

Mellan fem stolar

Samverkan inom individ- och familjeomsorg kring kvinnofrid

Av
Julia Folkesson &
Katarina Kristensson

Ht-10



LUNDS
UNIVERSITET

Handledare: Lotta Mulder

Abstract

Authors: Julia Folkesson and Katarina Kristensson

Titel: Between five chairs - the *interaction at individual and family care regarding womens safety*.

Supervisor: Lotta Mulder

The aim of our study is to analyze the interaction at the individual and family care in a small community in southern Sweden regarding violence against women. We chose to study the interaction from a professional perspective, how the collaboration within the social administration is perceived by the employed at the individual and family care. The issues included in our study are:

- How does the interaction of the individual and family care in the X community regard women's safety look?
- Is there a tendency by the employees in the individual and family care to develop collaboration internally regarding women's safety?
- What sort of support does the employees offer the abused women at individual and family care?

To get a more accurate and not just generalize results, we have chosen a combination of quantitative and qualitative methods. We designed a questionnaire that all employed within individual and family care took part of. The survey works as a basis, then we made semi-structured interviews with selected staff from all units within the individual and family care. This because we would have the opportunity to develop our questions more than just using the questionnaire, and get a better understanding of how collaboration works in the individual and family care in X community. We have chosen the symbolic perspective from organization theory and relation power as the basis of our theory approach of this study. The results of our survey and interviews are reported individually in this essay. The material was then analyzed together, which then leads to an overall analysis. In our study, we concluded that the employed at individual and family care was determined and had a driving force to a better interaction but on the other hand, there are many shortcomings. There is a chance that if the women seek out for social services in any case other than the fact that she is exposed to violence, it is easy to miss these woman's if you do not work on women's safety in existing working groups and makes the work come alive.

Key words: Women's safety, violence against women, social administration, interaction, organization theory, Individual and family care.

Nyckelord: Kvinnofridsplan, våld mot kvinnor, socialförvaltning, samverkan, organisations teori, Individ- och familjeomsorg.

Förord

Att skriva en c-uppsats är både intressant och ansträngande. Vi vill därför tacka våra kära familjer som stått ut med oss då vi varit disträ och helt upptagna av vårt skrivande.

Vi vill tacka personalen inom IFO i X kommun som genom sitt deltagande gjort det möjligt för oss att genomföra undersökningen.

Vi uppskattar dessutom vår handledare Lotta Mulder som kritiskt granskat vårt arbete och gett oss behövlig feedback.

Januari 2011

Julia Folkesson & Katarina Kristensson

Innehåll

1. Inledning	6
1.2 Kvinnofridsplanen i X kommun.....	7
1.3 Interna kvinnofridsplanen inom IFO i X kommun.....	7
1.4 Problemformulering	8
1.6 Frågeställningar	10
2.1 Metodval.....	11
2.3 Avgränsningar	15
2.2 Begreppsdefinitioner	15
2.5 Validitet & Reliabilitet	16
2.6 Arbetsfördelning.....	16
3. Etiska övervägande	17
4. Tidigare forskning	18
4.1 Våld i nära relationer	19
4.2 Socialtjänsten.....	20
4.3 Samverkan	21
5. Teori	22
5.1 Symboliska perspektivet.....	22
5.2 Maktperspektivet	24
6.1 Resultat av enkät.....	25
6.1.2 Bortfallsanalys.....	25
6.1.3 Bearbetning av enkät.....	26
6.2 Hur ser samverkan ut inom IFO i X kommun gällande kvinnofridsfrågor/ärenden?.....	28
6.2.1 Jag anser att samverkan fungerar bra inom IFO gällande kvinnofridsfrågor/ärenden.....	28
6.3 Finns det en benägenhet från personalen att utveckla samverkan internt gällande kvinnofridsfrågor/kvinnofridsärende?	31
6.3.1 Om du har möjlighet att öka din kunskap kring kvinnofridsfrågor/ärende, vad anser du då är den bästa möjligheten till mer kunskap?.....	31
6.4 Vilken form av stöd erbjuder personalen inom IFO kvinnor som utsätts för våld i nära relationer?	32
6.4.1 Vem erbjuder stöd till kvinnor som utsätts för våld i nära relationer?.....	32

6.4.2 Vem erbjuder stödsamtal för kvinnor som utsätts för våld i nära relationer i det akuta skedet inom den verksamhet ni angett tidigare?	32
6.5 Resultat av intervjuer.....	33
6.6 Hur ser samverkan ut inom IFO i X kommun gällande kvinnofridsfrågor/ärende?.....	33
6.7 Finns det en benägenhet från personalen inom IFO att utveckla samverkan internt gällande kvinnofridsfrågor/ärende?.....	34
6.8 Vilken form av stöd erbjuder personalen inom IFO kvinnor som utsätts för våld?	35
7.2 Analys.....	40
7.2.2 Legitimitet och myter	41
7.2.3 Personalens benägenhet om mer samverkan inom IFO.....	42
7.2.4 Makt	43
8. Slutdiskussion	43
8.1 Hur ser samverkan ut inom IFO i X kommun gällande kvinnofridsfrågor/ärenden?.....	44
8.2 Finns det en benägenhet från personalen inom IFO att utveckla samverkan internt gällande kvinnofridsfrågor/ärenden?.....	45
8.3 Vilken form av stöd erbjuder personalen inom IFO kvinnor som utsätts för våld i nära relationer?	45
8.4 Diskussion kring metod och teori när vår c-uppsats var klar	46
8.5 Nya intressanta perspektiv som har uppkommit under arbetets gång	47
Elektroniska dokument.....	49

Bilaga 1 X kommunens kvinnofridsplan

Bilaga 2 Interna kvinnofridsplan inom IFO i X kommun

Bilaga 3 Intervjuguide

Bilaga 4 Enkät

1. Inledning

”Om ett par timmar var Bernard och torparen överens: Fruntimmer ska ha stryk när kollern sätter åt dem, för annars förblir de kollriga. Hans, torparens, kärring hade en gång slagit sönder en full brännvinsliter mitt för näsan på torparen. Efter den dan hade torparen klått upp henne så fort hon aldrig så lite höjde rösten mer än vanligt. – det är inget annat att göra ser du Bernard, börjar kärringen din jävlas så kläm till henne bara” (Martinson 1933/1973:102).

Våld i nära relationer och då mäns våld mot kvinnor, betraktades länge som en familjeangelägenhet. Det var acceptabelt för mannen att slå kvinnan, så länge det var hans ”egen” kvinna. Inte förrän 1982 föll kvinnomisshandel under allmänt åtal, oavsett om det skett på allmän eller enskild plats (Hydén 1995). 1988 kom Lag om besöksförbud, vilket innebar att en man dömd för övergrepp inte får kontakta kvinnan han utsatt för våld (Eliasson 2006). Så sent som 1998 infördes lagen om grov kvinnofridskränkning i brottsbalken. Detta innebar att lagstiftningen gällande mäns våld mot kvinnor stärktes och även psykiskt och sexuellt våld inkluderades (Scheffer Lindgren 2009).

Lagändringar har ökat skyldigheten för kommuner att skydda och stödja kvinnor som utsätts för våld i nära relationer. I regeringens proposition, Kvinnofrid 1997/98, klargörs det genom bestämmelser att socialtjänsten har ett eget ansvar för att stödja och hjälpa kvinnor som utsätts för – eller som det finns anledning att misstänka att de utsätts för – våld i hemmet (socialstyrelsen). ”Socialtjänsten bör också bli mer uppmärksam på situationer där det kan förekomma våld i hemmet även om inte en hjälpsökande direkt talar om detta, t.ex. då en kvinna kontaktar socialtjänsten för att få hjälp med andra problem” (socialstyrelsen:10).

Våld och misshandel mot kvinnor är ett problem som har rättsliga, hälsomässiga, sociala och ekonomiska aspekter. Detta ställer krav på att företrädare från olika verksamhetsfält, olika myndigheter och organisationer samverkar för att effektivt förhindra och förebygga våld i nära relationer (a.a.) Enligt 3 kap. 4 §, SoL, Socialtjänstlagen klargörs det att det ankommer på socialnämnden att söka samverka och att i samarbete med andra myndigheter och frivilligorganisationer förebygga sociala problem (Socialtjänstlagen 2001:543).

Många aktörer lyfter fram att de kommunala handlingsplanerna för kvinnofridsarbete är ett effektivt instrument för kommunernas arbete för våldsutsatta kvinnor. Kommunen är inte enligt lag skyldiga att upprätta en handlingsplan. De kommuner som i dagsläget saknar en handlingsplan säger sig stöta på färre våldsutsatta kvinnor än de kommuner som har en fungerande handlingsplan (Norén 2009). Detta tror vi kanske kan bero på okunskap. Saknar man kunskap och kommunen inte har någon handlingsplan, så vet man inte heller hur man ska gå till väga när man stöter på våldsutsatta kvinnor. Då är det lätt att missa dessa kvinnor om de söker sig till socialtjänsten i något annat ärende.

1.2 Kvinnofridsplanen i X kommun

Kvinnofridsplanen i X kommun har tagits fram i ett samverkansprogram med 12 stycken aktörer för att främja kvinnofridsinsatser. ”Kvinnofridsplanen ska revideras vart annat år under ledning av socialnämnden på liknade sätt som vid förevarande revidering” (Bilaga 1). Kvinnofridsplanen är uppdelad i två delar, en med samverkansaktiviteter och en med ansvarsområde för respektive aktör. I Kvinnofridsplanen i X-kommun står det att när kvinnan söker hjälp i det akuta skedet vid Socialförvaltningen är det Individ- och familjeomsorg (IFO) som ger stöd till kvinnan genom att följa sin interna kvinnofridsplan. Det står vidare att om en polisanmälan inte gjorts och kvinnan inte heller vill göra en anmälan, kan IFO försöka kartlägga hur hotet mot kvinnan ser ut. Den våldsutsatta kvinnan kan erbjudas stödsamtal, krissamtal och rådgivning från kvinnofridsteamet. Kvinnofridsteamet kan även förmedla kontakt med närsjukvården om behov finns (a.a.).

1.3 Interna kvinnofridsplanen inom IFO i X kommun

I den interna kvinnofridsplanen finns det instruktioner om hur man som handläggare i pågående handläggning eller hur andra samverkanspartners inom IFO skall ta kontakt med mottagningsavdelningen på ekonomienheten där man skall få mer instruktioner om hur man skall gå till väga i det individuella ärendet. Kontaktpersonen i mottaget på ekonomienheten eller handläggande socialsekreterare i pågående ärende bibehåller kontinuiteten genom att introducera ny kontakt både internt och externt vid behov samt har ett ansvar för uppföljning (Bilaga 2).

Finns det barn i familjen där våld förekommer är det viktigt att man som professionell i det akuta skedet tar reda på vem som är vårdnadshavare och var barnen finns. Om båda föräldrarna är vårdnadshavare i ett läge där barnet behöver skyddas skall det beaktas om man ska lämna ut vistelseadressen eller ej till den förälder som har utsatt sin familj för våld. Det är

viktigt att barnet ges möjlighet att uttrycka vad hon/han tänker och känner om vad hon/han har varit med om. Barn ska få hjälp med att förstå att våldet inte är deras fel, att de får lära sig att våld inte är acceptabelt och det finns alternativa handlingsätt. Barn kan få insatser genom olika grupper inom IFO, bland annat BIM/BIV (barn i våldsutsatta/missbruksmiljöer eller psykisk ohälsa), Familjecentrum (rådgivning och stöd till familjer med barn 0-12 år), Bryggan (rådgivning och samtal för föräldrar och barn mellan 12-20 år). Familjen kan även själv kontakta ovanstående verksamheter utan hjälp från Socialförvaltningen.

I den interna kvinnofridsplanen framgår det att Socialtjänsten har i uppgift att stärka möjligheterna till att leva ett självständigt och gott liv. Det handlar om att stärka kvinnans kontroll över sitt liv och hennes förmåga att fatta självständiga beslut även i de fall där kvinnan väljer att stanna kvar i relationen. Det är viktigt att man som professionell knyter an till kvinnans nätverk och ser vilka möjligheter släkt och vänner har att hjälpa till och vara ett stöd för kvinnan.

Det praktiska i de långsiktiga insatserna kan handla om att hjälpa kvinnan byta bostad, dela upp ekonomin eller andra gemensamma handlingar från mannen. Det kan även behövas behandlingsinsatser för kvinnor som utsatts för våld och övergrepp under en längre tid.

Finns det barn med i bilden är det viktigt att ta reda på om barnen har utsatts för våld. Vid bekräftat våld eller vid misstanke ska en anmälan göras till utredningsenheten. Det kan även bli aktuellt att kontakta familjerätten beträffande frågor om vårdnad, boende och umgänge med barn. De professionellas synsätt och arbete skall möjliggöra barnens chanser att upprätthålla kontakten med båda sina föräldrar.

I kvinnofridsplanen för personal inom IFO gällande våldsutsatta kvinnor och deras familjer står det klart och tydligt att i första hand bör den socialsekreterare som första gången tog emot kvinnan fortsätta ha kontakt. Kontakten kan kombineras tillsammans med andra insatser.

1.4 Problemformulering

Enligt 3 kap. 4 §, SoL, socialtjänstlagen fastställs vikten av att samarbetet fungerar mellan olika organisationer samt olika myndigheter gällande kvinnofridsärenden. Efter att ha läst kvinnofridsplanen och den interna kvinnofridsplanen i X kommun såg vi att det var många

professionella inblandade i ett kvinnofridsärende. Vi ansåg då att samverkan inom IFO måste fungera klanderfritt precis som samverkan mellan olika organisationer och myndigheter externt gör.

En av oss studenter arbetar som socialsekreterare i X kommun och har fått en annan bild om hur samverkan fungerar inom IFO i X kommun än vad som framkommer den interna handlingsplanen. Många av hennes kollegor har uttryckt en stor osäkerhet kring sin roll om hur de skall gå till väga gällande kvinnofridsärenden samt vem som ansvarar för vad. Bilderna om hur samverkan fungerar gentemot hur den skall fungera skapade en nyfikenhet hos oss studenter. Vi ville undersöka hur samverkan fungerade i X kommun gällande kvinnofridsärenden/frågor. Vi ville även ta reda på vad IFO erbjuder kvinnor som utsätts för våld.

Vi har valt att i denna undersökning använda begreppet samverkan. Vi menar att begreppet står för något mer än bara samarbete. Att samarbeta är något vi gör i vardagen och är något naturligt (Danermark 2005). Danermark (2005) beskriver samverkan som att man tillsammans med andra, till exempel professionella inom olika enheter, arbetar mot ett gemensamt mål. Danermarks beskrivning anser vi passar bra på det som vår undersökning ska belysa. ”Samverka är alltså medvetna målinriktade handlingar som utförs tillsammans med andra i en klart avgränsad grupp avseende ett definierat problem och syfte” (Danermark 2005:15). Danermark skildrar den samverkan som handlar om människor. Det handlar i första hand om samverkan mellan personer som är utbildade för att arbeta med andra människor i människobehandlande organisationer så som socialtjänsten (Danermark 2005).

När en kvinna har tagit steget och söker hjälp för att hon utsätts för våld i nära relationer anser vi att samverkan mellan de olika enheterna skall fungera på det sättet att kvinnan kan få hjälp med olika insatser utan att själv behöva ta kontakt med olika enheterna. En socialsekreterare är väldigt duktig just inom sitt område men kan inte svara på alla frågor gällande kvinnofridsärenden. Därför är det viktigt att man som professionell vet vart kvinnan kan vända sig i de områden där man har mindre kunskap, men ändå klargöra för kvinnan att man finns med i bakgrunden. Precis som den interna kvinnofridsplanen tar upp är det viktigt att kvinnan bibehåller sin första kontakt och därefter får hjälp att ta kontakt med de andra enheterna och verksamheterna.

I vår studie vill vi undersöka hur personalen tänker kring samverkan inom IFO på socialförvaltningen i X kommun och om det finns en benägenhet från personalens sida att utveckla samverkan utifrån den interna kvinnofridsplanen. Vi har riktat in oss på en mellanstor kommun där en av oss arbetar. Vi benämner denna kommun som X, då man som forskare ska göra allt för att skydda undersökningspersonernas identitet, med tanke på att undersökningen kan användas av andra i annat syfte (May 2001:80).

1.5 Syfte

Vårt syfte är att undersöka hur samverkan mellan de olika enheterna inom IFO på socialförvaltningen i X kommun fungerar gällande kvinnofridsärenden/frågor.

1.6 Frågeställningar

- Hur ser samverkan ut inom IFO i X kommun gällande kvinnofridsärenden/frågor?
- Finns det en benägenhet från personalen inom IFO att utveckla samverkan internt gällande kvinnofridsfrågor/ärenden?
- Vilken form av stöd erbjuder personalen inom IFO kvinnor som utsätts för våld i nära relationer?

1.7 Uppsatsens disposition

Vi har valt att presentera vår uppsats enligt den traditionella forskningsrapporten som Backman (2008) presenterar med utgångspunkt utifrån den linjära strukturen. Enligt Backman (a.a.) kan man använda sig av ett logiskt upplägg när man skriver sin uppsats. Han menar att en introduktion följs av frågeställningar, metod, resultat och diskussion. Vi har valt att komplettera detta upplägg med ytterligare några kapitel eftersom vi så tydligt som möjligt vill guida läsaren genom vår undersökning. Uppdelning av vår uppsats presenteras kortfattat nedan.

I *kapitel 2* presenterar vi vårt val av metod, urval, avgränsningar samt begreppsdefinitioner. I detta kapitel redogör vi för de tillvägagångssätt som använts i insamlingen av material. Mot slutet av kapitlet resonerar vi kring undersökningens validitet och reliabilitet. Detta gör vi då det empiriska materialets tillförlitlighet och trovärdighet är sammanhängande med hur data samlats in (Jacobsson 2010). Vi kommer även i detta kapitel diskutera för- och nackdelar kring vårt metodval.

I *kapitel 3* tar vi upp de etiska överväganden vi har gjort i vår undersökning. ”Oavsett vad man arbetar med för material, metod eller forskningsfråga måste man alltid ta hänsyn till de forskningsetiska frågorna, inte minst i socialt arbete där forskningen ofta omfattar människor som lever i känsliga och utsatta livssituationer” (Jacobsson 2010:15).

I *kapitel 4* redogör vi för tidigare forskning som vi anser har anknytning till uppsatsens syfte och frågeställningar.

I *kapitel 5* presenterar vi vårt val av teori som används när vi analyserar vår empiri. De teorier vi har valt är det symboliska perspektivet utifrån organisationsteori, ny institutionell teori samt maktperspektiv.

I *kapitel 6* kommer vi att ge en redogörelse av empirin av vår kvantitativa samt kvalitativa undersökning. Vi kommer först redovisa det kvantitativa materialet och därefter det kvalitativa. Empirin redovisas under respektive frågeställning.

I *kapitel 7* kommer vi först att knyta samman den kvantitativa och den kvalitativa undersökningen i en empirianalys. Därefter kommer vi att göra en analys där vi väver samman vår empiri med de valda teorierna och tidigare forskning. Vi kommer här att besvara de frågeställningar vi har i vår c-uppsats.

I *kapitel 8* för vi först en slutdiskussion utifrån våra frågeställningar om hur samverkan fungerar inom IFO i X kommun, om det finns en benägenhet från personalen att utveckla samverkan samt vad IFO har att erbjuda våldsutsatta kvinnor. Därefter kommer vi att diskutera vårt val av metod och teori när c-uppsatsen är klar samt diskutera nya intressanta perspektiv som har uppkommit under arbetets gång.

2. Metod

2.1 Metodval

Inom socialförvaltningen i X kommun finns det olika verksamheter. I vår studie kommer vi att undersöka den interna kvinnofridsplanen inom individ och familjeomsorg. IFO-

avdelningen är indelad i fem olika enheter: ekonomienheten, utredningsenheten, behandlingsenheten, beroendeenheten och socialpsykiatrin.

I val av metod har vi resonerat utifrån vad som är mest lämpligt utifrån de frågeställningar vi antagit. Vi har valt att göra en kombination av kvantitativ och kvalitativ metod. Detta för att få en större träffsäkerhet och inte enbart generaliserbart resultat, som man får av en kvantitativ studie. ”Viss kunskap kan inte kvantifieras utan måste beskrivas med ord ” (Scheffer Lindgren 2009:50).

Vi har utformat en enkät som samtlig personal inom IFO har fått ta del av. Med enkäten som underlag har vi haft semistrukturerade intervjuer med utvald personal. Vi fick då möjlighet att utveckla våra frågor mer än bara med enkätens hjälp, och på så vis fått en större kunskap om hur samverkan inom IFO fungerar. Fördelarna med att använda en postenkät är bland annat att respondenterna kan behålla sin anonymitet och uttrycka sina åsikter. De kan också ta god tid på sig när de besvarar enkäten och fundera i lugn och ro på sina svar. Vi anser att det är viktigt att vara noga med utformningen av frågorna så att respondenterna tolkar frågorna så som vi har tänkt oss. Nackdelarna med en postenkät är att frågorna i enkäten måste vara konstruerade på ett ganska enkelt sätt. Vid en postenkätundersökning finns det heller inte möjlighet till följdfrågor och fördjupade svar (May 2001). Då vi även haft semistrukturerade intervjuer kringgår vi att inte kunna ställa följdfrågor, vilket vi fick möjlighet att göra i våra intervjuer.

I valet av semistrukturerade intervjuer som metod kan en nackdel vara att det finns en maktobalans i samband med de teman som vi förutbestämt. Vi som intervjuare utövar en typ av makt i förhållande till intervjupersonen då vi bestämmer samtalets riktning. Risken är att vi som intervjuare styr samtalet efter vår förförståelse vilket kan påverka resultatet då vår tolkning präglas efter vår förförståelse. Aspens (2007) menar att det handlar om att ge makt åt den intervjuade och att vi som intervjuare själva reflekterar över den obalans som finns. Som grund för våra semistrukturerade intervjuer har vi de enkäter som samtlig personal inom IFO har tagit del av vilket innebär att personalen indirekt varit med och påverkat underlaget för de semistrukturerade intervjuerna.

Vi har valt att kombinera olika metoder så att de tillsammans täcker in olika infallsvinklar samt att vi kan följa upp intressanta iakttagelser som enkäten visat genom att intervjuva några

av dem som svarat. Att använda sig av olika metoder ger en mer fullständig bild än vad en enda metod gör (Eliasson 2010).

Vi fick tips av en legitimerad familjeterapeut om en heldagsföreläsning med professor Margareta Hydén, Linköpings universitet, som vi valde att gå på. Hydén föreläste om våld i nära relationer och hade som grund sin doktorsavhandling *Woman battering as marital act* från 1992. Vi fick genom föreläsningen en större förståelse kring ämnet, våld i nära relationer. Margareta Hydén lade stor vikt vid kvinnans nätverksbetydelse, för att kvinnan skall kunna hantera sin situation när hon lever i våld i nära relationer. Efter avslutad föreläsning diskuterade vi utifrån Hydéns förklaring att kvinnans nätverk har stor betydelse, att det även speglar hur viktig samverkan inom IFO är för att kvinnan skall kunna känna stöttning i sin situation.

2.2 Tillvägagångssätt

Nedan kommer vi att redogöra för hur vi har gått tillväga när vi utformade vår enkät, hur den distribuerades, hur vi valt ut intervjupersonerna och hur intervjuerna genomfördes.

Vi har utformat en enkät med 16 frågor, varav fråga nummer två är en övergripande fråga med två underfrågor. Fyra av dessa 16 frågor är öppna frågor där respondenterna har möjlighet att påverka undersökningen med egna ord (May 2001). För att vi skall kunna omvandla våra frågor till mätbara begrepp är åtta av frågorna nominalfrågor, där det inte finns någon nödvändig skillnad mellan värdena (Trost 2001). Fem av frågorna är ordinalfrågor, där värdena kan rangordnas men det går inte att på något meningsfullt sätt ange skillnader eller avstånd mellan värdena (Körner & Wahlgren 2005). I vår enkät finns även fyra bakgrundsfrågor, klassifikationsfrågor, som är till hjälp när vi skall sammanställa resultatet (Ekbrand 2004). Bakgrundsfrågorna omvandlas till variabler som sedan gör det möjligt för oss att mäta det vi avser att mäta. Exempel på bakgrundsfrågor kan vara utbildning, utbildningsår eller vilken enhet man arbetar på. Med hjälp av dessa bakgrundsfrågor ska man kunna mäta hur många som svarar på ett visst sätt utifrån utbildningsår, enhet eller utbildning (Ekbrand 2004). Vi har valt ovanstående mätbara begrepp då vi anser att de passar överens med det som vi har för avsikt att mäta i vår undersökning.

Enkäten har delats ut till samtlig personal som är anställd inom IFO i X kommun. De 125 enkäter som har delats ut till respektive avdelning/persons postfack tillsammans med ett tomt kuvert har hänvisats till en låda i det gemensamma postrummet. För att få reda på hur många anställda det fanns inom IFO i X kommun vände vi oss till receptionen på Socialförvaltningens IFO avdelning. Med hjälp av en receptionist fick vi ta del av hur många som arbetade på respektive avdelning inom enheterna och kunde därefter lämna ut exakt så många enkäter till respektive avdelning som vi visste att det fanns anställda, även de med visstidsanställning har fått besvara enkäten. Vi anser att visstidsanställda är lika betydelsefulla i vår undersökning som tillsvidareanställda då vi har som avsikt att undersöka hur den interna kvinnofridsplanen inom IFO i X kommun efterföljs och fungerar i dagsläget. Vi har inte kontaktat de som är föräldralediga, tjänstlediga eller av någon annan orsak inte upprätthåller sin tjänst idag då vi endast undersöker hur den interna kvinnofridsplanen fungerar just nu. Eftersom en av oss studenter arbetar på IFO i X kommun har vi valt att hon inte ska delta i undersökningen då hon kan påverka resultatet vilket inte en forskare ska kunna göra.

Vi har utarbetat ett missivbrev där vi presenterat oss själva och vårt syfte med enkäten. Med enkäten vill vi ta reda på hur de upplever situationen och vad de anser att de har för kunskap i ämnet. Det finns en risk för bortfall vid enkätundersökning och att inte samtliga respondenter besvarar enkäten. För att motverka detta har vi gått ut med två stycken påminnelser till respondenterna via deras arbetsmail då vi har tillgång till arbetsmailen genom den student av oss som arbetar inom IFO. Vi valde att skicka ut påminnelserna genom arbetsmailen då vi med säkerhet skulle veta att personalen fått ta del av mailet och att det inte hamnat i deras skräpmail. Vi har beaktat att bortfallet inte enbart behöver bero på ointresse, utan även på grund av glömska eller brist på tid. Vi valde att lämna ut enkäten i början av månaden eftersom arbetsbelastningen på en del enheter är större under månadens sista hälft så som på ekonomienheten samt på beroendeenheten som gör utbetalningar av försörjningsstöd i slutet av varje månad.

När vi valt intervjupersoner har vi skickat e-post till personal på samtliga fem enheter som vi vet - på grund av att en av oss arbetar på denna socialförvaltning - har olika befattningar och arbetsområden. Vi har kontaktat sju personer varav fyra har haft möjlighet att delta i intervjuer. Vi har valt att ta hjälp av en diktafon i de semistrukturerade intervjuerna för att vi som intervjuare ska kunna koncentrera oss fullt på intervjun. Vi började med att informera om vårt syfte med c-uppsatsen, att deras deltagande var frivilligt och att de förblir anonyma i vår

redovisning av studien. Detta gjordes innan intervjun började och diktafonen sattes på. Vi berättade att de när som helst hade möjlighet att avsluta och inte medverka längre. Samtliga intervjuer har transkriberats i sin fulla längd.

2.3 Avgränsningar

Vi har i vår undersökning valt att avgränsa oss till att enbart studera vårt område utifrån de professionellas perspektiv. Vi vill undersöka hur personalen inom IFO i X kommuns uppfattar det vi har för avsikt att undersöka. Därför kommer vi i vår undersökning inte att gå in på kvinnorna i våldsutsatta relationers perspektiv. Vår undersökning har utgått ifrån de professionellas perspektiv då det är ett utbrett samhällsproblem. ”Då våldet är en rättighetsfråga – det är varje stats skyldighet att skydda kvinnor, förebygga och bekämpa våld mot kvinnor. Det är myndigheternas ansvar att minska mörkertalet och arbeta för att fler kvinnor får stöd. Kunskap om våldets omfattning och konsekvenser är nödvändigt för alla yrkesgrupper som möter våldsutsatta kvinnor ” (Heimer & Sandberg 2010:11).

Vi har valt att begränsa oss till samverkan inom IFO i X kommun gällande kvinnofridsärenden. Vi anser att om vi skulle undersöka hur samverkan fungerar mellan alla aktörer som ingår i kvinnofridsplanen för X kommun skulle arbetet bli för stort och inte hanterbart gentemot den tidsplan som finns. Vi kom fram till detta genom att göra en metodtriangulering om hur mycket tid vi i förhållande till vårt syfte och de resurser som finns tillgängliga. Vi har inte lagt någon vikt vid hur det påverkar kvinnornas livssituation eller varför/vilka män som misshandlar kvinnor.

2.2 Begreppsdefinitioner

När vi använder oss av begreppet *våld mot kvinnor* syftar vi på FN:s beskrivning. ”Varje könsrelaterad våldshandling som resulterar i fysisk, sexuell eller psykisk skada eller lidande för kvinnor, samt hot om sådana handlingar, tvång eller godtyckligt frihetsberövande, vare sig det sker i det offentliga eller privata livet” (FN 1993). Begreppet *kvinnofrid* skall sträva efter frid för kvinnor, en strävan för att kvinnor skall befrias från hot, våld och kränkningar. Begreppet *kvinnofrid* är en vision och ett mål precis som begreppet *jämställdhet* (Norén 2009:12). Begreppet *samverkan* pekar i denna undersökning på samverkan om människor, samverkan mellan de professionella som kommer i kontakt med människor (Danermark2004).

2.5 Validitet & Reliabilitet

Viktiga forskningskriterier är validitet och reliabilitet. Validitet är ett mått på överensstämmelse mellan vad ett mätinstrument, exempelvis en enkät, avser att mäta och vad det faktiskt mäter (Kröner & Wahlgren 2005:15). Då vi innan vi delat ut enkäten har läst tidigare forskning angående samverkan och våld i nära relationer, och i och med att en av oss arbetar på socialbyrån anser vi att vi har den förkunskap som krävs för att kunna göra en enkät med frågor som överensstämmer med de frågeställningar vi har. Vi har också innan vi delat ut enkäten låtit familjemedlemmar besvara enkäten, för att på så sätt upptäcka brister i enkäten. ”Generellt kan man säga att man måste veta en hel del på förhand om det man ska undersöka för att kunna göra en bra enkät” (Ekbrand 2004:5). Det hänger förstås samman med att svarsalternativen är bra formulerade för att enkäten ska ge någon kunskap över huvudtaget (Ekbrand 2004). Vi anser att då vi både använder oss av enkätundersökning samt djupintervjuer får vi en hög validitet då vi ställer frågorna på olika sätt men med avsikt att mäta samma fenomen.

Reliabilitet är när man uppnår samma resultat genom samma mätning vid olika tillfällen (May 2001: 117) För att kontrollera reliabiliteten i vår kvantitativa undersökning har vi valt att använda oss av kontrollfrågor i enkäten. Detta har vi gjort genom att ställa frågor med olika formulering men med samma innebörd. Vi anser att den kvantitativa undersökningen i vårt examensarbete är upprepbar då vi redovisat hur vi gått tillväga. Dock krävs det att den som vill undersöka det som vi har för avsikt att undersöka använder sig av samma respondenter och samma enkät som vi har använt. Vidare ligger problemet i att personalen på IFO i X kommun idag kan bytas ut med tiden.

2.6 Arbetsfördelning

Då vi är två författare valde vi i början av vårt uppsatsskrivande att dela upp litteraturen och ha läsdagar. Vi träffades sedan och diskuterade det vi tyckte var relevant av det vi läst. Vi lade tidigt upp en struktur på hur vi ville att själva uppsatsen skulle se ut och då bokade vi även in vilka dagar vi skulle ses under hela uppsatsens gång. Vi är medvetna om att när man är två författare kan en hel del konflikter uppstå, men då vi känner varandra väl och båda vill ha en tydlig struktur redan från början kunde vi kringgå det. Då en av oss arbetar på socialförvaltningen där vi valt att göra vår undersökning har hon skött utdelning samt

insamling av enkäter. Vi närvarade båda två vid intervjutillfällena. Vi har träffats och analyserat all empiri tillsammans för att få ett så bra flyt i texten som möjligt.

3. Etiska övervägande

De etiska dilemman som kan uppstå försöker vi som studenter motarbeta genom att ta vårt ansvar genom att uppfylla informationskravet, samtyckekravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Vi har delgett alla som tagit del av vår enkät genom missivbrevet, all information om vår undersökning, att de själva har rätt att bestämma om de ska medverka eller avbryta sin medverkan, vi har garanterat deras anonymitet och all information de delgett oss använder vi endast till vår undersökning (Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning 1990). Vi har även delgett samma information till de personer vi haft intervjuer med innan intervjuerna började. Vi har påpekat för samtliga vart vår uppsats skall publiceras, så att de som medverkat har möjlighet att se hur deras uppgifter används samt vilket slutresultat vi har kommit fram till.

Vi har skapat oss en viss förförståelse kring ämnet då en av oss arbetar inom den förvaltning vi har valt att studera. Det är viktigt att vi som forskare är medvetna om att man först och främst är en människa där ens förförståelse påverkar vår tolkning av det fenomen som vi har avsikt att studera. Annars finns det en möjlighet att vi missar viktiga pusselbitar (Aspers 2007).

Vi har reflekterat kring betydelsen att en av oss arbetar inom IFO i X kommun. Det kan vara en nackdel då de anställda inom IFO inte blir helt anonyma i vår undersökning. Personalen kanske inte svarar ärligt på frågorna, om det finns brister i samverkan mellan enheterna, då de vet att en av oss kan ha möjlighet att identifiera vissa av de inkomna enkäterna. Där finns bakgrundsfrågor angående utbildningsår och vilken enhet de arbetar på som vi ansåg nödvändiga, för att vi ville undersöka om där fanns skillnader i om man var nyutbildad eller hade en äldre utbildning. Vi behövde också veta vilken enhet de tillhörde för att se om och hur de olika enheterna samarbetade. Då en av oss har en förförståelse och insyn i verksamheten kan också det göra att vi inte ser på undersökningen helt neutralt, hon kan på möten och i lunchrummet och så vidare få reda på vad som fungerar bra respektive mindre bra. Reflektion har därför gjorts kring hur intervjupersonerna påverkas över att en av oss

studenter arbetar på IFO i X kommun. Intervjupersonerna har ingen möjlighet att måla upp en missvisande bild om hur samverkan fungerar inom IFO då de vet att en av oss studenter har insyn om hur det fungerar. Om intervjupersonerna skulle ge en missvisande bild om hur det fungerar på IFO i X kommun har vi gjort reflektioner på hur det skulle kunna påverka den student av oss som arbetar inom organisationen. Hon skulle inte haft någon möjlighet till att påverka undersökningen även om hon vet att resultatet skulle kunna vara missvisande. Vi tyckte ändå att fördelarna övervägde nackdelarna då den andre av oss studenter inte arbetar inom X kommun och kan reflektera kritiskt över resultatet och över den förförståelse den student kan ha med anledning av arbetet inom IFO. Vi tror också att fler tagit sig tid att svara på enkäten för att det vet vem en av oss är än om det varit två helt anonyma studenter som delat ut enkäten. Många av de anställda inom IFO har varit mycket positiva till vår undersökning, vilket en av oss har haft möjlighet att fånga upp genom möten och närvaro i lunchrummet. Vi har under hela processens tid hållit objektivitetsfrågan vid liv för att öka chanserna till att undersökningen skall bli så neutral som möjligt.

Vi skickade ut påminnelser av enkäten till samtliga personal inom IFO. Vi är väl medvetna om att det kan kännas kränkande för dem som redan besvarat och lämnat in sin enkät att få en påminnelse. Men då vi tog upp detta i vårt missivbrev och hänvisade till att vi gjorde som vi gjorde för att samtliga skulle få möjlighet att vara helt anonyma ansåg vi att det var det bästa sättet (Trost 2001). Påminnelsen gick ut genom en av oss studenters arbetsmail då vi ville påpeka att det var vår undersökning vilket kunnat missuppfattas om påminnelsen hade gått via ledning eller reception på IFO.

4. Tidigare forskning

Samverkan kring kvinnofridsfrågor/ärenden är en väsentlig del i socialtjänsten. Olika studier visar på att våldsutsatta kvinnor oftast känner en stor skam och utsatthet och därför har svårt att berätta för någon om vad det är man varit med om. (Hydén 1992, Scheffer Lindgren 2009, Wallberg 2010) Det är viktigt att man som personal inom socialtjänsten är uppmärksam och vågar fråga om man misstänker att en kvinna blir utsatt för våld. Är det barn med i familjen är det ännu mer viktigt att våga fråga och veta hur man ska agera. Om kvinnan berättar att hon utsätts för våld i nära relationer är det angeläget att samarbetet fungerar mellan de olika sektionerna för att kvinnan inte ska bli kringslussad, då hon oftast saknar ork och mod att berätta sin berättelse om och om igen (Wallberg 2010).

4.1 Våld i nära relationer

Professor i socialt arbete Margareta Hydén har forskat sedan slutet av 1980-talet om mäns våld mot kvinnor. Hennes första studie *Woman battering as marital act* (1992) handlade om mäns våld mot kvinnor inom äktenskapet. Hon gjorde intervjuer med tjugo stycken par som alla fortfarande levde i en relation. Hydén kom i kontakt med dessa par utifrån polisakter, då samtliga män i dessa relationer var polisanmälda och dömda för kvinnofridsbrott. Arton av tjugo män såg sig felbehandlade av samhället då de inte ansåg att de misshandlat kvinnan. Dessa arton män förnekade inte att någonting hade hänt men benämnde det mer som ett bråk. En av tjugo tyckte det mer var ett slagsmål än misshandel då han tyckte att de båda två varit lika aktiva. Endast en av tjugo medgav att han misshandlat kvinnan. Denna misshandel var väldigt grov då han också dömdes för grov misshandel. Detta visar på att vi alla definierar misshandel olika. Kvinnor som lever i våldsamma relationer kan ha svårt att definiera vad de utsätts för, om man inte blir nerslagen utan ”bara” får ta emot örfilar och kränkande ord. Är det misshandel då, frågar sig många av kvinnorna i Hydéns studie.

Hydén (1992) går vidare in på att våld i nära relationer inte är en eller en serie av enskilda händelser. Det är en social process och en social process är ett samhälleligt fenomen. För att kunna förstå fenomenet våld i nära relationer och veta hur man som socialarbetare kan hjälpa till och bekämpa fenomenet, måste man studera fenomenet i sin helhet, såväl i enskilda delar som i sociala sammanhang (Hydén 1995). Det är viktigt vilken respons kvinnan får när hon berättar sin historia. Blir responsen felaktig kan den upplevas värre än själva misshandeln för kvinnan, då det gäller kvinnans identitet, läkning och självbild.

Att föra ett samtal med en misshandlad kvinna vars berättelse oftast är motsägelsefull kräver att man som lyssnare har stor kunskap och att man nödvändigtvis inte blir sympatisk i mötet med kvinnan som varit utsatt för våld. Alla förstår inte per automatik vad som är bäst för dem och följer inte heller alla råd de får (Hydén 1995). Detta kan för socialarbetaren väcka känslor av ilska, förvirring och osäkerhet. Socialarbetare kan då få skuldskänslor för att han/hon blir arg på kvinnan när det är de själva som sitter trygga och det är kvinnan som är utsatt. Detta anser Hydén (1992) att det är viktigt att man som socialarbetare är medveten om och att det finns ett bra och fungerande nätverk även för socialarbetaren.

4.2 Socialtjänsten

Nationellt centrum för kvinnofrid (NCK), Uppsala universitet, har gjort en studie om vad som är socialtjänstens ansvar. De har undersökt vad där finns för hinder och möjligheter nu när socialtjänstens organisation utvecklats mot en specialisering och inriktning på särskilda målgrupper. Detta gör att vissa grupper faller mellan stolarna då de inte tillhör någon av dessa specifika grupper. Det finns inom socialtjänsten olika grupper som arbetar med till exempel enbart försörjningsstöd, en annan grupp arbetar med alkohol och drogproblematik och en tredje grupp arbetar med barn och unga och så vidare. Som våldsutsatt kvinna med barn kan man oftast ingå i alla dessa tre grupperna, men får då oftast tre olika handläggare och helhetssynen försvinner. Enligt projektledare för NCK, Ann Mari Wallberg är samverkan över gruppgränserna är ingen självklarhet, vilket gör att en gemensam linje om hur biståndet till en våldsutsatt kvinnan ska se ut saknas.

Det är viktigt att samverkan både inom den egna organisationen och med andra organisationer fungerar då man möter våldsutsatta kvinnor. Söker kvinnan sig själv till socialtjänsten på grund av att hon utsätts för våld är det viktigt att den personen som först träffar kvinnan vet hur hon ska agera. Det är viktigt att om kvinnan ber om hjälp att lämna mannen så måste man omedelbart tillgodose detta. Man måste givetvis även bekräfta hennes oro och upplevelser med respekt. Söker sig kvinnan till socialtjänsten i ett annat ärende eller om kvinnan blivit kallad till socialtjänsten angående en anmälan gällande barnen, är det viktigt att som socialsekreterare vara uppmärksam och observant om exempelvis våld förekommer. Man måste då som socialsekreterare våga ta upp frågan angående våld mot kvinnor, och visa på att hon/han vet att det innebär många svårigheter, men att det går att prata om och det finns hjälp att få (Wallberg 2010).

Sveriges kommuner och Landsting (SKL) har under 2009 kartlagt kvinnofridsarbete inom kommuner och landsting. Projektet har letts av pol. mag. i statsvetenskap Jenny Norén. Resultatet kommer att vara vägledande i SKL:s framtida arbete för att motverka mäns våld mot kvinnor i nära relationer. De tre viktigaste faktorerna för ett framgångsrikt kvinnofridsarbete är enligt SKL för det första att det finns en bra och fungerande samverkan med andra myndigheter och organisationer. För det andra är det väldigt viktigt att arbetet fungerar bra och sker i ordinarie verksamhet, samt att verksamheten har en handlingsplan för kvinnofridsarbete som man arbetar aktivt med (Norén 2009). Det framkommer vidare att det är viktigt att där finns tillsvidareanställd personal knuten till kvinnofridsarbetet och att det är

mer än en person, så att kunskapen inte försvinner bara för att någon enstaka personal slutar. Samverkan såväl internt som externt sker mer kontinuerligt om det är särskild personal anställd för just kvinnofridsfrågor och om där finns en intern handlingsplan för kvinnofridsfrågor (a.a.).

4.3 Samverkan

Fil dr i sociologi Åsa Eldén ledde – på uppdrag av regeringen, 2004- utredningen ”Ett slag i luften” med utgångspunkt i 1990-talets kvinnofridsreformer. De skulle ur ett könsmaktperspektiv utvärdera och identifiera eventuella hinder i arbetet med mäns våld mot kvinnor (SOU 2004:121). De kom bland annat fram till att samverkan kräver samsyn, vilket innebär att arbetet med mäns våld mot kvinnor måste bygga på en gemensam samsyn på lokal nivå. Där måste finnas en gemensam plattform att utgå ifrån, med tydliga mål och syfte med uppdraget. Malmö lyfts fram som ett bra exempel med en tydlig och fungerande handlingsplan. De har en genomarbetad grund för alla inblandade parter att utgå ifrån (a.a.). De anser vidare att det är viktigt att den interna samverkan inom socialtjänsten först och främst måste fungera, för att det överhuvudtaget ska fungera att samverka med andra organisationer och myndigheter.

Professor i sociologi Berth Danermark och forskarassistent i socialt arbete Christian Kullberg har utvärderat ett utvecklingsprojekt i Örebro om samverkan mellan olika aktörer som arbetar med personer med dubbeldiagnos, psykisk störning och missbruk. I denna utvärdering, ”Samverkan välfärdsstatens nya arbetsform” (1999) fick de mycket fria händer för sina forskningsansatser och frångick då den traditionella utvärderingsstudien. De hade endast detta projekt som utgångspunkt, för de ville mer generellt diskutera möjligheterna till samverkan. Berth Danermark har vidare i två andra böcker utvecklat vad som krävs för att en bra samverkan ska fungera, både inom den egna organisationen och mellan olika organisationer/myndigheter.

Danermark & Kullberg (1999) skriver att det är viktigt att skapa strukturella förutsättningar för samverkan. Att man skapar respekt och förståelse för de olika sektionerna inom en organisation. Problem i samverkan kan inte reduceras till den psykologiska nivån, där man skyller på personkemin mellan enskilda individer inom organisationen. Det är ledningens grundläggande ansvar att skapa förutsättningar för samverkan (Danermark 2005). Samverkan

är ett samspel mellan olika dimensioner, personer som samverkar har olika utbildning, olika sätt att se på problemet och då också olika sätt att angripa problemet, vilket Danermark (2005) benämner som olika kunskap och förklaringsmodeller. Det kan också vara olika lagstiftning och regelsystem för de olika parterna som ska samverka, detta måste de också ta hänsyn till.

Det finns även en rad informella och formella regler som styr arbetet och som ibland skiljer sig åt för de inblandade (a.a.) Därför är det viktigt att redan i det inledande skedet när olika synsätt ställs mot varandra, att det ges utrymme för argumentation, att man visar varandra respekt och lyssnar. Det är viktigt att båda parter har en vilja om att komma överens och lösa problemet som finns (Danermark 2004). Man måste också redan från början vara överens om vem som har ansvaret för vad, och vilka informella och formella regler som gäller. Man måste från början ha ett klart och uttalat mål, så att man vet att båda parter har samma mål. Att det finns tillräckligt med resurser för att nå sitt mål samt att skillnader identifieras och respekteras (Danermark & Kullberg 1999).

5. Teori

”Teori kan tolkas som en strålkastare – det belyser något, men inte allt samtidigt och inte heller lika mycket” (Bolm, Morén & Nygren 2006). Vi har valt att göra ett ”teori bygge” för att vidga möjligheterna till att besvara våra frågeställningar. Det är viktigt att när man gör ett ”teori bygge” tänker på att de olika delarna ska passa ihop och hur de förhåller sig till varandra (Eliasson 2010). Detta har vi gjort när vi valt det symboliska perspektivet utifrån organisationsteori och ”byggt ihop” det tillsammans med den ny institutionella teorin, som till viss del ingår i det symboliska perspektivet. Den viktigaste uppgiften en teori eller ett teori bygge har, när det gäller att slutföra undersökningen är att det erbjuder begrepp som går att granska. Teorin sammanfattar vetenskaplig kunskap till påståenden (a.a.).

5.1 Symboliska perspektivet

Enligt Lee G. Bolman som innehar Marion Bloch Missouri-professuren i ledarskap samt Terrence E. Deal, professor i pedagogik har det symboliska perspektivet utifrån organisationsteorin hämtat sina tankar på människans behov av att finna tillfredsställelse i tillvaron. Det gäller för organisationen att skapa mening för varför man gör som man gör. Det handlar om kultur och råda bot på den förvirring som finns. Fördelarna med det symboliska

perspektivet är att skapa en mening att tro på det man gör, en unik identitet. Nackdelarna är att det kan fungera som make-up för det som inte fungerar så bra (Bolman & Deal 2005). Vi valde att lyfta fram det symboliska perspektivet då det ger en hoppfull ton genom att belysa gamla konflikter och nytänkande. Varje dag är unik och blir inte dagen mer spännande än föregående får man omarbeta dramat och skapa nya myter (Bolman & Deal 2005).

Enligt ny institutionell teori som man finner under det symboliska perspektivet, ansågs organisationer länge som slutna system som inte gick att påverka. Omgivningen var leverantörer av råvaran och köpare av det färdiga materialet. Så ser man det inte längre, organisationer kan inte avskärma sig från omgivningen och dess påtryckningar. Omgivningen är i sin tur aldrig neutral eller överksam. Organisationer brottas ständigt med större och mer generella samhällsliga, politiska och ekonomiska trender. Den största uppgiften för organisationer är därför att bevara legitimitet och sitt stöd i de olika intressenternas ögon (Bolman och Deal 2005).

Professorn i sociologi John W. Meyer och sociologen Brian Rowan kom 1977 med artikeln ”Institutional Organizatons: Formal structur as Myth and Ceremoney”. Denna blev på många vis startskottet för den nya institutionella teorin (Stern 1999). Meyer & Rowan tar upp hur olika organisatoriska förändringar görs för att skapa legitimitet snarare än effektivitet. Detta görs i organisationer vars produkter är svåra att mäta, exempelvis socialtjänst, sjukvård eller utbildningar. Eftersom det är svårt att mäta både i termer av kvantitet och kvalitet konkurrerar organisationerna med sin legitimitet, för att säkra resurstillgångar och överlevnadschanser (a.a.). Legitimiteten är en drivkraft för att överleva och den behöver inte alltid överensstämma med vad organisationen säger att de gör och vad de faktiskt gör. Meyer och Rowan (1977) pekar på att nya policydokument, omorganisationer m.m. måste formuleras och implementeras på ett sådant sätt att de har ett begränsat inflytande över den faktiska verksamhet organisationen bedriver. Det måste ske en frikoppling mellan den tekniska verksamheten och den legitimitetsskapande förändringen. Mats Alvesson, professor vid Ekonomihögskolan i Lund, diskuterar begreppet frikoppling, att det finns motstridiga intressen i en organisation (Alvesson 2006). Meyer och Rowan (1977) menar att de institutionella regler som en organisation vill förmedla utåt ofta hamnar i konflikt med de krav som organisationen ställer på sin personal. I dagens samhälle lägger vi mer fokus på att förmedla den bild organisationen har utåt än det verkliga arbetet (a.a.). Myterna som finns inom offentliga organisationer har bland annat egenskapen att de riktar sig till alla individer

och identifierar olika socialt tekniska brister och specificerar begrepp som skulle lösa den brist som organisationen har (a.a.). Alvesson (2006) förklarar myterna som att en organisation vill förmedla bilder och föreställningar som ger ett sken av att vara något positivt. Även Bolman & Deal (2005) beskriver hur det symboliska perspektivet ser strukturen som en scenanvisning där man arrangerar ett spelrum som gör dramat levande och trovärdigt i folkets ögon.

5.2 Maktperspektivet

Det finns olika synsätt på makt. Den franske filosofen Michael Foucault har undersökt förhållandet mellan makt och olika hjälpformer (Svärd & Starrin 2008). Foucault menar att makt utövas från oräkneliga håll och kan förändras, makten är aldrig absolut utan växlande. Enligt Foucault är makt inte bara ett redskap som en socialarbetare kan ta till i vissa situationer, utan makten finns inbyggd i alla yrkesrelationer. I organisationer finns det många resurser som är mer effektiva än om resurserna skulle vara oorganiserade, det vill säga att kontroll av resurser innebär makt som kan påverka människors livsföring. Samverkan mellan tjänstemän kan göra att hjälpresurser blir mer effektiva, men revir-, makt- och kompetensstrider kan göra så att klienterna hamnar mellan stolarna och inte får någon hjälp (a.a.).

Foucault påpekar att makt och kunskap är starkt förknippade med varandra. Det finns ingen kunskap som är oberoende i förhållande till makten och inte heller någon makt utan kunskap (Kristiansen 1994). Foucault menar att makten finns överallt och sätter sin prägel på hela samhället och finns i alla mänskliga relationer. Men det är inte alltid man upplever det som makt, utan snarare som professionell kunskap och erfarenhet (Svärd & Starrin 2008). ”Ett begrepp i Foucault maktanalys är ’sanningsregimer’, dvs. processer som differentierar vilka diskurser som ska ha företräde. Synen på orsakerna till vissa sociala problem, eller hur de ska definieras och behandlas, uppnår status av att vara sanna och giltiga och tränger ut andra tolkningar och beskrivningar” (Svärd & Starrin 2008:253).

Vi har i vår studie även valt att ta med den relationella makten. Svärd & Starrin (2008) förklarar den relationella makten som att den bygger på antaganden och finns i alla relationer. Makt är inte en egenskap hos individer utan skapas i relationer mellan minst två aktörer (Danermark 2004). Makt kommer i uttryck i och genom relationer mellan människor. Genom de strukturer och handlingar/avsikter man har i sin relation (Johansson 2008). Enligt

Danermark (2004) finns det två centrala förhållanden till relationell makt, det ena är att omgivningen påverkar relationen och det andra är att det är först i en relation som makten blir verksam.

6. Empiri

6.1 Resultat av enkät

Vi har i vår enkätundersökning fått en svarsfrekvens på 54 procent. Vi tycker att detta är ett relativt bra underlag då vi även har den kvalitativa undersökningen. Våra djupintervjuer hjälper oss att få en större förståelse för de resultat som enkätundersökningen visar. Utan våra djupintervjuer skulle resultatet kunna bli förvrängt och inte tillförlitligt. För att förtydliga hur många respondenter som har besvarat respektive fråga kommer vi vid varje diagram att ange hur många som har besvarat frågan med exempelvis n=59.

Vi kommer nedan att redovisa resultatet av vår enkätundersökning samt våra djupintervjuer. Därefter kommer vi analysera vårt insamlade material tillsammans för att knyta samman all empiri som sedan mynnar ut i en övergripande analys.

6.1.2 Bortfallsanalys

När vi skickade ut vår första påminnelse upptäckte vi brister. Genom autosvar på mailen fick vi reda på att fem personer var på semester då enkäten låg ute samt att tre personer var sjukskrivna. Vi fick även ett mail från en grupp på åtta personer som arbetar under enheten socialpsykiatri. De menade att de inte kunde svara på vår enkätundersökning för de ansåg att de inte kom i kontakt med den målgrupp vi avsåg att undersöka. Detta väckte ett ännu större intresse hos oss om hur samverkan ser ut inom IFO gällande kvinnofridsfrågor/ärenden i X kommun. Vi anser att all personal inom IFO kan komma i kontakt med kvinnor som utsätts för våld vilket även bekräftades i samtliga intervjuer. Vi valde att inte förtydliga vår tanke genom att kontakta gruppen då enkäten är frivillig och anonym. Om vi hade valt att ta kontakt med gruppen skulle anonymiteten ha försvunnit samtidigt som vi hade utövat en påtryckning. Vårt syfte med enkäten var att den skulle vara frivillig att svara på och skulle inte uppfattas som en påtryckning (Trost 2001).

Vi delade ut 125 enkäter. Räknar vi sedan bort det externa bortfallet på sexton personer som har kontaktat oss studenter har vi 109 enkäter kvar. Utav dessa 109 enkäter fick vi in 59 svar.

Ett externt bortfall avser de individer som väljer att inte medverka i undersökningen och därmed inte besvara enkäten (Körner & Walgren 2005). När svar uteblir från enstaka frågor men enkäten ändå lämnas in kallas det interna bortfall (a.a.).

I vår undersökning fick vi vid samtliga frågor några interna bortfall, de frågorna som utmärkte sig med störst bortfall var fråga 13 samt 14.

13. ”Kryssa i vilken enhet du samverkar med mest gällande kvinnofridsfrågor/ärenden”.

14. ”Kryssa i vilken enhet du samverkar minst med gällande kvinnofridsfrågor/ärenden”.

Fråga 13 besvarades av 42 respondenter och på fråga 14 svarade 37 respondenter. Dessa interna bortfall skulle delvis kunna bero på att man väljer att inte ”hänga ut” någon enhet. Osäkerheten hos respondenten om hur man ska gå till väga vid ett kvinnofridsärende/fråga är möjligtvis så pass stor att man inte vet vem man ska samverka med och har därför ingen kunskap om vilken enhet de samverkar mest/minst med. Det interna bortfallet skulle även kunna förklaras med att vi som forskare har formulerat dessa två frågorna fel då vi har förklarat att man endast får ange ett svarsalternativ. Svarsmöjligheterna var att kryssa i en av de fem enheter inom IFO, vi hade inte med svarsalternativ inget eller alla. Respondenterna ansåg möjligtvis att samverkan mellan de olika enheterna handlar om fler aktörer än bara en och valde därför att inte besvara frågan. Vid samtliga frågor fanns ett fåtal bortfall, vi ser dock inget samband mellan dessa interna bortfall då det är stor spridning.

6.1.3 Bearbetning av enkät

De slutna frågorna i enkäten har vi kodat i SPSS, ett dataprogram för statistisk analys. Därefter har vi valt ut de mest relevanta frågorna för vår undersökning och gjort olika frekvens diagram i Windows Excel som vi kommer att redovisa nedan. Vi kommer också att redovisa de öppna frågorna i vår enkät som vi först har kodat om. Samtliga enkäter har i efterhand tilldelats en siffra som en identifikation då vi vill uppehålla anonymiteten samtidigt som vi vill kunna hantera enkäterna enkelt i datorn samt ha möjlighet att gå tillbaka och dubbelkolla vårt material utifrån den statistiska analysen.

6.1.4 Bakgrundsvariabler

När vi utformade vår enkät ville vi få så intressant spännvidd och variation i svaren som möjligt angående samverkan och personalens kompetens gällande kvinnofrid. De

bakgrundsvariabler som vi valde att arbeta med var: *Befattning, Utbildning, Utbildningsår samt Enhet*. Efter att vi delade ut enkäten har våra frågeställningar ändrats. Detta har resulterat till att alla bakgrundsvariabler inte är relevanta när vi nu har valt att inte undersöka personalens kompetens. Vi valde att inte undersöka kompetensen då vi ville smalna av vår undersökning och gå in mer på djupet gällande samverkan.

Befattning

57 procent av 53 respondenter besvarade bakgrundsvariabeln befattning med socialsekreterare. Vi ansåg att socialsekreterare var överrepresenterade då de resterande 43 procent var utspridda på 15 andra befattningar. Vi valde att därför inte använda oss av denna bakgrundsvariabel i vår undersökning då det gav ett missvisande resultat.

Utbildning

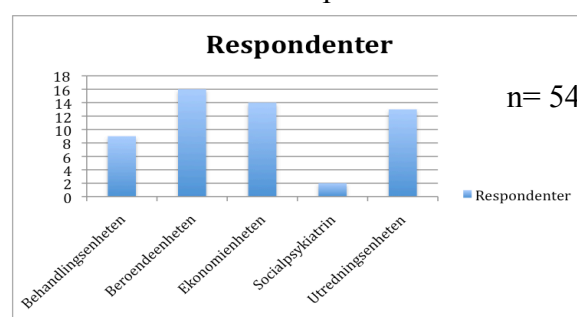
Av de 51 respondenter som besvarade vilken utbildning de hade svarade 78 procent att de var utbildade socionomer. Övriga respondenter på 22 procent har svarat fördelat på nio andra utbildningar. Då majoriteten var socionomer bedömde vi att denna bakgrundsvariabel inte var relevant att ha med i vår undersökning.

Utbildningsår

Vi valde att inte ta med denna bakgrundsvariabel då den var tänkt för att mäta personalens kompetens utifrån när de var färdigutbildade. Med kompetens menar vi vilken kunskap de har gällande lagar och riktlinjer kring kvinnofridsärenden/frågor. Då vi valde att inte undersöka kompetensen ansåg vi att denna variabel inte längre var betydelsefull för vår undersökning.

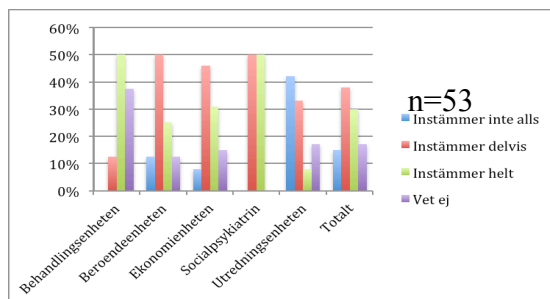
Enhet

Vilken enhet som de olika respondenterna arbetade på besvarades av 54 personer. Denna bakgrundsvariabel kommer vi att använda oss av när vi redovisar vår empiri för att fastställa hur de olika enheterna ser på samverkan gällande kvinnofridsfrågor/ärenden. Tabellen under visar hur många personer från varje enhet som har besvarat enkäten. Det framkommer tydligt att fyra av enheterna ligger på en jämn nivå. Den enhet som utmärker sig mest i nedanstående tabell är socialpsykiatrin då endast två av 31 på denna enhet besvarade enkäten.



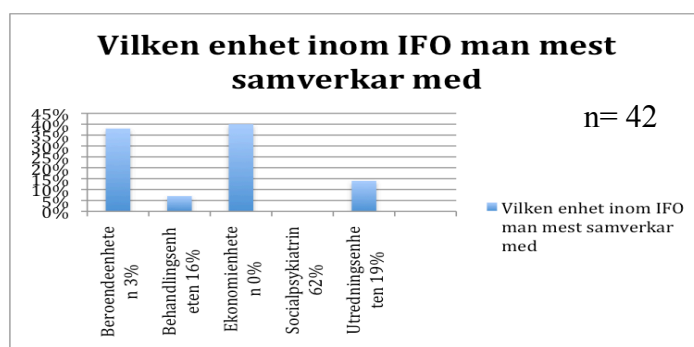
6.2 Hur ser samverkan ut inom IFO i X kommun gällande kvinnofridsfrågor/ärenden?

6.2.1 Jag anser att samverkan fungerar bra inom IFO gällande kvinnofridsfrågor/ärenden.



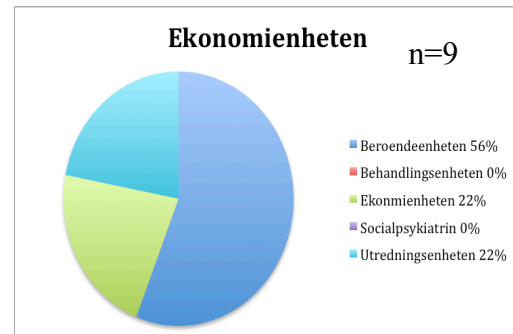
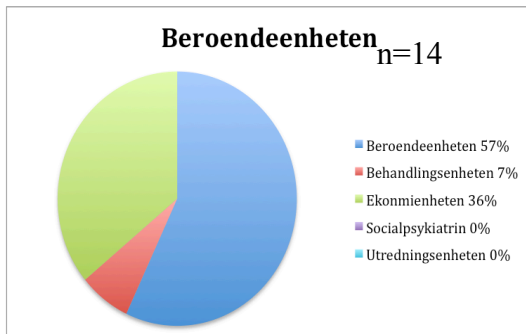
Stapeldiagrammet ovan visar vad de olika enheterna anser om hur samverkan fungerar inom IFO. Av samtliga respondenter som besvarade frågan var det 38 procent som uppgav att de instämde delvis i att samverkan fungerade bra, varav 30 procent ansåg att de instämde helt. De svarsalternativ som valdes minst frekvent var instämmer inte alls 15 procent samt vet ej 17 procent. Dock valde knappt hälften av dem som besvarade frågan på utredningsenheten frekvensen instämmer inte alls, 42 procent. Den enhet där flest respondenter, 50 procent, svarade att de ansåg att samverkan fungerade bra inom IFO var behandlingsenheten.

6.2.2 Vilken enhet samverkar du mest med gällande kvinnofridsfrågor/ärenden?



Respondenterna fick här möjlighet att kryssa i den enhet de ansåg att de samverkade mest med. Det totala resultatet av samtliga som medverkade i vår enkätundersökning framgår i stapeldiagrammet ovan. Diagrammet visade att det fanns två enheter som de mest samverkade med: beroendeenheten på 38 procent och ekonomienheten på 40 procent.

Då två av enheterna var överrepresenterade valde vi att undersöka hur dessa enheter besvarade frågan. Hela 57 procent, åtta av fjorton respondenter, på beroendeenheten svarade sin egen enhet.



Ekonomienheten är den enhet som totalt flest respondenter anser att de samverkar mest med. Undersöker man hur de respondenter som arbetar på ekonomienheten har besvarat frågan kan man konstatera att 56 procent, fem av nio respondenter, anser att de samverkar mest med beroendeenheten. Cirkeldiagrammet över ekonomienheten visar att ekonomienheten inte besvarat sin egen enhet i lika stor utsträckning som beroendeenheten har gjort.

6.2.3 Vilken enhet samverkar du minst med gällande kvinnofridsfrågor/ärende?



Det är färre respondenter som har besvarat frågan om vilken enhet de samverkar minst med, n=37, jämfört med vilken enhet de anser att de samverkar mest med, n=42. Stapeldiagrammet visar att den enhet som flest respondenter anser att de minst samverkar med är socialpsykiatrin, 62 procent. Den enhet som ingen av respondenterna har valt som svarsalternativ är ekonomienheten.

6.2.4 Hur går du till väga om du misstänker ett kvinnofridsärende?

Denna frågeställning var en öppen fråga där respondenterna hade möjlighet att utveckla sitt svar om hur de går till väga vid misstanke om ett kvinnofridsärende. Därför kommer vi som forskare inte göra något diagram på hur respondenterna besvarade frågan. Resultatet av denna fråga kommer även att beröra vår tredje frågeställning i vår undersökning, *Vilken form av stöd erbjuder personalen inom IFO kvinnor som utsätts för våld i nära relationer?*

De flesta respondenterna besvarade frågan.

Många av respondenterna gav inga konkreta svar utan ansåg att man antingen lotsade kvinnan vidare genom att ge henne information eller lyssna på kvinnan och kontakta sin chef.

”Frågar vid lämpligt tillfälle (dvs. när mannen inte är med) Informerar om hjälpinsatser som finns, ger telefonnummer till kvinnofridsteamet” (enkät nr. 40).

”Samtal, informationsfolder. Upplyser om vart kvinnan kan vända sig ifall hon skulle vilja prata med någon. Lilla gula fickfoldern med ALLA nummer är superbra” (enkät nr. 53).

Flertalet av respondenterna uppgav också att de skulle kontakta kvinnofridsteamet inom IFO både i det akuta läget samt i det långsiktiga skedet.

”Meddelar kvinnofridsteamet” (enkät nr. 36).

”Ger information om att det finns hjälp att få genom kvinnofridsteamet...” (enkät nr. 46)

Sju av 54 respondenter svarade att de skulle vända sig till ekonomienheten samt skulle några av dessa respondenter även kontakta ”Upplysning relationsvåld”¹ inom ekonomienheten.

¹Funktionen ”Upplysning relationsvåld” har tillkommit inom Individ- och familjeomsorgen i syfte att den som ringer skall komma fram direkt till en handläggare som är kunnig inom området våld i nära relationer (Bilaga1).

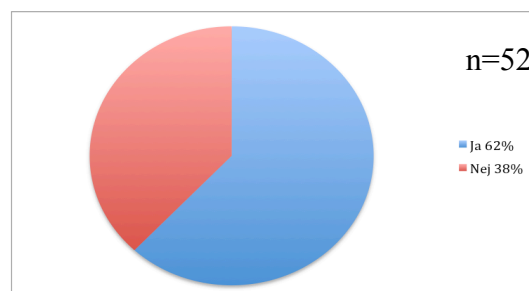
6.3 Finns det en benägenhet från personalen att utveckla samverkan internt gällande kvinnofridsfrågor/kvinnofridsärende?

6.3.1 Om du har möjlighet att öka din kunskap kring kvinnofridsfrågor/ärende, vad anser du då är den bästa möjligheten till mer kunskap?



Respondenterna fick nio svarsalternativ där de fick kryssa i max tre alternativ. Några av respondenterna har endast svarat med ett eller två alternativ. Vi har i ovanstående diagram tagit fram de tre svarsalternativ som respondenterna ansåg vara de bästa möjligheterna för att öka sin kunskap kring kvinnofridsfrågor/kvinnofridsärende. De övriga sex alternativen var: arrangerade kurser, konferenser, nyhetsbrev, gemensam hemsida, jag anser att jag har tillräckligt med kunskap samt annat. Ingen av respondenterna svarade att de tyckte att de hade tillräckligt med kunskap.

6.3.2 Skulle du vilja ha mer kontakt med de andra enheterna gällande kvinnofridsfrågor/ärende?

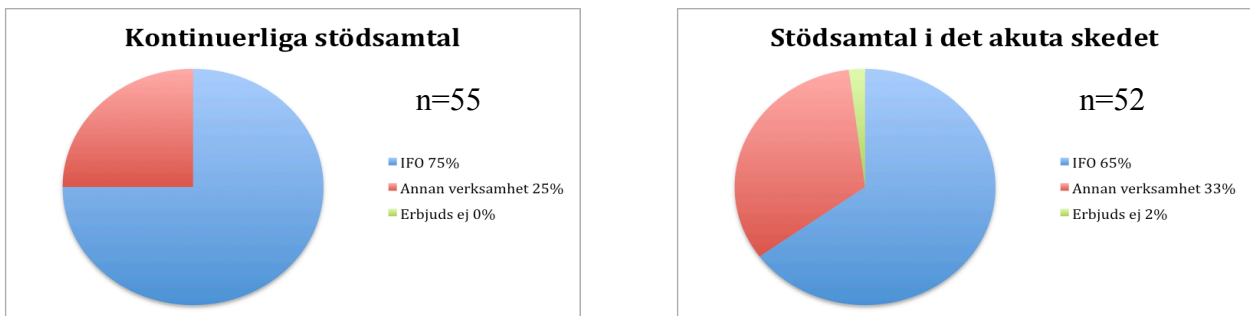


62 procent av de respondenter som besvarade frågan ansåg att de ville ha mer kontakt med de andra enheterna. Om respondenten svarade Ja fanns det möjlighet att besvara en följdfråga om hur ofta de ville träffa de andra enheterna. Det fanns tre svarsalternativ: En gång i månaden,

en gång i veckan samt annat. De flesta respondenterna svarade annat och angav då en gång per termin/halvår.

6.4 Vilken form av stöd erbjuder personalen inom IFO kvinnor som utsätts för våld i nära relationer?

6.4.1 Vem erbjuder stöd till kvinnor som utsätts för våld i nära relationer?



Respondenterna fick fyra påståenden om vem som erbjuder stödsamtal till kvinnor som utsätts för våld i nära relationer. De fyra påståendena innefattade akuta skedet, kontinuerliga stödsamtal, riskbedömningssamtal samt stödsamtal inför polisanmälan/rättegång. Vi har i vår redovisning valt att lyfta fram de två påståenden som vi ansåg vara mest relevanta för vår studie. Varje påstående hade tre svarsalternativ: IFO, Annan verksamhet samt Erbjuds ej.

Av de 55 respondenterna som besvarade påståendet om vem som erbjuder kontinuerliga stödsamtal svarade 75 procent att det var IFO. Resterande 25 procent svarade annan verksamhet.

I påståendet om vem det är som erbjuder stödsamtal i det akuta skedet angav 65 procent av 52 respondenter att det var IFO som erbjöd detta. 33 procent svarade att det var annan verksamhet och två procent uppgav att stödsamtal inte erbjuds överhuvudtaget.

6.4.2 Vem erbjuder stödsamtal för kvinnor som utsätts för våld i nära relationer i det akuta skedet inom den verksamhet ni angett tidigare?

Detta var en öppen fråga där respondenterna fick möjlighet att skriva den verksamhet de ansåg erbjöd stödsamtal i det akuta skedet. Av de 65 procent som hade svarat IFO var det drygt hälften som svarade att det var kvinnofridsteamet som erbjöd stödsamtal vid det akuta

skedet. De övriga som svarade att det var IFO som erbjöd stödsamtal var jämt fördelade på ekonomienheten och IFO i allmänhet.

”Mottagningsgruppen på ekonomisektionen... Gäller det löpande ärende kan det vara handläggare inom alla enheter inom IFO” (enkät nr.1).

De som besvarade att det var annan verksamhet som erbjöd stödsamtal svarade samtliga respondenter att det var kvinnojouren som stod för stödsamtal i det akuta skedet.

6.5 Resultat av intervjuer

Nedan kommer vi att redovisa våra intervjuer som vi gjorde med fyra anställda inom IFO i X kommun. Det är personal från tre olika enheter, alla med olika befattning och arbetsuppgifter. Varje intervju tog ungefär 40 minuter och spelades in med en diktafon. Intervjuerna gjorde vi separat i deras samtalsrum. Vi undvek att sitta vid deras skrivbord, vi satt istället vid ett mindre bord för att komma bort från maktperspektivet, då de har makten i rummet. Innan varje intervju startade informerades intervjupersonerna om vår undersökning, vad vi hade för syfte med intervjun och om vi kunde få citera intervjupersonerna i vår uppsatts. Samtliga gav sitt samtycke till detta. Vi skickade även ut resultatet av intervjuerna till de intervjupersoner som medverkade i vår undersökning och fick citaten godkända. Vid varje intervju hade vi förberett en mall på frågor, men då intervjun var semistrukturerad skiljde sig intervjufrågorna en aning från varandra eftersom intervjupersonen hade möjlighet att styra intervjun efter sina svar. Efter våra intervjuer har vi transkriberat materialet, kodat om samt delat in materialet i olika kategorier ifrån våra frågeställningar för att därefter kunna redovisa empirin på enkelt sätt för läsaren.

Vi kommer att benämna personerna som intervjuperson 1, 2, 3 och 4 för att de ska behålla sin anonymitet. Vi har inte heller angett siffra efter den ordning intervjuer har gjorts och på så sätt minskar vi risken att intervjupersonerna ska kunna identifieras internt.

6.6 Hur ser samverkan ut inom IFO i X kommun gällande kvinnofridsfrågor/ärende?

Alla intervjurespondenter var överens om att samverkan inom IFO idag gällande kvinnofridsfrågor/ärende inte fungerar så bra. Den interna kvinnofridsplanen, där det bland annat står hur samverkan ska fungera är bara en hyllvärmare (Intervjuperson 2, 3, 4).

Majoriteten av intervjurespondenterna visste inte att den interna kvinnofridsplanen fanns utan utgick mer från X kommuns riktlinjer gällande kvinnofridsärenden. Samtliga respondenter uppger att man idag fokuserar endast på sina egna arbetsuppgifter vilket leder till att man är kunnig inom sitt område, men vet inte hur de andra enheterna arbetar i kvinnofridsärenden.

”... men det finns otroligt mycket att jobba på där tycker jag, men det är alltid... samverkan fungerar ju bäst när man känner till varandra och känner till varandras arbetsområden och har en dialog med varandra, men det finns mycket att jobba på” (intervjuperson 2).

Dock anser samtliga att det måste finnas en samverkan i kvinnofridsärenden för att få en helhetsbild. Samtliga intervjurespondenter fick frågan om de ansåg att samverkan kring kvinnofridsärenden berör alla inom IFO. Deras svar blev enhälligt, alla berörs. En respondent menade även på att samverkan inte bara behöver finnas i det akuta skedet, utan även innan och efter. Respondenten säger:

”... utan jag tänker samverkan att man lyfter det till en annan nivå, och pratar om hur gör vi... vad har vi för värdegrunder, hur ser vi på brottsoffer hur hjälper vi dem, hur låter vi bli att motverka varandra, och vad händer inom de olika...eh...verksamheterna...så ser jag ju samverkan...” (Intervjuperson 2).

Alla respondenter är överens om att den som först får kontakt med kvinnan ska behålla den, och bli kvinnans kontaktperson. Däremot är det en annan sak om det fungerar i praktiken.

”Jag tror inte att det är givet enkelt om jag skall vara ärlig...eh...rent faktiskt så är det naturligtvis så att den som får kontakt med kvinnan får hålla i det tills man tills någon annan...alltså det är våran utgångspunkt som vi har pratat mycket om att det är viktigt att man inte blir runtskickad eller ”du får ringa dit istället” det är viktigt” (Intervjuperson 1).

Alla har stor arbetsbelastning och det finns tyvärr inte idag några klara direktiv om hur man ska gå till väga i kvinnofridsfrågor/ärenden. Respondenterna påpekar att detta är definitivt inte något unikt för X kommun, utan det gäller hela Sverige.

6.7 Finns det en benägenhet från personalen inom IFO att utveckla samverkan internt gällande kvinnofridsfrågor/ärende?

Samtliga respondenter sa att det fanns en stor benägenhet inom personalen på IFO att utveckla samverkan mellan sektionerna. Som det är idag har man inte särskilt stor insyn i vad de olika sektionerna gör, men viljan finns där även från ledningens sida.

För närvarande har det tillsatts en arbetsgrupp med enhetschefer från samtliga enheter. Deras uppgift är att undersöka hur de kan utveckla och förbättra arbetet med våldsutsatta kvinnor. Arbetsgruppen bildades i våras och har hittills undersökt några enstaka ärenden där man bland annat har undersökt hur samverkan har varit och även hur man bemött kvinnan, om till exempel kvinnan har fått träffa många olika professionella från olika enheter och verksamheter. Man har inte kommit fram till något konkret ännu, men informationen av det som sägs på arbetsgruppen möten förs vidare till personalen genom mail eller Apt-möten, för att alla ska känna sig delaktiga.

Två respondenter påpekade också vikten av utbildning, för att skaffa sig kunskap om hur man ska bemöta och lyssna på kvinnan. Intervjurespondenterna påpekade även att det hade varit bra om man hade samverkat mer och vetat mer om vem som hade ansvar för vad. Benägenheten att utveckla samverkan samt att få fortbildning inom kvinnofridsärenden finns helt klart.

Samverkan:

”Jag tycker att den... präglas av goda intentioner från alla... alla vill väl. Däremot så tror jag det inte ALLTID blir 100 procent bra, utan att man skulle kunna göra saker bättre” (Intervjuperson 1).

Utbildning:

”... vi har ju lyft upp den här frågan till vår chef eh att vi behöver mer kunskap i detta och tanken är väl att vi skall hojta till när vi ser utbildningar...”(Intervjuperson 4).

6.8 Vilken form av stöd erbjuder personalen inom IFO kvinnor som utsätts för våld?

Den form av stöd som erbjuds våldsutsatta kvinnor skiljer sig åt bland respondenterna. Men samtliga respondenter menar på att det är mottagningsavdelningen på ekonomienheten som blir det akuta stödet när det gäller skydd för kvinnan. Om kvinnan till exempel behöver skyddat boende så kan de på mottagningsavdelningen vara med och ta kontakt med kvinnojouren och vara behjälpliga vad det gäller den ekonomiska biten. Riktlinjerna för ekonomiskt bistånd till våldsutsatta kvinnor är betydligt mer generösa än ekonomiskt bistånd generellt vid det akuta skedet.

Är det en samtalskontakt som kvinnan behöver i det akuta skedet säger två av respondenterna att de slussar kvinnan vidare till kvinnofridsteamet inom IFO, medan de andra två säger att

IFO inte erbjuder samtalskontakt i det akuta skedet utan att det är vårdcentralen eller psykiatrien som står för det. Enligt dessa två erbjuder IFO endast långsiktigt stöd och bearbetning av vad kvinnan varit med om. Stödet ger man inte kvinnan förrän allt lugnat ner sig eller när kvinnan valt att lämna mannen. Det kan vara så långt som tio år efter att kvinnan lämnat mannen som hon kommer i kontakt med kvinnofridsteamet om hon känner att hon behöver hjälp med sin bearbetning av att hon har varit utsatt för våld.

Tre respondenter tar upp ”Upplysning relationsvåld”. De menar att alla som behöver råd och stöd kan ringa dit på vardagar mellan 8-16 och ska då komma i kontakt med en socialsekreterare som kan hjälpa dem. En av respondenterna påpekar dock att det är mycket kvar att utveckla med denna tjänst.

”... där e ju mycket kvar i och med att det är så många nya som jobbar där dem som har upplysning relationsvåld på ekonomienheten...”(Intervjuperson 2).

Respondenten tror också att det delvis beror på att man som socialsekreterare är osäker på vad de olika enheterna arbetar med och kan vara behjälpliga med.

”... man vet inte vem som gör vad, vad som händer mellan de olika eller vad som ska hända inom de olika enheterna...”(Intervjuperson 2).

Samtliga respondenter efterlyser en aktiv kvinnofridsplan så att alla vet vad var och en har för ansvar och vet vad IFO kan hjälpa våldsutsatta kvinnor med.

”En kvinnofridsplan är också en sådan sak man måste hålla levande annars blir det en HYLLVÄRMARE och de... så är det med liknande handlingsplaner och allt som finns, det måste hållas levande... man måste titta på den, man måste ta fram den, man måste sitta ner och diskutera den, hur arbetar vi med denna och det måste göras ideligen så fort det kommer in någon ny så skall man gå igenom det här och diskutera och prata om det” (Intervjuperson 2).

7. Analys

7.1 Empirianalys

I detta stycke kommer vi att väva samman vår empiri vi fått i enkätundersökningen med empirin från våra djupintervjuer. Vi har valt att inte använda oss av någon tidigare forskning eller teori i empirianalysen utan kommer att göra det först i själva analysen. Denna

empirianalys kommer att ligga till grund för analysen tillsammans med tidigare forskning och våra teorier.

7.1.1 Samverkan

Samtliga av våra intervjurespondenter tyckte att samverkan inom IFO var viktigt när det gällde kvinnofridsärenden. De ansåg att alla inom IFO berördes av samverkan. Det kan man då ställa i kontrast till att en grupp under socialpsykiatri inte ville delta i vår undersökning. De ansåg att de inte kom i kontakt med kvinnor som lever med våld i nära relationer. Socialpsykiatri var även den enheten med minst svarande respondenter generellt. Även i enkätundersökningen framkom det att den enhet som man samverkar minst med var socialpsykiatri. Kan detta bero på att socialpsykiatri inte anser att de kommer i kontakt med våldsutsatta kvinnor eller anser de att samverkan över enhetsgränser inte är nödvändigt i kvinnofridsärenden?

Det framkom i vår enkätundersökning att de två enheter man samverkar mest med är beroendeenheten och ekonomienheten. Går man sedan in och tittar på vilka som har svarat att de samverkar med vem, kan man utläsa att drygt hälften av dem som samverkar mest med beroendeenheten, själva arbetar på denna enhet. Det framkommer då att beroendeenheten inte alls är lika representativ när det gäller den enhet respondenterna har besvarat att de samverkar mest med.

Drygt hälften av dem som besvarade enkäterna ansåg att de ville ha mer kontakt med de andra enheterna. Samtliga intervjurespondenterna tyckte att man skulle samverka mer över enhetsgränserna. Intervjurespondenterna menade att det var en viktig källa till att öka sin kunskap gällande kvinnofridsfrågor.

...”så att jag tror minst för att få kunskap så tror jag att det är viktigt med att samverka för det är ju inte bara att jobba gemensamt i ärende kanske, utan det handlar också om att dela med sig av kunskap och erfarenheter i kvinnofrågor” (intervjuperson 4).

Enkätrespondenterna instämde med intervjurespondenterna, i att samverkan även var viktig för att öka sin kunskap gällande kvinnofridsfrågor. Men när de uppgav hur ofta de ville ha mer kontakt med de andra enheterna, svarade de flesta två gånger om året. Detta bekräftar att

det idag inte finns någon nämnvärd samverkan, då två gånger om året är en ökning enligt respondenterna.

Samtliga intervjurespondenter påpekade att samverkan kring kvinnofridsärenden är under utveckling. Två av intervjurespondenterna uppger att utvecklingen har pågått i flera år. Detta framkom inte överhuvudtaget i enkätresultaten. De kanske inte är medvetna om att det är under utveckling eller har det pågått så länge att man inte tror det leder någon vart?

7.1.2 Ansvarsfördelning inom IFO

Enligt vår undersökning råder det brister inom IFO i X kommun kring ansvarsfördelningen och även vilka insatser IFO kan erbjuda våldsutsatta kvinnor. Det framkom i våra intervjuer att många är väldigt kunniga inom sitt eget arbetsområde men saknar kunskap om vad de andra enheterna arbetar med. Detta medför att man saknar helhetstänkande kring den våldsutsatta kvinnan. För en kvinna som utsätts för våld kan det vara oerhört svårt att ta kontakt med många olika professionella från olika enheter och verksamheter, då hon varken har ork eller kraft till det. Hjälper inte personalen inom IFO kvinnan med de olika kontakterna, är det en risk för att kvinnan inte får den hjälp som hon behöver och har rätt till. Kvinnan tar då kanske bara de mest nödvändiga kontakterna vilket exempelvis kan vara med ekonomienheten. Hjälper personalen inte kvinnan att ta kontakt försummas helhetssynen för den våldsutsatta kvinnan.

Vi kan utläsa i enkätundersökningen att ingen kan konkret svara på hur IFO går till väga i ett kvinnofridsärende då respondenternas svar är övergripande. Det bekräftas i våra intervjuer, men där påpekas att detta kan bero på att det varit en stor personalomsättning de senaste åren, gällande både chefer och socialsekreterare. Den enhet som haft störst personalomsättning är ekonomienheten. Under ekonomienheten finns ”Upplýsning relationsvöld”, vilket innebär att det är en telefon som alla kan ringa vardagar mellan 8-16. Den socialsekreterare som svarar ska då vara kunnig inom området våld i nära relationer. Men enligt en av intervjurespondenterna är det mycket kvar att utveckla gällande ”Upplýsning relationsvöld”.

Det finns en stor spridning i vilken form av stöd IFO erbjuder våldsutsatta kvinnor. Drygt hälften svarade att IFO erbjuder stödsamtal i det akuta skedet. Många av dessa hänvisade då till kvinnofridsteamet, vilket starkt dementerades av två av våra intervjurespondenter. De menade att IFO och då kvinnofridsteamet endast gav långsiktiga, kontinuerliga samtal. Att så

många ändå svarade kvinnofridsteamet trodde de kunde bero på att det var kvinnofridsteamet som gav stödsamtal i det akuta skedet när kvinnofridsteamet startade upp för ett par år sedan. En av personalen som arbetar i kvinnofridsteamet idag arbetade tidigare under ekonomienheten och var inriktad på kvinnofridsärenden. Det var då naturligt att hon tog med sig sina arbetsuppgifter till kvinnofridsteamet. Men efter ett tag upptäcktes det att det inte fungerade att både ha grupper med långsiktiga stödsamtal och akutärenden. För i det akuta skedet handlar det om att agera snabbt, vilket är svårt om man för tillfället har en pågående grupp. Denna grupp går inte att avsluta snabbt för att ge sig iväg på ett akut ärende. Detta ledde till att ”Upplysning relationsvåld” utvecklades. Att kvinnofridsteamet ska finnas med i det akuta skedet lever kvar (Intervjuperson 1 & 2). En annan av våra intervjurespondenter uppgav sin tolkning av varför kvinnofridsteamet även ska finnas med i det akuta skedet:

...”det står i den planen och det finns ett kvinnofridsteam va, jag e inte någon sån här som förfäktar det här med bearbetningssamtal, det är egentligen om man tittar på forskning och så... att det finns väldigt mycket som säger att det viktigaste är att ge rätt stöd i det akuta läget”(Intervjuperson 3).

7.1.3 Bästa möjlighet till mer kunskap

I vår undersökning framkom det att personalen inom IFO vill öka sin kunskap gällande kvinnofridsärenden. En möjlighet till mer kunskap i kvinnofridsärenden är enligt respondenterna mer samverkan mellan enheterna inom IFO. De ansåg att det hade varit bra att på så sätt få reda på vem som har ansvar för vad och var man kan vända sig i olika ärenden. Det framkom också att det tillsatts en arbetsgrupp det senaste året med samtliga enhetschefer som ska undersöka vad som kan förbättras i arbetet med kvinnor som lever med våld i nära relationer. Benägenheten att utveckla samverkan finns helt klart. Det finns även en vilja att söka mer kunskap om kvinnofridsfrågor generellt, för att bli bättre i sitt bemötande av våldsutsatta kvinnor. Intervjurespondenterna betonade att detta med bristande insyn i varandras arbete inte var något unikt för X kommun. Utan generellt i Sverige måste samverkan över gränserna bli bättre (Intervjuperson 2).

Intervjurespondenterna påpekade X kommuns kvinnofridsplan och var medvetna om att det fanns en samverkansgrupp där IFO ingår tillsammans med 11 externa aktörer. I kvinnofridsplanen står det klart och tydligt att IFO ska följa sin interna kvinnofridsplan om hur man ska gå till väga i kvinnofridsärenden. Endast en av intervjurespondenterna kände till den interna kvinnofridsplanen. Den interna kvinnofridsplanen är uppdaterad 2004, det vill

säga fyra år *innan* den externa kvinnofridsplanen. Det skulle kunna vara en förklaring till varför endast en av respondenterna kände till den.

7.2 Analys

Här kommer vi att analysera vår empiri med hjälp av tidigare forskning och våra teorier. Med hjälp av teorin kan vi slutföra undersökningen och sammanfatta vetenskaplig kunskap till påståenden (Eliasson 2010).

7.2.1 Samverkan

Samverkan inom den egna organisationen är viktigt om man ska lyckas med kvinnofridsarbete (Norén 2009). I vår undersökning har de flesta respondenter påtalat brister i samverkan inom IFO. De menar på att det råder oklarheter i vem som har ansvar för vad när det gäller kvinnofridsfrågor/ärenden. Arbetet med kvinnofridsfrågor/ärenden är ett stort och komplext arbete där det är ytterst viktigt att alla inom den egna organisationen har en samsyn (Wallberg 2010). Det är viktigt i det akuta skedet att samverkan fungerar bra så att arbetet kan genomföras snabbt och effektivt. Men även i det långsiktiga arbetet är det viktigt då det gäller att hjälpa kvinnan att bygga upp en ny tillvaro och då kvinnan ofta har behov av insatser från flera olika enheter och myndigheter samtidigt (a.a.)

Det symboliska perspektivet hävdar att varje organisation med tiden utvecklar sina egna åsikter, värderingar och rutiner (Bolman & Deal 2005). Enligt respondenterna är de väl medvetna om att samverkan är viktigt inom IFO i X kommun, men att det kan vara ett hinder att få samverkan att fungera då det finns rutiner och mönster som är svåra att vänja sig av med inom organisationen. Vår undersökning visar bland annat att det är till kvinnofridsteamet man oftast vänder sig till vid det akuta skedet, vilket det inte varit på flera år enligt intervjuperson 2. Detta med att vända sig till kvinnofridsteamet i det akuta skedet skulle enligt det symboliska perspektivet vara en väl etablerad rutin som IFO har utvecklat.

Precis som respondenterna uppger i vår undersökning framkommer det tydligt i kvinnofridsplanen i X kommun att samverkan är viktig både externt och internt gällande kvinnofridsärenden. Samtidigt hävdar respondenterna att det är svårt att samverka mellan enheterna då många väljer att endast titta på sina arbetsuppgifter och inte på helhetsperspektivet inom IFO gällande kvinnofridsärenden. Samverkan över gränserna är ett måste om man ska kunna göra en gemensam plan för hur biståndet till den våldsutsatta

kvinnan ska se ut (Wallberg 2010). Samverkan mellan enheter är viktig för att göra hjälparbetet mer effektivt för de våldutsatta kvinnorna. Revir och makttänkande inom den egna enheten eller mellan olika yrkesgrupper gör istället så att kvinnan hamnar mellan stolarna och får inte någon hjälp (Swärd & Starrin 2008).

Intervjurespondenterna påpekar att många inom IFO är specialiserade inom sitt område och är mindre kunniga kring de andras enheters områden. De menar att samverkan kan verka oroande för en del personal inom IFO, då man saknar kunskapen om vad de andra enheterna gör. Samverkan innebär ofta en mer eller mindre radikal ändring av arbete. När en samverkansprocess väl har startat är det svårt att veta vad produkten i slutändan blir. Det är en utveckling mot det okända (Danermark 2005). Om en del av personalen inom IFO i X kommun känner sig osäkra på vem som gör vad, i kvinnofridsärenden, om inte samverkan fungerar kan det leda till att personalen väljer att blunda för konsekvenserna för den våldutsatta kvinnan.

7.2.2 Legitimitet och myter

Rowan och Meyer (1977) påstår att det som en organisation vill förmedla utåt ofta hamnar i konflikt med det som verkligen görs inom organisation. De menar att i dagens samhälle lägger man mer fokus på att förmedla den bild organisationen har utåt än det verkliga arbetet. Utifrån den bild som organisationen förmedlar utåt skapas en legitimitet och en myt om att organisationen fungerar bra. Ett exempel på legitimitet inom IFO i X kommun kan vara den befintliga kvinnofridsplanen där man förklarar hur IFO skall gå tillväga gällande kvinnofridsärenden. I enkätundersökningen fick respondenterna frågan om hur de skulle gå till väga vid ett kvinnofridsärende och flertalet svarade mycket övergripande och kunde inte ge några konkreta svar. Detta förtydligar att kvinnofridsplanen inte är något man arbetar aktivt med i praktiken utan den är endast till för legitimiteten. Detta blev även tydligt i intervjuerna då majoriteten uppgav att kvinnofridsplanen är en ”hyllvärmare”. Enligt kvinnofridsplanen framkommer det att personalen inom IFO ska använda sig av sin interna handlingsplan som är uppdaterad 2004. Rowan och Meyer (1977) skulle hävda att den interna kvinnofridsplanen är en myt som enbart finns för att skapa legitimitet utåt då flertalet av intervjurespondenter uppger att de varken har sett eller använder sig utav denna handlingsplan.

Respondenterna menar även att det finns brister inom IFO kring ansvarsfördelning och vad som erbjuds för våldsutsatta kvinnor. Det står i kvinnofridsplanen om ansvarsfördelningen, men man arbetar inte aktivt med den. Här har IFO en anpassningsstrategi, det handlar om att frikoppla den legitimitetsskapande verksamheten från den funktionsmässiga verksamheten (Stern 1999). Det framkommer i kvinnofridsplanen att personalen inom IFO arbetar efter sin interna handlingsplan vilket inte stämmer överens med verkligheten. Personalens handling är frikopplad från de förväntningar som finns på personalen utifrån kvinnofridsplanen. Kvinnofridsplanen kan tolkas som att den finns endast för att skapa legitimitet utåt. Där måste ske en frikoppling mellan det som IFO visar utåt och vad IFO verkligen gör för att det ska fungera. Alvesson (2006) beskriver begreppet frikoppling som att de föreställningar som en organisation vill förmedla utåt är frikopplade till vad som egentligen pågår på ett substantiellt plan.

7.2.3 Personalens benägenhet om mer samverkan inom IFO

Benägenheten för att få samverka att fungera inom IFO i X kommun är stor enligt vår undersökning. I vår enkätundersökning framkommer det att nästan två tredjedelar av respondenterna vill ha mer kontakt med de andra enheterna, men då dock endast två gånger per år. Detta bekräftades även i våra intervjuer. Intervjuperson 1 menar att ambitionen från personalens sida om att samverka ska fungera är stor. En annan av intervjurespondenterna ansåg att det är viktigt att man tar tillvara på varandras kunskap (Intervjuperson 4) Enligt vår undersökning finns det en vilja hos personalen att söka mer kunskap om vad de olika enheterna arbetar med. Enligt Foucault är kunskap makt och finns inte kunskapen finns inte heller makten att påverka (Kristiansson 1994). Om personalen söker sig mer kunskap om de andra enheterna och även kunskap generellt om kvinnofridsärenden blir personalen mer säkra på vad som görs och skaffar sig då också mer makt att påverka sin arbetssituation gentemot chefer och arbetskolligor i ett positivt avseende. I vår enkätundersökning framkom det att de svarande respondenterna ansåg att ökad kunskap inom området kvinnofrid var genom samverkan inom IFO.

I enkätundersökningen framkom det tydligt att den enhet som man minst samverkar med är socialpsykiatri. Detta kan man dra paralleller med Danemarks (2005) påpekande om att det är svårt att samverka när man inte har kunskap om de andras agerande och om man har skilda synsätt om hur man skall gå till väga. Då undersökningen visade att beroendeenheten

samverkade mest med sin egen enhet kan även det bero på att de inte förstår de andra enheternas tillvägagångssätt (a.a.). Intervjurespondent 4 uppgav i sin intervju att en anledning till att många respondenter ansåg att de samverkade mest med ekonomienheten kunde bero på att under ekonomienhetens mottagningsavdelning finns ”Upplysning relationsvåld” och att det ofta är där kvinnan får sin första kontakt gällande kvinnofridsfrågor. Intervjuperson 4 menar att det sedan är mottagningsavdelningen på ekonomienheten som möjligtvis vänder sig till andra enheter för att slussa kvinnan vidare. De andra enheterna kan därför uppleva att man samverkar mest med ekonomienheten då det oftast är ekonomienheten som tar kontakten. Enligt alla intervjurespondenter berörs samtliga enheter av samverkan gällande kvinnofridsärenden. Danermark & Kullberg (1994) betonar att en av de viktigaste faktorerna för en lyckad samverkan är att ha gemensamma utgångspunkter och referensramar. Det ska finnas ett klart och tydligt syfte och en bra målbeskrivning. En intern kvinnofridsplan som är uppdaterad och fungerar kan vara en gemensam utgångspunkt (SOU 2004:121). Fungerar samverkan blir också bemötandet med de våldsutsatta kvinnorna bättre, man blir som socialsekreterare säkrare i sig själv och vet vad som gäller (a.a.).

7.2.4 Makt

Enligt Danermark (2004) kan makt ses som en egenskap mellan två eller flera aktörer, makten är given av sammanhanget och framträder i relationer. En chef har mer makt än sina anställda, då hans ord väger tyngre än deras därför att han har beslutsmandat. Intervjurespondenter uppger att det under det senaste året tillsatts en arbetsgrupp med enhetschefer från samtliga enheter inom IFO, men två av intervjupersonerna kan inte riktigt klargöra vad gruppen gör (Intervjuperson 1 och 4). Denna arbetsgrupp ska undersöka vad IFO kan bli bättre på gällande samverkan i kvinnofridsärenden (Intervjuperson 2 och 3). Då det endast är enhetschefer i denna arbetsgrupp, kan denna arbetsgrupp fungera som IFOs sanningsregim. Foucault beskriver sanningsregimer som de processer som differentierar vilka diskurser som ska ha företräde (Svärd & Starrin 2008). Det som bestäms i arbetsgruppen blir det som ska gälla inom IFO i X kommun. De uppnår status att vara sanna och giltiga och tränger ut andra tolkningar och beskrivningar (a.a.).

8. Slutdiskussion

Vårt syfte med undersökningen var att få en bild av hur samverkan inom IFO i X kommun var gällande kvinnofridsfrågor/ärenden samt vad IFO erbjuder kvinnor som utsätts för våld i nära relationer. Vi kommer därför att i denna slutdiskussion att sammanfatta vad vi kommit fram

till under respektive frågeställning. Därefter kommer vi att föra en diskussion om för- och nackdelarna med vårt val av metod, samt teorier för att avslutningsvis ta upp nya intressanta perspektiv som uppkommit under arbetets gång.

8.1 Hur ser samverkan ut inom IFO i X kommun gällande kvinnofridsfrågor/ärenden?

2005 gjordes en inventering av Socialstyrelsen och länsstyrelsen där det framkom att 209 kommuner av landets totala 290 kommuner hade en handlingsplan gällande kvinnofridfrågor. Men handlingsplanerna ser väldigt olika ut och används på olika sätt (Wallberg 2010). Socialtjänsten ska göra vad som står i socialtjänstlagen, men socialtjänstlagen är en ramlag som ger kommunerna frihet att utforma sitt arbete efter denna lag (a.a.) Vad kommunerna då kan göra vilket de flesta också gör, är att utveckla ett policydokument, en handlingsplan där det klart och tydligt framkommer vad var och en ska göra samt vad kommunen kan erbjuda våldsutsatta kvinnor (Wallberg 2010).

Ser man på samverkan inom IFO i X kommun ur ett symbolist perspektiv, så anser vi att det fungerar bra utåt. För där finns en kvinnofridsplan som är övergripande för 12 aktörer i kommunen samt även en intern kvinnofridsplan inom IFO. Norén (2009) påpekar att i de kommuner där det finns handlingsplaner fungerar samverkan mycket bättre både externt och internt. Kommunerna upptäcker våldsutsatta kvinnor lättare och vet hur de ska bemöta dem och gå vidare i ärendet. Trots att det finns både en intern och en övergripande kvinnofridsplan i X kommun anser vi att samverkan inte fungerar inom IFO. Undersökningen visar att socialpsykiatri inte anser att de kommer i kontakt med våldsutsatta kvinnor, trots att det är ett uttalat socialt problem (Scheffer Lindgren 2009). Utifrån att beroendeenheten svarar att de mest samverkar med sin egen enhet kan man ställa sig undrande till hur samverkan egentligen fungerar. Intervjurespondenterna påpekar vid ett flertal tillfällen att man inte har någon insyn i de olika enheternas arbete, och då inte heller vet vilka insatser som finns för den våldsutsatta kvinnan. Detta tror vi kan bero på att i dagens samhälle är socialtjänsten generellt mer specialiserad och att man missar helhetstänkandet. X kommun har skapat två kvinnofridsplaner för att förbättra samverkan och arbetet med kvinnor som lever med våld i nära relationer. Frågan är om kvinnofridsplanerna enbart används för att få en legitimitet.

8.2 Finns det en benägenhet från personalen inom IFO att utveckla samverkan internt gällande kvinnofridsfrågor/ärenden?

I vår enkätundersökning fick respondenterna möjlighet att svara på hur ofta de ville ha mer kontakt med de andra enheterna för att förbättra samverkan. Knappt två tredjedelar av respondenterna ansåg att de ville ha mer kontakt. Respondenterna ansåg även att samverkan inom IFO var en av de viktigaste delarna för att man som personal skall få ökad kunskap inom området kvinnofrid. Genom resultatet i vår enkätundersökning anser vi att målmedvetenheten och en drivkraft för en bättre samverkan finns hos personalen. Börjar man sedan titta lite djupare i frågeställningarna kan man se att ungefär lika många som svarade att de ville ha mer kontakt med de andra enheterna svarade att de ville ha kontakten två gånger per år. Undersökningen visar att kontakten mellan de olika enheterna inte är kontinuerlig idag. Skulle det kunna vara så att personalen vill i undersökningen framstå som ambitiösa genom att svara ja på att man vill ha mer samverkan men när man sedan skall utveckla svaret och komma med ett konkret svar blir det svårare och man anser kanske att det inte finns tid, utrymme eller ambition till det. Om man som personal anser att det inte finns arbetstid, utrymme eller ambition skapas det en spärr för en bättre samverkan. Den befintliga arbetsgruppen med enhetschefer kom också upp vid ett flertal tillfällen av våra intervjurespondenter. Kanske fungerar denna arbetsgrupp bara som en myt som de flesta i personalen vill tro på och luta sig tillbaka på. Med hjälp av denna arbetsgrupp slipper socialsekreterarna få dåligt samvete när det inte finns ork eller utrymme till någon större samverkan mellan enheterna. Vi anser att myten blir att det är arbetsgruppen som ska lösa problemet utan att man som socialsekreterare behöver engagera sig. Vi anser att detta är ett tydligt exempel, då två av intervjurespondenterna inte visste vad arbetsgruppen gjorde. Enligt en av våra intervjurespondenter hade arbetet med våldutsatta kvinnor pågått i många år redan, utan att för den skull kommit fram till något konkret. Myten om att viljan finns till att utveckla samverkan skapar en legitimitet både inåt och utåt.

8.3 Vilken form av stöd erbjuder personalen inom IFO kvinnor som utsätts för våld i nära relationer?

Enligt 3 kap.4 § i socialtjänstlagen (SoL) fastställs vikten av att samarbetet fungerar mellan olika organisationer samt olika myndigheter gällande kvinnofridsärenden. Vi anser att det är ytterst viktigt att även samverkan fungerar internt inom IFO. Men då det i vår undersökning framkommit att samverkan inom IFO inte fungerar blev även svaren på denna fråga spridda. Vi tror att socialtjänsten har låg prioritet när det gäller våldutsatta kvinnor, vilket även

bekräftades i studien *Att ta ansvar för sina insatser* (SOU 2006:65). När man som idag inom socialtjänsten är väldigt specialiserad på sina arbetsuppgifter så saknas helhetsbilden av kvinnan och förmågan att se något annat problem än det som redan är definierat. Risken är stor att kvinnan söker sig till socialtjänsten i något annat ärende än just att hon utsätts för våld i nära relationer och då är det lätt att man missar dessa kvinnor ifall man inte tar upp och arbetar kring kvinnofrid i befintliga arbetsgrupper och gör arbetet levande.

8.4 Diskussion kring metod och teori när vår c-uppsats var klar

Vi anser att vi valt rätt metod då vi valde att göra en kombination av kvantitativ och kvalitativ metod. Vi valde att lämna ut enkäter till samtliga anställda inom IFO i X kommun för att få en övergripande bild om hur samverkan ser ut inom IFO samt vilket stöd de erbjuder kvinnor som upplever våld i nära relationer. Enkätsvaren hade vi sedan som underlag i våra semistrukturerade intervjuer och på så sätt kunde vi fördjupa oss i de svar vi fått in. Om vi enbart hade använt oss av enkäterna kunde det ha gett en felaktig bild av hur samverkan ser ut då vi endast fick en svarsfrekvens på 54 procent.

Vad vi kunde ha gjort annorlunda i vår undersökning är att vi hade kunnat närvara på samtliga enheters ATP-möte och på så vis tydligare kunnat förklara vårt syfte med studien och gett möjlighet att ställa frågor. Detta hade kanske lett fram till att vi hade fått en högre svarsfrekvens på enkäterna. Vi hade redan i detta skede också kunnat fråga om det fanns personer som var villiga att delta i våra semistrukturerade intervjuer, och då fått respondenter från samtliga enheter.

I vår undersökning har vi valt att studera vår empiri utifrån organisationsteori, det symboliska perspektivet. Vi är väl medvetna om vi hade valt en annan teori hade vi kunnat komma fram till en helt annan slutsats än vad vi har gjort i denna uppsats. Ett exempel skulle kunna vara att man ser våra frågeställningar utifrån systemteori. Systemteori är en teori som ser till mänskligt handlande som uppstår i ett samspel mellan människor som inte kan förklaras av den enskilde individens inneboende egenskaper.

8.5 Nya intressanta perspektiv som har uppkommit under arbetets gång

Vi anser att det även hade varit intressant att undersöka om samverkan påverkas av var de olika enheterna befinner sig rent geografiskt. Samverkar enheter bättre som finns nära varandra geografiskt? Har det någon betydelse om hur de olika enhetscheferna samverkar med varandra? Vi anser även att det hade varit intressant att undersöka hur de våldsutsatta kvinnorna upplever samverkan inom IFO, eftersom vi fått en hel del olika svar av personalen på IFO om hur man bemöter och stödjer de våldsutsatta kvinnorna. Upplevs det lika rörigt och ostrukturerat för den våldsutsatta kvinnan som det framkommit i vår undersökning?

Under undersökningens gång har vi upptäckt vilka brister det finns när det kommer till vilket stöd IFO erbjuder män som lever i relationer där männen utövar våld. Det hade varit intressant att gå in mer på djupet och undersöka hur det kommer sig att det ser ut så. Det är en arbetsgrupp med enbart enhetschefer tillsatt för att uppdatera den befintliga interna kvinnofridsplan. Det hade kanske varit bättre med en blandad arbetsgrupp med både socialsekreterare och enhetschefer som hade gjort en helt ny familjefridsplan. Det är socialsekreterarna som kommer i kontakt med familjerna och arbetar nära dem. Därför anser vi att det är viktigt att även de har möjlighet att sitta med i arbetsgruppen och påverka. Vi anser att som socialsekreterare måste man ha en helhetssyn och titta på hela familjen om man ska kunna förebygga och förhindra våld i nära relationer. Hade detta kunna leda till att IFO i X kommun haft möjlighet att upptäcka våld i nära relationer i ett tidigare skede?

Enligt det symboliska perspektivet är varje dag unik och blir inte dagen mer spännande än föregående får man omarbete dramat och skapar nya myter (Bolman & Deal 2005).

Referenslista

- Alvesson. M (2006) *Tomhetens triumf*. Stockholm: Atlas.
- *Aspers, P. (2007) Etnografiska metoder* Malmö: Liber AB
- Backman, J (2008). *Rapporter och uppsatser*. Lund: Studentlitteratur
- Blom. B, Morén. S & Nygren. S (red) (2006) *Kunskap i socialt arbete*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Bolman. L & Deal. T (2005) *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Danermark, B. (1999) *Samverkan Välfärdsstatens nya arbetsform* Lund: Studentlitteratur
- Danermark, B (2004) *Samverkan – en fråga om makt*. Örebro: LäroMedia AB
- Danermark, B.(2005) *Samverkan – himmel eller helvete* Malmö: Gleerups utbildning AB.
- Eliasson. A (2010) *Kvantitativ metod från början*. Lund: Studentlitteratur.
- Eliasson, M. (2006) *En kunskapsöversikt. Mäns våld mot kvinnor i nära relationer* Stockholm: Sveriges Kommuner och Landsting
- FN (1993) ”Deklaration mot våld mot kvinnor”, översatt från *Declaration on the Elimination of Violence against Women*. United Nations. General Assembly. Session (48:1993-1994) New York FN
- Hydén. M (1992) *Woman battering as marital act*. Stockholm: Socialhögskolan
- Hydén. M (1995) *Kvinnomisshandel inom äktenskapet. Mellan det omöjliga och det möjliga* Malmö: Liber utbildning
- Jacobsson. K (2010) *Råd och anvisningar för uppsatsarbete* Lund: Lunds universitet
- Johansson, T. (2008) ”Mötets många ansikten – när professionella möter klienter” Meeuwisse, A. Sunesson, S. & Swärd, H. (red.) *Socialt arbete en grundbok* Stockholm: Natur och kultur
- Kristensson, A. (1994) ”Makt och relationer i socialt arbete” Dahlgren, L. & Kristensson, A. (red.) *Moderna klassiker och socialt arbete* Umeå: Institutionen för Socialt arbete
- Körner, S. & Wahlgren, L. (2005) *Statistiska metoder* Lund: Studentlitteratur
- Martinsson, M. (1933/1973) *Kvinnor och äppleträd* Stockholm: Legenda
- May. T (2001) *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.

- Meyer, J & Rowan, B (1977) ”Formal Structure as Myth and Ceremony” *The American Journal of Sociology*, Vol.83, No 2, s.340-363.
- Norén, J (2009) *Utveckling pågår – en kartläggning av kvinnofridsarbetet i kommuner, landsting och regioner Stockholm*: Sveriges Kommuner och Landsting
- Scheffer Lindgren, M (2009) *Från himlen rakt ner i helvetet*. Karlstads Universitet: Fakulteten för samhälls- och livsvetenskaper
- SOU 2004:121 *Slag i luften. En utredning om myndigheter, mansvåld och makt* Stockholm: Fritzes
- SOU 2006:65 *Att ta ansvar för sina insatser. Socialtjänstens stöd till våldsutsatta kvinnor* Stockholm: Fritzes
- Stern, C. (1999) ”Nyinstitutionell organisationsteori” Ahrne, G & Hedström, P (red.) *Organisationer och samhälle. Analytiska perspektiv* Lund: Studentlitteratur
- Swärd, H.& Starrin, B. (2008) ”Makt och socialt arbete” Meeuwisse, A. Sunesson, S. & Swärd, H. (red.) *Socialt arbete en grundbok* Stockholm: Natur och kultur
- Trost, J. (2001) *Enkätboken* Lund: Studentlitteratur
- Wallberg, A. (2010) ”Socialtjänstens ansvar” Heimer, G. & Sandberg, D (red.) *Våldsutsatta kvinnor samhällets ansvar* Lund: Studentlitteratur

Elektroniska dokument

- Ekbrand, H. *Kvantitativa metoder: enkätkonstruktion*
http://sociologi.cjb.net/vetenskapliga_metoder/enkat_konstruktion/enkat_konstruktion-webb.pdf hämtat 20101028 kl. 18.16
- Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning 1990
http://www.ibl.liu.se/student/bvg/filarkiv/1.77549/Forskningsetiska_principer_fix.pdf
hämtat 20101102 kl. 10.14
- Proposition
:a <http://www.sweden.gov.se/sb/d/108/a/2266> 101121 kl. 14.05
- Socialstyrelsen
:a <http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2005/2005-131-39> 101121 kl. 14.30
- Socialtjänstlagen (2001:543)
:a <http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/20010453.htm> 101121 kl. 14.56

Intervjuguide

1. Beskriv dina arbetsuppgifter utifrån kvinnofridsfrågor/ärende?
2. Hur ser samverkan ut inom IFO?
 - a. Berörs alla inom IFO av våldsutsatta kvinnor?
 - b. Finns det en samverkan grupp inom IFO gällande den interna kvinnofridsplanen?
 - c. Om ja, hur förs informationen vidare till respektive enhet?
3. Hur upplever du att samverkan är kring de akuta kvinnofridsärendena samt ”vanliga” kvinnofridsärenden inom IFO?
4. Den interna handlingsplanen är utformad 2004 och kvinnofridsplanen 2008, vad har du för tankar kring det?
 - a. Det finns arbetsrutiner på att försöka kartlägga hur hotet mot kvinnan ser ut enligt kvinnofridsplanen om hon inte vill göra en polisanmälan. Hur ser rutinerna ut? Vem har ansvar? Vet alla om det?
5. Hur ser processen ut när ni misstänker att en klient utsätts för våld?
6. Anser du att de olika enheterna har god kunskap om varandras arbete angående kvinnofridsfrågor/ärenden
7. Vilken form av utbildning har personalen på IFO blivit erbjuden under de senaste två åren gällande kvinnofridsfrågor?
8. Hur ofta används nätverkslaget kring kvinnofridsfrågor?

Samverkan kring kvinnofridsfrågor/ärenden

Hej!

Vi är två studenter som går sjätte terminen på socionom utbildningen vid Lunds Universitet. Under höstterminen skriver vi vårt examensarbete och har valt att undersöka om hur samverkan inom IFO i Falkenberg ser ut gällande kvinnofridsfrågor/ärenden.

Under de senaste åren har man i Falkenberg utvecklat kvinnofridsplanen samt skapat en intern handlingsplan inom IFO. Vi vill i vår undersökning fånga upp hur den interna samverkan fungerar samt vilken kompetens ni inom IFO besitter samt vad man eventuellt i framtiden kan utveckla gällande kvinnofridsfrågor.

Din medverkan är mycket betydelsefull för vår studie och dina uppgifter kommer att behandlas anonymt. Då undersökningen skall vara anonym kommer påminnelser gå ut till samtliga inom IFO vid två tillfällen. Vi är medvetna att om att man som enskild som redan har svarat på enkäten kan känna sig kränkt av dessa påminnelser men hoppas på överseende för att kunna behålla anonymiteten i vår undersökning. Vårt examensarbete där enkätundersökningen ingår kommer att publiceras i januari månad på <http://www.lu.se/student/uppsats-exjobb-och-examensarbete/soek-uppsatser-och-examensarbeten>. Där har ni möjlighet att se resultatet i vår undersökning.

Det kommer att stå en låda vid era postfack 101029-101110 där vi tacksamt tar emot era svar.

Har ni frågor angående enkäten eller vårt examensarbete vänd dig till:

Katarina Kristensson
070-9700061
64pettersson@telia.com

Julia Folkesson
070-2400443
julia.folkesson.508@student.lu.se

Tack på förhand!

Med vänliga hälsning

Katarina Kristensson

Julia Folkesson

Definition av våld, kvinnofrid samt kompetens

När vi använder oss av begreppet *våld mot kvinnor* syftar vi på FN:s beskrivning. ”Varje könsrelaterad våldshandling som resulterar i fysisk, sexuell eller psykisk skada eller lidande för kvinnor, samt hot om sådana handlingar, tvång eller godtyckligt frihetsberövande, vare sig det sker i det offentliga eller privata livet” (FN 1993). Begreppet *kvinnofrid* ska sträva efter frid för kvinnor, en strävan för att kvinnor skall befrias från hot, våld och kränkningar. Begreppet *kompetens* gällande socialsekreterarnas kunskap menar vi att det skall syfta på de lagar och riktlinjer som finns på internationell samt nationell nivå.

Ringa in dina svar vid frågor med svarsalternativ.

Viken befattning har du?

Vilken sektion arbetar du på?

Utbildningsår:

-1980

1981-1990

1991-2000

2001-2010

Ingen utbildning

1. Har du arbetstid avsatt för kvinnofridsfrågor/ärenden?

Ja

Nej

Om Ja, hur många procent?

2. Vet du var du söker information gällande kvinnofridsfrågor?

(1=stämmer inte alls, 2=stämmer delvis, 3= stämmer helt, 4=vet ej)

Jag vet vad jag söker information

E-post

Intern post

Nyhetsbrev

Besök hos andra sektioner

Arrangerande träffar

Enskilda möten

Vet ej

Annat:

8. Skulle du vilja ha mer kontakt med de andra sektionerna mer än vad du har idag gällande kvinnofridsfrågor/ärenden?

Ja

Nej

Om Ja, hur ofta skulle du vilja träffa de andra sektionerna?

En gång i månaden

En gång i veckan

Annat

9. Vem erbjuder stöd till kvinnor som utsätts för våld i nära relationer? (Kryssa i för den verksamhet som erbjuder stöd, max ett kryss vid varje påstående).

	IFO	Annan verksamhet	Erbjuds ej
Stödsamtal i det akuta skedet			
Stödsamtal kontinuerligt under längre tidsperiod (enskilt eller i grupp)			
Riskbedömningsamtal			
Stödsamtal inför polisanmälan och/eller rättegång			

10. Vem erbjuder kvinnor som utsätts för våld i nära relationer stödsamtal i det akuta skedet inom den verksamhet ni har angett tidigare?

Svar: _____

11. Hur anser du att IFO kan främja sitt arbete i framtiden gällande kvinnofridsfrågor/ärenden? Ringa in högst två alternativ.

Sammanställa ett lättläst och kortfattat dokument där mål och uppgifter finns nedskrivna samt vem som gör vad inom IFO gällande kvinnofridsfrågor

Sammanställa en e-postlista med samtliga personer som ansvarar för kvinnofridsarbetet i kommunen

Införa utbildningar kring kvinnofridsfrågor för nyanställda socialsekreterare

Arrangera frekventa träffar inom IFO för att förbättra dialogen mellan sektionerna

Annat: _____

12. Vart kan en kvinna som utsätts för våld i nära relationer vända sig under dagtid inom IFO för att få stöd och hjälp?

Svar: _____

13. Ringa in vilken sektion du anser att du lättast samarbetar med gällande kvinnofridsfrågor/kvinnofridsärenden.

Ekonomisektionen

Utredningsenheten

Behandlingsenheten

Socialpsykiatrien

Beroendesektionen

14. Ringa in vilken sektion du anser att du samarbetar minst med gällande kvinnofridsärenden/frågor.

Ekonomisektionen

Utredningsenheten

Behandlingsenheten

Socialpsykiatri

Beroendesektionen

15. Har ni några andra synpunkter som ni vill tillägga när det gäller ert kvinnofridsarbete/kvinnofridsfrågor?

Svar: