



# VÅLD I NÄRA RELATIONER SKA UPPTÄCKAS OCH STOPPAS

Utvärdering av pilotverksamhet för upptäckt av våld  
i nära relation vid några samordningsförbund

**Jämställdhetsmyndigheten**

Göteborg, mars 2022  
Rapport 2022:9, Bilaga 1  
Dnr: ALLM 2020/81

**Har du frågor om denna publikation, kontakta:**

Abeba Michael  
Telefon 031-3929063

# INNEHÅLL

<b>SAMMANFATTNING.....</b>	<b>6</b>
<b>1. INLEDNING.....</b>	<b>7</b>
1.1. Uppdraget.....	7
1.2. Om pilotprojektet .....	9
1.2.1. Samordningsförbund som ingår i projektet.....	11
1.2.2. Medel.....	13
1.3. Syfte .....	14
1.4. Definitioner .....	15
1.5. Metod och genomförande .....	15
<b>2. PROJEKTETS ORGANISATORISKA FÖRUTSÄTTNINGAR .....</b>	<b>19</b>
2.1. Generellt goda förutsättningar att få genomslag för projektet.....	19
2.1.1. Olika mycket resurser för att genomföra projektet .....	19
2.1.2. Geografiska skillnader har också betydelse .....	20
2.1.3. Genom nationell samordning kan resurser användas mer effektivt.....	20
2.2. Förankringsarbete med fokus på styrelsen .....	21
2.2.1. Förändringsarbete kräver förankring på flera nivåer .....	21
2.3. Implementering av en ny metod .....	22
2.3.1. Lättillgängliga utbildningar .....	23
<b>3. PROJEKTETS OPERATIVA GENOMFÖRANDE .....</b>	<b>25</b>
3.1. Anställda har ställt frågor om våld .....	25
3.1.1. Att ställa frågor om våld vid upprepade tillfällen är inte alltid positivt.....	25
3.1.2. Frågeformuläret kräver en inledning och ett samtal om vad våld är.....	26
3.1.3. Deltagare svarar oftast på frågorna .....	27
3.1.4. Samtalen förs i en trygg miljö .....	27
3.1.5. Digitaliseringsresan medför utmaningar .....	28
3.1.6. En viktig förutsättning är att personalen inger förtroende .....	29
3.1.7. Utbildning gör det lättare att ställa frågor om våld.....	30
3.2. Anställda har erbjudit och hänvisat behövande till stödinsatser .....	31

# VÅLD I NÄRA RELATIONER SKA UPPTÄCKAS OCH STOPPAS

3.2.1.	Förutsättningar att hänvisa till stödinsatser varierar .....	32
3.2.2.	Deltagare som har utsatts för våld i nära relation får ofta stöd .....	33
3.2.3.	Svårare att tillhandahålla stöd till deltagare som har utövat våld.....	35
3.3.	Barn som har bevittnat våld eller utsatts för vålds upptäcks sällan .....	37
3.3.1.	Begränsad erfarenhet av att arbeta med stödinsatser i relation till barn..	37
3.4.	Funktionshinder och våld i nära relationer .....	40
3.5.	Missbruk, beroende och våld i nära relation .....	41
3.6.	Samverkan fungerar inte alltid tillfredsställande .....	42
3.7.	Arbetet kring våldsutövare är eftersatt.....	44
3.8.	Projektet ställer nya krav på arbetsmiljöarbetet.....	44
<b>4.</b>	<b>DELTAGARNAS KUNSKAP OCH ERFARENHETER.....</b>	<b>46</b>
4.1.	Frågorna rör oftast fysiskt, sexuellt- och psykiskt våld .....	46
4.1.1.	Personalen har förklarat varför de ställer frågorna.....	47
4.1.2.	Arbetet präglas av ett respektfullt bemötande.....	47
4.2.	Information rörande stödinsatser har förmedlats .....	48
4.3.	Positiva reaktioner från deltagare.....	50
<b>5.</b>	<b>PROJEKTETS UPPFÖLJNING OCH RESULTAT.....</b>	<b>52</b>
5.1.	Resultat på individnivå .....	52
5.1.1.	Vad har det inneburit för den enskilde enligt personalen?.....	54
5.2.	Resultat på organisationsnivå .....	54
5.2.1.	Projektet har fått ringar på vattnet.....	56
5.3.	Begränsad uppföljning och analys.....	56
5.4.	Framåtblick.....	57
<b>6.</b>	<b>SLUTDISKUSSION .....</b>	<b>59</b>
6.1.	Samordningsförbunden utgör en viktig arena för upptäckt av våld.....	59
6.2.	Verksamheternas förutsättningar att arbeta mot våld i nära relationer har förbättrats.....	60
6.3.	Övergången från fysiska till digitala klientmöten försvårar .....	61
6.4.	Riktlinjer avseende rutinmässiga frågor behöver ses över.....	62
6.5.	Mindre vikt bör läggas på vilket frågeinstrument som används .....	62

## VÅLD I NÄRA RELATIONER SKA UPPTÄCKAS OCH STOPPAS

6.6. Vilken inverkan projektet har fått för den enskildes arbetsrehabilitering går inte att säga.....	63
6.7. Samverkanstrukturer har underlättat samarbetet, men utmaningarna kvarstår .....	63
6.8. Ledningen behöver skapa förutsättningar för verksamheterna att arbeta långsiktigt.....	64
6.9. Den nationella samordningen har varit viktig, men bör på sikt avvecklas.....	64
<b>7. REFERENSLISTA .....</b>	<b>66</b>

# SAMMANFATTNING

Nationella nätverket för samordningsförbund (NNS) har utformat och samordnat ett nationellt projekt mot psykiskt, fysiskt och sexuellt våld. Syftet är att pröva hur samordningsförbunden kan samordna insatser för att upptäcka olika former av våld samt insatser för våldsutsatta, vuxna och barn samt utövare av våld i nära relation. De deltagande verksamheterna ska ställa frågor om våld i alla ärenden var tredje månad. Om deltagarna har utsatts för våld ska personalen hänvisa till stödinsatser. Jämställdhetsmyndigheten har i uppdrag att utvärdera en pilotverksamhet för upptäckt av våld vid några samordningsförbund.

Utvärderingen visar att samordningsförbundens förutsättningar att arbeta mot våld i nära relation har förbättrats. Utbildningsinsatserna har ökat personalens kompetens och den har varit en viktig grund för att utveckla det dagliga arbetet. Huruvida kompetensutvecklingen har resulterat i verksamhetsutveckling är dock svårbedömt. Några samordningsförbund har redovisat ett förändrat verksamhetsutfall som når målgruppen. Samtidigt finns det verksamheter som framhåller att projektet inte inneburit någon större förändring.

En övervägande del av personalen har haft möjlighet att ställa frågor om våld i nära relation. Personalen har också generellt sett möjlighet att hänvisa eller erbjuda stöd till deltagare som har utsatts för våld. Förutsättningarna att stödja deltagare som har utövat våld är sämre. Flera faktorer talar för att fler våldsutsatta och våldsutövare har upptäckts och hänvisats till stöd. Det går dock inte att säga vilken inverkan projektet har fått på arbetsrehabiliteringen och om arbetet slutligen inneburit att deltagare kommit ett steg närmare arbete eller studier.

Jämställdhetsmyndigheten konstaterar att samordningsförbunden spelar en viktig roll inom rehabiliteringsområdet och att de kan förstärka samhällets kapacitet att upptäcka våldsutsatta och våldsutövare. Samordningsförbunden bör fortsatt få stöd för att få möjlighet att utveckla arbetet samt att involvera fler samordningsförbund.

## 1. INLEDNING

Dödligt våld mot kvinnor är ofta kulmen på en lång period av hot och våld som vanligtvis sker i hemmet och inom familjen. Våldet utövas oftast av en närstående man. Att bli utsatt för våld av eller att använda våld mot en närstående är förenat med mycket skam och skuld hos de flesta personer. Våldets karaktär försvårar för personer att berätta om sin situation och att söka stöd. Att våga fråga om våld är viktigt för att upptäcka utsatthet för våld och våldsutövare.<sup>1</sup>

Våld i nära relation kan ge både fysiska och psykiska trauman som i sin tur kan orsaka ohälsa. Våldsutövaren kan också kontrollera och begränsa den våldsutsattas möjligheter att arbeta och försörja sig. Att ha skulder eller en dålig position på arbetsmarknaden till följd av våldet kan påverka offret under långt tid även efter en separation. Svårigheten att etablera sig på arbetsmarknaden leder till att många våldsutsatta blir beroende av försörjningsstöd.<sup>2</sup> Kopplingen mellan våld, ohälsa och ekonomisk utsatthet indikerar att aktörer inom rehabiliteringsområdet kommer i kontakt med våldsutsatta. Samtidigt framkommer det i ett flertal granskningar att samhällets arbete med upptäckt av våld i nära relation är eftersatt. Exempelvis visar Socialstyrelsens dödsfallsutredningar av fall där kvinnor dödats med anledning av våld i nära relationer att offren ofta hade varit i kontakt med flera olika samhällsaktörer utan att våldsutsattheten upptäcktes. Involverade samhällsaktörer ställde varken frågor på rutin eller då det fanns tecken på våld.<sup>3</sup>

### 1.1. UPPDRAGET

I juni 2018 aviserade regeringen att Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Migrationsverket och Socialstyrelsen skulle få i uppdrag att ta fram en plan för utökad samverkan för att förbättra upptäckt av våld i nära relationer m.m. under åren 2019–2021 i frågor om:

- rutiner och metoder för att upptäcka våldsutsatthet och våldsutövande,
- övergripande information om våld, lagstiftning, skydd och stöd,
- hänvisning till socialtjänst, hälso- och sjukvård samt rättsväsendet för berörda individer.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Socialstyrelsen, 2014; SOU 2015:55; SOU 2014:71

<sup>2</sup> Jämställdhetsmyndigheten 2022

<sup>3</sup> Socialstyrelsen 2018, 2019, 2022

<sup>4</sup> Socialdepartementet, 2018

Planen som slutredovisades i maj 2019 lyfter fram ett flertal förslag, varav ett är att samordningsförbunden bör involveras i arbetet för att förbättra upptäckten av våld. Bakgrunden till initiativet är Nationella nätverket för samordningsförbunds (NNS)<sup>5</sup> förslag om att genomföra en pilotverksamhet hos några samordningsförbund med fokus på ett systematiskt arbete för att upptäcka våld i nära relationer.<sup>6</sup>

I augusti 2019 förlängde regeringen den myndighetsgemensamma satsningen med utgångspunkt i ovannämnda plan samt inkluderade Jämställdhetsmyndigheten i uppdraget. Utöver ovannämnda tre samverkansområden ska myndigheterna också samarbeta kring förstärkt stöd till relevant personal som har klientkontakter. Uppdraget lyfter fram att Jämställdhetsmyndigheten ska ansvara för den övergripande samordningen, uppföljningen och redovisningen av såväl de myndighetsspecifika som de myndighetsgemensamma insatserna. Till Jämställdhetsmyndighetens uppdrag hör också att stödja<sup>7</sup> NNS samt att följa och utvärdera pilotverksamhet för upptäckt av våld vid några samordningsförbund.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> Nationella nätverket för samordningsförbund (NNS) är en förening där samordningsförbunden kan bli medlemmar och som bevakar medlemmarnas (samordningsförbundens) intressen. Enligt uppgift på NNS hemsida är 75 samordningsförbund medlemmar i föreningen.

<sup>6</sup> Socialstyrelsen, 2019

<sup>7</sup> Inom ramen av uppdraget har Jämställdhetsmyndigheten stöttat NNS genom ekonomiska medel och regelbundna möten för informationsöverföring mellan nationell och regional nivå.

<sup>8</sup> Socialdepartementet, 2019



## Samordningsförbund

Samordningsförbund är en etablerad samverkansstruktur mellan kommun, region, Arbetsförmedling och Försäkringskassa. Det finns idag ett 80-tal samordningsförbund, som omfattar de allra flesta av Sveriges kommuner. Försättningsarna för samarbetet regleras av Lagen (2003:1210) om finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser som trädde i kraft 2004. Samordningsförbund är en frivillig verksamhet som uppstår utifrån att det finns ett lokalt behov. Organisatoriskt utgörs ett samordningsförbund av en styrelse och ett kansli. Andra vanliga funktioner är medlemsråd, beredningsgrupp och styrgrupp. Syftet är att verka för att individer får stöd och rehabilitering som ger de möjlighet att försörja sig själva. Målgruppen är individer med en komplex livssituation som står långt ifrån arbetsmarknaden och är i behov av rehabiliteringsstöd från flera myndigheter samtidigt. Samordningsförbunden utvecklar samverkan mellan parterna genom att finansiera strukturövergripande och individinriktade insatser. I de strukturinriktade handlar det om att identifiera individens och gruppernas behov, organisera och kartlägga insatser, utvärdering samt sprida och skapa hållbarhet i vunna erfarenheter. Individinriktade insatser handlar om att ge stöd och rehabilitering till utsatta individer så att de kan återgå till arbete eller studier. De individinriktade insatserna bedrivs av parterna som bildar tvärssektoriella arbetslag på lokal nivå. Parterna lånar ut personal som ingår i arbetslaget. Arbetsgivaransvaret för den utlånade personalen kvarstår dock hos respektive utlånande myndighet. Samordningsförbundets parter bidrar med hälften av kostnaderna och staten bidrar med den andra hälften (se NNS 2022; NNS 2018).

## 1.2. OM PILOTPROJEKTET

Verksamheter som stöds och finansieras av samordningsförbunden har erfarenhet av att möta och stötta deltagare som har utsatts för våld eller bevittnat våld. Arbetet har dock inte bedrivits systematiskt, genom exempelvis standardiserade frågor om våld. NNS, som är samordningsförbundens medlemsorganisation, har utformat och samordnat ett nationellt projekt mot psykiskt, fysiskt och sexuellt våld. Arbetet har pågått under tidsperioden 2019 till 2021.<sup>9</sup> Totalt har 13 samordningsförbund som finns i 9 olika län och i 67 kommuner ingått i projektet.<sup>10</sup> Projektet har i huvudsak införlivats inom samordningsförbundens befintliga verksamheter. Några samordningsförbund har också bildat särskilda verksamheter för arbetet. Enligt NNS projektplan är det övergripande syftet att:

- Pröva hur förbunden kan samordna såväl insatser för att upptäcka psykiskt, fysiskt och sexuellt våld som olika former av insatser för våldsutsatta, barn som sett och hört våld samt för utövare av våld i nära relation.<sup>11</sup>

<sup>9</sup> Samordningsförbundens verksamheter har påbörjat arbetet kring rutinmässiga frågor vid olika tillfällen under denna tidsperiod. I enlighet med överenskommelsen mellan samordningsförbunden och NNS ska berörda verksamheter delta i projektet i 18 månader.

<sup>10</sup> Under projekttiden har fler samordningsförbund anslutit sig. Dessa samordningsförbund ingår dock inte i pilotprojektet.

<sup>11</sup> NNS, 2019; Socialstyrelsen, 2019

Målsättningen är att verksamheterna ska bli bättre på att upptäcka våldsutsatthet och våldsutövare samt om våld kan vara en dold orsak till ohälsa och arbetslöshet. Ändamålet, som ligger i linje med samordningsförbundens övergripande målsättning, är att utsatta individer ska få rätt stöd och rehabilitering som ger dem möjlighet att försörja sig själva. Genomförandet utgår från Västra Götalandsregionens kompetenscentrum om våld i nära relationers (VKV) formulär ”Frågor om Våld” (FOV) som finns i flera varianter.<sup>12</sup>

### Frågor om våld FOV vuxna

Våld i nära relationer påverkar hur du mår både fysiskt och psykiskt, därför frågar vi. Det påverkar även dina barns fysiska och psykiska hälsa. Barn har rätt att växa upp utan våld. Våld kan vara att du blir utsatt själv eller ser någon annan bli utsatt. Du kan få stöd om du varit utsatt för våld eller om du sett eller hört våld mot en närstående under din uppväxt. Du kan även få stöd om du själv utsatt någon annan för våld. Med närstående menar vi partner, familjemedlem, släkting eller annan viktig person.

1. Har du blivit hotad, kontrollerad, förnedrad, trakasserad eller liknande av en närstående?
2. Har du blivit slagen, sparkad, knuffad eller skadad på något annat sätt av en närstående?
3. Har du känt press att mot din vilja delta i eller se på sexuella handlingar av en närstående?
4. Har du varit utsatt för verbala, psykiska och/eller fysiska sexuella kränkningar av en närstående?
5. Har du blivit utsatt för våld enligt fråga 1 - 4 av någon annan person än någon närstående?
6. Har du under din uppväxt sett eller hört en närstående bli utsatt för våld enligt frågorna 1 - 4?
7. Har du själv som vuxen utsatt någon annan för våld enligt fråga 1 - 4?

Samordningsförbunden har använt sig av frågeformuläret som riktar sig till personer över 18 år, och som också finns översatt till ett flertal olika språk.<sup>13</sup> Formuläret utgörs av sju ja- och nej-frågor rörande våld. Även olika våldsformer lyfts fram såsom fysiskt, psykiskt och sexuellt våld. Merparten av frågorna riktar sig till våldsutsatta, men en fråga riktar sig till våldsutövare och ytterligare en fråga rör om man har sett eller hört våld under sin uppväxt. Deltagande verksamheter ställer frågan om våld till alla deltagare, med tre månaders intervall.<sup>14</sup> Formulären

<sup>12</sup> NNS, 2019

<sup>13</sup> Under projekttiden har VKV reviderat frågeformuläret. VKV har lagt samman fråga 3 och 4 till en fråga samt lagt till en fråga om det fanns barn i hemmet när våldet utövades. Den nya versionen har dock inte använts inom ramen av pilotverksamheten.

<sup>14</sup> Riktlinjerna är framtagna av NNS. Beslutet om att verksamheterna ska ställa rutinmässiga frågor vid tre tillfällen och att ingen differentiering görs mellan deltagare som svarat jakande och de som svarat nej är baserat på erfarenhet. NNS framhåller att det finns många erfarenheter av att våldsutsatta kvinnor som befinner sig i ett pågående våld gör en riskbedömning över hur de ska svara och i

ska sparas och skickas till NNS som har i uppgift att sammanställa statistiken. I det fall deltagarna har utsatts för våld ska personalen hänvisa till stödinsatser.<sup>15</sup>

## 1.2.1. Samordningsförbund som ingår i projektet

Samtliga 70 samordningsförbund inom NNS tillfrågades att ingå i pilotprojektet. Av totalt 22 intresseanmälningar valdes sju samordningsförbund ut till piloter.<sup>16</sup> Resterande samordningsförbund som visade intresse av att medverka men som inte blev utvalda har erbjudits att ta del av bland annat utbildningar, konferenser, stöd och handledning. NNS valde därefter ut sex samordningsförbund som ingår i grupp 2.<sup>17</sup>

Grupp 1	Grupp 2
Samordningsförbundet Skellefteå-Norsjö	Samordningsförbundet Umeåregionen
Samordningsförbundet i Jämtlands län	Norra Västmanlands Samordningsförbund
Samordningsförbundet Samspelet	Samordningsförbundet Sundbyberg
Samordningsförbundet Karlskoga-Degerfors	Samordningsförbunden i Skaraborg
Samordningsförbundet Södertälje	Samordningsförbundet Insjöriket
Samordningsförbundet Vänersborg-Mellerud	Samordningsförbundet Gävleborg
Samordningsförbundet Halland	

För att ingå i projektet har samordningsförbunden behövt uppfylla följande åtaganden:<sup>18</sup>

---

synnerhet om det finns barn involverade. Ytterligare en förklaring som omnämns är att vissa deltagare inte känner till sambandet mellan ohälsa och våldsutsatthet samt att deltagare kan behöva reflektera över frågorna på egen hand innan de kan svara ärligt på frågorna. NNS påtalar också att deltagarnas livssituation kan förändras övertid på grund av exempelvis en ny partner.

<sup>15</sup> NNS, 2019

<sup>16</sup> Uppgifterna har framkommit i samtal med NNS.

<sup>17</sup> NNS, 2019

<sup>18</sup> NNS, 2019; NNS 1 u. å.; NNS 2 u. å.

## VÅLD I NÄRA RELATIONER SKA UPPTÄCKAS OCH STOPPAS

Grupp 1	Grupp 2
Utse en kontaktperson för förbundets pilotverksamhet.	Utse en kontaktperson för förbundets verksamhet.
Organisera ett team med kompetenser från minst tre av de samverkande myndigheterna samt utse en representant för respektive myndighet som möter besökare och ingår i pilotprojektets team.	Organiserar ett alternativt använda ett befintligt team med kompetenser från minst tre av de samverkande myndigheterna samt utser en representant för respektive myndighet som möter besökare och ingår i teamet.
Erbjuda team en bas- och metodutbildning vid två halvdagar om våldsområdet som bland annat besvarar frågor om VAD och HUR gör man vid möten med besökare där handläggare använder sig av ett frågeformulär om sju rutinmässiga och validerade frågor om våld.	Erbjuda team en bas- och metodutbildning vid två halvdagar om våldsområdet som bland annat besvarar frågor om VAD och HUR gör man vid möten med besökare där handläggare använder sig av ett frågeformulär om sju rutinmässiga och validerade frågor om våld.
Ta fram en broschyr av vilka stödresurser som finns inom pilotverksamhetens upptagningsområde för besökare med våldserfarenheter både som utsatt och som utövare samt för deras barn på individ och gruppnivå.	Tar fram lokal broschyr om vilka stödresurser som finns inom teamets upptagningsområde för besökare med våldserfarenheter både som utsatt och som utövare samt för deras barn på individ och gruppnivå.
Påbörja användandet av VKV:s frågeformulär om våld i pilotverksamheten då piloten erhållit de av NNS framtagna affischer och foldrar samt lokalt framtagna broschyr om de skydd, stöd och behandlings-verksamheter som finns inom närområdet. OBS Samtliga besökare i piloterna ska erhålla NNS folder samt lokalt framtagna broschyren vid besöken oavsett svar på frågorna om våld. Informationen om sambandet mellan våld och ohälsa utgör en folkhälsofrämjande åtgärd.	
Använda VKV:s frågeformulär om sju rutinmässiga och validerade frågor om våld. Frågeformuläret ska användas under 18 månader. Frågeformulären ska sparas och skickas till NNS.	Använda VKV:s frågeformulär om sju rutinmässiga och validerade frågor om våld.
Deltagare ska svara på frågeformuläret var tredje månad.	

Förutom ovannämnda kriterier har NNS också i urvalet beaktat samordningsförbundens förutsättningar att implementera arbetssätt och metoder i ordinarie verksamhet samt erbjuda stöd och behandlingsalternativ inom respektive geografiska område. Samordningsförbund som inte arbetat systematiskt med rutinmässiga frågor om våld har också varit av särskilt intresse.<sup>19</sup>

## 1.2.2. Medel

Inom ramen av den myndighetsgemensamma satsningen har Jämställdhetsmyndigheten i uppgift att fördela bidrag till NNS under perioden 2019–2021. För uppdragets genomförande får högst 1 000 000 kronor lämnas i bidrag årligen till NNS efter ansökan.

Under projektiden har NNS beviljats 3 000 000 miljoner kronor för genomförande av uppdraget. Medlen har i huvudsak använts för lönekostnader. Övriga kostnader berör administration, kommunikationsinsatser och uppföljning av statistik. Jämställdhetsmyndigheten noterar att enbart en liten andel fördelats till samordningsförbunden.

Tabell: Översikt av pilotprojektets intäkter och kostnader<sup>20</sup>

Intäkter	2019	2020	2021	Totalt
Anslag (kr)	1 000 000	1 000 000	1 000 000	3 000 000
Summa	1 000 000	1 000 000	1 000 000	3 000 000
Kostnader (kr)	2019	2020	2021	Totalt
Samordnare	50 000	100 000	100 000	250 000
Sakkunnig	575 000	300 000	300 000	1 175 000
Operativ koordinator	100 000	400 000	400 000	900 000
Administration samt kommunikation	100 000	25 000	100 000	225 000
Stöd till samordningsförbund	175 000	175 000		350 000
Oförutsett			100 000	100 000
Summa	1 000 000	1 000 000	1 000 000	3 000 000

<sup>19</sup> Ibid. Kriteriet avseende erfarenhet av att arbeta med rutinmässiga frågor om våld har inte legat till grund för urvalet av grupp 2.

<sup>20</sup> NNS, 2019

## 1.3. SYFTE

Jämställdhetsmyndighetens uppdrag har varit att utvärdera pilotverksamheten för upptäckt av våld vid några samordningsförbund. Syftet är att utvärdera hur samordningsförbunden samordnar insatser för att upptäcka psykiskt, fysiskt och sexuellt våld samt olika former av insatser för våldsutsatta, för barn som utsatts för våld och bevittnat våld samt lever i våld samt för utövare av våld.

Jämställdhetsmyndighetens uppdrag är att ge en samlad bild av resultaten i pilotprojektet och inte att utvärdera enskilda verksamheter eller jämföra verksamheterna i förhållande till varandra. I uppdraget ingår att undersöka om åtgärderna varit ändamålsenliga och utförts på ett tillfredsställande sätt. I utvärderingen ingår också att bedöma hur förutsättningarna bör se ut för att samordningsförbundens arbete ska ge ett så bra resultat som möjligt.

Uppdraget ska genomföras utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Vid genomförandet av uppdraget ska Jämställdhetsmyndigheten också beakta särskild sårbarhet på grund av t.ex. funktionsnedsättningar och drogrelaterade problem samt skyldigheter avseende anmälan<sup>21</sup> till socialnämnden vid kännedom eller misstanke om att ett barn far illa.

---

<sup>21</sup> 14 kap. 1 § socialtjänstlagen (2001:453) Följande myndigheter och yrkesverksamma är skyldiga att genast anmäla till socialnämnden om de i sin verksamhet får kännedom om eller misstänker att ett barn far illa: 1. myndigheter vars verksamhet berör barn och unga, 2. andra myndigheter inom hälso- och sjukvården, annan rättspsykiatrisk undresökningserfarenhet, socialtjänsten, Kriminalvården, Polismyndigheten och Säkerhetspolisen, 3. Anställda hos sådana

4 kap. Anmälan om och avhjälpande av missförhållanden m.m.

1 § Följande myndigheter och yrkesverksamma är skyldiga att genast anmäla till socialnämnden om de i sin verksamhet får kännedom om eller misstänker att ett barn far illa:

1. myndigheter vars verksamhet berör barn och unga,
2. andra myndigheter inom hälso- och sjukvården, annan rättspsykiatrisk undersökningsverksamhet, socialtjänsten, Kriminalvården, Polismyndigheten och Säkerhetspolisen,
3. anställda hos sådana myndigheter som avses i 1 och 2, och
4. de som är verksamma inom yrkesmässigt bedriven enskild verksamhet och fullgör uppgifter som berör barn och unga eller inom annan sådan verksamhet inom hälso- och sjukvården eller på socialtjänstens område.

De som är verksamma inom familjerådgivning är skyldiga att genast anmäla till socialnämnden om de i sin verksamhet får kännedom om att ett barn utnyttjas sexuellt eller utsatts för fysisk eller psykisk misshandel i hemmet.

Myndigheter, befattningshavare och yrkesverksamma som anges i första stycket är skyldiga att lämna socialnämnden alla uppgifter som kan vara av betydelse för utredning av ett barns behov av stöd och skydd.

Om anmälan från Barnombudsmannen gäller bestämmelserna i 7 § lagen (1993:335) om Barnombudsman. Lag (2015:982).

## 1.4. DEFINITIONER

Flera olika begrepp används i denna utvärdering. Samordningsförbunden använder begreppet deltagare för att beskriva personer som de möter i sin verksamhet. I denna rapport används således begreppet *deltagare* och det avser alla som har kontakt med samordningsförbundens insatser.<sup>22</sup>

*Mäns våld mot kvinnor* är ett samlat begrepp för det våld som flickor och kvinnor utsätts för och visar på en maktobalans mellan könen. Kunskap om makt och våld samt om stereotypa könsnormer är därför grundläggande för att förebygga mäns våld. Mäns våld mot kvinnor omfattar:

- alla former av fysiskt, psykiskt, sexuellt våld, ekonomiskt och digitalt våld, och hot om våld mot flickor och kvinnor (oberoende av relation till den som utövar våldet)
- våld i nära relationer, omfattar alla oavsett kön och sexuell läggning. flickor och kvinnor, pojkar, män, kan såväl vara våldsutsatta som våldsutövare
- hedersrelaterat våld och förtryck, inklusive: barnäktenskap, tvångsäktenskap och könsstympning av flickor och kvinnor
- prostitution och människohandel för sexuella ändamål och sexuell exploatering av barn
- kommersialisering och exploatering av kvinnokroppen i reklam, medier och pornografi.<sup>23</sup>

*Våld i nära relationer* kännetecknas av att den våldsutsatta har en nära relation till och ofta starka känslomässiga band till våldsutövaren. Det kan förekomma i partnerkonstellationer, såsom heterorelationer och hbtqi-relationer. Det kan också förekomma i familjekonstellationer där våldet exempelvis kan utövas av föräldrar mot barn, vuxna barn mot föräldrar eller syskon mot ett annat syskon.<sup>24</sup>

## 1.5. METOD OCH GENOMFÖRANDE

Jämställdhetsmyndighetens arbete har genomförts under perioden september 2021 till mars 2022. Underlaget för analysen består av intervjuer, enkäter och skriftligt material. Nedan beskrivs hur datainsamling och bearbetningar genomförts.

### **Enkät till anställda som omfattas av pilotverksamheterna**

I oktober 2021 skickade Jämställdhetsmyndigheten en enkät till alla anställda som omfattas av uppdraget. Enkäten innehåller i huvudsak frågor om projektets operativa genomförande, men också frågor om samverkan och organisatoriska förutsättningar.

---

<sup>22</sup> Uppgifter är inhämtande från NNS.

<sup>23</sup> SOU 2015:55

<sup>24</sup> Ibid

Enkäten riktar sig till förbundschefer, teamledare/projektledare/samordnare<sup>25</sup> och operativ personal. En del svaranden, främst förbundschefer, har framhållit att de inte kan svara på frågorna för att de inte möter deltagare. Jämställdhetsmyndigheten har fått in svar från 90 av 146<sup>26</sup> anställda. Av de som har svarat på enkäten identifierar sig 79 personer som kvinnor och 11 personer som män. Över hälften av de anställda har kommunen som arbetsgivare varav lägst andel har regionen som arbetsgivare.

Svar på frågan vad har du för befattning	n	Procent
Handläggare	10	11,1%
Arbetsförmedlare	8	8,9%
Utredare	0	0,0%
Socialsekreterare	3	3,4%
Arbetskonsulent	12	13,3%
Teamledare	2	2,2%
Förbundschef	9	10,0%
Samordnare	19	21,1%
Projektledare	7	7,8%
Kontaktperson	2	2,2%
Annan, nämligen <sup>27</sup>	18	20,0%

<sup>25</sup> En del anställda har flera roller samtidigt. Fortsättningsvis benämns denna grupp som teamledare av praktiska skäl.

<sup>26</sup> Jämställdhetsmyndigheten har kontaktat samtliga förbundschefer som ingår i grupp 1 och grupp 2 och bitt de inkomma med kontaktuppgifter till samtliga anställda som har varit involverade i projektet. Det rör sig såväl om anställda som arbetar i operativ regi som t.ex handläggare och socionomer men även anställda med ett samordningsansvar/ledningsansvar som t.ex. chefer och teamledare. Cheferna har också uppmanats att inkomma med kontaktuppgifter till anställda som initialt var planerade att ingå i pilotprojektet men som av någon anledning inte har haft möjlighet att ställa frågor om våld i nära relation till deltagare. Jämställdhetsmyndigheten har därefter skickat ut enkäten till de anställda via mail. En förbundschef ville dock inte delge en kontaktlista till hans medarbetare med hänvisning till GDPR. Förbundschefen har i stället spridit enkäten till de anställda på egen hand.

<sup>27</sup> Bland de som svarat annan återfinns personer som arbetar som case manager, enhetschef, coach samverkanskoordinator, rehab koordinator, HR, socialkonsulent.



Svar på frågan vem är din arbetsgivare	n	Procent
Kommunen	51	56,7%
Försäkringskassan	10	11,1%
Arbetsförmedlingen	11	12,2%
Samordningsförbundet	13	14,4%
Regionen	5	5,6%
Annan, nämligen	0	0,0%

### Intervjuer med personal som arbetar med samordningsförbundens insatser

Jämställdhetsmyndigheten har genomfört intervjuer med anställda. Ett syfte är att följa upp vissa iakttagelser från enkätstudien. Totalt intervjuades 22 anställda – 6 förbundschefer, 6 teamledare och 10 anställda som arbetar på operativ nivå. Personalen arbetar i följande områden:

- Västerbotten
- Jämtland
- Värmland
- Örebro
- Södertälje
- Västra Götaland
- Halland
- Sundbyberg

Enskilda intervjuer genomfördes med förbundschefer och teamledare. Vad gäller den operativa personalen genomfördes två gruppintervjuer, med fem personer i vardera gruppen.

Intervjuerna har varit semistrukturerade och en intervjuguide med teman har väglett samtalen. Frågorna berör bland annat framgångsfaktorer och utmaningar i relation till det operativa arbetet, samordningsförbundens organisatoriska förutsättningar, samarbete mellan samordningsförbundens parter, den nationella samordningen och projektets utfall på individ och organisationsnivå.

Till följd av restriktioner i samband med coronapandemin under 2021 har intervjuer genomförts över telefon och i digitala samtal. Intervjuerna var mellan en och två timmar långa. De spelades in med diktafon och transkriberades och dokumenterades genom anteckningar. Intervjupersonerna har i de flesta fall fått frågor i förväg. Informanterna på operativ nivå har valts ut av sina chefer. En övervägande del av intervjupersonerna verkar på samordningsförbund som ingår i grupp 1.

De citat som redovisas i rapporten har bearbetats språkligt. Intervjupersonerna har fått möjlighet att faktagranska texterna.

### **Nationella nätverket för samordningsförbund**

Arbetet med utvärderingen inleddes med ett flertal informationsmöten med NNS som berättade om bakgrunden till projektet och genomförandet.

Jämställdhetsmyndigheten har också intervjuat företrädare från NNS. Se ovan nämnda beskrivning angående intervjuförfarande för närmare detaljer.

Jämställdhetsmyndigheten har också tagit del av relevanta rapporter, statistik och annan information som berör projektet.

Företrädare för NNS har också fått lämna synpunkter på de faktaunderlag som berör deras verksamhet.

### **Enkät till deltagare**

Samtliga samordningsförbund har tillfrågats om de kan dela ut enkäter till deltagare.<sup>28</sup> Jämställdhetsmyndigheten har fått in 45 svar vilket är en låg svarsfrekvens. Personalen som har medverkat i arbetet beskriver att det har varit en utmaning att få deltagare att besvara enkäten. En förklaring till detta är att många deltagare som har deltagit i projektet redan hade lämnat samordningsförbundens insatser. Även coronapandemin har bidragit till denna problematik.

Omkring hälften av de svarandena (23 personer) utgörs av män, resterande utgörs av kvinnor (21 personer) och en person har svarat att den inte vill ange sin könsidentitet. Merparten av deltagarna som har svarat på enkäten befinner sig åldersspannet 18–30 år.

Svar på frågan hur gammal är du	n	Procent
15-17 år	0	0,0%
18-30 år	19	42,2%
31-40 år	5	11,1%
41-50 år	9	20,0%
51-65 år	12	26,7%
65- år	0	0,0%

<sup>28</sup> Fyra samordningsförbund avböjde medverkan på grund av det skulle innebära en för hög arbetsbelastning.

## 2. PROJEKTETS ORGANISATORISKA FÖRUTSÄTTNINGAR

I det här kapitlet undersöks hur de organisatoriska förutsättningarna bidrar till personalens möjligheter att fullfölja sitt uppdrag. Jämställdhetsmyndigheten analyserar också skillnader i förutsättningar mellan de olika samordningsförbunden och deras kapacitet att omsätta ny kunskap i praktiskt arbete.

### 2.1. GENERELLT GODA FÖRUTSÄTTNINGAR ATT FÅ GENOMSLAG FÖR PROJEKTET

Den samlade bild som framträder är att samordningsförbunden har goda förutsättningar att få genomslag för projektet. Samordningsförbunden beskrivs exempelvis ha kapacitet att ta emot och använda ny kunskap, information och stöd. Detta har inte minst återspeglats i ett högt deltagande på möten och utbildningar. En styrka med samordningsförbunden är att det gemensamma arbetet i första hand fokuserar på deltagarens behov.

Flera intervjuade framhåller också att samordningsförbunden har en tydlig arbetsstruktur med ansvarsfördelning, kontaktvägar och rutiner vilket underlättar samverkan. NNS påtalar också att en fördel med samordningsförbunden är deras flexibilitet som de menar är större än hos andra offentliga verksamheter. Samordningsförbundens flexibilitet uppges dels vara en följd av deras korta beslutsvägar som gör att de kan förändra inriktningen på deras finansierade verksamheter på kort tid. Att samordningsförbunden på kort tid startat upp pilotverksamheter återspeglar detta.

Samordningsförbunden når dessutom utsatta individer som står långt ifrån arbetsmarknaden och är i behov av stöd från flera olika myndigheter samtidigt. Förutom goda kanaler till målgruppen utförs stora delar av arbetet i direktkontakt med deltagare. Anställda beskriver relationen till deltagarna som viktig och de använder relationen som ett verktyg för att stödja deltagarna att komma närmare självförsörjning.

#### 2.1.1. Olika mycket resurser för att genomföra projektet

Flera förbundschefer framhåller att samordningsförbunden är relativt små organisationer med en begränsad personalstyrka. Kansliet som leds av en förbundschef är en central del av samordningsförbundens organisation och arbetar med att verkställa styrelsens beslut. I de mindre samordningsförbunden, kan

kansliet bestå av endast förbundschefer. I de större samordningsförbunden kan kansliet bestå av flera personer.

Flera framhåller att kansliet haft en viktig roll i projektet. Samtidigt är kansliet sårbart till följd av låg bemanning.

Nackdelen för små samordningsförbund är att de saknar resurser för utvecklingsarbete. Intervjuade förbundschefer uppger att de kommer att ha svårt att tillhandahålla kompetensutveckling utan stöd från NNS. Flera kommer också ha svårt att leverera analys och uppföljning av VKV:s frågeformulär. Samtidigt betonar förbundscheferna att verksamheterna har kapacitet att fortsätta arbetet med att fråga om våld i nära relation på rutin, eftersom rutinmässiga frågor om våld i nära relation inte bedöms vara ekonomiskt betungande. Arbetet beskrivs snarare som en naturlig del av det ordinarie arbetet.

### **2.1.2. Geografiska skillnader har också betydelse**

De regionala förutsättningarna för genomförandet av uppdragen skiljer sig åt beroende på exempelvis länets storlek, antal kommuner, resurser och invånarantal. Det finns skillnader i graden av lokal förankring. I mindre samordningsförbund sitter exempelvis lokala chefer för parterna med i ledningen, medan länsförbund har regionchefer i sin ledning. I intervjun med NNS framkommer även att Arbetsförmedlingens chefer sällan är representerade i de mindre förbunden eftersom myndigheten har blivit alltmer regionaliserad.

Geografiska skillnader har också betydelse för informationsflödet och kontaktytor. I intervjuerna med förbundschefer lyfts fram att informationsflödet går fortare i mindre kommuner. Exempelvis blev en förbundschef intervjuad i lokalpressen om arbetet med våld i nära relation och kort därefter blev hon kontaktad av flera ideella föreningar som hade läst intervjun. Att verka i mindre kommuner kan även öka sannolikheten för personalen att möta deltagare som de känner sedan tidigare. Risken för att personal ska stöta på deltagare i privata sammanhang, exempelvis en mataffär är också högre. Generellt undviker verksamheterna att tilldela en anställd en deltagare som de känner sedan tidigare.

Att samverka med andra aktörer inom området framhålls som särskilt viktigt, i synnerhet när det kommer till aktörer som tillhandahåller stödinsatser för våldsutsatta och våldsutövare. I detta avseende har storstadslän relativt goda förutsättningar, medan glesbygden kan sakna närvaro av kvinnojour och andra instanser som kan vara ett stöd för den som behöver skydd. Oaktat har aktuell socialtjänst skyldighet att erbjuda stöd och skydd om det behövs.

### **2.1.3. Genom nationell samordning kan resurser användas mer effektivt**

Varje samordningsförbund för sig har begränsade resurser och därför blir de gemensamma satsningarna ett sätt att använda resurserna mer effektivt. Det finns flera exempel på hur NNS har löst de problem som följer av begränsade resurser. Till exempel har gemensamma utbildningsinsatser medfört lägre kostnader.

Intervjuade förbundschefer påtalar även att samordningsförbundens styrka är att arbeta lokalt och att de har svagare förankring på nationell nivå. NNS uppges således bidra till att stärka samordningsförbundens ställning på nationell nivå. Som nationell samordnare har NNS exempelvis arbetat aktivt med att sprida samordningsförbundens erfarenheter och arbete mot våld i nära relationer.

### **2.2. FÖRANKRINGSARBETE MED FOKUS PÅ STYRELSEN**

Lagen om Finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser (Finsam) gör det möjligt för Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommun och region att arbeta tillsammans i samordningsförbund. Samtidigt påtalar flera intervjuade att samordningsförbundens mandat har en begränsad räckvidd och att de inte kan tvinga parterna att samverka.

Styrelsens ledamöter, som utgörs av representanter för samordningsförbundens parter, har en betydelsefull roll. Samordningsförbunden är produkten av vad dess styrelse vill att de ska vara. När det kommer till förankringsarbete har NNS därför lagt särskild tonvikt på styrelserna. Det handlade bland annat om att få styrelsen att godkänna en överenskommelse som berör vilka åtaganden samordningsförbund behöver uppfylla för att delta i projektet.<sup>29</sup> NNS beskriver att de har erhållit ett positivt mottagande från de flesta styrelser.

Gemensamt för de verksamheter som lyckats särskilt väl är att de har en engagerad styrelse. Intervjuade menar att det är avgörande att det finns drivande chefer och att styrelsen prioriterar frågan för att projektet ska få genomslag och nå uppsatta mål. Exempelvis har ledamöterna i en styrelse beslutat om att tillsätta en ny tjänst med fokus på kompetensutveckling inom området mäns våld mot kvinnor. Arbetet har på initiativ av styrelsen även inriktats mot det våldsförebyggande arbetet. Även operativ personal uppger att chefers inställning har betydelse för projektets genomslag. Om inte chefer tydligt framhåller att anställda ska ställa frågor på rutin kommer anställda förmodligen inte att göra det.

#### **2.2.1. Förändringsarbete kräver förankring på flera nivåer**

Samordningsförbunden är komplexa organisationer som utgörs av en rad olika samhällsaktörer och befattningsgrupper. Förankringsarbete på flera nivåer framhävs som avgörande för att projektet ska få avsedd effekt.

Vad gäller förankringsarbete framhåller NNS att de borde ägnat sig mer åt samordningsförbundens beredningsgrupper som utgörs av samverkansparternas chefer på lokal och regional nivå. NNS menar att när chefer är engagerade och ger mandat att arbeta med frågan är det en framgångsfaktor. Bristande förankringsarbete har enligt NNS ibland bidragit till att kommunala parter inte har deltagit i projektet:

---

<sup>29</sup> Närmare beskrivning av överenskommelsen återfinns i kapitel 1.

***Om en person från försörjningsstödet ingår i en insats, och vi ber dem att använda VKV:s frågeformulär, för att det är bestämt att vi ska använda det inom projektet så har socialtjänsten sagt att ”nej, vi ska använda FREDA-kortfrågor”.***

För att komma tillrätta med problemet har NNS haft återkommande samtal med socialtjänstens chefer och förmedlat att frågeverktygen inte är konkurrerande instrument, utan att de kompletterar varandra. Det är NNS mening att inlånad personal från socialtjänsten först kan använda VKV:s frågeformulär som screeninginstrument för att sedan använda FREDA-frågor som standardiserad bedömningsmetod.

En liknande bild av att frågan inte har landat politiskt på kommunal nivå framträder i intervjuerna med förbundschefer. En förbundschef berättar att en kommun har inlett ett arbete kring upptäckt av våld men att frågan inte behandlas i något politiskt styrdokument. Förbundschefen menar att detta gör frågan svårhanterlig:

***Vem avrapporterar man till, vem äger någon form av beslutsmandat, är det här en fråga enbart för socialtjänsten? Tycker jag saknar den politiska styrningen. Men det har inte med samordningsförbundet att göra, vi kan bara påtala att så här är det nu.***

En annan förbundschef berättar att avsaknaden av en företrädare från Försäkringskassan i styrgruppen och beredningsgruppen resulterade i att myndigheten inte var involverad i projektet.

### **2.3. IMPLEMENTERING AV EN NY METOD**

Som nationell samordnare har NNS också haft i uppgift att stötta implementering av ny kunskap samt nya metoder och arbetssätt i berörda verksamheter. Enligt NNS måste kunskap omsättas i praktiskt arbete för att det ska införlivas inom den befintliga verksamheten. Generella utbildningsinsatser har därför följts av metodutbildningar och handfast stöd med att införa det nya arbetssättet. Här ger NNS sin bild:

***Utöver basutbildningar så erbjuder vi en metodutbildning som lyfter ”Hur du ska använda kunskapen om våld, kopplat till frågeformuläret. Utbildningen berör ”Vad du ska göra och hur du ska göra det? Hur du ska samtala med deltagarna när ni går igenom svaren, och hur du kan förmedla insatser som finns i övriga samhället”. Att köra utbildningar utan att lägga till metodutbildning direkt är meningslöst för hur ska du annars veta hur du ska använda den baskunskap som du har lärt dig.***

NNS upplever att de har fått ett positivt mottagande, vilket överensstämmer med intervjuerna med de anställda. Generellt upplever personalen att implementeringsprocessen inte har varit betungande. En kritik som framförs av enstaka anställda är att administrationen ökat till viss del. Merparten av teamledarna upplever att det är tydligt vem som har ansvaret för att stötta implementering av ny kunskap, metoder och arbetssätt i berörda verksamheter. Många framhåller även att den valda metoden överensstämmer med organisationens uppdrag och värderingar.

Många beskriver att de upplever att kunskapen får fäste hos verksamheterna. Samtidigt framhåller flera att de inte är självförsörjande rörande kompetensutveckling inom området våld i nära relationer. Personalomsättning kan i vissa fall också försvåra för samordningsförbunden att upprätthålla kompetens i arbetet.

### **2.3.1. Lättillgängliga utbildningar**

NNS har tillhandahållit och organiserat utbildningar både enskilt och i samarbete med externa aktörer. Till exempel har de samarbetat med Nationella kompetensteamet mot hedersrelaterat våld och förtryck. Utbildningarna riktar sig till styrelsemedlemmar, beredningsgrupper, chefer, teamledare och handläggare från de samverkande parterna.

Samordningsförbunden har bland annat erbjudit utbildningar om psykiskt, fysiskt och sexuellt våld, barnfridsbrott, sambandet mellan ohälsa och våldsutsatthet, hedersrelaterat våld, barn- och tvångsaktenskap, kvinnlig könsstympning samt metodutbildningar om hur man rutinmässigt använder ett validerat frågeformulär

med sju definierade frågor om psykiskt, fysiskt och sexuellt våld och vad man gör efteråt.

Merparten av materialet inklusive bas- och metodutbildningar, är lättillgängliga på NNS hemsida.<sup>30</sup> Anställda kan därmed gå in på de aktuella sidorna och få en uppdatering samt påfyllning av kunskaper och information när som helst.

Under projekttiden har nya samordningsförbund tillkommit. Till följd av detta har NNS upprättat ett mentorskapsprogram där färdigutbildade förbund är mentorer för de nya förbunden.

---

<sup>30</sup> <http://nnsfinsam.se/stoppavaudet.aspx>



### 3. PROJEKTETS OPERATIVA GENOMFÖRANDE

Detta kapitel beskriver hur projekten har genomförts samt de utmaningarna och framgångsfaktorer i projektgenomförandet på operativ nivå som Jämställdhetsmyndigheten har identifierat. Beskrivningen baseras på intervjuer och enkätsvar med fokus på de anställda.

#### 3.1. ANSTÄLLDA HAR STÄLLT FRÅGOR OM VÅLD

I enkäten svarar en övervägande del av personalen (63 personer) att de har möjlighet att ställa VKV:s frågor om våld i nära relation till alla deltagare de möter.

Svar på frågan har du möjlighet att ställa VKV:s sju frågor om våld till alla deltagare du möter?	n	Procent
Ja	63	70,0%
Nej	27	30,0%

En del av förklaringen till att anställda inte har haft möjlighet att ställa frågorna är coronapandemin som försvårat ett klientnära arbete. Ytterligare ett hinder som omnämns är att personalen inte är i enrum med deltagaren vilket anses vara en grundläggande förutsättning för att kunna ställa frågor om våld i nära relation. Det kan till exempel röra sig om deltagare med en funktionsnedsättning som är beroende av stöd från assistenter eller föräldrar.

Sedan tidigare utför flera verksamheter ett kartläggningsarbete gällande deltagares livssituation för att bilda sig en uppfattning om varför de inte är i arbete.

Kartläggningen berör bland annat fysisk och psykisk hälsa. Flera verksamheter har därför införlivat frågorna kring våld i nära relationer i kartläggningen. På detta vis står inte frågorna kring våld för sig själv utan de ingår i ett större frågepaket eller metodstöd som används för att hålla samtal.

##### 3.1.1. Att ställa frågor om våld vid upprepade tillfällen är inte alltid positivt

NNS har instruerat verksamheterna att frågor om våld ska ställas vid tre skilda tillfällen med tre månaders mellanrum i varje ärende. Intervjuad personal framhåller att det första frågetillfälle är en naturlig del av det ordinarie kartläggningsarbetet av deltagarens livssituation. Att ställa frågor om våld vid ett andra och tredje tillfälle beskrivs som utmanande av flera skäl. När deltagare slussas ut till arbetsträning så flyttar även mötesplatsen från verksamheternas lokaler till deltagarens nya arbetsplats. Om anställda ska ställa frågorna återigen

behöver de därmed kalla till möte på verksamheternas lokaler vilket ibland inte hinns med. Flera menar även att det inte är tidseffektivt. Anställda beskriver också att det finns en enkättrötthet bland deltagare vilket kan försvåra arbetet. Ett annat skäl är att anställda upplever att det är utmanande att hålla i uppföljningssamtal när deltagaren redan vid det första frågetillfället har berättat om tidigare våldsutsatthet eller att de utövat våld alternativt att de inte vill prata om det, vilket illustreras i citatet nedan:

***Jag kan förstå syftet i att man ber personen fylla i enkäten flera gånger när man har fått nej-svar första gången. Men när en person ändå varit väldigt öppen och berättat mycket under första tillfället så tycker jag att det känns sådär faktiskt att be personen fylla i den flera gånger.***

Samtidigt finns det anställda som har erfarenhet av att möta deltagare som svarat nej vid det första frågetillfället för att sedan svara ja. En möjlig förklaring är att deltagarens förtroende för personalen har förstärkts tiden däremellan. En annan förklaring som omnämns är att deltagare kan behöva reflektera på egen hand innan de är beredda att berätta om sina erfarenheter av våld i nära relation.

### **3.1.2. Frågeformuläret kräver en inledning och ett samtal om vad våld är**

Anställda beskriver att det ofta uppkommer följdfrågor från de som ska besvara enkäten. Vanliga frågor är *Vad betyder det här? Vad menas med detta?* Flera anställda upplever att frågorna är för långa och att språket är för avancerat.<sup>31</sup> Ytterligare en nackdel som lyfts fram är att frågeformuläret inte berör pågående våld per se. Merparten av personalen lyfter dock fram denna aspekt under samtalet. Någon annan upplever att frågeformuläret är styltig och föreslår att frågorna ställs i ett naturligt samtal.

Intervjuad personal framhåller att frågeinstrumentet VKV:s sju frågor om våld kräver viss förberedelse. Ofta rör det sig om ett samtal där personalen förklarar begrepp såsom närstående, psykiskt våld och ekonomiskt våld. Även NNS har uppmanat personalen att inleda samtalet med en informationsdel om vad våld i nära relationer är och hur våld kan uttrycka sig samt vilken inverkan det har på hälsan. NNS har också tillhandahållit stödmaterial som många använder som en checklista. Exempelvis berättar en anställd att hon vanligtvis informerar deltagaren

---

<sup>31</sup> Någon framhåller exempelvis att fråga fyra i frågeformuläret är för svår för deltagarna att förstå.

att arbetet kring våld i nära relation är ett nytt uppdrag och att de kommer använda sig av checklistan<sup>32</sup> som stöd under samtalet.

### 3.1.3. Deltagare svarar oftast på frågorna

Anställda upplever generellt att deltagare är positivt inställda till att få frågor om våld i nära relation. På frågan ”Har du mött deltagare som inte vill svara på VKV:s sju frågor” anger 25 personer ja. Resterande framhåller att de inte har erfarenhet av att möta deltagare som inte vill svara på frågorna.

Har du mött deltagare som inte vill svara på VKV:s sju frågor?	n	Procent
Ja	25	27,8%
Nej	65	72,2%

En återkommande förklaring till denna problematik rör psykisk och fysisk ohälsa. Flera anställda framhåller att deltagare ibland mår så dåligt att det inte har gått att göra en djupare kartläggning rörande deras livssituation. I dessa fall flyttas fokus till att stödja deltagaren att komma i kontakt med rätt samhällsaktör för stöd. I andra fall har exempelvis deltagare hänvisat till att det är en privat angelägenhet. Ytterligare ett exempel som omnämns är att deltagare framhåller att de redan har bearbetat detta och att inte vill diskutera detta igen alternativt att de enbart vill tala med sin vårdkontakt. Andra har inte svarat för att de känner sig pressade och har svårigheter att förstå frågorna. Det kan i vissa fall också bero på rädsla att lämna ut information eller kulturella skillnader.

### 3.1.4. Samtalen förs i en trygg miljö

Majoriteten av de anställda (69 personer) anger i enkäten att miljön är tillräckligt trygg för att deltagare ska kunna svara på frågor om våld. En liten andel (4 personer) uppgav motsatsen och drygt en femtedel (17 personer) svarade att de inte vet. Enkätresultatet överensstämmer med bilden som framträder i intervjuerna.

Svar på frågan upplever du att miljön för mötet är tillräckligt trygg för att deltagare ska kunna svara på VKV:s sju frågor	n	Procent
Ja	69	76,7%
Nej	4	4,4%
Vet inte	17	18,9%

<sup>32</sup> Se NNS hemsida för närmare beskrivning av checklistan.  
<http://nnsfinsam.se/media/169165/Checklista-till-fomular-200116.pdf>

Intervjuad personal framhåller att deras lokaler skiljer sig åt från andra verksamheter inom offentlig sektor, vilket illustreras i citat nedan:

***Vi ska inte ligga i samma lokaler som kommunen eller Arbetsförmedlingen eller regionen, utan vi ska ha en lokal som är fristående från de här. Jag tror att miljön upplevs som trygg. Hos oss är rummen sällan låsta och vi har tonat ner myndighetsbiten mycket. I samtalsrummen har vi soffor och sköna fåtöljer. Jag tänker att det gör skillnad. Många av dem vi träffar tycker att det är svårt att gå in i kommunhuset. Det har varit svårt för de att få myndighetskontakter att fungera på egen hand tidigare och de behöver stöd i det.***

Anställda rapporterar att kommunikation är grundläggande i mötet med deltagaren och att våldsutsatta måste få förutsättningar att berätta. Detta ställer särskilda krav på att personalen är lyhörd och anpassar formerna för samtalet. Anställda uppger att samtalet bör föras i en lugn miljö och i enrum med deltagaren. Frågor om våld ställs inte heller i det fall deltagarens anhöriga befinner sig i lokalerna. Att ha gott om tid att prata kan också underlätta samtalet. Vissa verksamheter informerar om projektet i ett tidigt skede för att förbereda deltagarna på det som ska komma skall.

Ett fåtal anställda framhåller att miljön är trygg för deltagarna, men inte för personalen. Otryggheten kopplas till avsaknaden av larm och att de sitter enskilt med deltagarna.

### **3.1.5. Digitaliseringsresan medför utmaningar**

Coronapandemin och den digitala utvecklingen har förändrat verksamheternas arbetssätt. Digitaliseringen beskrivs till stor del som en utmaning. Att ställa frågor om våld via digitala samtal och telefon anses inte vara säkert i och med att det inte går att säkerställa om deltagaren är i enrum. Arbetet kring upptäckt av våld har därför pausats på flera håll vilket har haft en negativ inverkan på projektet. Även om anställda förhindrats att ställa frågor om våld till följd av pandemin har merparten kunnat ta del av de kunskapshöjande insatserna. Samtidigt framkommer det i de öppna enkätsvaren att flera anställda ställt frågor om våld via digitala verktyg. Huruvida personalen gjort en riskbedömning i dessa fall framgår inte.

I sammanhanget framhävs också att Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen i större utsträckning har digitaliserat sina tjänster. Digitaliseringen uppges också gjort det svårare att få deltagare att inställa sig på fysiska möten. Vissa deltagare föredrar att träffas via digitala verktyg. Här ger en anställd sin bild:

***Digitaliseringen gör att vi tappar möjligheter. Vi behöver träffa dem, prata med dem. Men det är svårt för att många av de vi jobbar med tycker att det är jättebekvämt med digitala möten.***

### **3.1.6. En viktig förutsättning är att personalen inger förtroende**

I intervjuerna beskriver anställda såväl formella som informella rutiner avseende trygghetsskapande. Målet är att etablera en förtroendefull kontakt i ett tidigt skede. Att bygga tillitsfulla relationer tar dock tid. Många anger därför att de avvaktar med att ställa frågor om våld tills de har träffat deltagaren några gånger.

En av verksamheternas organisatoriska styrkor är att deltagarna tilldelas en fast kontakt som de träffar kontinuerligt. Arbetssättet har resulterat i att personalen kommer nära deltagarna. Även om detta beskrivs som en fördel i rehabiliteringsprocessen överlag så finns det svårigheter. En utmaning som lyfts fram rör sekretess. Anställda beskriver att de ibland möter deltagare som har en värkproblematik som kan vara en följd av våldsutsatthet och att deras vårdkontakt inte har kännedom om detta. I detta avseende uppstår en svårighet, eftersom deltagaren inte vill att uppgifterna förmedlas vidare till hälso- och sjukvården. Det personalen kan göra är att stödja deltagaren att själv berätta om våldsutsattheten eftersom denna typ av information aldrig ska överföras mellan myndigheter. Problematiken illustreras i citat nedan:

***En av mina deltagare har mycket kontakt med gyn på grund av underlivsbesvär. Hon har rullat runt på olika utredningar och gyn hittar inte orsaken till problemet. När jag sedan ställde frågor om sexuellt våld förstod jag vad skälet kan vara.***

När deltagare påbörjar en insats som är finansierad av ett samordningsförbund så upprättas ett dokument med ett medgivande från deltagaren om att de olika

handläggarna får diskutera sinsemellan och tillsammans med den det gäller angående hur en samverkande rehabiliteringsplan kan utformas gemensamt.

Ytterligare en utmaning som lyfts fram rör anmälan till socialnämnden vid kännedom eller misstanke om att ett barn far illa. Svårigheten föreligger i en känsla av att den anställda bryter alliansen med deltagaren. Men detta får aldrig hindra en anställd att kontakta socialnämnd vid kännedom eller misstanke att barn far illa.<sup>33</sup>

### 3.1.7. Utbildning gör det lättare att ställa frågor om våld

I enkäten svarar majoriteten (79 personer) att de har fått tillräckligt med utbildning för att ställa frågor till personer som har utsatts för våld. Medan knappt hälften (43 personer) anser att de erhållit tillräckligt med utbildning för att ställa frågor till personer som utövar våld. Att arbetet kring våldsutövare är eftersatt stöds även av intervjuerna med de anställda.

Svar på frågan är din upplevelse att du fått tillräcklig utbildning för att ställa frågor till personer som har utsatts för våld.	n	Procent
Ja	79	87,8%
Nej	11	12,2%

Svar på frågan är din upplevelse att du fått tillräcklig utbildning för att ställa frågor till personer som utövar våld.	n	Procent
Ja	43	47,8%
Nej	47	52,2%

Vad gäller kompetensutveckling framhåller anställda att de önskar mer utbildning om våldsutövare. Kompetenshöjning avseende kopplingen mellan våld i nära relation och neuropsykiatriska funktionsnedsättningar efterfrågas också. Anställda vill också lära sig mer om de medicinska och psykosociala konsekvenserna av våld i nära relation.

Intervjuerna synliggör att det initialt återfanns en osäkerhet bland personalen kring uppdraget om upptäckt av våld. Intervjuade menar att det bottnade i en osäkerhet och att personalen inte var trygg nog att ställa frågorna. En förbundschef lyfter fram att återkommande frågor var: *Vad gör vi om vi möter en person som har*

<sup>33</sup> NNS har utbildat personalen kring vad som gäller avseende anmälan till socialnämnden vid kännedom eller misstanke om att ett barn far illa. Därtill har NNS tagit fram en checklista för vad en orosanmälan bör innehålla.

*utsatts för våld? Är inte detta en privat angelägenhet?* Intervjuade menar att oron avtog i samband med utbildningsinsatser och praktiska övningar i form av rollspel. En anställd berättar:

***Vi har blivit bättre på att prata om våld. Jag tycker också att det har bidragit till att det har blivit lättare att prata om andra obekväma saker som exempelvis missbruk och alkohol. Rädslan var att de skulle tappa förtroendet och att det skulle vara integritetskränkande. Men tvärtom, det var aldrig några problem, för de flesta var väldigt öppna och berättade om saker och ting. Även om de sen inte vill gå vidare och få hjälp och stöd kring det så berättade de om vad de hade varit med om.***

### **3.2. ANSTÄLLDA HAR ERBJUDIT OCH HÄNVISAT BEHÖVANDE TILL STÖDINSATSER**

Verksamheterna ska upplysa deltagare som har utsatts för våld av närstående eller deltagare som har utövat våld i nära relation om stödinsatser. Merparten av verksamheterna har tagit fram en broschyr med information rörande stödverksamheter på lokal och nationell nivå, vilket också medfört ett kunskapslyft för verksamheterna. Flera anställda informerar alla deltagare om vilket stöd som finns att tillgå i området. På så sätt blir ingen utpekad.

Några verksamheter har också tagit fram styrdokument, exempelvis om hur personalen ska agera om våldsutsatta behöver hjälp, och vilka insatser som man kan koppla den här individen till.

Personalen har också varit behjälplig med att boka tid och följt med utsatta till möten med verksamheter som erbjuder stöd. I det fall våldet är pågående har personalen varit måna om att deltagaren får skydd omgående.

Intervjuade framhåller att samverkan med andra aktörer inom området mäns våld mot kvinnor är viktigt, särskilt vad gäller aktörer som tillhandahåller stödinsatser.

### 3.2.1. Förutsättningar att hänvisa till stödinsatser varierar

Intervjuade framhåller att stödinsatser för våldsutsatta och våldsutövare skiljer sig åt i landet. Storstadslän uppges exempelvis ha relativt goda förutsättningar. Men på landsbygd och i glesbygd kan tillgängligheten av både myndigheter, kvinnojour och andra instanser som kan vara ett stöd för den som behöver skydd vara sämre. Att ha nära till stödinsatser beskrivs som viktigt eftersom det underlättar för personalen att hänvisa deltagare vidare till rätt kompetens.

Inom ramen för projektet har vissa verksamheter förstärkt sin samverkan med aktörer inom området mäns våld mot kvinnor. Till exempel berättar en teamledare att de etablerat kontakt med våldsrelationssamordnaren i kommunen. Hon säger:

***Vi har fått så bra kontakt med relationsvåldsteamet så vi kan ringa upp de och säga "vi har en person som behöver stöd och att vi tänker följa med personen till mötet.***

Arbetet kring våld i nära relation har också synliggjort brister i stödsystemet för unga vuxna. En teamledare berättar att projektet belyst hur bostadsbristen, höga krav för att få ett hyreskontrakt och ekonomisk utsatthet försvårar för unga som är våldsutsatta att förändra sin livssituation. Problematiken illustreras i citatet nedan:

***De säger "jag har en förpestad situation hemma och jag behöver flytta hemifrån". För att man ska få den typ av stöd, då behöver det vara pågående fysiskt våld. I dessa fall fungerar stödstrukturen, om man tar kontakt med rätt ställe. Men om man lever under psykiskt våld, eller latent våld, så är det väldigt svårt att komma vidare. Man behöver få ett arbete för att få ihop de där pengarna, för att kunna betala en hyra. Men på den här bostadsmarknaden så är det jättesvårt. Unga personer, utan inkomst, har egentligen inga möjligheter alls.***



Ytterligare ett hinder som omnämns är personer som utsatts för våld men som inte vill ta emot stöd och hjälp.

### 3.2.2. Deltagare som har utsatts för våld i nära relation får ofta stöd

Omkring hälften av personalen (48 personer) svarar att de alltid har hänvisat vidare eller erbjudit stöd till deltagare som har utsatts för våld. En liten andel svarar ofta (5 personer), fler svarar ibland (19 personer) och ett fåtal nej (2 personer). Flera anställda svarar (16 personer) också nej med hänvisning till att de inte har träffat deltagare som har utsatts för våld. I denna kategori återfinns chefer som har svarat nej för att de inte arbetar operativt. Flera anställda möter deltagare som har utsatts för våld i ett tidigare skede i livet. Att våldet inte är pågående kan vara en anledning till att deltagare inte hänvisats vidare till stödinsatser.

Svar på frågan Har du hänvisat vidare eller erbjudit stöd/hjälp till deltagare som har utsatts för våld.	n	Procent
Ja, alltid	48	53,3%
Ofta	5	5,6%
Ibland	19	21,1%
Nej, aldrig	2	2,2%
Nej jag har inte träffat någon deltagare som har utsatts för våld	16	17,8%

I enkätens fritextsvar och intervjuerna framhåller personalen att det sällan rör sig om pågående våldsutsatthet. Vanligtvis har våldet ägt rum tidigare i barndomen eller tidigare i vuxen ålder. I flera fall har deltagare redan fått stöd för våldet som de har utsatts för och gått vidare. För andra deltagare kan det vara första gången de fått möjlighet att berätta om sina erfarenheter. Vissa deltagare har inte heller vetat om sambandet mellan våld och ohälsa samt att besvären ibland kan kvarstå under lång tid trots att våldet har upphört.

Enkäten visar att det i huvudsak är socialtjänst, hälso- och sjukvården och ideella organisationer som tillhandahåller stödet. Oftast rör det sig om åtgärder kopplat till samtalsstöd, praktiskt stöd och skyddad boende.

## VÅLD I NÄRA RELATIONER SKA UPPTÄCKAS OCH STOPPAS

Svar på frågan vilka verksamheter har tillhandahållit stödinsatser för personer som har utsatts för våld.	n	Procent
Socialtjänsten (individ- och familjeomsorg, äldreomsorg, enheten för funktionsnedsättning)	29	32,2%
Socialtjänsten (enhet för försörjningsstöd, missbruk, barn- och unga, familjerätt, enhet för arbete med VINR)	44	48,9%
Hälso- och sjukvård	32	35,6%
Polismyndigheten	13	14,4%
Kvinnojour/Tjej- ungdoms- transjour	36	40,0%
Annan ideell verksamhet (t.ex Brottsofferjouren (Boj), Glöm aldrig Pela och Fadime (GAPF))	13	14,4%
Stödverksamhet för barn	4	4,4%
Kvinnofridslinjen	24	26,7%
Annan stödverksamhet, nämligen	12	13,3%
Vet inte	4	4,4%
Jag har inte förmedlat en stödinsats till personer som har utsatts för våld	22	24,4%

Svar på frågan vilka stödinsatser har deltagare erhållit för att de har utsatts för våld.	n	Procent
Skyddat boende	18	20,0%
Samtalsstöd	52	57,8%
Praktiskt stöd	23	25,6%
Ekonomiskt stöd	14	15,6%
Umgängesstöd	2	2,2%
Kontaktperson	8	8,9%
Kontaktfamilj	2	2,2%
Annat stöd, nämligen	8	8,9%
Vet inte	15	16,7%
Jag har inte förmedlat en stödinsats till personer som har utsatts för våld	23	25,6%

På frågan ”Vad saknar du för stödinsatser på den ort du verkar?” svarar flera att det tar för lång tid att beviljas terapi inom hälso- och sjukvården. Stöd till chefer för att

prata om våldsutsatthet med medarbetare efterfrågas också. Andra uppger att psykiskt våld inte ger tillgång till stöd på samma sätt som fysiskt våld.

### 3.2.3. Svårare att tillhandahålla stöd till deltagare som har utövat våld

Enkätresultaten påvisar att personalen sällan identifierar deltagare som har utövat våld. Omkring hälften (50 personer) svarar att de inte har hänvisat vidare eller erbjudit våldsutövare en stödinsats för att de inte har träffat en deltagare som har utövat våld. Enbart ett fåtal (13 personer) anger att de alltid har hänvisat vidare eller erbjudit stöd till deltagare som har utövat våld. Ett resultat som sticker ut i sammanhanget rör andelen anställda (23 personer) som har identifierat våldsutövare men som aldrig har hänvisat eller erbjudit stödinsatser för denna målgrupp.

Svar på frågan har du hänvisat vidare eller erbjudit stöd/hjälp till deltagare som har utövat våld.	n	Procent
Ja, alltid	13	14,4%
Ofta	1	1,1%
Ibland	3	3,3%
Nej, aldrig	23	25,6%
Nej jag har inte träffat någon deltagare som har utövat våld	50	55,6%

Enkätresultaten överensstämmer till stor del med bilden som framträder i intervjuerna. Flera anställda uppger att de sällan möter deltagare som berättar att de har utövat våld. I de fall frågan har aktualiserats har deltagaren oftast framhållit att våldet ägde rum långt tillbaka i tiden och att det inte är ett problem längre.

Aktörerna som tillhandahåller stödet är oftast socialtjänst och hälso- och sjukvård. Och stödinsatsen i sig är vanligtvis samtalsstöd. Flera uttrycker också att de inte vet vilka stödinsatser som finns för våldsutövare inom det egna geografiska området. Andra framhäver att det inte finns stödinsatser i deras närområde. I detta sammanhang lyfts återigen bristen av stödinsatser på landsbygd och i glesbygd.

## VÅLD I NÄRA RELATIONER SKA UPPTÄCKAS OCH STOPPAS

Svar på frågan vilka verksamheter har tillhandahållit stödinsatser till personer som har utövat våld.	n	Procent
Socialtjänsten (individ- och familjeomsorg, äldreomsorg, enheten för funktionsnedsättning)	6	6,7%
Socialtjänsten (enhet för försörjningsstöd, missbruk, barn- och unga, familjerätt, enhet för arbete med VINR)	14	15,6%
Hälso- och sjukvård	6	6,7%
Polismyndigheten	5	5,6%
Tjej- ungdoms- transjour	2	2,2%
Annan ideell verksamhet	2	2,2%
Stödverksamhet för barn	0	0,0%
Stödverksamhet för våldsutövare	6	6,7%
Telefonlinjen Välj att sluta	6	6,7%
Annan stödverksamhet, nämligen	8	8,9%
Vet ej	11	12,2%
Jag har inte förmedlat en stödinsats till personer som har utövat våld	60	66,7%

Svar på frågan vilka stödinsatser har personer som utövar våld erhållit	n	Procent
Samtalsstöd	15	16,7%
Annat boende	1	1,1%
Praktiskt stöd	3	3,3%
Ekonomiskt stöd	1	1,1%
Kontaktperson	1	1,1%
Kontaktfamilj	0	0,0%
Annat stöd, nämligen	1	1,1%
Vet inte	17	18,9%
Jag har inte förmedlat en stödinsats till personer som har utövat våld	63	70,0%

### 3.3. BARN SOM HAR BEVITTNAT VÅLD ELLER UTSATTS FÖR VÅLDS UPPTÄCKS SÄLLAN

En relativt liten andel (20 personer) har svarat att de har fått kännedom om att barn har utsatts för våld eller bevittnat våld i samband med att de ställde frågor om våld.

Svar på frågan har du fått kännedom om att barn har utsatts för våld eller bevittnat våld i samband med att du ställde VKV:s sju frågor.	n	Procent
Ja	20	22,2%
Nej	70	77,8%

På frågan ”Har du vid kännedom eller misstanke om att barn far illa alltid anmält till socialnämnden?” har närmare en femtedel (17 personer) svarat ja. I enkäten svarar också ett fåtal (8 personer) att de inte alltid har gjort en anmälan. Resterande uppger att de inte har fått kännedom eller haft misstanke om att barn far illa. I fritextsvaren framkommer ett flertal förklaringar till varför anställda inte anmält oro för att barn far illa. Förklaringar som omnämns är att en annan kollega redan har anmält fallet till socialnämnden, att våldet ägde rum för flera år sedan, att barnet redan har kontakt med Barn och ungdomspsykiatri samt att ärendet diskuterats med andra myndigheter som fortsatt ska ha uppsikt över barnet.

Svar på frågan har du vid kännedom eller misstanke om att barn far illa alltid anmält till socialnämnden.	n	Procent
Ja	17	18,9%
Nej	8	8,9%
Jag har inte fått kännedom eller haft misstanke om att barn far illa	65	72,2%

#### 3.3.1. Begränsad erfarenhet av att arbeta med stödinsatser i relation till barn

Enkätresultaten visar att de anställda har relativt liten erfarenhet av att arbeta med stödinsatser i relation till barn som har utsatts för våld eller bevittnat våld. Av de anställda som har svarat på enkäten framhåller relativt få (11 personer) att de har erfarenhet av detta. Merparten (64 personer) uppger att frågan inte har aktualiserats för att de inte har fått kännedom om barn som har utsatts för våld eller bevittnat våld.

Har du hänvisat vidare eller erbjudit stöd/hjälp till barn som har utsatts för våld eller bevittnat våld.	n	Procent
Ja	11	12,2%
Nej	15	16,7%
Jag har inte fått kännedom om att barn har utsatts för våld eller bevittnat våld i samband med att jag ställde VKV:s sju frågor	64	71,1%

När det kommer till stödinsatser rör det sig oftast om samtalsstöd och boenderelaterade åtgärder i form av placering på skyddat boende, familjehem, stödboende samt hem för vård eller boende. Socialtjänsten är oftast den aktör som bistår med insatser. På frågan ”Finns det någon stödinsats som du tycker saknas på den ort du verkar?” lyfts bland annat Islandsmodellen<sup>34</sup> fram och att samordningen avseende utsatta ungdomar behöver förstärkas samt att VKV:s frågeformulär om våld i nära relation saknar frågor som rör barn i familjen som bevittnat och utsatts för våld.<sup>35</sup>

<sup>34</sup> Islandsmodellen är ett utvecklings- och samarbets-/samverkansprojekt mellan polis, åklagare, socialjour, socialtjänst och hälso- och sjukvård, vid akuta våldshändelser i familjer med barn.

<sup>35</sup> NNS påtalar att deras metodutbildning, checklistor och rutiner innehåller kompletterande följdfrågor om barn i hemmet och våld i nära relation.

## VÅLD I NÄRA RELATIONER SKA UPPTÄCKAS OCH STOPPAS

Svar på frågan vilken verksamhet har tillhandahållit insatser för barn som har utsatts för våld eller bevittnat våld.	n	Procent
Socialtjänsten (individ- och familjeomsorg, enheten för funktionsnedsättning)	11	12,2%
Socialtjänsten (enhet för försörjningsstöd, missbruk, barn- och unga, familjerätt, enhet för arbete med VINR)	10	11,1%
Hälso- och sjukvård	5	5,6%
Polis	5	5,6%
Medföljande till Kvinnojour, Tjej- ungdoms- transjour	6	6,7%
Annan ideell verksamhet (BRIS, BOJ, GAPF mm)	3	3,3%
Stödverksamhet för barn	2	2,2%
Kvinnofridslinjen	2	2,2%
Annan stödverksamhet, nämligen	2	2,2%
Vet ej	9	10,0%
Jag har inte förmedlat en stödinsats till barn som har utsatts för våld eller bevittnat våld	67	74,4%

Svar på frågan vilken stödinsats har barnet erhållit för att de har utsatts för våld eller bevittnat våld.	n	Procent
Skyddat boende	5	5,6%
Placering i familjehem eller HVB, stödboende	4	4,4%
Samtalsstöd	6	6,7%
Praktiskt stöd	4	4,4%
Ekonomiskt stöd	3	3,3%
Umgängesstöd	1	1,1%
Kontaktperson	1	1,1%
Kontaktfamilj	1	1,1%
Annat stöd, nämligen	1	1,1%
Vet inte	15	16,7%
Jag har inte förmedlat en stödinsats till barn som har utsatts för våld eller bevittnat våld	69	76,7%

Enkäten visar att enbart två yrkesverksamma har identifierat barn som har utövat våld<sup>36</sup>. I det ena fallet rörde det sig om barn som utövat våld mot en förälder. Föräldern hänvisades vidare till socialtjänstens familjefridsteam. I det andra fallet hänvisades barnet vidare till skolkuratorn. I relation till frågan vilka stödinsatser som saknas på den ort du verkar lyfts exempelvis familjestöd till separerade föräldrar och stöd på det egna språket fram.

### 3.4. FUNKTIONSHINDER OCH VÅLD I NÄRA RELATIONER

Omkring hälften (43 personer) av de anställda svarar att de alltid har möjlighet att ställa frågor till deltagare med fysiskt, psykiskt eller intellektuell funktionsnedsättning utan att deras anhöriga eller vårdare är i rummet. En mindre andel svarar ofta (13 personer) och ibland (6 personer) samt nej (4 personer). Flera anställda rapporterar också att det inte har varit aktuellt för att de inte har träffat deltagare med funktionsnedsättning.

Svar på frågan kan du ställa VKV:s sju frågor till deltagare med fysiskt, psykiskt eller intellektuell funktionsnedsättning utan att deras anhöriga eller vårdare är i rummet.	n	Procent
Ja, alltid	43	47,8%
Ofta	13	14,4%
Ibland	6	6,7%
Nej, aldrig	4	4,4%
Nej, för jag har inte haft en deltagare med fysiskt, psykiskt eller intellektuell funktionsnedsättning	24	26,7%

Enkätsvaren belyser att anställda inte alltid har möjlighet att hänvisa eller erbjuda våldsutsatta deltagare med fysiskt, psykiskt eller intellektuell funktionsnedsättning en stödinsats. Omkring en tredjedel (31 personer) uppger att de alltid kan tillhandahålla en insats, varav ett fåtal svarat ofta (2 personer) samt svarat ibland (9 personer). Några framhåller (5 personer) att de aldrig har möjlighet att erbjuda målgruppen en stödinsats.

<sup>36</sup> Med barn som utövar våld avses exempelvis våld i ungas partnerrelationer eller minderåriga barn som utövar våld mot föräldrar



Svar på frågan har du haft möjlighet att hänvisa eller erbjuda en stödinsats till deltagare med fysiskt, psykiskt eller intellektuell funktionsnedsättning till följd av att de har utsatts för våld.	n	Procent
Ja, alltid	31	34,4%
Ofta	2	2,2%
Ibland	9	10,0%
Nej, aldrig	5	5,6%
Jag har inte fått kännedom om att en deltagare med fysiskt, psykiskt eller intellektuell funktionsnedsättning har utsatts för våld	43	47,8%

Intervjuad personal uppger att det finns behov av kompetens- och metodutveckling avseende våld i nära relation i förhållande till funktionsnedsättning. Många uppger också att de möter deltagare med någon form av funktionsnedsättning.

### 3.5. MISSBRUK, BEROENDE OCH VÅLD I NÄRA RELATION

Enkätsvaren belyser att flera anställda har kommit i kontakt med deltagare med missbruks- eller beroendeproblematik som också har utsatts för våld i nära relation. På frågan ”Har du haft möjlighet att hänvisa eller erbjuda en stödinsats till deltagare med missbruks- eller beroendeproblematik till följd av de har utsatts för våld?” svarar närmare en femtedel (17 personer) ja, alltid. Här svarar enbart några enstaka anställda (7 personer) att de aldrig har möjlighet att tillhandahålla en insats.

Svar på frågan har du haft möjlighet att hänvisa eller erbjuda en stödinsats till deltagare med fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsnedsättning till följd av att de har utsatts för våld.	n	Procent
Ja, alltid	17	18,9%
Ofta	3	3,3%
Ibland	4	4,4%
Nej, aldrig	7	7,8%
Jag har inte fått kännedom om att personer med missbruks eller beroendeproblematik har utsatts för våld	59	65,6%

När det kommer till åtgärder framkommer det i fritextsvaren att anställda har förmedlat samtalskontakt och hänvisat till missbruksenheten. En annan anställd uppger att deltagarna inte ska ha pågående missbruksproblematik för att få tillgång till samtalsstöd. För att nämna ett ytterligare exempel berättar en anställd att öppen

vården inom kommunen och beroendeenheten inom specialistvården är deras samverkansparter.

### 3.6. SAMVERKAN FUNGERAR INTE ALLTID TILLFREDSSTÄLLANDE

Enkätresultaten påvisar att samordningen inte fungerar tillfredsställande i alla avseenden vilket även återspeglas i de öppna svarsalternativen. På påståendet ”Aktörer (dvs Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, region och kommun) som ingår i samordningsförbunden samordnar sina insatser för att effektivt upptäcka våld i nära relationer” svarar enbart ett fåtal (14 personer) att det stämmer helt.

Svar på påståendet aktörer (dvs arbetsförmedling, Försäkringskassan, regionen och kommunen) som ingår i samordningsförbundet samordnar sina insatser för att effektivt upptäcka våld i nära relationer.	n	Procent
Stämmer helt	14	15,6%
Stämmer till stor del	25	27,8%
Stämmer till viss del	23	25,5%
Stämmer inte alls	12	13,3%
Vet inte	16	17,8%

Det har inte ingått tre samverkansparter i samtliga tvärprofessionella team trots att detta var ett krav för att ingå i projektet. Intervjuade framhäver att samverkansmodellen inte är tvingande och att det kräver engagemang.

Även positiva aspekter rörande samverkan inom ramen för uppdraget lyfts fram. Tvärsektoriell samverkan beskrivs av flera informanter som en viktig framgångsfaktor och styrka. Respektive part bidrar till nya perspektiv och angreppssätt. Samarbetet gör att fler förmågor utnyttjas inom varje fråga. Det gör att olika specialister och kompetenser kan bidra till att förbättra en åtgärdsplan. Att jobba tvärsektoriellt ger också en inblick i andras arbete och en ökad samverkan. En anställd berättar:

***Man har olika kompetenser. Har jag en fråga som rör Försäkringskassan eller Arbetsförmedlingen, så vänder jag mig till mina närmsta kollegor. Kan inte de svara så hänvisar de vidare mig till rätt person. Det känns tryggt och smidigt på något sätt.***

Samverkansstrukturerna beskrivs också underlätta informationsspridningen mellan parterna. Förbundschefer beskriver att de har lyckats nå ut till berörda parter på ett enkelt sätt.

En utmaning som lyfts fram rör Arbetsförmedlingens omorganisering som uppges leda till att de anställda kommer ha mindre kontakt med deltagare. En anställd från Arbetsförmedlingen säger:

***Det mesta ska läggas ut på privata leverantörer, och vi ska mer hålla koll på att de gör rätt, att de rapporterar rätt till oss. Vi kommer inte ha så mycket kontakt med personen ifråga. Några anställda kommer ingå i rusta-gruppen, de som arbetstränar till exempel via Samhall. Men de är inte så många. Till slut kanske det bara är privata aktörer. Det blir svårt för oss att fortsätta med projektet. Men kanske kan man lägga det på de privata aktörerna, så förhoppningsvis så kommer de ställa de här frågorna.***

Även NNS beskriver att samverkansparternas interna organisationsförändringar påverkat projektet till det sämre. För att medverka i projektet behövde minst tre myndigheter ingå i verksamheten. NNS beskriver att det var svårt för en del förbund att över tid kunna behålla tre myndigheter i verksamheterna eftersom Försäkringskassan startade en process med att återkalla överenskommelser där personer var placerade på heltid inom förbunden men finansierades av Försäkringskassan. I vissa fall kunde samordningsförbund själva betala den andra halvtidstjänsten men inte alltid. Parallellt började Arbetsförmedlingen att lägga ned lokala kontor och då tappade flera samordningsförbund den lokala kontakten med Arbetsförmedlingen. På ledningsnivå har dock chefer från Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen oftast ingått i förbundsstyrelser och beredningsgrupper enligt NNS.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Numera kräver NNS enbart att verksamheterna utgörs av två samverkansparter för att få ingå i projektet. NNS reviderade detta i samband med att de startade grupp 3.

### 3.7. ARBETET KRING VÅLDSUTÖVARE ÄR EFTERSATT

Många menar att det genomgående har varit större fokus på våldsutsatta under projektet. Flera påtalar också att det enbart är en av frågorna som berör våldsutövare vilket de menar lämnar litet utrymme för personer med denna typ av problematik att berätta om sina erfarenheter.

Arbetet rörande våldsutövare är förknippat med flera utmaningar. Flera anställda menar att det är svårt att identifiera målgruppen. Någon menar att utmaningen ligger i att utövare inte anser sig äga problemet eller vara en del av lösningen. Teamledare efterfrågar stöd i hur man samtalar med våldsutövare för att få dem att prata om sitt problem och öppna upp sig.

Flera uttrycker också en osäkerhet i hur man ska hantera personer som uppger att de har utövat våld i nära relation. Att få dem att ta emot stöd för att förändra sin situation beskrivs som utmanande. I vissa fall kan deltagare dessutom både vara våldsutsatta och våldsutövare. En teamledare berättar exempelvis att de inte lyckats förmå någon våldsutövare att ta emot en stödinsats trots att det finns stödinsatser för män som är våldsutövare inom det geografiska området.

### 3.8. PROJEKTET STÄLLER NYA KRAV PÅ ARBETSMILJÖARBETET

I enkätens fritextsvar och intervjuerna lyfter anställda fram att det i vissa fall är krävande att arbeta med frågor som rör våld i nära relationer:

***Hon är våldsutsatt och hon mår jättedåligt. Jag kan stötta henne genom att följa med henne till kvinnojouren och finnas där men jag kan inte ta hela ansvaret. Det tar för mycket av min tid från övrigt jobb och det blir för stort för mig att hantera. Jag känner att jag är den enda personen som deltagaren kan vända sig till och det blir för övermäktigt.***

Arbetet kring våld i nära relationer ställer nya krav på arbetsmiljöarbetet. Anställda har behov av handledning för att hantera tankar, upplevelser och känslor som uppkommer. Professionell handledning/konsultation är en kostnadsfråga. Vem som ska stå för kostnaden är inte givet. Arbetsgivaransvaret kvarstår hos respektive myndighet som lånat ut personal.

## VÅLD I NÄRA RELATIONER SKA UPPTÄCKAS OCH STOPPAS

Flera tvärssektoriella team har erbjudits handledning. Kostnaden har dock hanterats olika, ibland har kommunen betalat och ibland samordningsförbundet. Några har även arrangerat kollegial handledning.

## 4. DELTAGARNAS KUNSKAP OCH ERFARENHETER

I detta kapitel presenteras enkätstudien som riktar sig till deltagare.

### 4.1. FRÅGORNA RÖR OFTAST FYSISKT, SEXUELLT- OCH PSYKISKT VÅLD

Enkätresultaten visar att deltagare har erhållit frågor om en rad olika våldstyper. Merparten av deltagarna svarar att de har fått frågor om fysiskt våld (35 personer) samt sexuellt våld (35 personer) och psykiskt våld (33 personer). Närmare hälften anger att personalen ställt frågor avseende materiellt våld (20 personer) och ekonomiskt våld (21 personer). Lägst andel har fått frågor om funktionshinderrelaterat våld (13 personer) och försummelse (12 personer).

Svar på frågan har du fått frågor om fysiskt våld, sexuellt våld, psykiskt våld, materiellt våld, ekonomiskt våld, funktionshinderrelaterat våld och försummelse.	n	Procent
Fysiskt våld, ex. sparkar, slag, bett, strypning, kvävning	35	81,4%
Sexuellt våld, ex. fysiskt våld riktat mot könsorgan, ofrivilliga sexuella handlingar, våldtäkt, sexuella trakasserier	35	81,4%
Psykiskt våld, ex. kontroll, kränkningar, hot om att skada dig eller att göra någon annan illa eller att skada ditt husdjur, isolering och förlöjligande	33	76,7%
Materiellt våld, ex. slå sönder eller förstör inredning, möbler, dagböcker, brev eller andra personliga/oersättningsbara föremål	20	46,5%
Ekonomiskt våld, ex. kontrollerar familjens ekonomi och partners pengar, tar lån i ditt namn utan din vetskap	21	48,8%
Funktionshinderrelaterat våld, ex. där en persons funktionsnedsättning eller dennes hjälpmedel används i våldsutövandet	13	30,2%
Försummelse, ex. neka tillgång till hjälpmedel, mat, att sköta sin hygien eller ge felaktig medicinering	12	27,9%
Jag har inte fått frågor om våld	6	14,0%

#### 4.1.1. Personalen har förklarat varför de ställer frågorna

I enkäten har deltagare tillfrågats om personalen har förklarat varför de ställer frågor om våld i nära relation. En övervägande del (40) svarar att de har erhållit en förklaring. Enbart enstaka individer svarar att de inte har fått en förklaring (1 person) alternativt att de inte vet ifall de har erhållit en förklaring (4 personer).

Svar på frågan har personalen förklarat för dig varför de ställer frågor om våld i nära relationer.	n	Procent
Ja	40	88,9%
Nej	1	2,2%
Vet ej	4	8,9%

#### 4.1.2. Arbetet präglas av ett respektfullt bemötande

Majoriteten (35 personer) av deltagarna tycker att påståendet ”Jag upplever att jag har fått ett bra/respektfullt bemötande av personalen när vi har pratat om våld i nära relationer” stämmer helt. Samtidigt tycker en lägre andel (21 personer) att påståendet ”Jag upplever att personalen är kunnig när det kommer till våld i nära relationer” stämmer helt.

Svar på frågan jag har fått ett bra/respektfullt bemötande av personalen när vi har pratat om våld i nära relationer.	n	Procent
Stämmer helt	35	77,8%
Stämmer till stor del	5	11,1%
Stämmer till viss del	1	2,2%
Stämmer inte alls	0	0,0%
Vet inte	4	8,9%

Svar på frågan jag upplever att personalen är kunnig när det kommer till våld i nära relationer	n	Procent
Stämmer helt	21	46,7%
Stämmer till stor del	10	22,2%
Stämmer till viss del	3	6,7%
Stämmer inte alls	0	0,0%
Vet inte	11	24,4%

## 4.2. INFORMATION RÖRANDE STÖDINSATSER HAR FÖRMEDLATS

På frågan ”Har personalen erbjudit dig en stödinsats eller hänvisat dig vidare till stöd eller hjälp eftersom du har utsatts för våld?” svarar relativt få ja (12 personer). En övervägande del har svarat (30 personer) att det inte har varit aktuellt eftersom de inte har utsatts för våld.

Svar på frågan har personalen erbjudit dig en stödinsats (t.ex samtalsstöd, skyddat boende) eller hänvisat dig vidare till stöd eller hjälp eftersom du har utsatts för våld	n	Procent
Ja	12	26,7%
Nej	3	6,7%
Jag har inte utsatts för våld.	30	66,6%

Aktörer som har tillhandahållit stödinsatserna är i huvudsak socialtjänst, hälso- och sjukvård, Kvinnofridslinjen vid Nationellt centrum för kvinnofrid (NCK) och Polismyndigheten. Vad gäller stödinsatsen i sig så rör det sig primärt om samtalsstöd, praktiskt stöd och ekonomiskt stöd.



## VÅLD I NÄRA RELATIONER SKA UPPTÄCKAS OCH STOPPAS

Svar på frågan vilken verksamhet har tillhandahållit stödinsatsen.	n	Procent
Socialtjänsten (individ- och familjeomsorg, äldreomsorg, enheten för funktionsnedsättning)	2	9,5%
Socialtjänsten (enhet för försörjningsstöd, missbruk, barn- och unga, familjerätt, enhet för arbete med VINR)	3	14,3%
Hälso- och sjukvård	3	14,3%
Polismyndigheten	3	14,3%
Kvinnojour/Tjej- ungdoms- transjour	2	9,5%
Annan ideell verksamhet (BOJ, GAPF mm)	0	0,0%
Stödverksamhet för barn	0	0,0%
Kvinnofridslinjen <sup>38</sup>	3	14,3%
Annan stödverksamhet, nämligen	1	4,8%
Vet ej	4	19,0%
Jag har inte fått en stödinsats	9	42,9%

Svar på frågan vilken stödinsats har du erhållit till följd av att du har utsatts för våld.	n	Procent
Skyddat boende	0	0,0%
Samtalsstöd	6	26,1%
Praktiskt stöd	3	13,0%
Ekonomiskt stöd	1	4,3%
Umgängesstöd	0	0,0%
Kontaktperson	0	0,0%
Kontaktfamilj	0	0,0%
Annat stöd, nämligen	1	4,3%
Vet ej	4	17,4%
Jag har inte fått en stödinsats	10	43,5%

<sup>38</sup> Kvinnofridslinjen drivs av Nationellt centrum för kvinnofrid på uppdrag av regeringen. På Kvinnofridslinjen arbetar specialutbildade socionomer och sjuksköterskor med minst fem års yrkeserfarenhet och vana att möta personer i kris och svåra livssituationer.

### 4.3. POSITIVA REAKTIONER FRÅN DELTAGARE

Enkätresultaten påvisar att merparten av deltagarna (30 personer) har en positiv inställning till att få frågor om våld. Resultatet stämmer till stor del överens med bilden som anställda förmedlat. Ingen har svarat att det inte stämmer alls.

Svar på påståendet "Jag tycker det är bra att jag får frågor om våld i nära relationer".	n	Procent
Stämmer helt	30	66,6%
Stämmer till stor del	8	17,8%
Sämmer till viss del	3	6,7%
Stämmer inte alls	0	0,0%
Vet inte	4	8,9%

I fritextsvaren uttrycker några att myndigheters arbete kring upptäckt av våld i nära relationer är betydelsefullt:

***Var inte rädda att fråga, även om personen inte vill/vågar ta steget att berätta själv, så hjälper det att någon observerar det. Fråga om ni misstänker det!***

***Jag tycker det är bra att man frågar om man är utövare.***

***Att se problemet om det uppstår, men framför allt redan från början säga att det är okej att berätta om våld på något sätt har hänt. Det är skamfullt och inte något man pratar med i kontakt hos en människa som inte sagt att det är OK att prata om det.***

Några belyser också vikten av att personalen lyssnar på deltagarna:

***Jag har inte helt vågat vara öppen.***

***Viktigt att man lyssnar på den som vill prata, att bli tagen på allvar.***

***Jag tycker att myndigheter bör lyssna mer på utsatta och inte bara strunta i de. Det brukas mer våld i hemmen, mer än man kan tro.***

## 5. PROJEKTETS UPPFÖLJNING OCH RESULTAT

Detta kapitel presenterar projektets resultat på individ- och organisationsnivå.

### 5.1. RESULTAT PÅ INDIVIDNIVÅ

Nedanstående statistik bygger på 758 stycken första gångs besvarade frågeformulär. Statistiken har sammanställts av företaget Statisticon på uppdrag av NNS. Frågeformulären har i huvudsak samlats in från 13 samordningsförbunds insatser inom 9 regioner/län och 107 kommuner.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> NNS 3 u. å.; 4 u. å.

## VÅLD I NÄRA RELATIONER SKA UPPTÄCKAS OCH STOPPAS

Frågor	Totalt av deltagarna		Kvinnor		Män	
	Ja	Nej	Ja	Nej	Ja	Nej
Fråga 1. Har du blivit hotad, kontrollerad, förnedrad, trakasserad eller liknande av en närstående? (Psykiskt våld)	46%	54%	55%	45%	31%	69%
Fråga 2. Har du blivit slagen, sparkad, knuffad eller skadad på något annat sätt av en närstående? (Fysiskt våld)	38%	62%	44%	56%	26%	74%
Fråga 3: Har du känt press att mot din vilja delta i eller se på sexuella handlingar av en närstående? (Sexuellt våld)	20%	80%	28%	72%	6%	94%
Fråga 4. Har du varit utsatt för verbala, psykiska och/eller fysiska sexuella kränkningar av en närstående? (Sexuella kränkningar)	32%	68%	41%	59%	16%	84%
Fråga 5. Har du blivit utsatt för våld enligt fråga 1 - 4 av någon annan person än någon närstående?	44%	56%	42%	58%	47%	53%
Fråga 6. Har du under din uppväxt sett eller hört en närstående bli utsatt för våld enligt frågorna 1 - 4?	37%	63%	38%	62%	35%	65%
Fråga 7. Har du själv som vuxen utsatt någon annan för våld enligt fråga 1 - 4?	14%	86%	12%	88%	17%	83%

Resultatet visar att kvinnor är utsatta för våld i högre utsträckning än män i alla kategorier dvs psykiskt, fysiskt, sexuellt och verbalt våld. När det gäller våld av utomstående är grupperna män och kvinnor ungefär lika utsatta (42 procent kvinnor jämfört med 47 procent män). Fler män än kvinnor har erfarenhet av att utöva våld (12 procent kvinnor jämfört med 17 procent män). Nästan 40 procent har under sin uppväxt sett eller hört en närstående bli utsatt för våld (38 procent

kvinnor jämfört med 35 procent män). Statistiken tyder också på att bevittna våld i barndomen har samband med att i högre grad utsättas för våld och utöva våld.<sup>40</sup>

### 5.1.1. Vad har det inneburit för den enskilde enligt personalen?

Flera faktorer talar för att projektet medfört att fler utsatta har upptäckts och erhållit stöd. Anställda vittnar om att våldsutsatta fått upprättelse och känt sig sedda samt att de fått en fördjupad insikt om att de behöver hantera sina problem. Intervjuad personal uppger också att relationen med deltagarna i flera fall har fördjupats:

***Jag menar, vi har gjort allt för att hjälpa de. Exempelvis har vi hjälpt dem få plats på skyddade boenden och stödboenden. En del har vi gått med till polisen för det har varit ganska akut. Jag tror att våra deltagare har haft stor nytta av projektet. Att de faktiskt får en chans att berätta om sin situation. För oss som arbetsgrupp så är det väl främst vikten av det här med våld, trauma, och vilka konsekvenser det kan ha för rehabilitering. Och vikten av att fråga alla. Oavsett om vi misstänker att den här personen ger sken av att vara utsatt eller förövare. Det är viktigt att göra det till en rutin.***

## 5.2. RESULTAT PÅ ORGANISATIONSNIVÅ

Närmare hälften (44 personer) av informanterna svarar att det har skett en organisatorisk utveckling på arbetsplatsen med anledning av projektet.

---

<sup>40</sup> Ibid

Svar på frågan har det skett en organisatorisk utveckling på din arbetsplats till följd av pilotprojektet.	n	Procent
Ja	44	48,9%
Nej	46	51,1%

Enkätresultatet stämmer överens med det övergripande intrycket från intervjuerna. De exempel på organisationsförändringar som lyfts fram i enkät- och intervjumaterialet handlar framför allt om framtagande av rutiner och implementering av nya arbetssätt. En anställd förklarar:

***Samarbetet med andra aktörer har förbättrats. Arbetssättet, kartläggningen har fördjupats och vi arbetar mer med "rätt" saker. Ofta fått en förklaring på varför personen mår dåligt, inte vill göra vissa saker eller uteblir från besök.***

Samtidigt menar flera att projektet inte bidragit till intern utveckling inom organisationen, vilket illustreras i citatet nedan:

***Vi har fått mer information men vi arbetade redan med frågan innan så det har inte varit stora förändringar förutom just själva formuläret.***

Projektet uppges även ha resulterat i en kunskapshöjning. Fler anställda uppges blivit medvetna om kopplingen mellan ohälsa, nedsatt arbetsförmåga och våldsutsatthet. Kunskapen om vikten av att fråga om våld i nära relation på rutin och inte på indikation har också förstärkts.

Intervjuade rapporterar också att samordningsförbunden har fått nya kontakter på lokal, regional och nationell nivå. Samordningsförbundet Degerfors – Karlskoga framhåller att de bland annat fått bättre kontakt med länsstyrelsen. På nationell nivå nämns Jämställdhetsmyndigheten som en ny samverkanspart och lokalt har samverkan med ideell sektor ökat.

På flera håll har arbetssättet blivit en del i ordinarie verksamhet. Verksamheter har beslutat hålla igång arbetet kring rutinmässiga frågor om våld i nära relation efter

att projektet avslutats. Några förbundschefer berättar också att arbetet kring rutinmässiga frågor om våld i nära relation kommer att implementeras i samtliga insatser som de finansierar. Detta beslut har exempelvis tagits av samordningsförbundet i Halland.

### 5.2.1. Projektet har fått ringar på vattnet

Flera av samordningsförbunden har ordnat föreläsningar och seminarier samt gett individuellt stöd till tjänstepersoner i kommuner. En förbundschef berättar att socialtjänsten i en kommun inspirerats av projektet och börjat ställa frågor om våld på rutin med stöd av FREDA-kortfrågor. Ett annat exempel återfinns i Västra Götaland där bland annat teamledaren har föreläst om projektet för anställda inom offentlig sektor.

Förbundscheferna i Västerbotten berättar att de har tillfrågats av Stöd och service (socialpsykiatri, boenden, dagliga verksamhet) att stödja dem i deras arbete kring våld i nära relationer. Inom ramen av detta arbete har samordningsförbundet i Västerbotten bistått med utbildningsinsatser och stöttat dem i deras arbete med att utforma ett samtalsstöd. Under våren ska samordningsförbundet även hjälpa dem att ta fram en kartläggning av förekomst av våld bland deltagare och utifrån resultatet ska rutiner utformas.

NNS berättar att Region Västerbotten har fattat beslut om att införa rutinmässiga frågor om våld i hela regionen. Beslutet beskrivs vara en följd av det arbete som samordningsförbunden och NNS har bedrivit. NNS framhåller att det är två samordningsförbund från Västerbotten som är involverade i projektet och att några politiker som sitter i regionfullmäktige återfinns i ledningsgruppen.

### 5.3. BEGRÄNSAD UPPFÖLJNING OCH ANALYS

Respektive pilotverksamhet har haft i uppgift att spara frågeformulären och skicka dem till NNS som har åtagit sig att ansvara för uppföljningen av enkätsvaren. Statistiken som redovisas på nationell nivå har presenterats vid två tillfällen under projektiden.<sup>41</sup> NNS har även använt sig av statistiken i samband med informations spridning avseende projektet.

En återkommande kritik från de anställda berör NNS uppföljning av enkätsvaren. Anställda menar att redovisning av statistik på nationell nivå inte säger något om respektive verksamhet. Till exempel framhåller utvecklingsledaren i Södertälje att de finansierar en verksamhet som riktar sig till unga personer som är mellan 18–25 år och att det finns ett intresse att ta reda på hur statistiken ser ut för just den målgruppen. Särredovisad statistik kan även användas för att motivera personalen.

---

<sup>41</sup> Den första sammanställningen omfattade omkring 380 1: a gångs besvarade frågeformulär och den andra sammanställningen som har presenterats ovan omfattade 758 stycken första gångs besvarade frågeformulär. NNS genomför nu en ytterligare sammanställning på närmare 1700 första gångs besvarade frågeformulär.



Samordningsförbundet i Södertälje har registrerat enkätsvaren på egen hand för att visa vilken inverkan personalens arbete har. NNS menar i sin tur att de måste redovisa statistiken samlat för att de bakgrundsfaktorer som finns med innebär en rökjanderisk om statistiken bryts ner på samordningsförbunds nivå.

Intervjuade förbundschefer framhåller också att uppföljningsarbete är tidskrävande. Några uppger att de inte har tillräckligt med resurser för att hantera detta på egen hand.

NNS lyfter fram att utveckling av indikatorer inom området är en möjlighet. I intervjun framhåller NNS att samordningsförbunden sedan tidigare arbetar med indikatorer. Samordningsförbunden uppges bland annat ha en indikator för uppföljning som rör jämställdhet.

### 5.4. FRAMÅTBlick

På frågan hur man utökar projektet anger NNS att samordningen som de själva hittills har stått för är central. NNS påtalar också att projektet redan har utökats från till en början 13 förbund till de 30 förbund som är involverade idag.

NNS framhåller också att projektet kan skalas upp genom att involvera arbetsmarknadsenheterna (AME) i kommunerna:

***Ofta så är någon från AME med i teamet. Och flera AME är intresserade av att få metoder och verktyg för hur de ska arbeta. Vi har haft personer som har kommit från till exempel socialtjänsten och varit med i den här insatsen, och gått över till AME och infört krav på användning av frågeformuläret. Detta har hänt i några kommuner. Eftersom AME arbetar med dem som står utanför arbete och studier, och det gör samordningsförbunden också, så är det klokt att även de använder sig av det här frågeformuläret.***

Vidare framhåller NNS att det är viktigt att bygga hållbara strukturer så att genomslaget inte blir avhängigt av huruvida ett enskilt förbund eller en enskild chef har ett starkt engagemang för frågan.

Något som framkommer i intervjuer med förbundschefer är att nyanlända som skrivs ut ur etableringsprogrammet och som inte klarat svenska för invandrare (SFI) kan komma att utgöra en allt viktigare målgrupp för samordningsförbunden. Bristerna i samordningen och stödet till nyanlända innebär en risk att de faller mellan stolarna. Värt att nämna i sammanhanget är att flera intervjuade har lyft fram att de har behov av kompetensutveckling i hedersrelaterat våld och förtryck.

En annan målgrupp som lyfts fram är unga vuxna som också utgör en stor andel av verksamheternas deltagare. Exempelvis är omkring hälften av deltagarna som ingår i Samordningsförbundet Finsam Degerfors – Karlskogas insatser under 29 år. Anställda framhåller också att de saknar kunskap om våld i ungas nära relationer.

## 6. SLUTDISKUSSION

I detta kapitel presenterar Jämställdhetsmyndigheten slutsatser och förslag i utvärderingen samt analys av projektets förutsättningar att leva vidare efter avslutat projekt. Slutsatserna fokuserar på projektets genomförande och resultat.

### 6.1. SAMORDNINGSFÖRBUNDEN UTGÖR EN VIKTIG ARENA FÖR UPPTÄCKT AV VÅLD

Flera faktorer talar för att samordningsförbunden utgör en viktig arena för upptäckt av våldsutsatta och våldsutövare. Att deltagare tilldelas en kontaktperson som de träffar kontinuerligt är särskilt gynnsamt för arbetet. Arbetssättet bedöms öka möjligheterna att i ett tidigt skede etablera en förtroendefull kontakt och därmed kunna erbjuda ett adekvat stöd. Dessutom når samordningsförbundens insatser personer som befinner sig i utanförskap eller som riskerade att hamna i utanförskap och som står långt från arbetsmarknaden. Även om samordningsförbunden bedöms ha goda förutsättningar att arbeta med våld i nära relation belyser utvärderingen att samordningsförbunden är olika och att de har olika grundförutsättningar att få genomslag för projektet. Det finns skillnader när det kommer till exempelvis lokal förankring och resurser.

Forskning påvisar att det finns en koppling mellan ohälsa och våld samt att det påverkar arbetsförmågan. Svårigheten att etablera sig på arbetsmarknaden leder till att många våldsutsatta blir beroende av försörjningsstöd.<sup>42</sup> Aktörer inom rehabiliteringsområdet behöver därför ha kunskap om olika våldsformer som faller in under paraplybegreppet mäns våld mot kvinnor, såsom våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck samt prostitution och människohandel.

Utvärderingens resultat påvisar att samordningsförbunden spelar en viktig roll inom rehabiliteringsområdet och att de kan förstärka samhällets kapacitet att upptäcka våldsutsatta och våldsutövare.

Ett fortsatt stöd till samordningsförbunden är en förutsättning för att utveckla arbetet kring upptäckt av våld och involvera flera samordningsförbund. För ett fortsatt förankringsarbete och framtida strategiska avvägningar bör Nationella rådet för finansiell samordning<sup>43</sup> – härafter kallat Nationella rådet involveras. Nationella

---

<sup>42</sup> Jämställdhetsmyndigheten 2022

<sup>43</sup> Nationella rådet består av en tjänsteman från respektive organisation, och är ett forum för gemensamma ställningstaganden. Försäkringskassan är sammankallande i rådet och har också rollen som ordförande. Även Socialstyrelsen, som inte är en part i den finansiella samordningen, är representerad i Nationella rådet.

rådet behandlar frågor om finansiell samordning som är av gemensamt intresse. Syftet med nationella rådet är att, i enlighet med regeringens intentioner, ge samverkan den legitimitet och förankring som är nödvändig.

### **6.2. VERKSAMHETERNAS FÖRUTSÄTTNINGAR ATT ARBETA MOT VÅLD I NÄRA RELATIONER HAR FÖRBÄTTRATS**

När yrkesverksamma ska ställa frågor om våld är det betydelsefullt hur och under vilka omständigheter frågorna ställs. Förutsättningar som vanligtvis lyfts fram som centrala i sammanhanget är att:

- personal har utbildning i hur man frågar om våld
- personal ställer frågan i en för patienten/klienten/brukaren trygg miljö
- personal inger förtroende samt att
- verksamheten har rutiner för vart patienten/klienten/brukaren kan hänvisas inom verksamheten eller till annan verksamhet.<sup>44</sup>

Jämställdhetsmyndigheten ser att verksamheterna är på god väg att uppfylla flera av ovannämnda kriterier. Exempelvis har personalen erhållit teoretisk kunskap om våld i nära relationer och vilken inverkan det får på hälsan samt konkreta verktyg som de kan tillämpa i sitt dagliga arbete. Att kunskapsinsatser följts av handfast stöd och praktiskt arbete är positivt. Jämställdhetsmyndighetens menar, liksom NNS, att kunskapsinsatser bör följas av konkret stöd för att projektet ska få genomslag och för att kunskapen ska komma till praktisk användning.

Utbildningsinsatserna har ökat personalens kompetens och har varit en viktig grund för att utveckla det dagliga arbetet. Huruvida kompetensutvecklingen har resulterat i verksamhetsutveckling är dock svårbedömt. Några samordningsförbund har redovisat ett förändrat verksamhetsutfall som når målgruppen. Det rör sig exempelvis om åtgärder som rör förändrade arbetssätt, framtagande av rutiner och ändrat beteende som leder till att samordningsförbunden når uppsatta mål. Samtidigt finns det verksamheter som framhåller att projektet inte inneburit någon större förändring.

Utvärderingen visar även att arbetet kring våldsutövare inte kommit lika långt som arbetet avseende våldsutsatta. Anställda kan därför behöva fortsatt kompetensutveckling inom området. Jämställdhetsmyndigheten ser också att kunskapen rörande prostitution och människohandel, våld i ungas partnerrelationer, våldsutsatta i aktivt missbruk samt hedersrelaterat våld och förtryck behöver stärkas.

Samordningsförbunden har också fått bättre kunskap om vilka stödinsatser som finns på lokal och nationell nivå. Samtidigt synliggör utvärderingen att geografiskt

---

<sup>44</sup> World Health Organisation. Responding to intimate partner violence and sexual violence against women. WHO clinical and policy guidelines; 2013.

läge har betydelse för att deltagare ska erhålla stöd. Socialtjänsten har dock det yttersta ansvaret för att erbjuda stöd och skydd vid behov.

Jämställdhetsmyndigheten konstaterar också att förutsättningarna att erbjuda stöd till våldsutövare är bristfälliga på flera håll i landet. Det saknas också stödinsatser för våldsutsatta deltagare med funktionsnedsättning och deltagare i aktivt missbruk på flera håll i landet.

### **6.3. ÖVERGÅNGEN FRÅN FYSISKA TILL DIGITALA KLIENTMÖTEN FÖRSVÅRAR**

Coronapandemin innebar att verksamheterna för första gången flyttade över en stor del av de fysiska mötena med deltagare till digitala forum. Arbetet kring rutinmässiga frågor pausades på flera håll eftersom verksamheterna inte kunde säkerställa att deltagare befann sig i en trygg miljö. Samtidigt visar utvärderingen att vissa yrkesverksamma har fortsatt att ställa frågor om våld via digitala möten och telefon. Utvärderingen har inte kunnat utröna hur dessa yrkesverksamma har resonerat kring säkerheten i dessa fall.

Arbetet kring upptäckt av våld i nära relation förutsätter att personalen ställer frågan i en för deltagaren trygg miljö. Det är också viktigt att personalen ges förutsättningar att se tecken på våld i nära relation. Även tillit är en ingående del i skapandet av en god klientrelation. I Cochrane Collaborations översikt lyfts exempelvis mödrahälsovården som en lämplig verksamhet för rutinfrågor om våld eftersom den blivande mamman har möjlighet till kontinuitet och samtal i en trygg miljö.<sup>45</sup> I likhet med mödrahälsovården ägnar sig även samordningsförbundens verksamheter åt klientnära arbete. Utvärderingen påvisar att digitalisering och automatisering inom rehabiliteringsområdet kan utgöra ett hinder. Exempelvis kan digital kommunikation försvåra tillitsskapande och öka risken för missförstånd. Det blir även svårare för yrkesverksamma att bedöma om deltagare befinner sig i en miljö som lämpar sig för samtal om våld i nära relationer. Det är inte givet hur yrkesverksamma ska gå tillväga för att säkerställa att deltagaren inte befinner sig i samma rum som våldsutövaren.

Jämställdhetsmyndigheten bedömer att det förändrade arbetslivet i form av ökat hemarbete och digitalisering samt automatisering kan komma att fortsatt utgöra ett hinder för samordningsförbundens arbete mot våld i nära relation på individnivå. Vidare menar Jämställdhetsmyndigheten att det finns behov av att vidareutveckla riktlinjer angående hur yrkesverksamma kan säkerställa att frågor om våld ställs i en för deltagaren trygg miljö.

---

<sup>45</sup> O'Doherty m.fl, 2014

## 6.4. RIKTLINJER AVSEENDE RUTINMÄSSIGA FRÅGOR BEHÖVER SES ÖVER

Deltagande verksamheter har förbundit sig att ta upp frågan om våld i alla ärenden var tredje månad. Arbetet avseende det första frågetillfället ses som en naturlig del av det ordinarie kartlägningsarbetet rörande deltagarens livssituation. Att ställa frågor om våld vid upprepade tillfällen uppges dock vara mer utmanande. Det handlar bland annat om att rutinen inte sammanfaller väl med verksamheternas ordinarie arbete. När deltagaren arbetstränar sker mötesträffarna på den nya arbetsplatsen. För att yrkesverksamma ska kunna ställa frågor om våld behöver de såldes sammankalla till möten på kontoret. Intervjupersoner beskriver att detta inte är tidseffektivt. Utvärderingen påvisar också att en del deltagare inte ställer sig positiva till att få frågor om våld vid upprepade tillfällen. Samtidigt framkommer fall där deltagare svarat att de inte har utsatts för våld vid det första frågetillfället för att sedan svara motsatsen vid det andra frågetillfället.

Att ställa frågor om våld på rutin är betydelsefullt för att bättre upptäcka våldsutsatta och våldsutövare. Alla anställda bör ställa frågor om våld i nära relation i varje enskilt ärende och verksamheterna behöver en rutin att luta sig mot. När det kommer till uppföljningssamtal visar dock utvärderingen att det finns flera faktorer som talar för att man bör överlåta beslutet kring uppföljningssamtal till personalen. Varje ärende är olika och kräver således individuell handläggning. De som organiserar arbetet behöver också lita på personalens kompetens samt använda personalens hela kompetens. Arbetet bör också organiseras och anpassas utifrån verksamheternas förutsättningar. Jämställdhetsmyndigheten bedömer därmed att det finns anledning att se över rutinen angående hur ofta frågan om våld ska tas upp i respektive ärende.

## 6.5. MINDRE VIKT BÖR LÄGGAS PÅ VILKET FRÅGEINSTRUMENT SOM ANVÄNDS

I utvärderingen har NNS lyft fram att det har funnits särskilda utmaningar att få socialtjänsten att medverka i projektet. Bakgrunden till detta är att socialtjänsten i sitt arbete mot mäns våld mot kvinnor använder FREDA-kortfrågor.

Det är Jämställdhetsmyndigheten mening att det viktigaste i sammanhanget är att personalen de facto ställer rutinmässiga frågor om våld och att mindre vikt bör läggas på vilket frågeinstrument som personalen använder.

Jämställdhetsmyndigheten bedömer också att det finns flera olika metodverktyg som kan användas för att genomföra uppgiften. Valet av frågeinstrumentet bör dock baseras på forskning och beprövade erfarenheter.

Jämställdhetsmyndigheten vill dock betona att FREDA-kortfrågor är en del av ett helt utredningsverktyg som även består av FREDA-beskrivning och FREDA-farlighetsbedömning framtaget av Socialstyrelsen för socialtjänsten. I de fall

socialtjänsten redan använder FREDA bör samordningsförbunden överväga att använda detsamma.

### **6.6. VILKEN INVERKAN PROJEKTET HAR FÅTT FÖR DEN ENSKILDES ARBETSREHABILITERING GÅR INTE ATT SÄGA**

Flera faktorer talar för att fler våldsutsatta och våldsutövare har upptäckts samt hänvisats till stöd. Vilken inverkan det har fått på arbetsrehabiliteringen och om arbetet slutligen inneburit att deltagare kommit ett steg närmare arbete eller studier går inte att säga. NNS uppföljning av projektet har hittills haft större fokus på enkätresultat avseende VKV:s sju frågor om våld i nära relation än hur samordningsförbundens arbete går och vilken inverkan det får för den enskilde. Jämställdhetsmyndigheten noterar också att NNS redovisning av enkätresultat enbart omfattar första gångs besvarade frågeformulär, FOV-frågor om våld från VKV. Det finns således inga uppgifter i vilken utsträckning personalen har frågat om våld vid ett andra och tredje tillfälle.

Jämställdhetsmyndigheten bedömer att arbetet kring uppföljning och analys behöver utvecklas. Arbetet bör omfatta framtagande av indikatorer inom området. Indikatorerna bör bland annat mäta andelen deltagare som tillfrågats om utövande av våld och våldsutsatthet. Jämställdhetsmyndigheten ser även att det finns behov av uppföljning av vilken inverkan projektet får för den enskildes arbetsrehabilitering.

I det fall projektet förlängs behöver NNS också inkomma med en tydligare redovisning av de medel som har använts för att förbättra möjligheterna till uppföljning.

### **6.7. SAMVERKANSTRUKTURER HAR UNDERLÄTTAT SAMARBETET, MEN UTMANINGARNA KVARSTÅR**

Interprofessionellt samarbete är en av de svåraste formerna av samverkan. Lagen om Finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser (Finsam) gör det möjligt för parterna att arbeta tillsammans i samordningsförbund, men samordningsförbundens mandat är begränsade och de kan inte tvinga parterna att samverka. Utmaningarna kring samverkan har dels resulterat i att det inte har ingått tre parter i samtliga verksamheter. Ett av kraven för att ingå i pilotprojektet var dock att teamet skulle omfatta minst tre av de samverkande myndigheterna.

Utvärderingen visar att det har funnits svårigheter att få vissa strategiska och centrala aktörer som exempelvis chefer att ansluta sig till projektet. Vad gäller förankringsarbetet har NNS haft ett särskilt fokus på styrelsen. Utvärderingen påvisar att NNS borde haft en bredare ansats och även riktat sig mot andra funktioner inom samordningsförbunden såsom beredningsgrupperna. Att lägga tid

på förankring på alla nivåer är viktigt för att implementering av en ny metod ska få genomslag. En central del i förankringsprocessen är att skapa enighet om målen. Den som inte är med kan bli emot, på grund av missförstånd om vad förändringsarbetet innebär och syftar till.

När det kommer till samverkan rapporterar flera samordningsförbund att de har fått nya kontakter på lokal, regional och nationell nivå. Erfarenhetsutbyte mellan myndigheter anses också vara värdefullt. Den operativa personalen har också användning för varandras expertområde i handläggningen av enskilda ärenden. Det har dock inte framkommit att samverkan på operativ nivå förstärkts i någon högre utsträckning till följd av projektet.

### **6.8. LEDNINGEN BEHÖVER SKAPA FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR VERKSAMHETERNA ATT ARBETA LÅNGSIKTIGT**

Utvärderingen pekar på att ledningen fyller en viktig funktion. Bakom verksamheterna som lyckats särskilt väl återfinns ofta engagerade styrelseledamöter, chefer, teamledare och projektledare. För att uppnå och vidmakthålla användning av en ny metod är det viktigt att minska personberoendet. Först när metoden används på det sätt som avsetts och blivit rutin kan man tala om att metoden är implementerad. Ledningsfunktioner behöver därmed fortsatt verka för att skapa förutsättningar för verksamheterna att arbeta långsiktigt och sammanhållet för att de ska nå resultat.

Jämställdhetsmyndigheten konstaterar också att arbetet kring våld i nära relationer ställer nya krav på arbetsmiljöarbetet. Anställda har behov av handledning för att hantera tankar, upplevelser och känslor som uppkommer. Professionell handledning är en kostnadsfråga. Vem som ska stå för kostnaden är dock inte givet. Jämställdhetsmyndigheten bedömer att samordningsförbunden behöver se över denna fråga och tydliggöra vilken aktör som ska stå för kostnaden.

### **6.9. DEN NATIONELLA SAMORDNINGEN HAR VARIT VIKTIG, MEN BÖR PÅ SIKT AVVECKLAS**

Som nationell samordnare har NNS hållit ihop projektet och drivit förändringsarbetet. Utvärderingen visar att den nationella samordningen varit viktig av flera skäl. Till exempel har NNS stöttat implementering av ny kunskap och nya metoder och arbetssätt i berörda verksamheter. NNS har även vidtagit åtgärder för att sprida goda exempel och erfarenheter av projektet på lokal, regional och nationell nivå. Utvärderingen visar att projektet har integrerats till viss del i ordinarie strukturer och inom ordinarie ekonomiska ramar. Samtidigt har flera samordningsförbund inte möjlighet att själva stå för kompetensutveckling.

Mäns våld mot kvinnor är ett tvärasektoriellt område som omfattar flera olika våldformer, målgrupper och aktörer. Komplexiteten gör att det kan bli särskilt



betungande för mindre samordningsförbund att samla kunskap och kompetens inom området. Samordningsförbundens förmåga att driva utvecklingsprocesser varierar, vilket delvis beror på att de har olika resurser. Kansliet spelar en viktig roll, men flera samordningsförbund har en liten personalstyrka vilket gör dem sårbara. Utan nationell samordning som kan bistå med utbildningsinsatser och uppföljning kommer kostnaderna för samordningsförbunden att öka. Samordning av gemensamma insatser såsom utbildningar är ett sätt att använda resurser mer effektivt.

Jämställdhetsmyndigheten ser att den nationella samordningen fyller en viktig funktion och att det finns fortsatt behov av den funktionen så länge verksamheterna befinner sig i en utvecklingsfas. Samordningsförbunden behöver dock bli självförsörjande när det kommer till exempelvis kompetensutveckling och uppföljning. Efter att den nya metoden är implementerad och verksamheterna påvisat att de kan vidmakthålla det nya arbetssättet bör således den nationella samordningen av arbetet avvecklas. Dessutom finns det en rad kostnadsfria utbildningar inom området som erbjuds av exempelvis Jämställdhetsmyndigheten och NCK som samordningsförbunden kan ta del av. Socialtjänst och hälso- och sjukvård har även tillgång till kompetensstöd via Socialstyrelsen. På sikt kommer även Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan kunna ta del av det kompetensstöd som håller på att tas fram inom ramen för det myndighetsgemensamma uppdraget om ökad upptäckt av våld. Uppdraget om stöd till samordningsförbunden bör därför övergå till att handla mer om handledning av personal än utbildning av personal.

## 7. REFERENSLISTA

Jämställdhetsmyndigheten (2022), *Ekonomisk jämställdhet. En uppföljning av senare års utveckling av det jämställdhetspolitiska delmålet (2022:2)*, Diarienummer: ALLM 2021/32.

NNS (2018), *Hur samordningsförbunden skapar kvalitet och hållbarhet i välfärden*. Rapportserie 2018:1.

NNS (2019), *Plan för genomförande av ett nationellt projekt mot psykiskt, fysiskt och sexuellt våld*, 2019-09-26.

NNS (2022), Samordningsförbunden, <http://nnsfinsam.se/samordningsforbunden/samordningsforbunden.aspx>, inhämtad 2022-03-22.

NNS (1) u. å., *Överenskommelse. Överenskommelse mellan Nationella Nätverket för Samordningsförbund (NNS) och Samordningsförbundet Insjöriket*.

NNS (2) u.å., *Överenskommelse. Överenskommelse mellan Nationella Nätverket för Samordningsförbund (NNS) och Samordningsförbundet Halland*.

NNS (3) u. å., *Statistik från NNS och samordningsförbundens regeringsuppdrag att upptäcka psykiskt, fysiskt och sexuellt våld. Statistikuppgifter från NNS och Samordningsförbundens arbete inom ett regeringsuppdrag 2019 – 2021*.

NNS (4) u.å., *Psykiskt, fysiskt och sexuellt våld. En fråga om hälsa, liv och död! Några erfarenheter från NNS och Samordningsförbundens arbete inom ett regeringsuppdrag 2019 – 2021*.

O'Doherty, LJ, Taft, A, Hegarty, K, Ramsay, J, Davidson, LL, Feder, G (2014), *Screening women for intimate partner violence in healthcare settings: abridged Cochrane systematic review and meta-analysis*. Bmj. 2014; 348:g2913.

Socialdepartementet (2018), *Uppdrag att planera för utökad samverkan i frågor om förbättrad upptäckt av våld i nära relationer m.m*, 2018-06-14, S2018/03696/JÄM (delvis).

Socialdepartementet (2019), *Uppdrag om ökad upptäckt av våld m.m. 2019—2021*, 2019-08-29, S2019/01517/JÄM.

Socialstyrelsen (2014), *Att vilja se, vilja veta och att våga fråga. Vägledning för att öka förutsättningarna att upptäcka våldsutsatthet*, Artikelnummer 2014-10-30.

Socialstyrelsen (2018). *Dödsfallsutredningar 2016–2017*. Artikelnummer: 2018-1-37.

Socialstyrelsen (2019), *Plan för utökad samverkan för förbättrad upptäckt av våld i nära relationer. Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Migrationsverket och Socialstyrelsen i samverkan*, Artikelnummer 2019-5-24.

Socialstyrelsen (2022), *Socialstyrelsens utredningar av vissa skador och dödsfall 2018–2021*, Artikelnummer 2022-1-7738.

SOU 2015:55, *Nationell strategi mot mäns våld mot kvinnor och hedersrelaterat våld och förtryck. Slutbetänkande av Utredningen som ska föreslå en nationell strategi mot mäns våld mot kvinnor.*

SOU 2014:71, *Ett jämställt samhälle fritt från våld. Utvärdering av regeringens satsningar 2010–2014. Delbetänkande av Utredningen som ska föreslå en nationell strategi mot mäns våld mot kvinnor.*

Box 73, 424 22 Angered  
Besöksadress: Angereds torg 9  
Tel: 031-392 90 00  
[www.jamstalldhetsmyndigheten.se](http://www.jamstalldhetsmyndigheten.se)



**JÄMSTÄLLDHETS  
MYNDIGHETEN**