



Uppföljning

Våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck

Diarienummer: 2022-604

Datum: 2023-05-15

Handläggare: Iréne Johansson, Anna Widéen, Antonia Sanchez Rueda

Organisation: Social- och omsorgsförvaltningen

Sammanfattning

I juni 2018 antogs den kommungemensamma handlingsplanen "Hot och våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck". För att ytterligare förstärka arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck antogs "Aktivitetsplan - hedersrelaterat våld och förtryck" i juni 2022. Båda planerna har under våren 2023 följts upp genom digitala enkäter till samtliga förvaltningar.

Den genomförda uppföljningen visar att många aktiviteter inom området våld i nära relation och hedersrelaterat våld och förtryck har genomförts sedan 2018. De gemensamma aktiviteterna; kampanjen "Ta snacket", den interna e-utbildningen "Hot och våld i nära relationer" och hedersrelaterat våld och förtryck, samt den publika informationen på linkoping.se, beskrivs som resultat av lyckad samverkan. Vad gäller förvaltningarnas interna arbete beskrivs bland annat kompetensutvecklingsinsatser och rutiner för att fråga om våldsutsatthet. I enkätsvaren framkommer att majoriteten av aktiviteterna som riktats direkt till kommuninvånarna har handlat om insatser till personer som redan har erfarenhet av våld. Ett exempel på undantag är samverkansmodellen "Kärleken är fri", ett förebyggande arbete mot hedersrelaterat våld och förtryck som riktar sig till högstadieungdomar oavsett erfarenheter av våld eller förekomst av riskförhållanden.

Utöver att det förebyggande arbetet haft tyngdvikt på individinsatser när våldet redan är ett faktum framkommer ytterligare utmaningar i arbetet. Enligt beslutet i kommunstyrelsen skulle samtliga nämnder följa upp handlingsplanen en gång per år i samband med verksamhetsberättelse och bokslut, men endast Leanlink uppger att de kontinuerligt haft aktiviteter i verksamhetsplan. I enkätsvaren framkommer även önskemål om tydligare styrning och ledning med en tydligare hantering från Social- och omsorgs förvaltningsledning med att föra in frågorna i kommunledningsgruppen. Social- och omsorgsförvaltningen beskriver dock svårigheter med att som enskild förvaltning samordna samverkan för ett område som är kommunövergripande. Trots de svårigheter som beskrivs är det flera förvaltningar som trycker på vikten av att det finns ett kommungemensamt styrdokument för området, samt en kommungemensam samverkan.

De uppmärksammade utmaningarna med uppföljning samt styrning och ledning kommer framöver att omhändertas i den nyligen beslutade ledningsmodellen för det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet. Däremot bedöms det finnas behov av att ersätta handlingsplanen och aktivitetsplanen med en ny handlingsplan som omfattar fler områden än våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck. En handlingsplan som utgår från det sjätte jämställdhetspolitiska delmålet att mäns våld mot kvinnor ska upphöra förväntas leda till en mer sammanhållen våldsförståelse och därmed också ett effektivare förebyggande arbete.

Innehåll

Sammanfattning	3
Innehåll	4
1. Bakgrund	5
2. Metod	6
3. Resultat	7
3.1 Förankring och uppföljning i förvaltningarna	7
3.2 Utvecklingsområde 1: Ett hälsofrämjande och förebyggande arbete för att motverka våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck	8
3.3 Utvecklingsområde 2: Samverkan och samordning	8
3.3.1. Samverkansstruktur	9
3.4 Utvecklingsområde 3: Tidig upptäckt av våldsutsatthet och ett individanpassat stöd för våldsutsatta vuxna	9
3.5 Utvecklingsområde 4: Tidig upptäckt, stöd och skydd för barn och unga som lever i familjer där våld i nära relationer eller hedersrelaterat våld och förtryck förekommer	10
3.6 Utvecklingsområde 5: Tidig upptäckt och arbete med våldsutövare för att våldet ska upphöra	10
3.7 Utvecklingsområde 6. Kunskap och kompetens i arbetet mot våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck	11
3.8 Hedersrelaterat våld och förtryck	11
3.9 Framgångar och utmaningar	12
4. Slutsatser och förslag till fortsatt arbete	13

1. Bakgrund

I juni 2018 antogs [Handlingsplan "Hot och våld våld i nära relationer och hedersrelaterat förtryck"](#) av Kommunstyrelsen, vilken hade tagits fram av dåvarande omsorgsnämnden, socialnämnden, barn- och ungdomsnämnden och bildningsnämnden. Handlingsplanen bygger på Linköpings kommuns förstudie "Ett målmedvetet och uthålligt arbete mot våld i nära relationer och hedersrelaterat förtryck". De förvaltningar som tilldelades ett särskilt ansvar i planen gavs i uppdrag att var för sig för genomföra och följa upp åtgärder och aktiviteter. Uppdrag gavs även till dåvarande omsorgsnämnden och socialnämnden att gemensamt ansvara för en kommunövergripande uppföljning i början av varje mandatperiod. Kommunstyrelsen beslutade även att justera ansvarig förvaltning från Kommunledningsförvaltningen till Omsorgs- och äldreförvaltningen under åtgärden att det ska finnas en tydlig kommunövergripande samordning och samarbetsstruktur för strategiskt arbete.

För att ytterligare stärka det pågående arbetet har social- och omsorgsförvaltningen, på uppdrag av social- och omsorgsnämnden, tagit fram [Aktivitetsplan - Hedersrelaterat våld och förtryck](#), som är ett komplement till handlingsplanen. Aktivitetsplanen togs fram i samverkan med samtliga förvaltningar i kommunen. Syftet var att tydliggöra aktiviteter och ansvar för arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck. Planen antogs av social- och omsorgsnämnden i juni 2022 och ska följas upp i samband uppföljningen av handlingsplanen. I social- och omsorgsnämndens budget 2022 ha gjordes även en förstärkning av arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck genom omfördelning av budgetram från kultur- och fritidsnämnden till social- omsorgsnämnden och finansierar därigenom en ny funktion: utvecklingsledare hedersrelaterat våld och förtryck, som har ett kommunövergripande uppdrag.

Efter att handlingsplanen antagits 2018 bildades en kommungemensam samverkansgrupp för strategisk samverkan. I gruppen fanns inledningsvis representation från fem förvaltningar: Social- och omsorgsförvaltningen, Utbildnings- och arbetsmarknadsförvaltningen, Kultur- och fritidsförvaltningen, Kommunledningsförvaltning och Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen. Därefter har kommunens organisation och förvaltningar förändrats flera gånger, samt att även representationen från förvaltningarna har återkommande bytts ut. I och med att Social- och omsorgsförvaltningen tog fram "Aktivitetsplan - Hedersrelaterat våld och förtryck" 2022 utökades samverkan till samtliga förvaltningar, numera ingår även Leanlink, Verksamhetsstöd och service samt Integrations- och arbetsmarknadsförvaltningen.

Förvaltningarna har i samverkan identifierat och genomfört gemensamma aktiviteter och utsett ansvariga förvaltningar för de olika aktiviteterna. De kommungemensamma aktiviteterna har varit:

- Informationssida på linkoping.se
- Årlig kommunkampanj "[Ta snacket!](#)"
- [E-utbildning](#): "Hot och våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck".
- Genomförande av processledarutbildning [En kommun fri från våld](#), vilket är en utbildning i våldsprevention med helhetsperspektiv.
- Att undersöka kommungemensamma indikatorer
- Samverkan med civilsamhället

2. Metod

Digitala enkäter, via Google Formulär, skickades till kommunens åtta förvaltningar i mitten av februari 2023, svarstiden var knapp två månader, flera påminnelser skickades ut. Enkäterna adresserades till förvaltningschefer samt i förekommande fall biträdande förvaltningschefer. Enkäterna utformades på olika sätt beroende på vilket ansvar och åtaganden respektive förvaltning har i handlingsplanen och aktivitetsplanen. Sammanlagt gjordes tre olika enkäter, där en enkät skickades till Leanlink, en annan till Verksamhetsstöd och service (VSS) och Miljö- och samhällsbyggnadsförvaltningen (MoS), samt en tredje utformning av enkäten till resterande förvaltningar: Integration- och arbetsmarknadsförvaltningen (IAF), Utbildningsförvaltningen (UTB), Kommunledningsförvaltningen (KLF), Kultur- och fritidsförvaltningen (KOF) samt Social- och omsorgsförvaltningen (SOF).

Frågorna i enkäten bestod av fritextsvar där den som svarade hade möjlighet att beskriva arbetet förvaltningen har genomfört. Fritextsvar användes för att få en större vidd och djup i svaren. Enkätsvaren har sedan sammanställts genom sammanfattningar och exempel från förvaltningarnas svar. Sammanställningen i föreliggande rapport delas upp i rubriker utifrån de sex utvecklingsområden, som endast de förvaltningar som haft ett uttalat ansvar i handlingsplanen har svarat på. Under rubriken Hedersrelaterat våld och förtryck beskrivs förvaltningarnas och kommunens arbete för att tydliggöra arbetet utifrån aktivitetsplan HRV (2022), vars syfte är att tydliggöra aktiviteter och ansvar för arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck.

Samtliga förvaltningar fick frågor om hur de gjort handlingsplan "Hot och våld i nära relationer & hedersrelaterat våld och förtryck", samt "Aktivitetsplan - hedersrelaterat våld och förtryck" känd i sin förvaltning samt hur förvaltningen använt e-utbildningen "Hot och våld i nära relationer samt hedersrelaterat våld och förtryck". Alla förvaltningar har också fått frågor om samverkan med övriga förvaltningar och övriga externa aktörer, samt förvaltningarnas behov avseende framtida samordning och samarbetsstruktur i kommunens arbete mot våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck. Även framgångsfaktorer och utmaningar efterfrågades från samtliga förvaltningar avseende arbete mot VINR och HRV.

Valet av enkäter med fritextsvar gjordes för att förvaltningarna skulle ges möjlighet att besvara enkäten utifrån sina beskrivningar, och utan att de skulle styras alltför mycket. Det fanns ingen intention att få med alla aktiviteter som genomförts under mandatperioden. Det ansågs också som möjligt att sammanställa enkätsvar från åtta enkäter.

Ursprungligen var planeringen att även göra en processutvärdering med stöd av FOU-centrum avseende framförallt arbetsprocess, samverkan samt ledning och styrning av arbetet utifrån handlingsplan våld i nära relation (VINR) och hedersrelaterat våld och förtryck (HRV). Då arbetet mot VINR och HRV kommer att föras in i den nya ledningsstrukturen för det trygghets- och brottsförebyggande arbetet i kommunen beslutade social- och omsorgsdirektören att det inte skulle göras en processutvärdering. Eftersom uppföljningsenkäterna då var färdigkonstruerade och på väg att skickas ut till förvaltningarna avstod SOF från att göra några förändringar i enkäterna. Det finns en möjlighet att enkäterna hade utformats på annat sätt om tid hade funnits, eller om en processutvärdering inte hade planerats in från början. Det går endast att spekulera i vilket resultat som redovisats i föreliggande uppföljningsrapport om en annan metod och tillvägagångssätt hade använts.

En annan omständighet som kan problematiseras är att några enkätsvar kom in sent, långt efter sista svarsdatum. Vissa förvaltningar har lämnat få eller korta svar, medan andra har lämnat mycket omfattande svar. Detta kan tolkas som att vissa förvaltningar har svarat kortfattat på grund av tidsbrist.

3. Resultat

3.1 Förankring och uppföljning i förvaltningarna

Inom förvaltningarna har handlingsplanen och aktivitetsplanen förankrats på olika sätt. Framst genom information till medarbetare och arbetsgrupper på APT och informationsträffar. Sex av åtta förvaltningar har använt sig av e-utbildningen "Hot och våld i nära relationer samt hedersrelaterat våld och förtryck". MoS använder den i sitt årshjul så att alla medarbetare går utbildningen. Leanlink, VSS samt SOF har som mål att alla medarbetare ska gå utbildningen.

I samband med att handlingsplanen antogs 2018/2019, gjorde SOF utskick till samtliga utförare (handlingsplanen och medföljande reflektionsmaterial). E-utbildningen "Hot och våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck" som lanserades januari 2022 gjordes även tillgänglig för alla privata utförare inom vård och omsorg på Utförarwebben.

Leanlink har haft mål och aktiviteter i verksamhetsplanen kopplade till handlingsplanen, KLF beskriver hur de har haft aktiviteter på en enhetsnivå och SOF att de har haft aktiviteter från handlingsplanen i verksamhetsplan enbart för 2019 och 2023. UTB har under 2023 en aktivitet avseende e-utbildningen i sin verksamhetsplan.

3.2 Utvecklingsområde 1: Ett hälsofrämjande och förebyggande arbete för att motverka våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck

Det främjande och förebyggande arbetet har främst riktats till medarbetare i form av olika utbildningsinsatser för att generera större kunskap om VINR och HRV. Bland annat har KOF arbetat mycket med utbildningsinsatser och informerar sina medarbetare om var stöd och hjälp finns i kommunen. Förvaltningen har även arbetat fram information så medarbetare vet hur de ska göra en orosanmälan vid misstanke om våld.

KLF projektleder sedan 2019 den årliga kommunkampanjen "Ta snacket", vilken finns som aktivitet i handlingsplanen. Kampanjen syftar till att öka kunskapen om våld och förebygga VINR och HRV, samt till att förändra normer som skapar förutsättningar för våld. Det skapades 2018 även sidor på kommunens publika webbplats som innehåller fakta och lättillgänglig information om stödvägar, en aktivitet som projektleds av SOF.

Medarbetare från flera förvaltningar har deltagit i en ettårig processledarutbildning "En kommun fri från våld", vilken bland annat gett kunskaper om hur ett våldsförebyggande arbete kan bedrivas. Fokus i utbildningen var selektiv och universell prevention, det vill säga insatser till riskgrupper och till breda befolkningsgrupper innan våld uppstått.

Sedan 2009 har kommunen, i samverkan med frivilligorganisationer och polis, arbetat med modellen "[Kärleken är fri](#)", vilket är ett förebyggande rättighetsbaserat arbete för att motverka HRV bland barn och unga. Arbetet hade avstannat under några, men en omstart påbörjades 2022, en aktivitet i aktivitetsplan HRV. Arbetet projektleds av SOF, i samverkan med Leanlink, KOF, UTB, samt Rädda barnen som äger modellen, modellen genomförs på högstadieskolor i kommunen.

Inom UTB träffar alla skolsköterskor alla elever för hälsosamtal (förskoleklass, åk 2, åk 4, åk 7, åk 1 gymnasiet) där det finns möjlighet att fånga upp VINR och HRV. Skolor arbetar även förebyggande aktiviteter genom värdegrundslektioner, där det informeras om var eleverna kan vända sig vid behov av stöd och hjälp.

En del i SOF:s grunduppdrag är att utreda och bedöma behov av olika former av stöd- och skyddsinsatser, vilket innebär att det förebyggande arbetet sker på indikativ nivå. Det vill säga individinsatser till personer som redan har erfarenheter av våld i syfte att motverka ytterligare våld. .

HR-staben inom KLF har satsat på ett förebyggande arbete gentemot kommunens medarbetare, exempelvis att alla kommunanställda ges möjlighet till samtalsstöd på arbetstid.

3.3 Utvecklingsområde 2: Samverkan och samordning

I enkätsvaren framkommer exempel på samverkan på olika nivåer och med olika aktörer. Tre av åtta förvaltningar ger endast exempel på samverkan inom den egna förvaltningen. SOF beskriver både intern samverkan, i kommunen och inom förvaltningen, samt extern samverkan med exempelvis polis, barnahus, Region Östergötland och Stångåstaden.

Leanlink, UTB och SOF är de förvaltningar som beskriver sin samverkan med varandra. Resterande förvaltningar beskriver samverkan mer internt inom förvaltningen.

Förvaltningarna beskriver även en bred samverkan med civilsamhället. UTB, KOF, SOF och Leanlink exemplifierar sin samverkan genom överenskommelser om Ideburet Offentligt Partnerskap (IOP) med Kvinno- och Brottsofferjouren, Novahuset och Stadsmissionen.

I ett av enkätsvaren framkommer att pandemin har försvårat samverkan. Andra förvaltningen tar upp att deltagandet i processledarutbildningen "En kommun fri från våld" och arbetet i den kommungemensamma samverkansgruppen har förbättrat samverkan.

3.3.1. Samverkansstruktur

Den kommungemensamma samverkan utifrån handlingsplanen, och sedermera även aktivitetsplanen, beskrivs som en framgångsfaktor. Bland annat att kunna ta del av andras kunskaper inom området och sedan kunna "översätta" och integrera det i sitt arbete, men också värdet av att hitta samverkansformer där de olika förvaltningarna möts i verksamheter och problemområden. Vidare lyfts vikten av att fortsatt ha en gemensam handlingsplan för alla förvaltningar som visar på vikten av ett gemensamt ansvar för frågan, och att det bidrar till ökad samverkan. Det önskas till exempel fortsatt information och kunskapspridning till samtliga medarbetare på lättillgängliga sätt.

Det framkommer även synpunkter som där det efterfrågas en tydligare kommunal styrning med mandat. Det hänvisas till att det skulle ha funnits en tydligare styrning och hantering från SOF:s förvaltningsledning, så att frågorna fått en tydligare hantering in i kommunledningsgruppen. SOF å andra sidan beskriver svårigheter med att som enskild förvaltning samordna samverkan för ett område som är kommunövergripande.

Även deltagandet från förvaltningarna beskrivs som en utmaning, att deltagare i samverkansgruppen har haft svårt att prioritera arbetet, då det inte varit resurssatt från förvaltningarna. Deltagandet från vissa förvaltningar har också varit sporadiskt, vilket ibland försvårat arbetet och motverkat en bred förankring av insatser.

SOF, som ansvarig för att samordna den strategiska samverkan, trycker på vikten att ha funktioner i förvaltningarna som har ett utpekat samverkansansvar för att få till en bättre ambitionsnivå. Vidare beskriver SOF vikten av bättre uppföljning av insatser som görs, och även att koppla dessa till budgetprocessen. Samt vikten av att ha fungerande kanaler för spridning av arbetet med våldsfrågorna, kanalerna behöver både vara på ledningsnivå och medarbetarnivå.

3.4 Utvecklingsområde 3: Tidig upptäckt av våldsutsatthet och ett individanpassat stöd för våldsutsatta vuxna

Arbetet kring tidig upptäckt har skett på olika sätt inom förvaltningarna. SOF beskriver att de har rutiner för att fråga om våld i sina verksamheter samt att samverkan sker mellan olika verksamheter när våld upptäcks. Dock beskrivs det att alla verksamheter inte frågar rutinmässigt om våld. Förvaltningen utgår från riskbedömningar och behovsbedömningar för att ge adekvata skydds- och stödinsatser. SOF beskriver att de har en specialiserad enhet som utreder och bedömer skydds- och stödbehov hos vuxna våldsutsatta där medborgare

kan få stöd och hjälp. Det beskrivs som en enhet med en hög kompetensnivå, som även ger konsultativt stöd till medarbetare i förvaltningen.

Leanlink beskriver också att de samverkar vid behov när våld har upptäckts, annars arbetar de med individuella behov där en noggrann kartläggning sker.

Den tidiga upptäckten av våld kan också sättas också in i ett arbetsgivarperspektiv. HR-staben inom KLF beskriver arbetet betat med att integrera frågor för att tidigt upptäcka våld i de omtankesamtal som hålls av chefer vid upprepad korttidsfrånvaro. HR-staben har även uppmärksammat chefer på stödmaterialet på chefsportalen, så att en chef vet hur hen ska agera om en medarbetare är utsatt för våld, kunna upptäcka tidiga signaler och agerande vid misstanke om våld.

En förvaltning beskriver hur de använder E-utbildningen som verktyg för att medarbetare ska få mer kunskap för att kunna upptäcka våld tidigt.

3.5 Utvecklingsområde 4: Tidig upptäckt, stöd och skydd för barn och unga som lever i familjer där våld i nära relationer eller hedersrelaterat våld och förtryck förekommer

Förvaltningar har arbetat olika med tidig upptäckt, stöd och skydd för barn och unga beroende på om de har direktkontakt med målgruppen eller inte. Några förvaltningar som har kontakt med barn och unga beskriver att de försöker bygga förtroende och få till en systematik i arbetet.

SOF har ett tydligt samhällsuppdrag utifrån lagstiftning och föreskrifter när det gäller tidig upptäckt, stöd och skydd för barn och unga som lever med våldsutsatthet. SOF beskriver bland annat hur verksamheterna har rutiner för att fråga om våld. I internkontroll 2022 framkom dock att barn tillfrågas i lägre utsträckning om upplevelse av våld, i utredningar som inte inletts pga våld, jämfört med intern kontroll 2020. I övrigt har SOF arbetat med att implementera exempelvis metoden "efter barnförhöret" för att upptäcka våld tidigt.

UTB beskriver att de har spetskompetens för VINR och HRV inom elevhälsan. Leanlink beskriver att de arbetar med att informera och utbilda alla socialsekreterare med vikten av att innefatta barnen. Alla verksamheter inom Råd & Stöd har även ett barnrättsombud. Leanlink tar även upp hur de har en utbildning "Föra barnen på tal", dock är det i liten omfattning på grund av resursbrist.

3.6 Utvecklingsområde 5: Tidig upptäckt och arbete med våldsutövare för att våldet ska upphöra

Inom Leanlink finns en särskild verksamhet inom Råd & Stöd, "Mansmottagning" som arbetar riktat med bland annat våldsutövare. De har använt sig av den verksamheten för att utbilda chefer inom Leanlink.

SOF möter våldsutövare på olika sätt inom sina verksamheter, men mörkertalet är stort. Att både nå våldsutövare och att få till en förändring är en utmaning. Upptäckt kan bland annat ske i barnavårdsutredningar, och när familjerätten inför samarbetssamtal alltid screenar för

våld. Våldsutövare som uppmärksammas inom SOF erbjuds alltid stöd vid "Mansmottagningen", Råd & Stöd.

KLF uppger att de inte möter brukare, men information till våldsutövare skedde genom den kommungemensamma kampanjen "Ta snacket" 2020, som då främst var riktad till målgruppen våldsutövare.

3.7 Utvecklingsområde 6. Kunskap och kompetens i arbetet mot våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck

Förvaltningarna beskriver att de arbetat med kunskap och kompetens genom olika utbildningar till personal. Leanlink har genomfört många interna utbildningar inom sin förvaltning där de använt sin specialistverksamhet inom våld i nära relation som utbildare. Den verksamheten har även utbildat all personal inom HR-staben. Leanlink och KOF har i samverkan genomfört utbildningsinsatser till personal vid KOF om våld i ungas parrelationer.

Flera förvaltningar tar upp att de använder sig systematiskt av den interna e-utbildningen "Hot och våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck". Leanlink använder sig även av [Evikomps lärplattform](#). SOF och Leanlink svarar även att medarbetare tagit del av nationella webbutbildningar/webbsändningar. De lyfter även regionala utbildningar via Länsstyrelsen, vilka främst varit inriktade på att upptäcka och att fråga om våld.

SOF exemplifierar att de under 2020 utbildat de flesta handläggarna i att fråga om våldsutsatthet med stöd. SOF ingår även i ett forskningsprojekt [SAVE](#); Support and protection Against Violence, on Equal terms for all children, som leds av FoU-centrum vid Karlstad universitet. SAVE är en studie för barn som utretts inom sociala barn- och ungdomsvården, efter misstanke om våldsutsatthet. SOF tar vidare upp att en mindre grupp handläggare, inom avdelningen för barn och unga, ingår i pilottest för nytt bedömningsstöd vid utredning av hedersrelaterad problematik.

3.8 Hedersrelaterat våld och förtryck

Eftersom handlingsplanen för arbetet med VINR och HRV och den kompletterande aktivitetsplanen för arbetet mot HRV är indelade i samma utvecklingsområden fanns inga specifika frågor avseende HRV i den enkät som skickades ut.

Aktivitetsplan HRV har dock, utöver åtgärder, aktiviteter och ansvarig även indikatorer för att kunna möjliggöra uppföljning. Många av indikatorerna avser framtagande och implementering av rutiner för området. SOF är den förvaltning som i sina enkätsvar har uppgett att en översyn för att identifiera behov av att upprätta nya rutiner och av att revidera befintliga pågår. IAF anger att de avser att ta fram någon form av checklista/rutin för att identifiera våldsutsatthet, dock inte specifikt för HRV.

En annan indikator gäller den interna e-utbildningen "Hot och våld i nära relationer och hedersrelaterat våld": att 80 % av kommunens anställda har genomgått den 2023. En majoritet av förvaltningarna uppger att de använder sig av e-utbildningen och flera har också tagit ställning till att alla medarbetare ska gå den. I nuläget är dock antalet som slutfört

utbildningen långt under 80 % och det är inte sannolikt att kommunen når upp till 80 % innan året är slut.

Under 2022 har e-utbildningen uppdaterats av SOF, som projektleder den aktiviteten, och hedersrelaterat våld och förtryck har fått ett större utrymme. Även den publika webbplatsen har uppdateras, vilket är ytterligare en indikator i aktivitetsplanen.

I aktivitetsplanen finns vidare indikatorer som rör kompetensutvecklingsinsatser avseende elevhälsan och Leanlink. I enkätsvaren framkommer att kompetensutvecklingsinsatser har genomförts, samt att SOFs arbete med en kompetensutvecklingsplan är i slutfasen.

Under utvecklingsområdet ett: Ett hälsofrämjande och förebyggande arbete finns indikatorn att samverkansmodellen Kärleken är fri är startad, vilket är en aktivitet som berörda förvaltningar kommer att ha genomfört under våren 2023. Aktivitetsplanen innehåller även indikatorer avseende forskningsprojektet SAVE och pilottest för bedömningsstöd heder, vilket är pågående aktiviteter inom SOF.

Status avseende resterande aktiviteter, utifrån de specifika indikatorerna, går inte att utläsa i enkätsvaren. Däremot framkommer exempelvis att elevhälsan har spetskompetens inom HRV, att den gemensamma kommunkampanjen "Ta snacket" hade fokus på HRV under 2021, samt att KOF fått kunskap om HRV genom den tidigare verksamheten "Shanazi hjältar och hjältinnor" (2010-2021).

De aktiviteter som genomförts avseende att upptäcka våld, till exempel utbildningar i att fråga om våldsutsatthet inom SOF, och att frågor om våldsutsatthet numera finns med i orosamtal vid upprepad korttidsfrånvaro, berör våldsutsatthet i ett bredare perspektiv och inkluderar således även HRV.

I enkätsvaren lyfts även den förstärkning av arbetet mot HRV som gjorts i och med att SOF 2022 tillsatte en ny funktion: utvecklingsledare HRV, som har ett kommunövergripande uppdrag.

3.9 Framgångar och utmaningar

Samtliga förvaltningar har fått särskilda frågor om framgångsfaktorer respektive utmaningar i arbetet avseende VINR och HRV. Svaren varierar vad gäller omfattning och nivå.

Flera av förvaltningarna uppger den kommungemensamma samverkan som en framgångsfaktor för arbetet. KLF beskriver att utbyte av kunskap sker mellan olika förvaltningar, för att sedan kunna integrera det i rutiner för chefer och medarbetare i stort. Olika former av samverkan mellan förvaltningarna och samverkan med civilsamhället och andra offentliga aktörer anses ha varit betydelsefullt för arbetet.

I uppföljningen framkommer att kommunen (HR-staben) har satsat på att kommunanställda som upplevt våld ges möjlighet till samtalsstöd på arbetstid. Tidig upptäckt av våld har arbetats med ur ett arbetsgivarperspektiv genom att frågor om våld har integrerats i de omtankesamtal som hålls av chefer vid upprepad korttidsfrånvaro. En önskan som framkommer i uppföljningen är att VINR/HRV behöver integreras i medarbetarsamtal, inte bara lyftas vid oro i omtankesamtal.

Leanlink beskriver bland annat kompetensutveckling, långsiktighet, samverkan och kontinuitet som viktiga framgångsfaktorer i arbetet. Leanlink beskriver specifikt resursbristen som en utmaning, hur de befintliga resurserna ska användas i en stigande efterfrågan. Det är också en utmaning med mängden frågor som ska tas hand om av olika verksamheter och att balansera frågan i förhållande till olika behov inom Leanlink. En utmaning är också att frågorna om våld i nära relation och hedersrelaterat våld ses som en fråga som SOF ska hantera, inte kommunen i stort.

SOF beskriver framgångsfaktorer i form av hög kompetens inom vissa av sina verksamheter. Tätt samarbete mellan verksamheter och konsultativt stöd bidrar till utvecklingen inom organisationen. SOF lyfter även god samverkan med olika aktörer, till exempel genom IOP med civilsamhällesorganisationer, med hyresvärdar avseende boende för våldsutsatta, och kommunsamverkan som möjliggör att våldsutsatta med hög hotbild kan byta bostadsort. Även att våldsutsatta kan få hjälp och stöd på service (utan biståndsbedömning) inom socialtjänsten, vilket gör att tröskeln in för den hjälpsökande sänks, ses som framgångsrikt.

SOF beskriver också utmaningar med att få till systematik i kompetensutveckling och utbildningsinsatser, och att den stora personalomsättningen bidrar till svårigheter med att bibehålla och höja kunskap och kompetens i organisationen. En annan utmaning som beskrivs är att det är långa köer för att våldsutsatta ska få stödinsatser, samt att det saknas vissa former av stödinsatser och för vissa målgrupper.

En av förvaltningarna uppger att de inte inom ramen för sitt uppdrag kommer i kontakt med medborgare, de insatser de kan genomföra är mer ur ett arbetsgivarperspektiv. Men anser ändå att insatser har ökat kunskapen hos många av medarbetarna.

I uppföljningen lyfts att våldsfrågorna borde integreras i högre grad inom ordinarie strukturer, både för medarbetare i medarbetarsamtal, men även i samtal med klienter och brukare. En annan utmaning som beskrivs är säkerställande av att arbetet prioriteras i verksamheterna.

4. Slutsatser och förslag till fortsatt arbete

Den genomförda uppföljningsenkäten visar att många aktiviteter inom området VINR och HRV har genomförts sedan handlingsplanen antogs 2018, och att samverkan upplevts som god. Det kan således antas att handlingsplanen haft en positiv effekt på utvecklingsarbetet i kommunen. Det är dock viktigt att beakta att under dessa år har området mäns våld mot kvinnor, inklusive VINR och HRV getts uppmärksamhet nationellt, bland annat genom att flera nationella myndigheter via olika regeringsuppdrag genomfört utredningar, tagit fram kunskapsstöd och erbjudit utbildningar. Social- och omsorgsförvaltningen menar således att det sannolikt är en kombination av bakgrundsfaktorer som påverkat det utvecklingsarbete som skett.

Av svaren, både på den specifika frågan avseende framgångsfaktorer, och de med anknytning till handlingsplanens och aktivitetsplanens utvecklingsområden, beskrivs många lyckade insatser. Den gemensamma aktiviteten med kommunkampanjen "Ta snacket" lyfts fram på flera ställen och också den interna e-utbildningen "Hot och våld i nära relationer och

hedersrelaterat våld och förtryck”, vilken sex av åtta förvaltningar använt sig av för att förankra handlingsplanen och aktivitetsplanen. Det kommungemensamma arbetet har även resulterat i en tydlig och lättillgänglig information på linkoping.se. Arbetet med dessa mer övergripande insatser visar att det ger resultat när samverkan fungerar. Alla kommunanställda berörs också av beslutet som möjliggör stödsamtal på arbetstid, vilket kan vara ett outhärligt stöd för den som lever med våld, men är även ett viktigt ställningstagande för kommunen.

Under flera frågor nämns olika kompetensutvecklingsinsatser som fallit väl ut. Även om personalomsättningen varit stor får det ändå antas att alla genomförda kompetensutvecklingsinsatser bidragit till att kunskapsnivån ökat. VINR och HRV är dock komplicerade problem där en ökad förståelse för komplexiteten och problemens omfattning kan göra att kompetensbehoven blir mer synliga. Många utbildningsinsatser förefaller ha fokuserat på grundläggande kunskap om att upptäcka våldsutsatthet. I detta sammanhang är det viktigt att beakta att i ett inledningsskede är det viktigaste att personalen kan identifiera utsattheten. Motivet bakom, om det handlar om heder eller om till exempel en man som kontrollerar sin partner av annan orsak, är främst viktigt när behovet av skydd och stöd ska bedömas.

Utöver utbildningsinsatser har det genomförts aktiviteter inom tidig upptäckt som direkt rör mötet med kommuninvånarna. Det handlar bland annat om rutiner för att fråga om våldsutsatthet, hälsosamtal inom elevhälsan och, ur ett arbetsgivarperspektiv, att frågan om våldsutsatthet tas upp i omtankesamtal vid korttidsfrånvaro. Vad gäller tidig upptäckt av våldsutövare är det endast en verksamhet som uttrycker att de screenar för våldsutövande. Kommunen har således kommit betydligt längre när det handlar om att identifiera utsatthet än utövande. Dock framkommer att det finns utmaningar också i arbetet med att upptäcka våldsutsatthet då rutiner inte alltid följs, vilket visar på vikten av ett kontinuerligt arbete för att rutiner ska hållas kända. En annan framgångsfaktor är att det finns verksamheter och funktioner med spetskompetens, både inom SOF, Leanlink och UTB beskrivs detta.

Svaren från förvaltningarna visar även på utmaningar. När handlingsplanen antogs beslutade KS att samtliga nämnder skulle följa upp handlingsplanen en gång per år i samband med redovisning av verksamhetsberättelse och bokslut. Endast Leanlink uppger att de kontinuerligt haft med aktiviteter i verksamhetsplan. I enkätsvaren framkommer även önskemål om tydligare styrning och ledning med en tydligare hantering från SOFs förvaltningsledning med att föra in frågorna i kommunledningsgruppen. SOF å andra sidan beskriver svårigheter med att som enskild förvaltning samordna samverkan för ett område som är kommunövergripande.

Vad gäller den kommunövergripande samverkansgruppen har det varit svårt att få kontinuitet då representanter har bytts ut upprepade gånger och deltagandet från några av förvaltningarna varit sporadiskt. En respondent ser att en möjlig orsak är att uppdraget att ingå i samverkansgruppen inte varit resurssatt. En annan respondent lyfter vikten av att de som ingår i gruppen för den strategiska samverkan är nyckelpersoner med mandat att kunna driva arbetet gentemot ledning och organisation. Ovanstående beskrivna svårigheter och brister i uppföljning, ledning och styrning samt strategisk samverkan tydliggör hur viktigt det

är med en tydlig styrkedja för att alla förvaltningar ska ta sin del av ansvaret i arbetet med att motverka ett komplicerat samhällsproblem.

En annan utmaning som blir tydlig i uppföljningen är arbetet med utvecklingsområde ett i handlingsplan och aktivitetsplan: Ett hälsofrämjande och förebyggande arbete för att motverka våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck. Av enkätsvaren går det att utläsa att det förebyggande arbetet på selektiv och universell nivå, det vill säga insatser som riktar sig till riskgrupper och till breda befolkningsgrupper innan våld har uppstått, främst har bestått av kompetensutveckling till medarbetare i kommunen. Insatser av universell karaktär som riktar sig direkt till kommuninvånarna har varit till exempel kampanjen "Ta snacket" och arbetet i högstadieskolor med samverkansmodellen "Kärleken är fri". Aktiviteterna som riktats direkt mot kommuninvånarna har således främst handlat om insatser på individnivå till personer som redan har erfarenhet av våld. Även under den genomförda processledarutbildningen "En kommun fri från våld", som bland annat gav kunskap om hur ett verkningfullt våldspreventivt arbete kan genomföras, blev det tydligt att kommunen brister i insatser som syftar till att förebygga våld innan det uppstår. För att möjliggöra förebyggande insatser på universell nivå måste i första hand alla förvaltningar som möter breda befolkningsgrupper engageras i det våldsförebyggande arbetet.

Utifrån ovanstående slutsatser ser Social- och omsorgsförvaltningen det som viktigt att fortsätta utveckla det strategiska arbetet och att det även fortsättningsvis behövs en kommungemensam strategisk samverkan som fokuserar på frågor som rör mäns våld mot kvinnor. Det är vidare nödvändigt att det finns en tydlig ledningsstruktur för arbetet, vilket det finns beslut om i och med att det våldsförebyggande arbetet ska inkluderas i ledningsstrukturen för det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet. I och med den nya ledningsstrukturen får den strategiska samverkansgruppen ett forum med beslutsmandat dit frågor kan lyftas.

Våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck innefattar dock även handlingar som enligt rådande lagstiftning inte definieras som brott, till exempel verbala sexistiska kränkningar, isolering från familj, vänner och omgivning, ekonomiskt utnyttjande och emotionell utpressning. Med anledning av att programmet är avgränsat till trygghet från brott, menar Social- och omsorgsförvaltningen att arbetet mot våld även behöver vara del i kommunens folkhälsoarbete. För att minska upplevelsen av att det är många olika frågor/områden som varje förvaltning ska beakta, vilket är en utmaning som framkommer i enkätsvaren, behövs en helhetssyn i det universellt förebyggande och hälsofrämjande arbetet för jämställdhet, folkhälsa, mänskliga rättigheter och inte minst barnrätt.

Det fortsatta arbetet behöver utvecklas vad gäller systematik och implementering, samt få ett ökat fokus på proaktivt arbete, innan våld uppstår. Nyckelpersonerna i den kommungemensamma samverkansgruppen behöver få mandat, via sina egna förvaltningar och ledningsstrukturen för det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet, att lägga fokus på det strategiska arbetet inom ovanstående områden.

I enkäterna har frågor kring handlingsplanens och aktivitetsplanens omfattning inte ställts. Däremot har det i andra forum uppmärksamrats att handlingsplanen och aktivitetsplanen endast rör våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck trots att de regionala och nationella strategier som planerna bygger på utgår från det sjätte jämställdhetspolitiska

delmålet att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Samlingsbegreppet mäns våld mot kvinnor avser alla former av fysiskt, psykiskt och sexuellt våld. Fokus är; våld i nära relation, hedersrelaterat våld och förtryck, prostitution och människohandel för sexuella ändamål, sexualiserat våld oberoende av relation, samt kommersialisering och exploatering av kvinnors kroppar i reklam, medier och pornografi.

Med anledning av den utveckling som sker på området är förslaget att ersätta nuvarande handlingsplan och aktivitetsplan med en ny handlingsplan som omfattar fler våldsuttryck än våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck. En bredare handlingsplan, men med fortsatt fokus på det våld som främst drabbar kvinnor och flickor, tros leda till en mer sammanhållande våldsförståelse och därmed ett effektivare arbete.