



LUNDS
UNIVERSITET

Samhällsvetenskapliga fakulteten
Sociologiska institutionen

När den generella lösningen blir en fara för liv

- en kvalitativ fallstudie av projektmedarbetarnas arbete och upplevelser i Resursteam Heder

Matilda Winberg

Kandidatuppsats: SOCK04, 15 hp

Vårterminen 2017

Handledare: Agneta Mallén

Abstrakt

Författare: Matilda Winberg

Titel: När den generella lösningen blir en fara för liv: en kvalitativ fallstudie av projektmedarbetarnas arbete och upplevelser i Resursteam Heder

Kandidatuppsats: SOCK04, 15 hp

Handledare: Agneta Mallén

Sociologiska institutionen, vårterminen 2017

Denna uppsats är dels en efterfrågad utvärdering från Resursteam Heder dels ett examensarbete. Syftet är att undersöka projektmedarbetarna och sektionschefens upplevelser av deras arbete i Resursteam Heder. De forskningsfrågor som ligger till grund för uppsatsen är "Vilka utmaningar har medarbetarna och sektionschefen i Resursteam Heder stött på?", "Vilka möjligheter ser medarbetarna och sektionschefen i Resursteam Heder med det mobila teamet?" och "Hur ser projektmedarbetarna och sektionschefen inom Resursteam Heder på sin egen yrkeskunskap och kompetens gällande arbetet med hedersrelaterade ärenden i relation till sitt professionella handlingsutrymme?". Uppsatsen är utformad som en fallstudie av Resursteam Heder vilken har kombinerats med kvalitativa, semistrukturerade intervjuer. Resultaten som framkommer är bland annat att medarbetarna i Resursteam Heder upplever både möjligheter och utmaningar i sitt arbete. Medarbetarna nämner i intervjuerna arbetsformen i det mobila teamet som flexibelt, samarbetet med andra yrkesverksamma, de metoder teamet använder sig av samt synen på sin professionalitet. Uppsatsen visar även på att medlemmarna i teamet upplever oro i hantering av hedersrelaterade ärenden i mindre utsträckning än socialarbetare i tidigare forskning. Ytterligare framkom det att det saknas en gemensam definition om vad heder är och hur hedersrelaterad problematik ska hanteras vilket försvårar samarbeten mellan professioner och resulterar i gränsdragningar mellan olika professioner.

Nyckelord: Resursteam Heder, Malmö stad, heder, hedersrelaterat våld, socialarbetare, socialt arbete, profession, honour, honour killing, social workers, social work

Innehållsförteckning

INLEDNING	1
HEDER - ETT MÅNGFASSETTERAT OCH SVÅRTOLKAT BEGREPP	1
REGERINGENS DEFINITION AV HEDERSRELATERAT VÅLD	2
ETT NYTT FENOMEN	3
RESURSTEAM HEDER - ETT NYTT PROJEKT	3
SYFTE OCH FORSKNINGSFRÅGOR.....	4
AVGRÄNSNINGAR.....	4
DISPOSITION.....	5
TIDIGARE FORSKNING.....	5
SOCIALARBETARES UPPLEVELSER AV HEDERSRELATERADE ÄRENDEN	5
PATRIARK - ETT HJÄLPMEDEL ELLER EN SUBJEKTIV METOD?.....	7
TEORETISKT RAMVERK.....	8
PROFESSIONER OCH PROFESSIONSFORSKNING	8
VAD GÖR EN PROFESSION TILL EN PROFESSION?	8
ARBETSDELNING, KUNSKAPSSYSTEM OCH JURISDIKTIONER	9
FLEXIBILITET I ARBETSLIVET.....	9
ATT PRESENTERA SIG SJÄLV	10
METODOLOGISKA ÖVERVÄGANDEN.....	11
PRESENTATION AV INTERVJUPERSONER	11
LITTERATUR.....	12
GENOMFÖRANDE.....	12
INTERVJUANALYS.....	13
ETISKA ÖVERVÄGANDEN.....	13
RESULTATREDOVISNING OCH ANALYS.....	14
ETT FLEXIBELT ARBETSSÄTT – ETT FLEXIBELT TEAM	14
PROFESSIONALITET, BEMÖTANDE OCH MANDAT ATT TA BESLUT.....	18
KUNSKAP OCH KOMPETENS OM HEDER I FÖRHÅLLANDE TILL FAKTISK KONTEXT	21
METODER MED FARA FÖR LIV	23
SAMMANFATTANDE DISKUSSION	25
REFERENSLISTA	28
APPENDIX.....	33
APPENDIX A. MISSIVBREV	33
APPENDIX B. INTERVJUGUIDE	34

Inledning

Heder och hedersrelaterade traditioner är inte begränsade till ett land, ett område eller inom en specifik kultur (Nationellt centrum för kvinnofrid (NCK) 2010). I Sverige och i svensk massmedia uppmärksammades hedersrelaterat våld och förtryck (HVF) i slutet av 1990-talet och kan ses som ett relativt nytt fenomen (Schlytter & Rexvid 2016). Trots detta kan begreppet heder spåras tillbaka till bland annat europeisk historia under 1100-talet (Wikan 2004). Runt om i världen har det skrivits allt från rapporter, artiklar, uppsatser (Tokiharu Mayeda & Vijaykumar 2016) till skönlitterära verk (Schlytter & Rexvid 2016) om heder och hedersproblematik. Fenomenet är dock inte lika undersökt som mäns våld mot kvinnor (Tokiharu Mayeda & Vijaykumar 2016).

Heder - ett mångfasetterat och svårtolkat begrepp

Den forskning som bedrivits om heder har i många år varit normativ och haft stark betoning på heterosexuella CIS flickor¹ (NCK 2010). Personer som inte är flickor eller som inte identifierar sig som flickor och som inte följer normen för en vad en typisk kvinna skall vara faller därmed utanför begreppet. På senare tid har forskningsfältet öppnats upp och börjat belysa hur pojkar och män både är offer och förövare i hederskulturer (Baladiz 2009; Schlytter & Rexvid 2016) samt mödrarnas dubbla roller inom familjen (Schlytter & Rexvid 2016). Ytterligare en grupp som belysts i forskningen de senaste åren är HBT²- (jmf Jarl-Åberg & Nathors-Böös 2012; Knutagård & Nidsjö 2004) och HBTQ³-ungdomar (Länsstyrelsen Östergötland, u.å.). Då hederskulturella institutioner har en strikt uppdelning mellan manligt och kvinnligt förväntas flickor gifta sig med pojkar. Detta innebär att HBTQ-personer drabbas av våld och kontroll (Bremer, Brendler-Lindqvist & Wrangsjö 2006).

De tre perspektiv som är tongivande i diskussionen om HVF är det kulturella perspektivet, könsperspektivet och det intersektionella perspektivet (NCK 2010). Det råder ingen enighet om förståelsen bakom heder och orsaker till våldet då perspektiven lägger olika stor vikt vid kultur. Gemensamt mellan perspektiven är att våldet tar sig kollektiva uttryck, att både män och kvinnor kan vara drabbade samt att det existerar skillnader i våldets form och legitimitet. Det kulturella perspektivet lägger större vikt än de andra två perspektiven på skillnader

¹ Flickor vars biologiska och juridiska kön hänger ihop med flickans könsidentitet (UMO u.å.).

² Homosexuella, bisexuella och transpersoner (RFSL 2015).

³ "HBTQ, ett paraplybegrepp för homosexuella, bisexuella, transpersoner och personer med queera uttryck och identiteter." (RFSL 2015).

mellan grupper som har och inte har hederstraditionella normer och grundvärderingar (NCK 2010). För att påvisa skillnaderna skiljer Schlytter och Linell (2008) på hederskulturella institutioner som bygger på patriarkala strukturer och moderna samhällen som grundar sig på individens autonomi, medborgarskap och likhetsprincipen. Könsperspektivet i sin tur tonar ner den kulturella betydelsen och lyfter fram de maktstrukturer i samhället som bidrar till den ojämlika fördelningen mellan män och kvinnor samt att kvinnor är underordnade männen. Hedersvåld ses som en del av mäns våld mot kvinnor (NCK 2010). Våldet beror på viljan att kontrollera kvinnors sexualitet (Pope 2004) och bygger på föreställningar om heder och skam där männens heder är avhängiga kvinnors sexualitet och beteende (Baker, Gregware & Cassidy 1999). I blickfånget för det intersektionella perspektivet står inte enbart kön, skam/heder eller tradition. Perspektivet framhåller komplexiteten i fenomenet och att våldet måste förstås utifrån de maktrelationer som finns mellan kön, ras/etnicitet och klass. Maktrelationer ska förstås både på lokala och globala nivåer genom bland annat ekonomiska och politiska aspekter (NCK 2010).

Perspektiven som beskriver heder betonar olika faktorer som leder till HVF vilka i sin tur kräver skiftande insatser (Harmon & Mayer 1986; Fischer 1993 refererade i Hanberger, Ghazinour & Mårald 2008). Inte sällan visar sig hedersrelaterade ärenden vara komplexa fenomen där traditionella lagar, regler, normer och värderingar ställs mot moderna. Jag drar slutsatsen att det kan vara svårt för yrkesverksamma att orientera sig i arbetet med hedersrelaterade ärenden då det finns många begrepp och definitioner gällande heder.

Regeringens definition av hedersrelaterat våld

Med utgångspunkt i Resursteam Heder kommer begreppet heder och HVF i denna uppsats utgå från regeringens definition i skrivelse 2007/08:39, Handlingsplan för att bekämpa mäns våld mot kvinnor, hedersrelaterat våld och förtryck samt våld i samkönade relationer. Definitionen utgår från den deklaration om avskaffandet av våld mot kvinnor som FN:s generalförsamling antog 1993. Definitionen lyder:

”Varje könsrelaterad våldshandling som resulterar i fysisk, sexuell eller psykisk skada eller lidande för kvinnor, samt hot om sådana handlingar, tvång eller godtyckligt frihetsberövanden, vare sig det sker i det offentliga eller privata livet.” (Skr. 2007/08:39, s.13).

Definitionen av HVF har en del gemensamt med mäns våld mot kvinnor då de i många fall bygger på föreställningar av makt, sexualitet och kön vilka baseras på kulturella

föreställningar. I likhet med mäns våld mot kvinnor står den utsatta ofta i beroendeställning på olika sätt till förövaren/förövarna. I centrum för HVF står kollektivet som kontrollerar flickorna och kvinnornas sexualitet, oskuld och beteende då familjens rykte och heder är beroende av kvinnornas beteenden. Även rykten om kvinnornas beteende spelar roll. Begränsningar, kontroll, könsstympning, tvångsäktenskap, hot, våld och våld med dödlig utgångspunkt accepteras av familjen och kollektivet. Även pojkar, män och HBT-personer kan drabbas av HVF. Då våldet inte fördöms av familjen ställer detta höga krav på specifika kunskaper om HVF hos de yrkesverksamma vid hantering av hedersrelaterade ärenden (Skr. 2007/08:39).

Ett nytt fenomen

Hedersrelaterat våld och mord har uppmärksammats i Sverige sedan slutet av 1990-talet. Morden på Maisam Abed Ali 1996, Pela Atroshi 1999 och Fadime Sahindal 2002 (Schlytter & Rexvid 2016) blev en väckarklocka för socialtjänstens arbete med HVF och kritik riktades mot socialtjänsten (Hanberger, Ghazinour & Mårald 2008). Vid hantering av hedersrelaterade ärenden gick det att urskönja bristande yrkeskunskap och kompetens hos socialsekreterarna. För att åtgärda kunskapsglappet och öka kunskapen bland de personer som möter människor som lever i hederskontext satte regeringen in olika insatser på nationell, länsövergripande och lokal nivå. Socialsekreterare var en av de yrkesgrupper som insatsen riktades mot (ibid). De insatser som skulle genomföras var bland annat "kartläggningar, insatser riktade till HBT-ungdomar, skyddat boende, kunskapshöjande och attitydpåverkande insatser, samt metodutveckling." (ibid s.27). Att svensk massmedia uppmärksammade hedersrelaterade mord gjorde att begreppet hedersproblematik blev föremål för samhällelig diskussion och politiskt beslutsfattande. Den mediala uppmärksamheten ledde även till att fler flickor som utsatts för HVF vågade träda fram och söka hjälp (Sjöblom 2006).

Resursteam Heder - ett nytt projekt

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) räknar med att det idag lever cirka 70 000 ungdomar som är begränsade i sin vardag på grund av HVF (Malmö stad 2016). Omräknat skulle detta innebära 2200 ungdomar i Malmö (ibid). Det förebyggande arbetet med HVF har fått stå i skymundan till förmån för arbetet med insatser i det akuta skedet. Under 2012 till 2015 bedrev Plattform Malmö inom Sociala resursförvaltningen projektet "Fokus Heder" vilket finansierades av Länsstyrelsen i Skåne. Personalen på Plattform Malmö

utbildades för att kunna hantera hedersrelaterade ärenden på ett bättre sätt, för att erbjuda sin kunskap och kompetens till andra yrkesverksamma och för att samverka. I resultatutvärderingen framkom det att personalen kände sig tryggare i sin yrkesutövning, att det fanns ett kunskapsglapp och behov av förebyggande och stödjande insatser. Det framkom även att det var en utmaning att nå ut till ungdomarna då många av de barn och unga som lever i hedersrelaterad kontext har begränsad rörlighet eller bestraffas om de inte följer hemmets vardagsrutiner. Konceptet utvecklades och idag rör sig ett mobilt resursteam, Resursteam Heder, bland ungdomar och yrkesverksamma i Malmö stad i hopp om att nå fler (Ansökan om medel för förebyggande insatser mot HVF samt för att motverka att unga blir gifta mot sin vilja 2016). Det mobila teamet har varit igång sedan oktober 2016 och ska utvärderas i oktober 2017.

Syfte och forskningsfrågor

Syftet med den här studien är att undersöka projektmedarbetarna och sektionschefens erfarenheter och upplevelser av arbetet i Resursteam Heder för att bidra med förståelse för arbetsformen med ett mobilt team. Detta görs genom att analysera och diskutera hur medarbetarna och sektionschefen själv ser på sina yrkesroller i relation till arbetet med hedersrelaterade ärenden. Utifrån ovanstående syfte har följande forskningsfrågor utformats:

- Vilka utmaningar har medarbetarna och sektionschefen i Resursteam Heder stött på?
- Vilka möjligheter ser medarbetarna och sektionschefen i Resursteam Heder med det mobila teamet?
- Hur ser projektmedarbetarna och sektionschefen i Resursteam Heder på sin egen yrkeskunskap och kompetens gällande arbetet med hedersrelaterade ärenden i relation till sitt professionella handlingsutrymme?

Avgränsningar

Studien har avgränsats till att undersöka projektet Resursteam Heder som finns inom Sociala Resursförvaltningen i Malmö stad. Vidare har en avgränsning gjorts genom att enbart lägga fokus på de nyckelpersoner, tre medarbetare och en sektionschef, som ingår i resursteamet. Dessa personer har kunskap och erfarenhet av att arbeta med barn, unga och unga vuxna som lever i hederskontext. Avgränsningen gör att slutsatserna enbart är giltiga för teamet och inte kan generaliseras och anses vara representativt för hela Malmö stad eller liknande projekt. Fördelen är istället att undersökningen blir fördjupad (Denscombe 2016).

Disposition

Uppsatsen består av sex kapitel: introduktion, tidigare forskning, teoretiskt ramverk, metodologiska överväganden, resultatredovisning och analys samt sammanfattande diskussion. Därefter följer en referenslista. I första kapitlet, inledning, som precis presenterats, introduceras läsaren inför uppsatsens forskningsområde, problemformulering, syfte, forskningsfrågor och de avgränsningar som gjorts för studien. Det andra kapitlet, tidigare forskning, redogör för ett urval av tidigare forskning på området. Teoretiskt ramverk utgör tredje kapitlet som behandlar de teorier, begrepp och definitioner som denna uppsats tar avstamp i. I det fjärde kapitlet, metodologiska övervägande, presenteras och legitimeras val av metod för att besvara syfte och frågeställningar. I det nästa sista kapitlet, resultatredovisning och analys, presenteras de resultat som framkommit av mötet mellan insamlad empiri och användningen av teorier, begrepp och definitioner. Resultatet kopplas även samman med tidigare forskning. I det sista kapitlet, sammanfattande diskussion, upprepas studiens syfte och frågeställningar för att summeras med tankar om framtida studier och undersökningar. Avslutningsvis presenteras en referenslista av vald litteratur.

Tidigare forskning

Nedan presenteras ett urval av tidigare forskning. Först redogörs för tidigare forskning av socialarbetares upplevelser av sitt arbete och den problematik de stött på i bedömningen av hedersrelaterade ärenden. Därefter behandlas metoden PATRIARK som Resursteam Heder använder sig av i bedömning av HVF i enlighet med Socialstyrelsens riktlinjer samt vilken kritik som kan riktas mot metoden.

Socialarbetares upplevelser av hedersrelaterade ärenden

I möten med flickor och familjer som lever med hederskontextuella normer och värderingar stöter socialtjänsten på olika svårigheter (Björktomta 2006; de los Reyes 2003; Länsstyrelsens 2002:13; Schlytter 2004; Sjöblom 2006; Öquist 2006). De som arbetar inom socialtjänsten oroar sig för att göra fel på grund av bristande kunskap och otillräckliga metoder. I Länsstyrelsens rapport (2002:13) nämns det att det finns en brist på kunskap om hotbilden i HVF-ärenden, flickans situation och funderingar kring huruvida en total brytning med familjen är nödvändig då flickan i fråga riskerar att blir ensam. Socialtjänstens oro för att göra fel bekräftas i Björktomtas studie (2006) då socialsekreterare ansåg sig vara osäkra på huruvida det handlar om ett fall av HVF eller en vanlig tonårsrevolt. Utifrån en färdig mall

baserad på etiska föreställningar riskerar socialsekreterare att göra en felbedömning av flickans situation (de los Reyes 2003).

I mötet med minderåriga upplevde socialsekreterarna svårigheter i att hantera och förhålla sig till familjen då de inte ansåg sig ha tillräckliga metoder (Schlytter & Linell 2008). Socialsekreterarna har svårt att veta om de berättelser de hör från flickor är sanningsenliga. I mötet med föräldrarna står flickans ord står mot föräldrarnas och inte sällan tar flickan tillbaka sitt uttalande grund av repressalier från familjen (Länsstyrelsen 2002:13).

De svårigheter som socialsekreterarna upplevde kan också bero på kulturkrockar och olika värderingar då det från familjens håll kan finnas en misstro till myndigheter vilket försvårar samarbeten (Länsstyrelsen 2002:13). Det finns även en problematisk aspekt från socialtjänstens sida vilket Öquist (2006) lyfter fram i sin studie. Socialtjänsten hade i sin bedömning av omhändertagande av romska barn olika gränser för vad som skulle vara missförhållande i familjer med annan kulturell bakgrund. En annan svårighet var att utredningar kunde läggas ner om familjen miststuckte.

Socialtjänsten och ungdomsmottagningar hamnade på andra plats när flickor sökte hjälp och stöd för hedersrelaterad problematik. På första plats hamnade skola och frivillighetsorganisationer (Länsstyrelsen 2004:16 refererad i Sjöblom 2006). Björktomtas studie (2006) visade att det fanns skillnader beroende på om de yrkesverksamma arbetade med myndighetsutövning eller inte. Flickor visade i större utsträckning förtroende för de personer som inte arbetade med myndighetsutövning.

Vidare visar Björktomtas studie (2006) på att behovet av stöd och handledning var mindre hos yrkesverksamma som inte arbetade med myndighetsutövning i hantering av hedersrelaterade ärenden i jämförelse med de som myndighetsutövande. Ragnhild och Talseth (2002) konstaterar att obearbetade känslor hos de yrkesverksammans inom hjälpyrken kan väckas till liv i mötet med en klient och att utbrändhet inte är ovanligt.

Ytterligare en svårighet i arbetet är att socialarbetare förväntas att, enligt socialtjänstlagen (SoL) (SFS 2001:453; 1 kap. 2§ Socialtjänstlag) och föräldrabalken (SFS 2017:311; 1 kap. 2§ Föräldrabalk), arbeta för barnets bästa. Dock råder det stor oenighet om hur barnets bästa ska

definieras (Friberg & Mintchev 2016). Detta gör att det är upp till socialarbetarna att göra en individuell tolkning i de ärenden som de hanterar.

PATRIARK - ett hjälpmedel eller en subjektiv metod?

En av de metoder som Resursteam Heder använder för att utreda ärenden där det misstänks finnas HVF är bedömningsmetoden PATRIARK. Metoden förespråkas av Socialstyrelsen (u.å.) men i intervjuerna riktar medlemmarna i Resursteam Heder kritik mot metoden. Det är således relevant att diskutera denna utredningsmetod.

“Syftet med PATRIARK är att den skall vara ett *hjälpmedel* vid professionella bedömningar av risker. PATRIARK är således inte en ersättning för den kompetens, eller de metoder som redan är i bruk, utan snarare ett komplement.” (Belfrage 2005, s.3). För att få använda metoden krävs utbildning och träning (Belfrage 2005; Socialstyrelsen u.å.), krav på förkunskaper i personbedömning och kunskaper på området hedersrelaterat våld (Socialstyrelsen u.å.). Vem som helst som har gått utbildning i PATRIARK kan utbilda andra. Socialstyrelsen (ibid) har inte kvalitetsgranskat metoden. Sedan den första versionen sattes i bruk har mindre justeringar gjorts bland annat angående risk- och sårbarhetsfaktorer (Belfrage 2005).

I en “kritisk-vetenskaplig granskning av ett utredningsmaterial i mål rörande vårdnad, boende och umgänge” (Edvardsson 2014, s.1) granskade psykologen Bo Edvardsson bedömningsformuläret PATRIARK. Hans slutsats var att “Ett problem med det här slaget av formulär och många andra slag av formulär är att de är starkt subjektivitetsberoende både vad gäller uppgiftslämnare och utredare.” (Edvardsson 2014, s.5). Kritiken han riktar mot den fria tolkningen beror på att formuläret har bedömningskriterier i olika skalor om tre (föreligger, föreligger möjligen eller delvis, föreligger ej och skalan Låg, Medel, Hög). De oprecisa måtten ger bedömaren tolkningsmöjlighet för huruvida risken för till exempel allvarligt/dödligt hot förekommer eftersom uppgifterna som lämnas inte är möjliga att kvantifiera. Vidare kritiserar Edvardsson (2014) bland annat avsaknaden av användarmanual, information om felkällor, hur de olika punkterna ska vägas samman och uppdelningen mellan riskfaktorerna. 10 av 15 punktgrupper gäller gärningsmannen och enbart 5 punktgrupper handlar om sårbarhetsfaktorer hos offret Edvardsson (2014).

Teoretiskt ramverk

Nedan presenteras de vetenskapliga teoretiska ansatser som utgör grunden för analysen av den insamlade empirin. Projektmedlemmarnas yrkeskunskap och kompetens kommer att analyseras utifrån Brantes teorier (2014) om professionsforskning. Sennetts teorier (2000) om flexibilitet kommer användas för att analysera teamets arbetssätt. För att analysera hur teamet själv ser på sitt arbete, projektet och hur de framställer detta i intervjuerna används Goffmans teorier (1998) om intrycksstyrning.

Professioner och professionsforskning

Den professionella logiken (Brante 2014) är en analys av professioners historiska och nutida särdrag samt en diskussion om hur vetenskap och praktik kan integreras. Professioner kommer till genom att de socialiseras och institutionaliserar yrkeskårens normer, värderingar eller till följd av teknologisk och samhällslig utveckling. De kan även uppstå genom kamp om yrkesmonopol och jurisdiktioner. Professionerna blir sanningsregimer och kan ses på gott och ont beroende på position i det politiska fältet. De kan “ses som demokratins, jämlikhetens och det rationella tänkandets bärare” eller som “funktionärer till vinstmaximerande organisationer och särintressen” (Brante 2014, s. 359). De olika perspektiven för hur professioner uppkommer blir avgörande för hur vi ser på världen. Huvudproblemet med tidigare teorier är att de är baserade på attribut där empirin samlats in från specifika yrkesgrupper (Brante 2014). Professionsdefinitionen borde enligt Brante (2014) baseras på empiriska egenskaper, inte på sociala.

Vad gör en profession till en profession?

För att förstå Resursteam Heders arbete och hur de ser på sin yrkeskunskap och kompetens i relation till sitt professionella handlingsutrymme och andra yrkesverksamma är det nödvändigt att definiera vad en profession är. Länken mellan vetenskap och praktik är den ontologiska modellen enligt Brante (2014). Den förenar vetenskapsmännen, som utvecklar modellen genom sökande efter teorier och insamlande av empiri, och yrkespraktikerna, som använder teori och praktisk erfarenhet. Det är även användandet av denna modell som gör en profession till en profession genom att vetenskap och praktik integreras i modellen. Modellen mynnar ut i kunskap, styr vårt vardagsagerande och hur professioner agerar och handlar.

Arbetsdelning, kunskapssystem och jurisdiktioner

Till följd av vetenskapen och teknikens utveckling har det skett en förändring i yrkesstrukturen (Brante 2014). En del yrken har blivit överflödiga, andra påverkas av ökad möjlighet till utbildning, kunskap och kompetens. Arbetsdelningen har lett till specialisering vilket kännetecknar det moderna samhället. Rätt person ska placeras på rätt plats, varje arbetsroll innebär vissa bestämda funktioner och kräver särskilda kompetenser. Arbetsdelning kan ske genom att alla professionella yrken har abstrakta kunskapssystem (den teori och empiri, dvs. praxis, som ligger till grund för ett yrke) vilka ger de professionella förutsättningar att utföra handlingar. Kunskapssystem växer konstant i och med nya problem och lösningar. Arbetsdelning innebär att jurisdiktioner och rättsbefogenhet är begränsade till ett visst område/fält/person. Arbetsdelningen beror på våra olika kompetenser, vilka även ger oss olika rollförväntningar. Konkurrensen mellan professioner om jurisdiktioner leder till försök att monopolisera olika område och kamp om positioner genom strategier och resurser. Jurisdiktioner kan leda till stängning av praktiker genom yrkes- och kunskapsmonopol. Professioner kan konkurrera både i det egna fältet men även med externa aktörer. Professionerna vill uppnå autonomi och reproduktion (Brante 2014).

Flexibilitet i arbetslivet

I analysen av Resursteam Heders arbetsformer kommer Richard Sennetts teorier (2000) om det nya moderna samhället att användas som utgångspunkt. Sennett (2000) beskriver ett samhälle i förändring. Arbetslivet som 30 år tidigare präglats av klassiska byråkratiska strukturer med tydlig hierarki, rutiniserade arbetsuppgifter och anställningstrygghet har börjat övergå till plattare organisationer, flexibilitet i både arbetet och arbetsuppgifterna samt otrygga anställningsformer. Sennett ställer sig negativ till flexibilitetens konsekvenser vilka påverkar individerna vars identiteter, som tidigare byggts på en identifikation med arbetet, löses upp. Arbetet ses inte längre som meningsfullt, lojaliteten minskar och individen tvingas anpassa sig till förändringarna och tänka kortsiktigt. Sennetts begrepp flexibilitet (2000) tillämpas i uppsatsen som de nya arbetssätt som uppstår i brist på rutiner och den vilshet individerna då upplever.

Att presentera sig själv

För att analysera hur medlemmarna i Resursteam Heder framställer sig själva under intervjuerna och hur de påverkas av arbetet emotionellt kommer Ervin Goffmans (1998) dramaturgiska perspektiv att användas. Enligt Goffman (1998) är alla aktörer som uppträder inför varandra i den sociala världen. Han liknar vardagslivets interaktioner människor emellan och hur de påverkar varandra vid en teaterscen där det finns sociala manus, rekvisita, framträdanden och aktörer som spelar sina roller. Människan väljer att spela vissa roller, efterlever de rättigheter och skyldigheter hon har i förhållande till sin status, för att påverka sin utgång i sociala situationer. Första intrycket är, enligt Goffman (1998), viktigt och vi framställer oss i så god dager som möjligt. Det som vi uppfattar som oss själva är egentligen bara en självrepresentation eller ett rollframträdande. Beroende på vilken publik aktören framträder inför råder olika ideal och aktören kommer formas och omformas enligt publikens sociala koder och normer. Vår identitet är ingenting vi har eller får, den skapas och bedöms efter våra handlingar, agerande och hur vi uppfattar den sociala världen. Hur vi spelar och hur vi uttrycker oss själva (express oneself), avsiktligt eller oavsiktligt, blir avgörande för hur andra uppfattar oss och den sociala verkligheten. Detta kallas intrycksstyrning (impression management) och vi samlar information om den andre och situationen för att veta hur vi ska agera och handla. Aktören måste agera övertygande, expressivt kontrollerat, och måste tänka på hur hon ska framställa sig inför den andre. Genom att interagera med andra sänder vi ut budskap. Vi uttrycker oss och styr våra intryck genom två typer av teckenaktivitet, give expression och give off expression. Det första är de medvetna uttryck av språklig karaktär som vi sänder ut, det andra är när vi överför uttryck vilka mottagarna kan se som typiska för personen. Det finns ett syfte bakom handlingen och det säger den andre något om aktören (Goffman 1998).

Framträdandena sker i två olika typer av scener eller regioner, den främre regionen (frontstage) och den bakre regionen (backstage) (Goffman 1998). De två olika regionerna leder till beteendeförändringar. Aktörens framträdande äger rum frontstage, inför en publik. Individerna träder in i en roll, tar på en mask och agerar. Det som styr framträdandet är bland annat samhällets normer vilka försöker korrigera individernas beteende i riktning mot normalitet. Individerna förhåller sig till vissa förväntningar som ställs i situationen. Backstage tillåts individen att ta av sig masken och kliva ur rollen för att vara sig själv ostörd (Goffman 1998).

Metodologiska överväganden

Undersökningen av Resursteam Heder, ett projekt inom Malmö stad, har utformats som en fallstudie vilken har valts till följd av undersökningsenhetens omfång och uppsatsens syfte (Denscombe 2016; Yin 2014). Avgränsningen huruvida någonting kan klassas som ett fall avgörs av att det är “en helt *fristående enhet*” och “har mycket *distinkta gränser*.” (Denscombe 2016, s.91) Projektet och teamet utgör en fristående enhet som har tydliga avgränsningar gällande tid, mål och personal. Teamet består av tre medarbetare och en sektionschef. Det kan dock uppfattas som problematiskt att försöka avgränsa Resursteam Heder till dessa fyra personer då arbetet ibland tenderar att sammanfalla med arbete på en annan arbetsplats. Syftet med denna uppsats är att undersöka upplevelser hos enbart projektmedlemmarna i Resursteam Heder.

Fallstudier går att kombinera med olika metoder (Denscombe 2016). Denna studie bygger på kvalitativ metod med grounded theory som utgångspunkt (Bryman 2011). Induktiv metod har varvats med deduktiva inslag, vilket Bryman (2011) benämner iterativ strategi. Analysen har gjorts löpande under insamlandet av empiri och teori. Materialet har kodats i olika teman för att sedan koda om efter inläsning av teorier tills mättnad uppstått (ibid). Metod och teorival har gjorts utifrån studiens syfte och forskningsfrågor (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen 2010). Uppsatsen syftar till att undersöka vilka erfarenheter och upplevelser resursteamet har av sitt arbete, vilka utmaningar de har stött på, vilka tankar de har om fortsatt arbete och hur de själva ser på sin yrkesroll i relation till arbetet med hedersrelaterade ärenden. Denna uppsats syftar således inte till att generalisera från en mindre grupp till en större population utan önskar att gå på djupet i studien av relationer och processer (Denscombe 2016). Av denna anledning har kvantitativ metod uteslutits.

Presentation av intervjupersoner

Deltagarna i denna studie består av fyra kvinnliga personer, tre medarbetare och en sektionschef på Resursteam Heder, vilka omfattar all personal i projektteamet. Detta är således en kvalitativ totalundersökning. Valet har baserats på studiens syfte, frågeställningar, teori och kvalitativa metod (Rienecker & Stray Jörgensen 2014). Urvalet är då målstyrt (Bryman 2011). Det kan upplevas som en svårighet att avgöra hur många informanter som är tillräckliga för empiri (ibid). För att säkerhetsställa att tillräckligt med data skulle kunna

samlas in för denna uppsats valdes informanter utifrån kriteriet att de skulle arbeta på Resursteam Heder.

Resursteamet består av tre medarbetare men enbart två heltidstjänster. En av medarbetarna jobbar 100 % i teamet, de andra två jobbar 50 % vardera i teamet och 50 % på en annan arbetsplats⁴. De är alla tre utbildade socionomer men har arbetat olika länge med hedersrelaterade ärenden och i olika former. De har även olika typer av vidareutbildningar, internutbildningar och metodutbildningar. Eftersom intervjupersonerna arbetar inom Malmö stad och skulle kunna gå att identifiera har enskilda personers identiteter, i största möjliga mån, maskerats i resultatredovisningen och analysen. Det har inte heller funnits intresse att lyfta fram enskilda individers åsikter utan det är gruppen som helhet som undersöks i denna fallstudie. Då intervjupersonernas arbete begränsas av sekretess är det möjligt att informationen de kan ge i intervjuerna till viss grad är begränsad.

Litteratur

Litteraturen som ligger till grund för denna uppsats har tagits fram genom kedjesökning, för att skapa en bild av vad som finns skrivet på området, och systematisk sökning, för att inte förbise forskning med avvikande ställningstaganden (Rienecker & Stray Jörgensen 2014). Sökmotorer som har använts är LUBsearch, LUPaper, Libris och Google Scholar med sökorden heder, heder*, hedersvåld, hedersproblematik, handlingsutrymme, socialarbetare, socialt arbete, honour, honour*, honour killing, social workers och social work. Litteratur som inte berört uppsatsens syfte eller frågeställningar har sorterats bort under studiens gång.

Genomförande

Kontakt med Resursteam Heder etablerades första dagen på kandidatuppsatskursen då teamet presenterade sitt arbete och efterfrågade studentuppsatser på ett flertal teman. Denna uppsats är dels en efterfrågad utvärdering från resursteamet dels ett examensarbete på grundnivå på 15 högskolepoäng. Detta innebär att uppsatsen inte enbart har en utredande karaktär utan även en sociologisk infallsvinkel vilket i sin tur innebär att den lyfter ämnen och teman utöver dem som efterfrågats av uppsatsgivaren.

⁴ Anledningen till en delad halvtidstjänst är att vid finansiering från Länsstyrelsen för projektet var Malmö stad tvungen att gå in med halva budgeten.

Vid insamling av information om komplexa fenomen, "åsikter, uppfattningar, känslor och erfarenheter" (Denscombe 2016, s.265), som kan vara svåra att undersöka har intervjuer som metod en fördelaktig ställning för att fånga upp en bred bild av området som studeras. För att ta reda på hur personalen och sektionschefen upplever sitt arbete på Resursteam Heder har semistrukturerade intervjuer genomförts, dels för dess flexibla karaktär dels baserat på det målstyrda urvalet av nyckelpersoner (Denscombe 2016).

En intervjuguide (appendix B, s. 34) arbetades fram med frågor uppbyggda kring teman som tog sin utgångspunkt i uppsatsens syfte och frågeställningar. Intervjuguiden har använts för att låta intervjupersonerna tala fritt om ett område och samtidigt behålla den röda tråden under intervjun (Bell & Waters 2016). Frågorna hade inga "rätt" eller "fel" utan var frågor som intervjupersonen och intervjuaren kunde samtala kring. Detta kan medföra utmaningar vid analysen då forskaren måste tolka empirin (ibid) vilket i sin tur kan få olika utfall beroende på forskarens närhet till fältet. För att öka transparensen och låta läsaren följa med i analysen har intervjupersonernas egna ord presenterats i form av citat.

Med intervjupersonernas medgivande spelades samtalen in och transkriberades dagen därpå. Detta för att intervjuaren sedan skulle kunna återgå till materialet och sortera, reducera och analysera för att hitta nya infallsvinklar (Rennstam & Wästerfors 2015). Efter transkriberingen följde en lång process av skrivande av resultat, slutsats, tidigare forskning och teori.

Intervjuanalys

Excerpt commentary unit (Emerson, Fretz & Shaw 1995 refererad i Rennstam & Wästerfors 2015) har valts som analysmetod för intervjuerna. Metoden bygger på fyra principer. Först presenteras en analytisk poäng, i denna uppsats ett tema som kommer att belysas. Därefter ges en kort presentation av det empiriska underlag som kommer att presenteras för att orientera läsaren. Sedan kommer det empiriska utdraget, i det här fallet citat, vilket följs upp av en analytisk kommentar som utvecklar den analytiska poängen genom att ta stöd i tidigare forskning och valda teorier (Rennstam & Wästerfors 2015).

Etiska överväganden

Det finns olika krav i forskningsprojekt bland annat självreflexivitet, transparens, akademisk hederlighet och att inte skada människor, djur eller miljö (Gustafsson, Hermerén & Petterson

2011). Samtliga intervjuer i denna uppsats förhåller sig till de riktlinjer som Vetenskapsrådet (2011) tagit fram. Deltagarna har enligt informationskravet tagit del av studiens syfte och hur materialet kommer att användas (Gustafsson, Hermerén & Petterson 2011). Deltagandet i intervjuerna har varit frivilligt och intervjupersonen informerades om att denne kunde avbryta intervjun och därmed sitt deltagande vilket är grunderna för samtyckeskravet (ibid). Vidare fick de veta att obehöriga inte kommer att få ta del av uppgifterna vilket ingår i konfidentialitetskravet (ibid). De intervjuade har anonymiserats och under transkriberingen avidentifierades svaren. Detta för att personerna skulle tala fritt om sina upplevelser och för att det inte är av intresse att utreda enstaka individers svar utan hela teamets arbete. Enligt nyttjandekravet kommer den empiri som samlats in enbart användas till denna studie (ibid).

Resultatredovisning och analys

I följande avsnitt redovisas resultat och analys av empirin utifrån de fyra semistrukturerade intervjuerna som genomförts med de tre projektmedarbetarna och sektionschefen i Resursteam Heder. Analysen är uppbyggd genom att den analytiska poängen varvas med utdrag från intervjuerna som visar på fenomenet med tillhörande redogörelse. Därefter diskuteras den analytiska poängen och utdraget i förhållande till tidigare forskning och teoretiskt ramverk. När det i resultatredovisningen står medarbetarna eller teammedlemmarna syftar det först och främst på de tre medarbetarna som arbetar i teamet. Sektionschefen är följaktligen inte inräknad.

Ett flexibelt arbetssätt – ett flexibelt team

Ett av de teman som dök upp under intervjuerna var teamets arbetsform och den flexibilitet som arbetet kräver. Att arbeta med hedersrelaterade ärenden innebär emellanåt att arbeta med ungdomar som inte alltid har möjlighet att ta sig till ett ställe för att söka hjälp och stöd eftersom de har begränsningar i vardagen i hur de kan röra sig på grund av familjens kontroll. För att möta dessa ungdomar och fånga upp dem i ett tidigt skede innan hedersproblematiken blir akut krävdes ett nytt arbetssätt och idén till ett mobilt team föddes. I samtalen med projektmedarbetarna och sektionschefen framhöll de att det unika med Resursteam Heder är just själva flexibiliteten. Samtidigt som det är en möjlighet ställer flexibiliteten höga krav på individerna i teamet vilket kan vara en utmaning.

Den stora skillnaden på oss och andra verksamheter som finns ute redan är just det att vi är mobila, att vi kan ta oss till platser. Så att ibland kan det ju bli så också att andra verksamheter som kanske hade kunnat hantera ett

ärende ringer oss för att de inte har möjlighet att åka ut och träffa en person som inte, på grund av olika anledningar, kan ta sig till kriscentrum, kan ta sig till plattformen, kan ta sig till vart det nu än är. (paus) Så den flexibiliteten är ju väldigt stor skillnad och en väldigt stor tillgång.

Citatet ovan visar att flexibiliteten i teamets arbetssätt är en möjlighet att nå ut till grupper som de annars inte skulle nå ut till. Flexibiliteten är även en tillgång för att snabbt komma ut och möta ungdomen. Då många ungdomar drar tillbaka sina uttalanden, i likhet med Länsstyrelsen (2002:13), Schlytter och Linell (2008) och Sjöbloms (2006) forskning, tror medarbetarna att den korta sträckan till möte minskar risken för osäkerhet hos den utsatte. Det framkom i en intervju med en i resursteamet att det kan vara obehagligt för en ungdom att behöva ta sig till en okänd plats och ha koll på logistik för att komma dit, samtidigt som personen har begränsad rörelsefrihet i sin vardag. Flexibiliteten i teamet är då en möjlighet att möta upp ungdomen på ungdomens villkor på en plats där ungdomen känner sig trygg. Detta är extra viktigt då det framkommer i två andra intervjuer att de flesta som har hört av sig har varit yrkesverksamma och att ungdomarna inte kommer direkt till resursteamet. Ungdomarna går till yrkesverksamma som i sin tur kontaktar Resursteam Heder. Detta visas i tidigare forskning (Länsstyrelsen 2004:16) där socialtjänsten hamnar på andra plats. I kontakten med yrkesverksamma anförtror sig ungdomar lättare till personer som inte arbetar med myndighetsutövning. Flexibiliteten i teamets arbetssätt blir av betydelse då de har möjlighet att ta sig till andra yrkesverksamma som möter ungdomarna för att bidra med konsultativt stöd. Att ungdomar vänder sig till andra yrkesverksamma tror en del i teamet kan beror på att det finns en brist på tilltro hos socialtjänsten vilket följande citat visar:

Tyvärr är det en sådan grej som är, socialtjänsten har ett ganska dåligt rykte, om man får uttrycka sig så. Det är många som har uppfattning om socialtjänsten som någonting som kan vara ganska skrämmande, att det är dem som tar barn. När socialtjänsten egentligen *är* dem som faktiskt har resurser och makt att sätta in insatser, att hjälpa på ett konkret sätt. Och då handlar det inte bara om att hjälpa ungdomar eller barn utan det handlar om att hjälpa deras föräldrar också.

Tidigare forskning från Länsstyrelsen (2002:13) visar på problematiken med tilltro för myndigheter även från föräldrarnas håll. Sett ur ett kulturellt perspektiv (NCK 2010) på heder krockar familjens traditionella värderingar med den moderna kulturen. Socialarbetare och deras profession ses då inte av familjerna som vad Brante (2014) skulle kalla demokratins och jämlikhetens bärare. Att se på sin profession på detta sätt blir problematiskt, som intervjupersonen påpekar, då Socialtjänsten sitter på jurisdiktionen att ta beslut.

Flexibiliteten i teamets arbete gäller inte enbart formen som de arbetar i utan även hur deras arbetsveckor ser ut. I intervjuerna framkommer det från medarbetare och sektionschef att ingen vecka är den andra lik. Detta kan kopplas till Sennetts teorier (2000) om flexibilitet i arbetet där arbetsveckor är utan fasta schema, individen bestämmer över arbetstiden men inte över uppgifterna. Arbetsuppgifterna finns i verksamhetsplanen men tiden hur de i teamet vill fördela dessa styr medarbetarna i mångt och mycket själva över. Att vara flexibel och anpassningsbar krävs inom teamet för att få schemat att gå ihop, på gott och på ont.

/.../ men att det blir väldigt splittrat och jobba, att ha två olika arbeten liksom. Så att mitt fokus är ju snarare på resursteamet än arbete på andra arbetsplatsen. Vilket kan kännas lite jobbigt att jag har mycket mindre... innan hade jag stenkoll på den andra arbetsplatsen, nu har jag väldigt mycket mindre koll på vad som händer där och att det känns viktigare att fokusera på resursteamet... dels för att det är nytt och utvecklande och roligt på det sättet men också för att på den andra arbetsplatsen har jag andra kollegor som gör det.

Att ha två olika arbeten leder till att personen i fråga känner sig splittrad och inte har lika bra koll längre eftersom resursteamet känns viktigare än arbetet på den andra arbetsplatsen, men även för att det finns yrkesverksamma med ansvar på den andra arbetsplatsen. Känslan av att vara splittrad skulle enligt Sennetts teorier (2000) kunna bero på att den typen av anställningar, till exempel projektanställningar, leder till minskat engagemang och i detta fall minskat engagemang för den andra arbetsplatsen. Förändringen i arbetssituationen kan leda till att intervjupersonen upplever moralisk och känslomässig vilshenhet. Utifrån Brantes professionsteori (2014) skulle uppdelningen mellan att vara en del i teamet och en del i på den andra arbetsplatsen beror på arbetsdelning där de olika professionerna försöker konkurrera om olika positioner. Intervjupersonen skiljer då på sig själv och personalen och kan anse att expertkunskaperna inte behövs på samma sätt på den andra arbetsplatsen. Med utgångspunkt i Goffmans teorier om hur vi framställer oss (1998) skulle känslan hos intervjupersonen kunna bero på att hon träder fram och tillbaka mellan två typer av scener, teamet och den andra arbetsplatsen. Att träda fram och tillbaka leder till beteendeförändring eftersom hon i de olika scenerna har olika krav och förväntningar hos publiken på rollen.

Arbetsformen som mobilt team har gjort att medarbetarna har mött nya grupper och nya typer av ärenden. De säger sig alla brinna för sitt arbete i Resursteam Heder och i arbetet med ungdomarna. Då och då händer det att medarbetarna tar med arbetet hem i tankarna när dagen är slut. I vissa fall är det glädje och inspiration, till exempel när de har haft givande diskussioner om förebyggande arbete, i andra fall känslor av sorg, ledsamhet och frustration vilket de säger uppleva som tungt och svårt. Personen i citatet visar på det sistnämnda och

tillägger att det i arbetet med hedersrelaterade ärenden på den andra arbetsplatsen alltid fanns en kollega som kunde ta över när hon gick hem för dagen. I takt med att projektet fortlöper säger intervjupersonen att hon har blivit van vid tankarna.

Men i resursteamet så funkar det inte så liksom. De kan alltid ringa och så men jag vet ju att nu går den här tjejen eller killen hem igen och fortsätter att utsättas. Så jag har, det har blivit mycket mer så att jag har tänkt på grejer hemma och sådär, absolut. /.../ det är jobbigt. Jag vill verkligen kunna släppa jobbet, eller jag vet att det är otroligt viktigt att kunna släppa jobbet när man går hem. Och vi jobbar med så pass tunga grejer. Det är våld som vi jobbar med så att det är klart att det är jobbigt att behöva tänka på det på fritiden liksom. Eller att man vaknar på natten och börjar tänka på någonting men så det är någonting jag strävar efter att inte göra. (paus) Och det går ändå. Jag tror ändå att jag märker skillnad nu faktiskt än första månaderna. Jag har börjat vänja mig, igen tror jag.

De andra medarbetarna ger liknande berättelser om att tankarna följer med hem. Att inte kunna släppa sin yrkesroll skulle kunna granskas av Goffmans teoretiska begrepp frontstage och backstage (1998) där hemmet kan ses som backstage. Endast en av medlemmarna i teamet har en egen strategi för att hantera jobbiga tankar. En annan använder sig av den handledning som de har tillsammans med personalen på. Även om intervjupersonerna inte är socialarbetare som arbetar med myndighetsutövning och beslutsfattande tycks vikten av handledning och stöd finnas hos alla tre då det i möten med barn och ungdomar väcks starka känslor hos dem, vilket också Ragnhild och Talseths forskning (2002) visar. Dock framkom hos intervjupersonerna blandade känslor inför den kollegiala handledningen med personalen på den andra arbetsplatsen. Teamet tycker handledningen fungerar bra men att arbetet skiljer sig åt eftersom teamet ska arbeta förebyggande och de på den andra arbetsplatsen arbetar mer i den akuta fasen. Sett i ljuset av Brantes teorier (2014) bidrar arbetsdelningen mellan teamet och personalen på den andra arbetsplatsen till att teamet gör en gränsdragning mellan de fält och områden som teamet som profession arbetar med i jämförelse med personalen på den andra arbetsplatsen. Istället för att se personalen som en del av den egna professionen med kunskap och kompetens som skulle kunna gynna det förebyggande arbetet, genom att hitta mönster och underliggande strukturer i olika ärenden, splittras socialarbetare som profession i två läger.

Andra utmaningar som framkommer i det flexibla arbetssättet är själva formen, att det är ett projekt med en begränsad budget, begränsade resurser och begränsad tid. Det är svårt att utläsa oro hos intervjupersonerna huruvida de skulle vara oroliga för att förlora sina anställningar eller om de i teamet tycker att anställningen är otrygg i likhet med Sennetts teorier om arbetet (2000). Istället nämner de oron att inte hinna med allting som skulle

behöva göras och allting de ser behov av att göra i arbetet med hedersrelaterade ärenden. Detta skulle kunna förstås utifrån Sennetts begrepp vilsenhet (2000) som finns inför dagens höga tempo och krav som arbetslivet ställer. De tvingas således att begränsa sig i sitt arbete. Om alla fyra fick önska skulle Resursteam Heder bli en permanent verksamhet i framtiden.

Professionalitet, bemötande och mandat att ta beslut

Ett annat tema som dyker upp under analysen är medarbetarnas syn på sin professionalitet. I arbetet använder de sig av sin profession som en tillgång för att själva planera arbetet och hantera ärenden. Att luta sig mot sin profession kan även bli en prövning för medarbetarna, speciellt vid de tillfällen då det kommer till att förmedla beslut från andra som de inte är nöjda med. Utdraget från intervjun nedan visar på att det finns en överensstämmande bild av ansvarsfördelning mellan medarbetare och sektionschef där arbetsområdena inte krockar. Sektionschefen ansvarar bland annat för personal, arbetsmiljö, budget och måluppföljning. Medarbetarna i sin tur planerar själva sin tid och sitt arbete i hantering av ärenden och de aktiviteter som ska göras enligt verksamhetsplanen.

Vår professionalitet har vi ju liksom att om vi tycker att i det här ärendet ska det göras en anmälan till socialtjänsten då fattar ju vi det beslutet för att det är vi som har varit där och det är vi som äger frågan. Ehm... Men är det saker som avviker från rutinerna eller vad vi brukar göra så kollar vi med sektionschefen. Sen om det är ett beslut eller inte, vi kollar av liksom. För då vet man då också att då har jag faktiskt frågat min chef och skiter det sig har jag min chef i ryggen. Och det vill man ha. Inte för att det brukar skita sig men... (skratt)

Citatet visar även på att det finns en förståelse hos intervjupersonen kring urskiljandet av professionens jurisdiktion när det kommer till olika områden. Först i utdraget nämner intervjupersonen att de "äger frågan" och huruvida det ska göras en anmälan eller inte. Anmälan kan ses som en rutinsak där teamets professionalitet, å ena sidan baserat på kunskap och kompetens, å andra sidan på SoL (SFS 2010:453 Socialtjänstlagen). SoL backar upp deras beslut. Sett utifrån Brantes teori (2014) har teamet rätten att ange vad som bör och/eller måste göras då det äger problemfältet. Det går att urskönja en gränsdragning mot andra professioner när teamet sedan lyfter fram vad de inte har rätt att göra. När det kommer till aktiviteter och uppgifter "som avviker från rutinerna" behöver de chefens stöd då deras egna jurisdiktioner inte är tillräckliga.

Nästa citat visar på självreflektion hos intervjupersonen om sin egen yrkesroll och professionalitet. Personen lyfter fram vikten av att möta ungdomar och yrkesverksamma med ett gott och ärligt bemötande.

Man inte göra allt och det kan inte alltid bli bra och det kan skita sig och så men alltså grunden till allt arbete som man gör, om man så träffar yrkesverksamma eller om man träffar ungdomar eller vad det nu kan vara, det är att ge ett gott bemötande. Alltså, man kan börja där och sen så löser sig resten ganska smidigt liksom. Inte... och jag menar verkligen inte på något tillgjort sätt utan eller manipulerande sätt utan ett gott bemötande, att kommer det någon till dig, vill du ha ett glas vatten? Vill du ha en kopp kaffe? Vill du, sätt dig ner och vila en stund så kommer jag eller liksom att man (andas ut) man träffar människor på... okej nivå liksom. Att man inte använder sig av sin roll som någon form av maktmedel eller så utan, ja, jag vet inte vart jag vill komma med det, men ett gott bemötande och att det är det som är grunden till allt arbete.

Nyckeln till ett gott samarbete och en god relation är i det här fallet ett gott bemötande. Citatet visar även på att intervjupersonen är medveten om sin professionalitet och att hon genom sitt yrke kan ses som ett maktmedel. Socialarbetares arbete bygger på lagar, till exempel föräldrabalken (SFS 2017:311 Förädrabalk) och SoL (SFS 2001:453 Socialtjänstlag). Utifrån SoL (ibid. 1 kap. 2§) ska socialarbetare i sin yrkesutövning utgå från demokratiska och solidariska principer. Teamet berättar att de möts av föreställningar att Socialtjänsten är de som tar barnen från föräldrarna om något händer. Människor bedöms av andra utifrån sina handlingar (Goffman 1998). Genom ett gott genuint bemötande till ungdomen från resursteamet kan teamet genom intrycksstyrning förändra den negativa bild som ungdomarna har av Socialtjänsten. På så sätt kan första intrycket (Goffman 1998) leda till ökat förtroende och tillit hos ungdomen gentemot Resursteam Heder. Yrkesutövningen kan, såsom Brante (2014) diskuterar, ses antingen som demokratins tjänare eller som vinstdrivande organisationers intresse och förstås både som positivt och negativt beroende på politisk ståndpunkt. Självreflektiviteten hos intervjupersonen blir ett tecken på att det inte räcker med att som professionell enbart följa lagar och förordningar i arbetet utan att det handlar om att se varje person som en unik individ.

Första citatet i temat visar på att personerna i teamet lutar sig mot sin professionella kompetens i arbetet med HVF. I intervjuerna framkommer det att de själv sällan tar beslut som skulle vara obehagliga, vilket teamet definierar som att till exempel göra en anmälan mot barnets vilja. Däremot upplever de i Resursteam Heder att de kan behöva förmedla beslut från andra yrkesverksamma som kan kännas jobbiga eller att teamet måste acceptera att de inte kan göra mer för ungdomen även om de önskade det.

Intervjuare (I): Händer det ibland att du fattar beslut som du upplever själv vara obehagliga?

Intervjuperson (IP): (Paus) Oj vad svårt (tyst för sig själv) obehagligt, obehagligt.

I: Något som känns otrevligt?

IP: (Tystnad) Njaa, inget vad jag kan komma på sådär. Nä. (skratt) Nä. (skratt).

I: Vad skönt.

IP: Ja... Tänker man i ärenden och sånt så kan det ju ibland kännas jobbigt. Som det är som är i vissa ärenden när man kanske får erkänna för sig själv att det här kan *jag* inte göra någonting. Någon annan kanske kan göra någonting men jag kan inte personligen göra någonting.

De andra medarbetarna säger i intervjuerna ha en överensstämmande bild om obehagliga beslut. I arbetet kan medarbetarna behöva meddela ungdomar beslut från exempelvis Socialtjänsten som har gjort avslag på ett ärende där en ungdom behöver hjälp vilket teamet själv upplever som obehagligt då medarbetarna själva inte håller med om beslutet. Med utgångspunkt i Brantes teorier (2014) är en möjlig orsak till meningsskiljaktigheterna mellan teamet och Socialtjänsten kring hanteringen av olika ärenden att de jobbar på olika områden och fält. Oenigheterna kan grunda sig i vilken kunskap som anses korrekt och på så vis vilken insats som bör sättas in men även på moraliska, politiska och/eller ekonomiska ställningstaganden. Det blir således en kamp mellan professionerna om problemdefinitionsrätten (ibid) om principen om barnets bästa då det inte råder enighet kring definitionen av barnets bästa (Friberg & Mintchev 2016).

Socialsekreterarna i Resursteam Heder förefaller vara mindre oroliga för att hantera hedersrelaterade ärenden i jämförelse med socialsekreterare i Björktomta (2006), de los Reyes (2003), Länsstyrelsens (2002:13), Schlytter (2004), Sjöblom (2006) och Öquists (2006) tidigare forskning. En anledning till denna skillnad skulle kunna vara att de hitintills inte har behövt ta obehagliga beslut då de i första hand arbetar med konsultativt stöd och inte med myndighetsutövning. Teamet tar inte över ärenden från andra yrkesverksamma utan ser till att komplettera andras arbete med sin expertis. Det är även möjligt att teamets egen syn på sin profession och professionella kunskap gör att de känner sig säkra i sitt yrkesutövande då de säger sig vara medvetna om komplexiteten i arbetet med hedersrelaterade ärenden, pålästa på olika specifika områden och att de ständigt försöker hålla sig uppdaterade på forskning. Teammedlemmarna har under flera år arbetat med hedersrelaterade frågor och kombinerar praktik med forskning och har ett, vad Brante (2014) kallar, abstrakt kunskapssystem vilket ger teamet goda förutsättningar för att fatta beslut och handla i olika frågor.

Enligt Goffman (1998) skulle aktörens presentation vara avhängig publiken och uttalandet ses som ett sätt att framställa sig i så god dager som möjligt. Att presentera att något är svårt eller jobbigt görs normalt inte frontstage utan backstage där individen tillåts att kliva ur sin yrkesroll. Det skulle även kunna ses som att resursteamet presenterar sig själv och projektet genom intrycksstyrning (Goffman 1998), både medvetet och omedvetet, för att medarbetarna

vill att projektet ska få leva vidare då de alla är överens om att de vill att projektet ska få fortsätta och bli en permanent verksamhet. Teamet försöker efterleva de roller och förväntningar som ställs på dem gentemot andra professioner. Bilden teamet presenterar skulle, förstått utifrån Brantes professionsteori (2014), kunna ses som ett försök till att genom sociala strategier, som legitimeras av deras kunskapssystem, göra en gränsdragning mot andra professioner.

Kunskap och kompetens om heder i förhållande till faktisk kontext

Definitionen av heder som Resursteam Heder använder sig av utgår från nationella riktlinjer från regeringen 2007 (Skr. 2007/08:39). Samtidigt finns det ingen tydlig definition av HVF i resursteamet, utan medarbetarna lägger själv till olika aspekter för att komplettera regeringens definition. Teamet anser att regeringens definition har för stort fokus på CIS tjejer, oskuld och oskuldkrav, vilket gör att yrkesverksamma förbiser många som skulle kunna vara drabbade av HVF. Trots att det står i skrivelsen (Skr. 2007/08:39) att även pojkar, kvinnor och män kan vara offer samt att homo-, bi- och transsexuella kan drabbas lägger teamet stor vikt vid att bredda bilden ytterligare. Resursteam Heder poängterar särskilt pojkars dubbla utsatthet som förövare och offer. Därtill lyfter teamet fram särskilt sårbara grupper som HBTQ och personer med intellektuella funktionsvariationer. För att bredda bilden från regeringen lägger de dessutom mer tyngdvikt på att uppmärksamma lagstiftningen mot barn- och tvångsäktenskap samt könsstympling.

Trots att det finns likheter mellan hedersrelaterat våld och annat våld som barn och unga utsätts för anser teamets medlemmar att det är viktigt men svårt att skilja de olika typerna av våld åt. Inte för att dela upp de olika typerna i en hierarki, utan för att HVF inte ska hamna under något sorts paraplybegrepp. För att skilja på hedersrelaterat våld och annat våld utgår teamet från tre parametrar. Vid HVF är våldet sanktionerat och godkänt av familj och närstående, det rör sig oftast om flera förövare och grogrunden är ofta familjens anseende. Resursteam Heder anser skillnaden vara viktig då vanligt våld och HVF ser olika ut. Det gör att det krävs olika typer av kunskap hos de yrkesverksamma och varierande insatser. Detta skulle i ljuset av Brantes teorier (2014) kunna ses som att teamet genom sin kunskap och kompetens bevisar och legitimerar verksamheten och sin expertis.

Det är viktigt att om man som socialtjänst till exempel, eller polisen får in ett ärende som är hedersrelaterat att man är medveten om komplexiteten liksom och att det inte är samma sak som vanligt, eller som annat vanligt

vet jag inte, men som våld i nära relationer. Man kan missa väldigt mycket om man bara... och exempel inom socialtjänsten om en, om det kommer in en anmälan om barn som blir slagen av, säg sin pappa, och det är heder, så kanske man ska vara lite öppen för att kanske inte bara gå och ta förgivet att mamman är den goda. Och även om hon inte vill göra sitt barn illa så kan det ju vara så att hon måste göra det. Men om det är vanlig misshandel... man behöver tänka på olika saker. Framförallt att det är otroligt mycket mer komplext. Och man kanske inte kan sätta, om man ska omhänderta ett barn och placera så i vanliga ärenden så kanske man sätter det, försöker hitta någon annan familjemedlem eller släkting eller så att placera barnet hos. Men när det gäller heder så ska man vara väldigt försiktig med det. Ja, några exempel. Det är väldigt, väldigt brett.

I citatet ovan nämns, i likhet med Schlytter och Rexvids forskning (2016), mammans dubbla roller i familjer med hederskulturella värderingar och traditioner, vilket bidrar med en än mer komplex bild av HVF. Utdraget visar på de svårigheter som teamet upplever att det finns vid hantering av hedersrelaterade ärenden och intervjupersonen lyfter fram betydelsen av att ha kunskap om heder och HVF vid ingripande från socialtjänst och polis. Om kunskapsglapp föreligger hos yrkesverksamma eller, som teamet anser, om hedersbegreppet är allt för smalt inriktat med fokus på flickor och oskuld finns det risk för att förbise personer eller göra en felbedömning av situationen. En medarbetare i resursteamet ser det som en stor utmaning att arbeta med andra yrkesverksamma just eftersom de inte har samma förståelse för HVF-problematiken. Åter igen görs en gränsdragning (Brante 2014) mellan teamets egen profession och expertis gentemot andra yrkesverksamma.

Eftersom det finns många olika perspektiv på heder (NCK 2010), definitioner som måste kompletteras, olika riktlinjer och bristande kunskaper bland yrkesverksamma dras slutsatsen att det inte finns en gemensam ontologisk modell med ett bestämt studieobjekt (Brante 2014). I avsaknad av en modell som fungerar som koppling mellan verklighet och teori och som ligger till grund för problemlösning blir det upp till den enskilde socialarbetaren att göra en bedömning på subjektiva grunder. Å ena sidan finns det risk för att yrkesverksamma drar sina slutsatser i olika hedersrelaterade ärenden baserade på etiska föreställningar, vilket del los Reyes (2003) lyfter fram, och glömmer eller förbiser individer som inte passar den normativa mallen av vem som är utsatt för HVF. Å andra sidan, likt Öquists forskning (2006), accepteras missförhållanden inom olika kulturella grupper i varierande grad. Det blir således viktigt att Resursteam Heder kan finnas för att informera de olika verksamheterna om arbetet med hedersrelaterade ärenden och bryta med de etablerade föreställningar som finns om HVF.

Samtidigt som teamet vill och ser vikten av att bredda begreppen heder och HVF är de ödmjuka och säger att de inte vill sticka ut hakan. “/.../ sen så kommer vi ungefär från golvet

och tycker det, och det här är regeringens definition.”. Citatet kan visa på att teamet vill förändra men att det föreligger svårigheter då det finns en risk för att det blir en konkurrens om positioner på fältet (Brante 2014). Det blir en kamp om problemformuleringsperspektivet - vem har egentligen rätt att avgöra vad som skulle vara HVF och vad som inte är HVF? Detta kan visa på att teamet inte har de rättigheter och jurisdiktioner de skulle behöva ha för att kunna bredda begreppet på nationell nivå.

Metoder med fara för liv

Det sista temat som lyfts i den här uppsatsen om Resursteam Heders arbete är tankegångarna hos intervjupersonerna kring de metoder som finns för arbetet med hedersrelaterade ärenden. Medarbetarna är alla utbildade socionomer men har olika bakgrunder, erfarenheter, kunskaper och kompetenser. I sitt arbete säger de sig använda sig av både de teorier de har med sig från utbildningar och fortbildningar men även den kunskap och de erfarenheter de skaffat sig om hedersrelaterade ärenden under sin tid som yrkesverksamma. De verktyg och metoder som medlemmarna i teamet använder sig av beroende på bakgrund är framför allt MI (motivational interviewing), olika typer av samtalsmetodik och lösningsfokus. Alla har de fått utbildning i riskbedömningsverktyget PATRIARK. En av intervjupersonerna lyfter fram medlemmarna själva som verktyg i mötet med ungdomar och yrkesverksamma. Metoderna ser de som möjligheter och förutsättningar för sitt arbete. Samtidigt är de kritiska till PATRIARK och lyfter fram utmaningar som metoden medför.

./../ i den manualen så ingår det inte en handledning i hur man samlar in informationen. Det står bara hur man ska hantera informationen när man redan har den och det kan se väldigt olika ut beroende vilken arbetsituation du har, hur mycket tid du har, vilken information du har tillgång till, vilka informanter du har tillgång till. Och för vår del så handlar det om att vi har tillgång till en ungdom, en ung person som kan ge oss en bild av hur hans livssituation ser ut och i PATRIARK så är ju rekommendationen att man ska kunna ta in registerutdrag, samt ha med förövare och så vidare liksom och det har inte vi tillgång till så därför har vi ju fått komma på ett sätt hur vi kan samla in information på ett sätt gör det till en bra bedömning av risk men också den bedömning av fortsatta insatser eller säkerhetsplanering.

I PATRIARK så tas det upp sårbarhetsfaktorer hos offret, så här till exempel risk för att gå tillbaka till familjen, sådana saker. *./../ Vi pratar också om styrkefaktorer, vilket vi tycker är minst lika viktiga. När man gör en riskbedömning måste man ha en helhetsbild. En person är inte bara en egenskap eller såhär utan en styrkefaktor kan vara någonting som förminskar en annan risk väldigt mycket, man måste se saker och ting i relation till varandra.*

Med de två citaten ovan påvisas svårigheterna i att använda PATRIARK som metod. Intervjupersonerna lyfter fram, likt Edvardsson (2014), avsaknad av användarmanual vilket i sin tur gör bedömningen avhängig personen som utför insamlandet av materialet. Problematiken ligger även i att teamet inte alltid har tillgång till information om förövaren

vilket skulle kunna komplicera bedömningen i formuläret då 10 av 15 punkter handlar om gärningsmannen. Eftersom alla ärenden ser olika ut skulle det vara osannolikt att en mall skulle kunna vara lösningen för alla. Varje fall bör således bedömas individuellt. För att utveckla arbetet jobbar Resursteam Heder med styrkefaktorer, egenskaper hos den utsatte som kan minimera sårbarhetsfaktorerna. Teamet arbetar även med att göra nätverkskartor och livslinjer för att skapa ordning i ungdomars berättelser som kan vara osammanhängande och för att påbörja en bearbetningsprocess hos ungdomarna om vad de upplevt. Samtidigt som teamet lyfter fram kritik mot PATRIARK är de noggranna med att poängtera att deras egna lösningar inte behöver vara de slutgiltiga.

Resursteamets självpresentation kan tolkas utifrån både Brantes (2014) och Goffmans (1998) teorier. Med utgångspunkt i Brantes teorier (2014) om arbetsdelning och specialisering skulle teamet vara kritiskt mot metoden eftersom det konkurrerar med andra professioner. Samtidigt måste teamet förhålla sig till den status och position det har för att inte starta konflikt som skulle kunna äventyra dess position på fältet. Att gå ut allt för kritiskt mot andra professioner skulle enligt Goffmans teorier (1998) kunna förklaras som att hela teamets framträdande sätts i gungning. Medarbetarna är därför noggranna med hur de uttrycker sig själva och förhåller sig till de roller och ideal de har gentemot andra professioner. Vid samma tillfälle kan teammedlemmarna uppleva att de förväntas framträda utifrån intervjusituationens scen vilket gör att de presenterar en bild som teamet tror sig förväntas presentera.

I arbetet med hedersrelaterade ärenden tycks det inte finnas någon gemensam definition om vad heder och HVF är och beror på, utan bestäms av betraktarens perspektiv (Hanberger, Ghazinour & Mårald). Det finns inte heller en specifik metod att arbeta efter och den metod, PATRIARK, som Socialstyrelsen (2017) rekommenderar tycks enligt intervjupersonerna vara otillräcklig. Dessutom får socialsekreterarna själva avgöra vad som är principen om barnets bästa innebär (Friberg & Mintchev 2016). Samtidigt som det finns forskning kring heder och hedersrelaterat våld och praktiker som arbetar med problematiken finns det ingen gemensam ontologisk modell (Brante 2014) för de olika professionerna att arbeta efter. Detta gör att Resursteamet själv kan utveckla och anpassa sitt arbete genom att hämta kunskap och erfarenhet från sitt arbete men även från forskning.

Att Resursteam Heder kritiserar de metoder som används idag i arbetet med hedersrelaterade ärenden skulle kunna ses som en startpunkt för teoriutveckling inom området. Det är möjligt

att utvecklandet av en gemensam ontologisk modell, som den diskuteras av Brante (2014), med en gemensam definition av heder och HVF, som bryter mot vardagsförnuftet, underlättar de yrkesverksammars arbete med hedersrelaterade ärenden. Modellen skulle kunna bidra till att bryta mot föreställningar som finns om att det enbart är heterosexuella CIS flickor som blivit utsatta för HVF. Modellen blir samtidigt det som legitimerar medarbetarna i Resursteam Heders profession.

Om man tänker på det här med individuella individer och individuella bedömningar - livsfarligt att tro att det finns en generell lösning. Kan tycka till och med att det är kränkande.

Citatet ovan visar på att teamet inte vill ha en generell lösning och att det finns en fara i att dra alla hedersrelaterade ärenden över en kam. Individuella lösningar kräver således expertis och experter.

Sammanfattande diskussion

Syftet med denna uppsats var att undersöka projektmedarbetarna och sektionschefens upplevelser av deras arbete i Resursteam Heder. De forskningsfrågor som legat till grund för uppsatsen var “Vilka utmaningar har medarbetarna och sektionschefen i Resursteam Heder stött på?”, “Vilka möjligheter ser medarbetarna och sektionschefen i Resursteam Heder med det mobila teamet?” och “Hur ser projektmedarbetarna och sektionschefen inom Resursteam Heder på sin egen yrkeskunskap och kompetens gällande arbetet med hedersrelaterade ärenden i relation till sitt professionella handlingsutrymme?”.

Uppsatsen utformades som en fallstudie av Resursteam Heder vilket har kombinerats med kvalitativa, semistrukturerade intervjuer med alla i resursteamet. Intervjuerna har analyserats utifrån excerpt commentary unit. Medarbetarnas upplevelser har jämförts med tidigare forskning om hur heder och HVF har definierats, socialarbetares upplevelser av hantering av hedersrelaterade ärenden, principen om barnets bästa och metoden PATRIARK som används för riskbedömning. Vidare har intervjuerna analyserats med utgångspunkt i Brantes professionsteori (2014) om arbetsdelning, konkurrens och jurisdiktioner, Sennetts teorier (2000) om flexibiliteten i det moderna samhället samt Goffmans teorier (1998) om intrycksstyrning.

En av de möjligheter som teamet ser i sitt arbete är den flexibla arbetsformen med ett mobilt team, vilket ger dem möjlighet att nå ut till grupper som teamet annars inte skulle nått ut till.

Samtidigt framhåller intervjupersonerna att det flexibla arbetssättet kan vara en utmaning, både när det gäller schema och arbetsuppgifter, samt den delade heltidstjänsten då de emellanåt känner sig vilsna och splittrade. Att inte ta med arbetet hem i tankarna är även en utmaning i teamets vardag då möten med ungdomar rör upp känslor hos intervjupersonerna. Det som kan vara av extra intresse att lyfta är att medarbetarna i Resursteam Heder inte tycks uppleva någon oro i hantering av hedersrelaterade ärenden. Detta skiljer sig från det som tidigare forskning fastställt om socialsekreterares upplevelser av HVF (Björktomta 2006; de los Reyes 2003; Länsstyrelsen 2002:13; Schlytter 2004; Sjöblom 2006 & Öquist 2006). Utifrån intervjuerna skulle slutsatsen kunna dras att teammedlemmarna ser sin profession som en möjlighet och som en resurs att använda i arbetet med och i bedömningen av hedersrelaterade ärenden. Sin professionalitet stödjer sig medlemmarna i Resursteam Heder mot när de ska ta beslut huruvida en anmälan ska göras eller inte göras i ett hedersrelaterat ärende. Professionaliteten fungerar även som ett sätt att skapa en gränsdragning inom den egna professionen och mot andra yrkesverksamma inom samma fält. Återkommande under intervjuerna gör medlemmarna i resursteamet en uppdelning mellan sig själv och personalen på den andra arbetsplatsen eller sig själv och andra yrkesverksamma. Analyserat utifrån Brantes teori om professioner (2014) och gränsdragningar för att legitimera sitt eget arbete och fält ses åtskillnaden som teamet gör som en gränsdragning baserat på teamets kunskapsbas om heder och HVF. Motsättningarna kan ses som ett resultat av arbetsdelningen och specialiseringen i samhället där olika professionerna konkurrerar om problemformuleringsprivilegiet och rätten att ange vad som ska och bör göras i frågan. Meningsskiljaktigheterna kan också bero på att kunskapen om heder och HVF förfinas och utvecklas vilket gör att det krävs en ny typ av profession för att hantera ärendena.

Uppsatsen visar också på att det saknas en gemensam ontologisk modell (Brante 2014) som ligger till grund för vad heder är och hur hedersrelaterad problematik ska hanteras och åtgärdas. Därför är det svårt för både resursteamet och andra yrkesverksamma att arbeta med HVF då det i likhet med tidigare forskning, Hanberger, Ghazinour och Mårald (2008) och NCK (2010) finns många olika definitioner av heder. Bestämningen av vad heder och HVF är och bedömningen av barnets bästa hänger på den enskilda resursteammedlemmen. Kritiken Resursteam Heder riktar mot de definitioner och metoder som finns för hantering av HVF skulle kunna utgöra startpunkten för teoriutveckling på området. Dock har inte medlemmarna i resursteamet jurisdiktioner att skapa en ny ontologisk modell utan behöver förtroende och samarbete från andra professioner och myndigheter i samhället.

För framtida studier och för det fortsatta arbetet i Resursteam Heder skulle det vara intressant att forska och arbeta vidare med att undersöka hur tillit skapas och växer i relationen mellan yrkesverksamma och ungdomar. Vidare skulle det vara av intresse att undersöka i större utsträckning om det finns skillnad i hur socialarbetare bemöter flickor och pojkar som lever i hederskontext. Dessutom skulle det vara relevant att utvärdera, omarbota och arbeta fram, metoder och modeller för att arbeta med hedersrelaterade ärenden. Detta för att professioner som arbetar med hedersrelaterade ärenden kan göra ett bra professionellt jobb med barnets bäst i centrum.

Referenslista

Andresen, R & Talseth, S. (2002). "Kapitel 9 Ömsesidighet och ansvar för det egna livet i en självhjälpsgrupp". I Andresen, R & Berglund, S-A. (red.) (2002). *Sociala nätverk, grupper och organisationer: praktiskt arbete och teoretisk reflexion*. Stockholm: Natur och kultur, ss. 228-241.

Ansökan om medel för förebyggande insatser mot hedersrelaterat våld och förtryck samt för att motverka att unga blir gifta mot sin vilja (2016). *Ansökan om medel för förebyggande insatser mot hedersrelaterat våld och förtryck samt för att motverka att unga blir gifta mot sin vilja* [internt material]. Malmö.

Baker, N.V., Gregware, P.R. & Cassidy, M.A. (1999). Family Killing Fields: Honor Rationales in the Murder of Women. *Violence against Women*, 5(2), ss. 164-184.

Baladiz, D.(2009). *I hederns skugga: de unga männens perspektiv*. 1. Uppl. Stockholm: Gothia.

Belfrage, H. (2005). *PATRIARK: Bedömning av risk för patriarkalt våld med hedern som motiv*. Användarmanual. Version 5. Sundsvall: Forsknings- och kompetenscentrum, Rättspsykiatriska regionkliniken.

Bell, J & Waters, S. (2016). *Introduktion till forskningsmetodik*. 5., [uppdaterade] uppl. Lund: Studentlitteratur.

Björktomta, S-B. (2006). *Personalens möten med utsatta flickor: arbete mot hedersrelaterat våld*. Stockholm: Länsstyrelsen i Stockholms län.
http://www.ab.lst.se/upload/dokument/publikationer/S/rapporter/2006/R2006_25_tryck_rev_08feb07.pdf

Brante, T. (2014). *Den professionella logiken: hur vetenskap och praktik förenas i det moderna kunskapsamhället*. 1.uppl. Stockholm: Liber.

Bremer, S., Brendler-Lindqvist, M. & Wrangsjö, B. (2006). *Ungdomar och hedersrelaterat våld: om transkulturellt behandlingsarbete*. 1. uppl. Stockholm: Rädda barnen

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

de los Reyes, P. (2003). *Patriarkala enklaver eller ingenmansland? [Elektronisk resurs] : våld, hot och kontroll mot unga kvinnor i Sverige*. Norrköping: Integrationsverket.

<http://integrationsrapporter.mkcentrum.se/wp-admin/wp-content/uploads/patriarkala.pdf>

Denscombe, M. (2016). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. 3., rev. och uppdaterade uppl. Lund: Studentlitteratur.

Djurfeldt, G., Larsson, R & Stjärnhagen, O. (2010). *Statistisk verktygslåda 1: samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur.

Edvardsson, B. (2014). *Kritisk-vetenskaplig granskning av ett utredningsmaterial i mål rörande vårdnad, boende och umgänge*. Örebro. Örebro Universitet: Institutionen för juridik, psykologi och socialt arbete.

Friberg, J & Mintchev, M. (2016). *Barnets bästa i skuggan av föräldrarnas missbruk*. Kandidatuppsats. Lund: Lunds Universitet: Socialhögskolan.

Goffman, E. (1998). *Jaget och maskerna: en studie i vardagslivets dramatik*. 4. uppl. Stockholm: Prisma.

Gustafsson, B., Hermerén, G, & Petterson, B. (2011). *God forskningssed. Rapport/Vetenskapsrådets expertgrupp för etik 1:2005. [Elektronisk resurs]*. Stockholm: Vetenskapsrådet. <https://publikationer.vr.se/produkt/god-forskningssed>

Hanberger, A., Ghazinour, M. & Mårald, G. (2008). *Regeringens insatser mot hedersrelaterat våld 2003-2007 [Elektronisk resurs] : slutrapport från den nationella utvärderingen*. Umeå: UCER - Umeå Center for Evaluation Research, Umeå University. http://www.edusci.umu.se/digitalAssets/63/63182_slutrapport-hrv--slutversion-.pdf

Jarl-Åberg, C & Nathors-Böös, H. (2012). *HBT & heder: råd till yrkesverksamma*. Stockholm: ALMAeuropa & RFSL Ungdom.

Knutagård, H & Nidsjö, E. (2004). *Hedersrelaterat våld mot ungdomar på grund av sexuell läggning*. Malmö: Länsstyrelsen.

Länsstyrelsen Östergötland. (u.å.). *HBTQ och heder*.

<http://www.hedersfortryck.se/hedersfortryck/hedersrelaterat-vald-mot-homo-och-bisexuella-samt-transpersoner/> [2017-04-12]

Malmö stad. (2016). *Nytt team ska nå hedersutsatta ungdomar*. <http://malmo.se/Kommun--politik/Organisation/Forvaltningar/Sociala-resursforvaltningen/Nyheter/Aktuellt-SRF/2016-07-05-Nytt-resursteam-ska-na-hedersutsatta-ungdomar.html> [2017-03-30]

Nationellt centrum för kvinnofrid (NCK). (2010). *Hedersrelaterat våld och förtryck: en kunskaps- och forskningsöversikt*. 1. uppl. Uppsala: Nationellt centrum för kvinnofrid (NCK). <http://kunskapsbanken.nck.uu.se/nckkb/nck/publik/fil/fulltext/145>

Pope, N. (2012). Honour killings: instruments of patriarchal control. I Mojab, S & Nahla, A (red.) (2004). *Violence in the Name of Honour: Theoretical and Political Challenges*. Istanbul: Bilgi University Press. ss. 101-10.

Pope, N. (2014). Honour killings: instruments of patriarchal control. I Sharzad, M & Abdo, N. (red.) (2004). *Violence in the Name of Honour: Theoretical and Political Challenges*. Istanbul: Istanbul Bilgi University Press. ss. 101-10.

Regeringens skrivelse 2007/08:39. *Handlingsplan för att bekämpa mäns våld mot kvinnor, hedersrelaterat våld och förtryck samt våld i samkönade relationer*. Stockholm: Sveriges Riksdag.

<http://www.regeringen.se/contentassets/bc62728a94904029aca939ce937238e2/handlingsplan-for-att-bekampa-mans-vald-mot-kvinnor-hedersrelaterat-vald-och-fortryck-samt-vald-i-samkonade-relationer-skr.-20070839>

Rennstam, J & Wästerfors, D. (2015). *Från stoff till studie: om analysarbete i kvalitativ forskning*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur.

RFSL. (2015). *HBTQ*. <http://www.rfsl.se/hbtq-fakta/hbtq/> [2017-04-12]

Rienecker, L & Stray Jörgen, P. (2014). *Att skriva en bra uppsats*. 3., omarb. uppl. Lund: Liber.

Rätten till sitt eget liv: behovet av skyddat boende för flickor i patriarkala familjer. (2003). Stockholm: Länsstyrelsen i Stockholms län.

http://www.ab.lst.se/upload/dokument/publikationer/S/rapporter/R_0213.pdf

Schlytter, A. (2004). *Rätten att själv få välja: arrangerade äktenskap, kön och socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur.

Schlytter, A & Linell, H. (2008). *Hedersrelaterade traditioner i en svensk kontext: en studie av omhändertagna flickor*. Sollentuna: FoU Nordväst i Stockholms län. http://www.fou-nordvast.com/dokument/forskningsrapport_2008_nr_2_hedersrelaterade%20traditioner.pdf

Schlytter, A. & Rexvid, D. (2016). *Mäns heder: att vara både offer och förövare*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur.

Sennett, R. (2000). *När karaktären krackelerar: människan i den nya ekonomin*. [Ny utg.] Stockholm: Atlas.

SFS 2001:453. *Socialtjänstlag*. Stockholm: Socialdepartementet.

SFS 2017:311. *Föräldrabalk*. Stockholm: Justitiedepartementet L2.

Sjöblom, Y. (2006). *I skuggan av Fadime och socialsekreterares arbete med hedersvåld*. Sollentuna: FoU Nordväst i Stockholms län.

Socialstyrelsen (u.å.). *PATRIARK*. Socialstyrelsen.

<http://www.socialstyrelsen.se/evidensbaseradpraktik/sokimetodguidenforsocialarbete/patriark> [2017-04-19]

Tokiharu Mayeda, D & Vijaykumar, R. (2016). A Review of the Literature on Honor-based Violence. *Sociology Compass* 10 (5): 353-363. doi: 10.1111/soc4.12367

UMO (u.å.). *Trans och cis*. <http://www.umo.se/Jag/Trans-och-cis/> [2017-04-12]

Wikan, U. (2004). *En fråga om heder*. Stockholm: Ordfront.

Yin, R.K. (2014). *Case study research: design and methods*. 5. ed. London: SAGE.

Öquist, A. (2006). *Omhändertaganden av romska barn*. Lägesbeskrivning från Socialstyrelsen. Artikelnr. 2006-131-36.

Appendix

Appendix A. Missivbrev

Hej!

Vi träffades tidigare under terminen på ett informationsmöte på Resursteam Heder då ni berättade mer om er verksamhet. Jag skickar nu mer detaljerad information om intervjuerna som jag hoppas kommer vara till användning för er.

Mitt namn är Matilda Winberg och jag studerar på det beteendevetenskapliga kandidatprogrammet vid Lunds universitet. Just nu skriver jag mitt examensarbete och har fått ert förtroende att skriva om arbetet på Resursteam Heder. Jag blev glad när jag fick veta att ni ville vara med i undersökningen och att ni ställer upp på intervjuer!

Syftet med undersökningen är ta reda på vilka erfarenheter och upplevelser ni projektmedlemmar och sektionschefen har av arbetet i Resursteam Heder, vilka utmaningar som ni har stött på samt vilka tankar ni har om fortsatt arbete.

Intervjuerna kommer att genomföras individuellt tillsammans med mig i form av samtalsintervjuer. Intervjuerna är ingenting du behöver förbereda dig inför då det inte finns "rätt" eller "fel" svar på frågorna. Frågorna kommer istället vara uppbyggda kring teman som vi samtalar kring. Alla intervjuer kommer att ske på Plattform Malmö, Djäknegatan 16 i samtalsrummet Möllan och beräknas ta en till en och en halv timme.

Deltagandet i intervjun är helt frivilligt och du kan när som helst avbryta intervjun och därmed ditt deltagande. Du kommer vara helt anonym, både i intervjun och i den skriftliga uppsatsen. Detta för att du ska känna dig trygg med att tala fritt om dina upplevelser. Det är enbart jag, Matilda Winberg, som kommer ha tillgång till dina svar och de kommer användas för detta kandidatarbete och eventuellt uppföljningsstudier.

Vid användning av citat i uppsatsen kommer du som intervjuats få godkänna dessa innan användning.

Har du frågor kring uppsatsen eller något annat du undrar över - tveka inte att kontakta mig!

Tack på förhand!

Vänligen,
Matilda Winberg
0702743966

Appendix B. Intervjuguide

Vilka erfarenheter och upplevelser har projektmedarbetarna och sektionschefen av arbetet i Resursteam Heder?

Introduktion

Intervjuare presenterar sig.

Intervjuaren presenterar syftet med intervjun.

Intervjuaren presenterar hur materialet kommer att användas.

Intervjuaren berättar om de etiska riktlinjerna.

- Informations-, samtycke-, konfidens- och nyttjandekravet.
- Intervjuaren berättar om att citat kommer att användas och frågar om IP vill läsa igenom citaten och godkänna dessa.
- Intervjuare frågar om det är okej att samtalets spelas in.

Intervjuaren frågar om intervjupersonen har några frågor som har med intervjun att göra.

Bakgrund

Berätta gärna om dig själv!

- Hur länge har du arbetat på Resursteam Heder?
- Vad har du för utbildning? Vidareutbildning?

Beskriv en "vanlig" arbetsdag Resursteam Heder.

- Vad gör du i Resursteam Heder?
- Hur går ditt arbete till?
- Vad har du för ansvar?
- Vad är dina främsta arbetsuppgifter?

Hedersproblematik

- Vad innebär hedersrelaterad problematik för organisationen?
- Vad innebär hedersrelaterad problematik för dig?
- På vilket sätt skiljer sig hedersrelaterad problematik sig från andra fall där barn, unga och unga vuxna utsätts för våld, hot och kontroll?

Organisationsstruktur

- Hur skulle du beskriva Resursteam Heder som organisation?
- Hur skulle du beskriva Resursteam Heders uppsatta mål?
 - Hur har de blivit uppsatta?
 - Hur följs de upp?
- Hur fattas beslut i Resursteam Heder?
 - Ska ni alltid förankra beslut med sektionschefen?
 - Kan och ska du fatta otrevliga beslut på egen hand? Hur känner du inför detta?

Utmaningar

- Hur upplever du din utbildning i förhållanden till den kontext du faktiskt arbetar i?/Tycker du att du har relevant utbildning för de frågor och den problematik du jobbar med? Förklara gärna mer!
- Vilka är dina största utmaningar i ditt arbete?

Samarbeten, interaktion och relationer

- Hur ofta har du kontakt med dina medarbetare?
 - På vilket sätt?
 - I vilket syfte?
 - Hur skulle du beskriva din relation till dina medarbetare?
 - Hur skulle du beskriva din relation till sektionschefen?
- Vilka andra individer, organisationer och myndigheter samarbetar ni med?
 - På vilket sätt?
 - I vilket syfte?
 - Hur skulle du beskriva din relation till dessa andra aktörer?
- Hur tycker du att de samarbetena fungerar? På vilket sätt/varför?

Lärande och utveckling

- Upplever du att du kan hantera ärenden på ett tillfredställande sätt?
 - På vilket/vilka sätt?
- Upplever du att du skulle vilja/behöva mer utbildning inom något område?
 - På vilket/vilka sätt?
- Finns det verktyg på arbetsplatsen för att ni ska kunna utvecklas i ert arbete med hedersrelaterad problematik?

- Ja: Vilka? Har du önskemål om att det fanns andra verktyg?
- Nej: Vilka verktyg tycker du skulle behövas?
- Upplever du att det finns några kunskapsluckor i organisationen?
 - Skulle du vilja beskriva vilka?
 - På vilka sätt påverkar det ditt arbete?

Framtida tankar för Resursteam Heder

- Vad har du för tankar om Resursteam Heders arbete i framtiden?

Avslutning

- Slutligen, är det något du vill berätta som vi inte har kommit in på tidigare?