Journal of Social Work</i> , 54, pp. 704–722.
		Fel land/geografi	417	Zelnick, J.R. med flera (2013). Part of the Job? Workplace Violence in Massachusetts Social Service Agencies, <i>Health & Social Work</i> , 38(2), pp. 75–85.
		Konceptuella eller litteraturöversikter (ej empiriskt underlag)	329	Díaz Bórquez, D. med flera (2023). Client Violence towards Childcare Workers: A Systematic Literature Review, <i>Health & Social Care in the Community</i> , 2023, ID 5556520, pp. 1–11.
Exkluderade på grund av dubletter	24			
Exkluderade på grund av kvalitetsbrister	3			Burns, K. med flera (2024). The Social Media, Online and Digital Abuse and Harassment of Social Workers, Probation Officers and Social Work Students in Ireland: A National Survey, <i>British Journal of Social Work</i> , 54, pp. 3274–3294.
Totalt exkluderade	33 129			

Tabell 4. Exkluderade fulltexter med skäl till exkludering och ett illustrativt exempel för varje skäl.

3. Översikt tidskrifter, databaser samt publikationstrender

Genom att undersöka publiceringsfrekvensen i olika tidskrifter, databasernas bidrag till urvalet, och publikationstrender över tid, har författarna kunnat identifiera viktiga publikationer och huvudaktörer inom dessa forskningsfält. Genomgången ger en bred bild av var och hur forskningen om säkerhetsfrågor har tagit form under de senaste decennierna. De efterföljande bilderna och tabellen ger en detaljerad översikt av dataanalysen och de insikter författarna har dragit från den samlade litteraturen.

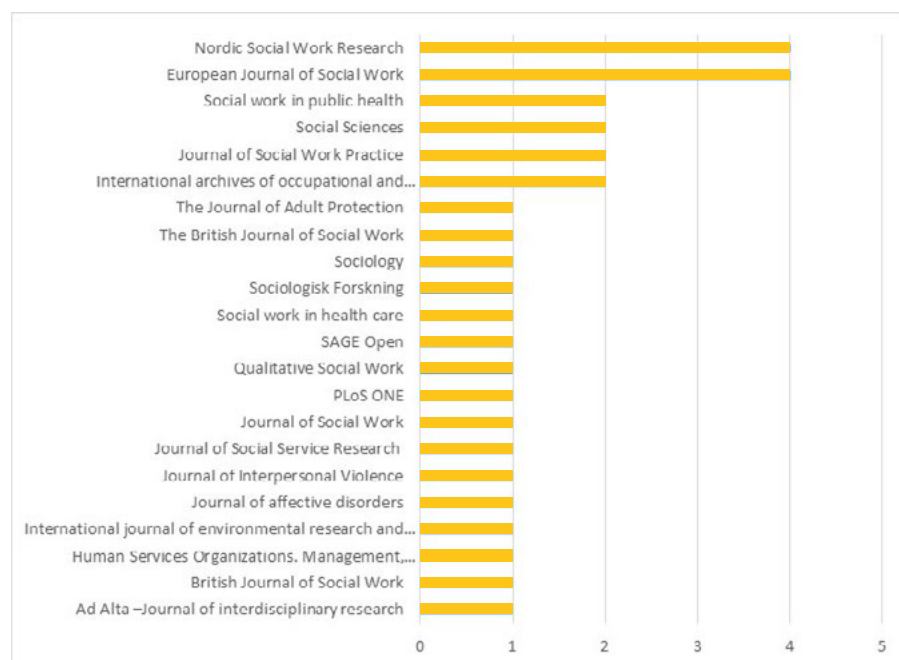


Bild 3. Fördelning av tidskrifter i slutligt urval.

I den systematiska litteraturgenomgången blir det tydligt att forskningen om hot, våld och säkerhetskultur är spridd över ett mycket brett spektrum av tidskrifter. Stapeldiagrammet i bild 3 visar hur de studier som ingår i det slutgiltiga urvalet fördelar sig tidskriftsvis. *Nordic Social Work Research* och *European Journal of Social Work* framträder som de mest frekvent använda publikationskanalerna med fyra artiklar, vilket understryker tidskrifternas centrala roll för praktik- och policyorienterad forskning på området. Därefter följer ett flertal tidskrifter som har av två publikationer.

Denna fördelning ger inte bara en fingervisning om vilka tidskrifter som är mest inflytelserika, utan visar även hur tvärvetenskapligt fältet faktiskt är. Studierna återfinns i allt från arbetsmiljö- och folkhälsotidskrifter till sociologiska och kriminologiska forum. Den heterogena spridningen bekräftar därmed att kunskapssammanställningen fångar in ett brett urval av relevanta forskningsperspektiv – något som är avgörande för att ge en nyanserad och heltäckande bild av säkerhetskulturens olika dimensioner inom socialtjänsten.

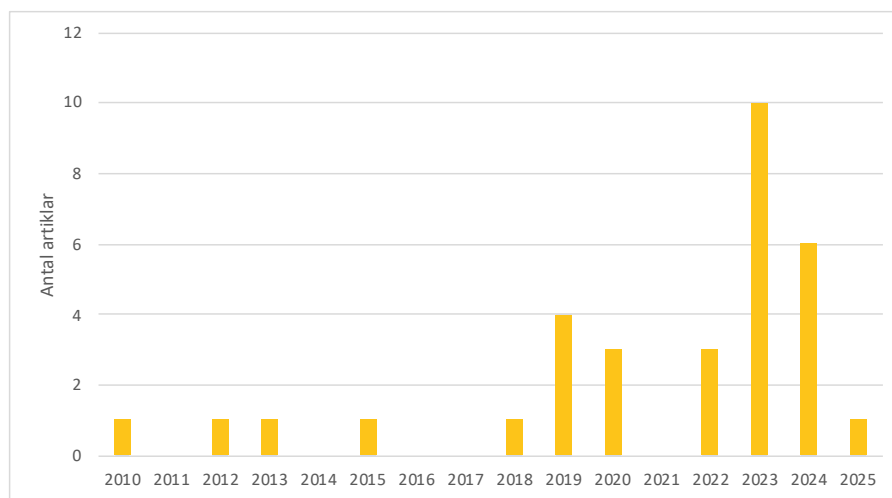


Bild 4. Publiceringsår för artiklar i det slutliga urvalet.

En noterbar trend över tid kan ses i bild 4, ovan. Enligt stapeldiagrammet sträcker sig data från 2010 till 2025 (de faktiska sökningarna gjordes i början av 2025, varvid endast de publikationer som hunnit publiceras tidigt år 2025 är inkluderade). Trots vissa årliga variationer visar diagrammet en uppåtgående tendens i antalet publikationer de senaste åren, i synnerhet från och med 2018. Denna gradvisa tillväxt i litteraturvolym kan indikera ett stigande intresse för forskning om säkerhet inom socialtjänsten.

Land	Kval	Kvant	"Mixed-method" (både kvant och kval)	Totalt
Belgien	1			1
Danmark	1			1
Danmark, Finland och Sverige		1		1
Storbritannien	3	1		4
Irland		1		1
Island		1		1
Italien	1	1		2
Norge	2	4		6
Portugal	1			1
Slovakien		1		1
Spanien		2		2
Sverige	4	4		8
Sverige och Iran		1		1
Tyskland		2		2
Totalt	13	19		32

Tabell 5. Fördelning av tidskrifter utifrån huvudsaklig metodik och respektive artikels geografiska fokus/studieobjekt.

Tabell 5 presenterar en översikt av den kvalitativa och kvantitativa forskningen fördelad på länder som ingår i arbetet. Sverige har flest publicerade arbeten, totalt 8, varav 4 är kvalitativa studier och 4 är kvantitativa. Detta följs av Norge med 6 artiklar och därefter Storbritannien med 4 artiklar. Denna geografiska fördelning av forskningen ger insikter i hur olika regioner bidrar till det globala kunskapsfältet inom säkerhetsstudier.

4. Förteckning över söksträngar

Sökning och sök-datum	Databas	Område	Söksträng	Artiklar
2025-01-03	Scopus (sökning 1, S1)	Titel, sammanfattning och nyckelord	(TITLE-ABS-KEY ("Social worker*" OR (("Human service*" OR ("social service*") OR "Social care" OR welfare AND professional* OR employee* OR staff OR worker* OR practitioner*))) AND TITLE-ABS-KEY (safety OR risk OR violen* OR stress OR "client abuse")) AND PUBYEAR > 2009 AND PUBYEAR < 2026 AND (LIMIT-TO (DOCTYPE , "ar")) AND (LIMIT-TO (LANGUAGE , "English")) AND (LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "United States") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "United Kingdom") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Australia") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Canada") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Sweden") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "New Zealand") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Italy") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Spain") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Ireland") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Netherlands") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Norway") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Germany") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Denmark") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Finland") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "France") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Belgium") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Czech Republic") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Poland") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Switzerland") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Portugal") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Romania") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Austria") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Greece") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Lithuania") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Croatia") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Slovakia") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Hungary") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Slovenia")))	n = 10 972
2025-01-06	Scopus (sökning 2, S2)	Titel, sammanfattning och nyckelord	(TITLE-ABS-KEY ("Social worker*" OR (("Human service*" OR ("social service*") OR "Social care" OR welfare AND professional* OR employee* OR staff OR worker* OR practitioner*))) AND TITLE-ABS-KEY (safety OR violen* OR "client abuse" OR harassment OR stalk*)) AND PUBYEAR > 2009 AND PUBYEAR < 2026 AND (LIMIT-TO (DOCTYPE , "ar")) AND (LIMIT-TO (LANGUAGE , "English")) AND (LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "United Kingdom") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Sweden") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Italy") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Spain") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Ireland") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Netherlands") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Norway") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Germany") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Denmark") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Finland") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "France") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Belgium") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Czech Republic") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Poland") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Switzerland") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Portugal") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Romania") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Austria") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Greece") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Lithuania") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Croatia") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Slovakia") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Hungary") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "Slovenia"))) AND (EXCLUDE (SUBJAREA , "NURS") OR EXCLUDE (SUBJAREA , "VETE") OR EXCLUDE (SUBJAREA , "AGRI") OR EXCLUDE (SUBJAREA , "ENVI") OR EXCLUDE (SUBJAREA , "BIOC") OR EXCLUDE (SUBJAREA , "BUSI") OR EXCLUDE (SUBJAREA , "ECON") OR EXCLUDE (SUBJAREA , "ENGI") OR EXCLUDE (SUBJAREA , "PHAR") OR EXCLUDE (SUBJAREA , "NEUR") OR EXCLUDE (SUBJAREA , "IMMU") OR EXCLUDE (SUBJAREA , "COMP") OR EXCLUDE (SUBJAREA , "ENER") OR EXCLUDE (SUBJAREA , "DENT") OR EXCLUDE (SUBJAREA , "EART") OR EXCLUDE (SUBJAREA , "MATH") OR EXCLUDE (SUBJAREA , "PHYS") OR EXCLUDE (SUBJAREA , "CHEM") OR EXCLUDE (SUBJAREA , "CENG") OR EXCLUDE (SUBJAREA , "MATE"))	n = 1 170
2025-01-07	Scopus (sökning 3, S3)	Titel, sammanfattning och nyckelord	Granskning av 1 170 artiklar	n = 31
2025-01-08	PubMed (sökning 1, S1)	Titel, sammanfattning och nyckelord	("Social worker"[Title/Abstract] OR ((("Human service"[Title/Abstract] OR ("social service"[Title/Abstract] OR "Social care"[Title/Abstract] OR welfare[Title/Abstract])) AND (professional*[Title/Abstract] OR employee*[Title/Abstract] OR staff[Title/Abstract] OR work-er*[Title/Abstract] OR practition-er*[Title/Abstract]))) AND (safety[Title/Abstract] OR risk[Title/Abstract] OR violen*[Title/Abstract] OR stress[Title/Abstract] OR "client abuse"[Title/Abstract]))	n = 7 364
2025-01-09	PubMed (sökning 2, S2)	Titel, sammanfattning och nyckelord	((("Social worker"[Title/Abstract] OR ((("Human service"[Title/Abstract] OR ("social service"[Title/Abstract] OR "Social care"[Title/Abstract] OR welfare[Title/Abstract])) AND (professional*[Title/Abstract] OR employee*[Title/Abstract] OR staff[Title/Abstract] OR worker*[Title/Abstract] OR practitioner*[Title/Abstract]))) AND (safety[Title/Abstract] OR risk[Title/Abstract] OR violen*[Title/Abstract] OR stress[Title/Abstract] OR "client abuse"[Title/Abstract])) NOT (Healthcare[Title] OR "health care"[Title] OR nurse*[Title] OR "medical doctor*[Title] OR elderly[Title] OR ("home care"[Title] OR Covid-19[Title] OR animals[Title] OR Veterin*[Title])) NOT (Healthcare[Title/Abstract] OR "medical doctor*[Title/Abstract] OR nurse[Title/Abstract] OR elderly[Title/Abstract] OR ("home care"[Title/Abstract] OR Covid-19[Title/Abstract] OR "mental health"[Title/Abstract] OR dementia[Title/Abstract] OR animal*[Title/Abstract] OR Veterin*[Title/Abstract] OR Disease[Title/Abstract] OR ward[Title/Abstract]))	n = 1 653

Sökning och sök-datum	Databas	Område	Söksträng	Artiklar
2025-01-10	PubMed (sökning 3, S3)	Titel, sammanfattning och nyckelord	Granskning av 1 653 artiklar	n = 20
2025-01-08	PubMed (sökning 1, S1)	Titel, sammanfattning och nyckelord	("Social worker"[Title/Abstract] OR ((("Human service"[Title/Abstract] OR ("social service"[Title/Abstract] OR "Social care"[Title/Abstract] OR welfare[Title/Abstract])) AND (profession-al*[Title/Abstract] OR employee*[Title/Abstract] OR staff[Title/Abstract] OR work-er*[Title/Abstract] OR practition-er*[Title/Abstract]))) AND (safety[Title/Abstract] OR risk[Title/Abstract] OR violen*[Title/Abstract] OR stress[Title/Abstract] OR "client abuse"[Title/Abstract]))	n = 7 364
2025-01-09	PubMed (sökning 2, S2)	Titel, sammanfattning och nyckelord	((("Social worker"[Title/Abstract] OR ((("Human service"[Title/Abstract] OR ("social service"[Title/Abstract] OR "Social care"[Title/Abstract] OR welfare[Title/Abstract])) AND (profession-al*[Title/Abstract] OR employee*[Title/Abstract] OR staff[Title/Abstract] OR work-er*[Title/Abstract] OR practition-er*[Title/Abstract]))) AND (safety[Title/Abstract] OR risk[Title/Abstract] OR violen*[Title/Abstract] OR stress[Title/Abstract] OR "client abuse"[Title/Abstract])) NOT (Healthcare[Title] OR "health care"[Title] OR nurse*[Title] OR "med-ical doctor"[Title] OR elderly[Title] OR ("home care"[Title] OR Covid-19[Title] OR animals[Title] OR Veterin*[Title])) NOT (Healthcare[Title/Abstract] OR "medical doc-tor"[Title/Abstract] OR nurse[Title/Abstract] OR elderly[Title/Abstract] OR ("home care"[Title/Abstract] OR Covid-19[Title/Abstract] OR "mental health"[Title/Abstract] OR demen-tia[Title/Abstract] OR animal*[Title/Abstract] OR Veterin*[Title/Abstract] OR Disease[Title/Abstract] OR ward[Title/Abstract]))	n = 1 653
2025-01-10	PubMed (sökning 3, S3)	Titel, sammanfattning och nyckelord	Granskning av 1 653 artiklar	n = 20
2025-01-08	WoS (sökning 1, S1)	Titel, sammanfattning och nyckelord	"Social worker" OR ((("Human service" OR ("social service") OR "Social care" OR welfare)) AND (professional* OR employee* OR staff OR worker* OR practitioner*)) (Abstract) and safety OR risk OR violen* OR "client abuse" (Abstract)	n = 9 837
2025-01-13	WoS (sökning 2, S2)	Titel, sammanfattning och nyckelord	"Social worker" OR ((("Human service" OR ("social service") OR "Social care" OR welfare)) AND (professional* OR employee* OR staff OR worker* OR practitioner*)) (Abstract) and safety OR risk OR violen* OR "client abuse" OR harassment OR stalk*(Abstract)	n = 569
2025-01-14	WoS (sökning 3, S3)	Titel, sammanfattning och nyckelord	Granskning av 569 artiklar	n = 15
2025-01-30	Proquest Sociological Abstracts med Social Services Abstracts (sökning 1, S1)	Titel, sammanfattning och nyckelord Population (titel, sammanfattning och nyckelord)	title("Social worker" OR ("Human service" OR "social service" OR "Social care" OR welfare) AND (professional* OR employee* OR staff OR worker* OR practitioner*)) OR abstract("Social worker" OR ("Human service" OR "social service" OR "Social care" OR welfare) AND (professional* OR employee* OR staff OR worker* OR practitioner*)) OR subject("Socialworker" OR ("Human service" OR "social service" OR "Social care" OR welfare) AND (professional* OR employee* OR staff OR worker* OR practitioner*)) OR (MAINSUBJECT.EXACT("Social workers") OR MAINSUBJECT.EXACT("Social worker-client relationships"))	n = 51 891
2025-01-30	Proquest Sociological Abstracts med Social Services Abstracts (sökning 2, S2)	Titel, sammanfattning och nyckelord Exposure (titel, sammanfattning och nyckelord)	title(safety OR violen* OR "client abuse") OR abstract(safety OR violen* OR "client abuse") OR subject(safety OR violen* OR "client abuse") OR (MAINSUBJECT.EXACT("Occupational safety") OR MAINSUBJECT.EXACT("Safety") OR MAINSUBJECT.EXACT("Security") OR MAINSUBJECT.EXACT("Workplace violence") OR MAINSUBJECT.EXACT("Threats") OR MAINSUBJECT.EXACT("Assaults") OR MAINSUBJECT.EXACT("Coercion") OR MAINSUBJECT.EXACT("Hostility") OR MAINSUBJECT.EXACT("Stalking") OR MAINSUBJECT.EXACT("Aggressiveness") OR MAINSUBJECT.EXACT("Abuse") OR MAINSUBJECT.EXACT("Violence") OR MAINSUBJECT.EXACT("Harassment") OR MAINSUBJECT.EXACT("Intimidation"))	n = 149 696
2025-01-30	Proquest Sociological Abstracts med Social Services Abstracts (sökning 3, S3)	Titel, sammanfattning och nyckelord Population + exposure (steg 1 + steg 2)	[S1] AND [S2]	n = 4 845

Sökning och sök-datum	Databas	Område	Söksträng	Artiklar
2025-01-30	Proquest Sociological Abstracts med Social Services Abstracts, sökning 4, S4 (Europafilter). Del 1 [Del 1] NOT [Del 2]	Titel, sammanfattning och nyckelord Del 1 (länder som inte ska vara med)	noft("Afghanistan" OR "Algeria" OR "Angola" OR "Antigua & Barbuda" OR "Argentina" OR "Armenia" OR "Australia" OR "Azerbaijan" OR "Bahamas" OR "Bahrain" OR "Bangladesh" OR "Barbados" OR "Belize" OR "Benin" OR "Bhutan" OR "Bolivia" OR "Botswana" OR "Brazil" OR "Brunei" OR "Burkina Faso" OR "Burundi" OR "Cambodia" OR "Cameroon" OR "Canada" OR "Cape Verde" OR "Central African Republic" OR "Chad" OR "Chile" OR "China" OR "Colombia" OR "Comoros" OR "Congo" OR "Democratic Republic of the Congo" OR "Costa Rica" OR "Ivory Coast" OR "Cuba" OR "Cyprus" OR "Djibouti" OR "Dominica" OR "Dominican Republic" OR "Ecuador" OR "Egypt" OR "El Salvador" OR "Equatorial Guinea" OR "Eritrea" OR "Swaziland" OR "Ethiopia" OR "Fiji" OR "Gabon" OR "Gambia" OR "Georgia" OR "Ghana" OR "Grenada" OR "Guatemala" OR "Guinea" OR "Guinea-Bissau" OR "Guyana" OR "Haiti" OR "Honduras" OR "India" OR "Indonesia" OR "Iran" OR "Iraq" OR "Israel" OR "Jamaica" OR "Japan" OR "Jordan" OR "Kazakhstan" OR "Kenya" OR "Kiribati" OR "Kuwait" OR "Kyrgyzstan" OR "Laos" OR "Lebanon" OR "Lesotho" OR "Liberia" OR "Libya" OR "Madagascar" OR "Malawi" OR "Malaysia" OR "Maldives" OR "Mali" OR "Marshall Islands" OR "Mauritania" OR "Mauritius" OR "Mexico" OR "Federated States of Micronesia" OR "Mongolia" OR "Morocco" OR "Mozambique" OR "Myanmar" OR "Namibia" OR "Nauru" OR "Nepal" OR "New Zealand" OR "Nicaragua" OR "Niger" OR "Nigeria" OR "North Korea" OR "Oman" OR "Pakistan" OR "Palau" OR "Panama" OR "Papua New Guinea" OR "Paraguay" OR "Peru" OR "Philippines" OR "Qatar" OR "Republic of Vietnam" OR "Rwanda" OR "Samoa" OR "Sao Tome and Principe" OR "Saudi Arabia" OR "Senegal" OR "Seychelles" OR "Sierra Leone" OR "Singapore" OR "Solomon Islands" OR "Somalia" OR "South Africa" OR "South Korea" OR "South Sudan" OR "Sri Lanka" OR "St. Kitts and Nevis" OR "St. Lucia" OR "St. Vincent and the Grenadines" OR "Sudan" OR "Suriname" OR "Syria" OR "Taiwan" OR "Tajikistan" OR "Tanzania" OR "Thailand" OR "East Timor" OR "Togo" OR "Tonga" OR "Trinidad and Tobago" OR "Tunisia" OR "Turkey" OR "Turkmenistan" OR "Tuvalu" OR "Uganda" OR "United Arab Emirates" OR "United States " OR "Uruguay" OR "Uzbekistan" OR "Vanuatu" OR "Venezuela" OR "Vietnam" OR "Yemen" OR "Zambia" OR "Zimbabwe") OR author("US") OR location(US)	För exempel på denna typ av sökteknik som kombinerar två olika kriterier för geografiska områden se Ayiku, L. med flera (2021).
		Titel, sammanfattning och nyckelord Del 2 (länder som ska vara med)	noft("Albania" OR "Andorra" OR "Austria" OR "Belarus" OR "Belgium" OR "Bosnia and Herzegovina" OR "Bulgaria" OR "Croatia" OR "Czech Republic" OR "Denmark" OR "England" OR "Estonia" OR "Finland" OR "France" OR "Germany" OR "Greece" OR "Hungary" OR "Iceland" OR "Ireland" OR "Italy" OR "Latvia" OR "Liechtenstein" OR "Lithuania" OR "Luxembourg" OR "Malta" OR "Moldova" OR "Monaco" OR "Montenegro" OR "Netherlands" OR "Macedonia" OR "Norway" OR "Poland" OR "Portugal" OR "Romania" OR "Russia" OR "San Marino" OR "Scotland" OR "Slovakia" OR "Slovenia" OR "Spain" OR "Sweden" OR "Switzerland" OR "Ukraine" OR "United Kingdom" OR "Vatican" OR "Wales") OR noft(Europe" OR EU)	
2025-01-31	Proquest Sociological Abstracts med Social Services Abstracts, sökning 5, S5 [S3] NOT [S4]	Titel, sammanfattning och nyckelord Population + exposure + EU-filtrering	[S3] NOT [S4]	n = 3 228
2025-01-31	Proquest Sociological Abstracts med Social Services Abstracts, sökning 6, S6	Titel, sammanfattning och nyckelord Allmänna PEO-avgränsningar	Limits Peer reviewed, år 2010-, engelska, svenska och danska, publikationstyp: Article OR Evidence Based Healthcare OR Literature Review OR Review OR Case Study OR Correction/Retraction	n = 1 707
2025-01-31	Proquest Sociological Abstracts med Social Services Abstracts.	Titel, sammanfattning och nyckelord	Dubblettgallring i Rayyan	n = 1 602
2025-05-12	Proquest Sociological Abstracts med Social Services Abstracts Full paper, gallring 1	Titel, sammanfattning och nyckelord	Granskning av 1 602 artiklar	n = 45
2025-05-13	Proquest Sociological Abstracts med Social Services Abstracts Full paper, gallring 2	Titel, sammanfattning och nyckelord	Granskning av 45 artiklar	n = 21
	Full paper, gallring 2			
2025-05-12	SwePubsökning med svenska söktermer (sökning 1)	Titel, sammanfattning och nyckelord	(socialarbetare OR socialtjänst OR välfärdsarbete OR socialsekreterare) AND (våld OR trakasserier OR hot OR säkerhet)	n = 136
2025-05-12	SwePubsökning med svenska söktermer (sökning 2)	Titel, sammanfattning och nyckelord	Granskning av 136 artiklar.	n = 3

Tabell 6. Förteckning över söksträngar, databaser samt antal artiklar som varje söksteg gav.

5. Protokoll för kvalitetsbedömning av kvalitativa artiklar

Protokoll för bedömning av artiklar med kvalitativ metodik.

Författare:

Publiceringsår:

Titel:

Sammanvägd bedömning av metodologiska brister		
Obetydliga eller mindre		Kommentarer:
Måttliga		
Stora brister		

1. Överensstämmelse mellan filosofisk hållning /teori och urval och metodik i studien			
Vilken teori eller filosofisk hållning utgick författarna ifrån?			
	Ja	Nej	Oklart
Hänger syfte och fråga ihop med teori/filosofisk hållning?			
Kommentarer:			

2. Deltagare			
Hur gjordes urvalet?			
	Ja	Nej	Oklart
Är urvalet lämpligt för att besvara frågan?			
Är rekryteringsmetoden lämpligt vald och genomförd?			
Finns det allvarliga brister som kan påverka tillförlitligheten?			
Kommentarer:			

3. Datainsamling			
Vilka metoder användes för datainsamling?			
	Ja	Nej	Oklart
Finns det påtagliga brister i datainsamlingen som kan påverka tillförlitligheten?			
Kommentarer:			

4. Analys			
Vilka metoder användes för analys?			
	Ja	Nej	Oklart
Är vald analysmetod lämplig och genomförd på ett lämpligt sätt?			
Var forskarna reflexiva vid tolkning av data?			
Validerades tolkningarna?			
Kommentarer:			

5. Forskaren			
Vilken bakgrund och kompetens hade forskarna?			
	Ja	Nej	Oklart
Har forskarna någon relation till studiedeltagarna som kan påverka datainsamlingen?			
Har forskarna hanterat sin förståelse på ett acceptabelt sätt?			
Var forskarna oberoende av finansiella eller andra förutsättningar som kunde påverka analysen?			
Finns det allvarliga brister som kan påverka tillförlitligheten?			
Kommentarer:			

6. Protokoll för kvalitetsbedömning av kvantitativa artiklar

Protokoll för bedömning av artiklar med kvantitativ metodik.

Författare:

Publiceringsår:

Titel:

Sammanvägd bedömning av metodologiska brister		
Obetydliga eller mindre		Kommentarer:
Måttliga		
Stora brister		

Kvalitetskriterium	Värdering enligt skala 1–5 + kommentar
I vilken utsträckning är förhållandet mellan OV och BV teoretiskt rimligt?	
I vilken utsträckning är studiens population tillräckligt definierad, mätt och beskriven?	
I vilken utsträckning är den statistiska metoden lämplig utifrån RQ och design?	
I vilken utsträckning är relationen mellan OV och BV empiriskt korrekt (tid & rum)?	
I vilken utsträckning justerar/kontrollerar studien för andra möjliga förklaringar?	
I vilken utsträckning är resultaten rätt tolkade?	
I vilken utsträckning säkerställs validitet i mätningen av det studerade fenomenet? - Hänger items ihop i respektive konstrukt (<i>construct validity</i>)? - Mäts alla relevanta delar/konstrukt av fenomenet (<i>content validity</i>)?	
I hur hög grad kan resultatet generaliseras (<i>external validity</i>)?	

-