



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INSTITUTIONEN FÖR SOCIALT ARBETE

Från vilja till genomförande

- Förändringar i arbetet med våld i nära relationer inom en stadsdelsförvaltning

SW2226, Vetenskapligt arbete i socialt arbete, 15 hp
Scientific Work in Social Work, 15 higher education credits
Avancerad nivå
HT 2012
Författare: Hanna Johansson
Handledare: Anita Kihlström

Abstract

Titel Från vilja till genomförande - Förändringar i arbetet med våld i nära relationer inom en stadsdelsförvaltning
Författare Hanna Johansson
Nyckelord Implementering, Våld i nära relationer, Socialtjänst

Syftet med studien var att undersöka förutsättningarna för de förändringar som pågår inom arbetet med våld i nära relationer i SDF Västra Hisingen. Min frågeställning har rört sig runt vad som motiverar de nya inslagen, vilka praktiska konsekvenser de kan tänkas få samt hur förutsättningarna för genomförande ser ut. Studien har utförts i form av tre fokusgruppsintervjuer där olika delar av organisationen finns representerade. Materialet har analyserats med hjälp av implementeringsteori, Human Service Organization Theory och teorier om uppbrotsprocesser. I studien framkom att samtliga respondenter är motiverade till förändringarna i arbetet, men att det finns betydande skillnader mellan gruppernas uppfattning om vad som krävs för genomförande samt om vilket stöd som finns i organisationen idag. Studien visade att de nya inslagen i arbetet passar väl för att möta de behov som finns i stadsdelen samt att de har stöd i policydokument, teori och tidigare forskning om våld i nära relationer. De nya inslagens konsekvenser förväntas bestå av bland annat långsiktighet i arbetet, ökad rättssäkerhet, ett bättre tillgodosett barnperspektiv och mer korrekta insatser. Faktorer som framstod som viktiga för genomförande av förändringarna var motivation, tydlighet runt syfte, förståelse för den förändrade strukturen, förankring, ledningsstöd, kunskapshöjning, informationsspridning, klarhet runt rollfördelning, syn på nödvändiga förutsättningar, ekonomi, tydliga rutiner och syn på egenansvar. Intervjuerna visade att dessa faktorer till olika grad tillgodosetts.

Title From wish to implementation – Changes in working with Intimate Partner Violence in a municipal district
Author Hanna Johansson
Key words Implementation, Intimate Partner Violence, Social Services

The aim of the study was to examine prerequisites for the changes that are taking place within working with Intimate Partner Violence in Västra Hisingen (a municipal district in Gothenburg, Sweden). My research questions concerned incentives for the new features, their practical consequences and prerequisites for implementation. The study has been performed by three focus group interviews with different parts of the organization represented. The work material has then been analyzed using Implementation Theory, Human Service Organization Theory and theories on breaking up. The study showed that all respondents were motivated to perform the changes, but also that there were significant differences between the groups' conceptions of what implementation demands, and of the organizational support today. The study also showed that the new features fit well in meeting the needs of the municipal district, and that they are supported by policy documents, theory and previous research on Intimate Partner Violence. Consequences of the new features are expected to be for example long-term perspective, improvement in meeting the child perspective and more accurate interventions. Variables that appeared to be important for implementation of the changes were motivation, explicitness of purpose, understanding of the changed structure, rootedness, management support, increase of knowledge, distribution of information, clearness of roles, conception of necessary prerequisites, economy, distinct routines and conception of individual responsibility. The interviews showed that these variables have been met to a varying degree.

Innehållsförteckning

Abstract.....	1
1. Inledning.....	4
2. Problemformulering.....	5
2:1 Syfte och frågeställningar.....	5
2:2 Definition av begrepp.....	5
Våld.....	5
Våld i nära relationer.....	5
Implementering.....	6
3. Bakgrund.....	6
3:1 Socialtjänstens ansvar.....	6
3:2 PAX.....	8
3:3 Klemetsrudmodellen.....	8
3:4 Resursnätverket.....	9
4. Tidigare forskning.....	9
4:1 Implementering.....	9
4:2 Arbete med våld i nära relationer.....	11
5. Teori.....	13
5:1 Implementeringsteori.....	13
5:2 Human Service Organization Theory.....	14
5:3 Teorier om uppbrottsprocesser (exitprocesser och uppbrottets tre processer).....	15
6. Metod.....	16
6: 1 Fokusgruppsintervjuer.....	16
Urval.....	17
Genomförande.....	18
6:2 Bearbetning och analys.....	18
6:3 Reliabilitet, validitet och generaliserbarhet.....	18
6:4 Etiska överväganden.....	19
6:5 Förförståelse.....	20
7. Resultat och analys.....	20

7:1 Vilja	20
Förståelse av syfte	20
Uppfattning om behov och konsekvenser	21
Uppfattning om valet av arbetsätt	24
7:2 Veta.....	25
Uppfattning om informationsspridning	25
7:3 Kunna	27
Uppfattning om nödvändiga förutsättningar.....	27
Uppfattning om stöd i dagsläget.....	31
8. Diskussion	33
Referenslista	36
Bilagor	II
Bilaga 1 - Information till fokusgruppsdeltagare	II
Bilaga 2 - Intervjuguide	III

1. Inledning

Under de senaste åren har våld i nära relationer varit ett aktuellt ämne i media och samhällsdebatt. Olika grupper såsom äldre, missbrukare, funktionshindrade, samkönade med flera lyfts fram. Lagtexter utreds, en nationell samordnare tillsätts, Socialtjänstens utredningsförfarande modereras med standardiserade frågeverktyg etc. Det finns mycket forskning som visar på konsekvenserna av våld i nära relationer. En aspekt av våldet som belysts framförallt under det senaste decenniet är barn som bevittnar våld. Norsk forskning visar på konsekvenser för utsatt, vittne och utövare. Barn som bevittnar våld mellan omsorgspersoner riskerar att drabbas av samma typer av skadeverkningar som om de själva blivit direkt utsatta för våldet. Konsekvenser för våldsutsatta kan förutom fysiska skador inkludera traumatisering med varaktigt sänkt funktionsnivå, PTSD (posttraumatiskt stressyndrom) och skadad neurologisk utveckling som följd. De utsätts också för ökad risk för att uppleva aggression, depression, ilska och ångest (Isdal 2001, Øverlien 2009 m.fl.). Isdal menar att våldets konsekvenser för utövaren själv kan vara exempelvis skam över att ha tappat kontrollen, klander ifrån omgivningen och straff i form av exempelvis fängelse eller avskedning (2001). Øverlien (2009) har pekat på att barns reaktioner på att ha upplevt våld i nära relationer modereras bland annat av det sociala stöd de har tillgång till. Detta antyder att Socialtjänstens hantering av dessa barn och deras familjer är av stor vikt och att det därför är avgörande att hitta bästa möjliga sätt att intervensera. Våldet har även synliga samhällsekonomiska konsekvenser. Socialstyrelsen har i en samhällsekonomisk studie kommit fram till att mäns våld mot kvinnor kostar samhället ca tre miljarder kronor årligen. Den summan är exklusive följdkostnader som tandvård, läkemedel och psykiatrisk vård (Socialstyrelsen 2006).

I april 2012 gav regeringen i uppdrag åt Brottsförebyggande rådet att kartlägga brott i nära relationer. I regeringsbeslutet beskrivs brott i nära relationer som ett allvarligt samhällsproblem som orsakar stort mänskligt lidande. Det understryks att problematiken till största delen handlar om kvinnor som blir utsatta av män. Samtidigt innefattas även konstellationerna föräldrar som utsätter barn, kvinnor som utsätter män, brott inom samkönade relationer, brott mot äldre, hedersrelaterat våld och barn som bevittnar våld. En betydande del av brott i nära relationer polisanmäls aldrig, vilket gör att utbredningen idag ej kan bedömas på ett rättvist sätt då underlaget utgörs av polisanmälda brott. Uppdraget som getts Brottsförebyggande rådet syftar därför till att utföra en mer tillförlitlig kartläggning av utbredning och brottslighetens karaktär. Inom uppdraget ligger också att utforska huruvida det funnits barn som bevittnat våldet. Uppdraget ska slutredovisas i maj 2014 (Regeringsbeslut 2012).

SDF Västra Hisingen har inlett ett arbete för att utveckla arbetet med våld i nära relationer. Jag avser att studera dessa förändringar. Jag har valt att intressera mig för de förändringar som är specifika för SDF Västra Hisingen och har då utelämnat exempelvis de frågeinstrument som Socialstyrelsen beslutat ska användas i hela Sverige. SDF Västra Hisingen startade 2011 projektet PAX för att hitta nya, mer effektiva sätt att bemöta våld i nära relationer. Under 2012 har alla handläggare inom Enheten för barn, unga och familj utbildats i Klemetsrud-modellen som ska fungera som förebild för SDF Västra Hisingens arbete. Samtidigt byggs ett resursnätverk som går ut på att det ska finnas ansvariga personer inom varje enhet inom IFO/Funktionshinder som upprätthåller medvetenheten runt våld i nära relationer. Med den här uppsatsen tar jag ett brett grepp för att undersöka varför SDF Västra Hisingen valt just dessa nya inslag, vad de kan få för konsekvenser samt hur deras framtidsutsikter ser ut.

2. Problemformulering

Uppsatsen fokuserar på tre nya delar av arbetet med våld i nära relationer i stadsdelen Västra Hisingen i Göteborg: PAX-gruppen, Resursnätverket och utbildning i Klemetsrud-modellen. I analysen tangerar uppsatsen tre nivåer: politisk nivå genom att se vilket stöd som finns i dokument som sätter ramarna för arbetet, förvaltningsnivå för att få beslutsfattarnas perspektiv och utövarnivå för att göra röster hörda ifrån dem som förväntas praktisera de nya inslagen i arbetet. Detta för att få ett brett perspektiv och för att kunna se hur faktorer på de olika nivåerna är avgörande för lyckat genomförande. Uppsatsen tar avstamp i implementering och har ett viljeperspektiv samtidigt som ett genomförandeperspektiv. Jag använder kategorierna ”vilja, veta och kunna” (Johansson, S. 2010) för att tydligt redogöra för de förutsättningar som upplevs finnas och behövas. Detta möjliggör för mig att göra en bedömning av förutsättningarna för förändringsarbetet.

2:1 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att undersöka motivation till, praktiska konsekvenser av och förutsättningar för SDF Västra Hisingens förändringar i arbetet med våld i nära relationer i form av PAX-gruppen, Klemetsrudmodellen och Resursnätverket.

- Hur motiveras de nya inslagen i arbetet med våld i nära relationer?
- Vilka praktiska konsekvenser kan de få i det dagliga arbetet?
- Vilka faktorer hämmar respektive främjar genomförande?

2:2 Definition av begrepp

Våld

Per Isdal, norsk psykolog och pionjär inom området arbete med våldsutövare, definierar våld såhär:

Våld är varje handling riktad mot en annan person, som genom denna handling skadar, smärtar, skrämmer eller kränker, får denna person att göra något mot sin vilja eller avstå från att göra det den vill.

(Isdal 2001)

Definitionen täcker in ett flertal former av övergrepp såsom fysiska, psykiska, verbala, sexuella, ekonomiska, materiella och själsliga samt försummelse (Isdal 2001). Denna definition är utgångspunkt för samtliga tre nya inslag som studeras i den här uppsatsen.

Våld i nära relationer

Isdal (2001) skriver att relationsvåld i regel existerar inom en selektiv våldsproblematik. Personer som utövar våld i nära relationer är inte i regel våldsamma i andra sammanhang. Han menar att relationsvåld inte på samma sätt är knutet till dålig självkontroll som situationsvåld, utan ofta utförs av personer som har mycket god förmåga att kontrollera sig

själva i övriga livet. Våld i nära relationer är i stor utsträckning en fråga om mäns våld mot kvinnor (Molin&Steinsvåg 2011). Detta kan förklaras som ett strukturellt uttryck för förtryck av kvinnor som grupp, vilket absolut inte bör negligeras. Samtidigt utövas våld i nära relationer även av kvinnor gentemot män samt inom samkönade relationer. Som Enander (2011) uttrycker så är det omöjligt att prata om våld i nära relationer utan att undertrycka antingen det strukturella förtrycket av kvinnor eller utsatthet bland våldsutsatta utöver kvinnor i heterosexuella förhållanden. Då den här uppsatsens våldsfokus inte ligger på strukturellt förtryck utan på våld i nära relationer som allmänt fenomen, så kommer de könsneutrala termerna *våldsutsatt* och *våldsutövare* att användas i de fall ordvalet är upp till mig som författare.

Implementering

Implementering definieras i boken ”Att förändra socialt arbete – forskare och praktiker om implementering” som procedurer som används för att införa nya metoder i en ordinarie verksamhet så att metoderna används som avsett och med varaktighet (Roselius&Sundell 2008). Jag tolkar implementeringsbegreppet i en vidare mening (som inte inskränker sig till färdiga metoder) och använder implementeringsteori för att analysera förändringarna inom arbetet med våld i nära relationer i SDF Västra Hisingen.

3. Bakgrund

3:1 Socialtjänstens ansvar

Socialtjänstlagen (2001:453) inleds med en målsättning om att Socialtjänsten ska främja människors ekonomiska och sociala trygghet, jämlikhet i levnadsvillkor och aktiva deltagande i samhällslivet. I 5 kap 11 § kommer texten från och med 1 januari 2013 att lyda som följer:

Till socialnämndens uppgifter hör att verka för att den som utsatts för brott och dennes närstående får stöd och hjälp. Socialnämnden ska särskilt beakta att kvinnor som är eller har varit utsatta för våld eller andra övergrepp av närstående kan vara i behov av stöd och hjälp för att förändra sin situation. Socialnämnden ansvarar för att ett barn, som utsatts för brott, och dennes närstående får det stöd och den hjälp som de behöver. Socialnämnden ska också särskilt beakta att ett barn som bevittnat våld eller andra övergrepp av eller mot närstående är offer för brott och ansvara för att barnet får det stöd och den hjälp som barnet behöver.

(Socialtjänstlagen 5 kap 11 § Lag 2012:776)

Socialtjänstlagen och samhällets satsningar fokuserar för att ge skydd åt offer för könsrelaterat våld framförallt på våldsutsatta kvinnor. Dock är det känt att även män utsätts för våld i nära relationer. Alla utsatta har rätt till stöd och skydd från samhället (Socialstyrelsen internetresurs). Socialtjänstens äger ett huvudansvar för insatser mot våld i nära relationer (Socialstyrelsen 2009). I skrivande stund pågår en statlig satsning inom området våld i nära relationer. Socialstyrelsen har fått i uppdrag att utveckla metoder för det förebyggande arbetet och en nationell samordnare har utsetts. Tillsammans med en kommitté

ska samordnaren kartlägga behov och stödja myndigheter, kommuner, landsting och organisationer i arbetet. Syftet är att öka effektivitet, kvalitet och långsiktighet (Dir 2012.38).

I skrivande stund pågår framtagande av en ny handlingsplan mot våld i nära relationer för Göteborgs Stad som ska tas fram i samverkan mellan stadsledningskontoret, stadsdelsförvaltningar, myndigheter, samverkanspartners och den ideella sektorn. Ett utlåtande förväntas vara klart i juni 2013 (Göteborgs Stad 2012). Tills den är klar gäller det befintliga dokumentet *Göteborgs Stads handlingsprogram - Våld mot kvinnor och barn i nära relationer* (2005). Mål och insatser definieras som följer:

- Kvinnor som utsatts för våld och deras barn skall garanteras snabbt och säkert skydd
- Utsatta kvinnor ska få ett bra och kompetent bemötande
- Barnens situation ska alltid vara prioriterad
- Utveckla metoder för arbetet med kvinnor, barn och män
- Tillhandahålla utbildning inom området till berörda personalgrupper
- Utveckling av insatser som rör män som utövar våld bör särskilt uppmärksammas
- Arbeta förebyggande för att motverka mäns våld mot kvinnor och barn

Det förhållningssätt som förespråkas i dokumentet inkluderar bland annat:

- Erbjud kvinnan tid samma dag och ge så mycket tid som möjligt.
- Fråga om kvinnan (och hennes barn) behöver skydd
- Undersök om hon behöver ekonomisk hjälp
- Journalför och dokumentera kvinnans berättelse
- Diskutera polisanmälan
- Om mannen behöver information, socialtjänstens stöd eller andra insatser rekvideras hjälp ifrån annan handläggare. Parsamtal är olämpligt i detta skede.

Vidare understryker handlingsprogrammet vikten av att fråga om våld i nära relationer i mötet med klienter samt av att göra en riskbedömning i det akuta skedet. Stadsdelens ansvar innefattar enligt Göteborgs Stads handlingsprogram bland annat strukturerad samverkan lokalt och centralt, att våldsutsatta får möta kompetent personal samt fortsatt metodutveckling och kunskapsöverföring mellan exempelvis skola och socialtjänst samt mellan stadsdelarna (Göteborgs Stads handlingsprogram 2005).

I Västra Hisingens Stadsdelsnämnds Budget och verksamhetsplan för 2013 (SDN Västra Hisingen 2012) beskrivs en vision om en solidarisk, jämställd och jämlik stadsdel. Förvaltningen arbetar med mänskliga rättigheter utifrån sitt jämställdhetsarbete. Mäns våld mot kvinnor har upphört och alla, oberoende av kön, känner sig trygga både i hemmet och i utomhusmiljön. Barn har en trygg och stödjande uppväxtmiljö och stadsdelens alla verksamheter genomförs av ett barnperspektiv. Samverkan ska användas för att fånga upp barn i riskzonen och dessa barn ska identifieras tidigt. Tidigt och förebyggande arbete utnämns som nyckeln till framgång i alla verksamheter. Ett helhetsperspektiv och gränsöverskridande samarbete gör att befintliga resurser kan användas effektivt och därför ska samverkan internt och externt eftersträvas och utvecklas. Rättssäkerhet förklaras vara en självklarhet. För att nå hög måluppfyllelse beskrivs kompetensutveckling av medarbetare vara avgörande. Kompetens förklaras som förmåga, motivation och förutsättningar att utföra konkreta arbetsuppgifter. Kompetensfrågan skådas med hjälp av frågor om vilka utmaningar som är aktuella, vad i arbetet som behöver förbättras och hur förutsättningarna ska skapas. Både yttre och inre förutsättningar beskrivs vara viktiga genom att organisationen styr

förutsättningarna för uppdraget medan medarbetarna skapar förbättringarna (SDN Västra Hisingen 2012).

När en anmälan kommer in till SDF Västra Hisingens enhet för Barn, unga och familj tas den emot av enhetens mottagningsgrupp. Deras arbete består av att hantera ansökningar och anmälningar genom att göra förhandsbedömningar. Baserat på dessa förhandsbedömningar avgörs om utredning ska öppnas eller ej. I de fall då utredning öppnas, går ärendet vidare till en av enhetens utredningsgrupper som gör en social utredning och kopplar in eventuella insatser. Alexandersson (2006) skriver att utredning inom Socialtjänsten kan innehålla inslag av åtgärdande, administrativa, behandlande, förhandlande och medlande element samt synliggörande av tolknings- och handlingsmöjligheter. Vilka element som är aktuella kan skilja sig mellan olika utredningar eller mellan olika tidpunkter i samma utredning.

3:2 PAX

I april 2011 bildades PAX-gruppen för att undersöka hur arbetet med våld i nära relationer bäst bör utformas. Målsättningen för PAX-gruppen är en varaktig förändring i familjer där det förekommer våld och att våldsutsatta ska slippa bryta upp ifrån sin miljö på grund av våldet. För att kunna uppfylla målen och ge rätt insatser vid rätt tidpunkt kartlägger de samtliga familjemedlemmars behov och arbetar systemiskt med hela familjen samtidigt. Arbetet består av systematisk kartläggning och bedömning, möten med våldsutövare och våldsutsatt tillsammans och/eller var för sig samt konsultation för handläggare. PAX-gruppen övertar inte ärendet om handläggare finns, utan fungerar då som samarbetspartner. PAX-gruppen har också som uttalat mål att genom nätverksmöten förbättra samarbetet med andra samhällsinstanser och organisationer såväl som aktörer inom den egna förvaltningen. I PAX-gruppen arbetar fem personer i varierande sysselsättningsgrad. Vissa av dem kombinerar PAX med andra uppdrag (Informationsmaterial SDF Västra Hisingen).

3:3 Klemetsrudmodellen

Under 2012 har Enheten för barn, unga och familjs handläggare tillsammans med PAX-gruppen blivit utbildade i Klemetsrudmodellen. Syftet är att modellen ska tjäna som förebild när SDF Västra Hisingen ska skapa sin egen modell. Klemetsrudmodellen är en erfarenhetsbaserad modell framarbetad i dåvarande Klemetsrud i Norge (numera Søndre Nordstrand). Modellen innefattar rutiner för hantering av våldsärenden och -anmälningar och förslag på organisering av arbetsgrupper. Till grund för modellen ligger följande grundläggande principer:

- Våld i nära relationer är omsorgsbrist oavsett vem som utövar våldet mot vem.
- Alla anmälningar om våld ska utredas.
- Säkerhet för de våldsutsatta har hög prioritet.
- Egen säkerhet ska alltid tillgodoses i mesta möjliga mån.
- Tidig intervention och effektiv ärendehantering är mycket centralt för positivt resultat.
- Tidiga insatser har stor betydelse för förändringsarbete.

(Arnesen&Diesen 2008)

Vissa delar av de grundläggande principerna skiljer sig ifrån arbetet som utförs i SDF Västra

Hisingen idag. Detta gäller åtminstone förfarandet runt huruvida utredning ska inledas samt tidsperspektiv för intervention.

3:4 Resursnätverket

Tanken bakom Resursnätverket är att skapa nätverk av resurspersoner inom IFO/Funktionshinderns olika arbetslag. Detta nätverk ska sedan träffas en gång per månad för att utbyta kunskap och erfarenheter. I åtagandet som resursperson ingår att genomgå en grundläggande utbildning om fem halvdagar. Resursnätverket bygger på ett behov av trygghet inom arbetslagen i frågor om våld i nära relationer och är tänkt att leda till kunskap för bättre bemötande, snabbare och tryggare handläggning samt utökad intern och extern samverkan (Informationsmaterial SDF Västra Hisingen).

4. Tidigare forskning

I det här avsnittet redogör jag för intressanta studier inom områdena implementering och arbete med våld i nära relationer.

4:1 Implementering

Pressman och Wildavsky (1973) studerade på 1960-talet implementering av ett federalt arbetsmarknadsprogram i USA. Studien ledde till ett genomslag för begreppet implementering. Deras forskning visar på vikten av tydlighet i ledarskap och mål, tillräckliga resurser, att de som ska praktisera förändringen är motiverade till detta, att förändringen inte krockar med andra åtaganden samt att förändringen överensstämmer med lagar och förordningar. Johansson (2004) kom under sin undersökning av implementering av BBIC (ett system för utredning, planering och uppföljning av barn) fram till liknande resultat. Han menar att viktiga faktorer för implementeringens utfall var:

- Hur väl projektet passar ihop med den ordinarie organisationen
- Förändringsbenägenheten i den ordinarie organisationen
- Ledningens attityder

Av dessa tre punkter har jag i den här uppsatsen tittat särskilt på två: hur väl projektet passar organisationen samt ledningens attityder. Johansson har sett att lyckad implementering förutsätter att tillämparen (i denna studie handläggaren) har god kännedom om implementeringsobjektet samt vilja och förmåga att genomföra implementeringen. Viljan och förmågan kan bero på faktorer som exempelvis arbetsbelastning, personalomsättning och arbetsro. Johansson menar att ett problem med den implementeringsforskning som gjorts är att implementeringsobjektet ej problematiserats tillräckligt och att samma teoritiska ramar används för att studera implementering av såväl tydligt formulerade beslut som mer otydliga förändringar i förhållningssätt (Johansson 2004). För min studie lämpar det sig väl att implementeringsobjektet inte är tydligare avgränsat, då mitt forskningsobjekt inte utgörs av några tydliga och färdiga metoder som organisationen avser att implementera i sin helhet.

Cleaver och Walker (2004) utvärderade under två år implementering av ett nytt ramverk (liknande BBIC) för utredning av barn och familjer inom 24 engelska socialkontor. De

socialsekreterare som deltog i utvärderingen vittnade om att ett stort problem i implementeringsprocessen var tidigare omorganiseringar. Andra hinder var personalbrist, personalomsättning och brist på nödvändig utrustning. Utvärderingen visar att implementering lyckades bäst på de socialkontor där starkt ledarskap kombinerades med tydlig planering som involverade samtliga nivåer av organisationen. En annan viktig faktor var att implementering utfördes med en flexibel inställning till organisationens behov av utbildning. Forskningen visade också att implementeringen av den nya metoden gav alla inblandade tillfälle att se över rutiner och policys, vilket hade positiv inverkan på arbetet. Samtliga av Cleaver och Walkers fynd är relevanta för min studie, med ett undantag. I min studie nämndes aldrig ”nödvändig utrustning” som en faktor.

Alexandersson (2006) har i sin doktorsavhandling undersökt implementering av systematisk dokumentation i Socialtjänsten. Hon kom fram till att implementering hämmades av bland annat:

- Upplevelser av brist på tid och stor arbetsbelastning
- Upplevelser av brist på ledningsstöd
- Personalomsättning
- Otillräcklig utbildning i metoderna för nya medarbetare
- Brist på tid för kommunikation mellan IFO-chefer och socialsekreterare
- Socialsekreterarnas stora handlingsutrymme
- Bristande insyn och inflytande för ledning i socialsekreterardomänen
- Brist på planering för hur den tillkommande arbetsuppgiften skulle hanteras, vilket lade ansvaret för prioritering av arbetsuppgifter på socialsekreterarna
- Administrativa och juridiska hinder runt krav på avslut av ärenden
- Förvirring kring målens innehåll och betydelse

Förhållanden som främjat implementering innefattade bland annat:

- Bra utbildning i dokumentationsmetodernas användning
- En lokalt utformad mall användes i större utsträckning än en standardiserad
- Positiv inställning bland socialsekreterare och IFO-chefer till användbarhet
- Formella beslut i socialnämnd eller motsvarande
- Att socialsekreterare och ledning upplevde metoden som relevant och en möjlig väg till måluppfyllelse
- Stark projektledning

(Alexandersson 2006)

Staffan Johansson (2010), som nämnts ovan, har även utvärderat implementering av Västbus (en samverkansmodell kring barn och ungdom med psykisk/psykiatrisk och social problematik). Utvärderingen visade att hans respondenter var motiverade till att arbeta med Västbus samtidigt som de ansåg sig behöva ökad tydlighet i ansvarsfördelning och förbättrad samverkan. Några respondenter ansåg att det krävdes ökade resurser, men de flesta ansåg att samverkan var viktigare än ökade resurser. Johansson såg att ledningen i stor omfattning uppfattade Västbus som *en* fråga bland flera andra konkurrerande utvecklingsprojekt. Johansson menar att synen på utvärderingens resultat beror på vilka förväntningar man har på implementeringstakten. Johanssons utvärdering av Västbus är intressant för min studie, då mitt resultat överensstämmer delvis men inte fullt ut med hans.

4:2 Arbete med våld i nära relationer

Isdal (2001) har i boken *Meningen med våld* formulerat en ”universalmedicin mot våld” i de tre punkterna att *bryta tystnaden, placera ansvaret* och *bearbeta*. Han menar att osynliggörande av våld är ett omfattande problem som tillåter det att fortgå. Enligt Isdal kan osynliggörandet leda till en privatisering av våldet och svårigheter för den utsatta att ensam motverka det. Isdal menar vidare att våldet är ett fel som kan rättas till, vilket lämnar utrymme för förändring. Larsdotter har i *På väg mot ett liv utan våld: att arbeta med individuella samtal* (2011) sammanställt ett stöd för professionella som arbetar med våldsutsatta. Hennes råd i urval innefattar att våga se och fråga efter våld, att vara medveten om att våldsutsatta ofta förminskar det våld de upplever, att göra riskbedömning vid första mötet, att diskutera skyddsstrategier, att alltid utreda eventuella barns situation samt att utforska traumatiska band som binder offret till förövaren. Dessa punkter efterföljs inte med självklarhet i Socialtjänstens arbete med våldsärenden idag. Att våga se och fråga om våld samt att kunna utforska traumatiska band och förnekelse kräver vissa förutsättningar.

Heltne och Steinsvåg (2011) har sammanställt antologin ”Barn som lever med völd i familjen” som tar ett brett grepp om den våldsutsatta barns livssituation och vad samhället behöver göra för att möta problemet. I detta stycke refererar jag till ett antal kapitel i boken (styckets samtliga referenser med året 2011). Appleyard och Osofsky (2003) menar att barns viktigaste skyddsresurs för att kunna hantera våldsutsatthet är en kompetent och känslomässigt tillgänglig omsorgsperson samt att detta ofta inte är fallet för barn som upplever våld i nära relationer, då den utsatta föräldern kan vara för traumatiserad för att kunna erbjuda barnet detta. Geffner, Holden och Jouriles (1998) har i sin forskning på barn som lever med våld i familjen funnit att den bristfälliga omsorgen inte längre visade sig sex månader efter att den utsatta föräldern lämnat våldsförhållandet. Detta gör tydligt att det är nödvändigt att Socialtjänsten bedriver ett arbete som stöttar våldsutsatta i att inte gå tillbaka till ett våldsförhållande de lämnat. Naess Johannessen och Netland Simonsen (2011) skriver att första prioritet för att säkra barns omsorg är att få slut på våldet. Därefter kan den våldsutsatta omsorgspersonen behöva hjälp med omsorg om barnen och andra praktiska omständigheter för att kunna bygga upp sig själv efter uppbrottet. Har den våldsutsatta inte lämnat förhållandet, så menar Naess Johannessen och Netland Simonsen att personen behöver hjälp med detta samt information om hur barn påverkas av att leva med våld. Heltne och Steinsvåg (2011) skriver att den omsorg barn som lever med våld får är beroende av vilken hjälp deras omsorgspersoner får. Då våldsärenden i regel innebär att flera samhällsinstanser är inblandade samtidigt, blir samarbete dem emellan avgörande för familjens totala situation. Heltne och Steinsvåg menar att gemensam kunskap kan främja ett tätt samarbete. Molin och Steinsvåg (2011) menar att Socialtjänsten genom att underlåta att förhålla sig systematiskt till våldsutövare begränsar hjälpen till de våldsutsatta. Heltne och Steinsvåg menar att tydliga rutiner runt hanteringen av våldsärenden bör finnas bland de professionella som möter problematiken. Bristen på tydliga rutiner gör enligt dem att handläggare känner sig ensamma och sitter på för stort ansvar, vilket leder till en känsla av otrygghet. Heltne och Steinsvåg tror att utveckling av fasta rutiner för ärendehantering skulle vara positivt och öka likahanteringen. De hävdar att en systematisering av arbetet gör att det utförda arbetet blir mindre godtyckligt och avhängigt av enskilda handläggares kunskapsbas. Ledningsstöd på både enskilda kontor och på politisk nivå hålls av Heltne och Steinsvåg fram som en nödvändig förutsättning för arbete med våld. Det räcker inte att ledningen beslutar om enskilda utbildningsinsatser för kompetenshöjning då sådana inte med automatik leder till en förändring i arbetet. Ledningen måste enligt Heltne och Steinsvåg även prioritera exempelvis handledning för att främja faktiska och varaktiga förändringar i det dagliga arbetet.

En forskargrupp ledd av Anders Broberg från Psykologiska institutionen vid Göteborgs Universitet har i rapporten "Stöd till barn som bevittnat våld mot mamma" (2011) kommit fram till bland annat följande slutsatser och rekommendationer:

- Insatserna bör utformas mot bakgrund av bästa aktuella kunskap på området.
- Kunskapen om olika metoders värde är bristfällig och det finns därför anledning att stödja fortsatt metodutveckling i verksamheterna liksom fortsatt utvärdering av dem.
- Socialtjänsten måste utforma sitt arbetssätt så att föräldrar och barn ges möjlighet att berätta om förekomst av våld i familjen genom att man vid åtminstone något tillfälle talar enskilt såväl med vardera föräldern som med barnen.
- Metoder för strukturerade risk-/skyddsbedömningar för barn som har bevittnat våld i familjen behöver utvecklas och spridas till dem som arbetar i socialtjänst.
- Barn har rätt till skydd från våld. Om inte våldet upphör kan inte barnen tillgodogöra sig andra insatser och deras hälsa äventyras. Åtgärder som bidrar till att våldet upphör behöver prioriteras.

(Broberg 2011)

Kompetenshöjning, metodutveckling och struktur i arbetet med ett stopp på våldet som första prioritet är några av de komponenter som SDF Västra Hisingens utveckling av arbetet med våld i nära relationer har som utgångspunkter, vilket stämmer väl överens med ovan nämnda slutsatser. Det är dock inte självklart att det finns en konsensus runt hur detta uppnås, vilket visar sig i delen 7. *Resultat och analys*.

I en kartläggning av framgångsfaktorer inom fem kommuners arbete mot våld i nära relationer visade Elisabeth Johansson (2010) på dessa faktorer som har positiv inverkan på arbetets hållbarhet:

- Att våld i nära relationer betraktas som en folkhälsofråga
- Politikens engagemang i frågan och att den utgör ett prioriterat område
- Att styrdokument finns inom området samt att dessa är antagna av politiker och framtagna av berörd personal
- Samverkan mellan olika sektorer i samhället (gynnar förankring och därmed hållbarhet)
- Kontinuerlig kompetensutveckling för flertalet
- Samordnare/personal med särskilt uppdrag på området

De utvecklingsområden Johansson finner i de kartlagda kommunerna är kvalitetsarbete och uppföljning, synliggörande av barnen, arbetet med våldsutövarna, att våld i nära relationer ses som gemensamt arbetsområde för Socialtjänstens verksamhetsområden, hållbar samverkan med frivilligorganisationerna och preventivt arbete. Johansson tar i slutdiskussionen upp att ekonomiska resurser ej nämnts i någon större utsträckning under kartläggningen (Johansson, E. 2010).

Abrahamsson och Alwan (2012) har i sin C-uppsats vid Institutionen för Socialt arbete skrivit om socialsekreterares tankar om våld i nära relationer. I studien visar det sig att de intervjuade socialsekreterarna tycker att frågan om våld är viktig att ställa, men att de på grund av osäkerhet och brist på rutiner upplever en osäkerhet som gör att de inte alltid ställer frågan. En socialsekreterare uppger att frågan om våld ställs först när ett ärende benämns som ett kvinnofridsärende, vilket indikerar att ärenden med okänt våld inte alltid upptäcks.

Abrahamsson och Alwan får av sina respondenter höra att frågeställande om våld är beroende av vilken socialarbetare klienten möter. Socialsekreterarna tar upp svårigheten i att fråga om våld under gemensamma möten med båda parter i paret. Under intervjuerna uttrycks en uppfattning om att arbetsituationen är avgörande för socialsekreterarens val att fråga om våld eller ej. Faktorer som nämns rörande detta är tidsbrist och personalomsättning.

Mattsson (2011) har utvärderat en specialistenhet inom Socialtjänsten som inriktar sig på våld i nära relationer. Arbetet utgår ifrån ett helhetsperspektiv som inkluderar alla inblandade parter. Mål för verksamheten är att få stopp på våldet, att öka kunskapen om våld i nära relationer, att främja intern och extern samverkan samt att utveckla och vidareutveckla metoder för arbetet. Gruppen är organiserad så att utrymme finns för diskussion och metodutveckling, vilket Mattsson uppfattar som nödvändigt för en sådan verksamhet i både uppstartsskede och fortsatt arbete. Strukturen tvingar personalen att stanna upp och reflektera och att hålla frågan om våld aktuell och synlig. Studien visar att personalen sliter för att inte tappa våldet, och att de har strukturerna till hjälp med detta. Mattsson understryker att personalen behöver tillräckliga tidsresurser för att upprätthålla den strukturen.

5. Teori

Den grundläggande referensramen för den här uppsatsen är ett implementeringsperspektiv. Implementeringen modereras dock av att Socialtjänsten är en så kallad HSO (Human Service Organization), varför HSO-teori används för att förklara de specifika faktorer som utgör förutsättningar för Socialtjänstens arbete. För att de nya arbetssätten ska vara värda att tas i bruk är det avgörande att de håller god effektivitet. Jag har valt att tolka det resultat jag funnit med hjälp av teorier om uppbrottsprocesser för att se om arbetssätten finner stöd i dem.

5:1 Implementeringsteori

Implementeringsforskningen härstammar från USA på 1960-talet, vilket gör den till ett ungt forskningsämne. Johansson (2004) redogör för hur organisationsforskning tidigare haft en svag ställning inom statsvetenskapen fram tills det att implementering gick från att ses som en expeditionsåtgärd till att ses som en process på flera nivåer där ”gatuplansbyråkraterna” har stort utrymme att påverka utvecklingen. Vedung (1998) menar att implementering inom offentlig sektor särskiljer sig ifrån implementering i allmänhet. Han räknar upp följande åtta faktorer som särskilt viktiga:

- Historisk bakgrund
- Insatsens tydlighet, tekniska komplexitet och programteorins giltighet
- Hur implementering genomförs
- Adressaternas (i denna uppsats fall handläggarnas) vilja, förståelse och organisering
- Utvärderingens uppbyggnad, inriktning och värderingskriterier
- Andra insatser av andra aktörer
- Medborgarnas reaktion
- Övriga samhällets stöd/motstånd

(Vedung 1998)

Alexandersson (2006) argumenterar för att Vedungs åtta faktorer är otillräckliga och att implementeringsteorin behöver utvecklas för att kunna appliceras på socialt arbete. Alexandersson föreslår följande åtta faktorer:

- Programteorins giltighet
 - Genomförande
 - förstå
 - kunna
 - vilja
- Substans
- Planering och förberedelser
 - Förankring
 - Förändring av arbetssätt
- Insatsen
 - Tydlighet
 - Relevans
 - Teknisk komplexitet
- Brukarna
 - Förståelse
 - Förmåga
 - Vilja
- Den implementerande organisationen och efterhandskontrollen
- Andra samtidiga interventioner i den egna och närliggande organisationer
- Reformbärare och andra intresseorganisationer
- Det omgivande samhället, medborgarnas attityder och marknadens ageranden

(Alexandersson 2006)

Denna uppsats främsta fokus ligger inom punkten genomförande. Det är dock varken möjligt eller önskvärt att avgränsa materialet ifrån de andra faktorerna, då respondenterna visar att många olika faktorer har betydelse för förändringarna av arbetet. En vanlig kategorisering av grundfaktorer för implementering är ”vilja”, ”veta” och ”kunna” (Johansson, S. 2010). Uppdelningen grundar sig på uppfattningen att tillämparen behöver kunskap om det som ska implementeras, vilja att genomföra implementeringen och förutsättningar för att genomföra implementeringen. Uppdelningen är en mycket mer hårddragen kategorisering av förutsättningar än listorna ovan. I denna studie används rubrikerna ”vilja”, ”veta” och ”kunna” för att strukturera kunskapssökandet. De mer detaljerade faktorer som nämns ovan har tjänat som min guide för att utforska förändringarna i arbetet i SDF Västra Hisingen.

5:2 Human Service Organization Theory

Alexandersson (2006) argumenterar för att Socialtjänsten kan ses som en HSO. De sex grundläggande dragen som används i definitionen är att organisationen syftar till att skydda eller åstadkomma välfärd för klienterna, har vaga och mångtydiga mål, ger stort utrymme till moral och värderingar, innehåller en osäkerhet runt hur mål uppnås och arbetet ska utföras, insatser vars effekter är svårbedömda samt ett arbete som är svårkontrollerat då det till stor del påverkas av klienters och personals personliga egenskaper. I den här uppsatsen läggs stor vikt vid att utforska vad handläggare, PAX-gruppen och ledning uppfattar som målen med de nya insatserna och hur arbetet bäst utförs. Då målen är vaga och mångtydiga samt att oklarhet

råder runt hur de ska uppnås, så är det intressant att se om konsensus råder runt mål och arbetssätt. Att insatsers effekter är svårbedömda hanterar jag dels genom att jämföra insatserna med forskning om arbete med våld i nära relationer och dels genom att fråga respondenterna om praktiska konsekvenser. Det är lätt att utifrån bristen på kontroll och personliga egenskapers påverkan på arbetet dra en parallell till systematisering av arbetet, ett tema som kommer upp i samtliga fokusgruppsintervjuer.

Ett resonemang inom HSO som är intressant för min uppsats är domänteorin. Den beskriver hur tre olika domäner drivs enligt olika och kontrasterande principer (Kouzes&Mico 1979). Domäner kan förklaras som åtskilda ansvarsområden inom en organisation (Alexandersson 2006). De tre domänerna består av *policydomän*, *administrativ domän* och *servicedomän* (Kouzes&Mico 1979). Domänerna har olika styrande principer, struktur, arbetssätt och mått på framgång. Organisationen är därmed internt åtskild och motsägelsefull samtidigt som domänerna är beroende av varandra för att uppdraget ska kunna fullföljas (Alexandersson 2006). Jag har valt att inte strängt hålla mig inom de nämnda tre domänerna, men analyserar förändringarna i arbetet på politisk nivå genom att se vilket stöd som finns i policydokument, förvaltningsnivå för att få beslutsfattarnas perspektiv och utövernivå för att göra röster hörda ifrån dem som förväntas praktisera de nya inslagen i arbetet.

5:3 Teorier om uppbrottsprocesser (exitprocesser och uppbrottets tre processer)

För att motivera ett utvecklingsarbete bör det finnas anledning att tro att det kommer att leda till en förbättring. Arbetets kvalitet är alltså avgörande. Forskning som gjorts på uppbrottsprocesser för personer som lever med våld i nära relationer visar på behov som inte självklart kan mötas inom ramarna för Socialtjänstens ärendeförfarande. Det kan exempelvis bero på utredningspraxis, tidsperspektiv och arbetsroll.

Holmberg och Enander (2011) vände på en gammal frågeställning som låter ”Varför lämnar inte offret förövaren?” och fokuserade istället på vad som gör att personen tar steget fullt ut och lämnar förövaren för gott. De beskriver hur våldet normaliserats och frågar sedan hur vägen ut ur det ser ut. Deras bok ”Varför går hon?” drar med hjälp begreppet *exitprocesser* paralleller mellan kvinnor som lämnar misshandlande män och andra personer som lämnar en viktig roll bakom sig (såsom missbruk, klosterliv, kön etc.). Enligt teorin om exitprocesser består processen att lämna ett misshandelsförhållande av fyra steg som till slut leder till att ha lagt förhållandet bakom sig. Stegen består av *de första tvivlen*, *sökande av alternativ*, *vändpunkten* och *skapande av ex-roll*. Enander och Holmberg understryker vikten av omgivningens respons i våldsoffrets utveckling i exit-processen. Beroende på responsen kan rollutträdet uppmuntras eller hämmas.

Uppbrottet ifrån en misshandelsrelation förklaras i ”Varför går hon?” (2011) bestå av tre processer: *att bryta upp* (det rent fysiska uppbrottet), *att bli fri* (den emotionella frigörelseprocessen) och *att förstå* (den mer kognitiva processen). De tre processerna kan ske parallellt eller vid olika tidpunkter. Enander och Holmberg finner att omgivningens påverkan på den våldsutsatta vad gäller att bryta upp är begränsad fram till den vändpunkt då den våldsutsatta bestämmer sig för att gå. Därefter har omgivningens respons stort inflytande på processens utveckling. Inom processen att bli fri menar de att omgivningens respons har stor inverkan, men att den där är känslig för timing. Bara när kvinnan själv är mottaglig kan hon, på gott och ont även här, påverkas av omgivningens uppfattningar om situationen. Rörande förståelseprocessen finner Enander och Holmberg intressant nog att professionella verkar ha större inverkan än närstående, då de ges större auktoritet och uppfattas som mindre partiska.

6. Metod

Denna studie har en kvalitativ design och är utförd genom fokusgruppsintervjuer. Kvalitativ forskning har i regel en induktiv ansats, vilket innebär att teorin genereras utifrån de funna resultaten, vilket också är fallet med denna uppsats. Kvalitativ forskning lägger tonvikten på tolkning av respondenters utsagor (Bryman 2011). För denna studie anser jag att kvalitativ metod lämpar sig bäst för att lyfta medarbetares och lednings upplevelse av förändringarna i arbetet med våld i nära relationer. Därigenom kan jag dra slutsatser om förändringarnas potentiella framgång.

Jag har inspirerats av fallstudiemodellen, men inte följt den fullt ut. Det som särskiljer fallstudier ifrån andra former av forskning är att fallet ifråga utgör den huvudsakliga datan (Bryman 2011). Min undersökning fokuserar på PAX-gruppen, Klemetsrudmodellen och Resursnätverket. Undersökningen utförs i SDF Västra Hisingen med alla de komplexa förutsättningar som finns just där. Inga andra stadsdelar i Göteborg arbetar på samma sätt som SDF Västra Hisingen med våld i nära relationer. Studiens slutsatser blir begränsade av detta, men när resultaten kopplats till forskning och teori kan generalisering göras. Anledningen till att jag gjort studien i SDF Västra Hisingen är att det åligger mig som TPY-socionom att skriva magisteruppsats knuten till den stadsdel där jag har min anställning. Göteborgs stadsdelar skiljer sig åt sinsemellan på många sätt, såsom socioekonomiska, demografiska etc. Sådana faktorer har jag utelämnat i min studie. För datainsamling har jag använt metoden fokusgruppsintervjuer, vilket jag i följande avsnitt ska förklara närmare.

6: 1 Fokusgruppsintervjuer

Hardwick och Worsley (2011) menar att fokusgruppsintervjuer lämpar sig väl för studier i socialt arbete på grund av den låga graden styrning ifrån gruppledarens sida och det utrymme som ges åt respondenterna att utforma diskussionen. Bryman (2011) förklarar att fokusgrupper till skillnad från individuella intervjuer har förmågan att låta respondenterna som individer agera och svara i egenskap av gruppmedlemmar samt att låta dem som grupp diskutera frågor. Gruppmedlemmarna kan då påverka varandra och frågorna problematiseras på ett sätt som inte skulle skett vid individuella intervjuer. Forskaren får samtidigt möjlighet att bilda sig en uppfattning om samspelet i gruppen. För att inrymmas i kategorin fokusgruppsintervju ska intervjun enligt Bryman involvera flera respondenter samtidigt, beröra ett förhållandevis avgränsat område samt fokusera på samspel i gruppen och gemensam betydelsekonstruktion. Fokusgrupps-metoden skiljer sig ifrån fokuserad intervju i och med sitt fokus på samspel och ifrån gruppintervju i och med det fokuserade intresseområdet. Då fokusgruppsmetoden i mycket går ut på att få fram deltagarnas individuella och gemensamma synsätt och uppfattningar, är intervjuaren i regel i liten utsträckning styrande. Frågorna är generellt få till antalet och öppet formulerade. Samtidigt som intervjuaren har till uppgift att hålla fokus under intervjun, har intervjuaren möjlighet att observera vilka utvecklingar som görs ifrån ämnet och analysera dessa. Olika forskare har valt olika strategier vad gäller frågeställande under fokusgruppsintervjuer. Bryman menar att en forskare som är insatt i undersökningstemat kan tillåta sig ett visst mått av struktur, men betonar vikten av att lämna utrymme för spontanitet och sidospår. Fokusgruppsmetoden har vissa begränsningar. Intervjuaren har mindre chans till kontroll över intervjusituationen. Detta är inte nödvändigtvis negativt, men kan bli problematiskt om fokus tappas bort totalt. Datamängden blir mycket stor och transkribering tidsödande. Detta kan hanteras genom att forskaren väljer ut endast relevanta delar för transkribering. Vissa grupp effekter kan förhindra

intervjuarens strävan efter att få samtliga deltagares synpunkter. Exempelvis kan det röra sig om att någon inte låter andra komma till tals. Detta problem ställer krav på intervjuarens förmåga att på ett smidigt sätt fördela ordet. Ett annat problem kan vara att respondenterna vill ge ett visst intryck till övriga i gruppen och därmed uppvisa en lägre grad av ärlighet (Bryman 2011).

Urval

Genom urval av deltagare kan systematiska skillnader i hur olika grupper resonerar runt en viss frågeställning visas (Bryman 2011). Av just denna anledning har jag i denna uppsats valt att intervjua tre olika grupper: en grupp handläggare, en grupp som arbetar enbart med våld och en grupp chefer. De har tre olika infallsvinklar på arbetet med våld i nära relationer, och jag vill därför undersöka om de har olika syn på de nya arbetssätten och vad som krävs för deras genomförande och upprätthållande. För fokusgruppsintervjuer tvingas forskaren att ta ställning till om grupperna ska vara sammansatta av personer som har en relation till varandra eller inte. Bryman skriver att fördelar med grupper som inte känner varandra sedan tidigare kan vara att man kan undgå redan existerande samspelsmönster och statusskillnader. Hardwick och Worsley (2011) menar att gruppmedlemmar som är bekanta med varandra har lättare för att ifrågasätta varandras uttalanden samt att de i mindre grad är upptagna av att presentera sig själva på ett visst sätt, vilket kan leda till en mer fruktbar diskussion. Fördelar med grupper som känner varandra redan innan kan enligt Bryman vara att diskussionen kan löpa naturligt. I urvalet för denna uppsats föll det sig naturligt att bilda grupper av respondenter som redan känner varandra. Jag ville få fram hur de olika grupperna i egenskap av grupper diskuterar arbetet med våld i nära relationer. Bryman menar att en risk med grupper som redan känner varandra är att antaganden kan tas för givna och underlåtas att uttryckas explicit. Jag tror att min närvaro i rummet kan motverka detta, då de är medvetna om att jag inte är fullkomligt insatt i deras situation. Inom kvalitativ forskning är den vanligaste urvalsstrategin ”målstyrt urval”, vilket innebär ett urval direkt relaterat till den specifika frågeställningen (Bryman 2011). För denna uppsats har urvalet varit i allra högsta grad målstyrt. Respondenter har valts ut på grund av deras betydelse för SDF Västra Hisingens arbete med våld i nära relationer. Bryman skriver om svårigheten i att avgöra hur många respondenter som ska intervjuas. Hardwick och Worsley påpekar hur antalet deltagare påverkar resultatet av intervjun och råder forskare att ta hänsyn till deltagares och diskussionsämnes karaktär vid bestämmandet av antal deltagare. Jag har valt att intervjua tre grupper och menar att det är tillräckligt då de tre grupperna representerar tre olika delar av arbetet med våld i nära relationer. Handläggarna är på utförarnivå, PAX-gruppen på specialistnivå och cheferna på beslutsnivå. PAX-gruppen består bara av fyra personer, vilket jag ansåg var ett rimligt antal respondenter för deras intervju. På chefsnivå valde jag att samla sektorschef, områdeschef och två enhetschefer då de är de chefer som i högsta grad berörs av de nya arbetssätten. Gruppen handläggare består av tre personer. Det finns totalt 19 handläggare inom enheterna för mottagande och utredning. Urvalet av handläggare gick till som så att jag informerade om studien på deras enhetsmöte och skickade sedan runt en lista som intresserade fick skriva på. Fem personer anmälde sitt intresse. Vid intervjutillfället var en person sjuk, en hade för mycket att göra på jobbet för att avvara intervjutiden och en var tvungen att medverka vid ett möte under första halvan av intervjun och anslöt därefter.

Genomförande

Det var inte helt självklart att alla tre intervjuer skulle bli av, då samtliga respondenter har många åtaganden i sina kalendrar. Som tur är så lyckades vi hitta tider som gjorde intervjuerna möjliga. Respondenterna var mycket engagerade i frågan och positiva till att bli intervjuade. Samtliga intervjuer var en timme långa och följde samma upplägg och innehöll samma grundfrågor. Chefsgruppsintervjun innehöll ett par mer detaljerade frågor samt inslag av synpunkter som kommit upp vid intervjuerna med handläggare och PAX-gruppen. Detta för att kunna jämföra svaren mellan intervjuerna. Då frågorna var ganska öppna, så var de möjliga att svara på olika sätt. Detta lät jag vara upp till respondenterna. I de fall det i en tidigare intervju kommit upp något som var av relevans för studien och jag märkte att detta inte kom upp i intervjun jag höll på med, så ledde jag frågan till det relevanta. Intervjuerna gick enligt mig mycket bra och jag fick mer material än jag anat att jag skulle få. Respondenterna är sannolikt genom sitt yrke vana att reflektera och tala om sina upplevelser, vilket jag tror är en anledning till att intervjuerna gick så bra. Till största delen så höll sig respondenterna till ämnet, men vid ett par tillfällen var jag tvungen att leda tillbaka diskussionen till intervjuens fokus.

6:2 Bearbetning och analys

Bryman (2011) föreslår att enbart delar av fokusgruppsintervjuer transkriberas, då det ibland ej är önskvärt eller möjligt att transkribera hela intervjun. Mina intervjuer spelades in på diktafon och efter intervjuerna transkriberade jag i stort sett allt material. Jag utelämnade enbart sådant som inte hade med studien att göra. I bearbetningen av fokusgruppsintervjuerna har jag använt mig av metoderna *meningskoncentrering* och *meningstolkning* (Brinkmann&Kvale 2009). Att jag utfört meningskoncentrering innebär att jag sammanfattat uttalanden och låtit huvudinnebörden uttryckas i en kortare formulering. Materialet har delats upp i kategorierna *vilja*, *veta* och *kunna* och underkategorierna *förståelse för syfte*, *uppfattning om behov och konsekvenser*, *uppfattning om valet av arbetssätt*, *uppfattning om informationsspridning*, *uppfattning om nödvändiga förutsättningar* och *uppfattning om stöd i dagsläget*. För att dra slutsatser om materialet har jag utfört meningstolkning, vilket inneburit att rekontextualisera uttalandena i en bredare referensram (Brinkmann&Kvale 2009). Paralleller har dragits mellan uttalanden och till tidigare forskning och analys har gjorts utifrån teori.

6:3 Reliabilitet, validitet och generaliserbarhet

För att kvalitativ forskning ska kunna bedömas så krävs reflektion runt reliabilitet, validitet och generaliserbarhet. Reliabilitet handlar om forskningens *tillförlitlighet* (Brinkmann&Kvale 2009). Bryman (2011) menar att replikation (upprepning av forsknings-procedur) bör vara möjlig om en studie ska anses ha fullkomlig reliabilitet. Hur intressant det än vore att göra en likadan forskningsinsats på SDF Västra Hisingen vid ett senare tillfälle, så är replikation inte möjlig. Uppsatsen fokuserar på en förändringsprocess. Inte ens en exakt upprepning av forskningsstrategi skulle göra denna studie replikerbar då förutsättningarna kommer att förändras allteftersom respondenterna och organisationen går igenom processen. Bryman skriver om hur detta generellt är fallet i kvalitativ forskning, då det inte går att "frysa" sociala miljöer och betingelser (Bryman 2011). Validitet inom kvalitativ forskning kan beskrivas som *giltighet* (Brinkmann&Kvale 2009) och *tydlighet runt vad som forskas på* (Larsson&Lilja&

Mannheimer 2005). Jag har försökt att göra forskningen transparent genom att beskriva min förståelse och forskningsprocessen så tydligt som möjligt. Generaliserbarhet är ett mått på huruvida resultat kan överföras till andra kontexter (Brinkmann&Kvale 2009). Generaliserbarheten är på ett sätt begränsad då jag har valt att fokusera på arbetet i en enda stadsdel. Det faktum att mina fynd till stor del överensstämmer med existerande teori och tidigare forskning pekar dock mot att generalisering bör vara möjlig. Många allmänna slutsatser inom kategorierna vilja, veta och kunna torde gälla även för andra liknande förändringsprocesser inom andra organisationer.

6:4 Etiska överväganden

Enligt Brinkmann och Kvale (2009) bör samhällsvetenskaplig forskning gynna både vetenskapliga och mänskliga intressen. Det är min intention att den här uppsatsen ska gynna arbetet med våld i nära relationer i den beforskade stadsdelen likaväl som erbjuda ett bidrag till implementeringsforskningen.

Humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsrådet antog 1990 forskningsetiska principer som innehåller fyra huvudkrav: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Principerna syftar till ge normer för vägning av forskningskravet mot individskyddskravet (Codex 1990). Informationskravet gör gällande att de av forskningen berörda skall informeras om forskningens syfte. Informationen skall även innehålla projektansvarigs namn och institutionsanknytning för underlättande av kontakt. Samtliga respondenter som medverkat i fokusgruppsintervjuerna i denna uppsats har informerats om studiens syfte och tillvägagångssätt. Informationen har getts både muntligt och skriftligt. Ämnesrådets tillagda rekommendation om att ge respondenter tillgång till slutprodukten (Codex 1990) har tillgodosetts genom att jag lovat att skicka uppsatsen till alla deltagare personligen. Enligt samtyckeskravet ska deltagandet ske frivilligt och för forskning som innebär en aktiv insats ifrån deltagarna ska samtycke inhämtas. Alla respondenter i denna uppsats har deltagit på frivillig basis. De har genom mail-kontakt samt muntlig kontakt via informella samtal och vid enhetsmöte erbjudits att medverka. Konfidentialitetskravet innebär att uppgifter om respondenter skall hanteras med största möjliga konfidentialitet och förvaras så att obehöriga ej kan ta del av dem. Uppgifterna ska enligt ämnesrådet sedan avrapporteras på ett sådant sätt att enskilda människor ej kan identifieras. Datan ifrån fokusgruppsintervjuerna har avpersonifierats i stilen handläggare/chef 1, 2, 3 etc. Inspelningarna ifrån fokusgruppsintervjuerna har förvarats i en hårddisk som ingen utom jag själv har tillgång till. Det fjärde kravet, nyttjandekravet, handlar om att insamlade uppgifter endast får användas för forskningsändamål. Mitt insamlade material har samlats in enbart för denna uppsats och kommer inte att användas för något annat syfte i efterhand.

Vissa etiska aspekter är specifika för fokusgrupper. Hardwick och Worsley (2011) menar att metoden etiskt sett har mycket gemensamt med andra forskningsmetoder, men även att det finns några element som är typiska för just fokusgrupper. De beskriver hur forskaren står inför en balansgång mellan att pressa respondenterna att uttala sig och att inte se till att alla har chans att göra sin röst hörd. Min upplevelse är att intervjuerna flöt bra och att alla deltog så mycket som de ville. Vid genomgång av intervjuutskriften är det tydligt att samtliga respondenter har kommit till tals i så gott som alla samtalsämnen. Jag som intervjuare försökte att rikta mina frågor till samtliga respondenter för att de alla skulle känna sig inbjudna att svara utan att känna sig utpekade. Vid ett par tillfällen ställde jag följdfrågor direkt riktade till den respondent som uttalat sig. Jag tror att det faktum att alla fokusgrupper bestod av människor som är vana vid att prata i grupper underlättade intervjuerna.

6:5 Förförståelse

Året 2012 har jag varit TPY-socionom på SDF Västra Hisingen. Att vara TPY-socionom innebär att under ett år arbeta som socialsekreterare/biståndshandläggare inom Individ- och Familjeomsorgen, Funktionshinder och Äldreomsorgen. Genom detta har jag fått se olika delar av Socialtjänstens arbete och fått en inblick i arbetstagarnas vardag. Viktigt gällande min förförståelse är att jag har arbetat med PAX-gruppen och socialsekreterarna på Enheten för barn, unga och familj samt deltagit i utbildningen i Klemetsrudmodellen. Jag har i arbetet inte kunnat undvika att höra vad berörd personal tänker om det som uppsatsen fokuserar på. Detta har dock fungerat som bara just förförståelse och inte som material. Inom Socionomprogrammet skrev jag B-uppsats om våld i nära relationer bland äldre och var därför något insatt i det området redan på förhand. I både val av tidigare arbetsplatser och universitets-kurser är det tydligt att jag har intresserat mig för familjerelaterade områden.

7. Resultat och analys

Materialet kommer här att presenteras under rubrikerna *vilja*, *veta* och *kunna* (Johansson, S. 2010) då handläggarnas vilja förståelse och organisering och enligt Vedung (1998) är avgörande för genomförandet. Materialet analyseras allteftersom det presenteras. I avsnittet 8. *Diskussion* sammanställs och diskuteras slutsatserna.

7:1 Vilja

Förståelse av syfte

När fokusgrupperna fick frågan om syftet med PAX-gruppen tog samtliga grupper upp att syftet innebär det samarbete som PAX-gruppen har med Enheten för barn, unga och familj. En skillnad visade sig dock: PAX-gruppen och chefsgruppen menade att syftet var att hitta modeller och metoder för att *”upptäcka våldet, arbeta med våldet och åstadkomma en varaktig förändring i det arbetet”* (PAX-medlem 1) medan handläggarna likställde syftet med det praktiska arbetet PAX-gruppen utför i dagsläget. De nämnde skyddsbedömningar, samtal med våldsutövare och våldutsatta samt stöd till handläggare. Det faktum att de olika grupperna inte har en helt överensstämmande uppfattning om PAX-gruppens syfte kan tolkas som brist på *tydlighet*. Tydlighet har identifierats som viktig faktor för implementering (Alexandersson 2006, Vedung 1998) och brist på detta kan därför hämma förändringsprocessen.

Grupperna har överensstämmande uppfattning om syftet med Klemetsrudmodellen: systematisering och strukturering av hanteringen av våldsanmälningar. Vad som däremot inte överensstämmer mellan grupperna är den initiala uppfattningen om *utbildningens* syfte. Handläggarna uppger att de inte blivit informerade om vad utbildningen skulle leda till eller om det var meningen att Klemetsrudmodellen skulle implementeras på SDF Västra Hisingen. Cheferna upplever att det varit tydligt från första början att utbildningen skulle tjäna som *inspiration* för att utforma en Västra Hisingen-modell som passar den egna organisationen. Att de som ska utföra förändringen är osäkra på hur förändringen ser ut och att de olika grupperna har olika uppfattning om andra gruppers uppfattning ser ut ser jag som en brist i *förankring*. Inom implementeringsteorin framhålls förankring som en viktig faktor (Alexandersson 2006).

Resursnätverkets syfte förklaras av samtliga fokusgrupper som kompetenshöjning och stöd för arbetsgruppen. En av cheferna beskriver Resursnätverket som en garant för hög kompetens och kunskap runt våld i nära relationer och förklarar vidare att Resursnätverket ska ge en trygghet i organisationen som gör att man vågar ställa frågor om och se våld samt att någon i arbetsgruppen har särskilt ansvar för att de här frågorna hålls aktuella. En medlem i PAX-gruppen utvecklar syftet med att Resursnätverket ska ge handläggarna möjlighet att i första hand arbeta med korta interventioner inom det egna arbetslaget där klientrelationen redan finns. Vad gäller Resursnätverket har fokusgrupperna, till skillnad ifrån vad gäller PAX och Klemetsrudmodellen, samma uppfattning om syfte, vilket visar att tydlighet och förankring har fungerat bättre.

Uppfattning om behov och konsekvenser

Svaren på frågorna om behov och konsekvens går ofta in i varandra. Genom att definiera praktiska konsekvenser visar respondenterna behov som mötts. Respondenternas svar på frågorna om behov och konsekvens presenteras därför tillsammans. Då den exakta utformningen av våldsärendehantering inte kommer att vara klar innan våren 2013, så kan fokusgrupperna bara uttala sig om de konsekvenser de *tror* att ett systematiserat förfarande liknande Klemetsrudmodellen skulle innebära. Under chefsintervjun framkom att både PAX-gruppen och handläggare på berörda enheter ska vara med och utforma SDF Västra Hisingens modell för hantering av våldsanmälningar. Samtliga grupper upplever att det finns ett behov av samtliga nya inslag i arbetet med våld i nära relationer. Beskrivning av behoven är ibland lika och ibland olika grupperna emellan. Vi ser här att behovet är väl förankrat (Alexandersson 2006), vilket torde vara positivt för förändringarnas genomförande.

Cheferna och PAX-gruppen menar att det tidigare saknades långsiktighet i arbetet med våld i nära relationer. Enander och Holmberg (2011) beskriver uppbrotsprocessers komplexitet och den inverkan professionella kan ha. Geffner, Holden och Jouriles (1998) har visat att den bristande omsorg barn till våldsutsatta kan utsättas för kan återhämtas om den våldsutsatta föräldern lämnar våldsförhållandet varaktigt. Med det barnperspektiv som ska genomsyra SDF Västra Hisingens arbete (SDN Västra Hisingen 2012), bör detta därför prioriteras. Om Socialtjänsten traditionellt hållit sig till att stötta personer i *att bryta uppfasen*, kan PAX-gruppens uppgift förklaras som att fokusera även på de efterföljande faserna *att bli fri* och *att förstå* (Enander&Holmberg 2011) för att stötta våldsutsatta i att lämna våldsförhållandet bakom sig. PAX kan även arbeta med våld i nära relationer inom relationer som ännu ej avslutats. De kan då stötta den våldsutsatta i exit-processen (Enander&Holmberg 2011). Detta skulle enligt Alexanderssons (2006) tolkning av viktiga faktorer för implementering tyda på *relevans*, vilket gynnar genomförande. PAX-gruppen menar att Socialtjänsten idag har ett bättre grepp över den långsiktiga processen. Ett annat sätt att upprätthålla barnperspektivet är enligt PAX-gruppen att de kan underlätta för handläggarna på Enheten för barn, unga och familj att hålla fokus på barnen genom att ta över en bit av arbetet med föräldrarna och hjälpa till att reda i de komplexa ärendena. Handläggare och PAX-gruppen delar uppfattningen att PAX-gruppen fungerar som ett stöd för handläggarna genom att dels finnas tillhands som bollplank och dels ta över vissa delar av klientkontakten. I PAX-intervjun uttrycks att detta minskar stressnivån i organisationen. Cheferna tar även upp att det saknats metoder för att se till att barnen och den våldsutsatta föräldern slipper flytta ifrån hemområdet, vilket de hoppas på att PAX ska kunna ändra på.

En annan del av arbetet som cheferna och PAX-gruppen menar fattades tidigare är arbete riktat till våldsutövare. Handläggarna uppskattar särskilt PAX-gruppens arbete med detta. I chefsgruppen uttrycks att PAX-gruppen har gjort det tydligare hur många våldsutövande män

som går att arbeta med. Cheferna och PAX-gruppen berättar om den mycket påtagliga konsekvensen att det i stort sett aldrig längre är arga män som ringer eller står i reception och skriker för att de undrar var deras familj har tagit vägen. De förklarar detta med att männen redan blivit bemötta, vilket gör att deras ångestnivå dämpats, vilket i sin tur gör att våldet minskar. En PAX-medlem påtalar vinsterna med att nå fram till våldsutövare tidigt:

Vi vet ju att att komma in tidigt så nära inpå som möjligt är betydelsefullt för att mannen inte ska slå till sina försvar, och så en tydlig möjlighet för att kunna då erbjuda honom en hjälp som han också kan ta emot.

(PAX-medlem 2)

Handläggarna menar att det är positivt att se till samtliga familjemedlemmar, inklusive våldsutövare. De tror att skulle underlätta för klienterna att veta vad de har att vänta, vilket kan uppnås genom tydligare rutiner. En handläggare uttrycker vinster av att våldsutövaren förstår ärendeförfarandet såhär:

Också vi blir ju säkrare i våran roll när vi jobbar med dem om man alltid gör på ett sätt. Och blir säkert tydligare för männen också att "när det händer såhär så gör vi såhär". Nu är det ju lite så att man kanske gör olika....

(Handläggare 1)

Detta är ett av mycket få uttalanden om den konkreta skillnaden för organisationens brukare. Alexandersson (2006) har brukares förståelse, förmåga och vilja som en separat punkt i sin uppställning av viktiga faktorer vid implementering. Då ett av Socialtjänstens mål är att skydda brukarna (Socialtjänstlagen 2001:453) så säger oss handläggarens uttalande att ett arbete som förbättrar situationen för klienten innehar *relevans* (Alexandersson 2006).

Handläggarna tar upp fördelen och till och med nödvändigheten i att vara två handläggare i våldsärenden. Klemetsrudmodellen förespråkar detta, men det är inte alltid fallet idag. Både PAX-gruppen och handläggarna tar upp problematiken med att det tidigare hänt att handläggare suttit ensamma med ärenden som är för komplexa för en enskild person att hantera. Båda grupper menar att PAX-gruppen spelar en viktig roll för att undvika detta.

Tidigare, innan det fanns exempelvis PAX-gruppen och den typen av insatser, så kunde handläggare bli sittande med både mannen och kvinnan så att mannen blev en påtryckare i det ärendet. Och då blir det nästan en omöjlighet när man vet hur det fungerar med våldet så att säga va... Att för en enda enskild person att ta det.

(PAX-medlem 2)

Under förarbetet till PAX-gruppen blev det tydligt att ensamhet i handläggningen av våldsärenden var vanligt förekommande:

Och jag tycker att det var genomgående, så pratade människor om den här känslan man kunde gå med och 'hur ska man fråga?' och 'hur kan man tänka?' och vart ska man ta vägen med det?' och så vidare. (...) Jag är övertygad om att vi sitter och arbetar med massor med familjer där det kan finnas olika handläggare och vi gör olika delar, och i mitten som

liksom en liten, vad ska man säga, klump, så ligger det här problemet – våldet.(---) Som ingen har vågat prata om. Och man underhåller det och man underhåller det och man underhåller det för att man aldrig frågar om det. Och hur ska man kunna åstadkomma förändring då?

(PAX-medlem 1)

Handläggarna och PAX-gruppen tar upp handläggarnas pressade arbetssituation. Handläggarna upplever att deras tidsbrist gör det omöjligt för dem att utföra ett långsiktigt arbete. De uppskattar därför att PAX-gruppen kan ta vid där det egna uppdraget tar slut eller när det inte finns tid för att göra allt det som verkar behövas i ärendet. Sådär tror en handläggare att Resursnätverket kan möta behovet av stöd i förfarandet:

Jag tycker ju att om man sitter och är stressad och har mycket att göra så kan man ju tappa bort det här tänket som är så viktigt: Vad ger det för konsekvenser om pappan får reda på det här just nu? Eller hur kan man få reda på det här just nu? Ska man skicka hem utredningen med posten? Är det öppet mellan dem vad som har kommit fram? Alltså sådana grejer som man inte tänker på som handläggare när man sitter och bara vet att utredningen måste skickas hem, punkt slut. Sen tycker jag att sedan jag började ha kontakt med PAX-gruppen att det har man ju börjat tänka på mer. Och i de ärendena som inte kommer att ha PAX-gruppen, eller redan när utredning öppnas så är det ju bra att någon finns och bara 'Tänk nu på det här' eller ger tips och råd och så. För det ger ju stora konsekvenser för familjen hur man hanterar det i början och viss information kanske är skadligt för barnen om den kommer fram för tidigt eller... Och då är det bra om man kan fråga om de vanliga reglerna och rutinerna och hur och sådär.

(Handläggare 1)

Något som uppfattas som positivt med Klemetsrudmodellen bland handläggarna är det snabba ägerandet, vilket även känns igen i ett uttalande i PAX-gruppen-intervjun. I SDN Västra Hisingens Budget och verksamhetsplan finns målet att barn i riskzonen ska identifieras tidigt och att tidigt arbete ska bedrivas (SDN Västra Hisingen 2012). I Göteborgs Stads handlingsprogram står att våldsutsatta ska erbjudas tid samma dag och ges så mycket tid som möjligt (Göteborgs Stad 2012). Detta stämmer väl överens med Klemetsrudmodellen. I handläggareintervjun uttrycks svårigheter med att erbjuda våldsutsatta tid samma dag medan det i chefsintervjun sägs att det idag finns möjligheter till snabba möten. Ett tydligt tema i intervjuerna är att handläggarna och PAX-gruppen önskar att handläggarna hade mer tid till utredningarna och att cheferna inte håller med om att detta är nödvändigt. Cheferna tar upp den närliggande frågan om utförliga och adekvata riskbedömningar. Två chefer i chefsgruppen uttrycker att de tror att det idag på grund av PAX-gruppen och utbildningen i Klemetsrudmodellen utförs mer adekvata riskbedömningar. En chef berättar att SDF Västra Hisingen ska diskutera frågan om att skapa ett våldsteam som effektiviserar förfarandet runt våldsanmälningar. Grundliga bedömningar kommer enligt cheferna leda till mer korrekt valda insatser:

Ofta så kör vi igång med olika insatser för fort av bästa välvilja (...) Och så blir det inte så bra där och så lägger vi på en sak till och så lägger vi

på... Hade vi bromsat och gjort den där gedigna utredningen från början så hade vi blivit mer effektiva, det är jag övertygad om.

(Chef 3)

Göteborgs Stads handlingsprogram understryker vikten av att fråga om våld (Göteborgs Stad 2012). Handläggarna uppger att rutinerna runt detta i nuläget kan uppfattas som oklara vilket leder till en känslighet för enskilda handläggares val i utredningssituationen. Samtliga grupper menar att det funnits en oklarhet i hanterandet av våldsärenden, men att det har blivit bättre och kommer att förbättras ytterligare på grund av de förändringar som genomförs. I SDN Västra Hisingens Budget och verksamhetsplan ses rättsäkerhet som en självklarhet (SDN Västra Hisingen 2012). Fokusgrupperna menar att ett strukturerat arbetssätt ökar både professionalitet, bedömningskvalitet och rättssäkerhet. I PAX-gruppen uttrycks det såhär:

(...) så att fler barn så att säga slipper slinka mellan stolarna. För så kan det ju bli ibland, va. När det kommer in väldigt mycket och man inte har en tydlig struktur kring hur man arbetar kring ärendena så kan man ibland göra bedömningen att man behöver inte och ibland så behöver man, då. Det säkrar ju kvaliteten på ett annat sätt.

(PAX-medlem 2)

Något som PAX-gruppen och chefsgruppen tar upp flera gånger under intervjuerna är vikten av att veta vad man ska göra med information för att våga fråga om och se våld. Viktiga stödfaktorer som räknas upp för att göra detta hanterbart är PAX-gruppen, en generell kompetens i det egna teamet och tillgången till resurspersoner. En chef uttrycker det såhär:

Även om våld i nära relation är en fråga som är på dagordningen liksom ner i varje organisation, så finns det en osäkerhet i hur man frågar och hur man... Och vad man sen gör om man får veta att det är våld.

(Chef 1)

Chefsgruppen hoppas att Resursnätverket leder till att det i varje grupp finns någon/några som håller våldsfrågan aktuell. I PAX-gruppen-intervjun berättar en medlem att uppdraget som resursperson innefattar att träffa nätverket en gång i månaden, en särskild logga på sin dörr för att göra uppdraget synligt för kollegor samt att göra en kompetensinventering i det egna arbetslaget. Handläggargruppen hoppas att handläggare som inte själva är resurspersoner ska få stödet i att någon i gruppen finns tillhands att rådfråga eller att ta med på möten. För dem som är resurspersoner nämns utbytet av information, idéer, erfarenheter och kontakter. Både PAX-gruppen och handläggarna menar att det är viktigt att frågan bollas på team och har en stående punkt på APT. Handläggarna ser möjligheten till ett förbättrat samarbete med utförare, då många utförare är med i Resursnätverket.

Uppfattning om valet av arbetssätt

Samtliga fokusgrupper menar att Resursnätverket, Klemetsrudmodellen och PAX-gruppen är delar i arbetet med våld i nära relationer som behöver kompletteras med andra delar. På frågan om detta är ”rätt sätt” att bemöta de behov som finns är svaret i samtliga intervjuer att det är ”ett sätt av flera” och att det är ett bra sätt. PAX-gruppen understryker att de är ett verktyg för att hitta arbetssätt och därför i sig självt inte kan ses som ett tillräckligt sätt att

möta de behov som finns. Det kommer upp i handläggareintervjun att det finns en del önskemål om hur samarbetet mellan PAX-gruppen och Enheten för barn, unga och familj ska vara organiserat. Detta är enligt cheferna och PAX-gruppen en pågående process där det faktum att PAX-gruppen fortfarande är ett projekt gör det möjligt att testa sig fram till det arbetssätt som fungerar bäst i SDF Västra Hisingens organisation.

SDN Västra Hisingens Budget och verksamhetsplan (SDN Västra Hisingen 2012) målar upp en vision som kan förklara motivationen bakom valen att satsa på just PAX-gruppen, Klemetsrudmodellen och Resursnätverket som arbetssätt. Då våld i nära relationer i de allra flesta fall utövas av män mot kvinnor i heterosexuella förhållanden så är det en angelägen jämställdhetsfråga att motarbeta detta våld. Som Budget och verksamhetsplanen förespråkar, så främjar SDF Västra Hisingens arbete med våld en ökad trygghet i hemmet genom att motarbeta våldet. Barnperspektivet som enligt Budget och verksamhetsplanen ska genomsyra stadsdelens samtliga verksamheter är uttalat inom såväl PAX som Klemetsrudmodellen och Resursnätverket.

Mål och insatser i Göteborgs Stads handlingsprogram (Göteborgs Stad 2012) går i linje med Klemetsrudmodellen, Resursnätverket och PAX-gruppen med undantag för handlingsprogrammets punkt om förebyggande arbete med våldsutövare som inte nämns i fokusgruppsintervjuerna. Vad gäller förhållningssätt i en akut situation visar sig grundläggande skillnader. I handlingsprogrammets förhållningssätt förespråkas ett totalt fokus på den våldsutsatta. Den våldsutsatta ska enligt första punkten få en tid så snabbt som möjligt medan inget nämns om våldsutövaren. I sista punkten står att våldsutövaren *om* den behöver det kan få information, Socialtjänstens stöd eller andra insatser. Det förutsätts alltså inte *att* den behöver detta, vilket talar emot grundtanken inom SDF Västra Hisingens satsningar inom arbetet med våld i nära relationer. I samma punkt står att parsamtal är olämpliga i det direkta skedet, vilket delvis säger emot Klemetsrudmodellen. Inom Klemetsrudmodellen sker visserligen samtal med våldsutsatt och våldsutövare individuellt, men även i par. Detta sker för att inte uppmuntra våldsutövaren till fantasier om vad som försiggår när den våldsutsatta samtalar med Socialtjänsten. I fokusgrupperna kommer det fram att samtliga grupper delar ambitionen att följa handlingsprogrammets definition av stadsdelens ansvar. I alla grupper fram bärs en önskan om ett bättre samarbete med andra aktörer, vilket grupperna alltså inte tycker fungerar tillfredsställande idag. Att våldsutsatta ska möta kunnig personal ska uppnås genom att alla handläggare inom Enheten för barn, unga och familj utbildas i Klemetsrudmodellen. På så sätt försäkras att samtliga har en grundkunskap om våld samt en beredskap för hur det ska hanteras. För ytterligare kompetens kan PAX-gruppen kopplas in. För att hålla kunskapsöverföringen vid liv ämnar Resursnätverket ha regelbundna utbildningsträffar.

7:2 Veta

Uppfattning om informationsspridning

I intervjuerna med PAX-gruppen och cheferna nämns att det funnits en viss oklarhet runt *rollfördelning* och former för samarbetet mellan PAX-gruppen och handläggarna. Cheferna berättar att detta är något de kommer att arbeta med framöver tillsammans med PAX-gruppen och handläggare. Det är därmed rimligt att dra slutsatsen att det finns gehör på chefsnivå för PAX-gruppens och handläggarnas upplevelse samt skäl att tro att samarbetet kommer att bli tydligare reglerat i framtiden.

PAX-gruppen uttrycker att informationen inte verkar ha nått ut med sådan tydlighet som de först trott att den skulle göra. Detta tillskrivs delvis den samtidiga omorganisationen av

Göteborgs stadsdelar som har hållit cheferna upptagna. Denna omständighet återfinns även i Cleaver och Walkers (2004) forskning på engelska socialkontor och omnämns av dem som en implementeringshämmande faktor. I min intervju med handläggare dras en parallell till den generella informationssituationen på SDF Västra Hisingen:

Det beror ju inte på PAX utan på att man när man kommer som ny här inte får något paket att 'Det här behöver du kunna om (stadsdelen) eller om vilka insatser vi har'. Utan det är ju lite så att man sätts i båten och så får man lära sig ro lite själv. Och första gången jag använde PAX hade jag ingen aning om vilka de var mer än att de fanns, och sen var jag ju med på ett infomöte med min klient och då fick jag reda på varför de... Det var mer att man hade hört att de ska kallas in liksom.

(Handläggare 1)

PAX-gruppen och handläggarna ser det faktum att handläggarna först genom att arbeta med PAX förstod vad PAX är som en brist i informationsspridning. Cheferna ser på saken annorlunda och talar om informationsspridning genom upplevelse och berättelse i mer positiva ordalag:

Alltså berättelsernas makt är det absolut största. När en från din enhet sitter på fikat och berättar hur det var när hon gick till PAX (...) När sju gubbar hör det där och sen går och berättar det någon annanstans då är det igång. Så berättelsens makt än att köra ut information...

Men det är ju bara när man bli berörd utav det, när det blir en känsla som hänger ihop. Antingen att man har hamnat i det, att det är ens eget ärende eller att någon annan har verkligen visat det med känsla. Det här att vi sitter och säger det på ett möte, det går liksom in och sen ut.

Men också då att man möts... När man kommer till sin förste och är i lite panik och inte vet vad man ska göra, att man möts av en förste som är välinformerad och säger 'Jamen nu har vi PAX och vi har det här och vi gör såhär och då händer det här' – då händer det också något.

(Chef 3 och 4)

På frågan om informationen om Klemetsrudmodellen gått ut tillräckligt till handläggarna på Enheten för barn, unga och familj svarade en chef att handläggarna är införstådda med metoden i och med att de deltagit i utbildningen och att nya medarbetare har fått ett kompendium att läsa in sig på. Samtliga handläggare är överens om att de hade önskat tydligare information om vad utbildningen skulle leda till, då det inte stod klart för dem om modellen skulle implementeras på SDF Västra Hisingen eller ej. Denna synpunkt känns igen på chefsnivå. På chefsintervjun uttrycks att:

Ibland är det ju så att saker och ting får ta lite tid för det ska ju fungera i en verksamhet där vi hela tiden har ett stort inflöde och där vi hela tiden måste vara igång. (...)Det är ju så att en utbildning måste sjunka ner också, i en. Vad vill vi med det här?

(Chef 2)

Handläggarnas upplevelse av informationsspridning om Resursnätverket skilde sig ifrån varandra. Eftersom mottagningsgruppen redan från början var inräknad, hade de fått information om nätverket. Utredningsgrupperna som inte var inräknade i ett första skede fick istället information genom PAX-gruppen och tog sedan själva upp frågan med 1:e socialsekreterare och enhetschef, vilket ledde till att de fick möjlighet att delta i nätverket. Från utredningssidan framkommer att informationen upplevts som otillräcklig. Under intervjun framkom att olika handläggare hade uppfattat uppdraget olika rörande huruvida resurspersonsuppdraget skulle innebära att man får en ökad andel våldsärenden eller ej. På chefsintervjun var uppfattningen att handläggarna på Enheten för barn, unga och familj har mycket information. Svårigheter runt information diskuteras, såsom frånvaro vid APT och att det då hänger på välskrivna protokoll som i sin tur ska läsas väl osv. Cheferna talar också om att mängden information är så stor att det kan vara svårt att hantera. Det framstår som att de olika fokusgrupperna har olika förväntningar på hur informationsspridning ska gå till. Det är därför inte konstigt att de även har olika uppfattning om huruvida informationsspridningen varit lyckad.

7:3 Kunna

Uppfattning om nödvändiga förutsättningar

Handläggarna menar att det behövs en omorganisering och eventuell utökning av personal som möjliggör att det finns personal som bara jobbar med våldsärendena då våldsärendena är många och tidskrävande. Också PAX-gruppen talar om omorganisering och personer som arbetar med våldsärendena på heltid, men till skillnad från handläggarna nämner de inte ytterligare personal utan talar om en inomorganisatorisk omorganisering och omfördelning av resurser. Under chefsintervjun uttrycks att de resurser som behövs för att agera snabbt redan finns inom organisationen och att det främst handlar om att känna till dem.

PAX-gruppen tar upp behovet av reflektionstid, en inte alltför hög ärendemängd och ”luft emellan” för att göra arbetet med våld i nära relationer hanterbart och för att hålla en hög kvalitet på bedömningarna. Detta liknar de resultat Mattson (2011) funnit när hon studerade arbete med våld i nära relationer: att tid finns för diskussion, reflektion och för att hålla frågan om våld aktuell. Tid är också den förutsättning handläggarna anser är viktigast för att kunna arbeta med de nya inslagen på ett lyckat och varaktigt sätt.

Alltså oftast så kommer du in i ett sådant akut skede och då gör vi det absolut nödvändigaste och sen händer det något i en annan familj... Så vi gör ju bara det absolut nödvändigaste jämt. Och även om PAX-gruppen då tar en viktig del så tänker jag att hade vi kunnat vara med mer i det förändringsarbetet också eller kunnat följa upp och i utredningskedet också... Hade man haft mer tid så hade man kunnat göra en större insats redan från början liksom.

Ja, men det är tiden. Att hinna liksom mötas. Och reflektera och så. Det tar ju lite tid ibland att tänka.

(Handläggare 1 och 2)

Vad gäller Resursnätverket så menar handläggarna att det är nödvändigt att utrymme lämnas på resurspersonernas tjänster för att kunna vara tillgängliga för kollegorna. Deras upplevelse är att det ej finns stöd för detta, vilket bekräftas i intervjun med cheferna. Där framkommer att

det inte finns några planer på att frigöra särskild tid på resurspersonernas tjänster. Cheferna menar inte att handläggarnas tidsbrist är ett hinder för att arbetet ska bli lyckat och de är inte övertygade om att arbetet skulle hålla högre kvalitet om handläggarna hade mer tid. En diskussion förs om att det snarare behövs prioritering, tillgång till information om stadsdelens resurser, medvetenhet om det begränsade uppdraget och tydliga former för samarbete. En chef uttrycker det såhär:

Ja, jag är helt säker på att man kan... Jag tror bara att ibland behöver man göra kullerbyttor i huvudet och tänka på ett annat sätt. Men vi har möjligheter. Vi jobbar ju idag med de här ärendena. Det är bara att fundera på: Ska vi jobba på något annat sätt? Gör vi lite fel? Kan vi samla resurserna bättre under samma hatt? Kan vi göra på ett annat sätt?
(Chef 2)

Samtliga chefer är överens om att arbetet med våld i nära relationer ingår som en del av socialsekreterarens komplexa uppdrag. När jag tar upp handläggarnas tankar ser intervjun ut såhär (mina uttalanden i fetstil):

Det är något som kom upp i andra intervjuer, en önskan om att det skulle göras plats på ens tjänst om man nu är resursperson så att man har tid att dela med sig till de andra...

(...) Det är precis det man säger om allt. Det säger man om missbruk, det säger man om alltihop. Men vi är ju socialarbetare, detta är en del i det.

Och det är en del i deras kompetensutveckling. (...)

Såsom jag fick det förklarat för mig var att det var det här att kunna vara med på andra personers möten, att kunna vara tillgänglig att prata... Att det var de bitarna...

(...) Vi har ju flera sådana här nätverk utifrån olika frågor. Vi har också BBIC-nätverket och där gör ju de som är med i BBIC-nätverket jättemycket olika saker: de håller i utbildningar och... Utifrån sin egen tid, utifrån att de har en tjänst här. Det är inte så att jag går in och säger att du har tio timmar till det, utan man måste tillsammans försöka tänka klokt runt att nu har jag den utbildningen. (...) Men det är inget som gör att man får mindre att göra på sin tjänst egentligen utan det handlar om att prioritera på sin tjänst. Och så är det på alla frågor. Vi har många frågor som vi måste hantera, men det ingår i det arbetet vi har. I grundtjänsten kan man säga. (...) Det ingår i socialsekreterarjobbet.

(Chef 1, 2 och 3)

I chefsintervjun påtalades att det sker flera andra satsningar inom SDF Västra Hisingen samtidigt som satsningarna på arbetet med våld i nära relationer och det upprepades flertalet gånger att våld i nära relationer bara är en fråga av flera. Konkurrerande intressen beskrivs av Alexandersson (2006) som en potentiellt hämmande faktor för genomförande. Detta har även stöd i tidigare forskning (Johansson, E. 2010). Chefernas poäng är dock att socialsekreteraren

måste behålla helhetsperspektivet och vetskapen om att våld i nära relationer inte utgör människors kompletta livssituation.

PAX-gruppen menar att frågan om våld i nära relationer behöver ges dignitet inom organisationen. Samtliga fokusgrupper nämnde i stor omfattning ledningsstöd som en avgörande faktor.

Det måste gå, liksom strömma igenom alla nivåer att det här är viktigt, att det här är ett bra sätt att arbeta. För vi kan vara i vårt projekt och vi kan tycka saker, men det måste genomströmma olika nivåer, alltså från handläggare och uppåt och det måste finnas en kunskap om de här frågorna för att man ska få det här stödet och kunna arbeta på det här sättet.

(PAX-medlem 1)

Samtliga studier jag tagit upp i avsnittet om tidigare forskning understryker vikten av ledningsstöd (Pressman&Wildawsky 1973, Johansson 2004 m.fl.). Att PAX-gruppen inte är en permanent verksamhet problematiseras av chefsgrupp och PAX-grupp. I intervjun med PAX-gruppen uttrycktes å ena sidan en önskan om permanentning för att sända en signal till gruppen och organisationen i stort att det är något som satsas på samt för att kunna tänka mer långsiktigt inom ramarna för PAX-gruppen. Å andra sidan finns en oro för att mista den rörlighet som projektformen bjuder. Broberg (2011) beskriver nödvändigheten med pågående metodutveckling och utvärdering, vilket PAX-gruppen kan ses som en möjlighet till. En PAX-medlem uttrycker tydlig ambivalens inför vilken typ av stöd som önskas ifrån organisationen:

Jag tänker såhär att det är också dubbelt på något sätt för det har... Det här att få lov att upptäcka och göra det i sin egen takt, det... Alltså samtidigt som man skulle behöva det stödet för att få lov att utveckla och göra det i sin egen takt så vill jag inte att det ska vara för styrt heller, då kan man tappa rörligheten tycker jag.

(PAX-medlem 1)

Cheferna menar att en organisering av arbetet måste hittas och nedtecknas i en organisationsform för att göra det hållbart och oavhängigt av enskilda "eldsjälar". I samtliga fokusgruppsintervjuer diskuteras det faktum att en person som haft en framträdande roll i arbetet med Resursnätverket har slutat. Handläggarna är oroliga att nätverket ska stå och falla med detta. Samtliga grupper uttrycker åsikter om att efterträdaren behöver vara engagerad och sitta på en tillräckligt inflytelserik post för att kunna påverka.

Samtliga grupper tar upp samarbete inom och utanför organisationen som en nödvändig förutsättning för att arbetet med våld i nära relationer ska kunna bedrivas på ett lyckat sätt. Handläggarna tror att ett sådant samarbete skulle underlättas av just att en specifik grupp arbetade med våldsärendena, då de skulle ha möjlighet att upprätta relationer till personer på andra instanser. Chefsgruppen och PAX-gruppen fokuserar på omorganisering hos externa aktörer. En PAX-medlem förklarar vikten av externa aktörers arbete såhär:

Socialtjänsten är ju inte någon isolerad ö i samhället, det är ju många andra instanser och myndigheter som behöver utveckla sitt arbete också.

(PAX-medlem 3)

Kontinuerlig påfyllnad av kunskap för att höja och behålla kompetensen är en förutsättning som både PAX-gruppen och chefsgruppen trycker mycket på. Kompetensutveckling räknas upp som en faktor med positiv på implementering i tidigare studier (Johansson, E 2010 m.fl.). Chefsgruppen menar att det är särskilt viktigt att kunskap finns bland enhetschefer för att de ska ta rätt beslut och få fram resurser, och bland 1:e socialsekreterare för att kunna handleda handläggarna. PAX-gruppen tar även upp den gemenskap som bildas som en viktig positiv effekt av de Resursnätverkets gemensamma utbildningsträffar. Detta hoppas de ska leda till att resurspersonerna inte ska bli ensamma i sitt uppdrag på respektive enhet.

Chefsgruppen är den enda gruppen som tar upp egenansvar hos resurspersonerna:

Sen tänker jag att Resursnätverket, det är ju personer som i vardagen i det vanliga arbetet ska ha extra glasögon på sig. Det är ju upp till var och en då. Vi har utbildat dem som är intresserade, men att de håller det levande blir ju lite upp till var och en och sen att man bestämmer att man träffas regelbundet och pratar om det då. Då håller man ju frågan vid liv.

(Chef 2)

Detta återknyter till en aspekt som diskuterats angående förståelse av PAX-gruppens uppdrag: nämligen tydlighet i roller. Det framstår i chefernas uttalanden ovan att större ansvar ligger på handläggarna än vad jag får intryck av att handläggarna uppfattar.

En sorts förutsättningar som endast tas upp i chefsgruppen är de ekonomiska då cheferna funderar över olika sätt att strukturera arbetet ekonomiskt. Även i tidigare forskning omnämns ekonomi i liten utsträckning (Johansson, E 2010). Ett resonemang förs om hur ekonomiska förutsättningar i framtiden kan påverkas av de val som görs idag:

Det är klart att allting vi gör kostar mer... Ju bättre vi blir, ju mer vi ser saker, ju mer kommer det att kosta resursmässigt. Men samtidigt tänker jag det att om vi kan se och hantera saker i ett tidigare skede och göra mer insatser inledningsvis så kanske det inte blir så långa insatser och då kan man tänka sig att det blir billigare ändå på sikt, för kan vi hindra våldet så gör vi jättestor nytta för alla inblandade.

(Chef 4)

Att kunna se positiv ekonomisk effekt av förändringarna kan tolkas som *relevans* (Alexandersson 2006).

Samtliga fokusgrupper tog upp samverkan internt och externt som ett förbättringsområde. I SDN Västra Hisingens Budget och verksamhetsplan (SDN Västra Hisingen 2012) står att samverkan ska eftersträvas och utvecklas, vilket är just vad de nya inslagen i arbetet ämnar bidra till. Temat kompetenshöjning dök ofta upp under intervjuerna. I SDN Västra Hisingens Budget och verksamhetsplan beskrivs kompetensutveckling som en väg till måluppfyllelse. Inom begreppet kompetens ryms förmåga, motivation och förutsättningar. Dessa tre delar har fokusgrupperna diskuterat grundligt i intervjuerna, vilket redogörs för ovan. Både Resursnätverket och Klemetsrudmodellen syftar till att höja den generella kompetensen samtidigt som några personer skaffar spetskompetens. Alla fokusgrupper är överens om att kompetenshöjning är nödvändig, men det finns skillnader i uppfattning om vilka förutsättningar som behövs. Samtliga respondenter är positivt inställda till förändringarna i arbetet, men alla är inte övertygade om att förändringarna är möjliga att genomföra med de förutsättningar som finns i organisationen idag. Kompetensfrågan ska enligt Budget och verksamhetsplanen undersökas genom att fråga vilka utmaningar som är aktuella, vilka

förbättringsområden som finns och hur förutsättningar ska skapas. På PAX-intervjun berättar en respondent att ett förarbete gjorts innan PAX-gruppen startades. Då efterfrågades handläggarnas upplevelser av situation och behov. När den här uppsatsen skrivs är utvecklingen av arbetet med våld i nära relationer i SDF Västra Hisingen i full gång. I fokusgruppsintervjuerna har respondenterna berättat om sina upplevelser av vilka behov som finns och vilka förutsättningar de upplever behövs för att kunna möta behoven med PAX-gruppen, Klemetsrudmodellen och Resursnätverket. SDN Västra Hisingens Budget och verksamhetsplan understryker att både yttre och inre förutsättningar är viktiga (SDN Västra Hisingen 2012). Samtliga fokusgrupper tar upp yttre förutsättningar, av vilka de nämner organisering, samverkan och tid. Chefsgruppen nämner även ekonomi. Endast i chefsgruppen tas inre förutsättningar upp, och då i form av handläggarnas egenansvar.

Uppfattning om stöd i dagsläget

Uppfattning om organisatoriskt stöd skiljer sig betydligt mellan de olika grupperna. Som visats i ovanstående avsnitt om uppfattning om nödvändiga resurser, så har grupperna till viss del olika åsikter om vad som behövs för att kunna bedriva ett bra arbete. Detta gör att det föga förvånande också finns skillnader mellan ledning och handläggare i uppfattning om befintligt stöd. Då ledning och handläggare inte ser samma förutsättningar som nödvändiga, så förväntar de sig inte heller samma typ av stöd. Vad som är mer förvånande är skillnaderna som visar sig mellan PAX-gruppen och handläggarna.

I intervjun med PAX-gruppen uttrycks att organisationen närmar sig att erbjuda det stöd som behövs. Handläggarna uttrycker en osäkerhet runt om ledningen prioriterar att PAX-gruppen ska finnas kvar. Alexandersson (2006) har i sin forskning funnit att administrativa faktorer runt ärendens avslutande kan vara en hämmande faktor för genomförande av förändring. En handläggare uttrycker just detta och önskar stöd ifrån ledningen i att hålla ärenden öppna även efter utrednings avslut:

Samtidigt som jag och PAX-gruppen vet att om vi inte har det som fortsatt uppdrag så går inte familjen dit. Och då menar de (chefer, min anm.) på att 'De säger ju att det är lugnare hemma, avsluta'. Och det är just det att det känns kanske inte som att det finns stöd uppåt för att det här förändringsarbetet är viktigt, att släpper vi det nu så... För det är ju så att det finns en fas där det oftast blir mindre våld för att det pågår en utredning eller det finns en insats. (...) Och sen då när allting släpps på en gång, det är ju där det viktiga arbetet kommer in att även om vi inte sitter och håller ögonen på dem så ska det ju ändå vara lugnt hemma liksom. Och det är ju lite svårt kan jag tycka att få vår ledning att tycka att vi ska hålla kvar det."

(Handläggare 1)

I chefsgruppen uttrycks en dubbelsidig upplevelse av befintligt stöd:

Det faktum att PAX-gruppen inte är en verksamhet som vi har bestämt att den ska vara än, det gör ju att... Det kan kännas som att det inte finns tillräckligt stöd. Men på andra sätt så tänker jag att det finns ett stöd. Det finns ett engagemang i vår ledningsgrupp och hos (namn på chefer). Och jag tänker att på sätt och vis så är det bra att ha PAX-gruppen i en projektform till dess att vi vet hur vi ska organisera oss och först då gör

man det definitivt, då man ser dimensionering och sådana saker. Jo, men det finns stöd för PAX-gruppen.

(Chef 1)

Angående arbete inspirerat av Klemetsrudmodellen så menar PAX-gruppen och cheferna att det finns stöd inom organisationen. Båda grupperna tar upp det faktum att bildande av våldsteam ska diskuteras under tidig vår 2013. Handläggarna är däremot övertygade om att stödet som behövs saknas i organisationen idag:

Nej. (...) man sitter där och så får man höra jättebra saker och intressanta tankar och man bara 'Åh!' och sen så fort man lämnar så bara 'Ja, det går ju aldrig' som situationen är. Och det är ju lite tråkigt med en sådan... När man känner att det här skulle kunna vara något så... Men så är det ofta tycker jag när vi går på kurser: att man får massa energi och tankar och sen så finns det inte möjlighet att göra så mycket åt det... Och på det sättet så är det väl lite lustigt att lägga så mycket tid på en utbildning som alla ska gå och sen inte ha bestämt om vi ska använda den eller ej. Det blir ju lite sådär... Då kanske vi inte skulle ha gått den. Eller så kunde man ju lagt den tiden på något annat.

Precis. Nej, som det ser ut idag så är det inte möjligt att arbeta på det sättet.

Inte ens i närheten av det sättet.

Nej. Inte som vi är organiserade i alla fall. Så funkar det inte. Det mest akuta, om det är... Självklart så det mest akuta hanteras ju idag, men inte på så sätt som Klemetsrudmodellen tar fram.

(Handläggare 1 och 3)

En liknande tendens visar sig i fallet Resursnätverket. PAX-gruppen upplever att det finns ett ledningsstöd för Resursnätverket, då sektorsledning har uttryckt att nätverket ska prioriteras och utvecklas. Chefsgruppen är något splittrad. Någon tycker att stödet finns idag och någon annan att mer resurser skulle behövas för att ge en person mer utrymme att driva arbetet med nätverket. Handläggarna var enstämmiga i sin uppfattning om att det stöd som behövs för Resursnätverket saknas i organisationen idag. En handläggare berättar att uppdraget som resursperson lett till ett nej till alla kommande utbildningar under hösten och våren, vilket av handläggaren ses som brist på stöd. Sådär svarade handläggarna när jag frågade om det stöd som behövs finns i organisationen idag:

Jag tycker inte det.

Nej, nej. Nej, verkligen inte.

Nej. (...) Det är ju inte prioriterat att vi ska tycka att det är viktigt och de visar ju inte att vi ska tycka att det är viktigt genom att ge utrymmet vi behöver heller.

(Handläggare 1, 2 och 3)

8. Diskussion

Syftet med den här studien har varit att undersöka förutsättningarna för de förändringar som pågår inom arbetet med våld i nära relationer i SDF Västra Hisingen. Min frågeställning har rört sig runt varför just PAX-gruppen, Klemetsrudmodellen och Resursnätverket valts, deras praktiska konsekvenser och förutsättningar för genomförande.

Alla respondenter är överens om att det finns ett behov av ökad kompetens och kvalitet i organisationen. Det framkom under intervjuerna att arbetet med våld i nära relationer tidigare saknat dignitet, långsiktighet, arbete riktat till våldsutövare och tydliga rutiner samt att handläggare ofta suttit ensamma med alltför komplexa ärenden. PAX-gruppens syfte förklaras å ena sidan bestå av att arbeta fram modeller och metoder för stadsdelens arbete med våld i nära relationer. Å andra sidan består det av att stödja handläggarna och att utföra ett arbete som bidrar till långsiktig förändring i de familjer som lever med våld. Klemetsrudmodellen förklaras syfta till systematisering och strukturering av hanteringen av våldsanmälningar. Tydliga rutiner och systematisering av arbetet med våld i nära relationer finner stöd i flera tidigare studier (Broberg 2011, Heltne&Steinsvåg 2011). Resursnätverkets syfte förklaras som kompetenshöjning, stöd för arbetsgruppen och ett sätt att hålla frågan om våld i nära relationer aktuell. Samtliga grupper upplever att det finns ett behov av dessa nya inslag i arbetet. PAX-gruppens relevans (Alexandersson 2006) framstår som hög då de kan stötta i de delar av uppbrottsprocesser (Enander&Holmberg 2011, Larsdotter 2011) som Socialtjänsten tidigare inte kunnat. Genom att med rutin fråga om våld (vilket respondenterna tror kommer att ske till följd av de nya inslagen) möts den första punkten i Isdals (2001) ”universalmedicin mot våld”: *att bryta tystnaden*. De övriga två punkterna *placera ansvaret* och *bearbeta* kan handläggarna ta hjälp av PAX-gruppen med.

Pressman och Wildavsky (1973) menar att utfall av implementering är beroende på överensstämmelse med lagar och förordningar. Annan forskning tar upp vikten av att det alls finns styrdokument inom området (Johansson, E 2010). Det har visat sig att PAX-gruppen, Klemetsrudmodellen och Resursnätverket stämmer väl överens med Göteborgs stads handlingsprogram (Göteborgs Stad 2012) och SDN Västra Hisingens Budget och verksamhetsplan (SDN Västra Hisingen 2012). Det enda som inte överensstämmer är att Göteborgs stads handlingsprogram saknar ett lika tydligt bemötande av våldsutövare, vilket möjligtvis kan förklaras med att handlingsprogrammet är sju år gammalt. Min gissning är att det kommande handlingsprogrammet kommer att innehålla detta, då det har vuxit fram ett tydligt fokus på bemötande av våldsutövare under senare år.

PAX-gruppen kan arbeta långsiktigt och vara med i uppbrottsprocesser på ett sätt som handläggarna varken har möjlighet till eller i uppdrag att vara. Geffner, Holden och Jouriles (1998) forskning visar att omsorgsförmåga kan återhämtas om den våldsutsatta varaktigt lämnar våldsförhållandet. Därmed så kan en möjlig konsekvens av långsiktigt arbete vara att barn som levt med våld får den omsorg de behöver, vilket bör vara en avgörande del av det barnperspektiv som ska genomsyra verksamheten. Barnperspektivet kan även mötas med att PAX-gruppen avlastar handläggarna genom att ta över en bit av arbetet med föräldrarna och därmed ger handläggarna utrymme att hålla fokus på barnen. PAX-gruppen kan utöver att avlasta handläggarna även fungera som bollplank för dem. En konsekvens som märkts av PAX-gruppens arbete är att våldsutövande män i stort sett slutat kontakta socialkontoret i oro över var deras familj är, då de redan tidigt blir bemötta. PAX-gruppens arbete med männen har visat att det går att arbeta med våldsutövare inom Socialtjänstens ramar. Detta rimmar väl med vad Heltne och Steinsvåg (2011) säger om att Socialtjänsten måste bemöta våldsutövarna för att kunna hjälpa de våldsutsatta. Ett arbete inspirerat av Klemetsrudmodellen kan tänkas leda till att handläggare inte längre sitter ensamma med komplexa våldsärenden. Arbetet kan

också leda till snabbare agerande, trygghet i att fråga om våld, grundligare riskbedömningar och mer korrekta insatser. Detta skulle öka professionalitet, bedömningskvalitet och rättssäkerhet. Förhoppningar på Resursnätverket innefattar stöd till arbetsgruppen i form av rådgivning, närvaro vid möten och påminnelse om våldsfrågan. Handläggarnas upplevelse av brist på rutiner runt frågande om våld återfinns även i Abrahamsson och Alwans studie (2012), där respondenterna uttrycker att de ser det som viktigt att fråga, men att rutinerna är för oklara för att frågande ska ske på rutin.

Faktorer som visat sig vara viktiga för genomförandet av förändringarna inom arbetet med våld i nära relationer i SDF Västra Hisingen har visat sig vara:

- Motivation
- Tydlighet runt syfte
- Förståelse för den förändrade strukturen
- Förankring
- Ledningsstöd
- Kunskapshöjning
- Informationsspridning
- Förväntningar på informationsspridning
- Klarhet runt rollfördelning
- Syn på nödvändiga förutsättningar
- Ekonomi
- Tydliga rutiner
- Syn på egenansvar

I Staffan Johanssons (2010) studie framkom att respondenterna rankade ökad samverkan högre än extra resurser. I min studie uppvisar sig detta delvis. Handläggarna uttrycker ett stort behov av ökad samverkan, men tror att det kan mötas genom det de understryker långt starkare: ökade resurser. Personal med särskilt uppdrag på området kan vara en framgångsfaktor i arbetet med våld i nära relationer (Johansson, E 2010). Under chefsintervjun framkom att både PAX-gruppen och handläggare på berörda enheter ska vara med och utforma SDF Västra Hisingens modell för hantering av våldsanmälningar. Detta bör enligt Alexanderssons (2006) fynd båda gott inför framtiden, då hon funnit att lokalt utformade mallar används i en högre utsträckning än standardiserade. Alexandersson fann också att respondenterna i hennes studie upplevde brist på tid för kommunikation mellan chefer och socialsekreterare. Förhoppningsvis ska samarbetet runt framtagandet av SDF Västra Hisingens modell göra att så inte blir fallet i stadsdelen.

Ett förbättringsområde som visat sig är klarhet runt ansvar för prioritering och information. Cheferna uttryckte att de förutsättningar handläggarna behöver finns i dagsläget och att det åligger handläggarna att prioritera inom tjänsten. Handläggarna och PAX-gruppen menar att ledningsbeslut behöver finnas om särskilt utrymme för våldsarbetet inom handläggarnas tjänster alternativt en särskild grupp som arbetar med våldsärendena. En sådan grupp ska enligt planerna bildas framöver, vilket det också finns ledningsbeslut om. Vad gäller information så uttrycker PAX-gruppen och handläggarna att informationen brustit. Cheferna håller inte med om detta. Pressman och Wildavsky (1973) menar att implementering hämmas av konkurrerande åtaganden. Det verkar som att handläggarna upplever att så är fallet, medan cheferna ser våldsarbetet som en del inom det totala åtagandet. På chefsintervjun diskuteras handläggarnas egenansvar att ta till sig information (APT-protokoll, kompendier etc.), vilket inte alls nämns på handläggarintervjun. Det framstår som att handläggarna förväntar sig mer informationsspridning än vad ledningen anser är nödvändigt. Grupperna har också olika syn

på *hur* information ska spridas. Cheferna är positiva till att information sprids genom att handläggarna använder sig av exempelvis PAX-gruppen och sedan sprider detta till sina kollegor. Att handläggarna först när de använder PAX-gruppen förstår vilka PAX-gruppen är ses av handläggare och PAX-gruppen som ett bevis för bristande information. Det är rimligt att tro att handläggarnas missnöje angående informationsspridningen kommer fortsätta att upprepas så länge det finns olikheter i uppfattning om hur informationsspridning ska gå till.

Samtliga fokusgrupper är positivt inställda till förändringarna i arbetet, vilket enligt tidigare forskning visat sig vara avgörande för implementering (Johansson 2010, Pressman & Wildavsky 1973 m.fl.). Det är dock tydligt att skillnader finns i vilka förutsättningar som upplevs som nödvändiga. Konsensus råder alltså runt vad som skulle vara ett bra sätt att arbeta, men ej på vad som behövs för att nå dit. Detta gör att förväntningarna på stödet ifrån organisationen är olika mellan de olika grupperna, vilket torde påverka upplevelsen av om stöd finns eller ej. PAX-gruppens uppfattning om nödvändiga förutsättningar överensstämmer med handläggargruppens, men inte helt med chefernas. Intressant nog så stämmer PAX-gruppens uppfattning om befintligt stöd inte med handläggarnas utan med chefernas. En tanke jag får är att det är möjligt att PAX-gruppen ser ökat utrymme för våldsärenden som önskvärt medan handläggarna ser det som nödvändigt. Detta skulle kunna förklara att de upplever det befintliga stödet olika. Att grupperna har olika uppfattningar stämmer väl överens med Alexanderssons (2006) tolkning av Socialtjänsten som en Human Service Organization med rådande osäkerhet runt hur mål uppnås och arbetet ska utföras. För att nå fram till en upplevelse av ledningsstöd vore det enligt mitt resonemang rimligt att fokusera på att hitta konsensus runt vilka förutsättningar som är nödvändiga för genomförande.

Ett problem som alla som talar om våld i nära relationer måste förhålla sig till är huruvida våldet ska vara könsbundet eller ej. Vissa handlingsplaner talar om mäns våld mot kvinnor och vissa andra om det vidare begreppet våld i nära relationer. Ofta refererar de två benämningarna till samma problematik, men det är också ofta så att valet av benämning är medvetet för att belysa en poäng. För min forskning är det problematiskt att olika benämningar används, då jag inte kan vara helt säker på att alla de dokument jag studerat hanterar exakt samma fenomen. I fokusgruppsintervjuerna har respondenterna i varierande grad kopplat våldet till kön, precis som dokumenten som använts. I vissa fall har en slags mellanväg tagits i stil med ”kvinnan, eller det kan ju vara en man också” använts, där det understryks att manliga våldsutsatta ses som ett undantag. Något som händer när våldet kopplas till kön och begreppet *man* automatiskt innebär våldsutövare och *kvinnor* våldsutsatt är att en heteronorm och en kärnfamiljsnorm förutsätts. Detta innebär en risk för att förbise familjer som ser annorlunda ut. Framtida forskning skulle kunna fokusera på vad detta har för effekt på arbetet med våldet.

Min studie har utgått ifrån de professionellas perspektiv. I framtiden skulle även forskning kunna göras ur ett brukarperspektiv. Personer som varit i kontakt med PAX-gruppen skulle kunna berätta om sin upplevelse av det, personer som mött Enheten för barn, unga och familj utifrån ett våldsärende kan berätta om hur de upplevt förfarandet och personer som har kontakter på andra enheter där resurspersoner finns (kanske jämfört med enheter där de inte finns) kan berätta om hur bemötandet runt våld varit där. Ett annat forskningsområde som jag personligen skulle se som mycket relevant är en undersökning av hur den kunskap som nu finns inom IFO på SDF Västra Hisingen skulle kunna generaliseras och användas inom andra områden och i andra stadsdelar. Det faktum att resultaten av min studie till stor del överensstämmer med existerande teori och tidigare forskning pekar mot att generalisering bör vara möjlig. Då SDF Västra Hisingen har vågat testa något nytt, så har de sannolikt konkreta erfarenheter av vad som fungerar och inte. En fråga jag bär med mig ut ur forskningsprocessen är: Kan SDF Västra Hisingens erfarenheter underlätta för utformning av arbete med våld i nära relationer generellt?

Referenslista

- Abrahamsson, K. & Alwan, N. (2012) ”Våld i nära relationer – En fokusgruppsstudie om socialarbetares tankar” (elektronisk), *Göteborgs Universitet Institutionen för socialt arbete*.
https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/29537/1/gupea_2077_29537_1.pdf (2012-10-30)
- Alexandersson, K. (2006) *Vilja Kunna Förstå – om implementering av systematisk dokumentation för verksamhetsutveckling i socialtjänsten*. Örebro: Universitetsbiblioteket .
- Appleyard, K. & Osofsky, J. D. (2003) “Parenting after trauma: Supporting parents and caregivers in the treatment of children impacted by violence”, *Infant Mental Health Journal* 24, s. 111-125.
- Arnesen, R. & Diesen, L. (2008) ”Klemetsrudmodellen – en erfäringsbasert metode for barneverntjenestens arbeid med vold i nære relasjoner (elektronisk), *Søndre Nordstrand Barneverntjeneste*.
<http://www.bufetat.no/Documents/Bufetat.no/Kurs%20og%20konferanser/Fagdag-fagteamSki/Klemetsrudmodellen%20pdf%20revidert%20nov%2009.pdf> (2012-09-13)
- Brinkmann, S. & Kvale, S. (2009) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Broberg, A. (2011) ”Stöd till barn som bevittnat våld mot mamma – Resultat från en nationell utvärdering” (elektronisk), *Göteborgs Universitet Psykologiska institutionen*
http://www.psy.gu.se/digitalAssets/1344/1344307_st--d-till-barn-som-bevittnat-v--ld--tyckt-version-.pdf (2012-10-30).
- Bryman, A. (2011) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.
- Cleaver, H. & Walker, S. (2004) “From policy to practice: the implementation of a new framework for social work assessments of children and families” i *Child & Family Social Work*, 9(1), s. 81-90.
- Codex (1990) ” Forskningsetiska principer” (elektronisk), *Humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsrådet*
<http://www.codex.vr.se/texts/HsFR.pdf> (2012-10-11)
- Dir. 2012:38 *En nationell samordnare mot våld i nära relationer*. Stockholm: Regeringen.
- Enander, V. & Holmberg, C. (2011) *Varför går hon? Om misshandlade kvinnors uppbrottsprocesser*. Lund: Studentlitteratur.
- Geffner R, Holden G. W., Jouriles E N (1998) *Children exposed to marital violence: theory, research and applied issues*. Washington DC: American Psychological Association.
- *Göteborgs Stads handlingsprogram – Våld mot kvinnor och barn i nära relationer* (2005) (elektronisk)
<http://www4.goteborg.se/prod/g-info/ffs.nsf/1f3a942525bde066c1256d9600237495/56a8fca7c41d7689c1256fdd003e4bbd!OpenDocument> (2012-09-13)

- Göteborgs Stad (2012) ”Handlingsplan mot våld i nära relationer på gång”
<http://www.socialresursextranat.goteborg.se/prod/SocialResurs/dalisextra.nsf/535e371e7fd657aec1256a5c0045675f/734a78acb088c9f5c1257a8d0035a45d?OpenDocument>
(2012-10-30)
- Hardwick, L. & Worsley, A. (2011) *Doing Social Work Research*. London: SAGE.
- Heltne, U. & Steinsvåg, P. Ø. (2011) ”Kartlegging og planlegging av tiltak” i Heltne, U. & Steinsvåg, P. Ø. (red.): *Barn som lever med vold i familien*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Informationsmaterial som arbetats fram på SDF Västra Hisingen
- Isdal, P. (2001) *Meningen med våld*. Stockholm: Gothia.
- Johansson, E. (2010) ”Hållbar utveckling – fem kommuners arbete mot våld i nära relationer” (elektronisk), *Dialoga Relationsvåldscentrum*
<http://www.grkom.se/download/18.6f444a5612dc39f158f80004729/GR+-+Dialoga+rapport+H%C3%A5llbar+utveckling+-+5+kommuners+arbete.pdf> (2012-09-01)
- Johansson, S. (2004) *Implementering av BBIC-projektet i socialtjänstens organisationer*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Johansson, S. (2010) *Implementering av Västbus*. Göteborg: Göteborgsregionens kommunalförbund.
- Kouzes, J. M. & Mico, P. R. (1979) “Domain Theory: An Introduction to Organizational Behavior in Human Service Organizations”, *Journal of Applied Behavioral Science* 15(4), s. 449-469.
- Larsdotter (2011) ”På väg mot ett liv utan våld: att arbeta med individuella samtal” i Enander, V & Holmberg, C (red.): *Hur går hon? Om att stödja misshandlade kvinnors uppbrottsprocesser*. Lund: Studentlitteratur.
- Larsson, S. & Lilja, J. & Mannheimer, K. (2005) *Forskningsmetoder i socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Mattsson, T. (2011) ”Våldets komplexitet och gamla paradigmer – om utmaningar och svårigheter i arbetet med våld i nära relationer” i *Meddelanden från Socialhögskolan*, Lunds Universitet, 2011:5.
- Molin, P. K. & Steinsvåg, P. Ø. (2011) ”Forståelse av og hjelpebehov for voldsutøvere i nære relasjoner” i Heltne, U. & Steinsvåg, P. Ø. (red.): *Barn som lever med vold i familien*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Næss Johannessen, K. & Netland Simonsen, H. (2011) ”Forståelse av og hjelpebehov for voldsutsatte mødre i nære relasjoner” i Heltne, U. & Steinsvåg, P. Ø. (red.): *Barn som lever med vold i familien*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Pressman, J. L. & Wildavsky A. B. (1973) *Implementation: how great expectations in Washington are dashed in Oakland or why it's amazing that federal programs work at all*. Berkeley: University of California Press.
- Regeringsbeslut (2012) “Uppdrag till Brottsförebyggande rådet att genomföra en nationell kartläggning av brott i nära relationer” (elektronisk), *Regeringen*
<http://www.regeringen.se/content/1/c6/19/19/49/1189c739.pdf> (2012-09-30)
- Roselius, M. & Sundell, K. (2008) *Att förändra socialt arbete*. Stockholm: Gothia.

- SDN Västra Hisingen (2012) *SDN Västra Hisingens Budget och verksamhetsplan*, (ännu ej publicerat på webben)
- *Socialtjänstlagen* (2001:453) (elektronisk)
<http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/20010453.htm> (2012-12-20)
- Socialstyrelsen internetresurs
<http://www.socialstyrelsen.se/valds-ochbrottsrelateradefragor/valdinararelationer>
(2012-12-10)
- Socialstyrelsen (2006) ”Kostnader för våld mot kvinnor – En samhällsekonomisk analys” (elektronisk), *Socialstyrelsen*
http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/9744/2006-131-34_200613134_rev.pdf (2012-10-30)
- Socialstyrelsen (2009) ”Brottsoffer och deras närstående – Socialtjänstens ansvar för att ge stöd och hjälp” (elektronisk), *Socialstyrelsen*
<http://www.socialstyrelsen.se/lists/artikelkatalog/attachments/18648/2012-3-22.pdf>
(2012-09-30)
- Vedung, E. (1998) *Utvärdering i politik och förvaltning*. Lund: Studentlitteratur.
- Øverlien, C. (2009) ”Children exposed to domestic violence” i *Journal of Social Work*, 10(1), s. 80-97.

Bilagor

Bilaga 1 - Information till fokusgruppsdeltagare

Till deltagare i fokusgruppsintervjuer för magisteruppsats

För det första: tack för att ni ställer upp på den här fokusgruppsintervjun!

Uppsatsen syftar till att studera implementering av nya arbetssätt i SDF Västra Hisingens arbete med våld i nära relationer. Under fokusgruppsintervjun kommer vi att prata om era tankar om PAX-gruppen, Resursnätverket och Klemetsrudmodellen. Fokus kommer att ligga på hur ni uppfattar arbetssätten, vad ni tänker att de får för praktiska konsekvenser i det dagliga arbetet och vilka förutsättningar ni upplever behövs för att kunna arbeta enligt dessa arbetssätt på ett lyckat sätt.

Intervjun kommer att ta en timma. Inga förberedelser behövs ifrån er sida.

I uppsatsen kommer ni alla att avidentifieras i stilen *handläggare 1, handläggare 2, handläggare 3* etc. och *chef 1, chef 2, chef 3* etc.

När uppsatsen är klar kommer jag att skicka ut den till era alla personligen per mail.

Har ni några frågor före eller efter intervjun är ni välkomna att kontakta mig på [telefonnummer och mail-adress]. Om ni har frågor till min uppsatshandledare Anita Kihlström så nås hon på [telefonnummer och mail-adress].

Vi ses snart!

Hanna Johansson

Bilaga 2 - Intervjuguide

1. Vad är syftet med PAX-gruppen? Finns behov? Rätt val av metod? Har informationen om arbetssättet/förväntningar varit tillräcklig?
2. Vad får det för praktiska konsekvenser för det dagliga arbetet?
3. Vilka förutsättningar/resurser behövs för att kunna arbeta med PAX-gruppen på ett lyckat sätt (chefer och handläggare)? Har ni det stöd ni behöver?

4. Vad är syftet med Klemetsrudmodellen? Finns behov? Rätt val av metod? Har informationen om arbetssättet/förväntningar varit tillräcklig?
5. Vad får det för praktiska konsekvenser för det dagliga arbetet?
6. Vilka förutsättningar/resurser behövs för att kunna arbeta med Klemetsrudmodellen på ett lyckat sätt (chefer och handläggare)? Har ni det stöd ni behöver?

7. Vad är syftet med Resursnätverket? Finns behov? Rätt val av metod? Har informationen om arbetssättet/förväntningar varit tillräcklig?
8. Vad får det för praktiska konsekvenser för det dagliga arbetet?
9. Vilka förutsättningar/resurser behövs för att kunna arbeta med Resursnätverket på ett lyckat sätt (chefer och handläggare)? Har ni det stöd ni behöver?