



Utvärdering av  
Resursgruppen  
för flickor utsatta för  
hedersrelaterat våld



## FÖRORD

År 2004 bildade Länsstyrelsen Östergötland ”Resursgruppen för flickor utsatta för hedersrelaterat våld”. Gruppen består av tjänstemän från socialtjänsten, primär- och elevvården samt polisen i Östergötland och den hade våren 2006 varit verksam i ca två år.

Styrgruppen för Hedersrelaterat våld i Östergötland ville veta vad gruppen har betytt, vad enskilda individer i gruppen och gruppen gemensamt har gjort och på vilket sätt gruppen kan utvecklas för att göra fortsatt nytta – detta inte minst för att individerna själva skall känna en fortsatt positiv utveckling.

Utvärderingen av Resursgruppen är en del i att utveckla och förbättra arbetet mot hedersrelaterat våld i länet. Undersökningen baseras på intervjuer med resursgruppens medlemmar, styrgruppens medlemmar och resurspersonernas chefer. Dokumenterat bakgrundsmaterial, exempelvis minnesanteckningar, utbildningsprogram och redovisningar, kommer att användas som komplement.

I denna slutrapport redovisas ett underlag för fortsatta diskussioner om strategier organisering av arbetet mot hedersrelaterat våld på Länsstyrelsen Östergötland. Länsstyrelsen vill samtidigt rikta ett tack till alla dem som medverkat i utvärderingen.

Catharina Alpkvist  
Jämställdhetsdirektör

Nima Poushin  
Jämställdhetshandläggare

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Sammanfattning	4
<b>1. Inledning</b>	<b>5</b>
Definition av hedersrelaterat våld	5
Bakgrund	5
Syfte	5
<b>2. Metod</b>	<b>6</b>
Urval	6
Intervjuer	6
<b>3. Resultat</b>	<b>7</b>
Frågeställningar	7
<b>4. Slutdiskussion</b>	<b>10</b>
Vikten av stöd i den egna organisationen	10
Oklarhet i uppdraget är ett problem	10
”Medarbetarnas kompetens har höjts”	10
Hur skall kunskapen hållas levande?	11
Fortsatta utbildningssatsningar eller ett bredare perspektiv?	11
Kulturkompetens?	11
Källförteckning	12
Bilagor	
I. Frågor till Styrgruppen	13
II. Frågor till Resursgruppen	14
III. Frågor till Cheferna	15
IV. Förteckning över intervjupersoner	16
V. Styrdokument för Resursgruppens formella uppdrag	18

## Sammanfattning

Jämställdhetsenheten på Länsstyrelsen Östergötland utvärderar Resursgruppen för flickor utsatta för hedersrelaterat våld på uppdrag av Styrgruppen för arbete mot hedersrelaterat våld i Östergötland. Syftet med utvärderingen är att skapa underlag för diskussion och beslut om Resursgruppens utveckling och framtid. Intervjuer har genomförts med personer representerande styrgrupp och resursgrupp samt resurspersonernas chefer.

Resursgruppens insatser har bidragit till att höja kompetensen i länet när det gäller arbetet mot hedersrelaterat våld. När det gäller formerna och förutsättningarna för resurspersonernas arbetsinsats kan man dock konstatera vissa problem i relationen med närmaste chef

Intervjupersonerna har också fått ge sin syn på ytterligare behov av kompetens och resurser på den egna arbetsplatsen, i kommunen och i länet. Resultatet är övervägande positivt. Alla inblandade bedömer att man har kommit en bit på väg mot målet – myndigheter i Östergötland är nu bättre rustade inför det fortsatta arbetet.

# 1. Inledning

Länsstyrelsen Östergötland arbetar aktivt mot hedersrelaterat våld och förtryck. Inom ramen för den regionala satsningen skapades ”Resursgruppen för flickor utsatta för hedersrelaterat våld” (Resursgruppen). Gruppen består av personal från skola, sjukvård, barn- och ungdomspsykiatri, polis och socialtjänst som i sitt dagliga arbete kan komma att möta flickor utsatta för hedersrelaterat våld och förtryck.

Resurspersonerna har fått särskild utbildning för uppdraget, anordnad av Länsstyrelsen Östergötland, och utför det frivilligt inom ramen för sitt ordinarie arbete.

Denna undersökning är en utvärdering av projektet ”Resursgruppen för flickor utsatta för hedersrelaterat våld” och behandlar perioden från år 2003 till och med år 2005.

## Definition av hedersrelaterat våld

Vad menas egentligen med *hedersrelaterat* våld? Länsstyrelsen Östergötland har under arbetets gång processat fram en egen definition:

”Hedersrelaterat förtryck och hedersrelaterat våld finns i klaner och familjer i ett patriarkalt samhällssystem. Individerna är underordnade gruppen som äger och tar yttersta ansvar för heder och skam. Här är männens och gruppens heder direkt avhängigt av gruppens kvinnliga medlemmars faktiska eller påstådda sexuella beteende och relationer. I det faktiska förtrycket och våldet är utövaren oftast en man i nära relation till offret som oftast är en flicka eller ung kvinna. Andra kvinnor i nära relation till offret kan direkt eller indirekt utgöra ett stöd till förtrycket som öppet stöds av kollektivets gillande. Systemet gör även förövarna till offer.”<sup>1</sup>

## Bakgrund

Under år 2002 genomförde länsstyrelserna i storstadslänen (Stockholm, Västra Götaland och Skåne) på regeringens uppdrag kartläggningar över hur stora behoven av skydd mot hedersrelaterat våld var. Det visade sig att behoven var större än väntat och att det fanns brister i myndigheternas kompetens att hantera problemet.<sup>2</sup> Mellan år 2003 och år 2007 satsar regeringen därför totalt 180 miljoner kronor på insatser mot hedersrelaterat våld.<sup>3</sup>

Länsstyrelsen Östergötland genomförde en regional kartläggning år 2003 och resultaten krävde handling. En av åtgärderna blev skapandet av en styrgrupp, bestående av länsstyrelserepresentanter för arbetsområdena jämställdhet, integration och sociala frågor samt en representant för Landstinget i Östergötland. Styrgruppen beslutade i sin tur att skapa ”Resursgruppen för flickor utsatta för hedersrelaterat våld”, dels för att möta de omedelbara behoven och dels för att på sikt höja kompetensen inom samtliga berörda myndigheter.<sup>4</sup> Det regionala arbetet finansieras med statliga projektmedel, summan fastställs dock årsvis vilket försvårat långsiktig planering.

## Syfte

Syftet med undersökningen är att skapa underlag för Styrgruppens förestående beslut om Resursgruppens utveckling och framtid.

---

<sup>1</sup> ”Om våld i hederns namn”, Länsstyrelsen Östergötland (2004)

<sup>2</sup> Pressmeddelande från Justitiedepartementet (<http://www.regeringen.se/sb/d/958/a/9518>)

<sup>3</sup> Pressmeddelande från Justitiedepartementet (<http://www.regeringen.se/sb/d/4342/a/30125>)

<sup>4</sup> ”Kartläggning och analys av behov av insatser för flickor och unga kvinnor som riskerar att utsättas för s.k. hedersrelaterat våld” Länsstyrelsen Östergötland (2004)

## 2. Metod för utvärderingen

Styrgruppens utbildningssatsning på Resursgruppen och dess förväntningar på Resursgruppens fortsatta arbetsinsatser har processats fram. Det innebär att deltagarna i Resursgruppen varit delaktiga i utformningen som delvis skett under arbetets gång.

Samtidigt som arbetssättet ger stora möjligheter att utveckla givande samarbetsformer så försvårar det dokumentation och ger sämre överblick av utveckling och resultat.

För att inhämta så mycket information som möjligt har deltagare och andra med god inblick i projektet intervjuats. Övrigt bakgrundsmaterial, bland annat protokoll, arbetsplaner, projektredovisningar och minnesanteckningar, har använts, dels för att ge en korrekt bild av projektets formella ram och dels som komplement till intervjuaren.

### Urval

Styrgruppen, resursgruppen och resurspersonernas respektive högsta chefer har intervjuats. Styrgruppen och resursgruppen var givna eftersom de medverkat direkt i projektet. Cheferna intervjuades för att skapa en tydligare bild av projektets profil, valet av resurspersoner, synen på behoven inom arbetet mot hedersrelaterat våld samt samarbetet mellan styrgruppen och de medverkande organisationerna och myndigheterna. Notera att inte alla intervjupersoner är aktuella i projektet, eller har medverkat samtidigt.<sup>5</sup>

### Intervjuer

Intervjupersonerna har olika regelverk i sina professioner, olika stor erfarenhet av hedersrelaterat våld och är slutligen också präglade av olika institutionella uppfattningar om problemets grunder.

Fördelen med att intervjua de inblandade, istället för att skicka ut en enkät, är att man löper betydligt mindre risk att missa viktig information. I en intervju får man också utförligare svar än i en enkät och både intervjuaren och den som svarar har möjlighet att be om förtydliganden.

Intervjuerna tog mellan trettio och sextio minuter att genomföra. Alla intervjupersoner inom samma grupp (Styrgruppen, Resursgruppen och cheferna) fick besvara samma frågor. Ett frågebatteri gjordes alltså för varje grupp<sup>6</sup>.

Intervjuaren presenteras på gruppnivå<sup>7</sup>. Resurspersonerna står i beroendeställning till sina chefer och arbetet i process gör också att man kan ha synpunkter på andra resurspersoners arbete. Anonymiteten ökar sannolikheten för ärliga svar av både positiv och negativ karaktär, vilka är mycket mer användbara än skenbart neutrala svar. Samtidigt måste man vara medveten om att anonymiteten begränsar detaljrikedomen och nyanserna i presentationen av resultaten och i slutdiskussionen eftersom antalet deltagare från varje profession är så litet.

---

<sup>5</sup> För aktuell förteckning över Resursgruppens och Styrgruppens medlemmar hänvisas till Länsstyrelsen Östergötlands hemsida om hedersrelaterat våld och förtryck, [www.e.lst.se/hedersfortryck](http://www.e.lst.se/hedersfortryck).

<sup>6</sup> Frågorna finns bifogade i bilaga I-III.

<sup>7</sup> En förteckning över intervjupersonerna och deras befattningar finns i bilaga IV.

### 3. Resultat

Totalt trettio intervjuer har gjorts. Två tilltänkta intervjupersoner har uteblivit med hänvisning till tidsbrist. Svarsfrekvensen är därmed knappt 94 %, vilket är utmärkt.

#### Frågeställningar

De övergripande frågeställningarna är:

- Vilka förväntningar hade Styrgruppen på Resursgruppen?
- Vilka ambitioner hade resurspersonerna?
- Vilka insatser har Resursgruppen gjort?
- Är insatserna förankrade i projektets styrdokument, den regionala arbetsplanen och uppdraget från regeringen?
- Hur beskrivs behoven inom arbetet mot hedersrelaterat förtryck?

Till varje frågeställning i undersökning hör en eller flera intervjufrågor. (Intervjufrågorna är bifogade som bilaga.)

#### Vilka förväntningar hade Styrgruppen på Resursgruppen när projektet startade?

Styrgruppens förväntningar skiljer sig åt på individuell basis därför att medlemmarna kom in i arbetet med olika förutsättningar. De vanligast förekommande förväntningarna var att Resursgruppen skulle vara en kunskapsresurs och sprida kunskap om problemet vidare till sina kollegor. Man hade muntliga överenskommelser med cheferna om att uppdraget skulle skötas på betald arbetstid. 9/9 i Styrgruppen säger att ingen dialog fördes med cheferna efter att resurspersonerna hade valts. 5/9 chefer minns att uppdraget skulle skötas på betald arbetstid, övriga chefer minns inget om grundförutsättningarna eller var inte med när projektet började.

Styrgruppen fick också svara på vad man betraktade som Resursgruppens viktigaste uppgifter. Alla svarade att resurspersonerna skulle vara en kunskapskälla på sin respektive arbetsplats. 5/7 tyckte också att resurspersonerna skall utbilda sina kollegor. Vidare tyckte 3/7 att resurspersonerna skall initiera dialog om problemet med sina chefer.

#### Vilka ambitioner hade resurspersonerna?

9/13 uppger att uppdraget var oklart från början och 5/13 uppger att de nog inte hade medverkat om de känt till kraven från början. Det står klart att uppdraget definierades sent i projektet<sup>8</sup>. Mot bakgrund av att uppdraget är frivilligt så bör man inte övertolka negativiteten i svaren – ingen valde att hoppa av när kraven väl ställdes. Av dem som tycker att uppdraget var klart har bara en person varit med från början.

Det skiljer en hel del mellan den tidigare dokumenterade ambitionsnivån – resurspersonerna fick redogöra för sina ambitioner efter att uppdraget definierades slutgiltigt i maj 2004<sup>9</sup> – och de ”minnesbilder” av ambitionerna som framkommer i intervjuerna. De vanligaste intervjusvaren är att man vill lära sig mer och eventuellt informera sina kolleger (på den egna arbetsplatsen).

Det kan jämföras, rent kvantitativt, med de skriftliga redogörelserna från 2004 där resurspersonerna i genomsnitt föresatt sig att göra fyra typer av insatser (exempelvis

---

<sup>8</sup> Styrdokumentet finns bifogat i bilaga VI

<sup>9</sup> Redogörelserna finns i minnesanteckningar från resursgruppsmötet 2004-05-05.

informera om att man är resursperson, handleda medarbetare, initiera dialog med ledningen och finnas tillgänglig för frågor).

11/13 resurspersoner tycker att utbildningen varit bra eller mycket bra och ändamålsenlig.  
Två resurspersoner tyckte att den var för ensidig.

### **Vilka insatser har resursgruppen gjort?**

Resurspersonerna:

11/13 resurspersoner har informerat om Resursgruppen på sin arbetsplats.

6 resurspersoner har också informerat en eller flera andra myndigheter och organisationer.

9/13 resurspersoner har handlett eller utbildat medarbetare - i de flesta fall genom att bjuda in föreläsare. 6 resurspersoner har även handlett eller utbildat utanför den egna arbetsplatsen. Av de nio resurspersoner som har handlett/utbildat har endast 2/9 arbetat med handlingsplaner och 3/9 har anordnat utbildning som kommit personal från andra kommuner till del.

5/13 har initierat dialoger om problemet - 4 med andra myndigheter och 1 med den egna ledningen.

8/13 har blivit kontaktade i egenskap av resursperson (gett konsultativt stöd). 7/13 anger att de har kontaktat andra resurspersoner när de haft frågor.

7/13 av resurspersoner tycker att de har fått disponera tillräckligt mycket arbetstid för uppdraget. Alla resurspersoner var införstådda med att det gick att söka projektmedel (dock inte till löner) från Länsstyrelsen och 8/13 gjorde det.

Resurspersonerna har fått svara på frågor om stödet från sina närmaste chefer. Premissen är att närmaste chefen har praktiskt inflytande över den resursprioritering som krävs för uppdraget. 6/13 resurspersoner tycker sig ha fått klart stöd av sin närmaste chef, 3/13 har fått svagt stöd och 4/13 tycker sig inte ha fått stöd.

Slutligen något om verktygen som har utarbetats i projektet.

7/13 resurspersoner använder handboken, bland annat som referenslitteratur och som underlag för diskussioner och handledning. 6/13 resurspersoner använder hemsidan, bland annat som hänvisning för informationssökning.

Styrgruppen:

4/7 i Styrgruppen tycker att Resursgruppen med några få individuella undantag har utfört sitt uppdrag. 2/7 avstår från att svara eftersom de sedan länge lämnat projektet och 1/7 uppger sig inte ha någon överblick. 3/7 tycker också att cheferna inte varit tillräckligt omsorgsfulla i sina val av resurspersoner och att de flesta av Resursgruppens tillkortakommanden är ett resultat av det. 3/9 chefer säger att de varit inblandade i valet av resursperson, 2/9 hade inte den aktuella befattningen när valet gjordes och övriga 4/9 delegerade beslutet eller minns inte.

Resurspersonernas chefer:

Cheferna ser överlag mycket positivt på sina resurspersoners insatser. 7/9 chefer tycker att rutinerna har förbättrats. 8/9 tycker att medarbetarnas kompetens höjts. 5/9 tycker att samverkan med andra myndigheter har förbättrats.



## Är insatserna förankrade i projektets styrdokument, den regionala arbetsplanen och uppdraget från regeringen?

För resurspersonernas vidkommande är styrdokumentet centralt. Både arbetsplanen och styrdokumentet har utarbetats av Länsstyrelsen, utifrån uppdraget från regeringen. Den röda tråden i arbetsplanen, projektet och styrdokumentet är följande riktlinjer i regeringsbeslutet:

”Förebyggande arbete skall ges hög prioritet. Personal inom skola, socialtjänst, hälso- och sjukvård, polis samt rättsväsende ska få bättre kunskap om hedersrelaterat våld, så att de utsattas rättsäkerhet garanteras.”<sup>10</sup>

Länsstyrelsen har beviljat ansökningar om projektmedel från alla resurspersoner som velat utbilda/handledda medarbetare eller personal från någon av yrkeskategorierna som nämns i citatet ovan.

## Hur beskrivs behoven inom arbetet mot hedersrelaterat förtryck?

Några intervjusvar är för individuella för att presenteras kvantitativt. De exempel på behov som presenteras har nämnts av minst två intervjupersoner. Resurspersonerna identifierar bland annat följande behov: kontinuerlig fortbildning p.g.a. personalomsättning, systematisering av erfarenheter, förbättrad intern samverkan och ökad kunskap även på chefsnivå.

Cheferna identifierar bland annat följande behov: höjd kulturkompetens, handlingsplaner och kontinuerlig fortbildning p.g.a. personalomsättning.

Från olika håll har förslag också inkommit om att Resursgruppen borde inkludera polisen i andra kommuner än Linköping, kommunernas flyktingkontor och Flyktingmedicinskt centrum (FMC).

På frågan om vilka kompletterande eller alternativa funktioner Resursgruppen skulle kunna ha svarar 5/13 resurspersoner att man också skulle kunna göra insatser för att förändra attityder hos män och killar. 4/13 resurspersoner tyckte inte att några kompletterande eller alternativa funktioner borde vara aktuella. I chefernas svar på samma fråga framkommer inget som inte redan omfattas av uppdraget. Det kan nämnas att en av resurspersonerna, med stöd av medel från Länsstyrelsen, kommer att påbörja ett projekt under 2006 i syfte är att förändra pojkar och unga mäns attityder till hedersförtryck.

Även Länsstyrelsen beslut att stödja detta projekt är direkt relaterat till ovan nämnda regeringsbeslut, enligt följande riktlinje: ”attityder och värderingar som leder till att närstående utsätter ungdomar för förtryck och brott i hederns namn ska motarbetas”.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> ”Stöd till insatser för ungdomar som riskerar att utsättas för s.k. hedersrelaterat våld” Regeringsbeslut 15, 2004-06-23, från Justitiedepartementet. Detta beslut är särskilt relevant eftersom ”[Länsstyrelsens] Arbetsplan för arbetet mot hedersrelaterat våld i Östergötlands län perioden 2004-05” baseras på det. Dessutom påbörjades Resursgruppens praktiska arbete vid årsskiftet 04/05.

<sup>11</sup> Även i definitionen som återfinns i kapitel 1 finns stöd för att rikta förebyggande insatser mot killar: ”I det faktiska förtrycket och våldet är utövaren oftast en man i nära relation till offret”.

### 3. Slutdiskussion

Vilka slutsatser kan man dra av resultatet? Vilka nya frågeställningar ger de upphov till? Dessa frågor besvaras också utifrån resultatet av intervjuundersökningen, förhoppningen är att därigenom komplettera de kvantitativa resultaten från föregående kapitel.

#### **Vikten av stöd i den egna organisationen**

Ett konkret villkor var att resurspersonerna skulle få sina chefers mandat att utföra uppdraget inom ramen för betald arbetstid. Omfattningen av uppdraget klargjordes efter att resurspersonerna inbjudits att delta i utbildningssatsningen. Det beror främst på att insatsen skulle drivas i processform för att ge resurspersonerna eget och direkt inflytande.

Några chefer, på lägre nivå än de chefer som intervjuats, tycks tyvärr ha tagit detta till intäkt för att ge ”sin” resursperson svagare stöd och mindre disponibel tid än Styrgruppen förväntat sig. Styrgruppen pekar på ett bristande engagemang hos de högsta cheferna vid val av resursperson i den egna organisationen. Två tredjedelar av cheferna har inte varit inblandade i valet av resursperson, vilket stödjer Styrgruppens resonemang. Delvis handlar det om att välja rätt funktion och delvis om att välja rätt person. Styrgruppen menar att valet av resursperson och de förutsättningar man har haft att arbeta med frågan i sin organisation har varit av avgörande betydelse för de individuella resultaten. Det rör sig alltså inte om kritik mot någon resurspersons karaktär eller kompetens.

Det geografiska ansvaret utanför den egna kommunen har upplevts som problematiskt. Få resurspersoner har haft nog med tid och/eller mandat att verka utanför den egna kommunen.

Från Länsstyrelsen sida har det nyligen också riktats skarp kritik mot kommunernas hantering av problemet med hedersrelaterat våld. Kritiken rör kommunernas ointresse för att söka medel, som finns tillgängliga för arbete mot hedersrelaterat våld. Indirekt utgör även den kritiken ett argument för att förekommande tillkortakommanden i Resursgruppen hänger ihop med chefernas beslut och bortprioriteringar.<sup>12</sup>

#### **Oklarhet i uppdraget är ett problem**

Med tanke på hur många resurspersoner som tyckte att uppdraget var oklart, men ändå valde att fortsätta, kunde Styrgruppen ha förebyggt osäkerheten genom att förmedla idén om processinriktat arbete tydligare. När det gäller skillnader i redovisade ambitionsnivåer tyder svaren på att resurspersonerna helt enkelt inte minns de detaljerade redogörelserna från 2004, två år senare när intervjuerna genomförs, och istället drar sig till minnes vilka generella ambitioner de hade när anmälde sig till projektet. Förklaringen grundar sig på att även de resurspersoner som uppfyllt alla sina mål i redogörelsen från 2004, i sina intervju svar uttrycker mer blygsamma ambitioner.

#### **”Medarbetarnas kompetens har höjts”**

De insatser som Resursgruppen gjort svarar väl mot regeringens uppdrag, enligt de stycken som projektet baseras på. Cheferna är överlag mycket nöjda med resultaten och den absoluta majoriteten av cheferna tycker att medarbetarnas kompetens höjts. Det var som bekant det huvudsakliga målet i projektet. På organisationsnivå anser drygt hälften av

---

<sup>12</sup> ”Hedersvåldet har låg prioritet”, DN, 2006-07-11

cheferna att samverkan har blivit bättre, drygt hälften av resurspersonerna har också kontaktat andra resurspersoner angående frågor om hedersrelaterat våld och förtryck.

### **Hur skall kunskapen hållas levande?**

Två resurspersoner har redan ersatts av andra och ytterligare en resursperson håller på att ersättas. Hur ska nya resurspersoner få kunskaper som motsvarar den första utbildningssatsningen? Kan man utöka Resursgruppen? Att arbeta i process sätter gränser för antalet deltagare men gränsen måste diskuteras mot bakgrund av att ytterligare funktioner och utökad geografisk representation inom befintliga funktioner kan tillföra kontaktytor och erfarenheter. Samtidigt är det också intressant att fråga sig vilken betydelse det har att resurspersonerna, gamla som nya, utgår ifrån samma definition av hedersrelaterat våld. Inom vissa verksamheter är det av stor betydelse dels för hur man angriper problemet och dels för hur man försöker förebygga det.

### **Fortsatta utbildningssatsningar eller ett bredare perspektiv?**

ett större perspektiv bör Styrgruppen också ta ställning till om bredare utbildningsinsatser i Länsstyrelsen regi kan komplettera, eller rent av ersätta, fortsatta utbildningsinsatser utförda av resurspersonerna<sup>13</sup>. Om så är fallet kan Resursgruppens roll bli mer passiv och då måste istället marknadsföringen ses över, d.v.s. att resurspersonen verkligen måste se till att all personal både i den egna organisationen och i ett större länsperspektiv vet var de ska vända sig när det gäller hedersrelaterat våld och förtryck.

### **Kulturkompetens?**

Efterfrågan på kulturkompetens är relativt stor och Styrgruppen bör ta ställning till vad detta begrepp står för samt om det ligger inom projektets ram att möta behovet.

---

<sup>13</sup> Länsstyrelsen Östergötland har tidigare anordnat två konferenser om hedersrelaterat våld, dit många av de yrkesgrupper som finns representerade i Resursgruppen blev inbjudna. Översiktlig dokumentation om konferenserna finns i "När du får förtroende - Om våld i heders namn" och "Om våld i heders namn och skyldigheten att se och hjälpa utsatta flickor och kvinnor".

## Källförteckning

### **Tryckta källor:**

Dagen Nyheter (2006-07-11), ”Hedersvåldet har låg prioritet”

Justitiedepartementet (2004-06-23), Regeringsbeslut 15, ”Stöd till insatser för ungdomar som riskerar att utsättas för s.k. hedersrelaterat våld”

Länsstyrelsen Östergötland (2004), ”Om våld i hederns namn”

Länsstyrelsen Östergötland (2004), ”När du får förtroende – om våld i hederns namn”

Länsstyrelsen Östergötland (2004), ”Om våld i hederns namn och om skyldigheten att se och hjälpa utsatta flickor och kvinnor”

Länsstyrelsen Östergötland (2004), ”Kartläggning och analys av behov av insatser för flickor och unga kvinnor som riskerar att utsättas för s.k. hedersrelaterat våld”

Länsstyrelsen Östergötland (2004), ”Arbetsplan för arbetet mot hedersrelaterat våld i Östergötlands län perioden 2004-05”

### **Källor på Internet:**

Justitiedepartementet, pressmeddelande <http://www.regeringen.se/sb/d/958/a/9518>

Justitiedepartementet, pressmeddelande <http://www.regeringen.se/sb/d/4342/a/30125>

Länsstyrelsen Östergötlands hemsida om hedersrelaterat våld och förtryck, [www.e.lst.se/hedersfortryck](http://www.e.lst.se/hedersfortryck)

### **Övriga källor:**

Minnesanteckningar från Jämställdhetsenheten, Länsstyrelsen Östergötland

Styrgruppens mötesprotokoll

## **Bilaga I. Frågor till Styrgruppen**

**Allt *arbete* avser arbete med flickor utsatta för hedersrelaterat våld (eller hot därom) och problemställningar med direkt anknytning.**

### *Frågor till styrgruppen*

1. Vilka förväntningar hade du på resursgruppen?
2. Vilka grundförutsättningar för projektet kom ni överens med resurspersonernas chefer om?
3. Fördes en fortsatt dialog med cheferna efter att resursgruppen bildats?
4. Har målen förändrats under resans gång?
5. Vad betraktar du som resursgruppens tre viktigaste uppgifter, rent konkret?
6. Har resursgruppens insats motsvarat dina förväntningar?
7. Har resurspersonerna utfört sina viktigaste uppgifter?

## Bilaga II. Frågor till Resursgruppen

**Allt *arbete* avser arbete med flickor utsatta för hedersrelaterat våld (eller hot därom) och problemställningar med direkt anknytning.**

### *Frågor till resursgruppen*

1. Hur uppfattade du ditt uppdrag när du redogjorde för dina ambitioner? (i maj 2004)
2. Hur kom du fram till dina ambitioner?
3. På vilket sätt har du arbetat som resursperson - utifrån dina ambitioner? (Konkreta exempel)
4. Har du utfört (ytterligare) arbete utöver dina ambitioner? I så fall hur?
5. Hur mycket arbetstid och andra resurser har du fått disponera i egenskap av resursperson?
6. Visste du att du kunde söka pengar från länsstyrelsen?
7. Vad tycker du att din organisation/yrkesgrupp, i länet, saknar i samverkans- och kompetenshänseende i arbetet?
8. Vilka nätverk är viktigast i arbetet? Har du använt dina kontakter i resursgruppen?
9. Vad skulle resurspersonerna kunna göra mer?
10. Har projektet motsvarat dina förväntningar?
11. Vad tycker du om utbildningen som du har fått i samband med projektet?
12. Vad tycker du de om återkommande träffarna?
13. Har du haft nytta av Handboken i ditt arbete i Resursgruppen? Om ja, hur har du använt den?
14. Har du haft nytta av Hemsidan i ditt arbete i Resursgruppen? Om ja, hur har du använt den?
15. Vem är din närmaste chef?
16. Har du haft stöd av din närmaste chef i ditt arbete?
17. Vilket politiskt intresse har du mött? Har du fått prata om dina insatser i Resursgruppen med någon politiker?

### **Bilaga III. Frågor till resurspersonernas chefer**

**Allt *arbete* avser arbete med flickor utsatta för hedersrelaterat våld (eller hot därom) och problemställningar med direkt anknytning.**

#### *Frågor till resurspersonernas chefer*

1. Vilka grundförutsättningar för projektet kom du överens med styrgruppen om?  
(Hur valdes resurspersonen?)
2. Har resurspersonens initiativ/arbete utvecklat arbetsrutinerna?
3. Har resurspersonens initiativ/arbete bidragit till kompetensutveckling för medarbetarna?
4. Har resurspersonens initiativ/arbete främjat samverkan med andra organisationer?
5. Hur har du stöttat resurspersonen?
6. Vad skulle resurspersonen i din egen organisation kunna göra mer?
7. Vad tycker du att din kommun/din organisation i länet saknar när det gäller kompetens i frågan?
8. Vad saknar din kommun/din organisation när det gäller samverkan med andra?
9. Vad kan din organisation göra själv för att förbättra samverkan när det gäller det förebyggande arbetet mot hedersrelaterat våld?
10. Har projektet motsvarat din organisations förväntningar?

#### **Bilaga IV.** Förteckning över intervjupersoner

##### *Resursgruppen:*

Mona Ahlberg, verksamhetschef, Ungdomsmottagningen Linköping

Kjell Soldan, skolpsykolog, Skolhälsovården Motala

Katarina Haeggström, skolsköterska, Skolhälsovården Norrköping

Shohreh Valikhani, skolsköterska, Skolhälsovården Linköping

Ulla-Stina Pettersson, sjuksköterska, Flyktingmedicinsk mottagning Norrköping

Pia Enderby, psykolog, BUP-Elefanten Linköping

Yvonne Blid, socialsekreterare, Socialtjänsten Norrköping

Yvonne Thilander, enhetschef, Socialtjänsten Norrköping

Gerd Agu, behandlingssekreterare, Socialtjänsten Mjölby

Ingela Urdell, socialsekreterare, Råd & Stöd Linköping

Yvonne Jacobsson, socialsekreterare, Socialtjänsten Linköping

Gun Snödahl, kriminalinspektör, Polismyndigheten Östergötland

Berit Blick, kriminalinspektör, Polismyndigheten Östergötland

##### *Styrgruppen:*

Anders Ehinger, handläggare, Landstinget Östergötland

Per Karlsson, socialkonsulent, Länsstyrelsen Östergötland

Catharina Alpkvist, jämställdhetsexpert, Länsstyrelsen Östergötland

Matilda Eriksson, handläggare, Länsstyrelsen Östergötland

Bo Silén, socialdirektör, Länsstyrelsen Östergötland

Sofia Albinsson, handläggare, Länsstyrelsen Östergötland

Jennie Högström, handläggare, Länsstyrelsen Östergötland



*Chefer till personer från Resursgruppen:*

Carina Brofeldt (ersätter Cecilia Larsson Snäll), socialchef, Mjölby kommun

Inger Winkelmann, verksamhetschef, Linköpings kommun

Margareta Öst, socialchef, Norrköpings kommun

Björn Folkesson, närpolischef, Linköping

Birgitta Nilsson, skolöverläkare, Linköping

Kristina Lindgren, skolöverläkare, Norrköping

Eva Svensson, biträdande bildningschef, Motala kommun

Margareta Swartz, primärvårdschef, Norrköping

Lars Ahlbäck (ersätter Martin Magnusson), primärvårdschef Linköping

Gunilla Jarkman Björn, verksamhetschef, BUP Linköping (**uteblev p.g.a. tidsbrist**)

Eva Petterson, verksamhetschef, Sociala förvaltningen Linköping (**uteblev p.g.a. tidsbrist**)



## Resursgruppen för flickor utsatta för hedersrelaterat våld i Östergötland

Resurspersonerna har som uppgift att:

- *Handleda medarbetare i den egna organisationen* genom att:
  - utbilda medarbetare om hedersrelaterat våld och förtryck av flickor och unga kvinnor. Detta kan göras på olika sätt, t ex genom att man själv informerar och utbildar eller att man engagerar någon annan för denna uppgift.
  - förmedla specifik kunskap till kollegor om metoder och tillvägagångssätt
  - hänvisa kollegor vidare till rätt instanser och personer
- *Informera den egna ledningen* om utbildningsbehovet i den egna organisationen samt om behovet av riktlinjer/handlingsplan.
- *Ge stöd och hjälp individuellt* till andra tjänstemän, organisationer och myndigheter om hur man på bästa sätt agerar i mötet med flickan och hennes familj i en förebyggande fas, i den akuta situationen samt under ett efterarbete.
- *Aktivt delta i arbetet för att förbättra kommunikation* och samordning med andra myndigheter och verksamheter i denna fråga.

Resurspersonerna har även som uppgift att:

- *Återföra egna kunskaper, erfarenheter* och problemställningar till styrgruppen och resursgruppen
- *Initiera frågeställningar* av gemensamt intresse