Skyddsåtgärder för anställda socionomer: ett konstruktivistiskt perspektiv

Rania Al-Akabi
Walaa Daabas
Protective measures for social workers: a constructivist perspective.

Rania Al-Akabi
Walaa Daabas

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

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

*Keywords*: Health and care services, construction theory, Protective measures, social services, social workers, threats, violence.
5.1 Kort introduktion om respektive verksamhet ................................................................. 21
5.1.1 Socialtjänsten barn och familj .............................................................................. 21
5.1.2 Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen ................................................................. 21
5.2 Konstruktion av arbetsrelaterad hot och våld .............................................................. 21
5.2.1 Socialtjänsten barn och familj .............................................................................. 21
5.2.2 Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen ................................................................. 23
5.3 Konstruktion av skyddsåtgärder .............................................................................. 24
5.3.1 Socialtjänsten barn och familj .............................................................................. 24
5.3.2 Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen ................................................................. 26
5.4 Konstruktion av förebyggande arbete ...................................................................... 28
5.4.1 Socialtjänsten barn och familj .............................................................................. 28
5.4.2 Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen ................................................................. 29
5.5 Skillnader mellan konstruerade skyddsåtgärder i verksamheterna .......................... 30
6 Avslutande diskussion ..................................................................................................... 32
6.1 Resultat ....................................................................................................................... 32
6.2 Förslag till framtida forskning .................................................................................. 34
Referenslista ...................................................................................................................... 35
Bilaga 1 ............................................................................................................................... 38
1. Problemformulering, syfte och frågeställning


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

1) Hur konstruerar cheferna skyddsåtgärder för anställda socionomer som upplever hot och våld på respektive verksamhet?

2) Ser de konstruerade skyddsåtgärderna olika ut beroende på verksamhet?

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

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

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


2.1 Arbetsmiljölagen (1977:1160)

2.2 Arbetsmiljöverket

2.3 Arbetsrelaterat hot och våld
Forskning visar att arbetsrelaterad hot och våld är den typ av våld som har ökat över tid (Skott 2021). I en studie utförd av Andersen m fl (2021) visar resultat att totalt av 5 342 anställda rapporterade 64,6% att de har varit utsatta för arbetsrelaterade hot minst en gång under senaste året. Personerna som deltog i studien var anställda från specialskolor, psykiatriska avdelningar, kriminalvården och äldreomsorgen. Högst frekvens av utsatthet för arbetsrelaterat hot och våld var i specialskolor med 81,1% och psykiatriska avdelningar med
82,5%. Resultat visade genomgående att personer inom offentliga tjänstesektor som är utsatta för mycket hot och våld. I en annan studie som berör samma arbetsplatser som föregående studie visar resultat att alla anställda som blivit utsatta för hot och våld har klienterna varit ansvariga för alla incidenter på arbetsplatsen. Inom äldreomsorgen, psykiatrin och specialskolorna utövades 99% av hoten och våldet av klienter. Inom kriminalvården utövades 94% av hoten och 98% av våldet av klienter (Gaadegard m fl, 2021).


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

2.4 Skyddsåtgärder

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


2.5 Förebyggande arbete

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

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

3 Teori

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

3.1 Historik

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


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


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

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

3.2 Vad är konstruktivism

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

3.2.1 Sören Wennerbergs fyra former av konstruktivism

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


Socialkonstruktivism som sociologisk teori (Socialkonstruktivism II)

Socialkonstrukтивism som en kunskapsteori (Socialkonstrukтивism III)

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

Socialkonstrukтивism som ontologisk ståndpunkt (Socialkonstrukтивism IV)


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

3.2.2 Alan Bryman's beskrivning av konstrukтивism


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

3.2.3 Anita Woolfolks olika former av konstrukтивism

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

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


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

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


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


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


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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Databas</th>
<th>PsykInfo</th>
<th>Sociological Abstract</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Datum av sökning</td>
<td>21-11-18</td>
<td>21-11-18</td>
</tr>
<tr>
<td>Sökord</td>
<td>Violence and Workplace and Prevention</td>
<td>Violence and Workplace and Prevention</td>
</tr>
<tr>
<td>Avgränsning</td>
<td>- Senaste 5 åren</td>
<td>- Senaste 5 åren</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- Scholarly Journals</td>
<td>- Scholarly Journals</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- Peer reviewed</td>
<td>- Peer reviewed</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- Relevans till frågeställning</td>
<td>- Relevans till frågeställning</td>
</tr>
<tr>
<td>Antal valda artiklar</td>
<td>4</td>
<td>2</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabell 1.

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

4.2 Kvalitativ metod


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

4.3 Intervjuer


Eriksson-Zetterquist och Ahrne skriver:


Denna uppsats använder sig av det socialkonstruktivistiska perspektivet, vilket medför att intervjuer är den mest lämpade kvalitativa metod. I samtal med cheferna blir den sociala och språkliga kontexten tydlig. Det finns en medvetenhet om att cheferna endast konstruerar bilden om vilka skyddsåtgärder som görs och inte hur de faktiskt gör utanför intervjun.
4.4 Urval
Detta avsnitt redogör för vilka urval som har gjorts, där urval av fall/miljö, urval av intervjunpersoner och antal intervjuer presenteras.

4.4.1 Urval av fall/miljö

4.4.2 Urval av intervjunpersoner

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

4.4.4 Intervjufrågor och intervjuer

4.5 Begränsningar

4.6 Etiska prövningar

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


5 Analys och Resultat


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

5.1 Kort introduktion om respektive verksamhet
I föreliggande avsnitt introduceras Socialtjänsten barn och familj samt Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen.

5.1.1 Socialtjänsten barn och familj

5.1.2 Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen

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

5.2.1 Socialtjänsten barn och familj
Avseende förekomsten av hot och våld på Socialtjänsten barn och familj beskriver Gustav, Erik och Simon att förekomsten av hot och våld inte är jättevanlig inom barn och familjeenheten. Som Erik uttrycker det:
För utredarna kan det väl hända några gånger om året kanske, jag tror vi gjorde två polisanmälningar förra året om hot och då var båda ungdomar som hade verbalt hotat sin socialsekreterare, och det är ofta verbalt. Det är tack och lov väldigt ovanligt med fysiskt våld. Men på mottaget har jag nog faktiskt aldrig varit med om att socialsekreterare blivit hotade.


Gustav uttrycker att:

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


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

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


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

Det är många gånger som det är flera olika delar som påverkar ens liv. Det vi kan hjälpa med är bara en viss del, så jag tror den upplevda frustrationen är att man behöver kanske hjälp med mycket och känner att man inte har kontroll över sitt liv längre. Då hamnar det hos den som svarar. Så de gånger när hoten förekommer är det
för att handläggaren ser att ärendet inte ingår i sitt uppdrag, handläggaren ska ju inte heller ansvara för brukarens ekonomi till exempel. Så det är en frustration att man inte riktigt förstår vad det är vi ansvarar för skulle jag vilja säga.


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

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

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


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

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

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

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


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

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

Gustav berättar även att vid fysiskt våld måste sjukvård uppsökas. Simon berättar att det väldigt sällan sker att socialsekreterare blir utsatta för fysiskt våld.
5.3.2 Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen


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

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

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


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


Luna understryker att enligt verksamhetens skyddsrutiner skall biståndshandläggaren bland annat ta med sig personlarm, gå två personer och se över hur man placerar sig i rummet. Lunas konstruerade bild av olika skyddsåtgärder enligt verksamhetens skyddsrutin bekräftar tidigare forskning inom området. I en studie utförd av Lamothe m fl (2018) visade resultat att
rädska för arbetsrelaterad våld baserades på barnsekreterares upplevelse av de tillgängliga skyddsåtgärderna i den utsatta miljön. Barnsekreterare som arbetade inom boenden kunde hantera våldsituationen bland annat utifrån att använda personlarm och vara fler vid hembesöket. Detta är samma skyddsåtgärder vid hembesök mot hot och våld som Luna konstruerar i sin beskrivning.

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

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

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

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

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


Ron uppger att det finns nolltolerans vad gäller att anhöriga eller brukare hotar biståndshandläggaren utanför arbetsplatsen. Ron uppger vidare att skulle hot och våld ske utanför arbetsplatsen skall en polisanmälan göras. Luna förklarar att hen skulle utöver polisanmälan tillsammans med biståndshandläggaren även ta kontakt med kris och beredskap samordnaren. Tillsammans med kris och beredskap samordnaren sker en diskussion kring vad biståndshandläggaren skall göra utanför arbetstiden. Luna förklarar att kris och beredskap samordnaren är en person som hjälper att se över tryggheten i arbetsplatsen, kontakta polisen eller andra räddningstjänster.
Ron berättar att vid tillfällen har han fått ringa upp till vederbörande och påtala att hot gentemot biståndshandläggaren inte är rätt och oacceptabelt. Avseende föreskrifter som kräver registrering av hot och våld påtalar cheferna att det finns föreskrifter som kräver att allt anmäls i deras system Agera. Cheferna berättar att i systemet skall allt från att socionomen snubblade i trappan till de mer allvarliga hot och våldsincidenter anmälas.

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

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

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

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


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


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

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


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

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

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

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


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

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

6 Avslutande diskussion


6.1 Resultat

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


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

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


Ett förväntat resultat var att cheferna på respektive verksamhet skulle konstruera flera skyddsåtgärder som tas mot hot och våld för anställda socionomer. Tvärtomot vad som förväntats framkom i denna studie inga stora signifikanta skillnader mellan de konstruerade
skyddsåtgärderna på respektive verksamhet. Denna upptäckt kan tyda på att myndigheter, trots skillnader i arbetsuppgifter och målgrupper, organiseras på samma sätt. Förvånansvärt visade resultatet att konstruerade förekomsten av hot och våld på respektive verksamhet var låg. Denna upptäckt var oväntad och det föreligger flera möjliga förklaringar av detta resultat. Resultatet kan tyda på att det finns en överdrift i media avseende arbetsrelaterad hot och våld. Ytterligare en möjlig förklaring skulle kunna vara att chefernas uppfattning av verkligheten inte behöver överensstämma med de utsatta socionomernas verklighet eller det media skriver om. Chefernas konstruktion av låg förekomst av hot och våld är endast deras version av verklheten.

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


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


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

SFS 1977:1160. Arbetsmiljölag


Skatteverket (2021) Skyddade personuppgifter [https://skatteverket.se/privat/folkbokforing/skyddadepersonuppgifter.4.18e1b10334ebe8bc8001711.html Hämtad 2021-12-17]


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


Bilaga 1
INTERVJUFORMULÄR

Hot och våld mot anställda
2. Det finns ett generellt ökat våld på arbetsplatser, vad tror ni det beror på?
3. Personer som utsätter de anställda för hot och våld har de en gemensam nämnare? (exempelvis psykisk ohälsa, gemensam situation de befinner sig i etc)

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

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