



Detta är ett svar från SBU:s upplysningstjänst 27 augusti 2018. SBU:s Upplysningstjänst svarar på avgränsade frågor. Svaret bygger inte på en systematisk litteraturoversikt utförd av SBU. Därför kan resultaten av litteratursökningen vara ofullständiga. Kvaliteten på ingående studier har inte bedömts. Detta svar har tagits fram av SBU:s kansli och har inte granskats av SBU:s nämnd.

Vad påverkar viljan att stanna kvar eller att sluta på arbetet för personer inom socialtjänsten?

De senaste åren har det publicerats rapporter om att de som arbetar inom socialtjänsten upplever att arbetssituationen är pressande, framför allt för de som arbetar med barn och unga [1–3]. Detta leder enligt rapporterna till stor personalomsättning. Redan utsatta familjer drabbas därmed av bristande kontinuitet i bemötande och en oerfaren personalstyrka.

Fråga

Finns det forskning om hur man kan skapa en arbetsmiljö som är hållbar och attraktiv för personal inom socialtjänsten?

Sammanfattning

SBU:s upplysningstjänst har identifierat tre systematiska översikter som utvärderar *faktorer* som påverkar om socialtjänstpersonal stannar kvar eller slutar på sin arbetsplats [4–6]. Två andra systematiska översikter har identifierats som utvärderar *insatser* för att öka förutsättningarna för att socialtjänstpersonalen ska stanna kvar i arbetet [7,8]. Samtliga fem översikter bygger på studier från i huvudsak USA.

SBU har inte tagit ställning i sakfrågan eftersom vi inte har bedömt de enskilda studiernas kvalitet eller vägt samman resultaten. Här redovisas endast de enskilda författarnas slutsatser.



Bakgrund

De senaste åren har flera rapporter kommit om en belastad arbetsituation för de som arbetar inom socialtjänsten, där framför allt arbetet med barn och unga lyfts upp som särskilt pressande [1–3]. Rapporternas författare menar att en stor personalomsättning får negativa konsekvenser för både organisation och brukare. Arbetsledarna blir upptagna med rekrytering och introduktion av nya medarbetare. Den nya personalen behöver tid för att introduceras på arbetsplatsen innan de kan göra en full arbetsinsats.

Arbetsmiljöforskning har undersökt varför personer väljer att sluta på sitt arbete (t.ex. på grund av stress och utmattning) och varför anställda väljer att stanna kvar på sin arbetsplats (t.ex. på grund av strategier för att hantera stress) [9,10]. Faktorer som lyfts fram i forskningen delas ofta in i dels individuella (t.ex. kön, ålder, tidigare trauma), dels de som är kopplade till organisationen (t.ex. lön, arbetsförhållanden och karriärmöjligheter).

SBU:s upplysningstjänst har fått frågan om vilka faktorer som påverkar benägenheten hos personal inom socialtjänsten att stanna kvar eller att sluta på arbetsplatsen.

Avgränsningar

Vi har gjort sökningar i databaserna Academic Search Elite, PsycInfo, PubMed och SocIndex. Följande specifika databaser för pågående och avslutade översikter har kontrollerats: Campbell Library, HTA database från CRD, NICE via PubMed Health, SwePub och webbsidan för Scie Social Care Institute of Excellence.

Resultat från sökningen

Litteratursökningen genererade totalt 1 242 träffar. En person läste alla artikelsammanfattningar. Av dessa bedömdes att 56 artiklar skulle kunna vara relevanta. En person läste dessa i fulltext. Sammanlagt ingår fem systematiska översikter i svaret. De översikter och studier som inte ingår i svaret exkluderades på grund av att de inte var relevanta för frågeställningen. I svaret har vi begränsat oss till systematiska översikter eftersom vi ansåg att de var tillräckligt heltäckande för frågeställningen. Observera att vi inte bedömde kvaliteten på översikterna. Det är därför möjligt att flera av översikterna kan ha lägre kvalitet än vad SBU inkluderar i sina ordinarie utvärderingar.



Systematiska översikter

Vi har valt att dela in översikterna i två kategorier.

- Systematiska översikter som undersöker *faktorer* som påverkar om socialtjänstpersonalen stannar kvar eller slutar på arbetsplatsen (Tabell 1)
- Systematiska översikter som undersöker *insatser* för att öka socialtjänstpersonalens benägenhet att stanna kvar på arbetsplatsen (Tabell 2)

Systematiska översikter som undersöker faktorer som påverkar om socialtjänstpersonalen stannar kvar eller slutar på arbetsplatsen

Tre översikter sammanställer studier om vilka faktorer som relaterades till i vilken utsträckning personal inom socialtjänstens barnavård stannade kvar eller slutade på sina arbetsplatser. Två av översikterna sammanställde framför allt tvärsnittsstudier [4,5]. I den ena översikten presenterades data i en metaanalys [5] och i den andra presenterades data beskrivande [4]. Endast en av de ingående studierna överlappade mellan de båda översikterna. I den tredje översikten gavs ingen information om de inkluderade studierna (förutom referenser). Här har författarna inkluderat empiriska studier, både från sakkunniggranskade tidskrifter och från så kallad grå litteratur såsom myndighetsrapporter [6]. Alla tre översikterna fokuserade på personal inom socialtjänstens barnavård och samtliga studier var genomförda i USA. Nedan beskrivs översikterna kortfattat.

I den systematiska översikten av DePanfilis och medarbetare sammanställdes nio studier [4]. På grund av skillnader mellan studierna, såsom studiedesign och hur olika variabler mäts, var det enligt författarna svårt att dra några säkra slutsatser utifrån resultaten. Författarna lyfte ändå fram några faktorer som kunde betyda att personalen stannade kvar på arbetsplatsen. Det var till exempel administrativt stöd och handledning samt stöd från kollegor och ledning. Författarna nämnde även lön och andra förmåner som möjliga faktorer för att stanna kvar på arbetsplatsen. När det gällde möjliga individuella faktorer för att stanna kvar på arbetet, angav författarna att ha ett engagemang för att arbeta med barn, att ha en tro på sin egen förmåga i arbetet samt ha en låg grad av emotionell utmattning. Författarna menade att stress som var relaterad till för stor arbetsbelastning och till organisationen skulle kunna öka benägenheten att sluta på arbetsplatsen [4].

Den systematiska översikten av Kim och medarbetare sammanställde 22 studier i en metaanalys [5]. De faktorer som författarna lyfte som viktiga för personalens benägenhet att stanna på arbetsplatsen var: engagemang i organisationen, i arbetsrollen och i klienterna samt en tro på sin egen arbetsförmåga. Vidare hade också nöjdhet, stöd i organisationen samt upplevelsen av rättvisa på arbetsplatsen en positiv inverkan på om personalen stannade kvar på arbetet. Lön och att



arbetsplatsen var säker lyftes också fram av författarna som möjliga faktorer. Stress och utmattning var däremot kopplade till en ökad benägenhet att sluta [5].

McFadden och medarbetare sammanställde samband mellan individuella och organisationsrelaterade faktorer med a) personalens motståndskraft (dvs. förmågan att återhämta sig och klara svåra utmaningar) och utmattning samt b) benägenhet att stanna kvar eller att sluta på arbetsplatsen [6]. Sammanlagt inkluderade författarna 65 studier. Viktiga teman som diskuterades i översikten var personalens användande av så kallade copingstrategier, till exempel förmågan till problemlösning och förmågan att förändra sina tankemönster som enligt författarna ansågs kunna underlätta utmaningarna i arbetet. McFadden och medarbetare skrev även att träning och fortlöpande utbildning samt handledning och stöd av arbetskamrater och ledning kunde vara positivt för viljan att stanna på arbetsplatsen. Författarna angav att en alltför stor arbetsbelastning hade negativ inverkan när det gällde att behålla personal [6].

Tabell 1. Systematiska översikter som undersöker faktorer som påverkar om socialtjänstpersonalen stannar kvar eller slutar på arbetsplatsen

Inkluderade studier	Population	Studerade samband
DePanfilis och medarbetare 2008 [4]		
Totalt 9 studier med multivariata analyser (6 tvärsnittsstudier, 2 retrospektiva studier och 1 longitudinell studie). Resultaten beskrivs narrativt i den systematiska översikten Samtliga studier är från USA.	Personal inom den sociala barnvården	Organisationsfaktorer och individrelaterade faktorer som påverkar att socialtjänstpersonalen stannar kvar eller slutar på arbetsplatsen
Författarnas slutsatser: "The review also reinforced the importance of workers' commitment to child welfare, self-efficacy and low levels of emotional exhaustion as important personal factors for staying, and supervisory and co-worker support and salary and benefits as important organizational factors effecting retention."		
Kim och medarbetare 2014 [5]		
22 tvärsnittsstudier som studerar faktorer relaterade till att personalen stannar kvar eller slutar vid arbetsplatsen. Studierna sammanställs i metaanalys Samtliga studier är från USA	Personal inom den sociala barnvården	Samband mellan a) demografiska faktorer, arbetsrelaterade faktorer, miljörelaterade och upplevelserelaterade faktorer och b) att personalen stannar eller slutar vid arbetsplatsen



Inkluderade studier	Population	Studerade samband
<p>Författarnas slutsatser:</p> <p>“Our findings showed that the attitudes and perceptions of child welfare workers (e.g., organizational commitment and job satisfaction) had the highest influence on their turnover intention. In contrast, demographic predictors (e.g., such as age, race, and gender) showed small or negligible effects on turnover intention. Among work-related predictors, stress and burnout had medium to high influence on turnover intention while worker inclusion and autonomy showed medium effect sizes. Work environment indicators, such as different types of support (e.g., organizational, supervisor, co-worker, and spousal), had varying influence on turnover intention while a worker's perceptions of fairness and policy had relatively high effect sizes.”</p>		
<p>McFadden och medarbetare 2015 [6]</p>		
<p>64 empiriska studier, både från forskningstidskrifter och grå litteratur. Ej metaanalys, resultaten beskrivs narrativt. Ingen detaljredovisning av de inkluderade artiklarna</p> <p>Oklart i vilket land studierna har genomförts</p>	<p>Personal inom den sociala barnvården</p>	<p>Vilka personliga och organisationsrelaterade teman som är kopplade till personalens motståndskraft, utmattning och att stanna kvar (eng. "retention") eller sluta på arbetet (eng. "turnover")</p>
<p>Författarens slutsatser:</p> <p>“The themes that contribute to resilience are discussed, drawing from the range of studies in this literature review which include positive coping styles and personal development, good-quality primary and ongoing training, constructive organisational cultures, supportive social and supervisory support, together with manageable workloads. Whereas, defensive organisational culture with poor social supports and unmanageable caseloads are related to intention to leave and job exit.”</p>		

Systematiska översikter som undersöker insatser för att öka socialtjänstpersonalens benägenhet att stanna kvar på arbetsplatsen

Två systematiska översikter som utvärderade insatser för att socialtjänstpersonal ska stanna på arbetsplatsen redovisas här [7,8]. På grund av olikheter i bland annat studiernas metodologi, har författarna inte redovisat några metaanalyser. I den ena översikten utvärderades insatsen "Mentorskap" [7]. I den andra översikten utvärderades olika insatser. Författarna till den senare översikten sammanställde resultaten utifrån insatsernas övergripande innehåll, till exempel handledning, medan insatsernas detaljerade innehåll inte redovisades [8]. Nedan beskrivs de två systematiska översikterna kortfattat.

I översikten av Romero och medarbetare utvärderades effekterna av formellt mentorskap (enligt ett definierat mentorsprogram) eller informellt mentorskap (som uppstår utanför ramarna för ett specifikt program) när det gällde socialtjänstpersonalens benägenhet att stanna eller sluta på arbetsplatsen [7].



Mentorskap definierades i översikten enligt följande: ”interpersonal helping relationship between individuals at different stages in their professional development”. Mentorn, det vill säga den person som kommit längre i sin professionella utveckling, stöttar adepten i större utsträckning än vad som brukar förekomma i en vanlig arbetsrelation. Den systematiska översikten inkluderade sex studier. Författarna diskuterade svårigheten med att dra säkra slutsatser utifrån studierna, bland annat på grund av olikheter mellan studierna. Dock lyfte de fram positiva utfall av mentorsprogrammen både på det personliga planet (t.ex. personlig utveckling och nöjdhet med sig själv), och för karriären (t.ex. upplevd framgång och nöjdhet med arbetet). Ingen av dessa utfall var dock ett direkt mått på om en person stannade eller slutade på sin arbetsplats [7].

Den systematiska översikten av Webb och medarbetare utvärderade insatser för om personal inom framför allt socialtjänstens barnavård skulle stanna på arbetsplatsen [8]. Sammanlagt inkluderades 12 studier som författarna bedömde höll tillräckligt god kvalitet. Brist på kontrollerade studier gjorde att författarna inte kunde dra några säkra slutsatser utifrån resultaten. Författarna rapporterade möjliga positiva resultat för administrativa insatser som syftade till att minska arbetsbelastning och att arbeta med rollkonflikter. Författarna såg även positiva samband mellan minskad benägenhet att sluta på arbetsplatsen och insatserna mentorskap och handledning [8].

Tabell 2. Systematiska översikter som undersöker insatser för att öka socialtjänstpersonalens benägenhet att stanna kvar på arbetsplatsen

Inkluderade studier	Population	Studerade samband
Romero och medarbetare 2017 [7]		
6 studier varav 4 tvärsnittsstudier och 2 observationsstudier med en icke-randomiserad jämförelsegrupp. Ej metaanalys	Personal inom den sociala barnvården	Hur påverkar formella och informella mentorsprogram socialtjänstpersonalens benägenhet att stanna på arbetsplatsen?
Samtliga studier är från USA		
<p>“Positive benefits of the mentoring programs and from the relationships established between mentors and mentees were identified across the six studies reviewed. These factors were identified within both personal (e.g., personal satisfaction, personal growth, personal benefit from participation) and career (e.g., career success, career satisfaction) domains. However, the lack of homogeneity across the studies with regard to sampling, type of instruments used, and statistical approach makes the generalizability of findings difficult. Furthermore, no conclusions regarding the effectiveness of mentoring programs can be drawn.”</p>		



Inkluderade studier	Population	Studerade samband
Webb och medarbetare 2012 [8]		
12 studier varav 2 med experimentell design med kontrollgrupp, 6 med kvasiexperimentell design med jämförelsegrupp, 3 med för- och eftermätning utan jämförelse och 4 observationsstudier. Resultaten från översikten presenteras narrativt 11 studier är från USA och 1 studie från Wales	9 studier rörde personal inom den sociala barnvården, 1 studie rörde personal inom socialtjänsten generellt, 3 studier rörde sjukvården och 1 studie skolan	Vilka effekter har interventioner (på individuell, organisationsnivå eller administrativ nivå) när det gäller att personalen stannar eller slutar på arbetsplatsen
Författarens slutsatser: “the lack of consistency in definitions and outcome measurement precluded meta-analysis, but twelve studies were deemed to be of sufficient quality for narrative synthesis. In general, interventions addressing organisational and administrative factors (rather than individual employee factors) produced stronger effects, reinforcing current policies in England and previous research into the determinants of turnover.”		

Projektgrupp

Detta svar är sammanställt Lina Leander och Agneta Brolund vid SBU.



Litteratursökning

PubMed via NLM April 10, 2018		
Working conditions: social workers		
	Search terms	Items found
Social workers		
1.	"Social Workers"[Mesh] OR "Counselors"[Mesh]	324
2.	social worker*[Title] OR welfare worker*[Title] OR (working[Title] AND human service*[Title]) OR ((social[Title] OR human service*[Title] OR social service*[Title] OR social work[Title] OR social casework*[Title] OR social welfare[Title] OR child welfare*[Title] OR child protection*[Title] OR (child[Title] AND casework*[Title])) AND (practitioner*[Title] OR worker*[Title] OR personnel*[Title] OR team*[Title])) OR (child*[Title] AND (protect*[Title] AND (practitioner*[Title] OR worker[Title] OR workers[Title] OR personnel*[Title] OR professional*[Title] OR provider*[Title] OR team*[Title] OR carer[Title] OR carers[Title] OR employee*[Title] OR workforce*[Title] OR work force*[Title])) OR social worker*[Other Term] OR welfare worker*[Other Term] OR (working[Other Term] AND human service*[Other Term]) OR ((social[Other Term] OR human service*[Other Term] OR social service*[Other Term] OR social work[Other Term] OR social casework*[Other Term] OR social welfare[Other Term] OR child welfare*[Other Term] OR child protection*[Other Term] OR (child[Title] AND casework*[Title])) AND (practitioner*[Other Term] OR worker[Other Term] OR workers[Other Term] OR personnel*[Other Term] OR professional*[Other Term] OR provider*[Other Term] OR team*[Other Term] OR carer[Other Term] OR carers[Other Term] OR employee*[Other Term] OR workforce*[Other Term] OR work force*[Other Term]))	1833
3.	1 OR 2	1990
Working conditions		
4.	"Work"[Mesh] OR "Employment"[Mesh:NoExp] OR "Workplace"[Mesh] OR "Occupations"[Mesh] OR "Organizations"[Mesh] OR "Organization and Administration"[Mesh] OR "Staff Development"[Mesh] OR "Organizational Culture"[Mesh] OR "Inservice Training"[Mesh] OR "Employee Performance Appraisal"[Mesh] OR "Organizational Case Studies"[Mesh] OR "organization and administration" [Subheading] OR "Case Management"[Mesh] OR "Mentoring"[Mesh] OR "Workplace"[Mesh] OR "Psychology, Industrial"[Mesh] OR "Personnel Staffing and Scheduling"[Mesh] OR "Quality of Life"[Mesh] OR "Occupational Stress"[Mesh]	2974399
5.	work[Title] OR employ*[Title] OR organizational[Title] OR organizational[Title] OR occupational[Title] OR professional*[Title] OR psychosocial[Title] OR supervision*[Title] OR workload*[Title] OR work load*[Title] OR workplace*[Title] OR work place*[Title] OR workstrain*[Title] OR work strain*[Title] OR jobstrain*[Title] OR job strain*[Title] OR "continuing education"[Title] OR training[Title] OR turnover[Title] OR retention[Title] OR work[Other Term] OR employ*[Other Term] OR organizational[Other Term] OR organizational[Other Term] OR occupational[Other Term] OR professional*[Other Term] OR psychosocial[Other Term] OR supervision*[Other Term] OR workload*[Other Term] OR work load*[Other Term] OR workplace*[Other Term] OR work place*[Other Term] OR workstrain*[Other Term] OR (work strain*[Other Term] OR jobstrain*[Other Term] OR job strain*[Other Term] OR "continuing education"[Other Term] OR training[Other Term] OR turnover[Other Term] OR retention[Other Term] OR coach*[Title] OR mentor*[Title] OR supervis*[Title] OR retention*[Title] OR turnover*[Title] OR coach*[Other Term] OR mentor*[Other Term] OR supervis*[Other Term] OR retention*[Other Term] OR turn-over*[Other Term]	455038
6.	4 OR 5	3247304



PubMed via NLM April 10, 2018		
Working conditions: social workers		
Combined sets		
7.	3 AND 6	1474
Study types: systematic reviews/meta syntheses		
8.	systematic[sb]	358462
9.	(systematic synthesis[Title/Abstract] OR meta synthesis[Title/Abstract] OR metasyntesis[Title/Abstract] OR qualitative synthesis[Title/Abstract] OR meta ethnography[Title/Abstract] OR metaethnography[Title/Abstract] OR meta study[Title/Abstract] OR metastudy[Title/Abstract] OR meta summary[Title/Abstract] OR metasummary[Title/Abstract] OR thematic synthesis[Title/Abstract] OR critical interpretive synthesis[Title/Abstract] OR grounded theory synthesis[Title/Abstract] OR meta interpretation[Title/Abstract] OR cross case analysis[Title/Abstract] OR scoping review[Title/Abstract] OR realist review*[Title/Abstract] OR evidence map*[Title/Abstract] OR mapping review*[Title/Abstract] OR systematic mapping[Title/Abstract]) OR (systematic synthesis[Other Term] OR meta synthesis[Other Term] OR metasyntesis[Other Term] OR qualitative synthesis[Other Term] OR meta ethnography[Other Term] OR metaethnography[Other Term] OR meta study[Other Term] OR metastudy[Other Term] OR meta summary[Other Term] OR metasummary[Other Term] OR thematic synthesis[Other Term] OR critical interpretive synthesis[Other Term] OR grounded theory synthesis[Other Term] OR meta interpretation[Other Term] OR cross case analysis[Other Term] OR scoping review*[Other Term] OR realist review*[Other Term] OR evidence map*[Other Term] OR mapping review*[Other Term] OR systematic mapping[Other Term])	5883
Limits:		
10.	Filters activated English, Danish, Norwegian, Swedish	
Final	7 AND 8 AND 10	46
Final	7 AND 9 AND 10	5

The search result, usually found at the end of the documentation, forms the list of abstracts

[MeSH] = Term from the Medline controlled vocabulary, including terms found below this term in the MeSH hierarchy

[MeSH:NoExp] = Does not include terms found below this term in the MeSH hierarchy

[MAJR] = MeSH Major Topic

[TIAB] = Title or abstract

[TI] = Title

[AU] = Author

[TW] = Text Word

Systematic[SB] = Filter for retrieving systematic reviews

* = Truncation

“ “ = Citation Marks; searches for an exact phrase



Campbell Collaboration, HTA database and PROSPERO via CRD, NICE via PubMed Health, SCIE (Social Care Institute of Excellence) web April 12, 2018		
Working conditions: social workers		
		Items found
1.	Campbell Systematic Reviews: Social Welfare	89
2.	HTA database via CRD	59
3.	PubMed Health: NICE (National Institute for Health and Care Excellence) : "social workers"	50
4.	Scie Social Care Institute of Excellence: Knowledge reviews: social workers – result 1 Knowledge reviews: social services – result 4 Knowledge reviews: staff development – result 0 Knowledge reviews: social work – result 3	
5.	SwePub "social workers" limit years 2010-2018 – result 450 socialsekreterare – result – result 105	

Academic Search Elite via ebsco.com April 12, 2018		
Working conditions: social workers		
	Search terms	Items found
Population: social workers		
1.	DE "SOCIAL workers" OR DE "PSYCHIATRIC social workers" OR DE "COUNSELORS" OR DE "HUMAN services personnel" OR DE "SOCIAL work with children" OR DE "CHILD protection services" OR DE "CHILD welfare workers"	16316
2.	TI("social worker*" OR "welfare worker*" OR KW("social worker*" OR "welfare worker*" OR TI(working W3 "human service") OR ("human service*" OR "social service*" OR "social work" OR "social casework" OR "social welfare*" OR "child welfare*" OR "child protection*" OR "social child" OR "child casework") N3 (worker* OR personnel* OR practitioner* OR professional* OR provider* OR team* OR carer OR carers OR employee* OR workforce* OR (work W2 force*))) OR KW(working W3 "human service") OR ("human service*" OR "social service*" OR "social work" OR "social casework" OR "social welfare*" OR "child welfare*" OR "child protection*" OR "social child" OR "child casework") N3 (worker* OR personnel* OR practitioner* OR professional* OR provider* OR team* OR carer OR carers OR employee* OR workforce* OR (work W2 force*)))	9988
3.	1 OR 2	22233
Working conditions		
4.	(DE "WORK" OR DE "OCCUPATIONS" OR DE "Occupational Attitudes" OR DE "Employee Attitudes" OR DE "Organizational and Occupational Measures" OR DE "WORK environment" OR DE "JOB enrichment" OR DE "ORGANIZATIONAL behavior" OR DE "ORGANIZATIONAL resilience" OR DE "ORGANIZATIONAL structure" OR DE "PERSONNEL changes" OR DE "WORKFORCE planning" OR DE "JOB satisfaction" OR DE "EMPLOYEE attitudes" OR DE "QUALITY of work life" OR DE "EMPLOYEE participation in management" OR DE "SUPERVISION of child welfare workers" OR DE "SUPERVISION of employees" OR DE "COACHING of employees" OR DE "Employee Interaction" OR DE "PERSONNEL management" OR DE "MANAGEMENT" OR DE "EMPLOYEE well-being" OR DE "JOB security" OR DE "JOB stress" OR DE "WORK structure" OR DE "WORK values" OR DE "EMPLOYEES' workload" OR DE "Work Load" OR DE "Working Space" OR DE "Work Scheduling" OR DE "WORK environment" OR DE "WORKING hours" OR DE "EMPLOYEE retention" OR DE "Employee retention" OR DE "LABOR turnover" OR DE "WORKING hours" OR DE "FLEXIBLE work arrangements" OR DE "WORKFORCE planning" OR DE "STRESS (Psychology)")	164969



Academic Search Elite via ebsco.com April 12, 2018		
Working conditions: social workers		
5.	TI(organizational OR working OR occupational OR professional* OR psychosocial OR supervision* OR workload* OR (work* W2 load*) OR workplace* OR (work* W2 place*) OR workstrain* OR (work W2 strain*) OR jobstrain* OR (job W2 strain*) OR turnover OR retention) OR KW(organizational OR working OR occupational OR professional* OR psychosocial OR supervision* OR workload* OR (work* W2 load*) OR workplace* OR (work* W2 place*) OR workstrain* OR (work W2 strain*) OR jobstrain* OR (job W2 strain*) OR turnover OR retention)	235231
6.	4 OR 5	378518
Combined sets		
7.	3 AND 6	3638
Study types		
8.	(DE "Meta Analysis" OR TI (systematic W3 review*) OR AB (systematic W3 review*) OR KW(systematic W3 review*) OR TX (metaanaly* OR meta-analy* OR "meta analy*") OR TI ((systematic* n3 bibliographic*) OR (systematic* N3 literature) OR (comprehensive* N3 literature) OR (comprehensive* N3 bibliographic*) OR (integrative N3 review) OR (information N2 synthesis) OR (data N2 synthesis) OR (data N2 extract*)) OR AB ((systematic* n3 bibliographic*) OR (systematic* N3 literature) OR (comprehensive* N3 literature) OR (comprehensive* N3 bibliographic*) OR (integrative N3 review) OR (information N2 synthesis) OR (data N2 synthesis) OR (data N2 extract*)) OR KW ((systematic* n3 bibliographic*) OR (systematic* N3 literature) OR (comprehensive* N3 literature) OR (comprehensive* N3 bibliographic*) OR (integrative N3 review) OR (information N2 synthesis) OR (data N2 synthesis) OR (data N2 extract*)) OR JN ("Cochrane Database of Systematic Reviews"))	272428
9.	DE "META-synthesis (Qualitation research)" OR TX ((systematic W2 syntheses*) OR (meta W2 syntheses*) OR metasyntheses* OR (meta W2 ethnograph* OR metaethnograph* OR (thematic W2 syntheses*) OR "meta-study" OR "meta-summary" OR "critical interpretive syntheses" OR "qualitative cross-case analysis" OR "grounded theory synthesis" OR "meta-interpretation" OR "scoping review" OR "realist review" OR (evidence W2 map*) OR "mapping review" OR "systematic mapping"))	9796
10.	DE "RANDOMIZED controlled trials" OR DE "CLINICAL trials" OR DE "PRE-tests & post-tests" OR DE "REPEATED measures design" OR DE "LONGITUDINAL method" OR DE "CASE-control method" OR DE "COHORT analysis" OR DE "FOLLOW-up studies (Medicine)" OR DE "RETROSPECTIVE studies") OR TI (randomiz* OR randomis* OR trial* OR metaanaly* OR (meta w1 analy*) OR longitudinal* OR cohort* OR (case w1 control*) OR (observation* w1 stud*) OR prospectiv* OR retrospectiv* OR (follow w1 up) OR prepost* OR (pre w1 post*) OR (pre w1 test*) OR pretest* OR (post w1 test*) OR posttest* OR (program* w1 evalut*)) OR TI (randomiz* OR randomis* OR trial* OR metaanaly* OR (meta w1 analy*) OR longitudinal* OR cohort* OR (case w1 control*) OR (observation* w1 stud*) OR prospectiv* OR retrospectiv* OR (follow w1 up) OR prepost* OR (pre w1 post*) OR (pre w1 test*) OR pretest* OR (post w1 test*) OR posttest* OR (program* w1 evalut*)) OR AB (randomiz* OR randomis* OR trial* OR metaanaly* OR (meta w1 analy*) OR longitudinal* OR cohort* OR (case w1 control*) OR (observation* w1 stud*) OR prospectiv* OR retrospectiv* OR (follow w1 up) OR prepost* OR (pre w1 post*) OR (pre w1 test*) OR pretest* OR (post w1 test*) OR posttest* OR (program* w1 evalut*)) OR TI (randomiz* OR randomis* OR trial* OR metaanaly* OR (meta w1 analy*) OR longitudinal* OR cohort* OR (case w1 control*) OR (observation* w1 stud*) OR prospectiv* OR retrospectiv* OR (follow w1 up) OR prepost* OR (pre w1 post*) OR (pre w1 test*) OR pretest* OR (post w1 test*) OR posttest* OR (program* w1 evalut*))	1,626,467
Limits		
11.	Limiters - Language: Danish, English, Norwegian, Swedish	



Academic Search Elite via ebsco.com April 12, 2018		
Working conditions: social workers		
12.	Limiters - Peer Reviewed	
Final	7 AND 8 AND 11 AND 12	133
Final	7 AND 9 AND 11 AND 12	10
Final	7 AND 10 AND 11 AND 12	271

The search result, usually found at the end of the documentation, forms the list of abstracts

AB = Abstract

AU = Author

DE = Term from the thesaurus

MH = Term from the "Cinahl Headings" thesaurus

MM = Major Concept

TI = Title

TX = All Text. Performs a keyword search of all the database's searchable fields

ZC = Methodology Index

* = Truncation

"" = Citation Marks; searches for an exact phrase

PsycInfo via ebsco.com April 12, 2018		
Working conditions: social workers		
	Search terms	Items found
Population: Social workers		
1.	DE "Social workers" OR DE "Psychiatric Social Workers" OR DE "Counselors"	18697
2.	TI("social worker*" OR "welfare worker*") OR KW("social worker*" OR "welfare worker*") OR TI(working W3 "human service") OR (("human service*" OR "social service*" OR "social work" OR "social casework" OR "social welfare*" OR "child welfare*" OR "child protection*" OR "social child" OR "child casework") N3 (worker* OR personnel* OR practitioner* OR professional* OR provider* OR team* OR carer OR carers OR employee* OR workforce* OR (work W2 force*))) OR KW(working W3 "human service") OR (("human service*" OR "social service*" OR "social work" OR "social casework" OR "social welfare*" OR "child welfare*" OR "child protection*" OR "social child" OR "child casework") N3 (worker* OR personnel* OR practitioner* OR professional* OR provider* OR team* OR carer OR carers OR employee* OR workforce* OR (work W2 force*)))	16030
3.	1 OR 2	26232
Working conditions		
4.	(DE "Occupational Attitudes" OR DE "Work (Attitudes Toward)" OR DE "Organizational Characteristics" OR DE "Organizational Climate" OR DE "Organizational Structure" OR DE "Occupations" OR DE "Occupational Attitudes" OR DE "Organizational Development" OR DE "Organizational Behavior" OR DE "Organizational Effectiveness" OR DE "Organizational Politics" OR DE "Organizational and Occupational Measures" OR DE "Working Conditions" OR DE "Working Space" OR DE "Organizational Climate" OR DE "Work Load" OR DE "Working Space" OR DE "Employee Attitudes" OR DE "Job Satisfaction" OR DE	186368



PsycInfo via ebsco.com April 12, 2018		
Working conditions: social workers		
	"Employee Engagement" OR DE "Employee Motivation" OR DE "Job Involvement" OR DE "Quality of Work Life" OR DE "Job Security" OR DE "Employee Interaction" OR DE "Professional Supervision" OR DE "Executive Coaching" OR DE "Management" OR DE "Well Being" OR DE "Work-Life Balance" OR DE "Job Satisfaction" OR DE "Personnel Training" OR DE "Continuing Education" OR DE "Employee Turnover" OR DE "Employee Retention" OR DE "Work Week Length" OR DE "Occupational Stress")	
5.	TI(organi?ational OR working OR occupational OR professional* OR psychosocial OR supervision* OR workload* OR (work* W2 load*) OR workplace* OR (work* W2 place*) OR workstrain* OR (work W2 strain*) OR jobstrain* OR (job W2 strain*) OR "continuing education" OR training OR turnover OR retention) OR KW(organi?ational OR working OR occupational OR professional* OR psychosocial OR supervision* OR workload* OR (work* W2 load*) OR workplace* OR (work* W2 place*) OR workstrain* OR (work W2 strain*) OR jobstrain* OR (job W2 strain*) OR "continuing education" OR training OR turnover OR retention)	344389
6.	4 OR 5	447369
Combined sets		
7.	3 AND 6	8251
Study types:		
8.	(DE "Meta Analysis" OR ZC "systematic review" OR ZC "meta analysis") OR TI (systematic W3 review*) OR AB (systematic W3 review*) OR KW(systematic W3 review*) OR TX (metaanaly* OR meta-analy* OR "meta analy*") OR TI ((systematic* n3 bibliographic*) OR (systematic* N3 literature) OR (comprehensive* N3 literature) OR (comprehensive* N3 bibliographic*) OR (integrative N3 review) OR (information N2 synthesis) OR (data N2 synthesis) OR (data N2 extract*)) OR AB ((systematic* n3 bibliographic*) OR (systematic* N3 literature) OR (comprehensive* N3 literature) OR (comprehensive* N3 bibliographic*) OR (integrative N3 review) OR (information N2 synthesis) OR (data N2 synthesis) OR (data N2 extract*)) OR KW ((systematic* n3 bibliographic*) OR (systematic* N3 literature) OR (comprehensive* N3 literature) OR (comprehensive* N3 bibliographic*) OR (integrative N3 review) OR (information N2 synthesis) OR (data N2 synthesis) OR (data N2 extract*)) OR JN ("Cochrane Database of Systematic Reviews")	60296
9.	TX ((systematic W2 synthes*) OR (meta W2 synthes*) OR metasyntheses* OR (meta W2 ethnograph* OR metaethnograph* OR (thematic W2 synthes*) OR "meta-study" OR "meta-summary" OR "critical interpretive syntheses" OR "qualitative cross-case analysis" OR "grounded theory synthesis" OR "meta-interpretation" OR "scoping review" OR "realist review" OR (evidence W2 map*) OR "mapping review" OR "systematic mapping"))	2373
10.	DE "Random Sampling" OR DE "Experimental Design" OR DE "Between Groups Design" OR DE "Clinical Trials" OR DE "Cohort Analysis" OR DE "Followup Studies" OR DE "Longitudinal Studies" OR DE "Repeated Measures" OR DE "Posttesting" OR DE "Pretesting" OR DE "Quasi Experimental Methods" OR ZC "meta analysis" OR DE "Meta Analysis" OR ZC "longitudinal study" OR ZC "prospective study" OR ZC "retrospective study" OR AB (randomiz* OR randomis* OR trial* OR metaanaly* OR (meta w1 analy*) OR longitudinal* OR cohort* OR (case w1 control*) OR (observation* w1 stud*) OR prospectiv* OR retrospectiv* OR (follow w1 up) OR prepost* OR (pre w1 post*) OR (pre w1 test*) OR pretest* OR (post w1 test*) OR posttest* OR (program* w1 evalut*)) OR TI (randomiz* OR randomis* OR trial* OR metaanaly* OR (meta w1 analy*) OR longitudinal* OR cohort* OR (case w1 control*) OR (observation* w1 stud*) OR prospectiv* OR retrospectiv* OR (follow w1 up) OR prepost* OR (pre w1 post*) OR (pre w1 test*) OR pretest* OR (post w1 test*) OR posttest* OR (program* w1 evalut*))	593266



PsycInfo via ebsco.com April 12, 2018		
Working conditions: social workers		
Limits:		
11.	Limiters - Language: Danish, English, Norwegian, Swedish	Skriv text..
12.	Limiters - Peer Reviewed	
Final	7 AND 8 AND 11 AND 12	39
Final	7 AND 9 AND 11 AND 12	6
Final	7 AND 10 AND 11 AND 12	415

The search result, usually found at the end of the documentation, forms the list of abstracts

AB = Abstract

AU = Author

DE = Term from the thesaurus

MH = Term from the "Cinahl Headings" thesaurus

MM = Major Concept

TI = Title

TX = All Text. Performs a keyword search of all the database's searchable fields

ZC = Methodology Index

* = Truncation

" " = Citation Marks; searches for an exact phrase

SocIndex via EBSCO April 10, 2018		
Title: Working condition: social workers		
Population: Social workers		
1.	DE "Social workers" OR DE "CHILD welfare workers" OR DE "COUNSELORS"	18298
2.	TI((social OR protec*) AND (practitioner* OR worker* OR personnel* OR team*)) OR (child AND protection AND worker*) OR (welfare AND (practitioner* OR worker* OR personnel* OR team*)) OR AB(((social W3 worker*) OR ("child protection" W3 (worker* OR personnel)) OR "child protection work" OR (protective N3 servic*) OR (welfare W3 worker*)) AND (occupation* OR working OR organi?ation*)) OR KW(practitioner* OR (social W2 worker*) OR ("child protection" W3 (worker* OR personnel)) OR "child protection work" OR (protective N3 servic*) OR (welfare W3 worker*))	34784
3.	1 OR 2	38565
Working conditions		
4.	DE "EMPLOYEE attitudes" OR DE "OCCUPATIONAL roles" OR DE "OCCUPATIONAL structure" OR DE "ORGANIZATIONAL change" OR DE "ORGANIZATIONAL behavior" OR DE "ORGANIZATIONAL resilience" OR DE "ORGANIZATIONAL commitment" OR DE "QUALITY of work life" OR DE "WORK environment" OR DE "WORK-life balance" DE "SOCIAL workers -- Workload" OR DE "SOCIAL workers' salaries" OR DE "Teams in the workplace" OR DE "SOCIAL conditions of employees" OR DE "PROMOTIONS" OR DE "PROFESSIONAL identity" OR DE "ROLE satisfaction" OR DE "SUPERVISION of social workers" OR DE "COACHING of employees" OR DE "PERSONNEL management" OR DE "PERSONNEL policies" OR DE "SOCIAL services case management" OR DE "MANAGEMENT of human services" OR DE "EMPLOYEE well-being" OR DE "EMPLOYEE motivation" OR DE "TEAMS in the workplace" OR DE "JOB satisfaction" OR DE "Resilience (Personality trait)" OR DE "LABOR turnover" OR DE "CONTINUING education" OR "CONTINUING education" OR DE "WORKING hours" OR DE "THIRTY-hour week" OR DE "JOB stress"	43,508



5.	TI(organizational OR working OR occupational OR professional* OR psychosocial OR supervision* OR workload* OR (work* W2 load*) OR workplace* OR (work* W2 place*) OR workstrain* OR (work W2 strain*) OR jobstrain* OR (job W2 strain*) OR "continuing education" OR training OR turnover OR retention) OR KW(organizational OR working OR occupational OR professional* OR psychosocial OR supervision* OR workload* OR (work* W2 load*) OR workplace* OR (work* W2 place*) OR workstrain* OR (work W2 strain*) OR jobstrain* OR (job W2 strain*) OR "continuing education" OR training OR turnover OR retention)	91815
6.	4 OR 5	122
Combined sets		
7.	3 AND 6	6004
Study types		
8.	TI ((systematic W3 review*) OR AB ((systematic W3 review*) OR KW(systematic W3 review*) OR TX (metaanaly* OR meta-analy* OR "meta analy*") OR TI ((systematic* N3 bibliographic*) OR (systematic* N3 literature) OR (comprehensive* N3 literature) OR (comprehensive* N3 bibliographic*) OR (integrative N3 review) OR (information N2 synthesis) OR (data N2 synthesis) OR (data N2 extract*)) OR AB ((systematic* N3 bibliographic*) OR (systematic* N3 literature) OR (comprehensive* N3 literature) OR (comprehensive* N3 bibliographic*) OR (integrative N3 review) OR (information N2 synthesis) OR (data N2 synthesis) OR (data N2 extract*)) OR KW ((systematic* N3 bibliographic*) OR (systematic* N3 literature) OR (comprehensive* N3 literature) OR (comprehensive* N3 bibliographic*) OR (integrative N3 review) OR (information N2 synthesis) OR (data N2 synthesis) OR (data N2 extract*)) OR JN ("Cochrane Database of Systematic Reviews"))	38,831
9.	TX ((systematic W2 syntheses*) OR (meta W2 syntheses*) OR metasyntheses* OR (meta W2 ethnograph* OR metaethnograph* OR (thematic W2 syntheses*) OR "meta-study" OR "meta-summary" OR "critical interpretive syntheses" OR "qualitative cross-case analysis" OR "grounded theory synthesis" OR "meta-interpretation" OR "scoping review" OR "realist review" OR (evidence W2 map*) OR "mapping review" OR "systematic mapping"))	1793
10.	(DE "CLINICAL trials" OR DE "RANDOMIZED controlled trials" OR DE "REGRESSION discontinuity design" OR DE "COHORT analysis" OR DE "CASE-control method" OR DE "FOLLOW-up studies (Medicine)" OR DE "EVALUATION research (Social action programs)" OR DE "EVENT history analysis") OR AB (randomiz* OR randomis* OR trial* OR metaanaly* OR (meta w1 analy*) OR longitudinal* OR cohort* OR (case w1 control*) OR (observation* w1 stud*) OR prospectiv* OR retrospectiv* OR (follow w1 up) OR prepost* OR (pre w1 post*) OR (pre w1 test*) OR pretest* OR (post w1 test*) OR posttest* OR (program* w1 evalut*)) OR TI (randomiz* OR randomis* OR trial* OR metaanaly* OR (meta w1 analy*) OR longitudinal* OR cohort* OR (case w1 control*) OR (observation* w1 stud*) OR prospectiv* OR retrospectiv* OR (follow w1 up) OR prepost* OR (pre w1 post*) OR (pre w1 test*) OR pretest* OR (post w1 test*) OR posttest* OR (program* w1 evalut*))	112,210
Limits		
11.	Limiters - Language: Danish, English, Norwegian, Swedish	
12.	Limiters - Peer Reviewed	
Combined sets		
Final	7 AND 8 AND 11 AND 12	296
Final	7 AND 9 AND 11 AND 12	19
Final	7 AND 10 AND 11 AND 12	155

The search result, usually found at the end of the documentation, forms the list of abstracts.

AB = Abstract

AU = Author

DE = Term from the thesaurus

MH = Term from the "Cinahl Headings" thesaurus

MM = Major Concept



TI = Title

TX = All Text. Performs a keyword search of all the database's searchable fields

ZC = Methodology Index

* = Truncation

“ “ = Citation Marks; searches for an exact phrase

searchable fields

ZC = Methodology Index

* = Truncation

“ “ = Citation Marks; searches for an exact phrase



Referenser

1. Höjer S, Kullberg K. Varför stannar de kvar? Socialsekreterare som arbetat längre än tre år inom den sociala barnvården i Sverige, England och Italien. Socionomens Forsknings supplement 2017;1:20-33.
2. Lindqvist AL. Stabilitet som kompetensstrategi för social barnvård. Stockholm, SKL;2013
3. Tham P, Meagher G. Working in human services: How do experiences and working conditions in child welfare social work compare? British Journal of Social Work 2009;39:807-27.
4. DePanfilis D, Zlotnik JL. Retention of front-line staff in child welfare: A systematic review of research. Children and Youth Services 2008;30:995-1008.
5. Kim H, Kao D. A meta-analysis of turnover intention predictors among U.S. child welfare workers 2014;47:214-23.
6. McFadden P, Campbell A, Taylor B. Resilience and burnout in child protection social work: Individual and organizational themes from a systematic review 2015;45:1546-63.
7. Romero A, Lassmann H. Benefits of mentoring programs for child welfare workers: A systematic review 2017;41:301-16.
8. Webb CM, Carpenter J. What can be done to promote the retention of social workers? A systematic review of interventions 2012;42:1235-55.
9. Frost L, Hojer S, Campanini A, Alessandro S, Kullberg K. Why do they stay? A study of resilient child protection workers. European Journal of Social work 2018;21:485-97.
10. Gibbs JA. Maintaining front-line workers in child protection: a case for refocusing supervision. Child Abuse Review 2001;10:323-32.