



Rapport: 2018-01

Socialtjänstens arbete med hedersvåld

Resultat från en intervju-undersökning

Rapport: 2018:01

Författare: Helén Olsson och Ann Bergman
Kontaktperson: Rusmira Pérez Dervišić, samhällsbyggnadsenheten

Omslagsbild: Mostphotos
Rapporten kan laddas ner från Länsstyrelsen i Dalarnas läns webbplats:
www.lansstyrelsen.se/dalarna/publikationer

Ingår i serien Rapporter från Länsstyrelsen i Dalarnas län, ISSN: 1654-7691.



Rapport: 2018:01

Socialtjänstens arbete med hedersvåld - resultat från en intervjuundersökning

Författare: Helén Olsson och Ann Bergman

Kontaktperson: Rusmira Pérez Dervišić, Samhällsbyggnadsenheten



Förord

Jag som har varit projektansvarig och ansvarat för sammanställningen av denna rapport heter Helén Olsson och är fil dr i Hälsovetenskap. Sedan år 2013 är jag anställd som lektor i socialt arbete vid Högskolan Dalarna. Jag är socionom och har arbetat som socialsekreterare under åren 1989–2009. Trots att jag numera ägnar mig åt forskning och undervisning så brinner jag fortfarande för det sociala arbetets praktik. Därför händer att jag fortfarande tjänstgör inom Individ- och familjeomsorgens (IFO)¹ verksamhet. Jag tycker att det är viktigt att vara knuten till yrkespraktiken och jag tycker fortfarande att jag lär mig när jag möter människor som är i behov av stöd från socialtjänsten.

För att skapa en utökad kunskap om vilka förutsättningar som inramar arbetet med hedersrelaterat våld och förtryck (HRV)², belyses även professionsområdet utifrån ett arbetsvetenskapligt perspektiv. Faktorer som gynnar eller motverkar socialarbetarnas möjligheter att, enskilt eller i grupp, hantera hedersrelaterat våld och förtryck, kommer att belysas både ur ett individ- och ett organisationsperspektiv. Jag är mycket tacksam över professor Ann Bergmans kunskapsbidrag. Detta har i första hand handlat om att diskutera intervjufrågor med anknytning till relevanta dimensioner av arbetslivsforskningen samt att bidra till vissa delar av texten där anknytning till arbetsvillkor och arbetsmiljö hanteras. Studien är i första hand inte en organisationsstudie, men samtidigt utgör arbetsvillkoren en viktig dimension för att öka förståelsen för socialsekreterarnas yrkespraktik i relation till arbetet med HRV. Ann Bergman är professor i arbetsvetenskap vid Karlstads Universitet.

Inledningsvis vill vi också rikta ett stort tack till alla de socialarbetare³ som avsatt tid och så engagerat deltagit i intervjuer. Ni har genom levande och detaljerade beskrivningar bidragit till att skapa ytterligare förståelse för socialtjänstens arbete med hedersrelaterat våld och förtryck.

¹ I denna rapport förekommer det att Individ- och familjeomsorgens arbete benämns med utgångspunkt från en förkortning; IFO.

² För att skapa en läsvänlig text används i denna rapport begreppet 'hedersrelaterat våld och förtryck' med variation. Ibland används benämningen hedersvåld och ibland åsyftas begreppet genom en förkortning, det vill säga HRV.

³ Inom socialtjänstens IFO område arbetar bland annat socialsekreterare. Denna yrkeskategori är för det mesta socionomer och ansvarar för socialtjänstens myndighetsutövande utredningsarbete. I denna rapport förekommer det att socialsekreterare också tituleras som handläggare. För att åstadkomma en varierande och läsvänlig text används ibland också den mer generella termen "socialarbetare".

Innehållsförteckning

Förord.....	5
Sammanfattning.....	9
Ordförklaringar.....	10
Del1. Inledande utgångspunkter.....	11
Bakgrund till uppdraget.....	11
Syfte.....	13
Rapportens disposition.....	14
Del 2. Våld i nära relationer - ett samlingsbegrepp.....	15
Partnervåld och dess utbredning.....	15
Begreppet hedersrelaterat våld och förtryck.....	16
Andelen utsatta - ett stort mörkertal.....	17
Perspektiv på våld i nära relationer - ett omstritt område.....	18
Att arbeta med riskbedömningsinstrument - en ny arbetsuppgift.....	21
Ledningens betydelse vid implementering av nya arbetsuppgifter.....	24
Organisatoriska förutsättningar och arbetsvillkor inom socialtjänsten.....	26
Del 3. Metod och genomförande.....	29
Urval och avgränsningar.....	29
Intervjuguide samt intervjuernas genomförande.....	29
Analysmetod.....	31
Förförståelse.....	32
Att säkerställa trovärdighet.....	33
Etiska överväganden.....	34
Del 4. Resultat.....	36
Tema 1: Det organisatoriska sammanhanget.....	38
Tema 2: Gamla erfarenheter och nytt lärande.....	40
Tema 3: En omvärld som påverkar.....	43
Tema 4: Ett komplext och etiskt utmanande område.....	46
Del 5. Diskussion.....	50
Socialtjänstens arbetsvillkor.....	50
IFO - en verksamhet mot förändring och nya perspektiv.....	52

Kunskapsbrist och brist på legitimitet - en försvårande faktor.....	55
Rekommendationer i det fortsatta arbetet	57
Referenser	59
Bilagor	69
Bilaga 1.....	69
Bilaga 2.....	71
Bilaga 3.....	74
Bilaga 4.....	76

Sammanfattning

Länsstyrelsen i Dalarnas län har i uppdrag av regeringen att stödja samordningen av insatser i länet som syftar till att motverka mäns våld mot kvinnor, att barn bevittnar våld, hedersrelaterat våld och förtryck samt prostitution och människohandel för sexuella ändamål. Länsstyrelsen har även en viktig roll i att kontinuerligt verka för utveckling av samverkan mellan kommuner och ansvariga myndigheter.

Ett led i länsstyrelsens arbete att motverka hedersrelaterat våld och förtryck är forskningsprojekt om Socialtjänstens arbete med hedersrelaterat våld med Högskolan Dalarna som projektägare. Projektet har finansierats av 2015 års utvecklingsmedel för Hedersrelaterat våld och har pågått under perioden 2016–2017.

Rapportens resultatdel baseras på intervjuer med socialsekreterare som inom ramen för sin myndighetsutövning, ansvarar för ärenden som gäller våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck. Målet med rapporten har varit att få en nulägesuppfattning om socialtjänsternas arbete med våld i nära relationer, med särskilt fokus på hedersrelaterat våld och förtryck samt att identifiera områden som kan förbättras och utvecklas vidare.

Implementering av nya arbetssätt med fokus på hedersrelaterat våld och förtryck, förefaller fortfarande befinna sig i ett inledningsskede hos många socialtjänster i Dalarnas län. Vidare framgår att arbetet med hedersrelaterat våld och förtryck uppfattas som ett kontroversiellt arbetsområde som är förenat med många dilemman. Det ges uttryck för att stödet från arbetsledningen är viktigt för att hantera osäkerhet och skapa legitimitet i arbetet. Beskrivningar ges av arbetsplatser som präglas av personalomsättning och brist på kontinuitet. Samtidigt ges goda exempel på arbetsplatser där det förekommer ett utvecklingsarbete som präglas av ett kollegialt ansvarstagande. Resultatet visar att socialtjänsten förfogar över en ytterst begränsad mängd insatser och metoder för att bistå de våldsutsatta och deras anhöriga. Framgår att det föreligger behov av fortsatta utbildningssatsningar inom området för socialtjänstens personal.

Ordförklaringar

BoU	Barn- och ungdomsenheten
HRV	Hedersrelaterat våld och förtryck
IFO	Individ- och familjeomsorgen
VIR	Våld i nära relationer

Kontaktuppgifter; Försteförfattare	Medförfattare
Helén Olsson Socialt arbete Högskolan Dalarna e-post: hol@du.se	Ann Bergman Arbetsvetenskap Karlstads Universitet e-post: ann.bergman@kau.se

Rapporten refereras enligt följande: Olsson, H., och Bergman, A. (2018). *Socialtjänstens arbete med hedersvåld – resultat från en intervjuundersökning*. Rapport 2018:01 Falun. Länsstyrelsen i Dalarnas Län

Del1. Inledande utgångspunkter

Att möta människor som har erfarenhet av våld är ingen ny företeelse inom socialtjänsten. I socialtjänstens arbete med barn och familj under 1980-talet och fram till mitten av 1990-talet, förekommer inte begreppet våld i nära relationer.⁴ Några särskilda riktlinjer kring hur socialtjänsten skulle uppmärksamma och bistå våldsutsatta har tidigare inte funnits att tillgå i IFO verksamheterna. Detta hänger delvis samman med att det sociala arbetets yrkespraktik präglats av en traditionsbunden inställning till- och syn på kön. Verksamheten har vidare till stora delar formats utifrån närvaron av en manlig norm och frånvaron av en medvetenhet om kön, könsrelationer och genusordningar (jfr Mattsson, 2013; Olsson, 2017). Trots att kvinnor och barn alltid varit en särskilt utsatt grupp har inte något särskilt rättsskydd funnits för dem. Det har lett till ytterligare utsatta positioner för många människor som sökt hjälp hos socialtjänsten.

Under de senaste decennierna har ett flertal stora samhällsreformer genomförts i Sverige som har förbättrat livsvillkoren för många samhällsmedborgare. För att understödja myndigheters arbete med relationsvåld och HRV, har regeringen under en 10-årsperiod genomfört ett 15-tal nya lagstiftningsåtgärder, samt varit en drivande kraft bakom omfattande utbildningssatsningar till yrkesverksamma inom kommun- och landstingssektorn (Skr. 2016/17:10). Regeringen har också under senare år infört en ny jämställdhetsreform, där ett av de sex delmålen är att mäns våld mot kvinnor ska upphöra.⁵ Jämställdhetsreformens föresats är att skapa en fungerande välfärd där kvinnor och män tilldelas samma makt att forma både samhället och sina egna liv (Skr. 2016/17:10).

Socialtjänsten har i samband med dessa reformer fått en nyckelroll i att verkställa arbetet mot mäns våld mot kvinnor inklusive hedersrelaterat våld och förtryck. Att bistå hjälpsökande är en omfattande uppgift där socialtjänstens arbete är beroende av hur övriga välfärdstjänstesystem fungerar (Tengvald, 2015), samt hur väl regionala och lokala handlingsplaner lyckats tydliggöra och samordna uppdraget emellan de olika välfärdstjänstesystemen.⁶

⁴ Begreppet våld i nära relationer används i denna rapport som ett samlingsbegrepp, där partnervåld, våld mot övriga familjemedlemmar samt hedersrelaterat våld och förtryck ingår.

⁵ Se regeringens sex jämställdhetsmål, varav det sjätte målet är formulerat enligt följande: *”Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet”*. Se länk: <http://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstallldhet/mal-for-jamstallldhet/>

⁶ Bergman (2015); Länsstyrelsen Dalarna (2015:5)

Socialtjänstens arbete med våld är svårt att inrymma hos en särskild enhet på IFO. Våldet spänner över många funktionsgränser och kan t.ex. förekomma hos äldre, inom missbruksområdet, inom handikappomsorgen, hos mottagare av försörjningsstöd samt i ärenden som aktualiseras hos barn- och familjeenheten.

Vilka är då de centrala aktörerna som är involverad i ansvarsfrågan gällande våld i nära relationer? Enligt socialtjänstlagen har kommunen det yttersta ansvaret för att de som vistas i kommunen får det stöd och den hjälp som de behöver. Det framgår dock från lagrummet⁷ att kommunens ansvar inte frångår andra huvudmäns skyldigheter att agera och bistå med stöd och skydd. Ansvarsfrågan är således delad mellan flera av samhällets sociala institutioner, såsom socialtjänsten, polisen, migrationsverket, hälso- och sjukvården och rättsväsendet. Övriga centrala samverkanspartner är frivillorganisationer som kvinnojourer, mansjourer och brottsofferjourer.

Bakgrund till uppdraget

Länsstyrelserna har ett regeringsuppdrag att stödja samordningen i de olika länen kring arbetet mot våld i nära relationer. I Dalarna slöts år 2010 ett avtal med länets samtliga socialnämnder om upprättande av en regional handlingsplan mot våld i nära relationer, inklusive hedersrelaterat våld och förtryck.⁸ Därefter har en rad olika länsbundna styrdokument upprättats för att säkerställa att ansvariga verksamheter tillförsäkras det stöd de behöver för att möta kraven som ställs i lagar och föreskrifter. Länsstyrelsen Dalarna har i omgångar gjort uppföljningar av den regionala handlingsplanen, och har funnit att arbetet med HRV försiktigt fortskrider framåt.

Länsstyrelserna har sedan år 2004 haft regeringens uppdrag att fördela medel till insatser för att motverka mäns våld mot kvinnor inklusive hedersrelaterat våld och förtryck. Uppdraget innefattar även insatser som syftar till att motverka att unga blir gifta mot sin vilja. Länsstyrelsernas⁹ ambition med medelsfördelningen har varit att insatserna ska ta sin utgångspunkt i FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor och FN:s konvention om barnets rättigheter.¹⁰

I maj 2015 utlyser Länsstyrelsen i Dalarnas län utvecklingsmedel för att genomföra en kartläggning av socialtjänsternas arbete med HRV. I december år 2015 erhåller Högskolan Dalarna medel för att göra en kvalitativ kartläggning av socialtjänstens arbete med våld i nära relationer inklusive

⁷ Socialtjänstlagen (2008:159), 2 kap. 2 § SoL

⁸ Länsstyrelsen Dalarnas Län (2015:05). Mäns våld mot kvinnor i Dalarna 2011-2014.

⁹ Länsstyrelserna (2009). *Vägledning - för dig som söker projektmedel till insatser mot hedersrelaterat våld och förtryck*

¹⁰ För vidare inläsning inom området rekommenderas: Regeringskansliet (2011). *FN:s konventioner om Mänskliga rättigheter*.

hedersrelaterat våld och förtryck. Föreliggande rapport är således en utvidgad kunskapsinventering kring socialtjänsten i Dalarnas arbete med våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck. Länsstyrelsen Dalarna gjorde en första inventering på området via sin rapport (2015:05); *Mäns våld mot kvinnor i Dalarna 2011-2014*,¹¹ där datainsamlingen utgjordes av enkäter. Med utgångspunkt från enkätsvaren framgick att det förelåg ett fortsatt kartläggnings- och utbildningsbehov kring hur arbetet med hedersrelaterat våld och förtryck bör bedrivas i länets kommuner

Det forskningsprojekt som ligger till grund för denna rapport har haft ett nära samarbete med ett annat forskningsprojekt¹² med liknande innehåll, som pågår inom länets polismyndighet. Tanken med samarbetet mellan de båda forskningsprojekten har varit att samordna och gynna för samverkansvinster mellan polis och socialtjänst inom ramen för de båda projekten. En viktig ambition med föreliggande projekt har varit att kommunicera resultaten med yrkesverksamma som i sitt arbete möter människor som kan vara utsatta för våld i nära relationer eller arbetar med jämställdhet. I samband med att föreliggande projekt avslutades presenterades denna rapport vid ett forskningssymposium på Högskolan Dalarna, där ideella organisationer, polis, socialtjänst samt nyckelpersoner inom skolan och hälso- och sjukvård, bjöds in. Resultatet från rapporten kommer att spridas via föreläsningar, såväl på Högskolan Dalarna som utanför lärosätet. Resultatet från intervjustudien med socialsekreterare kommer att publiceras i vetenskaplig tidskrift. Det planeras även för en studie där polis och socialsekreterare beskriver sina erfarenheter av arbetet med HRV. Föreliggande projektet avslutades i december 2017 i samband med att rapporten färdigställdes.

Syfte

Det övergripande syftet var att beskriva och analysera de medverkande socialtjänsternas erfarenheter och upplevelser av att arbeta med hedersrelaterat våld och förtryck. Två delsyften formulerades;

- Få en nulägesuppfattning om socialtjänsternas arbete med HRV
- Skapa kunskap om hinder och möjligheter i arbetet med HRV

¹¹ Länsstyrelsen i Dalarnas län (2015). Rapport: 2015-05. Mäns våld mot kvinnor i Dalarna 2011-2014.

¹² Forskningsledare för polisprojektet är Susanne Strand, Örebro Universitet.

För att uppfylla syftet har elva socialsekreterare intervjuats under sommarhalvåret 2016.¹³ Intervjufrågorna hade till viss del fokus på hur de organisatoriska och individuella förutsättningarna svarade upp mot de arbetsuppgifter som skulle hanteras inom området.

Rapportens disposition

Del 1 – inleds med ett förord och en sammanfattning. Därefter följer ett antal inledande utgångspunkter, samt bakgrunden till uppdraget. Rapportens syfte presenteras. Kapitlet avslutas med en redogörelse över rapportens disposition.

Del 2 – inleds med en begreppsdiskussion inom området våld i nära relationer samt hedersrelaterat våld och förtryck. I kapitlet presenteras också uppskattningar av andelen utsatta. Därefter följer ett resonemang kring olika teoribildningar som används som förståelseramar i arbetet med våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck. Kapitlet avslutas med en diskussion kring implementering av nya arbetssätt i en verksamhet samt hur organisatoriska förutsättningar och arbetsvillkor inom socialtjänsten, påverkar detta arbete.

Del 3 – avsnittet redogör för metod, urval och genomförande. Därefter följer ett resonemang kring förförståelse och andra valideringsstrategier som beaktats i studien. Kapitlet avslutas med etiska överväganden som omgivit studien.

Del 4 – redovisar resultatet från intervjuerna med elva socialsekreterare. Resultatet presenteras genom följande fyra huvudteman: 1) Det organisatoriska sammanhanget, 2) Gamla erfarenheter och nytt lärande 3) En omvärld som påverkar 4) Ett komplext och etiskt utmanande område.

Del 5 – innehåller en diskussionsdel. Kapitlet avslutas med ett antal rekommendationer i det fortsatta arbetet med hedersrelaterat våld och förtryck.

¹³ Eftersom tid förflutit sedan intervjutillfället är det möjligt att förhållandena ändrats på de intervjuades arbetsplatser. I vissa fall har man färdigställt riktlinjer och handlingsplaner i verksamheten och kommit en bit längre på vägen. Men det motsatta förekommer också; att arbetsplatsen drabbats av uppsägningar och därmed personalbrist, vilket lett till att arbetet med våld i nära relationer och hedersvåld stagnerat.

Del 2. Våld i nära relationer - ett samlingsbegrepp

Med begreppet våld i nära relationer avses mäns våld mot kvinnor i heterosexuella relationer, våld i samkönade relationer, hedersrelaterat våld och förtryck, barn som bevittnar eller utsätts för våld i sin familj, våld mot äldre samt övrigt våld utfört av någon närstående som den våldsutsatta har en nära och förtroendefull relation till, exempelvis mor- och farföräldrar, nära kamrater samt personal inom områden där en nära relation föreligger.¹⁴

Tabell 1. ger en översikt av våldsytringar som kan förekomma inom ramen för våld i nära relationer.

Tabell 1. Våldsytringar inom ramen för våld i nära relationer ¹⁵

Former av våld	Ytringar av våld
Psykiskt våld	Exempelvis verbala kränkningar, isolering, kontroll av ekonomi och information, förstörelse av ägodelar, hot, skambeläggande, gester, metodisk nedtryckning, försummelse, latent våld
Fysiskt våld	Exempelvis kasta saker, knuffa, hålla fast eller släppa, slå, skaka, ta strypgrepp, sparka eller hota med vapen
Sexuellt våld	Exempelvis tvingas utföra eller genomlida sexuella aktiviteter mot sin vilja.

Partnervåld och dess utbredning

Den vanligaste formen av partnervåld inbegriper en man som utövar våld mot en kvinna, som han har eller har haft ett förhållande med (NCK, 2016a). Även med utgångspunkt från ett globalt perspektiv betraktas mäns våld mot kvinnor som den vanligaste formen av partnervåld (DeVries m.fl., 2013). Från internationella kartläggningar framgår att en stor del av den globala sjukdomsburden är direkt eller indirekt relaterat till mäns våld mot kvinnor (WHO, 2013). Garcia-Moreno, m.fl., (2006) framhåller i en WHO rapport att våld mot kvinnor är en allvarlig människorättskränkning och ett av våra största globala folkhälsoproblem. Det partnerrelaterade våldet inbegriper ofta ett mönster av ett subtilt förtryck, vilket allteftersom kan öka i allvarlighetsgrad och leda till att grova brott begås. Kännetecknen för partnervåld är att den utsatta har en nära relation till och ofta starka

¹⁴ Begreppsförklaringen är hämtad från Bergman (2015). Länsstyrelsen Dalarna. Strategi 2015-2016.

¹⁵ Våld i nära relationer kan drabba alla individer, oberoende av kön, ålder eller sexuell läggning.

känslomässiga band till våldsutövaren, vilket är en försvårande omständighet i en uppbrottsprocess.

BRÅ (2017a) redovisar att det under året 2016 var 6 660 personer misstänkta för misshandel mot en kvinna som de hade eller tidigare hade haft en nära relation med. Antalet personer som misstänktes för misshandel mot en man i en nära relation var 1 380 personer. I en BRÅ-rapport av Frenzel (2014) beskrivs att utsattheten för våld i nära relationer under 2012 förefaller vara jämnt fördelad mellan kvinnor och män. Dock är det vanligare att kvinnor utsätts för grövre våld som leder till behov av hjälp och stödinsatser från sjukvården. Bland de personer som blev utsatta för grov misshandel uppgav 29,1 procent av kvinnorna och 2,4 procent av männen att de uppsökte, eller hade behövt uppsöka, en läkare, sjuksköterska eller tandläkare. Mörkertalet uppskattas vara stort när det gäller anmälningar av partnervåld och det är svårt att mäta återfallsfrekvensen avseende partnervåldsrelaterad brottslighet. Strand, Petersson, Fröberg & Storey (2016) uppskattar att återfallsfrekvensen internationellt sätt varierar mellan 15% och 60%, i Sverige bedöms återfall i partnervåld ligga på mellan 36% till 44%. Frenzel (2014) anger att endast 3,9% av de som utsattes för partnervåld under år 2012 valde att polisanmäla händelsen. Detta även om dubbelt så många hade haft kontakt med polisen (8%). Andelen kvinnor som valde att anmäla var något fler än andelen män.

Partnervåld sker vanligtvis i den våldutsattas hem och alltför ofta finns barn med som bevittnar/upplever våldet. Till exempel rapporterar BRÅ (2017a) att kvinnor i betydligt högre grad än män uppger att misshandeln skett i en bostad (51 jämfört med 13 %). I en rapport från UKÄ (2015) uppskattas att ca 15 procent av alla barn i Sverige någon gång har blivit utsatta för fysiskt våld av någon, eller av båda sin föräldrar. Barn som lever i familjer där våld förekommer, exempelvis mellan föräldrarna, löper större risk att själva utsättas för våld (BRIS, 2017). BRÅ (2017b) meddelar att antalet anmälda misshandelsbrott mot barn i åldern 0-17 år har ökat med 6 540 brott (+ 38%) sedan år 2008. Framgår vidare från BRÅ (2017b) att det under året 2016 anmäldes sammanlagt 23 700 misshandelsbrott mot barn i åldrarna 0–17 år, vilket utgör 27 procent av alla anmälda misshandelsbrott. I de misstänkta våldsbrotten inkluderades 8 360 (35 %) flickor och 15 400 (65 %) pojkar. Totalt sett ökade antalet anmälda misshandelsbrott mot barn (0–17 år) med 14 procent mellan åren 2015 och 2016. Flera studier visar att barn som under sin uppväxt upplevt våld i hemmet löper risk att utveckla somatisk och psykisk ohälsa, både på kort sikt och långt upp i vuxen ålder (jmf Hydén, Överlien, Ericson, Wiman & Grönberg Eskel, 2016).

Begreppet hedersrelaterat våld och förtryck

Våldet kan anta ytterligare en dimension då det legitimeras inom ett patriarkalt familjesystem, där en stark hederskodex råder (Carlsson, 2017, s. 15). Då deltar ofta familjen eller hela släktkonstellationer i utövandet av förtryck och kontroll mot en enskild familjemedlem, vilken de anser kränkt

familjens heder (Björntomta, 2007; Europarådet, 2005; FN, 2000; Socialstyrelsen, 2014a). Ett starkt hederstänkande i en familj eller en släkt grundas ofta på en tydlig patriarkal normbildning, där makten utgår från en manlig, hierarkisk gruppering. I maktstrukturens övre del återfinns ofta en äldre man (Åklagarmyndigheten, 2006/2014). Pojkar och unga män förväntas upprätthålla den manliga, hierarkiska ordningen. Yrkesverksamma bör därför uppmärksamma pojkars och mäns utsatthet, vilket kan handla om att de tvingas utföra våld och förtryck mot systrar, bröder eller kusiner (Schlytter och Rexvid 2016). En hedersrelaterad normbildning bygger på konservativa föreställningar om kön och kan bidra till ett starkt förtryck mot bi-/trans - och homosexuella personer (Hagberg, 2009; Skr. 2016/17:10). En annan utsatt grupp som har svårt att uppfylla familjens förväntningar i relation till den hederskulturella normen är personer med intellektuell funktionsnedsättning. Detta eftersom dessa personer kan ha svårt att avgöra vad som är ett normativt godkänt beteende, vilket kan leda till allvarliga konsekvenser om man lever i en hederskontext.¹⁶

Hedersrelaterat våld och förtryck handlar ytterst om att bevara och bevaka kvinnors oskuld och kyskhet, eftersom överträdelser innebär att en familjs heder måste återställas (Åhré Älgamo, 2009). För att återställa kollektivets ära och heder straffas den enskilde genom isolering och utfrysning eller genom direkta fysiska våldshandlingar, ibland med dödlig utgång (Lunneborg och Wikdahl, 2017; Sannemalm och Wahlqvist, 2017). Kollektiva påtryckningar där det yttersta syftet är att upprätthålla en familjs heder kan handla om krav på att flickan är oskuld före äktenskapet eller krav på att släktens flickor skall genomgå könsstymning (Socialstyrelsen, 2016a; Socialstyrelsen, 2016b). Att vara utsatt för hedersförtryck innebär inskränkningar i det personliga handlingsutrymmet, där den enskilde inte ges rätt att själv få välja äktenskapspartner, eller att få genomgå en utbildning, eller att inte ges möjligheter att få välja socialt umgänge eller göra egna klädesval (Eldén, 2003; Gill, Begikhani, & Hague, 2012).

Andelen utsatta - ett stort mörkertal

Flera internationella rapporter visar att hedersrelaterat våld och förtryck är vanligt förekommande runt om i världen. UNFPA (2000) uppskattade att omkring 5000 flickor och kvinnor mördas varje år till följd av så kallat hedersvåld. WHO (2013) anger att ca 700 miljoner av världens vuxna kvinnor är bortgifta som barn. Enligt WHO gifts dagligen 39 000 minderåriga flickor bort mot sin vilja och mer än 125 miljoner flickor och kvinnor lever med konsekvenser av att ha blivit könsstympade. Socialstyrelsen (2016a) uppskattar att det i Sverige lever ca 40 000 kvinnor som är offer för könsstymning. Av de våldsutsatta beräknas cirka 7 400 flickor vara under

¹⁶ Länsstyrelsen Östergötland. Hedersförtryck.se
<http://www.hedersfortryck.se/hedersfortryck/hedersvald-och-intellektuell-funktionsnedsattning/>. Hämtad 28 september 2017.

18 år. Trots att det enligt svensk lag¹⁷ är förbjudet med kvinnlig könsstympning kan det inte uteslutas flickor som lever i Sverige fortfarande utsatt för detta övergrepp. Vid en undersökning som kartlade förekomst av hedersvåld bland pojkar och flickor i åldrarna 15-16 år i Stockholms stad framkom att ca en fjärdedel av flickorna (23 %) inte tilläts ha pojkvän och att de hade krav på sig att vara oskuld vid giftermålet. Det framkom också att 7 procent av flickorna och 3 procent av pojkarna, upplevde att de hade restriktioner hemifrån beträffande vem de umgicks med, samt att de var utsatta för fysiskt och psykiskt våld inom familjen (Schlytter m.fl., 2009). Vid en annan kartläggning som riktade sig mot ungdomar i åldrarna 16-25 år framgick att cirka 70 000 ungdomar upplevde att de inte fritt kunde välja vem de skulle gifta sig med. Andelen ungdomar som ofta oroade sig för att inte själv få välja sin partner uppgick till 8 500 (Ungdomsstyrelsen¹⁸, 2009).

Det är svårt att få en tillförlitlig internationell uppskattning över förekomst av hedersvåld eftersom denna typ av våld inte registreras som brott i länder där hedersvåld är lagligt. I Sverige har rättsväsendet nyligen börjat registrera domar där hedersvåld inbegrips. Enligt (BRÅ, 2017a) är brottsutveckling beroende av hur polis och åklagare hanterar anmälningar som gäller t.ex. grov kvinnofridskränkning. Det framgår dock från en undersökning som gjordes under år 2015 att det avgjordes 66 fall som omfattade hedersvåld i svenska domstolar. År 2016 ökade antalet totalt med 52 procent, till 100 fall. Fram till 24 april 2017 hade 34 fall avseende hedersvåld avgjorts i svensk domstol (Röstlund och Kerpener, 2017). Juno Blom, samordnare på Nationella kompetensteamet mot hedersvåld och förtryck anför att antalet samtal från myndigheter och organisationer som ringer till nationella kompetensteamets stödtelefon har ökat med nästan 50 procent sedan året 2016 (Blom, 2017).

Perspektiv på våld i nära relationer - ett omstritt område

Kunskaper från yrkesprofessionen har en central roll i utvecklandet av en evidensbaserad praktik (Oscarsson, 2009). Den yttersta ambitionen med en evidensbaserad praktik är att sörja för att stöd- och hjälpinsatser skall vara till nytta och bidra till förbättrade livsvillkor för de som söker hjälp hos socialtjänsten. Därför är ett viktigt mål med socialtjänstens arbete att tillse att det evidensbaserade klientarbetet baseras på tre kunskapskällor. I dessa tre kunskapskällor inkluderas och sammanvägs erfarenheter från

¹⁷ I Sverige är könsstympning/omskärelse av flickor och kvinnor förbjudet enligt Lag (1982:316). Även om man är bosatt i Sverige är det olagligt att genomföra ingreppet utomlands.

¹⁸ Ungdomsstyrelsen heter numera Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF). Ungdomsenkäten 2009 gick ut till 6 000 unga mellan 16 och 25 år och Ungdomsstyrelsens urvalsundersökning 2009 utgick till 2 000 unga mellan 16 och 25 år.

forskningen, praktikern och klienten (jfr Oscarsson, 2009; Sackett, m.fl., 1997). Trots detta framhålls ibland från socialarbetarhåll att det föreligger ett glapp mellan forskning och praktik och att den forskning som produceras kan upplevas som irrelevant eller icke användbar i den vardagsnära praktiken (Hörngren, 2013). En utgångspunkt i denna rapport är således att redogöra för ett urval socialsekreterares erfarenhetskunskap gällande arbetet med hedersrelaterat våld och förtryck. Rapporten är i första hand deskriptiv och rymmer empirinära beskrivningar av hur socialsekreterarna upplever sitt arbete i frågor rörande HRV.

Trots att de olika teoretiska perspektiven som finns på området inte ges något större utrymme i rapporten, kan det vara på sin plats att notera att det finns en rad olika teoretiska ramverk som används för att förstå och förklara förekomsten av och uttrycken för hedersrelaterat våld och förtryck. De olika teoretiska perspektiven är mer eller mindre förenliga men inbjuder sammantaget till inspiration och reflektion. Det strukturella feministiska perspektivet belyser exempelvis våldsfrågan med utgångspunkt i ett könsmaktsperspektiv, det vill säga mäns strukturellt villkorade överordning och kvinnors strukturellt villkorade underordning (jfr Eldén, 2003; Lundgren, Heimer, Westerstrand & Kalliokoski, 2001). Det kulturella perspektivet bygger på forskning om normer och hederskoder som skapas utifrån en makt hierarkisk ordning. Heder betraktas som ett förbehållet manligt privilegium från vilka kvinnor är exkluderade. En hederskultur kan inte härledas till en specifik religion utan finns i områden där klansamhällen¹⁹ förekommer (NCK, 2016b). Inom det intersektionella perspektivet betonas risken med att anta ett ”kulturellt fokus på våldet eftersom det riskerar att leda till att kvinnors rättigheter ignoreras och att minoritetskulturer stigmatiseras” (NCK, 2016b). Istället föreskriver forskare inom det intersektionella perspektivet att fler faktorer måste vägas in för att förklara hedersrelaterat våld och förtryck, med andra ord etnicitet, kön och klass (jfr de los Reyes och Mulinari, 2005).

Rexvid (2017) påpekar att det finns teoritraditioner som inte erkänner hedersvåld eller som har invändningar mot att diskutera särdrag som är sammanlänkande med hedersvåld. Inom exempelvis det postkoloniala perspektivet rådet en kulturell relativistisk inställning till hedersrelaterat våld och förtryck som bygger på att ”ingen kultur är bättre än den andra” (Rexvid, 2017, s. 91). Det innebär att lagstiftning kring mänskliga rättigheter och barnkonventionen ifrågasätts eftersom den lagstiftningen anses vara utformad med utgångspunkt från västerländska värderingar. Det får till följd

¹⁹ Per Brinkemo (2014, s. 102-103) beskriver att klansamhällen ofta återfinns i överlevnadskulturer. I klanbaserade samhällen hjälps man åt att skydda egendomar och bistår med skydd, makt och kontakter. Kvinnor får inte uppträda så att det hotar klanens existens. I de fall kvinnan tillerkänns rätten att välja make skulle ”... *egendomar splittras, successionsordningar haverera och den kulturella, etniska och religiösa identiteten rubbas*”.

att en högst legitim debatt hämmas avseende våldets patriarkala karaktär, även för de situationer då våldet uppträder i andra miljöer än hos människor med svensk bakgrund.

Ytterligare ett perspektiv som är centralt för arbetet med våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck är det så kallade rättighetsperspektivet. Detta perspektiv har mindre koppling till teoretiska förklaringsmodeller och föreskriver istället att arbetet med våldsutsatta ska utgå från befintliga lagar och föreskrifter. Rättighetsperspektivet utgår till skillnad från många teoribildningar som ofta försöker förklara orsakssammanhang,²⁰ till att ha ett fokus på behov och skydd riktade mot våldsutsatta, deras anhöriga och eventuella förövare. För den yrkesprofessionella handlar detta perspektiv om att värna om alla människors grundläggande rättigheter och att mänskliga rättigheter är något som skall beaktas och prioriteras i alla möten med klienter och brukare (Skr. 2016/17:10; SOU, 2015). Förtydligat innebär det bland annat att våld och förtryck skall betraktas som en allvarligt kriminell handling, oavsett i vilket sammanhang eller i vilken situation det förekommer (SOU, 2015).

Det finns en politisk samstämmighet, både nationellt och internationellt om att mäns våld mot kvinnor skall bekämpas och upphöra (SOU, 2015, s. 169). Denna enighet uttrycks bland annat i FN:s deklaration, Europarådets Istanbulkonvention samt i de svenska jämställdhetsmålen. Lagstiftning har också på senare år tillkommit kring förbud mot könsstypning samt tvångsäktenskap och vilseledande till äktenskapsresa.²¹ Om samstämmigheten är stor inom den politiska sfären råder det däremot en akademisk oenighet kring vilken teoretisk modell som bäst förklarar orsaker till våld. Ett begränsat vetenskapligt kunskapsområde trängs vid sidan av ett fält av ideologiska och teoretiska förklaringsmodeller och från forskarhåll blir en polarisering i frågorna alltmer påtaglig. Vid den litteraturgenomgång som föranlett denna rapport framträder ett ”perspektivträngsel”, där frågan kring vilken teoretisk ram som bäst förklarar våld i nära relationer och hedersvåld är omstridd (jfr Hydén, Överlien, Ericson, Wiman & Grönberg Eskel, 2016). Lundgren, Holmberg, Lennartsson Hartmann & Netscher (BRÅ 2010, s. 29) resonerar kring den oenighet som föreligger mellan forskare och opinionsbildare och våldsutsatta när det gäller definitioner och orsaksförklaringar till HRV. I rapporten framhålls att praktikerfältet är

²⁰ Många teoribildningar som används i forskningssammanhang försöker förklara orsaker till varför våld uppstår. Forskningen är ytterst begränsad när det gäller förebyggande insatser mot hedersrelaterat våld och förtryck. Råder också stor brist på effektutvärderingar (SOU, 2015; Socialstyrelsen, 2016a).

²¹ Den 1 juli 2014 infördes nya straffrättsliga och civilrättsliga bestämmelser som stärker skyddet mot tvångsäktenskap och barnäktenskap, där två nya brott infördes i brottsbalken. Vidare avskaffades möjligheten för barn att få dispens att gifta sig. Det infördes även en regelskärpning gällande erkännande av utländska äktenskap (Regeringskansliet, 2014).

överens om att det finns personer, i synnerhet ungdomar, som lever under hedersrelaterade begränsningar. Därför anser också de yrkesprofessionella att det är av underordnad betydelse att det förekommer oenighet kring definitioner och orsaker till hedersvåld (ibid). Ungdomsstyrelsen, numera MUCF²² befarade i sin slutredovisning år 2009, att problemet med att skapa en samstämmig definition av hedersrelaterat våld och förtryck kunde leda till en bromsad utveckling av metoder i syfte att hjälpa unga som far illa.

Det bör dock poängteras att teoretiska ramverk är viktiga och av stor betydelse för socialarbetarnas professionsutövning. Teorier är viktiga verktyg för att yrkesverksamma ska kunna reflektera över och kritiskt granska sin verksamhet. Teorier kan därtill vara till stor hjälp för att navigera i det vardagliga, mycket komplicerade beslutsfattandet (Blom & Morén, 2015). Samtidigt framhålls att praktiker inom socialt arbete behöver ha en pragmatisk inställning till teoribildning.²³ De behöver både kunna ta stöd och vägledning från teori och olika idétraditioner och kunna fokusera på hur det praktikinära och individinriktade arbetet ska organiseras, planeras och utföras. Således är det av vikt att yrkesverksamma som i sitt arbete möter våldsutsatta försöker integrera olika förklaringsmodeller med varandra och undvika att inta ett *"antingen-eller"* perspektiv (SOU, 2015, s. 62).

Att arbeta med riskbedömningsinstrument - en ny arbetsuppgift

Att göra överväganden kring olika typer riskscenarier är ingen ny uppgift inom socialtjänsten. Dagligen fattas tusentals beslut inom socialtjänsten som påverkar människors möjligheter att få tillgång till ett tryggt och självständigt liv. Idag är en stor andel socionomer nya i yrket vilket innebär att de ofta ställs inför arbetsuppgifter som de saknar erfarenhet av. Det förekommer att nytexaminerade socionomer lämnas ensamma med svåra bedömningar som innebär stora ingrepp i människors liv (Vision, 2017). Att arbeta med myndighetsutövning inom socialtjänsten innebär att verka i en dynamisk kontext. Det uppstår nya situationer och nya omständigheter som gör att socialsekreteraren behöver ompröva en tidigare bedömning och fatta nya beslut. Ibland fattas beslut som handlar om att skydda och rädda människors liv och dessa beslut präglas i hög grad av den enskilde socialsekreterarens kompetens och yrkesskicklighet.

²² Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (mucf): <https://www.mucf.se/>

²³ Det är värdefullt att yrkespraktiken regelbundet ges tillfälle att reflektera över frågor som är förknippade med moraliska och etiska dilemman samt att det individorienterade arbetet bygger på yrkesetiska riktlinjer som utgår från mänskliga rättigheter såsom t.ex. maktpositioner, kön och diskrimineringsgrunder.

Idag är flera yrkesprofessioner ålagda att utföra riskbedömningar.²⁴ Riskbedömnings-forskningen är överens om att det inte helt går att förutsäga en risk (SBU, 2005). Dock har forskning visat att användande av ett riskbedömningsinstrument, kan förutsäga en risk bättre än enskilda personers subjektiva omdömen (Sturup, Forsman, Haggård, Karlberg, & Johansson, 2014). Syftet med att arbeta med riskbedömningar varierar beroende på myndighetens ansvarsområde. När det gäller arbetet med riskbedömningar i ärenden som berör våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck är det yttersta syftet att bedöma huruvida en våldsutsatt person riskerar att utsättas för ytterligare våld (Socialstyrelsen, 2016b). Ambitionen med att arbeta med riskbedömningar är inte att förutse en risk – utan att förebygga och hantera en våldsrisk (Webster m.fl., 1997). Sturup m.fl., (2014, s. 28) understryker att... ”en riskbedömning kan vara hur korrekt som helst men om det saknas strategier för att hjälpa den bedömda individen hantera sin risk faller riskbedömningen platt”. Det är därför av yttersta vikt att en riskbedömning länkas samman med en riskhanteringsplan där en genomtänkt skydds- och säkerhetsplanering ingår.

Synen på om och hur en riskbedömning skall utföras är ständigt pågående debatt inom socialt arbete. Förespråkare från olika forskartraditioner inom ämnet socialt arbete har delade synsätt och det kan skönjas en polariserad hållning kring frågorna. Bergmark och Lundström²⁵ (2016, s. 296) framhåller t.ex. att den enskilde socialarbetarens erfarenhetsbaserade kompetens kan komma att förminska eller gå förlorad om kravet på instrumentalisering och vetenskapliggörande genom standardisering drivs för långt. Sålunda framträder en skiljelinje mellan de forskare som förespråkar så kallade *ostrukturerade kliniska bedömningar* och de som förespråkar *instrumenterade strukturerade bedömningar*. Inom riskbedömningsforskningen menar man att den ostrukturerade kliniska bedömningar utgår från den yrkesprofessionella, där denne grundar sitt beslutsfattande på tidigare erfarenheter samt kunskaper från det enskilda klientärendet. Vid instrumenterade strukturerade bedömningar²⁶ görs en sammanvägning av tre olika kunskapskällor vid beslutsfattandet. Dels den yrkesprofessionellas tidigare erfarenhet, dels kunskaper om den enskilda

²⁴ Myndigheter ålagda att utföra riskbedömningar: Domstolsverket, Åklagarmyndigheten, Rättsmedicinalverket, Polismyndigheten, Kriminalvården, Rättspsykiatri och Socialtjänsten

²⁵ I en lärobok riktad till socionomstudenter uppger Bergmark & Lundström (2016, s. 296-297) att socionomutbildningen skall bidra till att ge studenter ”en kritisk blick snarare än att förmedla (enkel) metodkunskap”. Författarna menar att det finns en skepsis mot formaliserad kunskap inom socialt arbete och att socialarbetarna bör ges ett alternativ till instrumentella metoder, det vill säga ”*mötet, tyst kunskap och kritiskt förhållningssätt*).

²⁶ Att ta hjälp av ett riskbedömningsinstrument kallas också för en *strukturerad professionell bedömning (SPB)*.

klientens belägenhet och dels genom användandet av ett vetenskapligt framtaget riskbedömningsinstrument.²⁷

I denna rapport diskuteras ej huruvida riskbedömningar skall utföras eller inte. Istället är utgångspunkten i den här rapporten att myndigheter enligt lagstiftning²⁸, förordningar och föreskrifter är ålagda att utföra riskbedömningar – förväntas genomföra och arbeta med detta i enlighet med bästa tillgängliga kunskap och beprövad erfarenhet. Rapporten bygger på antagandet att en evidensbaserad praktik (EBP)²⁹ kan bidra till en mer strukturerad och hanterbar arbetssituation för socialsekreterare, där användandet av standardiserade riskbedömningsinstrument är ett exempel på ett evidensbaserat arbetssätt. Användandet av riskbedömningsinstrument kan bidra till förbättrad arbetsmiljö genom att reducera osäkerhet och bidra till en ökad känsla av säkerhet i beslut och därmed en minskad känsla av stress.

Dock saknas forskning kring hur yrkespraktiken hanterar resultatet från en riskbedömning. Det råder också kunskapsbrist kring hur de som bedömer andra, det vill säga hur riskbedömarnas erfar sitt arbete (Sturup m.fl., 2014). I en nyligen publicerad svensk studie (Olsson och Kristiansen, 2017) framkom att vårdpersonal inom rättspsykiatrin upplevde att arbetet med riskbedömningar bidrog till en känsla av professionalism eftersom risken för godtyckliga bedömningar minskade. Samtidigt beskrevs arbetet med riskbedömningar som en utmaning eftersom personalen upplevde att de måste balansera mellan att skapa en förtroendefull relation med patienten och att samtidigt inta ett mer objektiva och strukturerat förhållningssätt. En slutsats var att personalen behövde stöd och acceptans från ledningen för att överbygga de motsägelser som riskbedömningarna aktualiserade. En annan slutsats var att riskbedömningsprocessen underlättades om det fanns ett tillåtande diskussionsklimat med utrymme för avvikande meningar och reflektion i arbetsgruppen.

²⁷ T.ex. FREDA (Jergeby, Miranda & Stranz, 2008), SARA:V3 (Belfrage, 2015) eller PATRIARK (Belfrage, 2013) som samtliga är så kallade checklistestödda, manualbaserade bedömningsinstrument där ett antal vetenskapligt utvalda risk- och skyddsfaktorer vägs samman och analyseras och utgör ett komplement i en beslutsprocess.

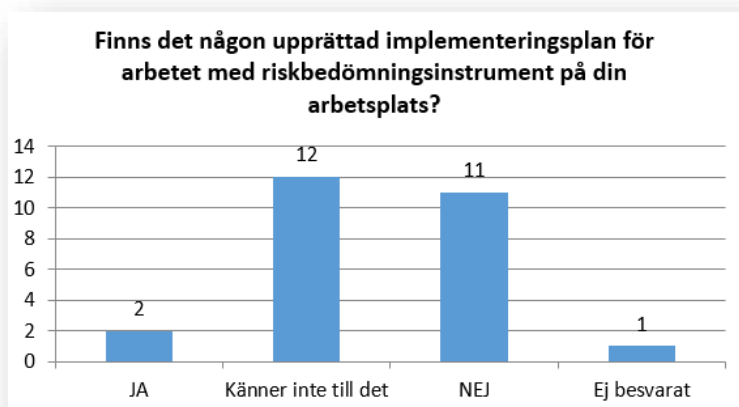
²⁸ I en socialtjänstutredning gällande våldsutsatta barn och vuxna ska socialnämnden bedöma risken för ytterligare våld enligt 5 kap. 1 § SOSFS 2014:4. Enligt Allmänna råd till 5 kap. 1 § SOSFS 2014:4 bör socialnämnden använda en standardiserad bedömningsmetod. Framgår från 5 kap. 7 § 2 SOSFS 2014:5 att det i socialtjänstens dokumentation skall tydliggöras huruvida nämnden använt sig av en riskbedömningsmetod och i så fall vilken metod som använts.

²⁹ Se t.ex. Sackett m.fl. (1997)

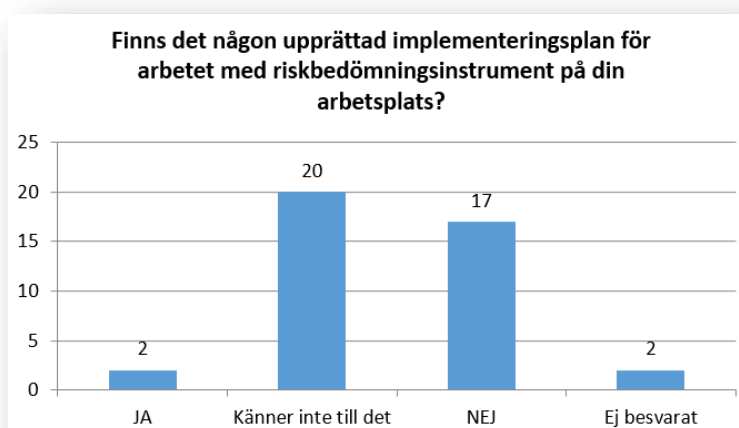
Ledningens betydelse vid implementering av nya arbetsuppgifter

En iakttagelse som gjorts i samband med de årliga utbildningsåtgärder som Högskolans Dalarnas och Länsstyrelsen Dalarnas anordnat avseende användandet av riskbedömningar inom socialtjänsten, är att det saknas rutiner för att implementera nya arbetssätt inom IFO verksamheten. Det innebär att det läggs ett stort ansvar, ofta på enskilda handläggare att initiera och vidmakthålla rutiner som relateras till nya arbetssätt. Nedanstående två tabeller är hämtade från utvärderingar som inhämtats i samband med årliga riskbedömningsutbildningar i Dalarnas län under åren 2015 och 2017. En av frågeställningarna var: *Finns det någon upprättad implementeringsplan för arbetet med riskbedömning på din arbetsplats?*

Tabell 1. Förekomst av implementeringsplan 2015



Tabell 2. Förekomst av implementeringsplan 2017



Införande av nya arbetssätt³⁰ är ett åtagande som kräver ett omsorgsfullt omhändertagande. I det här fallet handlar det om socialtjänstens ansvar att implementera arbetssätt som är användbara i arbetet med barn som upplevt våld eller våldsutsatthet, arbetssätt riktade till våldsutsatta vuxna samt att stödja våldsutövare att upphöra med våldet. I de nya arbetssätten som kan relateras till våld i nära relationer ingår också att kunna göra bedömningar med hjälp av ett riskbedömningsinstrument. Att arbeta med implementering innebär att "sjösätta" ett nytt arbetssätt i en verksamhet. Att arbeta med implementeringsstrategier är förenat med en ansträngning från verksamhetens sida, och syftar dels till att införa ett nytt arbetssätt i en verksamhet, dels att tillse att detta arbetssätt bygger på antaganden förenliga med en evidensbaserad praktik (Nilsen, 2014, s 135). För att utvecklingsinitiativ skall bli varaktiga och integreras i en verksamhet, behöver "inskolningen" förenas med en genomtänkt och strategisk plan. Kitson m.fl., (1998) menar att en framgångsrik implementering består av tre centrala inslag:

[M]ost successful implementation would seem to occur when evidence is high, the context is receptive to change with sympathetic cultures an appropriate monitoring and feedback mechanism, and when there is appropriate facilitation on the change...

Wallin, Profetto-McGrath, & Levers (2005) menar att riktlinjer och nya arbetssätt som fungerar i *en* verksamhet, inte nödvändigtvis behöver fungera i en annan. Folkhälsomyndigheten (2017) föreskriver att en implementeringsprocess är en mödosam konst och att många faktorer kan fördröja eller förhindra processen.³¹ Det kan t.ex. handla om att ledningen inte förmått att legitimera det nya arbetsområdet hos personalgruppen. Hindrande faktorer i en implementeringsprocess kan vara en avsaknad av resurser, en tydlig plan och ett avstånd mellan beslutsnivåer. Implementeringsforskningen visar att framgångsfaktorer vid en lyckad implementering³² är tillgång till en visionär ledning och möjligheter att arbeta i en verksamhet där delaktighet och reflexivt lärande uppmuntras (Harvey och Kitson, 2016). Brister ledningen i att skapa acceptans för arbetet med t.ex. riskbedömning kan det nya arbetssättet uppfattas som illegitimt eller onödigt (Semmer m.fl., 2015). Känslan av att utföra illegitima arbetsuppgifter bidrar inte till ömsesidig förståelse i en arbetsgrupp, utan kan leda till rollkonflikter, låg självkänsla, utbrändhet och en misstro mot den egna organisationen (ibid).

³⁰ Nya arbetssätt kan t.ex. handla om införande av nya metoder, riktlinjer, handlingsplaner eller idéer.

³¹ I Folkhälsomyndighetens rapport från 2017 ges konkreta exempel på vad en implementeringsplan bör innehålla för delar.

³² I detta fall handlar det om implementering av nya riktlinjer i sjuksköterskans vårdmiljö.

Organisatoriska förutsättningar och arbetsvillkor inom socialtjänsten

Det finns en gedigen kunskap om vad som ligger till grund för en god arbetsmiljö och vilka arbetsvillkor som är gynnsamma för en hållbar arbetssituation och arbetstillfredsställelse bland de anställda. En god arbetsmiljö är en viktig förutsättning för att arbetet ska utföras på ett bra sätt. En dålig arbetsmiljö leder till bristande kvalitet, bristande motivation och arbetstillfredsställelse, till minskat välbefinnande, ohälsa, sjukskrivningar och hög personalomsättning.³³

En viktig förutsättning för det goda arbetet är rimliga *arbetskrav* (Karasek och Theorell, 1990). Rimliga arbetskrav innebär exempelvis att socialsekreteraren inte har för många arbetsuppgifter, att hen inte blir avbruten hela tiden, att arbetskraven inte är alltför otydliga, motstridiga eller orimliga. Givetvis är en individ eller grupps förmåga att hantera kraven relaterat till resurser i form av till exempel kompetens, tid eller kollegialt stöd. Höga arbetskrav innebär inte alltid något negativt. Höga arbetskrav kan skapa förutsättningar för personlig utveckling, lärande och upplevas stimulerande. För att detta ska ske/inträffa är det emellertid viktigt de höga kraven balanseras mot en hög grad av kontroll över sin arbetssituation och en hög grad av stöd från kollegor och chefer. För att kunna balansera höga krav i arbetet krävs att den enskilde socialsekreteraren och dennes arbetsgrupp har möjlighet att påverka sin arbetssituation (Karasek och Theorell, 1990). Det handlar dels om arbetsplatsdemokrati i form av en slags *kontroll och inflytande* i övergripande beslut, dels om en mer personlig självständighet i förhållande arbetets upplägg och utförande. Det första kan beskrivas i termer av en slags kontroll över arbetet och det andra som kontroll i arbetet.

Kunskap är vid sidan av kontroll av stor vikt för att kunna hantera de olika typer av krav som socialsekreteraren möter i sitt arbete. En god arbetsmiljö präglas av att organisationen skapar förutsättningar dels för att socialsekreteraren kan utöva sina färdigheter, dels för personlig utveckling och lärande. Bland socialsekreterarna finns både personer med ringa erfarenheter och personer med betydande yrkeserfarenhet, men som idag ställs inför delvis nya utmaningar. Oavsett antal år i arbetet är kunskap och utvecklingen av densamma viktigt i ett arbete som är komplext och föränderligt. Samtidigt bör vikt läggas vid att problematisera vilka yrkeskunskaper som värderas, praktiseras eller kanske till och med negligeras. *Socialt stöd* från kollegor och chefer är i likhet med kontroll en slags buffert med vars hjälp höga arbetskrav kan balanseras och hanteras

³³ Genomgången nedan bygger delvis på Bergman, A. (2009).

(Karasek och Theorell, 1990). Stödet kan ta sig i uttryck genom att man hjälps åt att hantera vissa uppgifter, att man ger varandra feedback eller att man helt enkelt bekräftar varandra och visar varandra respekt. Socialt stöd är en bärande del för att bygga ett tillitsfullt klimat med utrymme för kritisk men också konstruktiv dialog. Detta innebär i sin tur att en grund för en gemensam förmåga att identifiera, förstå och lösa problem och angelägenheter inom en verksamhet. Socialt stöd tillsammans med tillit och kunskap skapar en slags trygghet, där man känner sig kompetent i sin yrkesroll och ingår i ett sammanhang där man är respekterad. Slutligen är *organisatorisk tydlighet* med avseende på exempelvis mål, ansvar, befogenheter och beslut, viktiga för att reducera osäkerhet och godtycklighet. Samtidigt kan ett alltför standardiserat och formellt förvarande leda till en osjälvständighet och oförmåga till egna initiativ eller till egen kritisk reflektion. Det är många gånger en utmaning att balansera en organisatorisk tydlighet och samtidigt verka för öppenhet, delaktighet och kritisk dialog.

Trots en befintlig kunskap kring vikten av en god arbetsmiljö ser vi idag ett ökande ohälsotal, ett minskat välbefinnande och en minskad arbetstillfredsställelse bland stora grupper anställda i Sverige. Mest utsatta är kvinnodominerade branscher, sektorer och yrken (Forte 2016), inom vilka socialtjänsten och socialsekreterare pekats ut som särskilt drabbade (Astvik och Melin, 2012). I en nyligen genomförd forskningsöversikt av Arbetsmiljöverket framgår att det är de organisatoriska faktorerna som ligger bakom problemen inom dessa sektorer, det vill säga hur arbetet leds och organiseras (Arbetsmiljöverket, 2016a). Det sätt på vilket arbetet leds och organiseras formar arbetsvillkor och arbetsmiljö, vilket i sin tur påverkar de anställdas förutsättningar att utföra sina arbetsuppgifter.

När det gäller socialarbetarnas situation pekar de senaste årens arbetsmiljöundersökningar på en allvarlig försämring av arbetssituationen (Arbetsmiljöverket, 2012; Socialstyrelsen, 2016c; Arbetsmiljöverket 2016b), socialsekreterarna ligger också över genomsnittet vad gäller sjukfall i förhållande till andra yrkesgrupper (Försäkringskassan, 2015). Antalet anmälningar till arbetsmiljöverket om arbetssjukdom på grund av alltför mycket arbete tredubblades bland socialsekreterarna under år 2015 (Arbetsmiljöverket 2016b). Psykisk påfrestning och stress är utbrett bland såväl chefer som socialarbetare (Welanders, Astvik, & Hellgren, 2017; Corin, Berntson, Härenstam, 2016; Shanks, Lundström & Wiklund, 2015), vilket bidragit till svårigheter att utföra arbetet på ett tillfredställande sätt och en minskad vilja att arbeta kvar. Vid sidan av den höga arbetsbelastningen råder således en stor personalomsättning (Arbetsmiljöverket 2017). Socialsekreterarna, som ska hantera frågor om hot och våld, utgör själva en yrkesgrupp där hot och våld är en av de främsta orsakerna bakom anmälningar om arbetsskador till Arbetsmiljöverket. Exempelvis uppger var tredje socialsekreterare att de utsatts för våld eller hot om våld i arbetet (Arbetsmiljöverket, 2016c).

Studier har visat att ansvaret för att hantera en hög arbetsbelastningen har pressats ner från en organisatorisk nivå till en individuell nivå bland socialtjänstens anställda (Welander m.fl., 2017). Det individuella ansvaret att hantera kraven i arbetet balanseras ej upp med ökade resurser.

Vidare framgår att man inom socialtjänsten upplever att andelen oskäligen och onödiga arbetsuppgifter är förhållandevis stor samt att man upplever en avsaknad av organisatorisk öppenhet där medarbetare och chefer kan lyfta fram kritik, peka på brister eller våga redogöra för egna tankar och reflektioner (Welander m.fl., 2017). Rapporten visar också att nyutexaminerade socionomer med ringa erfarenhet ställs inför komplexa problemsituationer, bedömningar och beslut där risken för att göra misstag är stor (Novus, 2014; Vision 2017; jfr Tham, 2016). Med utgångspunkt i denna schematiska genomgång kan vi notera att både socialsekreterare, men även de som har ansvar för ledningsfunktionen inom IFO, utgör en yrkesgrupp där arbetsvillkor och arbetsmiljö lämnar en hel del att önska.

Del 3. Metod och genomförande

Länsstyrelsen i Dalarnas län hade tidigare genomfört en kartläggning³⁴ där en kvantitativ metodansats användes för att studera frekvenser och göra jämförelser gällande länets arbete mot våld i nära relationer. Ambitionen med föreliggande studie var att bidra till en utvidgad kunskapsinventering på området genom att nå en djupare förståelse av socialsekreterarnas arbete med dessa frågor. I denna studie används således en kvalitativ metod, där datamaterialet utgjordes av berättelser med detaljerade beskrivningar (jfr Patton, 2015). I avsnittet redogörs för urval och genomförande. Därefter följer ett resonemang kring förförståelse samt olika valideringsstrategier som beaktats i studien. Kapitlet avslutas med etiska överväganden som omgivit studien.

Urval och avgränsningar

En studies omfång kan begränsas av flera olika faktorer. I det här fallet har studien begränsats av tidsfaktorn, då längre tid hade bidragit till ett större undersökningsmaterial än de elva deltagare som ingår i denna studie. En ytterligare avgränsning som är beroende av tidsfaktorn är att studien behövt avgränsas geografiskt och att över tid, gälla enbart året 2016. Således kan en hel del ha förändrats i deltagarnas verksamheter, både i positiv och i negativ bemärkelse under det gångna året. Ett inklusionskriterium för medverkan var att deltagaren skulle vara yrkesverksam inom socialtjänstens Individ- och familjeomsorg (IFO), och ha ett utredande myndighetsansvar för unga eller vuxna som utsatts eller riskerade att utsättas för hedersrelaterat våld och förtryck. Rapporten har en populärvetenskaplig utformning där ambitionen har varit att presentera ett forskningsbaserat resonemang på ett lättillgängligt sätt. Ambitionen har inte varit att generera ny teori på området och inte heller att göra empiriska generaliseringar utan att ge en djupare förståelse genom att beskriva och systematisera. Det har skett genom att med utgångspunkt i ett antal socialsekreterares erfarenheter från yrkespraktiken, identifiera centrala områden och mönster i deras arbete med våld i nära relationer och i synnerhet hedersrelaterat våld och förtryck.

Intervjuguide samt intervjuernas genomförande

Som tidigare nämnts så har detta projekt haft ett samarbete med en annan forskargrupp som bedrivit ett projekt inom ramen för länets polismyndighet. En ambition i respektive projekt har varit att genomföra en intervjustudie med ett urval yrkesverksamma. Det nåddes en överenskommelse mellan de båda projektansvariga³⁵ att använda en gemensamt upprättad intervjuguide. Avsikten med detta tillvägagångssätt var att via kunskapsbidragen från de båda intervjustudierna bidra till en bättre samverkan mellan länets polis och

³⁴ Tidigare nämnts på sidan 10 i denna rapport

³⁵ Forskningsledare för respektive projekt; Helén Olsson samt Susanne Strand, s. 11.

socialtjänster samt att identifiera förbättringsområden. En ambition med användandet av en gemensam intervjuguide var också att få tillgång till ett bredare perspektiv som inkluderade flera yrkesprofessioners upplevelser och erfarenheter av arbetet med hedersvåld. Den färdigställda intervjuguiden med dess olika teman beskrivs i bilaga 1.

I mars 2016 skickas ett mail till länets samtliga femton kommuner. Mailutskicket riktades till anställda inom individ- och familjeomsorgen som hade en arbetsledande position. Via mailet bifogades tre dokument.³⁶ Ett av dokumenten innehöll information om studien. De övriga två dokumenten var samtyckesblanketter, där underskrift dels efterfrågades från den deltagande socialsekreterarens närmaste arbetsledare och dels från den deltagande socialsekreteraren själv. Därefter erbjöds den intresserade intervjudeltagaren att kontakta Helén Olsson (HO) som ansvarade för intervjudatainsamlingen att föreslå datum, tid och plats för intervjun. Fyra socialsekreterare från fyra kommuner meddelade därefter sitt intresse att delta i studien. I juni 2016 skickades ytterligare ett påminnelsemail ut till de övriga elva kommunerna som hittills inte svarat på förfrågan. Då anmäldes intresse att delta från ytterligare tre kommuner. Totalt intervjuades elva socialsekreterare under perioden maj 2016 till och med september 2016. En av respondenterna var man och tre av respondenterna var utlandsfödda. I resultatavsnittet anges respondenterna med nummer inom parentes. För en översiktlig beskrivning av studiens respondenter samt intervjuernas längd, se tabell 3.

³⁶ Se bilaga 2, 3 och 4.

Tabell 3. Beskrivning av studiens respondenter

Respondent	Ålder ¹	År i yrket ²	Intervjun/antal minuter
1	Yngre	Kortare	48
2	Äldre	Längre	70
3	Äldre	Längre	65
4	Medel	Mellan	47
5	Yngre	Kortare	58
6	Medel	Mellan	48
7	Äldre	Kortare	58
8	Medel	Längre	39
9	Medel	Mellan	49
10	Yngre	Kortare	44
11	Yngre	Kortare	46

¹ Yngre = 24 – 32 år

Medel = 41 – 48 år

Äldre = 56 – 61 år

² Kortare = 2 – 3 år

Mellan = 7 – 10 år

Längre = 23 – 25 år

Ett år efter det att intervjuerna genomförts var en preliminär analys av intervjuerna färdigställd. De elva deltagarna fick via den e-post de hade vid rekryteringen ett år tidigare, ett utskick på analysen samt en inbjudan till forskningssymposiet där intervjumaterialet avsågs att presenteras. Analystexten bestod av totalt tolv sidor där deltagaren ombads ta ställning till följande: Upplever du att du lämnas ut i texten, och inte vill det? Är det okey med intervjunummer efter citaten, eller vill du att de tas bort för att bättre skydda din identitet? Finns det någon uppenbart felaktig beskrivning i texten? Fyra av deltagarna ger feedback på intervjuerna. De uppger att skildringarna av socialtjänstens arbete med hedersvåld känns relevant och välbekant. Ingen av deltagarna föreslår ändringar eller tillägg i texten. Ej heller har de fyra deltagarna några invändningar emot att det finns ett intervjunummer i slutet av varje citat. Vid efterkontroll via de olika kommunernas växelkontor framkom att tre av deltagarna har slutat sina anställningar och en av deltagarna uppgavs vara tjänstledig.

Analysmetod

I denna studie användes en kvalitativ innehållsanalys för att nå en djupare förståelse av socialarbetarens arbete med hedersrelaterat våld och förtryck. Denna metod rekommenderas när endast få studier belyser den specifika företeelsen eller när kunskapen är begränsad (Elo och Kyngäs, 2007). Innehållsanalysen är förankrad i en hermeneutisk bas, det vill säga att man genom tolkning når förståelse för mänskliga handlingar och samhälleliga företeelser (Gadamer 1960/1997). Vidare anför Granheim och Lundman, (2004) att det centrala i en kvalitativ innehållsanalys är att utgå från skillnader och likheter i datamaterialet, vilket därefter sammanförs till

kategorier eller underteman på olika abstraktionsnivåer. Datamaterialet har till viss del analyserats på en latent abstraktionsnivå, vilket innebär att den undersökta företeelsen belysts utifrån ett mer underliggande, tolkande tankemässigt plan (jfr Patton, 2015).

Förförståelse

Naturligtvis har jag³⁷ med utgångspunkt från min snart trettioåriga yrkeserfarenhet från individ- och familjeomsorgens arbete mött barn och vuxna som varit utsatta för våld. Precis som det framgår i några av intervjuerna i denna rapport så förstod jag inte inledningsvis i mitt yrkesutövande, att frågor om våld och våldsutsatthet var viktiga att ställa. Under 1980-talet förekom sällan eller inte alls undervisning om våld och våldsutsatthet vid våra svenska människovårdande yrkesutbildningar. Våldet var inte synliggjort i samhället och betraktades av många samhällsaktörer som en privat familjeangelägenhet. Bristen på direktiv och en ambivalent hållning från samhället sida ledde till att jag och de flesta av mina kollegor förbisåg, eller inte förstod de våldsutsattas situation. Underlåtenheten att stödja den våldsutsatta och att bistå med skydd ledde ofta till att samma 'ärende' kom tillbaka till socialtjänsten, utan att jag och mina kollegor lade något större fokus på att utreda själva våldsutsattheten. Idag vet jag och många andra socialarbetare bättre. Det leder till att fler människors utsatthet synliggörs och förhoppningsvis till att socialtjänsten bättre kan göra skillnad när det gäller att skydda och bistå människor som är utsatta för våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck.

Utöver den förförståelse jag tillägnat mig genom min mångåriga erfarenhet från yrkespraktiken har jag tillskansat mig kunskaper om området genom de utbildningssatsningar jag bistått Dalarnas läns yrkesverksamma med.³⁸ De utbildningssatsningar jag anordnat för yrkespraktiken och den undervisning jag haft på socionomprogrammet har inte bara inneburit att jag förmedlat kunskap om jämställdhet, våld i nära relationer samt hedersrelaterat våld och förtryck. Det har också medfört ett kunskapsinhämtande och ett lärande för min egen del. Detta eftersom jag fått ta del av berättelser och erfarenheter från både yrkespraktik och de så kallade själverfarna.

³⁷ Föreliggande stycke är en redogörelse för de erfarenheter som ligger till grund för Helén Olsson förförståelse av ämnet

³⁸ Inom ramen för Högskolan Dalarna har Helén Olsson tillsammans med representanter för Länsstyrelsen Dalarna, bidragit till årliga utbildningssatsningar med fokus på våld i nära relationer samt hedersrelaterat våld och förtryck. Inkluderat i utbildningssatsningarna har även varit användande av riskbedömningsinstrumenten; SARA, FREDÅ och PATRIARK. Mellan åren 2013-2017 har ca 400 yrkesverksamma från företrädesvis länets kommuner, landsting samt frivilliga organisationer, genomgått någon av dessa utbildningar.

Med utgångspunkt från ett hermeneutiskt filosofiskt perspektiv menar Gadamer (1960/1997) att en god förförståelse av en företeelse är en nödvändighet för att kunna tolka kulturyttringar och mänskligt handlande. Men en god förståelse av en företeelse kan också medföra att forskaren får svårigheter att förhålla sig öppen och objektiv till det som studeras. Därför är det viktigt att forskaren redogör för sin bakgrundshistoria. Forskaren kan aldrig vara helt värdeneutral inför det som beforskas, och att tro att det går att bortse från sig själv i en tolkningsprocess är naivt, enligt Gadamer. Istället ska den egna förförståelsen anpassas till avvikande meningar och andra perspektiv och via ett 'bildningsförlopp' utvidga den förstådda meningen till en fördjupad och bättre förståelse (Gadamer, 1960/1997, s. 28).

Under intervjudatainsamlingen och vid den efterkommande analysprocessen upplevde jag att min förförståelse var en stor tillgång när det gällde att förstå och tolka det sammanhang och den företeelse som studerades. Likväl har också min förförståelse försvårat och lagt hinder i vägen för analysarbetet. Det har framstått vid genomgången av intervjuerna, då jag vid några tillfällen trots mig förstått en beskrivning och därmed underlåtit att ställa följdfrågor. Vissa utsagor från deltagarna har därför blivit oanvändbara eftersom det varit oklart hur vi skulle tolka och förstå det uttalade.

Att säkerställa trovärdighet

Clarifying researcher bias är en valideringsstrategi som används för att uppnå pålitlighet och trovärdighet och handlar om betydelsen av att forskaren noga redogör för sin förförståelse (Creswell, 2003). Kvale och Brinkmann (2009, s. 260) förespråkar med hänvisning till Gadamer, vikten av att inta en 'reflexiv objektivitet' vilket betyder att forskaren skall eftersträva ett 'känsligt' förhållningssätt gentemot sina fördomar och sin subjektivitet. Forskaren skall också vara beredd att ompröva sina fördomar så snart 'forskningsprojektet kräver det'. Den analysprocess som följt med detta rapportskrivande har vid ett flertal tillfällen lett till att författarna behövt stanna upp för att reflektera. Det har bland annat skett genom att båda författarna (HO och AB) tvingats explicitgöra våra respektive antaganden som bygger på våra olika disciplinära hemvister, det vill säga socialt arbete och arbetsvetenskap. Det har också bidragit till att vi båda på allvar har behövt skärskäda vår förförståelse av den företeelse vi studerat. Vi har, som nämnts, inga anspråk på att göra empiriska generaliseringar, men våra resonemang kring resultatet kan i analytisk mening vara giltiga för ett vidare sammanhang än det som återges i denna studie.

Ett annat sätt att säkerställa trovärdighet i en studie är enligt Guba och Lincoln (1994) att sträva efter att så objektivt som möjligt försöka styrka och bekräfta (*confirmability*) ett resultat. Creswell (2003, s. 196) förespråkar att göra detta via en så kallad 'member check'. Det innebär att forskaren går tillbaka till studiedeltagarna alternativt till yrkespraktiken och frågar om de slutsatser som dragits kan anses som relevanta och giltiga. I denna valideringsprocess ingick att vid tre tillfällen presentera resultatet från den

färdigställda analysen. Det skedde dels via en *member check* med intervjudeltagarna och dels via presentationer på två konferenser. Resultatet presenterades först vid ett internat om hedersrelaterat våld och förtryck som anordnades av Länsstyrelserna i mittregionen³⁹ den 3-4 oktober 2017. Den andra presentationen skedde på Högskolan Dalarna vid ett forskningssymposium om hedersrelaterat våld och förtryck den 25 oktober 2017. Deltagarna representerade samhällsaktörer⁴⁰ som har ett direkt ansvar för arbetet med våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck. Varken vid återkoppling till intervjudeltagarna eller vid de två presentationerna framkom några synpunkter på att resultatet kunde uppfattas såsom oförståeligt eller oacceptabelt. Tvärtom tycktes det föreligga en god överensstämmelse mellan forskare och yrkespraktik kring hur resultatet tolkades och framställdes.

Etiska överväganden

Etisk bedömning av studien är gjord av Forskningsetiska nämnden vid Högskolan Dalarna (FEN).⁴¹ Ansvarig forskningsledare Helén Olsson (HO) har gjort en avvägning av det förväntade kunskapsstillskottet och möjliga risker i form av negativa konsekvenser, både på kort och lång sikt. Detta såväl för berörda intervjudeltagare som för eventuellt tredje person. För att undvika eventuella beroendeförhållanden har två exklusionskriterier för deltagande i studien tillämpats: i) tidigare eller pågående arbetsrelation mellan forskningsledaren Helén Olsson och intervjudeltagare och ii) tidigare eller pågående deltagande i en poänggivande högskolekurs som forskningsledaren är/varit ansvarig för. Studien innehåller inte registrering av känsliga personuppgifter. Det som möjligen skulle kunna innebära etiska dilemman är insamlandet av personliga uppgifter eller uttalanden. Stor omsorg har därför lagts vid att beakta de forskningsetiska principer som gäller för humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning (Vetenskapsrådet, 2017).

Principen om informerat samtycke har tillämpats genomgående. Information har meddelats både skriftligt och muntligt om forskningsdeltagares rättigheter enligt personuppgiftslagen (1998:204) liksom om forskningens syfte och de procedurer som ingår⁴². Denna information har utgått såväl till arbetsledning som till intervjudeltagaren. Deltagarna har också informerats om att deltagandet är frivilligt, att de kan avbryta deltagande oavsett tidpunkt och utan att förklara varför, samt att de uppgifter de lämnat endast

³⁹ Internatet anordnades av Länsstyrelserna-Dalarnas, Gävleborgs, Värmlands, Västmanlands, Östergötlands och Örebro län vid Aros Congress Center i Västerås den 3-4 oktober 2017

⁴⁰ Deltagarna vid forskningssymposiet den 25 oktober var representanter från socialtjänsten, kvinnojouren, privata vårdaktörer, arbetsförmedlingen, asyl- och migranthälsan, kriminalvården, polismyndigheten, landstinget, brottsofferjouren samt länets Barnahus.

⁴¹ Se Högskolan Dalarnas diarium; HDa dnr 4,2-2016/227

⁴² Se bilaga 2, 3 och 4

kommer att användas i forskningssyfte och att de hanteras så att ingen obehörig kan ta del av dem. Samtliga intervjudeltagare fick också kort efter intervjun ett mail där de informerades om möjligheten att återkomma med feedback på intervjuerna. Ingen av deltagarna återkom dock med synpunkter eller funderingar efter intervjutillfället. I det utskrivna datamaterialet har alla uppgifter raderats som möjliggör identifiering av enskilda intervjudeltagare. Stor uppmärksamhet har fästs vid att avidentifiera intervjuerna och redovisa resultaten på ett sådant sätt att deltagarens integritet skyddas.

Del 4. Resultat

I följande avsnitt presenteras resultatet från den genomförda innehållsanalysen. Utifrån intervjudeltagarnas berättelser identifierades fyra huvudteman samt ett antal tillhörande underteman som visade sig ha betydelse för hur arbetet med hedersvåld upplevdes och hanterades: 1) *Det organisatoriska sammanhanget*, 2) *Gamla erfarenheter och nytt lärande* 3) *En omvärld som påverkar* 4) *Ett komplext och etiskt utmanande område*. De fyra temana överlappades delvis varandra, vilket inte är en ovanlig förekomst när människors upplevelser skall exemplifieras i en dataanalys (Graneheim och Lundman, 2004). I nedanstående figur illustreras hur analysprocessen resulterade i kondenserade meningsenheter, underteman och slutligen fyra huvudteman. **Se figur 1.**

KONDENSERADE MENINGSENHETER	UNDERTEMAN	HUVUDETMAN
<i>... eller det känns som om det är ganska nyss vi har börjat. Det är ju inte så länge sen vi blev tre handläggare som har ansvar för våld i nära relationer och hedersvåld (1)</i>	Att arbeta i en verksamhet i omställning	Det organisatoriska sammanhanget
<i>... vi är fortfarande underbemannade här och det pågår fortfarande en omorganisation, och som sagt... när jag började jobba här för två år sedan, då jobbade det helt andra människor här... (7)</i>	Att arbeta med begränsade resurser innebär ökade krav	
<i>... jag har kommit i kontakt med kvinnor som har varit utsatta för det (hedersvåld)... och även unga män... //... det hände ju redan förr i tiden när jag jobbade på flyktingmottagningen 92-93... (3)</i>	Att utveckla ett nygammalt kunskapsområde	Gamla erfarenheter och nytt lärande
<i>... sen kommer man nog att spara tid framöver. Det är ju den första Patriark (risk) bedömningen vi gjort. Det är ju klart att det tar mer tid att göra nu. Får man rutin på det så är det ju klart att det går snabbare. Man får väl se det som en investering framåt... (1)</i>	Att lära och att bygga upp ny kunskap	
<i>... en skola hade ökat ganska mycket med sina anmälningar, där de misstänkte att det fanns en hedersproblematik. Där har det under den senaste månaden kommit in en 4-5 ärenden, där det i vanliga fall brukar vara max ett ärende i månaden... (10)</i>	Att erfara en ökad ärendetillströmning	En omvärld som påverkar
<i>... ska detta bli bra så måste man nog gå samman... flera kommuner som jobbar ihop... //... kanske utse några som har lite spetskompetens som vi kan rådfråga, ja, lite som Barnahus, några som går in och gör en bedömning... //... att visa på de goda exemplen... (2)</i>	Att utveckla samverkan och dela på ansvaret	
<i>Jamen, det har ju gått så långt att man inte ska kalla det för heder... det är ju våld i nära relationer, säger några. Det är liksom inte någon speciell typ av ärende... //... vi ska liksom inte peka ut det... vi ska inte säga att det är någonting mer... (5)</i>	Att hantera en känslig balansgång	Ett komplext och etiskt utmanande område
<i>Det är viktigt att inte ta åt sig personligt när det blir ett misslyckande, eller när personen (klienten) säger; att det här funkar inte, utan då får man öppna upp och se nya möjligheter. Hur ska vi gå tillväga då istället? För det här fungerade ju inte i det förra ärendet (11)</i>	Att hantera rädslor, osäkerhet och misslyckanden	

Figur 1. Exempel på meningsenheter, underteman och fyra huvudteman från analys av intervjuer med elva socialsekreterare

Tema 1: Det organisatoriska sammanhanget

Lagstiftning som gäller IFO:s arbete med barn- och kvinnofrid inbegriper både barn- och vuxnenhetens olika ansvarsområden. Det leder till att IFO:s traditionella verksamhetsuppdelning mellan barn och vuxna inte längre förefaller vara lika funktionsdugligt. Många intervjudeltagare beskriver hur man på IFO försöker hitta nya former för att organisera barn- och kvinnofridsarbetet på. Det framträder ett behov av att förbättra samverkan mellan barn- och vuxnenheten. Från berättelserna framgår också ett behov av att få tillstånd en fungerande samverkan kring arbetet med våld och våldsutsatthet tillsammans med såväl interna som externa samverkansaktörer.

En gemensam nämnare som framkommer i samtliga intervjuer är att deltagarna uppger sig ha erfarenheter av att arbeta i en verksamhet där det råder stor omsättning på personal, främst på BoU sidan. Beskrivningar ges också kring IFO:s svårigheter att rekrytera personal. Detta gäller både rekrytering av handläggare såväl som arbetsledning. De flesta intervjudeltagare har erfarenheter av att ha konsulter från olika bemanningsföretag som kollegor på IFO. Från berättelserna framkommer att arbetet på IFO präglas av en hög arbetsbelastning och en upplevelse av tidsbrist och att kunskapsbristen på området hedersvåld leder till en avsaknad av stöd- och hjälpinsatser för de drabbade familjerna.

Undertema; Att arbeta i en verksamhet i omställning

De flesta intervjudeltagare beskriver att försörjningsstödshandläggarna på vuxnenheten har blivit tilldelade arbetet med kvinnofrid gällande vuxna. Det är en ny arbetsuppgift som skall införlivas i en väl inarbetad verksamhet där rutiner och struktur finns på plats för handläggning av socialbidrag, men där arbetet med kvinnofrid befinner sig i ett uppbyggnadsskede. Deltagarna beskriver att arbetet med våldsområdet kräver att man samverkar internt på IFO på ett annat sätt än tidigare, t.ex. när en förälder befaras vara våldsutsatt: *... ibland kan de (BoU) komma fram till att det handlar om våld i nära relationer under tiden de utreder (ett barnärende). Då hämtar de in någon från oss (försörjningsstödssidan). Vi träffas antingen tillsammans eller att vi träffar kvinnan... (1).* Några deltagare berättar att arbetet med våldsutsatta tar tid från arbetet med försörjningsstöd, eftersom någon annan handläggare tillfälligt måste rycka in för att bistå i de pågående försörjningsstödsärendena. Det framgår dock att detta förfaringsätt inte är någon långsiktig eller bra lösning, eftersom människor som är i behov av försörjningsstöd behöver kontinuitet och uppföljning för att de snabbt ska komma ut i sysselsättning och egenförsörjning.

Flera av de intervjuade berättar om pågående omorganisationer inom socialtjänsterna där tanken är att socialsekreterarna inte skall arbeta med utgångspunkt från en specialistfunktion. På någon arbetsplats handlar det om att barn- och ungdomshandläggarna skall arbeta med mottagning,

utredning och eventuell verkställighet i ett och samma ärende. Någon annan deltagare beskriver att specialiseringen mellan barn och vuxna skall tas bort och att handläggarna skall kunna arbeta med alla förekommande ärenden inom IFO. Deltagarna beskriver både för- och nackdelar med en specialiserad och uppdelad socialtjänst: ... *men samtidigt innebär det ju att man lägger den specifika kompetensen på specifika personer och inte på alla i gruppen. Det innebär ju att om den personen slutar, då faller ju allting... så det är ju lite... det beror på hur man ser på det* (5). Andra deltagare ställer sig mer tveksam till att börja handlägga alla förekommande ärenden på IFO och menar att det skapar arbetskrav som kommer att bli svåra att klara av att hantera. Ytterligare en deltagare tror att personalomsättning på en arbetsplats kunde bero på att arbetsgivaren valde att införa en organisation som byggde på att specialiseringen kring barn och vuxna togs bort. Flera deltagare ger dock uttryck för att ansvaret och kompetensen att kunna hantera och förstå hedersvåld ska ligga på så många handläggare som möjligt på IFO: ... *alla på vår avdelning måste veta, de måste kunna ta emot ett sådant här ärende... och kunna göra... i alla fall en skyddsbedömning, så de vet hur det hela ska hanteras... är det akut eller inte?* (10).

En våldsutsatt människas behov inbegriper flera kommunala verksamheters ansvarsområden, därför underlättas arbetet om det finns en fungerande kommunal samverkan, menar flera deltagare. En deltagare anser att: ... *vi inte ska sitta här ensam med kunskapen om hur vi ska skydda barnen. Tanken är ju att även den kunskapen ska över i skolförvaltningen så de vet hur de ska göra... //... många fler förvaltningar måste vara inblandade... //... jamen, det är en utmaning för framtiden* (5). En annan deltagare beskriver följande: ... *det kommer att bli mera hedersrelaterat våld och våld i nära relationer i koppling till psykiskt funktionsnedsättning och missbruk... som inte kommer att göra de här frågorna enklare...* (9).

En deltagare nämner att våld i nära relationer förefaller öka inom äldreområdet och att äldreomsorgspersonalen kan behöva stöd i att hantera detta: ... *sen kan det ju vara så att vi inte alltid har insatserna i vuxengruppen... //... men vi kan ju ändå gå in och göra en bedömning på det...* (1). Från intervjudeltagarnas berättelser förefaller det som om några av länets större kommuner har upprättat särskilda våldsteam som handläggarna kan vända sig till om de behöver rådfråga om något i ett ärende. Det förekommer att några mindre kringkommuner har slutit avtal om att få ingå och nyttja resurser i detta våldsteam.

Undertema; Att arbeta med begränsade resurser innebär ökade krav

Upplevelsen av att arbeta med begränsade resurser genomsyrar berättelserna men beskrivs på olika sätt av deltagarna. Några av de intervjuade menar att resursbristen framför allt handlar om brist på personal och berättelserna är många kring hur detta påverkar dem och deras arbetssituation. Någon av deltagarna berättar att denne fått helt nya kollegor runt sig på bara något år. En annan deltagare beskriver detta så här: ... *Vi jobbade med försörjningsstöd, missbruk, åtgärdsanställningar,*

våld i nära relationer, socialpsykiatri och alla andra vuxna ärenden som man kan tänkas ha... och det var ganska spretigt och det är ju precis som det är överallt annars... det är ingen personal, det är omsättning på chefer... (9). Samtliga deltagare ger beskrivningar av att ha en stor ärendemängd att hantera och att detta i många fall härrör från att arbetsplatsen är underbemannad. Flertalet deltagare säger att arbetet med riskbedömningar tar mycket tid i anspråk. En riskbedömning behöver ibland uppdateras, vilket innebär att man måste släppa det man tillfälligt håller på med i arbetet för att göra ett nytt övervägande kring en risk. En av de intervjuade berättar: *... två veckor senare är den (riskbedömningen) inaktuell... det händer något nytt hela tiden... man kan få ett sms eller ett telefonsamtal och sen tycker man att: oj, nu har risken ökat utifrån det här nya... då får man sätta sig och göra om riskbedömningen (1).*

En majoritet av de intervjuade beskriver att det föreligger en kunskapsbrist på området hedersvåld som också handlar om att de har svårt att finna familjehem som har kompetens att ta emot människor som är utsatta för hedersvåld. Det traditionella familjestödsteamet inom socialtjänsten har ofta inte de erfarenheter som krävs för att arbeta med hedersvåld, utan utgår från det sedvanliga familjebehandlarperspektivet där utgångspunkten ofta utgörs av familjer med en svensk bakgrund. En av de intervjuade säger så här: *... det är nog det första jag tänker på... att det är så olikt vårt svenska traditionella tänkande kring ett problem i en familj... (8).* En annan deltagare redogör för följande erfarenhet: *... Visst, men våra behandlare... detta är något nytt och de känner inte att de kan klara av det. Jag tror att det måste finnas ett program och det måste finnas utbildade människor som jobbar med det... //... det är på en övergripande nivå som vi måste hitta ett sätt att lösa de här sakerna på... (7).*

En deltagare säger frustrerat att socialtjänsten har så lite att erbjuda en våldsutsatt och dennes familj. I de fall man bedömer att det föreligger en hög våldsrisk då finns det endast en insats och det är ju att placera i skyddat boende. Deltagaren fortsätter: *... det finns ju förstås extrema fall... men jag tror att i 80 procent av fallen har vi nog kunnat förebygga det på annat sätt. I fall vi haft mer resurser och mer kunskap och haft mer tid att jobba på längre sikt med familjen (5).* Flera andra deltagare är inne på liknande tankegångar och en av dem uttrycker det så här: *... satsar vi på att det är hedersvåld och vi måste skydda och föra bort från familjen så kommer relationen dem emellan inte att förbättras... //... kanske personen så småningom flyttar tillbaka hem, för att det livet som vi kunde erbjuda via en placering inte alls var bra... (7).*

Tema 2: Gamla erfarenheter och nytt lärande

Samtliga av de intervjuade är anställda i kommuner som har mångårig erfarenhet av flyktingmottagande och migrationsprocesser. Olikheter i form av språkanvändning och kulturella bakgrunder har bidragit till en mångkulturell miljö, som allt eftersom tillåtits etablera sig i de små

kommunsamhällena. Mångfalden har berikat länets kommuner och bidragit med utveckling och nya perspektiv i många avseenden. På socialkontoren förekommer dock ingen större mångfald bland personalen. Deltagare som ingår i denna studie önskar att en större andel av personalen skulle ha en utländsk bakgrund. Många anser att de saknar kulturkompetens, d.v.s. kunskaper om andra människors levnadsvanor, normer och värderingar och att sådan kunskap skulle underlätta vid bedömningar som handlar om t.ex. barnuppfostran. Flera deltagare kan blicka tillbaka på sitt yrkesliv och påminna sig om möten med kvinnor som var utsatta för hedersvåld och förtryck. De våldsutsattas situation var inget som socialtjänsten tidigare hade särskilt fokus på och som man för det mesta överlät till den enskilde att själv ta ansvar för. Flera deltagare kan också med den kunskap de idag besitter beskriva dessa kvinnofridsärenden och nu beklaga att man inte gjorde mer. Deltagarnas berättelser handlar också om huruvida den egna verksamheten stödjer och synliggör hur arbetet skall omsättas och bedrivas i praktiken, eller om verksamhet och ledning förhåller sig passiva och överlämnar ansvaret för arbetet med hedersvåld till den enskilde handläggaren.

Undertema; Att utveckla ett nygammalt kunskapsområde

Intervjudeltagare med många års erfarenhet ger beskrivningar av hur socialtjänsten på olika sätt underlätit att bistå människor som varit utsatta för hedersvåld. Dessa deltagare kunde blicka tillbaka på möten med människor, där de med dagens kunskaper klart kunde urskilja att det handlade om en våldsutsatt person som var i behov av hjälp och skydd. En av deltagarna drog sig följande till minnes: *... man tänker på vad man gjorde då... man gjorde inte så mycket... de kommer in och det är katastrof och de flydde... och jaha... men har du polisanmält? (9)*. Samma deltagare uppger att om hon tidigare skulle ha agerat, så kraftfullt som det är möjligt att göra idag i ärenden som gäller hedersvåld, då skulle hon ha kunnat utsätta klienten för en risk eftersom det inte fanns något tydligt stöd för en sådan intervention: *... det var ju inte ens belyst i samhället riktigt på det viset då... (9)*. En annan deltagare drar sig till minnes händelser från dennes arbete på en flyktingmottagning under ett antal år i början av nittiotalet: *... jag har kommit i kontakt med kvinnor som har varit utsatta... och även unga män... //... det hände ju redan förr i tiden... (3)*.

De flesta deltagare beskriver att de känner sig mer kunniga och mer säkra på att arbeta inom området våld i nära relationer, med utgångspunkt från en traditionell svensk familjeproblematik. Det förefaller också som om rutiner och riktlinjer för detta arbete är bättre implementerat på arbetsplatserna, än arbetet med hedersvåld. En deltagare beskriver det så här: *... just i de här ärendena när det gäller heder... där har vi inte haft så mycket implementering av det... vad vi ska göra. Men i vanliga våldsärenden har vi ju mycket, mycket mer... (6)*. En majoritet av deltagarna säger att de tror att rutiner och riktlinjer finns upprättade i ärenden som gäller våld i nära relationer eftersom dessa ärenden är långt mer vanliga än arbetet med hedersvåld. En

deltagare beskriver att: ... *hedersvåld är liksom nästa steg känns det som...* (1).

En deltagare menar att socialtjänsten vid det här laget borde ha god kunskap om hur bristfällig integration kan ställa till det i människor liv: ... *jamen hederskulturen bygger verkligen på två saker; brist på tillit för myndigheter och... därför skapar man sin egen myndighet inom hemmet... och rädsla och okunskap. När man har förebyggt de här två sakerna, då har man ju mer eller mindre förebyggt hederskulturen...* (5). En annan deltagare funderar på om inte bristande integration också kan leda till radikaliserings, som i sin tur sedan kan slå över i hedersvåld. Flera deltagare säger att de skulle uppskatta en större mångfald i arbetsgruppen. Det skulle leda till att man i socialsekreterargruppen fick tillgång till flera språk och kanske också bättre kunskaper om människors tidigare kultur- och levnadsförhållanden.

En deltagare säger att utbildning inom området hedersvåld har skett i omgångar genom åren. Deltagaren drar sig till minnes att Länsstyrelsen Dalarna vid flera tillfällen har bidragit med utbildningssatsningar. För något år sedan var tanken att vissa nyckelpersoner inom socialtjänsten i länet skulle få möjligheter att ha en extrakompetens inom området hedersvåld. Deltagaren berättar att: ... *för ett par år sedan gick hon en endagars, eller tvådagarsutbildning som hon kom tillbaka med massor av material ifrån... //... men nu har det glidit ut i sanden lite i och med att de har slutat som gick den där utbildningen... //...* (8).

Undertema; Att lära och att bygga upp ny kunskap

De flesta av de intervjuade upplever att de erhåller den bästa lärdomen och förståelsen för en våldsutsatts situation när de konkret arbetar med att handlägga och utreda den enskildes behov. En av deltagarna säger: ... *Man förstår inte vad det är förrän man kommit i kontakt med det... //... jag tror inte man blir riktigt bra på det och bekväm med det förrän man fått chansen att jobba med det...* (5). Samtidigt säger en majoritet av deltagarna att det är svårt att ta lärdom av ett handlagt ärende för inget av dessa våldsärenden är det andra likt. Det kan vara helt olika premisser och överväganden man måste ta ställning till i det enskilda fallet och det skall alltid göras individuella bedömningar. En stor andel av de intervjuade berättar att de inte hade någon kunskap om våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck när de avslutade sina socionomstudier.

En av de intervjuade säger: ... *jaha, men jag kan våra lagar och jag kan vårans välfärd och jag kan funktionshinder och allt däremellan, jamen t.ex. ekonomiskt bistånd och barn. Men kvinnofrid, nej...* (11). Flera deltagare säger att deras arbetsgivare därför behöver skicka sina handläggare på utbildning för att de bättre ska kunna hantera och förstå handläggning kring våldsutsatthet. En deltagare säger: ... *ja, vi efterfrågar det för studenterna skall ju vara så förberedda som möjligt för det här yrket, för vi tycker ju inte att de är det riktigt...* (8).

Flera deltagare upplever att de inte har rutin nog för att använda ett riskbedömningsinstrument, därför låter man bli att använda dem. Någon av de intervjuade berättade att på dennes arbetsplats valde man att anlita konsulter när ett riskbedömningsinstrument behövde användas. Andra deltagare säger att de använder flera instrument för att screena för våldsutsatthet, t.ex. Freda, Sara, Patriark och ASI. En deltagare säger att på dennes arbetsplats händer det att man inte är överens om vad man ska sätta för "etikett" på våldet. Då blir det diskussioner kring vilket instrument som skall användas. Patriark som screenar för hedersvåld eller Sara och Freda som screenar för våld i nära relationer? Flera deltagare säger att de inledningsvis vill försöka att förhålla sig "öppna och blanka" vid en riskbedömning. De vill inte låsa fast sig vid att det handlar om hedersvåld för tidigt. En deltagare berättade... *det var så otydligt... det gick inte att förutsäga om det var hedersvåld eller vanligt partnervåld. Men, det är ju de här små faktorerna som gör att man kan snappa upp... (11)*. Samma deltagare är tacksam för att hon gått riskbedömningsutbildningen gällande hedersvåld: *... jag hade ju inte fattat något utan den, nej, vad skulle jag ha tittat efter?*

Deltagarnas berättelser skiljer sig åt huruvida den egna verksamheten tar ett kollektivt ansvar för våld i nära relationer och hedersvåld - eller inte. Flera deltagare säger att det saknas dokument på arbetsplatsen som ger stöd och vägledning i hur arbetet med våld ska tolkas och konkretiseras på IFO. Någon deltagare säger att ledningen är ganska osynlig och att de mest bidrar med en massa information som gäller hur saker och ting ska utföras: *... det ska göras så eller så... men att vi får hjälp på plats och att de (arbetsledningen) bistår oss... nej, det finns inte utrymme... //... det är mycket vi ska göra själva (3)*. Det förekommer också deltagare som upplever att arbetsledningen inte vill ha en särskild arbetsgång för våldsärenden, utan där inkommande ärenden skall hanteras efter en och samma mall.

Från vissa berättelser framgår det tydligt att arbetsledningen tar ett aktivt ansvar för frågorna och de uppfattas vara engagerade och delaktiga i att utarbeta stöd och vägledning för arbetet. En deltagare säger att på hennes arbetsplats har man påbörjat ett arbete med att skriva riktlinjer. Formulering av nya riktlinjer beskrivs som en process som handläggare och arbetsledare arbetar tillsammans. Men de nyformulerade riktlinjerna behöver hela tiden revideras i takt med att man ådrar sig nya erfarenheter i arbetet med hedersvåld. Deltagaren säger: *... de här ärendena kommer ju in hela tiden och det kommer in nya saker. Vi tänker; att det här kanske också måste stå med... att man då uppmärksammar det och skriver in det... (1)*.

Tema 3: En omvärld som påverkar

Temat *En omvärld som påverkar* ger beskrivningar av hur rikstäckande utbildningssatsningar på området leder till att hedersrelaterat våld och förtryck uppmärksammas och synliggörs av fler samhällsaktörer inom välfärdsområdet. Utbildningssatsningar på området påverkar normer och

attityder kring våld och våldsutsatthet vilket också leder till ett behov hos de professionella att förändra och förbättra arbetet. Vid intervjuerna uttrycks en önskan om att kunna dela på ansvaret med andra aktörer när det gäller arbetet med våld i nära relationer och hedersvåld. Det föreligger ett behov av att få tillstånd en mer fungerande samverkan med externa aktörer. Många deltagare anser att en bättre samverkan med t.ex. polisen skulle underlätta arbetet. Detta eftersom de båda myndigheterna är tillskrivna ett stort ansvar för att arbeta med risk- och skyddsbedömningar.

Att våldet uppmärksammas leder till att fler våldsutsatta söker skydd hos socialtjänsten och att fler anmälningar gällande hedersvåld inkommer till socialtjänsten. Det framkommer ett behov av att finna lösningar som inte bara bygger på att placera en våldsutsatt i skyddat boende. Det finns också en önskan om ett fortsatt statligt stöd i arbetet med hedersvåld.

Undertema; Att erfara en ökad ärendetillströmning

Flertalet av de intervjuade upplever att det nu inkommer en större andel ärenden där man bedömer att det handlar om människor som är utsatta för hedersvåld. En deltagare gör en bedömning med utgångspunkt från sitt långa yrkesliv: ... *Det har blivit fler och fler sådana här ärenden... jag har ju jobbat så pass länge att jag kan jämföra... (3)*. En annan deltagare säger: ... *jag tror ju tyvärr inte att det kommer att bli någon minskning av det. Däremot hoppas jag att det blir mer utbildning och... vetskap om den specifika gruppen... att man får lättare att jobba med det... (6)*. De intervjuade säger att ökningen har att göra med att området är uppmärksammat och att de fått utbildning i att kunna förstå och upptäcka våldet. En deltagare säger att ärenden som handlar om våld i nära relationer ökar hela tiden, vilket kan ha att göra med att man börjat ställa rutinfrågor kring våldet till alla nybesökande på socialkontoret. Deltagaren säger: ... *Nu screenar vi för det i alla ekonomiärenden också... där har vi valt att ha med de där FREDA kortfrågor också... //... det är säkert detsamma med heder också, att ju mer vi pratar om det desto mer kommer vi att upptäcka det... (1)*. Flera deltagare anger att andelen orosanmälningar från skolan har ökat. En deltagare beskriver följande: ... *Ja, mest från skolan. Ärendet vi nysst utredde... det var både från skolan och från sjukvården. Det är mest därifrån det kommer... kanske också någon gång från ungdomsmottagningen. Skolan ser ju sina elever över tid, så det är väl lättast för dem att uppmärksamma... (10)*.

Några deltagare nämner att hedersärenden också uppdagas i samband med asylansökningar, och att det lett till en ökning. En deltagare har uppfattningen att ärenden där våld i nära relationer förekommer är vanligare än hedersvåld: *Jaa, det är ju betydligt vanligare. Det är ju i nästan alla ärenden... (8)*. Samma deltagare tillägger att det troligen har att göra med att det finns mer upparbetade rutiner kring arbetet med våld i nära relationer.

En deltagare som blickar tillbaka på sitt långa yrkesliv säger att mycket av det som gäller IFO:s ansvarsområden, utvecklas och uppmärksammas i

samband med nya direktiv som åläggs socialtjänsten. En deltagare menar att medias nyhetsrapportering kan bidra till huruvida våldet uppmärksammas, eller glöms bort. Hon drar sig till minnes de hedersärenden som varit aktuella i länets dagstidningar under den senaste tiden: ... *För tio år sedan var ju både Fadime och Pela väldigt mycket på tapeten... så då hade det kanske blivit väldigt uppmärksammat och kanske ännu mer uppmärksammat än vad det är idag (9)*. Deltagaren säger också att hon tror att om det finns ett engagemang på orten kring att värna om våldsutsatta människor, då synliggörs också hedersvåldet på ett annat sätt i samhället.

Undertema: Att utveckla samverkan och dela på ansvaret

Deltagarna beskriver att ett angeläget nästa steg är att förbättra den externa samverkan runt våldsområdet. En deltagare berättar: ... *hittills har vi ju försökt få till rutiner i vår egen grupp, och innan det är riktigt satt så är det ju svårt att samverka utåt också... (1)*. Några deltagare beskriver att det troligen är svårare att få till den externa samverkan, men att de samtidigt upplever att en bättre samverkan med t.ex. polisen skulle underlätta arbetet avsevärt. De intervjuade menar att riskbedömningarna skulle kunna underlättas om polis och socialtjänst kunde samverka när de ska göras. I vissa får man ett samtycke från den våldsutsatta att samarbeta med polisen kring riskbedömningar och då kan information delas mellan de båda myndigheterna. I vissa fall är den våldsutsatta rädd för att göra en polisanmälan, eftersom många utsatta tror att det kan förvärra deras situation. En deltagare berättar att denne brukar ringa polisen och rådfråga kring en riskbedömning. Det kan ju göras utan att någons identitet röjs. Deltagaren säger att: *man kan ringa och kolla; jag tänker göra en sådan här (riskbedömning), har ni gjort någon? Vad tycker ni? Det har ju gått jättebra de gånger vi fått lov att göra så (5)*. En annan deltagare säger att fördelar med att samverka med polisen är att de har ett sådant stort ansvar i att göra en skyddsbedömning. Deltagaren berättar dock om följande erfarenhet kring en överlämnad riskbedömning från polis till socialtjänsten: *Jag tror det tappades mycket information vid överlämnandet (6)*. Deltagaren beskriver att överlämnandet inte var helt optimalt och menar att svårigheten består dels i att de båda verksamheterna styrs av olika lagstiftning och dels att det inte finns utarbetade rutiner för hur samverkan ska se ut mellan de båda myndigheterna.

Någon deltagare beskriver att det tidigare funnits mer fungerande samverkansgrupper med fokus på våld i nära relationer och hedersvåld. En deltagare berättar: ... *där fanns det ju en samverkan, men jag vet inte för det var länge sedan det var något möte där. De gjorde ju om distrikten för poliserna och jag vet inte hur det är nu (4)*. Flera deltagare nämner vid intervjuerna att de önskar att arbetet med våld i nära relationer och hedersvåld ska avse fler aktörer som hjälper till att ta ansvar för de våldsutsatta. En av de intervjuade menar att: ... *det är mer instanser än socialtjänsten som måste bidra till om en individ ändrar på en negativ utveckling... (2)*.

Någon deltagare anser att staten måste ta ett fortsatt ansvar i arbetet: ... *att staten går in mer. Man måste hitta andra lösningar än bara placeringar. Vad det kan vara, det vet inte jag. Som det är nu så är det antingen SoL eller LVU placeringar. Vi kanske inte kommer att ha råd med det om behovet ökar* (7). En annan deltagare säger att flera kommuner borde gå ihop och jobba med frågorna: ... *kanske utse några som har lite... spetskompetens som vi kan rådfråga, ja lite som Barnahus, några som går in och gör en bedömning... //... kanske anordna en halvdag... en inspirerande talare... att socialtjänsten gör skillnad... att visa på de goda exemplen... fallbeskrivningar... att vi gemensamt får jobba kring en frågeställning* (2).

Tema 4: Ett komplext och etiskt utmanande område

Från deltagarnas berättelser framgår att bedömningar som handlar om huruvida en person är utsatt för hedersvåld, upplevs som bland de svåraste man kan arbeta med inom IFO. Det går att skönja en osäkerhet hos de intervjuade deltagarna när de beskriver sina överväganden i arbetet med hedersvåld. Dessa överväganden handlar om att hantera en känslig balansgång mellan att försöka anta ett neutralt och öppet förhållningssätt, och att samtidigt vara beredd på att behöva göra snabba och omfattande ingripanden i människors liv, ibland emot den enskildes vilja. I detta tema beskriver deltagarna hur omloppet av åsiktsbildningar inom området hedersvåld påverkar dem i deras arbete. Det handlar om egna normer och värderingar och om osäkerhet och rädslor för att handla på ett sätt som kan uppfattas såsom rasistiskt eller fördomsfullt. Deltagare beskriver hur de tror att denna osäkerhet kan bidra till att yrkesverksamma underlåter att identifiera hedersvåld och att ett fortsatt mörkertal kring våldsutsatthet tillåts. Ett annat genomgående ämne som deltagarna uppehåller sig vid är när de beskriver hur arbetet med hedersvåld ibland är förenat med krav på snabba beslut och ett resolut handlande, samt hur detta kan framkalla känslor av tvivel och misslyckanden hos dem.

Undertema; Att hantera en känslig balansgång

En av de intervjuade säger att hon nyligen lyssnade på en debatt där man säger att hedersvåldet förekommer i lika stor utsträckning bland de med svensk bakgrund. Men så är ju inte fallet, säger deltagaren och frågar om hon är rasist för att hon säger att hedersvåld är en annan företeelse som inte förekommer i lika stor utsträckning bland svenskar? Samma deltagare säger: ... *det finns ju många svenska brottmål där mannen misshandlat och slagit sin kvinna... han har varit berusad. Våld har förekommit i en lägenhet... men sånt har inte med heder att göra...* (3). En annan deltagare beskriver hur svårt det blir att samverka med andra myndigheter om det inte finns en samsyn kring vad som ingår i begreppet hedersvåld. Deltagaren beskriver ett ärende som hon hade tillsammans med en polis där denne sade: ... *jamen, är det här verkligen heder? Det är ju en kvinna som har blivit slagen som har två barn, vad är det för speciellt med det liksom?* Deltagaren svarade: *Det speciella är att mannens fyra bröder förföljer henne...* (5).

Det framgår vidare från deltagarnas berättelser att bedömningar som handlar om huruvida en person är utsatt för hedersvåld, upplevs som bland de svåraste man kan arbeta med inom individ- och familjeomsorgen. En av deltagarna försöker ringa in komplexiteten i ett hedersärende. Hon säger: ... *många av våra nyanlända som finns här idag som har sådana otroliga trauman med sig, där vi inte är så bra att ta hand om deras trauman...* (9). Samma deltagare säger att ohälsan som följer med traumat kan förvärras när man tvingas in i en ny miljö med nya livsvillkor: ... *Trotsiga tonåringar... fruar som inte är helt med längre och som vill leva som man gör 2016 i Sverige. Vad händer då?... // ... i relationen hemma hos dem?* (9). Det är många beaktanden man måste göra vid arbetet med hedersvåld, där man behöver ha en lyhörd och neutral inställning och inte alltför snabbt låsa fast sig vid en slutsats. En av de intervjuade beskriver ett nyligen handlagt hedersärende: ... *det svåraste var att inte formulera sig kränkande emot familjen. Det vill säga att man utgår från att bara för att man kommer från ett land där en hederskultur kan förekomma, så är det de man kan förvänta sig...* (10). Flera av de intervjuade säger att finns det misstankar om att någon är våldsutsatt, så betraktar man det inledningsvis som ett våld-i-nära-relations-ärende, för att försöka undvika att kategorisera människor. Samtidigt är man medveten om att problemet med detta förhållningssätt är att man förbiser specifika riskfaktorer, som kan visa sig vara avgörande för hur man väljer att säkerhetsplanera runt en våldsutsatt.

Samtidigt som deltagarna beskriver att de inledningsvis i mötet med en våldsutsatt behöver ha en lyhörd och neutral inställning så menar många deltagare att det finns en risk med detta förhållningssätt. Detta eftersom hedersvåldet kan komma att bli ett område man väljer att inte uppmärksamma och synliggöra. Flera deltagare anser att det finns ett stort mörkertal kring hur stor andel människor som är utsatta för hedersförtryck. Det handlar både om att det finns för lite kunskap och att socialtjänsten ibland undviker att hantera frågorna på grund av en rädsla för att särbehandla eller kategorisera människor. En deltagare uttrycker det så här: ... *det är i större utsträckning än vad man vill uppmärksamma... eftersom vi fortfarande, tänker jag... vet för lite om det... Man vill liksom inte dundra in som en elefanthjord där och störa och förstöra, för man vet inte vad man rör upp som myndighet* (9). En annan deltagare säger att den största utmaningen i arbetet med hedersvåld är att vara tydlig med att skilja på våld i nära relationer och hedersvåld: ... *Någonstans måste man ju kunna säga att det här är ett problem som inte går att klumpa ihop med vanligt våld i nära relationer. Det är det första steget man måste ta. Stå upp och säga att det här är en annan problematik...* (5).

Undertema; Att hantera rädslor, osäkerhet och misslyckanden

De flesta deltagare uttrycker en osäkerhet kring att arbeta med hedersvåld, där det framgår att man är rädd att diskriminera och kategorisera människor som redan befinner sig i en utsatt position. Ibland liksom vägs orden och ofta intas en försiktig hållning från deltagarnas sida när de beskriver dilemman som kringgärdar arbetet. En deltagare uttrycker det på följande sätt: *... den situation vi är i nu med flyktingkris och krig och att islam är attackerat från flera håll och... jamen, man blir väldigt, väldigt rädd att säga att heder är förknippat med de där och de där (5)*. Samma deltagare upplever att denna rädsla kan leda till konsekvenser för hur våra myndigheter väljer att synliggöra våldet: *... folk är ju rädda att kalla det för heder... de kan kalla det för vad som helst, men inte heder. Då blir det ju ganska svårt att komma med åtgärder som är just riktade för hederskulturen... (5)*.

Deltagarna beskriver hur deras arbete med våld i nära relationer och hedersvåld ofta kräver snabba och samtidigt genomtänkta bedömningar. En deltagare pratar om arbetsuppgifter som skall utföras fast det råder brist på både rutiner och erfarenheter: *... det känns ju lite osäkert... och inte riktigt rättssäkert att sitta och göra bedömningar i något som man inte känner sig helt trygg med... (10)*. Arbetet överlag beskrivs som akutstyrt och den planering man inledningsvis tänkt ska gälla för en arbetsdag, måste nästan alltid ges upp därför det kommer in nya ärenden som kräver akuta bedömningar. En deltagare säger: *... Jamen, det är ju det som är det som är det mest jobbiga med de här ärendena, att det blir så... man måste sticka iväg och göra nåt snabbt, när det väl dyker upp... då är det bråttom... (6)*.

En deltagare beskriver en upplevelse av att handläggning av hedersärenden är förenat med många dilemman och att många socialsekreterare är obekväma med, eller vill undvika denna typ av ärenden. Hon ger uttryck för följande fundering: *... är det okunskap? Är det rädsla? Vad är det som gör att folk (handläggarna) inte tar det här? ...//... Samtidigt är det ju bara ledningen som kan förankra det och verkligen få det att bli godkänt... (5)*. Många deltagare berättar hur svårt det kan vara att försöka förstå och sätta sig in i en annan människas belägenhet samt att göra en korrekt bedömning av situationen. En deltagare beskriver hur osäkerhet och oro kan följa i spåren av en riskbedömning: *... det är när jag känner att det är någonting jag missar... //... Är det medvetet som jag missar det eller missar jag bara för att jag inte ställer rätt frågor? Då kan det snurra igång liksom och det är jättefrustrerande... (8)*.

Ibland inkommer anmälningar som måste läggas ned för att den enskilde inte vill delta. Kanske anmälan är diffus och kanske handläggaren inte riktigt får klart för sig vad det hela handlar om. Flertalet deltagare ger uttryck för att det inledande, första mötet med en våldsutsatt klient är mycket viktigt och att det lägger grunden för hur den fortsatta relationen utvecklas. En deltagare berättar att de vid ett första möte med en klient berättade att de inte hade någon stor erfarenhet av att arbeta med ett

riskbedömningsinstrument. De kände sig osäkra inför uppgiften men valde att säga det till den hjälpsökande: ... *jag var nervös... //... vi förklarade det för personen, att det är inte så ofta vi gör det här... vi sa... att nu kanske det blir lite konstigt här... men personen i fråga tog det väldigt bra* (10). Flera deltagare ger beskrivningar av våldsärenden där man anser att socialtjänsten misslyckats i sitt åtagande. Det kunde handla om att man placerat skyddsbehövande kvinnor och barn i olämpligt boende eller att man förbisett en våldsrisk. Samma deltagare som ovan säger att misslyckanden också måste ses som ett lärande och att socialtjänsten faktiskt har chansen att backa bandet och göra om: ... *när det blir ett misslyckande eller när personen säger att det här funkar inte; utan då får man öppna upp och se nya möjligheter. Hur ska vi gå tillväga då istället?* (11).

Del 5. Diskussion

Syftet med den här studien var att beskriva ett urval socialsekreterares erfarenheter och upplevelser av att arbeta med hedersrelaterat våld och förtryck. Det innebar dels att få en nulägesuppfattning av arbetet, dels att skapa kunskap om hinder och möjligheter i arbetet med HRV. Resultatet diskuteras med utgångspunkt från tre dimensioner; socialtjänstens arbetsvillkor, IFO – en verksamhet mot förändring och nya perspektiv, samt kunskapsbrist och brist på legitimitet – en försvårande faktor.

Socialtjänstens arbetsvillkor

Den arbetssituation som beskrivs i de empiriska avsnitten ovan visar att socialsekreterarnas arbetsvillkor lämnar en del att önska i relation till förutsättningarna för en god arbetsmiljö som presenterades under rubriken *Organisatoriska förutsättningar och arbetsvillkor*.

Arbetet upplevdes som akutstyrt och beskrevs i många fall som högintensivt med upplevelser av tidsbrist, bristande stöd från ledningen, bristande kunskap i frågor rörande HRV och små möjligheter att kunna påverka arbetssituationen. Därutöver försvåras arbetet genom att socialtjänsten har ytterst få insatser att erbjuda hjälpsökande våldsutsatta människor; att det råder brist på familjehem som har erfarenhet och kompetens av att ta emot människor utsatta för hedersvåld och att flera skyddade boenden inte hade tillräcklig kompetens för att ta emot personer utsatta för hedersvåld. Det framkom också uppfattningar om att familjebehandlarna inom socialtjänsten har bristande kunskaper om hedervåldsproblematik. De arbetar ofta med utgångspunkt från ett traditionellt systemiskt familjeperspektiv, vilket inte lämpar sig i familjer där våld förekommer.

Resultatet från denna studie visar emellertid att det trots detta finns en medvetenhet och ett engagemang runt arbetet mot våld i nära relationer inklusive hedersvåld. Flera av de intervjuade menade att våldsutsatthet uppmärksammas på ett annat sätt än tidigare och att det inte längre upplevs som besvärande att ställa rutinmässiga frågor om våld. Goda exempel från intervjuerna ges också kring hur arbetsledning och personal tillsammans i en sorts laganda, verkar för att implementera kunskap om våld och våldsutsatthet i deras respektive IFO verksamheter.

Ett nytt verktyg och tillika arbetsuppgift/moment inom socialtjänsten är användandet av standardiserade riskbedömningsinstrument. Att utföra riskbedömningar med hjälp av ett instrument beskrivs som en ansvarsfull och samtidigt krävande arbetsuppgift. Det beskrivs också som en viktig uppgift som ger socialsekreteraren ett bättre underlag i ett komplext beslutsfattande. Tidsbristen i arbetet i relation till att en riskbedömning tar mycket tid i anspråk, ses emellertid som en försvårande omständighet att använda instrumenten. Flera deltagare beskriver dessutom att bristen på rutin gör att arbetet med riskbedömningar blir ytterligare en belastning och

ett orosmoment. Därför väljer flera socialsekreterare i den här studien bort användande av riskbedömningsinstrument vid sina bedömningar. Vid information från SBU (2017, s. 10) understryker Kerstin Nilsson värdet i att personal tilldelas tid för träning för att kunna använda forskningsbaserad kunskap. Nilsson menar att utan tid ges inte möjligheter att använda sig av den evidens som finns, vilket på sikt kan leda till en försämrad verksamhet.

Det framgår från årliga utvärderingar som gjorts i samband med länsbundna riskbedömningsutbildningar⁴³, att det är ytterst få socialtjänster i länet som bistår sin personal på hemmaplan när det gäller att vidmakthålla och permanenta arbetet med riskbedömningar. Att sjösätta det nya arbetssättet med riskbedömningar uppfattas av flera deltagare som något som de själv har huvudansvaret för. Det kan leda till att arbetsuppgiften upplevs som en stressfaktor som man istället försöker fjärma sig från.

Det är med andra ord en rad nya arbetsuppgifter som berör arbetet med våld i nära relationer inklusive hedersvåld som skall implementeras hos socialtjänsten. Detta förändringsarbete bör genomsyra hela organisationen och drivas från ledningshåll, vilket också innebär att ledningen behöver ha kunskaper om hur arbetet med implementering ska bedrivas. Att arbeta med implementering kan exempelvis innebära att ledningen behöver utse nyckelpersoner⁴⁴ och att ledningen tillsammans med dessa nyckelpersoner uppmuntrar och stödjer ett kollektivt ansvarstagande för det nya som skall implementeras i verksamheten. Det är också av vikt att ledningen, eller annan utsedd person tar ett ansvar för att följa upp hur det nya arbetssättet fortskrider samt att tillskjuta nödvändiga resurser⁴⁵ om implementeringsprocessen förefaller ha avstannat.

Om ledningen lyckas förmedla legitimitet och acceptans för en ny arbetsuppgift, är möjligheterna större att det nya arbetssättet blir hållbart och varaktigt i en verksamhet (jfr Elg, Lindmark, Wiger, Wihlborg, 2016). Att ledningen tar ansvar för arbetet med implementering av en ny arbetsuppgift kan bidra till upplevelser av socialt stöd och tillit på en arbetsplats. Karasek och Theorell (1990) menar att socialt stöd från kollegor och chefer kan liknas vid en slags buffert med vars hjälp höga arbetskrav kan balanseras och hanteras. Socialt stöd verkar genom mellanmänskliga relationer som fungerar stärkande för både individ och kollektiv.

⁴³ Se s. 22

⁴⁴ Förändringsagenter eller så kallade faciliterare som hjälper till att sjösätta en ny arbetsmetod eller en ny riktlinje (jfr Kitson, Harvey, & McCormack, 1998)

⁴⁵ Till exempel genom utbildning, handledning eller ge möjligheter att avsätta tid för träning eller övning. Det kan också handla om att bidra med personella resurser eller utge någon form av stöd (jfr Socialstyrelsen, 2012)

Bra arbetsvillkor och en god arbetsmiljö bidrar till att skapa en attraktiv arbetsgivare. Om det motsatta förhållandet råder riskerar verksamheten att präglas av ohälsa, personalomsättning och svårigheter att rekrytera anställda. De flesta deltagare i studien hade erfarenheter av att arbeta tillsammans med tillfälliga medarbetare från olika bemanningsföretag. Samtliga hade erfarenheter av arbetsplatser med svårigheter att behålla och rekrytera både personal och arbetsledning. När det gäller individers handlingsstrategier vid missnöje vid rådande förhållanden beskriver Hirschman (1970) tre olika sådana lojalitet, voice och exit. Relaterar vi dessa till socialtjänstens situation innebär exit att de anställda helt enkelt säger upp sig som en strategi att ta sig bort från en verksamhet som de ej trivs i. När det gäller exit-dimensionen har den, genom andra forskare som exempelvis Rusbult, Farrell, Rogers, & Mainous (1988), kommit att utökas till att även innefatta en slags psykologisk exit. Här handlar det om att den anställde inte slutar, men att denne intellektuellt och emotionellt distanserar sig och har en intention att praktisera exit. Voice kan i sin tur kunna beskrivas som socialsekreterares verbala synpunkter och protester, där såväl individuella som kollektiva röster höjs i syfte för att förbättra de omständigheter inom verksamheten som upplevs besvärliga istället för att fly dem. Utifrån både Hirschman (1970) och Rusbult, m.fl., (1988) resonemang är det viktigt att personal inklusive arbetsledning som verkar i det direkta operativa sociala arbetet, ges möjligheter att framföra kritik samt peka på svårigheter och brister – och att de faktiskt lyssnas på. Voice och exit hänger med andra ord ihop. Ges inte förutsättningar för voice kan det resultera i psykologisk eller faktisk exit.

I en studie av Astvik, Welander & Isaksson (2017) som belyser den höga personalomsättningen inom socialtjänsten framgår att missnöjet inom verksamheten tar sig uttryck i att socialsekreterare och chefer i stor utsträckning väljer exit än voice. Resultaten i deras studie pekar på att socialtjänsten bör arbeta med att förbättra förutsättningarna för voice, då socialsekreterares inklusive arbetsledares erfarenheter och kritiska reflektioner är viktig, både för förbättringar i verksamheten i stort och inte minst för kvaliteten i själva yrkesutövandet. Med tanke på de arbetsförhållanden som råder inom flera av landets IFO verksamheter, kan det antas att det är en utmaning för många arbetsledare inom IFO att kunna utöva ett gott ledarskap. Det är därför viktigt att påpeka att en god och hanterbar arbetsmiljö är en mycket betydelsefull faktor även för chefer och arbetsledare inom IFO.

IFO - en verksamhet mot förändring och nya perspektiv

Socialtjänsten är en politiskt styrd verksamhet och dess arbete med barn- och kvinnofrid har under flera decennier inte varit en särskilt prioriterad fråga, varken på lokal- eller på rikspolitisk nivå. Socialt arbete utvecklas dock inte i ett vakuum utan påverkas och utmanas i hög grad av omvärlden och det nya globaliserade samhället. Pågående samhällsförändringar där människors livsvillkor förändras och ibland försämras, leder till att det stiftas nya lagar och direktiv för att värna om socialt utsatta människor.

Detta sker både på internationell och nationellt nivå och är naturligtvis en stark påverkansfaktor på de institutionella ramar som omger socialt arbete. Arbetet med att implementera arbetssätt som är förenande med mäns våld mot kvinnor inklusive hedersrelaterat våld och förtryck kan liknas vid ett paradigmskifte⁴⁶ inom socialtjänsten. Att uppmärksamma och synliggöra våld och våldsutsatthet är ett område där det just nu bedrivs en omfattande opinionsbildning. Medier och nyhetssändningar hjälper till att driva frågorna och skapar därmed också legitimitet för socialtjänsten att arbeta inom området. Det framgår också från denna studie att andelen orosanmälningar gällande hedersvåld ökar hos socialtjänsten och att ökningen delvis kan förklaras med att fler välfärdsaktörer uppmärksammar och tar ansvar för de våldsutsattas situation.

Socialtjänsten kritiserar ofta för att inte ha en helhetssyn på klienters hjälpbehov. Det förekommer att människor som söker stöd och hjälp från socialtjänsten upplever att deras problematik kategoriseras och sorteras in vid olika hjälpstödsenheter. Ofta har de olika enheterna inom socialtjänsten inte något samarbete med varandra vilket naturligtvis kan leda till en upplevelse av bristande helhetssyn på de stöd- och hjälpinsatser som utges från socialtjänsten. Från denna studie framgår att arbetet med våld i nära relationer på många sätt prioriterar sig självt och att arbetets komplexitet driver fram ett samarbete och en samverkan mellan socialtjänstens olika enheter. Det är uppenbart att detta nya behov av att samverka är gynnsamt både för socialtjänstens klienter och dess yrkesverksamma. En fråga som flera socialtjänster i länet nu försöker lösa, är huruvida IFO behöver omorganiseras och i så fall hur denna nya organisation bör se ut. Dels med hänvisning till de förutsättningar som finns att tillgå i den enskilda kommunen och dels hur man bäst kan möta brukares behov.

Olika idétraditioner och ideologiska föreställningar har inflytande över hur socialt arbete ska bedrivas. Att det offentliga samtalet kring hedersvåld präglas av motsättningar och låsningar förefaller påverka de socialarbetare som ingår i denna studie. De ger uttryck för att arbetet med hedersvåld ibland saknar legitimitet, och att en upplevelse av avsaknad av legitimitet förekommer såväl inom den egna verksamheten som med utgångspunkt från en motstridig samhälllig normbildning. Regeringen (SOU 2015, s. 172) anför att oavsett vilken teoretisk förklaringsmodell som anläggs på arbetet med våldsutsatta, så är den huvudsakliga målsättningen med arbetet att bidra med rätt stöd och skydd utifrån den enskildes behov. Därför bör arbetet i första hand baseras på överenskommelser som skett inom ramen för den internationella folkrätten. Det vill säga förpliktelser som Sveriges regering åtagit sig som är förbundna med beaktandet av mänskliga rättigheter. Dessa

⁴⁶ Inom vetenskapsfilosofin beskrivs ett paradigmskifte uppstå när förutsättningar, slutsatser eller trosföreställningar radikalt ändras inom ett område. För vidare studier av begreppet hänvisas till *The Structure of Scientific Revolutions* av Thomas Kuhn (1962/1970).

rättigheter ska garantera den enskilda individen friheter samt skydd från övergrepp. Regeringen och dess myndigheter, kommuner, landsting och domstolar har följaktligen, genom lagstiftning åtagit sig att ansvara för att främja och skydda de mänskliga rättigheterna i Sverige. Det skyddet inkluderar alla människor, oavsett land, kultur eller specifik situation.

Ingen av de intervjuade nämner dock att arbetet med våld i nära relationer inklusive hedersrelaterat våld och förtryck till stora delar legitimeras genom mänskliga rättigheter och att dessa direktiv är direkt länkade till svensk lagstiftning. Denna omständighet kan betyda att den enskilde socialarbetaren inte har riktigt klart för sig hur mänskliga rättigheter skall beaktas i det dagliga arbetet med våldsutsatta samt vilka förhållningssätt som är förbundna med att arbeta enligt ett rättighetsperspektiv. Med utgångspunkt från resultatet från denna studie skulle utbildningssatsningar kring mänskliga rättigheter kunna bidra till att stärka socialarbetarprofessionen i deras yrkespraktik samt leda till en intern förbättrad samsyn i frågorna. Mundzic och Abiri (2010) beskriver hur utbildning kring mänskliga rättigheter bidrog till att deltagarna fick tillgång till metoder, verktyg och förhållningssätt som var länkade till rättighetsperspektivet. Utbildningen bidrog också till att deltagarna erhöll teoretiska kunskaper om Sveriges åtaganden och skyldigheter, samt att mänskliga rättigheter inte bara är någonting som berör ”*det där*”, utan att det kan integreras i det vardagliga operativa arbetet (Mundzic och Abiri, 2010, s. 22).

Socialsekreterare med några års erfarenhet av socialt arbete beskriver att möten med hedersvåldsutsatta inte kan betecknas som något nytt samhällsfenomen. De menar att människor utsatta för hedersvåld alltid har förekommit hos socialtjänsten, men att man för det mesta överlåtit till den enskilde att själv ta ansvar för sin situation. Resultatet från denna studie visar att socialsekreterarna upplever att de känner sig mer kunniga och mer säkra på att arbeta med våld, med utgångspunkt från en svensk traditionell familjeproblematik. Det förefaller också som om rutiner och riktlinjer för detta arbete är bättre implementerat på arbetsplatserna än arbetet med hedersvåld.

Enligt de deltagare som ingår i denna studie är ärenden där våld förekommer numera ett vanligt inslag inom socialtjänsten. De intervjuade är eniga i att majoriteten av ärenden där våld förekommer, i huvudsak inbegriper familjer med svenskt ursprung och att huvuddelen är kvinnor som utsätts för våld av en man med en svensk bakgrund. Arbetet med hedersvåld är egentligen bara en annan sorts våldsproblematik som kräver andra överväganden och en annan typ av risk- och skyddsbedömning. Arbetet med våldsutsatta har dock en gemensam nämnare enligt socialsekreterarna; oavsett bakgrund eller härkomst behöver huvudfokus ligga på att synliggöra och tillgodose den utsattes enskilda behov.

Kunskapsbrist och brist på legitimitet - en försvårande faktor

Resultatet visar att arbetet med hedersrelaterat våld och förtryck påverkas av flera olika faktorer. De socialsekreterare som intervjuats beskriver hur omloppet av åsiktsbildningar kring hedersvåld får inflytande på hur arbetet hanteras och utförs. Det påverkar socialsekreterarens uppfattning kring huruvida arbetet upplevs såsom legitimt och förenat med acceptans. Det handlar om hur arbetsgivare, forskare och den allmänna opinionsbildningen förhåller sig till frågorna. Exempelvis menar Baianstovu (2017) att det kan vara svårt att urskilja hedersrelaterat våld och förtryck från andra typer av våld- och maktrelationer. Baianstovu uttrycker farhågor kring att socialtjänstens användande av begreppet hedersvåld kan leda till möten med människor som präglas av rasistiska stereotyper.

Således är socialtjänstens arbete med våld och i synnerhet hedersvåld, förenat med många dilemman. Det handlar om hur den enskilde socialarbetaren med utgångspunkt från egna normer och värderingar förhåller sig till arbetet med hedersvåld. Detta påverkar i sin tur huruvida våldet synliggörs eller inte synliggörs, och det påverkar hur den enskilde socialsekreteraren väljer att hantera ett våldsärende.

Som tidigare nämnts, förefaller inte arbetet med våld i en generell mening vara någon laddad fråga för de socialsekreterare som intervjuats i denna studie. Dagligen fattar de beslut i oerhört svåra och komplexa barnavårdsärenden där olika former av övergrepp förekommer. Resultatet visar dock att socialsekreteraren som ansvarar för handläggning av hedersärenden ofta upplever känslor av olust, oro och osäkerhet. De beskriver att det både handlar om brist på erfarenhet och rutin men också att de är rädda för att bli anklagade för att utgå från en rasistisk diskurs när de benämner ett ärende som ett hedersärende. Den försiktiga hållning som flera av de deltagande socialsekreterarna förmedlade behöver inte bara tyda på osäkerhet, utan också att de beaktar detta dilemma i sitt arbete. Det sker genom att socialsekreteraren antar ett förhållningssätt som baseras på reflektion, eftertänksamhet och respekt.

Vidare framgår av resultatet att socialtjänsten präglas av ett sort kunskapsläckage och att kunskaper sällan underhålls av själva verksamheten. Istället är viktig kunskap ofta personbunden och knuten till enskilda handläggare och går lätt till spillo när den enskilde medarbetaren slutar sin anställning. Kunskap är vid sidan av andra resurser som exempelvis tid, av stor vikt för att kunna hantera de olika typer av krav som socialsekreteraren möter i sitt arbete. Det är också av vikt att det i arbetet ges förutsättningar att kunna utöva sina färdigheter och att det ges utrymme för personlig utveckling och lärande. Kunskap i kombination med självkännedom och empati är det som lägger grunden för ett professionellt förhållningssätt (jfr Blennberger, 2005). Oavsett antal år i arbetet är

kunskap och utvecklingen av densamma något som ständigt bör uppmuntras från arbetsgivarhåll.

De socialsekreterare som ingår i denna studie beskriver att både de själva och den verksamhet de arbetar i lider av kunskapsbrist. Bristen på kunskap gör att det blir svårt att upprätta rutiner och handlingsplaner för arbetet. Dock uppger de flesta deltagare att deras verksamheter är i färd med att upprätta handlingsplaner för arbetet med hedersvåld. I vissa kommuner har man lagt det ansvaret på så kallade metodutvecklare eller verksamhetsutvecklare och i vissa kommuner ligger ansvaret på arbetsledningen att upprätta skriftliga rutiner och handlingsplaner. Vidare beskriver de intervjuade socialsekreterarna att det inte ingått någon undervisning kring våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck i deras grundutbildning på socionomprogrammet. Som yrkesverksamma socialarbetare har de själva fått samla på sig kunskap. Många av de intervjuade hänvisar till den stödtelefon de har tillgång till via länsstyrelsens Nationella kompetensteam⁴⁷ i Östergötland. Eftersom utbildning med inriktning mot våld i nära relationer inklusive hedersrelaterat våld och förtryck, endast bristfälligt ges eller helt saknas vid flera av landets socionomutbildningar, övergår ansvaret för vidareutbildning på socialtjänstens arbetsgivare.⁴⁸ Det kan tänkas att både art, omfattning och varaktighet på vidareutbildningarna bestäms av hur angelägen verksamhetsledningen anser att arbetsområdet är.

Det kan vara möjligt att så även är fallet hos våra högre lärosäten. Det förefaller som om utbildning gällande mäns våld mot kvinnor inklusive hedersvåld har svårt att få fotfäste inom våra högre yrkesutbildningar. I en rapport från Högskoleverket (2004) tillfrågades ett antal högre yrkesutbildningar om hur utbildning gällande bland annat mäns våld mot kvinnor hanterades. Från denna rapport framgick att de olika tillfrågade lärosätena i stor utsträckning hänvisade till sina studenter för att besvara frågan. Bland annat uppgav några lärosäten att vissa studenterna uppfattade ämnet som "feministisk propaganda". Några lärosäten menade också att vissa män bland studenterna kunde känna sig utpekade och att ämnet var känsligt och därför krävde en särskild beredskap.

En annan undersökning inom området genomfördes därefter av UKÄ (2015) där 188 högre yrkesutbildningar tillfrågades om hur utbildning och undervisning hanterades hos respektive högre lärosäte. UKÄ:s samlade bedömning var att området mäns våld mot kvinnor och i synnerhet

⁴⁷ Se länk till det Nationella kompetensteamet; hedersförtryck.se
<http://www.hedersfortryck.se/lansstyrelsen-ostergotland/>

⁴⁸ SKL (2016) har också uppmärksammat bristen på obligatorisk utbildning gällande kvinnofridskunskap inklusive hedersvåld i kontaktyrken såsom; lärare, jurister, psykologer, sjuksköterskor, socionomer, tandläkare samt övriga relevanta yrkesgrupper.

hedersrelaterat våld och förtryck fortfarande ges litet utrymme i flera av våra högre yrkesutbildningar och att det i slutändan leder till att studenterna inte är förberedda inför deras kommande yrkesliv. Som motiv till brist på undervisning angav några lärosäten att det inte tydligt framgår av examensordningen⁴⁹ att det ska ingå undervisning om mäns våld mot kvinnor. Flera lärosäten anförde att ämnet inte fanns med på grund av utrymmesbrist i utbildningen och några lärosäten menade att kunskap inom området saknades, därför kunde inte undervisning bedrivas.

Rekommendationer i det fortsatta arbetet

- Arbetet med våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck ställer kunskapskrav på yrkespraktiken. Ur kompetensutvecklingssynpunkt bör högskoleutbildningar som leder till yrken inom välfärdssektorn, innehålla undervisning om området.
- Arbetet med hedersrelaterat våld och förtryck ställer krav på verksamheternas kunskaper om implementering och förmåga att omsätta dessa kunskaper i praktisknära och vägledande implementeringsplaner. Kunskap om implementering är viktigt för att skapa hållbarhet vid införandet av nya arbetssätt samt för att bidra till ett kollektivt ansvarstagande i frågorna. Tydliga implementeringsplaner kan också vara ett sätt för arbetsledningen att förmedla stöd och legitimitet till personalen.
- Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är av vikt då denna kan både gynna och missgynna socialsekreterarnas förmåga att arbeta med dessa frågor. Implementering av nya arbetssätt bör inlemmas i ett sammanhang där arbetsvillkoren underlättar kunskapsutveckling, samarbete och möjligheter för de yrkesverksamma att hantera och påverka de krav som ställs på dem.
- Arbetet med hedersrelaterat våld och förtryck är ett kontroversiellt område att arbeta med och förknippat med flera dilemman. Motstridiga uppfattningar och brist på samsyn inom området leder till svårigheter för yrkespraktiken att hantera och arbeta med frågorna.

⁴⁹ Regeringen meddelar i ett pressmeddelande den 17 mars 2017 att det skall införas obligatoriska moment om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer i utbildningar till yrken som innebär möten med vuxna och barn där våldsutsatthet kan förekomma. De utbildningar som berörs och som tilldelas ändrade examensbeskrivningar (se högskoleförordningen, 1993:100) är fysioterapeutexamen, juristexamen, läkarexamen, psykologexamen, sjuksköterskeexamen, socionomexamen, lärarexamen och tandläkarexamen. Förordningsändringen träder i kraft den 1 juli 2018.

Det är viktigt att det individorienterade arbetet bygger på yrkesetiska riktlinjer som grundas på mänskliga rättigheter samt att det professionella arbetet utgår från en evidensbaserad praktik.

- Det lokala operativa och strategiska arbetet mot mäns våld mot kvinnor samt hedersrelaterat våld och förtryck bör även fortsättningsvis stödjas nationellt och regionalt. Länsbundna utbildningssatsningar med fokus på mänskliga rättigheter där flera välfärdsaktörer ingår, torde vara en framgångsfaktor som skulle kunna leda till en mer gemensam och sammanhållen syn på frågorna.
- Både med utgångspunkt från den kunskapsgenomgång som ligger till grund för denna rapport samt med hänvisning till rapportens resultat, framgår det att socialtjänsternas arbete med hedersrelaterat våld och förtryck inte följer samma utveckling som våldsområdet i övrigt. Det föreligger ett stort behov av kunskapsöversikter kring våldets förekomst och konsekvenser. Det råder brist på empirinära forskning där de våldsutsattas erfarenheter tas tillvara. Det föreligger brist på utvärderade metoder och insatser riktade till såväl våldsutsatta, som till våldsförövaren. Saknas också effektutvärderingar av familjehemsplaceringar och skyddade boenden.

Referenser

Astvik, W & Melin, M. (2012). Coping with the imbalance between job demands and resources: A study of different coping patterns and implications for health and quality in human service. *Journal of Social Work, 13*, 337-360.

Astvik, W., Welander, J., & Isaksson, K. (2017): Sorti, tystnad och lojalitet bland medarbetare och chefer i socialtjänsten. *Arbetsmarknad & Arbetsliv, 23*(3), 41-61. Hämtad 2017-11-29: https://www.kau.se/files/2017-10/A%26A_nr3_2017_ARTIKEL_Astvik-Welander-Isaksson.pdf

Arbetsmiljöverket (2012). Arbetsmiljön 2011. Arbetsmiljöstatistik, Rapport 2012:4. Hämtad 2017-08-30: https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljostatistik-arbetsmiljon-2011-rapport-2012_04.pdf

Arbetsmiljöverket (2016a). *Kvinnor och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall*. Kunskapssammanställning, Rapport 2016:2. Hämtad 2017-02-015: <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/kvinnors-och-mans-arbetsvillkor-kunskapssammanstallning-rap-2016-2.pdf>

Arbetsmiljöverket (2016b). *Krav på bättre arbetsmiljö för socialsekreterare*. Hämtad 2017-02-01: <https://www.av.se/press/krav-pa-battre-arbetsmiljo-for-socialsekreterare/?hl=socialsekreterares%20arbetsvillkor>

Arbetsmiljöverket (2016c). *Socialsekreterare, Korta arbetsskadefakta Nr 2/2016*. Stockholm: Arbetsmiljöverket. Hämtad 2017-09-02: <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljostatistik-socialsekreterare-korta-arbetsskadefakta-nr-2-2016-faktablad.pdf>

Arbetsmiljöverket (2017). Socialsekreterarnas förändrade arbetsförhållanden. <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/inspektioner-utredningar-och-kontroller/inspektion/aktuella-inspektioner/socialsekreterarnas-forandrade-arbetsforhallanden/#3>

Baianstovu, R. (2017). *Heder. Hedersrelaterat våld, förtryck och socialt arbete*. Lund. Studentlitteratur AB.

Belfrage, H. (2013). *PATRIARK. Bedömning av risk för hedersrelaterat våld*. Svensk översättning av Kropp P.R, Belfrage, H & Hart S.D (2013). Assessment of risk for honour based violence (Patriarch). Vancouver: ProActive Resolutions.

Belfrage, H. (2015). *SARA-V3: Användarmanual*. Översättning av Kropp P.R & Hart S.D (2015). SARA-V3. User Guide for the Third Edition of the Spousal Assault Risk Assessment Guide.

Bergmark, Å., & Lundström, T. (2016). Metoder i socialt arbete – vad är det? Meeuwisse, A., Swärd, H., Sunesson, S., och Knutagård, M (Red.), *Socialt arbete. En grundbok* (s. 290-299). Tredje utgåvan. Natur & Kultur.

Bergman, A. (2009). *Att leda inom äldreomsorgen. En litteraturgenomgång av enhetschefers organisatoriska sammanhang och arbetsvillkor*. Karlstad: Karlstad University Studies, 2009:8.

Bergman, K. (2015). *Mot våld i nära relationer, människohandel för sexuella ändamål och prostitution i Dalarnas län. Strategi 2015-2016*. Rapport Länsstyrelsen Dalarna 2015.

Blennerger, E. (2005). *Etik i socialpolitik och socialt arbete*. Lund. Studentlitteratur AB.

Björntomta, S.B. (2007). *Personalens möte med utsatta flickor – arbete mot hedersrelaterat våld*. Forskningsavdelningens arbetsrapportserie. Nr. 48. Ersta Sköndals Högskola 2007.

Blom, B., & Morén, S. (2015). *Teori för socialt arbete*. Lund. Studentlitteratur AB.

Blom, J. (2017). Samtalen om hedersvåld ökar kraftigt. *Sveriges Radio. Studio Ett. 2017-01-25*. Hämtad 2017-10-19:
<http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=1637&artikel=6616065>

Brinkemo, P. (2014). *Mellan klan och stat. Somalier i Sverige*. Tredje pocketupplagan. Timbro 2014.

BRIS (2017). *För vuxna om barn. Om våld mot barn*. Hämtad från:
<https://www.bris.se/for-vuxna-om-barn/vanliga-amnen/utsatta-situationer/om-vald-mot-barn/>

BRÅ (2017a). *Brott och Statistik – Våld i nära relationer*. Hämtad 2017-10-19:
<https://www.bra.se/brott-och-statistik/statistik-utifran-brottstyper/vald-i-nara-relationer.html>

BRÅ (2017b). *Brott och statistik – Barnmisshandel*. Hämtad 2017-10-20:
<https://www.bra.se/brott-och-statistik/statistik-utifran-brottstyper/barnmisshandel.html>

Carlsson, H. (2017). *Leva sitt liv. En bok om hedersrelaterat våld och förtryck* Carlsson, H. (Red.), Malmö. Brottsofferjouren Sverige.

Corin, L., Berntson, E., & Härenstam, A. (2016) Managers' Turnover in the Public Sector: The Role of Psychosocial Working Conditions. *International Journal of Public Administration*, 39(10), 790-802.

Creswell, J.W. (2003). *Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Second Edition. London Sage Publications.

de los Reyes, P., & Mulinari, D. (2005). *Intersektionalitet: Kritiska reflektioner över (o) jämlikhetens landskap*. Malmö. Liber.

DeVries, K.M., Mak, J.Y.T., Garcia-Moreno, C., Petzold, M., Child, J.C., Falder, G., Lim, S., Bacchus, L.J., Engell, R.E., Rosenfeld, L., Pallitto, C., Vos, T., Abrahams, N., & Watts, C.H. (2013). The global prevalence of intimate partner violence against women. *Science*, 340, 1527-1528.

Eldén, Å. (2003). *Heder på liv och död. Våldsamma berättelser om rykten, oskuld och heder*. Avhandling. Avdelningen socialt arbete. Uppsala Universitet.

Elg, M., Lindmark, J., Wiger, M., & Wihlborg, E. (2016). *Översättning av riktlinjer. Fallstudier av sjukdomsförebyggande metoders genomslag*. HELIX Working Papers. HELIX Linköpinguniversitetet.

Elo, S., & Kyngäs, H. (2007). The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing*, 62, 107-115.

Europarådet (2005). Recommendation rec 5 on the Committee of Ministers to member States on the protection of woman against violence adopted on 30 April 2002 and Explanatory Memorandum.

FN (2002). Working towards the elimination of crimes against women committed in the name of honour. A/RES/55/66, of December 2000. New York: FN.

Folkhälsomyndigheten (2017). *Från nyhet till vardagsnytta – om implementeringens mödosamma konst En rapport om implementering av metoder inom folkhälsoområdet, version 2.0*. Artikelnummer: 00393-2017. <http://www.foretagshalsor.se/sites/default/files/fsf/fran-nyhet-var dagsnytta-implementeringens-modosamma-konst-00393-2017-webb.pdf>

Forte (2016). Förstudie inför utlysning av forskningsmedel rörande arbetsmiljön i kvinnodominerade sektorer. Hämtad 2016-05-01: <https://forte.se/publikation/utlysning-kvinnodominerade-sektorer/>

Foss, C., & Ellefsen, B. (2002). The value of combining qualitative and quantitative approaches in nursing research by means of methods triangulation. *Journal of Advanced Nursing*, 40, 242-248.

Frenzel, A. (2014). *Brott i nära relationer. En nationell kartläggning*. Rapport 2014:8. Brottsförebyggande rådet. Hämtad 2017-10-19:
https://www.bra.se/download/18.9eaaede145606cc8651ff/1399015861526/2014_8_Brott_i_nara_relationer.pdf

Försäkringskassan. (2015). *Yrke och sjukfall, Korta analyser 2015:1*. FK-nr: 116-1.

Gadamer, H-G. (1960/1997). *Sanning och metod. I urval*. (Översättn. Arne Melberg). (Engelsk titel: *Truth and Method*). Göteborg. Bokförlaget Daidalos AB.

Garcia-Moreno, C., Jansen, H.A., Ellsberg, M., Heise, L., & Watts, C.H. (2006). *Prevalence of intimate partner violence: findings from the WHO multi-country study on women's health and domestic violence*. Geneve: World Health Organization. *Lancet*, 7, 1260-9.

Gill, A.K., Begikhani, N., & Hague, G. (2012) Honour-based violence in Kurdish communities. *Women's Studies International Forum*, 35, 75-85.

Graneheim, U.H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24, 105-112.

Guba, E.S., & Lincoln, Y.S. (1994). "Competing Paradigms in Qualitative Research". Guba, E.S., & Lincoln, Y.S. (Red.), *Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks, California: Sage.

Hagberg, M. (2009). *Vid 20 börjar den ruttna. Om hedersvåld och modiga kvinnor*. Olof Palmes minnesfond. Maria Hagberg och Premiss Förlag.

Harvey, G., & Kitson, A. (2016). PARIHS revisited: from heuristic to integrated framework for the successful implementation of knowledge into practice. *Implementation Sciences*, 11:3.

Hirschman, A.O. (1970). *Exit, voice, and loyalty. Responses to decline in firms, organizations and states*. Cambridge: University Press.

Högskoleverket (2004). *Genusperspektiv och mäns våld mot kvinnor*. Stockholm. Högskoleverket.

Hörngren, L. (2013). *Från prussiluskan till evidens. Utvecklingen av den sociala barn- och ungdomsvårdens förutsättningar*. Sveriges Kommuner och Landsting, Avdelningen för vård och omsorg.

Hydén, M., Överlien, C., Ericson, C., Wiman, M., & Grönberg Eskel, M. (2016). *Forskning i korthet: Mäns våld mot kvinnor*. Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd. FORTE. Hämtad 2017-10-20:
<https://forte.se/app/uploads/2016/11/fik-nr-7-webb.pdf>

- Jergeby, U., Miranda, J., & Stranz, H. (2008). *Socialtjänstens arbete med våldsutsatta kvinnor och barn som bevittnat våld. Kartläggning och identifiering av standardiserade bedömningsinstrument – delrapport till regeringen 20081201*. Institutet för utveckling av metoder i socialt arbete (ims) / Socialstyrelsen. Art.nr 2008-126-82.
- Karasek, R. och Theorell, T. (1990). *Healthy Work, Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books
- Kitson, A., Harvey, G., & McCormack, B. (1998). Enabling the implementation of evidence based practice: a conceptual framework. *Quality of Health Care* 7, 149-158.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (2:a uppl.). Lund. Studentlitteratur AB.
- Kuhn, T.S. (1962/1970). *The Structure of Scientific Revolutions*. Chicago: University of Chicago Press, 1970. LTD., London. ISBN: 0-226-45803-2
- Lundgren, M., Holmberg, S., Lennartsson Hartmann, Y., & Netscher, A. (2010). *Mäns våld mot kvinnor, hedersrelaterat våld och förtryck samt våld i samkönade relationer. Slutredovisning av ett regeringsuppdrag*. Rapport 2010:18. Brottsförebyggande rådet 2010. Hämtad 2017-10-10: https://www.bra.se/download/18.cba82f7130f475a2f18000325/1371914719344/2010_18_mans_vald_mot_kvinnor.pdf
- Lundgren, E., Heimer, G., Westerstrand, J., & Kalliokoski, A.M. (2001). *Slagen dam. Mäns våld mot kvinnor i jämställda Sverige – en omfångsundersökning*. Stockholm: Fritzes Offentliga Publikationer.
- Lunneborg & Wikdahl, (2017). ”23-åriga Ramin kidnappades och mördades – fem får livstid”. *SVT-nyheter Västernorrland 2017-07-14. Nätupplaga*. Hämtad 2017-10-19: <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/vasternorrland/sa-har-blev-domen-i-kidnappningsmordet>
- Länsstyrelserna (2009). *Vägledning - för dig som söker projektmedel till insatser mot hedersrelaterat våld och förtryck*.Handledningen framtagen av representanter från Länsstyrelsen Östergötland, Länsstyrelsen i Norrbottens län, Länsstyrelsen i Skåne län samt Länsstyrelsen i Västra Götalands län. Hämtad 2017-03-02: <http://www.lansstyrelsen.se/vastmanland/SiteCollectionDocuments/Sv/blanke/ter/jamst%C3%A4lldhet/vagledning-projekttagare.pdf>
- Länsstyrelsen i Dalarnas Län (2015:05). *Mäns våld mot kvinnor i Dalarna 2011-2014*. Hämtad 2017-10-10:

<http://www.lansstyrelsen.se/dalarna/SiteCollectionDocuments/Sv/Publikationer/Rapporter-2015/15-05.pdf>

Mattsson, T. (2013). Motstånd och neutralisering. Kön, makt och professionalitet i arbetet med våld i nära relationer. *Socialvetenskaplig tidskrift*, nr 3-4, s. 150-167.

Mundzic, L., & Abiri, E. (2010). *Länsstyrelsens arbete med mänskliga rättigheter. En utvärdering av arbetet med att integrera ett rättighetsperspektiv*. Rapport 2010:48. Länsstyrelsen Västra Götalands Län. Hämtad 2017-10-28:
<http://www.lansstyrelsen.se/vastragotaland/SiteCollectionDocuments/Sv/publikationer/2010/2010-48.pdf>

NCK (2016a). *Våld i nära relationer*. Hämtad 2017-10-10:
<http://nck.uu.se/kunskapsbanken/amnesguider/vald-i-nara-relationer/vald-i-nara-relationer/>

NCK (2016b). *Hedersrelaterat våld och förtryck. Begreppet heder*. Hämtad 2017-10-10: <http://nck.uu.se/kunskapsbanken/amnesguider/hedersrelaterat-vald-och-fortryck/begreppet-heder/>

Nielsen, P. (2014). *Implementering av evidensbaserad praktik*. Malmö. Gleerups Utbildning AB.

Novus (2014). Kartläggning socialsekreterare 2014. Januari 2015. Akademiker Förbundet SSR. Hämtad 2016-01-02:
<https://akademssr.se/sites/default/files/files/novuspdfsocsek2014.pdf>

Olsson, H. (2017). Socialt arbete – våld och genus. Tidskrift om arbetsliv och profession Nio-Fem, nr. 1, 2017. Hämtad 2017-05-01: http://www.tam-arkiv.se/sites/default/files/Nio-Fem_nr%201-17_webb.pdf

Olsson, H., Kristiansen, L. (2017). Violence risk assessment in forensic nurses' clinical practice: A qualitative interview study. *Global Journal of Health Science*, 9, 56-63.

Oscarsson, L. (2009). *Evidensbaserad praktik inom socialtjänsten. En introduktion för praktiker och chefer*. Sveriges kommuner och Landsting och SKL Kommentus 2009.

Patton, M.Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods*. (Fourth Edition). NewburyPark: SAGE Publication. London.

Personuppgiftslag (1998:204). Svensk författningssamling 1998:204. Hämtad 2017-05-01: http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/personuppgiftslag-1998204_sfs-1998-204

Regeringskansliet (2011). *FN:s konventioner om Mänskliga rättigheter*. Hämtad 2017-05-01:
<http://www.regeringen.se/contentassets/d6d5653029e14e338a4b86f5f4b34c6b/fns-konventioner-om-manskliga-rattigheter>

Regeringskansliet (2014). *Skärpt skydd mot tvångsaktenskap och barnäktenskap*. Faktblad, Justitiedepartementet, maj 2014.
<http://www.regeringen.se/contentassets/4375cffdcc68413fa4b640584f3b78ca/star-kt-skydd-mot-tvangsaktenskap-och-barnaktenskap>

Rexvid, D. (2017). Kulturrelativism, det hedersrelaterade förtrycket och våldets fristad. Carlsson, H. (Red.), *Leva sitt liv. En bok om hedersrelaterat våld och förtryck* (s. 91-100). Brottsofferjouren Sverige.

Rusbult, C.E., Farrell, D., Rogers, G., & Mainous, A.G. (1988). "Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction." *Academy of Management Journal*, 31(3)599–627.

Röstlund, L., & Kerpner, J. (2017) "Unik kartläggning: 200 fall av hedersförtryck på två år". *Aftonbladets databas*: Hämtad 2017-10-19:
<http://hedersfortryck.story.aftonbladet.se/chapter/hedersfortrycket-i-sverige-okar/>

Sackett D.L., Richardson W.S., Rosenberg, W., & Haynes, R.B. (1997). *Evidence Base Medicine. How to Practice and Teach? EBM*. Churchill Livingstone, Edinburgh.

Shanks, E., Lundström, T., & Wiklund, S. (2015) Middle managers in social work: professional identity and management in a marketised welfare state. *British Journal of social work*, 45(6), 1871-1887.

Sannemalm, A.S., & Wahlqvist, J. (2017). "Vägrade avrätta sina döttrar – blev mördad själv". *SVT-nyheter Västmanland 2017-08-16. Nätupplaga*. Hämtad 2017-10-19: <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/vastmanland/vagrade-avratta-sina-dottrar-blev-mordad-sjalv>

SBU (2005). *Riskbedömningar inom psykiatrin. Kan våld i samhället förutsägas? En systematisk litteraturöversikt*. Statens beredning för medicinsk och social utvärdering; November 2005. Hämtad 2017-01-01:
http://www.sbu.se/contentassets/2fda926d5d504697817728c48581cd78/riskbedomning_psykiarin.pdf

SBU (2016). *Risikfaktorer för våld i nära relationer*. Statens beredning för medicinsk och social utvärdering; Upplysningstjänst 8 augusti 2016. Hämtad 2017-06-01:
http://www.sbu.se/globalassets/publikationer/upplysningstjanst/pdf_er/risikfaktorer-for-vald-i-nara-relationer.pdf

SBU (2017). Medicinsk och social Vetenskap och Praxis, nr. #3–4/2017, s. 10. Statens beredning för medicinsk och social utvärdering, SBU. Hämtad 2017-12-16:

http://www.sbu.se/contentassets/339de520ab6a4139839c41c6931fe5a5/vop_3-4-17_lr.pdf

Schlytter, A., Högdin, S., Ghadimi, M., Backlund, Å., & Rexvid, R. (2009). *Oskuld och heder. En undersökning av flickor och pojkar som lever under hedersrelaterad kontroll i Stockholm stad – omfattning och karaktär*. Stockholm: Stockholms Universitet, institutionen för socialt arbete; 2009. Hämtad 2017-10-19: <http://www.tris.se/wp-content/uploads/2013/11/Oskuld-och-heder-Schlytter-m.fl.-2008.pdf>

Schlytter, A., & Rexvid, D. (2016). *Mäns heder. Att vara både offer och förövare*. Lund. Studentlitteratur AB.

Semmer, N.K., Jacobshagen, N., Meier, L.L., Elfering, A., Beehr, T.a., Kälin, W., & Tschan, F. (2015). Illegitimate tasks as a source of work stress. *Work & Stress*, 29, 32-56.

SKL (2016). *Framgångsfaktorer i kvinnofridsarbetet. En undersökning av utvecklingen av arbetet mot våld i nära relationer i kommuner*. Författare Norén & Printz. Sveriges Kommuner och Landsting. Hämtad 2016-06-01: <http://webbutik.skl.se/bilder/artiklar/pdf/7585-398-7.pdf?issuusl=ignore>

Skr. (2016/17:10). Regeringens skrivelse. *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*. Hämtad 2017-10-10: <http://www.regeringen.se/rattsdokument/skrivelse/2016/11/skr.-20161710/>

Socialstyrelsen (2012). *Att leda en evidensbaserad praktik – en guide för chefer i socialtjänsten*. Ar.nr 2012-10-4. Hämtad 2016-01-02: <http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2012/2012-10-4>

Socialstyrelsen (2014a). *Vänd dem inte ryggen. Utbildningsmaterial om hedersrelaterat våld och förtryck*. Artikelnummer 2014-1-6. <https://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/19317/2014-1-6.pdf>

Socialstyrelsen (2016a). *Kvinnlig könsstympning – ett stöd för hälso- och sjukvårdens arbete*. Artikelnummer 2016-6-59. <http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/20282/2016-6-59.pdf>

Socialstyrelsen (2016b). *Våld. Handbok om socialtjänstens och hälso- och sjukvårdens arbete med våld i nära relationer*. Art.nr. 2016-6-37. <http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2016/2016-6-37>

Socialstyrelsen (2016c). Individ- och familjeomsorgen. Lägesrapport 2016. Art.nr. 2016-2-22. Hämtad 2016-03-01.

<http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2016/2016-2-22>

SOU (2015:55). *Nationell strategi mot mäns våld mot kvinnor och hedersrelaterat våld och förtryck*. Statens Offentliga Utredningar. Stockholm: Fritzes.

Strand, S., Petersson, J., Fröberg, S., & Storey, J. (2016). *Polisen arbete med riskbedömning och riskhantering av partnervåldsrelaterad brottslighet*. Delrapport 2. Örebro Universitet. Mittuniversitetet och Polisregion Nord.

Umeå: Brottsoffermyndigheten. Hämtad 2017-10-19: <http://oru.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1058082&dswid=-3791>

Sturup, J., Forsman, M., Haggård, U., Karlberg, D., & Johansson, P. (2014). *Riskbedömning i kriminalvård och rättspsykiatri. Sammanfattningsrapport*. Kriminalvården. Projektnummer 2013:269. Hämtad 2017-10-19:

<https://www.kriminalvarden.se/globalassets/publikationer/forskningsrapporter/slutrapport-riskbedomning-i-kriminalvard-och-rattspsykiatri.pdf>

Tengvald, K. (2015). *Socialtjänsten – förutsättningar för kunskapsstyrning*. Socialstyrelsen 2015. Artikelnummer 2015-1-43. Hämtad 2017-03-05:

<http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/19694/2015-1-43.pdf>

Tham, P. (2016). *Mindre erfaren - mer utsatt? Nyexaminerade och mer erfarna socialsekreterares beskrivningar av sina arbetsvillkor 2003 och 2014*. Socionomens forskningssupplement, 404-33.

UKÄ (2015). *Hur mänskliga rättigheter, mäns våld mot kvinnor och våld mot barn beaktas i högre utbildning. Rapportering av ett regeringsuppdrag*. Rapport (2015:25). Universitetskanslerämbetet.

<http://www.uka.se/download/18.12f25798156a345894e4cb3/1487841874281/rapport-2015-12-01-manskliga-rattigheter.pdf>

UNFPA (2000). *The State of world population 2000. Lives Together, Worlds Apart*. United Nation Population Fund. Executive Director: Nafis Sadik. New York. Hämtad 2017-10-19: https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/swp2000_eng.pdf

Ungdomsstyrelsen (2009). *Gift mot sin vilja*. Ungdomsstyrelsens skrifter 2009:5. Stockholm. Hämtad 2017-10-19:

https://www.mucof.se/sites/default/files/publikationer_uploads/gift-mot-sin-vilja.pdf

Vetenskapsrådet (2017). God forsknings sed. Omarbetad version. Stockholm. Hämtad 2017-08-25:

<https://www.vr.se/nyheterpress/nyheter2017/godforskningssedinyomarbetadversion.5.7da5d28715e1bca492d1a433.html>

Vision (2017). *Hur får vi balans mellan krav och resurser? Insatser för minskad arbetsbelastning i socialtjänsten*. Fackförbundet Vision, mars 2017. Hämtad 2017-10-18:
<http://mb.cision.com/Public/1167/2207158/a4955d865d6149e3.pdf>

Wallin, L., Profetto-McGrath, J., & Levers, M.J. (2005). Implementing Nursing Practice Guidelines. *Journal of the Wound, Ostomy and Continence Nurses Society*, 32, no 5.

World Health Organization (2013). *Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence*. Author: Garcia-Moreno, C., mfl. Genève: World Health Organization.

Webster, C. D., Douglas, K. S., Eaves, S. D., & Hart, S. D. (1997). HCR-20: Assessing the risk for violence (version 2). Vancouver, Canada: Simon Fraser University, *Mental Health, Law, and Policy Institute* (ISBN 0-86491-157-2).

Welander, J., Astvik, W. & Hellgren, J. (2017). Stressrelaterad ohälsa och arbetstrivsel hos medarbetare och chefer i socialtjänsten. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 23(2), 8-26. Hämtad 2017-09-01: https://www.kau.se/files/2017-09/A%26A_nr2_2017_Inlaga_Welander-Astvik-Hellgren.pdf

Åklagarmyndigheten (2006/2014). Hedersrelaterat våld. En handbok. Utvecklingscentrum Göteborg. December 2006 (Bilagorna 2 och 3 uppdaterade juni 2014). Hämtad 2017-10-20:
<https://www.aklagare.se/globalassets/dokument/handbocker/handbok-hedersrelaterat-vald-uppd-2014.pdf>

Åhré Älgamo, K. (2009). *Hedersrelaterat våld och förtryck i Stockholms stad, del I. Rapport 2009*. Stockholms stad. Hämtad 2016-02-14:
<https://insynsverige.se/documentHandler.ashx?did=129070>

Bilagor

Bilaga 1.

Intervjuguide

Erfarenheter av det dagliga arbetet med HRV

- Hur identifieras ett HRV ärende?
- Användande av stöd via riktlinjer/rutiner, checklistor, riskbedömningsinstrument?
- Hur upplever du att det är att arbeta med HRV ärenden?

Samverkan/arbetslagets roll och funktionssätt

- Vad handläggning av HRV ärenden, beskriv hur du upplever att samverkan mellan de olika enheterna på din arbetsplats fungerar?
- Är ni överens om hur arbete och handläggning med HRV ärenden skall utföras? Vilka delar är ni överens om och i vilka råder det delade meningar om?

Kunskapsnivån i relation till arbetsuppgiften

- Upplever du att det finns tillräckligt med resurser gällande fortbildning/handledning för att stödja det dagliga arbetet med HRV? Om inte, kan du beskriva vad som skulle underlätta/förbättra arbetet?
- Hur tar du del av nya kunskapsrön på området?

Inställning till att arbeta med riskbedömningar

- Vad är det i din arbetssituation som underlättar respektive försvårar för dig att använda dig av ett riskbedömningsinstrument? Stöder organisationen, ledningen och arbetsvillkoren dig i det arbetet?

Riskhantering / stöd / skydd

- Upplever du att åtgärderna/insatserna man vidtagit i HRV ärenden, har fungerat? Vad har fungerat bra? Mindre bra?

Upplevelser av implementering av arbetssätt relaterade till HRV

- När du handlägger HRV ärenden, behöver du stöd och hjälp i detta arbete? Om så är fallet, får du det? Av vilka och på vilket sätt?

- Vilken är arbetsledarens roll när det gäller implementering av arbetet kring HRV?
- Hur har arbetet med HRV mottagits på din arbetsplats? Är vissa grupper mer ansvariga än andra? Vilka olika uttryck tar sig detta?
- Om man blickar framåt ett par år. Vad tror du krävs av dig och din verksamhet för att arbetet med HRV skall fungera de kommande åren?
- Beskriv hur upprättandet av nya riktlinjer går till på din arbetsplats?

Bilaga 2.

Förfrågan om deltagande i forskningsprojektet:

En kvalitativ studie av socialtjänstens arbete med hedersrelaterat våld och förtryck i Dalarnas län under året 2016

Informationsbrev till verksamhetsledare och möjliga intervjudeltagare om förfrågan om deltagande i forskningsprojekt

Högskolan Dalarna har beviljats medel av Länsstyrelsen Dalarna för att utföra en utvidgad kunskapsinventering kring socialtjänsten i Dalarnas arbete med Hedersrelaterat våld och förtryck (HRV). Länsstyrelsen Dalarna gjorde en första inventering på området via sin rapport (2015:05); *Mäns våld mot kvinnor i Dalarna 2011-2014*, där datainsamlingen utgjordes av enkäter. Med utgångspunkt från enkätsvaren framgick att det föreligger ett fortsatt utvecklingsbehov kring hur arbetet med HRV skall bedrivas av länets kommuner. Således efterfrågades en studie från Länsstyrelsens sida som med en kvalitativ utgångspunkt belyser socialtjänsternas erfarenheter och upplevelser av arbetet med HRV. I föreliggande projekt är Helén Olsson (HO), lektor i socialt arbete vid Högskolan Dalarna projekt- och forskningsansvarig. Beviljade projektmedel från Länsstyrelsen Dalarna avser året 2016. I forskningsprojektet ingår samarbete med professor Ann Bergman (AB), arbetslivsforskare vid Karlstads Universitet samt docent i kriminologi, Susanne Strand (SS) vid Örebro Universitet. Strand bedriver ett forskningsprojekt med liknande innehåll (medel från Brottsoffermyndigheten), inom länets polismyndighet. Tanken är att samordna och gynna för samverkansvinster mellan polis och socialtjänst inom ramen för de båda projekten. För att skapa en utökad kunskap om hur förutsättningarna kring socialarbetarnas situation ser ut, kommer Ann Bergman att bidra med ett arbetsvetenskapligt perspektiv. Faktorer som gynnar eller motverkar socialarbetarnas möjligheter att, enskilt eller i grupp, hantera hedersrelaterat våld och förtryck, kommer att belysas både ur ett individ- och ett organisationsperspektiv.

Det övergripande syftet med projektet är att beskriva och analysera de medverkande socialtjänsternas erfarenheter av arbetet med HRV. Målet med

studien är att få en nulägesuppfattning om socialtjänsternas arbete med HRV. Studien kan bidra till att identifiera områden som kan förbättras och utvecklas vidare. För att möjliggöra genomgripande förbättringar är det av vikt att individ och organisation går i samma takt och mot samma mål. Dessa områden handlar både om individernas arbetssätt men också de organisatoriska förutsättningarna för detta. Föreliggande studie har sålunda ett kvalitativt angreppssätt där datainsamlingsmetoden består av intervjuer med semistrukturerade frågor.

Resultaten från studien kommer att jämföras med resultat från en likande intervjustudie med polisen i länet. Dessa två datainsamlingar kommer att utföras parallellt och innehålla samma typ av intervjufrågor. Susanne Strand ansvarar för datainsamlingen hos polismyndigheten. Syftet med denna samverkan är att bidra till en ökad förståelse för varandras yrkesroller, bidra till mer samarbete över professionsgränserna samt understödja en gemensam inriktning på arbetet med hedersrelaterat våld och förtryck. Strand kommer att få ta del av datainsamlingen från intervjuerna, först när analysen är klar för publicering, det vill säga när analysen är färdigställd och helt anonymiserad. Analysarbete i denna studie kommer att utföras av Helén Olsson och Ann Bergman. Intervjuerna kommer att fokusera på följande områden;

- Erfarenheter av det dagliga arbetet med HRV
- Samverkan/arbetslagets roll och funktionssätt
- Kunskapsnivån i relation till arbetsuppgiften
- Inställning till att arbeta med riskbedömningar
- Riskhantering / stöd / skydd
- Upplevelser av implementering av arbetssätt relaterade till HRV

Till föreliggande projekt söks nu yrkesverksamma socialarbetare inom socialtjänstens Individ- och familjeomsorg (IFO), som i sitt arbete har ett utredande myndighetsansvar för unga eller vuxna som utsatts eller riskerar att utsättas för hedersrelaterat våld och förtryck. I de fall Du som verksamhetschef lämnar Ditt medgivande till att någon/några ur Din personalgrupp får medverka i studien, så innebär det att denne socialsekreterare kallas till en intervju som beräknas ta ca 45 minuter. Socialsekreteraren får själv föreslå tid och plats för intervjun. Studien beräknas innehålla data insamling från

ca 10 intervjudeltagare. Studien kommer att baseras på Vetenskapsrådets forskningsetiska principer (<http://codex.vr.se/manniska2.shtml>).

Inklusionskriterium för deltagande är att Du skall vara yrkesverksam inom socialtjänstens Individ- och familjeomsorg (IFO), och ha ett utredande myndighetsansvar för unga eller vuxna som utsatts eller riskerar att utsättas för hedersrelaterat våld och förtyck. En mångfald kommer att eftersträvas av intervjudeltagarna, vad gäller antal år i yrket, vilken IFO enhet Du är verksam inom, samt om Du har någon typ av vidareutbildning inom området (HRV).

Exklusionskriterium för deltagande är om forskningsledaren (HO) haft någon form av arbetsrelation till Dig, eller om Du genomgått/genomgår en poänggivande högskolekurs som forskningsledaren är/varit ansvarig för. Detta med hänvisning till etiska hänsynstaganden vad gäller undvikande av eventuella beroendeförhållanden.

Stor betydelse kommer att fästas vid återkoppling till praktikerfältet där resultatet kommuniceras med handläggare, verksamhetsledare, lokala politiker samt via gemensamt samordnad återkopplingskonferens där länets polismyndighet och berörda socialtjänstenheter bjuds in. Resultatet kommer även att spridas via föreläsningar på Högskolan, samt publiceras i vetenskaplig tidskrift. En skriftlig rapport i populärvetenskapligt format kommer att färdigställas för att sprida studiens resultat. Personal verksamma inom IFO som uppfyller studiens kriterier tillfrågas härmed om deltagande i denna undersökning. Är Du intresserad av att delta, hämta samtycke från Din närmaste verksamhetsledare, och återkom med en intresseanmälan till mig via nedanstående telefon eller mail!

För ytterligare upplysningar om studien, vänligen vänd Er till forskningsledaren Helén Olsson; Tel. 023-77 86 11, e-post hol@du.se eller till projektdeltagaren professor Ann Bergman, e-post ann.bergman@kau.se

Helén Olsson

2016-03-23

Bilaga 3.

Brev till socialsekreteraren med förfrågan om deltagande i forskningsprojekt

Ditt deltagande i undersökningen är helt frivilligt och Dina uppgifter kommer att behandlas konfidentiellt. Din identitet kommer att ersättas med en kod. Intervjun kommer att spelas in på band och skrivas ut som text. Så snart transkriberingen överensstämmer med ljudbandens innehåll, kommer ljudbanden att avmagnetiseras. I detta valideringsarbete kommer forskningsutförarna Helén Olsson och Ann Bergman att ingå. Textmaterialet kommer därefter att förvaras inlåst och endast vara tillgängligt för forskningsansvarig (HO). Redovisning av data kommer att ske på ett sådant sätt att inte namn, identitet eller kommundillhörighet kan avslöjas. Du kommer att få möjlighet att erhålla en kort sammanfattning av huvudresultaten samt ta del av den färdigställda rapporten/studien. Det råder sekretess i de fall Du önskar avbryta intervjun eller Ditt deltagande i studien, ingen kommer att informeras om detta och Du behöver heller inte motivera detta. I de fall Din medverkan skulle resultera i obehag eller skada, kommer det att finnas möjligheter att ta kontakt med den intervjuade forskaren (HO) via telefon och/eller mail. Intervjudeltagaren får själv föreslå tid och plats för intervjun. Tidsåtgång för intervjun är ca 45 minuter. Har du några frågor kan du nå forskningsansvarig Helén Olsson på antingen telefon; 023-77 86 11 eller via mail; hol@du.se

OBS! Enligt personuppgiftslagen (1998:204) har Du rätt att en gång per år gratis, få utdrag av uppgifter som registrerats om dig samt få eventuella felaktigheter rättade. Personuppgiftsombud, Anja Achouiantz Hedqvist, nås via (023-77 81 73) på Högskolan Dalarna. Du kan också vända dig till ansvarig för studien (Helen Olsson), för att få hjälp med detta. **I denna studie kommer dock inga personuppgifter att registreras!**

Samtycke till deltagande i intervjustudie om socialtjänstens arbete med hedersrelaterat våld och förtryck

Jag intygar härmed att jag fått information om intervjustudiens syfte samt mina rättigheter att vara anonym och att jag frivilligt deltar i studien och har rätt att när som helst avbryta mitt deltagande, utan motivering.

Ort och datum

Underskrift

Namnförtydligande

Bilaga 4.

Brev till verksamhetsledare/IFO-chefer med förfrågan om personal vill delta i forskningsprojekt

Jag önskar intervjua yrkesverksamma socialarbetare inom socialtjänstens Individ- och familjeomsorg (IFO) som i sitt arbete har ett utredande myndighetsansvar för unga eller vuxna som utsatts eller riskerar att utsättas för hedersrelaterat våld och förtryck. Deras deltagande i undersökningen är helt frivilligt och deras uppgifter kommer att behandlas konfidentiellt. Socialarbetarens identitet kommer att ersättas med en kod. Intervjun kommer att spelas in på band och skrivas ut som text. Därefter avmagnetiseras ljudbanden. Textmaterialet kommer att förvaras inlåst och endast vara tillgängligt för forskningsansvarig. Redovisning kommer att ske på ett sådant sätt att inte namn, identitet eller kommuntillhörighet kan avslöjas. Intervjudeltagaren får själv föreslå tid och plats för intervjun. Tidsåtgång för intervjun är ca 45 minuter. Har du några frågor kan Du nå forskningsansvarig Helén Olsson på antingen telefon; 023-77 86 11 eller via mail; hol@du.se

Samtycke till att anställda får delta i intervjustudie om socialtjänstens arbete med hedersrelaterat våld och förtryck

Härmed godkänner jag som verksamhetsledare/IFO-chef att den/de anställda som lämnar sitt samtycke, får delta i studien.

Ort och datum

Underskrift

Namnförtydligande

