

# Ökad upptäckt av våld

## Avrapportering för 2019-2021

© Arbetsförmedlingen  
Författare: Åsa Frostfeldt, Fadila Sadki, Amina Grill och Max Skymningsmåne  
Datum: 2022-02-22  
Diarienummer: Af-2019/0038 4338

## Förord

Arbetsförmedlingen fick i juni 2018 tillsammans med Socialstyrelsen, Försäkringskassan och Migrationsverket regeringens uppdrag att ta fram en plan för ökad samverkan för att förbättra upptäckt av våld i nära relationer åren 2019–2021 gällande:

- 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,
- förstärkt stöd till relevant personal med klientkontakter.

Arbetet samordnades inledningsvis av Socialstyrelsen som tillika sammanställde en plan<sup>1</sup> som lämnades till Regeringskansliet den 29 maj 2019. Den 28 juni 2019 lämnade regeringen ett uppdrag till samtliga myndigheter att genomföra samverkansplanen och en budget på 1 mkr per myndighet. Den 28 augusti 2019 utökade regeringen uppdraget genom att inkludera Nationella nätverket för samordningsförbunden (NNS) och Jämställdhetsmyndigheten. I samband med det fick samtliga myndigheter ytterligare 1 mkr var i budget för insatser under 2019, och senare även 2 mkr varje år 2020, 2021 och 2022. Jämställdhetsmyndigheten ska avrapportera uppdraget till regeringen senast den 31 mars 2022.

Denna avrapportering avser Arbetsförmedlingens utvecklingsarbete inom ramen för regeringsuppdraget *Ökad upptäckt av våld* under 2019–2021. Rapporten utgör en bilaga till Jämställdhetsmyndighetens samlade slutrapportering av nämnt uppdrag.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Maria Mindhammar. Ärendet har föredragits av Åsa Frostfeldt, enheten Utbilda och samverka. Övriga som deltagit i den slutliga handläggningen är Maria Kindahl, biträdande verksamhetsområdeschef Arbetssökande och Emil Johansson, enhetschef, enheten Utbilda och samverka.

Beslutet är fastställt digitalt i Diariet och saknar därför namnunderskrifter.

Maria Mindhammar  
Generaldirektör

Åsa Frostfeldt  
Kvalificerad handläggare

---

<sup>1</sup> Socialstyrelsen. [Plan för ökad samverkan för förbättrad upptäckt av våld i nära relationer.](#)

## Sammanfattning

Arbetsförmedlingen har i samverkan med Försäkringskassan, Migrationsverket, Jämställdhetsmyndigheten, Socialstyrelsen samt samordningsförbunden och Statens servicecenter genomfört utvecklingsarbete och kunskapshöjande insatser om våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck och sexuellt våld oavsett förhållandet mellan den brottsutsatta och förövaren. Arbetsförmedlingens fokus har varit på att höja kunskapen om att våld kan vara en dold orsak till arbetslöshet och att öka upptäckten av våld hos arbetssökande för att, vid behov, kunna ge anpassat stöd på deras väg till arbete eller studier.

5612 anställda på Arbetsförmedlingen har gått en webbkurs om *Ökad upptäckt av våld* och utav dessa har 5081 haft fördjupade dialogträffar om hur de kan ställa frågor om våld till arbetssökande. Arbetsförmedlingen har även tagit fram målgruppsanpassade webbkurser om våld som finns tillgängliga för myndighetens leverantörer av arbetsmarknadstjänster och till Statens servicecenter. Det har krävts i avtal att leverantörer ska gå webbkursen om våld, för att leverantörer också ska kunna upptäcka och samtala om våld i nära relationer i mötet med arbetssökande. Ett webinarium har sänts där fokus var på hur leverantörer ska agera om de kommer i kontakt med arbetssökande som har erfarenhet av våld.

Arbetsförmedlingen har framarbetat ett nytt handläggarstöd om ökad upptäckt av våld, reviderat andra befintliga handläggarstöd med texter om våld samt utarbetat nya rutiner, samt mallar för orosanmälan för barn som misstänks fara illa. Exempelvis har det tydliggjorts att ha en hotbild mot sig, kan vara ett godtagbart skäl för att yrkesmässigt och geografiskt begränsa sitt sökområde när man söker lämpligt jobb. Även användarstöd till leverantörer och metodstöd till Statens servicecenter har framarbetats. Syftet har varit att förtydliga hur de ska agera när de kommer i kontakt med arbetssökande som har erfarenhet av våld.

Arbetsförmedlingen får inte registrera och föra statistik på hälsorelaterade hinder som till exempel våldsutsatthet, varför effekt inte kan mätas på ordinarie sätt. Därför har det istället skickats enkätfrågor till de medarbetare som gått den interna webbkursen *Ökad upptäckt av våld*. Sammanfattningsvis har utbildningssatsningen haft effekt och fler medarbetare ställer nu frågor om våld och hänvisar arbetssökande med erfarenhet av våld vidare till andra stödinsatser. Trots goda resultat är bedömningen att utvecklingsarbetet behöver fortsätta för att uppnå större effekt.

För att öka insikten hos arbetssökande om kopplingen mellan arbetslöshet och våld, har information riktats direkt till arbetssökande via Arbetsförmedlingens webbsida och i sociala medier. Dessutom har en webbkurs om ökad kunskap om våld i nära relationer producerats och tillgängliggjorts för alla arbetssökande och poddar om våld har spelats in på svenska, engelska, arabiska, persiska och somaliska.

Våldsutsatthet finns i hela samhället och myndighetens medarbetare är inte ett undantag. Arbetsförmedlingen har därför tagit fram stöd för chefer så de i hälsosamtal med medarbetare kan lyfta frågan om våld i nära relationer.

## Innehåll

<b>1</b>	<b>Bakgrund .....</b>	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>De myndighetsgemensamma målen .....</b>	<b>7</b>
2.1	Rutiner och metoder för upptäckt av våldsutsatthet och våldsutövande .....	7
2.1.1	Förändrade interna arbetssätt och rutiner i kontakt med arbetssökande .....	7
2.1.2	Metodstöd till samverkanspartners .....	7
2.1.3	Ökad upptäckt av våld i medarbetares nära relation .....	8
2.1.4	Kvalitativa intervjuer om frågeformuläret om våld till arbetssökande över 18 år. ....	8
2.2	Övergripande information om våld, lagstiftning, skydd och stöd .....	10
2.3	Hänvisning till socialtjänst, hälso- och sjukvård samt rättsväsende för berörda individer .....	13
2.4	Förstärkt stöd till relevant personal med klientkontakter .....	13
<b>3</b>	<b>Arbetsförmedlingens myndighetsspecifika mål för regeringsuppdraget Ökad upptäckt av våld .....</b>	<b>15</b>
3.1	Arbetsförmedlingen ska utforma en intern stödstruktur för frågor om våld i syfte att förbättra myndighetens upptäckt av våld som en dold orsak till arbetslöshet.....	15
3.2	Medarbetare vid Arbetsförmedlingen ska öka sin kunskap om våld.....	17
3.3	Arbetsförmedlingen ska ta fram en plan för införandet av arbetet med ökad upptäckt av våld. ....	19
3.4	Arbetsförmedlingen ska förbättra samverkan i frågor om våld för att säkerställa att våldsutsatta eller våldsutövande arbetssökande ska kunna tillgodogöra sig insatser som förbättrar deras förutsättningar till jobb eller studier. ....	19
3.5	Arbetsförmedlingens medarbetare ska ställa frågor till arbetssökande om våld i syfte att utreda arbetssökandes möjligheter till arbete eller studier. ....	20
<b>4</b>	<b>Indikatorer och uppföljning av resultat.....</b>	<b>20</b>
<b>5</b>	<b>Efterlevnaden av Istanbulkonventionen, Barnkonventionen, Agenda 2030 Sveriges nationella strategi om mäns våld mot kvinnor .....</b>	<b>24</b>
5.1	Arbetsförmedlingens efterlevnad av Istanbulkonventionen och GREVIOs rekommendationer.....	24
5.2	Arbetsförmedlingens efterlevnad av Barnkonventionen .....	26
5.3	Arbetsförmedlingens efterlevnad av Agenda 2030 för hållbar utveckling ..	26
5.4	Arbetsförmedlingens efterlevnad av Sveriges nationella strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor .....	27
<b>6</b>	<b>Uppdragets organisering och samverkan .....</b>	<b>28</b>
<b>7</b>	<b>Identifierade utvecklingsområden .....</b>	<b>29</b>

# 1 Bakgrund

Socialstyrelsen genomför skador- och dödsfallsutredningar när ett barn eller vuxen har blivit grovt misshandlat eller har dödats av en närstående. I dessa analyser har det framkommit att många brottsutsatta och förövare varit inskrivna hos Arbetsförmedlingen tolv månader innan brottet.<sup>2</sup>

Arbetsförmedlingen får inte registrera och föra nationell statistik på hälsorelaterade hinder såsom våldsutsatthet, varför det inte går att följa upp hur många våldsutsatta som har upptäckts. En sektion i Skaraborg som arbetar med arbetslivsinriktad rehabilitering för långtidssjukskrivna tillsammans med Försäkringskassan, hade tidigare ett utvecklingsprojekt tillsammans med samordningsförbundet i Skaraborg. De ställde rutinmässiga frågor om våld i nära relationer i projektet till arbetssökande och förde anonymiserad lokal statistik. Då var det över 80 procent av de tillfrågade som svarade att de hade erfarenhet av våld i nära relationer.

Resultatet av Socialstyrelsens skador-och dödsfallsutredningar i kombination med utvecklingsarbetet mellan samordningsförbundet i Skaraborg och Arbetsförmedlingen är bakgrunden till att myndigheten fick i uppdrag av regeringen att öka upptäckten av våld i enlighet med den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor.

Arbetsförmedlingen fick i juni 2018 tillsammans med Socialstyrelsen, Försäkringskassan och Migrationsverket regeringens uppdrag att ta fram en plan för utökad samverkan för att förbättra upptäckt av våld i nära relationer 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,
- förstärkt stöd till relevant personal med klientkontakter.<sup>3</sup>

Arbetet samordnades av Socialstyrelsen som tillika sammanställde en plan<sup>4</sup> som lämnades till Regeringskansliet den 29 maj 2019. Den 28 juni 2019 lämnade regeringen ett uppdrag till samtliga myndigheter att genomföra samverkansplanen och en budget på 1 mkr per myndighet. Den 28 augusti 2019 utökade regeringen uppdraget genom att inkludera Nationella nätverket för samordningsförbunden (NNS) och Jämställdhetsmyndigheten. I samband med det fick samtliga myndigheter ytterligare 1 mkr var i budget för insatser under 2019, och senare även 2 mkr varje år 2020, 2021 och 2022. Jämställdhetsmyndigheten ska avrapportera uppdraget till regeringen senast den 31 mars 2022.

<sup>2</sup> Socialstyrelsen. [Utredningar av vissa skador och dödsfall](#).

<sup>3</sup> Regeringsbeslut S2018/03696/JÄM

<sup>4</sup> Socialstyrelsen. [Plan för utökad samverkan för förbättrad upptäckt av våld i nära relationer](#).

## 2 De myndighetsgemensamma målen

Inom uppdraget har tre myndighetsgemensamma utvecklingsgrupper arbetat tillsammans och resultatet från dessa grupper redovisas separat och sammanställs av Jämställdhetsmyndigheten.

### 2.1 Rutiner och metoder för upptäckt av våldsutsatthet och våldsutövande

#### 2.1.1 Förändrade interna arbetssätt och rutiner i kontakt med arbetssökande

I handläggarsstödet som fastställdes i maj 2019, *Att upptäcka våld i nära relationer*, finns beskrivningar av medarbetarnas ansvar för agerande, checklistor och förslag på hur man kan samtala om våld. Handläggarsstödet uppdaterades i december 2020 med anledning av att regeringsuppdraget förändrats och omfattar fler typer av våld. Det nya namnet på handläggarsstödet är *Ökad upptäckt av våld*. Frågeformuläret reviderades och dokumentationen vid handläggningen förtydligades. Arbetsförmedlingen tog beslut om att frågor om våld främst ska ställas i fysiska möten eller vid videomöten. Avrådan att ställa frågor över telefon togs dock bort i samband med uppdateringen av handläggarsstödet i januari 2022. Även frågeformuläret har uppdaterats ytterligare.

Om Arbetsförmedlingen får kännedom om att en arbetssökande är eller har varit våldsutsatt och om det påverkar den arbetssökandes ärende hos myndigheten, dokumenteras informationen under hög sekretessnivå och endast handläggare med särskild behörighet kan se informationen. Informationen används som underlag för eventuell anpassning av den sökandes planering med anledning av våldsutsattheten.

Med anledning av Arbetsförmedlingens kanalflyttning *Digitalt först*, som innebär att de flesta kontakter med arbetssökande sker digitalt, har rutinerna för handläggningen av känsliga ärenden utvecklats. Detta innebär att rutiner för att flytta över ärenden mellan kanalerna kundtjänsten - Personligt distansmöte (PDM) och lokala Arbetsförmedlingen har anpassats för att säkerställa hög sekretess samt att den arbetssökande får komma i kontakt med en arbetsförmedlare som hen kan träffa fysiskt vid behov.

#### 2.1.2 Metodstöd till samverkanspartners

Ett användarstöd om *Ökad upptäckt av våld* har tagits fram till de leverantörer som arbetar på uppdrag av myndigheten. Syftet är att ge stöd och kunskap rörande upptäckt av våld till de medarbetare hos leverantörerna som träffar arbetssökande. Det finns också information om hur de kan samtala om våld och hur de ska gå tillväga om de får kännedom om våld samt vart de kan hänvisa vidare för stöd, skydd och rehabilitering från andra myndigheter och samhällsaktörer.

Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Migrationsverket har även tagit fram ett metodstöd om *Ökad upptäckt av våld*, till Statens servicecenter. Syftet med

metodstödet är att ge stöd och kunskap rörande upptäckt av våld till servicehandläggare på servicekontoren som träffar kunder. Det finns också information om hur de kan samtala om våld och hur de ska gå tillväga om de får kännedom om våld samt vart de kan hänvisa vidare för stöd, skydd och rehabilitering från andra myndigheter och samhällsaktörer.

### **2.1.3 Ökad upptäckt av våld i medarbetares nära relation**

Arbetsförmedlingen har också arbetat med upptäckande av våld i medarbetares nära relationer. Metodstödet *Våld – dold orsak till medarbetares ohälsa* finns framtaget med syftet att chefer och HR-partner ska få grundläggande kunskap om hur medarbetare som har erfarenhet av pågående och tidigare våld kan påverkas. Metodstödet ger vägledning om hur man kan fråga om våldsutsatthet för att kunna upptäcka våld, stötta och hänvisa den utsatta vidare för stöd och skydd.

Arbetsförmedlingens mallar för hälsosamtal och handlingsplan för arbetsanpassning och rehabilitering, är båda uppdaterade med en fråga kring den egna upplevelsen av trygghet i sina nära relationer. Detta för att kunna upptäcka våld och hänvisa vidare.

Företagshälsan ställer även i sina samtal, när det gäller upprepad korttids sjukfrånvaro, frågor om våld i nära relation.

En arbetsgivarpodd<sup>5</sup> har spelats in som belyser hur arbetsgivare kan lyfta frågan om våld i nära relationer på sin arbetsplats och behov av rutiner för detta. Dels för att hjälpa någon som utsätts för våld, dels för att färre ska drabbas och dels för att hjälpa någon som själv utövar våld och vill sluta.

En film som berör arbetsgivaraspekten har också spelats in till Arbetsförmedlingens intervjuiserie om *Ökad upptäckt av våld*. Intervjuerien består av 26 olika intervjuer med experter inom ämnesområdet våld och finns på Arbetsförmedlingens webbplats för alla att ta del av.<sup>6</sup>

Ett APT material om upptäckt av våld i medarbetares nära relation har tagits fram. Materialet är tänkt att vara ett metodstöd för att lyfta frågan om våld i medarbetares nära relation. Det består av en presentation med kunskapshöjande innehåll samt reflektions- och diskussionsövningar att gå igenom. Materialet innefattar också en handledning för den som ska leda passet.

### **2.1.4 Kvalitativa intervjuer om frågeformuläret om våld till arbetssökande över 18 år.**

Arbetsförmedlingen har i maj 2021 genomfört en kvalitativ undersökning i syfte att få mer kunskap om hur medarbetare tycker att det är att ställa frågor om våld utifrån frågeformuläret om våld, samt hur arbetssökande upplever det är att få frågor om våld. Undersökningen har bestått av intervjuer med handläggare på Arbetsförmedlingen och med arbetssökande.

<sup>5</sup> Arbetsförmedlingen. [Hantera våld i nära relationer som arbetsgivare.](#)

<sup>6</sup> Arbetsförmedlingen. [Arbetsförmedlingens intervjuiserie om ökad upptäckt av våld.](#)



Frågeformuläret som avses används av Arbetsförmedlingen i kontakt med arbetssökande. Frågeformuläret har senare reviderats efter att undersökningen genomfördes. Frågorna i frågeformuläret utgår ifrån validerade frågor som Nationellt centrum för kvinnofrid (NCK) har tagits fram tillsammans med Socialstyrelsen.<sup>7</sup> Arbetsförmedlingen har därutöver målgruppsanpassat frågorna ytterligare samt lagt till frågor om våldsutövare, om man själv får välja vilka studier eller yrke man vill ha samt frågan om det finns minderåriga hemmavarande barn för att anpassa till myndighetens uppdrag.

Elva handläggare intervjuades, varav åtta kvinnor och tre män. Bland handläggarna fanns arbetsförmedlare och socialkonsulenter.<sup>8</sup> Åtta arbetssökande intervjuades, varav sex kvinnor och två män. Av dessa hade tre upplevt våld tidigare. Eftersom intervjuunderlaget är litet är det svårt att dra några generella slutsatser av materialet, men underlaget är värdefullt för framtida utvecklingsarbete.

De flesta handläggare hade erfarenhet av att prata om våld i nära relationer sedan tidigare. Få hade använt det nuvarande frågeformuläret enligt instruktion i handläggarstödet, men många hade det som samtalsstöd och använde enstaka frågor.

Av de arbetssökande hade ingen fått svara på frågeformuläret i samtal, men några hade fått frågor om våld av Arbetsförmedlingen på annat sätt tidigare. Alla var inskrivna på Arbetsförmedlingen vid intervjutillfället. De sökande hade blivit tillfrågade av en arbetsförmedlare om att delta i undersökningen och tackat ja. Frågeformuläret visades upp under intervjun.

De frågor som ställdes i intervjuerna med både handläggare och arbetssökande handlade om vad de kände när de läste frågorna. Om frågorna kändes relevanta, i vilken situation de skulle passa bäst att ställas och om man tror att det går att upptäcka våld genom frågeformuläret samt vad man tror vill ska hända om man berättar för Arbetsförmedlingen att man är utsatt för våld.

Nedan följer några av de insikter som intervjuerna genererat.

Handläggarna:

- Det kan vara svårt att veta hur och när man ska ställa frågorna när man är ovan och inte känner sig bekväm med ämnet. Frågorna kan uppfattas som tydliga och raka och kan väcka obehag hos ovana handläggare. Handläggarens trygghet bygger, förutom erfarenhet, på att man har kunskap och känner stöd från sin chef och kollegor.
- Vi utgår ifrån en svensk/europeisk norm när vi ställer frågorna vilket kan leda till att den arbetssökande tolkar frågorna på ett annat sätt än handläggaren tänkt. Vi bör öka medvetenheten kring att personer kommer att tolka

<sup>7</sup> [Nationellt centrum för kvinnofrid, Webbstöd för vården](#)

<sup>8</sup> Socialkonsulenternas insatser kompletterar arbetsförmedlarens insatser och syftar till att stödja arbetssökande att själva hantera de sociala situationer som påverkar deras förutsättningar för arbete. Detta kan gälla olika kontakter i vardagen men även kontakter med andra myndigheter och aktörer.

frågorna på olika sätt beroende på under vilka omständigheter de växt upp i. Detta för att kunna fånga upp och förklara för de individer som inte förstår och som tolkar frågorna på ett annat sätt än tänkt. Därför kan det vara bra att frågorna förtydligas och ger fler exempel.

- Handläggarna upplever att man behöver ha en förtroendefull relation och träffa den arbetssökande upprepat för att kunna ställa frågorna, eftersom de upplevs som intima och personliga. De socialkonsulenter som har god erfarenhet av att samtala om våld och frågeformulärets tillblivelse har hittat egna strategier för när, hur och var man tar upp ämnet och har jobbat upp en fingertoppskänsla. De har också ofta möjlighet att träffa en kund upprepat och bygga en relation. Detta till skillnad från arbetsförmedlare som inte har samma förutsättningar att träffa arbetssökande upprepade gånger. Arbetsförmedlarna flaggar för oro att använda materialet då man är rädd för hur kommer det uppfattas. Man funderar över vilka som ska få frågorna på grund av oro för om det finns en ökad risk för hot eller utsatthet hos arbetsförmedlaren om man frågar ”fel” person.

Arbetsökande:

- Det verkar finnas otydligheter kring vad konsekvenserna blir av att berätta för Arbetsförmedlingen om att man blivit utsatt för våld. Det här kan göra att arbetssökande väljer att inte svara på frågorna eftersom man vill skydda sig själv och sina nära eller för att man är rädd för att informationen ska användas emot en. Det blir därför viktigt att handläggaren är tydlig med vad som gäller; varför frågorna ställs, sekretess samt att svaren inte kommer att påverka den arbetssökandes ärende på ett negativt sätt.
- Frågorna kan uppfattas olika beroende på vilken uppfattning och syn den arbetssökande själv har om våld i nära relationer. Synen på jämställdhet och vilka rättigheter man har som utsatt för våld i Sverige är inte välkänt hos alla arbetssökande, varför också frågor om våld inte kan nå ut till alla arbetssökande.
- Det kan ta lång tid innan en person förstår att de blir utsatta för våld eller utsätter andra. Arbetsförmedlingen kan, genom att ställa frågorna, fungera som en ögonöppnare och sätta igång tankarna hos den arbetssökande.

Frågeformuläret har efter intervjuerna justerats. Bland annat har svarsrutorna tagits bort och instruktionerna kommer ändras i handläggarstödet till att frågorna ska vara ett samtalsstöd snarare än ett formulär man ska fylla i. Det ekonomiska och digitala våldet har förtydligats.

## 2.2 Övergripande information om våld, lagstiftning, skydd och stöd

Arbetsförmedlingen har tagit fram ett handläggarstöd om *Ökad upptäckt av våld* där information om våld, lagstiftning, skydd och stöd sammanställts. Även en

samlingssida om våld har publicerats på Arbetsförmedlingens interna Intranät. Under perioden har det också publicerats en rad externa och interna nyheter skriftligen. Vidare har även Arbetsförmedlingen egna interna Tv-kanal, *På Jobbet Tv* sänt flera inslag som handlat om regeringsuppdraget *Ökad upptäckt av våld*. Den 25 november 2020 sändes ett externt myndighetsgemensamt samtal om varför myndigheterna arbetar med *Ökad upptäckt av våld*.<sup>9</sup> Samma dag sändes ett inslag om regeringsuppdraget på TV4 där Jämställdhetsmyndigheten talade om vikten av samverkan och Arbetsförmedlingen om kopplingen mellan arbetslöshet och våld.<sup>10</sup> Det har även skrivits en artikel om Arbetsförmedlingens utvecklingsarbete i webbtidningen *Omtanke-för yrkesverksamma inom vård och omsorg*.<sup>11</sup> Även Inköpsrådet har skrivit om regeringsuppdraget.<sup>12</sup>

I den myndighetsgemensamma arbetsgruppen för kommunikation har det tagits fram extern webbinformation om våld, skydd och stöd som har målgruppsanpassats för respektive myndigheters kunder. Exempelvis finns nu information riktad både till våldsutsatta och våldsutövare kring var man kan söka stöd och skydd. Det finns också information om var man kan ansöka om skyddade personuppgifter.

Informationen och hänvisningarna har publicerats till arbetssökande på Arbetsförmedlingens webbsida under sidan *Lever du med våld i en nära relation?*<sup>13</sup> För att sidan lätt ska hittas länkas det till denna sida i fotnoten för varje webbsida på arbetsförmedlingen.se. Det länkas även till denna webbsida från en banner om våld i nära relationer på *Mina sidor*, som är Arbetsförmedlingens personliga inloggningssidor för arbetssökande. Säkerhetstänket har varit centralt i detta utvecklingsarbete och det finns nu en ”lämna sidan knapp” och information om hur man kan rensa webbhistorik. Av integritetsskäl följer Arbetsförmedlingen inte hur många som klickat på bannern om våld på *Mina sidor*, men det görs uppföljning på besöksstatistiken på webbsidan om våld för arbetssökande. Även besöksstatistiken för den interna webbsidan på Intranätet om *Ökad upptäckt av våld* följs upp.

För att öka kunskapen om våld, lagstiftning och stöd och skydd har Arbetsförmedlingens personal utbildats<sup>14</sup> och även en webbkurs till arbetssökande framarbetats; *Ökad kunskap om våld i nära relationer*. Webbkursen till arbetssökande har lanserats i Arbetsförmedlingens sociala medier och på externa webbsidan.<sup>15</sup>

Arbetsförmedlingen har även tagit fram stödmaterial och webbkurser om våld till de som arbetar på uppdrag av Arbetsförmedlingen dvs Statens servicecenter och leverantörer av arbetsmarknadstjänster.<sup>16</sup> Statens servicecenters utbildning finns upplagd på deras interna utbildningsportal.

---

<sup>9</sup> [Inslag om myndighetssamverkan mot våld](#).

<sup>10</sup> TV4.se. [Nyhetsinslag om regeringsuppdraget](#).

<sup>11</sup> Webbtidningen Omtanke-för yrkesverksamma inom vård och omsorg. [Artikel: våld i nära relationer bakom ohälsa och arbetslöshet](#).

<sup>12</sup> Inköpsrådet. [Artikel: stödjer leverantörer att upptäcka våld](#).

<sup>13</sup> Arbetsförmedlingen. [Lever du med våld i en nära relation?](#)

<sup>14</sup> Arbetsförmedlingens interna webbkurs *Ökad upptäckt av våld*.

<sup>15</sup> Arbetsförmedlingen. [Ökad kunskap om våld i nära relationer - en webbkurs för arbetssökande](#).

<sup>16</sup> Arbetsförmedlingen. [Våld i nära relationer](#).

Det är nu obligatoriskt i flera avtal, bland annat i arbetsmarknadstjänsten Rusta och matcha, att leverantörerna ska ha kunskap om våld och därför ta del av webbkursen om ökad upptäckt av våld.<sup>17</sup> Vid lanseringen av webbkursen om *Ökad upptäckt av våld* till leverantörer, genomfördes den 27 oktober 2021 ett webinarium. Budskapet var att utsatthet för fysiskt, psykiskt, sexuellt eller ekonomiskt våld kan medföra sämre hälsa, som i sin tur kan påverka arbetsförutsättningarna. Att det kan vara svårt att studera eller lära sig nya arbetsuppgifter om man har drabbats av ett trauma. Det kan även finnas yrkesmässiga eller geografiska begränsningar för den arbetsökande på grund av en hotbild och därför kan det behövas göras anpassningar i dennas planering.<sup>18</sup>

För att sprida kunskap om att våld kan vara en dold orsak till arbetslöshet har Arbetsförmedlingen spelat in poddar om våld i nära relationer på flera språk och de finns tillgängliga på svenska, arabiska, persiska, engelska och somaliska. En podd som riktar sig till arbetsgivare har också spelats in.<sup>19</sup> Arbetsförmedlingen har även kommunicerat i sociala medier om uppdraget och sammanfattningsvis har myndigheten gjort inlägg på Facebook tre gånger, LinkedIn sex gånger och Instagram 2 gånger. Titlarna på poddarna från 2021 är följande och nerladdningsstatistik tom 31 dec 2021:

Titel	Nerladdningar/visningar 2021
Podd - Varför ska Arbetsförmedlingen fråga om våld?	2 593
Podd - Så jobbar Arbetsförmedlingen med våld i nära relationer	2 374
Podd - Hantera våld i nära relationer som arbetsgivare	914
Podd - Partner violence - a hidden cause of unemployment?	361
Podd - Våld i nära relationer – en dold orsak till arbetslöshet - Arabiska	709
Podd - Våld i nära relationer – en dold orsak till arbetslöshet - Persiska	314
Podd - Våld i nära relationer – en dold orsak till arbetslöshet - Somaliska	312
Webbinarium för leverantörer om ökad upptäckt av våld	997

<sup>17</sup> Arbetsförmedlingen. [Ökad upptäckt av våld - en webbkurs för leverantörer.](#)

<sup>18</sup> Arbetsförmedlingen. [Webbinarium för leverantörer om Ökad upptäckt av våld.](#)

<sup>19</sup> Arbetsförmedlingen. [Våld i nära relationer – en dold orsak till arbetslöshet.](#)

I den myndighetsgemensamma utvecklingsgruppen har myndigheterna gjort flera inlägg i sociala medier som LinkedIn, Facebook, Instagram och Twitter. Gemensamma publiceringar har exempelvis gjorts på signifikanta dagar som 25 november (internationella dagen för avskaffandet av våld mot kvinnor) och 8 mars (internationella kvinnodagen). I november 2021 genomfördes en myndighetsgemensam kampanj under hashtagen #tillsammansmotvåld. Kampanjen syntes i sociala medier och på e-tavlor i cirka 500 ICA butiker över hela landet.

### **2.3 Hänvisning till socialtjänst, hälso- och sjukvård samt rättsväsende för berörda individer**

I handläggarstöden till Arbetsförmedlingens personal, metodstödet för servicehandläggarna på Statens servicecenter, användarstödet för leverantörer, webbkurserna till respektive målgrupper, samt på externa webbsidan, beskrivs vart våldsutsatta och våldsutövande personer kan hänvisas för att få hjälp. I Arbetsförmedlingens intervjuserie om *Ökad upptäckt av våld* förtydligas det vad det finns för stöd att få från socialtjänsten, hälso- och sjukvården samt rättsväsendet.<sup>20</sup>

Det har även förtydligats om orosanmälan gällande barn som misstänks fara illa. Arbetsförmedlingen har utvecklat två blanketter som medarbetarna kan använda sig av vid anmälan till socialtjänsten. Personal på Arbetsförmedlingen som i sitt yrkesutövande omfattas av hälso- och sjukvårdslagen har anmälningsplikt och ska göra en orosanmälan till socialtjänsten. Övriga medarbetare bör anmäla till socialtjänsten om man misstänker att ett barn far illa. Respektive blankett är anpassad efter vilken av dessa personalgrupper som gör anmälan.

### **2.4 Förstärkt stöd till relevant personal med klientkontakter**

Arbetsförmedlingen har tagit fram en webbkurs om *Ökad upptäckt av våld* som vänder sig till sig till alla Arbetsförmedlingens medarbetare som har kontakt med arbetssökande, samt till deras chefer. Syftet är att öka kunskapen om hur fysiskt, psykiskt, sexuellt och ekonomiskt våld kan påverka hälsa och därmed arbetsförutsättningarna. Syftet är även att få kunskap och skapa trygghet kring hur man kan samtala om våld. Målet är att medarbetare ska öka upptäckten av våld genom att börja ställa frågor om våld och veta hur man ska agera om man får kännedom om att en person har erfarenhet av våld.

Webbkursen *Ökad upptäckt av våld* erbjöds till Arbetsförmedlingens alla medarbetare som har kontakt med arbetssökande och skulle genomföras under 2021. Utbildningen tilldelades till medarbetare i Kompetensportalen och de fick ett mail om att det skulle gå webbkursen. Ett dialogmaterial finns också framtaget för att följa upp genomförd webbkurs. Insatsen syftade till att ge möjlighet att reflektera enskilt och tillsammans med kollegorna kring ämnet våld i nära relationer så att deltagarna blir mer trygga i att ställa frågor om våld. Även rollspel genomfördes.

---

<sup>20</sup> Arbetsförmedlingen. [Arbetsförmedlingens intervjuserie om ökad upptäckt av våld](#).

För att ytterligare sprida kunskap om uppdraget internt, har lärpass om uppdraget erbjudits på flera avdelningar på huvudkontoret. Det har varit många medarbetare som på detta sätt fått mer kunskap våld i nära relationer och hur myndigheten jobbar med uppdraget. Lärpassen har i sin tur genererat utvecklingsarbete på flera avdelningar. Under 2020 deltog 90 medarbetare på dragningar om *Ökad upptäckt av våld* och under 2021 deltog 663 medarbetare. Dessutom har det genomförts externa föreläsningar vid fyra tillfällen och då har sammanlagt 259 personer deltagit. Till detta tillkommer spridningskonferensen om uppdraget den 1 december då över 600 personer deltog.

Arbetsförmedlingen har också tagit fram en webbkurs om *Ökad upptäckt av våld* till de leverantörer som arbetar på uppdrag av myndigheten. Att de medarbetare hos leverantörerna som träffar arbetssökande har kunskap om våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck, är viktigt för att kunna ge våldsutsatta ett bra bemötande och kunna hänvisa vidare för stöd och skydd. I vissa leverantörstjänster är det kravställt att webbkursen ska genomföras. Som komplement till webbkursen har också ett användarstöd tagits fram som även nämns under kap 2.1.2. Syftet är att ge stöd och kunskap rörande upptäckt av våld till de medarbetare hos leverantörerna som träffar arbetssökande. Det finns också information om hur de kan samtala om våld och hur de ska gå tillväga om de får kännedom om våld, samt vart de kan hänvisa vidare för stöd, skydd och rehabilitering från andra myndigheter och samhällsaktörer.

Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Migrationsverket har tillsammans tagit fram en webbkurs om *Ökad upptäckt av våld* till Statens servicecenter. Arbetsförmedlingens enhet för kompetensförsörjning har producerat utbildningen och återanvänt material från övriga webbkurser som tagits fram inom samma sakområde. Målgruppen för webbkursen är servicehandläggarna på servicekontoren som träffar samverkansmyndigheternas kunder, då det är viktigt att de får ökad kunskap och får kännedom om hur man kan stödja en kund som har erfarenhet av våld. Från den 25 november till den 31 december 2021 har sammanlagt 339 medarbetare och chefer på Statens servicecenter gått webbkursen.

Som komplement till webbkursen om *Ökad upptäckt av våld* för servicehandläggarna har också ett metodstöd tagits fram som också nämns under kap. 2.1.2. Syftet är att ge stöd och kunskap rörande upptäckt av våld. Metodstödet beskriver också hur servicehandläggarna kan samtala om våld och hur de ska gå tillväga om de får kännedom om våld samt vart de kan hänvisa kunder vidare för stöd, skydd och rehabilitering från andra myndigheter och samhällsaktörer.

### **3 Arbetsförmedlingens myndighetsspecifika mål för regeringsuppdraget Ökad upptäckt av våld**

Som ett komplement till den myndighetsgemensamma planen som lämnades till regeringen den 29 maj 2019, har det också framarbetats en gemensam färdplan och kommunikationsstrategi för uppdraget. Arbetsförmedlingen har även tagit fram en intern plan samt en införandeplan för arbetet med ökad upptäckt av våld. Avsikten var att förtydliga hur Arbetsförmedlingen skulle arbeta för att nå de mål myndigheten har åtagit sig i den myndighetsgemensamma samverkansplanen.

Arbetsförmedlingens myndighetsspecifika mål för 2019–2021 var följande:

#### **Mål 2019**

Arbetsförmedlingen ska utforma en intern stödstruktur för frågor om våld i syfte att förbättra myndighetens upptäckt av våld som en dold orsak till arbetslöshet.

#### **Mål 2020**

Medarbetare vid Arbetsförmedlingen ska öka sin kunskap om våld.

Arbetsförmedlingen ska ta fram en plan för införandet av arbetet med ökad upptäckt av våld.

Arbetsförmedlingen ska förbättra samverkan i frågor om våld för att säkerställa att våldsutsatta eller våldsutövande arbetssökande ska kunna tillgodogöra sig insatser som förbättrar deras förutsättningar till jobb eller studier.

#### **Mål 2021**

Arbetsförmedlingens medarbetare ska ställa frågor till arbetssökande om våld i syfte att utreda arbetssökandes möjligheter till arbete eller studier.

#### **3.1 Arbetsförmedlingen ska utforma en intern stödstruktur för frågor om våld i syfte att förbättra myndighetens upptäckt av våld som en dold orsak till arbetslöshet.**

2019 utsågs regionala samordnare i Arbetsförmedlingens sex regioner. Dessa fick i uppdrag att ta fram regionala införandeplaner för regeringsuppdraget och kartlägga samt förbättra den lokala samverkan. Exempelvis fastställde region syd följande målsättningar för införandet av regeringsuppdraget:

- Vi ska bli bättre på att upptäcka kunder som har erfarenhet av våld, om det kan vara en dold orsak till ohälsa och arbetslöshet.
- Vi ska vara kunniga om vart man kan hänvisa den som är våldsutsatta eller våldsutövande vidare, för att personen ska få hjälp om den önskar det.

- Förbättra och utveckla samverkan genom att kartlägga vilka möjligheter som finns för att få stöd och skydd regionalt och lokalt, samt analysera vilka aktörer som Arbetsförmedlingen bör ha en närmare samverkan med.
- Alla medarbetare känner till Arbetsförmedlingens uppdrag *Ökad upptäckt av våld*.
- Alla medarbetare med kundkontakt känner till var man hänvisar vidare vid upptäckt av våldsutsatta eller våldsutövare
- Ökade möjligheter för Arbetsförmedlingen att upptäcka våldsutsatta eller våldsutförare, vilket kan vara en dold orsak till arbetslöshet.

I regionerna utsågs även lokala sakkunniga metodstödare på enheterna, som fick i uppdrag att informera om regeringsuppdraget och implementera handläggarstödet. Det var främst myndighetens socialkonsulenter som skulle ha denna roll, men vid omställningen på myndigheten under åren 2019–2020 minskades myndighetens socialkonsulenter från cirka 200 till cirka 30–40. Socialkonsulenterna är myndighetens socionomer. Deras kompetensbakgrund och fördjupade kunskap kring bland annat våld i förhållande till arbetsförutsättningarna gjorde att de bedömdes som lämpliga. Men i takt med att denna personalgrupp har minskat på myndigheten, har även andra yrkesgrupper blivit metodstödare.

Under 2020 kopplades de s.k. modellkontoren in som förstärkning i införandet och arbetsmetoden förändringsledning användes vid införandet. Modellkontoren har fungerat som pilotkontor, som sedan spridit kunskap vidare till sina systerkontor. Metoden används när nya IT-system och nya arbetsmetoder ska införas i myndigheten, vilka kräver medel eller stora beteendeförändringar hos medarbetarna. Modellkontorens förändringsstödare och även metodstödarna stöttade cheferna i att följa upp att medarbetarna gick webbkursen om *Ökad upptäckt av våld* och ansvarade för att leda dialogträffar på enheterna. De har även följt upp om medarbetarna kommit igång med att ställa frågor om våld och eskalerat eventuella frågeställningar till den regionala och nationella samordningen.

Regionerna inkluderade regeringsuppdraget i sina lokala styrkort vilket innebär regelbunden uppföljning med enheterna. Regionerna har i resultatuppföljningen följt upp att medarbetarna gick Arbetsförmedlingens interna webbkurs *Ökad upptäckt av våld* och att de har genomfört dialogträffar. De har även följt upp hur många som har gått Nationellt centrum för kvinnofrids (NCK) *Webbkurs om våld* och Länsstyrelsens *Webbkurs om heder*.

Regionerna har även haft riktade insatser till cheferna. Cheferna har fått uppmaningen att också göra samma webbkurser som medarbetarna, delta på dialogträffarna samt att ta del av metodstödet *Våld – dold orsak till medarbetares ohälsa* och webbkursen som är framtaget till chefer och HR.

Regionerna har säkrat att de har representation i de nätverk som behövs för att kunna ha lokal och regional samverkan med övriga myndigheter och kommuner.



Syftet är att därigenom ha kännedom om vilka insatser som finns för att få stöd och skydd samt vilka aktörer vi som myndighet kan hänvisa vidare till.

På grund av pandemin har frågor om våld inte kunnat ställas i fysiska möten med arbetssökande, vilket lett till att regionerna har haft svårt att komma igång med den aktiva delen av uppdraget. Några enheter har kommit igång med att ställa frågor om våld i videomöten. Regionerna efterfrågade att få ställa frågor om våld även i telefonmöten.

Utvecklingsarbetet i regionerna och på myndigheten som helhet har gått igenom de första faserna som att var förstå utmaningen, utforska lösningar och realisera. De kunskapshöjande insatserna som varit de främsta aktiviteterna i realiserfasen är avklarade och nu är det fokus på beteendeförändringen, dvs att få fler att ställa frågor om våld. Nästa steg är därmed nu faserna förbättra och underhålla. Det kommer framöver främst vara fokus på vilka hinder som behöver undanröjas, för att fler medarbetare ska ställa frågor om våld i samtalen med arbetssökande. Nu har exempelvis Arbetsförmedlingen tagit bort avrådan i handläggargstödet om att samtala om våld över telefon. Med tanke på att det har fungerat för Försäkringskassan att ställa frågor om våld över telefon, kommer nu även Arbetsförmedlingen att testa det. Även om fysiska enskilda möten främst är att föredra vid känsliga samtal för att inte riskera överhörning.

### **3.2 Medarbetare vid Arbetsförmedlingen ska öka sin kunskap om våld.**

Ett av huvudmålen under 2020 var att Arbetsförmedlingens medarbetare och chefer skulle genomgå kunskapshöjande insatser om ökad upptäckt av våld. Under våren 2020 fokuserades det på att alla skulle ha kännedom om regeringsuppdraget och handläggargstödet. Ett APT-material togs fram nationellt och föredrogs regionalt vid 137 olika tillfällen för ca 4800 medarbetare och 410 chefer.

I början av 2020 påbörjades en planering tillsammans med NCK att det skulle genomföras sex regionala utbildningsdagar, som skulle bli en fördjupande metoddag i hur man ställer frågor om våld. Planen var att det skulle genomföras på sex orter i september 2020, men på grund av covid-19 fick utbildningsdagarna ställas in. Istället upphandlades produktion av en digital webbkurs, som fokuserar på Arbetsförmedlingens uppdrag avseende ökad upptäckt av våld.

I utbildningen får man följa fem olika kunder som är inskrivna på Arbetsförmedlingen och hur deras arbetsförmåga påverkas av våld. Man får följa både våldsutsatta och våldsutövare. Utbildningen har som syfte att skapa en bättre förståelse för hur fysiskt, psykiskt, sexuellt och ekonomiskt våld påverkar hälsan. En psykolog förklarar tex hur obearbetade våldstrauman kan utvecklas till post traumatic stress syndrome (PTSD) och vad det är. Det har även tydliggjorts hur många olika myndighetskontakter som en våldsutsatt person kan behöva ha och hur det påverkar en persons personliga förutsättningar att komma vidare till arbete eller studier. Utbildningen har som mål att förtydliga vad Arbetsförmedlingens uppdrag

är, dvs att öka upptäckten av våld och sedan hänvisa vidare till relevant verksamhet. Slutligen ska den som går kursen få bättre kunskap om samtalsmetodik och vad som är viktigt att tänka på i kontakt med personer med erfarenhet av våld. Webbkursen *Ökad upptäckt av våld* tar ca 60 min att genomföra och den lanserades den 25 november 2020.

Det har även tagits fram ett fördjupningsmaterial i form av en intervjuiserie där olika experter delar med sig av sin kunskap om olika typer av våld som nämns i regeringsuppdraget. Det handlar om våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck samt sexuellt våld i olika former. Det har även gjorts filmer om våld mot personer med funktionsnedsättningar, våld mot personer med missbruks- och beroendeproblematik, våld i hbtqi-relationer, prostitution och människohandel mm. I september 2021 kompletterades det med ytterligare sju filmer bland annat om orosanmälan gällande barn som man misstänker far illa, ekonomiskt våld, arbetsgivarperspektivet om medarbetare är utsatta för våld, medias granskningar av våldet mot kvinnor och barn mm. Fördjupningsmaterialet är tänkt att användas vid exempelvis dialogmöten och vid egenstudier för de som vill fördjupa sin kunskap om ämnet.<sup>21</sup> Intervjuerien finns även tillgänglig för de som arbetar på uppdrag av Arbetsförmedlingen, dvs leverantörer och Statens servicecenter.

I Komptensportalen, där Arbetsförmedlingens interna utbildningar är samlade, erbjuds också NCKs webbkurs om våld. *Webbkursen om våld* är en webbaserad introduktionskurs med grundläggande kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer.

I Kompetensportalen finns även *Webbkursen om hedersrelaterat våld och förtryck*. Webbkursen är framtagen av Länsstyrelsen i Stockholms län i samverkan med Origo, länets myndighetsgemensamma resurscentrum mot hedersrelaterat våld och förtryck, Länsstyrelsen Östergötland och Södertälje kommun.

Dessutom har det tagits fram en föreläsningsfilm utifrån metodstödet för HR-partner och chefer, *Våld - dold orsak till medarbetares ohälsa* av psykologen Mimmi Wikström från företagshälsan Previa. Den andra filmen är en intervju med terapeuten och handledaren Hanna Olsson, som bland annat fokuserar på hur medarbetare påverkas av att lyssna på berättelser om våld, s.k. sekundär traumatisering. Filmen med Hanna Olsson har även publicerats på Intranätet och är en del av intervjuerien. Delar av filmen finns också med i webbutbildningen *Ökad upptäckt av våld*.

Med utgångspunkt i Arbetsförmedlingens handläggarstöd och webbkursen om *Ökad upptäckt av våld* har samtliga regioner under 2020 och 2021 haft olika lokala kunskaphöjande aktiviteter. Innehållet har varierat från genomgångar av regeringsuppdraget, genomgångar av handläggarstöd, workshops, dialogmöten både för medarbetare och i ledningsgrupper, informationsutskick mm.

---

<sup>21</sup> Arbetsförmedlingen. [Arbetsförmedlingens intervjuiserie om ökad upptäckt av våld](#).

Stödmaterialiet *Våld - dold orsak till medarbetarens ohälsa*, har marknadsförts via myndighetens chefsinformation på Intranätet. På Intranätet har även information om våld i nära relationer lagts ut både till medarbetare och till chefer under information om arbetsmiljö. Som tidigare nämnts under kap 2.1.3 men som också är relevant i detta avsnitt, så har Arbetsförmedlingens mallar för hälsosamtal och handlingsplan för arbetsanpassning och rehabilitering uppdaterats med en fråga kring den egna upplevelsen av trygghet i sina nära relationer. Vidare har ett APT - material om upptäckande våld i medarbetares nära relation tagits fram, som är tänkt att vara ett stöd för att lyfta frågan om våld i medarbetares nära relationer. Utöver detta har det även producerats en podd och film om arbetsgivarperspektivet och våld i nära relationer.

### **3.3 Arbetsförmedlingen ska ta fram en plan för införandet av arbetet med ökad upptäckt av våld.**

*Arbetsförmedlingens införandeplan för regeringsuppdraget ökad upptäckt av våld* fastställdes den 29 december 2020. I den står det bland annat att webbutbildningen *Ökad upptäckt om våld* är obligatorisk för alla medarbetare som har kontakt med arbetssökande.

Införandet består av webbkursen *Ökad upptäckt av våld* för medarbetare och dialogträffar samt särskilt stöd till chefer. Den beteendeförändringen som behövs är således att de medarbetare som har kontakt med arbetssökande i det fördjupade stödet, är medvetna om behovet av att ställa frågor om våld när de gör en kartläggning av den arbetssökandes arbetsförutsättningar. Syftet med att ställa frågor om våld, är att medarbetarna ska få en bättre förståelse för den arbetssökandes situation och vid behov kunna bidra till att hen får rätt hjälp för att komma vidare i sin process till arbete eller studier. För att skapa trygghet hos medarbetarna att börja ställa frågor om våld behövs sakkunskap om våld, kunskap om hur man ställer frågor om våld, men även kännedom om vart man kan hänvisa personer som är i behov av stöd, skydd och/eller behandling. Därför har det genomförts dialogträffar där exempelvis medarbetarna som arbetar på lokalkontor med fördjupat stöd fick göra rollspel och testa att ställa frågor om våld till varandra.

### **3.4 Arbetsförmedlingen ska förbättra samverkan i frågor om våld för att säkerställa att våldsutsatta eller våldsutövande arbetssökande ska kunna tillgodogöra sig insatser som förbättrar deras förutsättningar till jobb eller studier.**

Arbetsförmedlingen initierade samverkan med Länsstyrelsens nationella samordnare för de regionala samverkansnätverken om mäns våld mot kvinnor och har nu en representant i alla 21 län.

Vidare har varje region kartlagt vad det finns för lokala stödinsatser till våldsutsatta och våldsutövare. Ytterligare förankringsarbete pågår för att medarbetare ska få bättre kännedom om vart de kan hänvisa arbetssökande med erfarenhet av våld.

### **3.5 Arbetsförmedlingens medarbetare ska ställa frågor till arbetssökande om våld i syfte att utreda arbetssökandes möjligheter till arbete eller studier.**

Under 2021 utbildades medarbetarna som har kontakt med arbetssökande och efter genomgången utbildning och dialogträff, är tanken att frågor om våld ska inkluderas i kartläggningar inför det fördjupade stödet. Fördjupat stöd är till för arbetssökande som bedöms ha mer omfattande behov av stöd för att nå arbete eller utbildning.

Det som har varit problematiskt är att mycket av den vägledning och utbildning som finns tillgänglig angående att ställa frågor om våld, utgår från erfarenheterna att ställa rutinmässiga frågor om våld i fysiska möten inom hälso-och sjukvården samt inom socialtjänsten och inte inom statliga myndigheter som främst erbjuder digital service. Arbetsförmedlingen går mot en alltmer digitaliserad verksamhet, och även det fördjupande stödet har främst varit digitalt under den pågående pandemin. Detta har gjort att utvecklingsarbetet med att ställa frågor om våld har försenats, men Arbetsförmedlingen har utvecklat en säker krypterad videotjänst för att kunna erbjuda stöd på distans även om känslig information ska delas. Det är främst de som arbetar med arbetslivsinriktad rehabilitering som har använt sig av videomöten, medan övrig verksamhet mest har haft kontakt med arbetssökande över telefon. Arbetsförmedlingen har till och med 2021 inte ställt frågor om våld över telefon, då risken för överhörning är stor, men detta har varit ett hinder för att komma igång med att ställa frågor om våld. Från och med 2022 kommer därför avrådan att ställa frågor om våld över telefon att tas bort.

Utöver digitaliseringen av Arbetsförmedlingens verksamhet pågår även en reformering som innebär att leverantörer kommer ta över allt mer av myndighetens rustande och matchande. Även många av de fysiska kundkontakterna kommer framöver att ske på Statens servicecenter. De som arbetar på uppdrag av Arbetsförmedlingen har därför fått ta del av målgruppsanpassade webbkurser och metodstöd för att vara rustade för att kunna erbjuda ett professionellt bemötande av arbetssökande som har erfarenhet av våld.

## **4 Indikatorer och uppföljning av resultat**

Arbetsförmedlingens övergripande mål med detta utvecklingsarbete är att arbetssökande som är våldsutsatta eller våldsutövare upptäcks och hänvisas vidare till stöd eller skydd samt att planeringen för den arbetssökande ska anpassas vid behov. För att kunna följa upp utvecklingsarbetet har ett antal kvantitativa indikatorer identifierats.

I november 2020 var det totalt 6924 medarbetare på Arbetsförmedlingen som hade en yrkesroll där de hade kontakt med arbetssökande. Alla dessa medarbetare fick ett mail om att de hade fått webbkursen *Ökad upptäckt av våld* tilldelad till sig i Kompetensportalen. Fram till sista december 2021 hade 5404 av dessa medarbetare, dvs 78 procent gått webbkursen. Dessutom har andra yrkesgrupper på

Arbetsförmedlingen också gått webbkursen, så totalt har 5603 medarbetare och chefer gått webbkursen. Värt att notera är att de personer som har gått webbkursen, men sedan har slutat sin anställning under 2021 inte finns med i statistiken på hur många som genomfört webbkursen eftersom de då faller ur databasen som används för uppföljningen. Under 2021 avslutade ca 1100 medarbetare sin anställning på Arbetsförmedlingen. Även anställda som av olika anledningar inte var i tjänst är inräknade i den totala statistiken för tilldelningen av webbkursen. Det innebär att det förmodligen är en högre siffra procentuellt på hur många som genomgått kompetenshövande insatser under uppdragets tid.

De som har gått webbkursen *Ökad upptäckt av våld*, har fått svara på frågor i anslutning till att webbkursen genomförts. Uppföljningen skedde därefter tre respektive tio månader efter genomgången utbildning. Resultaten har sammanställts i januari 2022. Samtliga frågor har en skala mellan 1 och 6, där 1 betyder att de inte instämmer i påståendet och 6 att de instämmer helt.

Enligt Arbetsförmedlingens instruktion i handläggarstödet som gällde fram till 2021 ska frågor om våld endast ställas vid fysiska möten eller vid videosamtal av medarbetare på lokalkontor, dvs inte vid telefonkontakt. Undantaget är om kunden själv initierar ett samtal om våld. Det innebär att PDM, dvs Arbetsförmedlingens kundtjänst, inte haft i uppdrag att ställa frågor om våld över telefon och de är därför borttagna ur statistiken från indikator 1.

Nedanstående tabell visar hur många respondenter som har besvarat respektive enkät.

Enkät 1 – Direkt vid genomförande av utbildningen	4 679
Enkät 2 – Tre månader efter utbildningen	3 370
Enkät 3 – Tio månader efter utbildningen	1 169

**Indikatorer som följts via tre enkäter till de som genomgått webbkursen *Ökad upptäckt av våld* är följande (indikator 1–5):**

- 1. Andel medarbetare med kundkontakt på lokalkontor som ställt frågor om våldsutsatthet och våldsutövande.**

Enkät	Andel
0 mån	7 %
3 mån	9 %
10 mån	27 %

- 2. Andel medarbetare som hänvisat våldsutsatta vidare till stöd, skydd och/eller behandling de senaste 12 månaderna.**

Enkät	Andel
0 mån	15 %
3 mån	15 %
10 mån	44 %

**3. Andel medarbetare som instämmer helt i att de har stöd från närmsta chef för att arbeta med frågor som rör våld.**

Enkät	Andel
0 mån	32 %
3 mån	29 %
10 mån	23 %

**4. Andel medarbetare som instämmer helt i att frågor om våld inneburit att matchningsunderlag och förståelse för arbetssökandes situation på arbetsmarknaden förbättrats.**

Enkät	Andel
0 mån	26 %
3 mån	18 %
10 mån	28 %

**5. Andel medarbetare som känner sig trygga med att ställa frågor om våld.**

Enkät	Andel
0 mån	96 %
3 mån	98 %
10 mån	100 %

**Övriga uppföljningsindikatorer (indikator 6–7)**

**Uppföljning via Kompetensportalen och regionala VINR-samordnare**

När det gäller statistiken för NCK:s kurs *Våld i nära relationer* är den något missvisande pga. tekniska problem som kan uppstå när externa utbildningar läggs in i Arbetsförmedlingens interna Kompetensportal. Enligt Kompetensportalen har totalt 1672 anställda gått NCK:s webbkurs om våld. NCK har dock redovisat att sedan september 2016 har sammanlagt 3185 anställda på Arbetsförmedlingen genomgått deras webbkurs om våld.

Dessutom ändrades kurserna i Kompetensportalen inför lanseringen av webbkursen *Ökad upptäckt av våld* i november 2020 för att lättare kunna följa endast den utbildningen som skulle vara obligatorisk. Innan var alla utbildningarna tillsammans i ett samlat paket, med olika moduler som sedan separerades till egna utbildningar.

Utöver den statistik som finns att tillgå i Kompetensportalen har de regionala samordnarna fört manuell statistik på de kompetenshöjande insatserna som genomförts på sektionerna i regionerna.

Förutom webbkurser genomfördes under år 2020 en genomgång av regeringsuppdraget *Ökad upptäckt av våld* och handläggarsstödet för ca 4800 medarbetare och 410 chefer.

Under 2021 genomfördes fördjupande dialogträffar efter webbkursen *Ökad upptäckt av våld* på 317 sektioner. Sammanlagt 4768 medarbetare och 313 chefer deltog i dessa dialogträffar.

**6 - 7. Antal medarbetare och chefer som har deltagit i kunskapshöjande insatser inom sakområdet våld.**

År	2018	2019	2020	2021	Totalsumma
<b>Chef antal utbildningstillfällen</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>89</b>	<b>261</b>	<b>359</b>
Hedersrelaterat våld och förtryck		1	5	6	12
Medarbetares ohälsa och VINR			31	43	74
Våld i nära relationer	3	5	30	36	74
Ökad upptäckt av våld			23	176	199
<b>Medarbetare antal utbildningstillfällen</b>	<b>87</b>	<b>136</b>	<b>2 563</b>	<b>5 715</b>	<b>8 501</b>
Hedersrelaterat våld och förtryck		80	240	178	498
Medarbetares ohälsa och VINR			846	155	1 001
Våld i nära relationer	87	56	778	677	1 598
Ökad upptäckt av våld			699	4705	5 404
<b>Totalsumma utbildningstillfällen</b>	<b>90</b>	<b>142</b>	<b>2 652</b>	<b>5 976</b>	<b>8 860</b>

**Uppföljning via diariet (indikator 8)**

**8. Antal orosanmälningar som Arbetsförmedlingen skickat till socialtjänsten.**

År	Antal
2018	8
2019	8
2020	12
2021	15

**Uppföljning via webbstatistik (indikator 9–10)**

**9. Antal sidvisningar av unika användare på Arbetsförmedlingens externa hemsida på webbsidan *Lever du med våld i en nära relation?***

2021 – 12 123 unika användare (totalt 14 704 besök).

**10. Antal sidvisningar av unika användare på Arbetsförmedlingens Intranät på samlingssidan för regeringsuppdraget *Ökad upptäckt av våld.***

2021 – 4 169 unika användare (totalt 5 363 besök).

## 5 Efterlevnaden av Istanbulkonventionen, Barnkonventionen, Agenda 2030 Sveriges nationella strategi om mäns våld mot kvinnor

Jämställdhetsmyndigheten har efterfrågat en redovisning för hur Arbetsförmedlingen arbetat med regeringsuppdraget *Ökad upptäckt av våld i förhållande till Istanbulkonventionen, GREVIOs rekommendationer, Barnkonventionen, Agenda 2030 samt Sveriges nationella strategi om mäns våld mot kvinnor*. Nedan följer en sammanställning av detta.

### 5.1 Arbetsförmedlingens efterlevnad av Istanbulkonventionen och GREVIOs rekommendationer

Istanbulkonventionen är det första juridiskt bindande regionala instrumentet om våld mot kvinnor i Europa. Konventionens syfte är att skydda kvinnor och flickor mot alla former av våld och att förebygga, lagföra och avskaffa våld mot kvinnor och våld i hemmet. Istanbulkonventionens officiella namn är *Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet*.

Konventionen fördömer alla former av våld och beskriver våld mot kvinnor som ett uttryck för historiskt ojämlika maktförhållanden mellan kvinnor och män. Den slår fast att våld mot kvinnor är könsrelaterat på strukturell nivå. Konventionen konstaterar att kvinnor och flickor riskerar att utsättas för könsrelaterat våld och våld hemma i större utsträckning än män. Att förebygga våld mot kvinnor beskrivs som avgörande för att kunna uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män.

Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence (GREVIO) är det oberoende expertorgan som ansvarar för att övervaka genomförandet av Europarådets konvention om att förebygga och bekämpa våld mot kvinnor och våld i hemmet (Istanbulkonventionen) av parterna. I januari 2019 lämnade de över en granskningsrapport till Sverige. GREVIO uppskattar att Sverige betraktar våld mot kvinnor som en grundläggande utmaning för jämställdhet och framhåller Sverige som ett jämställdhetspolitiskt föregångsland. GREVIO lämnade i anslutning till rapporten även 41 rekommendationer på förbättringsområden till Sverige. Senast i januari 2022 skulle regeringen rapportera hur Europarådets rekommendationer om Istanbulkonventionens genomförande har hanterats i Sverige.

Arbetsförmedlingen omnämns i en utav uppmaningarna från GREVIO. Det är rekommendation 2 som avser artikel 7, som handlar om omfattande och samordnad politik. GREVIO uppmanar starkt de svenska myndigheterna att utarbeta metoder för myndighetssamverkan för att i enskilda ärenden om våld mot kvinnor säkerställa samordningen och samarbetet mellan alla berörda parter, särskilt lokala myndigheter (brottsbekämpande myndigheter, socialtjänst, arbetsförmedling), offentlig hälso- och sjukvård och specialiserade stödtjänster till våldsutsatta kvinnor. GREVIO uppmanar också de svenska myndigheterna att se till att de metoder som utarbetas för detta



ändamål helt återspeglar specifika behov hos de kvinnor som är utsatta eller riskerar att utsättas för intersektionell diskriminering. Detta gäller särskilt kvinnor som tillhör minoritetsgrupper i Sverige, kvinnor med missbruk och/eller i prostitution, samt nyanlända och utrikesfödda kvinnor.

Den artikel i Istanbulkonventionen som främst har bäring på regeringsuppdraget *Ökad upptäckt av våld*, är artikel 15 om utbildning av yrkesgrupper. Sverige har en skyldighet att erbjuda utbildning för yrkesgrupper som kommer i kontakt med eventuella brottsoffer eller förövare och behöver ha en strategi för hur man kan förebygga och upptäcka sådant våld. Utbildningen ska även omfatta myndighetssamverkan för att möjliggöra en heltäckande och lämplig hantering av ärenden som innefattar sådant våld som faller inom ramen för konventionen.

Artikel 18 i Istanbulkonventionen fastställer att Sverige måste säkerställa att alla berörda myndigheter, kan samarbeta effektivt med varandra för att skydda och stödja brottsoffer och vittnen till alla former av våld som faller inom ramen för konventionen. Sverige behöver stärka de våldsutsatta kvinnornas ställning och att de ska bli ekonomiskt oberoende.

I rekommendation 18, som utgår från artikel 18 om allmänna skyldigheter, uppmanar GREVIO starkt de svenska myndigheterna att fortsätta sitt arbete med att inrätta institutionella strukturer för samordning och samarbete mellan olika statliga och icke-statliga organ och tjänsteleverantörer för att säkerställa lämpliga former av myndighetssamverkan. GREVIO vill särskilt se att icke-statliga organisationers specialiserade stödtjänster till kvinnor integreras i formella samarbetsstrukturer.

Rekommendation 19, som avser artikel 20 om allmänna stödtjänster, uppmanar GREVIO å det starkaste de svenska myndigheterna att i ärenden som rör någon form av våld mot kvinnor göra mer för att förbättra och formalisera samarbetsstrukturerna inom och mellan lokala myndigheter, statliga myndigheter och specialiserade stödtjänster för kvinnor.

Arbetsförmedlingen är en myndighet som kommer i kontakt med många våldsutsatta och våldsutövare. Inom ramen för regeringsuppdraget *Ökad upptäckt av våld* har alla medarbetare som träffar arbetssökande erbjudits kunskapshöjande utbildning om våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck. Det har även tagits fram utbildningsmaterial med filmade intervjuer med experter som samtalar om särskild utsatthet som exempelvis missbruk, funktionsnedsättningar samt prostitution och människohandel. Arbetsförmedlingen har även förbättrat den lokala och regionala samverkan genom att nu ingå i Länsstyrelsernas regionala nätverk om mäns våld mot kvinnor. Arbetsförmedlingens utvecklingsarbete är därmed i linje med GREVIOs rekommendationer.

## 5.2 Arbetsförmedlingens efterlevnad av Barnkonventionen

Barnkonventionen, som infördes som lag i Sverige den 1 januari 2020, ska beaktas i uppdraget i stort. De artiklar i Barnkonventionen som särskilt berörs av regeringsuppdraget är artikel 2, som handlar om att alla barn är lika mycket värda och ska skyddas mot alla former av diskriminering eller bestraffning på grund av barnets eller dess förälders/vårdnadshavares ras, hudfärg, kön, språk, religion, politiska eller annan åskådning, nationella, etniska eller sociala ursprung, egendom, funktionsnedsättning, börd eller ställning i övrigt. Artikel 3 om att barnets bästa ska komma först vid alla beslut som rör barnet. Artikel 6, som innebär att barn har rätt till liv och utveckling. Artikel 11 om att ingen får föra bort ett barn mot barnets eller en förälders vilja eller hålla kvar ett barn utomlands mot barnets eller en förälders vilja. Artikel 12 som handlar om att alla barn har rätt att bli lyssnade på att uttrycka sina åsikter. Artikel 19 som innebär att barn ska skyddas mot föräldrarnas eller närståendes våld, vilket kan vara fysiskt, psykiskt eller sexuellt våld. Artikel 24 som bland annat understryker att traditionella sedvänjor som är skadliga för barns hälsa ska avskaffas. Artikel 34 som säger att barn ska skyddas mot alla former av sexuella utnyttjanden och sexuella övergrepp, inklusive prostitution och sexuell exploatering. Artiklar 35 och 36, som innebär att ingen får föra bort eller sälja ett barn då ett barn ska skyddas mot alla former av utnyttjanden och övergrepp.

Arbetsförmedlingen har i november 2021 endast ca 200 arbetssökande inskrivna som är i åldern 16–18 år, däremot är det många arbetssökande som är föräldrar. Under uppdraget har Arbetsförmedlingen därför tagit fram blanketter för orosanmälan för barn som misstänks fara illa. Det har även skrivits om orosanmälan i Arbetsförmedlingens handläggarstöd *Ökad upptäckt av våld*, i användarstödet till leverantörer och i metodstödet till Statens servicecenter. För att lyfta barnperspektivet har Arbetsförmedlingen i den framtagna intervjuerien även intervjuat en jurist från Socialstyrelsen om orosanmälan samt en jurist från det nationella kompetensteamet för hedersrelaterat våld och förtryck. Det har även lagts till en fråga i Arbetsförmedlingens frågeformulär om våld om man själv får välja utbildning eller yrke, för att fånga upp unga som begränsas i sina livsval pga. hedersrelaterat våld och förtryck. Arbetsförmedlingen bidrar till att förhindra att barn far illa genom att göra orosanmälan till socialtjänsten.

## 5.3 Arbetsförmedlingens efterlevnad av Agenda 2030 för hållbar utveckling

Regeringsuppdraget *Ökad upptäckt av våld* är en del av Sveriges genomförande av Agenda 2030 för hållbar utveckling. Inom ramen för Agenda 2030 är det en del av måluppfyllelsen av mål 5; Uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt. Även mål 16; Främja fredliga och inkluderande samhällen för hållbar utveckling, tillhandahålla tillgång till rättvisa för alla samt bygga upp effektiva och inkluderande institutioner med ansvarsutkrävande på alla nivåer. Inom mål 5 aktualiseras delmål 5.1 som handlar om att utrota diskriminering av kvinnor och

flickor, delmål 5.2 om att avskaffa alla former av våld mot alla kvinnor och flickor i det offentliga och privata rummet, inklusive människohandel, sexuellt utnyttjande och andra typer av exploatering, samt delmål 5.3 om avskaffandet av tvångsäktenskap och könsstympning. Inom mål 16 aktualiseras vidare främst delmål 16.2 som handlar om att skydda barn mot övergrepp, utnyttjande, människohandel och alla former av våld eller tortyr mot barn.

Att leva ett liv fritt från våld och diskriminering är en grundläggande mänsklig rättighet och avgörande för att människor och samhällen ska utveckla sin fulla potential. Det femte av de globala utvecklingsmålen syftar till att uppnå jämställdhet och säkra alla kvinnors och flickors egenmakt. I det ingår exempelvis att ha en egen försörjning och att mäns våld mot kvinnor måste upphöra.

Arbetsförmedlingen bidrar till det nationella genomförandet av Agenda 2030 genom bland annat mål 5 om jämställdhet. Det gör myndigheten i erbjudandet till såväl arbetssökande som arbetsgivare gällande social hållbarhet. Agendamål 5 speglar en central del av myndighetens uppdrag, jämställdhetsintegrering och Arbetsförmedlingen förbinder sig genom arbetet med Agenda 2030 att verka för en rättvis fördelning av makt, inflytande och resurser mellan män och kvinnor som en förutsättning för en hållbar samhällsutveckling. Alla former av våld, diskriminering och skadliga sedvänjor mot kvinnor och flickor drabbar såväl individen som hela samhället. Därför är delmålen 5.1 och 5.2 viktiga för Arbetsförmedlingens arbete. Att våld mot kvinnor är en del av myndighetens Agenda 2030 arbete har lyfts av myndighetens nätverk för hållbarhet och var temat för ett nyhetsbrev i december 2020.

#### **5.4 Arbetsförmedlingens efterlevnad av Sveriges nationella strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor**

Regeringens nationella strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor 2017–2026 ska bidra till att uppnå det sjätte jämställdhetspolitiska delmålet – att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Regeringsuppdraget *Ökad upptäckt av våld* svarar även mot de politiska målsättningarna två och fyra i den nationella strategin. Den andra politiska målsättningen i strategin innebär förbättrad upptäckt av våld, vilket inbegriper både våldsutsatta och våldsutövare, samt starkare skydd och stöd för våldsutsatta kvinnor och barn. Den fjärde politiska målsättningen i strategin handlar om behovet av förbättrad kunskap och metodutveckling. Med det avses kunskap om mäns våld mot kvinnor hos allmänheten samt berörda yrkesgrupper och beslutsfattare på alla samhällsnivåer, liksom utveckling av metoder och arbetssätt för att motverka våldet genom forskning, utvärdering och uppföljning.

Arbetsförmedlingens bedömning är därmed att utbildningssatsningen för myndighetens medarbetare samt de som arbetar på uppdrag av myndigheten hos leverantörer och Statens servicecenter lever upp till intentionen av strategin. När

personalen får ökad kunskap om våld, kan samtala om våld på ett professionellt sätt, ökar också förhoppningsvis upptäckten av våld, så fler arbetssökande kan hänvisas vidare till stöd, skydd och behandling samt att anpassningar kan göras.

Som nämnts i tidigare kapitel, men som också är relevant i detta avsnitt, är att Arbetsförmedlingen också har identifierat ett behov att upptäcka våld hos myndighetens egna medarbetare. Arbetsförmedlingen är en stor arbetsgivare och sett till hur vanligt förekommande våldet är, är det högst sannolikt att vi har medarbetare och kollegor som har erfarenheter av våld. Därför har Arbetsförmedlingen tagit fram stödmaterialet *Våld - dold orsak till medarbetares ohälsa*. Syftet med stödmaterialet är att chefer och HR-partner ska få grundläggande kunskap om hur medarbetare som har erfarenhet av pågående och tidigare våld påverkas. De ska även få vägledning om hur man kan fråga om våldsutsatthet för att kunna upptäcka våld, stötta och hänvisa den utsatta vidare. Dessutom har checklistan för hälsosamtal som används av chefer när medarbetare varit sjukskrivna uppdaterats med följande: "Hur har du det i dina relationer – känner du dig trygg? Hur kan jag som chef ge dig stöd?"

Vidare har ett APT material tagits fram, som är ett stöd för att lyfta frågan våld i medarbetares nära relation. Det består av en presentation med kunskapshöjande innehåll samt reflektions- och diskussionsövningar att gå igenom.

Myndigheten har också tagit fram en webbutbildning som består av en intervju med terapeuten Hanna Olsson om det farliga men viktiga lyssnandet. I denna behandlas bland annat hur man som professionell påverkas av att lyssna på människor som varit med om traumatiska händelser. Webbutbildningen består också av en inspelad föreläsning av psykologen Mimmi Wikström; *Våld - orsak till medarbetarens ohälsa*. Denna ger grundläggande kunskap om hur medarbetare som har erfarenhet av pågående och tidigare våld i nära relationer påverkas.

## 6 Uppdragets organisering och samverkan

Regeringsuppdraget *Ökad upptäckt av våld* har bedrivits i samverkan med Försäkringskassan, Migrationsverket, Socialstyrelsen, Jämställdhetsmyndigheten och samordningsförbunden. Arbetsförmedlingen hade inte tidigare arbetat nationellt på myndigheten med frågor gällande våld i nära relationer. Det var endast i socialkonsulenternas metodstöd som våld i nära relationer nämndes. I myndighetens handlingsplan för jämställdhetsintegrering hade inte arbetet med våld i nära relationer inkluderats. Försäkringskassan och Migrationsverket hade dock inom ramen för deras jämställdhetsintegreringsarbete bedrivit utvecklingsarbete om våld i nära relationer. Det innebär att de 2018 hade kommit längre i utvecklingen vid uppstarten av regeringsuppdraget och att Arbetsförmedlingen kunde inspireras av de metodstöd, rutiner och utbildningsmaterial som de hade tagit fram. Det har varit mycket effektivt eftersom Arbetsförmedlingen ofta samverkar med dessa två myndigheter i det operativa arbetet och det är bra om myndigheterna har en samsyn i dessa frågor.

Det har även varit givande att samarbeta med Socialstyrelsen som normalt sett endast stöttar kunskapsutvecklingen i hälso- och sjukvården samt inom socialtjänsten. Även samordningen av Jämställdhetsmyndigheten som expertmyndighet har gynnat kunskapsutvecklingen i uppdraget.

Identifierade utmaningar har varit att samordna och målgruppsanpassa riktade kommunikationsinsatser. Ett exempel är att det i regeringsuppdraget är formulerat att myndigheterna ska ge stöd till personal med klientkontakter, men myndigheterna beskriver målgruppen olika (sökande, försäkrad, kund, arbetsökande, klient, medborgare, brukare, patient etc.).

Behoven har också sett olika ut för målgrupperna eftersom myndigheterna har olika uppdrag. Exempelvis samverkar Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan kring arbetslivsinriktad rehabilitering inom ramen för samordningsförbunden, vilket Migrationsverket inte är involverad i. Arbetsförmedlingen är inte involverad i arbetet kring prostitution och människohandel, vilket Migrationsverket är. Att motverka kvinnlig könsstympning som Migrationsverket tydligt kommunicerar om, har upplevts som svårt att kommunicera om för Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Inledningsvis var inte Migrationsverket med i det utvecklingsarbete som skett hos Statens servicecenter, eftersom de inte ingick i den myndighetssamverkan förens i slutet av regeringsuppdraget.

Utmaningarna har dock lösts och de organisatoriska förutsättningarna har fungerat bra. De främsta utmaningarna för Arbetsförmedlingen har inte varit relaterade till samverkan utan andra faktorer som omställningen då cirka 3 400 medarbetare slutade år 2019 och 2020, omorganisation, reformeringen av Arbetsförmedlingens verksamhet där matchningsverksamheten främst ska läggas ut på leverantörer, överflyttningen av fysisk kundtjänst till Statens servicecenter, digitaliseringen av myndigheten samt pandemin som resulterade snabbt i hög arbetslöshet och därmed extremt hög arbetsbelastning för myndighetens medarbetare. Även den interna styrningen kring införandet av nya arbetssätt på myndigheten har reviderats under dessa år. Det har påverkat och försenat planeringen som flera gånger har behövts att anpassas efter rådande omständigheter.

## 7 Identifierade utvecklingsområden

Arbetsförmedlingens införande av detta regeringsuppdrag har utgått från modellen förändringsledning och myndighetens utvecklingsprocess som följer följande steg:

- Input för utvecklingen och förstå utmaningen.
- Utforska lösningar.
- Realisera.
- Förbättra.
- Underhålla.
- Utvärdera och avveckla.

Arbetsförmedlingens införande av regeringsuppdraget befinner sig just nu i slutfasen av realisera och är på väg in i faserna förbättra och underhålla. Först och främst behöver det ske en större förflyttning gällande beteendeförändring dvs att fler medarbetare ska komma igång med att ställa frågor om våld. Fokuset under 2022 är därför att jobba vidare med implementeringen av handläggarstödet *Ökad upptäckt av våld* samt fokusera på effekten för kunder och hur vi praktiskt nyttjar regionernas och leverantörernas kunskaper i dessa frågor.

Under 2019–2021 har Arbetsförmedlingen tillsammans med övriga inom uppdraget skapat förutsättningar för medarbetare och samarbetspartners att öka sin kunskap om våld i nära relationer, hur det påverkar individen generellt och arbetssökandet specifikt. Genom utbildningsmaterial, kommunikation för att öka insikt och förståelse samt såväl krav på som stöd till leverantörer finns nu en bra kunskapsbas inom myndigheten som inte fanns innan.

Allt detta behöver nu omsättas till praktiskt handlande bland de aktörer som möter arbetssökande. Myndigheten behöver därför i första hand prioritera att kunskapen kommer aktörerna till del. Vidare behöver utvecklade rutiner och metoder integreras ytterligare i de processer myndigheten arbetar utifrån och där förutsättningarna för att upptäcka våld finns. Implementering tar tid och tid behöver således avsättas till detta. För att nå effekt av ett utvecklingsarbete behöver därför ständiga förbättringar nu ges utrymme. En del av att implementera utvecklade rutiner och metoder är att fördjupa arbetet inom de uppdrag där det bedöms mer sannolikt att våld kan upptäckas. Områden som kan behövas genomlysas mer genomgående från ett våldsperspektiv är exempelvis det förstärkta samarbetet med Försäkringskassan inom arbetslivsinriktad rehabilitering, etableringsuppdraget samt kontrolluppdraget.

Det har även under arbetets gång identifierats en rad olika utvecklingsområden som exempelvis fördjupad kunskap om skyddade personuppgifter eftersom många med erfarenhet av våld är en del av denna grupp. Totalt under år 2021 så har drygt 6 410 personer med skyddade personuppgifter varit inskrivna på Arbetsförmedlingen. Av dem var det nästan 1400 personer som skrev in sig på Arbetsförmedlingen under 2021. Det pågår ett utvecklingsarbete på myndigheten inom detta område som samordnas med uppdraget *Ökad upptäckt av våld*.

Det finns behov av fler rättsliga förtydliganden gällande vad det innebär att stå till arbetsmarknadens förfogande om man är våldsutsatt eller våldsutövande. Arbetsförmedlingens har därför skickat en skrivelse till Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF) gällande vad som anses vara lämpligt arbete och vilka begränsningar som kan göras i jobbsökandet, när det gäller arbetssökande som lever med skyddade personuppgifter och/eller har en hotbild mot sig. Arbetsförmedlingens bedömning är att IAF:s föreskrifter i frågan om lämpligt arbete, som utgår från 44 § Lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring, behöver förtydligas. I myndighetens handläggarstöd har myndigheten gjort tolkningen att man ska se till den arbetssökandes personliga förutsättningar och att våra insatser inte får förvärpa situationen för den arbetssökande. Därför kan man göra anpassningar för den arbetssökande som exempelvis yrkesmässiga och geografiska begränsningar i sitt jobbsökande, men det skulle vara mera rättssäkert om det också

tydliggjordes i den aktuella föreskriften om lämpligt arbete. Myndigheten kommer därför fortsatt driva frågan i dialog med IAF.

Slutligen kommer myndigheten fortsatt aktivt bidra till samhällets kunskapsutveckling inom området. Tack vare de gånga årens utvecklingsarbete har det uppmärksammats att forskning saknas om arbetslivsinriktad rehabilitering och våld. Det har resulterat i att forskarna Sara Skoog Waller och Hanna Kusterer från Högskolan i Gävle under 2022 kommer inleda en treårig forskningsstudie tillsammans med samordningsförbundet i Gävleborg. Även Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan kommer involveras i studien som heter - *Att fråga om våld och ta hand om svaret: Möjligheter och hinder för arbetslivsrelaterad rehabilitering vid långtidssjukskrivning kopplad till våldsutsatthet.*