Examensarbete

HÖGSKOLAN I SKÖVDE

Hot och våld från patienter riktad mot vårdpersonal inom vården - En strukturerad litteraturstudie

Threats and violence from patients directed at healthcare staff in healthcare - A structured literature review

Examensarbete för kandidatexamen med huvudområdet folkhälsovetenskap

Grundnivå 15 högskolepoäng
Vårterminen 2024

Student: Baraa Hamdan
Handledare: Anders Klingberg
Examinator: Viveca Larsson

SAMMANFATTNING

Titel: Hot och våld från patienter riktad mot vårdpersonal inom vården

Författare: Hamdan, Baraa

Avdelning/Institution: Avdelningen för folkhälsovetenskap, institutionen för hälsovetenskaper, Högskolan i Skövde

Program/kurs: Folkhälsovetenskapligt program, Examensarbete i folkhälsovetenskap G2E, 15 hp

Handledare: Klingberg, Anders

Examinator: Larsson, Viveca

Nyckelord: Hot och våld, Patienter, Vården, Strategier, upplevelser

---

Sammanfattning

Introduktion: Hot och våld inom hälso- och sjukvårdssektorn som riktas mot vårdpersonalen kan påverka vårdpersonalen hälsa samt arbetsmiljö. Hälso- och sjukvården ska arbeta enligt arbetsmiljölagen som betonar vikten av förebyggande åtgärder för att hantera hot och våld samt förebygga olycksfall för vårdpersonalen. **Syftet:** Syftet med studien var att belysa vilka arbetsmetoder som används för att hantera och förebygga hot och våld inom vården samt vårdpersonalens upplevelser av hot och våldsincidenter de möter av patienter inom vården. **Metod:** En strukturerad litteraturstudie med induktiv ansats genomfördes för att samla och analysera relevanta vetenskapliga artiklar som behandlar ämnet. Vetenskapliga artiklar samlades via databaserna PubMed, Web of Science och CINAHL. **Resultat:** Studien identifierade olika former av våld och aggressivitet bland vården riktad mot vårdpersonal och även konsekvenser av sådana incidenter. Dessutom belyses olika strategier och arbetsmetoder för att förebygga och hantera utmanande beteenden. Vidare belyses olika strategier och arbetsmetoder i syfte att förebygga och hantera utmanande beteenden, även kommunikationstekniker, utbildningsprogram och stödåtgärder. **Slutsats:** Studien belyser den omfattande problematiken med våld mot vårdpersonal och betonar behovet av förebyggande strategier, utbildning och stöd. För att skapa en säker arbetsmiljö är det avgörande med hälsofrämjande insatser, vilket minskar risken för våldsincidenter och främjar både personalens och patienternas välbefinnande.

ABSTRACT

Title:	Threats and violence from patients directed at healthcare staff in healthcare
Author:	Hamdan, Baraa
Dept./School:	Department of Public Health, School of Health Sciences, University of Skövde
Course:	Bachelor Degree Project in Public Health Science G2E, 15 ECTS
Supervisor:	Klingberg, Anders
Examiner:	Larsson, Viveca
Keywords:	Threats and violence, Patients, Healthcare, strategies, experiences

Abstract

Introduction: Threats and violence towards healthcare staff in the healthcare sector can impact their health and work environment. Healthcare organizations are obligated to adhere to labor laws emphasizing the importance of preventive measures to manage violence and prevent accidents for healthcare workers. **Purpose:** The study aimed to elucidate the work methods used to handle and prevent violence in healthcare, as well as healthcare staff's experiences of violence incidents perpetrated by patients. **Method:** A structured literature review with an inductive approach was conducted to gather and analyze relevant scientific articles for the subject. Scientific articles were collected from databases such as PubMed, Web of Science, and CINAHL. **Results:** The study identified various typs of violence and aggression directed towards healthcare staff and highlighted the consequences of such incidents. Additionally, it sheds light on different strategies and work methods to prevent and handle challenging behaviors, including communication techniques, educational programs, and support measures. **Conclusion:** The study highlights the extensive issue of violence against healthcare staff and emphasizes the need for preventive strategies, education, and support. To create a safe working environment, it is crucial to implement health-promoting initiatives, reducing the risk of violence incidents and promoting the well-being of both staff and patients.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1 INTRODUKTION ... 3

2 BAKGRUND ... 3

2.1 Internationell och nationell statistik ... 3

2.2 Ekonomiska kostnader ... 4

2.3 Riskfaktorer och konsekvenser ... 5

2.4 Preventiva åtgärder ... 5

2.4.1 Hälsa ... 6
2.4.2 Vården ... 6
2.4.3 Hot och våld ... 7
2.4.4 Arbetsmetoder ... 7

2.5 Folkhälsovetenskaplig relevans ... 8

2.6.1 Hållbar utveckling ... 8

2.6 Teoretiskt perspektiv ... 9

2.7.1 Stödjande miljöer ... 9
2.7.2 Lågaffektivt Bemötande ... 9

2.7 Problemformulering ... 10

3 SYFTE ... 10

4 METOD ... 11

4.1 Urval ... 11

4.2 Datainsamling ... 12

4.3 Dataanalys ... 14

4.4 Etiska överväganden ... 15

5 RESULTAT ... 16

5.1 Upplevelser av våld och aggressivitet bland vårdpersonal ... 17

5.2 Konsekvenser av våldsincidenter ... 17

5.3 Hantering av utmanande beteenden ... 18

5.4 Behov av förbättring och interventioner ... 19

6 DISKUSSION ... 20

6.1 Resultatdiskussion ... 20

6.1.1 Relation till Låg affektiv bemötande ... 21
6.1.2 Relation till stödjande miljöer ... 21

6.2 Metoddiskussion ... 21

6.2.1 Val av metod ... 21

6.3 Styrkor och svagheter ... 22

6.3.1 Styrkor ... 22
6.3.2 Svagheter ... 22

6.4 Reliabilitet och validitet ... 23

7 Slutsats.....23
8 REFERENSER.....24
7. Bilaga A.....29
8. Bilaga B.....32

1 INTRODUKTION

Hot och våld som riktas mot vårdpersonalen är en viktig arbetsmiljöfråga som kan påverka många yrkesverksamma, dvs. vårdpersonal inom hälso- och sjukvårdssektorn. Menckel & Viitasara (2002) skriver i sin studie att nio procent av de anställda inom vården som deltog i studien har upplevt våldsincidenter dagligen under arbetstiden. De vårdpersonalen som var mest utsatta för våld enligt studien av Menckel & Viitasara (2002) var assistenter, sjuksköterskor och vårdpersonal som har fysisk och nära kontakt med patienter. De vanligaste våldsincidenterna som kunde uppstå av patienter riktade mot vårdpersonalen var verbala hot med 80 procent, medan 66 procent av vårdpersonalen har upplevt fysiska våldsincidenter av patienter. Vårdpersonal som drabbas av hot och våld från patienter på arbetsplatsen kan känna hjälplöshet (30 procent) och ilska (40 procent) som en reaktion av dessa hot och våldsincidenterna (Menckel & Viitasara, 2002).

Personer med nedsatt förmåga att hantera sin vardag på grund av en funktionsnedsättning kan behöva stödjande insatser enligt LSS-lagen, exempelvis bostäder med särskild service för vuxna eller annan form av anpassade bostäder (SFS 1993:387). Vårdpersonalen som arbetar inom dessa gruppbostäder kan mötas av patienter med funktionsnedsättning, dessa patienter kan på grund av funktionsnedsättningen ha nedsatt förmåga att hantera sina beteende som sin tur kan leda till aggressiva beteende (Arbetsmiljöverket, 2023). Dessa bostäder arbetar ständigt med utveckling av olika metoder för att medarbetare ska kunna bemöta utsatta situationer med korrekta åtgärder. I en svensk studie skriver Ericson Lidman & Antonsson (2023) att omvårdnadspersonal ofta upplever hot och våld från patienter som har en funktionsnedsättning. Mer än en av fem har utsatts för våld och trakasserier (fysiskt, psykiskt eller sexuellt) på arbetsplatsen internationellt (Europeiska unionens råd, 2023).

2 BAKGRUND

2.1 Internationell och nationell statistik

En studie som genomfördes i Danmark beskriver att personal som arbetar inom psykiatriska verksamheter löper ofta högre risk att utsättas för våld från patienter jämfört med andra yrken. 30 procent av vårdpersonalen på psykiatriska verksamheter har betonat förekomsten av fysiskt våld samt 34 procent av vårdpersonalen har betonat förekomsten av hot av patienter under en tolvmånadersperiod. Personal som drabbas av hot och våld från patienter på arbetsplatsen löper större risk för sämre hälsa, vilket visas genom fysiska, psykologiska och känslomässiga symtom eller reaktioner som påverkar deras arbetsförmåga (Al Ali et al., 2022).

Utifrån ett nationellt perspektiv skriver Schablon et al. (2018) i sin studie att omvårdnadspersonal som arbetar med patienter med funktionsnedsättning utsätts för våldsamma beteenden samt verbal aggression. Statistiken visar att 70 procent av omvårdnadspersonalen hade upplevt fysisk aggression och 94 procent har upplevt verbal

aggression under tolv månaders arbete (Schablon et al., 2018). Statistiken visar även att runt 3600 kvinnlig vårdpersonal och 1700 manlig vårdpersonal har mött hot och våld på arbetsplatsen de senaste tolv månaderna under perioden 1995–2005 (SCB, u.å.)

Mellan 2016–2017 har AFA försäkringar (2018) sammanställt en rapport utifrån arbetsplatsolycka och de mest utsatta yrkesgrupperna. Statistiken visar att kvinnor (84 procent) inom yrkesgruppen undersköterskor, vårdbiträden och personliga assistenter är de i störst risk att utsättas. Yrkesgrupperna undersköterskor, vårdbiträden och personliga assistenter är dessutom kvinnodominerade yrken. Under 2016–2017 drabbades närmare 4000 personer. Därefter hamnade barnskötare och fritidsledare på andra plats med strax över 1000 personer drabbade. Den största andelen utifrån samma yrkeskategori som drabbades är skötare (50 procent), vårdare och boendestödjare (40 procent) vilka alla arbetar med rehabilitering och vård inom kategorin funktionsnedsättning (AFA Försäkringar, 2018). Personal kan möta hot och våld från vuxna och barn med funktionsnedsättning, Strand et al. (2004) skriver att en svensk studie visade 30 procent av 119 anställda som arbetade med funktionsnedsatta vuxna rapporterade att de hade varit utsatta för våld under ett års-period.

2.2 Ekonomiska kostnader

Ericson Lidman & Antonsson (2023) skriver i sin studie att omvårdnadspersonal som drabbas av aggressiva beteende av sina patienter kan drabbas av ångest, sjukdom, förtvivlan eller rädsla, vilket i sin tur leda till hög sjukfrånvaro från arbetsplatsen och det är en orsak till ökade ekonomiska ersättningar från exempelvis Försäkringskassan som tyder på kostnadsökning för socialförsäkringen för Sverige. Sjukfrånvaro från arbetsplatsen kan leda till sämre ekonomi för själva medarbetaren som i sin tur leder till sämre levnadsvanor och påverkar hälsotillståndet (Skr, 2017). Brister i förebyggande insatser kan uppstå på grund av ekonomiska brister, det skapar brist på vårdpersonal, brist på specialiserad vårdpersonal och brist på resurser som kan förebygga hot och våld, exempelvis fysiska begränsningar för patienter med aggression (Lyver et al., 2024).

Wijkander et al (2022) skriver att våldet har ökat inom alla arbetsplatser i Sverige och att detta är en stor orsak till ökad sjukskrivning på grund av psykiska besvär i form av ångest, depression, trötthet och oro. Denna ökade trend har även setts i andra nordiska länder, samt att runt 60 procent globalt utsätts för någon form av våld inom vårdrelaterade yrkesgrupper. Samtidigt är återfall i form av sjukskrivning väldigt vanligt bland individer som tidigare haft problem med psykiska besvär på grund av våld och hot på arbetsplatsen.

Hassard et al (2019) förklarar att tidigare studier utförda kring arbetsrelaterat våld samt dess ekonomiska börda i USA samt England beskriver att det är svårt att uppskatta kostnaden då det många gånger finns kostnader som inte tas med beräkningarna. Det finns ändå ett stort mörkertal som behöver granskas ytterligare. Ändock går det att utläsa att den uppskattade kostnaden för arbetsrelaterat våld inom USA låg mellan 2,3 miljoner och 55,8 miljoner dollar beroende på studie under år 2017. Samtidigt menar författarna att det är en siffra som endast är toppen av isberget.

2.3 Riskfaktorer och konsekvenser

Andersen et al. (2023) skriver att det endast finns ett fåtal studier kring riskfaktorer gällande negativa handlingar och dess påverkan på arbetsrelaterat våld på arbetsplatsen. Studien visar att negativa handlingar på arbetsplatsen resulterar i våld och hot vid senare tillfälle samt att det är en riskfaktor som behöver förebyggas.
Konsekvenser som kan uppstå av hot och våld från patienter riktat mot vårdpersonalen är betydande, det kan skapa fysiska skador, dödsfall, psykologiska effekter, depression, ångestsyndrom och självmord för vårdpersonalen som arbetar inom hälso- och sjukvårdssektorn. Vårdpersonalen kan på grund av hot och våldsincidenterna på arbetsplatsen uppleva missnöje i arbetet, frånvaro och hög personalomsättning, vilket i sin tur påverkar organisationen eller hälso- och sjukvårdssektorn (Rony et al., 2023).

Arbetsmiljöverkets granskningar visar att sju av tio LSS- och HVB-boenden (Hem för vård eller boende) behöver åtgärda flertalet brister då hot och våld förekommer i större utsträckningar än inom andra arbetsplatser (Granlund, 2018). De som främst riskerar att utsättas är de arbetstagare som saknar person eller överfallslarm samt arbetar ensamma. En arbetsgivare har som ansvar att arbetsmiljön är anpassad för att risker om skada eller ohälsa inte ska uppstå enligt arbetsmiljölagen (Arbetsmiljöverket, 2023).

2.4 Preventiva åtgärder

För att förebygga hot och våld på arbetsplatsen finns det flera vägar att gå. En av dem är utbildning av vårdpersonal, samt arbetsgivare. Granlund (2018) anser att det främst handlar om att ha de rätta verktygen för att förebygga hot och våld på arbetsplatsen. Detta i form av arbetsmiljöutbildning, att följa de lagar samt föreskrifter som finns vilket i sin tur skulle minska eller förhindra skador, ohälsa och sjukskrivningar.

I arbetsmiljölagen, första kapitlet, paragraf 1 går det att läsa att lagen är till för att förebygga ohälsa och olycksfall samt uppnå god arbetsmiljö (SFS 1977:1160). Andra kapitlet beskriver arbetsmiljön för arbetstagaren vilket ska vara tillfredsställande och att arbetsförhållanden ska anpassas efter arbetstagarens fysiska och psykiska förutsättningar. Arbetstagaren ska dessutom ha rätt att utforma och medverka kring arbetssituationen samt i förändrings- och utvecklingsarbetet på arbetsplatsen. Under samma kapitel ingår även att arbetstagaren inte ska utsättas för vare sig fysiska eller psykiska belastningar så som ohälsa eller olycksfall. Arbetsmiljön ska vara sund och säker (SFS 1977:1160).

Internationella arbetsorganisationen, ILO konvention nr 190 (Konventionen om våld och trakasserier 2019) är en internationell arbetsorganisation för att bekämpa arbetsrelaterade trakasserier och våld. Konventionen har stöttats av alla europeiska medlemsländer. Nu vill rådet ratificera konventionen, främst den del som berör arbetsmiljön och arbetstagares hälsa och säkerhet, vilket skulle träda i kraft om Europaparlamentet ger sitt godkännande. Således skulle det för första gången i internationell rätt ge arbetstagare rätt till ett arbetsliv fritt från våld och trakasserier (Europeiska unionens råd, 2023).

Zhang et al. (2023) skriver att de främsta åtgärderna för att förebygga samt reagera mot hot och våld på arbetsplatsen är utbildning för personal inom ämnet. Vilket även betyder att en kontinuerlig undersökning kring effektiviteten för en skräddarsydd informativ utbildnings- och fortbildnings plattform bör ligga i fokus.

2.4.1 Hälsa

Hälsa är ett begrepp som beskriver människans tillstånd att fysiskt, psykiskt samt socialt välbefinnande enligt WHO:s definition. Människors hälsa påverkas av olika förhållanden, exempelvis sjukdomar eller funktionsnedsättningar, ekonomi eller levnadsvanor, för att främja människors hälsa och förebygga sjukdomar krävs det folkhälsoarbete som strävar efter en god hälsa genom hälso- och sjukvårdsarbete. Sverige har 20 landsting som har som ansvar att leverera hälso- och sjukvård som förebygger sjukdomar samt undanröja bestämningsfaktorerna som kan leda till sämre hälsa för invånarna. Lagstiftningen *hälso- och sjukvårdslagen* (HSL) som fastslog år 1983 och innebär att hälso- och sjukvården ska ansvara för medicinska åtgärder för att förebygga sjukdomar, även att behandla och rehabilitera (Pellmer Wramner et al., 2017).

2.4.2 Vården

Inom hälso- och sjukvården arbetar yrkesverksam legitimerad vårdpersonal, exempelvis undersköterskor, vårdbiträden, sjuksköterskor och tandsköterskor. Varje avdelning inom hälso- och sjukvården kräver en specifik kunskap, befattning eller utbildning inom vården av vårdpersonalen (Socialstyrelsen, 2024). Det innebär att vårdpersonalen som arbetar inom olika avdelningar inom vården möter människor som har behov av olika behandlingar, exempelvis psykiatriska vården som handlar om att ge anpassad stöd till vårdtagaren (SKR, 2024). Funktionsnedsättning är även en målgrupp som får omvårdnad enligt en viss del av hälso- och sjukvården, omvårdnaden kombineras med andra lagstiftningar som exempelvis *Socialtjänstlagen* (SoL) samt *Lagen om stöd och service* (LSS) och erbjuder insatser och stöd för personer med funktionsnedsättning på grund av svårigheter i det fysiska, psykiska och intellektuella funktionsförmågan (Socialstyrelsen, u.å.). Patienter som tillhör LSS-verksamheterna kan ha våldsamt beteende mot personal och många gånger beror det på olika typer av funktionsnedsättningar som exempelvis autism. Personer med funktionsnedsättning kan bo på LSS-verksamheter som erbjuder omvårdnad och stöd. *Lagen om stöd och service* (LSS) är en lag som trädde i kraft år 1994 och handlar om att rätten för goda levnadsvillkor och personligt stöd för personer med funktionsnedsättning. Lagen innefattar alla personer med funktionsnedsättning i alla åldrar och innefattar olika stödjande insatser som stödjer dem att kunna få möjligheter till goda levnadsvillkor samt god hälsa. De stödjande insatserna kan exempelvis vara bostäder med särskild service för vuxna eller annan form av anpassade bostäder (SFS 1993:387).

2.4.3 Hot och våld

Hot och våld på arbetsplatsen kan innefatta alla branscher där hot och våld riktas mot arbetarna av konsumenter, patienter eller patienternas anhöriga. Personer med nedsatt förmåga att hantera sina beteenden kan utföra dessa hot och våld beteende mot arbetarna, exempelvis personer med hjärnskada, psykisk sjukdom eller vid drogpåverkan (Arbetsmiljöverket, 2023). Hot och våld kan även förkomma i akut- och ambulanssjukvård, äldreomsorgen samt inom socialt omsorgsarbete. Hot och våldsbeteenden av patienter kan innebära verbala aggressioner eller fysiska skadegörelse (Vårdhandboken, 2023). Vårdpersonalen bemöter patienter inom olika avdelningar inom hälso- och sjukvården med utmanande beteende som riktas mot vårdpersonalen, dessa utmanande beteenden kan förekomma i form av hot och våld vilket kan påverka vårdpersonalens fysiska och psykiska hälsa (Ericson Lidman & Antonsson, 2023).

Lyver et al. (2024) skriver att våld på arbetsplatser inom vården riktad mot vårdpersonal är en riskfaktor som kan påverka hälso- och sjukvårdssektorn samt påverka omvårdnadskvaliteten. Hot och våld inom vården kan uppstå av olika faktorer, exempelvis påverkan av alkohol eller droger, smärta, våldshistoria, funktionsnedsättning, psykiatriska diagnoser, felaktig placering av patienter och långa väntetider (Lyver et al., 2024). Hassard et al. (2019) skriver också att bevittna en hotfull händelse kan orsaka stort lidande och påverka personalens välbefinnande. Samtidigt som all form av våld oavsett hur den ser ut orsakar skada vilket kan yttra sig som stress och posttraumatiska stressreaktioner.

2.4.4 Arbetsmetoder

Vårdpersonalen som möts av hot och våldsincidenter från patienter inom vården arbetar utifrån olika arbetsmetoder för att hantera sina känslor efter dessa hot och våldsincidenterna som kan påverka deras fysiska och psykiska hälsa (Ericson Lidman & Antonsson, 2023). För att vårdpersonalen ska kunna hantera känslorna som kan uppstå efter en hot eller våldsincident skriver författaren Andersen et al. (2019) i sin studie att coping är en av strategierna som används. Coping handlar om att få känslomässigt stöd eller råd från andra personer, exempelvis kollegor eller andra personer på arbetsplatsen. Copingstrategier används som en metod för att vårdpersonal ska kunna uppleva mindre ångest som orsakades av tidigare upplevd stress på arbetsplatsen.

Debriefing är ett avlastningssamtal som används för att bearbeta och minska stressreaktionen av en viss incident med syfte på att påskynda återhämtningsprocessen. Vårdpersonalen som upplever en vis hot och våldsincident kan behöva ett återhämtningssamtal och debriefing kan vara en förutsättning för återhämtning, men även förebygga trauma som kan uppstå av dessa hot och våldsincidenterna inom vården. Debriefing är en copingstrategi som används på arbetsplatser och kan vara obligatoriska för vissa yrkesgrupper, exempelvis brandkårspersonal och militär med utlandstjänstgöring (Weman-Josefsson & Berggren, 2013).

För att vårdpersonalen ska kunna hantera hot och våld på arbetsplatsen från patienter

skriver Zhang et al. (2023) att utbildning är en av metoderna som kan bidra med kunskap för sjuksköterskorna att hantera hot och våldsincidenter. Utbildningen kan förbättra sjuksköterskornas uppfattningar om våld som kan uppstå, vilket stödjer sjuksköterskornas bedömning av våldsincidenten som de kan bli utsatta för på arbetsplatsen. Zhang et al. (2023) skriver att det visade sig i hans studie att vissa sjuksköterskor endast betraktade våld på arbetsplatsen endast utifrån fysiskt våld och försummade verbalt våld.

2.5 Folkhälsovetenskaplig relevans

Hot och våld inom vården från patienter riktad mot personal kan skapa fysiska och psykiska skador för vårdpersonal, som i sin tur påverkar hälso- och sjukvårdsarbetet (Rony et al., 2023). Därför är en arbetsmiljö en av hälsofaktorerna som ska skydda vårdpersonalen från skador för att ge korrekt och effektiv omvårdnad till patienter.

Hot och våld i arbetsmiljön är en föreskrift som gäller som ett tvingande tillägg till arbetsmiljölagen på alla arbetsplatser i Sverige där det förekommer eller finns en risk för hot och våld. Alla arbetstagare, arbetsgivare och skyddsombud ska således känna till vad som står i föreskrifterna om de befinner sig i rådande situation (AFS 1993:3). Ett skyddsombud är en person som bevakar arbetsmiljön för de anställda i en verksamhet för att förebygga ohälsa som exempelvis uppstå av hot och våldsincidenter. Skyddsombuden kan förebygga dessa hot och våldsincidenterna genom att begära åtgärder från arbetsgivaren (Arbetsmiljöverket, 2024). Att arbeta för en god arbetsmiljö som förebygger ohälsa och olycksfall för medarbetarna är ett hälsofrämjande arbete, eftersom det ger gott arbetsinnehåll, arbetstillfredsställande, gemenskap, god fysisk och psykisk hälsa samt personlig utveckling (Arbetsmiljöverket, 2018).

2.6.1 Hållbar utveckling

År 2015 beslutade Förenta nationerna och medlemsländerna att arbeta efter Agenda 2030 för en hållbar utveckling som har varit i kraft sedan 2016. Agenda 2030 omfattar 17 globala mål med 169 delmål som medlemsländerna har skrivit under för arbetet med hållbara utvecklingen. Agenda 2030 syftar till att folkhälsoarbete som kan bidra med förbättrade förutsättningar för människor, planeten samt utveckling som kan leda till bättre folkhälsa. Medlemsländerna som har skrivit under Agenda 2030 är 193 länder och ska uppnå de 17 globala målen fram till 2030 (Förenta Nationerna, 2015). En grundläggande förutsättning för människor att ha möjligheter till att bidra med samhällsutveckling är god hälsa, olika faktorer påverkar människors hälsa exempelvis ekonomiska, ekologiska och sociala faktorer. Utifrån Mål 3: *God hälsa och välbefinnande* är ett av de globala målen som har en tydlig anknytning till hälso- och sjukvården. Hot och våld på arbetsplatsen kan leda till ohälsa för vårdpersonalen som i sin tur ökar risken för arbetslöshet, vilket kan påverka vårdpersonalens hälsa och välbefinnande (Globalamålen, 2022). Sverige arbetar utifrån folkhälsopolitik som beskriver Målområde 8 *En jämlik och hälsofrämjande hälso- och sjukvård* som syftar till att uppnå olika delar av målen i Agenda 2030 för att säkerställa välbefinnande och hälsosammare liv för människor, Mål 3

God hälsa och välbefinnande är ett av de målen som har ett samband med Hälso- och sjukvården (Folkhälsomyndigheten, 2022).

2.6 Teoretiskt perspektiv

2.7.1 Stödjande miljöer

Stödjande miljöer är ett begrepp som fick sin praktiska definition vid WHO-konferensen i Sundsvall år 1991 för att skapa stödjande miljöer i det hälsofrämjande arbetet. Begreppet innebär stödjande miljöer för människors hälsa i den fysiska och sociala aspekten i människor omgivning. Stödjande miljöer innefattar människor boende, lokala samhälle, hem, arbetsplatsen och aktivitetsplatsen. Detta är för att stödjande miljöer har betydelse för människor hälsa, däremot kan andra faktorer påverka de stödjande miljöerna, såsom fysiska, sociala, mentala, ekonomiska och politiska faktorer (Pellmer Wramner et al., 2017). Stödjande miljö är en teori som kan positivt betona vikten av vårdpersonalen hälsa utifrån arbetsmiljön. Utifrån ett folkhälsoperspektiv är arbetsplatsen en arena som berör stödjande miljöer för att främja medarbetarnas hälsa och förebygga ohälsa som kan uppstå av hot och våldsincidenterna av patienter. Enligt författaren Pellmer Wramner et al. (2017) kan en stödjande miljö skapas genom användning av SESAME-modellen (Supportive Environments Action Model), som används för hälsofrämjande arbetet och innefattar åtta steg:

1. Identifiera behov och problem
2. Etablera samverkan
3. a) Formulera och konkretisera mål, b) Utveckla strategier, c) Förbereda utvärderingar
4. Utforma genomförandet och mobilisera resurser
5. Starta i gång verksamheten - utveckla stödjande miljöer genom program eller projekt
6. Skapa strukturer för vidmakthållande
7. Följa upp och utvärdera
8. Förnya, förstärka och förändra (Pellmer Wramner et al., 2017)

2.7.2 Lågaffektivt Bemötande

Vårdpersonal som arbetar inom vården och möter hot och våldsincidenter från patienter kan behöva olika arbetsmetoder för att kunna hantera dessa incidenter. Att hantera dessa hot och våldsincidenterna på plats kräver kunskap och förståelse av vårdpersonalen. En metod som kan användas för att öka vårdpersonalens förståelse av patienternas beteende i de utmanande situationer är *Lågaffektivt bemötande*. Metoden *Lågaffektivt bemötande* utformades av psykologen Bo Hejlskov för att undvika hot och våldsincidenterna på institutionerna. *Lågaffektivt bemötande* kan undervisas som utbildning för vårdpersonalen för att förebygga hot och våldsincidenterna på arbetsplatsen, det är en metod som innebär att vårdgivares bemötande av våld incidenten kan påverka hanteringen av situationen. Utbildningen i lågaffektivt bemötande innebär att

vårdpersonalen får ökade kunskaper och information om patienternas världsbild, vilket kan bevara vårdpersonalen egna trygghet som i sin tur kan smitta patienterna (Suntarbetsliv, 2015).

2.7 Problemformulering

Vårdpersonal som arbetar inom olika avdelningar inom vården kan möta hot och våldsbeteenden av patienter (Menckel & Viitasara, 2002). Det finns behov att studera hur vårdpersonal arbetar med bemötandet och hanteringen av hot och våld inom vården från patienter, för att tydliggöra hur dessa verksamheter arbetar för att förebygga hot och våld på arbetsplatsen samt hur medarbetarna bemöter dessa beteenden från patienter. Litteraturstudien bidrar med ökad och ny kunskap inom bemötandet av patienter med aggression samt hur personal hanterar dessa situationer utifrån olika arbetsmetoder och strategier. Studien kan öka kunskaper för olika arbetsmetoder för att hantera hot och våld inom vården. Vårdpersonalen som drabbas av hot och våld beteende från patienter på arbetsplatsen löper större risk för sämre hälsa, utifrån fysiska, psykologiska och känslomässiga hälsa eller reaktioner som påverkar deras arbetsförmåga (Al Ali et al., 2022). En litteraturstudie som betonar vilka arbetsmetoder som kan användas för att förbygga hot och våld från patienter på arbetsplatsen inom hälso- och sjukvårdssektorn kan bidra med ökad utveckling av vården, samt vårdpersonalens hälsa och förmåga att arbeta inom vården utan att drabbas av ohälsa. Det är även en kunskapshöjande vid arbetet inom vården.

3 SYFTE

Syftet med studien var att belysa vilka arbetsmetoder som används för att hantera och förebygga hot och våld inom vården samt vårdpersonalens upplevelser av hot och våldsincidenter de möter av patienter inom vården.

4 METOD

För studien genomfördes en strukturerad litteraturstudie med induktiv ansats då syftet med är studien är att belysa vilka arbetsmetoder som används för att hantera och förebygga hot och våld inom vården samt vårdpersonalens upplevelser av hot och våldsincidenter de möter av patienter inom vården. En strukturerad litteraturstudie är en metod som innebär att söka vetenskapliga artiklar som svarar på syftet på ett strukturerat sätt. En strukturerad litteraturstudie är en lämplig metod eftersom den kan ge en konkret litteraturöversikt över studiens syfte (Forsberg & Wengström, 2016). För datainsamlingen samlades vetenskapliga artiklar via databaserna PubMed, Web of Science och CINAHL. Dessa databaser ger tillgång via Högskolan i Skövde till vetenskapliga artiklar från hela världen, vilket ökar möjligheten till vetenskapliga artiklar med hög relevans för studiens syfte. PubMed valdes för studien eftersom den har en bred tillgång till vetenskapliga artiklar inom hälso- och vårdvetenskap, Web of Science har en bred tillgång till ämnesövergripande artiklar, samt har CINAHL en bred tillgång till vetenskapliga artiklar som fokuserar på hälso- och vårdvetenskapliga artiklar (Högskolan i Skövde, 2020).

4.1 Urval

Utgångspunkten för urvalet av vetenskapliga artiklar var att de belyste vilka arbetsmetoder som används för att hantera och förebygga hot och våld inom vården samt vårdpersonalens upplevelser av hot och våldsincidenter de möter av patienter inom vården. Inklusionskriterierna för valet av vetenskapliga artiklarna skulle vara originalartiklar, de skulle vara på engelska samt publicerade i vetenskapliga tidskrifter. De vetenskapliga artiklarna som ingick i studien var kvantitativa och kvalitativa originalartiklar som kunde besvara studiens syfte (Bryman, 2011). De vetenskapliga artiklarna som valdes för studien var etiskt godkända. Inför sökningen i databaserna användes endast sökord på engelska. Urvalet av tidskrifterna för vetenskapliga artiklarna var kollegialt granskade; med hjälp av Ulrichsweb framkommer det om tidskrifterna är kollegialt granskade (Ulrichsweb, u.å. & Bryman, 2011). Exklusionskriterier för valet av vetenskapliga artiklar var andra litteraturstudier eller översiktsartiklar samt vetenskapliga artiklar som inte kunde besvara studiens syfte. Vetenskapliga artiklar som hade en relevans för studiens syfte granskades enligt granskningslistor från Critical Appraisal skills programme (CASP, 2018) samt Strengthening the Reporting of Observational studies in Epidemiology (Strobe-checklist, u.å), det är checklistor som utgår ifrån tio kvalitetskriterier som bedöms med tre svar (JA/NEJ/VET EJ) för att bedöma kvaliteten, tillförlitligheten samt trovärdigheten. CASP innefattar många checklistor där varje studiedesign har en specifik checklista.

Sökträffarna som framkom av litteratursökningen resulterade i ett urval av tio vetenskapliga artiklar som var kvalitativa samt kvantitativa studier. Alla titlar som framkom i sökträffarna från de tre databaserna PubMed, Web of Science och CINAHL lästes, titlar som hade en relevans för studiens syfte markerades (Tabell 1). Utifrån de vetenskapliga artiklarna som hade en relevans för studiens syfte lästes abstrakten för att

välja de vetenskapliga artiklar som har en relevans för studiens syfte. Av de lästa abstrakten valdes 16 vetenskapliga artiklar som lästes ordagrant valdes tio vetenskapliga artiklar, de identifierades som relevanta för studien och uppfyllde inklusionskriterierna (Tabell 1). De tio vetenskapliga artiklarna är publicerade i tidskrifter som är kollegialt granskade enligt Ulrichsweb (Ulrichsweb, u.å.).

Tabell 1
Urval av vetenskapliga artiklar

Träffar från samtliga databaser n=635		
Träffar från PubMed n= 585	Träffar från CINAHL n= 28	Träffar från Web of Science n= 22
Lästa titlar n= 585	Lästa titlar n= 28	Lästa titlar n= 22
Lästa abstract n= 51	Lästa abstract n= 13	Lästa abstract n= 9
Lästa artiklar n=10	Lästa artiklar n=4	Lästa artiklar n=2
Utvalda artiklar n=6	Utvalda artiklar n=3	Utvalda artiklar n=1
Artiklar inkluderade I litteraturstudien n=10		

4.2 Datainsamling

Litteratursökningen för de valda vetenskapliga artiklarna utfördes på de valda databaserna PubMed, Web of Science och CINAHL maj år 2024, tidigare samma år i april söktes vetenskapliga artiklar på samma databaser men sökträffarna besvarade inte studiens syfte med samma sökord fast med färre synonymer. För att få relevanta sökträffar för studiens syfte utökades synonymerna för sökorden (Bryman, 2011). Sökprocessen som utfördes utifrån ett strukturellt tillvägagångsätt (Bryman, 2011). Sökorden som valdes för litteratursökningen är sökord som hade en relevans för studien

syfte. Inför sökningen i databaserna användes orden Vårdpersonal, Våld och Arbetsmetoder (tabell 2), sökorden översattes till engelska i databaserna (Bilaga A). För varje sökning i de valda databaserna kombinerades dessa tre sökord på engelska utifrån utökade synonymer (Bilaga A). Sökordet Vårdpersonal valdes för att beskriva den valda målgruppen för studien, sökordet Våld valdes för att beskriva hot och våldsincidenterna som kan uppstå på arbetsplatsen från patienter samt sökordet Arbetsmetoder för att beskriva olika arbetsmetoder som används för att hantera dessa hot och våldsincidenterna (tabell 2). En kombination av dessa tre sökorden med utökade synonymer användes för att få en helhetsbild av valda ämnet (Bilaga A).

Tabell 2

Datum för sökningar i de olika databaserna samt träffar

Datum	**Databas**	**Sökord**	**Träffar**
01 Maj 2024	PubMed	Vårdpersonal	191,145
01 Maj 2024	PubMed	Våld	24,469
01 Maj 2024	PubMed	Arbetsmetoder	15,765,529
01 Maj 2024	PubMed	Kombinerat: Vårdpersonal, våld och arbetsmetoder	585
01 Maj 2024	Web of Science	Vårdpersonal	1,868
01 Maj 2024	Web of Science	Våld	33,365
01 Maj 2024	Web of Science	Arbetsmetoder	24,438,457
01 Maj 2024	Web of Science	Kombinerat: Vårdpersonal, våld och arbetsmetoder	28
03 Maj 2024	CINAHL	Vårdpersonal	1,615
03 Maj 2024	CINAHL	Våld	12,947

03 Maj 2024	CINAHL	Arbetsmetoder	3,722,938
03 Maj 2024	CINAHL	Kombinerat: Vårdpersonal, våld och arbetsmetoder	22

4.3 Dataanalys

Metoden som valdes för dataanalysen var tematisk analys med induktiv ansats som används för att identifiera, analysera samt rapportera data i olika teman utan förutbestämda kategorier. De tio valda artiklarna som granskades analyserades med hjälp av tematisk analys. Tematisk analys genomfördes utifrån sex steg, de sex stegen följs för att få en korrekt analys av insamlade datan. En tematisk analys är en flexibel samt teoretisk obunden metod som bidrar med att författare kan tolka insamlade data på ett flexibelt sätt. Inför analysen lästes inkluderande artiklar igenom, de artiklar som visade sig ha relevant resultat samt diskussionsdel markerades för analys (Braun & Clarkes, 2006). Den tematiska dataanalysen genomfördes enligt Braun & Clarkes (2006):

- Bekanta sig med materialet
- Hitta underteman
- Söka efter teman
- Granska teman
- Definiera och namnge teman
- Skriva resultaten

Tabell 3
Exempel på dataanalysprocessen enligt Braun & Clarke (2006).

Utdrag från artiklarna	Koder	Tema	Undertema
"Majoriteten av vårdpersonalen använder verbal kommunikation med andra som sin huvudsakliga copingstrategi efter upplevelser av våld av patienter"	Kommunikation är en copingstrategi	Hantering av utmanande beteenden	Arbetsmetoder
"De vanligast rapporterade konsekvenserna av en våldsincident av patienter för vårdpersonalen var sorg,	Konsekvenser för vårdpersonal av hot och vålld	Upplevelser av våld och aggressivitet bland vårdpersonal	Upplevelser

besvikelse, rädsla, maktlöshet och ensamhet”			
“Göra det obligatoriskt att all vårdpersonal får lite utbildning i mental hälsa för att höja komptenser som leder till hantering av hot och våld på arbetsplatsen”	Utbildning är en hanteringsstrategi	Hantering av utmanande beteenden	Utbildning

4.4 Etiska överväganden

För att hantera etiska överväganden har alla vetenskapliga artiklar som ingått i studien granskats utifrån checklistor från Critical Appraisal skills programme (CASP, 2018) samt Strengthening the Reporting of Observational studies in Epidemiology (Strobe-checklist, u.å). Med dessa granskningskriterier som ingår i dessa checklistor tydliggörs och granskas etiken samt tillvägagångsätten för de valda artiklarna. De valda tio artiklarna för studien har genomgått granskning som besvarade att kvaliteten av artiklarna är medium till hög. Bedömningen har skett genom att besvara frågorna som finns i checklistor för granskningen. Artiklarna har uppfyllt forskningsetiska överväganden och har tydlig introduktion, syfte, metod, resultat samt diskussion. Litteraturstudien baseras på vetenskapliga studier som har utfört forskning efter etiska överväganden (Vetenskapsrådet, 2017). Inför strukturerade litteraturstudier är det viktigt att ta hänsyn till etiska överväganden som berör urvalet och presentationen av studiens resultat. Urvalet av artiklarna eller resultaten baserades på att besvara studiens syfte om personalens hantering av hot och våld av patienter på arbetsplatsen (Forsberg & Wengström, 2016).

5 RESULTAT

I detta avsnitt presenteras resultaten av studien, tio vetenskapliga artiklar som är både kvalitativa och kvantitativa. Dessa vetenskapliga artiklar är studier som har genomförts i olika länder runt om i världen (Bilaga B). Analysen resulterade i fyra teman, underteman exkluderades från resultat men finns i (Tabell 4). Teman som resulterades av studien är belysande för studiens syfte. Temat *Upplevelser av våld och aggressivitet bland vårdpersonal* handlar om vårdpersonalens upplevelser av hot och våldsincidenter de möter av patienter inom vården. Temat *Konsekvenser av våldsincidenter* handlar om hur det påverkar vårdpersonalen känslomässigt men även hur det påverkar arbetsmiljön. Temat *Hantering av utmanande beteenden* handlar om vilka arbetsmetoder eller strategier som används inom hälso- och sjukvården för att förebygga hot och våldsincidenter som riktas mot vårdpersonalen. Temat *Behov av förbättring och interventioner* handlar om vad som kan förbättras för att förebygga hot och våldsincidenter som riktas mot vårdpersonalen av patienter.

Tabell 4
Tabellen beskriver vilka artiklar som tillhör underteman och teman i resultatet, vissa artiklar beskriver mer än ett tema

Artiklar	**Tema skapade från artiklarna**
Veldwijk et al. (2022), Kerr et al. (2018), Rosenthal et al. (2018), Makali et al. (2023), Kwobah et al. (2023), Cannedy et al. (2024), Lachs et al. (2013), Mallon et al. (2019	Upplevelser av våld och aggressivitet bland vårdpersonal
Mandiracioglu & Cam (2006), Lachs et al. (2013), Veldwijk et al. (2022)	Konsekvenser av våldsincidenter
Cannedy et al. (2024), Spelten et al. (2020), Veldwijk et al. (2022), Kerr et al. (2018), Makali et al. (2023)	Hantering av utmanande beteenden
Mallon et al. (2019), Kwobah et al. (2023), Spelten et al. (2020)	Behov av förbättring och interventioner

5.1 Upplevelser av våld och aggressivitet bland vårdpersonal

Flera studier visade att vårdpersonal har upplevt olika former av hot, våld och incidenter från patienter, inklusive fysiska, sexuella och verbala (Kwobah et al., 2023; Cannedy et al., 2024; Makali et al.; 2023, Lachs et al., 2013; Kerr et al., 2018; Mallon et al., 2019 & Rosenthal et al., 2018). I artikeln av Kwobah et al. (2023) skriver författaren att våldsincidenterna som riktades mot vårdpersonalen var fysiska, sexuella och verbala aggressioner. Cannedy et al. (2024) skriver i sin studie att vårdpersonalen har stött på våld i olika former, inklusive verbala och fysiska övergrepp samt allvarliga incidenter som knivhugg och attacker med skjutvapen. Dessa upplevelser av våld från patienter är en allvarlig utmaning inom vården som kräver rätt så effektiva strategier i syfte att förhindra och hantera liknande incidenter. Författaren Makali et al. (2023) skriver att 45,8 procent av vårdpersonalen rapporterade att de hade upplevt våld under de senaste tolv månaderna. Verbala övergrepp var den vanligaste formen av våld är fysiskt övergrepp som inkluderar attacker med bara händer, knivhugg och överfall med skjutvapen. Lachs et al. (2013) skriver att under de senaste två veckorna har personal rapporterat att 15,6 procent av patienterna hade riktat aggressivt beteende mot dem. Detta beteende inkluderade fysiskt, verbalt, sexuellt och en kombination av verbalt och fysiskt våld (Lachs et al., 2013).

Resultatet av studien visar även att vårdpersonalen har upplevt allvarliga fysiska attacker i form av hårda slag mot ansiktet. Dessa attacker har skapat en oroande situation där vårdpersonalen känner sig osäkra och även hotade på arbetsplatsen (Veldwijk et al., 2022). Enligt en undersökning rapporterade 98 procent av de tillfrågade vårdpersonalen att de hade upplevt en aggressiv situation under sin vårdkarriär. Av dessa uppgav 98 procent att de hade upplevt verbal aggressivitet, 90 procent fysisk aggressivitet och 80 procent icke verbal aggressivitet från patienter eller gäster (Kerr et al., 2018). Författaren Mallon et al. (2019) betonar i sin artikel att de beteenden som oftast upplevs som utmanande är fysisk aggression, olämplig sexuellt beteende, farligt beteende, spottning, avföring och detta förekommer mest inom hemvården. Av de 802 deltagarna i Rosenthal et al. (2018) studie rapporterade 34,4 procent att de hade upplevt minst en incident av fysiskt eller verbalt övergrepp under de senaste tolv månaderna. Detta innebär att 34,4 procent av 802 vårdpersonal har erfarenhet av fysiskt eller verbalt våld på arbetsplatsen. Det är tydligt att rapportering av upplevelser av våld är ett angeläget ämne vården (Rosenthal et al., 2018).

5.2 Konsekvenser av våldsincidenter

Våld mot vårdpersonal som arbetar med äldre är ett allvarligt problem med en rapporterad frekvens på 56 procent enligt studien av Mandiracioglu & Cam (2006). Detta våld omfattar fysiska hot, verbala övergrepp och även sexuella övergrepp. Vårdpersonalen upplever dessa former av våld på arbetsplatsen och detta kan leda till olika konsekvenser. Den vanligaste konsekvensen av rapporterade våldsincidenter är känslor av sorg, rädsla, besvikelse, maktlöshet och ensamhet. Trots dessa negativa erfarenheter har forskningsresultaten visat att det inte finns några tydliga samband mellan rapporterat våld

och utbrändhet bland vårdpersonal. Detta innebär att trots att våld på arbetsplatsen är vanligt förekommande leder detta inte till nödvändigtvis till utbrändhet hos vårdpersonal (Mandiracioglu & Cam, 2006). Dessutom skriver författaren Veldwijk et al. (2022) att vårdpersonal har fått erfara våld från patienter som i sin tur har lett till att deras mentala och fysiska hälsa påverkas (Veldwijk et al., 2022). Vårdpersonalen som har upplevt olika former av aggressivt beteende från patienter på arbetsplatsen har det påverkat deras arbetsmiljö samt välbefinnande. Resultatet visar att vårdpersonalens upplevelser av allvarligt våld och aggression inom vården kan påverka arbetsmiljön, vilket är en utmaning för vårdpersonalen att hantera (Lachs et al., 2013).

5.3 Hantering av utmanande beteenden

För att förebygga våldssituationer på arbetsplatsen är det av stor vikt att ha strategier på plats. Det innefattar att planera och bedöma arbetsmiljön inför besök av aggressiva patienter (Cannedy et al., 2024). Vid aggressivt beteende som kan upplevas som svår att hantera är det viktigt att lita på kollegorna som har tidigare erfarenhet med specifika patienter samt att tänka på att välja rätt kommunikationsmetod (Cannedy et al., 2024). Författaren Veldwijk et al. (2022) skriver i sin studie att det kan förekomma tvångsbehandling för att förebygga våldssituationer samt att situationer kan förvärras av att tillämpningen av tvångsbehandling strider mot deras egna normer och värderingar. Trots detta anses det ibland vara nödvändigt då det behövs ett säkerställande av säkerheten av både personal och patienter. Ett exempel är att de ibland har blivit tvungna att använda tvångsbehandling för att hantera aggressiva patienter och följa handlingsplaner och tyvärr har dessa planer ibland varit föråldrade, opraktiska eller även omöjliga att genomföra och eftersom det blir en svår balansgång att använda tvångsbehandling som en arbetsmetod samtidigt som de strävar efter att ge patienter den bästa möjliga vård (Veldwijk et al., 2022).

Efter våldsincidenterna skriver författaren Cannedy et al. (2024) att det är viktigt att reflektera över händelser som uppstår i syfte att förbättra åtgärder och förståelse av våldsincidenter. Hantering av aggression kräver en hel del olika copingstrategier, exempelvis planering, bedömning, tillägnad kunskap, användning av lämplig kommunikationsmetod och även en eftertanke och reflektion. Med hjälp av strategier kan vårdpersonalen på ett bättre sätt hantera och minska riskerna för våldsamma beteenden. Det är viktigt att lägga märke till att våldsincidenter kan inkludera både fysiska och verbala aggressioner. Vårdpersonalen har erfarenhet av att hantera och möta upp dessa utmaningar och det är viktigt att ta vara på vårdpersonalens erfarenheter samt upplevelser i syfte att göra en förbättring i arbetssättet och även arbetsmiljön (Cannedy et al., 2024).

Deltagarna i en studie av Spelten et al. (2020) noterade att en utmaning är att korrekt fastställa fysiska hälsoproblem utan att förutsätta kognitiva problem och sedan kunna välja rätt tillvägagångssätt. Det är av yttersta vikt att förstå det fysiska hälsotillståndet för att kunna identifiera och även kunna hantera problem på ett adekvat sätt, speciellt när det kommer till patienter med intellektuell funktionsnedsättning, förvärvad hjärnskada, autism eller aspergers. Vidare ansåg sjuksköterskorna att deras förmåga att snabbt och

effektivt kontrollera våldssituationer är starkt beroende av deras förmåga att korrekt bedöma källan till våldet och kunna hantera det på ett professionellt sätt. Därför är det avgörande att kunna bedöma våldssituationer på ett korrekt sätt för att på så sätt säkerställa en adekvat hantering (Spelten et al., 2020). Förbättringar kan även ske genom samhällets socioekonomiska välbefinnande och stöd för professionella organisationer såsom sjuksköterskor och läkare som kan bidra till att minska risken för våldsincidenter inom vården, När olika strategier används kan vårdpersonalen och deras arbetsgivare arbeta tillsammans för att skapa en säkrare och mer trygg arbetsmiljö där våldsincidenter hanteras effektivt och även minimeras (Makali et al., 2023).

Det är tydligt att vårdpersonalen har erfarenhet av olika former av våldsamma situationer av sitt arbete. Efter upplevt våld har majoriteten av vårdpersonalen verbal kommunikation som sin främsta copingstrategi för att hantera och återhämta sig från dessa upplevelser av våldsincidenter de möter av patienter. Kommunikation framstår alltså som en viktig copingstrategi för vårdpersonalen att hantera och återhämta sig från våldsamma situationer i sin yrkesroll (Kerr et al., 2018).

5.4 Behov av förbättring och interventioner

Patienter bör behandlas med tålamod och respekt även om det kan innebära att man undviker ögonkontakt under vissa tillfällen. Vid hantering av utmanande beteenden kan medicinering vara nödvändigt och, vilket kräver mer utbildning för vårdpersonalen för att förbättra hälso- och sjukvården. Speciellt när det gäller hanterandet av våld, där är det viktigt med både bemötande och utbildning (Mallon et al., 2019). Det är viktigt att vården tar hänsyn till vårdpersonalens erfarenheter och behov av stöd när det gäller att hantera olika former av våld inom hemmiljön (Mallon et al., 2019). I artikeln av Spelten et al. (2020) skriver författarna att deltagarna påpekade att patienter som möts av sjuksköterskor på akutmottagningen ofta möts av sjuksköterskorna som kände sig otillräckligt utbildade för att kunna möta upp deras behov, vilket var utmanande för sjuksköterskorna att kunna hantera deras beteenden. Därför behöver sjuksköterskor specialiserad utbildning för att på ett effektivt sätt hantera beteendemässiga utmaningar som kan uppstå hos dessa utmanande patienter.

Vårdpersonalen som anställs inom vården behöver vara utbildad inom specialisering inom psykisk hälsa och ha kunskaper och färdigheter i att hantera patienter med olika problematik. För att uppnå kunskaper för de som är redan anställda inom vården kräver det att obligatoriskt utbilda vårdpersonalen inom området för psykisk hälsa (Kwobah et al., 2023). Vårdpersonalen kan ibland behöva olika hanteringsmetoder från personer som inte har involverats i hot och våldsincidenterna, det kan handla om andra kunskaper som andra har. Därför finns det behov av att få stöd från verksamhetens ledning inom vården för att hantera de utmanande beteenden som kan uppstå av patienter med aggressionsproblematik. Stödet från ledningen kan förebygga hot och våldsincidenterna, det ger nya kunskaper och en ny synvinkel på problematiken (Kwobah et al., 2023).

6 DISKUSSION

6.1 Resultatdiskussion

Resultaten visar tydligt att våld och aggressivitet är allvarliga utmaningar för vårdpersonalen inom olika vårdmiljöer. En betydande andel av vårdpersonalen har erfarenheter av olika former av våld och detta inkluderar verbala, fysiska och sexuella övergrepp från patienter (Kwobah et al., 2023; Cannedy et al., 2024; Makali et al.; 2023, Lachs et al., 2013; Kerr et al., 2018; Mallon et al., 2019 & Rosenthal et al., 2018). Det är oroväckande att så många vårdanställda rapporterar att de har upplevt någon form av våld under den senaste tiden, vilket indikerar att detta är ett utbrett problem som behöver adresseras på ett så effektivt sätt som möjligt, tidigare forskning av Al Ali et al. (2022) beskriver i sin studie att vårdpersonal har erfarenheter av olika former av våld.

En viktig observation är att en del vårdpersonal använder sig av verbal kommunikation som en copingstrategi i syfte att hantera samt återhämta sig från våldsamma situationer (Cannedy et al., 2024). Debriefing är ett avlastningssamtal som används för att bearbeta och minska stressreaktionen av en viss incident med syfte på att påskynda återhämtningsprocessen, det kan användas som en copingstrategi för återhämtning för vårdpersonalen efter hot och våldsincidenterna för att förebygga trauma (Weman-Josefsson & Berggren, 2013). En central upptäckt i resultatet är att kommunikationen utgör en viktig copingstrategi för vårdpersonal när de ska hantera våldsamma situationer (Cannedy et al., 2024). Kommunikationen anses vara betydande i hanteringen av aggressivt beteende inom vården. Detta faller i linje med författaren Andersen et al. (2019) som har betonat att copingstrategi är en metod för att vårdpersonalen ska kunna uppleva mindre ångest på arbetsplatsen. Detta kan leda till en tryggare arbetsmiljö för vårdpersonalen som kan mötas av hot och våldsbeteende av patienter på arbetsplatsen (Arbetsmiljöverket, 2023).

Resultatet är överensstämmande med tidigare forskning av författaren Al Ali et al. (2022) som beskriver förekomsten av hot och våld på arbetsplatsen, detta bidrar till en ökad förståelse för problematiken kring våld inom vården. Resultatet visar även att utbildning för vårdspersonalen är en av arbetsmetoderna som kan förebygga hot och våld av patienter på arbetsplatsen (Mallon et al., 2019). Detta faller i linje med författaren Granlund (2018) som anser att utbildningen för vårdpersonal kan förebygga hot och våld på arbetsplatsen, en utbildning leder till rätt verktyg för att hantera dessa hot och våldsincidenterna på arbetsplatsen.

I resultat framkom att aggressivt beteende av patienter på arbetsplatsen har det påverkat vårdpersonalens arbetsmiljö samt välbefinnande (Lachs et al., 2013). Det är viktigt utifrån en folkhälsovetenskaplig relevans att arbetsmiljön följer arbetsmiljölagen, andra kapitlet i arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) betonar att arbetsmiljön ska vara tillfredsställande för arbetstagarna, samt att arbetstagarna inte ska utsättas för fysiska eller psykiska belastningar eller olycksfall som kan bidra med ohälsa.

6.1.1 Relation till Låg affektiv bemötande

Vårdpersonalen har betonat vikten av att de är i behov av utbildningar som ökar deras kunskaper för att hantera hot och våldssituationer och ansåg utbildning som en strategi för dessa situationer (Kwobah et al., 2023). Utbildningar som kan förebygga våldsincidenterna på arbetsplatsen kan vara *Lågaffektivt bemötande*, det är en metod som innebär att vårdgivares bemötande av våld incidenten kan påverka hanteringen av situationen (Suntarbetsliv, 2015). Spelten et al. (2020) betonade i sin studie hur sjuksköterskornas kompetenser påverkar deras förmågor att hantera hot och våldsincidenterna på arbetsplatsen, därför är kompetenshöjande utbildningar en förebyggande förutsättning för hantering av dessa hot och våldsincidenterna.

6.1.2 Relation till stödjande miljöer

Studiens resultat har bevisat att arbetsmiljön för vårdpersonalen kan påverkas av hot och våldsincidenterna samt välbefinnande (Lachs et al., 2013). En stödjande miljö är en teori som relateras till arbetsmiljön för vårdpersonalen, vilket beskriver hur en stödjande miljö kan påverka människors hälsa. En arbetsplats är en miljöerna som betonas av teorin och kan användas som en förebyggande teori utifrån SESAME-modellen (Supportive Environments Action Model) genom sina åtta steg som bidrar med förbättring av arbetsmiljön (Pellmer Wramner et al., 2017). Förebyggande arbetet utifrån skapandet av en stödjande miljö på arbetsplatsen för vårdpersonalen faller i linje med att utveckla vårdpersonalens kunskaper av hanteringsmetoder från personer som inte har involverats i hot och våldsincidenterna, det kan handla om andra kunskaper som andra har, exempelvis ledningen (Kwobah et al., 2023). Stödjande miljöer är en teori som kan användas av alla aktörer och därför kan ledningen skapa den stödjande miljön genom användningen av SESAME-modellen (Supportive Environments Action Model) ((Pellmer Wramner et al., 2017).

6.2 Metoddiskussion

6.2.1 Val av metod

I studien användes en strukturerad litteraturstudie som är baserad på att undersöka om det valda ämnet med hjälp av vetenskapliga artiklar (Forsberg & Wengström, 2016). Detta resulterade i stort antal träffar som var översiktsstudier inom valda ämnet, översiktsstudier exkluderades från studien. En tematisk dataanalys genomfördes enligt de sex stegen som Braun & Clarke (2006). Genom att granska ett brett spektrum av vetenskapliga artiklar framkom nya kunskaper som ökade en omfattande förståelse för ämnet samt dess komplexitet. Metodvalet visade sig vara relevant för att uppnå syftet med studien, vilket var att belysa vilka arbetsmetoder som används för att hantera och

förebygga hot och våld inom vården samt vårdpersonalens upplevelser av hot och våldsincidenter de möter av patienter inom vården.

Metoden för att samla in och analysera data i studie var litteraturöversikter av relevanta vetenskapliga artiklar. Genom att använda strukturerad litteraturstudie som metod, kunde förståelsen uppnås för problematiken kring våld och aggressivitet inom vårdmiljön som riktas mot vårdpersonalen. En aspekt att beakta är att den tillgängliga forskningen kan vara begränsad till vissa geografiska områden eller vårdmiljöer, vilket kan påverka generaliseringsbarheten av resultatet. På grund av begränsad forskning kring valda ämnet valdes vetenskapliga artiklar som behandlar olika arbetsmiljöer samt genomfördes i olika geografiska delar av världen (Bilaga B). Däremot kan det finnas variationer i definition av våld och aggressivitet mellan olika studier, vilket kan göra det svårt att jämföra resultaten på ett likartat sätt. Dessa faktorer kan påverka tillförlitligheten och giltigheten i studiens resultat och bör även beaktas vid tolkningen av studiens resultat (Bryman, 2011).

6.3 Styrkor och svagheter

6.3.1 Styrkor

Styrkorna i den valda metoden för litteraturstudien är att sökandet av vetenskapliga artiklar i databaser, söktermerna som används för sökningen ökade möjligheterna för brett spektrum av datainsamling. Artiklarna som inkluderades i studien var originalartiklar samt kollegialt granskade, dessa vetenskapliga artiklar har även granskats av granskningslistorna Critical Appraisal skills programme (CASP, 2018) samt Strengthening the Reporting of Observational studies in Epidemiology (Strobe-checklist, u.å). Granskningen av vetenskapliga artiklarna är ett viktigt etisk övervägande för att säkerställa att artiklarna har en god kvalitet enligt forskningsetiska överväganden (Vetenskapsrådet, 2017). För att öka tillförlitligheten i studien granskades de valda vetenskapliga artiklarna i Ulrichsweb för att säkerställa att tidskrifterna är kollegialt granskade (Ulrichsweb, u.å). Metodens styrkor är förmågan att tillhandahålla en översikt över tidigare forskning och sammanställa olika perspektiv och resultat. Det möjliggjorde bredare slutsatser och identifierade mönster och trender inom ämnet.

6.3.2 Svagheter

Däremot minskar litteraturöversikter risken för selektiv bias för att det inkluderar ett varierat urval av studier från olika källor. Det finns en del begränsningar med denna metod, vilket är urvalsbias, eftersom det endast inkluderade studier som var tillgängliga vid tidpunkten för syftet med studien och som uppfyllde inklusionskriterier. Dessutom kan tolkningen av data vara subjektiv och påverkad av forskarnas egna förutfattade meningar, vilket kan påverka resultaten och deras tillförlitlighet (Bryman, 2011). Generaliserbarheten kan ifrågasättas i studien på grund av att de analyserade studierna berör olika yrkesgrupper som arbetar inom hälso- och sjukvården, exempelvis vårdpersonal på akutmottagningen, sjuksköterskor och undersköterskor. Därför anses studiens resultat som övergripande och kan inte representera en specifik arbetsplats eller yrkesgrupp inom hälso- och sjukvården.

6.4 Reliabilitet och validitet

Reliabilitet innebär att resultatet från en undersökning bör vara detsamma om undersökningen genomförs omigen, samt om resultatet skulle påverkas av slumpmässiga eller tillfälliga omständigheter. Medan validitet innebär att om resultatet från studien besvarar de som studien vill mäta, utifrån tidsmässig begränsning för litteraturstudien är det möjligt att validiteten har påverkats negativt, mer sökträffar hade kunnat uppnås om sökningen har skett i mer än tre databaser (Bryman, 2011). De databaserna som användes för litteratursökningen är PubMed, Web of Science och CINAHL, flera databaser hade kunnat öka antal sökträffarna för vetenskapliga artiklar exempelvis MEDLINE. Tolkning av resultaten från vetenskapliga artiklar har tolkats på ett strukturerat och transparent sätt för att uppnå validitet. Reliabilitet styrks på grund av följning en metod av litteratursökning på ett strukturerat sätt (Bryman, 2011). För att säkerställa tillförlitlighet finns alla källor som användes för studien i referenser och materialet, exempelvis sökningstabellen finns i bilagor för att kunna granska och komma åt kvaliteten på studien (Bryman, 2011).

7 Slutsats

Avslutningsvis visar resultatet på den allvarliga och utbredda problematiken kring våld och aggressivitet som riktas mot vårdpersonal som arbetar inom hälso- och sjukvården. För att adressera denna utmaning på ett så effektivt sätt som möjligt betonas vikten med både strategier för förebyggande och hantering av våldsamma situationer samt stöd och utbildning för vårdpersonal. Det är av stor vikt att hälsofrämjande insatser är tillgängliga inom hälso- och sjukvården för att främja vårdpersonalens hälsa och förebygga skador på arbetsplatsen, i syfte att skapa en trygg och säker arbetsmiljö för vårdpersonalen. Genom att arbeta tillsammans kan risken för hot och våldsincidenter minska och främja välbefinnande för vårdpersonal men även patienter. Praktiskt sett är resultatet av studien relevant för att informera om behoven av utvecklingen av förebyggande åtgärder som syftar till att skapa en tryggare samt stödjande arbetsmiljö för vårdpersonalen. Det är även viktigt att öka medvetenheten och utbilda vårdpersonalen om hur på ett effektivt sätt kan hantera våldsamma situationer och minimera risken för skada. I resultat betonas hur vikten av att skapa hälsosamma och säkra arbetsmiljöer inom vården i syfte att främja både personalen och patienternas välbefinnande. Genom att fortsätta arbete mot att minska våld och aggressivitet inom vårdmiljön kan det samtidigt bidra till en ökad tillgänglighet i vården och främja en mer hälsosam och hållbar arbetsmiljö för alla.

8 REFERENSER

AFA Försäkringar. (2018, december). *Hot och Våld på den svenska arbetsmarknaden*. Hämtad 23 november, 2023, från Hot och våld på den svenska arbetsmarknaden | Afa Försäkring (afaforsakring.se)

AFS 1993:3. *Våld och hot i arbetsmiljön*. Arbetarskyddsstyrelsen. Hämtad 22 november, 2023, från Föreskrifter, Våld och hot i arbetsmiljön, AFS 1993:2 (av.se)

Al Ali, S., Pihl-Thingvad, J. & Elklit, A. (2022). *The influence of coping and cognitive appraisal in predicting Posttraumatic Stress Disorder: A prospective study on workplace violence in psychiatric staff in Denmark*. *Work*, *71*(3), 641–649. https://doi.org/10.3233/WOR-205177

Andersen, L, P, S., Biering, K. & Conway, P, M. (2023). *Negative Acts as Risk Factor for Work-Related Violence and Threats from Clients towards Employees: A Follow-Up Study. Int J Environ Res Public Health*, (20)4, https://doi.org/10.3390%2Fijerph20043358

Andersen, L. P. S., Hogh, A., Gadegaard, C., & Biering, K. (2019). Employees exposed to work-related threats and violence in human services sectors: Are any employees members particularly exposed to violence and threats and what role do supervisors play? *WORK-A JOURNAL OF PREVENTION ASSESSMENT & REHABILITATION*, *63*(1), 99–111. https://doi-org.libraryproxy.his.se/10.3233/WOR-192911

Arbetet. (2023, 8 februari). *Personal på LSS-boenden och HVB-hem löper störst risk att bli mördade på jobbet.* Hämtad 21 november, 2023, från Störst risk att mördas på jobbet för anställda på LSS-boenden och HVB-hem – Kommunalarbetaren

Arbetsmiljöverket. (2023). *Arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön*, *2023*. Hämtad 08 april 2024 från https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetsgivarens-ansvar-for-arbetsmiljon/

Arbetsmiljöverket. (2023). *Hot och våld, 2023*. Hämtad 27 Maj 2024 från https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/hot-och-vald/

Arbetsmiljöverket. (2024). *Skyddsombud och arbetsmiljöombud, 2024*. Hämtat 09 Maj 2024 från https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/skyddsombud-och-arbetsmiljoombud/

Arbetsmiljöverket. (2018). S*å förbättras verksamhetens arbetsmiljö, 2018*. Hämtad 09 Maj 2024 från https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/sa-forbattras-verksamhetens-arbetsmiljo-bok-h455.pdf

Bowling, A. (2023). *Research methods in health: investigating health and health services*. (Fifth edition.) Maidenhead: Open University Press.

Braun, V. & Clarke, V. (2006). *Using Thematic Analysis in Psychology*. Journal of Qualitative Research in Psychology, 3, 77-101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2., [rev.] uppl.) Malmö: Liber.

*Cannedy, S., McCoy, M., Oishi, K., Canelo, I., Hamilton, A. B., & Olmos-Ochoa, T. T. (2024). Coping with disruptive patients: Perspectives of primary care employees. *Work (Reading, Mass.)*, *77*(1), 307–315. https://doi.org/10.3233/WOR-230157

CASP. (2018). *CASP Checklists, Critical Appraisal skills programme,2018*. Hämtad 08 April 2024 från https://casp-uk.net/casp-tools-checklists/

Ericson Lidman, E. & Antonsson, H. (2023). Registered nurses' experiences of challenging situations in their psychosocial working environment in home care of patients with functional and/or intellectual disability: a qualitative study. *Nordic Journal of Nursing Research, Preprints*. (22), 1-8. https://doi.org/10.1177/20571585221096585

Europeiska unionens råd. (2023). *Anständigt arbete för alla: rådet tar ett steg mot antagandet av beslut om konventionen om våld och trakasserier.* Hämtad 23 november, 2023, från Anständigt arbete för alla: rådet tar ett steg mot antagandet av beslut om konventionen om våld och trakasserier - Consilium (europa.eu)

Folkhälsomyndigheten. (2022). *Folkhälsopolitikens målområde 8: En jämlik och hälsofrämjande hälso- och sjukvård, 2022*. Hämtad 28 Maj 2024 från https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/59b14e2afb3642ee984e77f51f0b9ad3/folkhalsopolitikens-malomraden-malomrade-8-en-jamlik-halsoframjande-halso-sjukvard.pdf

Forsberg, C. & Wengström, Y. (2016). *Att göra systematiska litteraturstudier: värdering, analys och presentation av omvårdnadsforskning*. (4. rev. utg.) Stockholm: Natur & kultur.

Förenta nationerna. (2015). *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. General assembly. https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n15/291/89/pdf/n1529189.pdf?token=WiEvZJomYRjEFFa0Kq&fe=true

Globalamålen. (2022). *Mål 3: God hälsa och välbefinnande - Globala målen, 2022.* Hämtad 09 Maj 2024 från https://www.globalamalen.se/om-globala-malen/mal-3-halsa-och-valbefinnande/

Granlund, L. (2018, 7 december). *Kommunal: Sätt stopp för våldet mot personalen*. Dagens Samhälle. Kommunal: Sätt stopp för våldet mot personalen - Dagens Samhälle (dagenssamhalle.se)

Hassard, J., Theo, K. R. H. & Cox, T. (2019). Estimating the economic burden posed by work-related violence to society: A systematic review of cost-of-illness studies. *Elsevier*, 116(19), 208-221. https://doi-org.libraryproxy.his.se/10.1016/j.ssci.2019.03.013

Högskolan i Skövde. (2020). *Databaser- högskolan i Skövde, 2020*. Hämtad 07 April 2024 från https://www.his.se/biblioteket/soka-och-vardera/databaser/?subject=Hälso-+och+vårdvetenskap&subject=Psykologi%2C+socialpsykologi%2C+sociologi&filter=

*Kerr, K., Oram, J., Tinson, H., & Shum, D. (2017). Health Care Workers' Experiences of Aggression. *Archives of psychiatric nursing*, *31*(5), 457–462. https://doi.org/10.1016/j.apnu.2017.06.011

Kommunalarbetaren. (2023, 17 januari). *Brukare åtalas för misstänkt mord på LSS-boende i Enköping*. Hämtad 21 november, 2023, från Brukare åtalas för misstänkt mord på LSS-boende i Enköping - Sök (bing.com)

*Kwobah, K. E., Kiptoo, S. R., Jaguga, F., Wangechi, F., Chelagat, S., Ogaro, F., & Aruasa, W. K. (2023). Incidents related to safety in mental health facilities in Kenya. *BMC health services research*, *23*(1), 95. https://doi.org/10.1186/s12913-023-09074-7

*Lachs, M. S., Rosen, T., Teresi, J. A., Eimicke, J. P., Ramirez, M., Silver, S., & Pillemer, K. (2013). Verbal and physical aggression directed at nursing home staff by residents. *Journal of general internal medicine*, *28*(5), 660–667. https://doi.org/10.1007/s11606-012-2284-1

Lyver, B., Gorla, J., Schulz-Quach, C., Anderson, M., Singh, B., Hanagan, T., Haines, J., & Sethi, R. (2024). Identifying quality indicators to measure workplace violence in healthcare settings: a rapid review. *BMC emergency medicine*, *24*(1), 29. https://doi.org/10.1186/s12873-024-00943-w

*Makali, S. L., Lembebu, J. C., Boroto, R., Zalinga, C. C., Bugugu, D., Lurhangire, E., Rosine, B., Chimanuka, C., Mwene-Batu, P., Molima, C., Mendoza, J. R., Ferrari, G., Merten, S., & Bisimwa, G. (2023). Violence against health care workers in a crisis context: a mixed cross-sectional study in Eastern Democratic Republic of Congo. *Conflict and health*, *17*(1), 44. https://doi.org/10.1186/s13031-023-00541-w

*Mallon, C., Krska, J., & Gammie, S. (2019). Views and experiences of care home staff on managing behaviours that challenge in dementia: a national survey in England. *Aging & mental health*, *23*(6), 698–705. https://doi.org/10.1080/13607863.2018.1452898

*Mandiracioglu, A., & Cam, O. (2006). Violence exposure and burn-out among Turkish nursing home staff. *Occupational medicine (Oxford, England)*, *56*(7), 501–503. https://doi.org/10.1093/occmed/kql073

Menckel, E., & Viitasara, E. (2002). Threats and violence in Swedish care and welfare - magnitude of the problem and impact on municipal personnel / Threats and violence in Swedish care

and welfare - magnitude of the problem and impact on municipal personnel. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, *16*(4), 376. https://doi.org/10.1046/j.1471-6712.2002.00103.x

Pellmer Wramner, K., Wramner, B. & Wramner, H. (2017). *Grundläggande folkhälsovetenskap*. (Fjärde upplagan). Stockholm: Liber.

Rony, M. K. K., Das Sharmi, P., Parvin, M. R., Kayesh, I., & Alamgir, H. M. (2023). Prevalence and risk factors of workplace violence against healthcare workers in Bangladesh and its consequences: A nationwide cross-sectional study. *Informatics in Medicine Unlocked*, *41*. https://doi-org.libraryproxy.his.se/10.1016/j.imu.2023.101335

*Rosenthal, L. J., Byerly, A., Taylor, A. D., & Martinovich, Z. (2018). Impact and Prevalence of Physical and Verbal Violence Toward Healthcare Workers. *Psychosomatics*, *59*(6), 584–590. https://doi.org/10.1016/j.psym.2018.04.007

SCB. (u.å.). *Hot och våld i arbetslivet*. Hämtad 23 november, 2023, från https://www.scb.se/contentassets/b1ae4493ffd1404987a4d32cbf213ae5/hot-och-vald-i-arbetslivet.pdf

Schablon, A., Wendeler, D., Kozak, A., Nienhaus, A., & Steinke, S. (2018). Prevalence and Consequences of Aggression and Violence towards Nursing and Care Staff in Germany-A Survey. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(6). https://doi.org/10.3390/ijerph15061274

SFS 1977:1160. *Arbetsmiljölagen*. Arbetsmarknadsdepartementet, ARM. Hämtad 21 november, 2023, från Arbetsmiljölag (1977:1160) | Sveriges riksdag (riksdagen.se)

SFS 1993:387. *Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade*. Sveriges Rikstad. Hämtad 6 december, 2023, från Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade | Sveriges riksdag (riksdagen.se)
Skr. (2024). *Psykiatrisk vård, 2024*. Hämtad 27 Maj 2024 från https://skr.se/skr/halsasjukvard/utvecklingavverksamhet/psykiskhalsa/psykiatriskvard.795.html

SKR. (2017). *Sjukfrånvaro i kommuner och landsting*. Hämtad 22 november, 2023, från https://skr.se/download/18.583b3b0c17e40e3038448855/1642423715267/7585-593-6.pdf

Socialstyrelsen. (2024). *Hälso- och sjukvårdspersonal - Patientsäkerhet, 2024*. Hämtad 27 Maj 2024 från https://patientsakerhet.socialstyrelsen.se/ledning-och-styrning/roller-och-ansvar/halso-och-sjukvardpersonal/

Socialstyrelsen. (u.å.). *Vård, insatser och stöd till personer med funktionsnedstänning, u.å.* Hämtad 27 Maj 2024 från https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/vard-insatser-och-stod-till-personer-med-funktionsnedsattning.pdf

*Spelten, E., Thomas, B., O'Meara, P., van Vuuren, J., & McGillion, A. (2020). Violence against Emergency Department nurses; Can we identify the perpetrators?. *PloS one*, *15*(4), e0230793. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0230793

Strand, M., Benzein, E., & Saveman, B.-I. (2004). Violence in the care of adult persons with intellectual disabilities. *Journal of Clinical Nursing*, 13(4), 506–514. https://doi.org/10.1046/j.1365-2702.2003.00848.x

Strengthening the Reporting of Observational studies in Epidemiology (Strobe-checklist, u.å). Hämtad 23 September 2023 https://www.strobe-statement.org/checklists/

Suntarbetsliv. (2015). *Lågaffektivt bemötande - så underviker du hot och våld, 2015*. Hämtad 14 Maj från https://www.suntarbetsliv.se/artiklar/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo/lagaffektivt-bemotande-sa-undviker-du-hot-och-vald/?gad_source=1&gclid=CjwKCAjwl4yyBhAgEiwADSEjeFzWIDlQYX0AqCi4Z2dtF9T8jQpKzvRSaUUZtwva-bCYjA7pzdehihoC_L8QAvD_BwE

Ulrichsweb. (u.å.). *What is Ulrichweb?* Hämtad 7 maj, 2024, från http://ulrichsweb.serialssolutions.com/login

*Veldwijk-Rouwenhorst, A. E., Zuidema, S. U., Smalbrugge, M., Persoon, A., Koopmans, R. T. C. M., & Gerritsen, D. L. (2022). Losing hope or keep searching for a golden solution: an in-depth exploration of experiences with extreme challenging behavior in nursing home residents with dementia. *BMC geriatrics*, *22*(1), 758. https://doi.org/10.1186/s12877-022-03438-0

Vetenskapsrådet. (2017). *God forskningssed*. Hämtad 04 december, 2023, från https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2017-08-29-god-forskningssed.html

Vårdhandboken. (2023). H*ot och våld inom vården, 2023*. Hämtad 27 Maj 2024 från https://www.vardhandboken.se/arbetssatt-och-ansvar/hot-och-vald-inom-varden/oversikt/

Weman-Josefsson, K. & Berggren, T. (2013). *Psykosocial arbetsmiljö och hälsa*. (1. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Wijkander, M., Farrants, K. & Hanson, L. M. (2022). Exposure to work-related violence and/or threats of violence as a predictor of certified sickness absence due to mental disorders: a prospective cohort study of 16,339 Swedish men and women in paid work. *Springer*, 96 (23), 225-236. https://doi.org/10.1007/s00420-022-01917-w

Zhang, Y., Cai, J., Qin, Z., Wang, H. & Hu, X. (2023). Evaluating the impact of an information-based education and training platform on the incidence, severity, and coping resources status of workplace violence among nurses: a quasi-experimental study. *BMC Nursing,* 22 (1), https://doi.org/10.1186/s12912-023-01606-0

7. Bilaga A

Sökord	Databas	Träffar	Datum	
Vårdpersonal	PubMed	191,145	01 Maj 2024	**((((((((((((((((("care home staff") OR ("care home workers")) OR ("residential care staff")) OR ("residential care workers")) OR ("long-term care staff")) OR ("long-term care workers")) OR ("nursing home staff")) OR ("nursing home workers")) OR ("assisted living staff")) OR ("assisted living workers")) OR ("elderly care staff")) OR ("elderly care workers")) OR ("geriatric care staff")) OR ("geriatric care workers")) OR ("institutional care staff")) OR ("institutional care workers")) OR ("caregivers in care homes")) OR ("personal care attendants in care homes")**
Våld	PubMed	24,469	01 Maj 2024	**((((((((((((("violent patients") OR ("aggressive patients")) OR ("violent clients")) OR ("aggressive clients")) OR ("challenging behavior")) OR ("physical aggression")) OR ("violent behavior")) OR ("combative behavior")) OR ("disruptive behavior")) OR ("agitated patients")) OR ("violent incidents")) OR ("behavioral disturbances")) OR ("behavioral problems")) OR ("acting out")**
Arbetsmetoder	PubMed	15,765,529	01 Maj 2024	**((((((((((((((("management") OR ("dealing with")) OR ("response")) OR ("strategies")) OR ("intervention")) OR ("handling")) OR ("control")) OR ("mitigation")) OR ("prevention")) OR ("treatment")) OR ("approaches")) OR ("policies")) OR ("procedures")) OR ("training")) OR ("education")**
Vårdpersonal, våld och arbetsmetoder	PubMed	585	01 Maj 2024	**((((((((((((((((((("care home staff") OR ("care home workers")) OR ("residential care staff")) OR ("residential care workers")) OR ("long-term care staff")) OR ("long-term care workers")) OR ("nursing home staff")) OR ("nursing home workers")) OR ("assisted living staff")) OR ("assisted living workers")) OR ("elderly care staff")) OR ("elderly care workers")) OR ("geriatric care**

				staff")) OR ("geriatric care workers")) OR ("institutional care staff")) OR ("institutional care workers")) OR ("caregivers in care homes")) OR ("personal care attendants in care homes")) AND ((((((((((((("violent patients") OR ("aggressive patients")) OR ("violent clients")) OR ("aggressive clients")) OR ("challenging behavior")) OR ("physical aggression")) OR ("violent behavior")) OR ("combative behavior")) OR ("disruptive behavior")) OR ("agitated patients")) OR ("violent incidents")) OR ("behavioral disturbances")) OR ("behavioral problems")) OR ("acting out"))) AND ((((((((((((((("management") OR ("dealing with")) OR ("response")) OR ("strategies")) OR ("intervention")) OR ("handling")) OR ("control")) OR ("mitigation")) OR ("prevention")) OR ("treatment")) OR ("approaches")) OR ("policies")) OR ("procedures")) OR ("training")) OR ("education"))
Vårdpersonal	Web of Science	1,868	01 Maj 2024	**"care home staff"** (All Fields) or **"care home workers"** (All Fields) or **"residential care staff"** (All Fields) or **"residential care workers"** (All Fields) or **"long-term care staff"** (All Fields) or **"long-term care workers"** (All Fields) or **"nursing home staff"** (All Fields) or **"nursing home workers"** (All Fields) or **"assisted living staff"** (All Fields) or **"assisted living workers"** (All Fields) or **"elderly care staff"** (All Fields) or **"elderly care workers"** (All Fields) or **"geriatric care staff"** (All Fields) or **"geriatric care workers"** (All Fields) or **"institutional care staff"** (All Fields) or **"institutional care workers"** (All Fields) or **"caregivers in care homes"** (All Fields) or **"personal care attendants in care homes"** (All Fields)
Våld	Web of Science	33,365	01 Maj 2024	**"violent patients"** (All Fields) or **"aggressive patients"** (All Fields) or **"violent clients"** (All Fields) or **"aggressive clients"** (All Fields) or **"challenging behavior"** (All Fields) or **"physical aggression"** (All Fields) or **"violent behavior"** (All Fields) or **"combative behavior"** (All Fields) or **"disruptive behavior"** (All Fields) or **"agitated patients"** (All Fields) or **"violent incidents"** (All Fields) or **"behavioral disturbances"** (All Fields) or **"behavioral problems"** (All Fields) or **"acting out"** (All Fields)

Arbetsmetoder	Web of Science	24,438,457	01 Maj 2024	**"management"** (All Fields) or **"dealing with"** (All Fields) or **"response"** (All Fields) or **"strategies"** (All Fields) or **"intervention"** (All Fields) or **"handling"** (All Fields) or **"control"** (All Fields) or **"mitigation"** (All Fields) or **"prevention"** (All Fields) or **"treatment"** (All Fields) or **"approaches"** (All Fields) or **"policies"** (All Fields) or **"procedures"** (All Fields) or **"training"** (All Fields) or **"education"** (All Fields)
Vårdpersonal, våld och arbetsmetoder	Web of Science	28	01 Maj 2024	**"violent patients"** (All Fields) or **"aggressive patients"** (All Fields) or **"violent clients"** (All Fields) or **"aggressive clients"** (All Fields) or **"challenging behavior"** (All Fields) or **"physical aggression"** (All Fields) or **"violent behavior"** (All Fields) or **"combative behavior"** (All Fields) or **"disruptive behavior"** (All Fields) or **"agitated patients"** (All Fields) or **"violent incidents"** (All Fields) or **"behavioral disturbances"** (All Fields) or **"behavioral problems"** (All Fields) or **"acting out"** (All Fields) AND **"management"** (All Fields) or **"dealing with"** (All Fields) or **"response"** (All Fields) or **"strategies"** (All Fields) or **"intervention"** (All Fields) or **"handling"** (All Fields) or **"control"** (All Fields) or **"mitigation"** (All Fields) or **"prevention"** (All Fields) or **"treatment"** (All Fields) or **"approaches"** (All Fields) or **"policies"** (All Fields) or **"procedures"** (All Fields) or **"training"** (All Fields) or **"education"** (All Fields)
Vårdpersonal	CINAHL	1,615	03 Maj 2024	"care home staff" OR "care home workers" OR "residential care staff" OR "residential care workers" OR "long-term care staff" OR "long-term care workers" OR "nursing home staff" OR "nursing home workers" OR "assisted living staff" OR "assisted living workers" OR "elderly care staff" OR "elderly care workers" OR "geriatric care staff" OR "geriatric care workers" OR "institutional care staff" OR "institutional care workers" OR "caregivers in care homes" OR "personal care attendants in care homes"

Våld	CINAHL	12,947	03 Maj 2024	"violent patients" OR "aggressive patients" OR "violent clients" OR "challenging behavior" OR "physical aggression" OR "violent behavior" OR "combative behavior" OR "disruptive behavior" OR "agitated patients" OR "violent incidents" OR "behavioral disturbances" OR "behavioral problems" OR "acting out"
Arbetsmetoder	CINAHL	3,722,938	03 Maj 2024	"management" OR "dealing with" OR "response" OR "strategies" OR "intervention" OR "handling" OR “control” OR "mitigation" OR "prevention" OR "treatment" OR "approaches" OR "policies" OR "procedures" OR "training" OR "education"
Vårdpersonal, våld och arbetsmetoder	CINAHL	22	03 Maj 2024	"care home staff" OR "care home workers" OR "residential care staff" OR "residential care workers" OR "long-term care staff" OR "long-term care workers" OR "nursing home staff" OR "nursing home workers" OR "assisted living staff" OR "assisted living workers" OR "elderly care staff" OR "elderly care workers" OR "geriatric care staff" OR "geriatric care workers" OR "institutional care staff" OR "institutional care workers" OR "caregivers in care homes" OR "personal care attendants in care homes" AND "violent patients" OR "aggressive patients" OR "violent clients" OR "challenging behavior" OR "physical aggression" OR "violent behavior" OR "combative behavior" OR "disruptive behavior" OR "agitated patients" OR "violent incidents" OR "behavioral disturbances" OR "behavioral problems" OR "acting out" AND "management" OR "dealing with" OR "response" OR "strategies" OR "intervention" OR "handling" OR “control” OR "mitigation" OR "prevention" OR "treatment" OR "approaches" OR "policies" OR "procedures" OR "training" OR "education"

8. Bilaga B

Författre/årtal	Titel	Syfte	metod	Land	Målgrupp	Resultat	Granskning

							Casp/Strobe
Spelten et al., 2020	Violence against Emergency Department nurses; Can we identify the perpetrators ?.	Syftet med denna studie var att identifiera och diskutera akutmottagningens uppfattningar om förövare av yrkesmässigt våld och aggression.	Kvalitativ	Australien	sjuksköterskor	Beskriver att vikten av att förstå det fysiska hälsotillståndet för att kunna i identifiera rätt tillvägagångssätt. Sjuksköterskor behöver utbildas för att hantera utmanade beteenden från patienter med intellektuell funktionsnedsättning, hjärnskada, Aspergers eller autism. Våldssituationer kan kontrolleras och hanteras beroende sjuksköterskornas bedömning .	Casp-Högkvalitet
Kwobah et al., 2023	Incidents related to safety in mental health facilities in Kenya	Studien syfte är att undersöka olika typer av säkerhetsrelaterade incidenter som inträffade på mentalvårdsanläggningar.	kvalitativ	Kenya	mentalvårdspersonal	Patienter kan vara fysisk, sexuell och verbal aggressiva. Ledningen behöver stödja vårdpersonalen för att hantera våld. Anställning av vårdpersonal med rätt kunskaper för att hantera psykiatriska patienter. Utbilda personalen om mentalt hälsa.	Casp-Högkvalitet
Kerr et al., 2017	Health Care Workers' Experiences of Aggression.	Att identifiera förekomsten av patientens aggression mot vårdpersonal, konsekvenserna och hanteringsmekanismerna.	Kvantitativ	Australien	Vårdpersonal	Resultatet visar att 98% av vårdpersonalen har upplevt verbal aggression, fysisk aggression samt icke-verbal aggression.	Strobe - Högkvalitet

						Copingstrategier i form av kommunikation för att vårdpersonalen ska återhämta sig känslomässigt.	
Rosenthal et al., 2018	Impact and Prevalence of Physical and Verbal Violence Toward Healthcare Workers	att bedöma förekomsten och effekterna av aggression mot vårdpersonal	kvantitativ	USA	Vårdpersonal	Resultatet visar att 34,4% av 802 vårdpersonal som deltog i forskningen rapporterade fysiskt eller verbalt våld.	Strobe - Medium hög kvalitet
Cannedy et al., 2024	Coping with disruptive patients: Perspectives of primary care employees	identifiera copingstrategier som personalen utarbetat som svar på aggressivt beteende	kvalitativ	USA	Vårdpersonal	Hantera aggression genom olika copingstartegier genom planering, bedömning, rätt kunskap, rätt kommunikationsmetod samt reflektion. Vårdpersonal har upplevt verbal och fysisk aggression	Casp - Högkvalitet
Makali et al., 2023	Violence against health care workers in a crisis context: a mixed cross-sectional study in Eastern Democratic Republic of Congo	Syftet är att beskriva tillståndet av våld mot vårdpersonalen och de potentiella förebyggande mekanismerna	Kvantitativ och kvalitativ	Kongo	Vårdpersonal	Vårdpersonal har möt våld i form av verbala övergrepp, fysiska övergrepp, knivhugg, överfall med skjutvapen. Olika strategier för att förhindra våld på arbetsplatsen, politiska åtgärder, att förbättra hälsosystemet, förbättrad förvaltning av mänskliga resurser, förbättra samhällets socioekonomiska välbefinnande och stödja professionella organisationer.	Strobe och Casp-Högkvalitet
Veldwijk-Rouwenhorst et	Losing hope or keep searching for a golden solution: an	Syftet är att studera våldssituationer inom äldreomsorgen.	Kvalitativ	Nederländerna	Vårdpersonal	Vårdpersonalen har fått hårda slag i ansiktet.	Casp-Högkvalitet

al., 2022	in-depth exploration of experiences with extreme challenging behavior in nursing home residents with dementia					Tvångsbehandling som en arbetsmetod för att hantera våld från patienter för att uppnå behandlingsplaner	
Mallon et al., 2019	Views and experiences of care home staff on managing behaviours that challenge in dementia: a national survey in England.	Att fastställa vårdhemspersonalens syn på att uppleva och hantera beteenden som utmanar vid demens och deras erfarenheter av träning	Kvantitativ	England	Vårdpersonal	Bemöta patienter med respekt och tålamod samt ge läkemedel för att hantera våld samt öka utbildningar. Fysisk aggression, farligt beteende, olämpligt sexuellt beteende, spottning och avföring av patienter vid vård i hemmet.	Storbe - Högkvalitet
Mandiracioglu & Cam, 2006	Violence exposure and burn-out among Turkish nursing home staff	Syftet med studien är att beskriva frekvensen av våld mot personal från boende och att identifiera förekomsten av utbrändhet bland personal som arbetar på äldreboenden	Kvantitativ	Turkiet	Vårdpersonal	Vårdpersonalens upplevde verbalt övergrepp fysiska hot och handlingar och sexuella övergrepp. Våldsincident leder till sorg, besvikelse, rädsla, maktlöshet och ensamhet för vårdpersonal. .	Storbe - Medium hög kvalitet
Lachs et al., 2013	Verbal and physical aggression directed at nursing home staff by residents	Att uppskatta förekomsten av aggression från boende till personal	Kvantitativ	USA	Vårdpersonal	Vårdpersonal har upplevt aggressivt beteende i form av fysiskt, verbalt, sexuellt och en kombination av verbalt och fysiskt	Storbe - Högkvalitet