

Utvärdering av ett utbildningsprojekt om våld i nära relationer

Agnetha Hammerin

Utvärdering av ett utbildningsprojekt om våld i nära relationer

© 2009 Författaren och Fokus Kalmar län

FÖRFATTARE: Agnetha Hammerin

OMSLAG OCH LAYOUT: Marit Larsson

KOPIERINGSFÖRBUD

Detta verk är skyddat av upphovsrättslagen!

ISBN: 91-975236-8-2

ISSN: 1404-3076

TRYCKERI Lenanders Grafiska AB, Kalmar

Förord

Den här utvärderingsrapporten handlar om ett utbildningsprojekt om våld i nära relationer och som har genomförts inom äldreomsorg och omsorgen om funktionshindrade i Gotlands kommun. I detta Gotlandsprojekt har socialnämnden tagit initiativ till en tvådagarsutbildning för verksamhetschefer, handläggare och anhörigstödjare, för att öka anställdas kunskaper om våld i nära relationer och deras handlingsberedskap när de möter människor som befinner sig i utsatta situationer. Utbildningen har genomförts för att starta en utvecklingsprocess där syftet dels är att bli medveten om omständigheter som generellt uppfattas som riskfaktorer, dels få ökade kunskaper om socialtjänstens arbete för kvinnofrid och dels utveckla en bärande struktur för förebyggande arbete och handlingsplaner för hur man ska ingripa i konkreta situationer inom de olika förvaltningarna.

Agnetha Hammerin på Fokus Kalmar län har genomfört utvärderingen av Gotlandsprojektet. Hon har konstruerat ett självvärderingsinstrument med enkätfrågor till samtliga deltagare utbildningen. Hon har sedan med intervjuer följt upp vilka spår deltagarna menar att dessa utbildningsdagar har satt i deras olika arbetspraktiker. I föreliggande rapport följs deltagarna både när det gäller deras tankar kring vad de har lärt sig under utbildningen, huruvida utbildningen väckt diskussioner i arbetsgrupperna och om det efter utbildningen inletts något konkret förändringsarbete.

Utvärderingsrapporten söker ge ett så uttömmande svar - som förutsättningarna medger - på frågan om i vilken utsträckning den genomförda tvådagarsutbildningen har inspirerat till lärande och utveckling inom området. Rapporten belyser en rad kritiska situationer som kräver uppmärksamhet och ny kunskap. Men, om deltagarnas nya erfarenheter också innebär konkreta förändringar återstår det ännu för de involverade organisationerna att visa i praktisk handling.

Rapportens styrka ligger i att den pekar på en rad områden för utvecklingsarbete och att den gör det möjligt för deltagarna i utbildningen att följa medarbetarnas uppfattningar om den.

Kalmar den 18 juni 2009

Ritva Gough
FoU-ledare
Fokus Kalmar län

Författarens förord

I arbetet med utvärderingen har jag fått hjälp av social- och omsorgsförvaltningens utvecklingsavdelning, ett stort tack för de insatser som har underlättat distansarbetet praktiskt. Utvärderingen har möjliggjorts av anställdas engagemang och deras bredvillighet att dela med sig av sina tankar och erfarenheter. Tack för att ni har ställt er tid till förfogande. Tack till medarbetare på Fokus, Agneta Persson för grafik, Marit Larsson för layout och Ritva Gough som läst och kommenterat utkast.

Agnetha Hammerin
Utvecklingsledare/Utvärderare
Fokus Kalmar län

Innehåll

| | |
|--|----|
| Förord | 3 |
| Författarens förord | 4 |
| Sammanfattning | 7 |
| Inledning | 9 |
| Utvärderingsuppdrag | 9 |
| Syfte och frågeställningar | 9 |
| Några begrepp | 10 |
| Bakgrund | 10 |
| Våld i nära relationer och socialtjänstens uppdrag | 10 |
| Våld mot äldre och funktionshindrade | 12 |
| Utsatt position | 12 |
| Mångfacetterat problem | 13 |
| Utbildningen inom äldreomsorg och omsorg om funktionshindrade | 14 |
| Programteori | 14 |
| Socialtjänstens programteori för utbildningssatsningen | 14 |
| Hur omsätts teorin till praktisk handling? | 16 |
| Utvärderingens design och genomförande | 18 |
| Utvärderingens användning | 18 |
| Enkät och Fokusgrupper | 18 |
| Enkätfrågorna | 19 |
| Fokusgrupperna | 19 |
| Bearbetning av data och redovisning av resultat | 20 |
| Antal informanter och svarsfrekvens | 20 |
| Återföringsseminarium av data från enkäten | 21 |
| Utsagor från fokusgrupperna | 21 |
| Anställdas kunskaper om våld mot kvinnor | 22 |
| Redovisning av enkät | 22 |
| Deltagare i utbildningen | 22 |
| Inledande frågor | 22 |
| Frågor om erfarenheterna av att i arbetet möta våldsutsatta kvinnor | 32 |
| Personalens förslag för att förbättra stödet till våldsutsatta kvinnor på Gotland | 35 |
| Slutsatser och diskussion | 36 |
| Erfarenheter av att i arbetet möta våldsutsatta kvinnor | 36 |
| Anställdas kunskaper om vilket stöd och vilka insatser en våldsutsatt kvinna kan få på Gotland | 36 |
| Anställdas kunskaper om våld | 37 |
| Handlingsberedskap | 37 |
| Tankar att omsätta i praktisk handling | 38 |
| I praktiken fyra månader senare | 39 |
| Redovisning av fokusgrupp och intervju | 39 |
| I praktiken fyra månader efter utbildningen | 39 |

| | |
|--|----|
| Ökad kunskap? | 40 |
| Ökad handlingsberedskap? | 41 |
| Hänsynen till den utsatta kvinnans integritet och de anställdas yrkesroll – Kritiska situationer | 41 |
| Yrkesrollen – handläggarnas perspektiv | 42 |
| Yrkesrollen – chefernas perspektiv | 44 |
| Utvecklingsmöjligheter | 44 |
| Reflektion | 45 |
| Integritet – yrkesroll | 45 |
| Baspersonal | 46 |
| Sammanfattande slutdiskussion | 47 |
| Referenser | 49 |
| Bilaga 1 Frågeformulär | 51 |
| Bilaga 2 Inbjudan till fokusgrupp | 53 |
| Bilaga 3 Tema, fokusgrupp | 54 |

Sammanfattning

Den här rapporten är en utvärdering av ett utbildningsprojekt om våld i nära relationer. Med en tvådagars utbildning riktad till handläggare, anhörigstödjare och chefer inom äldreomsorgen och omsorgen om funktionshindrade i Gotlands kommun, och initierade socialnämnden, hösten 2008, ett utvecklingsarbete i syfte att förbättra stödet till våldsutsatta kvinnor. Länsstyrelsen har beviljat statsbidrag till detta utvecklingsarbete. Utvärderingen har genomförts av Fokus Kalmar län på uppdrag av socialtjänstens utvecklingsenhet i Gotlands kommun. Den övergripande utvärderingsfrågan har varit om utbildningen har inneburit att deltagarnas kunskaper om våld mot kvinnor har ökat och om den har lett till ökad handlingsberedskap och praktisk handling i arbetet. Utvärderingen skulle även visa på utvecklingsområden för att förbättra stödet till våldsutsatta kvinnor.

På kort sikt förväntades utbildningen leda till att personal inom äldreomsorgen och omsorgen om funktionshindrade tillskapar strukturer och aktiviteter som på sikt medför att anställda upptäcker när en kvinna är utsatt för våld. Att de känner sig trygga med hur de bör bemöta henne och erbjuder henne stöd.

Det korta tidsspännat, fyra månader, mellan tidpunkten för utbildningens avslut till utvärderingens färdigställande har inneburit att det inte går att säga något om utbildningen har bidragit till att fler kvinnor utsatta för våld har erbjudits stöd än tidigare. Utvärderingen gavs dock en design med två mättillfällen. De metoder som har använts är enkät, fokusgrupp och intervju.

I samband med att utbildningen avslutades i november 2008, delades en enkät ut till deltagarna, 60 personer. Den innehöll frågor om deltagarna kände till vilket stöd och vilka insatser som en våldutsatt kvinna kan få på Gotland och om utbildningen har ökat kunskaperna om våld hos deltagarna. Den innehöll även frågor om deltagarnas erfarenheter av att i arbetet möta kvinnor utsatta för våld. Svarefrekvensen var hög, 92 procent. Resultat av enkäten visade att deltagarna upplevde att utbildningen hade bidragit till att öka deras kunskaper om våld i nära relationer, liksom deras handlingsberedskap. De hade också flera förslag på utvecklingsområden, såsom kontinuerliga utbildningar, uppföljningar, utarbetande av rutiner, tillskapande av forum för samverkan och erfarenhetsutbyte med andra exempelvis individ- och familjeomsorg, läkare, utökat stöd till både utsatta och anställda.

För att fånga om kunskaperna från utbildningen har genererat några aktiviteter i vardagsarbetet, genomfördes fyra månader efter utbildningens slut, fokusgrupper med handläggare respektive chefer samt en intervju med anhörigstöd.

Utvärderingen visar att utbildningen framför allt har haft effekten att den bland handläggare, chefer och anhörigstödjare, har medvetandegjort problematiken kring våld i nära relationer, men att den ännu inte har lett till att initiativ till aktiviteter har tagits. Om en utbildning inom en så komplex organisation som socialtjänsten, ska leda till förändringar i arbetet visar forskning att utbildningen behöver kompletteras med strukturer som bidrar till ett lär- och utvecklingsinriktat arbete. Att utbildningen efter fyra månader inte har lett till synliga aktiviteter är inte ovanligt, det förhållandet har även stöd i forskning. I fokusgrupperna och intervjun blev det dock tydligt att när deltagarna gavs en struktur för att reflekte-

ra och återknyta till utbildningen fanns ett starkt engagemang för att utveckla arbetet.

Utvärderingen visar att äldreomsorgens och omsorgen om funktionshindrades utvecklingsarbete på Gotland hade gynnats utav om det redan vid utbildningens start hade funnits sådana strukturer och ett tydligt uppdrag. I fokusgrupperna beskrivs att anställda förväntar sig att förvaltningsledningen ger arbetet med att öka socialtjänstens kompetens och förbättra insatserna till våldsutsatta kvinnor, hög prioritet. De förväntar sig även att cheferna organiserar utvecklingsarbetet.

Utbildningen har dock inte omfattat baspersonal. Detta ser vi som ett utvecklingsområde. Deras arbete innebär att de i omsorgsarbetet finns nära brukaren och får insyn i brukarens livssituation. Baspersonalens erfarenheter av att möta kvinnor utsatta för våld riskerar, om de inte involveras, att bli en outnyttjad resurs i arbetet med att upptäcka våldsutsatta kvinnor. Genom att tillskapa arenor för reflektion och erfarenhetsutbyten mellan baspersonal, handläggare, anhörigstödare och chefer kan verksamheterna erövra en gemensam samlad kunskap kring våld i nära relationer och utveckla ett gemensamt förhållningssätt.

Inledning

Utvärderingsuppdrag

Socialtjänsten på Gotland vill förbättra sitt stöd till kvinnor som har varit eller är utsatta för våld från någon i sin närhet. Länsstyrelsen har därför beviljat Gotlands kommun statsbidrag till att genomföra ett omfattande utvecklingsarbete inom socialtjänsten. Statsbidraget har beviljats inom ramen för regeringens satsning Handlingsprogram för kvinnofrid vars målsättning är att våldsutsatta kvinnor oavsett var de bor ska erbjudas stöd och hjälp. Staten vill genom att tillskjuta ekonomiska resurser stimulera en utveckling där kommunerna kvalitetsutvecklar sitt stöd till våldsutsatta kvinnor och deras barn. Kommunernas arbete kring våld mot kvinnor förväntas bedrivas målinriktat, samordnat och strukturerat.

Inom äldreomsorg och omsorg om funktionshindrade genomfördes under hösten 2008 en utbildning om våld i nära relationer. Utbildningen ingår som en del i förvaltningens arbete med att höja anställdas kompetens och handlingsberedskap inför mötet med en våldsutsatt kvinna.

Fokus Kalmar län, som är en oberoende forsknings- och utvecklingsenhet inom socialtjänstens område, har fått uppdraget att utvärdera om utbildningen har inneburit ökad kunskap bland anställda och om den medfört att de känner sig trygga i hur de bör agera vid ett eventuellt möte med en våldsutsatt kvinna. Utvärderingen ska också visa på områden att utveckla för att förbättra stödet till våldsutsatta kvinnor inom äldreomsorg och omsorg om funktionshindrade.

Syfte och frågeställningar

Syftet med utvärderingen är att utforska om utbildningen har medfört att anställdas kunskap om våld i nära relationer har ökat och i så fall hur den har gjort det. Utvärderingens övergripande frågeställning är om socialtjänstens satsning på utbildning till verksamhetschefer, handläggare och anhörigstödjare inom äldreomsorg och omsorg om funktionshindrade har lett till ökad handlingsberedskap och praktisk handling i arbetet.

Frågeställningarna för utvärderingen är

- Hur väl känner personal till vilket stöd och vilken hjälp en våldsutsatt kvinna idag kan få på Gotland?
- Vilka erfarenheter har personal av att i sitt arbete ha mött våldsutsatta kvinnor?
- I vilken grad har utbildningen ökat kunskaperna om våld i nära relationer?
- Hur har utbildningen omsatts till praktisk handling?

Några begrepp

I utvärderingen har begreppet våld använts med samma definition som använts i utbildningen.

”Det är en maktutövning, en handling som berör minst två personer. Den vill påverka, lära, visa, uppfostra eller hejda och ger upphov till ångest, smärta, skada eller kränkning. Den får den utsatta att göra något mot sin vilja eller avstå från att göra något den vill.”¹

Socialstyrelsen använder numera begreppet funktionsnedsatt om en person med funktionshinder. Inom socialtjänsten i Gotlands kommun används begreppet funktionshindrad, varför den benämningen även används i utvärderingen.

Bakgrund

Våld i nära relationer och socialtjänstens uppdrag

Våld och hot tillhör vardagen för många kvinnor. Det är ett utbredd och allvarligt brott som ofta sker inom husets fyra väggar. Brottsförebyggande rådet (BRÅ) publicerade 2007 den nationella trygghetsundersökningen om utsatthet, trygghet och förtroende,² där bland annat kvinnor i åldern 16–79 år har besvarat frågor om de någon gång under det senaste året har varit utsatta för misshandel. Det framkom att 1.8 procent av kvinnorna hade utsatts för misshandel under det senaste året. Detta skulle motsvara 60 000 kvinnor omräknat till befolkningen. För över 70 procent av dem beräknas våldet ha utförts av en närstående person eller bekant.

Antalet polisanmälda misshandelsbrott mot kvinnor som är 15 år eller äldre, och där kvinnan var bekant med gärningsmannen, uppgick 2006 till drygt 25 000. Mellan åren 1990–2006 ökade antalet polisanmälda misshandelsbrott med 400 per år. Härutöver tillkommer anmälningar avseende sexualbrott. Dock visar statistiken endast på de händelser som har polisanmälts. Likaså visar statistik att benägenheten att anmäla ökar ju grövre våldet är och om gärningsmannen är obekant. Hur många kvinnor som de facto, årligen utsätts för misshandel kan följaktligen bara uppskattas, eftersom mörkertalet är stort, särskilt när det gäller våld i nära relationer.³

I och med kvinnofridsreformen, som genomfördes 1998, synliggjordes frågan och socialnämndens ansvar genom att en ny paragraf infördes i socialtjänstlagen. Det blev uttalat att socialnämnden *bör* verka för att kvinnor som är utsatta för våld eller andra övergrepp i hemmet får stöd och hjälp för att ändra sin situation. I kvinnofridsreformen betonades då att det fanns behov av olika kompe-

¹ Utbildaren Kerstin Kristensen i fri översättning av Per Isdals definition. Per Isdal är psykolog och verksam i Norge är en av grundarna till Alternativ till vold (ATV).
http://www.atv-stiftelsen.no/index.cfm?kat_id=4&subkat_id=72

² Blixt, Carlstedt & Töyrä, 2007.

³ Regeringens skrivelse: Skr. 2007/08:39.

tenshöjande satsningar för att öka kunskaperna om våld mot kvinnor hos de yrkesgrupper som på olika sätt kommer i kontakt med kvinnor utsatta för våld. Regeringen understryker att socialtjänsten behöver utveckla särskild kompetens och rutiner för hur socialtjänsten bör arbeta med frågor som rör våld mot kvinnor. För detta fick Socialstyrelsen i uppdrag att utarbeta allmänna råd om hur socialtjänsten bör arbeta med frågan.⁴

Under 2007 skärptes lagstiftningen ytterligare och socialnämnden tillskrevs skyldighet att ta ansvar för skyddet av våldsutsatta kvinnor och barn. Ett tidigare *bör* har således omformulerats till ett *skall*.

Till socialnämndens uppgifter hör att verka för att den som utsatts för brott och dennes närstående får stöd och hjälp. Socialnämnden *skall* 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 ändra sin situation. Socialnämnden *skall* också särskilt beakta att barn som bevittnat våld eller andra övergrepp av eller mot vuxna är offer för brott och kan vara i behov av stöd och hjälp. (Socialtjänstlagen 5 kap 11 §)⁵

Denna skärpning i socialtjänstlagen utgör en åtgärd bland en mängd åtgärder som regeringen 2007 presenterade i en handlingsplan för hur mäns våld mot kvinnor, hedersrelaterat våld och förtryck samt våld i samkönade relationer ska bekämpas.⁶ Genom åtgärderna i handlingsplanen ville regeringen åstadkomma en långsiktig ambitionshöjning på såväl nationell som regional och lokal nivå. Åtgärderna ska riktas till sex utpekade områden. Dessa områden är:

- ökat skydd och stöd till våldsutsatta
- stärkt förebyggande arbete
- stärkt kvalitet och effektivitet i rättsväsendet
- utveckling av insatser riktade till våldsutövare
- ökad samverkan
- ökade kunskaper

I handlingsplanen lyfts fram att det bland kvinnor, finns grupper av kvinnor som på grund av en särställning löper risk att utsättas för våld. Det är därför angeläget att särskilt uppmärksamma, utveckla kunskap och stöd till dessa grupper av våldsutsatta kvinnor. Här lyfter regeringen fram kvinnor med psykiska och fysiska funktionshinder, äldre kvinnor, kvinnor med missbruk och kvinnor med utländsk bakgrund. I handlingsplanen betonas att kvinnornas situation ytterligare försvåras av att våldet mot dem ofta är osynligt för människor i deras omgivning. Bland annat för att omgivningen tolkar situationen som kvinnan befinner sig i utifrån hennes funktionshinder, ålder, missbruk eller bakgrund och inte

⁴ Prop.1997/98–55. Propositionen behandlar åtgärder för att motverka våld mot kvinnor, prostitution och sexuella trakasserier i arbetslivet.

⁵ Lag 2007:225.

⁶ Regeringens skrivelse: Skr. 2007/08:39.

upptäcker att hon kan vara utsatt för våld. På så vis kan en redan utsatt situation komma att bidra till att våldet förblir dolt.

Våld mot äldre och funktionshindrade

Undersökningar som bygger på äldres egna uppgifter visar att mellan 16–25 procent av den äldre befolkningen någon gång har varit utsatt för vanvård eller övergrepp.⁷

I Umeå kartlades år 2001, förekomsten av våld mot äldre kvinnor och män i kommunen. Resultatet bygger på svar från en enkät till 1 500 kvinnor och män, i åldrarna 65–80 år. Svarsfrekvensen var hög, 76 procent. Med våld avsågs försummelse, hot och trakasserier, fysiskt våld, sexuella trakasserier, sexuellt våld samt utsatthet för ekonomiskt våld. Undersökningen visade att 16 procent av kvinnorna och 13 procent av männen någon gång efter 65 års ålder har varit utsatta för våld. Hot och trakasserier var de vanligaste formerna av våld.

Undersökningen visar även att det bland äldre, liksom bland befolkningen i övrigt, inte är vanligt att den som har utsatts för våld söker hjälp. Bland de kvinnor och män som svarat att de någon gång har varit utsatta för våld, var det 75 procent av kvinnorna och 40 procent av männen som aldrig sökte hjälp. De som har sökt hjälp har framför allt vänt sig till hälso- och sjukvården.⁸

Brottsförebyggande rådet publicerade år 2007 en kunskapsöversikt om våld mot personer med funktionshinder. Där konstateras att kunskapen om våld mot personer inom denna grupp är bristfällig. Forskning inom området är begränsad och i vilken utsträckning våld förekommer finns det inga säkra uppgifter om.⁹

Under samma år publicerades dock en nationell studie om ”Mäns våld mot kvinnor med funktionsnedsättning” som genomförts på uppdrag av flera handikapporganisationer.¹⁰ Med denna studie, där 1 219 kvinnor med funktionshinder besvarade frågor om mäns våld, ville man undersöka om våld mot kvinnor som är funktionshindrade förekommer under andra förhållanden än de som generellt gäller mäns våld mot kvinnor. Övergripande resultat som presenteras i rapporten visar att kvinnor med funktionsnedsättning i lika hög grad eller i något högre grad är utsatta för hot, våld och sexuella trakasserier jämfört med kvinnor utan funktionshinder.

Utsatt position

I forskning betonas den särskilt sårbara situation som en kvinna med funktionshinder eller en äldre kvinna befinner sig i och de omständigheter som försvårar uppbrott. Att inte höra, se, kunna röra sig, tala eller förstå är några exempel på sådana omständigheter som försvårar ett uppbrott för en våldsutsatt kvinna. Här-

⁷ www.socialstyrelsen.se/amnesord/aldre/vald_mot_aldre/Forekomst_vald_aldre.htm.

⁸ Eriksson, 2001.

⁹ Nilsson & Westlund, 2007.

¹⁰ Utredningsinstitutet HANDU AB, 2007. Följande handikapporganisationer var uppdragsgivare: De Handikappades Riksförbund (DHR), Riksförbundet för utvecklingsstörda Barn, Ungdomar och Vuxna (FUB), Förbundet Rörelsehindrade (FöR), Neurologiskt Handikappades Riksförbund (NHR), Riksförbundet för Trafik och Polioskadade (RTP) samt Synskadades Riksförbund (SRF).

med blir det tydligt att det yttersta skydds nätet för funktionshindrade och äldre kvinnor utgörs av omgivningens förmåga att tolka signaler och bemöta de kvinnor som är utsatta eller tros vara utsatta för våld.

I kunskapsöversikten från BRÅ framträder tre teman som karaktäriserar dessa kvinnors utsatthet; våldets osynlighet, kvinnornas sårbarhet och deras beroende av andra i sin omgivning. Våldet blir osynligt där det inte betraktas som våld och där personens tillvaro begränsas av att dennes kommunikation med omvärlden till största delen sker via ett fåtal vårdare eller personen har svårt att göra sig förstådd.

Vilken typ av funktionshinder och i vilken grad det utgör ett hinder för autonomi påverkar en våldsutsatt persons sårbarhet. Personer som saknar fysisk möjlighet att skydda sig, som inte kan fly, som inte kan orientera sig i tid och rum eller som inte kan kommunicera är exempel på omständigheter som innebär hög grad av sårbarhet.

Många äldre personer och personer med funktionshinder är helt eller delvis beroende av att andra personer finns för stöd och omsorg i deras vardag. I översikten framhålls att det är just personernas utsatta position, deras sårbarhet och beroendesituation som kan innebära förhöjd risk att bli utsatt för våld och att våldet förblir osynligt för omgivningen. Med stigande ålder ökar antalet personer med sjukdomar. Har en äldre kvinna dessutom ett funktionshinder innebär det ökad risk att utsättas för våld. För äldre män innebär funktionshinder inte förhöjd risk att utsättas för våld. Angeläget att uppmärksamma är att studier bland äldre, enligt forskningsöversikten från BRÅ, visar att könstillhörigheten kan ha större betydelse för om våld förekommer än vad förekomst av funktionshinder har.¹¹

Mångfacetterat problem

Av studierna framgår att våld mot äldre och funktionshindrade är ett problem som det inte är vanligt att tala om eller att beskriva. Våld förekommer i hemmet såväl som på institution och särskilt boende. Det riktas dels mot omsorgstagaren från närstående, personal, eller annan person, dels mot närstående, personal eller annan person från omsorgstagare.

Problemet är stort och rymmer många dimensioner. Det ställer krav på socialtjänsten och det omgivande samhället att förstå signaler och mekanismer bakom våld för rätt bistå med stöd och hjälp. I studierna betonas att det för att kunna identifiera riskgrupper och förebygga våld krävs mer kunskap och utarbetade rutiner för att upptäcka och anmäla våld.

¹¹ Nilsson & Westlund, 2007.

Utbildningen inom äldreomsorg och omsorg om funktionshindrade

Programteori

Genom olika utbildningsinsatser vill regeringen öka medvetenheten och handlingsberedskapen bland anställda som ger stöd och hjälp till personer med funktionshinder och till äldre. Att öka kunskaperna om våld mot kvinnor är ett av de sex insatsområden som pekas ut i regeringens handlingsplan för att bekämpa mäns våld. Detta är även ett område som Gotlands kommun har valt att rikta sina insatser till. En programteori är en rekonstruktion av hur förloppet av det som har genomförts och som ska utvärderas (här utbildningen) logiskt hänger ihop. Metoden fungerar således som guide och bärare av information. Den bidrar till att skapa tydlighet kring mål och de aktiviteter som förväntas leda till förväntat resultat. Rekonstruktionen tydliggör vilka frågor som ska besvaras i utvärderingen, vilken empiri som ska samlas in, utifrån vilka kriterier och perspektiv värderingen ska göras.¹²

Socialtjänstens programteori för utbildningssatsningen

Programteori kan följaktligen ses som en metod för att rekonstruera hur ansvariga för en verksamhet som utvärderas tänker sig att de aktiviteter/insatser som görs förhåller sig till målet med verksamheten (programmet). Socialtjänstens bakomliggande antagande (programteori) är här att genom att handläggare, anhörigstödare och chefer får kunskap om våld i nära relationer kommer det att innebära att det i organisationen genomförs olika aktiviteter som på sikt ska leda till att anställda inom äldreomsorg och omsorg om funktionshindrade på Gotland upptäcker kvinnor utsatta för våld och erbjuder dem stöd.

Nedan presenteras utbildningssatsningen. Avsnittet avslutas med en rekonstruktion av socialtjänstens programteori för utbildningssatsningen. Den presenteras i förenklad form i en tabell.

I Gotlands utvecklingsarbete med att upptäcka och förbättra stödet, har socialtjänsten inom äldreomsorgen och omsorgen om funktionshindrade identifierat tre personalgrupper med särskild strategisk betydelse. Dessa är:

- **Handläggare.** Bistånds- och LSS-handläggarna har kontakt med samtliga äldre och funktionshindrade kvinnor som ansöker om insatser enligt SoL och LSS. Handläggarna har ett särskilt uppmärksamma om någon kvinna är utsatt för våld och erbjuder hjälp och stöd.
- **Anhörigstöd.** Anhörigstödare ger stöd till närstående i hemmen och i anhörigrupper. De har nära insikt i omsorgstagares och närståendes

¹² Rossi, Lipsey & Freeman, 2004, Vedung, 1998.

vardagsliv. Anhörigstödjare har att uppmärksamma om en äldre eller funktionshindrad kvinna är utsatt för våld och erbjuda hjälp och stöd. Likaså om en närstående är utsatt av den äldre eller funktionshindrade.

- **Verksamhetschefer.** Inom hemtjänsten och särskilda boenden kan anställda möta kvinnor utsatta för våld. Verksamhetschefen är dels ansvarig för hur situationen hanteras på arbetsplatsen, dels för kompetensutvecklingen och implementeringen av handlingsplaner och strategier till personalen. Personal kan vara utsatt för våld i hemmet eller på arbetsplatsen. Verksamhetschefen är ansvarig för frågor som rör arbetsmiljön och eventuella rehabiliteringsinsatser.

Socialtjänsten valde en Kvinnofridsutbildning om våld i nära relationer för sitt utvecklingsarbete. Syftet var att öka personalens kompetens och medvetenhet om mekanismerna bakom våld mot kvinnor, lagstiftning och våldets omfattning samt ge kunskap om vilket stöd en utsatt kvinna, äldre kvinna eller funktionshindrad kvinna har rätt att få. Utbildningen förväntades på kort sikt bidra till att skapa handlingsberedskap hos de anställda för att upptäcka och agera när de möter en utsatt kvinna. På lång sikt förväntades den inspirera till aktiviteter som innebär att fler äldre, funktionshindrade kvinnor och anställda som är utsatta för våld upptäcks och erbjuds adekvat hjälp och stöd.

Utbildningen genomfördes under hösten 2008 och avslutades 20–21 november. Den genomfördes av kvinnofridsutbildaren, Kerstin Kristensen, som tillsammans med sociologen Marie Risbäck har genomfört en undersökning av våld mot kvinnor inom äldreomsorgen i Göteborg och skrivit en rapport om detta.¹³

I utbildningen på Gotland deltog sammanlagt 60 personer. Dessa indelades i två grupper, en grupp för handläggare och en grupp för verksamhetschefer och anhörigstödjare. Varje grupp fick utbildning under två dagar, med ett par veckors mellanrum och från ledningen var det uttalat att det var obligatoriskt att delta vid båda utbildningstillfällena. Utbildningens upplägg och innehåll innebar att deltagandet dag 1 var en förutsättning för att förstå sammanhanget dag 2. Vid eventuellt förhinder för att kunna delta vid båda utbildningstillfällena fick den anställda inte delta alls för att inte störa grupprocessen.

¹³ Kristensen & Risbäck, 2004.

Socialtjänsten på Gotlands mål med utbildningen: utbildning förväntas öka kunskapen om våld mot kvinnor, bland anställda inom äldreomsorgen och omsorgen om funktionshindrade. Detta förväntas leda till hög handlingsberedskap bland personalen och att kvinnor utsatta för våld upptäcks och erbjuds hjälp och stöd.

| HUR | VAD? | FÖR VEM? | VAD VILL VI HA UPPNÅTT? På kort sikt, mars 2009 | På medel- lång sikt? | På lång sikt? |
|------------------------------------|--|---|--|---|--|
| Utvecklingsenhet Statliga medel | 2 dagars utbildning Handlings- planer ¹⁴ | Handläggare Anhörigstöd Verksamhetschef | Ökad kunskap Kritisk reflektion Aktiviteter på arbets- platserna (diskussion, rutiner, informationsspridning) Förhöjd handlingsbe- redskap Handlingsplaner utarbetas. | Ökad kunskap Rutiner utveck- las. Hjälp och stöd förbättras Implementering av handlings- planer. Personal trygg i handling Fler våldsutsatta kvinnor upp- täcks och erbjuds stöd | Ökad kunskap Förbättring/ utveckling av hjälp- o stöd- former All personal trygg i hur de agerar i mötet med en vålds- utsatt kvinna. Fler vålds- utsatta kvin- nor upptäcks o erbjuds stöd |

Tabell 1. Socialtjänstens programteori avseende kompetensutveckling, våld i nära relationer, inom äldreomsorg och omsorg om funktionshindrade.

Hur omsätts teorin till praktisk handling?

Socialtjänstens programteori bygger på att utbildning riktad till tre strategiska personalgrupper ska leda till aktiviteter, det vill säga, ökad handlingsberedskap och åtgärder, som leder till att fler kvinnor utsatta för våld upptäcks och erbjuds stöd. Att omsätta teori till praktisk handling kan ses som kommunikations- och implementeringsprocesser. Det innebär vanligen att deltagarna (de anställda) först behöver omvandla budskapet i utbildningen till konkreta utsagor som är relevanta för det egna arbetet.¹⁵ Utbildningen sätter med andra ord igång en läroprocess som inleds av en kritisk reflektion. Den hjälper de anställda att omvärdera tidigare föreställningar i linje med ”vi möter aldrig personer som utsätts för våld” och att upptäcka risksituationer och identifiera signaler om våld.

Processen, innan en ny teori får fäste och som en självklar del ingår i praktiskens dagliga arbete, beskrivs i således litteraturen som en många gånger komplex och motstridig process. Den kan ta olika lång tid i anspråk och få olika genomslag beroende på verksamhetens karaktär. I en så komplex organisation som socialtjänsten har personalen inte bara att ta ställning till den förändring som ska genomföras, utan de har även att hantera den utifrån en rad olika faktorer på arbetsplatsen såsom invanda rutiner, vanor och mönster, liksom tid, stress, led-

¹⁴ Inom socialtjänsten i Gotlands kommun pågår parallellt med utbildningen ett utvecklingsarbete med att utarbeta handlingsplaner som stöd till personal inom äldreomsorg och omsorg om funktionshindrade när de möter en våldsutsatt kvinna.

¹⁵ Bengtsson, 2005, Rothstein, 2006, Alexandersson, 2006, Erlingsdottir, 1999.

ningsstruktur, arbetsgemenskap, brukares och närståendes förväntningar. Av detta förstår vi att utbildningen inte ensamt leder till förändring, utan forskning visar att flera komponenter måste tillföras för att åstadkomma förändring. En metanalys av olika träningskomponenter inom lärarutbildningen visar att enbart teori och diskussion inte leder till att den nya kunskapen används i klassrummet. Det är först när teorin kombineras med rollspel, feedback samt coaching i klassrummet, som den nya kunskapen kan sägas ha omvandlats till praktisk handling.¹⁶ I

Inom vård och omsorg har forskning visat att mellancheferens roll är betydelsefull för att starta och driva verksamhetsutveckling. Utifrån sin position – mellan – kan mellanchefer genom att kombinera underifrån driven med uppifrånstöd strategi driva verksamhetsutveckling där delaktighet, innovativitet och legitimitet ingår. Mellanchefer kan genom sin kunskap om och närhet till verksamheten arbeta med utvecklingsinriktat lärande och reflektion i organisationen. Deras position ger dem också möjlighet att kommunicera och förankra de underifrån drivna processerna uppåt i organisationen.¹⁷

¹⁶ Föreläsning "Rätt metod på rätt sätt" av Knut Sundell Folkets Hus den 12 maj 2009. Utifrån en power point presentation, "Metaanalys av olika träningskomponenter för lärarutbildningen." beskriver han de komponenter som måste tillföras utbildning för att åstadkomma en förändring. Sundell refererar till en metaanalys gjord av Joyce & Showers, 2002.

¹⁷ Larsson, 2008. Sedan 2009 är Kjerstin Larsson FoU-ledare vid Fokus Kalmar län.

Utvärderingens design och genomförande

Utvärderingens användning

I den här utvärderingen, som genomfördes alldeles i början av ett omfattande utvecklingsarbete, är tidsperspektivet och organisationens komplexitet av stor betydelse för utvärderingens utformning. Detta innebär att utvärderingens resultat förväntas bidra till anställdas lärande. Vi introducerar med andra ord en modell för utvärdering som omfattar uppföljning av genomförda insatser, dvs. systematisk insamling av data över ”kritiska/signifikanta händelser” och försöker mäta om handlingsberedskapen hos anställda har ökat. Vi analyserar vilka effekter utbildningen har lett till och letar efter spår som utbildningen har lämnat i de anställdas dagliga arbete och kontakter med omsorgstagare. Genom att följa upp vad som har skett hoppas vi kunna bidra till kritisk reflexion genom att de anställda får feedback

I en utvärdering som har ett främjande och lärande syfte är det värderande momentet nedtonat, eftersom värderingen inte består av mätning av effekter i traditionell mening. Syftet är snarare lärande genom att följa upp vad som faktiskt har skett. Därmed är det angeläget att formulera nya frågor som manar till reflektion och som kan bidra till att ge förklaringar på förhållanden som har blivit synliga. På så sätt kan en utvärdering fungera som vägledning och initiera nya aktiviteter som förbättrar införandet av avsedda förändringar.

Enkät och Fokusgrupper

För att mäta om utbildningen har medfört att personalens kunskaper om våld i nära relationer har ökat konstruerades en enkät, som både delades ut och samlades in i anslutning till att utbildningen avslutades den 20–21 november 2008. Enkäten delades ut till samtliga som genomgått utbildningen. Det vill säga både till dem som hade deltagit under båda dagarna och till dem som endast hade deltagit under en av dagarna. Sammanlagt 60 personer.

Enkäten var anonym och deltagare som önskade kunde lägga den i ett kuvert. De deltagare som kunde tänka sig att delta i en fokusgrupp fyra månader senare ombads skriva sitt namn på frågeformuläret. Med denna design erhöles en kvantitativ mätning (enkät) vid utbildningens avslut och en kvalitativ mätning (fokusgrupp) fyra månader senare den 23–24 mars 2009. Trots det korta tidsintervallet mellan enkät och fokusgrupp var det utifrån kunskaperna om hur teori omvandlas till handling, önskvärt med två mättillfällen med en tids mellanrum.

Enkätfrågorna

Enkätfrågorna har konstruerats utifrån utvecklingsenhetens beställning till utbildaren, Kerstin Kristensen. I beställningen anges de områden som utbildningen skulle belysa.¹⁸ Rapporten ”De sista ljuva åren – om utsatthet och erfarenheter av våld hos personal och vårdtagare inom hemtjänsten” som utbildaren tillsammans med Marie Risbäck har skrivit, var utgångspunkt i utbildningen.¹⁹

Frågeformuläret innehåller tre avsnitt. I det första avsnittet har de anställda angivit om de arbetar inom äldreomsorg, omsorg om funktionshindrade eller anhörigstöd, likaså har de angivit om de är arbetsledare/chef, handläggare eller anhörigstödjare. Där ställs även två frågor om de känner till vilket stöd och vilka insatser en våldsutsatt kvinna på Gotland kan få.

Härefter följer ett avsnitt med nio påståenden. I fem av påståendena ombads de anställda att ange i vilken grad som utbildningen har ökat deras kunskap om mekanismer bakom våld mot kvinnor, lagstiftning, stöd och insatser, omfattning av våld mot kvinnor och signaler om utsatthet. Därpå följer tre påståenden där de anställda angav i vilken grad de värderade att utbildningen har lett till aktiviteter på arbetsplatsen, till nya tankar att omsätta i praktisk handling och till att deras handlingsberedskap har ökat. Detta avsnitt i frågeformuläret avslutas med ett påstående om hur nöjd man var med utbildningen. Svaren kunde markeras på en femgradig skala, där ”Inte alls” motsvarade värde 1, ”Delvis” motsvarade värde 3 och ”I allra högsta grad” motsvarade värde 5. Enkäten är följaktligen utformad som ett självvärderingsinstrument. Det innebär att de anställda har ombetts att själva bedöma om utbildningen har påverkat deras förhållningssätt, handlingsberedskap och faktiska handlingar i tillfrågade avseenden. Vid ett antal påståenden ombes de anställda ge exempel eller med egna ord beskriva hur de har uppfattat olika moment i utbildningen eller vilka erfarenheter de har av en viss företeelse.

Frågeformuläret avslutas med tre frågor om de anställdas eventuella erfarenheter av att ha mött en våldsutsatt kvinna.

Fokusgrupperna

Det skulle ha varit tre fokusgrupper; en med chefer, en med handläggare och en med anhörigstödjare. På grund av kraftigt oväder och sjukdom kunde endast en person från anhörigstöd komma, varför det där blev en intervju istället. Till fokusgrupperna/intervjun har informanterna rekryterats dels genom förfrågan i enkäten, dels genom inbjudan från Fokus som e-postades till enheterna från utvecklingsenheten på Gotland.²⁰ Till fokusgrupperna inbjöds i första hand de personer som på enkäten hade svarat att de kunde tänka sig att medverka i en fokusgrupp och inbjudan skickades via e-post i första hand till dem som hade deltagit under båda utbildningsdagarna. För att inspirera till deltagande tog utvecklingsenheten även upp inbjudan i sina möten med verksamhetscheferna. Så småningom hade fem handläggare och fem chefer anmält sig. Då det endast

¹⁸ Frågeformulär, se bilaga 1.

¹⁹ Kerstin Kristensen och Marie Risbeck (2004).

²⁰ Inbjudan till Fokusgrupp, se bilaga 2.

finns fyra anhängstödjare inbjöds samtliga att delta. Vädrets makter gjorde att det till fokusgruppen med handläggare kom tre personer och till fokusgruppen med chefer, kom fem personer. Deltagarna i fokusgrupperna och intervjun hade antingen deltagit i utbildningen under båda utbildningstillfällena eller under första respektive andra tillfället.

Medan anhängstödjaren och de tre handläggarna hade deltagit i båda utbildningsdagarna, hade endast en av de fem cheferna gjort det. Tre av cheferna hade deltagit under någon av dagarna och en hade inte alls deltagit i utbildningen, men hade erfarenhet av att möta kvinnor utsatta för våld från sitt arbete.

De två fokusgrupperna och intervjun genomfördes under två dagar i mars 2009. Både fokusgruppernas samtal och intervjun spelades in på band. Temat som fokuseras är ”Hur omsätta teori till praktisk handling”, där kritiska skärningspunkter och utvecklingsområden utgjorde centrala undertema.²¹

Bearbetning av data och redovisning av resultat

Antal informanter och svarsfrekvens

Enkäten omfattade sammanlagt åtta frågor och nio påståenden. Den besvarades av 55 anställda som deltog i utbildningen. Svarsfrekvensen är knappt 92 procent och bortfallet är 5 personer.

Informanternas yrkesfunktion och verksamhetsområde framgår av tabell 2 nedan. 30 informanter är chefer/arbetsledare, 21 informanter är handläggare och 4 informanter är anhängstödjare. Frågan om verksamhetsområde har inte besvarats av två informanter.

| Dag | ÄHO | | Funktionshindrade | | Anhängstöd | Okänt | Totalt antal |
|--------------|-----------|-----------|-------------------|-----------|------------|----------|--------------|
| | Handl. | Chef | Handl. | Chef | | Handl. | |
| Antal | 15 | 20 | 4 | 10 | 4 | 2 | 55 |

Tabell 2. Tabellen visar antal svar och informanternas verksamhetsområde och yrkesfunktion.

Bearbetningen av svaren har skett deskriptivt. Materialet är för litet för att kunna genomföra en sofistikerad statistisk analys. Men eftersom svarsfrekvensen är så hög är tillförlitligheten ändå god. Resultatet har också diskuterats i ett analysseminarium.²² När det gäller övriga metodreflektioner görs dessa i samband med redovisning av resultat.

Samtliga svar redovisas utifrån yrkesfunktion, det vill säga; handläggare respektive chefer/arbetsledare. Anhängstödjarnas svar inkluderas framöver i redovisningen i kategorin chefer/arbetsledare. Anledningen är att anhängstödjarna deltog i gruppen chef/arbetsledare i utbildningen. Dessutom är antalet anhäng-

²¹ Tema fokusgrupper, se bilaga 3.

²² Se avsnitt; Analysseminarium – enkät.

stödjare så få att ett svar kan avslöja vem som gett det. Det är av samma skäl som svaren inte heller redovisas utifrån respektive verksamhetsområde (äldre respektive funktionshindrade).

Sammanställningen av enkäten visade att knappt två tredjedelar (63 procent) av informanterna deltog vid båda utbildningstillfällena. Följaktligen deltog drygt en tredjedel (37 procent) under endast någon av dagarna. Detta medför att de inte har tagit del av alla utbildningsmoment och att utbildningen inte kan ha ökat deras kunskaper inom de områden som de missade. Den utbildningseffekt som byggde på gruppprocesser som skulle bidra till kritisk reflektion i personalgrupperna kom antagligen att påverkas av att så många som 37 procent av deltagarna inte deltog i båda utbildningstillfällena.

Återföringsseminarium av data från enkäten

Efter att enkätsvaren hade sammanställts genomfördes ett seminarium, där svaren redovisades på overhead och där varje svar analyserades i relation till profession respektive omfattning av deltagande i utbildningen. Ur data söktes även efter mönster och förbättringsområden. I seminariet, som genomfördes på Gotland av utvärderaren, medverkade utvecklingsledare och utvecklingschef vid social- och omsorgsförvaltningens utvecklingsenhet samt socialförvaltningens individ- och familjeomsorgschef.

Utsagor från fokusgrupperna

Fokusgruppernas samtal och intervju transkriberades till text. Texten har närlästs tre gånger. I texten har dels sökts efter utsagor som visar om och hur utbildningen lett till konkreta aktiviteter eller tankar kring aktiviteter som skulle kunna genomföras, dels söktes utsagor som pekar på kritiska skärningspunkter i arbetet och som kan utgöra områden för förbättring.

Anställdas kunskaper om våld mot kvinnor

Redovisning av enkät

Deltagare i utbildningen

Enkäten besvarades av 55 personal. Dessa utgjordes av handläggare, chefer och anhörigstödare inom äldreomsorgen och omsorgen om funktionshindrade. Anställda som har besvarat enkäten har i redovisningen indelats i två grupper; chefer/arbetsledare och anhörigstödare, (34 personer) respektive handläggare, (21 personer). Av samtliga deltog 35 personer i utbildningen under båda dagarna, 11 personer deltog under enbart den första dagen och 9 personer under enbart den andra dagen.

| Dag | ÄHO | | Funktionsh. | | Anhörigstöd | Okänt | Antal |
|--------------|-----------|-----------|-------------|-----------|-------------|----------|-----------|
| | Handl. | Chef | Handl. | Chef | | | |
| Båda | 7 | 13 | 4 | 6 | 3 | 2 | 35 |
| Dag 1 | 5 | 2 | 0 | 3 | 1 | 0 | 11 |
| Dag 2 | 3 | 5 | 0 | 1 | 0 | 0 | 9 |
| Antal | 15 | 20 | 4 | 10 | 4 | 2 | 55 |

Tabell 3. Tabellen visar i vilken omfattning anställda har deltagit i utbildningen, deras verksamhetsområde och yrkesfunktion.

Inledande frågor

Vet Du vilket stöd eller vilka insatser en våldsutsatt kvinna kan få på Gotland?

Majoriteten av deltagarna i utbildningen, 46 personer (knappt 84 procent) svarar att de endast i viss mån vet vilket stöd och vilka insatser en våldsutsatt kvinna kan få på Gotland, 5 personer (9 procent) svarar att de vet det och 4 personer (7 procent) svarar att de inte har kunskap om det.

Bland handläggarna är det 18 personer (86 procent) som i viss mån vet vilket stöd och insatser som finns på Gotland, 1 person (0 procent) svarar att den vet det och 2 personer (knappt 10 procent) svarar att de inte vet. Bland cheferna svarar 28 personer (82 procent) att de i viss mån vet vilket stöd och vilka insat-

ser som finns, 4 personer (12 procent) svarar att de vet och 2 personer (6 procent) svarar att de inte vet det.²³

| | Ja, vet | | Vet i viss mån | | Nej, vet inte | | Samtliga | |
|----------|---------|------|----------------|------|---------------|------|----------|---------------------|
| Handl. | 1 | (5) | 18 | (86) | 2 | (10) | 21 | (100) ²⁴ |
| Chef | 4 | (12) | 28 | (82) | 2 | (6) | 34 | (100) |
| Samtliga | 5 | (9) | 46 | (84) | 4 | (7) | 55 | (100) |

Tabell 4. Antal och andel (inom parantes) handläggare och chefer som uppger i vilken utsträckning de vet vilket stöd och vilka insatser en våldsutsatt kvinna kan få på Gotland.

Kommentar: Svaren visar på ett utvecklingsområde inom socialtjänsten. Ett mål att sträva efter torde vara att samtliga handläggare och chefer kan svara att de vet vilket stöd och vilka insatser en kvinna utsatt för våld kan få på Gotland.

Vet Du om att socialförvaltningen har en webbsida; ”Mäns våld mot kvinnor”?

Majoriteten av deltagarna i utbildningen, 31 personer (57 procent) känner *inte* till att socialförvaltningen har en webbsida om mäns våld mot kvinnor, 21 personer (39 procent) vet om att sidan finns, men har inte besökt den. Det är 2 personer (4 procent) som har besökt sidan.

Bland både handläggare och chefer vet majoriteten inte om att sidan finns. Av handläggarna känner 13 personer (62 procent) inte till webbsidan medan 8 personer (38 procent) känner till den, men har aldrig besökt den. Ingen handläggare har besökt sidan.

Bland cheferna är det 18 personer (55 procent) som inte vet om att webbsidan finns, 13 personer (39 procent) som känner till den, men som aldrig har besökt sidan och det är 2 personer (6 procent) som har besökt sidan.

| | Ja, men aldrig besökt sidan | | Besökt sidan | | Nej, vet inte | | Samtliga | |
|----------|-----------------------------|------|--------------|-----|---------------|------|----------|---------------------|
| Handl. | 8 | (38) | 0 | | 13 | (62) | 21 | (100) |
| Chef | 13 | (39) | 2 | (6) | 18 | (55) | 33 | (100) ²⁵ |
| Samtliga | 21 | (39) | 2 | (4) | 31 | (57) | 54 | (100) |

Tabell 5. Antal och andel (inom parantes) handläggare och chefer som besvarade frågan om de vet om att socialförvaltningen har en webbsida om mäns våld mot kvinnor, hösten 2008.

²³ Framöver används enbart begreppet chef. I svaren inkluderas även svaren från arbetsledare och anhörigstödjare.

²⁴ Andelar avrundas till heltal, varför summan av andelarna i redovisningen inte alltid uppgår till 100 procent.

²⁵ Internt bortfall, 1 person.

Kommentar: En utvecklad webbsida med information om vilket stöd och vilka insatser som finns på Gotland skulle kunna vara ännu insats för att förbättra stödet till våldsutsatta kvinnor. Svaren visar att det finns ett behov av att sprida information om att socialförvaltningen har en webbsida.

Frågor om deltagarnas kunskaper om våld och handlingsberedskap har ökat genom utbildningen (Påstående 1–9)

Nio frågor har formulerats till påståenden. Dessa ger ett mått på i vilken grad de anställda anser att utbildningen har ökat deras kunskaper om våld och om deras handlingsberedskap har ökat. Resultatet redovisas här dels grafiskt och dels text. Figurerna visar svarens spridning över en femgradig skala, där ”Instämmer inte alls” har värdet 1, ”Instämmer delvis” har värdet 3 och ”Instämmer i allra högsta grad” har värdet 5. Att notera är att svaren endast visar ifall anställdas kunskaper om våld har ökat genom utbildningen. Svaren visar således inte i vilken grad personen hade erfarenhet och kunskap om våld mot kvinnor innan utbildningen. Med andra ord kan ett lågt värde på en fråga innebära att personen hade goda kunskaper redan innan utbildningen. Till exempel kan en person ha angivit låga värden, men ändå vara nöjd med utbildningen, som helhet.

Påstående 1. Utbildningen har ökat min kunskap om de mekanismer som finns bakom våld mot kvinnor.

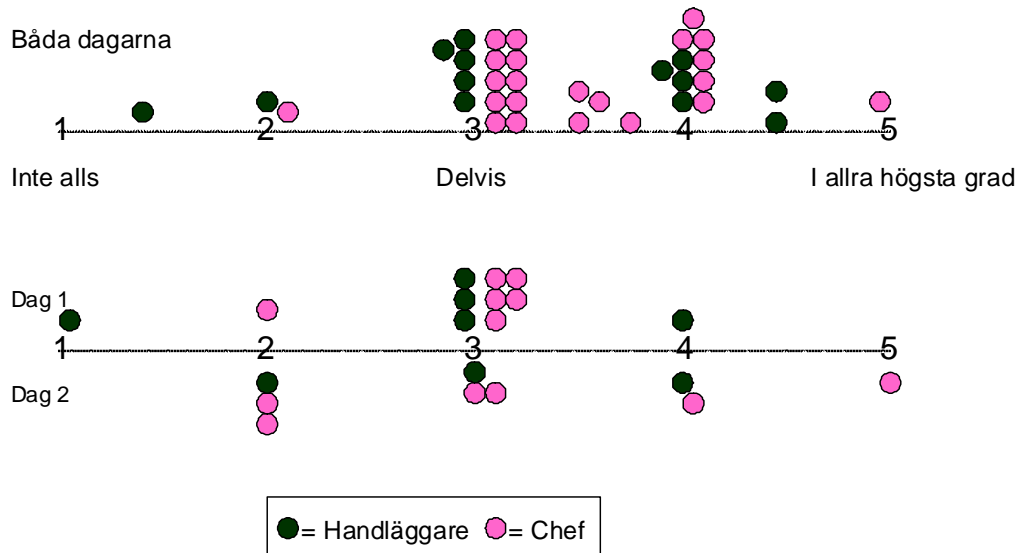
Svaren visar att utbildningen för flertalet anställda delvis, eller i ganska hög grad har bidragit till att höja kunskaperna om mekanismerna bakom våld mot kvinnor, bland både handläggare och chefer. Flertalet svar bland såväl handläggare som chefer finns i spannet från värde 3 till 5, med tyngdpunkt kring 3–4.



Figur 1. Figuren visar spridningen av svaren på frågan om utbildningen har ökat anställdas kunskap om mekanismer bakom våld mot kvinnor, hösten 2008.

På frågeformuläret ombads de anställda att ge exempel på vad Du har fått mer kunskap om. Följdfrågan har anställda besvarat genom att beskriva att de har fått

rätt att få. Flertalet svar finns i ett spektra från värde 3 till värde 5 på skalan. Det vill säga, från delvis till i allra högsta grad, med största anhopning kring värde 3 och 4.

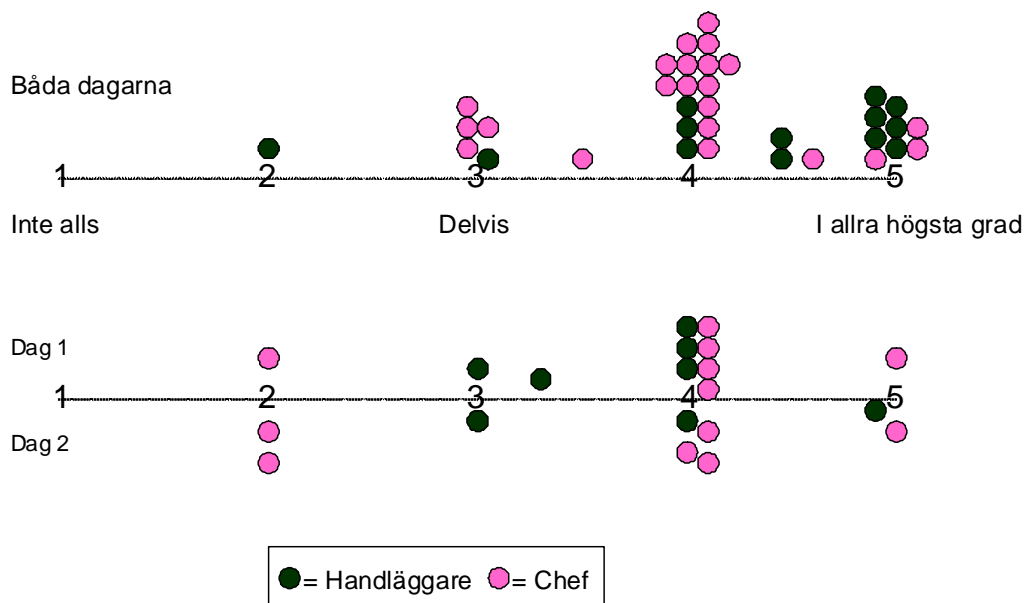


Figur 3. Figuren visar spridningen av svaren på frågan om utbildningen har ökat anställdas kunskap om vilket stöd och insatser en våldsutsatt kvinna har rätt att få, hösten 2008.

På följdfrågan om exempel på vad Du har fått mer kunskap om svarar flera anställda: Kvinnojourer och hur de arbetar. En person beskriver att hon sedan tidigare hade kunskap och erfarenhet om vilket stöd och insatser en våldsutsatt kvinna har rätt till.

Påstående 4. Utbildningen har ökat min kunskap om omfattningen av våld mot kvinnor.

Kunskaperna om omfattningen av våld mot kvinnor har i hög grad höjts bland både handläggare och chefer. Flertalet svar finns kring värdena 4 och 5 på skalan.



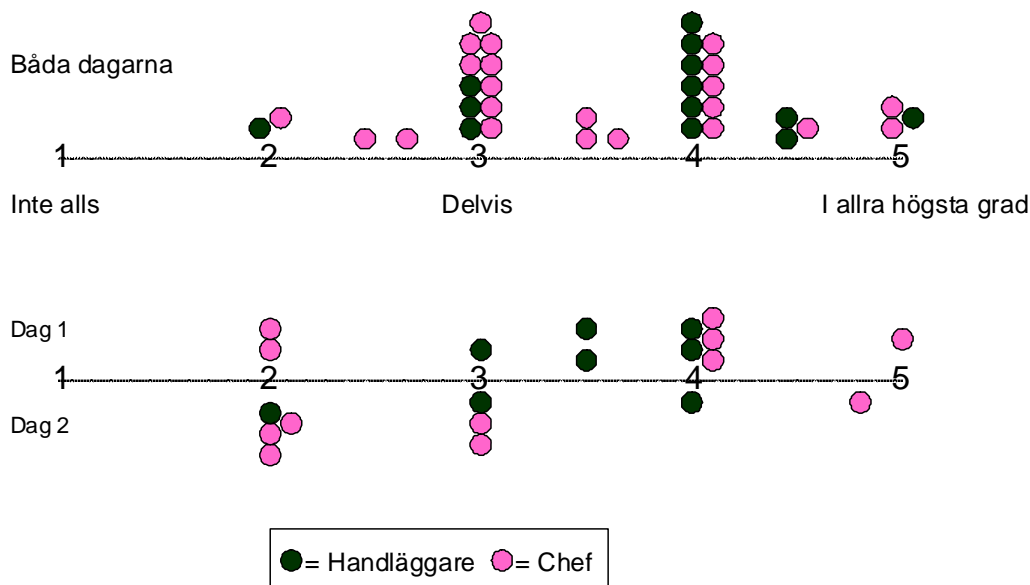
Figur 4. Figuren visar spridningen av svaren på frågan om utbildningen har ökat anställdas kunskap om omfattningen av våld mot kvinnor, hösten 2008.

Följdfrågan om exempel på *vad Du har fått mer kunskap om* besvaras av flera anställda med reflektioner kring att mörkertalet är stort och de fått ökad kunskapen om våldets omfattning i faktiska siffror/statistik. Flera lämnar känslomässiga kommentarer såsom ”jag är chockad över att det är så stort”, ”fler än jag trodde är utsatta” och ”jag har fått lite nya perspektiv”.

Kommentar: Personalens värdering av utbildningens betydelse talar för ändrad uppfattning när det gäller förekomst av våld mot kvinnor. Svaren överensstämmer väl med kommentarerna. Av kommentarerna framgår att kunskapen om hur vanligt våld mot kvinnor är har berört de anställda på ett känslomässigt plan och gett dem nya insikter.

Påstående 5. Utbildningen har ökat min medvetenhet om ”signaler” om att en kvinna kan vara utsatt för våld.

Flertalet anställda anser att utbildningen delvis, eller i ganska hög grad har ökat deras kunskap om signaler som antyder att en kvinna kan vara utsatt för våld. Handläggare och chefer som har deltagit under båda dagarna respektive under dag 1, värderar att utbildningen i högre grad har ökat deras medvetenhet i högre grad, än vad deltagare som enbart deltagit under dag 2 har gjort. Flertalet av dem som deltog under båda utbildningsdagarna samt deltagarna under dag 1 anger värden mellan 3 och 5, med tyngdpunkt kring 3 och 4. De som har deltagit under dag 2 anger värden mellan 2–3.



Figur 5. Figuren visar spridningen svaren på frågan om utbildningen har ökat anställdas medvetenhet om "signaler" om att en kvinna kan vara utsatt för våld, hösten 2008.

Följdfrågan om exempel på vad Du har fått mer kunskap om besvarar anställda genom att uppge andra signaler och säger att "det kan vara annat än synliga blåmärken". Kvinnor kan inta roller som "offer" eller framstå som "överlevare" eller "hjälsamma personer". Signalerna på våld kan vara fysiska eller psykiska kommenterar en anställd.

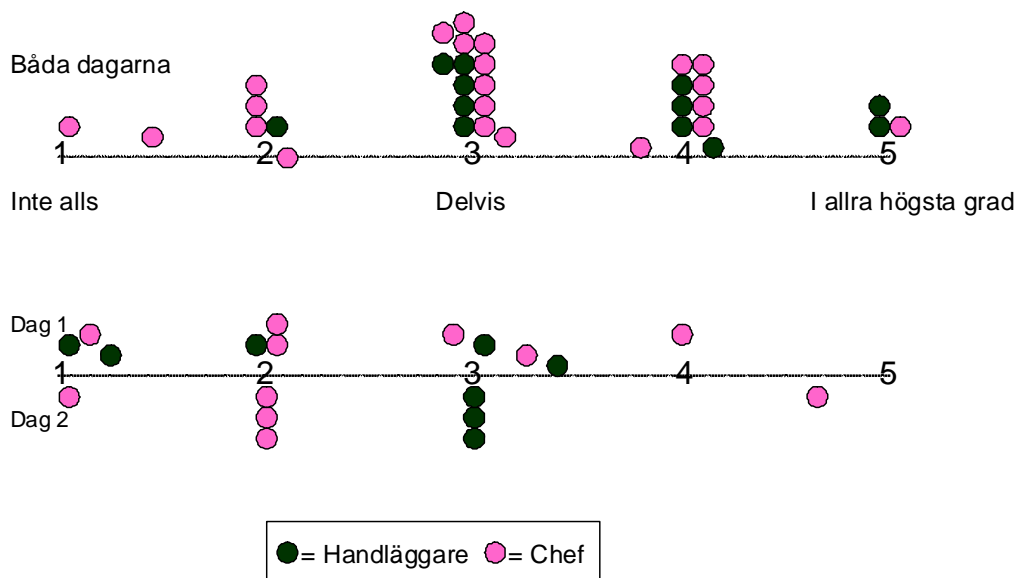
Påstående 6. Utbildningen har lett till att vi på min arbetsplats har diskuterat hur vi bör möta en våldsutsatt kvinna.

Anställdas svar visar att utbildningens innehåll framför allt har lett till diskussioner bland dem som har deltagit under båda dagarna. Flertalet av dem anger svar där tyngdpunkten ligger kring värdena 3 och 4 på skalan. Markant fler chefer än handläggare anger att utbildningen inte alls eller bara i någon mån har lett till diskussioner på arbetsplatsen, angivna värden ligger här kring 1 och 2, med tyngdpunkt kring 2.

Bland anställda som enbart deltog under utbildningsdag 1 svarar tre chefer och tre handläggare att utbildningen inte alls eller bara i någon mån har lett till diskussioner och anger värden kring 1 och 2.

Bland anställda som enbart deltog dag 2 svarar fyra chefer att utbildningen inte alls eller bara i någon mån lett till diskussioner på arbetsplatsen.²⁶

²⁶ Internt bortfall, 2 personer. En handläggare som deltog under båda dagarna och en chef som deltog dag 2, besvarade inte frågan.



Figur 6. Figuren visar spridningen av svaren på frågan om utbildningen har lett till att anställda på sin arbetsplats har diskuterat hur de bör möta en våldsutsatt kvinna, hösten 2008.

Kommentar: Tretton av cheferna och fyra av handläggarna svarar att utbildningen inte, eller bara något har medfört diskussioner på arbetsplatsen. Som beskrivits i tidigare avsnitt visar en nyligen framlagd avhandling att mellancheferns roll är central för förändring och utveckling inom en verksamhet.²⁷ Svaren i enkäten pekar följaktligen på att det här finns ett angeläget förbättringsområde för socialtjänsten på Gotland.

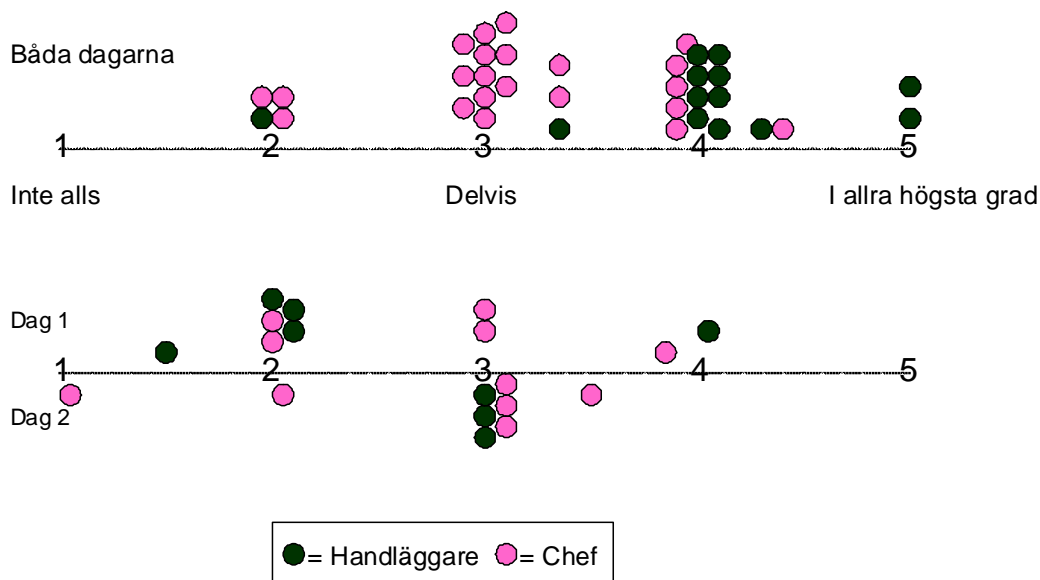
Påstående7. Utbildningen har gjort att jag känner mig säker på hur jag bör agera när jag möter en våldsutsatt kvinna.

Även här går det att se skillnader i anställdas svar beroende på i vilken omfattning de har deltagit i utbildningen. Bland anställda som deltog under båda dagarna finns även skillnader mellan chefernas och handläggarnas svar. Bland anställda som deltog båda dagarna svarar handläggarna att utbildningen i ganska hög grad eller i allra högsta grad har medfört att de känner sig säkra på hur de bör agera när de möter en våldsutsatt kvinna. Bland cheferna svarar de flesta att utbildningen delvis har bidragit till att öka deras säkerhet.

Bland anställda som deltog under enbart dag 1 eller enbart dag 2 svarar de flesta att utbildningen bara i någon mån eller delvis hade lett till att de känner sig säkra i mötet med en kvinna utsatt för våld.²⁸

²⁷ Larsson, 2008.

²⁸ Internt bortfall, 1 person. En chef som deltog dag 1 besvarade inte frågan.



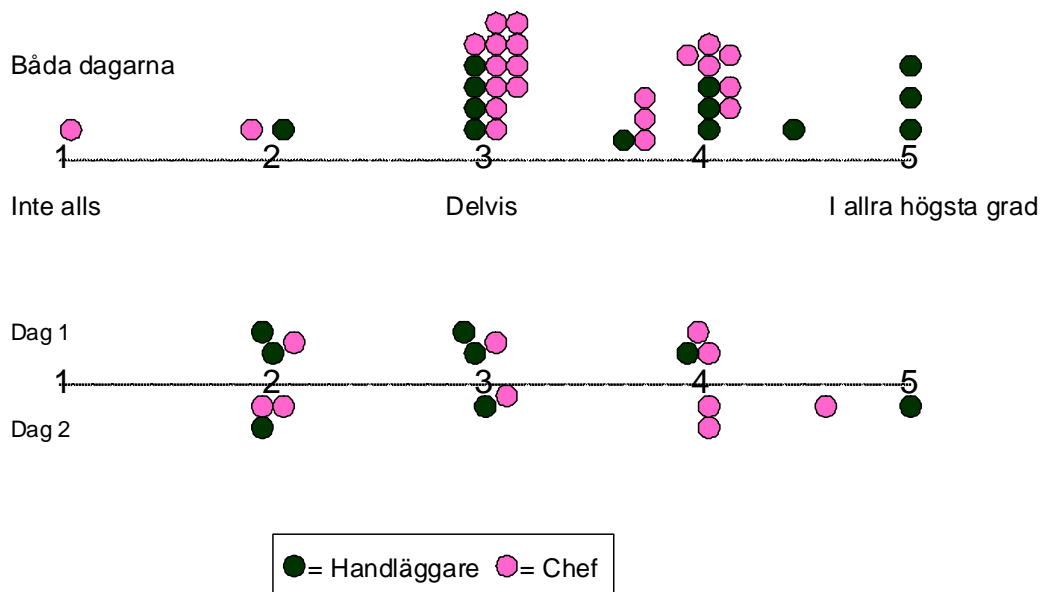
Figur 7. Figuren visar spridningen av svaren på frågan om utbildningen har gjort att anställda känner sig säkra på hur de bör agera när de möter en våldsutsatt kvinna, hösten 2008.

Kommentar: Att chefer svarar att utbildningen inte alls eller delvis har bidragit till att de känner sig säkra på hur de bör agera, kan givetvis bero på att de kanske redan har erfarenheter och strategier för hur de bör agera. En chef beskriver just att utbildningen inte är den komponent som har bidragit till att hon känner sig trygg i hur hon ska agera. Skillnaden i svaren mellan anställda som har deltagit under båda utbildningsdagarna och de som enbart har deltagit under en av dagarna har sannolikt sin förklaring i att utbildningens upplägg förutsatte deltagande under båda dagarna.

Påstående 8. Utbildningen har gett mig nya tankar som jag vill omsätta i praktisk handling i mitt arbete.

Flertalet handläggare och chefer svarar att utbildningen delvis, i hög grad eller i allra högsta grad gett dem nya tankar som de vill omsätta i praktisk handling. Anhopningen av svar ligger runt värdena 3 och 4 på skalan.²⁹

²⁹ Internt bortfall, 1 person. En chef som deltog dag 1 besvarade inte frågan.



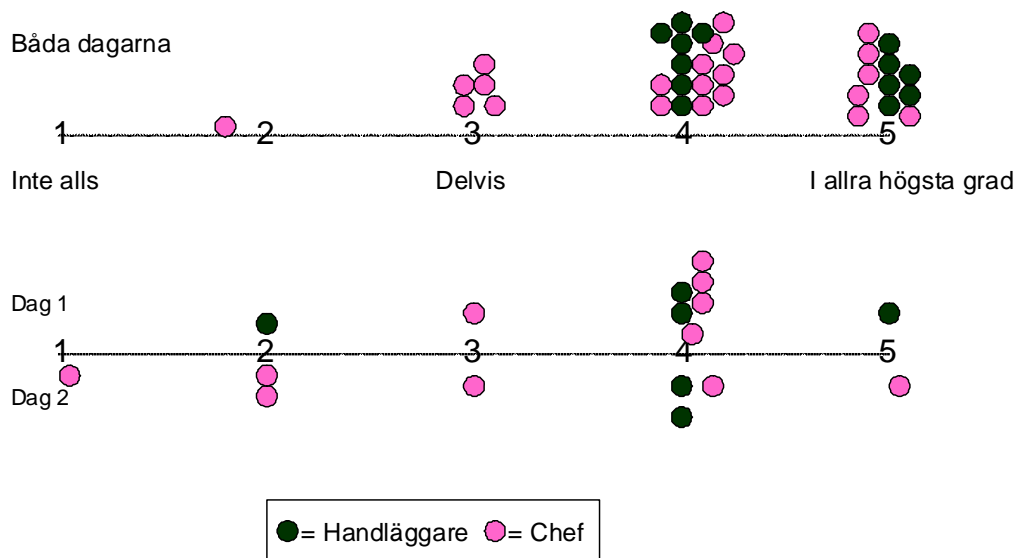
Figur 8. Figuren visar spridningen av svaren på frågan om utbildningen har gett anställda nya tankar som de vill omsätta i praktisk handling i sitt arbete, hösten 2008.

Följdfrågan som uppmanade anställda att *beskriva hur de tänker*, besvarar anställda med att de ska vara mer uppmärksamma, lyhörda och vaksamma vid hembesök. Det handlar om att de ska våga fråga och kunna agera vid exempelvis hembesök. Anställda tänker att arbetsplatsmöten (APT-möten) är ett forum för att mer aktivt diskutera frågor kring våld. De föreslår också att man kan använda fallbeskrivningar vid diskussion i grupperna. Andra exempel som ges handlar om information och utbildning i personalgrupperna, utarbetande av tydliga riktlinjer och handlingsplaner samt fördjupning kring frågor som rör situationen för våldsutsatta kvinnor med funktionshinder.

Påstående 9. Jag är nöjd med utbildningen som helhet.

Flertalet av både handläggare och chefer är i ganska hög grad eller i allra högsta grad nöjda med utbildningen som helhet. Bland dem som enbart deltog under dag 2 finns en större spridning av svaren. Bland dessa deltagare har 3 chefer svarat att de i någon mån respektive inte alls är nöjda med utbildningen.³⁰

³⁰ Internt bortfall, 3 personer. En chef och en handläggare som deltog dag 1 samt en handläggare som deltog dag 2, besvarade inte frågan.



Figur 9. Figuren visar spridning av svaren på frågan om den anställda är nöjd med utbildningen som helheten, hösten 2008.

Följdfrågan om vad som i utbildningen gav *Dig minst* besvaras med kommentarer om att utbildaren hade en bestämd åsikt och vinklade budskapet för att "hitta våld". Någon pekade på det generella genusperspektivet och ytterligare några hade önskat mer tips och råd.

Den andra följdfrågan om vad som i utbildningen gav *Dig mest* besvaras med att hela utbildningen gav en bra helhetsbild. Några exempel på anställdas kommentarer är "den väckte mina tankar och jag känner mig säkrare på vad jag kan göra." "Bra med konkreta exempel/berättelser." De anställda säger också att diskussionerna kring fallbeskrivningarna var mycket bra och att diskussionerna över huvudtaget har varit givande. Några synpunkter handlar om betydelsen av ordval, vårt språk och våra värderingar samt definitionen av vad som är våld. De anställda ger utbildaren mycket beröm och säger att "Kerstin har gjort ett kanonbra jobb" och framhåller att utbildningen var mycket bra. Anställda visar också sin uppskattning till socialförvaltningen och understryker att det känns bra att det arbetas med en handlingsplan och att man fått dessa utbildningsdagar. "Våld mot kvinnor har vi sett och känt till, men nu är det mer okej att vi alla gör något." Anställda som missade något av utbildningstillfällena beklagar att de gjorde det. "Hade behövt gå båda dagarna, men världen ser inte alltid exemplarisk ut."

Frågor om erfarenheterna av att i arbetet möta våldsutsatta kvinnor

Har Du varit med om någon händelse, under det senaste året, där du har misstänkt att någon "brukare" har utsatts för våld från någon närstående i hemmet?

Hälften av de anställda svarar att de någon gång eller flera gånger under det senaste året har misstänkt att någon brukare har utsatts för våld. Det är 19 chefer och 8 handläggare som har misstänkt en sådan situation.

| | Nej | Ja, någon gång | Ja, flera gånger | Samtliga |
|----------|-----|----------------|------------------|------------------|
| Handl. | 12 | 7 | 1 | 20 ³¹ |
| Chef | 15 | 15 | 4 | 34 |
| Samtliga | 27 | 22 | 5 | 54 |

Tabell 6. Antal handläggare respektive chefer som under det senaste året har misstänkt att någon brukare har utsatts för våld från någon närstående, hösten 2008.

Om ja... kände Du Dig trygg med vad Du skulle göra eller vart Du skulle vända Dig för att få råd?

Bland cheferna svarar 5 personer att de kände sig trygga i hur de skulle agera, 11 chefer svarar att de inte kände sig trygga och två chefer skriver nja. Bland handläggarna svarar 5 personer att de var trygga med hur de skulle agera och 2 handläggare svarar att de inte hade varit det.³²

Följdfrågan, *beskriv gärna vad Du tänkte, gjorde eller vad Du hade velat göra* besvarar en anställd med att ”det är svårt att agera när det gäller äldre som har demens, som slåss och där man misstänker att frun blivit kränkt tidigare i äktenskapet, men att hon har stannat för husfridens skull”. Här skriver den anställda att hon ”först byggde upp förtroende och sedan försökte dela på paret”. En annan anställd skriver att hon, när det gällde en dement man som var utsatt, kontaktade sjukvården. Flera anställda skriver att det är svårt att veta hur de ska agera när den drabbade själv ”slätar över” händelsen. Några beskriver att de har kontaktat gode män, sökt egen handledning i arbetsgruppen, gett handledning till personal och haft samtal med personal och brukare.

Har Du varit med om någon händelse, under det senaste året, där Du har misstänkt att någon ”brukare” har utsatts för våld från någon personal?

Tabellen nedan visar att 1 handläggare och 8 chefer under det senaste året har varit med om någon situation där de har misstänkt att någon brukare har utsatts för våld från någon personal.

³¹ Internt bortfall, 1 handläggare.

³² Internt bortfall, 1 handläggare.

| | Nej | Ja, någon gång | Ja, flera gånger | Samtliga |
|----------|-----|----------------|------------------|----------|
| Handl. | 20 | 1 | 0 | 21 |
| Chef | 26 | 8 | 0 | 34 |
| Samtliga | 46 | 9 | 0 | 55 |

Tabell 7. Antal handläggare respektive chefer som under det senaste året har misstänkt att någon brukare har utsatts för våld från någon personal, hösten 2008.

Om ja... kände Du Dig trygg med vad Du skulle göra eller vart Du skulle vända Dig för att få råd?

Anställdas svar visar att merparten av dem som har misstänkt att någon brukare utsatts för våld från personal kände sig trygga med hur de skulle agera. En chef svarar att hon inte hade känt sig trygg.

Följdfrågan, *beskriv gärna vad Du tänkte, gjorde eller vad Du hade velat göra* besvaras av en anställd med att hon hade hjälp av de riktlinjer som redan finns i förvaltningen för hur anställda ska agera vid misstanke om att personal utsätter en brukare för våld. I den beskrivna situationen kände hon sig därför trygg i hur hon skulle agera. En anställd skriver att den vid misstanke diskuterade situationen i arbetsgruppen och i handledning.

Kommentar: Av kommentarerna framgår att det inom socialtjänsten finns riktlinjer för hur man ska bör agera om en brukare utsatts för våld från någon personal och att dessa är kända bland de anställda.

Har Du varit med om någon händelse, under det senaste året, där Du har misstänkt att någon kollega har utsatts för våld från någon närstående?

Tabellen nedan visar att 4 chefer och 1 handläggare under det senaste året har varit med om en situation där de har misstänkt att någon kollega utsatts för våld från någon närstående.

| | Nej | Ja, någon gång | Ja, flera gånger | Samtliga |
|----------|-----|----------------|------------------|----------|
| Handl. | 20 | 1 | 0 | 21 |
| Chef | 30 | 4 | 0 | 34 |
| Samtliga | 50 | 5 | 0 | 55 |

Tabell 6. Antal handläggare respektive chefer som under det senaste har misstänkt att någon kollega har utsatts för våld från någon närstående, hösten 2008.

Om ja... kände Du Dig trygg med vad Du skulle göra eller vart Du skulle vända Dig för att få råd?

Svaren visar att 2 chefer kände sig trygga med hur de skulle agera, 1 chef och 1 handläggare svarar att de inte hade känt sig trygga och 1 chef skriver nja.

Följdfrågan, *beskriv gärna vad Du tänkte, gjorde eller vad Du hade velat göra* besvaras av en anställd med att hon sökte stöd och handledning hos chef, kollegor och utvecklingsenheten. En annan skriver att hon hade velat försöka få kontaktsamtal med kvinnojouren.

Personalens förslag för att förbättra stödet till våldsutsatta kvinnor på Gotland

Många förslag på aktiviteter för att förbättra stödet till våldsutsatta framkommer av personalens svar när de ombads att ge förslag till förvaltningen på förbättringsområden.. Förslagen har kategoriserats och redovisas under rubrikerna:

- Riktlinjer, utbildning och information
- Praktiska råd
- Fortsatt utvecklingsarbete. Insikter/reflektioner
- Stöd

| Riktlinjer, utbildning, information | Praktiska råd | Utvecklingsarbete. Insikter/reflektioner | Stöd |
|--|---|--|--|
| Skapa tydliga rutiner och riktlinjer om hur vi ska arbeta med dessa frågor och som fungerar i praktiken. | Tydliga och enkla råd, riktade till olika åldrar och situationer | Diskutera på arbetsplatserna så att vi vågar prata mer om det. och skapa rutiner. | Utökad stöd både till drabbad personal och andra involverade |
| Uppföljande/fortlöpande utbildning inom området, så att man är trygg med hur man ska göra. | Telefonlistor med aktuella telefonnummer. Mer lättillgängliga telefonnummer | Skapa ett forum för vidare diskussioner tillsammans med socialförvaltningen | |
| Uppföljning om ett år. Frågor till medverkande på utbildningen om vad den har lett fram till. | Tillgång till kurator/psykolog på vårdcentralerna (Primärvården) | Tema för diskussion: Var går gränsen mellan åtgärd och hänsynen till den enskildes integritet. | |
| Information och samarbete från och med andra verksamheter och organisationer. | Att läkare och DSK reagerar snabbare | Klargöra sekretess mellan myndigheter och göra känd bland personalen. | |
| Bättre information och spridning av handlingsprogrammet för kvinnofrid på Gotland, till personal och också till allmänheten. | ”Familjerådgivning” även för äldre., ex.vis makar/sammanboende där den ena parten drabbats av svår sjukdom (demens, stroke o.dyl) | Signaler | |
| Information till gode män/förvaltare, deras roll kring ev. polisanmälan, rättegång osv. | | | |

Slutsatser och diskussion

I enkäten, som utgör första delen i utvärderingen, besvaras utvärderingens frågeställningar om personalen upplever att utbildningen har ökat deras kunskaper om våld i nära relationer, om anställda känner till vilket stöd och vilken hjälp en våldsutsatt kvinna kan få på Gotland samt vilka erfarenheter anställda har av att i sitt arbete möta kvinnor utsatta för våld.

Erfarenheter av att i arbetet möta våldsutsatta kvinnor

Av undersökningen framgår att hälften av dem som har besvarat enkäten, under det senaste året har varit situationer där de har misstänkt att brukare har utsatts för våld från närstående eller personal. De anställdas svar visar att det hos flertalet av dem finns en otrygghet i hur de bör agera eller var de kan söka handledning, när misstanke finns om att en brukare utsätts för våld från någon närstående. Det handlar om svåridentifierade situationer, där brukaren inte vågar, vill eller kan berätta. Både chefer och handläggare kommenterar att det just är i dessa situationer där den enskilde själv inte talar om vad den är utsatt för som skapar otrygghet i hur man som chef eller handläggare ska agera, detta oavsett om det är en närstående eller en anställd som utsätter brukare för våld. Det är ett område där det finns behov av att utveckla stöd och strukturer för.

I de situationer under det senaste året, där anställda misstänkts för att ha utsatt brukare för våld svarar handläggare och chefer att de har känt sig trygga med hur de ska agera. I verksamheten finns både riktlinjer för hur man i sådana fall ska gå tillväga och för vilka åtgärder man kan/ska vidta. Dessa är kända och förankrade bland chefer och handläggare. Det är tydligt att arbetet med denna fråga har bidragit till att anställda i högre grad känner sig trygga med ur de ska agera när en brukare kan vara utsatt för våld från personal, än när brukare är utsatta för våld från närstående.

Även svaren från anställda som under senaste året har misstänkt att någon kollega är utsatt för våld från någon närstående visar på behov av att utveckla strategier för hur man som kollega kan/bör agera.

Anställdas kunskaper om vilket stöd och vilka insatser en våldsutsatt kvinna kan få på Gotland

Svaren från anställda visar att majoriteten av dem i viss mån känner till vilket stöd eller vilka insatser en våldsutsatt kvinna kan få på Gotland. Svaren pekar ut ett utvecklingsområde för information och där alla anställda på sikt ska veta vilket stöd som finns att få och var det finns att få information. Internet kan vara ett redskap i sådan informationsöverföring. Av de anställda som har deltagit i utbildningen är det 23 personer som känner till att socialförvaltningen har en webbsida om mäns våld mot kvinnor, dock har endast två av dem besökt sidan. Flertalet anställda, 31 personer, kände inte till att socialförvaltningen har en webbsida.

Anställdas kunskaper om våld

Resultaten antyder att anställda som har deltagit under båda dagarna eller som endast har deltagit under den första dagen i högre grad har svarat att utbildningen har ökat deras kunskaper om våld i nära relationer, än vad anställda som enbart har deltagit under dag två har svarat. Under utbildningens första dag förmedlades och reflekterades kring grundläggande fakta och utgångspunkter. På så vis utgjorde den bas även för dag två. I en utbildning som genomförs under endast två dagar får en dags frånvaro stor betydelse för hur man lär sig och vad man lär sig.

I vilken grad utbildningen har ökat kunskapen om våld i nära relationer bland de som har deltagit i utbildningen grundas därför i de svar som getts från de anställda som har deltagit under båda dagarna. Det är angeläget att notera att anställda som till exempel anger att utbildningen inte har ökat deras kunskap, skulle kunna förklaras med att den personen kanske redan besitter goda kunskaper i frågan.

Flertalet anställda, både handläggare och chefer, upplever att utbildningen har inneburit att deras kunskaper har ökat inom området. Flertalet anställda upplever att deras kunskaper delvis eller i ganska hög grad har ökat avseende mekanismerna bakom våld, lagstiftningen i området, vilket stöd och vilka insatser en våldsutsatt kvinna har rätt till, omfattningen av våld mot kvinnor samt signaler som antyder att en kvinna är utsatt för våld.

Handlingsberedskap

I arbetet med att erövra en handlingsberedskap för hur jag i min profession bör agera när jag möter en våldsutsatt kvinna behöver jag artikulera kunskaperna och relatera dem till det egna arbetet och arbetsvillkoren. För detta behövs arenor för diskussion och reflektion över innehållet tillsammans med andra på arbetsplatsen. Chefen har här en avgörande betydelse för att sådana arenor/möten och strukturer tillskapas så att anställda erövrar en handlingsberedskap. Flertalet anställda har endast delvis, lite grann eller inte alls diskuterat innehållet i utbildningen på sin arbetsplats. Det gäller även bland dem som enbart deltagit under någon av dagarna. Mer än en tredjedel (38 procent) av cheferna svarar att de bara lite grann eller inte alls har diskuterat innehållet i utbildningen på arbetsplatsen.

I vilken utsträckning upplever de anställda att utbildningen har gjort att de känner sig säkra på hur de bör agera när de möter en kvinna utsatt för våld? Bland dem som har deltagit under två dagar svarar framför allt handläggarna att utbildningen i hög grad eller i allra högsta grad har bidragit till att de känner sig säkra i bemötandet. Högre osäkerhet råder bland de handläggare som har deltagit under endast en av dagarna. Bland cheferna har utbildningen delvis ökat deras känsla av säkerhet. Enkäten genomfördes i direkt anslutning till att utbildningen avslutades, det är därför svårt att säga om den säkerhet som framför allt handläggare svarar att de känner varar över tid. Sannolikt behöver våld i nära relationer vara ett område där ett utvecklingsarbete kontinuerligt pågår, särskilt med tanke på att anställda slutar, byter arbetsplatser och nya kommer till.

Tankar att omsätta i praktisk handling

I stort sett alla handläggare svarar att de i ganska hög grad eller i allra högsta grad är nöjda med utbildningen som helhet. Chefernas svar visar större spridning. Bland de chefer som deltog under båda dagarna är flertalet mycket nöjda. De flesta svarar att de i hög grad eller i allra högsta grad är nöjda. Bland dem som endast har deltagit under en av dagarna är det dock relativt sett fler chefer som i lägre grad är nöjda med utbildningen.

Utbildningen har genererat en mängd tankar och konkreta förslag på områden att utveckla inom äldreomsorg och omsorg om funktionshindrade på Gotland. Det är förslag att inspireras av och att utveckla, men det förutsätter att någon ges uppdraget att driva frågan. Annars finns risk för att den kreativitet och det engagemang som fanns när utbildningen avslutades sjunker undan för det vardagliga arbetets många övriga angelägna frågor och aktiviteter.

I praktiken fyra månader senare

Redovisning av fokusgrupp och intervju

För att få kunskap om vad utbildningen genererat i tankar och aktiviteter bland deltagarna genomfördes två fokusgrupper och en intervju med anställda, fyra månader efter att utbildningen avslutades. Nedan redovisas de områden som anställda har identifierat som angelägna att utveckla för att deras stöd till utsatta kvinnor ska förbättras. Citaten är tagna ur fokusgrupperna och ur intervjun. Där det finns skillnader anges om citatet är från handläggare, anhörigstödare eller chef.³³

I praktiken fyra månader efter utbildningen

Resultat från enkäten visade att det bland anställda både fanns intresse och engagemang för att hålla kunskaperna vid liv och att utveckla kompetens inom verksamheten. Nu fyra månader senare visar det sig att det till stor del har fått ge vika för vardagens arbete och ännu inte har lett till konkreta aktiviteter i verksamheterna. *”Jo, jag tog fram det här igår (anteckningarna)³⁴, för att friska upp minnet, men det hann jag inte.”* *”Det kändes som att det var ett tag sedan.”*, *”Det var ju nästan ett halvår sedan...”*, *”... det är ju lättare om man gör det nästan i ans...(anslutning till utbildningens slut) ja, några veckor efter...”* *den drunknar ju också bland alla andra viktiga frågor som handlar om vardagen liksom...”*³⁵

Utbildningen väckte tankar och har ventilerats kollegor emellan, men där synes samtalet ha stannat. Det verkar inte som att det har förts diskussioner ledda av till exempel chef, med syftet att fånga upp och strukturera hur man inom teamet ska arbeta vidare med frågan. En deltagare säger så här: *Nej, vi har inte... liksom, men det blir ju alltid diskussioner lite grann ändå efter, för jag vet att i mitt team har vi väl pratat kring de här fallbeskrivningarna som man fick... jag och en kollega pratade om det efter.* En annan deltagare håller med om att det i huvudsak är så som samtal har förts *”...men visst har man diskuterat och på något vis bearbetat ändå, men vi har inte haft någon samlad grupp och så, att vi i grupp har diskuterat. Nej, mera... (pratad om) vad man tyckte efter de här dagarna, alla hade ju inte gått vid bägge tillfällena heller.”*

Några av deltagarna lyfter fram det pågående arbetet med att utarbeta handlingsplaner. Deltagarna har fört med sig kunskaper från utbildningen in i det arbetet och på så vis antas ha berikat det. Däremot har inte diskussioner utifrån utbildningens innehåll förts in i arbetsgrupperna. *”Jag sitter med i en sådan här grupp... handlingsplaner. Vi har träffats en gång, det är den fortsättningen jag*

³³ Citat återges i kursiverad text. Där citat från olika personer följer direkt efter varandra återges citaten med kursiverad text med citattecken.

³⁴ Ej kursiverad text inom parentes är utvärderarens förtydligande, som gjorts för att underlätta förståelsen av citatet.

³⁵ Tre punkter i citatet betyder att referenten har gjort ett uppehåll i meningen eller avslutat den.

har haft på det här. Men, ute i grupperna har vi inte...” I detta instämmer en kollega: *Nej, det har vi inte tagit upp i grupperna, men de där tankarna (om våld) kommer ju upp ändå, tänker jag.* En annan deltagare: *Inte annat (inte annan diskussion) än att en av våra kollegor är med då i den handlingsplan som vi håller på och ta fram i förvaltningen.*

Genom utbildningar och kurser som arbetsgivare tillhandahåller är det inte alltid tydligt för deltagarna vad de förväntas göra med kunskapen som utbildningen förmedlar. Vilka aktiviteter i det praktiska arbetet förväntas anställda ta ansvar för att genomföra för att önskad förändring ska nås och vilka effekter förväntas? Om det inte är tydligt uttalat vad utbildningen förväntas generera i det praktiska arbetet finns risk för att den endast uppfattas som *allmän påfyllnad* och enbart blir individuellt ägd kunskap som inte behöver leda till förändringar i arbetssätt.

En deltagare uttrycker det så här: *...och det är ju många av de utbildningar vi går, jag menar... handlar det om utsatta kvinnor eller om det handlar om anhöriga, så lyfter man ju den frågan och då får man ju med sig lite mer ...man kanske har ett speciellt fokus, men då kanske man får med det mer, man medvetandegör det också som en del.* En annan deltagare säger *många gånger när man går en utbildning och så då är det aha, ja det är så det är en aha upplevelse, och sedan så sätter man sig inte ner och pratar om det eller försöker hitta en handlingsplan eller någonting, utan det bara rinner ut i sanden.*

Ökad kunskap?

Fyra månader efter utbildningens avslut beskriver anställda att den framför allt har bidragit till att *medvetandegöra* dem om att det förekommer våld inom äldreomsorg och omsorg om funktionshindrade. Utbildningen har också uppmärksammat dem på *hur pass utsatta den gruppen är och kan vara.* Den lyfte fram kunskap som man inte visste och flera beskriver att *det var lite aha-upplevelser.*

Specifik kunskap som förmedlades under utbildningen, finns kvar mer som ett diffust minne, än som kunskap. Det vill säga, de anställda minns att ämnet ingick i utbildningen, men de kommer inte ihåg innehållet. Åtminstone inte i sådan utsträckning att de kan använda det i arbetet utan att informera sig igen. Exempel på sådan specifik kunskap är lagstiftningen inom området. *Alltså när det gäller lagstiftningen, det som jag framför allt minns, det var ju... hm, minnet, men det som jag kunde uppleva, det var väl någon lagtext som riktar sig alltså mot våld mot kvinnor, som enbart är skriven just till kvinno... var bara riktat till kvinnor och kanske inte män...*

”Jag kunde nog det där redan innan att det var... lagstiftning för det här... jag kommer inte ihåg vad det var den hade skärpts till. Men, anmälan har man ju oavsett liksom, men jag måste erkänna nu när vi pratar, att då är jag inte hundra på ... om jag upptäcker, kommer till ett par där det är en dement t.ex. har jag anmälningsskyldighet eller har jag bara anmälningsskyldighet för att...att åtgärda och försöka göra ...ta reda på? Nej, men jag fattade ... ja, alltså det jag kommer ihåg, det var ju mer att det är fortfarande upp till om personen vill an-

mäla, men jag är inte helt säker på det. Det är ju verkligen något man ska ta reda på.”

Ökad handlingsberedskap?

Den övergripande frågan i utvärderingen är om anställda känner att utbildningen har inneburit att de känner sig trygga med hur de bör agera och därmed har fått ökad handlingsberedskap. Det fanns förväntningar bland de anställda på att utbildningen skulle rendera i konkreta verktyg för hur man bör agera när man möter en utsatt kvinna och de uttrycker att utbildningen inte har gett dem det. *Alltså jag saknar konkreta verktyg att ta till om det här skulle dyka upp på min arbetsplats.*

När jag skulle gå utbildningen så tänkte jag åh, vad bra nu får jag svar på alla frågor, hur vi ska hantera... Alltså, just det här att jaha, först ringer jag dit och sedan ringer jag dit och så gör jag si och så gör jag så.

Och så gör vi så här... även om vi har regler, och varenda gång blir det lika krångligt när man ska försöka...

Jag minns faktiskt inte om hon gav några handfasta tips, utan det kändes mer som att kolla av... ja, vad vi kunde.

Det sitter inte i ryggraden och man gör det inte naturligt...

En svårighet som tas upp och som kan påverka handlingsberedskapen är att det i vardagsarbetet inte är vanligt att man har kontakt med flera av de samarbetspartners som kan vara aktuella i situationer med våld. När några anställda diskuterar om att de inte vet vart man kan ringa eller vilket stöd och vilka insatser en våldsutsatt kvinna kan få, gör de en inventering över vilka de i sitt arbete redan har kontakt med och som skulle kunna vara aktuella i det här fallet. *...polisen har vi ju sällan kontakt med. Och vi har ju inte kontakt med kvinnojouren eller socialjouren. Vi har ju sällan kontakt med IFO. Men, det är ju liksom när man hamnar i det läget så får man ju höra hur brukar vi göra när vi har kontakter med IFO.*

Hänsynen till den utsatta kvinnans integritet och de anställdas yrkesroll – Kritiska situationer

Såväl handläggare som anhörigstödjare och chefer beskriver situationer som de upplever som särskilt svåra att hantera. Det är dels i situationer där kvinnan inte själv förstår, kan eller vågar berätta vad hon är utsatt för och där personal samtidigt anar att hon kan vara utsatt för våld, dels där kvinnan inte vill kännas vid att hon är utsatt, och där hon avvisar personalens erbjudande om hjälp och stöd. I dessa situationer ställs anställda inför ett etiskt dilemma och inför att göra en avvägning mellan hur de utifrån sin myndighetsroll förväntas agera när de möter en våldsutsatt kvinna och vad respekten för den enskildes integritet kräver. Ibland kan det uppstå svåra avvägningar där en närstående är slutkörd och i vår-

den av sin anhöriga är irriterad och *hårdhänt*. ”Alltså det är ju dubbel utsatt-het... både för den som är vårdad och den som vårdar.”

En sådan svår avvägning beskrivs av deltagarna i fokusgrupperna/intervjun är där kvinnan befinner sig i en beroendesituation till en anhörig eller anställd och inte själv kan eller vågar berätta vad den är utsatt för:

...och då försvårar det givetvis till att tala om hur det är, för vad händer då, kanske blir jag straffad på något sätt då...jag kanske inte får den hjälp jag behöver då. Alltså det är ju komplext... det är ju nog så svårt ändå med de här frågorna, men när man är ännu mer i beroendesituation så blir det mer, ännu svårare. ...och det vet jag inte riktigt hur man ska överbrygga, för det tycker jag är knepigt.

En annan situation som innebär att personal har att göra svåra avvägningar är där en brukare som utsätter en annan person för våld inte förstår vad den har gjort:

... vad är ett övergrepp och vad är en pedagogisk fråga, alltså...man kanske inte visste bättre...och att det egentligen kanske handlar om att lära dem att så här gör man inte.

Ytterligare beskrivs svåra avvägningar där en person *inte själv har insikt* och förstår att den utnyttjas eller är utsatt för övergrepp och som kanske istället *känner sig uppskattad och känner tillhörighet*.

Eller där man som anställd anar att någon är utsatt för våld, men inte får det bekräftat:

Jag menar vi blir alla berörda på något sätt, men ska vi agera rent i vår profession alltså...det är skillnad om man bara anar någonting, att något är fel och då har du det där med integriteten.

Situationer där våldet handlar om övergrepp ur till exempel ekonomiskt hänseende har deltagarna mer erfarenhet utav att möta. Det kan här bland annat handla om situationer där en närstående sköter ekonomin och där man som personal förstår att den äldre eller den funktionshindrade på grund av att pengar undanhålls inte får sina behov tillgodosedda. Även dessa situationer är på grund av brukarens beroendesituation och hänsynen till dennes integritet svåra att hantera.

Den fråga som personal framför allt brottas med i dessa situationer är var gränsen går mellan hänsynen till kvinnans integritet och de anställdas uppdrag att upptäcka och erbjuda hjälp och stöd. En personal ställer frågan: *Hur närmar man sig?*

Yrkesrollen – handläggarnas perspektiv

Handläggarna beskriver att det är svårt att se hur långt deras uppdrag som biståndsbedömare sträcker sig. Frågan ställs i relation till det arbetssätt de beskriver finns för biståndsbedömning och som innebär att de som handläggare inte träffar en biståndstagare mer än några enstaka gånger och då endast under kort tid.

” Kerstin då som hade den där utbildningen, hon ... skulle ju provocera lite grann och då var det väl en del saker som jag tänkte på, som jag fick med mig. Det här att en del förhållningssätt som jag kanske inte alla gånger kunde köpa.

Till exempel när man träffar, när vi som biståndshandläggare ska göra en biståndsbedömning, att vi liksom nästan ska fiska efter hur... ja, i vilken beroendeställning de här äldre kvinnorna kanske befinner sig i. Finns det anhöriga som utnyttjar deras ekonomi eller blir de misshandlade på något sätt? Att vi liksom skulle ta reda på det. ... Det provocerade mig i min yrkesroll lite grann. Det är kanske inte mitt perspektiv när jag går in och gör en biståndsbedömning, utan då ser man ju till behovet och socialtjänstlagen och... sedan kan det ju komma andra saker till exempel missbruk... som finns kring den här personen, men det är ju ingenting man initialt...” En handläggare beskriver att även om man känner att det kanske finns någonting här... så är det ju sällan som man kan slå hål på det. En annan handläggare fortsatte resonemanget med att ... jag menar det är ju det som är vår roll, att liksom sticka hål på det här eller så. För att kunna göra det måste man nog nästan varje vecka besöka den aktuella kunden. Ett hinder för detta är att då kommer man ju dit under en timme – en och en halv. Det är ju så det ser ut. Och sedan gör man sin bedömning. En annan handläggare håller med om att den tid de träffar en brukare oftast är kort och att det är svårt att skapa ett sådant förtroende när man kanske inte har berättat för sina andra anhöriga att man är utsatt av någon i familjen, det är jättesvårt att komma åt det (våldsutsatta kvinnor) i vårans roll (som handläggare), men det är jät-tebra att man medvetandegör det här att det är väldigt många som är utsatta.

Handläggarna tar upp att de i sin yrkesroll inte har den nära kontakten med brukarna som till exempel baspersonalen har. ... *de (baspersonalen) har ju en del rutiner i det här dagliga och kanske mer behöver se tecken och så där. Vi har ju inte det, vi har ju den här korta kontakten som... inte har det fokus, det kanske ligger rätt långt ner på skalan för vad man tar reda på och får reda på. En annan handläggare fortsätter: Nej, och när du säger kort, det är ju inte alltid vi har möte öga mot öga, utan det kan ju vara ...*

I biståndsbedömning gör handläggare en avvägning mellan ansökans art och hur omfattande deras undersökning ska vara för att de ska kunna fatta ett beslut om bistånd. Att ställa frågor som av brukaren kan uppfattas som ovidkommande för att beslutet om bistånd ska kunna fattas kan upplevas integritetskränkande och uppfattas som ett uttryck för kontroll och makt. *Och hur mycket ska man rota, alltså ... mer än nödvändigt, vad som är av vikt för ärendet så. Men, det är klart att börjar man se signaler får man väl försöka...*

Handläggarna funderar över var gränsen för deras uppdrag går i förhållande till vad som är andra myndigheters ansvarsområde. *Ibland så kanske det blir så mycket i någonting man håller på med, så man måste liksom se tillbaka och se vad det är vi håller på med och vad är min roll ... Och det här kanske är andra saker, det här kanske är medicinskt, det här kanske är psykiatrin som ska ta hand om det eller IFO eller... och liksom försöka snäva av området... då är det ju det här, att ja, då är jag kanske inne och klampar på något annat som jag varken klarar av eller har kompetens i. Så att det är ju olika vad det handlar om.*

Yrkesrollen – chefernas perspektiv

Även fokusgruppen med verksamhetschefer diskuterar gränsdragningen mellan yrkesroll och respekten för brukarens integritet. De resonerar kring behov av en lagstadgad skyldighet att ingripa och jämför med Lex Sara och Lex Maria. *Vad är det vi... alltså, självklart som medmänniska så vill jag att den här personen ska ha det bra eller att vi kan få stopp på det här, men samtidigt så kan jag känna att... det är kanske bara jag som känner så, men att, vad är jag skyldig att göra i egenskap av verksamhetschef?* De andra deltagarna i fokusgruppen höll med. *Det är inte bara du som känner så. Resonemanget fortsätter om jag har en skyldighet t.ex. enligt lag att ingripa då kan jag alltid... och liksom man bottnar i det. Men, jag tänker på just när det handlar om våld...att vi även bör ingripa där, oavsett vem som utför det och att jag är skyldig att rapportera det, för då kan jag känna mig trygg...För här kan det kännas, alltså om jag gör någonting, om jag agerar och så visar det sig att jag har fel och då kanske gått in både integritetsmässigt och så...har jag gjort någonting fel då?*

Utvecklingsmöjligheter

De anställda uttrycker att när utbildningen pågick var frågan högaktuell och man bar den med sig *dagligen liksom och om man inte sätter sig ner och pratar om utbildningen och hur man ska agera så finns risk för att det bara rinner ut i sanden.* Däremot väcks engagemanget igen när man pratar om den. *Men nu när det åter är aktuellt och vi sitter här och pratar (i fokusgruppen) så ser jag verkligen fram emot den där handlingsplanen till exempel och... det här är en diskussion som ska hållas levande hela tiden. För det är så viktigt att det fungerar och att vi vet ... hur vi ska förhålla oss.*

Organisatoriska möjligheter

Att **tillskapa strukturer för att hålla frågan levande** är, säger deltagarna i första hand en fråga för chefer och förvaltningsledning. Det handlar om att göra prioriteringar bland de många frågor som verksamheterna har att hantera *...för jag tror att det här måste ägas på förvaltningsnivå, av chefer.* En annan deltagare håller med *...att det kommer uppifrån, alltså ser till att det här prioriteras.*

De kommande **handlingsplanerna** ses som viktiga verktyg att arbeta vidare utifrån och att utveckla en **erfarenhetsbank** där man diskuterar uppkomna situationer och har ett erfarenhetsutbyte med andra professioner som kan ingå. *... om man hade något nätverk, alltså där det finns några personer som ingår, så man vet att dit ska man anmäla och så bygger man upp en slags erfarenhetsbank, för det finns ju faktiskt erfarenheter att tillgå.* Behov av att som anställd få ventilera, vrida och vända på en situation lyfts fram. Det är angeläget att göra det såväl innan man agerar som efteråt, för att lära utav. *Ja, alltså få bolla gjorde jag rätt eller kunde jag ha gjort på något annat sätt och hur skulle jag ha tänkt här och alltså den biten.*

Kontinuerlig utbildning även för baspersonal. Rutiner för hur frågan ska introduceras till **nyanställda**.

Stöd till den utsatta

En anställd lyfter fram att när det uppdagas att en kvinna är utsatt för våld borde just den situationen ge henne rätt till ett **utökat bistånd** för en tid... *det skulle inte vara några tveksamheter utan att hon då kan få mer insatser än vad hon i redan har. Och då ska man inte behöva kanske gå samma långa väg som annars, utan det ska snabbt gå att få.*

En annan anställd framhåller att den våldsutsatta kvinnan kan vara i behov av stöd i form av exempelvis **samtal** under lång tid. Hon ställer sig frågan om vilka inom organisationen som kan ge ett sådant samtalsstöd.

Från anhörigstöd nämns att man till exempel i Anhöriggrupperna skulle kunna ha olika diskussionstema kring situationer man kan hamna i som anhörigvårdare. Man skulle även kunna ha informationsfilmer... *små korta filmer som man kan visa, exempelvis på anhörigcenter, man kan också visa i andra sammanhang, och också tala om att du kan vända dig dit och dit... ja, alltså som vi matas med då och då.*

Reflektion

I utvärderingens andra del, som är kvalitativ har sökts efter utsagor, som visar om utbildningen har initierat aktiviteter i verksamheterna. Det har även sökts efter områden att förbättra. Utbildningen har, menar deltagarna, inneburit ett eget lärande. Den har bidragit till att anställda har blivit medvetna om att våld förekommer i nära relationer även inom äldreomsorgen och omsorgen om funktionshindrade. Utbildningen har däremot inte diskuterats med syfte att komma fram till vilka stödstrukturer och rutiner som behövs inom verksamheten eller vilket förhållningssätt som man bör ha. Som tidigare har beskrivits leder utbildningar endast ibland till förändringar i en så komplex organisation som socialtjänsten. Vi vet även att mellanchefer med sin kunskap om och närhet till verksamheten är central för att initiera, organisera och genomföra förändringar. Det verkar dock som att cheferna inväntar det pågående arbetet med handlingsplaner, innan ytterligare initiativ tas till att leda ett utvecklingsarbete.

Integritet – yrkesroll

I mötet med en våldutsatt kvinna, som själv inte kan, vågar eller vill berätta att hon är utsatt, upplever anställda en gränsdragningsproblematik mellan vad respekten för kvinnans integritet innebär och vad yrkesrollen kräver. Frågan är svår då den inte har något entydigt svar. Varje situation är unik. De anställda har förväntningar på att de kommande handlingsplanerna ska fungera som konkreta verktyg. Dock är det så att även handlingsplanerna är generellt hållna, liksom utbildningen. De behöver översättas till varje kvinnas unika situation. Det är först när man i varje enskilt fall tillsammans med kollegor, reflekterar kring integritet i relation till yrkesrollen som man utvecklar ett lärande. Ett lärande som på sikt innebär att man känner sig trygg i mötet med en kvinna utsatt för våld.

Baspersonal

Bland anställda som har deltagit i utbildningen är det anhängstödarna som är de som finns nära brukaren i dennas vardag. Anhängstödarna får därmed insyn i under vilka omständigheter brukaren lever. Handläggarna menar däremot att deras kontakt med brukarna inte är sådan att det är de som upptäcker om någon är utsatt för våld. Frågan blir med andra ord deras först efter att någon annan person har påtalat den för dem. Baspersonalen inom till exempel hemtjänst och boende är som jag ser det, betydelsefulla i arbetet med att både tidigt upptäcka kvinnor utsatta för våld och att förbättra stödet till dem. Det är sannolikt att det bland baspersonal både finns erfarenhet av att ana att det förekommer våld och av att möta en kvinna som berättar att hon är utsatt, men baspersonal har dock inte omfattats av utbildningen. I detta första steg, som utbildningen får anses vara, var det angeläget att först rikta sig till chefer, anhängstöd och handläggare. Detta då de är dem som har ansvar för att utveckla verksamheten, besluta om insatser, ge stöd och handledning. I utvecklingsarbetet riskerar baspersonal bli en outnyttjad resurs. I ett andra steg vore det angeläget att baspersonal involveras. Med deras erfarenheter ”från golvet” skulle det kunna utvecklas ett sammanhållet lärande mellan baspersonal, anhängstödare, handläggare och chefer.

Motsvarande utbildning till dem, skulle höja kvaliteten i utvecklingsarbetet som helhet. Det skulle även öka möjligheterna för att fler kvinnor utsatta för våld upptäcks och erbjuds stöd.

Sammanfattande slutdiskussion

Med utvärderingens design med två mätpunkter ville vi fånga om utbildningen har lett till praktiska handlingar i vardagsarbetet. I detta sammanhang är det viktigt att framhålla att endast 4 månader hade förflutit mellan de två mättillfällena. Vi vet inte hur resultatet hade blivit om vi hade genomfört fokusgrupperna efter ytterligare ett par månader. Resultat från enkätundersökningen visade på intresse och engagemang bland anställda för frågan. Flertalet av deltagarna upplevde att de genom utbildningen hade fått ökad kunskap om våld i nära relationer och kände sig mer trygga med hur de bör agera när de möter en våldsutsatt kvinna, än vad de kände innan utbildningen.

Fyra månader efter utbildningens genomförande visar det sig att diskussionen om våld mot kvinnor i konkurrens med vardagens många övriga angelägna frågor har sjunkit undan. Den ökade handlingsberedskap som anställda i enkäten svarade att de upplevde, uttryckte anställda fyra månader senare att de inte längre kände. Att skapa trygghet i hur man bör agera i mötet med en våldsutsatt kvinna förutsätter att frågan hela tiden hålls levande och att man som anställd har ett forum där man kan artikulera sina frågor, utbyta erfarenheter, få hjälp och stöd. Med ett sådant forum skulle verksamheterna på sikt erövra en erfarenhetsbaserad kunskap som ökar deras handlingsberedskap.

Socialtjänstens bakomliggande tanke med utbildningen var att den på kort sikt (4 månader) skulle ha medfört att initiativ tagits till aktiviteter för att förbättra stödet till våldsutsatta kvinnor. Utvärderingen visar att i väntan på kommunens handlingsplaner har inte andra aktiviteter initierats.

Av forskningen vet vi att om en utbildning förväntas leda till aktiviteter och förändrat arbetssätt kan den inte ensamt leda fram till förändringar. Det behöver tillskapas en struktur med olika arenor för hur ett lär- och utvecklingsinriktat arbete ska bedrivas kring våld i nära relationer. Det är troligt att om en sådan struktur, hade funnits redan vid utbildningens start hade det, även på kort sikt, gynnat utvecklingsarbetet. Det hade då blivit tydligt vad som förväntades av deltagarna. Anställda förväntar sig att det är cheferna som ska driva utvecklingsarbetet och att det ska vara förankrat i högsta ledningen. Mellancheferna är följaktligen betydelsefulla och deras position och kunskaper om verksamheten ger dem en central roll i detta utvecklingsarbete.

Referenser

Alexandersson, Karin (2006). *Kunna, vilja, förstå*. Om implementering av systematisk dokumentation för verksamhetsutveckling i socialtjänsten. Örebro: Universitetsbiblioteket.

Bengtsson, Hans (2005). *Politik, lag och praktik. Implementeringen av LSS-reformen*. Lund: Studentlitteratur.

Blixt Madeleine, Carlstedt Malena & Töyrä Annika (2007). *Den nationella trygghetsundersökningen 2006. De första resultaten om utsatthet, trygghet och förtroende*. Brå rapport 2007:14.

Eriksson, Hjelde (2001). Ofri? Våld mot äldre kvinnor och män – en omfångsundersökning i Umeå kommun. Fritzes Offentliga publikationer.

Erlingsdottir, Gudbjörg (1999). *Förförande idéer*. Lund: Företagsekonomiska institutionen, Lunds universitet.

Kristensen Kerstin och Risbäck Marie (2004). *De sista ljuva åren... – om utsatthet och erfarenheter av våld hos personal och vårdtagare inom hemtjänst*. Göteborg: Rondo Grafisk Kommunikation AB.

Larsson Kjerstin (2008). *Mellanchefer som utvecklar, om förutsättningar för hållbart utvecklingsarbete inom vård och omsorg*. Avhandling. Linköpings universitet.

Nilsson Lotta och Westlund Olle (2007). *Våld mot personer med funktionshinder*. BRÅ 2007:26.

Rossi Peter, H.; Lipsey Mark, W.; Freeman, Howard, E. (2004). *Evaluation. A Systematic Approach, seventh edition*. London: Sage publications.

Rothstein, Bo (2006). *Vad bör staten göra?* Stockholm: författaren och SNS förlag.

Utredningsinstitutet HANDU AB (2007). *Mäns våld mot kvinnor med funktionsnedsättning*. www.handu.se.

Vedung E. (1998). *Utvärdering i politik och förvaltning*. Lund: Studentlitteratur.

Lag 2007:225 om ändring i socialtjänstlagen.

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

Prop.1997/98–55. Propositionen behandlar åtgärder för att motverka våld mot kvinnor, prostitution och sexuella trakasserier i arbetslivet:

www.socialstyrelsen.se/amnesord/aldre/vald_mot_aldre/Forekomst_vald_aldre.htm

Stiftelsen Alternativ till våld:

www.atv-stiftelsen.no/index.cfm?kat_id=4&subkat_id=72

PowerPoint presentation; Sundell Knut:

www.socialstyrelsen.se/amnesord/socialt_arbete/IMS/forelasares+pp-presentationer.htm

För att få kunskap om hur socialtjänsten ska förbättra stödet till våldsutsatta kvinnor och handledningen till personalen, ställer vi nedan några frågor om Dina erfarenheter från ditt arbete.

- Har Du varit med om någon händelse, under det senaste året, där Du har misstänkt att någon "brukare" har utsatts för våld från någon närstående i hemmet?

Nej Ja, någon gång Ja, flera gånger

Om ja.... Kände Du Dig trygg med vad Du skulle göra eller vart Du skulle vända Dig för att få råd?

Ja Nej

Beskriv gärna vad Du tänkte, gjorde eller vad Du hade velat göra.....
.....
.....

- Har Du varit med om någon händelse, under det senaste året, där Du har misstänkt att någon "brukare" har utsatts för våld från någon personal?

Nej Ja, någon gång Ja, flera gånger

Om ja.... Kände Du Dig trygg med vad Du skulle göra eller vart Du skulle vända Dig för att få råd?

Ja Nej

Beskriv gärna vad du tänkte, gjorde eller vad Du hade velat göra.....
.....
.....

- Har Du varit med om någon händelse, under det senaste året, där Du har misstänkt att någon kollega har utsatts för våld från någon närstående?

Nej Ja, någon gång Ja, flera gånger

Om ja.... Kände Du Dig trygg med vad Du skulle göra eller vart Du skulle vända Dig för att få råd?

Ja Nej

Beskriv gärna vad du tänkte, gjorde eller vad Du hade velat göra.....
.....
.....

Skriv några rader om vad socialtjänsten bör tänka på för att förbättra stödet till våldsutsatta kvinnor - äldre, funktionshindrade, kollegor eller till kvinnor i allmänhet - på Gotland.

_____ Fortsätt gärna på separat blad

Vad har utbildningen inneburit för Dig?

Utvärdering

Socialförvaltningen på Gotland vill förbättra sitt stöd till kvinnor som har blivit eller är utsatta för våld från någon i sin närhet. Därför pågår ett omfattande utvecklingsarbete inom hela socialtjänstens område. Den utbildning som Du just har gått, är ett led i detta arbete, där socialförvaltningen genom att öka personalens medvetenhet om bland annat mekanismerna bakom våld mot kvinnor, aktuell lagstiftning och våldets omfattning vill skapa en beredskap hos personal att agera när de möter en utsatt kvinna. Fokus Kalmar län, som är en oberoende forsknings- och utvecklingsenhet inom socialtjänstens område, har av socialförvaltningen fått i uppdrag utvärdera delar av denna utveckling.

Du garanteras full anonymitet.

Fyll i formuläret och lägg det sedan i bifogat kuvert, som samlas in och skickas direkt till Fokus Kalmar län. Resultatet kommer att sammanställas i text och ingen kommer någonsin att få veta vem som har svarat vad.

Kan jag få kontakta Dig under mars månad 2009?

För att få kunskap om hur utbildningen bidragit till att stödet till våldsutsatta kvinnor kan förbättras vill jag gärna få ta del av Dina tankar och erfarenheter.

Skriv i så fall Ditt namn: Måll:.....
Telefon:.....

Om Du vill veta mer om undersökningen eller vill framföra synpunkter hoppas jag att Du kontaktar mig

Kalmar 17 november 2008

Agnetha Hammerin

Fokus Kalmar län

Frågeformulär

- Var arbetar Du?
 Aldreomsorg Omsorg om funktionshindrade Anhörigstöd
- Är Du?
 Arbetsledare/chef Handläggare Övriga
- Har Du deltagit vid ett utbildningstillfälle eller vid båda? (två kryss möjligt att ange)
 Första utbildningstillfället Andra utbildningstillfället
- Vet Du vilket stöd och vilka insatser en våldsutsatt kvinna kan få på Gotland?
 Ja I viss mån Nej
- Vet Du om att socialförvaltningen har en webbsida om "Mäns våld mot kvinnor"
 Ja, men jag har aldrig besökt sidan Ja, och jag har besökt sidan Nej

Nu följer några frågor om vad Du tycker att utbildningen har inneburit för Dig.

- 1) Utbildningen har ökat min kunskap om de mekanismer som finns bakom våld mot kvinnor.

1 2 3 4 5
Inte ett alls Delvis I allra högsta grad

Ge exempel på vad Du fått mer kunskap om

- 2) Utbildningen har ökat min kunskap om de lagar som råder inom området.

1 2 3 4 5
Inte ett alls Delvis I allra högsta grad

Ge exempel på vad Du fått mer kunskap om.....

- 3) Utbildningen har ökat min kunskap om vilket stöd och insatser en våldsutsatt kvinna har rätt att få.

1 2 3 4 5
Inte ett alls Delvis I allra högsta grad

Ge exempel på vad Du fått mer kunskap om.....

- 4) Utbildningen har ökat min kunskap om omfattningen av våld mot kvinnor.

1 2 3 4 5
Inte ett alls Delvis I allra högsta grad

Reflektera gärna.....

- 5) Utbildningen har ökat min medvetenhet om "signaler" om att en kvinna kan vara utsatt för våld.

1 2 3 4 5
Inte ett alls Delvis I allra högsta grad

Ge exempel på vad Du fått mer kunskap om.....

- 6) Utbildningen har lett till att vi på min arbetsplats har diskuterat hur vi bör möta en våldsutsatt kvinna.

1 2 3 4 5
Inte ett alls Delvis I allra högsta grad

- 7) Utbildningen har gjort att jag känner mig säker på hur jag bör agera när jag möter en våldsutsatt kvinna

1 2 3 4 5
Inte ett alls Delvis I allra högsta grad

- 8) Utbildningen har gett mig nya tankar som jag vill omsätta i praktisk handling i mitt arbete.

1 2 3 4 5
Inte ett alls Delvis I allra högsta grad

Beskriv gärna hur Du tänker.....

- 9) Jag är nöjd med utbildningen, som helhet.

1 2 3 4 5
Inte ett alls Delvis I allra högsta grad

Vad i utbildningen gav Dig mest respektive minst.....

Utvärdering

Till:

Handläggare och chefer inom
Äldreomsorg och Omsorg om funktionshindrade
samt till Anhörigombud

INBJUDAN att medverka i fokusgrupp.

Vad har utbildningen om våld i nära relationer inneburit för Dig?

Datum:

Plats:

Du som arbetar som handläggare eller chef inom äldreomsorg eller omsorg om funktionshindrade och Du som är anhörigombud, inbjuds att medverka i fokusgrupp om vad utbildningen inneburit för Dig.

Utbildningen som du nyligen har avslutat, är en del av socialförvaltningens arbete för att höja förvaltningens kompetens och handlingsberedskap kring våldsutsatta kvinnor. Fokus Kalmar län, som är en oberoende forsknings- och utvecklingsenhet inom socialtjänstens område, har fått uppdraget att utvärdera om utbildningen har inneburit höjd kunskap bland personalen och om den medfört att personalen sig trygg i hur den bör agera i ett eventuellt möte med en utsatt kvinna.

I samband med att utbildningen avslutades besvarade Du en enkät med frågor om vad utbildningen inneburit för Dig. Nu vill vi komplettera enkätens kvantitativa svar genom att i fokusgrupper få del av dina tankar och reflektioner. På så vis får enkätens svar även ett kvalitativt innehåll.

Vad är en fokusgrupp? Fokusgruppen används när man vill få så många infallsvinklar som möjligt på en fråga. Det innebär att man ber en grupp människor reflektera kring en eller ett par frågor (sätter ett tema/fråga i fokus). Jag kommer att be dig reflektera kring vad utbildningen har inneburit för dig och vad som skulle behövas (ex. stöd, arbetssätt mm) i ditt arbete för att upptäcka och utveckla stöd till våldsutsatta kvinnor.

Tre Fokusgrupper. Vi önskar få deltagare till en fokusgrupp med handläggare, en med anhörigombud och en med verksamhetschefer, med sex deltagare i varje fokusgrupp.

Om Du redan har anmält intresse av att delta. Du som redan på enkäten anmälde intresse av att diskutera utbildningens innehåll ytterligare, kommer inom kort att få en mail från mig. Jag hoppas att Du fortfarande kan tänka Dig att delta och att datumet passar Dig.

Anmäl intresse att delta, snarast möjligt, senast 1 mars till agnetha.hammerin@fokus.regionforbund.se

Uppge: namn, funktion och mailadress.

Kontakta mig gärna om Du har frågor.

Väl mött

Agnetha Hammerin, Utvecklingsledare och utvärderare
Fokus Kalmar län



Jag önskar använda bandspelare. Ingen utomstående kommer att få del av materialet. Banden raderas direkt efter att utvärderingen har färdigställts. Om någon citeras i rapporten kommer det att ske på ett sådant sätt att det endast är någon i fokusgruppen som möjligen kan ana vem den citerade är.

Tema fokusgrupper – chef – handläggare - anhörigstöd

Inledning:

- Vilket är ditt arbetsområde/dina arbetsuppgifter/ansvar?
- Har du kommit i kontakt våld inom ditt arbete eller på annat sätt? Hur?
- Hur skattar du att din kunskap om våld mot kvinnor var innan du gick utbildningen?
Skala 1-5, där 1 motsvarar ringa kunskap och 5 mycket god kunskap.
- Har du gått utbildningens båda dagar, dag 1 eller dag2?
- Har du gått liknande utbildning eller kurs tidigare?

Utbildningen: "Omsätta teori till praktisk handling"

I anslutning till utbildningen:

- Vad tyckte du om utbildningen?
- Ökade den dina kunskaper?
- Ledde den till diskussion och samtal kring våld på arbetsplatsen? Privat?

Tillämpning:

- Vad har du tagit med dig från utbildningen? Vad har du särskilt fångats utav?
- Inspirerats till aktiviteter för att förbättra upptäckt och stöd? Vilka?/Hur?
- Vilka svårigheter finns i arbetet när det gäller att öka medvetenheten och tryggheten i hur agera vid kännedom om våld? (anhörig mot brukare –brukare mot personal eller anhörig – personal mot brukare – personal privat)
- Innebar utbildningen att du idag känner dig trygg i hur du kan agera och vilka insatser/stöd en våldsutsatt kvinna kan få på generellt/på Gotland?

Framåt:

- Hur hålla frågan levande?
- Introduktion till nyanställda?
- Hur involvera och öka medvetenheten/kunskapen hos baspersonal?
- Övergripande struktur?
- Vilket stöd skulle behövas?

Utgivna Fokus-Rapporter

- 2009:2 Från rutin till behov. Salutogen rehabilitering. Westlund, Peter.
Pris 95 kr
- 2009:1 Brukare och personal utforskar landstings- och kommunverksamheter till psykiskt funktionshindrade. Johansson, Frida & Gough, Ritva. Pris 95 kr
- 2008:3 En analys av 2791 flyttningar till särskilt boende. Kalmar län 2004–2007. Westlund, Peter & Persson, Agneta. Pris 95 kr
- 2008:2 Sjuksköterskan som dirigent – om multisjukdom i särskilt boende. Westlund, Peter under medverkan av Sjöberg, Arne.
Pris 75 kr
- 2008:1 Kort-tids-boende. En kameleont i äldreomsorgen.
Westlund, P. Under produktion
- 2007:4 I utredningens namn – två analyser. Gough, Ritva. Pris 95 kr.
- 2007:3 Beviljad ansökan. Om flyttningar till särskilt boende. Uppdaterad version. Westlund, Peter & Persson, Agneta.
Pris 95 kr
- 2007:2 Arbetsprovning med coach. Gough, Ritva & Ganz, Helene.
Pris 95 kr
- 2007:1 Boningar för äldre. Westlund, Peter & Englund, Monica. Pris 180 kr
- 2006:5 När dokumenten berättar. Statistik och tankar placering av kring barn och unga i Kalmar läns kommuner. Elsrud, Torun & Forsberg, Lena. Pris 135 kr
- 2006:4 Kritiska påståenden kring delegeringsprocessen. En roblem Detection Study avseende sjuksköterskans delegeringar.
Nilsson, Kenneth. Pris 80 kr
- 2006:3 Verksamhetsnära ledarskap. En kunskapsöversikt.
Renblad, Karin. Pris 95 kr
- 2006:2 Gilla grått – riskfaktor socialbidrag eller stöd till försörjning.
Karlsson, Lilly. Pris 135 kr

- 2006:1 Beviljad ansökan. Om flyttningar till särskilt boende. Westlund, Peter & Persson, Agneta. Pris 95 kr
- 2005:3 LSS-handläggare granskar varandra. En metod för kvalitetsarbete i praktiken. Gough, Ritva. Pris 95 kr
- 2005:2 Verksamhetsnära ledarskap – kännetecken och förutsättningar. Westlund, Peter. Pris 95 kr
- 2005:1 Ett anständigt sätt. Beskrivning av verksamheten vid dubbel-diagnos teamet Pilen i Västervik. Göran Johansson. Pris 135 kr
- 2004:4 Kvarboendets gränser 2004. När det inte går att bo kvar hemma. Westlund, Peter & Persson, Agneta. Pris 90 kr
- 2004:3 Modeller för rehabplanering. Rapport från en forskningscirkel. Sjöstrand, Ingegerd & Westlund, Peter. Pris 90 kr
- 2004:2 Bostäder med särskild service. En kartläggning av boende för människor med begåvningshandikapp. Gough, Ritva & Andersson, Laila. Pris 105 kr
- 2004:1 Delegeringar i särskilt boende. Mottagarens perspektiv. Westlund, Peter. Pris 95 kr
- 2003:2 Utveckling av kommunala behandlingshem med utgångspunkt från Rydéniska villan i Nybro kommun. Andersson, Mattias. Pris 115 kr
- 2003:1 Trygghetskedjan. Tidigt stöd till personer med demenshandikapp och deras anhöriga. Fransson, Ove under medverkan av Blomqvist, Kerstin, Gough, Ritva och Westlund, Peter. Pris 145 kr
- 2002:4 Projekt för kvalitetsutveckling i socialt arbete. En kvalitativ utvärdering av två utvecklingsprojekt med stöd från Länsstyrelsen i Kalmar. Kronberg, Britt & Steen, Immanuel. Pris 115 kr
- 2002:3 Intervjuer om boendeskapande. En fallstudie av en grupp-bostad för personer med begåvningshandikapp. Gough, Ritva. Pris 135 kr

- 2002:2 Socialt synsätt i äldreomsorgen. Emmaboda serviceområde. Westlund, Peter. Pris 165 kr
- 2002:1 Kommunens sjuksköterska. I Florence anda. Andra upplagan 2007. Westlund, Peter & Larsson, Elisabeth. Pris 165 kr
- 2001:9 Socialbidrag med kvalitet – ett klientperspektiv. Ett utvecklingsprojekt i fyra kommuner. Kronberg, Britt. Pris 115 kr
- 2001:8 När projekt inte lyckas måste man lära av sina misstag! EU-fyren – ett exempel. Steen, Immanuel. Pris 95 kr
- 2001:7 Boendestöd – och vad det kan bli. Gough, Ritva & Bennisäter, Lillemor. Pris 110 kr
- 2001:6 Särskilt boende. En flyttstudie. Westlund, Peter. Pris 105 kr
- 2001:5 Kommunala resurser för rehabilitering. En kartläggning. Håbring, Bengt & Westlund, Peter. Pris 105 kr
- 2001:4 Uppföljning av insatser. Biståndsbedömning i äldreomsorg. Westlund, Peter. Pris 90 kr
- 2001:3 Avslutande utvärdering av projekt Paraplyer. Ett EU-finansierat rehabiliteringsprojekt i Sölvesborg. Steen, Immanuel. Slutsåld
- 2001:2 Socialbidrag med kvalitet – ett tjänsteperspektiv. Immanuel, Steen & Kronberg, Britt. Pris 115 kr
- 2001:1 Förnyad aktgranskning. Biståndsbedömning i äldreomsorg. Westlund, Peter. Pris 90 kr
- 2000:3 Kvalitet i arbetet med unga föräldrar och deras barn. En enkätundersökning vid Familjecenter i Oskarshamn. Steen, Immanuel. Pris 110 kr
- 2000:2 Kvalitetssäkring av nutritionen. Äldreomsorgens särskilda boenden. Örtman, Gerd. Pris 95 kr
- 2000:1 Road – Romano Drom. Evaluation and Documentation. Steen, Immanuel & Hammerin, Agnetha . Pris 120 kr
- 1999:7 Lära av varandra. Kollegiegranskning – Kvalitetskartor – Fokusgrupper. Westlund, Peter. Pris 140 kr

- 1999:6 Socialbidrag med kvalitet. En enkätundersökning i Kalmar, Karlskrona, Växjö och Skövde kommuner. Kronberg, Britt. Pris 75 kr
- 1999:5 Tidlig indsats – En god start fra teenager til mor. Et socialt og tværfagligt projekt til støtte for helt unge piger der vælger at føde deres børn. Steen, Mikael & Steen, Immanuel. Pris 80 kr
- 1999:4 En aktgranskning i 12 kommuner. Biståndsprojekt i äldreomsorg. Westlund, Peter. Pris 90 kr
- 1999:3 Professionella utredningssamtal – Biståndsprojekt i äldreomsorg. Westlund, Peter. Pris 120 kr
- 1999:2 Samverkan för barnets bästa? En studie av förebyggande arbete i tre samverkansprojekt kring barn och unga. Frih, Cecilia & Steen, Immanuel. Pris 90 kr
- 1999:1 Från bidrag och beroende till arbete och försörjning. Fyra modeller för socialbidrag med kvalitet. Steen, Immanuel & Sundberg, Kjell. Pris 92 kr

Skriftserier

- Skriftserie 2008:2 Barnperspektiv och föräldraskap – professionellas erfarenheter av möten med psykiskt funktionshindrade föräldrar. Järkestig-Berggren, Ulrika. Pris 75 kr
- Skriftserie 2008:1 Resultat 2007. Aktgranskning i Kalmar län. Granskning av bifalls- och avslagsärenden. Gough, Ritva & Westlund, Peter. Pdf-fil
- Skriftserie 2008:8 Journalgranskning. Kalmar län. Westlund, Peter. Pdf-fil
- Skriftserie 2007:7 Alla dessa kvinnor. Alge, Siv, & Larsson, Elisabeth. Pris 50 kr
- Skriftserie 2007:6 Budkaveln. Westlund, Peter. Slutsåld
- Skriftserie 2007:5 Omsorgsarbete. Ett underlag för samtal i arbetslaget. Claesson, Britt-Marie & Westlund, Peter. Pris 50 kr

- Skriftserie 2007:4 Ett försök som väcker frågor. Gough, Ritva.
Pris 50 kr
- Skriftserie 2007:3 Att leva det omöjliga. Om kvinnor som kallas
”dubbeldiagnos”. Eneroth, Bo. Pris 90 kr
- Skriftserie 2007:2 Att ha blick och känsla. Om praktiken i praktiken.
Eneroth, Bo. Pris 90 kr
- Skriftserie 2007:1 Resultat LSS 2006. Aktgranskning i Kalmar län.
Gough, Ritva. Pdf-fil
- Skriftserie 2006:3 Resultat. Undersökning av grundskoleelevers
användning av droger, Kalmar län 2006. Hammerin,
Agnetha. Pris 70 kr
- Skriftserie 2006:2 Uppföljning av insatser. Biståndsbedömning i
äldreomsorg – 2004 och 2005. Johansson, Frida.
Pdf-fil
- Skriftserie 2006:1 Resultat. Undersökning av studerandes användning
av droger Gymnasieskolan, Kalmar län 2005.
Thunberg, Ambjörn, Hammerin, Agnetha.
Pris 70 kr
- Skriftserie 2005:3 Resultat. Aktgranskning Kalmar län 2005.
Persson Agneta & Westlund, Peter. Pdf-fil
- Skriftserie 2005:2 Handläggarens hembesök. Samtal om samtal.
Westlund, Peter. Pris 50 kr
- Skriftserie 2005:1 Resultat. Undersökning av grundskoleelevers
användning av droger. Kalmar län 2004. Thunberg,
Ambjörn, Hammerin, Agnetha & Gough, Ritva.
Pris 70 kr
- Skriftserie 2004:2 Resultat. Aktgranskning år 2003. Persson, Agneta &
Westlund, Peter. Pdf-fil
- Skriftserie 2004:1 Förorätter, Orätter och Efterrätter. Peters krönika.
Westlund, Peter. Pris 50 kr
- Skriftserie 2003:4 Tjänsteutveckling. Ett koncept för socialtjänstens
FoU. Westlund, Peter. Pris 50 kr

- Skriftserie 2003:3 Kunskapsträdet. Erfarenheter från en forsknings-
cirkel om lösningsfokuserad arbetsmodell. Moula,
Alireza. Pris 90 kr
- Skriftserie 2003:2 Resultat. Uppföljning av insatser år 2002. Persson,
Agneta & Westlund, Peter. Pdf-fil
- Skriftserie 2003:1 Resultat. Aktgranskning SoL år 2002. Persson,
Agneta & Westlund, Peter. Pdf-fil
- Skriftserie 2001:2 Resursfördelningssystem i äldreomsorg. Westlund,
Peter. Pris 50 kr
- Skriftserie 2001:1 Nyckeltal och Behovsutveckling inom äldre-
omsorgen i Kalmar län. Johansson, Thomas.
Pris 50 kr

Alla priser är exkl. moms.

Beställning av ovanstående rapporter/skrifter kan göras till:

Fokus Kalmar län

Box 75, 391 21 KALMAR

Tfn: 0480-615 50. Fax: 0480-130 62

E-post: info@fokus.regionforbund.se

<http://www.fokus.regionforbund.se>

Utvärdering av ett utbildningsprojekt om vård i nära relationer

Rapporten är en utvärdering av ett utbildningsprojekt om våld i nära relationer, som har genomförts inom äldreomsorgen och omsorgen om funktionshindrade i Gotlands kommun. Med en tvådagars utbildning riktad till handläggare, anhörigstödare och chefer ville socialnämnden initiera ett utvecklingsarbete med syfte att förbättra stödet till våldsutsatta kvinnor på Gotland. På kort sikt förväntades utbildningen leda till att anställda inom äldreomsorgen och omsorgen om funktionshindrade tillskapar strukturer och aktiviteter som på längre sikt medför att anställda upptäcker när en kvinna är utsatt för våld och känner sig trygga i hur de möter med henne.

För utvärderingen, som genomfördes alldeles i början av utvecklingsarbetet, har tidsperspektivet och organisationens komplexitet betydelse för utvärderingens utformning. Detta innebär att utvärderingen har ett främjande syfte där resultat förväntas bidra till anställdas lärande. Genom att följa upp vad som har skett hoppas vi kunna bidra till kritisk reflexion genom att anställda får feedback.

Utvärderingen har genomförts av Agnetha Hammerin, utvecklingsledare, Fokus Kalmar län. Hon är socionom med en magisterexamen i utvärdering av verksamheter inom offentlig sektor.



Fokus-Rapport 2009:3

ISBN 91-975236-8-2

ISSN 1404-3076

Fokus Kalmar län

Box 75

391 21 Kalmar

Tel: 0480-615 50. Fax: 0480-130 62

E-post: info@fokus.regionforbund.se

www.fokus.regionforbund.se