

Kartläggning av hot- och våldssituationer för att främja arbetssäkerheten i hemvården

Ben Selin

Examensarbete

Sjukskötare

2020

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Sjukskötare
Identifikationsnummer:	7549
Författare:	Ben Selin
Arbetets namn:	Kartläggning av hot- och våldssituationer för att främja arbets säkerheten i hemvården
Handledare (Arcada):	Annika Skogster
Uppdragsgivare:	Yrkeshögskolan Arcada
<p>Sammandrag:</p> <p>Meningen med detta examensarbete var att göra en kartläggning av hot- och våldssituationer för att främja arbets säkerheten i hemvården. Arbetsplatsvåld och hotsituationer är ett globalt växande problem i social- och hälsovården. Det finns flera olika faktorer som medverkar till att hot- och våldssituationer uppstår. Hot- och våldssituationer kan ha allvarliga konsekvenser för arbetstagarnas hälsa och arbetsförmåga.</p> <p>Den teoretiska referensramen för arbetet var Abraham Maslows behovshierarki med ett starkt fokus på säkerhet. Arbetets forskningsfråga var: Vilka strategier lämpar sig för att förebygga hot- och våldssituationer inom hemvården? -Till forskningen samlades material i form av olika vetenskapliga artiklar, rapporter och skriftliga källor. Arbetets metod var en litteraturstudie som innehöll en induktiv innehållsanalys.</p> <p>Resultaten visade att arbetsplatsvåld är ett globalt ökande fenomen i hälsovårdssektorn som förekommer också i andra länder än inte endast i Finland. För att kunna förebygga hot- och våldssituationer i hemvården, är det viktigt att arbetsplatsen har ett effektivt riskhanteringssystem, arbetsplatsen ordnar säkerhetsutbildning till personalen samt att hot- och våldssituationer rapporteras. En eftervårdssession skall hållas samma dag som en våldshändelse har skett. Förebyggande åtgärder minskar hot- och våldssituationer och främjar arbetstagarens säkerhet i hemvården.</p> <p>Enligt undersökningsresultaten, är det viktigt att i närvårdarens, socionomens och sjukskötarens utbildning ingår en arbetssäkerhetskurs som behandlar olika metoder för att förebygga hot- och våldssituationer, kommunikationsfärdigheter, självförsvar och information om rapportering av hot- och våldssituationer. Chefer, professionella och studerande som arbetar inom hemvården och vid hemsjukhusens sida har nytta av arbetet.</p>	
Nyckelord:	Hemvård, arbetsplatsvåld, arbets säkerhet, förebyggande, utbildning
Sidantal:	71
Språk:	Svenska
Datum för godkännande:	2.10.2020

DEGREE THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Registered nurse
Identification number:	7549
Author:	Ben Selin
Title:	Mapping of threat and violence situations to promote work safety in home care
Supervisor (Arcada):	Annika Skogster
Commissioned by:	Arcada University of Applied Sciences
<p>Abstract:</p> <p>The purpose of this thesis was to see into the threat and violence situations to promote work safety in home care. Workplace violence and threat situations are a growing global problem in the social and health sector. Many different factors can contribute to the threat and situations of violence that may occur. Threat and violence situations can have serious consequences for employee's health and workability. The theoretical framework for the thesis was Abraham Maslow's hierarchy of needs, with a strong focus on the sense of security. The research question for the thesis was what methods are suitable for the prevention of threat and violence situations in home care. Scientific articles, reports as well as other sources were used as material for the work. The method for the work was a literature review which also included an inductive content analysis.</p> <p>The results indicated that workplace violence is a growing global phenomenon in the healthcare sector which also happens in other countries other than just in Finland. In order to prevent threat and violence situations in home care, it is important that the workplace has an effective risk management system, that the workplace provides safety training for employees and that threat and violence situations are reported. An aftercare session should be held on the same day the incident of the violence has occurred. Preventive measures reduce threat and situations of violence and promote employee's safety in home care.</p> <p>Based on the result of the research, it would be important that during the training of practical nurse, bachelor of social sciences and training of registered nurse the curriculum includes an work safety course, which has prevention strategies for threat and violence situations, communication skills, self-defense and information about reporting threat and violence situations. This thesis is useful for supervisors, professionals and for students who is working in the field of home care and in-home hospital</p>	
Keywords:	Home-care, workplace violence, work-safety, prevention, training
Number of pages:	71
Language:	Swedish
Date of acceptance:	2.10.2020

OPINNÄYTE	
Arcada	
Koulutusohjelma:	Sairaanhoidtaja
Tunnistenumero:	7549
Tekijä:	Ben Selin
Työn nimi:	Uhka ja väkivaltatilanteiden kartoitus työturvallisuuden edistämiseksi kotihoidossa
Työn ohjaaja (Arcada):	Annika Skogster
Toimeksiantaja:	Yrkeshögskolan Arcada
<p>Tiivistelmä:</p> <p>Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli tehdä kartoitus uhka ja väkivaltatilanteista työturvallisuuden edistämiseksi kotihoidossa. Työväkivalta ja uhkatilanteet ovat kasvava maailmanlaajuinen ongelma sosiaali- ja terveysalalla. Monet eri tekijät voivat vaikuttaa siihen, että uhka ja väkivaltatilanteita voi esiintyä. Uhka ja väkivaltatilanteilla voi olla vakavia seurauksia työntekijän terveyteen ja työkykyyn. Työn teoreettisena viitekehysenä toimi Abraham Maslowin tarvehierarkia, jonka vahvana painopistealueena oli turvallisuus. Työn tutkimuskysymyksenä oli mitkä keinot soveltuvat uhka ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyyn kotihoidossa. Työn materiaalina käytettiin tieteellisiä artikkeleita ja raportteja sekä muita lähteitä. Työn menetelmänä oli kirjallisuuskatsaus mikä sisälsi myös induktiivisen sisältöanalyysin.</p> <p>Tulokset osoittivat, että työpaikkaväkivalta on globaalinen kasvava ilmiö terveydenhuoltosektorilla, jota tapahtuu Suomen lisäksi myös muissa maissa. Jotta voidaan ennaltaehkäistä uhka ja väkivaltatilanteita kotihoidossa, on tärkeää, että työpaikalla on tehokas riskienhallintajärjestelmä, työpaikka järjestää työntekijöille turvallisuuskoulutusta sekä uhka ja väkivaltatilanteet raportoidaan. Jälkihoitotilaisuus tulee järjestää samana päivänä, kun väkivaltatilanne on tapahtunut. Ennaltaehkäisevät toimenpiteet vähentävät uhka ja väkivaltatilanteita sekä edistävät työntekijän turvallisuutta kotihoidossa. Tutkimustulosten perusteella olisi tärkeää, että lähihoitajan, sosionomin ja sairaanhoitajakoulutuksen aikana opetussuunnitelmaan sisältyisi työturvallisuuskurssi missä käsitellään uhka ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyä, kommunikointitaitoja, itsepuolustusta ja tietoa uhka ja väkivaltatilanteiden raportoinnista. Opinnäytetyöstä on hyötyä esimiehille, alan ammattilaisille ja opiskelijoille, jotka työskentelevät kotihoidon ja kotisairaalan puolella.</p>	
Avainsanat:	Kotihoito, työväkivalta, työturvallisuus, ennaltaehkäisy, koulutus
Sivumäärä:	71
Kieli:	Ruotsi
Hyväksymispäivämäärä:	2.10.2020

INNEHÅLL

1	INLEDNING	7
2	BAKGRUND	8
2.1	Arbetsplatsvåld, hot och våldshändelser	8
2.2	Förekomst av hot- och våldssituationer.....	9
2.3	Hot- och våldssituationers olika former i hemvården	12
2.4	Faktorer som ökar risken av våld	13
2.5	Konsekvenser av hot och våld	14
2.6	Behov av säkerhet.....	14
2.7	Lagstiftning	15
3	SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING	16
4	TEORETISKT REFERENS RAM	16
5	METODIK OCH ARBETSPROCESS	18
5.1	Datansamling.....	21
5.2	Dataanalys.....	23
6	LITTERATURÖVERSIKT	27
6.1	Riskhantering.....	27
6.2	Utbildning.....	27
6.3	Rapportering av våld och hot	28
6.4	Vårdarens säkerhet i en hotande situation.....	29
6.5	Förebyggande åtgärder för hotet om våld	30
6.6	Hemvårdarens förberedelse och instruktioner vid en hotande situation	30
6.7	Eftervård	32
7	FORSKNINGSETIK OCH ETISKA ASPEKTER	33
8	RESULTAT	35
8.1	Innehållsanalys.....	36
8.2	Risikfaktorer och orsaker varför hot- och våldssituationer uppstår	37
8.3	Olika orsaker till varför hot- och våldssituationer inte rapporteras tillräckligt	38
8.4	Konsekvenser av hot- och våldssituationer.....	38
8.5	Olika metoder och strategier för att förebygga hot och arbetsplatsvåld.....	38
9	KRITISKT GRANSKNING	39
10	DISKUSSION	40
	KÄLLOR	44

BILAGOR	48
----------------------	-----------

Figurer

Figur 1 Varierande typer av arbetsplatsvåld inom hemvården.....	11
Figur 2 Abraham Maslows behovshierarki i en pyramidmodell.....	17
Figur 3 Innehållsanalysens fyra olika kategorier.....	37

Tabeller

Tabell 1 Tabell av artikelsökning i olika databaser.....	23
Tabell 2 Tabell av fyra olika kategorier med antalet direkta meningar.....	26

1 INLEDNING

Är arbetssäkerheten i tillräckligt hög nivå inom hemvården och social- och hälsovårdsbranschen? Hur förebyggs och hanteras arbetsplatsvåld i olika arbetsgemenskaper? Det är viktigt att vårdpersonalen får tillräckligt med information om hot- och våldssituationer så att arbetsgemenskapen kan vara trygg och säker. Speciellt stöd för säkerheten behöver studerande och tillfälliga anställda som kommer till en ny arbetsgemenskap.

Hot- och våldssituationer har ökat den senaste tiden inom hälso- och sjukvården och dessa kan ha seriösa följder för anställdas fysiska, psykiska och sociala hälsa samt till arbetsförmåga. (Hanson et al. 2015 s. 4; Duan et al. 2019 s. 1; Berlanda et al. 2019 s. 1; Sharipova et al. 2008 s. 1) Som vårdare, studerande och som förman i hemvården är det viktigt att vara medveten om olika hot- och våldssituationer som kan förekomma och hur man skall agera. Det är viktigt att hot- och våldssituationer rapporteras, att utbildning arrangeras och att man genomför förebyggande åtgärder för att förhindra arbetsplatsvåld. Efter en våldssituation bör det ordnas eftervård. Problematiken är viktig att undersöka eftersom ämnet är aktuellt inom hemvården, hälso- och sjukvården samt socialvården. Det finns inte tillräckligt forskning gjord av detta ämne i Finland och därför detta arbete är väldigt viktigt för olika arbetsplatser inom hemvården. Jag fick idén att undersöka och göra ett examensarbete av detta ämne på grund av att jag har arbetat fem år i hemvården och under denna tid jag har märkt brister i arbetssäkerheten.

Examensarbete är en litteraturstudie med en induktiv innehållsanalys och jag kommer att undersöka vad hot- och våldssituationer är och hur man kan förebygga dem. Arbetets syfte är att kartlägga hot- och våldssituationer i hemvården och meningen med materialet är att främja och upprätthålla arbetssäkerheten. För examensarbetets teoretiska referensram har jag valt Abraham Maslows behovshierarki. I kapitlen om teoretiska referensramen, definierar jag vad Maslows behovshierarki är och berättar också varför har jag valt denna referensram för mitt projekt. Examensarbetets resultat kan tillämpas på hemvård i andra kommuner och städer. Detta examensarbete kan ge till vårdpersonal och till nya anställda och studerande nya aspekter till arbetssäkerhet. Dessutom kan företagare som överväger att starta sina egna hembaserade tjänster också dra nytta av arbetet. Förutom att arbetets resultat kan användas i Finland, examensarbetet kan också vara viktigt för det nordiska länder som Sverige, Norge, Danmark men också till andra

EU-länder. Detta projekt om kartläggning av hot- och våldssituationer är primärt menad för hemvården, men projektet kan delvis också tillämpas i andra arbetsmiljöer i hälsovården som i olika sjukhus, hälsocentraler, polikliniker, servicehusen och i olika boendeenheter, psykiatriska avdelningar samt i förstavården. Examensarbete är en del av projektet säkerhetskultur i Yrkeshögskolan Arcada.

2 BAKGRUND

I detta kapitel om bakgrund lyfts fram och berättas mera om olika viktiga delområden relaterad till hot- och våldssituationer.

2.1 Arbetsplatsvåld, hot och våldshändelser

Arbetsplatsvåld är de situationer var anställda har blivit hotad eller misshandlad i arbetsuppgifter så att hens egen säkerhet, välbefinnande eller hälsa har blivit hotad antingen direkt eller indirekt. Till arbetsplatsvåld hör våld som har kommit utifrån till arbetsgemenskap från patienter eller klienter, och till den inkluderar också internt arbetsplatsvåld och mobbning som sker mellan personalen. (Markkanen 2000 s. 3) Arbetsplatsvåld eller hotet av våld kan inverka alla. Hot och våldsamma situationer kan ha allvarliga konsekvenser, även om dessa händelser är milda. Detta kan leda till psykisk skada men också till frånvaro på grund av sjukdom. (Isotalus & Saarela 2001 s. 7) Direkt våld betyder situationer var våld är riktad mot vårdaren av patienten eller klienten. Indirekt våld är våld som riktar sig till anställdas anhöriga eller mot anställdas vänner. Våld och hotsituationer kan presenteras både i fysisk och psykisk form. Som fysiskt är bland annat att kasta föremål, förhindra rörelse och skrapa. Psykiskt våld definieras till att ropa och att förolämpa. Det mest allvarligaste situationer är händelser, var klienten eller patienten hotar med ett eggvapen eller med ett skjutvapen och rån eller dess försök. (Isotalus & Saarela 2001 s. 7)

Duan et al. (2019) betonar att tidigare studier har påpekat, att hälsovårdspersonal har mera ökad sannolikhet att bli utsatt för våld eller aggression än andra anställda på andra branscher. Världshälsoorganisation (WHO) delar arbetsplatsvåld i två olika våldsbete-

enden, var den första handlar om fysiskt våld och den andra av psykologiskt våld. Fysiskt våld definieras till bland annat att slå, sparka, skuffa, bita, knipa och skjuta. Till psykologiskt våld hot och verbalt våld. (Duan et al. 2019 s. 1) WHO också definierar att våld är planerad och medveten användning av hotande eller verklig kraft, emot en individ eller till en grupp av flera personer som kan förorsaka kroppslig eller mentalt skada. Litteraturen antyder att patienter och gäster är dem som oftast orsakar våld för emot vårdpersonalen. (Berlanda et al. 2019 s. 2)

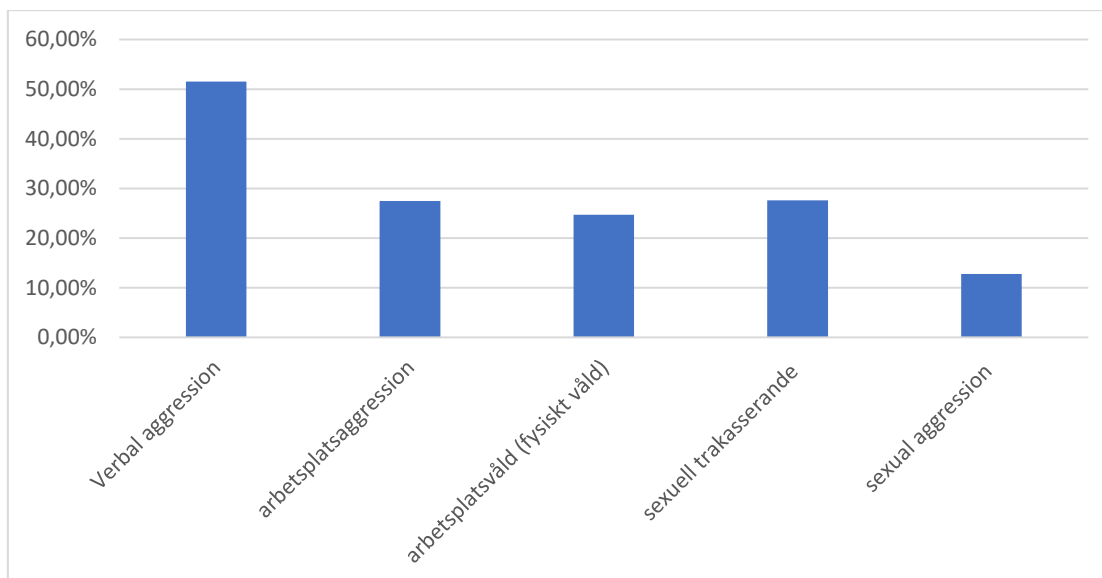
Arbetsplatsvåld är ett allvarligt globalt växande hälsoproblem emot vårdpersonal i hälsovårdsbranschen. (Hanson et al. 2015 s. 4; Duan et al. 2019 s. 1; Berlanda et al. 2019 s. 1; Sharipova et al. 2008 s. 1) I vissa yrkesområden förekommer hot och våld mer vanligt som i säkerhets, social och hälsovårdens, i polisens, väktarens, och hos bland psykiatrisjukskötarens yrke. (Fagerström & Leino 2014 s. 8) I allmänhet är kvinnor mer i riskzonen för att bli utsatt för arbetsplatsvåld än män. (Sharipova et al. 2008 s. 1) Vårdpersonal bemöter våld oftast i psykiatriska enheter, hälsocentralens akutmottagningar och i akutupolikliniker, men också i akutvården samt i sjuktransport. (Lehestö et al. 2004 s. 86)

2.2 Förekomst av hot- och våldssituationer

Isotalus & Saarela anmärker att arbetsplatsvåld förekommer i olika sektorer och riskgrupper är bland annat förutom hälso- och sjukvårds branschen, även hotell och restaurangbranschen, poliser och väktar, sociala sektorn samt handeln. (Isotalus & Saarela 2001 s. 7) Hot- och våldssituationer är ett växande problem inom olika yrken. Våldssituationer kan leda till fysisk skada eller i värsta fall till dödsfall. Även om våldsoffret inte har skadats fysiskt kan det fortfarande vara mentalt en mycket svår upplevelse. Kontinuerlig rädsla och ångest kan påverka arbetstrivseln och hälsan. I Finland utsätts cirka 111,000 människor för hot eller fysiskt våld på arbetsplatsen varje år. Våldsupplevelser är vanligare bland kvinnor (6% kvinnor och 3 % män). Skillnaden beror till stor del på kvinnodominansen inom det branschen där arbetsvåld är mer förekommande, till exempel i social- och hälsovården. I de flesta fall orsakas våldet av en kund, patient eller klient. Dessutom orsakas våld i omkring en tiondel av fallen av en kollega och i mer än en tiondel av fallen av någon annan. (Riikonen et al. 2006 s. 59)

I procentandel har 45 % av de finländska hemvårdsanställda upplevt mentalt våld eller hot samt annan form av våld. Fysiskt våld har 11 % upplevt. (Fagerström & Leino 2014 s. 8) Ett av de mest omfattande bekymren bland hemvårdspersonalen är hot om arbetsplatsvåld som är större än faror i omgivningen eller trafiken. Forskningsresultat från flera studier har visat att mellan 5 och 61 % av hemvårdspersonalen har upplevt olika former av våld. Den mest rapporterade formen av arbetsplatsvåld har varit verbal aggression, 18 % till 59 %. På andra platser kommer arbetsplatsaggression, eller hotande beteende som 7-16% av hemvårdsanställda upplevt. Dessutom har 2-11 % rapporterat om arbetsplatsvåld. (Hanson et al. 2015 s. 4-5)

En forskning gjord 2014, har undersökt varierande typer av arbetsplatsvåld och sexuella trakasserier och hur dessa samt rädslan för våld eller trakasserier är kopplade till hemvårdsanställdas arbete och hälsoeffekter. I forskningen undersöktes dessutom medanställdas förtroende mot att svara på arbetsplatsvåld och i sexuella trakasserier mellan dessa erfarenheter. Till undersökningen rekryterades kvinnor som arbetade i hemvården i Oregon, USA. Resultaten från 1214 deltagare byggde på rapporterade händelser året innan. Det visade sig, att verbal aggression hade rapporterats av 51,5 %, arbetsplatsaggression 27,5 %, arbetsplatsvåld (fysisk våld) 24,7 % och sexuell trakasserande 27,6 % och sexual aggression 12,8 %. Det framgick att upplevelse någon sorts arbetsplatsvåld eller sexuell trakasserande hade en koppling till ökad stress, sömnproblem och depression bland hemvårdsanställda. Forskningen visade att förtroende om att dessa problem omhändertas kan minska förekomsten av arbetsplatsvåld och sexuella trakasserier. (Hanson et al. 2015 s. 6-13) Dessa olika typer av arbetsplatsvåld presenteras också som följande i en tabellform (Figur 1 Varierande typer av arbetsplatsvåld inom hemvården)



Figur 1 Varierande typer av arbetsplatsvåld inom hemvården

Enligt en undersökning som var gjord i Japan mot hembesök vård bland i form av psykiatrisk och icke-psykiatrisk hemvårdsbesök servicen, undersökte man olika former av våld som arbetare i hemvården hade haft erfarenhet av och förhindrande åtgärder. Resultaten visade att av 184 deltagare hade 69 erfarenhet av minst en typ av våld inom de senaste åren, och 87 deltagaren hade upplevt våld vid psykiatriska hemvårdsbesöks servicen. Medan i icke-psykiatriska hemvårdsservicen, 94 deltagaren hade bemött våld av inom de senaste åren. Ytterligare 119 medverkande deltagare hade också bemött våld i deras arbetskarriär. (Fujimoto et al. 2018 s. 1) Hemvårdsbesöken som var i form av psykiatriska besök, vanligaste typen av våld var verbalt våld inom den senaste åren, samt i det hela yrket i psykiatriska hemvårdsbesökstjänsten. Språkligt och fysiskt arbetsplatsvåld var också ofta förekommande former inom icke-psykiatriskt hembesök. (Fujimoto et al. 2018 s. 4)

En undersökning som var gjord i Kalifornien undersökte arbetsplatsvåld preventionsprogram vid 40 hemsjukvårds- och terminalvårdsbyråer. Det är mycket viktigt att arbetsplatsen har ett preventionsprogram för arbetsplatsvåld för att bidra till anställdas säkerhet. Undersökningens design var en tvärsnittsforskning av norra Kaliforniens hemsjukvård och terminalvårdsbyråer. Undersökningen hade som syfte att identifiera de mest använda beståndsdelar i våldsprogrammet på arbetsplatsen. Följande områden var bland annat arbetsplatsanalys, riskprevention och kontroll samt säkerhet och hälsoutbildning. Med hjälp av en telefonintervju som genomfördes med branschchefen insam-

lades data kring arbetsplatsvåldets riktlinjer och åtgärder. Informationen som samlades in bestod av tre områden. Det första var aktuella riktlinjer och åtgärder för förhindrande av våld. Det andra var innehållet i utbildningen för att förhindra våld, och det tredje var ledningens attityder till emot våldsförebyggande förfaringssätt. Resultatet visar att endast 22 av 40 medverkande byråer hade rapporterat att de har ett program för att förebygga arbetsplatsvåld. I arbetsplatsanalysen, var den vanligaste faran husdjur, vilket 35 byråer angav, eller 87,5%. (Gross et al. 2013)

Andra bedömda faror var mentala sjukdomar och skjutvapen i klientens hem 80 % och våld i hemmet med 67,5%. I riskförhindrande och kontroll visades det sig att alla 40 deltagande byråer meddelade att de använde en skyddande metod, genom att avsluta ett hemvårdsbesök tidigare ifall negativa situationer uppstod. Mindre skyddande strategier som genomfördes var att rapportera en kontaktperson var man rör sig och att skydda hemvårdaren som besökte klienter kvällstid. I kategorin om säkerhet och hälsoutbildning var de 14 av 24 byråer som erbjöd utbildning som innehöll verbal kommunikation för att hantera aggressivt beteende, 12 byråer rapporterade att man lärde taktiska fysiska rörelser till arbetstagaren för att undvika våldsamt beteende och 11 lärde ut självförsvar åt de anställda. (Gross et al. 2013)

2.3 Hot- och våldssituationers olika former i hemvården

Hanson et al. 2015 lyfter fram att arbetsplatsvåld i hemvården kan presenteras i fyra olika former. Dessa former kan presenteras i form av arbetsplatsaggression, arbetsplatsvåld, sexuella trakasserier och sexuell aggression. Arbetsplatsaggression stödjer sig till icke-fysisk aggression eller hot av våld i arbetet som att stänga dörren kraftigt eller att hota någon med ett vapen. Vissa studier också grupperar språkligt aggression som ropande och att förolämpa någon som en egen kategori utifrån arbetsplatsaggression. Arbetsplatsvåld innehåller att attackera någon fysiskt eller ett beteende vilket uppvisas som fysiskt hotande och detta förklaras som att slå utan eller med något föremål, sparka, bita eller skuffa. Sexuella trakasserier kan vara fysiskt eller verbalt (sexuella kommentarer, oönskad fysisk beröring). (Hanson et al. 2015 s. 4)

2.4 Faktorer som ökar risken av våld

Följande fysiska och psykiska faktorer kan orsaka eller öka aggressivt beteende som berör klienten. Fysiska faktorer kan vara hormoner, fysiskt smärta, lågt blodsocker och hjärnans fysiska ändringar som till exempel minnessjukdomar. En psykologisk faktor kan vara att klienten upplever en situation som hotande eller frustrerande. Samt hög temperatur, kraftigt ljud som är irriterande och det betonas också vårdpersonalens oföberedelse och brist på utbildning till våldssituationer är faktorer som kan orsaka eller öka våldsamt beteende hos klienten. (Saarelainen et al. 2001 s. 168) Inte endast dessa faktorer kan öka våldsamt beteende, men också alkohol, droger och vissa mediciner kan förhöja aggressivt beteende. (Isotalus & Saarela 2001 s 25) All slags av hotande ökar risken för aggressivt beteende. Hotet kan uttryckas på många sätt och det är alltid en signal på en ökad risk för våld. På ett sätt är det redan psykiskt våld. (Lehestö et al. 2004 s. 93-94)

Även tidigare våldsamt beteende kan betydligt öka risken för att klienten eller patienten agerar aggressivt. Våldsamma beteendet kommer mera sannolikt att upprepas ju mera farligt och oftare det sker. Psykiska sjukdomar kan också öka risken för onormalt beteende. Individer med schizofreni ökar risken för aggressivt beteende till omkring tiofalt och samtidigt användning av alkohol ökar risken för våldsamt beteende med femton gånger mer hos män och fram till sjuttio gånger hos kvinnor. (Lehestö et al. 2004 s. 92-96) Att arbeta ensam och på kvällen i hemvården, men också att klienten har en kriminell bakgrund, har vapen eller droger i sitt hem är faktorer som kan öka risken för våld. Enligt internationella undersökningar faktorer som ökar mest risken av våld emot hemvårdspersonal är tidigare angrepp, som har varit riktad mot vårdaren och till exempel alkoholmissbruk. (Fagerström & Leino 2014 s. 8) Internationella studier som har forskat kring arbetsplatsvåld i hälsovårdsbranschen-, lyfter fram att det finns olika riskfaktorer som berör också vårdaren. Det har visats att vårdarens unga ålder och anställda med mindre arbetserfarenhet är bakgrundsfaktorer, och unga anställda har upplevt mer arbetsplatsvåld än äldre arbetstagaren. Skiftesarbete är också en riskfaktor och det sker mera arbetsplatsvåldshändelser i skiftesarbete (Älä riko hoitajaasi – Työsuojelun teemaseminaari 2018)

2.5 Konsekvenser av hot och våld

Anställda i hemvården som har upplevt arbetsplatsvåld och sexuella trakasserier kan drabbas av negativa effekter på hälsan direkt och även indirekt. Ett större antal studier har skrivit om vad arbetsplatsvåld kan leda till och det är frågan om både fysiska som psykiska hälsoeffekter. Bland de negativa hälsoeffekterna finns bl.a depression, sömnsvårigheter, sämre mental och fysisk hälsa. Dessa hälsoeffekter kan i värsta fall pågå flera år efter händelsen. Arbetsplatsvåld kan även inverka mot arbetstillfredsställelsen på ett negativt sätt. (Hanson et al. 2015 s. 5; Berlanda et al. 2019 s. 2) Förutom de negativa effekter vad arbetsplatsvåld kan medföra, kan det påverka också anställdas beslutsförmåga och att utföra vardagliga uppgifter (Berlanda et al. 2019 s. 3). Andra förändringar som kan förekomma på grund av våld kan vara att den anställdas alkoholkonsumtion eller användning av sedativa läkemedel ökar och därtill kan känslor av ilska emot klienten uppstå. (Fagerström & Leino 2014 s. 9) Våld kan också ha ekonomiska effekter på vårdarbetsplatser i form av förlorad arbetstid på grund av skador som uppstått i samband med våldssituationer, sjuk- och rehabiliteringskostnader och kostnader för läkemedel och vård. (Arnetz 2001 s. 28)

2.6 Behov av säkerhet

Behov av säkerhet är ett av de grundläggande mänskliga behoven som måste tillgodoses, både i privatlivet och i arbete, för att stöda välbefinnandet. Säkerhetsbehovet är i grunden mentalt och berör oss som människor i samhället, på arbetet, i familjen och i andra sociala kontakter. Det är viktigt att arbetsplatsen är säker. Det måste finnas en säker arbetsmiljö och arbetsgemenskap, effektiv riskhantering och en arbetarskyddsverksamhet som är saklig och aktiv. (Rauramo 2004 s. 76) För att garantera säkerhet måste alla inom arbetsmiljön följa lagar, anvisningar och regler och vara effektiva när det gäller att främja säkerheten på arbetet och undvika faror. Att garantera kompetens och bekanta arbetarna med farorna i arbetsmiljön är grundläggande för att garantera individuell säkerhet i arbetsmiljön. (Rauramo 2004 s. 77) Förebyggande av olyckor på arbetet grundar sig inte endast i samarbete men också i en systematisk, grundlig bedömning av faror, implementering och omvärdering. I detta skede skulle det vara essentiellt att hela personalen är närvarande. (Rauramo 2004 s. 79) Flera känner sig osäkra i arbetsgemen-

skapen eller i arbetsmiljöns klientkontakter. Obehagligt beteende, mobbning och hot- och våldssituationer är vanliga problem på jobbet. En säker arbetsgemenskap stöder kollegor samt gör det möjligt att be om hjälp vid behov. (Rauramo 2004 s. 80)

I lagen om arbetssäkerhet måste arbetsgivare och arbetarna arbeta tillsammans för att bevara och utveckla arbetssäkerhet på arbetsplatsen. Arbetsgivaren skall ge till anställda i god tid grundläggande fakta och frågor som rör om arbetsplatsens säkerhet, välbefinnande och andra arbetsförhållanden. Dessutom arbetsgivaren en skyldighet att ta hand om arbetstagarnas säkerhet och välbefinnande i arbetsplatsen, med hänsyn relaterade till arbetsmiljön, arbetsförhållanden och arbetarnas individuella villkor. (Rauramo 2004 s. 83-84) Faror är det faktorer som händer på arbetet som kan orsaka en negativ händelse som en olycka, fysisk eller mental belastning. Risk kan vara en kombination av allvarligheten och sannolikheten för den skada som orsakas av en händelse. Risken beskriver farans omfattning. Säkerhet beskriver bekräftelsen på att potentiell skada inte kommer att inträffa. En arbetsmiljö kan betraktas som säker om farorna är acceptabla. Riskbedömning är en omfattande och exakt identifiering av faror och utvärdering av de risker de håller samt riskbedömning är en process. (Rauramo 2004 s. 85-86)

En våldssituation är en interaktionshändelse var till exempel vårdarens och klientens eller patientens beteende har en inverkan till slutresultat. Detta kan också vara alltid en oväntad och skrämmande upplevelse. För att kunna förebygga och begränsa våld, är det grundläggande att arbetsplatsen har riktlinjer, faror och risker bedöms samt att arbetstygaren ordnar utbildning till personalen. (Rauramo 2004 s. 93-94)

2.7 Lagstiftning

Enligt strafflagen 19.12.1889/39, 21 kapitel 7 § (21.4.1995/578), Ifall misshandeln på grund av våld, kränkning av den fysiska integritet eller skada på offrets hälsa har varit lägre betydelsefullt, eller i förhållande till andra omständigheter vid brottet, bör den skyldiga för lindrig misshandel dömas till böter. (Strafflagen 1889/39) Enligt strafflagen 19.12.1889/39, 21 kapitel, 5 § (21.4.1995/578), Den som orsakar kroppsligt våld emot någon, eller utan att orsaka sådant våld som skadar personens hälsa, förorsakar för den andra smärta eller får honom att bli medvetslös eller på något annat sätt, skall gärningsmannen straffas med böter eller till fängelse för högst upp till två år. Även att för-

söka misshandla någon är också straffbart. (Strafflagen 1889/39) Misshandelsbrott betyder i detta situation att var en annan person orsakar till en människa fysiskt våld eller utan att göra det, skadar en annans hälsa, orsakar smärta för en annan eller får personen att bli medvetslös eller liknande. Ifall misshandel orsakar till en annan en allvarlig kroppsskada, svår sjukdom eller ett livshotande tillstånd eller om misshandeln är särskilt brutalt eller innebär användning av ett skjutvapen kan brottet vara grov misshandel. Den skyldiga kan få böter eller bli dömd till fängelse för högst två år. (HUS 2010 s. 12) Enligt strafflagen 19.12.1889/39, 25 kapitel, 7 § (21.4.1995/578) Den som hotar en annan på något sätt som att hota med ett vapen och var hotande personen har en giltig orsak att vara rädd för sig själv att hans eller någon annan personlig säkerhet eller egendom är i allvarlig fara, skall gärningsmannen fördömas av olagligt hot till böter eller fängelse i högst två år. (Strafflagen 1889/39) De försvar som är nödvändiga för att förhindra en olaglig, initierad eller omedelbar attack är tillåten som nödvärn, såvida inte handlingen tydligt går utöver vad som externt anses vara motiverat och övergripande omdöme. Vid bedömningsskedet det är viktigt att ta i beaktande attackens art och intensitet, både försvararens och anfallarens person men också andra omständigheter. (Strafflagen 1889/39)

3 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING

Examensarbetets syfte är att kartlägga hot- och våldssituationer i hemvården och meningen med examensarbetet är att främja och upprätthålla arbetssäkerheten. Detta examensarbete är riktad till chefer, professionella och studerande som arbetar inom hemvården och hemsjukhus. Forskningsfrågan i detta examensarbete är: Vilka strategier lämpar sig för att förebygga hot- och våldssituationer inom hemvården?

4 TEORETISKT REFERENS RAM

I detta kapitel om teoretiska referensramen förklaras mera om vad den teoretiska referensramen är som valdes för arbetet och i samma kapitel motiveras också varför jag har valt denna teori.

I detta examensarbete har valts som teoretiska referensram Abraham Maslows behovshierarki. Människan har olika grundbehov och en av dem är säkerhet. I Abraham Maslows behovshierarki inkluderas säkerhet som placerar sig till efter fysiologiska behov (mat, dryck, skydd) till nästa nivå. (Iivanainen & Syväoja 2013 s. 606) I denna hierarki, klassificerade Maslow människans behov till fem olika behov. (Figur 2 Abraham Maslows behovshierarki i en pyramidmodell).



Figur 2 Abraham Maslows behovshierarki i en pyramidmodell

Den första behov handlar om grundläggande behov (mat, dryck, sömn) som är längst nere. Den andra är behoven av säkerhet (hälsa, skydd från faror), den tredje är behov av kärlek och gemenskap. Den fjärde behov i pyramiden är uppskattning och den femte behovet är självförverkligande som befinner sig högst i pyramiden. (Krogerus & Tschäppeler 2012 s. 88) I händelse av att de mentala behoven i allmänhet är väl uppfyllda, stiger därvid en outnyttjad uppsättning behov, som vi i allmänhet kan kategorisera som säkerhetsbehov. Dessa behov är bland annat säkerhet, jämvikt, förtroende, skydd, frihet från rädsla, behov för struktur, ordning, lag och begränsningar, styrka inom försvararen och så vidare. (Maslow 1987 s. 18)

Benson & Dundis påpekar om att kunna förstå och motivera individen, ett förfaringssätt är att återvända till Abrahams Maslows behovshierarki som fortsätts att utnyttja som ett hjälpmedel till att förstå mänskligt uppförande. Abraham Maslows modell har forskats i olika kunskapsområden. Som först dras den närmare som en modell för att förstå motivationen inom företager. För det andra inom samhällsvetenskapen medräknat vuxenutbildning, psykologi men också i sociologi och utbildning används det som en modell för att förstå människors behov. När individen har uppfyllt de viktiga grundbehoven, flyttar hen till en följande nivå och söker efter säkerhet, inberäknad också frihet från ångest och stress. Det betonas samt att utbildning i säkerhetsbehovens nivå har en viktig roll eftersom den anställda relaterar medvetet och intuitiv utbildning till säkerhet. Via utbildning lär sig anställda nya saker samt känner sig säkrare på vad de gör. (Benson & Dundis 2003 s. 316-317)

I detta examensarbete valdes teorin på grund av att hot- och våldssituationer som uppstår på arbetsplatsen kan påverka människans grundbehov och för att säkerhet i denna teori är definierad till den andra nivån. Om det förekommer störningar så kan det påverka andra nivåer. När den anställda vet hur hen skall agera i hot- och våldssituationer, ökar det hens säkerhet, vilket påverkar välmående och också stöder hälsan och välbefinnande i arbete. Att rapportera om hot- och våldssituationer är viktigt för att man ska kunna informera om farosituationer och utveckla arbetsplatsens verksamhet. Genom att personalen rapporterar om våld och hotsituationer påverkas arbets säkerheten och man får viktigt information genom rapporterna. För att främja säkerheten-, är det essentiellt att arbetsplatsens hela personal samarbetar och följer lagar och anvisningar.

5 METODIK OCH ARBETSPROCESS

I detta kapitel om metodik och arbetsprocess förklaras närmare om examensarbetets metod, om arbetsprocessens tidpunkt, inklusions och exklusionskriterier. I tillägg förklaras också vad en innehållsanalys är, hur det skall göras och vad skall tas i beaktande under innehållsanalysens process. Samma kapitel innehåller också två underrubriker, datainsamling och data-analys.

Examensarbete är en litteraturstudie som fokuserar på tidigare forskning och rapporter som har gjorts om arbetsplatsvåld i hemvården. Arbetsprocessen började under hösten 2019 med informationssökning av databaser. Inklusionskriterier för artiklar var att de handlade om arbetsplatsvåld och hot i hemvården, artiklarna skulle innehålla fakta om olika former av arbetsplatsvåld och hotsituationer som uppstår i hemvården och som skulle innehålla olika metoder för att förhindra våld och hot. Artiklar som inte svarade i dessa kriterier lämnades bort. Metoden med detta arbete är dessutom att jag skall göra en innehållsanalys av valda artiklar och av övriga rapporter.

Kyngäs et al. 2011 betonar att innehållsanalys används både för kvalitativa undersökningars analysmetod och vid kvantitativa forskningar, var syfte är att undersöka öppna svar. Innehållsanalys är ett brett begrepp som kan definieras på flera olika sätt. Det definieras vanligen till ett tillvägagångssätt, som hjälper till att analysera olika dokumenter inte endast systematiskt men också objektivt. Innehållsanalysen innebär också att detta handlingsätt kan användas för att beskriva det fenomenet som analyseras. Med en innehållsanalys är det möjligt att skapa olika kategorier, begrepp, begreppssystem eller begreppskarta som uppgift är att beskriva fenomenet som studeras. Enligt Kyngäs et al. 2011 begreppssystem, begreppskarta samt modell menar det analyserande fenomenets beskrivande helhet var presenteras följande viktiga punkter. Dessa handlar först om begrepp, till andra om deras hierarki och till tredje om möjliga relationer till varandra. För att en innehållsanalys kan lyckas, kräver det att arbetets forskare är kapabel att minimera materialet och bilda av dem begrepp som tillförlitligt förklarar fenomenet som undersökas. (Kyngäs et al. 2011 s. 139)

Innehållsanalys kan göras med två olika sätt, antingen som induktiv eller deduktivt. I detta sammanhang, avgör arbetets syfte vilkendera innehållsanalysen används. Ifall innehållsanalysen skall bli induktiv, fortsätter man med materialets villkor. En deduktiv innehållsanalys bygger på tidigare kunskap i en analysram, som letar efter innehållsrelaterade frågor i informationen. Analytiska ramverket kan vara också löst, varigenom material struktureras i enligt principen om induktiv innehållsanalys. Kyngäs et al. 2011 understryker det faktum att innehållsanalysens resultat är möjligt att kvantifieras. Vid detta stadium, det grundar i räknandet, var forskaren skall räkna, hur många gånger något begreppets inkluderande innehåll presenteras i arbetet. Den andra analysmetoden är

att analysera hur många forskare uttrycker saken som är i frågan om. Den tillvägagångssättet som bestäms att välja, beror av kvantifieringens syfte. (Kyngäs et al. 2011 s. 139)

Vid skapandet av en innehållsanalys, skall man ta till beaktande att den har också vissa utmaningar. Kyngäs et al. 2011 kommenterar att ett resultat i induktiv innehållsanalys skapas begrepp genom abstrakter. Forskaren kan beskriva något djupt om denna födel-seprocess som är aktuell, men vissa är åsikter från forskaren själv som är svåra för att lyfta fram i projektet. Som ett resultat av analysprocessen visar rapporteringen hur begreppet är strukturerad. I en deduktiv analys, är analysramen i centret, detta innehåller begrepp men också resultatet av analysens innehåll och struktur. Likaså i en innehållsanalys, resultatet som är producerad, en analys som är ofullständig är ett område som syns och som är synligt. I denna kontext, antingen forskaren har inte abstraherat materialet eller till andra, har kombinerat för många olika saker till samma begrepp. Dessutom ifall det finns för flera begrepp, detta beskriver vanligen det, att materialets gruppering har varit svagt. (Kyngäs et al. 2011 s. 139)

För att kunna utvärdera studiets tillförlitlighet, skall forskningen evalueras enligt olika kriterier. Det är grundläggande att gemensamt för dessa kriterier, det krävs noggrannhet vid analytisk rapportering för att öka tillförlitligheten. Ytterligare är det viktigt att forskaren skall visa en samband mellan resultaten och material. Att lyfta fram direkta citat vid rapportering av resultat, är centralt för tillförlitligheten. Deras mening är att systematiskt visa resultatens samband till originalmaterialet, inte endast innehållsligt men också identifierbart. Det skall tas här i beaktande dock, att utomstående inte kan igenkänna forskaren via direkta citat eller från av identifierade information. En risk som kan framstå är att forskaren använder för mycket av direkta citat. (Kyngäs et al. 2011 s. 140)

Forsberg & Wengström presenterar att innehållsanalysen innehåller fem olika steg. Innehållsanalysen är möjligt att skapas på många olika sätt. En enkel och tydlig struktur i innehållsanalysen börjar med första steget, vilket betyder att först läsa igenom texten som skall undersökas flera antal gånger, för att kunna veta och bekanta till materialet som analyseras. Den nästa stegen, handlar om att svara till frågan, vad handlar texten egentligen om? Det är viktigt här att formulera olika koder från olika meningar som till exempel sömn, smärta, oro eller illamående. I tredje stegen, skall forskaren till nästa kondensera dessa koder till olika kategorier som kan vara om fysisk funktion, psykisk

funktion eller social funktion. I den fjärde stegen, lyfts fram den nästa frågan som är att är det möjligt att sammanfatta skapade kategorier till ett eller flera teman? Den femte och den sista stegen skall arbetets forskare tolka och skriva en diskussionshelhet av sitt resultat. (Forsberg & Wengström 2014 s. 167)

Henricson beskriver att begreppet analysenhet kan vara en individ eller en grupp som blir objekt för en forskning. En analysenhet kan också vara texter från intervjuer och från frågeformulär eller observationer. Meningsenhet framstår av ett visst antal ord, meningar eller textstycken som har ett gemensamt meddelande och svarar på studiets syfte. Det går ut på att textmassan kan kondenseras till den innehåll som är mest viktigaste från den begränsade texten. Kategorins betydelse är att svara på frågan vad texten består av och ett tema svarar på frågan hur. Analysen kan vara antingen en induktiv eller en deduktiv metod. I en induktiv analys man utgår från innehållet i texten och i en deduktiv analys går man utifrån en bestämd teori eller viss modell. (Henricson 2017 s. 286-290)

En konventionell innehållsanalys är en induktiv analys var koder, kategorier eller teman bildas från texten. Om analysformen är en riktad innehållsanalys som är en deduktiv analys, denna struktureras på en teori eller modell. En summativ innehållsanalys sammanfattar texten med antingen nyckelord eller innehåll. För att projektets innehållsanalys ska vara en mycket tillförlitlig, är det viktigt att det olika stegen i analysen förklaras noggrant så att det är möjligt att granska framlagda resultat. Vid presentation av resultat, olika kategorier eller eventuella teman skall visas med direkta citat från texten av den orsaken att resultaten skall vara trovärdiga (Henricson 2017 s. 286-296).

5.1 Datainsamling

Det finns olika typer av litteraturstudier som kan göras. Den första kallas för en allmän litteraturstudie. En allmän litteraturstudie kan definieras med tre olika begrepp, litteraturoversikt, litteraturgenomgång eller som tredje forskningsöversikt. Vid varje undersökning börjar forskningsprocessen med en generell litteraturgenomgång. I detta studie är meningen att beskriva och analysera valda studier. (Forsberg & Wengström 2014 s. 25)

Detta examensarbete om kartläggning av hot- och våldssituationer i hemvården är en litteraturstudie. Som datainsamlingsmetod har jag planerat att söka vetenskapliga artiklar och rapporter med hjälp av olika databaser. Under sökningen kommer man att använda olika sökord och att kombinera sökord med och (and), eller (or). Publikationsdatumet kommer att begränsas så att endast till nyare vetenskapliga artiklar används. Det finns flera fördelar med att använda vetenskapliga artiklar i examensarbetet. Vetenskapliga artiklar innehåller väldigt bra material och forskning producerat av andra författare som man kan utnyttja i sitt arbete. Nackdelen med artikelsökning är att det emellanåt kan vara utmanande på grund av att sökningen kan resultera i för många eller för få träffar. Dessutom kan man stöta på artiklar som inte är tillgängliga eller fria att använda.

Den första sökningen gjordes 9.10.2019 på databasen EBSCO. Som sökord användes workplace violence and healthcare. Sökningen begränsades så att publikationsåren för artiklar begränsades till åren 2007 till 2019, artiklarna var i fulltext och vetenskapligt granskade (Peer review). Med dessa val fick jag sammanlagt 104 sökträffar. Av dessa valdes det 4 artiklar på basis av relevans för arbetets syfte och frågeställning. I nästa sökning, 12.10.2019 användes Pubmeds datas med sökord home visit nursing and violence. Resultaten var 70 träffar av vilka en artikel valdes till arbetet. I den tredje sökningen användes Google Scholar den 18.10.2019 med sökorden työväkivalta kotihoidossa och med dessa fick man totalt 76 träffar av vilka två rapporter valdes. I Pubmed gjordes en sökning till den 6.11.2019 med sökorden home health care and workplace violence or threatful behaviour and prevention. Dessa sökord gav 65 träffar av vilka två valdes till arbetet. Till följande presenteras i tabellform artikelsökningen i olika databaser (Figur 3 tabell av artikelsökning i olika databaser).

Tabell 1 Tabell av artikelsökning i olika databaser

Databas	Datum	Sökord	Träffar	Valda artiklar/rapporter
EBSCO	9.10.2019	workplace violence and healthcare	vi- 104	4 artikel
Pubmed	12.10.2019	home visit nursing and violence	nurs- 70	1 artikel
Google scholar	18.10.2019	työväkivalta tihoidossa	ko- 76	2 rapporter
Pubmed	6.11.2019	home health care and workplace violence OR threatful behaviour and prevention	65	2 artiklar

Sammanlagt valdes det 7 artiklar och 2 övriga rapporter.

5.2 Dataanalys

Som det kom tidigare fram, kommer detta examensarbete vara en litteraturstudie. I detta projekt är meningen också att beskriva och analysera valda vetenskapliga artiklar och annat material som har valts för arbetet. I följande kapitlet om litteraturöversikt presenteras de valda artiklar och andra källor som har utnyttjas för litteraturöversikten. I detta kapitel, har jag plockat fram det viktigaste data av dem och beskrivit innehållet i dem. För att det skulle vara lättare att läsa kapitlet, har jag delat litteraturöversikten i underrubriker. Underrubriker är indelade sammanlagt till sju olika underrubriker som handlar och förklarar om olika essentiella områden. Dessa behandlar följande delområden: risk-

hantering, utbildning, rapportering av våld och hot, vårdarens säkerhet i en hotande situation, förebyggande åtgärder för hotet om våld, hemvårdarens förberedelse och instruktioner till en hotande situation och till sist om eftervård.

Jag har börjat att göra en innehållsanalys som innehåller att analysera och läsa igenom valda vetenskapliga artiklar och övriga rapporter under våren i början av våren 2020. I detta examensarbete skall jag göra en induktiv slutledning av arbetets alla vetenskapliga artiklar och av valda rapporter som existerar i arbetets innehåll. Detta innehåller som först att läsa igenom artiklarna och rapporterna i helhet. Som följande steg är att välja ut olika meningar som är relevanta. Den tredje stegen är att plocka ut viktiga begrepp och i den sista fasen skapas kategorier och sätts valda begrepp i dem. Jag kommer att utnyttja Forsberg och Wengströms modell av innehållsanalys och viktiga punkter som Kyngas et al. 2011 betonar i sin artikel om vårdvetenskapligt arbete, som jag lyfte fram i föregående kapitel om metodik och arbetsprocess. Efter att innehållsanalysen är färdig, kommer arbetsprocessen att förklaras och stegvis beskriva hur har innehållsanalysen gjorts i steg för steg. Därtill kommer en klar tabell som beskriver innehållsanalysen och som visar klart och tydligt innehållsanalysens material, meningsbärande meningar, kondensering, begrepp, kategori och tema.

Som det tidigare framgick, började arbetet med en noggrann genomläsning av alla artiklar och övriga rapporter som finns med. Första steget var att skriva ut varje vetenskaplig artikel och rapport i en pappersversion. Följande steg var att noggrant läsa genom alla artiklar och rapporter fem till sex gånger. Det tredje steget var att strecka under meningar som var viktiga och relevanta och som kunde vara med i innehållsanalysen. I det fjärde steget, valde jag meningarna för innehållsanalysen och vilka meningar som lämnades bort. I det femte steget, skapade jag ett blankt Word-dokument och till den fick varje artikel och rapport en egen rubrik. I den sjätte fasen valdes viktiga meningar och placerades till sin egen rubrik i dokumenten.

Till nästa, i den sjunde fas, skrev jag ut den färdiga dokumenten var olika essentiella direkta meningar var på sin egen plats. I den åttonde fasen, klippte jag bort med sax från de utskrivna dokumenten alla direkta meningar bort och av dem som resultat fanns tillsammans 27 olika meningar. I den nionde fasen, fick jag idé att sätta ihop flera olika blanka A4 papper på bordet bredvid varandra för att underlätta placeringen av mening-

ar. I det följande steget som var det tionde, flyttades alla valda meningar nedanför varandra och till sin egen kategori. Det bildades sammanlagt fyra olika kategorier som var riskfaktorer och orsaker varför hot- och våldssituationer uppstår, olika orsaker att varför hot- och våldssituationer rapporteras inte tillräckligt, konsekvenser av hot- och våldssituationer och olika metoder och strategier för att förebygga hot- och arbetsplatsvåld. Kategorierna blev undersökningens resultat.

1. Riskfaktorer och orsaker varför hot- och våldssituationer uppstår.
2. Olika orsaker att varför hot- och våldssituationer rapporteras inte tillräckligt.
3. Konsekvenser av hot- och våldssituationer
4. Olika metoder och strategier för att förebygga hot- och arbetsplatsvåld

Till kategori ett, placerades fem direkta meningar. Till kategori två-, sattes tre direkta meningar. Till kategori tre, lades elva direkta meningar och till kategori fyra placerades åtta direkta meningar. Till följande presenteras dessa fyra olika kategorier med antalet direkta meningar i en tabellform. (Figur 4 Tabell av fyra olika kategorier med antalet direkta meningar)

Kategori	Direkta meningar
1 Riskfaktorer och orsaker varför hot- och våldssituationer uppstår	5 direkta meningar
2 Olika orsaker att varför hot- och våldssituationer rapporteras inte tillräckligt	3 direkta meningar
3 Konsekvenser av hot- och våldssituationer	11 direkta meningar
4 Olika metoder och strategier för att förebygga hot- och arbetsplatsvåld	8 direkta meningar

Tabell 2 Tabell av fyra olika kategorier med antalet direkta meningar

I det sista, elfte steget, började jag kondensera valda meningar och skapa begrepp och teman av dem. Efter det gjordes en tydlig tabell som visar innehåller materialet / artiklarna i helhet, meningar som är meningsbärande, kondensering av meningen, begrepp och tema. Tabellen hittas i slutet av examensarbetet i delen om bilagorna.

Resultaten från innehållsanalysen av fyra olika kategorier visar att det kan finnas flera riskfaktorer som kan öka risken för hotande och våldsamma situationer. Underrapportering om en hot eller våldshändelse kan bero på många olika orsaker, hot- och våldssituationer kan leda till mycket negativa konsekvenser. För att kunna förebygga hot- och våldssituationer finns det olika metoder som är viktiga att genomföra men de främjar också arbets säkerheten i hemvården. Innehållsanalysens resultat om olika kategorier kommer att förklaras närmare i arbetets resultatdel under egen underrubrik.

6 LITTERATURÖVERSIKT

6.1 Riskhantering

Enligt arbetarskyddslagen 23.8.2002/738, andra kapitel 8 §, arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt hör till att arbetsgivaren har skyldighet att genom väsentliga åtgärder sörja för arbetstagarnas arbetshälsa och säkerhet. (Arbetarskyddslagen 2002/738) God riskhantering är viktigt eftersom det inverkar personalens välmående, välbefinnande men också förbättrar arbetets effektivitet. I arbete med ett tydlig hot om våld, skall arbete men också arbetsförhållanden organiseras så att våldssituationer och hot av våld förhindras. (Riikonen et al. 2006 s. 61-62)

Riskhantering innebär bland annat att det är en medveten, systematisk, men också planerad och förebyggande verksamhet som genom att man identifierar risker, bedömer och minskar dem. (Rauramo 2004 s. 88) Vid våld eller begränsande av det skall arbetsplatsen ha säkerhetsarrangemang eller utrustning och de anställda skall ha möjlighet att be om hjälp. Vid prevention av hotande situationer och hantering, skall nödvändiga verksamhetsprinciper definieras och tillvägagångssätt skapas. Den viktigaste utgångspunkten för utveckling är bedömning av farosituationen. Data behövs bland annat om vilka olika typer av våld och hotsituationer som uppstår på arbetsplatsen samt hur ofta. Förutom det skall man också utreda arbetsplatsens beredskap inför våldssituationer. (Riikonen et al. 2006 s. 62)

6.2 Utbildning

På arbetsplatsen skall arbetsgivare organisera utbildning av nyanställda, vilket skall inkludera information om organisationens säkerhetskultur och de viktigaste frågorna som är relaterad till säkerheten. Till arbetsgivarens ansvarområde hör ordnandet av fortbildning för social och hälsovårdens personal. Ett tema i säkerhetsutbildningen kan handla om till exempel hantering av en våldsam klient. Syftet med fortbildning är att utveckla det grundläggande kunskapen som den anställda har, men också att skapa förutsättning-

ar för anställda att bidra till säkerhetskultur och riskhantering. (Saarsalmi & Koivula 2017 s. 23-24) Eftersom på otillräckligt stöd från förmannen och arbetskollegor, hemvårdsanställd är intill fullt beroende av hens egen kunnighet och färdigheter. Därför är det viktigt att arrangera utbildning. Viktiga områden och ämnen som bör finnas i utbildning är bland annat arbetsplatsens riktlinjer och principer, att känna till varningstecken för våld, säkerhetsplanering och egenvård. (Hanson et al. 2015 s. 15)

Fujimoto et al 2018 betonar samt av en tidigare studie och riktlinjer emot våld som markerar om att ordna utbildning och skolning men förutom detta också att förbereda instruktioner som består av riktlinjer och tillvägagångssätt att hantera med våld som är essentiellt. (Fujimoto et al. 2018 s. 7) Utbildning har en viktig betydelse för förhindring av våldssituationer. Enligt flera studier har det visat att en anställd som är utbildad och oförberedd utsätts oftare till våld än till person som har fått utbildning. Utbildad anställd klarar sig bättre än dem som inte har haft skolning i en situation med våld. Utbildningen skall innehålla följande ämnen som information av aggressivitet, självförsvar och verbala kommunikationsfärdigheter i en hotande situation. (Lehestö et al. 2004 s. 123) Med hjälp av skolning lär personalen att känna till våldssituation som är på väg att utvecklas och hitta icke-våldsamma strategier för att lösa konflikter. (Riikonen et al. 2006 s. 63) Det är viktigt att grundutbildningen i hälsovårdsbranschen också innehåller frågor som är relaterad till säkerheten. Det skall tas i beaktande att såväl nya anställda som tillfälliga anställda bör bekanta till säkerhetsfrågor. Vidareutbildning som har arrangerats vid närheten av arbetsplatsen har positiva erfarenheter som (VETH, Aveckki, AHHA och MAPA). (Rovasalo et al. 2019)

6.3 Rapportering av våld och hot

Våld i hälsovårdsbranschen rapporteras inte tillräckligt i relation i sådana former var våld är inte fysiskt. Forskning har visat många orsaker för att varför man inte rapporterar tillräckligt. Orsaker till att man inte rapporterar tillräckligt kan vara exempelvis att det inte finns tillräckligt med tid eller ingen vilja att fylla i en far och avvikelserblankett, men i tillägg också tron att anmälan inte kommer att åtgärdas. (Berlanda et al. 2019 s. 2; Sharipova et al. 2008 s. 1) Andra orsaker kan vara att varför man inte rapporterar är att man tror våldet är en del av arbetet och att det inte kan förhindras. Det betonas också att

vårdaren meddelar mindre ofta händelser av våld eller verbalt våld till polisen (Mathi-ews & Salmond 2013 s. 2)

Med att rapportera, analysera och utreda våld och hothändelser kan man hitta olika sätt att förebygga dem. Det kan leda till att man kan lära sig av från dem och till andra att på vilket sätt lika händelser kan förebyggas. Enligt arbetarskyddslagen (738/2002) anställd som har upptäckt faror och hot om våld i sitt arbete, skall han eller hon omedelbart rap- portera dessa till sin arbetsgivare. (Antikainen 2007 s. 107) Det är dessutom viktigt att varje hot och våldssituation som har skett i arbetsplatsen skall även rapporteras till för- mannen, arbetarskyddsfullmäktigen och till företagshälsovården. (Älä riko hoitajaasi – Työsuojelun teemaseminaari 2018)

Rapportering om farosituationer har fem viktiga syften. Insamling av information om när- och farsituationer, spara informationen om händelsen, möjliggöra undersökning av situationer, lärandet av när och farsituationer och utveckla verksamhet. Dessa situation- er dokumenteras elektroniskt eller i skriftlig form. Rapporten görs konfidentiellt var som alternativ personen kan göra det anonymt eller med sitt namn. Beskrivningen av händelsen presenteras i en fri form men det skall tas i beaktande på ett sådant sätt att det ger en överblick över omständigheterna för evenemanget, dess ursprung, process och konsekvenser. Varje anmäld när- och farsituation samlas i händelseregistret och upp- samlandet av dessa rapporter skall övervakas med regelbundna intervall som tillexempel var sjätte månad. (Kinnunen et al. 2009 s. 14-16)

6.4 Vårdarens säkerhet i en hotande situation

Berusningstillstånd kan leda att klienten betar sig mer hotande och våldsammare. Klienten kan i detta tillstånd också skada sig själv tillexempel vid matlagning som kan öka risken för en brandsituation. Det är bra att vara förberedd på hotande situationer i ar- betsgemenskap i förväg. Vårdaren som har blivit i en våldsamt situation skall hen agera enligt instruktioner. Vanligtvis bemöter personalen verbalt hotande eller att klienten ho- tar att använda våld bland klienter som använder berusande medel. (Saarsalmi & Ko- ivula s. 47)

En professionell vårdare vet hur man skall agera i en hotande situation och kan känna igen märken på hot om våld. Förebyggande åtgärder i en sådan situation kan vara att

kommunicera på ett lugnt sätt och be om hjälp ifall det behövs. Våld eller ett hotande beteende kan ske också mellan klienter i deras eget hem och personalen kan inte alltid veta om dessa händelser. Därför är det viktigt att ha en bra och stark förtroende mot sitt eget ansvar vårdare eller ansvariga vårdaren. Detta kan skapa motivation för klienten att hen berättar om sina erfarenheter om våld eller att har upplevt hotande beteende i tillägg efter denna diskussion är det samt väsentligt att försöka hitta lösning. (Saarsalmi & Koivula 2017 s. 47-48)

6.5 Förebyggande åtgärder för hotet om våld

Förebyggande om hotet om våld är av största vikt mycket viktigt. För att kunna förebygga detta, behövs olika verktyg var den första är bedömningen av arbetsförhållanden som är gemensamt skapad av förmannen och anställda. Som andra utvecklingsarbete som är baserad till den och till tredje uppdaterade säkerhetsinstruktioner som främjar arbetssäkerheten. Det skall tas i beaktande också att arbetsförhållandens bedömning bör implementeras så att den också når arbeten som genomförs hemma. När hemvårdspersonalen möter klienten för första gången, rekommenderas att klienten och vårdaren möts i hemvårdens kontor eller som alternativ att två vårdare möter klienten i sitt eget hem. I mötet bedömer man inte endast de eventuella arbetssäkerhetsrisker som förväntas av klienten utan också överenskommer om nödvändiga säkerhetsåtgärder. När ett skriftligt kontrakt skall göras med klienten är det viktigt att kontraktet har en del med som nämner att emot en anställd en osakligt beteende som hotande, sexuell trakasserande och så vidare accepteras inte. Förutom att förmannen ansvarar om arbetsförhållandens bedömning och utveckling tillsammans med arbetstagaren, hör det till också såsom att möjliggöra par arbetande då till exempel om klienten har uppfört sig hotfullt mot personalen. (Saarsalmi & Koivula 2017 s. 92-93)

6.6 Hemvårdarens förberedelse och instruktioner vid en hotande situation

Fujimoto et al. 2018 betonar i sin studie att en observation var låg genomförande grad av förebyggande åtgärder som skulle vara viktiga att hemvårdsanställda implementerar. Att samla information om klienten före besöket samt att förbereda hjälpmedel som ger

möjlighet att kontakta och be om hjälp var de vanligaste åtgärder för att förhindra våld. (Fujimoto et al. 2018 s.7)

Det är viktigt att innan en vårdare gör ett hembesök skall hen gå igenom och bekanta sig med klientens bakgrund samt information som omfattar tidigare hotande beteende och-, missbruk, och hen skall kontrollera om det finns någon orsak varför man inte kan göra hembesöket ensam. När en vårdare arbetar med en annan vårdare vid hembesöket skall man komma överens om sina arbetsuppgifter och en gemensam strategi. En bra instruktion är också att en kollega till en hemvårdare som är på klientbesök kontaktar hemvårdaren och ifall hemvårdare inte svarar eller skickar ett säkerhetsmeddelande exempelvis ”har vi ett möte idag?” skall kollegan göra anmälan till nödcentralen. Under besöket parkerar man arbetsbilen så att man inte behöver backa då man startar och att nycklarna finns nära. Man skall iaktta förändringar i det mentala tillståndet hos klienten eller klienterna men också notera icke-verbal kommunikation som mimik, miner och kroppsställning. Det är viktigt att ha mobilen nära ifall ett alarm måste göras. (Saarsalmi & Koivula 2017 s. 93-94)

Saarsalmi & Koivula betonar att i en hotande situation är det mycket viktigt att slå vakt om sin egen säkerhet och vid behov genast gå ut från klientens hem. Ifall detta inte är möjligt är det väsentligt att uppträda fredlighet och upprätthålla kommunikation med klienten. En saklig och lugn kommunikation från vårdarens sida är den mest viktigaste faktorn för att förhindra våld. I en hotande klientsituation skall vårdaren därtill beakta sitt eget beteende så att ögonkontakten med klienten upprätthålls. Man skall inte undervärdera situationen därför inte vända ryggen åt klienten och inte vara fysiskt nära ifall det är möjligt. Efter att en hotande situation är över skall man rapportera av händelsen till sin egen förman, och vid behov göra en brottsanmälan och kontakta polisen. Alla våldssituationer och arbetsolyckor skall meddelas enligt anvisningar till HaiPro-systemet, men detta skall också dokumenteras i patientens patientjournal. (Saarsalmi & Koivula 2017 s. 94)

En vårdare som befinner i en våldssituation, är det viktigt att hen kan kontrollera sin egen rädsla. Att kontrollera sin egen rädsla innehåller att man identifierar olika symptom av rädslan som ansiktens temperaturstigning, ökad hjärt- och andningsfrekvens samt skakning. Avvikande nervös patient hotar med fysiskt våld och försöker inte att

diskutera men missförstår medvetet för att få en orsak till angrepp. I detta sammanhang bland annat patientens andningsfrekvens ökar, och hen rör sig fysiskt åt sidan vilket ger tecken av sökning efter attackriktningen. Som lösning skall attacken förhindras med en lugn kommunikering och med att säga korta kommandon som Stopp! Gör det inte!, Sluta!, att flytta sig bakom en möbel som stol eller skrivbord och fly från situationen. (Puttonen 2017)

6.7 Eftervård

När en våldsam eller hotande händelse har skett, kan detta resultera till anställda såväl mentala som fysiska skador. Anställda som har blivit utsatt för hot av våld eller för våld, arrangeras genast strukturerande stöd av sina kolleger och eller av förmannen En anställd som har bemött hot av våld eller blivit utsatt för våld, skall få omedelbart stöd och hjälp från sina närmaste arbetskollegor eller av förmannen. I svåraste incidenter skall anställda få stöd från arbetshälsovården. Till anställda skall ordnas eftervård på arbetsplatsen inom högst 24-48 timmar efter händelsen. (Antikainen 2007 s. 23-24)

Dessa negativa händelser kan ha långvariga psykologiska konsekvenser speciellt när eftervård inte ordnas. I värsta fall kan det leda till att anställda förlorar sin arbetsförmåga. Merparten av dessa följder kan undvikas med att ordna eftervård genast efter en händelse har skett. Till den psykosociala eftervården sammankopplas ofta begreppen defusing eller debriefing. Defusing betyder att till exempel efter en våldssituation, arbetsteamet samlas ihop för att diskutera om händelsen genast efter att det har skett och målet med detta är att genomgå situationen så att varje person har förstått vad som har hänt och ”normalisera” förvirrade erfarenheten. Diskussionen i defusing kan handla om åtgärder som kommer att ske i framtiden. När en debriefing skall ordnas bör i den vara med en expert som hålls normalt inom 3 dagar efter händelsen. Debriefingens betydelse är att möjliggöra till en person eller till en grupp att diskutera om sina upplevelser men också att identifiera hur situationen har inverkat och fundera olika sätt att klara av den. När en debriefing session har slutat, ytterligen hålls det vanligen en till debriefing efter en vecka. (Helovuo et al. 2011 s. 163-164)

7 FORSKNINGSETIK OCH ETISKA ASPEKTER

När detta examensarbete görs skall jag följa en god vetenskaplig praxis. Detta gäller även också vid under olika tentamen samt i andra skriftliga rapporter som studenten har skapat. (Arcada 2014) Jag har följt god vetenskaplig praxis och beaktat hederlighet, allmän omsorgsfullhet och noggrannhet under skrivprocessen. Detta examensarbete är en litteraturstudie så ingen forskningslov har behövts och andras forskares arbeten har inte manipulerats samt deras originalobservationer har inte bearbetats eller ändrats på något sätt utan det är presenterad i korrekt form. Påhittade observationer presenteras inte heller i arbetet.

God vetenskaplig praxis innehåller viktiga punkter som jag skall följa. Till god vetenskaplig praxis innebär att ta hänsyn till hederlighet, allmän omsorgsfullhet och noggrannhet i undersökningen, dokumenteringen och vid presentationen av sina resultat men också i bedömning av andras undersökningar och resultat. I tillägg är det viktigt att tillämpa datainsamlings-, undersöknings och bedömningsmetoder som är etiskt hållbara. Det är också essentiellt förutom dessa också att ta i beaktande andra forskares (samt medstudenters) projekt och resultat på ett rätt och korrekt sätt så att deras arbete respekteras och i tillägg andras forskares resultat tillmäts. Dessutom hör det till god vetenskaplig praxis att planera, implementera och till tredje att rapportera studien eller arbetet på ett sådant sätt som förutsättningarna för vetenskapliga metoder kräver. Till sist också tillåta sitt plan för examensarbete gå igenom en etisk förhandsgranskning av sin handledare eller lämna in den till Arcadas etiska råd ifall den innehåller frågor som antingen kan vara problematiska eller etiskt sensitiva. (Arcada 2014)

Enligt TENK, en god vetenskaplig praxis inkluderar att i undersökningen beaktas de metod som forskningssamfundet har erkänt. Följande förfaringssätt är ärlighet, allmän omsorgsfullhet och exakthet i fråga om i tre viktiga områden. Som först i dokumentationsfasen, till andra i presentationsfasen och till tredje i utvärdering av forskning och undersökningsresultat. Inom forskningen är det viktigt att informationsförvärv, undersöknings samt utvärderingsstrategier överensstämmer med kriterierna för vetenskaplig forskning och är etiskt hållbara. När undersökningsresultat publiceras, skall öppenhet men också pålitliga kommunikation tillämpas som kännetecknar vetenskaplig aktivitet. Det är även viktigt att ta i beaktande inte endast av andra undersökares arbete men

också resultat och att man hänvisar till andra forskares arbete på ett korrekt förfarings-sätt. Förutom dessa viktiga punkter, det skall beaktas att undersökningen planeras, genomförs samt rapporteras och information som är samlad in skall förvaras på det sätt som vetenskapliga data kräver. (TENK 2012 s 18)

Ifall man inte har följt dessa principer, är det frågan om avvikelse från god vetenskaplig praxis. Enligt TENK, avvikelser delas in till tre olika huvudkategorier som är oredlighet, försummelse och övriga ansvarslösa förfaranden. Det lyfts fram att oredlighet i vetenskaplig verksamhet är att vilseleda vetenskapssamfundet och vanligen också beslutfattarna. Att presentera förfalskad information och som inte är sann eller tillexempel att sprida ut dessa exempelvis i en föreläsning vid ett vetenskapligt möte är oredlighet. Oredlighet (fusk) kan delas in i sammanlagt fyra olika delar var den första handlar om fabricering, den andra om förfalskning (falsifikation, misrepresentation), tredje om plagiering och den sista om stöld (misappropriation). (TENK 2012 s. 20-21)

Oredlighet i vetenskaplig verksamhet handlar om fabricering, förfalskning, plagiering och stöld. Fabricering handlar om att presentera observationer som man själv har kommit fram till och sådana som är påhittade för vetenskapssamfundet. Förfalskning (falsifikation, missrepresentation) av observationer avses att man medveten modifierar och ändrar originalobservationer så att det resultat som grundar sig på dem förvrängs. Detta är också att lämna bort viktigt fakta eller resultat för att uppfatta slutresultatet. Plagiering är rakt omarbetad kopiering av någon annans arbete och lägga den till sitt eget arbete. Stöld avses att presentera eller använda någon annans forskningsresultat, idé, observationer eller material utan lov i eget namn. (TENK, 2012 s. 20-21)

Till försummelse av god forskningspraxis hör bland annat att minska andra forskares roll i en publikation och att referera till tidigare undersökningsresultat på ett bristfälligt. Att rapportera om undersökningsresultat eller tillämpade metoder på ett ovarsamt och därmed på ett falskt sätt. Att registrera och uppbevara resultat och forskningsmaterial på ett bristfälligt sätt (TENK 2012 s. 21)

8 RESULTAT

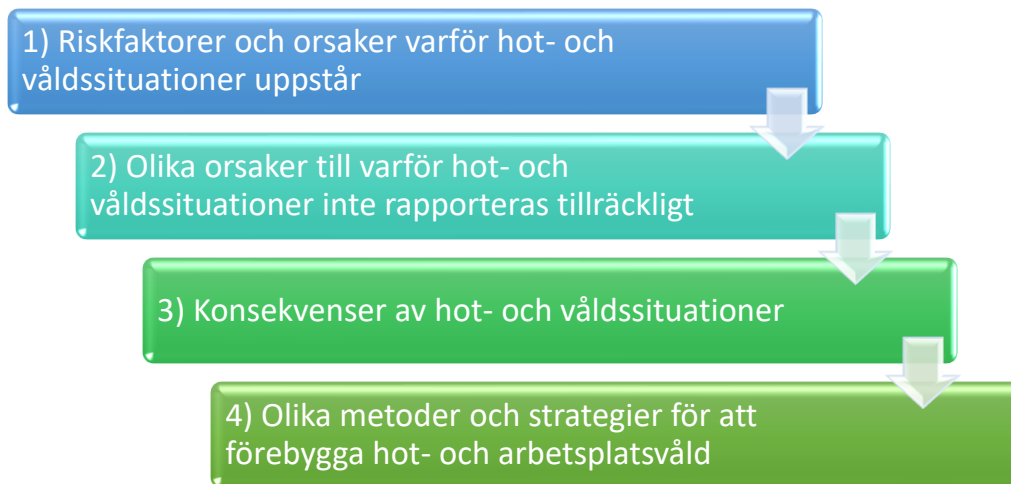
I hemvårdsarbete hot- och våldssituationer kan uppstå i form av verbalt hotande, hotande beteende, fysiskt våld och i form av sexual trakasserande. (Hanson et al. 2015 s. 4) Olika faktorer kan öka hotande och våldsamt beteende som berör klienten, miljön och vårdaren. När det gäller klienten visades det att minnessjukdom, smärta, psykiska sjukdomar som schizofreni samt samtidig alkoholanvändning och tidigare våldsamt beteende är riskfaktorer för aggressivt och hotande beteende. När det gäller miljöfaktorer framkom riskfaktorer som höga temperaturer, höga ljud, farliga föremål, droger och vapen i klientens hem. Vårdarens riskfaktorer som kan leda till hotande eller våldsamt beteende hos klienten var vårdarens unga ålder, arbetslivserfarenhet och för det tredje skiftarbete. (Saarelainen et al. 2001 s. 168; Isotalus & Saarela 2001 s. 25; Lehestö et al. 2004 s. 92-96; Fagerström & Leino 2014 s.8; Älä riko hoitajaasi – Työsuojelunteemaseminaari 2018)

Resultaten visar också att hot- och våldssituationer inte rapporteras tillräckligt och till det kan det finnas flera orsaker. Det är dock mycket viktigt att rapportera hot och våldshändelser till förmannen men dessutom också till arbetarskyddsfullmäktige samt till arbetshälsovården. Från rapporter får man viktig information och med dem kan man utveckla verksamhet och hur man i fortsättningen kan förebygga liknande situationer. (Antikainen 2007 s. 107; Älä riko hoitajaasi – Työsuojelun teemaseminaari 2018; Kinnunen et al. 2009 s. 14-16) Hot- och våldssituationer kan leda till mycket allvarliga fysiska och psykiska konsekvenser och hälsoeffekter och ändringar i hälsan kan fortsätta en lång tid. Dessa svåra och problematiska situationer kan orsaka depression, försvåra sovandet och försvaga fysiska och psykiska hälsan. Arbetsplatsvåldshändelser kan också inverka till anställdas beslutsförmåga negativt och användning av alkohol och sedativa läkemedel kan öka. Det kom fram också att vid vårdaren kan det framstå känslor av ilska mot klienten. (Hanson et al. 2015 s. 5; Berlanda et al. 2019 s. 2-3; Fagerström & Leino 2014 s. 9) I tillägg det framkom denna perspektiv att våldshändelser kan bli kostsamma på grund av att arbetstagaren måste själv också betala en del av vården och av medicinerna. (Arnetz 2001 s. 28)

Vid förebyggande åtgärder framkom det starkt följande aktuella betydelsefulla verktyg som med hjälp av man kan främja arbetssäkerhet och dessa var bedömning av arbetsförhållanden, utvecklingsarbete och uppdaterade säkerhetsinstruktioner. Ett skriftligt kontrakt som skapas tillsammans med klienten är också en förebyggande metod som har instruktioner för klienten hurudant beteende är inte tillåtet och som med hjälp av det är möjligt att förhindra hotande och våldsamt beteende. (Saarsalmi & Koivula 2017 s. 92-93) Före hemvårdaren skall göra ett hembesök, är det viktigt att hemvårdaren granskar klientens information och bakgrund, under ett besök identifierar ändringar i klientens beteende och vid en hotande situation använder en säkerhetskod. Dessa punkter och metoder är viktigt att beakta och genomföra för att kunna främja egen säkerhet och förhindra arbetsplatsvåld och hotande situationer i hemvården. (Saarsalmi & Koivula 2017 s. 93-94)

8.1 Innehållsanalys

I induktiva innehållsanalysen skapades fyra olika kategorier vilka är 1. Riskfaktorer och orsaker varför hot- och våldssituationer uppstår, 2. Olika orsaker att varför hot- och våldssituationer rapporteras inte tillräckligt, 3. Konsekvenser av hot- och våldssituationer och 4. Olika metoder och strategier för att förebygga hot- och våldssituationer. Dessa kategorier är förklarade under respektive underrubrik som förklaras till följande och var det visas också en figur av dessa kategorier (Figur 5 Innehållsanalysens fyra olika kategorier).



Figur 3 Innehållsanalysens fyra olika kategorier

8.2 Riskfaktorer och orsaker varför hot- och våldssituationer uppstår

I den första kategorin som handlade om riskfaktorer och orsaker varför hot- och våldssituationer uppstår, kom det fram att yttre som inre faktorer och andra beståndsdelar kan inverka att hotande och farliga våldsamma situationer kan hända i arbete. En inre faktor som berörde klienten visades det att minnessjukdom (dementi) är en riskfaktor som kan leda till att klienten blir aggressiv mot vårdaren. Den yttre faktorn som kan vara en riskfaktor är arbetsmiljön, att arbeta i klientens hem kan förorsaka hotande och aggressivt beteende. Andra riskfaktorer som kan orsaka hotande och våldsamma händelser kan vara svåra bemötanden mellan klienten och vårdaren, farliga föremål i klientens hem och vapen men också det påpekades att ifall klienten inte är nöjd till vården kan det leda till aggressiva och till hotande situationer.

8.3 Olika orsaker till varför hot- och våldssituationer inte rapporteras tillräckligt

I den andra kategorin som var om olika orsaker att varför hot- och våldssituationer inte rapporteras tillräckligt, framkom det olika skäl för varför hot- och våldssituationer underreporteras. Följande centrala orsaker var att vårdpersonalen inte har tillräckligt med tid i sitt arbete att göra en när och färoanmälan och förmannen inte är med och stöder anställda när hen skall göra en rapport om situationen. Otillräcklig rapportering kan också bero av att rädslan av konsekvenser om rapportering och en tro bland vårdpersonalen att man ser hot och våld som en del av arbetet och därför rapporteras inte hot och våldshändelser.

8.4 Konsekvenser av hot- och våldssituationer

Kategorin om konsekvenser av hot- och våldssituationer, påpekade att hot- och våldssituationer har flera negativa och allvarliga konsekvenser för arbetstagaren och till arbetsplatsen. Det visades bland annat att dessa svåra situationer kan leda till felsituationer i arbetet, stress och negativa psykiska symptom hos vårdaren samt inverka arbetsvälmående på ett negativt sätt. Ytterligare kan det väcka tankar hos vårdpersonalen att vårdarens intresse och motivation att arbeta i hemvården försämras som sedan kan leda till att han eller hon vill inte arbeta mera i sin arbetsplats utan istället hen vill byta till en annan arbetsplats, men det kan också hända att anställd vill sluta helt att arbeta i hemvården.

8.5 Olika metoder och strategier för att förebygga hot och arbetsplatsvåld

I den fjärde kategorin som poängterade om olika metoder och strategier för att förebygga hot och arbetsplatsvåld, det framkom många olika sätt och metoder som skall tas i beaktande och genomföras för att kunna förhindra och minska hotande och våldsamma händelser i hemvården. Följande viktiga punkter var om att man gör hembesöket med en annan vårdare, den anställda använder en säkerhetskod vid hotande och i färosituationer

och att man är medveten om var utgången finns och att lämna dörren lite öppen. Likaså andra förhindrande metoder var att planera hembesöket i förväg, informera klienten om arbetsplatsens verksamhetsprinciper och regler, organisera säkerhetsutbildning, igenkännande av riskfaktorer men också att skapa säkerhetsinstruktioner för personalen för hur skall man agera i hot- och våldssituationer i hemvården.

9 KRITISKT GRANSKNING

Arbetets metod var en litteraturstudie med en induktiv innehållsanalys och syftet var att kartlägga hot- och våldssituationer för att främja arbetssäkerheten i hemvården. Forskningsfrågan var vilka strategier lämpar sig för att förebygga hot- och våldssituationer inom hemvården? Jag fick svar på forskningsfrågan med att utnyttja flera olika källor, vetenskapliga artiklar och rapporter. Ifall arbetet hade varit en kvalitativ undersökning med intervjuer, kunde man ha fått vårdpersonalens och förmannens egna erfarenheter och synvinklar med i arbetet om hot- och våldssituationer i hemvården. Examensarbetet hade med sammanlagt sju artiklar och två rapporter som var ganska enkelt att hitta med rätta sökord och databaser. Största delen av artiklar som utnyttjades var nyligen publicerade och utländska men endast två rapporter var finländska. Dock att jag hittade endast två finländska rapporter för examensarbetet kan också bero på att det inte har gjorts tillräckligt med undersökning om hot- och våldssituationer i hemvården i Finland.

Som arbetets teoretiska referensram valde jag Abraham Maslows behovshierarki med starkt fokus på säkerheten. I vissa delar som till exempel utbildning, rapportering av våld och hot, förebyggande åtgärder för hotet om våld och till kapitlen om hemvårdarens förberedelse och instruktioner till en hotande situation passade denna teoretiska referensram bra men för mig var det inte lätt att välja en teoretisk referensram för just detta examensarbete. Till detta projekt kunde också ha valts någon annan teoretisk referensram som man kunde koppla mera till själva arbetet.

I detta examensarbete hade jag gjort en induktiv innehållsanalys, vilket också var en konventionell innehållsanalys av arbetets valda vetenskapliga artiklar och rapporter. Med att jag valde att göra en induktiv innehållsanalys, jag fick från artiklar och rappor-

ter olika kategorier, teman och begrepp som bildades. Att göra innehållsanalysen var tidskrävande och det var viktigt att noggrant läsa genom materialet flera gånger igenom för att kunna förstå innehållet samt att välja viktiga direkta meningar från dem. Dock efter en lång och noggrann genomläsning av artiklar och rapporter, fick jag av dem viktig information för innehållsanalysen. Enligt min åsikt lyckades jag bra med att göra innehållsanalysen men utmanande i arbetsprocessen var att välja passlig mängd direkta citat, kondensera meningsbärande meningar och skapa begrepp av dem. Ifall innehållsanalysen skulle däremot varit en deduktiv slutledning, den slutliga innehållsanalysen skulle ha blivit annorlunda. Jag har förklarat i examensarbetet hur jag genomfört innehållsanalysen klart och tydligt. Ifall innehållsanalysen upprepades med samma vetenskapliga artiklar och rapporter som finns med i mitt examensarbete, skulle resultaten och bildade kategorier vara liknande. I tabellen om innehållsanalysen, finns också med direkta citat. Till dess har jag i examensarbetet förklarat också om vad för databaser jag har använt och vilka olika sökord har varit med under sökningen för att leta efter vetenskapliga artiklar/rapporter. Under arbetsprocessen, har jag också beaktat etiska överväganden korrekt och följt en god vetenskaplig praxis som jag tidigare nämnde.

Jag har undersökt ett viktigt och aktuellt ämne gällande hot- och våldssituationer i hemvården. Detta arbete innehåller viktig information om hur arbets säkerheten kan förbättras och hur hot- och våldssituationer kan förebyggas i hemvården.

10 DISKUSSION

Arbetsplatsvåld är ett globalt växande problem inom hälsovårdssektorn och som förekommer i olika regioner, inte endast i Finland utan också i andra länder. Arbetsplatsvåld påverkar inte bara arbetstagaren utan kan också inverka negativt på andra och på arbetsgemenskapen. Våld på arbetsplatsen kan vara fysiskt och, psykiskt och det kan även förekomma som sexuellt trakasserande. Våld och hot kan inträffa också till arbetstagarens närkrets. Hot- och våldssituationer kan ha allvarliga konsekvenser och i värsta fall leda till döden. Oftast är det patienter eller klienter som orsakar ett våldsamt beteende, men emellanåt också andra personer och medlemmar i arbetsgemenskapen.

För att kunna förebygga hot- och våldssituationer i hemvården, är det viktigt att arbetsplatsen har ett effektivt riskhanteringssystem, att arbetsplatsen arrangerar och erbjuder säkerhetsutbildning för vårdpersonalen för att främja arbetssäkerheten, och att hot- och våldssituationer rapporteras. I tillägg till dessa viktiga punkter, är det även essentiellt att hemvårdaren är förberedd för möjliga hot- och våldssituationer och kan agera rätt då. Här lyfts också fram den viktiga synvinkeln att man på arbetsplatsen skall genomföra förebyggande åtgärder. När en hotande eller våldsam situation har inträffat, kan det leda till negativa konsekvenser för vårdarens hälsa och välmående och därför skall man så fort som möjligt ordna eftervård där man går igenom situationen och diskuterar om den.

Examensarbetets syfte var att skapa en kartläggning av hot- och våldssituationer i hemvården och hemsjukhusen för att främja vårdpersonalens arbetssäkerhet. Hot- och våldssituationer är ett ökande fenomen och detta arbete kan ge viktig information och fungera som stödmaterial för att kunna förebygga och minska hot- och våldssituationer. I detta litteraturstudie har jag undersökt hur man kan förebygga hot- och våldssituationer i hemvården. Anställda i hemvården besöker ofta klienten ensam och i hemvården finns det mycket vikarien på grund av brist på arbetskraft. Vanligtvis finns det inte tillräckligt med tid att bekanta och informera dessa anställda till hot- och våldssituationer och ofta i början av arbetsskiftet får vikarien endast en skriftlig eller en elektronisk arbetslista.

Det är viktigt att gå genom och diskutera med en ny anställd eller en vikare om säkerhetsinstruktioner och hur man bör agera i hot- och våldssituationer. Den nya eller tillfälliga anställda behöver vara informerade om klienter som har uppfört tidigare hotande eller våldsamt. I denna litteraturstudie dök det upp att arbetsplatsvåld är ett världsomfattande fenomen, som försvagar arbetstagarens arbetsförmåga och arbetsvälbefinnande samt påverkar negativt till arbetsgemenskapen. Med förebyggande åtgärder kan man betydligt minska hot- och våldssituationer i hemvården. Säkerhetsutbildning borde ordnas för hemvårdens personal mer regelbundet. Från utbildningens synvinkel framkom att arbetstagare som inte har fått utbildning för att bemöta hot- och våldssituationer har en mindre möjlighet att klara sig och blir oftare utsatt för hot och våld än de anställda som har fått utbildning för att bemöta hot- och arbetsplatsvåld. (Lehestö et al. 2004 s. 123)

Riskhantering förbättrar arbetssäkerheten och har en viktig betydelse som är också grundläggande att genomföra på arbetsplatsen. Riskhantering på en bra och effektiv nivå på arbetsplatsen medför flera goda effekter. En god riskhantering påverkar arbetstagarens välmående på ett positivt sätt och förbättrar dess kvalitet. Med en god riskhantering identifierar, minskar och utvärderar man bättre och mer omfattande olika möjliga risker. (Riikonen et al. 2006 s. 61-62) I hemvården hot- och våldssituationer sker mer hos klienter som insjuknar en minnessjukdom, schizofreni, är berusade och som tidigare har varit våldsamma. För att arbetstagaren inte förlorar sin arbetsförmåga, är det viktigt att under samma dag ordna eftervård efter en våldssituation.

Till denna examensarbetets teoretiska referensram hade valts Abraham Maslows behovshierarki, som innehåller fem olika kategorier. Hot- och våldssituationer försvagar allvarligt anställdas säkerhet. När individens säkerhet är hotad, kan den inverka till andra nivåer. Med olika förhindrande metoder är det möjligt att minska och förebygga kommande hot och våld som har betydelse för att främja, förstärka och förbättra anställdas säkerhet. Maslow har definierat människans behov av säkerhet i behovshierarki för att hen kunde skydda sig från olika faror. Mängden av äldre människor kommer att ökas i framtiden i vårt samhälle och behoven av hemvårdsservice kommer också att stigas. Därför är det essentiellt att hemvårdspersonalen bör också koncentrera mera i aspekter relaterade till arbetssäkerheten. I litteraturstudien visades det att efter en hot och våldssituation, arbetstagaren skall göra en skade- och faroanmälan och till dess också göra en brottsanmälan till polisen. Dock i arbetsplatser på grund av bråttom görs detta inte tillräckligt som skulle vara viktigt. Av denna undersökning framkom essentiellt information om hur hot- och våldssituationer kan förhindras i hemvården och hur eftervård skall ordnas.

Fortsatt forskning kunde vara en bred undersökning i Finland att hur många arbetsplatser i hemvården har en säkerhetsstrategi, säkerhetsutbildning, hur har arbetsplatser beaktat hot- och våldssituationer och med vilka metoder har arbetsplatsen planerat att kunna förebygga och minska hot och arbetsplatsvåld. Mitt eget förslag är att det ordnas i fortsättningen i sjukskötarens, närvårdarens och vid socionomens utbildning en egen arbetssäkerhetskurs om hot- och våldssituationer som behandlar förebyggande metoder för hot och arbetsplatsvåld, kommunikationsfärdigheter, självförsvar och information

om rapportering. Dessutom under utbildningen behövs också diskutera om betydelse av eftervård eftersom hot- och våldssituationer kan betydligt minska anställdas arbetseffektivitet till en lång tid.

KÄLLOR

- Antikainen, E., 2007, *Työväkivallan uhka, työväkivalta ja niiden hallinta sosiaaalialalla*, Sosiaalitalo Oy, työturvallisuus sosiaaalialalla – hankkeen loppuraportti. Tillgängligt: http://www.sosiaalitalo.fi/ep/tiedostot/Tyoturvallisuus_sosiaaalialalla_raportti.pdf Hämtad 23.10.2019
- Arbetskyddslagen 738/2002 Tillgängligt: <https://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2002/20020738#Lidp447604560> Hämtad 22.10.2019
- Arcada, 2014., *God vetenskaplig praxis i studier vid Arcada*, Tillgängligt: https://start.arcada.fi/system/files/media/file/2019-06/god_vetenskaplig_praxis_i_studier_vid_arcada.pdf Hämtad 19.10.2019
- Arnetz, J., 2001, *Våld i vårdarbete – ett utbildningsmaterial om hot och våld för personer som arbetar inom vården*, Studentlitteratur, Lund
- Benson, S., Dundis, S., 2003, *Understanding and motivating health care employees: integrating Maslows hierarchy of needs, training and technology*, Vol 11, Journal of Nursing Management. Tillgängligt: <https://www.qub.ac.uk/elearning/media/Media,264500.en.pdf> Hämtad 28.11.2019
- Berlanda, S., Pedrazza, M., Fraizzoli, M., Cordova, F., 2019, *Addressing Risks of Violence against Healthcare Staff in Emergency Departments: The effects of Job Satisfaction and Attachment Style*. S (1-3). Tillgängligt: <http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.arcada.fi:2048/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=12&sid=c1a71ce2-2326-4b77-a6a6-9e8e013b4c25%40sessionmgr4007> Hämtad 9.10.2019
- Duan, X., Ni, X., Shi, L., Zhang, L., Ye, Y., Mu, H., Li, Z., Liu, X., Fan, L., Wang, Y., 2019, *The impact of workplace violence on job satisfaction, job burnout and turnover intention: the mediating role of social support*. Health and Quality of Life Outcomes, Vol. 17, s (1). Tillgängligt: <http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.arcada.fi:2048/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=8&sid=c1a71ce2-2326-4b77-a6a6-9e8e013b4c25%40sessionmgr4007> Hämtad 9.10.2019
- Fagerström, V., Leino, T., 2014, *Väkivalta ja sen uhka kotihoidossa – työpaikkojen hyvät käytännöt ennaltaehkäisyssä*. Työterveyslaitos, Hankeraportti. Tillgängligt: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132318/V%C3%A4kivalta%20ja%20sen%20uhka%20kotihoitoty%C3%B6ss%C3%A4.pdf?sequence=1> Hämtad 18.10.2019

- Forsberg, C., Wengström, Y., 2014, *Att göra systematiska litteraturstudier*, Natur & Kultur, Stockholm
- Fujimoto, H., Greiner, C., Hirota, M., Yamaguchi, Y., Ryuno, H., Hashimoto, T., 2018, *Experiences of violence and preventive measures among nurses in psychiatric and non-psychiatric home visit nursing services in Japan*. S (7). Tillgängligt: <https://www.healio.com/psychiatry/journals/jpn/2019-4-57-4/%7B6d233bea-6813-4c10-9751-ff27b061449e%7D/experiences-of-violence-and-preventive-measures-among-nurses-in-psychiatric-and-nonpsychiatric-home-visit-nursing-services-in-japan.pdf?fat=undefined> Hämtad 12.10.2019
- Gross, N., Peek-Asa, C., Nocera, M., Casteel, C., 2013, *Workplace violence prevention policies in home health and hospice care agencies*, Vol 18, Online journal of issues in nursing. Tillgängligt: <http://ojin.nursingworld.org/MainMenuCategories/ANAMarketplace/ANAPeriodicals/OJIN/TableofContents/Vol-18-2013/No1-Jan-2013/Workplace-Violence-Prevention-Policies-in-Home-Health-and-Hospice-Care-Agencies.html> Hämtad 6.11.2019
- Hanson, G., Perrin, N., Moss, H., Laharnar, N., Glass, N., 2015, *Workplace violence against homecare workers and its relationship with workers health outcomes: a cross-sectional study*. Vol. 15, s (4-15). Tillgängligt: <http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.arcada.fi:2048/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=10&sid=c1a71ce2-2326-4b77-a6a6-9e8e013b4c25%40sessionmgr4007> Hämtad 9.10.2019
- Helovuoto, A., Kinnunen, M., Peltomaa, K., Pennanen, P., 2011, *Potilasturvallisuus, potilasturvallisuuden keskeisiä kysymyksiä havainnollisesti ja käytännönläheisesti*. Edita Prime Oy, Helsinki
- Henricson, M., 2017, *Vetenskaplig teori och metod – Från ide till examination inom omvårdnad*, Studentlitteratur AB, Lund
- HUS, 2010, *Turvallisuutta kaikkien parhaaksi, toimintamalli työpaikkaväkivallan ehkäisyyn ja kohtaamiseen*. Tillgängligt: <https://www.hus.fi/hus-tietoa/henkilosto/Toimintaohjelmat%20ja%20ohjeet/Tyopaikkavakivalta.pdf> Hämtad 31.10.2019
- Iivanainen, A., Syväoja, P., 2013, *Hoida ja kirjaa*, Sanoma Pro Oy, Helsinki
- Isotalus, N., Saarela, K., 2001, *Kauris menetelmä työväkivaltariskien kartoitukseen ja hallintaan*. Työterveyslaitos, Työturvallisuuskeskus, Helsinki
- Kinnunen, M., Keistinen, T., Ruuhilehto, K., Ojanen, J., 2009, *Vaaratapahtumien raportointimenettely*, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Tillgängligt: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80402/979943df-4088-46df-8e5a-cd8949ed965a.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Hämtad 2.11.2019
- Krogerus, M., Tschäppeler, R., 2012, *Pieni suuri päätösten kirja: 50 toimivinta ratkaisumallia*, Atena Kustannus Oy, Jyväskylä

- Kyngäs, H., Elo, S., Pölkki, T., Kääriäinen, M., Kanste, O., 2011, *Sisällönanalyysi suomalaisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa*. Tillgängligt: https://www.researchgate.net/publication/261723764_Sisallönanalyysi_suomalaisessa_hoitotieteellisessä_tutkimuksessa Hämtad 22.2.20
- Lehestö, M., Koivunen, O., Jaakkola, H., 2004, *Hoitajan turva*, Edita Prima Oy, Helsinki
- Markkanen, K., 2000, *Nimittely, uhkailu, potkiminen – hoitajan työarkea, Selvitys hoitohenkilökunnan työpaikallaan kokemasta väkivallasta ja sen uhasta*. TEHY ry. Julkaisusarja B: selvityksiä 3/2000
- Maslow, A., 1987, *Motivation and personality – Third edition*, Longman Cop, New York
- Mathiews, A., Salmond, S., 2013, *Opening the door to improve nurse safety*. Home Healthcare Nurse: Vol 31. Tillgängligt: https://journals.lww.com/homehealthcarenurseonline/fulltext/2013/06000/Opening_the_Door_to_Improve_Visiting_Nurse_Safety_.5.aspx#pdf-link Hämtad 6.11.2019
- Puttonen, J., 2017, *Väkivaltaisen, uhkaavan potilaan kohtaaminen*, Sairaanhoidajan käsikirja. Tillgängligt: <https://www.terveysportti.fi/dtk/shk/koti> Hämtad 2.11.2019
- Rauramo, P., 2004, *Työhyvinvoinnin portaat*, Edita Prime Oy, Helsinki
- Riikonen, E., Kämäräinen, M., Lappalainen, J., Oksa, P., Pääkkönen, R., Rantanen, S., Saarela, K., Sillanpää, J., 2006, *Työsuojelun perusteet*, työterveyslaitos, Vammalan kirjapaino, Vammala
- Rovasalo, A., Juriloo, A., Toivonen, A., 2019, *Väkivaltaisen tai uhkaavan henkilön kohtaaminen*, Lääkärin käsikirja. Tillgängligt: <https://www.terveysportti.fi/apps/ltk/ykt00837?search=v%C3%A4kivaltaisen%20potilaan%20kohtaaminen&toc=23161> Hämtad 28.11.2019
- Saarelainen, R., Stengård, E., Vuori-Kemilä, A., 2001, *Mielenterveys ja päihdetyö*, WS Bookwell Oy, Porvoo
- Saarsalmi, O., Koivula, R., 2017, *Näkökulmia sosiaalihuollon palvelujen turvallisuuteen*, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Tillgängligt: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134849/URN_ISBN_978-952-302-895-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y Hämtad 28.10.19
- Sharipova, M., Borg, V., Høgh, A., 2008, *Prevalence, seriousness and reporting of work-related violence in the Danish elderly care*. Scandinavian Journal of Caring Sciences Vol. 22, s (1). Tillgängligt: <http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.arcada.fi:2048/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vi>

[d=14&sid=c1a71ce2-2326-4b77-a6a6-9e8e013b4c25%40sessionmgr4007](https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1889/18890039001?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=strafflag) Hämtad 9.10.2019

Strafflagen 1889/39 Tillgängligt:
<https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1889/18890039001?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=strafflag> Hämtad 1.11.2019

TENK 2012, forskningsetiska delegationen. *God vetenskaplig praxis och handläggning av misstankar om avvikelser från den i Finland.* Tillgängligt:
https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf Hämtad 19.10.2019

Älä riko hoitajaasi – Työsuojelun teemaseminaari, 2018, Tehy Tillgängligt:
<https://www.youtube.com/watch?v=2oFAG6GEuds> Hämtad 5.1.2020

BILAGOR

BILAGA 1 Tabell om examensarbetets artiklar och rapporter

Författare	Årtal	Titel	Beskrivning	Syfte	Metod
Berlanda, S., Pedrazza, M., Fraiz-zoli, M., Cordova, F.	2019	Addressing Risks of Violence against Healthcare Staff in Emergency Departments: The Effects of Job Satisfaction and Attachment Style	Arbetsplatsvåld är en av de allvarligaste problem inom hälso- och sjukvården. Förekomsten av våldsamt beteende emot vårdpersonalen stiger globalt. Omfattningen av arbetsplatsvåld är utmanande på grund av vårdpersonalen rapporterar inte tillräckligt våldsamma händelser, detta leder till att händelser är underrapporterade. Realiteten är att flera sjukskötare och läkare ser våld – speciellt av patienter och gäster (anhöriga och vänner till patienten) som en del av sitt arbete. Flera studier påpekar att våldsamt beteende i förhållande till vårdpersonal är allvarligt för inte endast för det professionella men också för det bredare sjukvårdssystemet.	Artikeln huvudsyfte var att fastställa förekomsten av patient- och våld av gäster i ett antal akutavdelningar i nordöstra Italien. Dessutom syftet var att utforska förhållandet mellan våld och vissa psykosociala faktorer.	Som datainsamlingsmetod i studien det användes ett online-frågeformulär

<p>Duan, X., Ni, X., Shi, L., Zhang, L., Ye, Y., Mu, H., Li, Z., Liu, X., Fan, L., Wang, Y</p>	<p>2019</p>	<p>The impact of workplace violence on job satisfaction, job burnout, and turnover intention: the mediating role of social support</p>	<p>Våld på arbetsplatsen är ett globalt hälsoproblem som har orsakat ett allvarligt hot mot vårdpersonalens fysiska och mentala hälsa. Därtill har arbetsplatsvåld också en negativ inverkan på hälso- och arbetstagarens beteende på arbetsplatsen</p>	<p>Arbeten har tre syften. Den första är att igenkänna förekomsten av arbetsplatsvåld mot läkare. Den andra för att undersöka sambandet mellan uppvisande för arbetsplatsvåld, arbetstillfredsställelse, utbrändhet och omsättning av kinesiska läkare. För det tredje att bestyrka den medierade rollen för socialt stöd.</p>	<p>Som metod det användes en tvärsnittsstudie som antog en målsättande provtagningsmetod för att samla in data från mars 2017 till och med maj 2017. Sammanlagt nio tertiärsjukhus i fyra provinser som tillhandahåller sjukvård från specialister på ett stort sjukhus efter remiss både från primär- och sekundärvård, valdes ut som forskningsplatser baserat på deras geografiska platser i tre olika områden: de östra, centrala och västra områden i Kina. Olika analyser som användes var beskrivande, en univariat analys, en Pearson-korrelation och en medieringsregressionsanalys till att uppskatta förekomsten samt inverkan av arbetsplatsvåld på arbetstillfredsställelse, utbrändhet av arbete och omsättningsåtgärder</p>
--	-------------	--	---	--	--

<p>Hanson, G., Perrin, N., Moss, H., Laharnar, N., Glass, N</p>	<p>2015</p>	<p>Workplace violence against homecare workers and its relationship with workers health outcomes: a cross-sectional study</p>	<p>Hemvårdsmodeller som är konsumentdrivna stöder klientgrupper som är åldrande och funktionshindrande personer med syfte att leva självständigt genom tjänster som hemvårdare arbetar med. Även om dessa modeller har nytta vilket innehåller autonomi och kontroll över tjänster, det existerar lite bevis för utmaningar som hemvårdsarbetare kan bemöta när det tillhandahåller tjänster, medräknat våld på arbetsplatsen och de negativa resultaten i samband med arbetsplatsvåld.</p>	<p>Studiens syfte är att undersöka förekomsten av våld på arbetsplatsen bland anställda i hemvården och analysera förhållandet mellan dessa erfarenheter och undersöka anställdas, utbrändhet, sömn och depression i hemvården.</p>	<p>Studiens författare rekryterade kvinnliga hemvårdsanställda i Oregon, som är också den första amerikanska staten som genomförde en konsumentdriven hemvårdsmodell, för att genomföra antingen en online eller telefonundersökning med jämställdhetsintervjuer. Undersökningen frågade om demografi samt den inkluderade åtgärder för att evaluera våld på arbetsplatsen, rädsla, utbrändhet, stress, sömnproblem och depression.</p>
---	-------------	---	---	---	---

<p>Sharipova, M., Borg, V., Hogh, A</p>	<p>2008</p>	<p>Prevalence, seriousness and reporting of work-related violence in the Danish elderly care</p>	<p>En undersökning som genomfördes 2005 (papper och penna) bland äldre personal på vårdinstitutioner i 36 danska kommuner (9949 medlemmar). Forskningen hade en svarsfrekvens på 78%. Största delen av deltagarna i studien var kvinnor med 96%. Studiet presenterar utbredningen, allvar, skador, sjukfrånvaro och typ av våld av fysiskt våld som är arbetsrelaterad mot vårdanställda i den danska äldreomsorgen och frekvensen att rapportera händelserna till säkerhetsorganisationen. Resultaten av arbetet visar att var fjärde vårdgivare utsattes för våld 2005.</p>	<p>Arbetets syfte var att få svar till tre olika forskningsfrågor: 1. Vad är förekomsten av arbetsrelaterad fysiskt våld i den danska äldreomsorgen; vem är förövaren samt vilka former av våld är mest dominerande? 2. Hur allvarligt är arbetsplatsvåld: vad är prevalensen av skador och frånvaro från arbete på grund av sjukdom händelser och på vilket sätt bedömer anställda sig själva av den allvarliga händelsen de har blivit utsatt för? 3. I vilken utsträckning rapporterar våldsoffren för fysiskt våldshändelser till säkerhetsorganisationerna och vad som kännetecknar dessa händelser med avseende på: typen av våld de utsattes för, självvärderad allvar och inverkar typen av den skyldige rapportering av våldsincidenter till säkerhetsorganisation?</p>	<p>Data om ålder, kön och arbetsplats samlades in från kommunerna. Exponeringsdata för våld, typ av våld, skador, frånvaro på grund av sjukdom, självvärderat allvar och rapporter till säkerhetsorganisationer samlades in av självrapporterade frågeformulär (papper och penna). Datainsamlingen inträffade mellan oktober 2004 och maj 2005.</p>
---	-------------	--	---	--	---

<p>Fujimoto, H., Greiner, C., Hirota, M., Yamaguchi, Y., Ryuno, H., Hashimoto</p>	<p>2018</p>	<p>Experiences of violence and preventive measures among nurses in psychiatric and non-psychiatric home visit nursing in Japan</p>	<p>Vårdaren som genomför hembesök i hemvården är avgörande för i psykiatriskt hemvårdsbesök i Japan. Faktumet är att, det finns lite information och fenomenet är lite känt om våld mot hembesöksvårdaren både i psykiatrisk och icke-psykiatrisk hemvårds inställning. Denna studie syftade till att belysa följande punkter: 1. Sjuksköterskors upplevelser av våld i dessa inställningar. 2. Deras genomförande av förebyggande åtgärder och relaterade föreningar.</p>	<p>Syftet med denna studie var att belysa och klargöra hemvårdsanställdas exponering för våld i båda inställningar. Dessutom meningen var att fastställa implementeringens tillstånd av preventiva åtgärder och analysera relationen mellan förebyggande åtgärder och upplevelser av våld.</p>	<p>Som metod för datainsamling, i studien det användes en tvärsnittdesign. Varje hembesöksbyråer i Kinki området i Japan som erbjöd hembesöksjänster för gemenskapen, kontaktades av forskare via telefon. Av 408 hemvårdsbyråer 219 gick med på att delta i denna forskning som erbjöd både psykiatriskt hemvårdsbesök och icke-psykiatriskt hemvårdsbesök.</p>
---	-------------	--	--	--	--

<p>Antikainen, E</p>	<p>2007</p>	<p>Työväkivallan uhka, työväkivalta ja niiden hallinta sosiaalialalla, Sosiaalitalaito Oy, työturvallisuus sosiaalialalla – hankkeen loppuraportti</p>	<p>I denna rapport, det berättas och lyfts fram resultat om projektet arbets säkerhet inom den sociala sektorn. Rapporten beskriver resultaten och implementering av projektet. Detta projekt var också en av de nationellt finansierade av hälsovårdsministeriet som var samt en del av tre delprojekt av arbetet arbetsvillkor på det sociala området</p>	<p>Projektets centrala syfte var att skapa viktig information om våld på arbetsplatsen men också att bidra utveckling av arbets säkerhet.</p>	<p>Studiet har genomförts med olika metoder. Följande metoder var med förfrågningar, att arrangera arbetsmöten för arbetstagaren och till säkerhetsrepresentanter. Även också att arbeta med frågor som anknyter sig hantering av våld på arbetsplatsen.</p>
----------------------	-------------	--	---	---	--

<p>Fagerström, V., Leino, T</p>	<p>2014</p>	<p>Väkivalta ja sen uhka kotihoidossa – työpaikkojen hyvät käytännöt ennaltaehkäisyssä. Työterveyslaitos, Hankeraportti.</p>	<p>Våld som kommer från klienten och hotet av våld är en av de allvarligaste riskerna i hemvården som inverkar både hemvårdarens fysiska hälsa och psykiska välbefinnande. För att social och hälsovårdsarbete kommer på väg att förändras från institutionell vård mot öppenvård eller hemvård, det är viktigt att säkerhetsfrågor relaterade till arbetsförändring bör tas upp proaktivt</p>	<p>Detta projekt om våld och dens hot i hemvården, utforskade arbetsplatser och olika metoder för att förebygga våld i hemvården.</p>	<p>Projektets målgrupp var sammanlagt åtta arbetsplatser inom social och hälsovårdens personal som genomförde hemvård, besök eller tjänster i klientens hem. I hösten 2013, det intervjuades två arbetarskyddschef och dessutom också två arbetarskyddsfullmäktige. Själva intervjuerna implementerades som en gruppintervju enligt en ramintervjustruktur. Materialet av intervjun sammanfattades genom innehållsanalys. Arbetsplatsernas olika metoder för hantering av hot och våld i hemvården baserades på lagen om arbetssäkerhet (738/2002)</p>
---------------------------------	-------------	--	--	---	--

<p>Gross, N., Peek-Asa, C., Nocera, M., Casteel, C</p>	<p>2013</p>	<p>Workplace violence prevention policies in home health and hospice care agencies,</p>	<p>Arbetsplatsvåld i hemvården är ett stigande problem, men det finns inte mycket vetande om innehållet i befintliga program för att kunna förebygga våld på arbetsplatsen. Även om noggranna antal av våldshändelser specifikt för hemvården är inte tillgängliga, det har anlagts att hälso- och sjukvårdspersonal i allmänhet men också i synnerhet de personal i vårdbranschen upplever i sitt arbete höga våldsnivåer jämfört med de många andra yrken.</p>	<p>Huvudsyftet med arbetet var att igenkänna de mest använda elementen i programmet för våld på arbetsplatsen</p>	<p>Arbetet var en tvärsnittundersökning av Kaliforniens hemvård och hospicebyråer. Studien undersökte program för att förebygga arbetsplatsvåld i ett urval av 40 Kaliforniens hemvård och palliativa vårdsbyråer. Data samlades in genom undersökningar av branschefer för de medverkande byråer. Data samlades in om riktlinjer och rutiner för våld på arbetsplatsen med hjälp av telefonintervju som genomfördes med platschefen. Chefen även gjorde också en självrapporterad analys. Information om platschefer samlades in mellan januari 2007 och mars 2009.</p>
--	-------------	---	--	---	--

Mathiew's, A., Salmond, S	2013	Opening the door to improve nurse safety	Arbetsplatsvåld, som är definierad till icke fatalt våld som upplevs av besökande vårdaren är troligen underskattad på grund av underrapportering vid en rapporteringsgrad så högt som 95%. Att relatera till denna underrapportering, en orsak kan vara att vårdpersonalen har uppfattningen att våld är en del av arbetet och våld kan inte förhindras. Det har visats att vårdaren sällan rapporterar händelser av fysiskt våld eller verbalt våld till polisen.	Studiets syfte var att både igenkänna och analysera skyddsrutiner samt riktlinjer av besökande vårdarorganisationer till att svara på följande sju frågor som handlade om 1. Identifiering av lagar som angår om statliga övergrepp speglad till personalen i hemvårdsbyråer 2. Hemvårdsbyråernas förståelse om vårdpersonalens säkerhet i samhället 3. Har hemvårdsbyråer arbetsplatsvåld riktlinjer 4. Har hemvårdsbyråer en egen grupp för att utreda säkerhetsfrågor och oro 5. Inverkan av våld på arbetsplatsen till hemvårdsbyråer 6. Vilka tillvägagångssätt användes för att garantera skydd för läkaren från arbetsplatsvåld 7. Definiering av rollerna som chef, läkare, administratör i riktlinjer och i praktiken	Organisatoriska medlemskapet frågades och totalt 156 hemvårdsbyråer blev målgruppen. Dessa besökande sjuksköterskeorganisationer växlar mellan från 3 till över 120 000 arbetstare och respektive organisationer geografiskt fördelat i USA i 39 olika stater. En retur av på 45% var önskade svaret på frågeenkäten. Att få tillbaka frågeformuläret, det användes en anpassande designmetod för att utöka returnering av skickade frågeformuläret
---------------------------	------	--	---	--	---

BILAGA 2 Tabell om innehållsanalyset

Materialet / artikelns, rapportens namn i helhet	Meningsbärande meningar	Kondensering	Begrepp	Kategori	Tema
Sharipova, M., Borg, V., Hogh, A., 2008, Prevalence, seriousness and reporting of work-related violence in the Danish elderly care. Scandinavian Journal of Caring Sciences Vol. 22, s (1)	"Dementia often causes clients to become more and more aggressive during the course of the disease and this may be why it is generally accepted that there is higher risk of exposure to different forms of violence when working with this type of clients."	Minnessjukdom kan orsaka våldsamt beteende hos klienten	Dementi, aggressivitet,	Faktorer som kan öka risken för hot och våld	Riskfaktorer för hot och våld
Sharipova, M., Borg, V., Hogh, A., 2008, Prevalence, seriousness and reporting of work-related violence in the Danish elderly care. Scandinavian Journal of Caring Sciences Vol. 22, s (1)	"Recent Swedish studies on employees in the elder care sector also showed that work in the clients homes or nursing homes, increases the risk of being exposed to WRV"	Arbetsmiljö som är klientens hem eller vårdhem kan öka risken för arbetsplatsvåld	Arbetsmiljö, klientens hem, vårdhem	Faktorer som kan öka risken för hot och våld	Riskfaktorer för hot och våld

<p>Berlanda, S., Pedrazza, M., Fraizzoli, M., Cordova, F., 2019, Addressing Risks of Violence against Healthcare Staff in Emergency Departments: The effects of Job Satisfaction and Attachment Style. S (1-3</p>	<p>“problematic interactions between healthcare workers and patients or visitors can increase the likelihood of violence”</p>	<p>Problematiska interaktionshändelser mellan vårdaren och patienten eller gästen kan orsaka våldsamt beteende</p>	<p>Bemötande</p>	<p>Faktorer som kan öka risken för hot och våld</p>	<p>Riskfaktorer för hot och våld</p>
<p>Gross, N., Peek-Asa, C., Nocera, M., Casteel, C., 2013, Workplace violence prevention policies in home health and hospice care agencies, Vol 18, Online journal of issues in nursing.</p>	<p>“household risk factors for violence can include the presence of weapons in the home, illicit drug use, and family violence”</p>	<p>Farliga fysiska föremål och vapen i klientens hem, missbruk och våld i familjen kan öka risken och orsaka hot- och våldssituationer</p>	<p>Föremål, Vapen</p>	<p>Faktorer som kan öka risken för hot och våld</p>	<p>Riskfaktorer för hot och våld</p>

<p>Fujimoto, H., Greiner, C., Hirota, M., Yamaguchi, Y., Ryuno, H., Hashimoto, T., 2018, Experiences of violence and preventive measures among nurses in psychiatric and non-psychiatric home visit nursing services in Japan. S (7)</p>	<p>“violence can occur when patients feel dissatisfied with services”</p>	<p>Patienter som är inte nöjda till vården och till tjänster kan leda till aggressivitet och till våldsamma situationer</p>	<p>Missnöjdhet</p>	<p>Faktorer som kan öka risken för hot och våld</p>	<p>Riskfaktorer för hot och våld</p>
<p>Sharipova, M., Borg, V., Hogh, A., 2008, Prevalence, seriousness and reporting of work-related violence in the Danish elderly care. Scandinavian Journal of Caring Sciences Vol. 22, s (1)</p>	<p>“It has been suggested that underreporting of violence occurs because it is time consuming, lacks supervisory support, because it wont make any difference, because it is part of the job and also because there is a tendency to downplay the violence in the elderly care”</p>	<p>Underrapportering av våldssituationer kan bero av flera olika orsaker som bland annat av att göra en rapport om våldssituation tar för mycket tid, att göra en när och färdanmälan om händelsen kommer inte att ändra situationen samt att man ser det som en del av arbetet</p>	<p>tid, saknande stöd från förmanen, tro</p>	<p>Orsaker för varför hot- och våldssituationer inte rapporteras</p>	<p>Hot- och våldssituationer - underreportering</p>

<p>Berlanda, S., Pedrazza, M., Fraizzoli, M., Cordova, F., 2019, Addressing Risks of Violence against Healthcare Staff in Emergency Departments: The effects of Job Satisfaction and Attachment Style. S (1-3</p>	<p>“the research has provided numerous explanations for the underreporting of violence: feelings of guilt or shame, fear of being blamed by the aggressor and/or their family for the violent behaviour or accused of taking revenge, a lack of time and unwillingness to fill in forms, and concern about consequences”</p>	<p>Forskningen har visat flera olika orsaker varför vårdpersonalen inte rapporterar hot- och våldssituationer</p>	<p>Rädslan om konsekvenser, otillräcklig tid, oro om följder</p>	<p>Orsaker för varför hot- och våldssituationer inte rapporteras</p>	<p>Hot- och våldssituationer - underreportering</p>
<p>Mathiews, A., Salmond, S., 2013, Opening the door to improve nurse safety. Home Healthcare Nurse: Vol 31.</p>	<p>“contributing to this underreporting is the underlying perception among healthcare workers that violence is part of the job (normalized) and that violence cannot be prevented”</p>	<p>Det kan finnas tron bland vårdpersonalen att våld hör till arbetet och det kan inte minskas</p>	<p>Tro</p>	<p>Orsaker för varför hot- och våldssituationer inte rapporteras</p>	<p>Hot- och våldssituationer - underreportering</p>

<p>Berlanda, S., Pedrazza, M., Fraizzoli, M., Cordova, F., 2019, Addressing Risks of Violence against Healthcare Staff in Emergency Departments: The effects of Job Satisfaction and Attachment Style. S (1-3)</p>	<p>“It also reduces their commitment to good care practice and undermines their confidence in their own professional capabilities and leads to an increase in errors and, in extreme cases, even malpractice”</p>	<p>Hot- och våldssituationer kan inverka till vårdarens egen kompetens och färdigheter och kan leda till felsituationer</p>	<p>Kompetens, Felsituation</p>	<p>Konsekvenser av hot och våld och vad det kan leda till</p>	<p>Negativa följder av hot och våldshändelser</p>
--	---	---	--------------------------------	---	---

<p>Fagerström, V., Leino, T., 2014, Väkivalta ja sen uhka kotihoidossa – työpaikkojen hyvät käytännöt ennaltaehkäisyssä. Työterveyslaitos, Hankeraportti</p>	<p>”Eri väkivallan muodoille on yh- teistä se, että se synnyttää pelkoa ja epävarmuutta eikä ainoastaan uhkaa ja väkival- taa vaan myös muille, jotka saa- vat tietää tapah- tuneesta”</p>	<p>Väld kan orsaka men- tala symptom och stress hos anställda och till andra</p>	<p>Psykisk hälsa</p>	<p>Konsekvenser av hot och våld och vad det kan leda till</p>	<p>Negativa följder av hot och vålds- händelser</p>
--	--	--	----------------------	---	---

<p>Gross, N., Peek-Asa, C., Nocera, M., Casteel, C., 2013, Workplace violence prevention policies in home health and hospice care agencies, Vol 18, Online journal of issues in nursing.</p>	<p>“history of exposure to violence has been shown to be strongly associated with low job satisfaction, intent to change agencies, and intent to leave the home health care industry entirely”</p>	<p>Arbetsplatsvåld kan ha negativa konsekvenser mot anställdas egen välmående och väcka tankar att byta arbetsplats eller att sluta totalt att arbeta i hemvården</p>	<p>Arbetshälsa, uppsägning</p>	<p>Konsekvenser av hot och våld och vad det kan leda till</p>	<p>Negativa följder av hot och våldshändelser</p>
<p>Sharipova, M., Borg, V., Hogh, A., 2008, Prevalence, seriousness and reporting of work-related violence in the Danish elderly care. Scandinavian Journal of Caring Sciences Vol. 22, s (1)</p>	<p>“It impacts not only on absenteeism and stress of employees, but also on the quality of work, efficiency and productivity”</p>	<p>Hot och våld i arbetet har en inverkan till vårdarens arbetande och dess effektivitet på ett negativt sätt</p>	<p>Arbetskvalitet</p>	<p>Konsekvenser av hot och våld och vad det kan leda till</p>	<p>Negativa följder av hot och våldshändelser</p>

<p>Hanson, G., Per- rin, N., Moss, H., Laharnar, N., Glass, N., 2015, Workplace vio- lence against homecare workers and its relation- ship with workers health outcomes: a cross-sectional study. Vol. 15</p>	<p>“Our study found that experiencing workplace vio- lence and/or sex- ual harassment is associated with work burnout”</p>	<p>Anställda som har upplevt våld kan in- verka mot till hens välmående och hälsa</p>	<p>Utbrändhet, väl- mående, hälsa</p>	<p>Konsekvenser av hot och våld och vad det kan leda till</p>	<p>Negativa följder av hot och vålds- händelser</p>
<p>Hanson, G., Per- rin, N., Moss, H., Laharnar, N., Glass, N., 2015, Workplace vio- lence against homecare workers and its relation- ship with workers health outcomes: a cross-sectional study. Vol. 15</p>	<p>“Experiencing any form of workplace vio- lence or fear of violence was as- sociated with negative work and health out- comes”</p>	<p>Upplevelse av arbets- platsvåld eller rädslan av våld är betydande händelser och erfa- renheter som försäm- rar arbetandet och har skadliga hälsoeffekter</p>	<p>Hälsoeffekt, kva- litet på arbetet</p>	<p>Konsekvenser av hot och våld och vad det kan leda till</p>	<p>Negativa följder av hot och vålds- händelser</p>

<p>Hanson, G., Per- rin, N., Moss, H., Laharnar, N., Glass, N., 2015, Workplace vio- lence against homecare workers and its relation- ship with workers health outcomes: a cross-sectional study. Vol. 15</p>	<p>“Homecare workers experi- ence of work- place violence and sexual har- assment can im- pact their health both directly and indirectly”</p>	<p>Upplevelse av arbets- platsvåld och sexuella trakasserier kan in- verka till hemvårda- rens och till hans eller hennes anhörigas hälsa</p>	<p>Hälsa, välmå- ende,</p>	<p>Konsekvenser av hot och våld och vad det kan leda till</p>	<p>Negativa följder av hot och vålds- händelser</p>
<p>Antikainen, E., 2007, Työvåld- en uhka, työvåld- en ja niiden hallinta sosiaa- lialla, Sosiaali- tieto Oy, työtur- vallisuus sosiaa- lialla – hank- keen loppuraport- ti.</p>	<p>”Työntekijään kohdistunut vä- kivalta tai uhkaa- va tilanne on aina vakava asia, josta saattaa seurata fyysisiä vammoja ja psyykkisiä oi- reita”</p>	<p>Hot eller arbetsplats- våld kan leda till ska- dor i kroppen och mentala sidoeffekter kan uppstå</p>	<p>Psykisk hälsa, fysisk skada</p>	<p>Konsekvenser av hot och våld och vad det kan leda till</p>	<p>Negativa följder av hot och vålds- händelser</p>

<p>Duan, X., Ni, X., Shi, L., Zhang, L., Ye, Y., Mu, H., Li, Z., Liu, X., Fan, L., Wang, Y., 2019, The impact of workplace violence on job satisfaction, job burnout and turnover intention: the mediating role of social support. Health and Quality of Life Outcomes, Vol. 17, s (1).</p>	<p>“Research showed that workplace violence has an impact on medical personnel, hospitals and society”</p>	<p>Arbetsplatsvåld har en negativ inverkan till tre instanser som är personalen som arbetar i hälso- och sjukvården, sjukhusar och till samhället</p>	<p>Vårdpersonal, arbetsplats, samhälle</p>	<p>Konsekvenser av hot och våld och vad det kan leda till</p>	<p>Negativa följder av hot och våldshändelser</p>
<p>Duan, X., Ni, X., Shi, L., Zhang, L., Ye, Y., Mu, H., Li, Z., Liu, X., Fan, L., Wang, Y., 2019, The impact of workplace violence on job satisfaction, job burnout and turnover intention: the mediating role of social support. Health and Quality of Life Outcomes, Vol. 17, s (1).</p>	<p>“A study showed that workplace violence has a significant effect on burnout and turnover intention”</p>	<p>Enligt en undersökning arbetsplatsvåld kan leda till utbrändhet hos arbetstagaren och för intresse att byta arbetsplats</p>	<p>Utbrändhet, uppsägning</p>	<p>Konsekvenser av hot och våld och vad det kan leda till</p>	<p>Negativa följder av hot och våldshändelser</p>

<p>Berlanda, S., Pedrazza, M., Fraizzoli, M., Cordova, F., 2019, Addressing Risks of Violence against Healthcare Staff in Emergency Departments: The effects of Job Satisfaction and Attachment Style. S (1-3)</p>	<p>“workplace violence is associated with a reduction in job satisfaction”</p>	<p>Arbetsplatsvåld har en koppling till arbetsvälmående på ett negativt sätt</p>	<p>Arbetsvälmående</p>	<p>Konsekvenser av hot och våld och vad det kan leda till</p>	<p>Negativa följder av hot och våldshändelser</p>
--	--	--	------------------------	---	---

<p>Fagerström, V., Leino, T., 2014, Väkivalta ja sen uhka kotihoidossa – työpaikkojen hyvät käytännöt ennaltaehkäisyssä. Työterveyslaitos, Hankeraportti</p>	<p>”Tällaisia yhteisesti sovit- tuja asioita väkivalta- ja uhkatilanteiden ennaltaeh- käisyssä olivat, että tietty- jen asiakkaiden luona käydään pareittain, asiak- kaan luokse mentäessä varmistetaan poistumis- mahdollisuudet, jätetään ulko-ovi raolleen tai uh- kaavissa tilanteissa käyte- tään turvakoodia, esimer- kiksi kysytään kollegalta: ”joko lääketilaus on teh- ty?, jolloin kollega tietää hälyttää lisäapua.”</p>	<p>För att kunna för- hindra hot- och våldssituationer i hemvården, man tog i beaktande och be- stämde om gemen- samma saker som var att hemvårdaren gör besöket med en kol- lega, man granskar vid besöket utgången, man stänger inte dör- ren helt fast eller att i hotande situationer man använder ett sä- kerhetsspråk mellan personalen för att kunna få hjälp</p>	<p>Arbetskollega, nödutgång, sä- kerhetskod,</p>	<p>Förebyggande metoder för att förhindra hot och arbets- platsvåld</p>	<p>Förebyggande tillvägagångssätt och metoder för förebyggande av hot och våld på arbetsplatsen</p>
--	--	--	--	---	---

<p>Fagerström, V., Leino, T., 2014, Väkivalta ja sen uhka kotihoidossa – työpaikkojen hyvät käytännöt ennaltaehkäisyssä. Työterveyslaitos, Hankeraportti</p>	<p>”Kotihoitotyössä työntekijöiden turvallisuutta voidaan varmistaa työn vaarojen selvittämällä ja arvioinnilla, työn suunnittelulla, työntekijälle annettavalla opetuksella ja ohjeistuksella sekä väkivallan uhkaan liittyvien turvallisuusjärjestelyiden ja -laitteiden, kuten yhteydenpitovälineiden (esim. kännykän) avulla.</p>	<p>I hemvårdarbete hemvårdarens säkerhet kan granskas med flera verksamheter som handlar om planering, bekanta och ge instruktioner till hemvårdaren och att använda mobilen i farosituationer.</p>	<p>Förhandsplanering, Säkerhetsutbildning, mobil</p>	<p>Förebyggande metoder för att förhindra hot och arbetsplatsvåld</p>	<p>Förebyggande tillvägagångssätt och metoder för förebyggande av hot och våld på arbetsplatsen</p>
--	---	---	--	---	---

<p>Mathiews, A., Salmond, S., 2013, Opening the door to improve nurse safety. Home Healthcare Nurse: Vol 31.</p>	<p>“A comprehensive protection strategy should include multiple activities before, during and after the home care visit. Before the first visit, activities should encompass a prevention risk assessment, violence identification, and development of a risk management plan as deemed appropriate”</p>	<p>I hemvården är det viktigt att en säkerhetsstrategi skall innehålla flera aktiviteter i olika tidpunkter relaterat till hembesöket.</p>	<p>våldidentifiering, Riskhanteringsplan</p>	<p>Förebyggande metoder för att förhindra hot och arbetsplatsvåld</p>	<p>Förebyggande tillvägagångssätt och metoder för förebyggande av hot och våld på arbetsplatsen</p>
--	--	--	--	---	---

<p>Hanson, G., Per- rin, N., Moss, H., Laharnar, N., Glass, N., 2015, Workplace vio- lence against homecare workers and its relation- ship with workers health outcomes: a cross-sectional study. Vol. 15</p>	<p>“in order to en- sure homecare worker safety and positive health outcomes for both worker and consumer- employer, it is necessary to de- velop preventive safety policies and procedures and provide pre- vention training”</p>	<p>För att det skulle vara möjligt att förbättra hemvårdarens säkerhet, skall man i arbetsplat- sen utveckla och arran- gera olika säkerhets- verksamheter som främjar och säkerställer anställdas säkerhet i hemvården</p>	<p>Säkerhet, säkerhets- utbildning</p>	<p>Förebyggande metoder för att förhindra hot och arbets- platsvåld</p>	<p>Förebyggande tillvägagångssätt och metoder för förebyggande av hot och våld på arbetsplatsen</p>
---	--	---	--	---	---

<p>Fujimoto, H., Greiner, C., Hirota, M., Yamaguchi, Y., Ryuno, H., Hashimoto, T., 2018, Experiences of violence and preventive measures among nurses in psychiatric and non-psychiatric home visit nursing services in Japan. S (7)</p>	<p>“A previous study and guidelines against violence state the importance of providing education and training and preparing manuals that include policies and procedures for coping with violence”</p>	<p>En undersökning lyfter fram att det är viktigt att erbjuda till arbetstagaren utbildning och att skapa säkerhetsinstruktioner för att kunna förebygga hot- och våldssituationer och hur man skall agera i dem.</p>	<p>Säkerhetsutbildning, säkerhetsinstruktioner</p>	<p>Förebyggande metoder för att förhindra hot och arbetsplatsvåld</p>	<p>Förebyggande tillvägagångssätt och metoder för förebyggande av hot och våld på arbetsplatsen</p>
<p>Antikainen, E., 2007, Työväkivalan uhka, työväkivalta ja niiden hallinta sosiaalialalla, Sosiaalitalo Oy, työturvallisuus sosiaalialalla – hankkeen loppuraportti.</p>	<p>”Kotihoidon työntekijät katsoivat, että parhaiten työturvallisuutta parantaa työparityöskentelyn lisäksi työkierto ja asiakkaiden informointi kotihoidon toimintaperiaatteista”</p>	<p>Hemvårdaren var denna åsikt för att kunna stärka och utveckla arbets säkerhet, det är viktigt att ha en kollega med i hembesöket, och berätta åt klienten om arbetsplatsens verksamhetsprinciper</p>	<p>Arbetskollega, Informering</p>	<p>Förebyggande metoder för att förhindra hot och arbetsplatsvåld</p>	<p>Förebyggande tillvägagångssätt och metoder för förebyggande av hot och våld på arbetsplatsen</p>

<p>Sharipova, M., Borg, V., Hogh, A., 2008, Prevalence, seriousness and reporting of work-related violence in the Danish elderly care. Scandinavian Journal of Caring Sciences Vol. 22, s (1)</p>	<p>“it has previously been suggested that mapping risk factors and training staff in avoiding risk situations is highly relevant”</p>	<p>Identifiering av riskfaktorer och erbjuda utbildning till vårdpersonalen är grundläggande för att kunna förebygga hot och våldssituationer</p>	<p>Säkerhetsutbildning, Riskfaktoridentifiering</p>	<p>Förebyggande metoder för att förhindra hot och arbetsplatsvåld</p>	<p>Förebyggande tillvägagångssätt och metoder för förebyggande av hot och våld på arbetsplatsen</p>
<p>Berlanda, S., Pedrazza, M., Fraizzoli, M., Cordova, F., 2019, Addressing Risks of Violence against Healthcare Staff in Emergency Departments: The effects of Job Satisfaction and Attachment Style. S (1-3)</p>	<p>“prevention strategies and interventions are key to reducing future violence”</p>	<p>Arbetstagaren skall genomföra förebyggande åtgärder och interventioner i sitt arbete förhållande till reducering och hindrande av arbetsplatsvåld och hot</p>	<p>Förebyggande åtgärder, intervention</p>	<p>Förebyggande metoder för att förhindra hot och arbetsplatsvåld</p>	<p>Förebyggande tillvägagångssätt och metoder för förebyggande av hot och våld på arbetsplatsen</p>