



# Voldsramte kvinders arbejdsliv

En undersøgelse af sammenhængen mellem partnervold og marginalisering på arbejdsmarkedet

# Voldsramte kvinders arbejdsliv

En undersøgelse af sammenhængen mellem partnervold og marginalisering på arbejdsmarkedet



Publikationen er udgivet for Minister for Ligestilling af Servicestyrelsen og Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Servicestyrelsen

Edisonsvej 18, 1.

5000 Odense C

Tlf: 72 42 37 00

E-mail: [servicestyrelsen@servicestyrelsen.dk](mailto:servicestyrelsen@servicestyrelsen.dk)

[www.servicestyrelsen.dk](http://www.servicestyrelsen.dk)

Arbejdsmarkedsstyrelsen

Holmens Kanal 20

1060 København K

Tlf: 35 28 81 00

E-mail: [ams@ams.dk](mailto:ams@ams.dk)

[www.ams.dk](http://www.ams.dk)

Design og produktion: Aakjærs as, Dæmningen 36, 7100 Vejle

1. oplag, 200 stk.

Indhold er udarbejdet af konsulent Janne Schacke, Servicestyrelsen.

Henvendelse rettes til konsulent Gráinne Stevenson, mail [gcs@servicestyrelsen.dk](mailto:gcs@servicestyrelsen.dk), telefon 3317 0908.

Publikationen kan downloades eller bestilles på [www.servicestyrelsen.dk](http://www.servicestyrelsen.dk).

Der kan frit citeres fra rapporten med angivelse af kilde.

ISBN: 978-87-92031-85-3

Digital ISBN: 978-87-92031-86-0

## Forord

- *Hvad har vold i nære relationer med arbejde at gøre?*
- *Hvis man bliver udsat for vold på hjemmefronten, er det så ikke bare en fordel at komme væk hjemmefra og gå på arbejde?*

Relevante spørgsmål - men det er ikke så simpelt.

Vold er som regel ødelæggende for de rantes selvverd og besværliggør deres muligheder for både at få og fastholde et arbejde.

De positive aspekter ved arbejde er bl.a., at den sociale kontakt med kollegaer modvirker en udbredt social isolation blandt voldsramte. Faglig anerkendelse af kompetencer opbygger et større selvverd og en faglig identitet, økonomisk uafhængighed samt en daglig funktion, som styrker muligheden for at være rollemodel for sine børn.

Herværende undersøgelse er et led i Regeringens "Handlingsplan til bekæmpelse af vold mod kvinder og børn i familien 2005-2008". Undersøgelsen har til formål at se på, hvilke konsekvenser partnervold har for voldsramte kvinders arbejdsliv.

At kende til vold er ikke en selvfølge, når man arbejder som sagsbehandler i et jobcenter eller på et sygedagpengekantor. Mange kvinder er tilbageholdende med at fortælle om volden, og det er derfor heller ikke sikkert, at sagsbehandlere er blevet informeret om eventuelle voldsproblemer.

For at hjælpe voldsramte med at få eller fastholde et arbejde, er det hensigtsmæssigt at øge jobcentres og arbejdspladsers viden om partnervold og den indflydelse vold har på arbejdslivet, ligesom det er hensigtsmæssigt, med en helhedsorienteret indsats hvor der samarbejdes mellem relevante instanser.

Vi har i forlængelse af herværende rapport udgivet pjecen "Kender du til vold? – Når en voldsramt kvinde søger hjælp". Formålet med pjecen er at oplyse jobcentre og sygedagpengekantorer om vold i nære relationer, voldens betydning for arbejdslivet, og hvad man kan gøre som sagsbehandler. Pjecen kan downloades på [www.voldmodkvinder.dk](http://www.voldmodkvinder.dk).

Til slut en stor tak til de kvinder og sagsbehandlere som har ladet sig interviewe samt til krisecentre, Dialog mod vold og Mødrehjælpen som har bidraget med at skabe kontakt til kvinderne og indsamle spørgeskemaer.

*Ole Thomsen*

*Faglig leder, Udsatteenheden, Servicestyrelsen 2009*

# Indhold

<b>Kapitel 1. Sammenfatning</b> .....	<b>9</b>
1.1 Baggrund/formål .....	9
1.1.1 Metode/aktiviteter .....	9
1.2 Resultater og anbefalinger .....	10
1.2.1 Arbejdets funktion for voldsramte kvinder .....	10
1.2.2 Voldens negative betydning for voldsramte kvinders arbejdsliv .....	10
1.2.3 Voldsramte kvinders involvering af arbejdspladser eller sagsbehandlere.....	12
1.2.4 Arbejdspladsers mulighed for at hjælpe voldsramte kvinder .....	13
1.2.5 Sagsbehandlere på jobcentre og sygedagpengekontorer.....	14
1.3 Rapportens disponering.....	17
<b>Kapitel 2. Baggrund og formål</b> .....	<b>19</b>
<b>Kapitel 3. Metoder og datagrundlag</b> .....	<b>21</b>
3.1 Litteraturstudie.....	21
3.2 Indsamling af data .....	22
3.2.1 Spørgeskemaundersøgelse .....	22
3.2.2 Interviewundersøgelse.....	23
3.3 Journalgennemgang.....	25
<b>Kapitel 4. Voldens marginaliserende mekanismer og arbejdets inklusions-</b> <b>dynamik</b> .....	<b>27</b>
4.1 Partnervold .....	27
4.2 Marginalisering .....	29
4.3 Inklusion .....	31
4.4 Analyse.....	32
<b>Kapitel 5. Beskrivelse af kvinderne i undersøgelsen</b> .....	<b>35</b>
5.1 Alder, børn og statsborgerskab .....	35

5.2 Uddannelse .....	36
5.3 Forsørgelsesgrundlag og tilknytning til arbejdsmarkedet.....	37
5.4 Opsummering .....	39
<b>Kapitel 6. Arbejdets funktion for voldsramte kvinder .....</b>	<b>41</b>
6.1 Opsamling .....	43
<b>Kapitel 7. Voldens betydning for arbejdslivet.....</b>	<b>45</b>
7.1 Voldens udmøntning i kvinders arbejdsliv .....	45
7.1.1 Voldsudøvers holdning til kvindernes arbejdsliv .....	48
7.1.2 Økonomi .....	49
7.1.3 Forældreansvar.....	50
7.1.4 Aktiv chikane/vold.....	51
7.1.5 Opsummering.....	53
7.2 Voldens følger for arbejdslivet.....	53
7.2.1 Symptomer på stress .....	55
7.2.2 Sygefravær .....	55
7.2.3 Det sociale fællesskab.....	57
7.2.4 Opsummering.....	59
<b>Kapitel 8. Kvindens kontakt til arbejdspladser og sagsbehandlere om volden.....</b>	<b>61</b>
8.1 Voldens betydning for hemmeligholdelse .....	61
8.2 Arbejdspladser og sagsbehandleres muligheder for at åbne op for voldsproblemerne.....	63
8.3 Opsummering .....	65
<b>Kapitel 9. Arbejdspladseres muligheder for at hjælpe.....</b>	<b>67</b>
9.1 Støtte og opfølgning .....	70
9.2 Rådgivning og samarbejde med relevante myndigheder.....	72
9.3 Fleksibilitet /midlertidige sygemeldinger.....	73
9.4 Sikkerhedsforanstaltninger.....	76

9.5 Opsummering .....	77
<b>Kapitel 10. Sagsbehandleres muligheder for at hjælpe .....</b>	<b>79</b>
10.1 Sagsbehandleres hensyntagen til voldsproblemer .....	80
10.2 Viden om vold.....	81
10.3 Det tværfaglige samarbejde i kommunen .....	82
10.4 Opsummering.....	85
<b>Litteraturliste .....</b>	<b>87</b>
<b>Bilag 1. Spørgeskema til undersøgelse af partnervold og marginalisering på arbejdsmarkedet .....</b>	<b>i</b>
<b>Bilag 2. Interviewguide til kvinder.....</b>	<b>viii</b>
<b>Bilag 3. Interviewguide til sagsbehandlere .....</b>	<b>xii</b>
<b>Bilag 4. Hjælpesystemet for voldsramte kvinder.....</b>	<b>xiii</b>
<b>Bilag 5. Oversigt over hjælpeinstanser .....</b>	<b>xxiv</b>

# Kapitel 1. Sammenfatning

## 1.1 Baggrund og formål

For at få mere viden om sammenhængen mellem partnervold og marginalisering fra arbejdsmarkedet, og hvordan voldsramte kvinders marginalisering fra arbejdsmarkedet kan forebygges, har Ministeren for Ligestilling bedt Servicestyrelsen om en undersøgelse. Undersøgelsen er et led i "Handlingsplan til bekæmpelse af vold mod kvinder og børn i familien 2005-2008".

Baggrunden for, at der er kommet fokus på forholdet mellem arbejdsliv og vold i familien er, at data fra de danske kvindekrisecentre har vist, at kun 20-25 % af beboerne er i arbejde<sup>1</sup>. Til sammenligning har 71 % af den kvindelige befolkning som helhed lønarbejde<sup>2</sup>. Tallene indikerer, at der kan være en sammenhæng imellem partnervold og marginalisering på arbejdsmarkedet.

Formålet med undersøgelsen er, at se på hvilke konsekvenser partnervold har for voldsramte kvinders arbejdsliv. Herunder hvilke forhold der medvirker til marginalisering fra arbejdsmarkedet, og hvilke forhold der virkende integrerende på arbejdsmarkedet. På denne baggrund skal undersøgelsen komme med konkrete anbefalinger til en forebyggende indsats rettet mod kommunerne. Projektets sigte, på det overordnede plan, er at bidrage til forebyggelse af voldsramte kvinders marginalisering fra arbejdsmarkedet i Danmark.

### 1.1.1 Metode/aktiviteter

Undersøgelsen består af fire aktiviteter:

- 1) **Litteraturstudie** der inddrager den eksisterende viden og erfaring på området nationalt og internationalt primært fra Norden og USA.
- 2) En **spørgeskemaundersøgelse** blandt 162 voldsramte kvinder fra Kvindekrisecentre, Dialog mod Vold og Mødrehjælpen.
- 3) En **interviewundersøgelse** med 14 voldsramte kvinder og 5 kommunale sagsbehandlere.
- 4) **Journalgennemgang** af 4 af de interviewede kvinders sager.

---

<sup>1</sup> LOKK Årsstatistik, 2000 - 2008

<sup>2</sup> Danmarks Statistik, Statistikbanken, tabel RAS B og BEF1A for kvinder mellem 20 og 66 år, 2006



## 1.2 Resultater og anbefalinger

### 1.2.1 Arbejdets funktion for voldsramte kvinder

Kvinderne i undersøgelsen giver over en bred kam udtryk for, at arbejdet har en positiv betydning for deres problemer med vold i hjemmet. De elementer de fremhæver, er den sociale og faglige anerkendelse de kan få på jobbet, at de her har et frirum fra volden, samt at de via arbejdet kan være rollemodeller for deres børn.

Selv om arbejdet opleves af kvinderne som et positivt element i deres hverdag, kan undersøgelsen dog ikke påvise, at et arbejde i sig selv kan være medvirkende til at volden stopper eller er af mindre langvarig eller voldsom karakter.

På den ene side kan et arbejde modvirke de nedbrydende elementer, volden har for kvindernes selvværd, idet de via arbejdet får anerkendelse og kan føle sig som rollemodel for deres børn. På den anden side kan et arbejde medvirke til, at kvinderne i længere tid kan udholde at blive i forholdet, da de via arbejdet har daglige pauser fra samværet med en voldelig partner.

### 1.2.2 Voldens negative betydning for voldsramte kvinders arbejdsliv

Hvor det ikke er helt entydigt hvordan arbejdslivet påvirker volden i hjemmet, tegner undersøgelsen derimod et klart billede af at partnervold har negativ betydning for kvinders arbejdsliv.

77 % af de kvinder der har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen, og som har haft et arbejde indenfor de sidste 3 år, har oplyst, at voldsudøver i et eller flere tilfælde har udstrakt chikanen/volden til også at omfatte deres arbejdssituation.

Det ses blandt andet ved at:

- 35 % af kvinderne har været udsat for, at voldsudøver nedgør deres arbejde.
- 57 % af kvinderne har været udsat for, at voldsudøver er jaloux på deres kollegaer.
- 30 % af kvinderne har været udsat for, at de skal aflevere deres løn til voldsudøver.
- 31 % af kvinderne har været udsat for, at voldsudøver ikke tager sig af børn, eller der kan være risiko for at børnene lider overlast, mens kvinderne er på arbejde.
- 38 % af kvinderne har været udsat for, at voldsudøver direkte chikanerer eller er voldelige mod dem, når de er på arbejde f.eks. via trusler over telefonen, ved personligt fremmøde og/eller ved ravage på arbejdspladsen.

Af interviewmaterialet fremgår det, at volden kan være ødelæggende for kvindernes selvværd og besværliggøre deres muligheder for at fastholde et arbejde. Når voldsudøver lader chikanen eller volden omfatte kvindernes arbejdsliv, kan det have til formål at demonstrere magt i parforholdet. Kvindernes arbejde tillægges ikke nogen værdi. Hvis de f.eks. har problemer med at forene arbejde og voldsudøvers krav til dem om at passe børn og hjem, er det deres eget problem at få ar-

bejdsliv og privatliv til at hænge sammen. Det kan blandt andet give følger for kvindernes muligheder for at møde på arbejde, hvis de er nødt til at blive hjemme for at passe børn.

Af interviewmaterialet fremgår det ydeligere, at hvis voldsudøver er jaloux på kvindernes kollegaer, er der en tendens til, at der udøves direkte chikane i form af kontrol og overvågning af kvindernes dagligdag på arbejdet. I de fleste tilfælde vil voldsudøver forsøge at holde en overvågning skjult for kvindernes kollegaer, men er jalousien blevet for voldsom, eller er kvinderne gået fra voldsudøver, kan der være risiko for, at volden bliver åbenlys for arbejdspladsen. Omkring et brud synes der særligt at være risiko for at voldsudøveren kan forsøge at opsøge kvinden på arbejdspladsen og åbenlyst udøve vold eller chikane. Således har 15 % af de kvinder, som ikke har haft nogen arbejdstilknytning indenfor 3 år oplyst, at frygt for at blive fundet af voldsudøver har været en medvirkende årsag til, at de ikke har noget arbejde.

83 % af de kvinder, der har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen, og som har haft et arbejde indenfor de sidste 3 år, har oplyst, at følger fra volden på en eller flere måder har influeret negativt på deres arbejde. Det kan udmønte sig på forskellig vis:

Symptomer på stress:

- 71 % lider af træthed.
- 65 % er grådlabile.
- 64 % har koncentrationsproblemer.

Højt sygefravær:

- 30 % har ekstra sygemeldinger på grund af vold.

Dårlig social tilknytning til kollegaerne:

- 55 % er bekymrede for, hvad kollegaerne tænker.
- 35 % har problemer med at være i det sociale fællesskab med kollegaerne.

Følgerne af volden i hjemmet kan i en del tilfælde betyde, at kvinderne har svært ved at fastholde deres arbejde. Koncentrationsproblemer, træthed eller grådlibilitet er reaktioner på den vold, de udsættes for og kan fylde så meget, at de kan have svært ved at fokusere på arbejdsopgaverne. Et højt sygefravær fra arbejdet kan gøre det yderligere svært for kvinderne at nå deres arbejdsopgaver. Besvær med at klare arbejdsopgaver kan igen virke negativt tilbage på kvindernes selvværd, der i forvejen er under pres i den hjemlige sfære.

I det videre forløb kan det være med til at kollegaer stempler kvinderne som dårlige medarbejdere, hvorfor de risikerer at blive udstødt af det sociale fællesskab. Udstødelsen af fællesskabet kan kvinderne dog også selv bidrage til i form af, at de isolerer sig fra kollegaerne. Det kan bunde i skyld og skamfølelse over den vold, de er udsat for, men det kan også handle om manglende forståelse fra kollegaernes side eller manglende overskud fra kvindernes side til at gå ind i sociale relationer.

Kvindernes problemer med at fastholde et arbejde som følge af volden kan i sidste ende betyde, at de bliver fyret eller selv siger op. Det er sket for 24 % af de kvinder i spørgeskemaundersøgelsen, som har været i arbejde indenfor de sidste 3 år.

### 1.2.3 Voldsramte kvinders involvering af arbejdspladser eller sagsbehandlere

57 % af kvinderne har, på tidspunktet for dataindsamling, fortalt deres arbejdsplads om volden, og 51 % har fortalt det til en kommunal sagsbehandler. Samtidig viser interviewmaterialet også, at mange kvinder har været udsat for vold i lang tid, før de har fortalt om det til nogen. Som oftest er involveringen af arbejdsplads eller sagsbehandler først sket på tidspunktet omkring et voldsomt overfald eller brud med voldsudøveren, og som oftest er det arbejdspladsen, der er blevet involveret før en sagsbehandler.

## Anbefaling

Vil arbejdsplads eller sagsbehandler forebygge kvindernes problemer med at fastholde et arbejde, før volden eskalerer, må de være den aktive part, der tager initiativ til en samtale, når en medarbejder viser tegn på at være i krise. For at kvinderne kan blive motiveret for at åbne op for deres problemer, forudsætter det at:

- Kvinderne har tillid til arbejdsplads eller sagsbehandler.
- Der udvises forståelse for kvindernes situation.
- Respekten for kvindernes integritet bibeholdes.
- Kvinderne kan beholde kontrollen over hvad der sker fremadrettet.

Arbejdspladsen eller sagsbehandleren må her søge at forholde sig fordomsfrit over for, hvad kvinderne fortæller og i samarbejde med dem snakke sig frem til hvilke initiativer, der eventuelt kan være gode for dem.

Når man går til en medarbejder eller borger med en bekymring omkring deres situation eller trivsel, er man ikke nødvendigvis vidende om, hvad der er af bagvedliggende årsager til problemerne. Det handler derfor om, at man er åben over for, hvad der kan ligge bag ved, og at vold kan være en mulig årsag til dårlig trivsel.

#### **1.2.4 Arbejdspladsers mulighed for at hjælpe voldsramte kvinder**

Når arbejdspladser har fået viden om en voldsramte medarbejder, kan de tilbyde hjælp. Hjælpen kan både være med til at fastholde kvinderne i arbejdet og i at finde en vej ud af volden. Blandt de 48 kvinder i spørgeskemaundersøgelsen, som har fortalt om volden på arbejdspladsen, har 77 % modtaget minimum én form for hjælp. Hjælpen kan have flere forskellige former:

Støtte og opfølgning:

- 56 % har haft samtaler med en leder.
- 52 % har haft samtaler med en kollega.

Henvielse til relevante myndigheder på området:

- 21 % er blevet hjulpet med kontakt til krisecenter.

Fleksibilitet/sygemeldinger:

- 50 % har haft en midlertidig sygemelding.
- 15 % har fået nedsat arbejdstid.

Sikkerhedsforanstaltninger:

- 12 % har fået vekslende mødetider.
- 2 % har fået screenet arbejdstelefon.

75 % af de kvinder, der har modtaget hjælp fra arbejdspladsen, har i høj grad eller delvist oplevet, at en eller flere af de hjælpeforanstaltninger de er blevet tilbudt, har gjort en positiv forskel.

## Anbefaling

For at arbejdspladserne kan imødekomme voldsramte kvinders behov for hjælp i konkrete situationer, kan det være hensigtsmæssigt, at de indarbejder et beredskab i deres personalepolitik.

En væsentlig del af de hjælpemuligheder, som er beskrevet i undersøgelsen, er i høj grad identiske med de hjælpetilbud, man som arbejdsplads i al almindelighed kan have inkorporeret i et beredskab for medarbejdere i krise.

I et almindeligt beredskab kan der f.eks. være retningslinjer for hvordan man foretager en svær samtale med en medarbejder der udviser tegn på mistrivsel. Virksomheden kan yde støtte eventuelt i form af psykologbistand eller udviser fleksibilitet i arbejdstider og arbejdsopgaver. Et beredskab for hvordan en arbejdsplads vil hjælpe voldsramte kvinder, kan dermed indarbejdes i en almen kriseberedskabsplan.

Specifikt for vold i en personalepolitik vil være oplysninger om, at partnervold kan være en af årsagerne til, at en medarbejder er i krise. Ligeledes kan det også være en god ide at skrive kontaktoplysninger på krisecentre og andre hjælpeinstanser, så arbejdspladserne både selv kan søge råd og vejledning samt henvise de voldsramte kvinder. Endelig kan det være hensigtsmæssigt at tage stilling til, hvilke konkrete støttende, fleksible og sikkerhedsmæssige foranstaltninger virksomheden har mulighed for at gøre brug af.

For at medarbejderne kan blive klar over, at de har mulighed for at henvende sig til deres arbejdsplads med deres problemer, er det nødvendigt, at arbejdspladsen fortløbende kommunikerer personalepolitikken ud til medarbejdere. Det kan i sig selv være en måde at signalere, at medarbejdere kan være trygge ved at henvende sig, og problemerne vil blive taget alvorligt.

### 1.2.5 Sagsbehandlere på jobcentre og sygedagpengekontorer

Sagsbehandlere i jobcentre og sygedagpengekontorer har den primære opgave at hjælpe borgerne med at få eller fastholde et arbejde. Det er forskelligt, i hvilken afdeling kommunens hjælp i sociale- og familiemæssige problemer er forankret. Ofte vil det være i børne- og familieafdelinger eller i et socialcenter (afhængig af, hvordan den enkelte kommune har organiseret indsatsen).

Da denne undersøgelse handler om, hvordan voldsramte kvinder kan få hjælp til at få og fastholde et arbejde, er det sagsbehandlere i jobcentre og sygedagpengekontorer, der er i fokus her. Samtidig ser undersøgelsen på mulighederne for, at sagsbehandlere i jobcentrene kan henvise til og koordinere med de instanser, som kan hjælpe kvinderne med at komme ud af volden.

83 % af kvinderne i spørgeskemaundersøgelsen har haft kontakt til en kommunal sagsbehandler. Det kan være om flere forskellige problemstillinger:

- 51 % har haft kontakt om beskæftigelse.
- 51 % har haft kontakt om økonomi.
- 49 % har haft kontakt om bolig.
- 36 % har haft kontakt om helbred.
- 42 % har haft kontakt om børn.
- 51 % har haft kontakt om vold.

84 % af de kvinder, som har haft kontakt til kommunen, har berørt mere end en problemstilling, og 50% har haft kontakt til kommunen og berørt mere end 3 problemstillinger. For de kvinder, der har haft kontakt til en sagsbehandler om beskæftigelse, har 73 % snakket med sagsbehandleren om volden i beskæftigelse/aktivering. Ud af dem har 63 % oplevet, at sagsbehandleren har taget hensyn til volden i de jobrelaterede beslutninger, der er taget.

Sagsbehandlerne i jobcentrene stiller sig positivt overfor at hjælpe kvinderne, men samtidig efterlyser de mere viden om partnervold og mere samarbejde på tværs af forvaltningerne.

De oplever, det kan være svært at snakke med kvinderne om volden, når de ikke selv kan hjælpe kvinderne med at komme ud af den. Ligeledes står de usikkert overfor, hvilken hjælp kvinderne har brug for, og hvem de kan spørge til råds omkring det. Her kan det være hensigtsmæssigt at have sig for øje, at det ikke er sagsbehandlerne fra jobcentrenes opgave at hjælpe kvinderne med at komme ud af volden. Den opgave ligger snarere i socialforvaltningen eller børn- og ungeforvaltningen alt efter, hvordan den enkelte kommune har organiseret sig.

Sagsbehandlerne i jobcentrene har til opgave at hjælpe kvinderne med at få og fastholde et arbejde under hensyntagen til de problemer, volden medfører.

## Anbefaling

For at hjælpe voldsramte kvinder med at få eller fastholde et arbejde, vil det være hensigtsmæssigt, at sagsbehandlere i jobcentre får viden om partnervold samt den indflydelse volden kan have på arbejdslivet. Denne viden kan etableres på flere niveauer.

Der kan organisatorisk udpeges nøglemedarbejdere i kommunen, som har kendskab til partnervold. Ofte vil det være sagsbehandlere i kommunens socialforvaltning eller børn- og ungeforvaltning, der har sådan en erfaring. Derudover findes der allerede en pjece om partnervold til kommunale sagsbehandlere, hvor man kan få et hurtigt indblik i voldsproblematikker. Ligeledes udkommer der i slutningen af 2009 et webbaseret undervisningsmateriale. Begge dele vil kunne downloades på [www.voldmodkvinder.dk](http://www.voldmodkvinder.dk).

I den konkrete sagsbehandling af voldsramte kvinder er det hensigtsmæssigt, at sætte fokus på den helhedsorienterede og koordinerede sagsbehandling i et tværfagligt og tværsektorielt samarbejde, hvor de instanser der kan hjælpe kvinden med at komme ud af volden, inddrages. Når de parter, der kan hjælpe omkring voldsproblemerne i hjemmet, også er i spil, kan sagsbehandlerne i jobcentre bedre målrette aktiverings- eller jobtilbud.

Samarbejdet kan f.eks. ske i form af rundbordssamtaler med arbejdspladsen, andre forvaltninger, krisecenter eller læge omkring de initiativer, der iværksættes. Et sådant samarbejde forudsætter kvindernes konkrete og specifikke samtykke til hvilke oplysninger der må udveksles, og hvem de må udveksles imellem. Er kvinderne ikke parate til, at de forskellige hjælpesystemer formelt samarbejder, eller har kvinderne f.eks. ikke fået kontakt til den forvaltning, der kan hjælpe i de sociale problemer, selv om de har behov for det, kan det være en opgave for sagsbehandlerne i jobcentre at motivere kvinderne til, at de får den relevante kontakt, og der bliver givet de nødvendige samtykkeerklæringer.

I de tilfælde hvor voldsramte kvinder på krisecentre har børn, kan kommunale familierådgivere være en mulighed for en helhedsorienteret rådgivning, som understøtter de kommunale tilbud. Kommunale familierådgivere er en ny ordning fra 2008 i de 37 kommuner, som har krisecentre. Disse familierådgivere kunne blive nøglepersoner omkring kvalificeringen af den kommunale viden på området, og der er potentiale for, at de kan være med til at skabe en bedre sammenhæng i den indsats der iværksættes overfor kvinderne.

### **1.3 Rapportens disponering**

Kapitel 2 indeholder baggrund og formål for projektet herunder en nærmere præcisering af de aktører, der er fokus for undersøgelsen.

I kapitel 3 bliver datagrundlaget beskrevet, herunder hvordan spørgeskemaundersøgelsen er foregået, og hvordan interviewpersonerne er udvalgt.

Kapitel 4 indeholder definitioner af centrale begreber for rapporten, og der opstilles en teoretisk ramme der bruges til at perspektivere de indsamlede data.

I kapitel 5 beskrives baggrundsdata for de voldsramte kvinder der indgår i undersøgelsen, sat i relation til den viden vi generelt har på området i Danmark.

I kapitel 6 beskrives kvindernes opfattelse af arbejdets betydning, når man lever i et voldeligt forhold. Her beskrives de positive elementer arbejdet kan have for voldsramte kvinder.

Kapitel 7 beskriver de marginaliseringsmekanismer, som gør sig gældende for de voldsramte kvinder i undersøgelsen, både i hvordan chikane/vold fra voldsudøver kan omfatte kvindernes arbejdsliv, og de følger volden kan have for kvindernes muligheder for at varetage et arbejde.

I kapitel 8 beskrives kvindernes overvejelser omkring at skulle åbne op over for arbejdsplads eller kommunale sagsbehandlere omkring volden, og de muligheder arbejdspladser og sagsbehandlere har for at være den aktive part i at få snakket om problemerne.

I kapitel 9 beskrives de handlemuligheder arbejdspladser har for at hjælpe voldsramte kvinder med deres voldssituation og fastholdelse på arbejdspladsen.

I kapitel 10 er det sagsbehandlere på jobcentrene, der er i fokus. Her ses på kvindernes opfattelse af deres kontakt med kommunale sagsbehandlere, samt på sagsbehandlernes egne vurderinger af, hvad der er centralt for en optimal sagsbehandling af kvinderne. Her står viden om vold og samarbejde på tværs af forvaltninger centralt.





## Kapitel 2. Baggrund og formål

Nye aktiviteter, fra regeringen, i partnervold har i de senere år primært været forankret i en "Handlingsplan til bekæmpelse af mænds vold mod kvinder og børn i familien, 2005-2008". Her er den overordnede hensigt at forebygge vold mod kvinder, støtte ofrene og hindre gentagelser. Denne undersøgelse er en del af handlingsplanen.

Baggrunden for, at der er kommet fokus på forholdet mellem arbejdsliv og vold i familien er, at data fra de danske kvindekrisecentre har vist, at kun 20-25 % af beboerne er i arbejde<sup>3</sup>. Til sammenligning har 71 % af den kvindelige befolkning som helhed lønarbejde<sup>4</sup>. Tallene indikerer, at der kan være en sammenhæng imellem partnervold og marginalisering på arbejdsmarkedet.

En befolkningsundersøgelse fra Statens Institut for Folkesundhed om partnervolds sundhedsmæssige og arbejdsrelaterede konsekvenser underbygger indikationerne fra kvindekrisecentrene<sup>5</sup>. Undersøgelsen viser, at kvinder der er udsat for fysisk vold, har større sandsynlighed for dårligt helbred, mere fravær fra arbejdet og dårligere samarbejdsrelationer end kvinder, der ikke er udsat for fysisk vold.

Voldsramte kvinders lave arbejdstilknytning, og problemer med fravær og samarbejde på arbejdet, indikerer, at volden rækker ud over hjemmets fire vægge og kan virke hæmmende for kvindernes muligheder for at deltage i samfundet generelt.

For at få mere viden om hvorvidt og hvordan partnervold marginaliserer voldsramte kvinder i arbejdslivet, ser denne undersøgelse nærmere på de faktorer omkring volden, som udgør en begrænsning for kvindernes muligheder for at få eller fastholde et arbejde. Denne viden skal give fagpersoner på arbejdspladser og i kommuner mulighed for at skærpe fokus på, at partnervold kan være en bagvedliggende årsag til, at voldsramte kvinder har problemer med beskæftigelse.

Samtidig skal resultaterne fra undersøgelsen anvendes fremadrettet i en forebyggende indsats mod vold. Her er det centralt at sætte fokus på, at hjælpen til voldsramte kvinder i et helhedsorienteret perspektiv også omfatter kvindernes beskæftigelsessituation. Undersøgelsen beskæftiger sig derfor også med, hvordan arbejdspladser samt sagsbehandlere på jobcentre og sygedagpengekontorer kan få kontakt til kvinderne om deres voldsproblemer, og hvordan de kan hjælpe kvinderne med at få eller fastholde et arbejde.

Rapporten henvender sig til kommunale sagsbehandlere og relevante personer på arbejdspladser. De relevante personer på arbejdspladserne vil primært være dem, som kan hjælpe med at fasthol-

---

<sup>3</sup> LOKK Årsstatistik, 2000 - 2008

<sup>4</sup> Danmarks Statistik, Statistikbanken, tabel RAS B og BEF1A for kvinder mellem 20 og 66 år, 2006

<sup>5</sup> Statens Institut for Folkesundhed, 2005

de voldsramte kvinder i et arbejde. Det vil som oftest være tillidsrepræsentanter, ledelse eller HR-medarbejdere. Sagsbehandlerne vil primært have med de voldsramte kvinders arbejdssituation at gøre, når de er arbejdsløse eller på sygedagpenge. Sagsbehandlerne bliver derfor i vid udstrækning at hjælpe de voldsramte kvinder med at komme ind på arbejdsmarkedet eller at fastholde et arbejde i forlængelse af en sygeperiode.

## Kapitel 3. Metoder og datagrundlag

I dette kapitel bliver det samlede datagrundlag som ligger til grund for rapporten fremlagt. Her bliver set på afgrænsning af målgruppen, hvordan indsamlingen af data er foregået, og datamaterialets anvendelighed i analysen.

I Danmark er der kun begrænset viden om partnervolds indflydelse på arbejdslivet og mulighederne for at hjælpe voldsramte kvinder med at få og fastholde et arbejde. For at tilvejebringe viden er der til denne undersøgelse indsamlet data via 4 forskellige aktiviteter:

- 1) **Litteraturstudie** der inddrager national og international eksisterende viden og erfaring på området.
- 2) En **spørgeskemaundersøgelse** blandt 162 voldsramte kvinder.
- 3) En **interviewundersøgelse** med 14 voldsramte kvinder og 5 kommunale sagsbehandlere.
- 4) **Journalgennemgang** af 4 af de interviewede kvinders sager.

### 3.1 Litteraturstudie

Med henblik på at inddrage anden viden og erfaring på området er der indledningsvist foretaget et litteraturstudie af forskning på nationalt og internationalt plan om partnervolds betydning for arbejdslivet. Litteraturstudiet har primært dannet baggrund for spørgsmålene til spørgeskemaundersøgelsen og interviewundersøgelsen, men anvendes også til at perspektivere analyserne, der hvor det er relevant.

I dansk regi er der lavet nogle indledende studier. De viser, at voldsramte kvinder på kvindekrisecentrene har en ringe tilknytning til arbejdsmarkedet<sup>6</sup>, og at arbejdspladserne er usikre på, hvordan de kan hjælpe en voldsramt kollega<sup>7</sup>. Derudover har Statens Institut for Folkesundhed i deres befolkningsundersøgelse om Sundhed og Sygelighed i Danmark 2000 påvist sammenhæng imellem vold og arbejdsrelaterede problemer<sup>8</sup>.

Særligt i USA er der blevet forsket en del om partnervold og arbejdsliv. Her er det undersøgt, hvordan voldsudøver udøver chikane i kvinders arbejdsliv<sup>9</sup>, hvilke forhold der gør sig gældende, når

---

<sup>6</sup> LOKK årsstatistik, 2000- 2008

<sup>7</sup> Videns- og Formidlingscenter for Socialt Udsatte og Amnesty International, 2006

<sup>8</sup> Statens Institut for Folkesundhed, 2005.

<sup>9</sup> Swanberg m.fl., 2007

kvinder har svært ved at fastholde deres arbejde<sup>10</sup> og arbejdspladsernes muligheder for at hjælpe voldsramte<sup>11</sup>.

Den internationale såvel som den nationale forskning udføres primært i form af afgrænsede lokale projekter, og resultaterne kan derfor ikke siges at have generel gyldighed. Dog kan det bemærkes, at de problemer og løsninger, som beskrives i den internationale forskning, i høj grad er identiske med resultaterne fra denne undersøgelse.

### 3.2 Indsamling af data

28.000 kvinder bliver hvert år udsat for vold af deres partner eller tidligere partner<sup>12</sup>. Kun få kommer i kontakt med de hjælpeorganisationer, der er etableret på området. Det er derfor ikke muligt at etablere viden på området, som er generaliserbart for den samlede population. Ud fra et ønske om en bred repræsentation af voldsramte kvinder er målgruppen for spørgeskemaundersøgelsen og interviewundersøgelsen:

*Voldsramte kvinder uanset beskæftigelsesstatus, som det har været muligt at kontakte via kvindekrisecentre, Dialog mod Vold, Mødrehjælpen og en annonce i fagbladet 3F<sup>13</sup>.*

Formålet med at indsamle data fra de voldsramte kvinder har været, at få indblik i hvordan kvinderne oplever:

- Voldens betydning for deres arbejdsliv eller mangel på samme.
- Arbejdspladser og sagsbehandlers betydning for at de kan fastholde eller få et arbejde.

Sagsbehandlerne er en sekundær målgruppe i interviewundersøgelsen. Her har målet været at belyse:

- Sagsbehandlernes viden om partnervold.
- Hvordan sagsbehandlerne kan tage højde for kvindens voldsproblemer i arbejdet med at hjælpe kvinden til at få eller fastholde et arbejde.

#### 3.2.1 Spørgeskemaundersøgelse

Spørgeskemaet udgør 26 spørgsmål (se bilag 1). Der er i alt udfyldt og returneret 162 skemaer. Den praktiske gennemførelse er varetaget af institutionernes faguddannede personale. De har stået for koordineringen med at få skemaerne udfyldt og sendt retur.

---

<sup>10</sup> Browne m.fl., 1997. Browne m.fl. 1999. Swanberg m.fl., 2005. Tolman m.fl. 2001.

<sup>11</sup> Swanberg m.fl., 2007. Swanberg m.fl., 2005.

<sup>12</sup> Statens Institut for Folkesundhed, 2007

<sup>13</sup> Derudover har der været forespørgsel hos Netværket for voldsramte kvinder, kvindedaghøjskolerne samt Joansøstrene, som ikke ønskede at deltage. Årsagerne til afslag har været, at der ikke var ressourcer til at løfte opgaven, at de ikke oplevede, at målgruppen var til stede, eller at kontakten til kvinderne var for kortvarig.

På kvindekrisecentrene viste praksis, at skemaerne blev udfyldt for de kvinder, som boede på krisecentret i minimum en uge, og som kunne kommunikere på dansk. Derudover blev skemaet anvendt blandt de kvinder, som kom i krisecentrenes efterværn. Samlet set betyder det, at de kvinder der indgår i undersøgelsen fra krisecentrene må anses som de mest ressourcerstærke blandt beboerne, da de har haft overskud og sprogkundskaber til at deltage, hvorimod særligt kvinder med anden etnisk baggrund ikke indgår.

Hos Dialog Mod Vold blev skemaerne udfyldt blandt de kvinder, som havde samtaler med psykologerne, mens deres voldelige partner var i behandling på stedet. Mødrehjælpen anvendte skemaerne hos en gruppe voldsramte kvinder, der fulgte et gruppeforløb for kvinder, der var på vej ud af volden.

Det har været frivilligt at deltage i undersøgelsen, og kvinderne blev informeret om undersøgelsens formål, anonymitet mv. forud for udfyldning af skemaerne. Anonymiteten er sikret ved, at kvinderne ikke har oplyst navn og cpr.nr. i skemaerne. Servicestyrelsen har stået for indtastning og den statistiske bearbejdning af data.

162 besvarede spørgeskemaer er i underkanten af det forventede. Det kan blandt andet skyldes, at perioden for indsamling af data blev afkortet. Dertil kommer, at to rundringninger viste, at travlhed på kvindekrisecentrene og manglende overskud hos de voldsramte kvinder har begrænset mulighederne for at besvare skemaerne.

Uagtet omstændighederne ved indsamlingen af data er 162 skemaer så stort et antal, at statistikkerne kan give nogle fingerpeg om hvilke problemer, der særligt er gældende, og hvilke hjælpeforanstaltninger der særligt er anvendt.

### **3.2.2 Interviewundersøgelse**

Interviewundersøgelsen består af uddybende semistrukturerede interviews, hvor der bygges videre på spørgeskemaerne for at få uddybet besvarelserne og belyst forskellige sammenhænge. Der er udarbejdet en interviewguide til dette formål, hvor indikatorerne fra spørgeskemaerne indgår som checkliste (se bilag 2 og 3).

Med undtagelse af ét interview, hvor kvinden var bekymret for beskyttelsen af hendes identitet og derfor ikke havde lyst til at blive optaget på diktafon, er interviewene transskriberet og anonymiseret.

#### **Interviewede kvinder**

Der er i alt interviewet 14 kvinder til undersøgelsen. Heraf indgik 5 interviews i en pilotundersøgelse<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> Servicestyrelsen, 2007a.

I interviewundersøgelsen er der lagt særlig vægt på at få kontakt til kvinder, som har eller har haft berøring med arbejdsmarkedet. Dette for at få så mange input som muligt om gode forløb, der kan være til inspiration for andre. Derudover er kvinderne i interviewene udvalgt med henblik på at sikre en spredning på alder, børn, etnicitet, hjemkommune, uddannelse, typer af job, forholdets længde og voldens karakter. Dette for at få så mange nuancer på og omkring feltet som muligt.

Hjælpsomheden har været stor fra de forskellige instansers side med at skabe kontakten til kvinderne. 10 af de interviewede kvinder er fundet via kontakt til kvindekrisecentrene. Derudover er 2 kvinder interviewet fra Dialog mod Vold. Mødrehjælpen har bidraget med kontakt til en kvinde, og ligeledes er en enkelt fundet via et opslag i fagbladet 3F.

Hovedparten af kvinderne er interviewet på et tidspunkt, hvor de har været åbne og reflekterede i deres egen situation. Med undtagelse af én kvinde er samlivet med voldsudøveren afbrudt ved interviewtidspunktet, men volden er i flere tilfælde stadig tilstede i form af forfølgelse og trusler om vold.

I rapporten anvendes dæknavne ved brug af citater, ligesom stednavne og andre genkendelige oplysninger er udtaget.

### **Interviewede sagsbehandlere**

I alt er 5 sagsbehandlere interviewet. I designet til undersøgelsen var intentionen at 10 af de interviewede kvinders sagsbehandlere skulle interviewes. Dette har vist sig vanskeligt af flere forskellige årsager.

- Flere af de interviewede kvinder arbejder, og har derfor enten ingen kontakt med sagsbehandlere eller kun kontakt med en sagsbehandler i relation til deres børn.
- To af de sagsbehandlere der er interviewet, er derfor fra kommunernes Børn- og Ungeafdeling.
- En del kvinder har ikke oplyst deres rigtige navn og cpr.nr. til interviewer, hvilket er en forudsætning for at tage kontakt til en sagsbehandler.
- For andre var sagsbehandleren ikke længere mulig at få fat på, da vedkommende var stoppet i kommunen.
- Endelig har det været umådelig svært at få fat i og lave aftaler med sagsbehandlerne. En enkelt sagsbehandler har således sagt nej til interview med henvisning til stort arbejdspress.

Ud af de 14 interviewede kvinder er kun 3 kvinders sagsbehandlere interviewet. De sidste 2 sagsbehandlere er blevet fundet via Servicestyrelsens egne kontakter i kommunerne. De er interviewet ud fra den præmis, at de har lang erfaring på området og har kunnet give væsentlige input til undersøgelsen. Det har vist sig givtigt, da de interviewede kvinders sagsbehandlere efterlyser mere viden om kvindernes voldsproblematik. Her supplerer de mere erfarne sagsbehandlere med deres viden på bedste vis.

### 3.3 Journalgennemgang

I forlængelse af interview med de enkelte kvinder er der spurgt om fuldmagt til en udskrift af deres journaler. 6 kvinder gav tilsagn til udskrift af journaler, og heraf har sagsbehandlere givet adgang til 4, hvor der er foretaget en journalgennemgang. Formålet med indhentningen af journaler var at se hvilke tiltag der bliver iværksat og hvilke begrundelser sagsbehandlere angiver for tiltag.

Journalerne er af meget varierende karakter og omfang, idet nogle kvinder har haft et intensivt forløb og andre blot har været til en enkelt samtale. Sagsakterne strækker sig maksimalt 3 år tilbage i tid, selvom nogle af kvinderne har haft længerevarende kontakt til sagsbehandlere i beskæftigelsesøjemed.

Det, journalerne giver indikationer på, er hvilke konkrete paragraffer, der er brugt til at hjælpe kvinderne med psykologbehandling og økonomisk dækning af ekstraudgifter. De giver ikke noget egentlig indtryk af overvejelser omkring kvindernes voldssituation og har derfor ikke stor anvendelighed i rapporten.





## Kapitel 4. Voldens marginaliserende mekanismer og arbejdets inklusions-dynamik

Undersøgelsens overordnede formål er at belyse de marginaliseringsmekanismer, som vold kan medføre for kvinders arbejdsliv, samt afdække hvilke muligheder arbejdspladser og sagsbehandlere i jobcentre og sygedagpengekontorer har for at hjælpe kvinderne med at få og fastholde et arbejde. For at belyse det defineres her indledningsvis, hvad der i denne undersøgelse forstås ved partnervold, marginalisering og arbejdets betydning for social inklusion. Herved opstilles en teoretisk ramme, som kan bruges til at perspektivere data fra undersøgelsen, idet det teoretiske perspektiv kan uddybe og nuancere forståelsen for sammenhænge mellem vold og arbejdsliv.

### 4.1 Partnervold

Servicestyrelsen lægger følgende definition af vold til grund: *"Vold er enhver bevidst handling eller trussel rettet mod en anden person, som er egnet til at krænke personens integritet eller skræmme, smerter eller skader personen."*<sup>15</sup>

Servicestyrelsen arbejder med, at vold kan være *fysisk og/eller psykisk*. Psykisk vold kan fx være en verbal trussel mod personen eller dennes nærtstående, en ydmygelse, psykisk tvang og andre former for integritetskrænkelser. Udøves volden over en periode kan der også være tale om en tilstand af *latent vold*. Derudover kan de almindeligt kendte termer beskrives som f.eks. voldtægt og seksuelle overgreb samt øvrige overgreb mod den personlige handlefrihed som f.eks. fratagelse af økonomisk autonomi, tingsødelæggelse og hærværk<sup>16</sup>.

Professor i sociologi, Eva Lundgren, har med sin teori om voldens normaliseringsproces udviklet en processuel forståelse af partnervoldens marginaliserende dynamik. Lundgrens teori er en blandt mange teorier om fænomenet partnervold. Blandt andet findes psykologiske og systemiske teorier, men da Lundgrens teori er den mest anvendte i de undersøgelser der laves i Danmark, anvendes den også her til at opstille et teoretisk perspektiv for denne undersøgelse<sup>17</sup>.

Ifølge Lundgren kan volden i et parforhold ansues som en proces, når en kvinde gentagne gange oplever vold over en periode. Volden bliver en latent trussel i dagligdagen, hvor både voldsudøve-

---

<sup>15</sup> Servicestyrelsen, 2007b.

<sup>16</sup> Servicestyrelsen, 2007b.

<sup>17</sup> Lundgren, 2001

ren og kvinden udvikler bevidste eller ubevidste strategier til henholdsvis at kontrollere og tilpasse sig situationen.

Ifølge Lundgren består voldsudøverens strategier i at udøve kontrolleret vold mod kvinden, isolere hende og veksle mellem ømhed og vold.

At volden er kontrolleret ses ved, at voldsudøveren som oftest kun slår kvinden, når de er alene i hjemmet (bortset fra evt. børn). At slag og spark kun rammer de steder, hvor det ikke kan ses, når kvinden har tøj på, og at det sjældent er voldsudøverens ting, der bliver smadret, hvis han raserer hjemmet. Manden har således kontrol over, hvornår han slår, hvor han rammer, og hvad han rammer, ligesom han har sikret sig, at der ikke er vidner til stede.

Isolation foregår ved, at voldsudøveren afskærmer kvinden fra at have kontakt med omverdenen. Det kan tage form af overvågning, når kvinden er ude i det offentlige rum, afhøring omkring hendes gøren og laden i løbet af dagen eller via indespærring i hjemmet i form af aflåste døre og afskæring fra telefon eller computer. Hensigten med at isolere kvinden er for manden at sikre sig kontrollen over kvindens handlinger, tanker og oplevelser.

Voldsudøverens strategi til at opretholde kontrollen over kvinden består i en vekslen mellem ømhed og vold. Det er alment anerkendt, at effekten af tortur forstærkes, når der veksles mellem smerte og omsorg, idet voldsudøveren opnår tilgivelse fra offerets side. Ved isolation af kvinden forstærkes effekten, idet kvinden ikke har andre referencer end manden, og han er den, der sætter dagsordenen for, hvad der er rigtigt og forkert. Resultatet kan i sidste ende blive, at kvinden ikke kan kende forskel på vold og kærlighed.

Ifølge Lundgren består kvindens tilpasningsstrategier i at fortrænge og/eller at bagatellisere volden, og at forskyde opfattelsen af mandens adfærd fra voldelig til normal, samt isolation fra omverdenen.

Ved normaliseringsprocessens begyndelse forklarer kvinden voldsepisoden som et enkeltstående tilfælde eller som et ulykkestilfælde. Med tiden får kvinden sværere ved at finde brugbare forklaringer, og grænsen for hvad hun almindeligvis vil acceptere bliver udvisket. Hendes greb om virkeligheden løsnes, og hun føler, at hun selv er skyld i volden og skammer sig over at være voldsramt.

Oftest er der tale om en glidende overgang fra et almindeligt fredeligt parforhold til det mere voldelige parforhold. Når volden langsomt begynder at eskalere, begynder kvindens grænser at flyde. Hun kan ikke længere vurdere, hvad der er acceptabelt, og hun underordner sig partneren og dennes opfattelse af virkeligheden mere og mere.

At kvinden isolerer sig, kan skyldes, at hun er skamfuld over at være udsat for vold og ikke ønsker at blive konfronteret med dette overfor andre. Det kan også skyldes, at hun frygter, hvad voldsudøveren vil gøre ved hende, hvis hun ikke gør det. Voldsudøverens kontrollerede isolation af kvinden, kvindens tilpasning til denne og det forhold, at kvinden isolerer sig selv fra omverdenen på grund af frygt og skam, betyder, at hun efterhånden får mindre og mindre kontakt med omverdenen. Voldsudøveren får således monopol på kvindens sociale liv.

Ifølge Lundgren bliver konsekvensen af normaliseringsprocessen, at kvinden gradvist mister sit selvværd. Til at begynde med sigter kvindens tilpasningsstrategi mod at forhindre volden i at forekomme. Men gennem tilpasningen internaliserer kvinden mandens vold, hans motiver og hans krav til hende, hvilket svækker hendes egen dømm- og handlekraft. Efterhånden vil kvindens tilpasningsstrategi udvikle sig til en strategi for at overleve. I sidste ende kan volden medføre, at kvinden bliver så traumatiseret, opgivende og handlingslammet i at ændre sin situation, at hun opgiver at have nogen form for strategi.

Eva Lundgrens mener som udgangspunkt at parforhold grundlæggende har en asymmetrisk magtbalance med en overordnet mandsrolle og en underordnet kvinderolle. I de voldelige parforhold sker der en glidende overgang fra, at manden befæster sin overordnede rolle på fredelig vis til, at han anvender volden som redskab. Samtidig ekspanderer hans behov for, hvor meget kvinden skal underordne sig og kontrolleres over tid.

Samlet set kan mange af de strategier, som beskrives i teorien om normaliseringsprocessen, genkendes i datamaterialet til denne undersøgelse. F.eks. i form af at voldsudøver nedgør kvindernes arbejde, at volden foregår skjult for deres arbejdsplads eller at de isoleres fra deres kollegaer. Lundgrens teori giver dermed perspektiver til at nuancere og uddybe forståelsen af sammenhænge mellem partnervold og arbejdsliv.

Hvad der ikke er klart genkendeligt i datamaterialet, er voldsudøverens intentionelle ønske om fuld kontrol over kvinden. Hvis det var tilfældet, burde han logisk set forhindre, at kvinden arbejder, da han trods forskellige kontrolforanstaltninger ikke kan kontrollere kvinden fuldstændigt, når hun er væk fra hjemmet. Samlet set peger datamaterialet i stedet på, at kvindens arbejdsliv er relativt accepteret af voldsudøveren, så længe arbejdet ikke opleves som en trussel mod hans status i forholdet. Oplevede trusler kan f.eks. være kvindens mandlige kollegaer, som manden kan blive jaloux på, eller hvis kvindens arbejde har højere status end mandens. En accept af kvindens arbejdsliv betyder heller ikke, at kvinden er fredet for volden. Det er derimod meget genkendeligt i datamaterialet, at manden ønsker at vise kvinden sin dominans og kan gøre det igennem undertrykkelse af hendes selvværd i arbejdslivet.

En forklaring på denne forskel i datamaterialet og teorien kan muligvis findes i den processuelle forståelse af voldens normalisering. Her kan det intentionelle ønske om fuld kontrol i Lundgrens teori ses som den yderste konsekvens af normaliseringsprocessen, hvor de voldelige forhold, der beskrives i datamaterialet, bevæger sig et sted imellem de to yderpoler af volden i dens begyndende faser og volden i dens yderste konsekvens.

## 4.2 Marginalisering

Hidtil har undersøgelser af vold i familien haft fokus på de negative effekter, volden har for kvinder og børn indenfor hjemmets fire vægge - i privatsfæren. Sættes Eva Lundgrens teori om voldens normaliseringsproces ind i et generelt marginaliseringsperspektiv, bliver det tydeligt, at volden også kan have betydning for kvinder udenfor hjemmet, og at de dynamikker der indgår i et voldeligt parforhold, øger risikoen for at kvinden marginaliseres i omverdenen og heriblandt arbejdet.

I Servicestyrelsen definerer marginalisering som en proces, man kan gennemgå fra at være inkluderet i samfundet til at blive ekskluderet. Der kan være flere forskellige risikofremmende faktorer, som kan indvirke på en marginaliseringsproces. De risikofremmende faktorer består af:

- *Omfattende afkobling fra centrale delsystemer fx arbejde/økonomi, politik, familie.*
- *Begrænset evne til eller mulighed for selvbestemmelse og styring af eget livsforløb.*
- *At blive tillagt negative kulturelle karakteristika, som kan indebære en risiko for stigmatisering.*
- *Begrænset adgang til social anerkendelse<sup>18</sup>.*

I datamaterialet er disse risikofaktorer meget genkendelige, hvor følgerne af volden kan betyde, at kvinderne har svært ved at fungere på arbejdspladsen. F.eks. i form af koncentrationsproblemer eller forhøjet sygefravær, at de ikke bliver anerkendt af kollegaerne, men i stedet kan risikere at blive udelukket af det sociale fællesskab og i nogle tilfælde helt miste arbejdet. Risikofaktorerne bliver dermed også anvendelige til at perspektivere datamaterialet for de sammenhænge, der er mellem partnervold og arbejdslivet.

Marginaliseringen fra arbejdsmarkedet kan være mere eller mindre omfattende, hvor den enkelte voldsramte kvinde bevæger sig på et spekter mellem socialt inkluderet og socialt udstødt. Dette kan illustreres på følgende måde:

<b>Socialt inkluderede</b>	<b>Socialt sårbare</b>	<b>Socialt udsatte</b>	<b>Socialt ekskluderede</b>
----------------------------	------------------------	------------------------	-----------------------------

Placeringen i spektret afhænger af, hvor belastet man er af risikofaktorerne. De socialt inkluderede har igennem længere tid været tilkoblet et eller flere af de centrale delsystemer. De har tilstrækkelig med kapital og ressourcer til at kontrollere deres liv, og de deltager anerkendelsesværdigt i de samfundsmæssige fællesskaber. De socialt sårbare er i yderkanten af de socialt integreres felt. De er endnu ikke aktivt indrullet i den selvforstærkende marginaliseringsproces, men deres livssituation er skrøbelig og de er i risiko for at en negativ proces starter. De socialt udsatte befinder sig på randen af samfundet, men har stadig lav grad af interaktion med et eller flere delsystemer. De socialt ekskluderede, er igennem en længerevarende periode afkoblet de centrale delsystemer<sup>19</sup>.

Spektret illustrerer også, hvor kvinderne, der indgår i denne undersøgelse, er placeret. Nogle kvinder virker udadtil socialt inkluderede, idet de fungerer på deres arbejdsplads, har et socialt netværk og formår at holde en dagligdag kørende trods volden i hjemmet. Andre er helt ude i den sociale eksklusion, idet de ikke har noget socialt netværk og ikke kan aktiveres, da deres arbejdsevner eller sociale kompetencer er ødelagte, eller der kan være frygt for repressalier fra voldudøveren

<sup>18</sup> Servicestyrelsen, 2007b.

<sup>19</sup> Servicestyrelsen, 2007b.

ved en aktivering. Deres muligheder for at agere er meget begrænsede, og de er i vid udstrækning afkoblet samfundets systemer. Som materialet fremstår, synes tyngden af kvinderne dog at ligge i kategorien socialt udsatte, idet den negative selvforstærkende marginaliseringsproces for hovedparten synes at være slået igennem. Det ses ved, at en overvejende del af kvinderne har oplevet, at volden har haft negativ betydning for deres arbejdsliv. Volden er dermed ikke blevet i hjemmet, men er også slået igennem i det liv, kvinden har udenfor hjemmet.

### 4.3 Inklusion

Hvor volden kan virke marginaliserende for kvindens arbejdsliv, er det omvendt en almindelig antagelse, at beskæftigelse kan have en positiv indvirkning på menneskers sociale inklusion. Arbejdet kan give mere selvværd, og man kan få anerkendelse på arbejdspladsen for sin indsats. Det modvirker isolation, når man har en hverdag, hvor man skal udenfor hjemmet og har kontakt til andre mennesker, og det giver den enkelte et økonomisk råderum, der kan give større handlefrihed<sup>20</sup>. At have et arbejde er således et gode i selv.

Samtidig udgør de positive træk ved et arbejde også faktorer, som kan indvirke positivt på, at en voldsramt kvinde kan få overskud til at finde en vej ud af volden. Hun kan igennem anerkendelse finde troen på, at hun er mere værd end at blive slået på, og i det daglige møde med andre mennesker kan hun blive holdt fast i, at der er andre forståelser af, hvad der er rigtigt og forkert end voldsudøverens, og sidst men ikke mindst kan hun klare sig selv økonomisk, hvis hun vil bryde ud af forholdet.

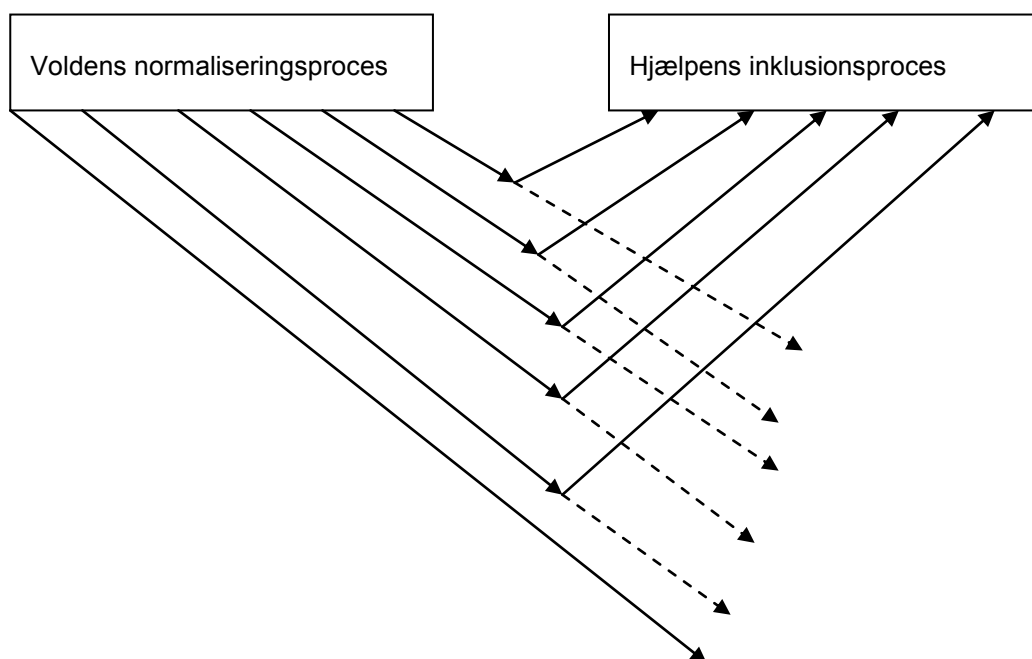
At hjælpe en voldsramt kvinde med at få og fastholde et arbejde kan derfor betragtes som et redskab, der både kan hjælpe kvinden i en retning mod social inklusion og som på sigt kan medvirke til, at kvinden finder en vej ud af volden.

Hjælpestrategierne kan bestå i at hjælpe kvinden med at få sat ord på hendes problemer, at hun får nogle perspektiver på sin egen situation, der giver hende mulighed for at komme frem til, at hun vil ud af volden, samt at hun modtager de rette hjælpeforanstaltninger. Ud over hjælp til arbejde kan hjælpeforanstaltningerne bestå i mange andre tiltag såsom generelle sikkerhedsforanstaltninger, bolig, børn og økonomi. Et overblik over de konkrete hjælpemuligheder der er i Danmark findes i bilag 4.

Hvor vold og marginalisering anskues som nogle processuelle dynamikker, der bevirker, at kvinden går i en retning mod social eksklusion, kan hjælpen til en voldsramt kvinde tilsvarende anskues som redskaber til en proces imod social inklusion. Sammenhængen imellem voldens normaliseringsproces og hjælperens inklusionsproces anskueliggøres i nedenstående diagram.

---

<sup>20</sup> Socialforskningsinstituttet, 1997



Diagrammet illustrerer forløbet, fra kvinden indgår i voldens normaliseringsproces, til hun får etableret et liv uden vold. Diagrammet viser, at jo mere kvinden fanges ind i normaliseringsprocessen, jo længere er vejen tilbage til social inklusion. Jo tidligere i processen kvinden åbner op overfor fagfolk, der kan hjælpe hende, jo kortere er vejen tilbage til et liv uden vold og med social inklusion.

I den virkelige verden foregår forløbene sjældent på denne lineære måde. Nogle kvinder klarer sig ud af volden uden at få hjælp af andre, nogle kvinder får hjælp men kommer ikke ud af volden alligevel. Mange gange forløber processen med flere skridt frem og tilbage, og ovenstående diagram skal derfor ses som en ideel forestilling om, hvordan volden kan virke nedbrydende, og hjælpesystemet modsat kan virke opbyggende i en fremadrettet proces.

Det er i dette felt, at kvindens arbejdsliv har en rolle at spille. I voldens normaliseringsproces kan arbejdet være et område, der bliver omfattet af volden, og et område hvor kvinden som følge af volden også kan blive marginaliseret. Samtidig kan et arbejde også være et redskab i inklusionsprocessen, der, som led i en helhedsorienteret indsats, kan modvirke voldens konsekvenser og medvirke til, at kvinden får styrke til at komme ud af volden.

#### 4.4 Analyse

Overordnet er marginaliserings- og inklusionsperspektivet anvendt til at danne en ramme for rapporten. Kapitlerne i rapporten er således struktureret ud fra en idealforestilling om den voldsramte kvindes proces, fra et liv med vold til et liv uden, hvilket er anskueliggjort i nedenstående figur:

Liv med vold og dens marginaliserende følger	Kontakt til arbejdspladser eller sagsbehandler om volden	Initiativer til modvirkning af volden og social eksklusion	Etableret liv uden vold og med social integration
--	--	--	---

Analysen af datamaterialet har en beskrivende karakter, hvor tallene fra statistikkerne bliver underbygget af interviewene og den viden, der er indhentet fra forudgående national og international forskning. Ligeledes sammenholdes data med det teoretiske perspektiv omkring voldens marginaliserende dynamikker og arbejdets inkluderende effekter. Herved sættes de ind i en overordnet sammenhæng, der kan nuancere og uddybe forståelse af voldens betydning for arbejdslivet og arbejdslivets betydning for volden.





## Kapitel 5. Beskrivelse af kvinderne i undersøgelsen

Dette kapitel tager udgangspunkt i de beskrivende data fra spørgeskemaundersøgelsen. Herved tegnes en profil for de voldsramte kvinder som indgår i undersøgelsen. Baggrundsdata forholds til data for befolkningen og placeres i de grupper af voldsramte kvinder, der ellers indgår i undersøgelser i dansk regi. Her tænkes særligt på opgørelser fra Landsorganisationen af Kvindekrisecentre (LOKK)<sup>21</sup>, som generelt beskriver voldsramte kvinder på kvindekrisecentrene. Opgørelserne herfra udgør en væsentlig kilde til viden om voldsramte kvinder i Danmark, da det er disse data der giver den bedste indsigt i målgruppen, på trods af at de ikke er repræsentative for hele målgruppen.

### 5.1 Alder, børn og statsborgerskab

Ud af de 162 kvinder, der indgår i spørgeskemaundersøgelsen, er de 145 kontaktet via et kvindekrisecenter, 13 er kontaktet via Dialog mod Vold og 4 er kontaktet via Mødrehjælpen.

Hovedparten af kvinderne er imellem 26 og 45 år (71 %), hvilket er sammenfaldende med den periode i livet, hvor det i øvrigt er almindeligt for befolkningen at have et arbejde. 83 % af kvinderne har børn. For 51 % af kvinderne er børnene i alderen 0-7 år. Ligeledes er 83 % af kvinderne danske statsborgere.

I ovenstående parametre placerer kvinderne i denne undersøgelse sig til en vis grad på linje med kvinder på krisecentrene generelt. Forskellene består i, at lidt flere kvinder i denne undersøgelse har børn, og flere har dansk statsborgerskab. Baggrunden for at andelen af kvinder med dansk statsborgerskab er større i denne undersøgelse kan være, at det var en forudsætning for at besvare spørgeskemaet, at informanterne skulle kunne kommunikere på dansk.

Børn og statsborgerskab kan i sig selv have indflydelse på mulighederne for beskæftigelse. En sammenfatning fra Socialforskningsinstituttet af resultaterne fra forskellige undersøgelser om konstanthjælpsmodtagere viser, at det at have børn generelt højner chancerne for at komme i beskæftigelse, men hvis det er småbørn mindsker det i den periode chancerne. Samtidig viser sammenfatningen, at danskere har større sandsynlighed for at komme i beskæftigelse end indvandrere fra ikke-vestlige lande<sup>22</sup>.

---

<sup>21</sup> Siden 1999 har Kvindekrisecentrene indsamlet statistisk data på de ca. 2000 kvinder og 2000 børn, der årligt bor på et krisecenter i Danmark. Statistikkerne ser på de særlige problemstillinger der gør sig gældende for de voldsramte kvinder og børn, og er den primære kilde til data på området Vold i familien i Danmark.

<sup>22</sup> Socialforskningsinstituttet, 2006

For kvinderne i denne undersøgelse kan den relative store andel med småbørn være en barriere for at komme i arbejde. I forhold statsborgerskab har en større andel af kvinderne i denne undersøgelse dansk statsborgerskab end kvinder på krisecentre generelt (73 %). Det peger på, at kvinderne i lidt mindre grad har denne problematik i mulighederne for at få arbejde end kvinder generelt på krisecentrene.

## 5.2 Uddannelse

Manglende uddannelse udgør ifølge sammenfatningen fra Socialforskningsinstituttet også en barriere for at komme i arbejde<sup>23</sup>. Kvinderne er i denne undersøgelse også blevet spurgt om, hvilken uddannelse de har gennemført. For at synliggøre ligheder og forskelle i uddannelsesbaggrund sammenlignes med kvinder generelt på kvindekrisecentrene og den danske kvindelige befolkning i almindelighed. Tal fra alle tre grupper er medtaget i nedenstående tabel:

*Tabel: Uddannelse*

Uddannelse	Antal	Procent	Procent LOKK -2008 <sup>24</sup>	Procent Kvindelige befolkning <sup>25</sup>
Ingen	20	13 %	13 %	***
Grundskole	43	27 %	40 %	32 %
Gymnasial	5	3 %	9 %	9 %
Anden ungdomsuddannelse (erhvervsfaglig uddannelse)	20	13 %	11 %	30 %
Kort vid. Uddannelse	24	15 %	10 %	4 %
Mellemlang vid. Uddannelse	33	21 %	10 %	17 %
Lang vid. Uddannelse	8	5 %	3 %	5 %
Anden uddannelse	6	4 %	4 %	***
<b>Total</b>	<b>N=159*</b>	<b>101** %</b>	<b>100 %</b>	<b>N=905.157</b>

\* 3 kvinder har ikke noteret, hvilken uddannelse de har.

\*\* Summen af procentandelene overstiger 100, da tallene er afrundede.

\*\*\* Danmarks Statistik opgør ikke tal på kategorierne Ingen uddannelse eller Anden uddannelse.

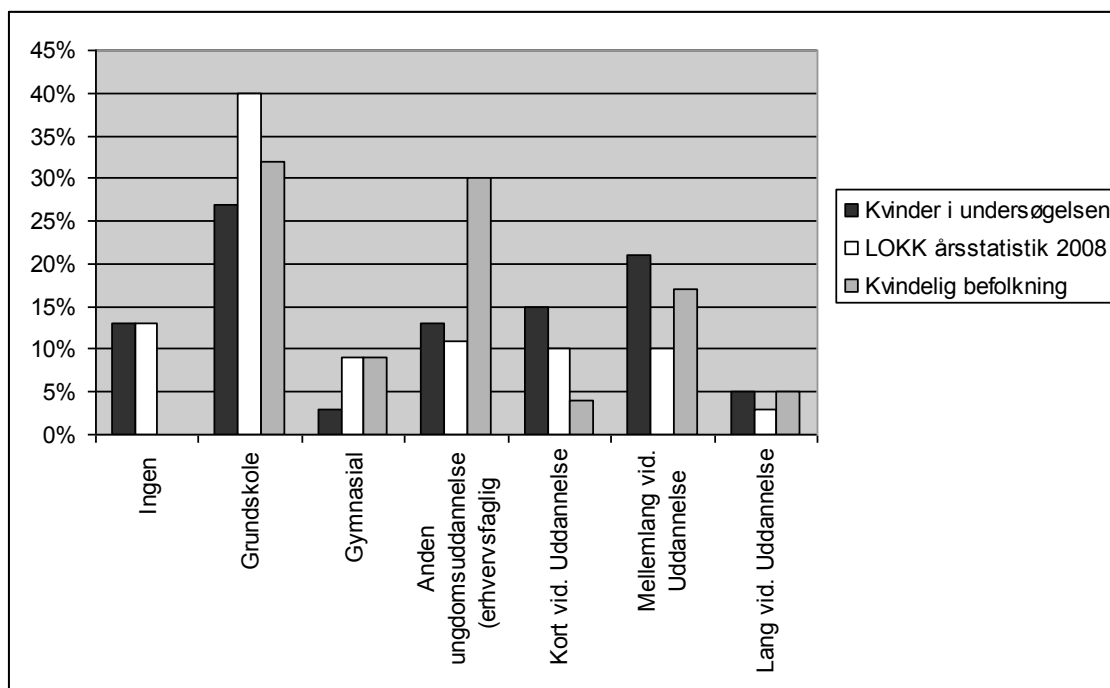
Kvinderne i denne undersøgelse skiller sig særligt ud, når man ser på andelen, der har fuldført grundskolen som deres højeste uddannelse og andelen der har gennemført en kort eller mellemlang videregående uddannelse. Her har færre kvinder i denne undersøgelse fuldført grundskolen end både kvinderne generelt på kvindekrisecentrene og i den kvindelige befolkning. Til gengæld har en større andel af kvinderne i denne undersøgelse fuldført en kort videregående uddannelse eller en mellemlang videregående uddannelse end både kvinderne på krisecentrene generelt og den kvindelige befolkning. Årsagen til, at kvinderne i denne undersøgelse placerer sig bedre uddannelsesmæssigt, kan være deltagelsen af kvinder fra Dialog mod vold og Mødrehjælpen i denne

<sup>23</sup> Socialforskningsinstituttet, 2006

<sup>24</sup> LOKK Årsstatistik, 2008

<sup>25</sup> Danmarks Statistik, Statistikbanken, tabel HFU, for kvinder mellem 20 og 69 år.

undersøgelse. 14 ud af de 17 kvinder, der indgår herfra, har enten en mellemlang eller lang videregående.



Samlet set tegner data et billede af, at de kvinder der indgår i denne undersøgelse, ligger bedre uddannelsesmæssigt da de i højere grad har taget kortere og mellemlange uddannelser end både den kvindelige befolkning og kvinder på krisecentre. Kvinderne på krisecentrene står samlet set dårligere end den kvindelige befolkning.

### 5.3 Forsørgelsesgrundlag og tilknytning til arbejdsmarkedet

I undersøgelsen er der blevet spurgt til kvindernes forsørgelsesgrundlag og deres tilknytning til arbejdsmarkedet. Disse tal sammenholdes med tal fra kvindekrisecentrene.

Tabel: Forsørgelsesgrundlag

Forsørgelsesgrundlag	Antal	Procent	Procent LOKK - 2007
Ansættelse i offentlig sektor	29	19 %	24 %***
Ansættelse i privat sektor	15	10 %	
SU/Lærlingeløn	2	1 %	5 %
Revalidering	3	2 %	1 %
Dagpenge/kontanthjælp/starthjælp/aktivering	52	34 %	37 %
Sygedagpenge	22	14 %	7 %
Introduktionsydelse	2	1 %	1 %
Forsørges af partner	1	1 %	6 %
Efterløn	1	1 %	****
Helbredsbetingset pension	21	14 %	10 %
Andet	6	4 %	9 %
<b>Total</b>	<b>N=154*</b>	<b>101** %</b>	<b>100 %</b>

\* 4 har undladt at svare på spørgsmålet. 4 har svaret 'Ved ikke'

\*\* Summen af procentandelene overstiger 100, da tallene er afrundede.

\*\*\* LOKK opgørelse på 20 % er samlet for både Offentlig og Privat ansættelse.

\*\*\*\* LOKK opgør ikke i kategorien Efterløn

Ligesom at kvinderne i denne undersøgelse er placeret bedre ved uddannelsesniveaue, har kvinderne i denne undersøgelse også en lidt stærkere profil på beskæftigelsen, idet 29 % af kvinder i denne undersøgelse er i beskæftigelse mod 24 % af kvinderne på krisecentrene. Her kan en årsag til forskellen igen være de kvinder, der indgår fra Dialog mod Vold og Mødrehjælpen, hvor 59 % har en lønindkomst som forsørgelsesgrundlag. Hermed ligger kvinderne fra Dialog mod vold og Mødrehjælpen nærmere niveaue for den kvindelige befolkning, hvor 71 % af kvinderne mellem 20 og 66 år er i arbejde<sup>26</sup>.

Uagtet at kvinderne i denne undersøgelse har højere uddannelsesniveaue, har de således stadig en lavere tilknytning til arbejdsmarkedet end den danske kvindelige befolkning.

At kvinderne i denne undersøgelse har en lavere tilknytning til arbejdsmarkedet på undersøgelsestidspunktet betyder dog ikke, at voldsramte kvinder er fuldstændig koblet af arbejdsmarkedet. Kigges der nærmere på kvindernes arbejdstilknytning over en periode viser tallene, at 56 % af kvinderne i undersøgelsen har haft et arbejde indenfor de sidste 3 år. For 40 % af denne gruppe har arbejdstilknytningen været uafbrudt i samtlige 3 år, og for de resterende 60 % har der været arbejdsløshed i perioder hen over de tre år. For en del kvinder er der således tale om afbrudte arbejdsforhold indenfor en kort årrække.

Dette underbygges af en forløbsundersøgelse af fattige kvinder i USA. Her blev der set på sammenhængen imellem partnervold og arbejdsfastholdelse over tid. Studiet viste, at kvinder, der var udsat for partnervold, havde 1/3 chance for at fastholde sit arbejde i over et halvt år sammenholdt med kvinder, der ikke var udsat for vold<sup>27</sup>. Samtidig indikerer studiet også, at mens partnervold influerer på arbejdsfastholdelsen over en længere periode, er det ikke sikkert, at partnervold forhindrer voldsramte kvinder i at få et arbejde.

<sup>26</sup> Danmarks Statistik, Statistikbanken, tabel RAS B og BEF 1A, 2006

<sup>27</sup> Browne m.fl., 1997, Browne m.fl., 1999

## 5.4 Opsummering

De kvinder, som indgår i denne undersøgelse adskiller sig på flere punkter fra de kvinder, der generelt bor på krisecentrene. Samlet tegner kvinderne i undersøgelsen en mere ressourcestærk profil, idet de har et højere uddannelsesniveau og beskæftigelsesgrad (29 %).

En del af forklaringen på forskellen mellem dette materiale og statistikkerne fra kvindekrisecentrene kan findes ved, at 17 af de kvinder der indgår i denne undersøgelse, er fra Dialog mod vold og Mødrehjælpen. Disse kvinder har som minimum en kort videregående uddannelse, og deres beskæftigelsesgrad på 59 % ligger væsentlig tættere på den kvindelige danske befolkning, der er på 71 %. Derudover kan en forklaring til undersøgelsesmaterialets stærkere profil være, at de kvinder fra krisecentrene, der indgår i undersøgelsen, hører til de mere ressourcestærke blandt kvinderne på krisecentrene. Der er indikationer for dette ved det forhold, at de kan kommunikere på dansk og har haft overskud til at indgå i undersøgelsen.

At 29 % af kvinderne er i arbejde ved interviewtidspunktet betyder ikke, at de resterende 71 % er koblet fuldstændig af arbejdsmarkedet. Ser man på kvindernes arbejdstilknytning indenfor de sidste tre år, viser det sig, at 56 % af kvinderne i undersøgelsen har haft en tilknytning til arbejdsmarkedet. Dette forhold underbygges af internationale studier, der viser, at kvinder, der er udsat for partnervold, har 1/3 chance for at fastholde et arbejde i mere end et halvt år, sammenlignet med kvinder der ikke er udsat for vold.



## Kapitel 6. Arbejdets funktion for voldsramte kvinder

I dette kapitel beskrives hvilken betydning de voldsramte kvinder i undersøgelsen har tillagt det at have et arbejde i relation til volden. Herved anskueliggøres de positive funktioner et arbejde kan have for kvinder, der lever i et voldeligt parforhold.

De positive aspekter, kvinderne fremhæver om arbejdets betydning for et liv med vold, er den sociale kontakt mellem kollegaerne, faglig anerkendelse af kompetencer, at arbejdet kan være et frirum/pause fra volden derhjemme og at de via arbejdet kan være rollemodeller for deres børn.

Påskønnelse af den sociale kontakt mellem kollegaer og den faglige anerkendelse af kompetencer er kvaliteter ved arbejdet, som også fremhæves i det teoretiske perspektiv. Her antages det, at arbejdet modvirker isolation i det daglige møde med andre mennesker, og faglig anerkendelse giver større selvværd. En interviewet kvinde forklarer det på følgende måde:

*"Jeg har været ret heldig på den måde, at folk kunne se de kompetencer og faglighed, som jeg havde med mig. Jeg kunne få lov til at ytre mig i sådan en voksen forsamling, og med nogen som havde samme interessefelt som jeg, og at jeg blev lyttet til, jeg blev taget alvorligt. Det var rigtig fedt."*(Grete)

I dette perspektiv kan tilknytning til et arbejde modvirke, at voldsramte kvinder mister deres selvværd. Hvor meget arbejdet har hindret nedbrydningen af kvindernes selvværd, er ikke muligt at udtrække af datamaterialet. Samtlige kvinder, der indgår i interviewundersøgelsen, har handlet på at få volden ud af deres liv, hvilket tyder på, at de har nogle overskydende ressourcer et eller andet sted fra. Samtidig fortæller flere om, hvordan følgerne af volden har traumatiseret dem i en periode efter et brud, og for dem som stadig har volden inde på livet, f.eks. i form af forfølgelse, er der også tegn på handlingslammelse og opgiveness overfor, hvad de kan gøre i deres situation.

Den sociale og faglige anerkendelse på arbejdspladsen er ikke i sig selv katalysator for, at kvinderne i interviewundersøgelsen er kommet ud af volden. Med undtagelse af én kvinde, hvor arbejdspladsen via en aktiv indsats blev direkte årsagsgivende til, at kvinden flyttede, har ingen af de andre kvinder direkte knyttet arbejdet sammen med en beslutning om at komme ud af volden.

Flertallet af de kvinder, der indgår i interviewundersøgelsen, har været udsat for vold i mere end 5 år og for nogle havde volden været en del af hverdagen i op til 20 år, hvor de har arbejdet samtidig med. For mange af disse kvinder fremstår arbejdet som noget der gør, at de kan klare hverdagen derhjemme. Som en kvinde siger:



*"Jeg har lært mig selv at have et filter. Det har holdt mig oppe, at jeg har haft et arbejde, hvor jeg har betydning og et netværk... Mine kollegaer er glade for mig og omvendt, og jeg har brug for, at der er noget, der fungerer i mit liv."*(Hanne)

Når den hjemlige arena er et sted, hvor kvinderne oplever at blive styret og nedgjort, kan anerkendelsen på arbejdspladsen betyde, at livet i hjemmet er lettere at udholde. Vendt på hovedet kan man således også forestille sig, at arbejdets positive betydning for kvinderne kan være medvirkende til, at de bliver i forholdet, da de i længere tid kan udholde volden.

For at teste, hvorvidt arbejde kan have nogen positiv eller negativ indflydelse på volden, er der lavet sammenkørsler i datamaterialet fra LOKK-statistikkerne på kvindekrisecentrene. Her er set på, hvorvidt der er sammenhæng imellem arbejdstilknytning, og hvor længe kvinderne har været udsat for vold, samt hvor grov volden har været. Testen viste dog ikke nogen tegn på sammenhæng, hverken positivt eller negativt<sup>28</sup>.

At arbejdspladsen dog udgør en støttende faktor i de voldsramte kvinders liv underbygges af, at flere af kvinderne i interviewundersøgelsen omtaler arbejdslivet som et frirum fra volden, hvor de får en pause fra det hjemlige kaos:

*"Det (arbejdet) var en befrielse. Det var godt. Det var mit fristed. Når jeg skulle hjem, det var meget svært. Jeg havde ikke lyst til at gå hjem. Selvom det var 7 ½ time, man havde været der, så syntes man at de gik for hurtigt. Så gik jeg ud og handlede, så satte jeg mig nede i centeret for at trække tiden. Men jeg skulle også hjem til at lave mad til børnene. Men jeg sørgede for at trække tiden til at kunne nå at komme hjem og så lave maden og så ellers ordne med børnene med tøj og bad. Men det var svært at komme hjem."* (Dorthe)

Den pause, arbejdet kan udgøre fra volden, betyder, at truslen om vold ikke er til stede i døgnets 24 timer, og der er perioder i løbet af dagen, hvor kvinderne ikke behøver at være i alarmberedskab overfor eventuelle overfald. Det er dog forskelligt, i hvor høj grad kvinderne i interviewundersøgelsen har følt denne frihed på arbejdet. Det afhænger af, i hvor høj grad voldsudøverne har kontrolleret kvinderne, mens de har været på arbejde.

Den sidste positive betydning, de interviewede kvinder fremhæver ved at have et arbejde, er muligheden for at være rollemodeller for deres børn. En kvinde udtrykker det på følgende måde:

<sup>28</sup> Krydskørsel i datamaterialet for LOKK-voksenstatistik 2008, spg. 18 forsørgelsesgrundlag med spg. 29 voldens varighed og spg. 24 former for vold.

*"Jeg er glad for at arbejde. Jeg er glad for, at børnene kan sige, at de har en mor, der arbejder og ikke er på kontanthjælp. Så kan de se et godt eksempel. Men jeg ved ikke, hvor lang tid jeg kan holde det ud." (Chatarina)*

I de almene betragtninger over arbejdets betydning er det en grundantagelse, at arbejdet i sig selv er identitetsskabende, idet det giver følelsen af at betyde noget, og at man bidrager til det store samfundsfællesskab<sup>29</sup>. Hvis kvinderne ikke føler, at de har en anerkendelsesværdig identitet i hjemmet, hvor de er underlagt volden, med de nedbrydende mekanismer det har, kan de via arbejdet vise børnene, at de på dette område er kompetente og værd at se op til. Derved bliver arbejdet indirekte en positiv modvægt til volden i hjemmet, da kvinderne via arbejdet viser, at de har en værdi.

## 6.1 Opsamling

I interviewundersøgelsen af de voldsramte kvinder fremhæves følgende elementer ved arbejdet som positiv modvægt til volden derhjemme: den sociale kontakt mellem kollegaerne, den faglige anerkendelse af ens kompetencer, at arbejdet kan være et frirum/pause fra volden derhjemme, og at de via arbejdet kan være rollemodeller for deres børn.

De positive elementer ved arbejdet modvirker, at kvindernes selvværd bliver nedbrudt, og at voldsudøver får fuld kontrol. Dette ses ved, at kvinderne via kontakten til arbejdet kan vise, at de har betydning som individ. De bliver anerkendt af andre, de hører andre perspektiver på livet end voldsudøvers, og de er ikke underlagt volden i døgnets 24 timer.

For mange af de interviewede kvinder bliver arbejdet dermed noget, der gør, at de kan klare hverdagen derhjemme. Vendt på hovedet kan de positive elementer som arbejdet bibringer kvinderne være medvirkende til, at de kan klare at blive i det voldelige forhold i længere tid. Hvorvidt arbejdet bliver en faktor, der gør, at kvinderne bliver længere eller kortere tid i forholdet, er således ikke muligt at vurdere ud fra datamaterialet.

---

<sup>29</sup> Madsen m.fl. 1997



## Kapitel 7. Voldens betydning for arbejdslivet

Af interviewene med kvinderne fremgår det, at volden kan have betydning for kvindernes arbejdsliv på to felter. Voldsudøvere kan bruge kvindernes arbejdsliv som et element i volden, hvor kvindernes kontakt til et arbejde kan blive den udløsende faktor for vold eller chikane. Denne form for chikane og vold kan give direkte følger for kvindernes arbejdsliv, men også den vold, som ikke er direkte møntet på kvindernes arbejdsliv, kan bevirke, at kvinderne får problemer på deres arbejde. Voldens betydning for et arbejdsliv kan således ses både i voldens udmøntning, og i de følger som volden kan have for kvindernes muligheder for at indgå i og fastholde beskæftigelse.

### 7.1 Voldens udmøntning i kvinders arbejdsliv

Partneres vold i kvinders arbejde skal i dette afsnit forstås bredt. Det kan være lige fra psykisk chikane til direkte obstruktion af kvindernes muligheder for at være på en arbejdsplads. Fælles for disse voldsformer er, at voldudøverne har forholdt sig til kvindernes arbejdssituation og på forskellig vis har ladet volden omfatte deres arbejdsliv.

I dette kapitel deles kvinderne fra spørgeskemaundersøgelsen op i to grupper. Den ene gruppe er dem, som indenfor de sidste 3 år har haft et almindelig lønnet arbejde. Den gruppe består af 84 kvinder. De er blevet spurgt om volden i et specifikt arbejde, de har eller har haft. Den anden gruppe består af de kvinder, som ikke har haft et almindeligt lønnet arbejde indenfor de sidste 3 år, eller som aldrig har haft det. Den gruppe består af 66 kvinder<sup>30</sup>. De er blevet spurgt om volden i det ikke at have et arbejde.

Samlet har 77 % ud af de 84 personer, som har haft et arbejde indenfor de sidste 3 år, oplyst, at voldsudøveren i på en eller flere måder har udøvet et pres overfor kvinderne i deres arbejdssituation. For de 66 kvinder uden arbejde indenfor de sidste 3 år er det tilsvarende 48 %, som har oplyst, at voldsudøver har haft betydning for manglende arbejdsliv. De kvinder, der har en svag arbejdstilknytning, oplever således i mindre grad, at manden har en negativ betydning for deres arbejdsliv, end kvinder der har en stærkere arbejdstilknytning.

Der er ikke nogen entydig forklaring på forskellen imellem de to gruppers opfattelse af voldens betydning for problemer i arbejdslivet.

En forklaring kan være, at kvinder der er uden arbejde i længere tid, har lettere ved at blive fanget ind i voldens normaliseringsproces end kvinder med arbejde. Da de i højere grad er isoleret fra omverdenen, har de større risiko for, at deres virkelighedsopfattelse er blevet forskudt, hvorfor de

---

<sup>30</sup> De resterende 12 kvinder har ikke svaret på hvornår de har været i beskæftigelse.

kan have sværere ved at se sammenhænge imellem volden og arbejdslivet. Voldens indvirkning på arbejdslivet kan dermed reelt være den samme for de to grupper af kvinder. Kvinderne med svag tilknytning til arbejdsmarkedet kan blot ikke længere selv gennemskue det.

En mulighed er dog også, at årsagen til kvindernes manglende arbejdstilknytning skyldes andre forhold end volden. Det underbygges af en opgørelse fra kvindekrisecentrene, som viser, at det særligt er unge enlige forsørgere, ufaglærte eller udenlandske statsborger, som har en lav arbejdstilknytning<sup>31</sup>. Det er grupper, som generelt har en lavere arbejdstilknytning i befolkningen<sup>32</sup>. Forklaringen underbygges yderligere af en opgørelse, hvor medarbejderne på kvindekrisecentrene er blevet bedt om at vurdere de primære årsager til, at 571 kvinder ikke er i arbejde. Her vurderede medarbejderne, at volden ingen betydning havde for 21 % af kvinderne<sup>33</sup>.

I spørgeskemaerne er kvinderne blevet spurgt mere detaljeret til hvilke former for chikane og vold fra voldudøveren, som har haft betydning for deres arbejdsliv (se bilag 1). Spørgsmålene er formuleret forskelligt alt efter, om de henvendte sig til kvinder i en konkret arbejdstilknytning, eller om de henvendte sig til kvinder i et manglende arbejdsliv. Spørgsmålene dækker dog over de samme temaer. Disse kan kategoriseres i 4 forskellige grupper; voldudøverens holdning, økonomi, forældreansvar, aktiv chikane/vold. Den samlede opgørelse med fordelingen af svarene kan læses i nedenstående tabeller.

---

<sup>31</sup> Lybecker Jensen m.fl., 2005

<sup>32</sup> Socialforskningsinstituttet, 2006

<sup>33</sup> LOKK Årsstatistik, 2006 (Denne årsstatistik har særligt fokus på arbejdstilknytning for kvinder på krisecentre)

Tabel: Kvinder med arbejdstilknytning inden for 3 år

Former for pres fra voldsudøvende partner i kvindens seneste arbejde	Kvindens vurdering		
	I høj grad	Delvist	I alt
<b>Voldsudøvers holdning</b>			
Sagt at kvinden ikke må tage på arbejde	13 (15 %)	13 (15 %)	26 (31 %)
Nedgjort kvindens arbejde	15 (18 %)	14 (17 %)	29 (35 %)
Latterliggjort kvindens arbejde overfor omgangskreds	12 (14 %)	12 (14 %)	24 (29 %)
Bagtalt kvinden overfor hendes kollegaer	5 (6 %)	3 (4 %)	8 (10 %)
Jaloux på kvindens kollegaer	24 (29 %)	24 (29 %)	48 (57 %)
<b>Økonomi</b>			
Kvinden skal aflevere sin løn	14 (17 %)	11 (13 %)	25 (30 %)
<b>Forældreansvar</b>			
Overladt ansvaret for børnene til kvinden, med efterfølgende ekstra fravær pga. pasning	19 (23 %)	7 (8 %)	26 (31 %)
Gjort kvinden bange for at lade børnene være alene med partner med ekstra fravær til følge	14 (17 %)	5 (6 %)	19 (23 %)
<b>Aktiv chikane/vold</b>			
Bevidst forhindret kvinden i at tage på arbejde	14 (17 %)	13 (15 %)	27 (32 %)
Truet/generet kvinden på arbejdet	11 (13 %)	21 (25 %)	32 (38 %)
<b>Total</b>	65 personer indgår i alt i skemaet		

\* Procentsatsen er beregnet ud fra det samlede gruppe, der har svaret, at de enten er i beskæftigelse eller har været det inden for de sidste 3 år. (lig 84). Blandt de resterende 19 personer som ikke har svaret bekræftende på at volden har haft en betydning, har 9 personer (11%) svaret at volden ingen betydning havde i alle spørgsmålene og 10 personer har ikke svaret på spørgsmålene.

*Tabel: Kvinder uden arbejdstilknytningen indenfor 3 år*

Partners betydning for kvindens manglende arbejdsliv	Kvindens vurdering		
	I høj grad	Delvist	I alt
<b>Voldsudøvers holdning</b> Negativ holdning til at kvinden arbejder	16 (24 %)	4 (6 %)	20 (30 %)
<b>Forældreansvar</b> Sikring af børn	4 (6 %)	6 (9 %)	10 (15 %)
<b>Aktiv chikane/vold</b> Fysiske eller psykiske helbredsproblemer som følge af vold	13 (20%)	12 (18%)	25 (38%)
Frygt for at blive fundet	5 (8 %)	5 (8 %)	10 (15 %)
<b>Total</b>	32 personer indgår i alt i tabellen*		

\* Procentsatsen er beregnet ud fra det samlede gruppe, der har svaret, at de enten ikke har været i beskæftigelse inden for de sidste 3 år eller aldrig har været i beskæftigelse (lig 66). Blandt de resterende 34 personer som ikke har svaret bekræftende på at volden har haft en betydning, har 16 personer (24%) svaret at volden ingen betydning havde i nogen af spørgsmålene og 18 personer har ikke svaret på spørgsmålene.

I de følgende afsnit indgår dele af opgørelserne, hvor det er relevant.

### 7.1.1 Voldsudøvers holdning til kvindernes arbejdsliv

Voldsudøver kan på forskellige måder udøve et holdningsmæssigt pres overfor kvinderne. Det kan være i form af, at han ikke vil have, at hun arbejder, at han nedgør hendes arbejde, at han latterliggør hendes arbejde overfor andre eller at han udviser jalousi mod kvindens kollegaer.

For både den gruppe kvinder som er blevet spurgt til voldsudøvers pres i et konkret arbejde, og for den gruppe kvinder som er blevet spurgt til voldsudøvers betydning for manglende arbejdsliv, er det omkring 1/3, der tillægger voldsudøvers negative holdning betydning for problemer på jobbet eller problemer med at få et job. En kvinde giver følgende eksempel:

*"K: Når vi var hos vennerne, så sagde han bare; "Det arbejde hun gør, det er noget pjat, og de penge hun tjener er også noget pjat, hun går bare og morer sig i det arbejde".*

*IW: Hvordan reagerede du på det?*

*K: Jeg reagerede meget dårligt. Jeg simpelthen ... også foran andre mennesker, sagde jeg: "Jamen jeg arbejder, og jeg bruger meget energi på det, og jeg får løn for det, og det er en god løn jeg får." (Aisha)*

At voldsudøver har en negativ holdning til kvinders arbejdsliv, som i ovenstående eksempel, kan ikke i sig selv betegnes som vold. Sættes perspektivet ind i Eva Lundgrens teori om voldens normaliseringsproces, bliver det dog tydeligt, hvor afgørende voldsudøvers holdning til kvinders liv kan

blive for deres tilpasninger. Har voldsudøver en negativ holdning til kvindernes arbejde, kan dette forhold blive en del af den psykiske eller latente vold. Samtidig viser ovenstående, at nok sårer partneren kvinden med hans nedladende holdning til hendes arbejde, men kvinden viser, at hun tør protestere imod hans udlægning. Hendes selvværd er ikke blevet så lavt, at hun lader partnerens kommentarer stå uimodsagte. Denne iagttagelse går igen i mange interviews.

57 % af kvinderne har oplevet at voldsudøver har været jaloux på deres kollegaer. Dermed er jalousi den faktor, flest kvinder har noteret som et problem for deres arbejdsliv. Samtidig er de voldelige følger, som voldudøverens jalousi kan resultere i, er beskrevet voldsommere i interviewene, end den vold der knytter sig til voldsudøverens generelle holdning til, at kvinden arbejder. Til eksempel fortæller en kvinde:

*"Hvis jeg meldte mig til en firmafest, så blev jeg nødt til at melde fra. Jeg havde fx meldt mig, og så lige før jeg skulle af sted til festen, så ville han smadre hjemmet, eller der kunne ske noget med børnene eller et eller andet." (Dorthe)*

At så stor en andel af kvinderne i spørgeskemaundersøgelsen har oplevet, at jalousi overfor kollegaerne har udgjort et problem, bunder ifølge Eva Lundgren i, at den seksuelle eneret til kvinden er en af de vigtigste kontrorfaktorer for manden. Føler manden, at denne ret er truet, kan det skabe baggrund for repressalier og give kvinden problemer i hendes arbejde.

### 7.1.2 Økonomi

De penge, som kvinderne tjener på at arbejde, har de ikke nødvendigvis selv råderet over. 30 % af de kvinder, som er blevet spurgt i et konkret arbejde, har oplevet, at de har skullet aflevere deres løn til partneren. En kvinde fortæller følgende:

*"Han vil gerne have, at jeg skal arbejde. Han vil bare ikke have, at jeg har en uddannelse eller arbejder med min uddannelse. Det vil han ikke. Jeg skal bare gøre rent og give ham penge. Slut. Jeg skal ikke blive bedre end ham." (Esma)*

Fratagelse af kvindernes kontrol over egen økonomi er en hyppig form for kontrol i et voldeligt parforhold<sup>34</sup>. Når pengene stammer fra kvindens arbejde, får voldsudøver ifølge det teoretiske perspektiv yderligere statueret, at hendes arbejde har et formål for ham, idet hun i det perspektiv kommer til at arbejde for at tjene penge til ham. Herved bliver kvindens arbejde en del af den dominans, han udøver. Derfor får det også betydning, at kvinden som i eksemplet ovenfor, ikke har et

<sup>34</sup> Lybecker Jensen, 2005



arbejde som kan give hende større status end ham, da det ellers vil devaluere hans position i magtforholdet.

Voldsudøverens kontrol af parrets økonomi betyder yderligere, at kvinden isoleres, så hun ikke har egne midler til at bevæge sig rundt i det offentlige rum eller deltage i sociale aktiviteter. Herved dæmper voldsudøveren op for en af de fordele, der ellers tillægges arbejdet for kvindens muligheder for at finde en vej ud af volden, nemlig at hun kan se, at hun økonomisk kan klare sig selv.

### 7.1.3 Forældreansvar

Blandt de kvinder i interviewundersøgelsen der har børn, fylder omsorgen og bekymringerne for børnene meget. At børnene udgør et sårbart punkt for kvinderne bliver særligt tydeligt, når de er på arbejde, og ikke kan følge med i, hvad der foregår i hjemmet. En kvinde giver følgende eksempel:

*"Min bekymring har jo været, om han hentede vores søn. Så jeg tjekkede jo hver eneste dag; om han nu havde hentede ham? Så dét lå der hele tiden, at jeg aldrig fik ro. Den sad hele tiden i mig. Fordi han nu også drak, når han nogle gange havde min søn. Så jeg turde ikke være lang tid væk fra hjemmet." (Bente)*

Citatet viser, at hvis voldsudøver har manglende ansvarlighed overfor at hente og passe børn, eller hvis der er en latent trussel om, at børnene kan lide overlast ved at være alene med ham, udgør det et problem for kvindernes mulighed for at passe deres arbejde. For de kvinder i interviewene, der har oplevet denne problemstilling, er bekymringen for børnene som den trusselsfaktor, der fylder mest i de problemer, de har med at få og fastholde et arbejde.

I spørgeskemaundersøgelsen fremstår børnene også som et vigtigt element i de former for pres, voldsudøverne anvender, der kan give kvinderne problemer i arbejdet. Særligt for de kvinder, der er blevet spurgt i relation til et konkret job, udgør forældreansvaret for børnene en betydelig problemfaktor. Her har 31 % oplevet, at manden ikke har følt sig ansvarlig for børnene, og 23 % har været bange for at lade børnene være alene med partneren. Det kan give kvinderne problemer i deres arbejde, idet de i bestræbelsen på selv at tage ansvaret for børnene eller beskytte dem mod voldsudøveren får ekstra fravær. Blandt de kvinder, som ikke har haft et arbejde indenfor de sidste 3 år, er det 15 %, der har oplevet, at beskyttelse af børnene imod voldsudøverne er en medvirkende årsag til, at de ikke er i arbejde. At forældreansvaret for børnene kan give problemer i at fastholde et arbejde, er også en iagttagelse, som er gjort i internationale undersøgelser<sup>35</sup>. En amerikansk undersøgelse af 485 kvinder der havde anmeldt deres partner for vold, viste således, at 26 % oplyste, at voldsudøveren har brugt børnene som strategi til at besværliggøre deres arbejdsliv<sup>36</sup>.

<sup>35</sup> Swanberg m.fl., 2006

<sup>36</sup> Swanberg m.fl., 2007

Samtidig er det også tydeligt i interviewmaterialet, at voldudøver ikke nødvendigvis anvender forældreansvaret for børnene bevidst i chikanen overfor kvinderne i deres arbejde. Ofte handler det om, at voldsudøver, ifølge de interviewede kvinder, ikke mener, det er deres opgave at tage sig af børnene. De ser langt hen ad vejen husførelsen, herunder forældreansvaret for børnene, som kvindernes opgave. Dermed bliver det også kvindernes eget problem at få arbejdet og børnepasning til at gå op i en højere enhed, da voldsudøver ikke selv kan ansvarliggøres. Voldsudøvers bevidste strategi går dermed ikke direkte på at forhindre kvinderne i at arbejde, men snarere på, at kvinderne skal tage de huslige opgaver på sig. Derved bliver varetagelsen af børnene indirekte et redskab til at chikanere kvindernes arbejdsliv.

#### 7.1.4 Aktiv chikane/vold

38 % af de kvinder, der har haft et arbejde indenfor de sidste 3 år, har svaret, at voldsudøver har truet eller generet dem, mens de har været på arbejde. Den aktive chikane og vold mod kvinder kan komme til udtryk på mange måder. I interviewene er der eksempler på, at voldsudøverne har chikaneret kvinderne via telefonopringninger, ved at møde op på jobbet, mens de er på arbejde, eller ved at forfølge dem til og fra arbejde. Det sidste giver en kvinde, som har brudt med sin mand, følgende eksempel på.

*"Han fulgte efter mig på arbejdet og efter børnene i skolen, og om natten kom han og bankede på døren. Der er meget slemt og en stor psykisk belastning. Så har han fået et tilhold, som han aldrig overholdte. Han kom her hele tiden og råbte og skreg. Når jeg går på arbejde kl. 6 om morgenen og så ser ham, så bliver jeg selvfølgelig forskrækket. Hvordan kan man gå på arbejde med hjertebanken? Senere kommer han over på skolen, og pigerne græder og bliver hysteriske." (Chatarina)*

Den direkte chikane i kvindens arbejde kan i særdeleshed gøre det svært for dem at fastholde et arbejde. Arbejdspladsen er ikke længere et trygt sted at opholde sig, der kan være skamfuldhed over, at kollegaer har set ens problemer udstillet, eller der kan være utryghed hos kollegaerne. I spørgeskemaundersøgelsen er det 24 % af de kvinder, som har været i arbejde indenfor de sidste 3 år, der har måttet ophøre med et arbejde på grund af voldsudøvers chikane.

Forrige citat er et eksempel på, at voldsudøver har brugt sin viden om, hvornår kvindens tager på arbejde til at få kontakt til hende. I interviewene er der flere af denne slags eksempler, hvor baggrunden for mandens chikane og vold i kvindens arbejde skyldes, at han vil have fat i hende efter et brud.

Den aktive vold kan dog også være med henblik på specifikt at besværliggøre kvindernes arbejdsliv. 32 % af de kvinder, der har været i arbejde indenfor de sidste 3 år, har således oplevet, at voldsudøver bevidst har forhindret dem i at tage på arbejde. Det er i overensstemmelse med tallene fra den tidligere omtalte amerikanske undersøgelse af 485 kvinder, der havde anmeldt deres partner for vold. Her har 36 % af de kvinder, der var i arbejde ved undersøgelsestidspunktet, oplevet at blive forhindret i at tage på arbejde, og 28 % havde oplevet, at voldsudøver har truet dem

med vold for at få dem til at tage hjem fra arbejde. For de kvinder, som ikke var i arbejde ved undersøgelsestidspunktet, er de tilsvarende tal endnu højere. 54 % var i deres seneste arbejde blevet forhindret i at arbejde, og 38 % blev truet til at tage hjem<sup>37</sup>.

I interviewene giver kvinderne ikke nogen eksempler, hvor de har oplevet, at voldsudøver bevidst har forhindret dem i at komme på arbejde. I de interviews, hvor voldsudøvers chikane af kvinderne direkte synes at være rettet mod deres arbejde, bunder det som oftest i jalousi mod kollegaerne. Det udmønter sig i, at voldsudøver kontrollerer kvindernes færden, som oftest i form af telefonisk overvågning. En kvinde fortæller:

*"Jeg er en af de første, der har fået mobiltelefon herhjemme. Jeg fik en af de der store, og den skulle jeg bare have på mig, så han kunne få fat i mig. Og så var det svært, hvis der var mandlige kollegaer eller studerende, jeg var jo også i praktik ind i mellem. Det kunne jeg næsten ikke komme og fortælle om." (Grete)*

Jalousi var det parameter i spørgeskemaundersøgelsen, som flest kvinder oplever, har udgjort et problem for deres arbejdsliv. Det taler for, at en væsentlig del af den aktive chikane, som voldsudøvere retter direkte mod kvindernes arbejdsplads bunder i jalousi.

En anden dimension ved den partnervold, der foregår på arbejdspladsen, er, hvordan voldsudøver kan kontrollere, at volden stadig holdes skjult for omgivelserne. I Eva Lundgrens teori om voldsudøvers strategier er det en hovedpointe, at der er kontrol med, hvornår, hvordan og hvor volden udføres, og at volden udføres skjult for omverdenen, da volden i sidste ende også er et tabu for voldsudøveren. I den amerikanske undersøgelse af 485 kvinder, der havde anmeldt deres partner for vold, har cirka 40 % oplevet, at voldsudøveren fysisk har chikaneret dem, mens de var på arbejdet, og cirka 23 % har oplevet, at voldsudøveren har generet kollegaer<sup>38</sup>. Dette synes ikke at være genkendeligt i samme omfang i denne undersøgelse, hvor voldsudøvers chikane primært er foregået via telefon eller forfølgelse til og fra arbejdet, hvilket ikke nødvendigvis opdages af kollegaerne.

At der er forskel på denne undersøgelse og den amerikanske, kan muligvis skyldes kulturelle forskelle mellem Danmark og USA. Jo mere partnervold er socialt accepteret i samfundet, jo mindre behøver voldsudøver at holde volden skjult for omgivelserne. En interviewet kvinde med arabisk oprindelse illustrerer denne forskel med sin historie. Hun fortæller, at manden har været voldelig overfor hende, mens en ven med arabisk oprindelse var tilstede, samt at der åbent i familien og blandt vennerne blev diskuteret, hvorfor hun gjorde så meget oprør mod volden. Samtidig var det afgørende for familie og venner, at hun ikke betroede sig til nogen etniske danskere. Volden var med andre ord en accepteret del af det miljø, hun befandt sig i, og i miljøet var der en bevidsthed om, at accepten ikke vil være den samme i andre miljøer.

<sup>37</sup> Swanberg m.fl., 2007

<sup>38</sup> Swanberg m.fl., 2007

I de få beretninger interviewmaterialet giver på vold på arbejdspladsen, hvor kollegaer har været tilstede, er det indtrykket, at voldsudøver enten har været ligeglad med, hvad andre tænker, eller at han har været desperat for at få kontakt til kvinden. Det er derfor heller ikke overraskende, at kvinderne kan frygte, at de bliver opsøgt på deres arbejdsplads i perioden omkring et brud. Således har 15 % af de kvinder, som ikke har haft nogen arbejdstilknytning indenfor 3 år oplyst, at frygt for at blive fundet af voldsudøver har været en medvirkende årsag til, at de ikke har noget arbejde.

### 7.1.5 Opsummering

Chikane og vold af kvinders arbejdsliv omfatter de forhold, hvor voldsudøvers specifikt relaterer volden til arbejdssituationen. Det kan være i form af negativ holdning til, at kvinderne arbejder, beslaglægning af deres indkomst, manglende ansvarlighed overfor børn i hjemmet samt telefonopringninger, personlig fremmøde på arbejdspladsen, eller forfølgelse af kvinden til og fra arbejde.

Overordnet tegner denne undersøgelse et billede af, at de kvinder, som har haft et arbejde indenfor de sidste 3 år, i højere grad har oplevet at volden har givet dem problemer med arbejdslivet end de kvinder, som ikke har haft et arbejde indenfor de sidste 3 år. Det kan dels skyldes, at de kvinder, som ikke er i arbejde, i højere grad er påvirket af voldens normaliseringsproces, og ikke kan sammenkæde voldens betydning for deres arbejdsliv, og dels kan det skyldes, at gruppen af kvinder med langvarigt fravær fra arbejdsmarkedet er arbejdsløse af andre grunde end volden.

Samtidig med, at datamaterialet indikerer, at voldsudøver på forskellig vis besværliggør kvindens arbejdssituation, og det kan være særdeles belastende for kvinden, tegner interviewmaterialet et billede af, at voldsudøvers chikane og vold ikke nødvendigvis har det intentionelle formål at afskære kvinden fra at arbejde. Den vold kvinderne beretter om, retter sig i højere grad mod at ødelægge kvindernes selvværd, at voldsudøver sikrer sig den statusmæssige dominans og en befæstelse af, at kvindernes primære opgave er varetagelse af husmoderrollen. Hvis kvinderne, under disse forhold, kan have et arbejde uden at udgøre en trussel mod voldsudøveren, er det op til dem selv, om de arbejder. I flere tilfælde får voldsudøver også den fordel, at det giver en ekstra indkomst til eget forbrug. Iagttagelserne harmonerer med resultaterne fra den amerikanske forløbsundersøgelse omtalt i kapitel 6. Den viste, at volden ikke nødvendigvis forhindrer kvinderne i at få et arbejde, men at volden besværliggør deres muligheder for at fastholde et.

Der, hvor kvindernes arbejde opleves som en direkte trussel for voldsudøver, er særligt i de tilfælde, hvor jalousi overfor kollegaerne er et problem, hvilket er gældende for over halvdelen af kvinderne i spørgeskemaundersøgelsen. Det kan udløse repressalier i hjemmet, og voldsudøver kan overvåge kvinderne, mens de er på arbejde. Langt hen af vejen vil chikanen/volden holdes skjult for omverdenen, hvorfor telefonopringninger synes meget anvendt. Bliver jalousien for voldsom, eller er kvinderne gået fra voldsudøver, kan voldsudøver dog blive så ligeglad, at chikanen/volden bliver åbenlys for arbejdspladsen, f.eks. ved at de møder op i arbejdstiden og laver ravage.

## 7.2 Voldens følger for arbejdslivet

Volden i hjemmet, og den vold som omfatter kvinders arbejdsliv, kan få følger for deres muligheder for at få og fastholde et arbejde. Overordnet har 83 % af de 84 kvinder med et arbejde indenfor de sidste 3 år oplyst, at følger fra volden i et eller flere forhold har influeret negativt på deres arbejde<sup>39</sup>. Dette er i overensstemmelse med, at internationale undersøgelser viser, at mindst 66 % af voldsramte kvinder oplever problemer på jobbet som følge af volden<sup>40</sup>.

Volden kan have følger for kvinders mulighed for at indgå på en arbejdsplads. Det ses både i kvindernes varetagelse af deres arbejdsopgaver, og i det kollegiale fællesskab. Tegn på problemer kan være symptomer på stress, ekstra sygefravær eller dårligere social tilknytning til kollegaerne. I sidste ende kan disse problemer være medvirkende til, at kvinderne bliver fyret eller selv siger op.

I spørgeskemaundersøgelsen er kvinder med arbejde indenfor de sidste 3 år blevet spurgt til, hvilke følger volden har haft på deres arbejdsliv. Svarene fremgår af nedenstående tabel.

*Tabel: Partnervolds følger for kvinders arbejdsliv.*

Følger af volden	Kvindens vurdering		
	I høj grad	Delvist	I alt
<b>Symptomer på stress</b>			
Koncentrationsproblemer	20 (24 %)	34 (40 %)	54 (64 %)
Svært ved at nå arbejdsopgaver	6 (7 %)	23 (27 %)	29 (35 %)
Urolig og stresset	26 (31 %)	32 (38 %)	58 (69 %)
Glemsom i aftaler	11 (13 %)	25 (30 %)	36 (43 %)
Træt på arbejdet	27 (32 %)	33 (39 %)	60 (71 %)
Let ked af det	26 (31 %)	29 (34 %)	55 (65 %)
<b>Sygefravær</b>			
Ofte sygemeldinger	10 (12 %)	15 (18 %)	25 (30 %)
Lyver om sygemeldinger	6 (7 %)	11 (13 %)	17 (20 %)
<b>Tilknytning til kollegaer</b>			
Indgår ikke i de sociale fællesskaber	12 (14 %)	17 (20 %)	29 (35 %)
Bliver isoleret fra det sociale fællesskab	11 (13 %)	18 (21 %)	29 (35 %)
Er bekymret for hvad kollegaer tænker	17 (20 %)	29 (35 %)	46 (55 %)
<b>Fyring</b>			
Fyring eller opsigelse af arbejde	13 (15 %)	7 (8 %)	20 (24 %)
<b>Total</b>	70 personer indgår i alt i skemaet*		

\*Procentsatsen er beregnet ud fra det samlede gruppe, der har svaret, at de enten er i beskæftigelse eller har været det inden for de sidste 3 år. (lig 84).

I de følgende afsnit vil tallene blive behandlet, der hvor det er relevant.

<sup>39</sup> De kvinder, som ikke har været i arbejde indenfor de sidste tre år, er ikke blevet spurgt til følger, da det er for lang tid siden, at de har haft et konkret arbejde, der kan spørges ind til.

<sup>40</sup> Swanberg m.fl., 2006

### 7.2.1 Symptomer på stress

Tallene fra tabellen viser, at symptomer på stress svinger helt fra 35 %, der oplever at have svært ved at nå arbejdsopgaver til 71 %, der er trætte på arbejdet. Alle typer af vold kan være årsagsgivende til, at kvinderne oplever symptomer på stress. Men i interviewene synes det generelt at være den samlede frygt, der fylder i kvindernes bekymringer. Bekymringerne medfører manglende overskud til at kunne fokusere på arbejdsopgaver. En kvinde giver således følgende eksempel på, hvordan det kan være, at hun er træt, når hun er på arbejde:

*"Han gik i byen. Til sidst stod det på 4-5 dage om ugen. Jeg turde ikke ligge mig til at sove før, han kom hjem, og før han lå i sengen. Fordi jeg har haft brændemærker... Så jeg turde simpelthen ikke ligge mig til at sove, før jeg vidste, at han lå i sengen og sov. Nu kunne han ikke brænde vores lejlighed af. Nogen gange kunne jeg kun få tre timers søvn. Jeg skulle både sørge for at han kom op og på arbejde, og jeg selv og min søn kom af sted." (Bente)*

I det teoretiske perspektiv om risikofaktorer for marginalisering er et af parametrene, at personen oplever begrænsede evner til eller mulighed for selvbestemmelse og styring af eget livsforløb. I almindelig har partnervold denne effekt, så længe kvinderne er i hjemmet, men afsnittet viser her, at volden også kan bevirke, at kvinderne oplever begrænsning for at selv at kunne bestemme, hvordan de vil handle, når de er på arbejdspladsen. Følgerne af volden lægger et låg over deres handlemuligheder, i form af koncentrationsproblemer, træthed, grådlibilitet etc. Så længe arbejdspladsen ikke ved noget om årsagen til kvindernes stressproblemer, kan det betyde, at vanskeligheder med at klare arbejdsopgaver gør, at kvinderne mister yderligere selvværd, idet de kan få problemer med at præstere det, de er ansat til.

### 7.2.2 Sygefravær

Ekstra fravær er endnu en dimension, der gør det svært for voldsramte kvinder at kunne løse de arbejdsopgaver, de er ansat til. I spørgeskemaundersøgelsen oplever 30 %, at de ofte har haft sygemeldinger som følge af vold. Det underbygges af en befolkningsundersøgelse fra Statens Institut for Folkesundhed, som viser, at sammenlignet med kvinder, der ikke er udsat for vold, så har kvinder, der er udsat for vold, 2 gange så meget fravær i løbet af en periode på 14 dage<sup>41</sup>.

Sygemeldingerne kan skyldes mange ting. I interviewene falder begrundelserne indenfor fire forskellige hovedområder; direkte eftervirkninger af vold, helbredsproblemer, pasning/sikring af børn og tid til møder/retssager/behandling. Fravær som direkte følge af overfald handler som oftest om, at volden har været så voldsom fysisk og/eller psykisk, at kvinden ikke kan klare en arbejdsdag. En kvinde illustrerer med følgende forklaring:

<sup>41</sup> Statens Institut for Folkesundhed, 2005

*"Selvfølgelig er der enkelte dage, hvor jeg ikke kan (tage på arbejde), og det er jo så typisk der hvor jeg flexer eller har nogle sygedage. Jeg har det også sådan, at jeg har et job, hvor jeg er nødt til at være skarp og klar hovedet, og der kan det ikke nytte noget, at jeg bryder sammen."*(Hanne)

Her er forbindelsen mellem volden og de følger, det har for kvindens arbejdsindsats, meget tydelig, og kvinden har selv været vidende om, at hendes sygefravær skyldes volden. Men flere kvinder fortæller også om, hvordan de, i perioder med vold, har oplevet sygdomssymptomer, som de først har kunnet forbinde med volden efter et brud med voldsudøvereren:

*"Det var noget med hjertet. Det var som om, jeg ikke kunne mærke noget. Det var sådan koldt, og som om jeg ikke havde noget. Så fik jeg det dårligt i skolen, og jeg besvime. ...Jeg havde også meget hovedpine i rigtig mange år. Lige fra den dag jeg blev gift med ham."* (Aisha)

At voldsramte kvinder generelt kan få et dårligere helbred, som følge af volden, underbygger befolkningsundersøgelsen fra Statens Institut for Folkesundhed også<sup>42</sup>. Her har man fundet frem til, at kvinder, der har været udsat for fysisk vold, har 2 gange større risiko for dårligt helbred, end kvinder der ikke har været udsat for vold. De har ligeledes 2½ gange større risiko for at opleve angst og depression og 2½ gange større risiko for fysiske gener, såsom hovedpine og mavepine.

Sygemeldinger på grund af pasning af børn er allerede berørt i afsnit 7.1.3. Her beskrives problemer med voldsudøvers manglende ansvar for børnene eller latente risiko for, at de lider overlast, mens kvinderne er på arbejde. Det er ofte også i relation til børn, at kvinderne fortæller, at de føler sig nødsaget til at lyve om deres sygemeldinger, hvilket 20 % af kvinderne i undersøgelsen har gjort. En kvinde giver følgende eksempel:

*"K: Min chef kunne godt se, at jeg tit var syg om mandagen. Det kunne han ikke forstå. Jeg sagde, at jeg bare var syg. Hvis jeg siger det, kan jeg godt risikere at blive fyret.*

*IW: Gjorde din mand det for at stille dig i en dårlig situation på arbejdet?*

*K: Nej, for han ville have, at jeg skulle arbejde og tjene penge. Men samtidig gik han fredag efter arbejde og kom først søndag aften, eller nogle gange mandag om morgenen. Han kom tidligst kl. 4 om morgenen. Og jeg turde ikke lade min datter være alene med ham."* (Esma)

Kvinderne er dermed fanget i dilemmaet mellem at ville passe deres arbejde og samtidig sikre deres børn. De har ikke regnet med, at der vil være forståelse på arbejdspladsen for, at de passede børn, og for at modvirke en risiko for fyring har de meldt sig syge.

<sup>42</sup> Statens Institut for Folkesundhed, 2005

Tid til at tage til møder er den sidste fraværsårsag, og relaterer mere til de kvinder, der har brudt med voldsudøver eller på anden måde handler aktivt for at få volden ud af deres liv. Det kan f.eks. være i form af retssag mod manden i forbindelse med en voldsanmeldelse, psykologbehandling eller møder i kommunen. I interviewene har kvinderne på dette tidspunkt informeret deres arbejdsplads om deres problemer, men flere har oplevet det som en belastning for deres arbejdsplads, at de har brugt tid på møderne:

*"Jeg har skullet til retsmøder. Så ender det med, han får jo ikke en skid – 6 måneders betinget. "Ej, skal du nu rende igen" (siger kollegaerne), og så må jeg tage en fridag, fordi jeg skal derind, og så mangler de en mand, så det var nærmest mere irriterende. Eller jeg var en belastning for dem. Og det har sgu da ikke været andet end 4 gange, at jeg skulle derind vel." (Camilla)*

Det kan være en belastning for arbejdspladsen, når kvinderne skal bruge tid i arbejdstiden på møder, og som det ovenstående eksempel viser, har kvinden ikke oplevet at arbejdspladsen har været imødekomende overfor hendes situation på trods af at det kun var få gange hun skulle have fri. Omvendt fortæller nogle kvinder, at de har fået løn for den tid, de har været væk tilsvarende, hvis de skal til tandlægen. I kapitel 9, der handler om arbejdspladsernes handlemuligheder, beskrives dette nærmere.

At kvinderne har ekstra fravær på grund af volden, kan således i nogle tilfælde ses som deres anvendelse af en sikkerhedsventil, når volden har fyldt for meget, eller de har skullet sikre deres børn. Fravær på grund af sygdomssymptomer har i sig selv udgjort en for kvinderne legitim årsag til at være fraværende. Derimod er kvinderne mere ambivalente, når det drejer om de møder, der kan komme af, at kvinderne gør noget for at få volden ud af livet. Her afhænger det meget af arbejdspladsens forståelse for problematikken. Uanset årsagerne bidrager ekstra fravær dog til at kvinderne har sværere ved at magte deres arbejdsopgaver.

### 7.2.3 Det sociale fællesskab

Af spørgeskemaundersøgelsen fremgår det, at 34 % af de kvinder, som har været i beskæftigelse indenfor de seneste 3 år, har oplevet, at de ikke har indgået i det sociale fællesskab på arbejdspladsen. Blandt de interviewede kvinder er der også en del, der har berettet om, hvordan de har haft problemer med relationerne til deres kollegaer:

*"Det var ligesom om, at jeg aldrig rigtig kom med i det fællesskab (med kollegaerne). De har aldrig oplevet mig, som jeg i virkeligheden er. Fordi man følte, det var sådan ikke forståeligt. Jeg tror, at det gik begge veje. Det var ikke kun dem. Det var også mig. På et eller andet tidspunkt begynder man at rumstere med det hele selv, fordi energien svinger. Jeg kunne heller ikke overkomme nogen kontakt til andre, fordi, som jeg har følt det, tænk hvis nu de skulle fortælle mig et problem, som*



*man ikke lige kan forholde sig til, fordi ens eget bæger er fyldt så meget op. Jeg gjorde det også over for min egne venner. Jeg kunne ikke rumme dem.” (Anna)*

I interviewmaterialet er kvindernes perspektiver på deres relation til kollegaerne i høj grad i overensstemmelse med teorien om voldens normaliseringsproces, hvor isolation af kvinden i omgivelserne er en central faktor. Det kan både være voldsudøver, som aktivt forsøger at isolere kvinderne fra omverden, men det kan også være kvinderne selv, som i ovenstående eksempel, der isolerer sig fra deres kollegaer. Ifølge det teoretiske perspektiv kan årsagerne til, at kvinderne isolerer sig, dels være skamfølelse over, at de er udsat for vold, dels frygt for repressalier hjemmefra, hvis de ikke gør det.

I afsnit 7.1.4 blev frygten for repressalier hjemmefra omtalt i forbindelse med jalousi hos voldsudøver. At kvinderne, på grund af skam, også selv kan isolere sig fra deres kollegaer, er ligeledes meget genkendeligt i datamaterialet. Her oplyser 55 %, at de er bekymrede for, hvad kollegaerne vil tænke eller tænker om, at de har været udsat for vold. Ovenstående citat indeholder også den dimension, at kvinderne kan opleve, at de ikke bliver forstået af deres kollegaer, og at de ikke har mentalt overskud til at indgå venskabsrelationer. Der kan således være mange forhold omkring volden, der gør det svært for kvinderne at indgå i et kollegialt fællesskab.

Samtidig med, at kvinderne selv isolerer sig fra det kollegiale fællesskab, har 34 % i spørgekemaundersøgelsen også oplevet, at de er blevet udelukket fra fællesskaberne. En kvinde giver følgende eksempel omkring hendes kollegaers reaktion, efter hun har fortalt om et voldsomt overfald:

*”Vi har altså heller ikke det samme venskab efter det, der er sket. Nej, det har vi ikke. Og måske er det også det, at de ikke turde involvere sig dengang det skete, og så har de bakket ud. Der var engang, der fik jeg altid en sms, hvor der stod ”hvad tid vi holdt pause”, det får jeg ikke mere.” (Camilla)*

Årsagen til, at kollegaerne er bakket ud, synes at være usikkerhed overfor, hvordan de skal tackle, at kvinden har været udsat for vold. Der kan dog også være en anden årsag til kollegaers udstødning af kvinderne. I det teoretiske perspektiv defineres en risikofaktor ved, at personen bliver tillagt negative kulturelle karakteristika, der kan medføre risiko for stigmatisering. Har kvinderne, som i ovenstående eksempel, fortalt om volden, kan der opstå negativ stemping, hvis kollegaerne oplever, at kvinden selv har været ude om det (netop dette oplevede kvinden fra det ovenstående eksempel). Dermed bliver det legitimt at udelukke de voldsramte kvinder fra fællesskabet.

Kvinderne behøver dog ikke at have fortalt om volden på arbejdspladsen for at være i risiko for at blive udelukket af fællesskabet. Udviser at de udviser stresssymptomer og er syge ofte, kan kollegaerne anse dem som besværlige og ikke til at regne med. Det kan i sig selv betyde udelukkelse af fællesskabet.

#### 7.2.4 Opsummering

Volden i hjemmet og den vold, som omfatter kvinders arbejdsliv, kan få følger for deres muligheder for at indgå på en arbejdsplads. Det ses ved, at kvinderne udviser symptomer på stress, har ekstra sygefravær eller har en dårligere social tilknytning til kollegaerne.

Selvom kvinderne er væk fra hjemmet, kan følgerne af volden betyde, at de ikke selv kan styre deres handlinger, idet f.eks. koncentrationsproblemer, træthed eller grådlibilitet kan fylde så meget, at de ikke magter at fokusere på arbejdsopgaverne. Det kan i sig selv skade et selvværd, der i forvejen er i fare. Dertil kommer, at ekstra fravær fra arbejdet, på grund af forhold omkring volden, kan gøre det yderligere svært for kvinderne at varetage deres arbejdsopgaver.

I et videre forløb kan kvindernes problemer med at varetage deres arbejdsopgaver være med til, at kollegaerne opfatter kvinderne som dårligere medarbejdere, hvilket kan bevirke, at de bliver udstødt af det sociale fællesskab. Udstødelsen af fællesskabet kan dog også være noget, kvinderne selv bidrager aktivt til i form af egen isolation overfor kollegaerne. Det kan bunde i skamfølelse over den vold, de er udsat for, men det kan også handle om manglende forståelse fra kollegaernes side overfor deres problemer eller manglende overskud fra kvindens side til at gå ind i venskabs-lignende relationer.

Voldsudøvers udmøntning af vold, og de negative følger volden kan have for kvindernes muligheder for at varetage deres arbejdsopgaver og indgå i et kollegialt fællesskab, kan i sidste ende betyde, at kvinderne bliver fyret eller selv siger op. Det har 24 % af de kvinder, som har været i arbejde indenfor de sidste 3 år, oplevet.



## Kapitel 8. Kvindens kontakt til arbejdspladser og sagsbehandlere om volden

I den teoretiske perspektivering blev sammenhængen mellem voldens normaliseringsproces og hjælpens inklusionsproces anskueliggjort som nogle processer, hvis længde er afhængig af, hvornår i processen kvinderne åbner op overfor andre omkring voldsproblemerne. Det hænger sammen med antagelsen om, at så længe kvinderne holder volden hemmelig for omverden, kan omverdenen ikke hjælpe dem. Derved er der større risiko for, at konsekvenserne af volden får gennemslagskraft i form af dårligt selvværd, forvrænget virkelighedsopfattelse, isolation og forringede muligheder for at indgå i samfundet, herunder på arbejdsmarkedet.

Omverdenen kan være alt fra personlige venskabslignende kontakter til myndighedspersoner. Fra interviewmaterialet fremgår det, at kvinderne, som oftest, først har fortalt om deres problemer til personlige venskabskontakter f.eks. i form af nære kollegaer, før de fortæller det til en leder eller en kommunal sagsbehandler.

Formålet med dette kapitel er at vise, hvordan tabuiseringen og hemmeligholdelse af volden udgør en central barriere for, at kvinderne kan blive hjulpet. Samtidig kan tabuisering række ud over kvinden selv, idet dem, som skal hjælpe kvinden, også kan være præget af usikkerhed eller have en holdning til vold, der kan gøre det svært for kvinderne at åbne op for deres problemer. Fremadrettet er formålet med kapitlet derfor også at anvise nogle redskaber til, hvordan arbejdspladser og sagsbehandlere kan hjælpe voldsramte kvinder med at åbne op for deres problemer.

### 8.1 Voldens betydning for hemmeligholdelse

Størstedelen af kvinderne har ved tidspunktet for dataindsamling fortalt om volden til en arbejdsplads eller en sagsbehandler. Det ses ved at 57 % ud af 84 kvinder med en arbejdstilknytning indenfor de sidste 3 år har fortalt om volden på deres arbejdsplads. For samtlige kvinder i undersøgelsen har 51 % haft kontakt til en sagsbehandler i kommunen omkring volden.

I interviewmaterialet fremgår det, at med undtagelse af én kvinde, har de resterende i perioder, ofte med en varighed af flere år, holdt volden hemmelig. Det har først været i forbindelse med et voldsomt overfald eller brud fra den voldelige mand, at arbejdspladsens ledere eller tillidsrepræsentanter er blevet inddraget, eller kvinden har henvendt sig til kommunen. Som oftest har det i første omgang været arbejdspladsen, der er blevet involveret og siden hen kommunen. En kvinde som har været udsat for partnervold igennem en årrække giver følgende eksempel:

*"Jeg tog ud til min veninde, som jeg plejer at gøre, når han er voldelig. Men jeg kunne ikke være i fred, hvilket er unormalt, da han plejer at lade mig være. Denne her gang blev han ved med at sende ubehagelige sms'er. Jeg tog på arbejde, som jeg plejer at gøre, og her valgte jeg at holde møde med min chef og min tillidsmand og fortalte dem, at jeg ind i mellem blev udsat for vold."*  
(Birgitte)

Involveringen af leder eller sagsbehandler sker således på et tidspunkt, hvor kvinderne ikke længe føler, at de kan hemmeligholde volden for arbejdspladsen, eller hvor de er nødsaget til at tage kontakt til kommunen f.eks. i forbindelse med sygedagpenge. Interviewmaterialet viser at kvinderne i denne akutte situation ofte er nået et punkt, hvor de har minimal kontrol over deres liv. Iagttagelsen af, hvornår kvinderne vælger at involvere andre, synes at være meget almen, idet den også blevet gjort i amerikanske undersøgelser, om end undersøgelserne er meget sparsomme<sup>43</sup>. Årsagerne til at kvinder i de amerikanske undersøgelser venter så lang tid med at involvere arbejdet er blandt andet frygt for at miste sit arbejde og frygt for at blive stigmatiseret på arbejdet.

Frygten for at miste sit arbejde, hvis man fortæller om volden, bekymrer nogle af kvinderne i denne undersøgelse. Det er særligt kvinder med ekstra sygefravær, som har denne bekymring. Det, der fylder mest fra beretningerne i denne undersøgelse, er dog frygten for stigmatisering. 55 % af kvinderne, med en arbejdstilknytning indenfor 3 år, har været bekymrede for, hvad kollegaerne tænkte omkring volden, og 35 % har oplevet at blive isoleret fra det sociale fællesskab af deres kollegaer. En kvinde fra interviewundersøgelsen giver følgende eksempel på, hvad bekymringerne går på:

*"Men dét ikke at kunne betro sig til nogen, det var hårdt. Det var nok også derfor, at jeg ikke er gået noget før. Det var det, jeg ikke kunne overskue. Nu bor min familie i **\*\***(anden landsdel end kvinden). Hvor skulle jeg gå hen og få hjælp? Hvad skulle dér blive af mig?... Jeg synes, at det var pinligt. Fordi jeg vidste godt, hvad folk ville sige til mig: "Jamen så gå dog fra ham". Det vidste jeg. Det ville jeg selv have gjort. Men det er nemmere sagt end gjort. Så det var lidt den, jeg gik med, at jeg vidste – også for min søn - at det var pisse forkert at blive i det skide forhold."* (Bente)

I Eva Lundgrens teori omkring voldens normaliseringsproces angives som tidligere nævnt skamfuldhed over, at man er udsat for vold eller frygt for repressalier som de væsentligste grunde til, at kvinderne ikke konfronterer omverdenen med deres problemer. Ovenstående citat illustrerer denne skamfølelse. Samtidig viser citatet, at skammen ikke kun består i det, at kvinden udsættes for vold, men også i at hun ikke har så meget kontrol over sig selv, at hun efterfølgende kan handle og komme ud af det.

<sup>43</sup> Lemon 2001; Swanberg m.fl 2005

At have kontrol over sig selv er en væsentlig kompetence for et socialt integreret menneske. Afslører kvinden, at hun ikke har kompetence til at styre sit eget liv, er der således risiko for yderligere udstødelse. Denne iagttagelse er meget almen for de udtalelser, kvinderne er kommet med i interviewundersøgelsen. Af spørgeskemaundersøgelsen fremgår, at knap halvdelen af dem, som har fortalt deres arbejdsplads om volden, har oplevet at blive isoleret fra fællesskabet af deres kollegaer. Så længe kvinderne kan opretholde et arbejdsliv, hvor de har følelsen at være kompetente kollegaer, kan de have for meget at tabe, hvis de oplever en risiko ved at åbne op for volden.

Kvinden i citatet viser, at hun selv dybest set har svært ved at forstå, hvorfor hun ikke går, når nu det også går ud over sønnen. Det er øjensynligt ikke kun omverdenen, men også kvinderne selv, der kan være styret af normen om, at man skal kunne handle sig ud af problemer. Samtidig giver kvinden i citatet også selv svaret på, hvorfor hun ikke kan gå – ”det er nemmere sagt end gjort”. Der kan være trusler om forfølgelse og optrapning af vold, hvis hun går. Troen på, at hun kan handle sig ud af volden, kan være nedbrudt, og ikke mindst så giver hun udtryk for, at hun ikke vidste, hvad hendes muligheder var for at få hjælp. Det sidste aspekt er en væsentlig grund til, at det er hensigtsmæssigt, at kvinden åbner op for sine problemer på et så tidligt tidspunkt som muligt. Dermed kan kvinden blive bevidst om, at der er hjælp at hente til at fastholde arbejdet og til at komme ud af volden, når hun er parat til at modtage hjælpen.

## **8.2 Arbejdspladsers og sagsbehandleres muligheder for at åbne op for voldsproblemerne**

Hvis arbejdsplads eller sagsbehandler skal hjælpe voldsramte kvinder med at åbne op tidligere i processen, kan det være nødvendigt, at de er den aktive part i at starte en samtale op om problemerne. Kvinderne i interviewundersøgelsen er ikke entydigt positive overfor denne situation.

De kvinder, som ikke har fortalt om volden til deres arbejdsplads eller i kommunen, giver udtryk for, at de ikke ser, at der vil være nogen hjælp at hente fra herfra, og at de snarere vil risikere at stille sig selv dårligere i kollegaernes syn på dem jf. ovenstående afsnit. Andre kvinder er af den holdning, at det, at blive parat til at handle på at komme ud af volden, ikke er noget, som andre kan motivere til. Det er en modningsproces, som skal komme indefra, og som indebærer, at kvinderne så at sige ”skraber bunden” for at blive parat til at komme op igen.

Mange af kvinderne giver dog også udtryk for, at de har haft behov for at tale med andre om deres problemer tidligere i processen. Ligeledes har en del positive erfaringer, når de først har åbnet op overfor andre omkring volden.

Uanset kvindernes holdning til arbejdspladser eller sagsbehandleres muligheder for at hjælpe dem, har de interviewede kvinder det til fælles, at de alle omtaler de samme grundlæggende præmisser for, at det bliver positivt at åbne op. Det handler om tillid til arbejdspladsen eller sagsbehandleren, at der udvises forståelse for deres situation, at respekten for dem består, samt at de bibeholder kontrollen over deres situation. I interviewene er der både gode og dårlige erfaringer. Da dette afsnit skal tjene til at fremadrettet inspiration, tilhører de to følgende eksempler positive erfaringer:

*"Men min chef har været utrolig. Det, han har gjort, er, at han ikke har stillet spørgsmålstejn, han har bare troet på det, jeg siger, og han har sagt; "Ja, jeg hører, hvad du siger, hvad kan jeg gøre for at hjælpe? Du skal ikke tænke over arbejdet"... Han presser mig ikke. Når jeg fortæller ham, så lytter han, og så betvivler han overhovedet ikke, når jeg melder mig syg. Så siger han bare; "Jeg håber du finder ud af det". Og der er ikke nogen sure miner..."(Grete)*

*"Hun (sagsbehandleren) var lyttende, og jeg kunne høre, at hun forstod mig. Jeg tænkte aldrig på, om hun nogensinde havde prøvet sådan nogen ting. Jeg havde bare sådan en dyb følelse af, at hun forstod mig. Det kan sgu godt være, at hun ikke har gjort det. Men hun fik budskabet. Det følte jeg, hun gjorde." (Anna)*

Citaterne viser, at dialogen forudsætter, at lederen eller sagsbehandleren kan sætte sig ud over egne holdninger og er lyttende og forstående. Af interviewmaterialet fremgår det yderligere, at arbejdspladser og sagsbehandlere må finde en balance, hvor de hverken bliver overinvolverede i form af at tage kontrollen over, hvad der skal ske eller underinvolverede i form af efterfølgende ikke at forholde sig til den information, man har modtaget. Balancen findes der, hvor de forholder sig åbent og fordomsfrit overfor at høre, hvad kvinderne fortæller og i samarbejde med dem snakker sig frem til, hvilke initiativer der kan evt. være brugbare.

For at nå hen til at voldsramte kvinder åbner op om deres problemer, forudsætter det, at arbejdspladsen eller sagsbehandleren har en mistanke om, at der kan være problemer, og de føler sig parate til at initiere samtalen. Her er det hensigtsmæssigt at være bevidst om, hvilke signaler der kan ligge til grund for voldsproblemer, og at man kan takle den viden, kvinderne formidler. En voldsramt kvinde giver følgende eksempel på, hvori forskellen ved en hensigtsmæssig og uhenigtsmæssig måde at spørge på kan bestå:

*"Jeg vil se spørgsmålet: "Er du udsat for vold?" som lidt en anklage. Sådan tror jeg nok, jeg ville have det. Man skal heller ikke være bange for at gå til problemet. Men det er meget en fin balance. ...Jeg ville gå til den med det spørgsmål. "Jeg kan se, du ikke har det godt? Er der noget, jeg kan hjælpe med?". Jeg vil aldrig nogen sinde sige til hende: "Gå fra ham". For det kan hun ikke bruge til noget. Jeg ville sige: "Jeg er her for at hjælpe dig, og du skal vide til hver en tid, at der er nogle muligheder for dig". Jeg vil ligge mulighederne frem for hende."(Bente)*

Det tidligere Videns- og Formidlingscenter for Socialt Udsatte (i dag en del af Servicestyrelsen) udarbejdede i 2005 en pjece i samarbejde med Amnesty International, der gav gode råd til arbejdspladserne omkring håndtering af partnervold. Her er angivet en oversigt med 10 gode råd til, hvordan arbejdspladsen kan være initiativtager til, at der bliver snakket om volden i hjemmet. (De ti gode råd er almene for det at føre en svær samtale og er derfor også brugbare, hvis man er sagsbehandler):

- Skab en situation, hvor du kan tale med hende i fortrolige og trygge rammer – uden manden.

- Lad hende vide, at du er bekymret for hendes sikkerhed og velbefindende.
- Sig hvad du ser. Vis hende, at det ikke er skamfuldt at tale om volden.
- Vær åben og spørg, om hun bliver slået af sin partner eller er udsat for vold på anden måde.
- Tag det ikke personligt, hvis hun afviser dig, eller siger du tager fejl.
- Vær fordomsfri – døm ikke – spørg ikke hvorfor hun ikke bare forlader sin voldelige partner.
- Fortæl hende, at der er andre kvinder i samme situation som hende, og at hun kan få hjælp.
- Fortæl hende, at du er beredt til at hjælpe, når hun er parat til det.
- Oplys hende om, hvor hun kan få hjælp og rådgivning
- Oplys hende om, hvad arbejdspladsen kan gøre, og hør hvad hun har brug for.

Når en arbejdsplads eller sagsbehandler går til en medarbejder eller borger med en bekymring omkring deres situation eller velbefindende, er de ikke nødvendigvis klar over, at det er vold, som kan være den bagvedliggende årsag til problemerne. Hvis der ikke har været tydelige tegn såsom, blå mærker eller at kvinden virker bange for manden, vil der måske kun være indikationer på, at kvinden mistrives med stresssymptomer, sygemeldinger og isolation fra fællesskabet. Det handler derfor om at være åben overfor, hvad der kan ligge bag ved, og at vold kan være en mulig årsag.

### 8.3 Opsummering

I undersøgelsesmateriale er der en del kvinder, som har fortalt deres arbejdsplads eller kommunen om deres voldsproblemer. Af interviewmaterialet fremgår det, at der ofte er gået lang tid, hvor volden er holdt hemmelig enten af frygt for at miste arbejdet eller af frygt for stigmatisering. Kvinderne har dermed oftest først fortalt om volden på et tidspunkt, hvor volden er eskaleret, og de ikke længere føler, de kan hemmeligholde volden.

Vil arbejdspladser eller sagsbehandlere tidligere ind i forløbet, er det nødvendigt, at de bliver den aktive part for, at der bliver snakket om volden. De interviewede kvinder er ikke entydigt positive overfor denne mulighed, men samtlige angives en række præmisser, som er hensigtsmæssige, når man som modtager skal takle at få viden om voldsproblemer. Det handler om tillid, forståelse for kvinderne situation, bibeholdelse af respekt for kvindens integritet og at kvinderne bibeholder kontrollen over, hvad der sker fremadrettet. Arbejdspladser og sagsbehandlere skal således finde en balance, hvor de forholder sig åbent og fordomsfrit overfor det, kvinderne fortæller og i et samarbejde snakker sig frem til, hvilke initiativer der eventuelt kan være hjælpsomme for dem.

For at initiere en samtale forudsætter det, at arbejdsplads eller sagsbehandler oplever, at en medarbejder eller borger mistrives. Voldsramte kvinder kan sende mange forskellige signaler om, at de har problemer, men signalerne kan også dække over mange andre problematikker end vold. Det handler derfor om at have en åbenhed overfor, hvad der kan ligge bag ved, og at vold kan være en mulig årsag.





## Kapitel 9. Arbejdspladsers muligheder for at hjælpe

Først når voldsramte kvinder åbner op på arbejdspladsen for, at de er udsat for partnervold, har arbejdspladsen muligheder for at hjælpe dem med at fastholde arbejdet samt finde en vej ud af volden. De hjælpemuligheder som en arbejdsplads kan have, spænder over:

- Støtte og opfølgning
- Henvielse til relevante myndigheder på området
- Fleksibilitet/sygemeldinger
- Sikkerhedsforanstaltninger

I spørgeskemaundersøgelsen har 48 kvinder fortalt på deres arbejdsplads om volden. Heraf har 77 % modtaget en eller flere typer af hjælp, som det fremgår af nedenstående tabel.

*Tabel: Arbejdspladsers hjælpeforanstaltninger*

Hjælpeforanstaltninger	Kvindens vurdering			
	I høj grad en hjælp	Delvist en hjælp	Ingen betydning	I alt
<b>Samtaler</b>				
Med leder	16	9	2	27
Med tillidsrepræsentant	5	1	1	7
Med kollegaer	16	7	2	28
Fast støtteperson	3	-	-	3
Psykologbistand	3	2	1	6
<b>Fri fra arbejde</b>				
Midlertidig sygemelding	19	3	2	24
Orlov	1	1	-	2
Nedsat arbejdstid	5	1	1	7
<b>Sikkerhedsforanstaltninger</b>				
Afvekslende mødetider	3	2	1	6
Screening af telefon	-	1	-	1
Installation af dørtelefon	1	-	-	1
<b>Hjælp til at komme ud af volden</b>				
Hjælp med kontakt til krisecenter eller rådgivning	9	1	-	10
Hjælp til flytning	4	-	-	4
<b>Total</b>	37 personer indgår i alt i skemaet*			

\*Der er ikke beregnet procentsatser ud fra den samlede gruppe, da tallene er for små.

Blandt de 37 kvinder som har modtaget hjælp fra arbejdspladsen har 75 % har været helt eller delvist tilfredse med en eller flere af de hjælpeforanstaltninger, de er blevet tilbudt. 14 % har oplevet,

at et eller flere tiltag ikke havde haft nogen betydning<sup>44</sup>. At hovedparten modtager en form for hjælp fra arbejdspladsen, når først der bliver åbnet op for problemerne, og at der er overvejende tilfredshed med den hjælp, der gives, ses også i internationale undersøgelser<sup>45</sup>. Ud over støttende samtaler og aflastende arbejdsopgaver er der i disse undersøgelser særligt fokus på arbejdspladsernes sikkerhedsmæssige foranstaltninger. I datamaterialet til denne undersøgelse har kvinderne primært fokus på de støttende samtaler og brug af sygemeldinger.

I interviewundersøgelsen fortæller kvinderne både om positive såvel som negative forløb. I denne rapport fokuseres overvejende på de positive beretninger, da materialet skal være til inspiration for hvordan arbejdspladser kan handle konstruktivt. For at give et sammenhængende billede af hvordan et positivt forløb kan tage sig ud forud for beskrivelserne af de enkelte hjælpemuligheder, vil der her blive givet et resume af tre positive beretninger fra interviewundersøgelsen:

### **Birgitte**

*Birgitte har igennem en årrække været udsat for vold fra sin partner. Efter et voldsomt overfald fortæller Birgitte sin chef om situationen. Chefen opfordrer hende til at tage på krisecenter. Det vil hun ikke i første omgang, men dagen efter tiltager chikanen på mobiltelefonen. Chefen ringer derfor til et lokalt krisecenter og finder ud af, at der er plads til Birgitte. Det forelægger han Birgitte, som beslutter sig for at tage imod tilbuddet, og hun bliver umiddelbart derefter kørt til centreret.*

*Birgitte bliver sygemeldt på fuld tid og samtidig sørger arbejdet for at en kollega bliver kontaktperson. Denne kollega kommer regelmæssigt på krisecenteret for at høre hvordan Birgitte har det og for at holde hende ajour om arbejdet. I et stykke tid er kontaktpersonen den eneste ud over chefen, der ved hvor Birgitte befinder sig. Dette for at mindske mulighederne for, at partneren kan finde frem til hende. Derudover sørger arbejdet for, at hun får en ny mobiltelefon i en andens navn. De hjælper hende med at flytte hendes ting hjemmefra, og hun får tilbudt psykologhjælp.*

*Efter 2 måneder starter Birgitte op på arbejdet igen. Man skal bruge adgangskode for at komme ind på arbejdspladsen og passere flere medarbejdere, før man når hen til der, hvor Birgitte arbejder. Birgitte vurderer derfor, at hun kan føle sig tryk, mens hun er på arbejde. Hun starter på ned-sat tid i en periode indtil, at både hun og arbejdsgiveren synes, hun er klar til fuld tid.*

<sup>44</sup> Den samme kvinde kan godt vurdere, at en type hjælp har haft en positiv betydning og samtidig vurdere, at en anden type hjælp ikke har haft betydning. Den samme kvinde kan således indgå både i opgørelsen over dem, som har haft positive oplevelser, og dem som ikke har oplevet at hjælpen har haft en betydning.

<sup>45</sup> Swanberg m.fl. 2007, Swanberg m.fl. 2005.

### **Dorthe**

*Dorthe har været udsat for vold i mange år og har to børn med partneren. Volden er efterhånden tiltaget og Dorthe sygemelder sig fra arbejdet. Efter en uge ringer en kollega Dorthe op. Kollegaen ringer på opfordring af gruppens leder. Den omsorg kollegaen viser Dorthe ved at ringe, er medvirkende til at hun samme aften flygter på krisecenter med den yngste søn.*

*Efter hun kommer på krisecenter bliver hun sygemeldt, og hun tager kontakt til sin tillidsmand. Han og personalechefen kommer ud på krisecenteret. Her får Dorthe at vide at hun ikke skal tænke på sit arbejde, men koncentrere sig om at komme ovenpå. Ligeledes aftaler de, at Dorthe ringer til personalechefen hver 14. dag og fortæller hvordan det går.*

*Manden finder desværre ud af hvor hun opholder sig, og hun flygter til et krisecenter i en anden landsdel. I den efterfølgende periode på et par måneder får Dorthe ikke ringet tilbage til arbejdet. Det resulterer i at en kollega ringer på foranledning af personalechefen, og husker kvinden på at hun skal få ringet. Ved den efterfølgende snak med personalechefen bliver hun spurgt, om hun har planer om at flytte permanent til den anden landsdel. Det motiverer hende til at tage tilbage igen på et krisecenter tæt ved arbejdet.*

*Da Dorthe flytter tilbage har hun været sygemeldt i 5 måneder. Personalechefen inviterer hende nu ud til en samtale, hvor hun bliver spurgt, om hun kan starte op på nedsat tid. Dorthe bliver overrasket over at de spørger hende og er usikker på om hun kan starte, da det er så lang tid hun har været væk. Men da hun først starter op er hun rigtig glad for, at hun fik skubbet til at komme i gang igen.*

*I perioden efter kommer tillidsmanden jævnligt og spørger hvordan hun har det, samtidig med at han pointerer, at han ikke spørger for at presse hende til at gå op i tid. Ligeledes tager kollegaerne sig af hende når hun har behov for det.*

### **Grete:**

*Grete har været skilt fra sin mand i flere år. Hun har to børn med ham, som gør at hun stadig har kontakt til ham omkring samværet med børnene. Grete har igennem mange år lagt låg på de ting der har foregået, i en sådan grad at hun ikke har været klar over, at det er vold hun har været udsat for. Først i forbindelse med en forældremyndighedssag som hun taber, kommer hun til psykolog, hvor det går op for hende.*

*Hun går efterfølgende til sin chef og sætter ham ind i hendes forhold. Han fortæller at han godt ved at der har været noget galt igennem længere tid, men at de var glade for at have hende, og han gerne ville hjælpe hende.*

*Hun er sygemeldt i tre måneder. Da hun kommer tilbage fortæller hun kollegaerne om hendes situation. Støtten fra arbejdet har i det efterfølgende år foregået uformelt. Hun taler med chefen når der er brug for det, og de har aftalt nogle hensyn som er meldt klart ud. Derved er der bred forståelse for at hun ikke påtager sig ekstra opgaver, samt hun kan gå til møder med myndigheder og psykolog i arbejdstiden. Ligeledes er hun glad for at chefen ikke presser hende og stiller en masse spørgsmål, da hun selv føler sig i stand til at komme til ham, når hun har brug for det.*

*Kollegaer og chefens forståelse og hensyn til Grete har betydet en del for hende i hendes proces omkring børnene og manden, hvor hun til gengæld ikke føler at myndighederne har haft den store forståelse. Her har arbejdets opbakning betydet, at hun føler at der nogen som tror på hende, og det har været med til at give hende overskud.*

### 9.1 Støtte og opfølgning

Den støtte og opfølgning, som gives til voldsramte kvinder, behøver ikke at adskille sig væsentligt fra medarbejdere, der er i krise af andre årsager, såsom længerevarende sygdom, dødsfald i familien eller alkoholmisbrug. Støtte og opfølgning handler i bund og grund om at udvise interesse og engagement uden, at det bliver for anmassende, og hvor det tilstræbes at bibeholde tillid, forståelse og respekt i dialogen.

I spørgeskemaundersøgelsen viser opgørelsen, at det primært er samtaler med leder eller kollegaer, som er anvendt i et støttende forløb, hvorimod tillidsrepræsentanter kun er blevet anvendt i begrænset omfang. At støttende samtaler er en del af den hjælp, som arbejdspladser kan tilbyde voldsramte kvinder, ses også i en amerikansk undersøgelse af 331 kvinder, som havde fortalt om volden på deres arbejdsplads. Her modtog 90 % støtte fra kollegaer eller ledere<sup>46</sup>. I denne undersøgelse er tallet noget lavere, idet det er 69 %, der har modtaget støtte fra en person på arbejdet. Samtidig viser tallene også, at kvinderne i undersøgelsen langt overvejende har oplevet, at støtten fra både kollegaer, leder og tillidsrepræsentanter har været en hjælp.

De støttende funktioner, der omtales i interviewene, har forskelligt udtryk alt efter, om det er en kollega eller ledelsesperson. Det er tidligere nævnt, at kvinderne i interviewundersøgelsen først har betroet sig til en nærstående kollega, før de er gået videre til andre på deres arbejdsplads. De kollegaer, der er blevet inddraget, er kendetegnet ved, at relationen mellem kollega og kvinde er ven-skabelig, og det er i denne kontekst, der snakkes om volden. En kvinde giver følgende eksempel:

---

<sup>46</sup> Swanberg m.fl. 2005

*"Der var en rigtig, rigtig sød kollega. Jeg sad foran hende og græd hver morgen, ½ time til en time og snakkede. Det var ligesom det, der holdt mig i live....hun lyttede til mig, og hun forstod min situation. Og så sagde hun, at jeg skulle ikke finde mig i det. Når jeg fortalte hende, at han gør sådan nogle ting, så sagde hun, at det lød meget sygt – det er ikke normal adfærd." (Aisha)*

Kollegaens funktion ved denne støtte bliver, at kvinden får et sted, hvor hun kan få luft for sine bekymringer og modtage forståelse for sin situation. Ledernes støttende funktion kommer i interviewmaterialet i højere grad frem i forløbet efter et brud med voldsudøveren. Støtten har her som oftest handlet om kvindernes muligheder for at fastholde arbejdet eller komme på krisecenter, hvilket vil blive beskrevet nærmere i de næste delafsnit af dette kapitel. At en arbejdsleder bliver involveret i voldsramte kvinders problemer kan medvirke til, at der laves aftaler om arbejdsfastholdelse, som løbende kan tilpasses kvindens problemstillinger. Eksemplet fra indledningen med arbejdspladsen, der hjælper kvinden på krisecenter, viser dette. Her kunne leder og kvinde ud fra deres fælles samtaler bedømme, hvornår hun var klar til at starte arbejde igen.

At kunne rumme og forholde sig til voldsramte kvinders problemer kan dog også være belastende for en arbejdsplads i et længerevarende forløb. En kvinde giver følgende overvejelser hvis hun skulle yde støtte til en kollega.

*"Jamen, det er jo også at gå ind i folks privatliv, og vade derind. Og magter vi så de mange timer, der skal til, for bare at høre på vedkommende, når vi egentlig har nok i vores eget. Fordi hvis man først går derind, og får hul på det, så skal vi sgu også blive i det, og det er nok den tid, som jeg ikke har." (Camilla)*

Det kan være nogle voldsomme beretninger, kvinderne blotlægger, hvilket kan være svært at rumme for en modtager, der ikke har nogen viden om vold eller ved hvilken hjælp, kvinderne har brug for eller kan få. Ligeledes kan det være nogle langvarige processer, kvinderne gennemgår, hvorfor den støttende funktion kan komme til at foregå over en længere periode. Sidst men ikke mindst kan det være en svær balancegang at give støtte uden at begynde at give gode råd baseret på personlige holdninger eller lade samtalerne glide over i terapilignende forløb. Der kan derfor være brug for yderligere hjælp eller koordinering, selv om der eksisterer et godt og fortroligt forhold mellem den voldsramte og den støttende person.

Internt på en arbejdsplads kan det være en hjælp, hvis det støttende arbejde bliver formaliseret. Det er en mulighed, hvis ledelsen er informeret om volden. F.eks. kan en konkret udmøntning bestå i, at en kollega får afsat tid til en støttefunktion, samt at der opstilles klare retningslinjer for, hvad støtten skal omhandle (tilsvarende eksemplet hvor en kollega blev udpeget som støtteperson, der mødes med kvinden regelmæssigt, mens hun er på krisecenteret). Det kan være en hjælp, da aftaler kan afstemme parternes forventninger til støtten. Ligeledes giver klare rammer for støttepersonens funktion mulighed for, at støtten kan foregå uden, at nogen af partnerne får dårlig samvittighed over at bruge tid på det i løbet af arbejdsdagen.

Ledere, tillidsrepræsentanter eller kollegaer er som oftest ikke uddannede til at kunne varetage en rådgivende eller terapeutisk funktion vedrørende partnervoldsproblemer. I en rådgivende situation kan man komme til at opfordre til, at kvinden flytter fra voldsudøveren eller give udtryk for, at han er en dårlig person. Begge dele kan få negativ betydning for kvindens situation. Hvis hun ikke er parat til at flytte, kan det, at hun ikke gør det, medvirke til at give hende endnu et nederlag, da hun ikke lever op til opfordringen om at flytte. Samtidig kan hun stadig have positive følelser for partneren. Nogle af kvinderne i interviewundersøgelsen giver udtryk for, at de godt kan lide partneren, hvis bare det ikke var for volden. Mange voldsramte kvinder kan have brug for psykologbistand for at få bearbejdet deres oplevelser. I en terapeutisk situation kan der dog være forhold, som den voldsramte ikke har lyst til at fortælle sin arbejdsplads om. Det er derfor hensigtsmæssigt at konkret rådgivning om volden og terapi varetages af andre parter.

Hvad angår terapeutiske samtaler har en del firmaer i dag personalepolitikker eller forsikringsordninger, hvor der indgår mulighed for psykologbistand for medarbejdere i krise. Det kan være en oplagt ordning også for voldsramte kvinder. Har firmaet ikke selv en psykologordning, tilbyder Mødrehjælpen psykologbistand. Derudover har det offentlige forskellige muligheder for at bevillige psykologhjælp. Disse er beskrevet nærmere i bilag 4. Det forudsætter, at kvinderne får kontakt til egen læge eller rette instans i kommunen.

## 9.2 Rådgivning og samarbejde med relevante myndigheder

Samtidig med at det kan være givtigt for voldsramte kvinder at modtage støtte fra deres arbejdsplads, vil det som oftest være hensigtsmæssigt, at kvinderne hjælpes til kontakt til krisecentre eller relevant sagsbehandler i kommunen, hvis de ikke allerede har det (se bilag 5 for oversigt over organisationer man kan henvende sig til). Her kan kvinderne modtage en mere faglig kvalificeret rådgivning. Kvinderne kan blandt andet have brug for at få svar på forskellige spørgsmål, som ledere eller kollegaer på en arbejdsplads ikke kan hjælpe med. Det kan f.eks. være: Hvordan sikrer jeg mig, at han ikke kan få fat i mig, hvis jeg går? Hvordan kan jeg beskytte mine børn? Hvad skal jeg være opmærksom på og huske at få med, hvis jeg går?

I spørgeskemaundersøgelsen har 10 kvinder oplyst, at de er blevet hjulpet af arbejdspladsen med at få kontakt til et krisecenter, og for alle har det været en hjælp. Et eksempel herpå er Birgitte, hvor lederen på arbejdspladsen har ringet til krisecentret og forespurgt om, der var plads til, at hun kunne bo der.

Det kan være givtigt at betragte vold som en krise, mennesker kan komme ud for. Ved kritisk sygdom er det sundhedsvæsenet og interesseorganisationer, som man naturligt til søge råd og vejledning hos. Voldsramte kvinder ved ikke nødvendigvis, at der tilsvarende også er mulighed for hjælp for dem i krisecentrene og kommunerne. Det er citatet i kapitel 9.1 et eksempel på med kvinden som ikke tør søge hjælp, da hun ikke kender til hjælpemulighederne. Det kan derfor være hensigtsmæssigt, at arbejdspladserne bliver vidende om, hvor voldsramte kvinder kan få hjælp og formidler kontakten for kvinderne.

I spørgeskemaundersøgelsen er der også blevet spurgt, om arbejdspladsen har hjulpet kvinden med at flytte fra voldsudøveren. Det har fire kvinder oplyst, og alle har været tilfredse med at få den type hjælp. Det kan være betryggende for voldsramte kvinder at have en ledsager med sig hjem, når de skal flytte deres ting. Man skal dog som arbejdsplads overveje risici ved at følge med til hjemmet, hvis voldsudøveren bliver voldelig. Ofte vil det være mere hensigtsmæssigt at inddrage politiet i sådanne situationer og i stedet hjælpe kvinden med at få kontakt til denne myndighed.

I interviewmaterialet er der et eksempel, hvor arbejdspladsen har hjulpet en kvinde konkret med hendes boligsituation. Her har arbejdspladsen en aftale med kommunen om, at hvis man arbejder på den pågældende arbejdsplads, kan man hurtigere få en almen bolig. Arbejdspladsen har derfor skrevet et støttebrev til kvinden, som hun har brugt hos kommunens boligselskaber.

Ud over at kvinderne kan have brug for rådgivning hos relevante myndigheder, kan arbejdspladser selv have brug for rådgivning og støtte til, hvordan de bedst kan hjælpe en voldsramt kvinde. Er der brug for rådgivning omkring vold, vil det være relevant f.eks. at henvende sig til fra den landsdækkende hotline eller en kommunal sagsbehandler (se bilag 5 for oversigt og kontaktoplysninger). I interviewmaterialet er der ikke beretninger om, at arbejdspladserne har brugt denne mulighed, men i og med at krisecentrene har omfattende viden om de problemstillinger, voldsramte kvinder kæmper med og selv yder støtte til kvinderne, kan de være relevante for en arbejdsplads at tage kontakt for råd og vejledning.

Har arbejdspladsen brug for rådgivning eller samarbejde med kommunen omkring arbejdsfastholdelsen, kan det foregå sammen med det kommunens kontor for udbetaling af sygedagpenge, da det som oftest vil være her, kvindens sag vil blive behandlet, hvis hun får brug for en sygemelding. Det vil blive behandlet nærmere i afsnit 9.3 og i kapitel 10. Arbejdspladsen kan blandt andet bede om en rundbordssamtale med en sagsbehandler for at få koordineret de initiativer, der iværksættes.

### **9.3 Fleksibilitet /midlertidige sygemeldinger**

En hjælp til voldsramte kvinder kan være nedsættelse af arbejdstiden. Alt efter hvor kvinderne er i deres proces, er der mulighed for hele eller delvise sygemeldinger/orlov eller nedsættelse fra fuld tid til færre timer. I spørgeskemaundersøgelsen er det særligt midlertidig sygemelding, som er anvendt. I interviewundersøgelsen fremgår det som tidligere nævnt, at kvinderne overvejende først har involveret arbejdspladsen i forbindelse med et brud med voldsudøver eller ved indflytning på krisecenter. I disse akutte situationer har de fleste af kvinderne været sygemeldt fra arbejdet i kortere eller længere perioder.

Begrundelserne for sygemeldinger kan relatere til flere forhold. Dels kan det være risikabelt for kvinderne i en periode omkring bruddet at befinde sig på arbejdspladsen, hvor voldsudøver kan finde frem til dem. Dels kan et brud være så voldsomt, at kvinderne har brug for noget tid til at komme sig psykisk. En kvinde giver følgende eksempel:



*"Jeg følte en inderlig fred, fordi jeg havde det nok sådan, at jeg bare havde lyst til at ligge mig under min dyne og forblive der resten af mit liv. Det er egentlig svært at forklare, hvordan man har det. Lad alt blive mørkt, lad mig i det hele taget være. Det kan man ikke, når man har børn. Men det gjorde, at jeg kunne være glad over for min børn om morgen og få sendt dem godt af sted i børnehave. Så kunne jeg ligge mig ind og sove. Det var helende for mig."*(Anna)

Kvinderne i interviewene giver således udtryk for, at de er glade for muligheden og har god brug for en sygemelding. Men samtidig har kvinderne også deres forbehold. En kvinde formulerer det således:

*"Da jeg var sygemeldt, var jeg ved at blive sindssyg fordi, jeg ville så gerne ud på arbejdsmarkedet. Jeg ville gerne se andre mennesker og komme ud og snakke om nogen normale ting. Men jeg synes, at 37 timer er for meget."*(Chatarina)

Kvinderne giver med andre ord udtryk for, at de på den ene side har brug for noget tid, hvor de psykisk kan komme sig igen ovenpå bruddet, og de ting de har været igennem, samt få en følelse af sikkerhed igen. På den anden side har de stadig brug for, at ikke alt drejer sig om deres problemer, og at de har derfor stadig behov for at blive bekræftet i, at de er personer, som også rummer andet end volden.

En del af de interviewede kvinder, der har været sygemeldte fra deres arbejde, har fået en blød opstart i form af en deltidssygemelding, hvilket de er meget positive omkring:

*"Jeg er så heller ikke på fuldtid. Jeg har fået sygedagpenge, for jeg har stadig nogle ting, som jeg lige skal over. Men normalt møder man derude kl. 7, og der har jeg fået lov at møde kl. 8 – også af hensyn til XX (søn). Han må ikke være her for mange timer alene. Så jeg arbejder fra 8 til 12."*(Dorthe)

Ved en deltidssygemelding kan kvinderne få noget rum til at bearbejde deres oplevelser samtidig med, at de har en kontakt til deres arbejdsplads. Hvis ikke sikkerhedsmæssige hensyn taler for at kvinden holder sig væk fra arbejdspladsen i perioden omkring et brud, kan det derfor altid være en overvejelse værd, om kvinderne har mest brug for en fuldtids- eller deltidssygemelding.

Fleksibiliteten på arbejdspladsen behøver ikke kun være i forbindelse med sygemeldinger. Efterfølgende har mange kvinder stadig brug for, at der er fleksibilitet for at kunne bibeholde deres arbejde. Det kan f.eks. være, at volden ikke stopper, selvom kvinden har brudt med voldsudøveren, at det er svært at få hverdagen til at hænge sammen, hvis man er blevet enlige forsørgere, eller at de psykiske følger af volden sætter spor i en længerevarende periode.

Flere af kvinderne beretter om, hvordan arbejdspladserne har taget forskellige former for hensyn til deres situation. Det kan både være i form af løn under møder, retssager, behandling i arbejdstiden, at børn tages med på arbejde i de timer, hvor de ikke kan passes i institutioner, eller at kvinderne kun arbejder i dagtimer af hensyn til børn. Følgende er to eksempler på dette:

*"Jeg har sagt, at hvis jeg skal have vagt tidlig på morgenen, er jeg nødt til at tage min søn med på arbejde. Fordi jeg ikke kan aflevere ham til et sted, der er lukket. Det kan jeg jo ligesom ikke. Så har jeg sagt, at jeg bliver nød til at køre over i arbejdstiden og aflevere ham og så komme tilbage igen på arbejdet. Indtil videre kan det lade sig gøre, men nu må vi så se." (Bente)*

*"Han (chefen) går ind og dækker mine timer, når jeg går til psykolog ..... Han har heller ikke gået ind og sagt "Nå, så trækker jeg dig de der timer". Det gør han heller ikke, det er bare "Det gør du, og så er det sådan". (Grete)*

Et problem for kvinderne omkring nedsat tid er, at de efter et brud med voldsudøveren skal klare deres økonomi selv. I interviewundersøgelsen ser det ud til at være særlig svært for de kvinder, som har børn. De kan have meget svært ved at få sammenhæng imellem et arbejdsliv og en tilværelse som enlige forsørgere efter et brud, hvor de ofte ikke har fået meget med sig fra den fælles bolig. Ud over at de skal takle deres økonomiske problemer med at etablere et nyt hjem og tjene nok penge til at klare sig, kan det som nævnt rent praktisk være meget svært at få timerne til at slå til i institutioners åbningstimer og egne arbejdstider kombineret med psykiske følger fra volden:

*"Jeg starter op på mandag på 37 timer.. Men jeg kan godt mærke, at jeg er kørt ned. Og jeg har også haft mange aftener, hvor det hele er ramlet for mig. Det er så underligt med det her. Lige så fint som du tror, du har det, ligeså boing ryger det lige ned igen. ....Der er mange ting, jeg skal i min hverdag, både børnepasning og jeg arbejder jo selv i en institution. Jeg kan ikke komme over og hente mit barn, når vi først lukker kl. 17.00. Det skal gå op." (Bente)*

At det kan være hårdt at få enderne til at mødes har de voldsramte kvinder tilfælles med mange andre enlige forsørgere. Men de voldsramte kvinder skal samtidig takle følgerne fra et voldeligt forhold. Deres netværk er som følge af volden ofte mangelfuldt, hvorfor det er småt med hjælp udefra til at få hverdagen til at hænge sammen. De kan forsat være forfulgt af voldsudøveren og deres børn og de selv kan lide af psykiske følger. De voldsramte kvinder som bliver enlige forsørgere fremstår dermed i undersøgelse som særligt sårbare til at kunne fastholde et arbejde.

Ud over ændringer i arbejdstider kan en mulighed for at hjælpe voldsramte kvinder også være at tilpasse arbejdsopgaverne, så de bedre kan magte dem. Herved kan de problemer, der kan være med at præstere på arbejdspladsen imødekommes. En kvinde giver følgende eksempel:

*"Når vi skal lave arbejdstidsskema for næste år siger chefen, vi skal have lavet det her, så siger jeg, at jeg kan ikke lige overskue det, og det er ok. Han presser mig ikke ud i at gøre noget. Jo, han vil gøre det den dag, hvor hans chef står og siger, nu skal det være, men ellers så lader han det køre. Og han kan forstå, når jeg ikke siger, den opgave tager jeg, eller jeg gør lige noget ekstra. Det gør jeg slet ikke. Jeg har fået sådan et frirum." (Grete)*

En tilpasning af arbejdsopgaverne kan lette noget af presset for kvinderne, idet en aftale om hvilke opgaver de kan varetage gør, at parterne får afstemt forventningerne til hinanden på et realistisk niveau. Kvinderne behøver ikke længere have dårlig samvittighed over de arbejdsopgaver, de ikke kan varetage, og arbejdspladsen får mulighed for at løse opgaverne på anden vis.

#### 9.4 Sikkerhedsforanstaltninger

I denne undersøgelse er det kun i få tilfælde at kvinderne har givet oplysninger omkring sikkerhedsforanstaltninger på arbejdspladsen. Her har enkelte kvinder fået afvekslende mødetider, screening af telefon eller installeret en dørtelefon. I interviewmaterialet er nævnt nogle andre foranstaltninger, som har været brugt; alarmtelefon til politiet, ny mobiltelefon med dæknavn og hemmelig nummer, byt af bil for at besværliggøre muligheder for at forfølge kvinden til og fra arbejde, sikkerhedsforanstaltninger omkring hvem der bliver informeret om kvindens voldsproblematik, og udslusning af bagdør i tilfælde af at voldudøveren dukkede op. Samlet er det dog indtrykket i denne undersøgelse, at brug af sikkerhedsforanstaltninger er meget begrænset.

I den tidligere omtalte amerikanske undersøgelse af 331 kvinder, som havde fortalt på deres arbejdsplads om volden, havde 73 % fået afvekslende mødetider, 46 % fik hjælp med screening af telefonen, og 44 % fik udarbejdet en sikkerhedsplan i tilfælde af at voldsudøver skulle dukke op på arbejdspladsen<sup>47</sup>. Der er således stor forskel på kvindernes erfaringer med arbejdspladsers sikkerhedsforanstaltninger i denne undersøgelse og den amerikanske undersøgelse.

Der kan være mange grunde til forskellene på de danske og amerikanske resultater. Interviewmaterialet i denne undersøgelse giver indtryk af, at kvinderne langt hen af vejen kun opholder sig på arbejdspladsen, så længe de er nogenlunde trygge ved, at voldsudøveren ikke dukker op. Er de ikke trygge, ser de snarere en sygemelding eller opsigelse som løsningen, end de tænker i sikkerhedsforanstaltninger.

Der kan derfor være grund til, at arbejdspladser og sagsbehandlere bliver mere opmærksomme på, hvilke muligheder der er for, at forskellige sikkerhedsforanstaltninger kan være med til at fastholde kvinderne på arbejdspladserne. Det kan være hensigtsmæssigt, at arbejdspladserne i dialog med de voldsramte kvinder og eventuelt relevante myndigheder forholder sig til om, der er sikkerhedsmæssige hensyn, som arbejdspladsen kan være behjælpelig med. Arbejdsplads og kvinde

---

<sup>47</sup> Swanberg m.fl, 2005.

må forholde sig til hvem, der må vide noget om hendes voldsproblemer, på hvilke måder kvinden forestiller sig voldudøveren kan finde på at true hende på arbejdspladsen, og om der kan laves foranstaltninger, der kan imødekomme dette trusselsbillede.

For at være på forkant med mulige trusselsscenerier og sikkerhedsforanstaltninger kan det være givtigt at tage kontakt til det lokale krisecenter, den landsdækkende hotline eller politiet for at få råd og vejledning. En central del af krisecentrenes rolle er at yde voldsramte kvinder beskyttelse mod voldsudøveren i en periode. De har derfor erfaring med, hvilke forhold kvinder og evt. arbejdsplads skal være opmærksomme på. Politiet har også en del erfaring i, hvordan man kan forholde sig til voldelige personer, og det er dem, som udleverer alarmtelefoner.

## 9.5 Opsummering

Arbejdspladser har mange muligheder for at hjælpe kvinder, der er udsat for partnervold med at fastholde arbejdet og med at komme ud af volden:

- Der kan etableres støttende funktioner lokalt på arbejdspladsen eller henvises til psykologbistand.
- Der kan skabes kontakt til og samarbejde med relevante myndigheder, hvor både kvinde og arbejdsplads kan modtage rådgivning og hjælp.
- Der kan gøres brug af fleksible arbejdstider, sygemeldinger eller ændringer af arbejdsopgaver
- Der kan etableres sikkerhedsforanstaltninger.

For at sikre at den enkelte arbejdsplads medtænker alle de forskellige muligheder og er i stand til at kunne agere med det samme, kan det være hensigtsmæssigt at udarbejde en partnervoldspolitik på arbejdspladsen.

Ud over et overblik over hjælpemulighederne vil en partnervoldspolitik, der bliver kommunikeret ud til medarbejderne (og eventuelt videre ud i omverdenen) være med til at skabe opmærksomhed på problematikken. Ved at man viser, man tager det alvorligt, kan det være med til, at medarbejdere, der er udsat for partnervold, får mod til at komme frem med sine problemer.

En del virksomheder har i dag personalepolitikker, der forholder sig til, hvordan man håndterer og hjælper kriseramte medarbejdere. Det kan f.eks. være medarbejdere med stressproblemer, langvarige sygdomme eller alkoholproblemer. Til at imødekomme disse problemer er en del af foranstaltningerne mulighed for nedsat arbejdstid, opfølgning i en fraværperiode, muligheder for behandling. Dermed er en god del af den hjælp, som gives medarbejdere med andre problemer tilsvarende den hjælp, der kan være hensigtsmæssigt at give til voldsramte kvinder. En partnervoldspolitik fordrer derfor ikke, at man etablerer en helt selvstændig politik. Det kan i stedet være hensigtsmæssigt at revidere eksisterende personalepolitikker og her tilføje de foranstaltninger arbejdspladsen ønsker at gøre brug af overfor voldsramte kvinder.

Derudover er der i USA en række virksomheder som er gået sammen i ngo-organisationen Corporate Alliance to End Partner Violence ([www.caepv.org](http://www.caepv.org)). Organisationen rådgiver omkring etablering af partnervoldspolitikker på arbejdspladserne. Her kan hentes inspiration for danske virksomheder. Overordnet vil det dog være hensigtsmæssigt, hvis den enkelte virksomhed tager stilling til og inkorporerer, de konkrete hjælpeforanstaltninger man vil gøre brug af:

- Guidelines til den svære samtale.
- Muligheder for støttefunktioner.
- Muligheder for fleksibilitet på arbejdspladsen.
- Muligheder for sikkerhedsforanstaltninger.
- Information om hjælpemuligheder fra relevante myndigheder (se bilag 5 og bilag 4).

## Kapitel 10. Sagsbehandlers muligheder for at hjælpe

Hjælp til arbejde og vold er i kommunerne organisatorisk placeret i forskellige forvaltninger. Beskæftigelsesforvaltningen med jobcenter og sygedagpengekonto varetager hjælpen at få eller fastholde et arbejde (i resten af kapitlet benævnes jobcenter og sygedagpengekonto under et som jobcenter, da et sygedagpengekonto ofte er placeret i et jobcenter). Hvilken forvaltning, der yder hjælp i voldsproblemer og andre sociale problemer, er forskellig alt efter, hvordan den enkelte kommune har organiseret sig. Ofte vil det være i børne- og familieafdelinger, at den største ekspertise omkring vold findes.

Denne rapport har primært fokus på, hvordan kommunale sagsbehandlere kan hjælpe voldsramte kvinder omkring deres beskæftigelse. Det er derfor den sagsbehandling, der foregår i jobcentrene, der er i fokus for dette kapitel. Hjælp til at få eller fastholde et arbejde forudsætter dog også ofte viden om og hjælp til voldsproblematikkerne. Sagsbehandlere fra andre forvaltninger, der kan have en rolle omkring voldsproblemerne, indgår derfor i kapitlet i rollen som samarbejds- og sparringspartnere.

Beskæftigelses- og sociallovgivningen rummer muligheder for at tilpasse tilbud efter voldsramte kvinders situation. Hvilke initiativer, der er adækvate for den enkelte voldsramte kvinde, kan være meget forskelligt alt efter kompleksiteten af problemer. De specifikke tiltag er derfor ikke beskrevet i dette kapitel. Sagsbehandlere, der er interviewet til denne undersøgelse, har dog udtrykt behov for et samlet overblik over hjælpemuligheder for voldsramte kvinder. Der er derfor udarbejdet en oversigt over de rådgivnings-, støtte- og hjælpemuligheder, der findes i offentlige og private organisationer til voldsramte kvinder. De er beskrevet i bilag 4. I bilaget fremgår ligeledes overordnet de formelle retningslinjer for aktivering af arbejdsløse og borgere på sygedagpenge.

Kapitlet indledes med kvindernes oplevelse af hvilke typer hensyn de har oplevet sagsbehandlere har taget til deres beskæftigelses-/aktiveringssituation. Derudover er det formålet med kapitlet at afdække de perspektiver, som de interviewede sagsbehandlere og kvinder fremhæver omkring vold og aktivering, som kan være en hjælp i arbejdet med at få kvinderne ind eller fastholdt på arbejdsmarkedet. Det beskrives indenfor områderne; viden om vold og samarbejde på tværs af forvaltninger og eksterne parter.

## 10.1 Sagsbehandleres hensyntagen til voldsproblemer

Spørgeskemaundersøgelsen blandt de voldsramte kvinder giver nogle fingerpeg om, hvorvidt de har oplevet, at sagsbehandlerens hjælp til arbejdssituationen er foregået under hensyntagen til de problemer, volden medfører.

73 % af de 83 kvinder, som har været i kontakt med kommunen vedrørende deres beskæftigelse, har i mødet med sagsbehandleren berørt volden i relation til deres arbejdssituation. Af de 61 kvinder har 29 % oplevet, at der i høj grad er blevet taget hensyn til deres voldsproblemer i beslutninger eller jobplaner vedrørende deres beskæftigelse/aktivering. 34 % af gruppen oplever, at der delvist er taget hensyn, og 31 % oplever, at der ingen hensyn er taget. 5 % har oplevet det irrelevant om, der blev taget hensyn til deres arbejdssituation i relation til volden, og 2 % ved ikke, hvad de synes.

Den type hensyn, kvinderne i spørgeskemaundersøgelsen som oftest oplyser om, er en "fredning" for aktivering. Det kan være i form af, at aktivering er blevet indstillet, indtil kvindernes situation omkring volden er ændret. Ud over en sygemelding med en lægeerklæring kan en midlertidig indstilling af aktivering ske ved at jobcentret vurderer, at en kvindes aktuelle situation er så dårlig, at mulighed for aktivering ikke er til stede.

Den videre indsats vil som oftest i praksis overgå til kommunens sociale afsnit, indtil situationen er forbedret og en aktivering igen kan komme på tale. Det er op til den enkelte kommune hvordan man tilrettelægger praksis, og hvornår man vurderer at aktivering ikke er aktuel mulig (læs mere om formelle retningslinjer i bilag 4.).

Indstilling af beskæftigelse/aktivering kan være en adækvat midlertidig løsning i forhold til kvindens samlede situation. En indstilling hjælper dog ikke umiddelbart en voldsramt kvinde i forhold til hendes arbejdsliv, da risikoen for at hænge fast i arbejdsløshed er større jo længere tid man er væk fra arbejdsmarkedet. Ligeledes bør man som sagsbehandler være opmærksom på utilsigtede følger ved at indstille aktivering. Jævnfør afsnittet om sygemeldinger i kapitel 9.3 kan en negativ konsekvens af at gå hjemme være, at alt kommer til at handle om volden. Hvis kvinderne tilmed stadig bor sammen med voldsudøver, er der risiko for, at de i endnu højere grad bliver isoleret og underlagt voldsudøvers dominans, idet deres kontakt med omverden begrænses yderligere, når de ikke er i aktivering. Disse forhold bør der tages højde for i den videre indsats hvis aktivering indstilles.

I interviewundersøgelsen omtaler kvinderne også, at lempelse af de formelle regler om aktivering og fremmøde kan være en hjælp. Blandt andet fortæller en kvinde:

*"Kommunen har været meget hjælpsom. Fordi normalt når jeg hører andre, der får supplerende dagpenge, så skal de møde på kommunen meget tit til samtaler. Men jeg har fra starten meldt ud, at jeg ikke kan møde deroppe og har forklaret dem situationen. Og de har også accepteret, at jeg ikke behøver at møde deroppe." (Dorthe)*

Voldsramte kvinder, der har brudt med voldsudøver, kan være bange for at færdes i hjemkommunen, da de her har større risiko for at møde voldsudøver og blive udsat for repressalier. Samtidig kan en personlig samtale være vigtig for, at sagsbehandleren kan tilbyde de rette initiativer. Er den voldsramte bange for at færdes i hjemkommunen, kan en løsning være, at sagsbehandleren mødes med vedkommende udenfor kommunen eventuelt på et krisecenter.

## 10.2 Viden om vold

Eksemplerne med kvindernes oplevelser af den hjælp, de har modtaget fra jobcentrene synliggør, at den rette hjælp afhænger af den enkelte voldsramte kvindes konkrete situation. For at kunne give den rette hjælp forudsætter det, at sagsbehandleren har en forståelse for, hvad vold handler om. Dette efterlyser samtlige sagsbehandlere og mange af kvinderne i interviewundersøgelsen. En sagsbehandler forklarer denne forståelse for vold med følgende eksempel:

*"Når du ikke har erfaringen, så kan du ikke høre i samtalen, om det er nu, du skal køre hende på et af de hemmelige krisecentre, sætte børnesag på og reetablere hende i Jylland. Eller skal jeg sidde og lytte på hende og give hende nogle hjælpemidler og lade hende gå hjem til manden. Fordi det er præcis, hvor du er i processen, at det rykker. Du kan lige så godt gøre hende ked af det, så når hun går ud derfra, så siger hun: "Min sagsbehandler forstod mig ikke, og hun fatter ikke en skid". Og så næste gang så spørger man: "Hvordan går det?" og så siger hun: "Det går rigtig godt" - for så er hun fri for at svare og så snakker sagsbehandleren med." (Sagsbehandler på jobcenter)*

I dansk regi er der tidligere lavet undersøgelser af kommunale sagsbehandlere og deres hjælp til voldsramte kvinder<sup>48</sup>. Her er anbefalingerne også, at sagsbehandlere generelt kan have brug for mere viden om vold.

Den viden, sagsbehandlerne har i denne undersøgelse, er i vid udtrækning baseret på egne forståelser og erfaringer. Når kvinderne er tilbageholdende med selv at oplyse om volden, og hvis sagsbehandlerne ikke har redskaberne til at se problematikken, kan det betyde, at sagsbehandlerne ikke opdager underliggende voldsproblematik. Det kan gøre det svært at give kvinderne den rette hjælp.

Sagsbehandlere i denne undersøgelse anbefaler i overensstemmelse med de anbefalinger, der er givet i de tidligere undersøgelser på området, at der bliver lavet efteruddannelse om vold<sup>49</sup>. De foreslår, at det i praksis kan være kurser, hvor man får basisviden om, de følger volden har for kvinderne herunder arbejdslivet (jf. afsnit 4.1 og kapitel 7), samt arbejder med cases og får et overblik over løsningsmuligheder, for hvordan man mest konstruktivt løser en problemstilling. Særligt for

<sup>48</sup> Socialministeriet, 2005. Clemmesen 2005

<sup>49</sup> Socialministeriet, 2005. Clemmesen 2005



sagsbehandlere på jobcentrene kan information om de muligheder arbejdspladserne har for at fastholde voldsramte kvinder relevant (jf. kapitel 9).

For at imødekomme den generelle problematik om manglende viden blandt sagsbehandlere har Servicestyrelsen, som led i regeringens "Handlingsplan til bekæmpelse af vold mod kvinder og børn", udgivet et webbaseret undervisningsmateriale rettet mod grundskolerne for socialrådgivere. Det kan downloades på [www.voldmodkvinder.dk](http://www.voldmodkvinder.dk).

De interviewede sagsbehandlere mener dog også, at der må være forskel på hvor meget viden, der skal være i jobcentrene i forhold til de afdelinger, der arbejder med borgernes sociale problemer. Det bunder i, at jobcentrenes primære formål er at sætte folk i arbejde. Den viden sagsbehandlerne i jobcentrene efterspørger, omhandler de problemstillinger volden udgør for den enkelte kvindes arbejdssituation.

Samtidig er jobcentrene borgernes indgang til kommunen hvis de har et beskæftigelseselement. Jobcentrene kan dermed være den instans i det kommunale system, som først bliver vidende om, at der er et voldsproblem, idet et jobcenter for nogle voldsramte kvinder vil være den første eller eneste offentlige instans, de kommer i kontakt med. Det fremhæver vigtigheden af at sagsbehandlere i jobcentrene også er i stand til at spotte et voldsproblem, for at de reelt kan foretage en vurdering af om andre parter i kommunen skal involveres med deres ekspertise.

At kunne foretage denne første samtale om volden konstruktivt forudsætter basal viden om vold. Derudover er det nødvendigt, at sagsbehandlerne ved, hvilke handlemuligheder de har, og hvem der er deres samarbejdspartnere. Det leder over i det andet afgørende parameter for god sagsbehandling af voldsramte kvinder – det tværfaglige samarbejde imellem jobcenter og andre enheder i kommunen.

### 10.3 Det tværfaglige samarbejde i kommunen

Fra spørgeskemaundersøgelsen tegner sig der et billede af, at kvinderne bliver hjulpet med flere forskellige problemstillinger. Det ses ved nedenstående opgørelse, hvor kvinderne er blevet spurgt til, hvilke typer af problemer de har haft kontakt til en sagsbehandler om i løbet af de seneste 3 år:

*Tabel: Kontakt til sagsbehandlere*

Kontakt til sagsbehandlere	Antal	Procent af dem der har haft en kontakt
Beskæftigelse	83	57 %
Økonomi	82	56 %
Bolig	79	54 %
Helbred	58	40 %
Børn	68	47 %
Vold	83	57 %
<b>Total</b>	N=134 personer	

Ud af de 162 kvinder, som indgår i spørgeskemaundersøgelsen, er det 83 % af de adspurgte, som har haft kontakt med en kommunal sagsbehandler indenfor de sidste tre år<sup>50</sup>. 84 % af dem, som har haft en kontakt til en kommunal sagsbehandler, har haft kontakt angående mere end en type problemstilling, og 50 % har haft kontakt til en kommunal sagsbehandler om mere end tre typer problemstillinger.

Med den variation af problemer som kvinderne har været i kontakt med kommunen om, er der sandsynlighed for, at flere sagsbehandlere har været involveret i kvindernes sager.

I interviewene med kvinderne og sagsbehandlerne fremgår det dog, at samarbejdet imellem forvaltningerne er minimalt. Det samme gør sig gældende i to tidligere nævnte undersøgelser, der belyser sagsbehandleres tværfaglige samarbejde på voldsområdet<sup>51</sup>. Her fremhæves blandt andet, at det er problematisk, hvis forvaltningerne ikke samarbejder, idet hver afdeling i en kommune er forskelligt organiseret og arbejder efter forskellige lovgivningssæt. Hver afdelings fokus på borgeren kan dermed blive så afgrænset, at en helhedsorienteret sagsbehandling, som det er formuleret i Lov om Retssikkerhed og Administration, er svær at tilgodese. I yderste konsekvens kan et manglende samarbejde medføre, at enhederne arbejder i modstridende retninger.

Det helhedsorienterede eller systemiske perspektiv er den tilgang, de interviewede sagsbehandlere i jobcentrene selv foretrækker, men sagsbehandlerne giver udtryk for at tidspress, et målrettet fokus på at borgernes arbejdssituation eller usikkerhed over hvem, der er samarbejdspartnere, medfører at det tværfaglige samarbejde bliver nedprioriteret.

Et tværfagligt samarbejde kan omfatte flere parter end kollegaer i andre forvaltninger. Det kan være arbejdspladser, krisecentre eller den praktiserende læge. Arbejdspladsen kan jf. kapitel 9 eventuelt iværksætte nogle sikkerheds- eller støtteforanstaltninger samt tilbyde fleksible arbejdsrammer. Krisecentrene kan ud over at huse og støtte voldsramte kvinder også yde rådgivning om vold til både de voldsramte, sagsbehandlere og arbejdspladser. Den praktiserende læge kan involveres i dokumentation af en sygemelding, men også omkring kvindernes almene sundhedstilstand herunder skader som følge af volden. Et tværfagligt samarbejde kan sikre, at de initiativer, der bliver tilrettelagt, er koordineret med de initiativer, der foregår andre steder.

Derudover kan et samarbejde sikre, at de parter, der indgår i at hjælpe voldsramte kvinder, kan drage nytte af hinandens kompetencer. Det kan både være som led i et koordinerende samarbejde i en konkret sag, men det kan også være, at sagsbehandleren i jobcenteret søger mere generelt søger sparring i form af råd og vejledning hos de parter, der har særlig viden om vold. Det kan f.eks. være hjælp til at være opmærksom på aspekter omkring volden ved en sygemelding eller aktivering.

Sparring med andre parter omkring, hvordan man skal forstå og forholde sig til voldsproblemer, kan godt foregå uden den voldsramtes samtykke, så længe der ikke oplyses om dennes identitet.

---

<sup>50</sup> Blandt de resterende 28 kvinder har 10 oplyst, at de ikke har nogen kontakt til en kommunal sagsbehandler, og 18 har ikke givet oplysninger om deres kontakt.

<sup>51</sup> Socialministeriet, 2005. Clemmesen 2005

Et egentligt samarbejde vil dog ofte være nødvendigt både for at den sparring der gives imellem de involverede parter tager udgangspunkt i den enkelte kvindens kompleksitet, og ikke mindst for at der bliver mulighed for at koordinere indsatser. Det forudsætter kvindens konkrete og specifikke samtykke til hvem der må udveksle oplysning og hvilke oplysninger der må udveksles.

I nogle tilfælde har de voldsramte kvinder ikke kontakt med de relevante parter, der kan hjælpe dem. Her kan det være hensigtsmæssigt, at sagsbehandleren i jobcentret får afdækket, hvem kvinden er i kontakt med og vurderer, hvilke andre parter det kunne være relevant at inddrage, herunder motiverer kvinden til at tage kontakt og eventuelt hjælper med at formidle kontakten.

Sagsbehandlerne i interviewundersøgelsen peger på, at der allerede eksisterer et godt redskab til det tværfaglige samarbejde omtalt som "rundbordssamtaler". Her bliver de relevante parter indkaldt til fælles møde for, at der kan blive koordineret samlet omkring den enkelte borger. Grundlaget for et rundbordsmøde er kvindens konkrete og specifikke samtykke til hvilke oplysninger der må udveksles og hvem de må gives til. Her må sagsbehandlerne grundigt overveje hvilke oplysninger der er relevante at udveksle. F.eks. skal en arbejdsgiver ikke informeres om detaljerne i en børnesag, mens det kan være relevant for en sagsbehandler i jobcenteret at vide, hvis en voldsramt kvinde har begrænsede muligheder for at arbejde på grund af hendes børn.

Ud over et ønske om, at rundbordssamtaler bliver prioriteret højere, anbefaler sagsbehandlere i denne undersøgelse, at der i det kommunale regi skabes en formaliseret struktur, der kan sikre, at indsatser overfor voldsramte forankres. Den foreslåede struktur består i at oprette en funktion i den enhed i kommunen, der arbejder med borgernes sociale problemer. Her udpeges en gruppe på 3-4 medarbejdere, der primært bliver brugt i forbindelse med sager omkring vold i nære relationer. Herved opbygges en erfaring i konkrete sager og ved at have flere om opgaven vil de udpegede medarbejdere kunne sparre internt med hinanden, og funktionen bliver mindre personafhængig og sårbar end, hvis det er én person, der udpeges.

Sagsbehandlerne i undersøgelsen ønsker at enheden udgør en vidensbase i kommunen om voldsramte. F.eks. kan enheden forestå videreformidling af oplysninger til kollegaer om, hvordan man spotter voldsproblemer hos borgerne. Derudover forestiller sagsbehandlerne sig at enheden kan varetage en tovholderfunktion i koordinationen af samarbejdet, når en voldsramt kvinde skal have hjælp fra flere forskellige parter. Herved sikres helhedsperspektivet, og koordinering i et længerevarende forløb.

For at funktionen kan blive velfungerende, forudsætter det ifølge sagsbehandlere, at den udpegede gruppe er kendt i det kommunale system af de andre sagsbehandlere. Derved ved alle, hvor de kan henvende sig, når de støder ind i problematikken. For de kommuner som har krisecentre kunne funktionen placeres hos de familierådgivere som siden 2008, har fået særligt til opgave at hjælpe voldsramte kvinder med børn på krisecenter.

## 10.4 Opsummering

Når sagsbehandlere i jobcentre skal hjælpe voldsramte kvinder med at få eller fastholde et arbejde, er der en bred vifte af muligheder for at hjælpe. De muligheder, som er beskrevet indenfor de lovmæssige rammer, er sagsbehandlerne i interviewundersøgelsen bekendt med. Derimod efterlyser både sagsbehandlerne i denne undersøgelse og to tidligere undersøgelser mere viden om vold, så de i højere grad kan give kvinderne de rette tilbud. Ligeledes efterlyses et mere forankret samarbejde på tværs af forvaltninger og med inddragelse af arbejdspladser, krisecentre og praktiserende læger. Dette for at sikre koordineringen af initiativer, samt at medarbejderne i højere grad kan udnytte hinandens kompetencer.

Sagsbehandlerne i undersøgelsen og tilsvarende undersøgelser peger på flere forskellige muligheder for at sikre et vidensgrundlag. Blandt andet foreslås efteruddannelse samt oprettelse af en enhed bestående af mere end en medarbejder, som er vidende om området, og som primært tager sig af borgere, der har problemer med vold, og som andre kan søge råd og vejledning hos.

For at imødekomme den generelle problematik om manglende viden blandt sagsbehandlere har Servicestyrelsen, som led i regeringens "Handlingsplan til bekæmpelse af vold mod kvinder og børn", udarbejdet et webbaseret undervisningsmateriale rettet mod grundskolerne for socialrådgivere, lærere, pædagoger og sundhedsplejersker, samt færdiguddannede inden for de samme faggrupper. Materialet er udarbejdet for Minister for Ligestilling og vil udkomme i efteråret 2009. Derefter vil det kunne downloades på [www.voldmodkvinder.dk](http://www.voldmodkvinder.dk).

I den konkrete sagsbehandling af voldsramte kvinder efterlyses mulighederne for at arbejde helhedsorienteret og koordinerende med sagsbehandling i et tværfagligt og tværsektorielt samarbejde, hvor de instanser, der kan hjælpe kvinden med at komme ud af volden, inddrages. Når de parter, der kan hjælpe omkring voldsproblemerne i hjemmet, også er i spil, kan sagsbehandlerne i jobcentre bedre målrette aktiverings- eller jobtilbud. De interviewede sagsbehandlere nævner selv en større prioritering af rundbordssamtaler som en mulighed for et bredere samarbejde med arbejdspladser, andre forvaltninger, krisecentre eller læge.

Derudover har sagsbehandlerne også et ønske om, at der oprettes en tovholderfunktion, der kan være placeret hos de medarbejdere, der er udpeget til at være vidende om vold. Herved sikres helheden i sagsbehandling og koordinering i et længerevarende forløb. En placering af tovholderfunktionen kunne være hos familierådgiverne til voldsramte kvinder på krisecentre med børn. For de kommuner som har krisecentre kunne funktionen placeres hos de familierådgivere, som siden 2008 har fået særligt til opgave at hjælpe voldsramte kvinder med børn på krisecentre.



# Litteraturliste

## Handleplaner og lovgivning

*"Handlingsplan til bekæmpelse af mænds vold mod kvinder og børn i familien 2005-2008"*

[www.lige.dk/files/PDF/voldshandlingsplan2005.pdf](http://www.lige.dk/files/PDF/voldshandlingsplan2005.pdf)

## Pjecer

Krisesentersekretariatet og Landsorganisasjonen i Norge *"Vi bryr oss om hverandre på arbeidsplassen – En vejleder om muligheter og rettigheter for kvinner utsatt for vold i nære relasjoner"*, NO, 2005

Videns- og Formidlingscenter for Socialt Udsatte og Amnesty International. *"Når en kollega eller medarbejder er udsat for partnervold – gode råd til arbejdspladsen"*, DK, 2006

## Statistiske opgørelser

Danmarks Statistik, *Statistikbanken, tabel HFU, for kvinder mellem 20 og 69 år*, DK, 2006

Danmarks Statistik, *Statistikbanken, tabel RAS B og BEF1A for kvinder mellem 20 og 66 år*, DK, 2006

*LOKK Årsstatistik 1999*. Kirsten Nygaard, Formidlingscentret for socialt Arbejde, DK, 2000

*LOKK Årsstatistik 2000*. Kirsten Dybtved, Formidlingscentret for socialt Arbejde, DK, 2001

*LOKK Årsstatistik 2001*. Kirsten Dybtved, Formidlingscentret for socialt Arbejde, DK, 2002

*LOKK Årsstatistik 2002*. Pernille Tanggaard Andersen, Formidlingscentret for socialt Arbejde, DK, 2003

*LOKK Årsstatistik 2003*. Sissel Lea Nielsen, Videns- og Formidlingscenter for Socialt Udsatte, DK, 2004

*LOKK Årsstatistik 2004*. Vibeke Lybecker Jensen, Videns- og Formidlingscenter for Socialt Udsatte, DK, 2005

*LOKK Årsstatistik 2005*. Vibeke Lybecker Jensen, Videns- og Formidlingscenter for Socialt Udsatte, DK, 2006

LOKK Årsstatistik 2006. Vibeke Lybecker Jensen, Videns- og Formidlingscenter for Socialt Udsatte, DK, 2007

LOKK Årsstatistik 2007. Lise Barlach, Servicestyrelsen, DK, 2008

Statens Institut for Folkesundhed, Karin Helweg-Larsen m.fl., "Sundhedsmæssige og arbejdsrelaterede konsekvenser af partnervold – Resultater fra befolkningsundersøgelsen 2000", DK, 2005

## Artikler

Browne, A., A. Salomon and S. S. Bassuk. "The impact of partner violence on poor women's capacity to maintain work. *Violence Against Women*", 5(4), s. 393-426, USA, 1999

Browne, A., A. Salomon and S. S. Bassuk. "The intimate violence in the lives of homeless and poor housed women: Prevalence and patterns in an ethnically diverse sample", *Journal of Orthopsychiatry*, 67, s. 261-278, USA, 1997

Lemon, N., "Domestic violence law: A comprehensive overview of cases and sources". Eagan, MN: West Group, USA, 2001

Lundgren, Eva, "Våldets normaliseringsproces – Två parter – två strategier", ROKS, SE, 2001

Madsen, Per K. m.fl., "Integration på arbejdsmarkedet – teoretiske, empiriske og arbejdsmarkedspolitiske synsvinkler på integration på arbejdsmarkedet" i Socialforskningsinstituttets rapport "Social integration", s. 73-114, 1997

Swanberg, J. and T.K. Logan. "The effects of intimate partner violence on women's labor force attachment: Experiences of women living in rural and urban Kentucky", *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(1), s. 3-17, USA, 2005

Swanberg, J., C. Macke and T. K. Logan. "Working Women making it Work : Intimate partner violence, employment and work support". *Journal of Interpersonal Violence*, 22(3), s. 292-311, USA, 2007

Swanberg, J., T. K. Logan and C. Macke. "The consequences of partner violence on employment in the workplace". In: K. Kelloway, J. Barling And J. Hurrell (Eds.), *Handbook of workplace violence* (s. 351-379). Thousand Oaks, CA: Sage. USA, 2006

Tolman, R. M., and D. Rosen. "Domestic violence in the lives of women receiving welfare: Mental health, substance dependence, and economic well-being", *Violence Against Women*, 7(2), s. 141-158, USA, 2001

## Rapporter og notater

Brandwein, Ruth A., "Battered women, Children and welfare reform", Sage, USA, 1999

Clemmesen, Pia R., *"Den rette hjælp – til voldsramte kvinder"*, Frydenlund, DK, 2005

Lybecker Jensen, Vibeke m.fl., *"Når vold er hverdag – en undersøgelse af mænds vold mod kvinder i nære relationer"*, Videns- og Formidlingscenter for Socialt Udsatte og LOOK, DK, 2005. [www.servicestyrelsen.dk](http://www.servicestyrelsen.dk)

Messel, Lars, *"Vejen til arbejdsmarkedet – Notat til Socialministeriet"*, Videns- og Formidlingscenter for Socialt Udsatte, DK, 2006

Servicestyrelsen, Rambøll Management, *"Brugerundersøgelse af aktivitets- og beskæftigelsestilbud for socialt udsatte"*, DK, 2006

Servicestyrelsen, Gitte B. Tilia m.fl., *"Fagligt, metodisk og organisatorisk arbejdsgrundlag for Udsatteenheden – Et perspektiv på kvalitetssikring"*, DK, 2007a

Servicestyrelsen, Vibeke Lybecker Jensen. *"Voldsramte kvinders arbejdsliv – Et arbejdspapir"*, DK, 2007b. [www.servicestyrelsen.dk](http://www.servicestyrelsen.dk)

Socialforskningsinstituttet, Bodil Damgaard, *"Kommunerne, virksomhederne og den aktive socialpolitik – casestudier af det lokale samarbejde"*, DK, 2000.

Socialforskningsinstituttet, Anders Rosdahl m.fl., *"Modtagere af kontanthjælp – En litteraturoversigt om kontanthjælpsmodtagere og den offentlige indsats for at hjælpe dem"*, DK, 2006

Socialministeriet, Mette Højte Jensen og Hanne Behrens, *"Projekt Vold i familien : et metodeudviklingsprojekt på tværs af organisationer, sektorer og professioner"*, DK, 2005. [www.servicestyrelsen.dk](http://www.servicestyrelsen.dk)

Socialstyrelsen og Länsstyrelsen, *"Kommunala handlingsplaner for våldsutsatte kvinnor"*, SE, 2005. [www.socialstyrelsen.se](http://www.socialstyrelsen.se)

Statens Institut for Folkesundhed m.fl., Karin Helweg-Larsen m.fl., *"Mænds vold mod kvinder – Omfang, karakter og indsats mod vold"*, DK, 2007

Vesterskov, Anette P., *"Voldsramte kvinders tilknytning til arbejdsmarkedet – et kvalitativt studie med udgangspunkt i Antonovskys teori om Oplevelse af Sammenhæng (OAS)"*, Syddansk Universitet, Folkesundhedsvidenskab, 6 semester, 2005

### **Internationale hjemmesider med information om området partnervold og arbejdsliv**

[www.opdv.state.ny.us](http://www.opdv.state.ny.us)

[www.endabuse.org](http://www.endabuse.org)

[www.caepv.org](http://www.caepv.org)

[www.safeatworkcoalition.org](http://www.safeatworkcoalition.org)

[www.krisesenter.com](http://www.krisesenter.com)





# Bilag 1. Spørgeskema til undersøgelse af partnervold og marginalisering på arbejdsmarkedet

## Information om undersøgelsen

I dag ved vi meget lidt om hvilke konsekvenser, det har for kvinders arbejdsliv, når de har været udsat for partnervold. Vi ved at kvinder, der har været udsat for vold, i markant mindre grad er i arbejde, end kvinder der ikke har været udsat for vold. For at blive klogere på hvordan det kan være, og for at få mere indsigt i hvilke forhold der spiller ind, gennemføres der i perioden april til august en spørgeskemaundersøgelse af voldsramte kvinder om deres tilknytning til arbejdsmarkedet.

Spørgeskemaundersøgelsen skal sammen med en mere dybdegående interviewundersøgelse af 10-15 kvinder munde ud i en rapport og pjece, som skal komme med anbefalinger på, hvordan voldsramte kvinders marginalisering fra arbejdsmarkedet kan forebygges. Undersøgelsen er et led regeringens "Handlingsplan til bekæmpelse af vold mod kvinder og børn i familien 2005-2008".

Spørgeskemaet udfyldes for kvinder som har været udsat for vold fra tidligere eller nuværende partner indenfor de sidste tre år. Spørgeskemaet vil blive delt ud til krisecentre samt andre organisationer som har kontakt til voldsramte kvinder.

Der hvor det er muligt, er det en medarbejder, som står for interview til spørgeskemaet. Oplysninger er anonyme, idet der ikke opgives navn eller Cpr.nr. i spørgeskemaet.

Det er helt frivilligt at deltage.

Skemaet sendes til Styrelsen for Specialrådgivning og Social Service, Åbenrå 5, 1.sal 1124 København K. Undersøgelsen ledes af Janne Schacke.

Tak for medvirken.

Med venlig hilsen

*Janne Schacke*

Ønskes yderligere information kan jeg kontaktes på tlf. 3317 0927 eller på mail [jas@vfcudsatte.dk](mailto:jas@vfcudsatte.dk)

NR.	Spørgsmål	Svar
a	Krisecenterenhed/organisation	Navn:
b	Dato for udfyldelse af skema	Dato:
1	Hvor gammel er du?	<input type="checkbox"/> Mellem 18-25 år <input type="checkbox"/> Mellem 26 og 35 år <input type="checkbox"/> Mellem 36 og 45 år <input type="checkbox"/> Over 45 år <input type="checkbox"/> Uoplyst
2	Har du børn i alderen? (Sæt gerne flere krydser)	<input type="checkbox"/> Ingen børn <input type="checkbox"/> 0 -7 år <input type="checkbox"/> 8 -15 år <input type="checkbox"/> 16 år og derover <input type="checkbox"/> Uoplyst
3	Hvor bor du nu?	<input type="checkbox"/> Sammen med voldsudøver <input type="checkbox"/> På krisecenter <input type="checkbox"/> Midlertidig bolig (fremleje/lejet værelse / hotel / bekendte / familie) <input type="checkbox"/> I egen bolig (alene eller sammen med ny partner) <input type="checkbox"/> Andet: _____ <input type="checkbox"/> Ved ikke <input type="checkbox"/> Uoplyst
4	Hvornår er du sidst blevet udsat for vold fra din nuværende eller tidligere partner?  (Det er kvindens egen vurdering, om det hun har været udsat for er vold)	<input type="checkbox"/> Mindre end en uge siden <input type="checkbox"/> Mellem en uge og 3 md. siden <input type="checkbox"/> Mellem 3 md. og 1 år siden <input type="checkbox"/> Mellem 1 og 3 år siden <input type="checkbox"/> Mere end 3 år siden. <input type="checkbox"/> Ved ikke <input type="checkbox"/> Uoplyst
5	Er du dansk statsborger?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Uoplyst
6	Har du fuldført en uddannelse?  (Hvis flere uddannelser angiv højeste overbygning)	<input type="checkbox"/> Ingen uddannelse <input type="checkbox"/> Grundskolen (folkeskoleeksamen) <input type="checkbox"/> Gymnasial uddannelse (Studerter/HF/ HHX/HTX--eksamen) <input type="checkbox"/> Anden ungdomsuddannelse (Erhvervsuddannelse efter folkeskolen eller SOSU) <input type="checkbox"/> Kort videregående uddannelse, under 3 år <input type="checkbox"/> Mellemlang videregående uddannelse 3 - 4½ år. <input type="checkbox"/> Lang videregående uddannelse 5 -6 år <input type="checkbox"/> Anden uddannelse: _____ <input type="checkbox"/> Ved ikke <input type="checkbox"/> Uoplyst <input type="checkbox"/> Irrelevant

NR.	Spørgsmål	Svar																								
7	Hvad er dit nuværende forsørgelsesgrundlag?  (Hvis du modtager sygedagpenge sæt da også kryds ud fra den type indkomst du er sygemeldt fra)	<input type="checkbox"/> Lønindkomst fra stilling i offentlig sektor <input type="checkbox"/> Lønindkomst fra stilling i privat firma <input type="checkbox"/> Sygedagpenge <input type="checkbox"/> SU/Lærlingeløn <input type="checkbox"/> Revalidering <input type="checkbox"/> Dagpenge/Kontanthjælp/ Starthjælp/Aktivering <input type="checkbox"/> Introduktionsydelse <input type="checkbox"/> Forsørges af partner <input type="checkbox"/> Efterløn/Aldersbetinget pension <input type="checkbox"/> Helbreds-betinget pension <input type="checkbox"/> Andet: skriv _____ <input type="checkbox"/> Ved ikke <input type="checkbox"/> Uoplyst																								
8	Hvis du har modtaget sygedagpenge indenfor de sidste 3 år - Er forhold omkring volden medvirkende årsag til at du modtager sygedagpenge?	<input type="checkbox"/> Ja i høj grad <input type="checkbox"/> Delvist <input type="checkbox"/> Ingen betydning <input type="checkbox"/> Ved ikke <input type="checkbox"/> Uoplyst																								
9	Hvornår var du sidst været i beskæftigelse uden løntilskud?	<input type="checkbox"/> Er i beskæftigelse <input type="checkbox"/> Mindre end 3 år siden <input type="checkbox"/> Mere end 3 år siden <input type="checkbox"/> Aldrig <input type="checkbox"/> Ved ikke <input type="checkbox"/> Uoplyst																								
10	Hvis du ikke har været i arbejde uden løntilskud inden for de sidste 3 år - I hvilken grad har volden fra din nuværende eller tidligere partner haft betydning for at du ikke har været i arbejde?	<table border="0"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">I høj grad</th> <th style="text-align: center;">Deltvist</th> <th style="text-align: center;">Ingen betydning</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Din partner har ikke villet have at du arbejder:</td> <td style="text-align: center;">_____</td> <td style="text-align: center;">_____</td> <td style="text-align: center;">_____</td> </tr> <tr> <td>Fysiske eller psykiske helbredsproblemer på grund af volden har forhindret dig i at arbejde:</td> <td style="text-align: center;">_____</td> <td style="text-align: center;">_____</td> <td style="text-align: center;">_____</td> </tr> <tr> <td>Det har ikke været muligt at beskytte børnene tilstrækkeligt mod partneren og passe et arbejde samtidigt:</td> <td style="text-align: center;">_____</td> <td style="text-align: center;">_____</td> <td style="text-align: center;">_____</td> </tr> <tr> <td>Frygt for at blive fundet:</td> <td style="text-align: center;">_____</td> <td style="text-align: center;">_____</td> <td style="text-align: center;">_____</td> </tr> <tr> <td>Andet:</td> <td style="text-align: center;">_____</td> <td style="text-align: center;">_____</td> <td style="text-align: center;">_____</td> </tr> </tbody> </table>		I høj grad	Deltvist	Ingen betydning	Din partner har ikke villet have at du arbejder:	_____	_____	_____	Fysiske eller psykiske helbredsproblemer på grund af volden har forhindret dig i at arbejde:	_____	_____	_____	Det har ikke været muligt at beskytte børnene tilstrækkeligt mod partneren og passe et arbejde samtidigt:	_____	_____	_____	Frygt for at blive fundet:	_____	_____	_____	Andet:	_____	_____	_____
	I høj grad	Deltvist	Ingen betydning																							
Din partner har ikke villet have at du arbejder:	_____	_____	_____																							
Fysiske eller psykiske helbredsproblemer på grund af volden har forhindret dig i at arbejde:	_____	_____	_____																							
Det har ikke været muligt at beskytte børnene tilstrækkeligt mod partneren og passe et arbejde samtidigt:	_____	_____	_____																							
Frygt for at blive fundet:	_____	_____	_____																							
Andet:	_____	_____	_____																							

**Filter:**

**Hvis du inden for de sidste 3 år har været i arbejde uden løntilskud: Gå til spørgsmål 11**

**Hvis du ikke har været i arbejde uden løntilskud inden for de sidste 3 år: Gå til spørgsmål 21**

NR.	Spørgsmål	Svar
11	Hvor længe har du været arbejdsløs indenfor de sidste 3 år i alt?	<input type="checkbox"/> Har ikke været arbejdsløs <input type="checkbox"/> Mindre end 3 mdr <input type="checkbox"/> 3 mdr. – 1 år <input type="checkbox"/> 1-2½ år <input type="checkbox"/> 2½ år eller mere <input type="checkbox"/> Ved ikke <input type="checkbox"/> Uoplyst
12	Hvordan er/var din nuværende/seneste ansættelse	<input type="checkbox"/> Fast ansat på fuld tid <input type="checkbox"/> Fast ansat på nedsat tid <input type="checkbox"/> Midlertidig ansat på fuld tid <input type="checkbox"/> Midlertidig ansat på nedsat tid <input type="checkbox"/> Anden ansættelse: _____ <input type="checkbox"/> Ved ikke <input type="checkbox"/> Uoplyst
13	Er/var der en tillidsrepræsentant på din arbejdsplads?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Ved ikke <input type="checkbox"/> Uoplyst
14	Hvor ofte sker/skete det at du ikke når/nåede alle dine arbejdsopgaver?	<input type="checkbox"/> Altid <input type="checkbox"/> Ofte <input type="checkbox"/> Sommetider <input type="checkbox"/> Sjældent <input type="checkbox"/> Aldrig/næsten aldrig <input type="checkbox"/> Ved ikke <input type="checkbox"/> Uoplyst
15	Hvor ofte får/fik du hjælp og støtte fra din nærmeste overordnede?	<input type="checkbox"/> Altid <input type="checkbox"/> Ofte <input type="checkbox"/> Sommetider <input type="checkbox"/> Sjældent <input type="checkbox"/> Aldrig/næsten aldrig <input type="checkbox"/> Ikke relevant <input type="checkbox"/> Ved ikke <input type="checkbox"/> Uoplyst

NR.	Spørgsmål	Svar																																																												
16	Er/var der et godt samarbejde mellem dig og dine kolleger?	<input type="checkbox"/> Altid <input type="checkbox"/> Ofte <input type="checkbox"/> Sommetider <input type="checkbox"/> Sjældent <input type="checkbox"/> Aldrig/næsten aldrig <input type="checkbox"/> Ikke relevant <input type="checkbox"/> Ved ikke <input type="checkbox"/> Uoplyst																																																												
17	Har du fortalt på din arbejdsplads at du er/har været udsat for vold?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Ved ikke <input type="checkbox"/> Uoplyst																																																												
18	<p>I hvilken grad har volden haft betydning for følgende problematikker på arbejdspladsen?</p> <p>(der sættes kryds ud for hver enkelt problematik)</p>	<p>I høj grad / Delvist / Ingen betydning</p> <table border="0"> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Koncentrationsproblemer</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Svært ved at nå arbejdsopgaverne</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Urolig og stresset</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Glemsom i forhold til aftaler</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Træt på arbejdet</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Bliver let ked af det</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Oftede sygdommeldinger</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Lyver om hvorfor du har sygdommeldinger</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Indgår ikke de sociale fællesskaber</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>At du bliver isoleret fra det sociale fællesskab</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Er bekymret for hvad kollegaerne vil tænke/tænker om at du er/har været udsat for vold</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Tænker/har erfaring for at arbejdsplads ikke vil kunne støtte og hjælpe dig</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>At arbejdsplads er irriteret over at du ikke varetager dine arbejdsopgaver på normal vis</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Fyring eller egen opsigelse af arbejde</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Andet:</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Koncentrationsproblemer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Svært ved at nå arbejdsopgaverne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Urolig og stresset	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Glemsom i forhold til aftaler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Træt på arbejdet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Bliver let ked af det	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Oftede sygdommeldinger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Lyver om hvorfor du har sygdommeldinger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Indgår ikke de sociale fællesskaber	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	At du bliver isoleret fra det sociale fællesskab	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Er bekymret for hvad kollegaerne vil tænke/tænker om at du er/har været udsat for vold	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tænker/har erfaring for at arbejdsplads ikke vil kunne støtte og hjælpe dig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	At arbejdsplads er irriteret over at du ikke varetager dine arbejdsopgaver på normal vis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Fyring eller egen opsigelse af arbejde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Andet:
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Koncentrationsproblemer																																																											
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Svært ved at nå arbejdsopgaverne																																																											
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Urolig og stresset																																																											
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Glemsom i forhold til aftaler																																																											
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Træt på arbejdet																																																											
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Bliver let ked af det																																																											
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Oftede sygdommeldinger																																																											
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Lyver om hvorfor du har sygdommeldinger																																																											
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Indgår ikke de sociale fællesskaber																																																											
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	At du bliver isoleret fra det sociale fællesskab																																																											
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Er bekymret for hvad kollegaerne vil tænke/tænker om at du er/har været udsat for vold																																																											
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tænker/har erfaring for at arbejdsplads ikke vil kunne støtte og hjælpe dig																																																											
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	At arbejdsplads er irriteret over at du ikke varetager dine arbejdsopgaver på normal vis																																																											
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Fyring eller egen opsigelse af arbejde																																																											
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Andet:																																																											
19	Er du indenfor de sidste 3 år blevet udsat for en eller flere af følgende former for pres fra din nuværende eller tidligere partner?	<p>I høj grad / Delvist / Ingen betydning</p> <table border="0"> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Sagt at du ikke må gå på arbejde</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Bevidst forhindret dig i at kunne tage på arbejde (eks. ødelagt tøj, gemt bilnøgler, holdt vågen, fysisk voldelig)</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>At du skal aflevere de penge du tjener</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Truet eller generet dig på arbejdet</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Været jaloux på dine kolleger</td> </tr> </table> <p>(fortsættes)</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sagt at du ikke må gå på arbejde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Bevidst forhindret dig i at kunne tage på arbejde (eks. ødelagt tøj, gemt bilnøgler, holdt vågen, fysisk voldelig)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	At du skal aflevere de penge du tjener	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Truet eller generet dig på arbejdet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Været jaloux på dine kolleger																																								
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sagt at du ikke må gå på arbejde																																																											
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Bevidst forhindret dig i at kunne tage på arbejde (eks. ødelagt tøj, gemt bilnøgler, holdt vågen, fysisk voldelig)																																																											
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	At du skal aflevere de penge du tjener																																																											
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Truet eller generet dig på arbejdet																																																											
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Været jaloux på dine kolleger																																																											

	(der sættes kryds ud for hver enkelt mulighed)	(fortsat)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Latterliggjort dit arbejde over for jeres omgangskreds Sagt at du ikke gør dit arbejde godt nok Bagtalt dig overfor dine kollegaer Overladt ansvaret for børnene til dig, så du har haft ekstra fravær pga. pasning Gjort dig bange for at lade børnene være alene med ham med ekstra fravær fra arbejde til følge Andet:
20	Har dine problemer med vold bevirket at følgende initiativer er blevet anvendt på din arbejdsplads og har du oplevet dem som en hjælp?  (der sættes kryds ud for hver enkelt initiativ)	<i>Initiativ</i> <i>Har det været en hjælp</i> Ja / Nej    I høj grad / Delvist / Ingen betydning	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Samtaler med leder Samtaler med tillidsrepræsentant Samtaler med kollega Fast støtteperson i en periode Psykologbistand Midlertidig sygemelding Midlertidig orlov Nedsat arbejdstid Afvekslende mødetider Screening af telefon/mail Installation af dørtelefon Hjælp med kontakt til krisecenter eller rådgivning Hjælp med flytning Andet:
21	I relation til hvilke problematikker har du haft kontakt til kommunal sagsbehandler i løbet af de seneste 3 år.	<input type="checkbox"/> Beskæftigelse/aktivering <input type="checkbox"/> Økonomi <input type="checkbox"/> Bolig <input type="checkbox"/> Helbred <input type="checkbox"/> Børn <input type="checkbox"/> Vold <input type="checkbox"/> Andet: _____ <input type="checkbox"/> Ingen kontakt → Gå videre til sp. 26 <input type="checkbox"/> Ved ikke <input type="checkbox"/> Uoplyst		
22	Har voldsproblematikken i relation til beskæftigelse/aktivering været berørt i mødet med sagsbehandler?	<input type="checkbox"/> Ja i høj grad <input type="checkbox"/> Delvist <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Irrelevant <input type="checkbox"/> Ved ikke <input type="checkbox"/> Uoplyst		

NR	Spørgsmål	Svar
23	Har hensyn til voldsproblemer indgået i beslutninger/ jobplaner omkring beskæftigelse/aktivering?	<input type="checkbox"/> Ja i høj grad <input type="checkbox"/> Delvist <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Irrelevant <input type="checkbox"/> Ved ikke <input type="checkbox"/> Uoplyst
24	Hvis ja til hensyn, hvilke?	Skriv:
25	Er du tilfreds med sagsbehandlers takling af dine voldsproblematikker i forhold til din arbejdssituation?	<input type="checkbox"/> Ja i høj grad <input type="checkbox"/> Delvist <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Ved ikke <input type="checkbox"/> Uoplyst
26	Har du kommentarer? (f.eks. uddybninger, gode ideer, kommentarer til sagsbehandling.)	Skriv:



## Bilag 2. Interviewguide til kvinder

### Baggrundsoplysning

- o alder
- o bolig
- o børn - Alder
- o uddannelse
- o samlivsstatus
- o arbejde
- o helbred

### Voldshistorie

- Voldsstatus.
  - o Er du stadig sammen med ham som var voldelig overfor dig.
  - o Hører du stadig fra ham.
  - o Hvor længe siden er det du har været overfaldet af ham.

Vil du fortælle mig lidt om jeres forhold og det forløb du har været igennem?

- Havde du arbejde mens volden stod på eller i perioden hvor du var i opbrud fra partner?

### Spørgsmål til hvis kvinden har været i arbejde (omkring tidspunktet mens volden stod på)

#### Arbejdssituation

- Hvad lavede du?
  - o En almindelig arbejdsdag.
  - o Grad af samarbejde med andre i dagligdagen
- Kunne du magte dine arbejdsopgaver mens volden stod på?
  - o Hvordan kom eventuelle problemer til udtryk?
  - o Var der nogen som prøvede at hjælpe dig eller gjorde du selv noget for at løse eventuelle problemer?

#### Checkliste på problemer i forhold til at kunne magte arbejdet

- Psykisk:
  - o koncentration
  - o urolig/stresset
  - o glemsom
  - o nemt ked af det
  - o Angst/depression
  - o samarbejdsproblemer
- Fællesskab på arbejdsplads:
  - o indkludering i fællesskabet.
  - o Forståelse for din situation.
- Fysisk:
  - o fysiske skader efter volden
- Sygemeldinger:
  - o ofte sygemeldinger
  - o løgn om hvorfor sygemeldinger
- o Åbenhed for at du ikke kunne udføre arbejdet optimalt.
- Fyring eller egen opsigelse

- Andre ting

### **Voldsudøver i forhold til arbejdsplads**

- Hvad var din mand/kærestes holdning til at du arbejder?
  - o Hvordan kom det til udtryk?
  - o Hvad har det betydet for dig?
  - o Var der nogen som prøvede at hjælpe dig eller gjorde du selv noget for at løse eventuelle problemer?

### **Checkliste på mands virkemidler**

- o Jaloux på kollegaer
- o Vil have dig hjemme
- o Nedgjort det arbejde du laver
- o Truet/generet dig/kollegaer på arbejdet
- o Råderet over tjente penge
- o Ansvar for børnene og hjem.
- o Andre ting:

### **Viden på arbejdspladsen om volden**

- Har du fortalt på din arbejdsplads at du har været udsat for vold?
- Tror du de ved at du har været udsat for vold?
  - o Har der været signaler?
- Hvordan reagerede de på at du er voldsramt?
  - o Hvordan kom det til udtryk?
  - o Hvad har det betydet for dig? /har det hjulpet dig i forhold til situation?
  - o Kunne det være gjort bedre/anderledes?

### **Checkliste på hvad arbejdspladsen kan have hjulpet med**

- Samtaler
  - o Kommer de og spørger til hvordan du har det?
    - Hvem gør det?
    - Hvor foregår samtalerne?
    - Er der samtaler med bestemt interval?
    - Fast støtteperson
- Behandling - psykolog
- Midlertidigt fravær fra job
- Nedsat tid
- Praktiske sikkerhedsforanstaltninger
  - o Mødetider
  - o Screening
  - o Dørtelefon
- Hjælp med kontakt til hjælpeinstanser
  - o Hvilke
- Hjælp med flytning
- Andet

### Hvis kvinden ikke har været i arbejde mens volden har stået på eller i forløbet efter?

- Er der forhold omkring volden, som har gjort at du ikke har arbejdet?
- Hvad har det betydet for dig?
- Var der nogen som prøvede at hjælpe dig eller gjorde du selv noget for at løse eventuelle problemer?

### Voldsudøver i forhold til kvindens manglende arbejde

- Hvad var din mand/kærestes holdning til at du ikke arbejder?
  - o Hvordan kom det til udtryk?
  - o Hvad har det betydet for dig?

### Checkliste på mulige voldsrelaterede årsager

- o Jaloux på andre
- o Vil have dig hjemme
- o Truet/generet dig til ikke at tage et job
- o sikkerhed for børn.
- o frygt for at blive fundet
- o Helbredsproblemer som følge af vold

## Spørgsmål til alle interviewede kvinder

### Sagsbehandler

- Har du haft kontakt til en kommunal sagsbehandler i den periode du var udsat for vold eller i det efterfølgende forløb?
  - o I forbindelse med hvilke problemstillinger kom kontakten i stand?
  - o Kan du fortælle lidt om hvad kontakten til sagsbehandleren har gået ud på og hvor meget du har været i kontakt med sagsbehandleren, og hvad sagsbehandleren har hjulpet dig med?
- Fortalte du selv om volden eller blev der spurgt ind til det fra sagsbehandlerens side?
- Hvordan forholdt sagsbehandleren sig til at du har været udsat for vold?
- Indgik voldsproblematikken omkring hvordan du kan fastholde eller komme i arbejde?
  - o Hvordan kom det til udtryk?
  - o Hvad har det betydet for dig?
- Har sagsbehandleren hjulpet dig i forhold til din situation generelt og i forhold til arbejdet?
- Kunne det være gjort anderledes eller bedre?

### Checkliste for problemer/gode ting

- o Skiftende sagsbehandlere
- o Hensyntagen til voldsproblematikker
- o Viden om hvad det vil sige at være voldsramt
- o Viden om hjælpemuligheder
- o Helhedssyn
- o Koordination af samarbejdspartnere
- o Andet

## Afsluttende spørgsmål

- Hvor vigtigt for dig er det at have et arbejde?
  - o Hvorfor?
- Er det at være i arbejde en hjælp til at klare voldssituationen både hvis man bliver i den og hvis man forlader den voldelige partner?
- Hvor vigtigt er det at arbejdspladsen for noget at vide om volden?
  - o Vil arbejdspladsen kunne hjælpe uden at få noget at vide om volden?
  - o Personalepolitik på området?
- Hvor vigtig er sagsbehandleren i forhold til arbejdssituationen?
- Er der noget du godt kunne tænke dig at arbejdspladsen eller sagsbehandleren havde gjort, som kunne have hjulpet dig?
- Havde du forventninger til arbejdspladsen som blev eller ikke blev indfriet
- Er det noget du sidder og brænder inde med som vi ikke har fået talt om?

Tak for hjælpen

- Jeg vil også gerne snakke med den sagsbehandler som du har haft i kommunen og se din journal omkring det beskæftigelsesmæssige, vil det være ok?
- Hvordan har du oplevet interviewet?
- Har du behov for at snakke med en fra krisecenteret eller en anden for at få vendt de ting vi har snakket om nu? Ved behov:

Ring til hotline 70 20 30 82 el. folder med telefonnummer udleveres

## Bilag 3. Interviewguide til sagsbehandlere

### Kontakt til den konkrete kvinde

- o Hvor mange gange?
- o Hvordan?
- o Hvad blev der snakket om?
- o På hvilken måde blev volden berørt?
- o På hvilken måde blev tilknytningen til arbejdsmarkedet berørt?
- o Hvad var dine mål i kontakten med borgeren?

### Barrierer og muligheder

- o Hvilke barrierer og muligheder oplevede du, der var omkring at kunne sagsbehandle på borgeren?
- o Hvilke barrierer og muligheder så du i forhold til hendes situation?
- o Hvilke barrierer og muligheder i forhold til de systemer du sidder inde for?
- Hvad synes du man skal være opmærksom på omkring voldsramte kvinder og deres tilknytning til arbejdsmarkedet.
- Hvad mangler sagsbehandlere for at kunne yde en bedre indsats?
- Hvor meget skal en sagsbehandler på et jobcenter vide om vold for at kunne handle bedst muligt?
- Hvordan kan en sagsbehandler opnå tilstrækkelig viden, hvis den mangler?
- Skal man i sagsbehandlingen omkring kvindens arbejdssituation tage hensyn til hendes voldsproblematikker?

### Checkliste

- Barrierer i systemet:
  - o Flere forskellige sagsbehandlere.
  - o Manglende viden om voldsproblematikken
  - o Nødvendighed med samarbejde på tværs af enheder. (placering af viden om arbejdsmarkedet og vold)
  - o Muligheder for at være opsøgende omkring kvinden.
  - o At se på hele kvindens situation og koordinere en indsats der er afstemt efter behovet.
  - o At kvinden skal passe ind i systemet og at systemet ikke nødvendigvis passer til kvinden.
    - Hvor passer systemet ikke?
- Barrierer er hos kvinderne:
  - o De forventer for meget.
  - o De er mistroiske overfor systemet formående.
  - o De er tilbageholdende med at give ordentlig information.

Er det noget du sidder og brænder inde med som vi ikke har fået talt om?

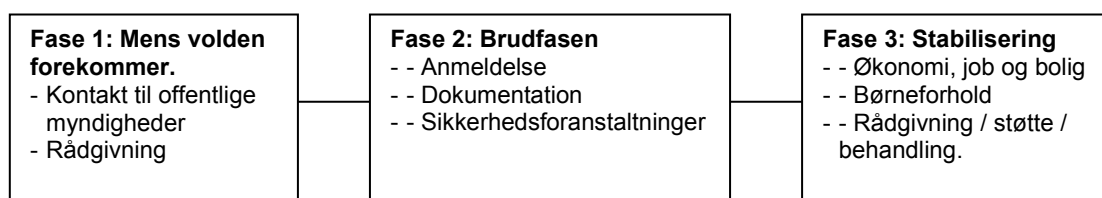
Tak for hjælpen

Hvordan har du oplevet interviewet?

## Bilag 4. Hjælpesystemet for voldsramte kvinder

Formålet med dette bilag er at give et overblik over de hjælpemuligheder der er for voldsramte kvinder før, under og efter et brud med voldsudøveren, samt i de tilfælde hvor volden ophører i et bestående forhold. Bilaget forefindes på hjemmesiden [www.voldmodkvinder.dk](http://www.voldmodkvinder.dk) hvor der er yderligere information at hente om vold mod kvinder.

Voldsramte kvinder findes i alle samfundslag, og kompleksiteten af deres problemer er meget varierende. Den hjælp der tilbydes den enkelte kvinde må derfor gives ud fra vurderinger af, hvilke konkrete tilbud, der i et helhedsorienteret perspektiv, er de mest hensigtsmæssige. For at give et overblik, beskrives de etablerede hjælpemuligheder i dette bilag ud fra en idealforestilling (se nedenstående diagram) om den proces en voldsramt kvinde skal igennem for at opnå et stabilt liv uden vold. I den praktiske virkelighed gennemgår en voldsramt ikke nødvendigvis alle tre faser. F.eks. klarer en del kvinder sig selv uden nogen hjælp, en del kommer i kontakt med en eller flere hjælpeinstanser i flere forskellige omgange, og en del kvinder kommer aldrig ud af volden selv om de gennemgår alle faser. Faseopdelingen skal derfor ses som et redskab til at systematisere de hjælpemuligheder der findes.



### Fase 1: Mens volden forekommer

#### Fase 1 – Kontakt til offentlige myndigheder

Mange voldsramte kvinder kommer ikke i kontakt med offentlige myndigheder omkring deres voldsproblemer. De klarer situationen selv eller lever med volden. Af de 28.000 kvinder, som det vurderes årligt bliver udsat for vold, er det kun knap 3.000 som melder volden til politiet og/eller bliver behandlet på et sygehus<sup>52</sup>. På krisecentrene bor der ca. 2000 kvinder om året<sup>53</sup>.

<sup>52</sup> Statens Institut for Folkesundhed, 2007

<sup>53</sup> LOKK Årsstatistik, 2008

I praksis kan det være meget forskelligt, hvilke myndigheder der får viden om en kvindes voldsproblemer. Volden kan komme til politiets kendskab, hvis naboer eller kvinden selv ser sig nødsaget til at tilkalde politiet på grund af vold i hjemmet. Kvinden kan også have behov for at søge behandling på en skadestue som følge af fysiske skader. Kontakten til disse to myndigheder betyder dog ikke altid, at kvinden modtager rådgivning om hjælpemuligheder, at volden anmeldes eller at skader dokumenteres som voldsskader. Dette afhænger blandt andet af om kvinden selv ønsker at anmelde volden eller om hun selv gør opmærksom på, at hendes skader skyldes partnervold.

Der er også flere veje til, at de kommunale myndigheder kan få viden om en kvindes voldsproblemer. Flytter en kvinde ind på et krisecenter, vil der som oftest komme en kontakt til en sagsbehandler i kommunen i forbindelse med betaling af opholdet. Derudover kan kvinden selv, evt. med hjælp fra pårørende, have henvendt sig til den sociale døgnvagt med sine problemer, eller hun kan være kommet i kontakt med kommunen i forbindelse med sine børns trivselsproblemer. Sidstnævnte kan enten være på foranledning af kvinden selv eller som følge af en underretning fra pårørende eller offentlige myndigheder som har kendskab til børnene.

Underretningspligten er beskrevet i § 153 og 154 i Lov om Social Service. § 154 er den almene underretningspligt, som gælder alle borgere, der får kendskab til, at et barn udsættes for vanrøgt eller nedværdigende behandling eller lever under forhold, der bringer dets sundhed eller udvikling i fare. § 153 er specielt for personer der udfører offentlige tjeneste, populært omtalt som den skærpede underretningspligt. Her skal medarbejdere, som har en formodning om, at et barn har brug for særlig støtte, sørge for en underretning.

Endelig kan en kvinde være i kontakt med en sagsbehandler fra kommunens jobcenter i forbindelse med sygefravær eller arbejdsløshed. Her er det ikke de sociale problemer, der er udgangspunktet for mødet. Men i og med at det er en kontakt, er der også et potentiale for, at man her kan være opmærksom på signaler og indlede en snak med kvinden om eventuelle voldsproblematikker.

## Fase 1 – Rådgivning

En kvinde kan tale med venner eller pårørende om, at hun er udsat for vold. Hun kan også søge råd og vejledning i private organisationer eller i kommunen. En indledende rådgivning betyder dog ikke nødvendigvis, at hun er parat til at handle, så der sker ændringer i det voldelige forhold. Undersøgelser på voldsområdet viser, at der meget ofte er tale om en længere proces før tanken om handling, endsige opbrud, modnes<sup>54</sup>. Mange voldsramte kvinder har i første omgang brug for at få råd og vejledning om deres handlemuligheder, hvis eller når de bliver parate til at gøre noget ved situationen.

Rådgivningen hos såvel private som offentlige instanser kan være mere eller mindre anonym. Blandt de *private rådgivningstilbud* er landets krisecentre. De er specialiserede i at yde støtte, beskyttelse og hjælp til voldsramte kvinder og tilbyder både personlig og telefonisk rådgivning. I 2008 var der 15.256 henvendelser om rådgivning hos landets krisecentre<sup>55</sup>. Krisecentrene driver, som

---

<sup>54</sup> LOKK Årsstatistik, 2008

<sup>55</sup> LOKK Årsstatistik 2008. Den samme kvinde kan have henvendt sig med flere forespørgsler.

led i regeringens handlingsplan til bekæmpelse af mænds vold mod kvinder og børn i familien, en døgnåben hotline med rådgivning til voldsramte kvinder.<sup>56</sup> Derudover yder også den private organisation Mødrehjælpen rådgivning til kvinder og børn i voldsramte familier. Såvel krisecentrenes som Mødrehjælpens rådgivning er anonym, hvis kvinden ønsker det.

Kommunen er som *offentlig* myndighed forpligtet til at sørge for, at enhver har mulighed for *gratis rådgivning* efter Servicelovens § 10. Rådgivningen skal kunne gives som et åbent tilbud og kan, hvis en voldsramt kvinde kun har behov for rådgivning - og ikke en ydelse eller afgørelse - være anonym. Her kan kvinden modtage rådgivning om sociale, økonomiske og boligmæssige forhold, samt hvilke aspekter hun skal være opmærksom på, hvis hun ønsker at flytte fra sin partner, heriblandt forberedelse af rejsetaske med vigtige dokumenter og fornødenheder. Yderligere er der i 2008 i 37 kommuner startet en ny familierådgiverordning op, hvor kvinder der bor på krisecentre og har børn, kan modtage helhedsorienteret rådgivning, der understøtter de kommunale tilbud.

Politiet og sundhedsvæsenet rådgiver primært i forhold til deres områder. For politiets vedkommende er det primært anmeldelsesmuligheder, sagsgange, offerrådgivning samt sikkerhedsforanstaltninger. Senest har Rigspolitiet dog meldt en ny strategi ud, hvor man sætter fokus på samarbejdet med de sociale myndigheder og sundhedsvæsenet, når man bliver involveret i sager om partnervold. I strategien lægges der samtidig vægt på, at voldsofferet bliver rådgivet bredt om hjælpemuligheder og bliver hjulpet med at få kontakten til de rette instanser.

For sundhedsvæsenets vedkommende gives rådgivningen primært ud fra en sundhedsmæssig vinkel, men på skadestuerne er der faste retningslinier for hvordan man rådgiver voldsramte kvinder, herunder henvisning til socialcentre eller krisecentre. Derudover er der 8 modtage- og behandlingscentre for voldtægtsofre i Danmark, som er særligt klædt på til at støtte og rådgive.

En kvinde kan også have brug for statsforvaltningernes rådgivning, før hun begynder at handle på, at komme ud af volden. Statsforvaltningen kan rådgive om lovgivning og praksis vedrørende forældremyndighed og samvær efter separation eller skilsmisse. Ligeledes kan der være behov for børnesagkyndig rådgivning. Hvis der er behov for udredning, f. eks. af eventuelle følger af faderens vold mod moderen for et barn, kan der foretages en børnesagkyndig undersøgelse.

## **Fase 2: Brudfasen**

### **Fase 2 – Dokumentation og anmeldelse**

Som beskrevet ovenfor er det kun en lille del af de kvinder, der årligt udsættes for vold, som anmelder volden og får dokumenteret skaderne. Fra krisecentrene ved vi, at cirka en fjerdedel anmelder volden. Her er det særligt kvinder, som har været udsat for livstruende vold, der anmelder.

---

<sup>56</sup> Telefonnummer 7020 3082



Som årsag til at kvinderne ikke anmelder volden, er det særligt frygt for repressalier fra manden som gør, at kvinderne holder sig tilbage<sup>57</sup>.

Hvad enten kvinden beslutter sig for at anmelde volden til politiet eller ej er det væsentligt at sikre dokumentation for volden, hvis kvinden senere beslutter sig for at anmelde volden, eller i anden sammenhæng skal føre bevis for, at hun har været udsat for vold fra partneren. Det kan f.eks. være i forbindelse med forældremyndighed ved skilsmisse, med opholdstilladelse hvis kvinden ikke har været længe nok i landet, eller med tildeling af overfaldsalarm og tilhold mod manden.

### **Politiet**

Politiet skal iflg. Retsplejeloven (RPL) § 742, stk. 2 efter anmeldelse eller af egen drift efterforske, når der er en rimelig grund til at antage, at der er begået et strafbart forhold. Dette gælder også med hensyn til vold i parforhold.

Hvis det er åbenbart, at den ene af parterne har været udsat for vold fra den anden, f. eks. på grund af synlige skader, skal sagen fra starten behandles som en straffesag, og politiet bør straks begynde at efterforske sagen. Politiet skal tage en samtale i enrum med hver af parterne. Hvis volden har medført skade, vil politiet opfordre den voldsramte til at søge læge. Er der behov for behandling, vil politiet hjælpe kvinden til at komme under behandling. Hvis ikke der er behov for lægebehandling, kan politiet nøjes med beskrivelser i politirapporten.

Politiet skal i sager om vold i parforhold være opmærksom på, at den voldsramte kvinde er i en meget sårbar situation. Det betyder, at politiet i efterforskningen bør udvise særlig omhu for ikke yderligere at forværre hendes forhold.

Når politiet har indledt efterforskning vejleder de den voldsramte kvinde om reglerne om beskikkelse af bistandsadvokat, om adgangen til at få erstatning, og om mulighederne for at få støtte ved en offerrådgivning. Der skal også udpeges en kontaktperson for den voldsramte kvinde hos politi eller anklagemyndighed, hvis det forventes, at kvinde skal vidne i retten, eller hvis det skønnes, at kvinden får behov for rådgivning ud over den, der gives i forbindelse med anmeldelsen.<sup>58</sup>

### **Sundhedsvæsenet**

Dokumentation af vold kan også opnås via en læge- eller skadestueerklæring. Dokumentationen fra sundhedsvæsenet kan tilvejebringes flere forskellige steder. Kvinden kan gå til sin egen læge, lægevagten, skadestue eller et modtagecenter for voldtægtsofre for at få en erklæring.

Modtage- og behandlingscentrene er særligt målrettet volds- og voldtægtsofre. De har blandt andet et samarbejde med retsmedicinsk afdeling om dokumentation af de fysiske følger af vold. Derudover er personalet uddannet til at behandle, rådgive og følge op på voldsofre.

---

<sup>57</sup> LOKK Årsstatistik, 2007

<sup>58</sup> RIGSADVOKATEN Meddelelse nr. 3/2008. Behandlingen af sager om samlivsrelaterede personfarlige forbrydelser

## **Fase 2 – Sikkerhedsforanstaltninger**

Da frygten for repressalier ofte kan være velbegrunderet i forbindelse med et brud med voldsudøver, kan det være nødvendigt at etablere sikkerhedsforanstaltninger.

### ***Krisecenter***

Kvinden kan fra et krisecenter få hjælp til at planlægge sit opbrud, og hun har også mulighed for at søge beskyttelse i form af et midlertidigt botilbud på centret. Ifølge Servicelovens § 109 kan kvinden henvende sig til krisecentret anonymt eller blive henvist af offentlig myndighed.

Lederen af krisecentret afgør, om kvinden kan modtages. Krisecentrene har sikkerhedsprocedurer for, hvem der må komme ind i centret og for beboernes kommunikation med omverdenen. I de fleste krisecentre er indgangsdøren sikret, og der kan også være installeret en tryghedsalarm. (Se mere om krisecentre nedenfor)

### ***Selvstændig bolig***

Hvis kvinden er i en selvstændig bolig og har brug for sikkerhedsforanstaltninger, så voldsudøveren ikke kan trænge ind, kan politiet foretage en sikkerhedsvurdering af boligen og anviser nødvendige foranstaltninger der kan højne boligens sikkerhed. Det kan f.eks. være i form af sikring af indgangsdøren eller installation af en alarm.

### ***Tilhold (Advarsel)***

Politiet kan udstede et tilhold mod voldsudøveren efter Straffelovens § 265. Et tilhold er en advarsel mod at trænge sig ind på en person eller forfølge denne med breve eller forulempende vedkommende på andre lignende måder. Et tilhold kan også anvendes i forbindelse med samlivsophævelse for at forhindre en voldsudøvers kontakt med sin tidligere ægtefælle eller samlever. Det er en advarsel om, at politiet ser alvorligt på hans (eller hendes) chikane mod den tidligere ægtefælle eller samlever. Et sådant tilhold givet af politiet gælder i 5 år.

Der kan også udstedes et geografisk bestemt tilhold i forbindelse med en bortvisning. Det betyder, at den bortviste ikke må opholde sig i et nærmere afgrænset område, f. eks. i nærheden af boligen eller af forurettedes arbejds- eller uddannelsessted. Formålet med et geografisk bestemt tilhold er at danne en såkaldt 'sikkerhedszone' for den forurettede, jf. nedenfor under Bortvisning.

### ***Bortvisning***

Derudover har politiet, iflg. Lov om bortvisning og beføjelse til at meddele tilhold mv., mulighed for at bortvise en voldelig mand fra hjemmet. Det kan give kvinden mulighed for at pakke og flytte i fred. Politiet har beføjelse til at foretage bortvisning, hvis der er begrundet mistanke om, at den bortviste har begået vold mod et medlem af husstanden, og der er bestemte grunde til at tro, at manden, hvis han bliver i hjemmet, vil begå yderligere vold. Endelig skal bortvisningen være proportional i forhold til, hvad den betyder for mandens forhold og for husstanden, samt være proportional med den voldelige situation.

Bortvisning kan ske i højst fire uger med mulighed for forlængelse i op til fire uger ad gangen. Afgørelser om bortvisning kan træffes på baggrund af en anmodning fra et medlem af husstanden, eller hvis politiet skønner det er nødvendigt. Det kan f. eks. være i situationer, hvor det fremgår, at den truede eller voldsramte kvinde er passiv eller modsætter sig fortsat bortvisning på grund af frygt for repressalier.

Politiet skal, når de bortviser en person fra hjemmet på grund af vold mv., underrette kommunen, som kan følge op med nødvendige sociale tiltag, f. eks. med tilbud til børnene eller tilbud til kvinden om flytning mens manden er væk. Underretningsspligten skal sikre, at de sociale myndigheder iværksætter de nødvendige sociale foranstaltninger.

### **Overfaldsalarm**

Politiet har endvidere mulighed for at udlåne en overfaldsalarm til kvinder, der er særligt udsatte for vold, f. eks. hvis voldsudøver fortsætter med at forfølge dem efter ophør af samliv/ægteskab. Overfaldsalarmen er en mobiltelefon, som ved hjælp af GPS-systemet kan give den nærmeste vagtcentral kvindens nøjagtige position. Den voldstruet kvinde kan derved færdes frit, men samtidig lokaliseres af det nærmeste politi og få hurtig hjælp.

I 2008, havde 115 kvinder på krisecentre ansøgt om en overfaldsalarm, og 79 % havde fået en udleveret<sup>59</sup>.

### **Sikker adfærd**

Ud over konkrete sikkerhedsforanstaltninger kan det også være nødvendigt, at krisecenter eller politiet instruerer kvinden i sikker adfærd både i henseende til brug af mobiltelefon, internet og anden elektronisk kommunikation, som kan opspores, samt til hendes og børns fysiske færden udenfor boligen. Det kan blandt andet være kvindens muligheder for at komme til og fra arbejdspladsen uden at blive forfulgt eller børns muligheder for at komme i daginstitution/skole. Ligeledes kan det være hensigtsmæssigt med sikkerhedsforanstaltninger på arbejdspladsen. Det kan f.eks. være i form af screening af arbejdstelefoner og mails eller beskyttet placering af kvinden væk fra indgange og udgange til virksomheden. Er der grund til bekymring for kvindens færden på arbejdspladsen i perioden omkring et brud, kan en sygemelding også være anvendelig.

## **Fase 3: Stabilisering**

En stabilisering af et voldeligt forhold handler i udgangspunktet om, at volden skal stoppe (og eventuelle følger af volden bearbejdes). Det er dermed ikke nødvendigvis sådan, at kvinden er nødt til at forlade forholdet. I nogle tilfælde er det muligt for voldsudøveren at stoppe de voldelige handlinger og forholdet består. En hjælp hertil er de behandlingstilbud, som i de senere år er kommet til voldsudøvere. Blandt andre på feltet er Dialog Mod Vold, der holder til i København, Odense og

---

<sup>59</sup> LOKK Årsstatistik 2008.

Århus og Alternativ til Vold i Roskilde. Her kan man frivilligt og anonymt få rådgivning og/eller psykologisk behandling til hvordan man, som den voldsudøvende part, kan stoppe volden.

Hvis voldsudøveren ikke er indstillet på at stoppe volden, forudsætter et liv uden vold, at forholdet ophører. Et brud kan som tidligere beskrevet medføre frygt for repressalier samtidig med, at kvinden skal etablere sig på ny. Det kan f.eks. være, at kvinden står uden egen bolig og ikke har økonomi til at tilvejebringe en eller at hun er nødt til at flytte til en anden by. Det kan også være, at hun har samværsproblemer med manden omkring børnene eller at hun har problemer med at magte et arbejde. Endelig kan følgerne fra volden være så alvorlige, at kvinden og/eller hendes børn har brug for støtte eller psykologisk behandling i en længerevarende periode. I løsningen af disse problemer vil en central aktør være de kommunale sagsbehandlere.

Med undtagelse af § 109 i Serviceloven, som specifikt omhandler kvindekrisecentrene, vil de paragraffer og tilbud, som kommunen vil kunne anvende til at hjælpe en voldsramt kvinde, som oftest være målrettet en bredere gruppe af socialt svage eller arbejdsløse borgere. Der er dermed en bred vifte af muligheder for, at en kommune kan hjælpe en voldsramt kvinde, men det er samtidig også et spørgsmål om at matche den voldsramtes behov med de tilbud der er tilgængelige.

Opgaverne er i kommunen fordelt imellem forskellige enheder. I alle kommuner er der et jobcenter, som varetager det beskæftigelsesmæssige omkring borgerne. Derudover er det op til den enkelte kommune hvordan man organiserer varetagelsen af de resterende indsatser i kommunen. Som oftest vil det være de enheder, der tager sig af udsatte børn og deres familier, som vil have den største viden om vold i familien. Samtidig kan det være nogle helt andre enheder, der tager sig af økonomisk rådgivning eller betaling af ophold på et krisecenter.

Har borgeren et beskæftigelseselement, er det jobcentret man henvender sig til. Herfra vurderer sagsbehandler hvilke andre parter der skal inddrages i en videre indsats, hvis borgeren har problemer ud over de rent beskæftigelsesmæssige. Har man ikke et beskæftigelseselement må man rette henvendelse til kommunes hovedindgang og her blive vejledt til, hvor i kommunen man specifikt skal henvende sig. Iflg. forvaltningslovens § 8 har en borger ret til at medbringe en bisidder til møder i den offentlige forvaltning. Det gælder både for børn og voksne. For en voldsramt kvinde, der har forladt sin partner, og som er belastet af sin situation, kan det være en fordel at medbringe en bisidder, som kender hendes situation og kan støtte kvinden og uddybe hendes situation. Erfaringer fra krisecentre viser, at det kan være positivt, at en medarbejder herfra ledsager en voldsramt kvinde og som professionel bisidder ved møder i kommunen, men også kolleger, tillidsrepræsentanter og venner kan varetage denne funktion.

### **Fase 3 – Økonomi**

Når en voldsramt kvinde forlader sin partner kan det være nødvendigt, at hun skaber sig et overblik over sin økonomiske situation. Det kan være, at kvinden ikke har haft råderet over sine egne penge og dermed ikke ved hvilke indtægter og udgifter hun har. Derudover kan der også være stiftet gæld i kvindens navn. Endelig skal hun skal være opmærksom på om partneren har adgang til hendes konti efter hun har forladt ham.

En kommunal forvaltning vil kunne hjælpe kvinden med at få lagt et budget og give råd og vejledning om hvilke muligheder hun har for kontanthjælp, hvis hun har mistet sit arbejde. De vil desuden kunne hjælpe med ansøgning om eller økonomisk støtte til f.eks. bolig, dagsinstitution eller psykologhjælp samt muligheder for at søge gældsanering.

Derudover kan det være relevant for kvinden, at få noget juridisk rådgivning fra en advokat til sin økonomiske situation samt til hvordan hun eventuelt skal forholde sig til en bodeling hvis hun bliver skilt. Har kvinden ikke råd til advokatbistand kan hun gratis få juridisk rådgivning hos Mødrehjælpen eller den lokale retshjælp.

### **Fase 3 – Job**

Har kvinden som følge af volden problemer med sit arbejdsliv, eller er kvinden udenfor arbejdsmarkedet, vil det i udgangspunktet være et jobcenter eller sygedagpengekontor, der hjælper med denne del af kvindens problematikker.

### **Arbejdsløs**

Hvis kvinden ikke har nogen egen indtægt, vil hun blive hjulpet til at søge om kontanthjælp, hvis hun er berettiget til det. Her skal bemærkes, at der kan udbetales kontanthjælp til en voldsramt kvinde selv om hun ikke er aktivt arbejdssøgende, hvis der er forhold omkring hendes sociale situation der taler for, at hun med rimelig grund ikke har pligt til at udnytte sine arbejdsmuligheder (jf. Lov om Aktiv Socialpolitik § 13 stk.5). Derudover vil der blive lavet en vurdering af, hvorvidt hun er i stand til at blive hjulpet i almindeligt arbejde, og hvis det ikke umiddelbart er muligt, i aktivering.

For at vurdere den voldsramte kvindes beskæftigelsespotentiale skal der foretages en helhedsvurdering af hendes situation. Vurderingen af den lediges beskæftigelsespotentiale skal udarbejdes i samarbejde med kvinden. Her kan sagsbehandleren gøre brug af en dialogguide udarbejdet af Arbejdsmarkedsstyrelsen. Dialogguiden består af en række opmærksomhedsområder: den lediges eget arbejdsmarkedsperspektiv, faglige og praktiske kompetencer, personlige kompetencer, økonomi, netværk og helbred.

I en jobplan beskrives personens beskæftigelsesmål og hvordan mulighederne for at få varig beskæftigelse på det almindelige arbejdsmarked kan forbedres. Med udgangspunkt i den voldsramte kvindes ønsker og forudsætninger for at arbejde, og under hensyn til arbejdsmarkedets behov, angiver planen hvilke tilbud der kan bidrage til opfyldelse af målet. Nogle af de forudsætninger der kan være for, at kvinden kan arbejde igen er beskrevet i denne rapport. Det kan være sikkerhedsprocedurer om hvem der har kendskab til, at hun arbejder på stedet, fleksible arbejdstider eller tilpasning af arbejdsopgaver. Jobplanen revideres løbende ved de opfølgende møder.

For personer, der modtager kontanthjælp af andre grunde end blot ledighed, kan der tilrettelægges en social indsats, der kan stabilisere og forbedre personens fysiske, psykiske og sociale tilstand. Der kan f. eks. være behov for psykologbehandling eller anden støtte, som kan føre til forbedrede muligheder for aktivering. Aktiviteter i en social indsats varetages i det afsnit i kommunen som administrerer Lov om Social Service.

I Lov om Aktiv Beskæftigelsesindsats er der mulighed for støtte ved tilbagevenden til arbejdsmarkedet eller til en uddannelse, i form af en mentor. Dvs. at en medarbejder i virksomheden/uddannelsesinstitutionen eller en ekstern konsulent varetager en særlig opgave med at introducere og oplære kvinden i et omfang, der rækker ud over den almindelige forpligtelse. Mentorordningen er i sommeren 2009 udvidet til at kunne omfatte opgaver som ligger uden for arbejdspladsen eller uddannelsesinstitutionen, hvis det er nødvendigt for at understøtte den beskæftigelsesrettede indsats. Det er jobcentret som beslutter og aftaler med virksomheden hvor længe og i hvilket omfang kvinden skal have tilknyttet en mentor.

Har kvinden dokumentation for nedsat arbejdsevne kan revalidering eller fleksjob komme på tale, hvis der er formodning om, at kvinden igen kan få en tilknytning til arbejdsmarkedet. Der er dog kun meget begrænsede muligheder for at bruge disse ordninger. En sidste mulighed er førtidspension, hvis det ikke vurderes, at der er mulighed for at forbedre kvinden arbejdsevne og alle andre muligheder er afprøvet. Yderligere information om kompensationsregler for mennesker med forskellige former for funktionsnedsættelse kan findes på [www.bmhandicap.dk](http://www.bmhandicap.dk).

### ***På sygedagpenge***

Er kvinden på sygedagpenge anvender sagsbehandleren ligeledes nogle visitationsværktøjer og opfølgingsprocedurer. Til brug for sagsbehandlerens vurdering er her en forsørgelseshistorik, lægeerklæring, samtaler med personen, læge og arbejdsplads samt oplysninger fra tidligere sygedagpengesager. Oplysningerne drejer sig primært om kvindens helbredsforhold, da det er i denne relation hun modtager dagpenge.

Ud fra de samlede oplysninger vurderer sagsbehandleren, hvor stor risiko der er for, at kvinden vil være langtidssygemeldt. Denne vurdering danner baggrund for en opfølgingsplan, hvor der tidligt i forløbet vurderes, hvilke andre beskæftigelsesmuligheder kvinden har, hvis ikke hun kan vende tilbage til sit arbejde.

### ***Medlem af Arbejdsløshedskasse***

Er en voldsramt kvinde medlem af en arbejdsløshedskasse og foreligger der dokumentation for fysisk vold i form af lægeerklæring eller politianmeldelse kan hun i forbindelse med en flytning senest to måneder efter volden er udøvet opsige sit arbejde eller ophøre i tilbud eller aktivering og stadig modtage dagpenge i henhold til § 28 i Bekendtgørelse om Selvforskyldt Ledighed.

### **Fase 3 – Bolig**

En kvinde, der er kommet ud af et voldeligt forhold, kan have brug for hjælp til at få en ny bolig, hvis den bolig hun boede i overgår til voldsudøveren, hvis hun ikke har råd til husleje, eller hvis hun af frygt for repressalier ikke tør opholde sig steder hvor voldsudøveren kan finde hende.

Er der frygt for repressalier omkring et brud kan et midlertidigt ophold på et krisecenter være en løsning. Er der stadig frygt for repressalier efter endt ophold på krisecentret, kan kvinden i et længerevarende perspektiv have behov for hjælp til en ny bolig.

Kommunerne har mulighed for at anvende deres anvisningsret til almene boliger til borgere med særlige sociale problemer i henhold til § 59 i Lov om Almene Boliger. Derudover kan en sagsbehandler samt krisecenter rådgive kvinden i hvordan hun selv kan søge bolig, og hvilke muligheder hun kan have for hjælp til husleje samt hjælp til etableringsstøtte ved indflytning i ny bolig.

### **Fase 3 – Børn**

Kommunen har en generel forpligtelse til at føre tilsyn med børn og unge i kommunen efter Lov om Social Service § 146. Kommunens tilsynspligt gælder også for børn, der opholder sig på et krisecenter med deres mor. Kommunen skal oplyse om eksisterende rådgivningsmuligheder i andre regi, herunder mulighederne for børnesagkyndig rådgivning i statsforvaltningen.

Når der er børn inde i billedet, er det ofte familie- og børneafdelingen som bliver tovholder i den kommunale sagsbehandling af kvindens sag. Her arbejdes der primært ud fra børnenes trivselsperspektiv. Vurderes det, at barnet har behov for særlig støtte, skal kommunen ifølge § 50 i Lov om Social Service forud for foranstaltninger lave en undersøgelse af barnets samlede forhold. Foranstaltningerne kan bestå af flere forskellige ting, f.eks. kan det være aflastningsordning hos en netværksplejefamilie, behandling eller pædagogisk støtte.

Har der været et brud, herunder skilsmisse, kan der ligeledes være samværsproblemer med faderen, som skal løses via statsforvaltningen, om afgørelse af forældremyndighed og samværsrettigheder. Det kan være svært for den voldsramte kvinde at overskue sagsgangen i et sådant forløb, hvorfor det kan være hensigtsmæssigt, at hun modtager rådgivning om dette. Her kan såvel rådgivning på kvindekrisecenter som i kommunen være relevant, men det kan også være nødvendigt, at kvinden får rådgivningsbistand fra en advokat. Her kan Mødrehjælpen eller den lokale retshjælp være behjælpelig.

### **Fase 3 – Rådgivning /støtte/behandling**

Rådgivningen om kvindens muligheder og konsekvenserne ved at hun ændrer på sin situation kan foregå fortløbende igennem den enkelte kvindes proces. For de kvinder som flytter på krisecenter vil der være kontinuerlig rådgivning og støtte fra personalet. Flere kvindekrisecentre har i dag pædagoger og psykologer tilknyttet, der også tager sig af støttesamtaler med børnene. Derudover kan personalet som nævnt hjælpe med kontakt til kommunen og være bisidder ved møder med kommunen.

Derudover har en del krisecentre fået efterværn, hvor kvinder der er flyttet fra krisecenteret mødes i grupper sammen med en medarbejder fra krisecenteret. På den måde er der mulighed for at fortsætte støtten til den enkelte kvinde. Efterværn i krisecenterregi er startet op i erkendelsen af, at mange kvinder når de flytter fra krisecenteret står meget ensomme med deres problemer, som ofte ikke blot er løst med et midlertidigt ophold på et krisecenter. Dette ses også ved, at en ikke ubetydelig del af kvinderne ender med at de flytter tilbage til manden<sup>60</sup>. I Mødrehjælpen har man også

---

<sup>60</sup> I 2006 var det 24 % af kvinderne som flyttede direkte tilbage til manden efter krisecenterophold.

tilbud om efterværn. Her kan kvinder der forlader den voldsudøvende indgå i et gruppeforløb ledet af en psykolog.

Den fortløbende rådgivning kan også foregå i kommunalt regi, og vil her som oftest være i forhold til muligheden for etablering af foranstaltninger, der kan hjælpe kvinden og hendes familie til etablering af et liv uden vold. Her kan psykologisk behandling af de forhold, familien har været igennem, være en nødvendighed for, at kvinden og resten af familien kan komme videre i en mere konstruktiv retning.

I kommunerne anvendes forskellige behandlingsordninger. Nogle har organiseret den kommunale behandling i et familiehus, hvor en del af det børnerettede arbejde foregår, og hvor der også er tilknyttet psykologer, som kvinden/familien kan blive henvist til. Andre kommuner henviser kvinden til private psykologpraksiser. Indgår psykologbehandlingen som en del af et aktiveringsforløb, kan der være aktiveringstilbud, såsom daghøjskoler, som har psykologer tilknyttet, og i visse tilfælde kan reelt terapiforløb indgå som et aktiveringsforløb. Det kan dog være meget forskelligt, hvordan den enkelte kommune har valgt at tilrettelægge sine tilbud.

Kommunerne kan visitere til behandling i henhold til flere forskellige paragraffer. Det kan være i henhold til § 52 eller § 102 i Lov om Social Service, eller i henhold til § 82 i Lov om Aktiv Socialpolitik. Derudover kan den praktiserende læge visitere til 12 timer psykologbehandling som en del af sygesikringen, hvor kvinden skal betale 40 % af udgiften selv. Behandlingen vil blive givet et afgrænset antal gange varierende efter hvilken ordning der bliver visiteret fra.

Endelig har nogle arbejdspladser også en psykologordning, som en del af personalepolitikken. I sidste ende er det også muligt for kvinden selv at betale for psykologbehandling, hvor så lægen eller krisecenteret kan rådgive om, hvilke psykologer der har erfaring med behandling af voldsproblemer.



## Bilag 5. Oversigt over hjælpeinstanser

[www.lige.dk](http://www.lige.dk) Minister for Ligestillings hjemmeside.

[www.voldmodkvinder.dk](http://www.voldmodkvinder.dk) er Minister for Ligestillings hjemmeside om vold mod kvinder, med bl.a. overordnet oversigt over hjælpemuligheder, links, undersøgelser og et undervisningsmateriale om vold mod kvinder og børn.

[www.lokk.dk](http://www.lokk.dk) er Landsforeningen af Kvindekrisecentre (LOKK) hjemmeside. Landsforeningen kan yde rådgivning generelt eller henvise til rådgivning i et lokalt krisecenter. Hjemmesiden indeholder også bl.a. publikationer og et program hvor man kan teste om man er voldsramt.

[www.moedrehjaelpen.dk](http://www.moedrehjaelpen.dk) er hjemmeside for Mødrehjælpen (København og Århus), som har forskellige støttetilbud til kvinder og børn: Socialrådgivning, psykologhjælp, retshjælp og gruppeforløb.

[www.dannerhuset.dk](http://www.dannerhuset.dk) er hjemmeside for Dannerhuset, som har forskellige støttetilbud til kvinder og børn. Hjemmesiden har også baggrundsmateriale om vold mod kvinder.

[www.dialogmodvold.dk](http://www.dialogmodvold.dk) er hjemmeside for organisationen Dialog Mod Vold, som yder gratis behandling til voldsudøvende mænd.

Landsforeningen af Kvindekrisecentre (LOKK) har en hotline for voldsramte kvinder og for unge udsat for kærestevold, på tlf. 7020 3082. Hotlinen er åben 24 timer i døgnet og er bemandedet med fagpersonale fra krisecentre.

Landsforeningen af Kvindekrisecentre (LOKK) yder også telefonrådgivning til fagfolk, på tlf. 32959019.

VISO: Tlf. 72 42 37 00, web [www.servicestyrelsen.dk](http://www.servicestyrelsen.dk) VISO bistår kommuner og borgere med sparring, rådgivning og udredning i forhold til særligt komplicerede sager. VISO hører under Servicestyrelsen.



### **Kender du til vold?**

”Plakaten og dens symbolik er et forsøg på at visualisere den dualisme, som jeg forestiller mig opstår i en (kvindes) krise af denne art. En dualisme mellem desperation og håb, venten og aktion, orden og opløsning, ensomhed og forløsning.

Selve konstruktionen af billedet er tænkt som en understøttelse af denne dualisme med en stadig opbygning og nedbrydning af dens forskellige temaer og sindsstemninger.”

*Linda Weiss Drescher er billedkunstner, og har udført illustrationer til forskellige medier gennem en lang årrække.*

*Se mere om Linda Weiss Dreschers arbejde eller kontakt hende gennem:*

*[www.lindadrescher.org](http://www.lindadrescher.org)*

*[www.illustrationsbureauet.dk](http://www.illustrationsbureauet.dk)*

*[linaugust@hotmail.com](mailto:linaugust@hotmail.com)*