

# Slutrapport 2018–2019

Regionala resurscentra för våldsutsatta med särskilt fokus på hedersrelaterat våld och förtryck



LÄNSSTYRELSEN  
ÖSTERGÖTLAND



**Rapport 2020:4 Slutrapport 2018–2019  
Regionala resurscentra för våldsutsatta med särskilt fokus på  
hedersrelaterat våld och förtryck**

<b>Författare</b>	<b>Pantea Tavakoli, sakkunnig, nationell projektledare för resurscentrauppdraget</b>
<b>Dnr</b>	<b>4172–2019</b>
<b>ISBN</b>	<b>978-91-985917-5-0</b>
<b>Upplaga</b>	<b>Enbart digital upplaga</b>

© Länsstyrelsen Östergötland år 2020

Länsstyrelsen Östergötland  
Östgötagatan 3, 581 86 Linköping  
Växel: 010-223 50 00  
E-post: [ostergotland@lansstyrelsen.se](mailto:ostergotland@lansstyrelsen.se)

[lansstyrelsen.se/ostergotland](https://lansstyrelsen.se/ostergotland)

# Förord

*”Jag hade ju mina egna drömmar och mål här i livet. Jag ville sätta upp mina egna villkor för mitt liv, göra mina egna misstag och lära mig av dem. Och jag ville stå på mina egna två ben och ta ansvar för mina egna handlingar. Inte låta någon annan bestämma över hur jag skulle tycka, tänka och handla.” - ur Fadime Sahindals tal den 20 november 2001.*

Än i dag saknar barn, unga och vuxna möjligheten att leva ut sina drömmar om ett fritt liv där de själva kan forma och påverka sin framtid. Ett liv fritt från våld och förtryck är en rättighetsfråga. I Sverige finns tydliga lagar, som reglerar vad barn, unga och vuxna ska ha rätt till, samt vad varje individ ska skyddas ifrån. Samhället har ett ansvar att ge likvärdigt stöd och skydd till utsatta och det ska inte vara avhängt enskilda individers engagemang och intresse.

Länsstyrelsen Östergötland har genom resurscentrauppdraget fått en ökad förståelse för hur det ser ut runt om i landet med arbetet att motverka hedersrelaterat våld och förtryck. Vi kan konstatera att mycket har hänt under senaste åren när det gäller medvetenheten om hedersrelaterat våld och förtryck. Kunskap och förståelse är en nödvändighet för att ansvariga myndigheter och verksamheter ska få rätt förutsättningar för att gå från ord till handling och tillämpa befintlig lagstiftning som ska utgöra ett skydd för de utsatta. Länsstyrelsen Östergötland vill därför betona vikten av tydligt ansvarstagande från politiker och chefer på alla nivåer, så att medarbetarna ges rätt förutsättningar att arbeta med dessa viktiga men utmanande frågor.

Ann Holmlid  
Länsråd  
Länsstyrelsen i Östergötlands län

Pantea Tavakoli  
Sakkunnig, projektledare  
Nationella kompetensteamet

# Sammanfattning

Det har skett ett omfattande utvecklingsarbete under de två år som gått sedan länsstyrelserna fick regeringsuppdraget att på några platser i landet stödja utvecklingen av regionala, kommun- och myndighetsgemensamma resurscentra för barn och vuxna som är utsatta, eller riskerar att utsättas för, våld av närstående, i synnerhet hedersrelaterat våld och förtryck.

Länsstyrelsernas länsrådsgrupp gav i april 2018 Länsstyrelsen i Östergötlands län i uppdrag att ta fram en förstudie<sup>2</sup> med syfte att ge riktning för utvecklandet av resurscentra. Förstudien avslutades i juni 2018 och utmynnade i ett antal rekommendationer, däribland att uppdraget skulle bedrivas i projektform i fyra pilotlän med varierande förutsättningar samt att det skulle knytas följeforskning till projektet. Rekommenderade län var Gävleborgs, Kronobergs, Norrbottens och Västra Götalands län. Därutöver rekommenderades att Länsstyrelsen i Östergötlands län skulle få i uppdrag att samordna arbetet på nationell nivå och att målgruppen skulle avgränsas till barn och unga 13–26 år som är utsatta, eller riskerar att utsättas för, hedersrelaterat våld och förtryck, barnäktenskap, tvångsäktenskap och könsstympning av flickor och kvinnor. Rekommendationerna i förstudien antogs vid landshövdingemötet i augusti 2018.

Pilotlänen har på kort tid genomfört omfattande insatser för att utveckla resurscentra och stärka arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck i sina län. Pilotlänen har genom kartläggningar och behovsinventeringar identifierat förbättringsområden och på olika sätt försökt utveckla arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck. Vidare har det på flera håll skett ett arbete kring att ta fram rutiner för hanteringen av ärenden som rör hedersrelaterat våld och förtryck. Utbildningssatsningar för yrkesverksamma, chefer och politiker har prioriterats och genomförts. Pilotlänen vet nu mer om vad som saknas i respektive län och vad olika aktörer behöver för att kunna ge stöd och hjälp utsatta för hedersrelaterat våld och förtryck.

Nationella kompetensteamet mot hedersrelaterat våld och förtryck vid Länsstyrelsen Östergötland fick i enlighet med förstudiens rekommendation i uppdrag att samordna arbetet på nationell nivå tillsammans med en styrgrupp och en samordningsgrupp. Den nationella samordningens uppdrag har handlat om att kontinuerligt följa upp pilotlänens arbete, stödja de pågående processerna kring att utveckla resurscentra samt bidra med kunskapen om hedersrelaterat våld och förtryck. Nationella samordningen har också i uppdrag att samverka med relevanta myndigheter och andra aktörer på nationell nivå. På sikt har samordningen även ansvar för att sprida fungerande och beprövade arbetsformer till övriga län. Flera län har uttryckt stort intresse för att utveckla regionala resurscentra och följer pilotlänens arbete på nära håll.

I slutrapporten redovisas centrala delar ur följeforskningens slutsatser. Följeforskaren har utifrån pilotlänens egna beskrivningar kring vad som har underlättat respektive försvårat arbetet kommit fram till några faktorer som har haft betydelse för utvecklingen av

---

1 Regeringsbeslut 2017-12-18, S2017/07420/JÄM (delvis)

2 Länsstyrelsen Östergötland, 2018. Förstudie inför att utveckla resurscentra. Dnr 4951-2018

resurscentra. Det presenteras som gynnande respektive försvårande. De faktorer som har underlättat processen är en medvetenhet bland professionella om behovet av mer kunskap kring hedersrelaterat våld och förtryck, ett stort engagemang och stark vilja hos yrkesverksamma och till viss del även ledningen. Några pilotlän beskriver vikten av att man har fått mandat från chefer att arbeta med projektet. Därtill lyfter några pilotlän tidigare erfarenheter av och kunskap kring hedersrelaterat våld och förtryck som en gynnande faktor. I kombination med att det på vissa håll har funnits befintliga och väl etablerade strukturer för myndighets- och länsövergripande samverkansstrukturer har det bidragit till ett effektivt och verkningfullt arbete med att utveckla resurscentra. Avslutningsvis lyfts att processen har blivit mer effektiv i de län där det har funnits en genomtänkt planering, för att nå ledningen i den egna organisationen och centrala samverkansaktörer för att förankra projektet.

Försvårande omständigheter handlar i sin tur om bristande förutsättningar som exempelvis låg kunskap inom området hedersrelaterat våld och förtryck, den korta projekttiden, ovisshet kring fortsatt finansiering, ottyligheter kring den nationella samordningens roll och funktion samt brister i förankringsarbete och slutligen utmaningar med samverkan på regional och lokal nivå. En central fråga för satsningen är enligt följeforskningen vilken riktning arbetet kan ta och hur det fortsatta arbetet ska benämnas: Är det centrumbildning eller kompetenslyft till redan befintliga verksamheter? Avslutningsvis lyfter följeforskningen att projektet som helhet i större utsträckning kan behöva nyttja tidigare gjorda erfarenheter. Det rör bland annat Länsstyrelsen Östergötlands och den frivilliga sektorns erfarenheter av att bedriva utvecklingsarbete och pilotverksamhet när det gäller hedersrelaterat våld och förtryck.

I slutrapporten belyses några områden som den nationella samordningen och pilotlänen, i enlighet med resultaten från följeforskningen, upplever behöver särskild uppmärksamhet:

- **Det krävs fortsatt nationell samordning** för att säkerställa likvärdig utveckling av resurscentraverksamheterna, samverkan med viktiga aktörer på nationell nivå och spridning av fungerande och beprövade arbetsformer. Nationella samordningens roll, funktion och mandat behöver genomgå ytterligare förtydliganden så att arbetet blir mer effektivt och samordningen kan fungera som ett bättre stöd för pilotlänen.
- **Minsta gemensamma nämnare och nationella riktlinjer** behöver utarbetas för att det ska gå att följa upp arbetet och säkerställa likvärdig utveckling av resurscentra.
- **Det behövs fortsatt förankringsarbete** på lednings- och politikernivå, nationellt, regionalt och kommunalt, då det är en förutsättning för att arbetet med resurscentra ska leda till förbättringar och ett långsiktigt tänk i arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck.
- **Samverkan med främst skola och hälso- och sjukvård behöver förbättras.** Det är på grund av resursbrist svårt för dem att i nuläget prioritera arbetet med resurscentra. Den nationella samordningen behöver samverka med bland andra SKR (Sveriges kommuner och regioner) för att hitta lösningar.

Mot bakgrund av de iakttagelser som görs i rapporten identifierar nationella samordningen ett antal utvecklingsområden.

- Det krävs stärkt samverkan mellan myndigheter **genom riktade uppdrag kring resurscentra.**
- Resurscentrasatsningen behöver ha en långsiktig och hållbar finansiering **för att kunna säkerställa projektets fortlevnad och utveckling.**
- Ökad tydlighet **över vilket utrymme myndigheter har när det gäller att erbjuda öppna insatser till barn och unga utan** vårdnadshavares vetskap och samtycke.

# Innehåll

<b>Förord</b> .....	<b>3</b>
<b>Sammanfattning</b> .....	<b>4</b>
<b>Innehåll</b> .....	<b>6</b>
<b>Inledning</b> .....	<b>8</b>
Bakgrund .....	8
<b>Förstudie</b> .....	<b>9</b>
<b>Pilotlänens arbete med resurscentrauppdraget</b> .....	<b>11</b>
Länsstyrelsen i Gävleborgs län .....	11
Länsstyrelsen i Kronobergs län .....	15
Länsstyrelsen i Norrbottens län .....	19
Länsstyrelsen i Västra Götalands län .....	23
<b>Nationell samordning</b> .....	<b>28</b>
Uppdrag och genomförande .....	28
Utmaningar för den nationella samordningen .....	32
<b>Följeforskning – resultat och analys</b> .....	<b>34</b>
Framgångsfaktorer .....	34
Försvårande faktorer .....	35
Effekter av resurscentras organisation .....	37
Formalisering av resurscentra .....	38
Förankringsarbete .....	39
Fortsatt arbete med resurscentra .....	40
<b>Övergripande analys och slutsatser</b> .....	<b>42</b>
Utvecklingsområden och förslag .....	43
<b>Ekonomisk redovisning</b> .....	<b>46</b>
<b>Bilageförteckning</b> .....	<b>47</b>

**Referenslista ..... 48**

# Inledning

I denna rapport redovisas länsstyrelsernas regeringsuppdrag<sup>3</sup> att på några platser i landet stödja utvecklingen av regionala, kommun- och myndighetsgemensamma resurscentra för barn och vuxna som är utsatta, eller riskerar att utsättas för, våld av närstående, i synnerhet hedersrelaterat våld och förtryck. Av regeringsuppdraget framgår också att sådan verksamhet kan innebära samlokalisering av socialtjänst, hälso- och sjukvård samt polis med flerspråkig kompetens för att underlätta stöd och skydd, inklusive för personer som medverkar i brottsutredningar.

En delredovisning av uppdraget lämnades i mars 2019.<sup>4</sup>

Slutrapporten syftar till att ge en beskrivning av pilotlänens arbete under 2018 till och med 31 december 2019 och följeforskningens resultat. I rapporten beskrivs även den nationella samordningens arbete och erfarenheter samt utvecklingsområden och förslag som bedöms vara viktiga i arbetet med att utveckla regionala resurscentra.

## Bakgrund

I november 2016 fattade regeringen beslut om en sektorsövergripande nationell strategi<sup>5</sup> för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. Strategins målsättningar är:

- ett utökat och verkningfullt förebyggande arbete mot våld
- förbättrad upptäckt av våld och starkare skydd och stöd för våldsutsatta kvinnor och barn
- effektivare brottsbekämpning
- förbättrad kunskap och metodutveckling.

Inom ramen för det intensifierade arbetet på området, fick länsstyrelserna i 2018 års regleringsbrev<sup>6</sup> i uppdrag att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. Uppdraget beskrivs närmare i ett regeringsbeslut från den 18 december 2017.<sup>7</sup> Av det framgår att länsstyrelserna ska utforma regionala handlingsplaner, främja samverkan mellan relevanta aktörer, stödja utvecklingen av regionala resurscentra för våldsutsatta och främja utvecklingen av universella förebyggande insatser mot våld. Regeringen har i 2020 års regleringsbrev<sup>8</sup> gett länsstyrelserna i uppdrag att fortsätta utveckla arbetet med regionala resurscentra.

---

3 Regeringsbeslut 2017-12-18, S2017/07420/JÄM (delvis)

4 Länsstyrelsen Östergötlands, 2019, Delredovisning av regionala resurscentra för våldsutsatta, Dnr: 4172-2019

5 Regeringen, 2016, Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid. 2016/17:10, s.118

6 Regeringsbeslut 2017-12-21, Fi2017/00989/SFÖ, Fi2017/04512/SFÖ, Fi2017/04748/SFÖ

7 Regeringsbeslut 2017-12-18, S2017/07420/JÄM (delvis)

8 Regeringsbeslut 2019-12-19, Fi2019/04079/SFÖ



# Förstudie

Länsstyrelsen Östergötland fick i april 2018 i uppdrag av länsstyrelsernas länsrådsgrupp att ta fram en förstudie för att ge riktning för utvecklandet av resurscentra.<sup>9</sup> Syftet var att ge en kort nulägesanalys och presentera förslag kring uppdragets utförande. Därutöver var syftet att ge möjlighet för relevanta myndigheter att tidigt lyfta förslag kopplade till uppdragets utförande. Arbetet med förstudien blev färdigt i juni 2018. I förstudien återfinns analyser och rekommendationer för det fortsatta arbetet med att utveckla resurscentra. Nedan redogörs för de viktigaste rekommendationerna som lämnades i förstudien.

## **Målgrupp**

Barn och unga mellan 13 och 26 år, såväl flickor/unga kvinnor som pojkar/unga män, som utsätts för eller riskerar att utsättas för hedersrelaterat våld och förtryck. Ur målgruppen personer som medverkar i brottsutredningar, ska resurscentra endast möta målsäganden.

## **Geografisk placering och kvalitetssäkring**

Uppdraget ska bedrivas i form av pilotverksamhet i fyra län med varierande förutsättningar, förslagsvis i Gävleborgs, Kronobergs, Norrbottens och Västra Götalands län. Genom ett sådant upplägg kan länsstyrelserna arbeta fram modeller för spridning med erfarenheter från olika delar av landet. För att modellerna ska vara evidensbaserade och lämpliga att sprida ska pilotuppdraget åtföljas av följeforskning och/eller processutvärdering. Pilotverksamheter är således första ledet i en långsiktig målsättning att resurscentra ska finnas tillgängliga för invånare i alla län för att nå målet om jämlik tillgång till stöd och hjälp.

## **Huvudmannaskap och myndighetsutövning**

Länsstyrelserna föreslås utreda vidare huruvida huvudmännen ska ägna sig åt myndighetsutövning i arbetet med att ge stöd och hjälp till personer som är utsatta, eller riskerar att utsättas för våld. Ett alternativ, eller komplement, till myndighetsutövning kan vara anonymiserad stödverksamhet direkt till utsatta, såsom sker på Origo i Stockholms län. Baserat på uppdragsformuleringen, organiseringen av andra myndighetsgemensamma mottagningar samt enkätsvaren från länsstyrelserna föreslås socialtjänsten, polismyndigheten och hälso- och sjukvården som lämpliga aktörer att samla inom resurscentra. Ytterligare myndigheter (exempelvis Försäkringskassan och Åklagarmyndigheten) och civilsamhällets aktörer föreslås också kunna knytas till verksamheten i olika utsträckning.

## **Nationell samordning**

Nationella kompetensteamet mot hedersrelaterat våld och förtryck vid Länsstyrelsen Östergötland (hädanefter Länsstyrelsen Östergötland) har

---

<sup>9</sup> Länsstyrelsen Östergötland, 2018. Förstudie inför att utveckla resurscentra. Dnr 4951-2018

sedan 2005 haft nationella regeringsuppdrag med syfte att förebygga och motverka hedersrelaterat våld och förtryck, inklusive barn- och tvångsäktenskap och könsstympning av flickor och kvinnor. Mot bakgrund av att nationella kompetensteamet redan fungerar som nationellt kompetensstöd, föreslås Länsstyrelsen Östergötland som lämplig aktör att samordna arbetet med resurscentrauppdraget på nationell nivå tillsammans med representanter från de länsstyrelser som blir aktuella för uppdraget.

Rekommendationen om nationell samordning grundar sig i lärdomar från utvecklingen av barnahusverksamheterna i Sverige. I Rädna barnens utvärdering *Inuti ett Barnahus: en kvalitetsgranskning av 23 svenska verksamheter* från 2013 konstaterar Rädna barnen att trots att verksamheterna kopplade till Sveriges barnahus i stort har förbättrat samverkan och stöd för våldsutsatta barn, har kvalitén varit spretig. I utvärderingen framhålls också att de lokala samverkansavtal som har utformats inte varit tillräckligt kraftfulla för att säkerställa barns behov av vård och behandling runt om i landet. I slutet av rapporten ges förslag om att inrätta en nationell samverkan med sex regionala kompetenscenter för att hålla samman kvaliteten och utvecklingen inom barnahus. Mot bakgrund av dessa erfarenheter kan det vara klokt att redan från början titta på möjligheterna till en nationell samordnare eller samordningsgrupp som leder arbetet för att hålla ihop utvecklingen av regionala resurscentra.

Syftet med den nationella samordningen är att säkerställa likvärdig utveckling av resurscentra, samverkan med andra myndigheter på nationell nivå och en spridning av resurscentramodellen. Förstudien rekommenderade även att det tillsätts tillräckliga resurser till den nationella samordningen.

#### **Riktade uppdrag och fortsatt analys**

Länsstyrelserna föreslås i sin del- och slutrapportering av uppdraget rekommendera till regeringen att ge riktade uppdrag till relevanta myndigheter gällande resurscentra, i syfte att tillföra ekonomiska medel till myndigheterna samt för att visa på att samverkan i frågan är prioriterad. Länsstyrelserna föreslås även att genomföra fortsatt analys av de särskilda behoven hos barn och unga som utsätts för hedersrelaterat våld och förtryck för att säkerställa att resurscentra tar hänsyn till målgruppens behov och möjligheter.

Länsstyrelserna antog rekommendationerna i förstudien vid landshövingsmötet i augusti 2018. Länsstyrelsen Östergötland beslutade i december 2018 att ge Umeå Universitet i uppdrag att genom följeforskning löpande utvärdera arbetet med resurscentra. En delredovisning av följeforskningen lämnades i oktober 2019. Resultatet från den användes som underlag i det fortsatta utvecklingsarbetet. Stockholms universitet har fått uppdraget att fortsätta bedriva följeforskning under 2020. Följeforskningens slutrapport presenteras i bilaga 1.

# Pilotlänens arbete med resurscentrauppdraget

Den långsiktig målsättning med pilotverksamheterna är att resurscentra ska finnas tillgängliga för invånare i alla län, för att nå målet om jämlik tillgång till stöd och hjälp.

Det har genomförts ett omfattande utvecklingsarbete i pilotlänerna och följande avsnitt ägnas åt att ge en sammanfattande beskrivning av pilotlänens arbete. Inför delrapporten ”Delredovisning av regionala resurscentra för våldsutsatta”<sup>10</sup> fick länsstyrelserna i respektive pilotlän frågor som de lämnade skriftliga återrapporteringar på, i syfte att samla in information om det arbete som skett i pilotlänerna. Inför denna slutrapport har ytterligare frågor skickats ut. Frågorna och de aktuella återrapporteringarna presenteras i sin helhet i bilagorna 2–6.

## Länsstyrelsen i Gävleborgs län

### Styrning och samverkan

Länsstyrelsen i Gävleborg står som huvudman för projektet under pilotåren 2018 och 2019. Det har från start varit tydligt att målet inte är att överta eller på något vis ersätta ordinarie verksamheter. Utifrån nuvarande organisation består styrgruppen av chefen för enheten för samhällsutveckling och samordnaren tillika projektledaren för resurscentrauppdraget.

Till projektet är en referensgrupp knuten bestående av representanter från socialtjänst, strategisk personal på regional nivå samt representanter från Länsstyrelserna i Värmland, Västerbotten och Västmanland. Därutöver deltar en rektor från en gymnasieskola i länet. Inledningsvis bestod referensgruppen även av en representant från ett skyddat boende. Emellanåt deltar dessutom en skolchef och socialchef. Referensgruppen har haft en rådgivande funktion, bidragit med idéer, förslag och synpunkter.

Därutöver har Länsstyrelsen i Gävleborgs län under våren 2019 anordnat en workshop med ett 15-tal ungdomar i övre tonåren. Gruppen fick agera referensgrupp till Länsstyrelsens uppdrag att stimulera framväxten av regionala resurscentra.

### Förankring

I Gävleborg har förankringsarbetet skett på länsledningsnivå och länsledningen har hållits uppdaterad om arbetet med resurscentra. Landshövding Per Bill och Länsstyrelsen Östergötland bjöd under våren 2019 in nyckelaktörer i länet till en regional informations- och samverkansträff. Deltagarna fick möjlighet att gemensamt

---

<sup>10</sup> Länsstyrelsen Östergötland, 2019. Delrapport. Delredovisning av regionala resurscentra för våldsutsatta. Dnr: 4172–2019

diskutera resurscentras roll och funktion.<sup>11</sup> Synpunkter som framkom under denna samverkansträff var bland annat: bygg på det som redan finns, skapa inget nytt, tänk långsiktigt, tillgänglighet lokalt är viktig för våldsutsatta – därför behöver arbetet ske lokalt och samverkan behöver bli bättre, ta reda på behovet i länet.

Hösten 2018 anställdes två projektmedarbetare för att genomföra en kartläggning i syfte att få en bild av hur olika aktörer i länets kommuner arbetar mot hedersrelaterat våld och förtryck. Länsstyrelsen i Gävleborgs län har inom ramen för kartläggningen genomfört intervjuer, skickat ut enkäter och anordnat workshops.<sup>12</sup> Sammanställning är tänkt att fungera som ett underlag för vidare utveckling av ett Resurscentra för våldsutsatta i Gävleborgs län. Sammanfattningsvis visar den på följande behov:

- Att yrkesverksamma behöver få mer tid och mandat att arbeta med frågor rörande hedersrelaterat våld och förtryck. Det framkommer tydligt att det finns ett engagemang i frågan. Många saknar behövligt stöd från chefer och ledning.
- Att få tillgång till samlad spetskompetens dit yrkesverksamma kan vända sig med frågor.
- Utökad samverkan mellan aktörer på lokal nivå. Aktörerna ute i kommunerna önskar ett mobilt resurscentrum, dels genom uppsökande verksamhet dels genom tekniska lösningar såsom att avidentifierade ärenden kan föredras via exempelvis Skype.
- Kompetenshöjande insatser på olika nivåer. Det handlar exempelvis om baskunskap för bland annat skolpersonal. Det framkommer även ett behov av kunskap kring förebyggande arbete. För handläggare inom socialtjänst handlar det mer om hur en bra utredning kan skrivas och vilka säkerhets- och skyddsaspekter som bör beaktas.<sup>13</sup>

Under slutskedet av 2019 har en stor del av arbetet handlat om att utforma och försöka beskriva vad resurscentra är och hur arbetet ska se ut i Gävleborg under kommande år.

## Utformning och organisering

I enlighet med rekommendationerna i förstudien har Gävleborgs län valt att under pilotprojektet avgränsa målgruppen till barn och vuxna 13–26 år som är utsatta, eller riskerar att utsättas för, hedersrelaterat våld och förtryck. Länsstyrelsen Gävleborg har fördelat medel och uppgifter på olika nyckelaktörer mot bakgrund av det som har framkommit om att stödet till utsatta måste finnas där de befinner sig.<sup>14</sup> Bland annat har Länsstyrelsen i Gävleborgs län i december 2019 undertecknat ett samverkansavtal med länets samtliga socialtjänster. Avtalet handlar om att stärka upptäckt, insatser och uppföljning gällande utsatta för hedersrelaterat våld och förtryck 13–26 år.

Länsstyrelsen i Gävleborgs län anställde i maj 2019 en regional koordinator med särskild kompetens inom hedersrelaterat våld och förtryck (HRV). HRV-koordinatören är navet i det dagliga stödet till yrkesverksamma både när det gäller ärendehandledning och att planera utbildningsinsatser utifrån förfrågningar och lokala behov. HRV-koordinatören har ett väl utarbetat kontaktnät för att kunna

---

<sup>11</sup> Representanter från skola, hälsa -och sjukvård, socialtjänst, polis, frivilliga organisationer med flera närvarade.

<sup>12</sup> Länsstyrelsen Gävleborg, 2019, Behovsinventering resurscentra. Hedersrelaterat våld och förtryck Gävleborg, 2019

<sup>13</sup> För mer information, se bilaga 2.

<sup>14</sup> Se Bilaga 2. På sidan 4 presenteras aktörerna och deras arbete.

stärka samverkan och hänvisa vidare i ärenden när det behövs. Därutöver har det upprättats ett operativt team bestående av åtta personer med olika professioner från Länsstyrelsen Gävleborgs befintliga resursteam mot hedersrelaterat våld och förtryck<sup>15</sup>. Det operativa teamets uppdrag är att återföra kunskap och erfarenhet till sin kommun men även att bidra med kompetenshöjande insatser och bistå med råd och stöd till andra yrkesverksamma i länet. Ett antal handledande broschyrer/flödesscheman med kort information har arbetats fram, materialet är en del i att sprida kunskap och vägleda yrkesverksamma. En lista över tillgängliga stödfunktioner har arbetats fram och började spridas under sen höst 2019 och utifrån det har en Gävleborgsmodell börjat växa fram.

HRV-koordinatören och deltagarna i det operativa resursteamet för statistik kring inkomna ärenden<sup>16</sup>. Operativa teamet kom i gång med arbetet att föra statistik under senare delen av hösten 2019.

## Kartläggning och uppföljning

Som ovan nämnts har Länsstyrelsen i Gävleborgs län genomfört en behovsinventering med syfte att få en bild av arbetet på den lokala nivån hos avgränsade grupper av yrkesverksamma i länet. En viktig beståndsdel i det lokala arbetet är att skapa forum där de professionella kan mötas och utifrån den utsattas behov utveckla sitt arbete.

Länsstyrelsen har samarbetat med Socialstyrelsen kring systematisk uppföljning och responsen i den ledande strukturen har generellt varit positiv då man ser nyttan med att följa upp arbetet på detta konkreta sätt. Utmaningen har varit att få i gång och underhålla dessa processer på operativ nivå. Hudiksvalls kommun har implementerat systematisk uppföljning utifrån SU-Kvinnofridssatsningen som görs inom ramen för RSS-projektet (regionala samverkans- och stödstrukturer) som SKR leder. Vid en av Länsstyrelsens nätverksträffar med samtliga våldsnätverk under våren 2019 medverkade Hudiksvall och redogjorde för deras erfarenheter av systematisk uppföljning.

## Nuläge och planering framåt

Under 2020 erbjuder Länsstyrelsen att återföra behovsinventeringen som genomfördes 2019 till kommunerna. Detta för att tillsammans föra dialog med kommunerna och representanter från olika verksamheter om vilket stöd kommunen har att erbjuda i dag vad gäller personer utsatta för hedersrelaterat våld och förtryck, vilka behov som finns på lokal nivå och hur Länsstyrelsen kan vara behjälplig i arbetet. Arbetet för 2020 ska delvis styras utifrån de behov som kommer att framkomma vid kommunbesöken. Några regionala riktade utbildningsinsatser är planerade för 2020. Vid två tillfällen under året kommer Länsstyrelsen att träffa den styrgrupp som har utsetts utifrån samverkansavtalet som undertecknades av länets socialtjänster. Styrgruppen består av socialcheferna för länets samtliga kommuner.

Efterfrågan på stöd från HRV-koordinatören och det operativa teamet har ökat sedan hösten 2019. Arbetet kommer därför att stärkas upp med en person med juridisk spetskompetensen inom HRV, en tjänst som under 2020 kommer att upphandlas.

---

<sup>15</sup> Professioner som finns representerade är kurator, handläggare, barnmorska, polis och målsägandebiträde/advokat.

<sup>16</sup> Statistikkategorierna är: kön, ålder, ärende (könsstämpning, bortgifte, begränsningar, våld mm.) familjesituation (gift, syskon, barn) insats (rådgivning, hänvisning till) Vem ringer? (socialtjänst, skola osv.) och kommun. HRV- koordinatören avser att samla in underlag varje månad.

Länsstyrelsen i Gävleborgs län ser att en regional funktion i form av en HRV-koordinator med spetskompetens inom hedersrelaterat våld och förtryck i en Barnahusstruktur kan vara en framkomlig väg till ett framtida Resurscentra i Gävleborg.

En synergieffekt av resurscentrasatsningen är att länet har satsat på ännu ett projekt som rör hedersrelaterat våld och förtryck. Under 2020 kommer Stockholms universitet på uppdrag av Länsstyrelserna i Gävleborgs och Norrbottens län att genomföra en förstudie om moderskap i skärningspunkten mellan olika normsystem i en hederskontext. Projektet finansieras av nationella medel för arbetet mot hedersrelaterat förtryck och våld. Förstudien är ett första led i ett större projekt för att skapa ett gediget underlag för utvecklande av ett praktisknära utbildningsmaterial för utlandsfödda föräldrar. Ambitionen är att ge mödrar i en hederskontext nya redskap för barnuppfostran och ge deras barn möjlighet till ett liv fritt från hedersrelaterat förtryck och våld.

### **Lärdomar och utmaningar**

Inom ramen för arbetet har Gävleborgs län uppmärksammat några utmaningar och kunnat dra följande lärdomar:

- Projektets korta tidsram har skapat en rädsla bland regionala aktörer att det inte kommer att bli en långsiktig satsning. Detta har medfört att det har varit svårt att få med sig ledningen i berörda verksamheter, i pilotprojektet. Önskvärt hade varit en större långsiktighet från projektets start.
- Kommunerna sitter med olika utmaningar, bland annat med en svår ekonomisk situation. Brist på resurser inom exempelvis skola och socialtjänst blir praktiska hinder i arbetet trots lagstadgad skyldighet att ge utsatta stöd och skydd. Barn och unga som söker stöd och skydd måste tas på allvar. Deras kraft och mod att berätta får inte falla bort på grund av okunskap, bristfälliga rutiner eller resurser.
- Det varit svårt att få till samverkan med polisen på både lokal och regional nivå med anledning av bristande resurser. Däremot har samverkan med Region Gävleborg stärkts i och med resurscentrasatsningen.
- Yrkesverksamma saknar tillräckligt stöd och mandat från chefer och arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck upplevs inte vara prioriterat. Det kan bero på bristande kunskap och resurser. Det är viktigt att alla chefer, liksom personalen, får den kompetenshöjning som krävs och att de har en förståelse för utsattheten, våldets konsekvenser och komplexiteten i ärenden som rör hedersrelaterat våld och förtryck. Chefer behöver därför vara mer närvarande vid utbildningssatsningar.
- Det har varit en utmaning att rekrytera personal till det operativa teamet med spetskompetens inom hedersrelaterat våld. Därutöver har det varit en utmaning att teamets medlemmar ska ges utrymme och mandat från sina chefer att ingå. I nuläget medverkar medlemmarna i det operativa teamet utifrån de förutsättningar de har till exempel när det gäller att bistå med utbildningsinsatser vid förfrågningar. Det finns inte särskilda tider avsatt för att yrkesverksamma ska kunna nå aktörerna inom teamet.

# Länsstyrelsen i Kronobergs län

## Styrning och samverkan

Växjö kommun är sedan december 2018 huvudman för resurscentrum.

Resurscentrum, barnahus och Familje Frid Kronoberg ligger organisatoriskt under samma chef och i samma förvaltning. Styrgrupp för resurscentrum i Kronoberg är länets ledningsgrupp för samordning av hälso- och sjukvård och socialtjänst där bland annat länets samtliga socialchefer, hälso- och sjukvårdsdirektör och centrumchefer medverkar. Polismyndigheten och länets skolchefsnätverk kan medverka vid beslut genom adjungering i länets ledningsgrupp.

Arbetsgruppen för resurscentrum i Kronoberg består av representanter från huvudaktörerna Region Kronoberg, polisen och länets kommuner men också Länsstyrelsen i Kronobergs län och de övriga två länsövergripande verksamheterna inom området våld: barnahus och Familje Frid Kronoberg. Länets åtta kommuner representeras genom Växjö kommun som är huvudman, Alvesta kommun (östra länsdelen) och Ljungby kommun (västra länsdelen). Aktörernas aktiva deltagande i verksamheten formuleras under våren 2020, med hjälp av de anställda samordnarna.

I Kronoberg har resurscentrum också en regional referensgrupp, Nätverket för kvinnofrid Kronoberg, som är väletablerat och har funnits länge i länet.<sup>17</sup>

I Kronoberg finns många exempel på länsövergripande verksamheter. De olika aktörerna vet hur samverkan kan se ut och vilka former som har fungerat väl. Samtliga huvudaktörer har varit positiva och delaktiga från start. Detta gäller dock främst och tydligast samverkan mellan region, polis och socialtjänst. Skolan är ofta snarare en mottagare av insatser eller nyttjas som en ingång för att nå barn och unga. Skolan har varit lite svår att nå även i resurscentrasatsningen, men både länets skolchefsnätverk och elevhälsochefsnätverk ställer sig positiva till satsningen. De är medvetna om att skolan har en viktig roll när det gäller unga personer utsatta för hedersrelaterat våld och förtryck och att personal behöver stöd och vägledning i hanteringen av ärenden.

## Förankring

Länsledningen har deltagit aktivt från start genom att bjuda in till informationstillfällen om resurscentrum och även uppdaterats om processen vid flera tillfällen. Tätt inpå beslut om att ett regionalt resurscentrum skulle inrättas sammankallades relevanta aktörer så som polisen, regionen och samtliga kommuner. Socialchefer och IFO-chefer har kontinuerligt hållits uppdaterade om processen, liksom skolchefsnätverk och elevhälsochefsnätverk. Under hösten 2019 har länets socialnämnder besökts och uppdaterats. Information har också spridits digitalt till länets utbildningsnämnder, fritidsnämnder, i viss mån omsorgsnämnderna och inom Region Kronoberg, samt till både myndigheter och civilsamhälle genom länsstyrelsens olika nätverk inom social hållbarhet.

---

<sup>17</sup> I nätverket ingår bland andra representanter från socialtjänst från samtliga kommuner i länet, elevhälsa, hälso- och sjukvård, andra myndigheter så som Arbetsförmedlingen, Migrationsverket, Kriminalvården, Polisen, Försäkringskassan och Linnéuniversitetet samt civilsamhället genom exempelvis länets kvinnojourer, ungdomsjour och brottsofferjourer, Rädda barnen och föreningen Män.

## Utformning och organisering

Målgruppen i Kronoberg är barn och vuxna som är utsatta, eller riskerar att utsättas för hedersrelaterat våld och förtryck, barnäktenskap, tvångsäktenskap och könsstymning av flickor och kvinnor samt våld av närstående. Syftet med en bredare målgruppsdefinition än den som förstudien rekommenderade är att inte missa ärenden där hedersmotivet är otydligt. Vidare innebär en bredare målgrupp att verksamheten täcker ett större behov i Kronoberg som är ett litet län, och möjliggör också en större satsning och stadigare verksamhet. Resurscentrum i Kronoberg har emellertid särskilt fokus på hedersrelaterat våld eller förtryck och särskilt komplexa ärenden.

I dagsläget riktar sig resurscentra inte direkt till utsatta personer. I Kronoberg har bedömningen varit att det finns en risk att en öppen mottagning ses som en resurs dit utsatta kan skickas, i stället för att stödet hanteras av varje ansvarig aktör. En öppen mottagning redan från start skulle därför kunna en få negativ effekt i form av minskad kompetensen ute i kommunerna.

Under 2020 kommer resurscentrum i Kronoberg erbjuda stöd till yrkesverksamma i länet (inklusive ideell sektor) som möter den utsatta målgruppen genom två heltidsanställda samordnare och ett kluster av kontaktpersoner i fler verksamheter (exempelvis polis, hälso- och sjukvård, försäkringskassa och kvinnojour). Stödet ges i form av kompetensutveckling, handledning i enskilda ärenden, samråd och hjälp att slussa vidare till andra instanser. Att ge stöd till yrkesverksamma förstärker kunskaperna hos de olika aktörerna, snarare än att centralisera dem. Verksamheten är mobil och finns till för, och i, hela länet. Kontor kommer att finnas på två platser i länet, för att än bättre nå ut till alla.

## Kartläggning, målgruppsanalys och uppföljning

### Kartläggning

Hösten 2018 genomförde Region Kronoberg och Länsstyrelsen i Kronobergs län en kartläggning av kvinnofridsarbetet inom hälso- och sjukvården och i samtliga kommuner i Kronobergs län<sup>18</sup>. I kartläggningen lyftes även problematik gällande hedersrelaterat våld och förtryck. Därefter anordnades en processdag med resurscentrums referensgrupp, inför den regionala konferensen 22 januari 2019. Syftet var att lyfta de utmaningar som yrkesverksamma i länet möter och ge förslag på hur ett resurscentrum kan stärka upp stödet som ges till våldsutsatta i länet.<sup>19</sup> Processerna ligger till grund för planering och uppbyggnad av resurscentrum i Kronobergs län. En uppföljning och vidareutveckling av vad som kom fram den dagen har skett vid en liknande processdag inför den uppstartskonferens som arrangerades i januari 2020. Länsstyrelsen har också, både 2018 och 2019, besökt länets socialtjänster för att få en bredare bild av situationen i länet samt inventerat behov hos fler målgrupper av yrkesverksamma vid olika utbildningsinsatser.

Den samlade bilden från genomförda kartläggningar och dialog med länets yrkesverksamma visar att samordning och praktisk samverkan mellan olika aktörer behövs och efterfrågas av länets yrkesverksamma. Personer utsatta för våld i nära relation och/eller hedersrelaterat våld och förtryck måste i stor utsträckning själva

---

<sup>18</sup> Institutet för lokal och regional demokrati, 2019, Kartläggning av kvinnofridsarbetet i åtta kommuner och inom hälso- och sjukvården i Kronobergs län.

<sup>19</sup> Se bilaga 1, s. 31 för en fördjupad beskrivning av inventeringen inom ramen för Kronobergs regionala konferens.



driva sina processer eftersom ingen samordnande aktör finns. Många verksamheter och personal som möter våldsutsatta i sitt yrke saknar fortfarande kunskap om våld, särskilt om hedersrelaterat våld och förtryck. Det påverkar både bemötande, hantering av ärenden, säkerheten och långsiktigheten, och riskerar att skada både trovärdigheten och tillförlitligheten hos dem som erbjuder stöd.

Yrkesverksamma uttrycker stort behov av ett starkare kompetensstöd kring våld i nära relation i allmänhet och hedersrelaterat våld och förtryck i synnerhet. Samtliga huvudaktörer i Kronoberg uttrycker en medvetenhet om problematiken och att den behöver sättas på agendan. Eftersom kompetensen behöver höjas men medvetenheten finns har Länsstyrelsen valt att i dagsläget inte kartlägga utsattheten i länet utan i stället titta på befintliga undersökningar, exempelvis kartläggningen Ung 018 från Uppsala. I det här skedet är det hjälpsamt att se hur problematiken ser ut och kan tas i uttryck, men situationen bedöms inte vara märkvärdigt annorlunda här i Kronoberg och Länsstyrelsen anser att det inte behöver bevisas att utsattheten finns.

### **Systematiskt uppföljningsarbete**

Två av länets åtta kommuner deltar i dag i pilotprojekt där de testar Socialstyrelsens verktyg för systematisk uppföljning. Satsningen görs av SKR i samverkan med Region Kronoberg och Länsstyrelsen i Kronobergs län. Ansvariga i kommunerna är personer från resurscentrums referensgrupp och deras chefer. Resurscentrum kommer också att föra statistik i den egna verksamheten.

## **Nuläge och planering framåt**

Resurscentrum i Kronoberg har anställt två samordnare på heltid. Officiell uppstartskonferens genomfördes 30 januari 2020 och praktisk verksamhet har därefter inletts.

Under 2019 har arbetsgruppen, och olika konstellationer under denna, fungerat som den främsta praktiska samverkansformen. Framöver kommer arbetsgruppen ta fram ett länsgemensamt samarbetsavtal mellan huvudaktörerna. Samverkansavtalet och medföljande finansieringsplan kommer att vara styrande i vilka ramar verksamheten får framåt. Det första steget är att aktörerna ska ha ekonomi till grundverksamheten och om den kan visa på goda resultat är förhoppningen att detta kan leda till fortsatta satsningar. Samordnarna för resurscentrum kommer fokusera på praktisk samverkan med samtliga berörda aktörer, både på strukturellt plan och i individkontakter och enskilda ärenden.

## **Lärdomar och utmaningar**

Positiva effekter och förändringar i och med resurscentrasatsningen har varit:

- En ökad samsyn och dialog i arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck.
- Starkare samverkansstrukturer och praktiskt nyttjande av befintliga nätverk.
- En större förståelse för länets behov, fler röster har fått höras samt ökat intresse och delaktighet från politiker och chefer.
- Under processen har arbetsgruppen för resurscentrum också påtalat vikten av att samtliga länsgemensamma verksamheter mot våld placeras under samma ledning, vilket nu skett i och med Växjö kommuns stora omorganisering. Det här skapar uttryckligen närmare samarbete mellan de tre verksamheterna, möjliggör mer samverkan och ökat utbyte, vilket också leder till att färre personer faller mellan stolarna.

- Ett gemensamt uppdrag för länet, med många huvudaktörer som driver frågan och verksamheten gemensamt. Det har också öppnat fler möjligheter för ett ökat samarbete och gemensamma satsningar i frågan.

Under 2020 startar den praktiska verksamheten. Förhoppningen är att effekterna snart blir märkbara även för den utsatta målgruppen och att resurscentrum långsiktigt bidrar till en likvärdig tillgång till stöd och hjälp i hela länet.

Följande utmaningar har uppmärksammats:

- **Projektid och finansiering:** De korta tidsmässiga och ekonomiska aspekterna har bland annat begränsat möjligheten till förankring hos regionala aktörer, försvårat arbetet med att nyttja medel på ett klokt sätt och riskerar att påverka kvaliteten och slutresultatet. Länets små kommuner vittnar om en väldigt pressad ekonomisk situation i nuläget. Situationen gör det svårt att motivera till långsiktighet och ekonomiska satsningar, även när de själva uttrycker ett behov av det och ser vilka vinningar det skulle ge.

**Förankring och mandat:** Det hade underlättat i uppstarten om kommunerna tidigare haft kunskap om, eller fått äga delar av, processen. En stor utmaning har varit att länsstyrelsen har fått regeringsuppdraget men saknar mandat att fatta beslut på operativ nivå. Länsstyrelsen kan enbart uppmuntra och stödja utvecklingen och sträva efter likvärdig utveckling i landet. Mandatfrågan påverkar också processen då genomförandet av uppdraget stegvis ska förflyttas till huvudman, samtidigt som projektet fortfarande är i en pilotfas och ständigt föränderligt. Länsstyrelsen i Kronobergs län har arbetat aktivt med frågorna under hela processen, gemensamt skapat struktur, bollat upplägg och reglerat olika villkor i samband med utbetalningar av medel samt haft en tät dialog inom den nationella samordningen av resurscentrauppdraget och övriga pilotlän.

- **Omorganisation och rekrytering:** Växjö kommun genomgick under projektiden en stor, intern omorganisation vilket resulterade i att stora arbetsprocesser med resurscentrum, så som rekrytering av samordnare och uppstart av operativ verksamhet blev uppskjutna. Det har funnits svårigheter med att rekrytera personal med spetskompetens inom hedersrelaterat våld och förtryck då Kronobergs län är ett litet glesbygdslän långt ifrån landets storstäder. Lösningen har varit att anställa personer med viss kunskap och satsa mycket på fortbildning.
- **Civilsamhällets roll:** En utmaning är att hitta rätt plats för civilsamhället. Det är viktigt att ta vara på den kompetens och erfarenhet som finns och det arbete som redan görs, samtidigt som ett resurscentrum innebär ett ökat ansvarstagande från myndigheter och kommuner.
- **Sekretessfrågor:** Hanteringen av sekretess blir särskilt viktig när man planerar för vilka som kan delta i samråd kring enskilda ärenden och i vilka former det ska ske. Det finns många aktörer att ta ställning till, en del är myndigheter medan andra tillhör den ideella sektorn. Här krävs tid, kunskap och en god samverkan för att ett effektivt och korrekt format ska byggas upp.

# Länsstyrelsen i Norrbottens län

## Styrning och samverkan

I Norrbottens län genomfördes kommunbesök i samtliga fjorton kommuner under vintern 2018/2019. Länsstyrelsen i Norrbotten och kommunförbundet Norrbottens Kommuner samverkar i uppdragen om våld i nära relation, mäns våld mot kvinnor, prostitution och människohandel samt hedersrelaterat våld och förtryck. Eftersom de respektive uppdragen så tydligt går in i varandra beslutades att ett samarbete gällande kommunbesök skulle ske. Detta innebar att kommunbesöken planerades, genomfördes och sammanställdes gemensamt. Det övergripande syftet med kommunbesöken var att få en aktuell bild av hur de olika aktörerna i kommunerna arbetar med våldsärenden i dag, vilka framgångsfaktorer som finns samt vilka svårigheter de möter. Ett annat syfte till besöken var att informera om uppdraget gällande resurscentra till de aktörer som jobbar med målgruppen samt ta in synpunkter och önskemål. Efter kartläggningen och redovisning av de resultat som framkommit under kommunbesöken påbörjades ett arbete att forma en regional arbetsgrupp<sup>20</sup> för att gemensamt ta fram förslag på hur resurscentra i Norrbotten skulle kunna se ut. Arbetsgruppens deltagare träffades var tredje vecka under våren och hösten 2019 och det var uttalat att arbetsgruppen skulle ha mandat att ta beslut. Parallellt med kommunbesök och arbetet med kartläggning har insatser skett för att sprida information, knyta aktörer till uppdraget. För att formalisera frågan om förankring och mandat finns även förhoppning om att lyfta frågan i länsstyrgruppen. Länsstyrgruppen är ett samverkansorgan mellan Region Norrbotten och Norrbottens Kommuner som utgör styrgrupp för gemensamma frågor inom hälso- och sjukvård, omsorg, socialtjänst och skola. Utöver dessa så är även polis och civilsamhället viktiga aktörer i Norrbottens län gällande utvecklingen av resurscentra.

Innan sommaren 2019 skrevs ett första avtal med Freda-mottagningen, som är en del av Luleå kommuns centrum mot våld.<sup>21</sup> Avtalet innebar främst att en samordnare anställdes. Det löpande arbetet har genomförts av Länsstyrelsen och samordnaren på Freda-mottagningen med stöd av arbetsgruppen, respektive chefer samt i samråd med den nationella samordningen för uppdraget. Ett andra avtal med Freda-mottagningen skrevs i slutet av 2019 gällande finansiering av en samordnartjänst för totalt fyra år, vilket förhoppningsvis möjliggör ett mer långsiktigt och hållbart arbete.

I början av 2020 hölls ett första ledningsmöte mellan Länsstyrelsen i Norrbottens län, Region Norrbotten och Norrbottens kommuner för att lyfta frågan. Parterna kommer att fortsätta träffas under våren. Arbetet med att bilda en styrgrupp och formalisera verksamheten är därför inte klart ännu, men som det ser ut nu kommer styrgruppen bestå av representanter från Norrbottens Kommuner, Region Norrbotten, Länsstyrelsen i Norrbottens län samt Luleå kommun utifrån avtalet gällande samordnare. Polismyndigheten är en viktig aktör och ingår redan i det regionala samrådet och arbetsgruppen och målsättningen är att de även ska ingå i styrgruppen.

## Förankring

Förankringsarbetet i Norrbottens län har bestått av en kombination av kommunbesök, miniföreläsningar och en regional konferens där resultatet av

---

<sup>20</sup> Arbetsgruppen bestod av representanter från Region Norrbotten, Freda-mottagningen Luleå kommun, Polisen, Tjejjouren Luleå, Socialtjänsten i Gällivare kommun samt Kiruna kommun.

<sup>21</sup> Freda-mottagningen arbetar med behandling och stöd till våldsutsatta.

kartläggningen<sup>22</sup> och behovsinventeringen presenterades. Utöver kommunbesöken har även en gemensam resursgrupp gällande hedersrelaterat förtryck och våld inkluderats i diskussioner. Resursgruppen, som Norrbotten och Västerbotten har tillsammans sedan cirka tio år tillbaka, har vid tre tillfällen getts möjlighet att lämna synpunkter kring uppdraget. Deltagarna i gruppen representerar Migrationsverket, polisen, socialtjänsten, elevhälsan samt hälso- och sjukvården och uppskattningsvis har ett tjugotal personer deltagit.

Att sprida information om uppdraget och hur arbetet fortgår har varit en omfattande arbetsuppgift under år 2019. Information har getts i de nätverk och kanaler som Länsstyrelsen i Norrbottens län sammankallar och genom flera nätverk som kommunförbundet Norrbottens Kommuner sammankallar och slutligen har särskild kontakt tagits med aktörer som pekats ut i uppdragsbeskrivningen eller som Länsstyrelsen ansett varit viktiga i det fortsatta arbetet.

## Utformning och organisering

Utifrån kommunbesök och kartläggning i Norrbotten framkom ett tydligt behov av att utveckla spetskompetens hos yrkesverksamma kring hedersrelaterat våld och förtryck. Arbetsgruppen förde diskussioner om mobilt team, personal utspridd i länet med spetskompetens, utbildningsinsatser till personer med spetskompetens samt digitala lösningar. Därutöver diskuterades även följande:

- Behovet av en bredare målgruppsdefinition. Uttalat från Länsstyrelsen i Norrbottens län var att ett resurscentrum i Norrbottens län inte enbart kan arbeta mot hedersrelaterat våld och förtryck. Även våld i nära relationer och prostitution och människohandel är områden som kan komma att omfattas. Däremot är det synnerligen viktigt att det finns kompetens när det gäller hedersrelaterat våld och förtryck och att den målgruppen ska prioriteras. Anledningen till en bredare målgrupp är att det i dag inte finns någon handläggare i länet som enbart arbetar med hedersärenden.
- Behovet av att bygga på befintliga strukturer, starta i mindre skala med möjlighet att utveckla verksamheten på sikt. Detta eftersom det var uttalat från regeringen att förväntningar fanns på uppstart av verksamhet under 2019.

Ett regionalt samråd har startats upp under hösten 2019. Det regionala samrådet erbjuder stöd i handläggning, kollegialt lärande, erfarenhetsutbyte och kompetenshöjning. Det övergripande målet för verksamheten är att öka samverkan och höja kompetensen i länet. Verksamheten ska sprida kunskap i ärenden om våld i nära relation och i synnerhet hedersrelaterat förtryck och våld.

Eftersom Länsstyrelsen, oberoende av att vara pilotlän för resurscentra, arbetar utifrån den nationella strategin mot mäns våld mot kvinnor och hedersrelaterat våld och förtryck, finns också en målsättning att samverka i det arbete som sker. Både vad gäller informationsutbyte och kompetenshöjning, och också för att underlätta för de yrkesverksamma och till exempel inte belasta samma personer med olika insatser utan samordning sinsemellan. Ett exempel på detta är att resurscentras verksamhet i form av ett regionalt samråd, Una Norrbotten – kompetensteam mot våld, kommer att ha gemensam kompetenshöjning tillsammans med det befintliga nätverket Resursgrupp heder, som Länsstyrelsen i Norrbottens län sammankallar tillsammans med Länsstyrelsen i Västerbottens län.

---

<sup>22</sup> Länsstyrelsen Norrbotten och Norrbottens kommuner, 2019, Våld i nära relation samt hedersrelaterat våld och förtryck i Norrbottens län. Sammanställning av kommunbesök 2018–2019.

## Kartläggning och uppföljning

Som ovan nämnts har Länsstyrelsen i Norrbottens län och Norrbottens kommuner genomfört en kartläggning riktad till yrkesverksamma<sup>23</sup>. Kartläggningen talade sitt tydliga språk där länets yrkesverksamma på bred front efterfrågade kompetenshöjning i frågan. Utöver detta så lyftes behov av stöd i handläggning, spetskompetens, erfarenhetsutbyte och digitala lösningar. Andra viktiga frågor som lyfts är en oro för finansiering på sikt och behovet av långsiktighet och hållbarhet kopplat till att uppdraget Länsstyrelsen har fått avser en begränsad tid.

Genom workshops kopplade till uppdraget att stödja utvecklingen av resurscentra framkom det att aktörerna i kommunerna ser ett stort behov av en utökad samverkan, högre kompetens i frågorna samt kompetens samlad på ett ställe. När det gäller de praktiska lösningarna så är det stöd i handläggning, mobila team som helst ska ha multikompetens och tekniska lösningar som efterfrågas i störst omfattning. Utbildning till yrkesverksamma är det behov som lyfts i störst utsträckning under kommunbesöken<sup>24</sup>.

Ett antal förbättringsområden har identifierats genom kommunbesöken: Insatser för utsatta, insatser för förövare, kompetensutveckling, främjande och förebyggande insatser, samverkan samt systematisk uppföljning. På lokal nivå uttrycks att samverkan mellan olika aktörer i stort fungerar bra men att den behöver utvecklas och formaliseras i större grad. Ett viktigt utvecklingsområde är samverkan i det förebyggande arbetet, såväl lokalt som regionalt men också mellan förvaltningarna inom respektive myndighet. Det finns ett uttalat behov av samordning i länet vad gäller såväl kompetensutveckling, stöd i systematiskt arbete och en samlad specialistkunskap inom frågor om våld i allmänhet och hedersrelaterat våld i synnerhet. Det framkom bland annat att kompetens när det gällde riskbedömningar av utsatta för hedersrelaterat våld var personbundet och att flera efterfrågade kunskap gällande detta.

## Nuläget och framåt

En ny verksamhet har tagit form inom uppdraget för resurscentrum: ”Una Norrbotten – kompetensteam mot våld”. I dagsläget utgör verksamheten ett regionalt samråd gällande hedersrelaterat förtryck och våld samt våld i nära relationer.

Det regionala samrådet träffas två timmar varannan vecka och deltagandet sker både fysiskt i Luleå och via digital länk. Det regionala samrådet erbjuder stöd i handläggning, kollegialt lärande, erfarenhetsutbyte och kompetenshöjning. Una Norrbotten är enbart ett komplement till ordinarie verksamhet. I nuläget har inbjudan skickats till socialtjänsten i varje kommun att delta med en representant. Utöver dessa finns representanter från polis, kvinnojour, flyktingmottagning, Freda-mottagning och tjejour. Samtliga samverkansparter deltar inom ramen för sina ordinarie uppdrag. Ambitionen har varit att börja någonstans och det finns möjlighet att utveckla verksamheten och addera uppdrag utifrån aktörernas vilja och ambition.

Det regionala samrådet vänder sig till yrkesverksamma och först i ett senare skede är tanken att utveckla verksamheten till att ge stöd till målgruppen våldsutsatta. Beroende på vilken riktning den tilltänkta styrgruppen beslutar om finns möjlighet att utveckla verksamheten till att omfatta utbildningar, både breda grundutbildningar

---

<sup>23</sup> Länsstyrelsen Norrbotten och Norrbottens kommuner, 2019. Våld i nära relation samt hedersrelaterat våld och förtryck i Norrbottens län. En sammanställning av kommunbesök 2018–2019.

<sup>24</sup> Ibid.

eller mer specifika spetsutbildningar, kontaktnät, stöd till lokala samverkansarbeten samt handlingsplaner och rutiner. Samtidigt pågår ett arbete med att utveckla en befintlig webbsida [www.valdmoznara.se](http://www.valdmoznara.se) och tillgodose länets efterfrågan av digitala lösningar. Uppföljning sker genom att utvärdera samrådsmöten samt genom att föra statistik över de ärenden som anmälts till det regionala samrådet.

Det kvarstår övergripande frågor kring vad ett huvudmannaskap innebär, vad Länsstyrelsens roll kommer att vara på sikt och hur den nationella samordningen verkar mot den regionala verksamheten.

## Lärdomar och utmaningar

Genom det regionala samrådet har ett arbete påbörjats som kan leda till ökad samsyn och dialog i arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck.

Resurscentrasatsningen har bland annat bidragit med följande:

- Att problematiken med hedersrelaterat förtryck och våld har lyfts, synliggjorts och hamnat i fokus.
- Att Länsstyrelsen i Norrbottens län har kunnat erbjuda en två-dagarsutbildning i PATRIARK<sup>25</sup> till ett hundratal yrkesverksamma.
- Yrkesverksamma har uttryckt stort engagemang och en vilja att arbeta med detta.

Följande utmaningar har identifierats i Norrbottens län:

- Projektets korta tidsram och finansiering har försvårat möjligheterna att möta länets förväntningar på en långvarig verksamhet. Länsstyrelserna har ensamma fått i uppdrag att stödja utvecklingen av resurscentra. Länsstyrelsens uppfattning är att det hade underlättat om fler aktörer hade fått riktade uppdrag och budget för att arbeta med resurscentra.
- Att förankra uppdraget och få aktörer att delta i något som ännu inte är utformat.
- Beslutsstrukturen och arbetet med förankring och mandat, eftersom det inte finns någon länsövergripande verksamhet inom närliggande område. Det finns ett länsövergripande organ, men där deltar inte Länsstyrelsen. Därutöver saknas viktiga aktörer som polis och civilsamhälle. Länsstyrelsen har därför, i viss mån, varit beroende av andra aktörers nätverk och kontakter. En positiv effekt är att frågan har aktualiserats huruvida det behövs en regional styrgrupp för dessa frågor i länet bredare än resurscentra.
- Olika bedömningar av sekretess gällande det regionala samrådet.

Trots frågetecken kring hur arbetet ska fortsätta är Länsstyrelsen positiv till att avtalet med Luleå kommun gällande samordnare är tecknat för de kommande fyra åren. Denna åtgärd kommer att ge ett längre perspektiv på satsningen och förhoppningsvis medföra att fler aktörer vill engagera sig.

---

<sup>25</sup> Patriark är en evidensbaserad checklista som används av polismyndigheten och ibland socialtjänsten för hot- och riskbedömningar gällande hedersrelaterat våld och förtryck (se Belfrage med flera 2011:22)

# Länsstyrelsen i Västra Götalands län

Pilotprojektet i Västra Götalands län utvecklade sig tidigt under hösten 2018 i två delar. En del avser Fyrbodals kommunalförbund med alla 14 kommuner samt tre tillkommande kommuner. Länsstyrelsen helfinansierar projektet i Fyrbodals kommun. Den andra delen avser Göteborgs stad, och 6 resursteam vilka täcker alla 10 stadsdelar. Länsstyrelsen delfinansierar projektet i Göteborgs Stad.

## Förankringsarbete

Det sex månader långa förankringsarbete i Fyrbodals kommun inleddes i oktober 2018 med ett informationsmöte hos Länsstyrelsen i Västra Götalands län som mynnade ut i ett erbjudande till Fyrbodals kommun om att delta i projektet. Inbjudna var chefer och politiker från polis, kommun och hälso- och sjukvård. Alla berörda var positivt inställda till satsningen, men den korta projekttiden har försvårat förankringsprocessen på grund av osäkerhet kring fortsatt finansiering av satsningen. Social resursförvaltning i Göteborgs Stad inkom med en ansökan om medel till Länsstyrelsen i Västra Götalands län för uppstart av resursteam heder i stadsdelarna.

## Styrning och samverkan

### Fyrbodals kommun

Resurscentrum mot hedersrelaterat våld och förtryck Barnahus Fyrbodals (hädanefter Resurscentrum) är en förstärkning av Barnahus Fyrbodals (hädanefter Barnahus). Således ligger verksamheterna under samma styrgrupp<sup>26</sup>. Barnahus är en befintlig samverkansorganisation mellan fyra myndigheter, polis, åklagare, hälso- och sjukvård och Fyrbodals kommuner. Verksamheten har en välfungerande struktur och samverkan. Dessa förutsättningar har ökat flexibiliteten och bidragit till att man har kunnat ta tillvara befintlig kunskap och personkännedom. I och med att Resurscentrum har gått in i Barnahus Fyrbodals befintliga verksamhet har konsultationer och utbildningar kunnat erbjudas från dag ett.

För att driva arbetet med Resurscentrum är två samordnare anställda på 50 % vardera som planerar arbetet tillsammans med teamledaren på barnahus. Resurscentrum startade det operativa arbetet i maj 2019. Arbetet har under projekttidens gång rapporterats och förankrats i styrgruppen för Barnahus Fyrbodals tillika Resurscentrum. Styrgruppen har varit positiv till Resurscentrums utveckling och uppstart.

Knutet till Resurscentrum finns en referensgrupp bestående av representanter från socialtjänst, hälso- och sjukvård, polis, kvinno- och tjejjour och Fyrbodals kommunalförbund. Referensgruppen har använts för att dels få ut information i verksamheterna dels få input till arbetet med Resurscentrum.

### Göteborgs Stad

Resursteamerna i Göteborgs Stad är organiserade under stadsdelsförvaltningarna med en struktur för samordning inom Göteborgs Stad. Ansvarig för samordningen är Social resursenhet. Stadsdelarna har olika socioekonomiska förutsättningar och förvaltningarna har valt att organisera teamen på olika sätt, vilket innebär att arbetet i de olika teamen inte är helt jämförbara. Sammanhållande för teamen är Dialoga kunskapscentrum för våld i nära relation och hedersrelaterat våld och förtryck.

---

<sup>26</sup> Styrgruppen består av representanter från hälso- och sjukvård, socialtjänst, polis, åklagare, Barnahus och Resurscentrum.

Dialoga ingår i Socialresursförvaltning, Göteborgs Stad, en övergripande stödförvaltning för hela Göteborgs stad.

I september tillsattes en utvecklingsledare på Dialoga<sup>27</sup> med särskilt ansvar för samordning av resursteamerna. Resursteamerna i Göteborg har framförallt samverkan med olika yrkesgrupper inom respektive stadsdel. I Göteborgs Stad finns en myndighetsgemensam grupp med bland annat representanter från både polis och hälso- och sjukvård. En samverkan sker vid behov direkt med polis och hälso- och sjukvård.

## Utformning och organisering

### Fyrbodal

Resurscentrum Fyrbodal är en mobil verksamhet med sin grund i Barnhus Fyrbodal som erbjuder stöd till yrkesverksamma som möter den utsatta målgruppen. Målgruppen är barn och unga 13–19 år som är utsatta, eller riskerar att utsättas för hedersrelaterat våld och förtryck.<sup>28</sup> Det är en gynnande omständighet att Resurscentrum Fyrbodal ligger under barnhus, som är en befintlig verksamhet med upparbetade samverkansformer och strukturer.

Verksamheten består av en arbetsgrupp som leds av ovan nämnda samordnare. I arbetsgruppen ingår representanter från elevhälsan, ungdomsmottagningen, polisen, socialtjänsten och Hälsokällan.<sup>29</sup> De har kvar sina anställningar i sin respektive verksamhet och är utlånade till Resurscentrum med en viss procent av deras befintliga tjänst.<sup>30</sup> Stödet består bland annat av konsultativa samråd, rådgivning och stöd till yrkesverksamma. Därutöver erbjuder Hälsokällan kompetenshöjande insatser och utbildningar till yrkesverksamma och chefer. Arbetsgruppen har även ett uppdrag att ta fram en gemensam vägledning för de olika verksamheterna när det gäller hedersrelaterat våld och förtryck. Det är samordnarna som sammanställer vägledningen och i det arbetet kan de få stöd av det nationella kompetensteamet mot hedersrelaterat våld och förtryck.

Det finns för- och nackdelar med att ha delade tjänster för representanterna i arbetsgruppen. Det kan upplevas som stressigt att avsätta tid för Resurscentrums arbete när det ordinarie, akuta arbetet kräver mycket. Det innebär också att den som är anställd har flera chefer som kanske inte är insatta i arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck. Fördelen är att representanterna kan sin verksamhet och kan ta fram bra verktyg i den egna verksamheten som sedan kan spridas till övriga kollegor i hela Fyrbodal.

### Göteborgs stad

Det finns totalt sex mobila resursteam. Fyra av teamerna består av sammanlagt fem heltidsanställda medan de övriga två teamerna består av en heltidstjänst fördelad på tre personer respektive en deltidstjänst på 70 % fördelad på två personer. Resursteamerna ger stöd till yrkesverksamma samt barn och vuxna som är utsatta, eller riskerar att utsättas för hedersrelaterat våld och förtryck. Flera av resursteamerna i Göteborg har

---

<sup>27</sup> Dialoga är ett kompetenscentrum mot våld i nära relationer i Göteborgs stad.

<sup>28</sup> Åldersspannet kommer eventuellt breddas då den riskerar att bli för snäv utifrån målgruppens behov.

<sup>29</sup> Hälsokällan är en verksamhet som drivs av Fyrbodals kommunförbund med finansiering av hälso- och sjukvårdsnämnd Norr samt 13 kommuner i Fyrbodal. Hälsokällan driver och leder olika nätverk samt erbjuder kompetensutveckling och processtöd.

<sup>30</sup> För mer information om hur resurscentrum arbetar, se bilaga 5.



redan börjat träffa utsatta personer för råd och stödsamtal i syfte att motivera till fortsatt kontakt med socialtjänsten.

Samordnaren på Dialoga uppfattar att alla teamen mest ser fördelar med sin organisering, men vissa har kunnat se att andra organisationsstrukturer hade kunnat medföra fördelar. En tydlig skillnad som samordnaren ser är att de team vars arbete är integrerat i deras ordinarie tjänster har mer stöd i ordinarie strukturer, såsom handledning och gemensamma möten. De övriga teamen med heltidsanställda beskriver en större isolering och brist på sammanhang. Därför har de valt att träffas och stödja varandra i arbetet. Det är även samordnarens uppfattning att de heltidsanställda i högre utsträckning tar del av samordnarens metodhandledning.

## **Kartläggning/målgruppsanalys och utvärdering**

Ingen kartläggning har genomförts inom ramen för Fyrbodals arbete med resurscentrauppdraget när det gäller förekomst av utsatta för hedersrelaterat våld och förtryck. Länsstyrelsen har valt att förlita sig på befintlig statistik. Fokus för arbetet ligger på att minska det stora mörkertal som finns så att den utsatta målgruppen får det stöd och hjälp som de har behov av och rätt till. Göteborgs Stad ingår dessutom i den nationella kartläggningen från 2018 kring hedersrelaterat våld och förtryck.<sup>31</sup>

I projektstarten genomförde Hälsokällan en behovsinventering i kommunerna gällande vilka utbildningsinsatser som önskades. Inventeringen visade att det finns ett stort behov av ökad kunskap om hedersrelaterat våld och förtryck hos yrkesverksamma som möter den utsatta målgruppen. De flesta kommuner har deltagit i någon utbildningsinsats som har anordnats av Hälsokällan, men på grund av enskilda kommuners ekonomi och/eller hög arbetsbelastning har inte alla kommuner tackat ja till utbildning. Det finns behov av fortsatta utbildningsinsatser på basnivå, men också riktade utbildningar till socialtjänst, skola, bibliotek och fritidspersonal. Det behövs även fördjupade utbildningar med fokus på socialtjänstens utredningsarbete och att möta personer med olika typer av funktionsnedsättningar.

För att höja kompetensen i arbetsgruppen är det även önskvärt med riktad utbildning till resurscentrapersonal. Resursteamerna i Göteborg har tillgång till Dialoga som kompetenscentrum, både när det gäller myndighetsövergripande nätverk och arbetsgrupp, utbildningar, konferenser och samordning av teamen. Detta har gjort att teamen snabbt kommer in i stadens gemensamma aktiviteter som rör hedersrelaterat våld och förtryck.

## **Nuläge och planering framåt**

Arbetet med Resurscentrum i Fyrbodals har varit i gång sedan maj 2019 och har fungerat bra. Det finns ett stort behov av konsultationer från framför allt kommunerna i Fyrbodals. Under perioden september–december har Resurscentrum haft ca 35 konsultationer i ärenden rörande hedersrelaterat våld och förtryck. När yrkesverksamma kontakter Resurscentrum har det redan gått långt i ärendena, vilket gör dem mer komplexa och tar mycket resurser och tid i anspråk. En önskan är att Resurscentrum kommer in i ärendena i ett tidigare skede.

---

<sup>31</sup> Strid, Enelo, Cinthio, Baianstovu, 2018, Det hedersrelaterade våldets och förtryckets uttryck och samhällets utmaningar. En kartläggning i Göteborg, Malmö och Stockholm 2017–2018.

Då Resurscentrum är förlagt till Barnahus Fyrbodal har verksamheten goda förutsättningar att implementera kunskap och rutiner även efter att projektet har upphört. Arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck kräver dock stora insatser, resurser och kunskap, vilket gör att det är svårt att svara på när i tiden det kan ingå i ordinarie verksamhet.

## Lärdomar och utmaningar

Inledningsvis var Länsstyrelsen i Västra Götalands utgångspunkt att i första hand arbeta operativt genom att möta den utsatta målgruppen och att satsa en mindre del till utbildning av yrkesverksamma. Det visade sig omgående inte vara möjligt. Barn och unga som är utsatta för hedersrelaterat våld och förtryck behöver möta yrkesverksamma med god kompetens kring hedersrelaterat våld och förtryck och därför har en stor del av projektet riktats till att erbjuda utbildning. Det kommer även fortsättningsvis att vara en del av det löpande arbetet.

Följande positiva effekter av resurscentrasatsningen har identifierats:

- Tät samverkan i barnahus regi med socialtjänst, skola, polis, åklagare har generat snabbare hantering av ärenden. Genom samverkan har också kompetensen höjts i det aktuella ärendet.
- Det har skett ett arbete kring att ta fram vägledning för hur ärenden som rör hedersrelaterat våld och förtryck ska hanteras.
- Satsningen har bidragit till flertalet utbildningsinsatser i Västra Götalands län.
- Det har därtill bidragit till stärkt stöd till personer som är utsatta, eller riskerar att utsättas för hedersrelaterat våld och förtryck. Det finns goda exempel på ärenden som har gått i en positiv riktning med stöd av Resurscentrum, exempelvis där barn som varit bortförda mot sin vilja har kunnat återvända till Sverige.
- Med stöd av följeforskning skapas en god grund för resurscentrum och resursteamerna att kontinuerligt analysera och reflektera över arbetet. En sådan analys möjliggör förändringar i arbetet utifrån de erfarenheter som görs i projektet, till exempel ett större behov av utbildning hos yrkesverksamma än vad som från början var planerat.
- Det har varit en framgångsfaktor att samverka med det nationella kompetensteamet och de övriga pilotlänen. Länsstyrelsen i Västra Götalands län ser att det behövs nationell samordning och styrning. Projektet bör möjliggöra ett framtagande av minsta gemensamma nämnare som definierar vad ett resurscentrum för hedersrelaterat våld och förtryck är och bör vara.
- Samordnarfunktionen har också bidragit till en ökad förståelse för helheten.

Centrala utmaningar i Fyrbodal och Göteborgs stad är:

- Hög personalomsättning inom socialtjänsten gör att det finns ett ständigt behov av basutbildning. Likaså förankring och implementering av rutiner och nya arbetssätt.  
Kombinationen av låg kunskap om hedersrelaterat våld och förtryck, en tradition av att unga vuxna ska bo hemma så länge som möjligt samt kommunernas ekonomiskt ohållbara situation bidrar till en svårighet i arbetet. På ett sätt blir det en inlåsningseffekt för den unge, där socialtjänstens stöd blir skyddat boende i stället för stöd till eget boende. Här finns ett behov av att se över socialtjänstens möjligheter till annat stöd än skyddat boende.
- En utmaning har varit att möjliggöra en jämlik ärendehantering. I dag ser det väldigt olika ut hur ärenden hanteras inom socialtjänst, skola och polis. Detta beror dels på en ojämn kunskapsnivå, dels på att det inte finns gemensamma

rutiner för hur myndigheterna skall gå till väga i ärenden som rör hedersrelaterat våld och förtryck.

- En oroväckande utveckling som resursteamerna i Göteborgs stad har uppmärksammat är att chefer i vissa lägen har valt hemmaplanslösningar i stället för skyddsplaceringar på grund av besparingskrav. Resursteamens utmaning blir att föra en dialog med socialtjänsten kring detta i de fall då man bedömer att placering är den enda lösningen.

Resursteamerna har vid några tillfällen hamnat i oenighet i ärenden där bedömningarna har gått isär. En utmaning för resursteamerna kopplad till detta är att finna sin roll gentemot socialtjänsten. Vid några tillfällen har teamen blivit kontaktade av yrkesverksamma, ofta kuratorer, eller den hjälpsökande, där socialtjänsten gjort bedömning att ärendet ska lämnas utan åtgärd trots att det finns uppenbar risk för den utsatta. I dessa ärenden har teamen stöttat både den yrkesverksamma och den utsatta utan att ”ta över” ärendet. Denna balansgång upplevs ibland svår. Kunskap om hedersrelaterat våld och förtryck är ojämn bland yrkesverksamma. Utbildning av chefer och politiker kan vara en insats för att undvika likande situationer i framtiden. En förhoppning är att det höjer både kunskapen och medvetenheten om konsekvenserna av hedersrelaterat våld och förtryck. I likhet med resursteamerna i Göteborgs stad lämnar Resurscentrum Fyrbodals rekommendationer i ärenden.

- Det är ett mödosamt och tidskrävande arbete att nå ut med information om resursteamerna och att skapa relation till yrkesverksamma. Skolförvaltningarna har lyfts fram som särskilt svåra att nå. Likaså lyfter ett av teamen svårigheterna med att få kontakt med enheten för personer med funktionsnedsättningar inom Individ- och familjeomsorg, IFO. Även hälso- och sjukvården har varit svår att nå, inte på grund av intresse utan deras tidsbrist. För att motverka korta projektider krävs en finansiering som sträcker sig över minst 3 år.

# Nationell samordning

Målet med den nationella samordningen är att säkerställa likvärdig utveckling av resurscentra, samverka med andra myndigheter på nationell nivå och spridning av fungerande och beprövade arbetsformer till andra aktörer som planerar att starta liknande verksamheter. Nationella samordningens arbete har handlat om att kontinuerligt följa pilotlänens arbete och stödja de pågående processerna kring att utveckla resurscentra.

## Uppdrag och genomförande

Nationella kompetensteamet vid Länsstyrelsen i Östergötlands län (hädanefter Länsstyrelsen Östergötland) har i uppdrag att nationellt samordna utvecklingen av resurscentra tillsammans med en styrgrupp och en samordningsgrupp.

Länsstyrelsen Östergötlands uppdrag går ut på att:

- leda den nationella samordningsgruppens arbete
- bistå med personella resurser till den nationella styrgruppen
- bistå med kompetensförsörjning och kvalitetssäkring till länsstyrelserna i pilotlän
- verka för synergieffekter mellan resurscentrauppdraget och länsstyrelsernas andra nationella- och regionala uppdrag
- samverka på nationell nivå med relevanta myndigheter utifrån andra myndigheters uppdrag inom området mäns våld mot kvinnor
- fortlöpande informera samtliga länsstyrelser om arbetet med resurscentra
- hålla i nationella spridningskonferenser och kompetenshöjande insatser
- samordna arbetet med att ta fram en resurscentramodell som kan spridas till övriga län
- delta i processutvärdering
- i samråd med den nationella styrgruppen lyfta länsstyrelsernas erfarenheter och intressen till Arbetsmarknadsdepartementet
- samordna del- och slutrapportering av uppdraget.

## Styrning och organisation

### Styr- och samordningsgrupp

Styrgruppen har det övergripande ansvaret för resurscentrauppdraget och leds av kontaktlänsrådet för mäns våld mot kvinnor. Den består av funktionschefer/- enhetschefer från länsstyrelserna i samtliga pilotlän, Länsstyrelsen Östergötland och Länsstyrelsen Stockholm. Länsstyrelsen Stockholm är kopplad till den nationella samordningen för att berika projektet med erfarenheterna från Stockholms läns resurscentrum Origo. Styrgruppen har inte mandat att fatta beslut på regional nivå utan det tillkommer respektive länsstyrelse att genom samverka med de regionala aktörerna komma framåt i arbetet. Varje länsstyrelse har tillsammans med en eventuell huvudman i länet ett gemensamt ansvar att säkerställa att uppdraget genomförs i enlighet med nationell styrning. Som stöd i det finns den nationella samordningen.

Samordningsgruppen ansvarar för det operativa arbetet med att stödja utvecklingen av resurscentra och leds av en nationell projektledare vid Länsstyrelsen Östergötland. Samordningsgruppen består av en sakkunnig rådgivare från Länsstyrelsen

Östergötland, representanter från länsstyrelserna i samtliga pilotlän och Länsstyrelsen Stockholm. Representanterna från pilotlänen ansvarar för den regionala samordningen av uppdraget och fungerar som stöd till den nationella projektledaren genom att hålla projektledaren uppdaterad om utvecklingen kring resurscentraverksamheterna och tillsammans med projektledaren ta fram underlag, förslag och idéer till styrgruppen. Det kan handla om övergripande utvecklingsfrågor, kvalitetssäkring, regional samverkan, målgruppens behov och frågor kopplat till säkerhet med mera.<sup>32</sup> Den nationella samordningen har bland annat tagit fram vägledande rekommendationer och andra policydokument som ska möjliggöra en likvärdig utveckling av pilotverksamheterna.

### Referensgrupp

På nationell nivå har länsstyrelserna valt att använda redan befintliga nätverk som referensgrupper. Länsstyrelsen Östergötland ansvarar sedan 2011 för ett nationellt myndighetsnätverk för frågor rörande hedersrelaterat våld och förtryck, barnäktenskap, tvångsäktenskap och könsstympning av flickor och kvinnor. Nätverket har under 2019 bestått av 27 myndigheter<sup>33</sup>, som har träffats vid två tillfällen. Därutöver ansvarar Länsstyrelsen Östergötland sedan 2019 för ett nätverk bestående av idéburna organisationer. Nätverken har använts för att sprida information om resurscentrasatsningen. Vid separata tillfällen har utvalda myndigheter och aktörer kontaktats för samverkan i enskilda frågor.

## Uppdragets genomförande

### Samverkan och synergieffekter

Länsstyrelsen Östergötland har regelbunden samverkan med och kontaktvägar in till relevanta myndigheter. Genom den befintliga strukturen har det varit möjligt att både samverka med relevanta aktörer och möjliggöra synergieffekter mellan resurscentrauppdraget och andra myndigheters uppdrag inom området. Under 2019 har arbetet främst bestått av att Länsstyrelsen Östergötland genomfört följande aktiviteter och insatser:

- Informationsspridning och planering för fördjupad samverkan med viktiga aktörer så som Sveriges kommuner och regioner (SKR). Uppdraget har presenterats för myndighetsnätverket mot hedersrelaterat våld och förtryck, nätverket för idéburna organisationer, kommunnätverket Kompotten<sup>34</sup>, länsstyrelserna och andra relevanta aktörer så som lokalpolitiker, chefer och yrkesverksamma.
- Samverkan med Barnafriid inom ramen för Linköpings universitets uppdrag att genomföra utbildningsinsatser om hedersrelaterat våld och förtryck för landets barnahus.<sup>35</sup>

---

<sup>32</sup> För en fördjupad beskrivning av styr- och samordningsgruppens organisation se även bilaga 1, Resurscentra – Idé och verklighet, slutrapport för projekttiden 2019, s 7 och framåt.

<sup>33</sup> Arbetsförmedlingen, Barnafriid (Linköpings universitet, Center mot våldsbejakande extremism, Folkhälsomyndigheten, Jämställdhetsmyndigheten, Kriminalvården, Länsstyrelsen i Stockholms län, Länsstyrelsen i Västra Götalands län, Migrationsverket, Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd, Myndigheten för stöd till trossamfund, Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, Nationellt centrum för kvinnofrid, Polisen, Skatteverket, Skolverket, Socialstyrelsen, Statens institutionsstyrelse, Sveriges kommuner och regioner, Utrikesdepartementet och Åklagarmyndigheten. Även Barnombudsmannen, Brottsoffermyndigheten, Försäkringskassan, Länsstyrelsen i Skåne län, Myndigheten för delaktighet och Myndigheten för samhällsskydd och beredskap ingår i nätverket men har inte närvarat vid något av 2019 års möten. Diskrimineringsombudsmannen, Inspektionen för vård och omsorg och Skolinspektionen har tillfrågats att ingå i nätverket, men avböjt.

<sup>34</sup> kommunnätverket Kompotten är ett nätverk bestående av ett antal kommuner som har en överenskommelse om samverkan kring stöd vid byte av bostadsort gällande personer som utsatts för våld av närstående.

<sup>35</sup> Regeringsbeslut S2018/03927/JÅM (delvis)

- Samverkan med Socialstyrelsen bland annat kring deras uppdrag att planera för fördjupad fortbildning om hedersrelaterat våld och förtryck i socialtjänst samt hälso- och sjukvård.<sup>36</sup>
- Dialog med Utrikesdepartementet, Enheten för konsulära och civilrättsliga ärenden gällande framtagande av en nationell checklista som kan fungera som vägledning för yrkesverksamma i handläggningen av ärenden som rör bortförda barn och unga.
- Inhämtning av befintliga verksamheters kunskaper och erfarenheter genom studiebesök hos Origo i Stockholm och Resurs heder i Malmö. Därutöver har styr- respektive och samordningsgruppens representanter inom ramen för projektet haft erfarenhetsutbyte med liknande verksamheter internationellt, bland annat med kompetanseteamet og arbetet mot tvångsekteskap, æresrelaterat våld, negativ social kontroll og kjønnslemlestelse kontroll i Norge, European Family Justice Center Alliance, la Maison des Femmes i Saint-Denis med flera.
- Inom ramen för den nationella samordningens arbete med vägledningsdokument kring säkerhet har SKR, relevanta myndigheter, verksamheter samt ideella organisationer ombetts delta och inkomma med synpunkter.

Det har varit viktigt för utvecklingen av resurscentra att tillvarata redan befintlig kunskap från såväl myndigheter som andra aktörer, i synnerhet civilsamhället då det är de ideella organisationerna som under lång tid har stått för det främsta stödet och skyddet till den utsatta målgruppen. Samverkan med relevanta aktörer på nationell nivå är även fortsättningsvis en viktig del i arbetet med utvecklingen av regionala resurscentra.

### **Forskning och kvalitetssäkring**

Som tidigare nämnts har en följeforskare från Umeå Universitet, numera Stockholms Universitet, under 2019 löpande följt uppdraget. Syftet med följeforskningen är bland annat att skapa bättre förståelse och kunskap gällande hur myndigheter kan samverka för att på bästa sätt ge stöd till den utsatta målgruppen. Forskningen har skett parallellt med regeringsuppdragets genomförande för att möjliggöra löpande utveckling av arbetet. Följeforskaren har haft en tät kontakt med den nationella projektledaren genom regelbundna avstämningar samt deltagit i flertalet av den nationella styr- respektive samordningsgruppens möten. Därutöver har följeforskaren haft kontakt med pilotlänen<sup>37</sup>. Tillvägagångssättet har bidragit till att följeforskaren har kunnat ge kontinuerlig återkoppling under resans gång samt uppmärksammat den nationella samordningen och pilotlänen på eventuella svårigheter och utmaningar. Länsstyrelsernas förhoppning är att resultaten ska ge viktig insikt i fallgropar och framgångsfaktorer när det gäller finansiering och samverkan kopplat till insatser mot hedersrelaterat våld och förtryck. Följeforskningens resultat ska också kunna användas av andra aktörer som bedriver eller planerar att starta liknande verksamhet.

### **Informationsspridning och kommunikation**

Webbplatsen hedersförtryck.se drivs av Länsstyrelsen Östergötland och är till för alla som på ett eller annat sätt kommer i kontakt med olika former av hedersrelaterat våld och förtryck. Genom hedersförtryck.se sprids även information om resurscentrauppdraget. Vidare har Länsstyrelsen Östergötland tillsammans med styrgruppen och samordningsgruppen tagit fram ett länsstyrelsegemensamt presentationsmaterial som används när uppdraget presenteras för externa

---

<sup>36</sup> Regeringsbeslut S2017/01221/JÄM (delvis)

<sup>37</sup> Se bilaga 1 för en mer uttömmande beskrivning följeforskningens syfte, roll och tillvägagångssätt.

myndigheter och andra aktörer. Därutöver får länsstyrelserna fortlöpande information genom befintliga nätverksstrukturer. I några av pilotlänen har lokal media uppmärksammat resurscentrasatsningen.<sup>38</sup>

### **Kompetenshöjning och spridningskonferens**

Följande kompetenshöjande insatser har genomförts av nationella samordningen eller i samråd med densamma.

Våren 2019 anordnade samtliga pilotlän regionala konferenser riktade till chefer och politiker för att svara på de initiala frågorna kring resurscentrauppdraget. Syftet var att ytterligare förankra projektet samt höja kompetensen kring hedersrelaterat våld och förtryck. Länsstyrelsen Östergötland deltog vid tre av de fyra regionala konferenserna och utbildade deltagarna om hedersrelaterat våld och förtryck kopplat till barnrättsperspektivet, skyddsperspektivet och myndighetssamverkan. De regionala konferenserna uppskattades av deltagarna och därför har några pilotlän valt att även under 2020 års genomföra regionala konferenser.

I juni 2019 anordnade nationella samordningen ett internat för pilotlänens regionala arbetsgrupper<sup>39</sup>. Syftet med internatet var att skapa förutsättningar för erfarenhetsutbyte mellan länen, att arbeta med olika frågor kring uppbyggnaden av resurscentra samt att ytterligare höja kompetensen kring hedersrelaterat våld och förtryck med särskilt fokus på samverkan. Under internatet fick arbetsgrupperna även diskutera viktiga frågor för utvecklingen av resurscentraverksamheterna, bland annat likvärdig utveckling av resurscentra samt frågor kopplat till kvalitetssäkring, uppföljningsarbete och säkerhet.

I september 2019 anordnade nationella samordningen en spridningskonferens. Syftet med konferensen var att sprida kunskap om uppdraget, presentera nationella och internationella exempel, ge inspiration och främja samverkan mellan olika aktörer. Målgruppen för konferensen var tjänstepersoner inom länsstyrelserna, chefer och politiker inom kommun och region, yrkesverksamma inom pilotlänen, relevanta regionala och nationella myndigheter och riksorganisationer för idéburen sektor som arbetar med målgruppen.

Länsstyrelsen Östergötland har som nämnts ovan i uppdrag att stödja pilotlänen med sakkunskap kring hedersrelaterat våld och förtryck och bistå med utbildningsinsatser. Under 2019 har det nationella kompetensteamet medverkat i planeringen och genomförandet av några av länets utbildningsinsatser riktat till yrkesverksamma, chefer och politiker. Det arbetet kommer att fortsätta under 2020. Därutöver har Länsstyrelsen Östergötland stöttat några av pilotlänen i deras arbete att upprätta rutiner för exempelvis personal inom skola, socialtjänst och andra yrkesverksamma i länet. Även resurscentraverksamheternas personal behöver stöd och kompetensutveckling och ambitionen framöver är att möjliggöra för arbetsgrupperna att mötas och diskutera gemensamma dilemman.

---

<sup>38</sup> Se till exempel <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/smaland/resurscentrum-mot-vald-startar-upp>  
<https://www.familjehemmet.se/artiklar/norrbotten-ett-av-fyra-laen-som-staerker-kompetensen-inom-hedersrelaterat-vald/>,  
<https://vartgoteborg.se/ovrigt/sex-resursteam-ger-stod-mot-hedersvald-och-fortryck/>

<sup>39</sup> De regionala arbetsgrupperna har varit ansvariga för att utveckla arbetet med resurscentra på regional och lokal nivå.

# Utmaningar för den nationella samordningen

Förstudiens rekommendationer blev starten för en gemensam och likriktad satsning på resurscentraverksamheterna. Följande avsnitt beskriver de utmaningar som har identifierats under projekttiden och hur den nationella samordningen har arbetat med dessa.

## **Nationella samordningens funktion, roll och mandat**

En utmaning kopplat till den nationella samordningen rör otydlighet kring dess roll och funktion. Det handlar dels om styrgruppens roll och funktion i förhållande till samordningsgruppens, dels om nationella samordningens roll och funktion i förhållande till pilotlänen. Under hösten 2019 diskuterade styrgruppen och samordningsgruppen hur organisationsstrukturen ska kunna bli tydligare. Detta utmynnade i en reviderad projektplan. Vidare har styr- och samordningsgruppen diskuterat i vilken utsträckning den nationella samordningen har mandat gentemot de regionala aktörerna och hur styrgruppens sammansättning ska se ut framöver, då det nu finns ansvariga huvudmän för det regionala arbetet. Utmaningen består i att länsstyrelserna endast kan rekommendera eller önska ett samarbete, som andra instanser och myndigheter inte har en skyldighet att tillmötesgå. För att underlätta arbetet kom styrgruppen i december 2019 överens om en gemensam avtalsformulering som ska användas i pilotlänens samverkansavtal mellan länsstyrelsen och tilltänkt huvudman. Syftet med avtalsformuleringen är att säkerställa att uppdraget genomförs i enlighet med nationella rekommendationer.

## **Syftes- och målformuleringar**

Ett utvecklingsområde för den nationella samordningen har under 2019 varit att ta fram övergripande syftes- och målformuleringar för resurscentrasatsningen. Avsaknaden av tydliga formuleringar i ett tidigt skede av projektet har utgjort en utmaning. För att framledes erbjuda pilotlänen tydliga ramar i arbetet med resurscentrasatsningen har den nationella samordningen under hösten 2019 tagit fram förslag på övergripande syftes- och målformuleringar. Dessa antogs av styrgruppen antog i december 2019. Det övergripande målet med regionala, kommun- och myndighetsgemensamma resurscentra är att den utsatta målgruppen ska ha jämlik tillgång till stöd, hjälp och skydd av god kvalitet.

## **Samsyn kring resurscentrauppdraget – minsta gemensamma nämnare**

Ett av målen med den nationella samordningen är att säkerställa likvärdig utveckling av resurscentra. Ett brett regeringsuppdrag har lämnat utrymme för olika tolkningar om hur uppdraget ska genomföras. En utmaning under projekttiden har således varit att skapa samsyn kring genomförandet av regeringsuppdraget och ta fram minsta gemensamma nämnare för pilotverksamheterna. För att kunna fungera som nationellt stöd har styr- respektive samordningsgruppen behövt vara flexibel och lyhörd inför pilotlänens önskemål, eftersom det under projektets gång har varit nödvändigt med förändringar utifrån nyuppkomna situationer och insikter.

Från början fanns en ambition om att upprätta fysiska hus där myndigheter skulle vara samlokaliserade, för att kunna erbjuda ett samlat stöd direkt till den utsatta målgruppen. Under projekttiden har emellertid samtliga pilotlän lyft att det inte är optimalt utifrån länets förutsättningar och behov. Pilotlänens behovsinventeringar visar bland annat att kunskapen om hedersrelaterat våld och förtryck är låg bland många av länets yrkesverksamma och att utbildningssatsningar således behöver prioriteras. Vidare önskar yrkesverksamma stöd i form av vägledning och



konsultation i våldsärenden, i synnerhet när det gäller hedersrelaterat våld och förtryck. Därutöver har pilotlänen lyft oro över att en fysisk lokal i mindre kommuner skulle kunna innebära säkerhetsrisker för de utsatta på grund av mindre möjlighet till anonymitet. Län med stora geografiska avstånd måste erbjuda utsatta stöd på andra sätt och mobila lösningar har diskuterats som ett alternativ, eller komplement, till fysiska hus. Samtliga pilotlän, förutom några resursteam i Göteborgs stad, har således beskrivit att man i första hand riktar resurscentras insatser till yrkesverksamma och först i ett senare skede ser över hur ett stöd direkt till utsatta för hedersrelaterat våld och förtryck kan utformas.

Den nationella samordningen har också diskuterat möjligheten för myndigheter att erbjuda öppna insatser till barn och unga utan vårdnadshavares vetskap och samtycke och försökt utröna vilket utrymme nuvarande regelverk ger. Länsstyrelsen Östergötland har lyft detta i möte med Socialstyrelsen kring deras uppdrag att redogöra för kunskapsläget om öppna insatser utan samtycke till unga respektive vårdnadshavare. Enligt en ändring av uppdraget ska Socialstyrelsen även föreslå hur möjligheterna att ge öppna insatser utan samtycke till barn och unga kan öka.<sup>40</sup>

Som nämnts tidigare i avsnitten om pilotlänens arbete har några pilotlän uttryckt att avgränsningen av målgruppen enligt rekommendationerna i förstudien riskerar att bli för snäv. Därför har några pilotlän valt att bredda målgruppsdefinitionen till att även omfatta barn under 13 år och vuxna över 26 år samt utsatta för våld av närstående, inte enbart hedersrelaterat våld. Inom ramen för den nationella samordningen har en dialog förts kring balansen mellan att ta hänsyn till regionala förutsättningar och vikten av att säkerställa en likvärdig utveckling av resurscentra. Diskussionerna utmynnade i att styrgruppen beslutade att huvudfokus ska ligga på utsatta för hedersrelaterat våld och förtryck samtidigt som pilotlänen ges utrymme att utifrån länsspecifika förhållanden även inkludera andra som är utsatta för våld av närstående. En fördel med att göra olika inom ramen för pilotprojektet är att följeforskningen kan utvärdera de olika verksamhetsformerna. En tänkbar konsekvens av att resurscentra ska erbjuda stöd till samtliga målgrupper är att det kan bli svårt att bygga upp och bibehålla spetskompetens kring hedersrelaterat våld och förtryck. Risken är att resurscentrapersonalen bygger upp en bred kunskap om olika former av våld i nära relationer, på bekostnad av spetskompetens inom hedersrelaterat våld och förtryck.

För att stötta pilotlänen i utvecklingen av resurscentra har den nationella samordningen under hösten 2019 även tagit fram ett underlag som beskriver vad ett resurscentrum ska innehålla. Underlaget avseende både syfte och mål samt vad resurscentra ska innehålla kommer att fortsätta bearbetas tillsammans med resurscentrasamordnarna i pilotlänen. När det gäller framtagande av regionala samverkansavtal samt rekommendationer kring ovanstående kommer den nationella samordningen att se över om utgångspunkt kan tas i Rikspolisstyrelsens nationella riktlinjer kring barn som misstänks för brott och kriterier för landets barnahus.<sup>41</sup> Att ha liknande gemensamma riktlinjer för resurscentra kan underlätta det regionala arbetet.

---

<sup>40</sup> Regeringsbeslut 2019-11-14 S2019/04727/FST (delvis)

<sup>41</sup> Rikspolisstyrelsen, 2009, Delredovisning av regeringsuppdraget avseende gemensamma nationella riktlinjer kring barn som misstänks vara utsatta för brott och kriterier för landets barnahus.

# Följeforskning – resultat och analys

I följande kapitel redovisas följeforskningens resultat och slutsatser avseende pilotlänens arbete med resurscentrasatsningen och den nationella samordningen. Kapitlet inleds med en beskrivning av följeforskningens resultat av vad som underlättat respektive försvårat arbetet med att utveckla resurscentra. Därefter följer en diskussion kring flera av de centrala aspekterna av arbetet med att stödja utvecklingen av regionala resurscentra i de fyra pilotlänerna och den nationella samordningen.

## Framgångsfaktorer

Följeforskningen har utifrån pilotlänens egna beskrivningar kring vad som har underlättat respektive försvårat arbetet kommit fram till några faktorer som har haft betydelse för utvecklingen av resurscentra. Det presenteras som gynnande respektive försvårande faktorer.

Följeforskningen har identifierat sex gynnande faktorer. Varje enskild faktor har inte lyfts av samtliga pilotlän och för en fördjupad beskrivning av varje faktor, se följeforskningens slutrapport.<sup>42</sup>

### Engagemangs- och effektivitetsrelaterade faktorer

Flera pilotlän lyfter att ett stort engagemang och stark vilja hos professionella, och till viss del även hos ledningen, att förebygga och motverka hedersrelaterat våld och förtryck, har bidragit till att arbetet utvecklats i en positiv riktning.

Till de effektivitetsrelaterade faktorerna hör ett bra förankringsarbete på ledningsnivå, tät dialog med viktiga samarbetspartners och nyckelaktörer, en snabb lösning kring frågan om huvudman och genomförda behovsinventeringar. Därtill nämns effektiv kommunikation och kontinuerliga möten med arbetsgrupperna. Slutligen, att det har varit framgångsrikt med kombinationen av personer med spetskompetens inom hedersrelaterat våld och förtryck och den organisatoriska fördelen med att kunna förlägga arbetet med resurscentra till en redan befintlig verksamhet, det vill säga barnahus.

### Behovs- och mandatrelaterade faktorer

Flera län lyfter detta på olika sätt. Bland annat har arbetet underlättats av att det har funnits en medvetenhet om behovet av mer kunskap om hedersrelaterat våld och förtryck och medvetenhet om allvaret i problematiken.

Mandatrelaterade faktorer handlar bland annat om att man har fått mandat från chefer att driva projektet. Det är också relaterat till länsstyrelsernas sätt att ge samverkanspartners mandat, det vill säga att det är nyckelaktörerna som socialtjänst, polis och hälso- och sjukvård som måste bedriva operativt arbete mot hedersrelaterat våld och förtryck.

---

<sup>42</sup> Bilaga 1.

### **Kompetens-och strukturelaterade faktorer**

Med kompetensrelaterade faktorer avses att det finns personer med sakkunskap inom hedersrelaterat våld och förtryck. Även länets tidigare erfarenheter av arbete mot hedersrelaterat våld och förtryck och tidigare satsningar inom området lyfts upp. Till de strukturelaterade faktorerna hör befintliga och väl etablerade strukturer för myndighets- och länsövergripande samverkan och en etablerad tradition av att arbeta i nätverk.

Avslutningsvis beskriver följeforskningen att samtliga län har drivit arbetet med stort engagemang och länets yrkesverksamma har visat tydlig vilja och entusiasm att jobba mot hedersrelaterat våld och förtryck.

*”Det har redan knutits relationer, hållits konferenser, utbildningsdagar, gjorts erfarenhetsutbyte, det har tecknats avtal, det har gjorts behovsanalyser, byggts arbetsgrupper, inletts samverkan med nyckelaktörer osv. Dessa är värdefulla erfarenheter för pilotlänen. Slutsatsen är därmed att även om resurscentra inte skulle permanentas är det sannolikt att både professionella och de utsatta kan dra nytta av dessa erfarenheter.”<sup>43</sup>*

## **Försvårande faktorer**

Följeforskningen har identifierat åtta faktorer som har försvårat arbetet med att utveckla resurscentra.<sup>44</sup>

### **Kompetensrelaterade faktorer**

Kompetensrelaterade faktorer rör exempelvis svårigheter med att rekrytera och kunna förse resurscentra med personal som har adekvat kompetens inom hedersrelaterat våld och förtryck. Det innebär även att behov finns av både bas- och fördjupningsutbildningar i hedersrelaterat våld och förtryck. Yrkesverksamma efterfrågar stöd i form av vägledning och rådgivning i hanteringen av hedersärenden.

### **Långsiktig finansiering**

En försvårande faktor har varit oro eller osäkerhet kring hur resurscentras långsiktiga finansiering ska säkerställas. Kommunernas ansträngda ekonomi påverkar också projektets fortlevnad.

*”...samtliga pilotlän har framfört ett starkt behov av förlängd projekttid och fortsatt statlig finansiering av pilotprojektet. Vissa pilotlän har även uttryckt ett behov av statliga stimulansmedel då stor ekonomisk oro, dvs. oro över att kommunerna och andra samverkanspartners ska ärva en kostnadstung verksamhet, har kommit fram i samtal och dialog med nyckelaktörer under förankringsprocessen. [...] Sammanfattningsvis förefaller det som att en tydlig plan för långsiktig finansiering är en central fråga för projektets fortlevnad och för potentiella intressenters benägenhet att gå in som huvudman”<sup>.45</sup>*

### **Tids- och organisationsrelaterade faktorer**

Uppdragets projekttid och projektrötthet beskrivs som en försvårande omständighet. Det har varit svårt att prestera resultat och förbruka medel på kort tid. Vidare rör det sig om en oro att lova utsatta stöd som senare kan komma att försvinna.

---

<sup>43</sup> Bilaga 1, sid. 51.

<sup>44</sup> Ibid., ss. 37–40.

<sup>45</sup> Ibid., s.16

Det organisationsrelaterade handlar om att det initialt har funnits oklarheter kring ledningsstruktur och nationella samordningens uppdrag, roll, funktion och mandat. Det har funnits behov av en mer proaktiv nationell styrgrupp och förtydliganden kring förhållandet mellan den nationella projektledaren och styrgruppen. Därutöver lyfts försvårande faktorer kopplat till projektets organisation på regional nivå. Bland annat nämns Västra Götalands utmaning med att hitta passande och effektiva former för samverkan mellan Resurscentrum Fyrbodal och resursteamerna i Göteborgs stad. Slutligen nämns att flera personer som arbetar med projektet både på operativ nivå och på ledningsnivå är nya såväl inom sina respektive organisationer som i arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck. Det beskrivs som en nackdel då avsaknaden av dessa erfarenheter kan medföra att det kan ta längre tid att sätta sig in i arbetet.

### **Samverkan- och otydlighetsrelaterade faktorer**

Några utmaningar kopplat till samverkan handlar om svårigheter att nå vissa nyckelaktörer, som polis, skola, region eller socialtjänst. Detta beskrivs av följeforskningen som en allvarlig svårighet då vissa pilotlän anser att en del skolor har såväl relativt stora problem med hedersrelaterat våld och förtryck som relativt stora behov av ökad kunskap om problematiken. Det kan dels bero på att skolan inte har utrymme för annat än det pedagogiska arbetet, dels på bristande samsyn kring hedersrelaterat våld och förtryck, det vill säga om vissa insatser motverkar eller snarare upprätthåller hedersnormer. Något som lyfts fram av vissa pilotlän är bristande samsyn i att hedersrelaterat våld och förtryck är allas fråga. Det kan exempelvis handla om mandat från skolledningen för genomförandet av kompetenshöjande insatser. Det kommunala självstyret utgör en övergripande utmaning som påverkar flera av de svårigheter som nämns.

En otydlighetsrelaterad faktor har varit frågan om resurscentra ska vända sig till personer som är utsatta för våld av närstående eller om det ska vara avgränsat till hedersrelaterat våld och förtryck. Därtill nämns otydligheter kring länsstyrelsernas mandat gentemot huvudman och nationella samordningens roll i att reda ut sådana otydligheter.

### **Form- och sekretessrelaterade faktorer**

En formrelaterad faktor som har försvårat arbetet med utvecklingen av resurscentra handlar om pilotlänens tankar kring att kunna utföra arbetet utifrån idén om centrumbildning. Centrumbildning kanske inte är den bästa möjliga väg i län med stora geografiska avstånd eller mindre orter med sämre möjlighet till anonymitet.

Sekretessbestämmelser utgör en utmaning för pilotlänerna i förhållande till hur samverkan/samråd ska ske med civilsamhällets aktörer. I vissa län har denna fråga hanterats genom samverkansavtal och genom krav på anonymiserade ärendedragningar vid samrådsträffar.

Av följeforskningens slutrapport framgår avslutningsvis att

*[...] samverkans- och ledningsstrukturer i Norrbottens län har utgjort en utmaning för projektet. Kompetens om hedersrelaterat våld och förtryck synes ha varit en utmaning för projektet i Kronoberg medan den tycks snarare ha varit en framgångsfaktor i Västra Götaland och i synnerhet i Fyrbodal. Tidigare erfarenheter av arbete med HRV-frågor förefaller ha varit en framgångsfaktor i Fyrbodal och i begränsad utsträckning även i delar av Gävleborg. Ledningens engagemang i projektet verkar också ha varit en framgångsfaktor i Kronoberg men en utmaning i Norrbotten. Trygghet, dvs. att vara "varm i kläderna" vad gäller organisatorisk hemvist och kännedom om det egna länet framstår som en gynnande faktor i Fyrbodal. Personligt*

*engagemang, ett volontärsinspirerat arbetssätt och konsultation med frivilliga organisationer, nationella kompetensteamet samt samverkan med Utrikesdepartementet verkar också ha varit bidragande orsaker till framgångarna i Fyrbodal.<sup>46</sup>*

## Effekter av resurscentras organisation

Följeforskningen lyfter att den nationella samordningens struktur, roller, befogenheter och funktioner initialt var något otydligt. Detta har bland annat lett till osäkerhet kring huruvida styrgruppen är ett beslutande eller rådgivande organ. Vidare har pilotlänen efterfrågat mer tydlighet kring den nationella samordningens roll i förhållande till pilotlänen. Frågor som har lyfts upp är bland annat: Vilket stöd kan pilotlänen få från den nationella samordningen? Önskemålen har varit stöd i processledning och regelbundna besök för att den nationella projektledaren på nära håll ska följa och guida pilotlänen i arbetet. Enligt följeforskningen är det viktigt att arbeta med att formalisera resurscentras organisationsstruktur [...] *då det verkar finnas en koppling mellan en tydlig organisationsstruktur och förutsättningar för organisationens samverkan med nyckelaktörer kring den fråga som är föremål för samverkan. Att initialt i ett projekt fördela roller och klargöra ansvarsområden anses sålunda vara en av grundförutsättningarna för framgångsrik samverkan.<sup>47</sup>*

Enligt följeforskningen har organiseringen av resurscentra genomgått en relativt långsam formaliseringsprocess, vilket fått följande konsekvenser:

*Otydlighet för pilotlänen vilket stöd de skulle kunna förvänta sig eller erhålla från den nationella samordningen vad gäller det regionala arbetet kring utvecklingen av resurscentra. Otydlighet för vissa län kring vilka krav som kan ställas på de samverkanspartners som länsstyrelserna i pilotlänen har fördelat medel till. Medan vissa pilotlän har valt att inte ställa krav på samarbetspartners som erhållit medel under 2019, har vissa andra pilotlän villkorat fördelningen av medel. Detta har varit en fråga som vissa pilotlän önskat få tydliga svar på från styrgruppen bland annat genom att styrgruppen skulle ta ställning till riktlinjer för fördelning av medel. Det behövs med andra ord ett förtydligande av om styrgruppen är en beslutande eller stödjande funktion eller bådadera.<sup>48</sup>*

Mot bakgrund av att det har funnits otydligheter i organisationsstrukturen, har den nationella samordningen under 2019 fokuserat på att utveckla organisationsstrukturen.<sup>49</sup> Det arbetet tycks enligt följeforskningen ha lett till en något ökad klarhet kring ledningsfunktionernas roll och befogenheter. Vad gäller styrgruppens sammansättning består den i dagsläget endast av länsstyrelserepresentanter på chefsnivå. Av följeforskningen framgår att några pilotlän anser att representanterna i styrgruppen har lång erfarenhet av ledning och styrning men att det hade varit en styrka om den hade haft mer kompetens kring hedersrelaterat våld och förtryck.<sup>50</sup>

---

<sup>46</sup> Bilaga 1, s. 49.

<sup>47</sup> Ibid., s. 41

<sup>48</sup> Ibid.

<sup>49</sup> Ibid., s. 14

<sup>50</sup> Ibid., s.8

# Formalisering av resurscentra

Följeforskningen belyser också vikten av tydlighet kring ett projekts syfte och mål och lyfter att det inom ramen för resurscentrauppdraget inte har funnits tydligt formulerade syftes- och målformuleringar. Förstudien ger inte tillräcklig vägledning i frågan om mål och syfte då den genomfördes på kort tid och rekommendationerna enbart fokuserade på frågor som var relevanta för eventuella inriktningsbeslut rörande geografisk placering, målgrupp, verksamhetens innehåll, ekonomi, samverkan och ledning<sup>51</sup>.

*[...] Varför är det viktigt med formalisering av syfte och mål? Svaret ligger delvis i att resurscentra i grunden är tänkt att vara ett samverkansprojekt. "Samverkans minsta gemensamma nämnare är att två eller fler personer interagerar om något i ett specifikt syfte" (se Danermark, 2004, s. 17). Om syfte och mål är vaga och om det görs olika definitioner av dem kan det såväl på kort som på lång sikt innebära svårigheter för resurscentrasatsningen. Det kan bli svårt att göra anspråk på likvärdighet i det stöd och hjälp som de utsatta får. Det kan också försvåra vidareutvecklingar och utvärderingar av resurscentra då dessa ställer krav åtminstone på ett minimum av strukturlikhet.<sup>52</sup>*

Framöver är det viktigt att utforma en plan för hur uppföljning av dessa mål ska genomföras. I följeforskningens slutrapport lämnas några förslag kring hur man kan följa upp arbetet och om uppsatta mål är uppnådda. Några exempel är att det kan ske inom ramen för pilotlänens månatliga avstämningar med nationella samordningen och följeforskningsuppdraget.<sup>53</sup>

Förutom tydliga syftes- och målformuleringar har det funnits behov av att beskriva vad ett resurscentrum ska vara, det vill säga en beskrivning av minsta gemensamma nämnare. Följeforskningen lyfter detta som en viktig aspekt för ett samverkansprojekt.

*Betydelsen av en minimidefinition för samverkansprojekt lyfts fram i senaste utvärderingen av Barnahus (Barnafrid, 2019). I utvärderingen framkommer att det saknas en gemensam definition av vad ett Barnahus är och vilka gemensamma kriterier som ska gälla för att barn ska få likartat bemötande och likvärdig service oavsett vistelseort. Att inte alla Barnahus kan göra anspråk på att leva upp till målet om likvärdighet sätts delvis i relation till avsaknaden av en tydlig minimidefinition. Mot denna bakgrund kan det vara av betydelse om pilotlänerna redan under projekttiden kan komma överens om vad som karaktäriserar ett resurscentrum och vad som kan vara en minimidefinition av ett sådant.*

*I Länsstyrelsen Östergötlands tidigare satsning på pilotverksamhet belyses också formalisering av samverkan, anställningsformer och rollbeskrivningar som en framgångsfaktor för lyckad samverkan (Länsstyrelsen Östergötland, 2015). I likhet med Länsstyrelsen Östergötland lyfter också Barnafrid (2019), i utvärderingen av Barnahus, rikriktning av samverkansavtal som en förutsättning för tydlig och hållbar samverkan. I utvärderingen av Barnahus konstateras också att fungerande samverkan förutsätter att samtliga involverade parter tar ett gemensamt ekonomiskt och personellt ansvar som konkretiseras i tydliga avtal eller förbindelser. Detta är viktigt då det följer viss sanktion mot eller konsekvens av att en samverkanspart inte lever upp till*

---

<sup>51</sup> Bilaga 1. s. 18.

<sup>52</sup> Ibid., s. 42

<sup>53</sup> Ibid., s. 21

*sin del i uppgörelsen. På ett liknande sätt skulle resurscentra kunna förebygga att bli uddlösa och urvattnade om projektet redan från början strävar efter formalisering av verksamheten.<sup>54</sup>*

En del i arbetet med nationella riktlinjer och minsta gemensamma nämnare för resurscentra är också att nå samsyn kring målgruppen för resurscentraverksamheterna. I följeforskningens slutrapport diskuteras tänkbara konsekvenser av att det har skett förändringar i målgruppsdefinitionen bland pilotlänen. Förändringarna har bestått i att några län valt att inkludera alla former av våld i nära relationer samt utökat åldersspannet till att omfatta såväl yngre barn som vuxna över 26 år. Ambitionen att bredda målgruppen till att även omfatta våld av närstående kan enligt följeforskningen leda till att personer som är utsatta för hedersrelaterat våld och förtryck förbises, då resurscentraverksamheten blir en mer övergripande satsning i stället för en inriktad sådan. Det blir därför viktigt att de län som har valt den bredare definitionen säkerställer att de även fortsättningsvis har fokus på hedersrelaterat våld och förtryck.<sup>55</sup>

Av följeforskningen framgår att några pilotlän också valt att inkludera satsningar på föräldraskapsstöd och föräldragrupper. Utöver detta har även ett resursteam inkluderat förövare i målgruppen. Dessa inriktningar hamnar utanför projektets avgränsade målgrupp så som den ser ut i dag.<sup>56</sup>

*Följeforskaren beskriver att [...] Avgränsningen av målgruppen har sålunda varit en viktig fråga för styrgruppen att ta ställning till och i nationella samordningens projektplan finns det en avgränsning av målgruppen. Huvudfokus ska enligt projektplanen ligga på HRV-utsatta samtidigt som pilotlänen ges utrymme att utifrån länsspecifika förhållanden även inkludera andra som utsätts för våld av närstående.<sup>57</sup>*

## Förankringsarbete

Följeforskningen belyser vikten av ett lyckat förankringsarbete i samverkansprojekt av resurscentras slag. Förankringsarbetet har sett olika ut mellan pilotlänen och i vissa fall har detta skett parallellt med behovsinventeringar. Följeforskaren menar att det vore optimalt om förankringsarbetet hade påbörjats efter en behovsinventering. Behovsinventeringarna hade kunnat utgöra ett underlag till diskussionerna med chefer och politiker, då en grundlig förankring på den politiska nivån är av avgörande betydelse.<sup>58</sup> Även Länsstyrelsen Östergötlands erfarenhet av förankringsarbete inom ramen för vägledningssuppdraget *Våga göra skillnad* visar att förankring av projektet på såväl politisk nivå som på förvaltningsnivå är viktig. Den politiska nivån vilja har en avgörande betydelse för projektets framgång. Vidare har det visat sig att förankringsarbete är ett mödosamt arbete som kräver och bör ges tid.<sup>59</sup>

Följeforskningen lyfter olika sårbarhetsfaktorer i arbetet med förankring. Bland annat att förankringsarbetet kan hindras om det råder oklarheter kring ansvarsfördelning, om syfte och mål är vagt formulerade samt om det finns oenighet kring fastställda

---

<sup>54</sup> Bilaga 1, ss. 41–42

<sup>55</sup> Ibid., s. 43

<sup>56</sup> Se bilaga 1, ss. 43–44 för en ingående diskussion kring tänkbara konsekvenser av detta.

<sup>57</sup> Ibid., s. 44

<sup>58</sup> Ibid., s. 45

<sup>59</sup> Ibid., s. 45. Se även Länsstyrelsen Östergötland 2014, Vägledningssuppdraget *Våga göra skillnad* – Slutrapport, 2014:30

mål. Det är viktigt med en tydlig vision om vad projektet ska leda till och en plan för kontinuitet i arbetet, då faktorer som personalomsättning och omorganisation kan ha en negativ inverkan på förankringsarbete och samverkan.<sup>60</sup> Som framgår av följeforskningen kan även val av aktörer som ska vara föremål för pilotverksamhet ha betydelse för förankringsarbetet<sup>61</sup>. Som jämförelse nämns att Länsstyrelsen Östergötlands val av pilotkommuner för att pröva, utveckla och sprida vägledningen *Våga göra skillnad* bland annat byggde på kriterier rörande pilotkommunernas befintliga kunskaper och erfarenheter av arbete mot hedersrelaterat våld och förtryck<sup>62</sup>.

## Fortsatt arbete med resurscentra

Av följeforskningen framgår att en central fråga för resurscentrasatsningen är huruvida det är myndighetsgemensamma och/eller samlokaliserade resurscentra som pilotlänen ska sträva efter, eller utveckling av redan befintliga verksamheter. Följeforskaren diskuterar detta utifrån befintlig kunskap om samverkan.

*”Av Barnafrids utvärdering (2019) av barnahus framgår att regeringen såg två huvudfördelar med samverkan och samlokalisering inom ramen för satsningen på barnahus. Den första var att det ansågs vara bättre för barnen att ha det samlade samhällsstödet på ett ställe så att de skulle slippa slussas runt till olika myndigheter. [...] Den andra fördelen bestod av ökat samarbete mellan berörda professioner och discipliner, vilket antogs ge bredare kunskapsbas för utredningarna och en möjlighet att närma sig barnets problem ur olika perspektiv. Det tvärvetenskapliga samarbetet mellan professionerna skulle möjliggöra en bredare och djupare grund för utredningsarbetet.”<sup>63</sup>*

*I jämförelse med dessa fördelar med samverkan och samlokalisering framhåller Kaldal, Disen, Beije och Disen (2010) att goda utfall av de insatser barnahus sätter in är mer avhängiga framgångsrika arbetssätt än organisationsform. Med framgångsrika och effektiva arbetssätt menar de bl.a. att barnahus arbetar snabbt och effektivt i det akuta skedet och att använda tvångsmedel som gripande, anhållande, häktning, husrannsakan och besöksförbud när omständigheterna kräver det. Även i en rapport från Brå (2008:25) om polisens utredningar av våld mot kvinnor framkommer att vissa arbetssätt, t.ex. när polisen förhör och griper den misstänkte är mer avgörande än organisering av verksamheten eller graden av samverkan”.<sup>64</sup>*

Samverkan är viktigt men det medför också vissa utmaningar. När myndigheter ska samverka behöver man ta hänsyn till olika organisatoriska former, olika organisationskulturer, olika regelsystem, olika kunskapstraditioner och olikheter i professionell status. Två problem som kan uppstå är konkurrens om tolkningsföreträde utifrån professionell status och bristande samsyn kring kärnfrågan.<sup>65</sup> Det som särskilt bör lyftas upp i det här sammanhanget är utmaningarna med bristande samsyn. Följeforskningen hänvisar till Länsstyrelsen

---

<sup>60</sup> Bilaga 1, s. 45.

<sup>61</sup> Ibid., s. 46

<sup>62</sup> Ibid., s. 46. Se även Länsstyrelsen Östergötland 2014, Vägledningssuppdraget *Våga göra skillnad* – Slutrapport, 2014:30

<sup>63</sup> Bilaga 1, ss. 49–50.

<sup>64</sup> Ibid.

<sup>65</sup> För en fördjupad beskrivning av dessa två problem se resonemanget som förs i följeforskningens slutrapport.



Östergötlands slutrapport av vägledningssuppdraget *Våga göra skillnad*<sup>66</sup> där det framgår att en svårighet som har identifierats handlar om att det finns en stor nationell variation i hur lokala aktörer definierar hedersrelaterat våld och förtryck, huruvida våldet skiljer sig från annat våld i nära relationer. Bristande samsyn i hur man ska definiera hedersrelaterat våld och förtryck leder till problem kring utformningen av insatser till den utsatta personen. Dessa skillnader i synen på målgruppen behöver enligt den nämnda slutrapporten tas på allvar och överbryggas genom konstruktiv samverkan på basis av ett gemensamt definierat problemområde. Ett sätt att förebygga kontroverser om hedersbegreppet kan enligt följeforskningen vara att resurscentra utgår ifrån Förenta nationernas och regeringens definition av hedersrelaterat våld och förtryck och att avgränsningen av målgruppen samt val av insatser ska bygga på befintlig forskning om hedersrelaterat våld och förtryck<sup>67</sup>.

Avslutningsvis lyfter följeforskningen att projektet som helhet i större utsträckning kan behöva nyttja tidigare gjorda erfarenheter. Det rör bland annat om Länsstyrelsen Östergötlands och den frivilliga sektorns erfarenheter av utvecklingsarbete och pilotverksamhet i frågor som handlar om:

*[...] identifiering av nyckelaktörer på politisk nivå och förvaltningsnivå för att få arbetet mot HRV förankrat och prioriterat. Det rör sig också om vikten av drivkraft, förändringsvilja och engagemang hos dem som bedriver arbetet. Det blir ganska tydligt att trots diskussioner om att HRV-frågor ska vara en angelägenhet för berörda professioner och inte enbart personer eller eldsjälar, att eldsjälar haft betydelse såväl för hur fort pilotlänen har kommit i operativ fas som för vilket resultat som åstadkommit. Det handlar också om att ta vara på den frivilliga sektorns erfarenheter av stöd och hjälp till utsatta och teckna avtal med olika aktörer, exempelvis socialtjänst, skyddade boenden, HVB etc.<sup>68</sup>*

---

66 Länsstyrelsen Östergötland (2014), Vägledningssuppdraget *Våga göra skillnad* – Slutrapport, 2014:30

67 Bilaga 1, s. 51.

68 Ibid., s. 52

# Övergripande analys och slutsatser

Utifrån de iakttagelser som presenteras i slutrapporten vill den nationella samordningen inledningsvis peka ut några viktiga effekter av resurscentrasatsningen. Dessa är att satsningen på några håll i vissa pilotlän redan nu har bidragit till ett stärkt stöd till personer som har blivit utsatta för hedersrelaterat våld och förtryck. Vidare har det på några håll skett ett arbete kring att ta fram vägledningar för yrkesverksamma i ärenden som rör hedersrelaterat våld och förtryck. Pilotlänen har genom kartläggningar och behovsinventeringar identifierat förbättringsområden och på olika sätt försökt utveckla arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck. Utbildningssatsningar för yrkesverksamma, chefer och politiker har prioriterats och genomförts och konsultationer har efterfrågats i större utsträckning i takt med kompetenshöjningen. Avslutningsvis har vi sett att pilotlänen vet mer om vad som saknas i länet och vad olika aktörer behöver för att kunna ge stöd och hjälp till utsatta för hedersrelaterat våld och förtryck. Ett sådant exempel är att det finns få verksamheter att hänvisa till för långvariga stöd- och rehabiliteringsinsatser. Detta är en lucka i vårdkedjan som förtjänar stor uppmärksamhet.

Nationella samordningen ställer sig bakom följeforskningens resultat och slutsatser kring gynnande respektive försvårande faktorerna i arbetet med resurscentrauppdraget. Följeforskningens slutsatser stämmer väl överens med generell kunskap om framgångsfaktorer och hinder i samverkan.

*”En väl fungerande samverkan kräver engagemang och tydlig styrning på alla ledningsnivåer, inte minst på den övergripande politiska och administrativa nivån”. ”Om inte samverkan stöds på ledningsnivå kommer den bara att fungera kortsiktigt och personbundet”. Vidare krävs att de samverkande verksamheterna har ett tydligt gemensamt mål, en gemensam definition av målgruppen och att man har kartlagt de behov som ska tillgodoses med samverkan”<sup>69</sup>.*

Även slutsatserna från Länsstyrelsen Östergötlands vägledningssuppdrag *Våga göra skillnad* visar på vikten av engagemang och ansvar på högsta politiska och administrativa nivå för att få till stånd ett varaktigt förändringsarbete. Erfarenheter från ovan nämnda vägledningssuppdrag är att det behövs tid för att förankra ett omfattande förändringsarbete lokalt och att det krävs planering och en strategi för att nå fram till berörda chefer och få mandat att knyta samman verksamheter som vanligtvis inte samverkar.<sup>70</sup>

Framledes är det viktigt att arbeta med de utmaningar som har identifierats inom ramen för pilotprojektet. Det handlar bland annat om:

- Fortsatt formalisering av resurscentras organisationsstruktur avseende roll, funktion och mandat.
- Fortsatt utveckling av pilotverksamheternas operativa arbete och minsta gemensamma nämnare för resurscentra.

---

<sup>69</sup> Myndigheten för skolutveckling, Rikspolisstyrelsen, Socialstyrelsen, 2007, Strategi för samverkan – kring barn och unga som far illa eller riskerar att fara illa, s.7 och 17.

<sup>70</sup> Länsstyrelsen Östergötland, 2014, Vägledningssuppdraget *Våga göra skillnad* – Slutrapport, 2014:30, s.13

- Fortsatt förankringsarbete på lednings- och politikernivå, nationellt, regionalt och lokalt.
- Fortsatta utbildningsinsatser riktade till pilotlänens chefer, politiker och yrkesverksamma som möter målgruppen. Det gäller såväl grundläggande kunskaper om hedersrelaterat våld och förtryck, dess mekanismer och våldets konsekvenser, som riktade utbildningar till specifika yrkesgrupper.
- Fortsatta satsningar på systematiskt kvalitets- och utvecklingsarbete.
- Att fortsätta följa pilotlänens arbete inom ramen för nationell samordning och utvärdera processerna med hjälp av följeforskning, för att på sikt kunna sprida fungerande och beprövade arbetsformer till andra län.

Det är även viktigt att ta hänsyn till tidigare erfarenheter av framgångsrikt arbete mot hedersrelaterat våld och förtryck.

Som nämnts tidigare i rapporten har uppdragets korta projekttid i förhållande till dess omfattning, samt ovisshet kring framtida ekonomisk finansiering varit en utmaning, såväl för genomförandet av den nationella samordningens uppdrag som det regionala arbetet med att stödja utvecklingen av resurscentra. Därutöver har flera av länens kommuner ett ansträngt ekonomiskt läge vilket har påverkat resurscentrauppdraget på olika nivåer. Några pilotlän lyfter behovet av statliga stimulansmedel. Samtliga pilotlän har önskat en förlängning av projektet och fortsatt statlig finansiering. Den nationella samordningen ställer sig bakom ett sådant förslag eftersom projektets fortlevnad är beroende av långsiktighet och en hållbar finansiering. Det krävs långsiktiga satsningar för att samhället ska kunna förebygga och motverka hedersrelaterat våld och förtryck, barnåktenskap, tvångsäktenskap och könsstymning av flickor och kvinnor.

## Utvecklingsområden och förslag

De utvecklingsområden och förslag som den nationella samordningen presenterar i denna rapport grundar sig på nationella kompetensteamets samlade kunskap inom området, följeforskningens resultat samt de erfarenheter, kunskaper och rapporter som har inhämtas från pilotlänerna. Förslagen tar utgångspunkt i det övergripande målet med resurscentrasatsningen.

### Tydligare roll och mandat för resurscentra

Som nämnts tidigare i rapporten föreslog förstudien att länsstyrelserna vidare skulle utreda huruvida huvudmännen ska ägna sig åt myndighetsutövning i arbetet med att ge stöd och hjälp till personer som är utsatta, eller riskerar att utsättas för våld. Samtliga pilotlän har valt att under det initiala skedet inte ägna sig åt myndighetsutövning. Resurscentra ska inte ta över myndigheters ansvarsområden utan i stället fungera som komplement till ordinarie skydds- och stödstrukturer. Målet med att ge vägledning och konsultation till yrkesverksamma är att stärka yrkesverksammas kompetens och förmåga att ge de utsatta det stöd och den hjälp som de har behov av och rätt till. Det finns dock vissa utmaningar kopplat till den rollen. Det kan vara svårt att bibehålla en god relation till handläggaren när man samtidigt vid konsultationer i individärenden kan hamna i att bedömningarna kring individens utsatthet går isär. Resurscentrums roll och mandat i förhållande till de som har myndighetsutövning kan behöva tydliggöras. För att samverkan mellan resurscentraverksamheterna och yrkesverksamma med ansvar för myndighetsutövning ska fungera krävs en hög nivå av tillit.

Av nationella strategin för samverkan kring barn och unga som far illa eller riskerar att fara illa framgår följande:

*”det är viktigt att ha en gemensam kunskapsbas om risk- och skyddsfaktorer, vilka insatser som är verkningsfulla med mera. Samsyn förutsätter kontaktytor och kommunikation. [...] De berörda behöver kunskap om varandras uppdrag, resurser och begränsningar. Det är viktigt att upparbeta goda professionella relationer. På vissa delområden behövs fasta tvärprofessionella nätverk. En nödvändig beståndsdel i en strategi för samverkan är kontinuerlig tvärprofessionell kompetens- och metodutveckling, baserad på medvetenhet och respekt inför skillnader i uppdrag, organisation, regelverk och kompetens”<sup>71</sup>.*

Det som försvårar arbetet med att bygga upp tillit och goda professionella relationer är bland annat hög personalomsättning inom socialtjänsten, ojämn kunskapsnivå bland yrkesverksamma när det gäller hedersrelaterat våld och förtryck och kommunernas ekonomiska situation. Kombinationen av dessa faktorer riskerar att påverka val av insatser till skyddsbehövande barn, unga och vuxna utifrån den utsatthet de befinner sig i. Även Länsstyrelsen Östergötland lyfter liknande erfarenheter i årsrapporten för 2019 rörande det nationella uppdraget kring hedersrelaterat våld och förtryck. Samtalen till den nationella stödtelefonen för yrkesverksamma visar att kommuner runt om i landet står inför såväl ekonomiska, organisatoriska som kompetensmässiga svårigheter<sup>72</sup>. Därtill beskrivs att:

*”Den krisartade ekonomiska situationen i många kommuner sätter ramarna för vilka insatser man väljer att gå in med, i stället för att valet av insatser följer de bedömningar som handläggaren gör kring stöd- och skyddsbehovet hos den utsatta personen”<sup>73</sup>.*

Ansvariga chefer behöver därför prioritera frågan och skapa förutsättningar för att resurscentraverksamheterna får den legitimitet som behövs. Det finns annars en risk att resurscentras kompetens kring hedersrelaterat våld och förtryck inte tillvaratas på ett önskvärt sätt och att utsatta för hedersrelaterat våld och förtryck inte får adekvat stöd och skydd.

## **Stärka förutsättningarna för samverkan mellan myndigheter genom riktade uppdrag kring resurscentra**

Som noteras i avsnittet kring den nationella samordningens roll och funktion har det uppstått svårigheter med att på nationell och regional nivå driva ett utvecklingsarbete kring resurscentra, eftersom länsstyrelserna inte bär det operativa ansvaret. Vidare är oftast länsstyrelsernas avtal och överenskommelser med huvudmän och samverkanspartners tillitsbaserade. Det innebär att avsteg från avtalet inte medför någon konsekvens, annat än att ytterligare medel kanske inte beviljas.

En lösning vore, så som flera pilotlän föreslagit, att relevanta aktörer och myndigheter får riktade regeringsuppdrag gällande resurscentra, i syfte att tillföra ekonomiska medel till myndigheter samt för att visa att samverkan i frågan är prioriterad. Utan riktade uppdrag kan länsstyrelserna endast rekommendera eller önska ett samarbete, en önskan som andra instanser och myndigheter inte har en skyldighet att tillmötesgå. Av pilotlänens beskrivningar och följeforskningens resultat framgår att

---

<sup>71</sup> Myndigheten för skolutveckling, Rikspolisstyrelsen, Socialstyrelsen, 2007, Strategi för samverkan – kring barn och unga som far illa eller riskerar att fara illa, s. 19.

<sup>72</sup> Länsstyrelsen Östergötland, Årsrapport 2019. Länsstyrelsen Östergötlands nationella uppdrag om hedersrelaterat våld och förtryck – verksamheten under 2019, Rapport 2020:10, sid. 18

<sup>73</sup> Ibid.

det har varit en utmaning att få huvudaktörer att ta ansvar för huvudmannskapet, hitta nyckelaktörer inom hälso- och sjukvården och få till samverkan med bland annat skola och polis. Riktade uppdrag skulle kunna underlätta processerna genom att arbetet förankras på hög nivå i samtliga medverkande organisationer. Det möjliggör mer effektiv samverkan på såväl nationell som regional och lokal nivå. I uppstarten av Barnahus 2005 gavs exempelvis uppdrag samtidigt till Polismyndigheten, Socialstyrelsen, Åklagarmyndigheten och Rättsmedicinalverket.

## Öppna insatser till barn och unga utan vårdnadshavares vetskap och samtycke

Som tidigare nämnts har den nationella samordningen försökt utröna vilket utrymme nuvarande regelverk ger när det gäller att erbjuda öppna insatser till barn utan vårdnadshavares vetskap och samtycke. Detta exempelvis vad gäller möjligheten för resurscentra att ge stöd och rådgivning till barn och unga. Frågor som har uppstått men som inte helt och hållet kunnat klargöras är bland annat om verksamheten kan ha kontakt med minderåriga utan vårdnadshavares vetskap och samtycke, och i så fall i vilken utsträckning? Hur förhåller man sig till barnets utsatthet om stödet ges i anonymiserad form och hur blir det då med anmälningsskyldigheten enligt 14 kap 1 § Socialtjänstlagen?

Som tidigare nämnts har Socialstyrelsen i uppdrag att redogöra för kunskapsläget om öppna insatser utan samtycke till unga respektive vårdnadshavare. Enligt en ändring av uppdraget ska Socialstyrelsen även föreslå hur möjligheterna att ge öppna insatser utan samtycke till barn och unga kan öka.<sup>74</sup> Av regeringens uppdrag till Socialstyrelsen framgår att *"en av samhällets viktigaste uppgifter är att ge stöd och hjälp till barn och unga som behöver det. Stödet behöver sättas in i tid, innan problemen hunnit växa"*. I regeringsförklaringen anges *"att barn och unga i högre grad ska kunna få stöd och hjälp av socialtjänsten utan vårdnadshavares samtycke eller vetskap."*<sup>75</sup> En särskilt utpekad målgrupp i regeringsuppdraget är utsatta för hedersrelaterat våld och förtryck.

I dag finns det verksamheter som ger råd och stöd till minderåriga utan vårdnadshavares vetskap, exempelvis ungdomsmottagningen, elevhälsan, befintliga resurscentrum mot hedersrelaterat våld och förtryck samt ideella organisationer. Regelverket är emellertid inte tydligt kring när myndigheter kan ge sådana stödinsatser. Mot bakgrund av ovanstående bedömer den nationella samordningen att detta är ett område som skulle behöva belysas på nationell nivå.

### **Den nationella samordningen föreslår regeringen att verka för:**

- En hållbar och långsiktig planering och ekonomisk finansiering av resurscentrauppdraget. Detta kan ske förslagsvis genom förlängning av regeringsuppdraget och fortsatt statlig finansiering som sträcker sig över flera år.
- Stärkta förutsättningar för samverkan genom att regeringen ger riktade uppdrag kring att stödja utvecklingen av resurscentra till exempelvis Socialstyrelsen, Polismyndigheten och Skolverket. Uppdragen bör vara väl finansierade och sträcka sig över flera år för att säkra en långsiktig satsning.
- Ökad tydlighet över vilket utrymme myndigheter har när det gäller att erbjuda öppna insatser till barn och unga utan vårdnadshavares *vetskap och samtycke*.

<sup>74</sup> Regeringsbeslut 2019-11-14 S2019/04727/FST (delvis), sid.1

<sup>75</sup> Regeringsbeslut 2019-11-14 S2019/04727/FST (delvis), sid.3

# Ekonomisk redovisning

Tabell 1. Fördelning mellan länsstyrelserna 2018–2019

Länsstyrelse	2018	Utgående balans 2018	Totalt belopp 2019*	Totalt 2018–2019
Östergötland, E	3 160 000	1 103 605	2 500 000	4 556 395
Kronoberg, G	2 960 000	43 260	4 605 072	7 521 812
Västra Götaland, O	2 960 000	1 879 608	4 605 073	5 685 465
Gävleborg, X	2 960 000	0	4 605 072	7 565 072
Norrbottnen, BD	2 960 000	2 893 816	4 605 072	4 671 256
<b>Totalt</b>	<b>15 000 000</b>	<b>5 920 288</b>	<b>15 000 000</b>	<b>30 000 000</b>

\* Inklusivt utgående balans från 2018.

Tabell 2. Förbrukat belopp under perioden 1 januari 2018–31 december 2018

Länsstyrelse	Löne-kostnader	OH	Övriga verksamhets-kostnader	Total kostnad 2018 (lön +OH+ verksamhet)
Östergötland, E	226 189	84 424	1 745 782	2 056 395
Kronoberg, G	202 045	72 736	2 641 959	2 916 740
Västra Götaland, O	85 118	30 642	964 632	1 080 392
Gävleborg, x	179 785	66 397	2 713 818	2 960 000
Norrbottnen, BD	0	243	65 942	66 184

Tabell 3. Förbrukat belopp under perioden 1 januari 2019–31 december 2019

Länsstyrelse	Löne-kostnader	OH	Övriga verksamhets-kostnader	Total kostnad 2019 (lön +OH+ verksamhet)
Östergötland, E	888 292	325 709	744 844	1 958 845
Kronoberg, G	527 588	184 439	3 880 953	4 592 980
Västra Götaland, O	88 836	32 409	5 220 196	5 341 441
Gävleborg, x	562 739	205 026	3 790 082	4 557 847
Norrbottnen, BD	758 140	265 465	3 583 848	4 607 452

# Bilageförteckning

Bilaga 1. Resurscentra – Idé och verklighet. Slutrapport för projektåret 2019

Bilaga 2. Slutrapport Gävleborg

Bilaga 3. Slutrapport Kronoberg

Bilaga 4. Slutrapport Norrbotten

Bilaga 5. Slutrapport Västra Götaland

Bilaga 6. Mall för återrapportering för pilotlänen

# Referenslista

Belfrage, H m.fl. (2011). Assessing risk of patriarchal violence with honour as a motive: six years experience using the PATRIARCH checklist. *International Journal of Police Science and Management*, Vol. 14. 1, 2012, pp 20-29.

Linköping universitet, Barnafriid (2019). *Slutrapport – Utvärdering av Barnahus*. Dnr: LiU-2018-00240

Länsstyrelsen Norrbotten (2019). *Våld i nära relation samt hedersrelaterat våld och förtryck i Norrbottens län. En sammanställning av kommunbesök 2018–2019*.

Länsstyrelsen Östergötland (2011). *Våga göra skillnad – En vägledning för skydd, stöd och rehabilitering av unga som utsatts för hedersrelaterat våld och förtryck och/eller som riskerar att bli gifta mot sin vilja eller som har blivit gifta mot sin vilja*. Rapport 2011:14

Länsstyrelsen Östergötland (2014). *Vägledningssuppdraget Våga göra skillnad – Slutrapport*, 2014:30

Länsstyrelsen Östergötland (2018). *Förstudie inför uppdraget att utveckla resurscentra*. Dnr: 4951–2018

Länsstyrelsen Östergötlands (2019). *Delredovisning av regionala resurscentra för våldsutsatta*. Dnr: 4172–2019

Länsstyrelsen Östergötland (2018). *Årsrapport 2018. Länsstyrelsen Östergötlands nationella uppdrag om hedersrelaterat våld och förtryck – verksamheten under 2018*. Rapport 2019:5

Länsstyrelsen Östergötland (2019). *Årsrapport 2019. Länsstyrelsen Östergötlands nationella uppdrag om hedersrelaterat våld och förtryck – verksamheten under 2019*. Rapport 2020:10

Institutet för lokal och regional demokrati (2019). *Kartläggning av kvinnofridsarbetet i åtta kommuner och inom hälso- och sjukvården i Kronobergs län*.

Regeringen (2016). *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*. 2016/17:10

Regeringsbeslut 2019-12-19, Fi2019/04079/SFÖ

Regeringsbeslut 2019-11-14 S2019/04727/FST (delvis)

Regeringsbeslut 2018-06-28 S2018/03927/JÄM (delvis)



Regeringsbeslut 2017-12-21, Fi2017/00989/SFÖ, Fi2017/04512/SFÖ,  
Fi2017/04748/SFÖ

Regeringsbeslut 2017-12-18, S2017/07420/JÄM (delvis)

Regeringsbeslut 2017-02-23 S2017/01221/JÄM (delvis)

Rikspolisstyrelsen (2009). *Delredovisning av regeringsuppdrag avseende gemensamma nationella riktlinjer kring barn som misstänks vara utsatta för brott och kriterier för landets barnahus.*

Stiftelsen Allmänna Barnhuset (2019). Stöd och behandling för barn som utsatts för våld och sexuella övergrepp - Projektrapport och förslag till en modell.

Strid, S., Enelo, J-M., Cinthio H., R, Baianstovu. (2018). *Det hedersrelaterade våldets och förtryckets uttryck och samhällets utmaningar. En kartläggning i Göteborg, Malmö och Stockholm 2017–2018.*

Socialstyrelsen, Rikspolisstyrelsen och Myndigheten för skolutveckling (2007). *Strategi för samverkan – kring barn och unga som far illa eller riskerar att fara illa.*

# Resurscentra

## - Idé och verklighet

Slutrapport för projektåret 2019

## Innehållsförteckning

<b>KAPITEL 1</b> .....	<b>1</b>
<b>INLEDNING</b> .....	<b>1</b>
EN KORT TILLBAKABLICK PÅ STATENS ARBETE MOT HRV.....	1
HUR KOMMER DET SIG ATT RESURSCENTRUM BILDADES?.....	2
SYFTET MED FÖLJEFORSKNINGSUPPDRAGET .....	3
AVGRÄNSNINGAR .....	3
<b>KAPITEL 2</b> .....	<b>4</b>
<b>METOD</b> .....	<b>4</b>
KORT OM FÖLJEFORSKNING .....	4
MATERIAL, MATERIALINSAMLINGSMETOD OCH TILLVÄGAGÅNGSSÄTT .....	4
<b>KAPITEL 3</b> .....	<b>7</b>
<b>PILOTLÄNENS ARBETE MED ATT UTVECKLA RESURSCENTRA</b> .....	<b>7</b>
ORGANISATION AV RESURSCENTRA OCH DESS EFFEKTER.....	7
<i>Resurscentras organisation</i> .....	7
BEMANNING OCH LOKALFÖRSÖRJNING .....	12
<i>Bemannning</i> .....	12
<i>Lokalförsörjning</i> .....	13
INITIAL OCH FORTSATT FINANSIERING AV RESURSCENTRA.....	14
SYFTE OCH MÅL FÖR RESURSCENTRA.....	15
<i>Syfte och mål för Resursteam heder i Angered</i> .....	18
<i>Syfte och mål för Resursteam heder i Västra Göteborg</i> .....	18
<i>Syfte och mål för Resursteam Heder i Östra Göteborg</i> .....	18
PILOTLÄNENS UPPFÖLJNING AV HUR SYFTE OCH MÅL FÖR RESURSCENTRA BEAKTAS .....	19
VERKSAMHETS- ELLER PROJEKTPLANER.....	20
<i>Nationella samordningens projektplan</i> .....	20
<i>Kronobergs läns projektplan</i> .....	20
<i>Gävleborgs län</i> .....	21
<i>Projektplan för resurscentra Fyrbodal, Västra Götaland</i> .....	22
<i>Projektplan resursteam heder, Angered</i> .....	22
<i>Verksamhetsplan Resursteam heder i Västra Göteborg</i> .....	23
<i>Verksamhetsplan Resursteam Heder i Östra Göteborg</i> .....	23
<i>Resursteam Heder Askim Frölunda Högsbo i Göteborg</i> .....	23
<i>Resursteam heder i Västra Hisingen</i> .....	24
MÅLGRUPP.....	24
MÅLGRUPPENS KÄNNEDOM OM PROJEKTET .....	26
FÖRANKRING AV PROJEKTET PÅ POLITISK NIVÅ OCH TJÄNSTEMANNANIVÅ.....	27
<i>Förankringsarbetet i Norrbottens län</i> .....	27
<i>Förankringsarbetet i Gävleborgs län</i> .....	27
<i>Förankringsarbetet i Kronobergs län</i> .....	27
<i>Förankringsarbetet i Västra Götalands län</i> .....	28
BEHOVSINVENTERING OCH BEHOVSANALYS .....	28
PILOTLÄNENS VAL AV HUVUDMAN .....	32
<i>Pilotlänens val av huvudmannaskap</i> .....	32
OPERATIV VERKSAMHET .....	33
<i>Operativ verksamhet i Kronobergs län</i> .....	33
<i>Operativ verksamhet i Gävleborgs län</i> .....	33
<i>Operativ verksamhet Norrbottens län</i> .....	34
<i>Operativ verksamhet i Västra Götalands län</i> .....	34
GYNNANDE FAKTORER I ARBETET MED ATT UTVECKLA RESURSCENTRA .....	35
FÖRSVÅRANDE FAKTORER I ARBETET MED ATT UTVECKLA RESURSCENTRA .....	37
<b>KAPITEL 4</b> .....	<b>41</b>
<b>DISKUSSION OCH ÖVERGRIPANDE SLUTSATSER</b> .....	<b>41</b>

EFFEKTER AV RESURSCENTRAS ORGANISATION .....	41
FORMALISERING AV PROJEKTET .....	42
HAR MÅLGRUPPEN FÖRÄNDRATS OCH HUR KAN DET PÅVERKA PROJEKTET?.....	43
KONSEKVENSER AV PIOTLÄNENS VAL AV HUVUDMAN .....	44
FÖLJDERNA AV PIOTLÄNENS FÖRANKRINGSARBETE.....	45
PIOTLÄNENS ARBETE UR ETT JÄMFÖRANDE PERSPEKTIV .....	46
FORTSATT ARBETET MED RESURSCENTRA.....	50
<b>SAMMANFATTNING AV ÖVERGRIPANDE SLUTSATSER.....</b>	<b>52</b>
<b>REFERENSER.....</b>	<b>56</b>

# Kapitel 1

## Inledning

Detta inledande kapitel ägnas åt en kort beskrivning av bakgrunden till regeringens uppdrag till länsstyrelserna att på några platser i landet stödja utvecklingen av myndighetsgemensamma resurscentra. Det görs en kort tillbakablick på hur svenska staten har förhållit sig till frågan om hedersrelaterat förtryck och våld (HRV). Här görs nedslag i några viktiga tidpunkter och satsningar. Därefter görs en kort beskrivning av satsningen på resurscentra. Kapitlet avslutas med en presentation av syftet med denna rapport.

## En kort tillbakablick på statens arbete mot HRV

I syfte att sätta regeringens uppdrag till länsstyrelserna, som går ut på att på några platser i landet stödja utvecklingen av myndighetsgemensamma resurscentra för att stödja dem som utsätts för HRV, är det viktigt att göra en kort tillbakablick på hur staten har förhållit sig till HRV-frågor.

Frågan om HRV har diskuterats i Sverige sedan slutet av 90-talet då flera hedersmord på unga kvinnor väckte stor medial uppmärksamhet (Johansson, 2005). Svenska staten har sedan början av 2000-talet gjort satsningar av olika slag för att förebygga och motverka HRV (Schlytter, Rexvid, Celebli & Nasih, 2011). Det rör sig om satsningar på skyddade boenden, metodutveckling, utformning av handlingsplaner, rättslig reglering av hedersfrågor, utbildningsinsatser riktade till professionella och allmänheten (Linell, 2011; Schlytter et al., 2011; Skr. 2007/08:39). Även om myndigheter på statlig, regional och kommunal nivå har varit involverade i arbetet mot HRV, har den frivilliga sektorn burit ett tungt ansvar för frågan om HRV. Det är också de frivilliga aktörerna som stått för mycket av metodutvecklingen av skydd och stöd till utsatta dvs. skyddade boende, stödverksamhet, kontaktperson etc. (se Linell, 2011; Schlytter et al., 2011).

Från offentligt håll har Länsstyrelsen Östergötland sedan 2005 haft ett regeringsuppdrag att nationellt leda arbetet mot HRV (Länsstyrelsen Östergötland, 2014). Inom ramen för uppdraget har Länsstyrelsen Östergötland fördelat medel till offentliga och frivilliga aktörer, tagit fram vägledningsmaterial, bidragit med metodutveckling, startat och genomdrivit kampanjer mot barn- och tvångsäktenskap, könsstämpning och gjort omfattande utbildningsinsatser riktade till politiker och myndighetspersoner (Länsstyrelsen Östergötland, 2014/2015/2018a). År 2012 inrättades ett nationellt kompetensteam stationerat vid Länsstyrelsen i Östergötland som bl.a. drivit utvecklingsarbete inom området HRV på nationell nivå. Sedan Länsstyrelsen Östergötland fick i mars 2014 i uppdrag att driva en nationell stödtelefon har professionella som möter utsatta för HRV fått rådgivning och konsultation från Nationella kompetensteamet (se Länsstyrelsen Östergötland, 2018a).

Ett annat viktigt område för statens arbete mot HRV har varit rättslig reglering av hedersrelaterad brottslighet för att slå vakt om de utsattas fri- och rättigheter och stärka rättssäkerheten i hanteringen av hedersärenden. Inom ramen för statens rättsliga reglering av HRV-frågor infördes år 2014 ett stärkt skydd mot barn- och tvångsäktenskap (prop 2013/14:208; SOU 2012:35). Ytterligare reglering av HRV-frågor rör stärkt skydd mot barnäktenskap genom införande av barnäktenskapsbrott och utreseförbud vid misstanke om

bortförande av barn till utlandet där de bl.a. riskerar utsatthet för bortgifte och könsstympning (se SOU 2018:69). I skrivande stund pågår också en utredning (JU 2019:05) om straffansvar för hedersrelaterat våld och förtryck. Utredningen ska bl.a. utreda frågan om att införa en ny brottstyp (hedersbrott), presentera skäl för och emot en ny brottstyp mot bakgrund av vad som kan göras utifrån gällande rätt och lägga fram en modell oavsett ställningstagande. Det är också flera andra åtgärder, av rättslig och icke-rättslig karaktär för att motverka HRV som diskuteras inom ramen för Januariöverenskommelsen. Regeringens uppdrag till Länsstyrelserna att stödja utvecklingen av resurscentra på några platser i landet kan således ses som ytterligare ett steg för staten att ta ett större ansvar för HRV på riksnivå.

## **Hur kommer det sig att resurscentrum bildades?**

Idén om resurscentra springer ur det sjätte jämställdhetspolitiska delmålet<sup>I</sup>. Delmålet går ut på att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. I delmålet betonas också vikten av att kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet. Förutom mäns våld mot kvinnor omfattar delmålet även HRV, prostitution och handel med människor för sexuella ändamål samt pojkars och mäns våldsutsatthet och kroppsliga integritet.

I linje med intentionerna i det sjätte jämställdhetspolitiska delmålet<sup>II</sup> gav regeringen i 2018 års regleringsbrev länsstyrelserna i uppdrag att arbeta preventivt mot mäns våld mot kvinnor, ta fram regionala handlingsplaner och främja samverkan mellan relevanta aktörer i arbetet med att stödja personer som utsätts för könsrelaterat våld. Mer specifikt fick länsstyrelserna i regeringsbeslut den 18 december 2017 i uppdrag att på några platser i landet stödja utvecklingen av resurscentra. Målgruppen för resurscentra i regeringsbeslutet är de som utsätts för våld av närstående med särskilt fokus på HRV. Utöver detta ska resurscentra också erbjuda stöd till personer som medverkar i brottsutredningar. Vidare står det i regeringsbeslutet att resurscentra kan vara fysiska platser dit personer som utsätts för våld av en närstående kan vända sig för att få stöd, råd och vägledning. Samlokalisering kan enligt beslutet komma i fråga i syfte att underlätta för den utsatta personen att möta alla berörda professioner på en och samma plats. Resurscentra kan ur regeringens perspektiv även vara en plats för metodutveckling och kunskapsstöd.

I syfte att konkretisera det breda uppdraget från regeringen gav länsstyrelsernas länsrådsgrupp i slutet av april 2018 Länsstyrelsen Östergötland i uppdrag att ta fram en gemensam förstudie för att ge rekommendationer och riktning till länsstyrelserna i centrala frågor om regionala resurscentra. Förstudien blev färdigställd i början av juni 2018 och föreslog en lösning med fyra pilotlän, dvs. Gävleborg, Kronoberg, Västra Götaland och Norrbotten. Förstudien lämnar förslag och rekommendationer rörande uppdraget. Det rör sig om en avgränsning av målgruppen barn och unga mellan 13-26 år från båda könen som är utsatta eller riskerar utsättas för HRV, språkkompetens, myndighetsutövning, geografisk placering av pilotlänen, huvudmannaskap, samverkanspartners, nationell samordning, finansiering, långsiktighet och fortsatt arbete. I ett landshövdingemöte den 28 augusti 2018 togs beslut i enlighet med förstudiens förslag.

Projektiden tog sin början i ett uppstartsmöte i Stockholm den 10 september 2018. Arbetet med utvecklingen av resurscentra påbörjades nationellt med en styrgrupp och en nationell samordningsgrupp bestående av representanter för pilotlänen samt Länsstyrelserna Stockholm och Östergötland.

---

<sup>I</sup> <https://www.regeringen.se/artiklar/2017/05/delmål-6-mans-vald-mot-kvinnor-ska-upphora/>

Ett led i länsstyrelsernas uppdrag att stödja utvecklingen av regionala resurscentra utgörs enligt den tidigare nämnda förstudien (2018b) av en satsning på följeforskning. På två ställen i förstudien nämns följeforskning. Första gången följeforskning nämns i förstudien är det i samband med en betoning på följeforsknings betydelse för att modellerna, dvs. eventuella modeller för ett resurscentrum, ”ska vara evidensbaserade och lämpliga att sprida”, (se Länsstyrelsen Östergötland, 2018b, s. 5). Vid det andra tillfället lyfts betydelsen av följeforskning för att justera arbetet och säkerställa att det sker metodiskt. Den föreliggande rapporten ingår i den av förstudien nämnda följeforskningen som ingår i satsningen på utvecklingen av regionala resurscentra.

## Syftet med följeforskningsuppdraget

Syftet med följeforskningen är, enligt Länsstyrelsen Östergötlands uppdragsskrivelse, ”bl.a. att skapa bättre förståelse och kunskap gällande hur myndigheter kan samverka för att på bästa sätt ge stöd till målgruppen barn och unga som utsätts för hedersrelaterat våld och förtryck. Detta görs för samhällsnyttan och ska syfta till att främja forskning, utvärdering och utveckling som gynnar samhället. Resultaten ska kunna användas av andra aktörer som arbetar för att starta myndighetsgemensamma mottagningar för personer som utsätts för våld i nära relation.”

Mer konkret går följeforskningsuppdraget ärende ut på:

- Att *medverka* vid och följa de regionala och nationella möten som krävs för att genomföra uppdraget; detta som ett led i att verka för att nationella mål och syften nås.
- Att *undersöka* fallgropar och framgångsfaktorer i samverkan mellan myndigheter och med andra aktörer kring projektets målgrupp dvs. personer mellan 13-26 som utsätts för hedersrelaterat förtryck och våld.
- Att *följa* länsstyrelsernas samarbete med tilltänkta huvudmän och hur detta påverkar möjligheterna att ge stöd.
- Att *utvärdera* arbetet med uppdraget från uppdragstidens början till dess slut.
- Att *utvärdera* den nationella samordningens uppdrag och resurscentraverksamhetens framtida behov av nationell samordning.
- Att *jämföra* pilotlänens arbete med att stödja utvecklingen av resurscentra med utgångspunkt i gynnande och försvårande faktorer.

## Avgränsningar

Följeforskningsuppdraget bygger på en tidsmässig avgränsning. Det innebär att enbart de aktiviteter, verksamheter och planer som rymmer inom projektiden, dvs. 2019-01-01 till och med 191231, kommer att följas, studeras och utvärderas. De aktiviteter och planer som aktualiseras efter sista december 2019 kommer att påpekas men blir inte föremål för närmare beskrivningar och analyser.

## Kapitel 2

### Metod

I detta kapitel görs en kort beskrivning av följeforskning som idé och praktik. Det presenteras också en reflektion över för- och nackdelar med den typen av forskning eller snarare utvärderingsmetod. Kapitlet avslutas med en beskrivning av material, materialinsamlingsmetod och tillvägagångssätt.

### Kort om följeforskning

Följeforskning har sin bakgrund i EU-kommissionens direktiv om ett förändrat utvärderingsförfarande för regionala projekt där de är medfinansierare (se Ahnberg, Lundgren, Messing & von Schantz Lundgren, 2010; Brulin, Sjöberg & Svensson, 2009). I kommissionens direktiv användes begreppet ”*on-going evaluation*”, som kommit att heta följeforskning på svenska (Ahnberg et al., 2010). Vad är specifikt med följeforskning jämfört med traditionell forskning? I traditionell utvärdering läggs betoningen enligt Ahnberg m.fl. ofta på kritisk granskning och att öka förståelsen av olika samhällsfenomen. I fallet med följeforskning är det däremot frågor som samhällsrelevans, nytta, användning och kunskapsutveckling som oftare hamnar i fokus (ibid).

En central tanke med följeforskning som lyfts fram av Ahnberg m.fl. (2010) är att öka utvecklingsarbetets effektivitet och sannolikheten för att främja en hållbar regional utveckling. I tanken bakom följeforskningen ingår också att ge kontinuerlig återkoppling till projektledningen. Här kan det röra sig om att ge ledningen beslutsunderlag. Följeforskning förväntas också bidra till systematiskt lärande, ta fram ny forskningsbaserad kunskap och visa på lösningar på praktiska problem genom spridning av kunskap (ibid). Mer konkret handlar det enligt Ahnberg m.fl. om att bidra till förståelse av viktiga handlingsmönster och processer i utvecklingsarbetet. Det kan i sin tur möjliggöra att utveckla och testa teorier om utvecklingsarbetets strategier för styrning och hur arbetet ska utformas. I följeforskarens roll brukar också ingå att fortlöpande bidra med uppfattningar om projektets verksamhet, såväl under pågående processer, dvs. formativ utvärdering, som genom att analysera och värdera resultatet, dvs. summativ utvärdering (ibid).

Det föreliggande följeforskningsuppdrag omfattas av en rad aktiviteter som i sin tur inbegriper materialinsamling; beskrivning av processer och faser, skildring av ”ögonblicksbilder”, kunskapsförmedling bl.a. om sakfrågan och tidigare erfarenheter, att vid behov agera ”bollplank” för de som driver projektet och att tolka och värdera effekter av de utförda aktiviteterna (se Ahnberg et al., 2010).

### Material, materialinsamlingsmetod och tillvägagångssätt

Denna rapport bygger på ett mångfacetterat material. Mer konkret består underlaget av loggböcker som personal vid länsstyrelserna i pilotlänen, samordnaren i Fyrbodal, resursteamet i Göteborg och den nationella samordnaren har författat och lämnat in månadsvis sedan april 2019. Loggboken bygger på sex allmänt hållna frågor. Motivet bakom detta upplägg med en loggbok bestående av få frågor var att undvika lägga ytterligare en arbetsbörda på redan upptagna och belastade personer som jobbar med resurscentrauppdraget. Det som talade för loggboksföring var dels att personalen kunde få möjlighet att dokumentera genomförda aktiviteter och dels att inkomna loggböcker kunde möjliggöra en strukturlikhet i beskrivningarna av arbetet med utvecklingen av resurscentra. Förslaget om materialinsamling



genom loggböcker togs upp med de berörda vilka visade intresse och vilja. Därefter presenterades ett förslag för dem som skulle föra loggbok. Det byggde på följande sex frågor:

- Vilka öppningar, framgångar och/eller framsteg har skett den gångna månaden i arbetet kring att bygga upp eller sätta resurscentraverksamheten i ditt län?
- Vad har varit mest oproblemiskt i arbetet kring att bygga upp eller sätta resurscentraverksamheten i ditt län?
- Vad har varit mest problemiskt i arbetet kring att bygga upp eller sätta resurscentraverksamheten i ditt län?
- Vad är planen för nästa månad eller närmsta månaderna?
- Hur har planeringen från föregående månad fallit ut? (denna fråga är relevant att besvara i och med andra loggboken.)
- Något annat av vikt som du vill belysa?

Det är de ovannämnda frågorna som har besvarats av de personer som driver resurscentraprojektet.

Utöver loggböcker består det material som ligger till grund för denna rapport av olika typer av dokument bl.a. regeringens regleringsbrev, en förstudie, delredovisning, verksamhets- och projektplaner, minnesanteckningar från nationella och regionala konferenser samt avstämningsmöten med nationell samordnare och nationell samordningsgrupp, samverkansavtal, beslut om fördelning av medel, en annons om utlysning av en samordartjänst, fem enskilda telefonintervjuer, 30-45 minuter långa, med medlemmarna i den nationella styrgruppen för projektet, en intervju med den nationella samordnaren och träffar med varje pilotlän vid två tillfällen mellan mars-juni 2019 på plats i respektive pilotlän. Träffarna varade mellan 2-3 timmar.

Vilka som medverkade i dessa träffar har varit olika i olika pilotlän och vid olika tillfällen i ett och samma pilotlän. I Kronoberg deltog personal vid Länsstyrelsen Kronoberg och majoriteten av en arbetsgrupp som är knuten till projektet i länet. Vid andra träffen med Kronoberg närvarade enbart personal vid Länsstyrelsen. I Norrbotten hölls första träffen med personal vid Länsstyrelsen som driver projektet. Chefen för enheten för social hållbarhet var inte med vid detta tillfälle. Medverkande i andra träffen var både projektsamordnarna och deras enhetschef. I Gävleborg var det chefen för enheten för social hållbarhet och två andra medarbetare samt två representanter för Barnahus som deltog i första träffen. Vid andra tillfället var det enhetschefen och tre andra medarbetare vid Länsstyrelsen, två representanter för skolan och en referensperson vid Länsstyrelsen Värmland som var närvarande; den sist nämnda och en av representanterna för skolan medverkade via videolänk. I Västra Götaland hölls både första och andra träffen med en representant för Länsstyrelsen Västra Götaland, två representanter för Dialoga, flera representanter för Barnahus och andra verksamheter från Fyrbodalen samt representanter för resursteamerna i några stadsdelar i Göteborg som tecknat samarbetsavtal med Länsstyrelsen Västra Götaland.

Ett pilotprojekt som är i gång i fyra pilotlän med en nationell samordningsfunktion utför en mängd aktiviteter och producerar ett stort antal dokument. Detta har inneburit för ett omfattande empiriskt underlag följeforskningens räkning. Det har varit tidskrävande att sammanställa och strukturera detta omfattande material i synnerhet när det mycket som sker på kort tid, beslut och rutiner som ändras, nya avtal som tecknas och nya samarbetspartners som knyts till projektet. Situationen att följa, beskriva, kritiskt granska och bedöma ett

pågående projekt där granskaren och utvärderaren, dvs. följeforskaren själv är en del av projektet, kan liknas vid en fotograf som försöker fotografera ett rörligt föremål. En utmaning för följeforskningsprocessen har sålunda varit att trots följeforskningsföremålets rörlighet, åstadkomma halvsidiga och i bästa fall någorlunda skarpa ögonblicksbilder av alla skeende, processer och faser som ett utvecklingsarbete brukar vara förknippat med.

En annan utmaning för följeforskningen har varit att å ena sidan sträva efter att göra sakliga, verklighetsnära beskrivningar av skeenden och processer med respekt för de personer som är involverade i dessa och å andra sidan inte bli så lojal med dem som driver och leder projektet så att forskarens självständighet, vetenskaplig distans och kritiskt förhållningssätt till den verksamhet som ska beskrivas, analyseras och utvärderas, rubbas.

## Kapitel 3

### Pilotlänens arbete med att utveckla resurscentra

Detta kapitel ägnas åt beskrivningar av en rad centrala aspekter i pilotlänens arbete med att utveckla resurscentra. Närmare bestämt berör kapitlet hur organisationen av arbetet med utvecklingen av resurscentra på nationell och regional nivå ser ut. Direkt efter följer en redogörelse för hur pilotlänerna löst frågor om bemanning och lokalförsörjning. Därefter görs en redogörelse för den initiala och fortsatta finansieringen av resurscentra, sedan görs en beskrivning av hur pilotlänerna formulerat syfte och mål för resurscentra och hur de följer upp att verksamheten följer uppsatt syfte samt mål. Det görs även en beskrivning av hur pilotlänerna tagit fram verksamhets- och projektplaner och hur dessa dokument revideras samt om de förhåller sig till formulerat syfte och mål. Kapitlet beskriver också vem eller vilka som har definierats som målgrupp för resurscentra, om målgruppen har förändrats under projekttiden och i så fall vad en sådan förändring skulle kunna innebära. Det redogörs också för pilotlänens arbete med att förankra projektet på olika nivåer, bl.a. politisk nivå och tjänstemannanivå. I denna del lägger kapitlet fokus på förankringsarbetets form, aktörer och tidsram. En annan viktig aspekt som länkar in i förankringsarbetet är huruvida pilotlänerna gjort behovsinventeringar- och analyser samt om befintliga insatser och strukturer möter målgruppens behov. Ytterligare en central aspekt som kapitlet behandlar är frågan om huvudmannaskap och följderna av pilotlänens val av huvudman. Kapitlet beskriver också hur operativt arbete i pilotlänerna ser ut. Kapitlet avslutas med en redogörelse för framgångsfaktorer och svårigheter i arbetet med att utveckla resurscentra i respektive län.

### Organisation av resurscentra och dess effekter

Detta avsnitt ägnas åt en beskrivning av organisationen av resurscentra såväl på nationell som på regional nivå. På nationell nivå görs en redogörelse för den nationella styrgruppen respektive den nationella samordningsgruppens organisation. På regional nivå beskrivs styrgrupper, arbetsgrupper och referensgrupper som pilotlänerna har byggt upp.

#### Resurscentras organisation

Organisationen av resurscentra kan ses som en vertikal struktur. I fallande ordning består organisationen av en nationell styrgrupp, en nationell samordningsgrupp och flera regionala organisationsformer som regional styrgrupp, arbetsgrupp, referensgrupp operativt team och resursteam. Nedan följer en översiktlig beskrivning av organisationens olika nivåer.

#### *Nationell styrgrupp*

Högst upp i resurscentras organisatoriska struktur finns en nationell styrgrupp bestående av fyra enhetschefer vid länsstyrelserna i pilotlänerna, cheferna för enheten för social utveckling vid Länsstyrelsen Östergötland respektive Stockholm och länsråd i Kalmar län. Styrgruppens formella roll, funktion och arbetsuppgifter är, som nämnts tidigare, sparsamt formulerade i förstudien. I förstudien nämns två huvuduppgifter för styrgruppen. Den första går ut på att styrgruppen på nationell nivå inleder samverkan och kontakt med andra myndigheter. Den andra består av att styrgruppen för länsstyrelsernas talan gentemot departement och regering avseende uppdragets utformning och finansiering. Styrgruppen har regelbundna sammanträden; har sammanträtt vid sex tillfällen under 2019. Både i intervjuer med styrgruppen och pilotlänerna framkommer viss osäkerhet kring styrgruppens ansvar, funktion,

roll och mandat. Vissa pilotlän har även haft funderingar kring styrgruppens sammansättning med avseende på sakkunskap om HRV inom gruppen. Det framgår av intervjuerna med pilotlänen att de anser att medlemmarna i styrgruppen har lång erfarenhet av att leda och koordinera verksamheter vid respektive länsstyrelse men att det kunde ha varit en styrka om styrgruppen hade mer HRV-kompetens. Vissa län har efterfrågat såväl HRV-kunniga personer i styrgruppen som en extern referensgrupp, bestående av HRV-kompetenta personer, knuten till styrgruppen. Mot bakgrund av viss otydlighet i styrgruppens roll, funktion och mandat gav styrgruppen under hösten 2019 enhetscheferna för två pilotlän och den nationella projektledaren i uppdrag att förtydliga den nationella samordningens, inklusive styrgruppens, roll och funktion. Delar av dessa har lyfts in i den nationella samordningens projektplan. Länken mellan den nationella styrgruppen och pilotlänen går via den nationella samordningsgruppens samordnare som mer utförligt beskrivs i nästa avsnitt.

### *Nationell samordningsgrupp*

Länsstyrelsen Östergötland har i enlighet med förstudiens rekommendation fått i uppdrag att samordna arbetet på nationell nivå tillsammans med representanter från länsstyrelserna i pilotlänen och länsstyrelsen Stockholm. I likhet med den nationella styrgruppens formella uppdrag och arbetsuppgifter är också den nationella samordningens funktion och arbetsuppgifter beskrivna i förstudien i ganska svepande ordalag. Syftet med den nationella samordningen är enligt förstudien (2018) att ”säkerställa likvärdig utveckling av resurscentra samt samverka med andra myndigheter på nationell nivå och sprida modellen”, s. 7. En nationell projektledare, stationerad vid Länsstyrelsen Östergötland, leder den nationella samordningsgruppen. Den nationella samordningsgruppen träffas, oftast via videolänk, en gång i månaden för avstämningar. Utöver detta har det varit fyra längre samordningsmöten. Vid dessa träffar presenterar pilotlänen lägesbilder, hur arbetet med uppbyggnaden av resurscentra i respektive pilotlän fortskrider, framgångsfaktorer, dilemman, planering av regionala och nationella konferenser, internat, utbyte av information om samverkan, hur teckna samverkansavtal etc. Samordnaren avrapporterar också från sammanträden med den nationella styrgruppen gällande arbetets riktning samt lyfter upp frågor från den nationella samordningsgruppen till nationell styrgruppsnivå.

### *Regionala organisationsformer*

På regional nivå har pilotlänen bildat eller knutit till sig olika typer av arbetsgrupper, som styrgrupp, arbetsgrupp, referensgrupp och anställd samordnare. I det följande görs först en beskrivning av samordnarfunktionen.

### *Samordnare*

Samtliga pilotlän har idag en eller två samordnare som koordinerar arbetet med utvecklingen av resurscentra. I Västra Götaland drivs verksamheten av två samordnare i Fyrbodals och en i Göteborgs stad. Även i Kronoberg koordineras arbetet med uppbyggnaden av resurscentra av två samordnare. Pilotlänen Gävleborg och Norrbotten har däremot var sin samordnare. Gävleborgs län använder HRV-koordinator och inte samordnare medan Kronobergs län använder sig av begreppet projektsamordnare. I syfte att ta reda på vad samordnarna i pilotlänen har för arbetsuppgifter har en genomgång av olika dokument som inbegriper arbetsbeskrivningen för HRV-koordinatoren i Gävleborg, annons i Kronoberg och verksamhetsplan i Fyrbodals samt samverkansavtal i Norrbotten gjorts.

I Fyrbodals verksamhetsplan beskrivs samordnarens arbetsuppgifter enligt följande:

Samordnaren rapporterar till styrgruppen och Länsstyrelsen. Samordnaren ska samverka med Dialoga i Göteborg och ha erfarenhetsutbyte med andra resurscentra. Samordnaren har en sammankallande och ledande roll i resurscentra. Samordnare tillsammans med teamledaren ansvarar för en prioritering av resurser. Samordnaren kommer att ha en telefon dit yrkesverksamma konsultation kring hedersfrågor kan vända sig och få stöd och hjälp.

I likhet med samordnarna i Fyrbodal ansvarar HRV-koordinatör i Gävleborg för utveckling av samverkan på lokal nivå som kan ske genom olika samverkansplattformar, dvs. bilda HRV-nätverk som sedan ska leva vidare. HRV-koordinatör har en övergripande roll för arbetet med utvecklingen av resurscentra och kan också bidra med att sprida goda exempel mellan kommuner och även stärka samverkan däremellan. Yrkesverksamma och andra aktörer i Gävleborgs län kan vända sig till HRV-koordinatör och det operativa teamet för konsultation kring hedersfrågor. Hrv-koordinatör är navet i resurscentra. HRV koordinatör bistår även med att utveckla och främja lokala samverkans plattformar utifrån förfrågningar för yrkesverksamma, som polis, skola, hälsa och sjukvård, HRV-koordinatör har den sammankallande rollen i Resurscentra och för det operativa teamet.

I den annons som låg till grund för rekryteringen av första samordnaren i Kronobergs län beskrivs samordnarens arbetsuppgifter i följande ordalag:

Resurscentrum Heder Kronoberg söker två samordnare som arbetar med utvecklingen av verksamheten. I arbetet bidrar du med stöd och handledning till yrkesverksamma som möter våldsutsatta samt arbetar med interna rutiner och samverkan kring enskilda individer. I tjänsten ingår också att informera om verksamheten och utbilda/föreläsa inom sakområdena. Som samordnare arbetar du tillsammans med övriga aktörer för att stärka och utveckla de regionala, kommun- och myndighetsgemensamma strukturerna och bygger en långsiktig samverkan. Samverkansformer ska utvecklas och stärkas både strukturellt och i enskilda ärenden.

I Norrbottens läns samverkansavtal med Luleå kommun beskrivs samordnaren som en person med god kompetens såväl om hedersrelaterat våld och förtryck som om våld i nära relation. Vidare står det i avtalet att en arbetsbeskrivning av samordnarens arbetsuppgifter kommer att upprättas gemensamt när verksamheten är på plats. Samordnarens uppgift påpekas också kort i ett informationsbrev gällande regionalt samråd. I informationsbrevet beskrivs samordnaren som den som ska ansvara för det regionala samrådet, bestående av representanter för polis, kvinno- och tjejjour, flyktingmottagningen och FREDA-mottagningen. Socialtjänsten i varje kommun i länet erbjuds att anmäla en representant.

Sammanfattningsvis går det att säga att samordnarnas arbetsbeskrivningar, med undantag för Norrbotten där en arbetsbeskrivning för samordnaren i länet ska utformas, är ganska tydliga. Dock kan det finnas ett behov av en diskussion mellan pilotlänen om det behövs gemensamma arbetsuppgifter för samordnarna samtidigt som läns specifika förhållanden ska vägas in i deras arbetsbeskrivning.

#### *Styrgrupp, arbetsgrupp och referensgrupp*

Organisationen av projektet i Norrbottens län bestod inledningsvis enbart av en arbetsgrupp som skulle ha mandat att fatta beslut gällande resurscentras utformning. Under hösten 2019 har Norrbotten arbetat med att förankra projektet på ledningsnivå och funnit behov av att bilda en styrgrupp för resurscentra och det arbetet kommer att fortgå under 2020. I Norrbotten har det också funnits en arbetsgrupp som från början bestod av två representanter för FREDA, ett Centrum mot våld i Luleå och Boden, en representant för polisens Brottsoffer- och personssäkerhetsverksamhet (BOPS) och en för Tjejjouren i Luleå samt region Norrbotten. Efter sommaren 2019 tillkom också socialtjänst från Gällivare och Kiruna kommun med myndighetsutövning samt Kvinnojouren Iris. Det saknas representanter från skolan i arbetsgruppen.

I Kronobergs län är det en regional styrgrupp, en regional arbetsgrupp, en regional referensgrupp och två samordnare som är involverade i arbetet med resurscentra. I det följande görs en presentation av dessa tre grupper.

*Regional styrgrupp* som består av länets ledningsgrupp för samordning av hälso- och sjukvård och socialtjänst där bl. a. samtliga socialchefer, hälso- och sjukvårdsdirektör och centrumchefer medverkar. Polismyndigheten (och eventuellt länets skolchefsnätverk) medverkar vid beslut genom adjungering i länets ledningsgrupp.

*Regional arbetsgrupp* bestående av representanter från samtliga huvudaktörer. Närmare bestämt består arbetsgruppen av representanter från Region Kronoberg, Polismyndigheten och Länsstyrelsen i Kronobergs län samt länsövergripande verksamheter inom området våld, Barnahus och Familjefrid Kronoberg. Länets kommuner Alvesta, Lessebo, Ljungby, Tingsryd, Markaryd, Uppvidinge, Växjö och Älmhult representeras genom Växjö kommun (huvudman), Alvesta kommun (östra länsdelen) och Ljungby kommun (västra länsdelen). Arbetsgruppen kommer fortsättningsvis att vara ett stöd till de två samordnare som ska koordinera arbetet med uppbyggnaden av resurscentra.

*Regional referensgrupp* som huvudsakligen består av Nätverket för kvinnofrid Kronoberg. I nätverket ingår bland annat representanter från socialtjänst från samtliga kommuner, elevhälsa, hälso- och sjukvård, andra myndigheter så som Arbetsförmedlingen, Migrationsverket, Polisen, Försäkringskassan och Linnéuniversitetet samt civilsamhället genom exempelvis länets kvinnojourer, ungdomsjour och brottsofferjourer och föreningen Män. Nätverkets syfte är att samla centrala verksamheter inom området mäns våld mot kvinnor och barn samt våld i nära relationer. Nätverket utgör en plattform för erfarenhetsutbyte, informationsöverföring, utvecklingsarbete och kompetensutveckling.

I Gävleborgs län består projektorganisationen av en referensgrupp och ett operativt resursteam samt en HRV-koordinator. Länsstyrelsen Gävleborg bildade tidigt en referensgrupp med representanter för nyckelverksamheter. Referensgruppen representeras av polis, operativ personal från socialtjänst och strategisk personal på regional nivå samt representanter från länsstyrelserna i Värmland, Västerbotten och Västmanland. Representant för ett skyddat boende var med inledningsvis men inte nu längre. Även en skolchef har varit med sporadiskt. Socialchefer är också representerade. Utöver denna referensgrupp har Gävleborgs län också bildat en referensgrupp bestående av unga personer för att inhämta deras syn på resurscentrasatsningen.

Förutom två referensgrupper utgörs organisationen i Gävleborgs län även av ett operativt resursteam. Länsstyrelsen Gävleborgs regionala resursteam heder, som funnits sedan 2007, utgör under år 2019 ett operativt resursteam. Resursteam heder är ett informationsnätverk som ibland också ingår i olika arbetsgrupper vid tex. gemensamt framtagande av rutiner etc. Vidare har resursteamet i uppgift att sprida information och kunskap inom sin verksamhet och samarbetspartners. Resursteam heder var tidigare en ärendegrupp som varit aktivt till och från men som numera kallas för det operativa teamet inom resurscentrasatsningen. Operativa teamet består av personer som till vardags har andra yrken som sina huvudsyssla. Medlemmarna i teamet kommer från skola, socialtjänst, polis, advokat och ungdomsmottagning. Denna grupp har erfarenhet och kunskap om HRV och fått under delar av hösten 2019 ytterligare kompetenshöjning genom handledning av Tjejers rätt i samhället (TRIS). Teamet kan främst bistå med utbildningsinsatser utifrån förfrågningar och möjligheter. Det kan även vägleda yrkesverksamma i mån av tid. HRV-koordinatorn sammankallar teamet. Det operativa teamet är tänkt att stödja andra yrkesverksamma i länet

och Länsstyrelsens våldsnätverk är dem som främst känner till det. Få känner till operativa teamet då projekttiden varit kort och att då gå ut med att sprida ett nummer att kontakta har varit förknippat med en risk att skapa förväntningar som sedan kanske "rycks" bort. EN viktig fråga under hösten 2019 har varit om Operativa teamet kan bli direkt kontaktat? HRV-koordinatören på länsstyrelsen kan också kontaktas och denna kan om det behövs slussa samtalet vidare till lämplig person i teamet. HRV-koordinatören har inga särskilda telefontider då denna är ute mycket i kommunerna och att låta Koordinatören sitta fäst i en telefon bedömts inte vara resurseffektivt.

I Gävleborg erbjuder också Barnahus konsultativa samråd till förskolor och skolor. Där ingår polis, socialtjänst, HRV-koordinator och representant från TRIS samt projektledaren för samråden.

Organisationen av resurscentra i Västra Götalands län är jämförelsevis lite mer komplicerad än i övriga pilotlän. I grova drag går det att säga att organisationen av resurscentra i Västra Götaland står på två ben. Det ena benet består av 6 resursteam i 1) Västra Göteborg, 2) Östra Göteborg, 3) Angered, 4) Centrum, Majorna, Örgryte, Härlanda 5) Askim, Frölunda och Högsbo, 6) Västra Hisingen, Norra Hisingen och Lundby. Dessa 6 resursteam samordnas av Dialoga<sup>III</sup> som i sin tur sorterar under social resursförvaltning i Göteborgs stad. Det andra benet består av en styrgrupp, styrgrupp för Barnahus i Fyrbodals kommun, två samordnare på vardera 50%, en arbetsgrupp och en referensgrupp.

Dialoga ordnar och genomför kompetenshöjande insatser i form av grund- och fördjupningsutbildningar i HRV, ger konsultation till yrkesverksamma i HRV-ärenden och stärker samverkan mellan olika aktörer som berörs av stadens arbete mot våld inklusive HRV och samordnar resursteamerna. Resursteamerna står i sin tur för rådgivning och konsultation till yrkesverksamma inom socialtjänsten och skolan samt övriga aktörer i HRV-ärenden.

I Fyrbodals kommun är det Barnahus Fyrbodals styrgrupp som också står som styrgrupp för resurscentrum Fyrbodals kommun. Barnahus Fyrbodals samråd är tänkt att användas i enskilda hedersfall. Ökad tid för konsultationer till målgruppen, och till professionella och frivilliga aktörer som möter målgruppen, på Barnahus Fyrbodals kommun både per telefon och genom att åka ut i hela Fyrbodals kommun.

Vid Barnahus Fyrbodals kommun finns också två samordnare verksamma som arbetsleds av teamledaren och har sin bas på Barnahus Trollhättan som är ansvarigt för projektet. Samordnarna rapporterar till styrgruppen och Länsstyrelsen i Västra Götaland. Samordnarna har en sammankallande och ledande roll i resurscentra. Samordnarna tillsammans med teamledaren ansvarar för en prioritering av resurser. Samordnarna har en telefon dit yrkesverksamma har ringt för att få konsultation kring hedersfrågor. Samordnarna ska även samverka med Dialoga i Göteborg och ha erfarenhetsutbyte med andra resurscentra. Fyrbodals kommun har också en arbetsgrupp med representanter från socialtjänst, elevhälsan, ungdomsmottagning, polis och hälsokällan.

Av de verksamheter vars representanter ingår i arbetsgruppen ska Hälsokällan inventera, planera, samordna och genomföra kompetenshöjning och fortbildning av yrkesverksamma i Fyrbodals kommun. Under hösten 2019 kommer Hälsokällan även att jobba med projektverkstäder i klassrummen.

---

<sup>III</sup> Dialoga är ett kompetenscentrum som erbjuder kompetenshöjande aktiviteter inom området våld i nära relationer inklusive hedersrelaterat våld och förtryck, för medarbetare i Göteborgs Stad och i våra avtalskommuner. Hämtad 190921 från <https://www.valdinararelationer.se/dialoga/>

Polisen i Fyrbodal kan vara behjälpliga med säkerhetsfrågor samt konsultationer från andra. Polisen ska också medverka i Barnhus Fyrbodals samråd utifrån ett hedersperspektiv. Polisen frigör tid för konsultationer till målgruppen, och till professionella och frivilliga aktörer som kommer i kontakt med målgruppen.

Ungdomsmottagningen ska screena hedersvåldet i Fyrbodal. Planen är att Ungdomsmottagningen tillsammans med elevhälsa ska ta fram ett frågebatteri som ska implementeras i skolans hälsosamtal och ungdomsmottagningens frågeformulär. Ungdomsmottagningen anses ha möjlighet att vara ute mer i ungdomsmiljöer och informera själva eller tillsammans med Rädda barnen. Det är tänkt att besöken inledningsvis ska ske i 5 olika skolor utspridda i olika kommuner inom Fyrbodal.

Det finns också etablerad samverkan med Rädda Barnen som under hösten 2019 ska ha ansvaret på olika skolor i Fyrbodal för kärleksveckan tillsammans med socialtjänstens representant. Det är dock viktigt att påpeka att Rädda Barnen inte erhåller projektmedel från Länsstyrelsen i Västra Götaland utan aktiviteterna var planerade innan resurscentra blev aktuellt. Projektet blev något av en katalysator för Rädda Barnen att få en snabbare väg in i skolorna.

Sammanfattningsvis tyder beskrivningarna av projektets organisation, främst på övergripande nationell nivå men till viss del också på regional nivå, på att dess struktur, roller, funktioner och befogenheter initialt varit ganska otydliga vilket inte är ovanligt för nystartade projekt. Det rör sig bl.a. om otydlighet kring styrgruppens mandat, roll och funktion. Det har funnits osäkerhet ute bland pilotlänen om styrgruppen är ett beslutande eller rådgivande organ eller består dess ansvarsområde av en kombination av de två aspekterna? Vidare har det funnits ovisshet bland pilotlänen om styrgruppen ska vara proaktiv, dvs. komma med egna initiativ i hur arbetet skulle kunna bedrivas eller reaktiv dvs. ta ställning till de frågor som pilotlänen via nationella samordnaren lyfter upp eller ska den vara både proaktiv och reaktiv? Styrgruppen själv har också gett uttryck för viss osäkerhet kring gruppens mandat, roll, funktion och ansvarsområde. Pilotlänen har också efterfrågat ett behov av mer tydlighet kring vad nationella samordningens roll i relation till pilotlänen är för någonting. Pilotlänen säger sig ha sett en tendens att de själva mer agerat stödfunktion till nationella samordningen än tvärtom. För vissa pilotlän har det inte varit självklart vilket stöd de skulle kunna få från nationella samordningen. En del har önskat processledning av nationella samordningen och regelbundna besök för att samordnaren på nära håll ska följa och guida pilotlänens arbete.

Det har också funnits oklarheter kring projektets regionala organisation. I vissa län, exempelvis Västra Götaland, har organisationen varit tämligen komplicerad och svåröverskådlig. Vidare har det också funnits otydlighet kring vad de regionala arbets- och referensgrupperna fyller för funktion och vilken roll de spelar. Dessa aspekter har diskuterats i omgångar och organisationsstrukturen kan sägas ha blivit tydligare till följd av att den nationella samordningen har gjort en uppräknings av den nationella samordningens, inklusive styrgruppens, ansvarsområde samt tagit fram projektplan, riktlinjer och policydokument.

## **Bemanning och lokalförsörjning**

I detta avsnitt görs en presentation av hur pilotlänen hanterat bemanning och lokalförsörjning. Det görs också en beskrivning av hur pilotlänens hantering av dessa frågor skulle kunna påverka verksamheten och möjligheten att möta målgruppens behov.

### **Bemanning**

Det är viktigt att inledningsvis påpeka att den bemanning som beskrivs i detta avsnitt avser personalstyrka som på olika sätt jobbat med utvecklingen av resurscentra i respektive län



under 2019. Det rör sig med andra ord inte om beskrivningar av personal och tjänstgöringsgrad vid ett samlokaliserat resurscentrum i respektive pilotlän i den formen som regeringen har tänkt sig dvs. en verksamhet som liknar Origo eller ett Barnahus.

Bilden av bemanningen i pilotlänen ser olika ut vad gäller personalitet och tjänstgöringsgrad. Gemensamt för pilotlänen är dock att enhetscheferna vid respektive länsstyrelse har mellan 10- 20% för att leda utvecklingsarbetet med resurscentra. Förutom enhetschefen har länsstyrelsen i Norrbottens län två personer anställda som jobbar 50 respektive 60% med resurscentrasatsningen på länsstyrelsen och en samordnare . Länsstyrelsen i Kronoberg har två anställda vars tjänstgöringsgrad är 100%. Kronobergs län, Växjö kommun har anställt två samordnare som jobbar heltid med resurscentra. I Gävleborgs län har tre anställda jobbat med projektet under 2019 varav en HRV-koordinator som började i maj 2019 på 80% och en projektledare 30-50% och en enhetschef 10% med resurscentrasatsningen. I Västra Götaland delar två personer vid länsstyrelsen på en halvtjänst vara av en cheftjänst på 10% och en på 40%. Utöver detta har Länsstyrelsen Västra Götaland fördelat medel till Fyrbodal och Göteborg för kompetensförsörjning. I Fyrbodal har Barnahus erhållit medel för cirka 3 tjänster beroende av när de skulle komma igång under projektåret 2019. Kostnaderna löper från april-maj då en ena samordnaren vid Barnahus började. Det finns två samordnare vid Barnahus Fyrbodal som har 50% vardera. Hälsökällan har haft 20% tidigare men har 80% från och med augusti 2019. Polisen har tre personer som har 30-50% och Ungdomsmottagningen har ca 30%. Göteborg har två utbildare genom Dialoga kunskapscentrum som samordnar resursteamerna i sju stadsdelar i Göteborg. Stadsdelen Angered haft en person som haft 100%, Västra Göteborg har 3 personer som delar på en heltidstjänst, Askim Frölunda Högsbo har 2 personer som delar på 70%, Västra Hisingen, Lundby och Norra Hisingen har två heltidstjänster fördelade på två personer, Centrum, Örgryte Härlanda har en person som jobbar heltid med projektet. Varje stadsdel bygger upp efter egna önskemål. Teamerna är mobila och ska stötta hela stadsdelens personal. Teamerna skall inte vara en del av utredningen men behjälpliga i utredningar genom rådgivning. Teamerna kan även vara med vid besök. Teamerna ska stödja både utsatta och yrkesverksamma inom respektive stadsdels geografiska område och vara mobila och kunna möta upp den utsatta där den befinner sig. De ska inte utföra myndighetsutövning. De kan dock stödja socialtjänsten i sitt arbete. Stadsdelarna är fria i hur de väljer att organisera sitt team.

Sammanfattningsvis är det tämligen oklart hur rekryteringen av de personer som jobbar med utvecklingsarbetet har gått till. Det verkar som att en del som jobbat med länsstyrelsernas våldsuppdrag har också fått i uppdrag att jobba med resurscentraprojektet. Närmare bestämt om länsstyrelserna har haft formaliserade krav på, kriterier och behörighetsgrunder för de anställningar som har skett inom ramen för satsningen. Det verkar som att en utgångspunkt för pilotlänens rekryteringsstrategi har varit att satsa på personer som gör jobbet på en del av sin tjänst, istället för att handplocka personer ur ordinarie verksamhet för att jobba med utvecklingen av resurscentra.

### **Lokalförsörjning**

Det är enligt pilotlänen inte aktuellt eller prioriterat att inrätta en fysisk lokal under projekttiden. Det har också framkommit oro över att en fysisk lokal i mindre kommuner skulle kunna innebära säkerhetsrisker för de utsatta pga. reducerad möjlighet till anonymitet. Samtliga pilotlän är överens om att istället för satsning på samlokalisering och inrättande av en ny lokal stärka redan befintliga strukturer och verksamheter.

Mot bakgrunden ovan ses det som en möjlighet av Gävleborgs län att inleda ett samarbete med Barnahus i länet om behov av lokal eller samlokalisering skulle uppstå. Detta är vad Fyrbodal har gjort, dvs. två samordnare vid Barnahus Fyrbodal som leder arbetet med

resurscentra där och tar HRV-ärenden i Barnahus Fyrbodals samråd. Norrbotten har resonerat likadant och avtalet med Freda-mottagningen reglerar även att de ska kunna vara ett nav i arbetet med resurscentra och kunna stå för lokaler vid behov, tex regionala samråd. Kronobergs län tänker i liknande banor. Även där har det förts ett resonemang om att resurscentra ska kunna kalla till samrådsmöten i någon form. Att professionella ska mötas kring den utsatta istället för att vederbörande skickas runt.

Sedan hösten 2019 är det HRV-koordinatör i Gävleborg som har rollen som en lots mellan de olika lokala verksamheterna ute i länets kommuner. HRV-koordinatörens roll är att ge stöd och råd i ärenden, sprida goda exempel, genomföra verksamhetsnära utbildningar efter lokala behov tillsammans med kommuner, hälso- och sjukvård, skola med flera. HRV-koordinatören arbetar även med att stärka och utveckla lokala samverkansplattformar för yrkesverksamma, som polis, socialtjänst, skola, hälso- och sjukvård, för långsiktigt och likvärdigt stöd till de utsatta.

Resursteamet i Göteborg är mobila men har sina lokaler hos social resursförvaltning. I samtliga pilotlän har diskussioner förts om mobila team som ska vara där målgruppen befinner sig. Utifrån de säkerhetsrisker som enligt pilotlänen kan föreligga med en fysisk lokal har diskussioner förts om något säkrare alternativ bl.a. en öppen, regional ingång dit HRV-utsatta kan vända sig, till exempel anonymiserad stödtelefon, webbplats eller chatt.

Sammanfattningsvis går det att konstatera att bemanningen av projektet karaktäriseras av viss otydlighet vad gäller behörighetskrav för dem som leder och driver projektet samt kriterier för kompetensförsörjning såtillvida att flera är nya inom den organisation där de jobbar och vissa även inom HRV-området. Dock går det att konstatera att flera av dem som driver projektet har goda kunskaper om och ganska lång erfarenhet av arbete med HRV-frågor. Beträffande lokalförsörjning är samtliga län tydliga med att de inte siktar på fysiska lokaler för resurscentra under projektiden.

## **Initial och fortsatt finansiering av resurscentra**

Detta avsnitt ägnas åt en beskrivning av hur den initiala finansieringen av resurscentra har sett ut. Avsnittet avslutas med en kort beskrivning av hur pilotlänen fortsättningsvis kommer att finansiera resurscentra och vad det får för konsekvenser.

Satsningen på att stödja utvecklingen av resurscentra i samtliga pilotlän har finansierats med statliga projektmedel som förvaltats genom länsstyrelserna i respektive pilotlän. I Norrbottens län bedömde länsstyrelsen att det fanns ett behov av att genomföra en regional kartläggning och behovsinventering innan några ekonomiska avtal kunde träffas. Pilotlänen fick uppdraget i september 2018 så det var kort om tid att använda de finansiella medel som utdelades. I juni 2019, efter att resultaten från kartläggningen hade sammanställts ingick länsstyrelsen Norrbotten i en överenskommelse med Freda-mottagningen, Centrum mot våld, Luleå kommun för att medverka i utvecklingen av resurscentrum samt ta rollen som samordnare. I Gävleborgs län har länsstyrelsen fördelat medel till Högskolan i Gävle, Familjecentralen i Sättra, Barnahus i Gävle, SFI i Söderhamn och Samhällsorienteringen i Gävleborgs län. I Kronoberg är det Växjö kommun som har erhållit medel från länsstyrelsen där. I Västra Götalands län har länsstyrelsen fördelat medel till Barnahus i Fyrbodal och social resursförvaltning i Göteborg som i sin tur äger resursteam i sju stadsdelar.

Vad gäller fortsatt eller långsiktig finansiering har samtliga pilotlän framfört ett starkt behov av förlängd projektid och fortsatt statlig finansiering av pilotprojektet. Vissa pilotlän har även uttryckt ett behov av statliga stimulansmedel då stor ekonomisk oro, dvs. oro över att

kommunerna och andra samverkanspartners ska ärva en kostnadstung verksamhet, har kommit fram i samtal och dialog med nyckelaktörer under förankringsprocessen. Pilotlänen ser flera fördelar med fortsatt statlig finansiering av piloten. Till dessa hör bl.a. 1) längre tid för förankring och samverkan, 2) visa på resultat dvs. att resurscentra kan vara ett effektivt sätt för att förebygga och motverka HRV och 3) att punkt 1 och 2 kan underlätta för pilotlänen att övertyga nyckelaktörer att ta över huvudmannaskapet.

Samtliga pilotlän är även överens om att långsiktig finansiering är av stor vikt. I Kronobergs län har länsstyrelsen i sitt avtal med Växjö kommun särskilt betonat vikten av ekonomisk långsiktighet och att en konsekvensanalys ska göras innan Växjö bestämmer sig för att placera resurscentra inom en särskild verksamhet.

Långsiktig finansiering lyfts upp av pilotlänen som en grundförutsättning för en hållbar satsning på förebyggande och reaktivt arbete mot HRV, inte minst mot bakgrund av att många kommuner har dålig ekonomi samtidigt som förväntningarna och kraven på dem att ta ansvar för allt fler sociala problem ökar. Utan försäkringar om långsiktig finansiering kan det enligt vissa pilotlän vara svårt att finna aktörer som skulle kunna vara beredda att ta över huvudmannaskapet för resurscentra.

Sammanfattningsvis förefaller det som att en tydlig plan för långsiktig finansiering är en central fråga för projektets fortlevnad och för potentiella intressenters benägenhet att gå in som huvudman. Av denna anledning har vissa län gett aktörer bland centrala samverkanspartners i uppdrag att undersöka möjligheterna och förutsättningarna för en hållbar och långsiktig lösning för resurscentra. Vissa andra län tar sikte på småskaliga kostnadssnåla projekt, t.ex. samråd, för att övertyga någon eller några av de centrala samverkansparterna, som består av socialtjänst, polis, region, att även efter projektiden fortsätta arbetet med HRV-frågor.

## **Syfte och mål för resurscentra**

I detta avsnitt görs en beskrivning av syfte och mål för resurscentra. Det redogörs också för hur pilotlänen följer upp om deras verksamhet uppfyller definierat syfte och strävar mot de satta målen. Identifiering av syfte och mål för resurscentra har skett via en genomgång av regeringsuppdraget, förstudien, den nationella samordningens projektplan för hela satsningen och skriftligt underlag från pilotlänen i form av projektplaner och verksamhetsplaner samt genom intervjuer med styrgruppen.

Av regeringsbeslutet från 18 december 2017<sup>IV</sup> framgår, som citatet nedan visar, inte explicit vilket syfte ska uppfyllas och vilka mål ska uppnås genom satsningen på resurscentra.

Länsstyrelserna ska på några platser i landet stödja utvecklingen av regionala, kommun- och myndighetsgemensamma resurscentra för barn och vuxna som är utsatta, eller riskerar att utsättas för, våld av närstående, i synnerhet hedersrelaterat våld och förtryck. Sådan verksamhet kan innebära samlokalisering av socialtjänst, hälso- och sjukvård samt polis med flerspråkig kompetens för att underlätta stöd och skydd, inklusive för personer som medverkar i brottsutredningar. (Regeringsbeslut 18 december 2017, si. 5)

I avsaknad av en explicit formulering av syfte och mål i regeringsbeslutet skulle en rimlig tolkningen av ovanstående formulering vara att syftet med satsningen kan finnas i första meningen i citat ovan. Närmare bestämt att syftet kan vara att länsstyrelserna på några platser i landet stödjer utvecklingen av regionala, kommun- och myndighetsövergripande resurscentra för våldsutsatta och i synnerhet för dem som utsätts eller riskeras utsättas för

---

<sup>IV</sup> Regeringsbeslut S2017/07420/JÄM (delvis) Regionalt uppdrag att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor

hedersrelaterat förtryck och våld. På ett liknande sätt skulle regerings mål med satsningen kunna finnas i ”för att-satsen” i ovan stående citats sista mening dvs. att satsningen ska resultera i att ”underlätta stöd och skydd” för de utsatta. Dessa ska naturligtvis betraktas som just rimliga tolkningar eller antaganden.

Avsaknaden av explicita formuleringar av syfte och mål i regeringsuppdraget är emellertid något som de involverade parterna i resurscentrasatsningen har varit medvetna om. Det framkommer exempelvis två olika förhållningssätt i intervjuerna med styrgruppen för resurscentra till regeringsbeslutets otydlighet kring syfte och målsättningar. Det ena förhållningssättet bland styrgruppen går ut på att regeringsbeslut brukar vara vaga i fråga om syfte och mål. De som förespråkar denna position menar också att det är en fördel att regeringen inte detaljstyr hur uppdraget ska genomföras. Mer konkret menar de att vagt formulerade syfte och mål i ett regeringsuppdrag ger länsstyrelserna större utrymme att tolka och anpassa uppdraget efter regionala förutsättningar. Två av de intervjuade i styrgruppen uttrycker denna position i följande ordalag:

Det vanligaste är att det inte är så tydligt, en del av nationella strategin. Intervjuperson, styrgrupp. (IPSG1)

Det breda uppdraget ger länsråden stort utrymme. (IPSG2)

Det andra förhållningssättet bland styrgruppen är att den bristande tydligheten kring syfte och mål har som en av medlemmarna i styrgruppen uttrycker det ”varit en utmaning”. De i styrgruppen som har detta förhållningssätt anser att uppdraget har varit för brett, svårtolkat och att det har varit tidskrävande att bryta ned det breda och vaga uppdraget till något avgränsat och genomförbart. Vidare menar de sistnämnda att det fortfarande är ganska oklart vad som ska levereras.

I intervjuerna med styrgruppen framhåller emellertid flera, oavsett förhållningssätt till otydligheten i regeringsbeslutet, att målet med satsningen kan vara att ge stöd till utsatta.

Medveten om det breda regeringsuppdraget ger, som redan nämnts, länsstyrelsernas länsrådsgrupp i april 2018 Länsstyrelsen Östergötland i uppdrag att ta fram en förstudie för att ge riktning för länsstyrelsernas arbete med resurscentra (Förstudien, 2018). Förstudien ger en rad rekommendationer rörande resurscentrauppdraget men inte någon vägledning i fråga om syfte och mål för resurscentra.

I jämförelse med regeringens regleringsbrev, förstudien och styrgruppen ger den nationella samordningens projektplan<sup>V</sup>, upprättad i maj 2019, en tydligare bild av syfte och mål för resurscentra.

Syftet för resurscentrauppdraget är att främja utvecklingen av ett myndighetsgemensamt resurscentrum för våldsutsatta, med särskilt fokus på hedersrelaterat våld. Resurscentra ska vara ett komplement till ordinarie skydd- och stödstrukturer och ska ge stöd till yrkesverksamma att själva stötta utsatta. Målet med upprättandet av regionala, kommun- och myndighetsgemensamma resurscentra är att stärka stödet till våldsutsatta, särskilt barn och unga vuxna som är utsatta, eller riskerar att utsättas för, hedersrelaterat våld och förtryck. Nationellt ämnar pilotlänsuppdraget bidra till verksamhetsformer, arbetssätt och modeller som kan spridas till övriga län och framtida resursverksamheter. Pilotverksamheterna är första ledet i en långsiktig målsättning att

---

<sup>V</sup> Nationell projektplan för samordningen av länsstyrelsernas utveckling av resurscentra för våldsutsatta med särskilt fokus på hedersrelaterat våld och förtryck.

resurscentra ska finnas tillgängliga för invånare i alla län för att nå målet om en jämlik tillgång till stöd och hjälp, s. 4.

Vad gäller pilotlänen har samtliga formulerat antingen syfte och mål eller åtminstone målsättningar för resurscentra. I Norrbottens läns samverkansavtal med FREDA-mottagningen, ett centrum mot våld som ägs av Luleå och Boden, nämns kvalitet och tydlighet i arbetet mot våld som mål. I Kronobergs läns verksamhetsplan samlas, som citatet nedan visar, såväl syfte och mål som roller under samma rubrik.

- Samordna & främja arbetet för uppstarten av RC, ge stöd till yrkesverksamma, samverkan mellan aktörer i länet
- Möjliggöra ett förbättrat och jämlikt stöd till våldsutsatta
- Komplettera ordinarie skydd- och stödstrukturer

Syfte och mål specificeras inte i citatet ovan men en rimlig gissning skulle kunna vara att syftet är att samordna och främja arbetet för uppstarten av resurscentra, att ge stöd till yrkesverksamma samt samverka med nyckelaktörer i länet. Målet skulle kunna vara att möjliggöra ett förbättrat och jämlikt stöd till våldsutsatta samt komplettera ordinarie skydd- och stödstrukturer. I ett beslut om fördelning av medel till Växjö kommun står det däremot tydligt formulerat att syftet är ”ett förbättrat och samordnat stöd till våldsutsatta, särskilt HRV-utsatta” och att målet med verksamheten är ”en jämlik tillgång till stöd och hjälp för målgruppen och kompetensstöd till yrkesverksamma”.

I projektplanen för resurscentrum Kronoberg<sup>VI</sup>, upprättad i maj 2019, konstateras att målet för resurscentra är att *”alla våldsutsatta i Kronobergs län ska ha samma möjligheter till det stöd och den hjälp som de behöver. Ett särskilt fokus läggs på ökat stöd till dem som är utsatta för, eller riskerar att utsättas för, hedersrelaterat våld och förtryck”*. Vidare står det att läsa att *”Resurscentrum blir en förstärkning för att alla länsaktörer bättre ska klara av sina respektive uppdrag, utan att resurscentrum för den delen tar över något av ansvaret. Resurscentrum bidrar också till en utökad samverkan mellan aktörerna inom detta område”*.

Denna rapport kunde inledningsvis inte identifiera något specifikt syfte för resurscentra i Gävleborgs län men däremot en rad målsättningar. I Gävleborgs län formuleras både övergripande mål och delmål. Till övergripande mål för projektåret 2019 hör bland annat:

- Att söka en långsiktig lösning och struktur för yrkesverksammas behov som kommer till uttryck i den nu pågående kartläggningen, bland annat hur kompetensförsörjning och råd och stöd i ärenden kan permanentas i länet;
- Att i de kommuner där önskan om regionalt stöd finns, kunna erbjuda socialtjänst och deras samverkande partner kvalificerad handledning och kompetenshöjning gällande hedersrelaterat våld och förtryck.

Gävleborgs län siktar också på att nå följande delmål under projektåret 2019:

- Initiera och stötta processer för att på ett systematiskt sätt samla yrkesverksammas erfarenhet av att upptäcka och bedöma risk samt behov av insatser gällande HRV.
- Genomföra en uppdragsutbildning för länets aktörer, i samverkan med Högskolan i Gävle med fokus på operativ samverkan HRV.
- Prova arbetssätt: stödja lokal samverkan, mobilisera och stärka ett regionalt operativt resursteam med deltagare i befintligt Resursteam Gävleborg.

---

<sup>VI</sup> Projektplan Resurscentrum Kronoberg, s.2.

- En eller två skolor stöds för att utveckla nätverk för HRV och för att utveckla verktyg för att arbeta med kompetensutveckling av elevhälsan, pedagoger på skolan samt SFI-lärare och parallellt arbeta med grupper av barn, unga och föräldrar för att förebygga och hantera förekomst av hedersrelaterat förtryck och våld.
- Följa och stödja familjecentralen i Sättras arbete med att arbeta förebyggande mot hedersförtryck och våld samt könsstymning.
- Följa upp den särskilda utbildning gällande HRV som ges till länets samhällskommunikatörer.

I projektplanen för resurscentra Fyrbodal, i Västra Götaland, upprättad i januari 2019, går det att finna både syfte och mål för resurscentra. Syftet med verksamheten är enligt Västra Götalands län att *”bidra till ett förbättrat och samordnat stöd till utsatta”*. Västra Götaland vill uppnå följande målsättningar genom resurscentra:

- En jämlik tillgång till stöd och hjälp för målgruppen i Fyrbodal
- Kompetensstöd till yrkesverksamma
- Permanentande av arbetssätt och metod på sikt
- Samverkan med olika aktörer
- Komplement till ordinarie skydd- och stödstrukturer

I stadsdelarna Angered och Västra Göteborgs projekt- respektive verksamhetsplaner går det också att finna både syfte och mål för resurscentra. I stadsdelen Östra Göteborgs verksamhetsplan finns det däremot enbart en beskrivning av målen för resurscentra. Nedan följer en beskrivning av hur dessa stadsdelar har formulerat syfte och mål för resurscentra.

### **Syfte och mål för Resursteam heder i Angered**

I stadsdelen Angered projektplan framgår att *”syftet med projektet är att stärka stadsdelens arbete med individer i hederskontext för att säkerställa utsattas rätt till stöd och skydd, kvalitetssäkra insatser till målgruppen samt att påverka underliggande reproducerande strukturer”*. Vidare framgår av projektplanen att den övergripande målsättningen är *”att utveckla en arbetsmodell baserat på bästa tillgängliga evidens med ändamålsenligt anpassningar till lokala förutsättningar. Viktiga delmål är att utveckla strukturer, arbetssätt och kompetens som säkerställer en kvalitativ, trygg och ändamålsenlig hantering av ärenden där hedersrelaterat våld förekommer”*.

### **Syfte och mål för Resursteam heder i Västra Göteborg**

I stadsdelen Västra Göteborgs verksamhetsplan står det att läsa att *”Syftet med resursteam heder är att stärka stadsdelens arbete med individer som lever i en hederskontext samt att stärka yrkesverksammas kompetens. Fokus ligger på det förebyggande arbetet och att tidigt upptäcka och erbjuda insatser”*. Den övergripande målsättningen är enligt stadsdelen *”att utveckla ett fungerande och lokalt anpassat arbetssätt som säkerställer kvalitativt, tryggt och ändamålsenligt stöd. En viktig aspekt är att bidra till att fler yrkesverksamma fördjupar sin kompetens och att teamet arbetar utifrån målsättningen att fler ska förstå och kunna hantera komplexiteten i dessa ärenden”*.

### **Syfte och mål för Resursteam Heder i Östra Göteborg**

Syftet för projektet i Östra Göteborg framgår inte av stadsdelens verksamhetsplan. Målsättningen beskrivs däremot i följande ordalag: ”att stärka arbetet med individer i hederskontext, för att säkerställa utsattas rätt till stöd och skydd och för att kvalitetssäkra insatser till målgruppen”. Vid en jämförelse av hur stadsdelarna formulerat syfte och målsättning framkommer det att det som är syfte för stadsdelen Västra Göteborg ses som mål för stadsdelen Östra Göteborg.

### **Utvecklingsarbete med syfte och mål**

Frågan om behovet av ett tydligt syfte och tydliga målsättningar har diskuterats av nationella samordningen under senare delen av våren och hösten 2019. Styrgruppen för resurscentra antog under senare delen av hösten 2019 ett förslag till syfte och mål för länsstyrelsernas uppdrag och syftet med resurscentra som nationella samordnaren tillsammans med ett arbetsgrupp utformade. Syftet med resurscentra uttrycks i följande ordalag:

Syftet med resurscentraverksamheterna är således att stärka länets arbete mot hedersrelaterat våld och förtryck och bidra till ett förbättrat och samordnat stöd till de som är utsatta, eller riskerar att utsättas för, hedersrelaterat våld och förtryck, inklusive barn- och tvångsäktenskap, könsstympning samt utsatta för våld av närstående. Resurscentra ska vara ett komplement till ordinarie skydd- och stödstrukturer.

Tanken med ovan stående syftesformulering är dels att åstadkomma någon form av likvärdighet och likriktning och dels ge pilotlänen utrymme att beakta dessa men ha utrymme till vissa anpassningar till läns specifika förhållanden.

### **Pilotlänens uppföljning av hur syfte och mål för resurscentra beaktas**

I föregående avsnitt gjordes en beskrivning av hur syfte och mål för resurscentra tar sig uttryck i regeringsuppdraget, i förstudien, i samtal med styrgruppen och i olika dokument som pilotlänen producerat. I detta avsnitt besvaras frågan om hur pilotlänen följer upp om de uppfyller definierat syfte och strävar mot de satta målen. Denna rapport har inte kunnat identifiera en tydlig plan för hur pilotlänen följer upp om syfte och mål för resurscentra uppfylls. På övergripande nivå skulle pilotlänen emellertid kunna använda sig av flera forum och verktyg för att följa upp huruvida de följer uppsatt syfte och mål för verksamheten. Ett sådant forum är pilotlänens avstämningar med nationella samordningen. Det är dock nationella samordningen som har huvudansvaret för att säkerställa likvärdigheten mellan pilotlänen. Här finns det utrymme att diskutera om målgruppen för verksamheten och verksamhetens karaktär och innehåll överensstämmer med förstudiens rekommendationer eller inte. Samtliga pilotlän har också möjlighet att följa upp tillämpning av syfte och mål mot formuleringar av dessa i samverkansavtal och projekt- och verksamhetsplaner. Ännu ett verktyg som pilotlänen kan nyttja i uppföljningen av tillämpningen av syfte och mål i den faktiska verksamheten är följeforskningsuppdraget kopplat till resurscentrasatsningen bl.a. denna föreliggande rapport. Ytterligare ett sätt som Gävleborgs län använder sig av i uppföljningsarbetet är ett samarbete med Socialstyrelsen som fått i uppdrag att genom systematisk uppföljning inom våldsområdet (SUV) samla erfarenhet av att upptäcka och bedöma risk samt behov av insatser gällande HRV. Norrbotten lyfter i sin tur att uppföljning inte varit aktuellt i så hög utsträckning för att verksamheterna knappt startat. Den operativa verksamheten behöver enligt Norrbotten vara i gång under längre tid för att uppföljning ska vara aktuell.

Sammanfattningsvis går det att konstatera att det har funnits ett behov av tydligt formulerade syfte och mål för resurscentra då varken regeringens regleringsbrev eller förstudien ger

tillräcklig vägledning i den frågan. Som det har nämnts tidigare i beskrivningen av projektets organisation, har behovet av explicit formulerade syften och målsättningar varit föremål för diskussioner hos nationella samordningen under våren och hösten 2019. Dessa diskussioner har bl.a. resulterat i att nationella samordningen i dess projektplan formulerat syfte för resurscentra, för länsstyrelsernas uppdrag och för nationella samordningens arbete. Tanken bakom detta är att möta behovet av tydliga ramar för projektet, skapa viss likriktning i pilotlänens arbete och att stödja dem i tecknandet av avtal med samverkanspartners då samverkanspartners och potentiella huvudmän kan skaffa sig en tydligare översikt genom tydligt formulerade syften och målsättningar för att kunna ta ställning till om de vill medverka i utvecklandet av regionala resurscentra.

## **Verksamhets- eller projektplaner**

Detta avsnitt beskriver om och hur pilotlänen har utformat verksamhets- eller projektplaner, vad dessa dokument innehåller, om de revideras och hur de förhåller sig till syfte och mål för resurscentra.

Denna rapport har identifierat fyra projektplaner respektive två verksamhetsplaner som tagits fram inom ramen för resurscentrasatsningen. De fyra projektplanerna tillhör nationella samordningen, Kronobergs län, Resursteam heder i Angered och Fyrbodal i Västra Götaland. Verksamhetsplanerna är i sin tur upprättade av Resursteam heder i Östra respektive Västra Göteborg.

### **Nationella samordningens projektplan**

Nationella samordningens projektplan har upprättats 20190506 men reviderats i omgångar i samband med diskussioner om behovet av en tydligare organisationsstruktur och tydligt formulerade syften och målsättningar. Den omfattar 9 sidor. Den har reviderats i några omgångar inte minst i samband med diskussioner om mål och syfte för projektet, för nationella samordningen etc. Projektplanen innehåller beskrivningar av bakgrund och mål, övergripande målsättningar, den nationella samordningens uppdrag, avgränsningar, kritiska faktorer, yttre förutsättningar och beroenden, kvalitetssäkring, projektorganisation, målgrupp, tidsplan, aktiviteter och löpande uppföljning, budget, ändringar och förteckning över bilagor.

### **Norrbottens läns projektplan**

Arbetet med projektplan har påbörjats i Norrbotten men den är vilande i avvaktan på bildandet av formell styrgrupp. Istället har Norrbotten tagit fram ett dokument som beskriver verksamheten med det regionala samrådet.

### **Kronobergs läns projektplan**

Kronobergs läns projektplan har upprättats i mars 2019 och omfattar 4 sidor. Innehållet omfattar en beskrivning av bakgrunden till projektet och en presentation av verksamhetens organisation dvs. styrgrupp, arbetsgrupp och referensgrupp på regional nivå. Det görs också en beskrivning av syfte och mål inklusive mål och aktiviteter för perioden 2019-2021 samt en redogörelse för målgruppsprioriteringar. I projektplanen beskrivs 2019 som planeringsår, 2020 som uppstartsår och 2021 som utvecklingsår.

Mer konkret ämnar Kronobergs län att utföra följande aktiviteter under 2019:

- Samverkansmöten mellan huvudaktörerna.



- Ett långsiktigt, läns gemensamt samarbets- och finansieringsavtal ska utvecklas och godkännas av Region Kronoberg, Polismyndigheten och samtliga kommuner i Kronobergs län.
- En lämplig organisations- och verksamhetstillhörighet för resurscentrum ska finnas inom Växjö kommun. I dagsläget finns två läns gemensamma verksamheter inom området våld: Barnahus och Familjefrid Kronoberg. Uppstarten av ett resurscentrum innebär en tredje verksamhet under samma paraply.
- Informationsträffar, dialog och kontakt med myndigheter, civilsamhälle och övriga berörda aktörer.
- Rekrytering och anställning av samordnare som arbetar för implementering och uppstart.
- Ett kompetenscentrum som erbjuder stöd till yrkesverksamma, vilka i sin profession möter våldsutsatta, ska vara redo för drift vid årsskiftet 2019/2020, inklusive personella resurser för två samordnare, verksamhetsplanering och budget, kopplat till det läns gemensamma avtalet.

I Kronobergs läns projektplan framkommer också att en framtida samordnare ska utöver ovan beskrivna aktiviteter och i samarbete med arbetsgruppen, genomföra nedanstående aktiviteter under 2019:

- Studiebesök hos verksamheter som bedriver liknande arbete som resurscentra är tänkt att göra
- Delta i nationella resurscentraträffar
- Utforma modell för myndighetens gemensam samverkan kring enskilda individer
- Utveckla formerna för länsövergripande resursgrupp för mobilt stöd i länet
- Besök och verksamhetsförankring hos aktörer i länet
- Arrangera en regional uppstartskonferens i slutet av året

Av projektplanen för Kronoberg framgår också att under 2020 koncentreras stödet till professionella. Resurscentrum kan i ett senare skede utvecklas till att tillhandahålla ytterligare stöd och inriktningar för att nå fler målgrupper som t.ex. civilsamhället.

År 2021 beskrivs i projektplanen som ett utvecklingsår där vidareutvecklingen av resurscentrum fokuserar mer på direkt stöd till personer som riskerar utsättas eller är utsatta för HRV. Utvecklingen kan även inkludera våldspreventivt arbete och samlokalisering av berörda aktörer.

## **Gävleborgs län**

Denna rapport har inte kunnat identifiera något dokument från Gävleborgs län som går under någon av benämningarna verksamhets-, arbets- eller projektplan. Planerade och genomförda aktiviteter beskrivs emellertid i olika dokument bl.a. i dokumentet ”Verksamhetsområde – Förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor: Resurscentra Gävleborg” som upprättats i november 2018 respektive dokumentet ”Resurscentra Gävleborg - bakgrund, målsättning 2019 och långsiktighet” som upprättats i mars 2019. I det förstnämnda dokumentet finns en förteckning över aktiviteter som ämnas utföras under 2019. Denna förteckning skulle kunna ses som en aktivitetsplan. I denna del av det nyss nämnda dokumentet görs en översiktlig

beskrivning av aktiviteternas mätbarhet, tidsram och ansvariga för att aktiviteterna utförs. Exempel på planerade aktiviteter är: projektledning och samordning, målgruppsanalyser, färdigställande av projektbeskrivning, upprättande av nödvändiga samverkansdokument, regional samverkan, rekrytering, planering och genomförande av regional konferens för chefer och politiker, kompetensutveckling och handledning till resurspersonerna, systematisk verksamhetsuppföljning, fördjupat samarbete med Barnahus, Högskolan i Gävle, Samhällsorienterarna, SFI i Söderhamn och Familjecentralen i Sätra, möten med nationella samordningen, gemensamt internat för operativ nivå, gemensamt konferens för styrning/referensgruppsnivå, delredovisning till Örebro 29 mars 2019, inklusive ekonomisk redovisning.

Dokumentet ” Resurscentra Gävleborg - bakgrund, målsättning 2019 och långsiktighet” omfattar 11 sidor. Förutom en presentation av aktiviteter kopplade till resurscentrasatsningen inbegriper innehåller det även beskrivningar av bakgrund, målsättningar, organisation, länsstyrelsens roll, långsiktighet och uppföljningsarbete. Till viktiga aktiviteter för år 2019 hör kompetenshöjande insatser genom ett operativt resursteam för att stärka yrkesverksamma som i sin tur syftar till att öka utsattas nyttjande av det stöd och skydd som samhället kan erbjuda. En annan aktivitet som lyfts fram för 2019 är att erbjuda samtliga kommuner i Gävleborgs län återkoppling av länsstyrelsens behovsinventering av vilka behov och resurser som finns i kommunerna. Dock är det viktigt att nämna att det operativa teamet består av professionella från olika verksamheter som till vardags främst arbetar med andra uppdrag som kurator, polis, handläggare etc. Teamet jobbar alltså utifrån förfrågningar som inkommer och teammedlemmarna tar sig an förfrågningarna i mån av kompetens och tid. Det ser olika ut för olika personer i teamet.

### **Projektplan för resurscentra Fyrbodal, Västra Götaland**

Projektplanen för resurscentrum Fyrbodal upprättats i januari innefattar en kort beskrivning av syfte och mål för verksamheten i Fyrbodal. Den inbegriper också en beskrivning av målgruppen som är identisk med den i förstudien. Det görs också en grov kostnadskalkyl för operativa verksamhet där kostnader för personal inom socialtjänst, elevhälsa och ungdomsmottagning tydliggörs samt kostnader för lokaler, IT-stöd, administration, utrustning, litteratur, utbildning och handledning. Projektplanen nämner också i korta ordalag arbetsätt dvs. mobilt team med bas i Barnahus Fyrbodal, samt organisation dvs. sammansättning av styrgrupp och referensgrupp knutna till resurscentrum i Fyrbodal.

### **Projektplan resursteam heder, Angered**

Projektplanen är upprättat i april 2019 och omfattar 8 sidor. Den innehåller beskrivningar av utgångspunkter inklusive bakgrund, kopplingar till politiken och kommunövergripande arbete, definitioner, hedersrelaterat våld och förtryck, kvinnlig könsstympling, barn- och tvångsäktenskap, målgrupp, genomförande inklusive form och arbetsätt samt styrning och ledning, spridning, resurser och tidsplan. Projektplanen håller en generell ton i beskrivningen av teamets aktiviteter. Teamet ska enligt projektplanen bistå med stöd och vägledning till yrkesverksamma i individärenden och vid utvecklingsfrågor. Vidare ska teamet bistå vid risk- och skyddsbedömningar utifrån den särskilda kompetensen, föra samtal med enskilda utsatta, utforma och erbjuda utbildningar samt att samverka med andra verksamheter och aktörer kring HRV-frågor.

## **Verksamhetsplan Resursteam heder i Västra Göteborg**

Verksamhetsplanen för Resursteam heder i Västra Göteborg är upprättad våren 2019. Den inbegriper beskrivningar av syfte och målsättningar, målgrupp, dvs. båda utsatta och yrkesverksamma, styrning, ledning, form, arbetssätt, uppföljning, nuläge och arbetet framåt.

Vad gäller operativt arbete har resursteamet ägnat tid åt kollegial rådgivning, interna konsultationer, informationsspridning och besök hos andra sektorer eller enheter såsom Närområdessamverkan (NOSAM) och fritidsverksamhet. I planeringen för hösten 2019 ingår bland annat besök internt hos alla enheter, besök hos externa enheter såsom elevhälsoteam, fortsätta påbörjat samarbete med Vulvamottaningen i samband med föräldragrupp med somaliska mammor och att ta in hedersproblematiken i ungdomsmottagningens presentation vid besök hos elever i årskurs åtta.

## **Verksamhetsplan Resursteam Heder i Östra Göteborg**

Resursteam heder i Östra Göteborg har utformat en verksamhetsplan i maj 2019. Den innehåller beskrivningar av målsättning, utbildningsinsatser, specialistteam, bemanning, kompetens, aktiviteter, organisation och statistik. Verksamhetsplanen lägger fokus på tre uppgifter:

- *preventivt arbete* som går ut på att sprida information om teamets arbete bland samverkanspartners såsom skolor, hälso- och sjukvården samt föreningar. Viktigt för det förebyggande arbetet är enligt verksamhetsplanen att det görs tillgängligt för andra sektorer än Individ- och familjeomsorg (IFO) och Funktionshinder (FH) då arbetet idag är koncentrerat inom dessa två enheter.
- *operativt arbete* som ämnar ha fokus på personer som kan vara utsatta för HRV men som ännu inte har kontakt med myndigheter. Detta arbete ska enligt verksamhetsplanen vara förebyggande och främjande samt sikta på att lotsa de utsatta till rätt instans.
- att utgöra en *länk* in i socialtjänstens utredande och beslutande insatser för att i samarbete med socialsekreterare följa upp det de utsatta får det stöd och den hjälp de behöver.

## **Resursteam Heder Askim Frölunda Högsbo i Göteborg**

Teamet bildades mars 2019. Denna rapport har inte kunnat identifiera någon projekt- eller verksamhetsplan för stadsdelen Askim, Frölunda och Högsbo men däremot ett dokument som beskriver bildning av teamet, informationsspridning och synliggörande, dvs. ett slags förankringsarbete, samt arbetet framåt. Det som kan ses som operativt arbete är de besök som gjorts hos förskoleförvaltningen, skola-socialtjänst-polis- och fritid (SSPF), Närområdessamverkan (NOSAM), mottagningsgruppen inom Individ- och familjeomsorgens enhet för Barn och Unga, skolsjuksköterskorna, kuratorerna på ungdomsmottagningen, skolkuratorer, vissa utvalda förskolor. Teamet har haft som plan att hålla en workshop på Resursenheten Barn och Unga i augusti. Teamet siktar också på att under hösten 2019 ta fram en strategi för att nå ut till utsatta inom stadsdelen.

Teamet kommer under hösten 2019 att ingå i de samverkansgrupper som träffas inom området våld i nära relationer. Medlemmarna i samverkansgrupperna består av olika professioner från stadsdelens olika sektorer. En teammedlem kommer ingå i gruppen vuxna och en i gruppen barn. Tanken är att teamet skall utgöra ett komplement till Dialoga som

brukar ha fullbokat utbildningsschema. Efter genomförd utbildning kommer teamet utforma ett utbildningsprogram för stadsdelens olika aktörer.

## **Resursteam heder i Västra Hisingen**

Verksamhetsplanen för resursteamet i Västra Hisingen innefattar, i likhet med vissa av de andra stadsdelarnas, en bakgrundsbeskrivning, en kort genomgång av perspektiv som jämställdhet, mångfald och omvärld. Det finns också beskrivningar av teamets kompetens och organisation samt ledning. I verksamhetsplanen belyses ett behov av en extern styrgrupp. Teamet har däremot en intern styrgrupp bestående av enhetschefer för Enheten för Mottagande och Enheten för Barn, Unga och Familj, Områdeschefer för Stöd och Sysselsättning samt för Bistånd-Service. Det görs också en uppräknig av teamets uppgifter som bl.a. omfattar stöd och vägledning i individärenden och vid utvecklingsfrågor, stöd till yrkesverksamma inför och i samtal med enskilda utsatta för hedersrelaterat våld och förtryck, stödjande professionella i risk- och skyddsbedömningar, möta HRV-utsatta och yrkesverksamma på lämpliga platser och att arbeta motiverande och rådgivande, t.ex. gällande den hjälp och det stöd som finns att få.

Sammanfattningsvis tyder genomgången av skriftligt underlag från pilotlänen på att samtliga län har upprättat dokument där verksamheten och aktiviteterna beskrivs men ibland också syftet och mål för resurscentra, målgrupp etc. Dessa dokument benämns olika i olika län och innehållsmässigt skiljer de sig åt. I genomgången av dessa dokument blir det uppenbart att det behövs en övergripande diskussion om syfte och mål för hela projektet då det görs olika definitioner av syfte och mål för resurscentra i olika dokument.

## **Målgrupp**

I denna del redogörs för vilka som utgör resurscentras definierade målgrupper. Det görs också en beskrivning av hur kännedom om projektet spritts till målgrupperna och om verksamheten nått sin avsedda målgrupp.

I regeringens uppdrag till Länsstyrelserna att stödja utvecklingen av resurscentra avgränsades inte någon specifik målgrupp. Av denna anledning görs, som citatet nedan visar, en avgränsning av målgruppen i den förstudie (2018), som gjordes av Länsstyrelsen Östergötland. Målgruppen för resurscentra består enligt förstudien av:

[...] Barn och unga mellan 13 och 26 år som utsätts, eller riskerar att utsättas för, hedersrelaterat våld och förtryck. Gällande särskilt stöd till personer som medverkar i brottsutredningar, vänder sig resurscentra endast till målsägande och brottsoffer, s. 35

Förstudien öppnar dock för en vidgning av målgruppen på sikt så att den omfattar alla som utsätts för våld av närstående. Som det framgår av citatet nedan kan det enligt förstudien bli aktuellt att på sikt även ha olika mottagningar för olika åldrar t.ex. en för barn och en separat för vuxna. I nedanstående citatet är det ålderskillnader som står i fokus. Citatet säger inte så mycket om att barn i en hederskontext utsätts för förtryck och våld inte enbart men ofta av vuxna i familj och släkt.

På sikt vore resurscentra en viktig resurs för samtliga målgrupper som utsätts för våld av närstående. Att resurscentra initialt vänder sig främst till barn och unga som utsätts för hedersrelaterat våld och förtryck, utesluter inte att länsstyrelserna tittar på möjligheterna att utvidga vilka målgrupper som kan söka stöd på resurscentra när verksamheterna är etablerade. Mot bakgrund av vad som ovan diskuterats om lämpligheten i att barn och vuxna möts i samma lokaler, kan det bli aktuellt att titta på andra lösningar än samlokalisering för

att kunna erbjuda hjälp till en bredare målgrupp. Det bör exempelvis utredas om det är lämpligt att mottagningar för olika åldrar ligger i samma lokaler, eller om det bör finnas en särskild mottagning för barn och unga i en hederskontext, s. 36.

I jämförelse med förstudien preciseras målgruppen för resurscentra än mer i projektplanen (2019) för den nationella samordningen. Målgruppen för resurscentra utgörs enligt projektplanen av:

- Våldsutsatta barn och unga mellan 13 och 26 år (viss skillnad i ålder kan förekomma i de olika pilotlänen) som riskerar att utsättas för, eller utsätts för, hedersrelaterat våld och förtryck inklusive könsstympning och barn- och tvångsäktenskap.
- Flickor och pojkar, kvinnor och män, personer med könsöverskridande identitet, HBTQI-personer
- Målsäganden i brottsutredningar
- Yrkesverksamma som arbetar med barn och unga, särskilt i ärenden som rör hedersrelaterat våld och förtryck, s. 7

Med utgångspunkt i formuleringar om målgruppen för resurscentra i ovanstående dokument och vid en närmare granskning av hur pilotlänen avgränsat målgruppen kommer det fram både likheter och skillnader mellan pilotlänen. En likhet är att länen är överens vad gäller målgruppen yrkesverksamma som möter dem som utsätts eller riskerar utsättas för HRV. En annan likhet är att samtliga län har synpunkter på åldersspannet 13-26. Det finns önskemål från pilotlänen om att gå över eller under aktuellt åldersspann. Motivet är att utifrån aktuellt kunskapsläge om att HRV drabbar såväl småbarn och unga som vuxna, finns det anledning att inkludera såväl dem som är under 13 år som dem som är över 26.

Det framkommer emellertid också vissa skillnader i synen på målgruppen. Till skillnaderna hör att Kronobergs län utifrån länsspecifika förhållanden vidgar målgruppen så att den omfattar dem som utsätts för våld av närstående men att länet i uppstarten av resurscentra lägger särskilt fokus på dem som riskerar utsättas eller är utsatta för HRV. Kronoberg vill också sikta på ett bredare åldersspann. Med hänvisning till yrkesverksamma framhåller Kronobergs län att det vanligaste socialtjänsten möter i en hederskontext är tonåringar med yngre syskon. Familjefrid Kronobergs och Kvinnojourernas främsta målgrupp när det kommer till HRV sägs däremot oftast vara personer över 26 år med barn under 13 år. Mot bakgrund av att Kronoberg är ett litet län blir det enligt Länsstyrelsen Kronoberg svårt att begränsa åldersspannet för mycket. Kronoberg baserar sin vidgning av målgruppen på grunduppdraget från regeringen som enligt pilotlänet är inriktat på våld i nära relation, med särskilt fokus HRV. Sett ur Kronobergs perspektiv vill regeringen sänka tröskeln in. Med utgångspunkt i intentionerna i regeringsuppdraget vill Kronoberg förebygga att en yrkesverksam med begränsad kunskap ska välja bort resurscentra om det görs en bedömning att det inte rör sig om HRV. En för smal målgrupp anses med andra ord vara förknippat med en risk att uppdraget försvinner in på en 20- procentig tjänst.

Gävleborg vill också vidga målgruppen men på sikt och inte under den innevarande projektiden. Ifall projektet förlängs med ytterligare två år kan det enligt Gävleborgs län vara lämpligt att bredda målgruppen i enlighet med den ansats regeringen hade när uppdraget gavs till länsstyrelserna. Det som åsyftas av Gävleborgs län är att regeringsuppdraget inte innefattade några åldersgränser. Vidare skulle en tvåårig förlängning enligt Gävleborgs län kunna innebära att målgruppen också skulle kunna breddas till att omfatta föräldraskapsstöd. Norrbottens län har också från början haft fokus på en bredare målgrupp än 13-26. Även vad gäller våldstyp har Norrbotten inkluderat våld i nära relationer. Norrbottens län hänvisar

också till länsspecifika förhållanden som motiv bakom ambitionerna att på sikt bredda målgruppen. Ingen i länet sägs jobba bara med HRV. Norrbotten betonar dock i likhet med Gävleborg och Kronoberg att fokus på HRV-utsatta inte får tappas.

Det förekommer också olika syn på målgruppen inom ett och samma pilotlän. I Västra Götaland är Fyrbodals inriktad på åldersspannet 13-19 medan resursteamerna i Göteborg inte har några åldersgränser. I stadsdelen Angereds projektplan står det att målgruppen inkluderar såväl offer för HRV som dem som utövar HRV.

## **Målgruppens kännedom om projektet**

Det är viktigt att påpeka att pilotlänen inte har varit i operativ fas under våren 2019. Den prioriterade målgruppen för samtliga pilotlän verkar därför vara yrkesverksamma som möter utsatta för HRV. Som det framgick av avsnittet om pilotlänens arbete med att förankra projektet bland nyckelaktörer i det egna länet, har information om satsningen spridits till målgruppen yrkesverksamma via dialog, kommunbesök, pressmeddelande och regionala konferenser.

Beträffande målgruppen utsatta, räknar pilotlänen med att nå dem indirekt dvs. via kompetenshöjande insatser, rådgivning och konsultation till yrkesverksamma. På sikt vill emellertid samtliga län att ha direkt eller indirekt kontakt med målgruppen utsatta, antingen i deras naturliga miljöer t.ex. skola eller via digitala plattformar. I Västra Götaland har dock resurscentra i Fyrbodals planerat, som redan nämnts, en rad kompetenshöjande insatser för hösten 2019 varav en heldag om HRV för över 500 myndighetspersoner från olika verksamheter redan är genomförd. I Göteborg hade resursteamerna i flera stadsdelar sedan tidigare planerat för att komma igång med rådgivning och konsultation till yrkesverksamma i den egna stadsdelen under hösten 2019. Detta kom igång till viss del under hösten 2019. Efterfrågan på teamens insatser har ökat och de har tagit fram material och utformat utbildningar som hölls i november för olika målgrupper. Det har också byggts upp HRV nätverks vilket har spridits till andra kommuner som också visat intresse för detta arbetssätt. Operativt arbete pågår i Gävleborg genom HRV-koordinatören och det operativa teamet samt samråden via barnahus. Råd och stöd i ärenden ges till yrkesverksamma som möter målgruppen av både HRV-koordinatören och de operativa teamet. Det ges också utbildningsinsatser. HRV koordinatören stödjer även interna rutiner, kompetensutveckling och samverkan. All handläggning av ärenden sker inom respektive kommun eller verksamhet. Norrbotten startade upp operativ verksamhet i form av regionalt samråd under hösten 2019. Målgrupp är yrkesverksamma och de ärenden som omfattas är både HRV och våld i nära relationer, där HRV prioriteras om det skulle bli tidsbrist, och alla åldrar. Kronobergs län har utsett år 2020 till uppstartsår. I fallande ordning vill Kronobergs län prioritera målgrupperna på följande sätt:

- a) yrkesverksamma som möter våldsutsatta. Resurscentrums uppdrag blir att handleda, slussa vidare till andra aktörer, stödja interna rutiner, kompetensutveckla och samverka kring enskilda individer. Handläggning av ärenden sker även fortsatt i respektive kommun.
- b) civilsamhället. Resurscentrums uppdrag består även i detta fall att slussa vidare till andra aktörer och bidra med kompetensutveckling.
- c) privatpersoner. Resurscentrums uppdrag är att slussa vidare till andra aktörer. En vidareutveckling av resurscentrum kan i ett senare skede innebära att även möta målgruppen våldsutsatta inom ramen av verksamheten.

Sammanfattningsvis verkar det som att pilotlänen är överens om målgruppen professionella men att samtliga pilotlän har haft synpunkter på målgruppen utsatta. Samtliga har haft reservationer kring åldersspannet 13-26 och på sätt och vis frångått det föreslagna spannet både uppåt och neråt. I vissa län inkluderas också föräldrar och förövare i målgruppen. Kronobergs län vill vidga målgruppen utsatta så att den inkluderar alla som utsätts för våld av närstående. Gävleborg och Norrbotten siktar också på en liknande expansion. Vissa stadsdelar i Göteborg har haft några konsultationer med utsatta och anser att det är svårt att komma i kontakt med de utsatta. I Fyrbodal och Gävleborg har det hållits samråd kring hedersärenden.

## **Förankring av projektet på politisk nivå och tjänstemannanivå**

Detta avsnitt ägnas åt en beskrivning och en jämförelse av hur förankringsprocessen har sett ut på politisk nivå och tjänstepersonsnivå. Detta görs med fokus på de *former* för förankringsarbetet som pilotlänen använt sig av, de *aktörer* de har vänt sig till och den *tid* som har ägnats åt förankringsarbetet.

### **Förankringsarbetet i Norrbottens län**

Formen för förankringsarbetet av projektet i Norrbotten har varit en kombination av kommunbesök, miniföreläsningar och en regional konferens. Vad gäller aktörer har Norrbotten försökt förankra projektet såväl hos politiker som hos myndighetspersoner men Länsstyrelsen i Norrbottens uppfattning är att förankringsarbetet varit inriktat till yrkesverksamma i större utsträckning än till politiker. Till de aktörer de har nått inom ramen för sitt förankringsarbete hör: regionråd, behandlare vid FREDA-mottagningen, ett centrum mot våld, polisens Brottsoffer- och personsäkerhet (BOPS) som också ingår i polisens HRV-grupp och region Norrbotten samt civilsamhället dvs. tjejjouren i Luleå. Beträffande tidsram inledde Norrbottens län sitt förankringsarbete i oktober 2018; ett arbete som fortfarande pågår.

### **Förankringsarbetet i Gävleborgs län**

I Gävleborgs län har förankringsarbetets form bestått av bl.a. initiala och fördjupande dialogträffar och en regional konferens, 27 mars 2019, med fokus på informationsspridning och samverkan. De aktörer som Gävleborgs län har hållit dialogträffar och bjudit in till den regionala konferensen 27 mars har varit politiker, inklusive högsta beslutande politiker, chefer yrkesverksamma och andra aktörer i länets kommuner. Fördjupade informations- och dialogtillfällen har hållits med Länsstyrelsens Resursteam för frågor som rör HRV, Integration Gävleborg, Högskolan i Gävle, Barnhus Gävleborg samt ytterligare aktörer. Gällande tidsram har förankringsarbetet i länet sträckt sig från hösten 2018 över till våren 2019.

### **Förankringsarbetet i Kronobergs län**

Förankringsarbetet i Kronobergs län har skett i form av samtal, pressmeddelande och regional konferens. Länet släppte tidigt ett pressmeddelande om resurscentrauppdraget som kom med i tidningar och SVT. Det planerades också ett samtal på residenset i november 2018, riktat till chef- och politikernivå. Beträffande aktörer tog länet Initialt kontakt med regionen, alla chefer inom förvaltningar, skola, samt Linneuniversitetet. Ett annat viktigt led i förankringsarbetet även i detta län var en regional konferens i början av 2019. Denna rapport kan inte ge ett

tydligt svar på vad förankringsarbetet i länet hade för tidsram. Det verkar emellertid att förankringsarbetet pågått från hösten 2018 till en bit in på våren 2019.

### **Förankringsarbetet i Västra Götalands län**

I Västra Götaland har Fyrbodals, stadsdelarna Angered, Västra respektive Östra Göteborg samt Askim, Frölunda och Högsbo bedrivit förankringsarbete på vart sitt håll. I det följande görs först en kort beskrivning av förankringsarbetet i Fyrbodals och därefter av arbetet i de ovan nämnda stadsdelarna i Göteborg.

#### *Förankringsarbetet i Fyrbodals*

Förankringsarbetet i Fyrbodals har skett bl.a. i form av informationsspridning och presentationsmejl. Vad gäller *aktörer* framgår det av Fyrbodals projektplan att i planerna för förankringsarbetet ingår bl.a. att i augusti 2019 skicka presentationsmejl till samtliga kommuner i Fyrbodals. Socialnämnden i Uddevalla och integrationsutskottet har också fått information om pilotprojektet. Beträffande *tidsram* har det förankringsarbete som påbörjats under tidig vår 2019 kommer att fortsätta under hösten 2019.

#### *Förankringsarbetet i Göteborgs stadsdelar*

*Formen* för förankringsarbetet i Göteborgs stadsdelar, Västra Göteborg, Östra Göteborg och Askim Frölunda samt Högsbo består främst av informations- och samverkansmöten med nyckelaktörer i den egna stadsdelen. Av projektplanen för stadsdelen Angered, som startade innan Länsstyrelsen i Västra Götaland inledde ett samarbete med social resursförvaltning i Göteborg, framgår inte hur förankringsarbetet har gått till. Vad gäller *aktörer* har resursteamet i Västra Göteborg besökt fritid, Närområdessamverkan (NOSAM) och spridit information om resursteamet via Skola-socialtjänst-polis- och fritid (SSPF). Stadsdelen Västra Göteborg har förankrat projektet hos områdesledningen för bistånd myndighet service. Stadsdelen Askim, Frölunda och Högsbo har bedrivit förankringsarbete mot aktörer som polis, socialtjänstens mottagningsgrupp, kultur och fritid, rektorer vid Frölunda skolan, samordnare för SSPF Askim, Frölunda och Högsbo, kuratorer från Ungdomsmottagningen och kuratorer från tre skolor i stadsdelen. Vad gäller tidsram har stadsdelarna bedrivit förankringsarbete under våren och försommaren 2019.

Sammanfattningsvis kan konstateras att förankringsarbetet i stort sett haft ungefär samma form i pilotlänen och varit mest riktat till förvaltningsnivån dvs. tjänstemannanivån. Trots variationer mellan pilotlänen verkar det som att den politiska nivån, jämförelsevis, nått i mindre utsträckning. Tidsmässigt ser det också olika ut hur mycket tid pilotlänen ägnat åt förankringsarbete. Arbetet har i vissa län skett före behovsinventeringar och i vissa andra parallellt med kartläggning av behoven i länet.

### **Behovsinventering och behovsanalys**

I denna del redogörs för om pilotlänen har utifrån målgruppens behov genomfört behovsanalys och regionala behovsinventeringar och hur befintliga insatser och strukturer möter eller inte möter dessa behov. Avsnittet visar att det har gjorts behovsinventeringar av olika slag i pilotlänen.

*Norrbottnens län* har gjort en inventering av behoven bland yrkesverksamma. Denna inventering blev färdigställd under våren 2019. Inventeringen visar att det finns ganska stora behov av utbildningsinsatser, såväl på bas- som fördjupningsnivå, stöd i handläggning av



hedersärenden, digitala lösningar för att tillgängliggöra stödet till de utsatta, en väg in – snabbare kontaktvägar till stöd och hjälp, mobila team, multikompetens, hot- och riskbedömningar. Mer konkret framgår det av inventeringen att de professionella i Norrbotten har behov av:

- Grundutbildning dvs. vad är hedersrelaterat förtryck och våld
- Rutiner för introduktion av nyanställda i hanteringen av hedersärenden
- Juridisk kompetens: bringa klarhet i vilka lagar som gäller, t.ex. LVU kopplad till HRV och hur tvångslagstiftningen kan och bör tillämpas
- Familjearbete: t.ex. vid hävt tvångsvård enligt LVU
- Riskbedömningar: behov av ökad kompetens om hur dessa ska göras
- Bortförda barn och bortgifta barn: mer kunskap om hur denna problematik bör förebyggas och hanteras. Det råder stor osäkerhet bland professionella kring denna fråga.
- Behov av erfarenhetsutbyte, om hantering av hedersärenden, mellan kommuner
- Behov av hjälp av externa parter, t.ex. vid hanteringen av komplexa ärenden
- Behov av kontinuitet då personalomsättningen är ganska stor
- Behov av personal med praktisk erfarenhet av och teoretisk kunskap om HRV
- Checklistor

Det regionala samrådet i Norrbotten ämnar möta en del av de behov som behovsinventeringen pekat på. Utöver regionala samrådet har Norrbotten också arbetat med en kommunikatör för att utveckla en sedan tidigare befintlig websida där resurscentra också är tänkt att finnas. Denna rapport kan i övrigt inte ge ett tydligt svar på om och i så fall vilka strukturer kan möta de professionellas behov av kompetens och arbetssätt och vilka insatser utsatta för HRV kan erhålla i Norrbottens län och ifall dessa insatser möter de utsattas behov eller inte. Resultaten i inventeringen indikerar dock att det finns stora brister och utbildningsbehov gällande HRV i länet vilka kan ta sig uttryck i att det sällan görs distinktion mellan HRV och övrigt våld eller ärenden som rör utsatta barn och unga i allmänhet.

*Gävleborgs län* har också gjort en inventering av behoven bland yrkesverksamma. Den är klar och sammanställd och innehåller intervjuer med 50 personer och enkätsvar från 96 personer, från framför allt polis, socialtjänst, skola, frivilliga organisationer, skyddade boenden samt referensgrupp med unga. I Gävleborg har också gjorts mindre systematiska behovsinventeringar inom ramen för dialog med nyckelaktörer och en regional konferens i mars 2019. I dessa icke-systematiserade inventeringarna framkommer två olika typer av behov. Det rör sig dels om de utsattas behov sett ur de professionellas perspektiv och dels om de professionellas egna behov.

Vad gäller de utsattas behov ur de yrkesverksammas horisont går det att skilja mellan *preventiva* och *reaktiva* insatser. Till de preventiva hör ett behov av föräldraskapsstöd och behov av förebyggande insatser i förskola och skola. Beträffande behov av föräldraskapsstöd upplever de yrkesverksamma i Gävleborg att det är svårt att arbeta med föräldrastöd i syfte att förebygga HRV. Svårigheten ligger enligt de yrkesverksamma i att ha förmågan att se hedersproblematiken, upptäcka utsatta personer och sätta in riktade insatser med stort fokus på den utsattes säkerhet. Här framgår det inte om de yrkesverksamma å ena sidan ser ett behov av föräldraskapsstöd samtidigt som de å andra sidan ser på föräldraskapsarbetet som en säkerhetsrisk för utsatta barn och unga. Länsstyrelsen i Gävleborg har därför planer på att

tillsammans med en av länets familjecentraler stärka kunskap och testa metoder i föräldraskaparbetet gällande hedersproblematiken och med särskilt fokus på könsstämpning. De professionella i Gävleborg ser också ett behov av mer grundläggande preventivt arbete mot HRV som förskola och skola skulle kunna bedriva för att upptäcka, stötta och förebygga HRV. Vidare anser de yrkesverksamma att det råder stor brist på öppna insatser för de utsatta. De icke-systematiska inventeringarna indikerar också att samtliga kommuner i länet erbjuder något slags stöd till personer utsatta för våld i nära relationer, exempelvis stödsamtal och skyddat boende. Två av tio kommuner har specificerade "våldsmottagningar" där stöd och hjälp till både våldsutsatta barn och vuxna samt utövare erbjuds.

När det kommer till de professionellas egna behov framgår det av de icke-systematiska inventeringarna i Gävleborg att det finns ett behov av basutbildning då det många gånger saknas specifik kunskap om HRV i något av leden från upptäckt till bedömning och genomförandet av insatser. Kunskapen om HRV verkar med andra ord variera mellan och inom kommungränserna. Vidare framgår att det finns ett behov av insatser för att åtgärda bristande förtroende och därmed samverkan mellan olika aktörer som möter utsatta för HRV. Det framkommer också ett behov av "koordinatörer" som kan fungera som den utsattas lots mellan myndigheter och andra aktörer. Utan sådana koordinatörer måste den våldsutsatta idag driva sin process på egen hand. Med avstamp i de icke-systematiska inventeringarna anser länsstyrelsen i Gävleborg att det föreligger följande behov bland yrkesverksamma:

- Behov av en "djupdykning" i olika spetskompetenser, t.ex. vad är socialtjänstens begränsningar och möjligheter.
- Behov av kunskap om pågående rättslig reglering av HRV-problematiken t.ex. kunskap om SOU 2018:69 Ny lagstiftning – Föräldrabalken – Barnkonventionen
- Behov av kunskap om kunskap och konsultation med sjukvården inklusive psykiatri, BVC, MVC (Unga föräldrar).
- Behov av kunskap om varandras uppdrag/lagar
- Behov av ökad kompetens inom sekretess
- Behov av ökad kunskap om skyddad identitet t.ex. genom att använda spetskompetens som finns inom skatteverket
- Behov av kompetens inom kultur och religion
- Behov av ökad kompetens inom Socialtjänstlagen (SoL), bl.a. sekretessprövning
- Behov av mer arbete i förskola och skola

Kronobergs län har också gjort en inventering av behoven i länet inom ramen för en regional konferens som hölls 21-22 januari 2019. Första dagen genomfördes en inventering bland deltagarna som representerade flera verksamheter i länet bl.a. socialtjänst, elevhälsa, migrationsverket etc. Deltagarna fick då beskriva de behov de såg i länet i arbetet med våld i stort och i arbetet med HRV i synnerhet. Vidare fick de beskriva vem som ansvarar för vad och hur resurscentra kan vara en del av länets arbete mot våld. Resultatet av inventeringen visade att det fanns behov av bland annat:

- Behov av ökad kompetens om juridiska frågor: begränsningar kring LVU utgör en utmaning, 2-årsregeln om anhöriginvandring är ett problem vid HRV, sekretess och anmälningsplikten när det finns yngre syskon till den våldsutsatta, sekretessen kan vara problematisk vid samverkan, lagstiftning inom området är otillräcklig eller inte uppdaterad, att det saknas något mellan LVU och SoL

- Behov av ökad kompetens om HRV, dess uttrycksformer, indikatorer för att tidigt upptäcka utsatthet, kunskap om vilka frågor bör ställas och hur agera efter upptäckt.
- Behov av specialkunskap på flera nivåer inom socialtjänsten
- Behov av mer tid för reflektion och diskussion efter utbildning
- Behov av länsgemensamma riktlinjer och rutiner
- Behov av systematiskt och strukturellt arbete mot HRV
- Behov av metoder för att få in HRV i ledningssystem och hela vägen ut i verksamheten
- Behov av en uppdaterad nulägesbeskrivning av situationen kring skydd vid placering
- Behov av närmare samverkan mellan nyckelaktörer som möter målgruppen
- Behov av att få samverkan att leda till förbättringar för den enskilda/e
- Behov av tydlighet kring vem inom respektive verksamhet som jobbar med HRV
- Behov av ökad förståelse för och kunskap om andra aktörers mandat och arbete med HRV
- Behov av arbetssätt för att få med och involvera skolan
- Behov av likvärdighet pga. olika förutsättningar i olika kommuner avseende kompetens, personal och resurser
- Behov av större resurser då personalbrist och ökade ärendeantal är en utmaning
- Behov av säkrare kompetensförsörjning då personalomsättning gör att kompetens utmanas
- Behov av rutiner för att hitta boende för vuxna och barn utsatta för HRV
- Behov av rutiner för placering av utsatta för HRV i det akuta skedet och lösning på boendefrågan efter en skyddsplacering
- Behov av strukturerad riskbedömning
- Behov av kunskap och rutiner för att fortsätta skydda en placerad person som blir myndig
- Behov av kunskap om träffsäkrare bedömningar av var hotet finns för en tillräckligt säker placering
- Behov av rutiner för hur skydda ett syskon som vågat berätta om utsatthet för HRV
- Behov av kunskap och rutiner för att hindra att en placerad ungdom återvänder hem
- Behov av kunskap om hur stötta till ett nytt sammanhang
- Svårigheter att hitta bostad i kommuner utanför Kronoberg
- Behov av rutiner för samarbete med bostadsbolag
- Bristande kunskap om HRV hos personal i skyddade boenden, HVB och familjehem
- Behov av ökad kunskap om hur stötta de utsatta på bästa möjliga sätt.

Denna rapport har inte kunnat identifiera hur befintliga verksamheter och insatser möter de ovan nämnda behoven hos yrkesverksamma och utsatta. Det som framkommer är att resurscentrum Kronoberg på sikt ska se till att i samarbete med andra aktörer möta dessa

behov.

I Västra Götalands län har det gjorts mindre icke-systematiska behovsinventeringar i Fyrbodalen. Hälsokällan har exempelvis frågat alla kommuner i Fyrbodalen vad du vill ha utbildning i. Efter denna inventering har det kommit förfrågningar från 10 kommuner som vill ha föreläsning om vad HRV är för något. Detta utbildningsbehov tänker resurscentrum Fyrbodalen tillgodose genom en serie utbildningsinsatser som sträcker sig från september 2019 till december 2019. Det ser däremot ojämnt ut vad gäller inventeringsarbete bland resursteamerna i Göteborg. Resursteamerna har använt sig av en kartläggning av HRV som gjordes 2017-2018 i Göteborg och de två övriga storstäderna Stockholm och Malmö. Fyrbodalen kan dra nytta av de sökvägar ungdomarna tar för att få stöd i sin situation. Denna rapport kan enbart ge svar på hur Västra Göteborg gjort en inventering av behoven i stadsdelen. Där har en kompetensinventering internt inom Individ- och familjeomsorg samt Funktionshinder (IFO-FH bistånd myndighet och service) gjorts för en nulägesanalys av den interna kompetensen om HRV. Resultatet indikerade att baskunskapen behöver stärkas hos flera enheter och att viss fördjupad kunskap är nödvändig hos några enheter.

Sammanfattningsvis går det att konstatera att det har gjorts ambitiösa inventeringar av de professionellas behov och i vissa fall de utsattas behov, sett ur de professionellas perspektiv. Inventeringarna tyder på omfattande behov på olika nivåer och inom olika områden t.ex. inom det rättsliga området och konkret stöd och skydd till de utsatta. Ett utvecklingsområde i detta sammanhang är att komplettera dessa inventeringar med en grundlig kartläggning av tillgängliga resurser för de utsatta och hur dessa möter de identifierade behoven.

## **Pilotlänens arbete kring huvudmannaskap**

I detta avsnitt görs en redogörelse för hur pilotlänerna har arbetat med huvudmannaskapet och varför de har löst huvudmannaskapet som de har gjort.

### **Pilotlänens val av huvudmannaskap**

Det är viktigt att inledningsvis klargöra att beskrivningen av huvudmannaskapet enbart gäller projektperioden eftersom ingen eller inga aktörer i något av pilotlänerna, hittills varit beredda att ta på sig ägarskapet efter projektperioden. Med detta sagt görs i detta avsnitt en kort redogörelse för hur pilotlänerna har förhållit sig till huvudmannaskapet.

*Norrbottnens län* har varit tydliga med att de inte vill ha huvudmannaskapet, inte ens under projektperioden men att länsstyrelsen självklart arbetat i enlighet med uppdraget att stödja utvecklingen av resurscentra. I Norrbottens län har hittills ingen visat intresse för att bli huvudman för resurscentra. Länsstyrelsen har dock under 2019 tecknat två avtal med Luleå kommun varav det senaste sträcker sig över fyra år. Avtalets målsättning är bland annat att ge en långsiktighet i arbetet. Även om inte huvudmannaskapet regleras i avtalet så innebär det att Luleå kommun har en framträdande roll i resurscentra, även efter att uppdragets tid löpt ut för Länsstyrelsens del.

I *Gävleborgs län* har Länsstyrelsen valt att vara huvudman under projektperioden. Till motiven bakom valet hör bl.a. att det inte funnits någon mottagare som varit bered att gå in som huvudman och att Länsstyrelsen av denna anledning valt att ta på sig huvudmannaskapet för att undvika att projektet skulle ligga på is i avvaktan på en potentiell ägare. Som regional aktör ser Länsstyrelsen Gävleborg att de har en större möjlighet till att utgöra en brygga till

ordinarie och redan existerande länsövergripande och kommunala strukturer. Det har från start varit tydligt att målet inte är att överta eller på något vis ersätta ordinarie verksamheter.

I *Kronobergs län* har Växjö kommun, av ledningsgruppen för samordning av länets hälso- och sjukvård och socialtjänst, utsetts till huvudman för utredning av förutsättningar och uppstart av projektet. Huvudmannaskapet gäller för projektåret 2019. Valet har bl.a. påverkats av att Växjö redan har huvudmannaskap för två länsövergripande verksamheter, dvs. Barnahus och Familjefrid Kronoberg. Medverkande aktörer är polis, region Kronoberg och länets övriga sju kommuner.

*Västra Götalands län* har fördelat medel till Barnahus Fyrbodal och social resursförvaltning i Göteborg som äger sju resursteam heder. Det är sålunda Barnahus Fyrbodal och social resursförvaltning som är huvudmän av resurscentra i sina respektive områden under projekttiden.

Sammanfattningsvis går det att slå fast att pilotlänen har löst frågan om huvudmannaskap på olika sätt utifrån landspecifika förhållanden och att lösningarna gäller projekttiden, förutom i Norrbotten där avtalet sträcker sig över fyra år, tom år 2023.. I inget av länen har det hittills funnits intressenter som visat benägenhet att ta över huvudmannaskapet efter projekttiden.

## **Operativ verksamhet**

I denna del görs en presentation av den operativa verksamhet som pilotlänen vid skrivande stund bedriver. Det operativa arbetet har kommit olika långt i pilotlänen och tagit sig olika former och innehåll så här långt i pilotprojektet. I det följande görs en kort redogörelse för operativ verksamhet i samtliga pilotlän.

### **Operativ verksamhet i Kronobergs län**

Det operativa arbetet i Kronobergs län kommer att ta fart under 2020 då länet har två samordnare för resurscentra på plats. Prioriterat arbete för Kronobergs län är att ge stöd och konsultation till yrkesverksamma som möter målgruppen våldsutsatta och särskilt de som riskerar utsättas eller är utsatta för hedersrelaterat förtryck och våld.

### **Operativ verksamhet i Gävleborgs län**

Gävleborgs län har sedan hösten 2019 startat ett operativt resursteam. Det operativa resursteamet består av 8 personer med olika professioner (kurator, handläggare, barnmorska, polis, målsägandebiträde/advokat och polis). Det Operativa teamets uppdrag handlar om att återföra kunskap och erfarenhet till sin kommun men även att bidra med kompetenshöjande insatser och bistå med råd och stöd till andra yrkesverksamma i länet. Teamet riktar i första hand sina insatser, i form av utbildning, handledning och råd samt ett utökat stöd till yrkesverksamma i länet.

Gävleborgs län har sedan december 2018 fördelat medel till flera regionala aktörer. Till de verksamheter som erhållit medel från Länsstyrelsen Gävleborg hör Barnahus, familjecentralen i Sätra, samhällskommunikatörerna, SFI Söderhamn och Högskolan i Gävle. I beslut om fördelning av medel till dessa verksamheter står det bland annat att Barnahus erhållit medel för att tillsammans med Länsstyrelsen Gävleborg fördjupa samarbetet för att stärka den regionala samverkan och inrättandet av regionala resurscentra. Barnahus i Gävleborg erbjuder konsultativa samråd till utvalda förskolor upp till gymnasiet. Skolor i länet ska föranmäla ärendena och samråd sker var 14:e dag. Barnahus har också köpt in viss teknisk utrustning till deras filial i Hudiksvall för att möjliggöra för fler att delta utan att behöva medverka fysiskt

på plats då avstånden i länet kan ibland vara ett hinder. Familjecentralen i Sätra fått medel för att tidigt uppräcka och förebygga könsstämpning samt bidra med ökad kunskap och helhetssyn gällande barn som lever under HRV. Samhällskommunikatörerna, som beskrivs av Gävleborgs län som ambassadörer som för ut lagstiftning, rättigheter till nyanlända, ska genom erhållna medel höja sin kompetens om HRV för att kunna möta svåra diskussioner om HRV och arbete preventivt mot HRV. SFI-verksamheten i Söderhamn ska också bruka erhållna medel för att höja kompetensen om och förebygga HRV. Högskolan i Gävle ska med hjälp av medel från Länsstyrelsen Gävleborg utveckla en kurs på masternivå inom HRV för att nå spetskompetens i länet och på så sätt bidra med kompetensutveckling för yrkesverksamma.

### **Operativ verksamhet Norrbottens län**

Under hösten 2019 startades det ett regionalt samråd, det är ett multiprofessionellt team som erbjuder erfarenhetsutbyte, kollegialt lärande och stöd i ärenden. Redan från start har det funnits ärenden att diskutera och statistik förs. Sammanträdena har utvärderats sedan start och tanken är att verksamheten ska följas upp under våren med möjlighet till utveckling och justering. I ett informationsbrev från resurscentrumet i Norrbottens län, som är döpt till Una Norrbotten-kompetensteam mot våld, beskrivs det regionala samrådet på följande sätt:

Det operativa arbetet i Norrbottens län består främst av regionalt samråd. Det regionala samrådet erbjuder stöd i handläggning, kollegialt lärande, erfarenhetsutbyte och kompetenshöjning. Samrådet träffas fysiskt i Luleå i FREDA-mottagningens lokaler. De som bor/arbetar på annan ort har möjlighet att delta via länk. Om det gäller en person som inte varit med tidigare behöver denna anmäla sig till samordnaren innan för att inbjudan ska kunna skickas ut. Kompetensteamet har fasta platser i samrådet. Kom ihåg att meddela om du inte kan delta.

Det regionala samrådets roll sammanfattas i sin tur i följande punkter:

- Stöd och rådgivning till yrkesverksamma i oidentifierade ärenden som rör hedersrelaterat förtryck och våld samt våld i nära relation
- Ej beslutsfattande!
- Aktuellt ärende ägs av respektive kommun/handläggare/annan yrkesverksam som drar ärendet om det inte finns hos socialtjänsten
- Vid akuta ärenden bör aktuell verksamhet kontaktas direkt, ex, hälsocentral, polis
- Möjlighet att utbyta erfarenheter

Utöver ovan nämnda aktiviteter förs det också en diskussion om möjligheten att integrera Una Norrbotten med den redan befintliga resursgrupp för hedersrelaterat våld och förtryck som Länsstyrelsen i Norrbotten gemensamt med Västerbotten sammankallar. En idé är att Una Norrbotten får kompetensutveckling tillsammans med resursgruppen på deras återkommande terminsträffar.

### **Operativ verksamhet i Västra Götalands län**

I Västra Götaland pågår operativ verksamhet både i Fyrbodalen och i Göteborgs stad genom resursteamerna där. Det operativa arbetets innehåll i Fyrbodalen består av förebyggande, upplysande, kompetenshöjande, konsultativa och brottsutredande insatser. Fyrbodalen har haft planeringsträff med två gruppchefer inom polisens enhet för brott i nära relationer (BNR), barn och vuxna, i Fyrbodalen. Syftet med samarbetet är att klargöra hur polisen kan använda resurscentrumet för att hedersrelaterade ärenden ska kunna hamna där. En representant för Rädda barnen, tillsammans med en socialsekreterare och representanter från ungdomsmottagningen kommer att hålla Kärleksveckan i tre skolor i Fyrbodalen under hösten

2019. Samordnarna för resurscentrum i Fyrbodal har haft flera konsultationer och samråd i komplicerade hedersärenden. De har också varit involverade i tre ärenden rörande bortförda barn och lyckats, i samarbete med skola, socialtjänst och UD, ta hem 7 barn. Utöver dessa inslag har Fyrbodal planerat flera utbildningsinsatser riktade till olika målgrupper. Den 17 september hölls en heldag om hedersrelaterat förtryck och våld. Drygt 500 personer från olika kommunala, regionala och frivilliga verksamheter deltog. 22 och 23 oktober är också avsedda för kompetenshöjande insatser. Den 10 december 2019 genomförs utbildning i riskbedömningsinstrumentet PATRIARK med Henrik Belfrage. Den 15 januari 2020 kommer en regional konferens att hållas i Fyrbodal.

Det operativa arbete som resursteamerna, i Västra Göteborg och Askim, Frölunda samt Högsbo bedriver påminner i sin karaktär starkt om Fyrbodals operativa arbete. Det rör sig om konsultativa, preventiva, upplysande, samverkande och kompetenshöjande karaktär. I stadsdelen Västra Göteborg erbjuder resursteamet konsultationer till yrkesverksamma, planerar skolbesök, med fokus på HRV utifrån ett MR-perspektiv, tillsammans med Ungdomsmottagningen, fältare ska hålla i ”det handlar om kärlek<sup>VII</sup>”, det sker också samverkan med chefen för elevhälsan och med skolkuratorer. Det som utmärker det operativa arbete som stadsdelen Västra Göteborgs bedriver är att det innehåller inslag av insatser riktade till föräldrar. Det rör sig bland annat om att stötta föräldragrupper, främst somaliska mammor, samverkan med Vulvamottagningen t.ex. besök hos föräldragrupp med somaliska kvinnor. Stadsdelen har också planer på att kontakta förskolan gällande arbetet med ”bygga broar” i stadsdelen. Stadsdelen har också tagit kontakt med koordinatör för det familjecenterade arbetssättet. Koordinatören ska bjudas in på ett teammöte för eventuell samverkan framöver. Teamet har också genomfört föreläsning för Ungdomsmottagningen.

Sammanfattningsvis ser de operativa arbetet olika ut i olika pilotlän. Det har kommit olika långt. Västra Götaland befinner sig redan i operativ fas och Gävleborg är, sedan hösten 2019 också i operativ fas. Norrbotten bildade under hösten 2019 ett regionalt samråd och kan därmed ses vara i operativ fas sedan dess. Kronoberg har deklarerat 2020 som uppstartsår. Det operativa arbetet i Kronoberg, Norrbotten och Gävleborg har målgruppen yrkesverksamma i fokus under projektiden medan det i Västra Götaland är riktat både till yrkesverksamma och utsatta.

## **Gynnande faktorer i arbetet med att utveckla resurscentra**

Detta avsnitt ägnas åt en beskrivning av vad pilotlänen ser som gynnande faktorer som på olika sätt anses ha underlättat arbetet med att utveckla resurscentra. Viktigt att påpeka att en del av dessa beskrivningar av gynnande faktorer gjorts av pilotlänen innan vissa av dem kom i operativ fas. Det rör sig om faktorer som är:

- behovsrelaterade
- engagemangsrelaterade
- mandatrelaterade
- kompetensrelaterade
- strukturrelaterade
- effektivitetsrelaterade

---

<sup>VII</sup> En samverkansmodell utvecklad av Länsstyrelsen Östergötland och Rädda barnen för att motverka HRV. <https://dinarattigheter.se/starta-ett-projekt/>

Vad gäller *behovsrelaterade* faktorer, lyfter Norrbottens län professionellas medvetenhet om behovet av mer kunskap om HRV i kommunerna. I Västra Götaland rör det sig om medvetenhet om allvaret i hedersproblematiken hos skola, kultur och fritid. I Gävleborg är det professionellas medvetenhet om de utsattas behov av en öppen ingång som lyfts fram. Ett resurscentrum med fokus på HRV-frågor anses då vara välbehövligt för att möta dessa behov såväl hos professionella som hos HRV-utsatta.

De *engagemangsrelaterade* faktorerna som lyfts fram av flera pilotlän handlar om stort engagemang och stark vilja hos professionella och till viss del även hos ledningen, såväl på förvaltningsnivå som på politisk nivå, att förebygga och motverka HRV. Många på gräsrotsnivå och politisk nivå ser med andra ord inte bara behov av kunskaper om och insatser mot HRV utan visar enligt pilotlänen också stort engagemang för HRV-utsatta.

*Mandatrelaterade* faktorer lyfts upp av Kronoberg och några av resursteamerna i Göteborgs stad. Det rör sig bl.a. om att de har fått mandat från chefer att driva projektet. Det har också att göra med länsstyrelsernas sätt att ge samverkanspartners mandat, dvs. att det är nyckelaktörerna som socialtjänst och polis samt hälso- och sjukvård som kan bedriva operativt arbete mot HRV.

*Kompetensrelaterade* faktorer belyses av samtliga pilotlän. För Norrbottens län och Fyrbodals i Västra Götalands län handlar det om tidigare erfarenheter av arbete mot HRV, främst genom resursgrupp för HRV på respektive ort. Norrbotten lyfter fram HRV-kompetens hos Länsstyrelsen Norrbotten. En medarbetare där beskrivs som den med lång erfarenhet av arbete med HRV-frågor. Denna medarbetare anses vara en stor resurs i arbetet med att stödja utvecklingen av resurscentra i länet. Beträffande Gävleborg handlar det om en tidigare satsning på och erfarenheter av arbete mot HRV genom länets satsning på en hedersstrateg. Det rör sig också om metoden Framtidssnack som är till för att förebygga HRV bland ensamkommande. I Kronoberg rör det sig om positiv erfarenhet av att jobba myndighets- och länsgemensamt. I Västra Götaland lyfter Fyrbodals betydelsen av sakkunskap om HRV hos flera av de personer som nu jobbar med resurscentra. Flera av dessa har tidigare jobbat med HRV-frågor i Fyrbodals. För Göteborgs stad handlar det om kunskap om HRV hos Dialoga som samordnar och genomför utbildningsinsatser riktade till socialtjänsten, skolor, elevhälsa etc.

*Strukturrelaterade* faktorer lyfts upp av Kronoberg, Västra Götaland och Gävleborg. I Kronoberg är det en fråga om befintliga och väl etablerade strukturer för myndighets- och länsövergripande samverkansstrukturer. Det finns exempelvis tre myndighetsgemensamma verksamheter i länet dvs. Barnahus, Familjefrid och Personombud (PO) samt ett kvinnofridsnätverk som har funnits sedan 2000-talet. I Kronoberg finns det också strukturer för nära samarbete med regionen. Även i Fyrbodals i Västra Götaland handlar det om väletablerade strukturer för samverkan, tät samverkan mellan Barnahus tre filialer och etablerad samverkan med polisens brott i nära relationer (BNR). I Gävleborgs fall handlar det i likhet med Kronoberg om två myndighetsgemensamma eller länsövergripande verksamheter i länet. Det rör sig också om en etablerad tradition av att jobba i närverk, t.ex. inom ramen för Valfärd Gävleborg, Integration Gävleborg, våldsnätverk, resursteam HRV och polisens samarbete med skolor i länet.

*Effektivitetsrelaterade* faktorer går ut på genomtänkt planering för att nå ledningen i den egna organisationen, högsta regionala länsledningen och centrala samverkansaktörer för att förankra projektet. Betydelsens av dessa faktorer framhålls av Gävleborg och Kronoberg. I Gävleborg och Kronoberg handlar det om tät dialog med samarbetspartners och nyckelaktörer samt att förankra projektet, initialt hos högsta regionala länsledningen. Gävleborg, Norrbotten och Västra Götaland har också genomfört behovsinventeringar som kan ligga till grund för



fortsatt planering av aktiviteterna inom ramen för projektet. Kronoberg lyfter även upp vikten av effektiv kommunikation och kontinuerliga möten med arbetsgruppen. I Kronoberg handlar det också om planering för att identifiera och bjuda in rätt personer till förankringsträffar, involvera länsledningen från början och lösa frågan om huvudmannaskap tidigt dvs. innan jul 2018. Fyrbodalen i Västra Götaland betonar vikten av ett effektivt arbete som ett resultat av en kombination av HRV-kompetenta personer med stort engagemang för sakfrågan och strategin att förlägga arbetet med resurscentra till en redan befintlig verksamhet, dvs. barnahus.

## **Försvårande faktorer i arbetet med att utveckla resurscentra**

Detta avsnitt ägnas åt en beskrivning av vad pilotlänen ser som försvårande faktorer i arbetet med att utveckla resurscentra. Det rör sig om faktorer som en eller flera pilotlän lyfter fram och som är relaterade till:

- kompetens
- långsiktig finansiering
- tid
- organisation
- samverkan
- otydlighet
- form
- sekretess

*Kompetens* om HRV eller snarare brist på sådan kompetens hör till de svårigheter som tar sig tydliga uttryck i pilotlänen behovsinventeringar och i deras rekrytering av t.ex. samordnare till resurscentra. I de behovsinventeringar bland yrkesverksamma som har gjorts i vissa av pilotlänen framkommer att det finns behov av både bas- och fördjupningsutbildningar i HRV. Det framgår också av behovsinventeringarna att de professionella som gått fortbildningar och deltagit i föreläsningar om HRV, efterfrågar vägledning och rådgivning i hanteringen av konkreta HRV-ärenden. För att möta behovet av ökad kompetens om HRV har vissa pilotlän genomfört utbildningar om HRV. Pilotlänen har också haft svårigheter med att finna personer med HRV-kompetens för samordnartjänster. Brist på personer med HRV-kompetens som pilotlänen kan knyta till sig har i vissa fall gjort att rekryteringsprocessen blivit långdragen och att verksamhetens därför har behövt sakta ned takten.

*Långsiktig finansiering* eller snarare osäkerhet kring eller oro över hur resurscentras långsiktiga finansiering ska säkerställas, hör till de försvårande omständigheter i arbetet med utvecklingen av resurscentra som belyses av samtliga pilotlän. Det rör sig för samtliga pilotlän om kortsiktiga ekonomiska ramar vilka anses försvåra för pilotlänen att övertyga nyckelaktörer att ta över huvudmannaskapet efter projektiden. En gemensam uppfattning bland pilotlänen är att de kortsiktiga ekonomiska ramarna som, som många projekt brukar ha, kan leda till att kommunerna kan hamna i en situation där de kan behöva ärva en kostnadsstung verksamhet från länsstyrelserna. Det handlar också om oro över svårigheter att finna en balans mellan att bygga långsiktigt utan en garanti för fortsatta medel från staten. Enligt pilotlänen beror denna oro delvis på att flera kommuner i pilotlänen brottas med ansträngd ekonomi. Bland pilotlänen lösningar på problemet med långsiktig finansiering kan statliga

stimulansmedel efter projekttiden, riktade uppdrag till de centrala aktörerna, socialtjänst, regionerna och polisen, samt mindre kostnadstunga lösningar som samråd, nämns. Digitala lösningar lyfts också i Norrbottens kartläggning och som de vill arbeta med genom en websida som är under utveckling. Oro över den långsiktiga finansieringen av resurscentra som enligt pilotlänen kan ses som en bidragande orsak till ett avvaktande förhållningsätt från vissa centrala samverkanspartners sida står i bjärt kontrast till ett stort engagemang för HRV-frågor i pilotlänen bland ledning och på gräsrotsnivå. Denna avvaktande inställning till projektet uttrycktes av en person i ett av pilotlänen i följande ordalag: ”de är mycket intresserade men saknar pengar”.

*Tidsrelaterade* faktorer tas i likhet med de resursrelaterade upp av samtliga pilotlän. Det är en fråga om kortsiktiga tidsperspektiv. Uppdragets projektform och projekttrötthet ute bland nyckelaktörerna beskrivs av pilotlänen som faktorer som försvårat länens arbete med att stödja utvecklingen av resurscentra. Pilotlänen beskriver svårigheter med att känna press på sig att prestera och förbruka medel på kort tid. Detta sägs ha skett på bekostnad av ett behov av genomtänkt planering för och reflektion över arbetet med att utveckla resurscentra. Det rör sig också om en oro över att lova utsatta att det finns stöd att få vilket senare kan komma att försvinna.

*Organisationsrelaterade* faktorer som lyfts av flera pilotlän har att göra med oklarheter i projektets ledningsstruktur och nationella samordningens uppdrag. Initialt upplevde samtliga län att det fanns otydligheter kring styrgruppens, den nationella samordningens roll och funktion. Mer konkret belyste pilotlänen otydligheter kring styrgruppens mandat och uppdrag. Det fanns då frågor om styrgruppen var ett rådgivande eller beslutande organ eller båda delarna. Vidare har det funnits önskemål om att styrgruppen skulle inta en mer proaktiv än en tämligen reaktiv roll i förhållande till pilotlänens arbete. Med det menar de att styrgruppen skulle på eget initiativ besöka pilotlänen, följa, granska, värdera och vid behov styra om arbetet i länen. Enligt vissa län hade det också varit önskvärt om det från styrgruppen eller nationell samordning kommit något slags styrning eller önskning gällande arbetet ute i pilotlänen. Det kan exempelvis röra sig om styrgruppen efterfrågat projektplaner, mål och syfte eller en arbetsbeskrivning för samordnare. Sett ur pilotlänens perspektiv tenderar styrgruppen att reagera på och fatta beslut i ärenden som beretts av den nationella projektledaren. Även i fråga om relationen mellan nationella samordnaren och styrgruppen har det funnits oklarheter ute bland pilotlänen. Dessa svårigheter har diskuterats i flera omgångar och styrgruppens samt nationella samordningens funktion och roll har formaliserats i skriftliga dokument. Vad gäller svårigheter relaterade till projektets organisation i pilotlänen är det flera faktorer som lyfts fram av länen. I Västra Götaland handlar det specifikt om att hitta passande och effektiva former för att resurscentrum Fyrbodal och resursteamen i Göteborgs stad ska känna samhörighet som två ben som resurscentra i länet står på. I Kronobergs län rör det sig om en inbyggd sårbarhet i huvudmannskapet då länet är ett litet sådant med en stor aktör dvs. Växjö. Sårbarheten i organisationen av resurscentra i Kronoberg ligger delvis i att projektets fortlevnad blir beroende av Växjö. En annan aspekt som tas upp av flera pilotlän är att flera av dem som jobbar i projektet, såväl på operativ som på ledningsnivå, är nya inom sina respektive organisationer och en del nya inom området HRV. En nackdel med detta anses vara att startsträckan bli längre då en nyanställd behöver lära känna sin organisation och behöver än mer tid för att börja känna sig varm i kläderna när det gäller HRV-kompetens.

*Samverkansrelaterade* faktorer lyfts fram av samtliga pilotlän. I vissa län handlar det om svårigheter med navigering i ledningsstrukturerna i länet, identifiering av och etablering av kontakt med nyckelaktörer hos centrala samverkanspartner. Det har funnits svårigheter att nå en viss nyckelaktör, t.ex. polis, skola, regionen eller socialtjänsten. Det kan enligt pilotlänen

bero på att skolan exempelvis prioriterar ett fokus på det pedagogiska arbetet och inte har utrymme för annat. Detta anses vara en allvarlig svårighet då vissa pilotlän anser att en del skolor har å ena sidan relativt stora problem med HRV och å andra sidan relativt stora behov av ökad kunskap om problematiken. Det kan också bero på bristande samsyn på HRV, t.ex. om vissa insatser motverkar HRV eller snarare upprätthåller hedersnormer. Ännu är samverkansrelaterad faktor som lyfts fram av vissa pilotlän är svårigheter med att övertyga vissa samarbetspartners att HRV är allas fråga och att t.ex. få mandat från skolledningen för kompetenshöjande insatser. En övergripande svårighet som relaterar till flera av de svårigheter som beskrivs i detta stycke är enligt pilotlänen det kommunala självstyret. Detta anses förutsätta ett tydligt och starkt mandat gentemot kommunerna eller riktade uppdrag till dem för att samverkan kring resurscentra ska kunna komma till stånd.

*Otydlighetsrelaterade* faktorer rör sig om otydlighet i uppdraget kring målgrupp, dvs. om målgruppen ska vara HRV-utsatta eller om den ska omfatta alla som utsätts för våld av närstående. Det har också att göra med otydlighet kring länsstyrelsernas mandat gentemot huvudmän. Det finns också oklarheter kring länsstyrelsernas eventuella roll i resurscentra efter projektiden. På vilket sätt förväntas resurscentra efterleva en likvärdighet eller minsta gemensamma nämnare ifall en annan huvudman än länsstyrelsen driver resurscentra? Hur ska detta kontrolleras eller styras om det är en regional verksamhet med egen ekonomi? Vad kan länsstyrelserna göra om det uppstår oenigheter kring uppdragets genomförande och utformning eller vid huvudmannens avvikelser från avtal då vissa pilotlän har tecknat inte bindande utan så kallade tillitsbaserade avtal? Hör den här typen av frågor till länsledningen i enskilda pilotlän eller en fråga som bör hanteras av styrgruppen. Detta är en fråga som har behandlats av styrgruppen som konstaterat att relationen mellan enskilda pilotlän och huvudmän hamnar utanför styrgruppens mandat och är en fråga som ska hanteras av ledningen vid länsstyrelsen i enskilda pilotlän dvs. en fråga för ledningar för organisationer som är avtalspartners. Ytterligare en svårighet, relaterad till otydlighet, som pilotlänen lyfter fram har att göra med otydlighet från departementets sida om projektets förlängning. Verksamhetstakten i vissa län saktade ned i viss mån under senare delen av hösten 2019 pga. osäkerhet om uppdraget skulle förlängas eller inte. I vissa andra län ökade takten istället så tillvida att det startades samråd för att det skulle finnas någon verksamhet att utgå ifrån och fortsätta arbeta med. Pilotlänen framhåller att det fanns indikationer på att de skulle få förlängt uppdrag men att chefer inte kunde basera sina beslut om förlängningar av tjänster på indikationer.

Utöver ovan beskrivna försvårande faktorer belyser också enskilda pilotlänen specifika faktorer bl.a. *formrelaterade* som anses ha försvårat arbetet med utvecklingen av resurscentra. En formrelaterad faktor som lyfts upp som försvårande rör centrumbildning, dvs. någon form av samlokaliserad verksamhet med samlad kompetens för att möta utsatta. Idén om centrumbildning har väckt tankar i pilotlänen om den ska vara den enda modellen för samhällets arbete mot HRV i stora län med stora geografiska avstånd eller på mindre orter med sämre möjlighet till anonymitet. Vissa län förtydligar att de fått dessa idéer till sig genom förstudien, Länsstyrelsens Stockholms deltagande i samordningsgruppen, Family justice center m.fl. som föreläst vid flera konferenser.

*Sekretess* belyses också av pilotlänen som en försvårande faktor för samverkan mellan nyckelaktörer i HRV-ärenden. Det har exempelvis funnits osäkerhet i vissa pilotlän kring hur sekretessfrågor ska hanteras i samverkan med frivilliga aktörer och när dessa exempelvis kan vara med i samråd. I vissa län har denna fråga hanterats genom samverkansavtal och genom krav på anonymiserade ärendedragningar vid samrådsträffar. Sekretess är en fråga som hör till

de utvecklingsområden som projektet behöver diskutera vidare och ta fram en plan för så att samverkan kan möjliggöras samtidigt som principen om rättssäkerhet ska värnas om.

Sammanfattningsvis går det att säga att pilotlänen har behövt förhålla sig till och handskas med en rad allvarliga försvårande faktorer. En del av dessa svårigheter nämndes redan innan pilotverksamheten startade. I en enkät inför förstudien som gick ut till samtliga länsstyrelser i landet lyfte pilotlänen följande faktorer som potentiellt försvårande omständigheter:

- Kommunala självstyret och kommunsamverkan som enligt vissa pilotlän skulle försvåra förankringsarbetet och långsiktigheten i arbetet med att utveckla resurscentra.
- Att gå för fort fram utan dialog om och samsyn kring målbild.
- Få med ledningen dvs. både på tjänstemannanivå och politisk nivå
- Kompetensförsörjning, dvs. svårighet att kunna förse resurscentra med personal med adekvat HRV-kompetens
- Öppenhet kring nyckelaktörernas ansvarsområden, som syftar på svårigheter i samverkan mellan nyckelaktörerna pga. osäkerhet kring varandras samhällsuppdrag, mandat och ansvarsområde men också prioriteringar, ekonomiska förutsättningar etc.
- Få till samverkan mellan nyckelaktörer så att inte enstaka eldsjälarna drar lasset. Denna farhåga går i sin tur på en oro över att arbetet med HRV inte ska vara personbundet utan professionsbundet.

Nu när dessa farhågor jämförs med de försvårande omständigheter som pilotlänen har belyst, blir det ganska uppenbart att samtliga har haft betydelse för takten i arbetet med att stödja utvecklingen av resurscentra i pilotlänen.

## Kapitel 4

### Diskussion och övergripande slutsatser

I detta avslutande kapitel diskuteras flera av de centrala aspekterna av arbetet med att stödja utvecklingen av regionala resurscentra i de fyra pilotlänerna. Det rör sig om projektets organisation, graden av formalisering av projektet som i sin tur inbegriper formuleringar av mål och syfte, verksamhets- och projektplaner, en minidefinition av resurscentra. Det förs också en diskussion kring pilotlänens förankringsarbete, behovsanalyser, konsekvenser av pilotlänens val av huvudman, avgränsningar av målgruppen och dess följder och slutligen vad de utförda aktiviteterna inom ramen för projektet kan säga om det fortsatta arbetet med att åstadkomma regionala resurscentra. Det görs också jämförelser av pilotlänerna med utgångspunkt i gynnande och försvårande faktorer som haft betydelse för arbetet med att utveckla resurscentra i respektive pilotlän. Kapitlet avslutas med en diskussion om det fortsatta arbetet med resurscentra.

### Effekter av resurscentras organisation

Organisationen av resurscentra tycks ha genomgått en relativt långsam formaliseringsprocess. Det betyder att t.ex. roller och funktioner initialt inte varit explicit formulerade. En konsekvens av detta har varit att det för vissa pilotlän inte alltid varit helt självklart vilket stöd de skulle kunna förvänta sig eller erhålla från den nationella samordningen vad gäller det regionala arbetet kring utvecklingen av resurscentra. En annan konsekvens har varit att vissa län har upplevt otydlighet kring vilka krav som kan ställas på de samverkanspartners som länsstyrelserna i pilotlänerna har fördelat medel till. Pilotlänerna har valt olika tillvägagångssätt i den frågan. Medan vissa pilotlän har valt att inte ställa krav på samarbetspartners som erhållit medel under 2019, har vissa andra pilotlän villkorat fördelningen av medel. Vissa jurister i pilotlänerna är av den uppfattningen att fördelning av medel med krav på motprestation ligger nära upphandling och att utlysningar och efterföljande ansökningsprocess som kräver motprestation, kan överklagas. Andra jurister har framhållit att det går att villkora fördelningen av medel och ställa krav på motprestation. Detta har varit en fråga som vissa pilotlän önskat få tydliga svar på från styrgruppen bl.a. genom att styrgruppen skulle ta ställning till riktlinjer för fördelning av medel. Dessa otydligheter skulle kunna ses som utvecklingsområden för projektledningen. Det behövs med andra ord ett förtydligande av om styrgruppen är ett beslutande eller stödjande funktion eller bådadera.

Tydliggörande av organisationsstrukturen genom ökad formalisering med hjälp av kommunikationspolicy, projektplan för den nationella samordningen etc. har varit en fråga som den nationella samordnaren jobbat en del med och som tycks ha lett till en tämligen ökad klarhet kring ledningsfunktionernas roll och befogenheter.

Att ytterligare formalisera resurscentras organisationsstruktur kan således vara viktigt då det verkar finnas en koppling mellan en tydlig organisationsstruktur och förutsättningar för organisationens samverkan med nyckelaktörer kring den fråga som är föremål för samverkan. Att initialt i ett projekt fördela roller och klargöra ansvarsområden anses sålunda vara en av grundförutsättningarna för framgångsrik samverkan (se Danermark, 2004).

## Formalisering av projektet

Formalisering av resurscentraprojektet i stort och dess organisation i synnerhet har, som nämnts tidigare, varit en successiv process. På övergripande nivå har mål och syfte för resurscentra inte varit explicit formulerade i regeringsuppdraget och i förstudien. Det görs också olika definitioner av syfte och mål för resurscentra i olika pilotlän. I nationella samordningens projektplan finns en definition av syfte och mål för projektet. Detta har vidareutvecklats efter att ha tagits upp till diskussion både på ledningsnivå, dvs. i styrgruppen och på regional nivå i pilotlänen. Varför är det viktigt med formalisering av syfte och mål? Svaret ligger delvis i att resurscentra i grunden är tänkt att vara ett samverkansprojekt. ”Samverkans minsta gemensamma nämnare är att två eller fler personer *interagerar* om *något* i ett specifikt *syfte*” (se Danermark, 2004, s. 17). Om syfte och mål är vaga och om det görs olika definitioner av dem kan det såväl på kort som på lång sikt innebära svårigheter för resurscentrasatsningen. Det kan bli svårt att göra anspråk på likvärdighet i det stöd och hjälp som de utsatta får. Det kan också försvåra vidareutvecklingar och utvärderingar av resurscentra då dessa ställer krav åtminstone på ett minimum av strukturlikhet.

Ett annat område som kan tyckas vara ett utvecklingsområde i behov av ytterligare formalisering är verksamhets- och projektplaner. Idag går dessa dokument under olika benämningar. Frågan är om det är viktigt för resurscentra att åstadkomma en någorlunda homogen terminologi? Frågan är också om projektplan och verksamhetsplan är olika dokument eller identiska dokument som fått sig olika namn? Dessa dokument behöver naturligtvis anpassas efter regionala förutsättningar. Om huvudmannen exempelvis kräver att dokumentet ska döpas till projektplan och inte verksamhetsplan, är det rimligt att skriva fram det så att valet av namn för dokumentet klargörs. Oavsett namn kan det främja erfarenhetsutbyte, och underlätta utvärdering av resurscentra om det hålls en miniminivå av strukturlikhet vad gäller innehåll och centrala aspekter som syfte, mål, målgrupp, huvudman, aktiviteternas och verksamhetens karaktär i dessa dokument.

Det är emellertid viktigt att konstatera att graden av formalisering av arbetet har kommit olika lång i olika pilotlän. Graden av formalisering av projektet har överlag ökat i samtliga pilotlän samtidigt som arbetet i vissa pilotlän, t.ex. Kronoberg, har från början karaktäriserats av en tämligen hög grad av formalisering beträffande beslut om fördelning av medel, samverkansavtal, beskrivningar av organisationsstrukturen, utlysningar, arbetsbeskrivningar etc.

En annan central fråga i behov av formalisering rör behovet av en minimidefinition av vad resurscentra ska vara för slag verksamhet och vilket innehåll samt vilken form verksamheten ska ha. Betydelsen av en minimidefinition för samverkansprojekt lyfts fram i senaste utvärderingen av Barnahus (Barnafrid, 2019). I utvärderingen framkommer att det saknas en gemensam definition av vad ett Barnahus är och vilka gemensamma kriterier som ska gälla för att barn ska få likartat bemötande och likvärdig service oavsett vistelseort. Att inte alla Barnahus kan göra anspråk på att leva upp till målet om likvärdighet sätts delvis i relation till avsaknaden av en tydlig minimidefinition. Mot denna bakgrund kan det vara av betydelse om pilotlänen redan under projekttiden kan komma överens om vad som karaktäriserar ett resurscentrum och vad som kan vara en minimidefinition av ett sådant. Frågan är emellertid om det är möjligt i efterhand, när det startats olika verksamheter med helt olika huvudmän och helt olika ekonomiska förutsättningar?

I Länsstyrelsen Östergötlands tidigare satsning på pilotverksamhet för att förebygga HRV belyses också formalisering av samverkan, anställningsformer och rollbeskrivningar som en

framgångsfaktor för lyckad samverkan (Länsstyrelsen Östergötland, 2015). I likhet med Länsstyrelsen Östergötland lyfter också Barnafriid (2019), i utvärderingen av Barnahus, rikriktning av samverkansavtal som en förutsättning för tydlig och hållbar samverkan. I utvärderingen av Barnahus konstateras också att fungerande samverkan förutsätter att samtliga involverade parter tar ett gemensamt ekonomiskt och personellt ansvar som konkretiseras i tydliga avtal eller förbindelser. Detta är viktigt då det följer viss sanktion mot eller konsekvens av att en samverkanspart inte lever upp till sin del i uppgörelsen. På ett liknande sätt skulle resurscentra kunna förebygga att bli uddlösa och urvattnade om projektet redan från början strävar efter formalisering av verksamheten.

## **Har målgruppen förändrats och hur kan det påverka projektet?**

Mot bakgrund av beskrivningarna av pilotlänens syn på målgruppen i föregående kapitel går det att se tre förändringar av målgruppen. Den första rör ett vidgat åldersspann dvs. en vilja att inkludera HRV-utsatta oavsett målgruppens ålder. Detta gäller i dagsläget vissa av resursteamerna i Göteborg och Norrbottens län gällande ärenden som föredras av yrkesverksamma. Den andra rör Gävleborgs län och resursteamerna i vissa stadsdelar i Göteborg som vill inkludera föräldrar genom satsningar på föräldraskapsstöd respektive föräldragrupper. I stadsdelen Angereds projektplan framkommer också att stadsdelen inkluderar förövare i målgruppen. Den tredje förändringen handlar om att vidga målgruppen utsatta så att den omfattar alla som utsätts för våld av närstående. Den sistnämnda förändringen gäller Kronoberg och Norrbotten som vidgat målgruppen i den riktnigen. Gävleborg hade också, som nämnts tidigare, tankar om att vidga målgruppen. Gävleborg har dock släppt tanken på att vidga målgruppen mer och mer eftersom yrkesverksamma i länet vittnat om att en vidgning kan leda till att fokus hamnar på våld i nära relationer. Av denna anledning ligger fokus i arbetet i Gävleborg för närvarande på HRV. En tänkbar risk med den sistnämnda avgränsningen av målgruppen kan vara att frågan om HRV och HRV-utsatta riskerar bli ett bihang till mer övergripande satsningar mot våld i nära relationer.

Ambitionen att bredda målgruppen utsatta till alla som utsätts för våld av en närstående kan med andra ord innebära en risk att HRV kan hamna i bakgrunden medan våld i nära relationer (VIN) kan hamna i förgrunden. Frågan är med andra ord hur de pilotlän som ämnar expandera målgruppen i en sådan riktning kan säkerställa att utsatthet för HRV inte riskerar bli ett bihang till VIN då kunskapen om HRV verkar, inte minst enligt pilotlänens egna inventeringar, vara tämligen låg bland yrkesverksamma?

Ytterligare en tänkbar konsekvens av att målgruppen blir större så att den också omfattar föräldrar, t.ex. genom satsningar på föräldraskapsstöd och föräldragrupper är att resurserna satsar på en grupp som kan vara minst benägen att omvärdera sina hedersbaserade normer och värderingar. Det finns idag mycket begränsade erfarenheter av arbete med föräldrar i en hederskontext. Av de få gjorda erfarenheterna av arbete med föräldrar och familjer, som bl.a. Linnamottagningen gjort, framgår att samhället inte ska rikta insatserna till föräldrar i hederskontexten utan i stället till barn och unga för att stärka dem som autonoma individer genom att lära dem fatta egna beslut, lära dem att inta ett kritiskt förhållningssätt till auktoriteter, inklusive föräldrars, lära dem göra egna val och blir självgående individer (se Eriksson, 2013).

I den mån samhället ska satsa på föräldraskapsstöd i en hederskontext, rekommenderas i enlighet med modellen *The Turkish Early Enrichment Project* (TEEP) ett arbete som har relationen mor-barn i fokus (se Kagitcibasi et al., 2009). I grova drag går TEEP ut på att stärka modern att se barnets behov av och främja dess kognitiva och socioemotionella utveckling. Syftet är att få mödrarna att inte slå sitt barn, läsa för barnet och lära sig se och

förstå barnets behov. Samspelet mellan barn kan ske i förskolan samtidigt som mödrarna får hjälp för egen del i föräldragrupper utan barn. Denna modell gäller barn i förskoleåldern, 2-3-åringar, utifrån en reservation att de som passerat förskoleåldern redan blivit färgade av hedersnormer. Satsningar på föräldraskapsstöd eller föräldragrupper behöver därför ske med stor försiktighet och de behöver vara väl genomtänkta och bygga på väl genomförda analyser av risker och vinster samt på tydliga avgränsningar av vilka i en familj som ska omfattas av satsningen. Det har också varit oklart om och i så fall i vilken form och omfattningen resurscentra ska bedriva preventivt arbete. Satsningar på föräldrar och familjer för att förebygga HRV är en fråga som behöver diskuteras vidare inom ramen för projektet.

Att inkludera förövare i målgruppen, kan medföra allvarliga säkerhetsrisker för de utsatta. Förövare i en hederskontext kan vara både föräldrar och syskon. En sådan vidgning av målgruppen väcker frågor om pilotlänen vill inrätta olika mottagningar för offer respektive förövare? Att inkludera förövare i målgruppen kan vara förknippat med allvarliga säkerhetsrisker som förtjänar djupgående analyser. Avgränsningen av målgruppen har sålunda varit en viktig fråga för styrgruppen att ta ställning till och i nationella samordningens projektplan finns det en avgränsning av målgruppen. Huvudfokus ska enligt projektplanen ligga på HRV-utsatta samtidigt som pilotlänen ges utrymme att utifrån länspecifika förhållanden även inkludera andra som utsätts för våld av närstående.

## **Konsekvenser av pilotlänens val av huvudman**

Det är självfallet svårt att med säkerhet tala om vilka följder pilotlänens val av huvudman kan ha medfört då frågan om ägarskap, som det framgick av föregående kapitel, gäller projekttiden. Inte i något av pilotlänen finns det någon som har visat intresse för att blir huvudman för resurscentra efter projekttiden. Pilotlänens hållning i ägarskapsfrågan väcker sålunda en del frågor. En sådan fråga som rör Gävleborgs län är om det kan uppstå svårigheter och i så fall vilka i samband med en överföring av huvudmannaskapet från länsstyrelsen till andra aktörer? Vad ska länsstyrelsen ha kvar och hur ska överföringen ske samt hur resurscentra ska finansieras efter överföringen? Länsstyrelsen i Gävleborg anser dock att de är nöjda med huvudmannaskapet vilket enligt de ger förutsättningar för en fungerande överföring till en ny struktur. Viktiga delar i huvudmannaskapet anses vara det samverkansavtal som Länsstyrelsen Gävleborg har slutit med socialtjänsterna i länets alla kommuner och det fördjupade samarbete som de inlett med Barnahus utifrån piloten. Länsstyrelsen Gävleborg är också beredd att efter projekttiden fortsätta understödja arbetet, vilket bland annat framgår av det nämnda avtalet med socialtjänsterna.

Vad gäller Västra Götalands län har det förhållandet att Barnahus Fyrbodol och Social resursförvaltning i Göteborg tagit på sig huvudmannaskapet för resurscentra under projekttiden gjort att båda delarna i länet befinner sig i operativ fas. Vad gäller resursteamerna i Göteborg kom vissa team igång med operativt arbete, i form av utbildning och konsultation till yrkesverksamma före sommaren 2019 medan andra kom i operativ fas under hösten 2019. Detta främst med anledning av att teamerna inte bildats samtidigt. Barnahus i Fyrbodol har också planerat och genomfört flera utbildningsinsatser under hösten 2019 och våren 2020, varav en heldag om heder genomförts i början av september 2019. Resurscentrum Fyrbodol ger också konsultation till yrkesverksamma i enskilda hedersärenden samtidigt som de tar upp hedersärenden i Barnahusets samråd. I Kronobergs län verkar valet av Växjö kommun som huvudman ha medfört vissa fördelar bl.a. att länet har kommit igång med operativt arbete under våren 2020 då båda samordnarna är på plats. De har också tecknat bindande avtal med Växjö. Att ha länets mäktigaste aktör dvs. Växjö kommun som huvudman innebär inte bara fördelar utan det även kan vara förknippat med viss sårbarhet. Mot denna bakgrund kan en relevant fråga resas om vad som skulle kunna hända med satsningen på resurscentra om



Växjö skulle dra sig ur som huvudman? Vem eller vilka andra skulle kunna gå in som huvudman? Växjö kommun har fattat beslut om att Resurscentra Kronoberg ska höra till förvaltningen Arbete och välfärd i Växjö kommun och under samma chef som ansvarar för de två andra länsövergripande verksamheterna, dvs. Familje Frid Kronoberg och Barnahus.

Sammanfattningsvis verkar det som att pilotlänens storlek, deras erfarenhet av myndighetsgemensamma och länsövergripande verksamheter har haft begränsad betydelse för benägenheten hos nyckelaktörer som socialtjänst, polis, hälso- och sjukvård samt skola i dessa län att gå in som huvudman för resurscentra efter projektiden. Ekonomisk trygghet dvs. en tydlig plan för hur resurscentra långsiktigt skulle kunna finansieras verkar vara av central betydelse för nyckelaktörerna. I detta avseende har vissa pilotlän lyft fram förslag om en kombination av förordningsstyrning och statliga stimulansmedel för att resurscentra ska ha en chans att permanentas. Förordningsstyrning anses då ge länsstyrelserna ett starkare mandat gentemot nyckelaktörer som socialtjänst, polis, hälso- och sjukvård samt skola för att få dem ta ett gemensamt ansvar för stöd till och skydd av HRV-utsatta. Statliga stimulansmedel under förlängt projektid anses också skapa förutsättningar för att visa på resultat och goda exempel för att på så sätt få potentiella huvudmän att satsa på ett permanentande av resurscentra. Utan en tydlig plan för långsiktig finansiering av resurscentra kan det finnas en påtaglig risk att resurscentrasatsningens framtid stöter på hinder pga. oro bland samverkanspartners att hamna i något som Danermark (2004) kallar för "Svarte Petterspel" dvs. där de som bör samverka kring resurscentra kan uppleva att Länsstyrelserna vill övervältra kostnaderna för verksamheten på dem.

## **Följderna av pilotlänens förankringsarbete**

Ett lyckat förankringsarbete i samverkansprojekt av resurscentras slag, belyses i forskningen (Englund, 2017) som en av grundförutsättningarna för framgång. Det kan därför antas att ett grundligt förankringsarbete kan också ha betydelse för framgångar i att finna huvudman/män för ett samverkansprojekt. Som det framgick av föregående kapitel har samtliga pilotlän bedrivit någon form av förankringsarbete. Pilotlänens arbete med förankring skiljer sig emellertid åt beträffande form, tidsram och aktörer. Vissa län har ägnat mer tid än andra åt förankringsarbetet. Ambitionen har varit att förankra projektet såväl på politisk nivå som på förvaltnings- eller tjänstemannanivå. Medan samtliga län möts av engagemang på tjänstemannanivån har vissa län haft svårigheter med förankringsarbetet bland politiker. I vissa fall har också förankringsarbetet drivits parallellt med inventering av behoven i länet och i vissa län efter en sådan inventering. Optimalt sett kunde förankringsarbetet sjuösättas efter en behovsinventering. Underlaget från inventeringarna skulle då kunnat ge en mer överskådlig bild av behov och insatser i länet men också problematikens storlek. Dessa är några av de faktorer som både politiker och eventuella huvudmän samt samverkanspartners skulle fästa hånseende vid. Det finns därför skäl att se över förankringsarbetet och behovet av att göra riktade insatser till politiker och den politiska ledningen då deras engagemang i HRV-frågor verkar enligt Englund (2017) och Länsstyrelsen Östergötlands erfarenheter vara av stor, för att inte säga avgörande betydelse.

Även Länsstyrelsen Östergötlands (2014/2015) erfarenhet av förankringsarbete inom ramen för pilotverksamhet i sex kommuner, dvs. Borlänge, Norrköping, Karlstad, Söderhamn, Umeå och Västerås, visar att förankring av projektet på politisk nivå är central samtidigt som vikten av förankring på förvaltningsnivå också lyfts fram. Länsstyrelsen Östergötland (2015) framhåller emellertid att förankringsarbete är en mödosam process som kräver och bör ges tid. Förankring av idéen om resurscentra bland centrala samverkansaspekter kan brista om det

råder oklarheter kring ansvarsfördelning, om syfte och mål är vagt formulerade samt om det finns oenighet kring fastställda mål (se Blomqvist, 2012; Englund, 2017). Att ha en tydlig vision om vad projektet kan leda till ses också som en faktor som främjar både förankring hos ledning och på sikt även samverkan (se Englund, 2017). En annan faktor som enligt Englund (2017) har betydelse för framgångsrikt förankringsarbete och på sikt för fungerande samverkan är en tydlig plan för kontinuitet då personalomsättning och omorganisationer kan äventyra både välgenomtänkt förankringsarbete och lyckad samverkan.

Framgångar i förankringsarbete kan också påverkas av andra faktorer än de hittills nämnda. Val av aktörer som ska vara föremål för pilotverksamhet verkar utifrån Länsstyrelsen Östergötlands erfarenhet av pilotverksamhet också ha betydelse för förankringsarbetet. Länsstyrelsen Östergötlands val av pilotkommuner byggde då på flera kriterier bl.a. ”att kommunerna har haft egen erfarenhet av placeringar av unga utsatta för HRV, att nyckelpersoner i kommunen har någon form av utbildning i HRV, att kommunen har erfarenheter av samverkan med andra myndigheter och berörda parter, att kommunen är villig att avsätta tid för detta arbete och att det finns andra aktörer som polis och skola på lokal nivå som kan och vill avsätta tid för detta arbete”, (Länsstyrelsen Östergötland, 2014, s. 6). I en kommun, dvs. Söderhamn, lyckades Länsstyrelsen Östergötland genom lyckat förankringsarbete att genomdriva ett viktigt och lärorikt förändringsarbete. De framgångsfaktorer som lyfts fram är bl.a. en tydlig vilja hos politiker och professionella att förstå och slå vakt om allas lika rättigheter och möjligheter samt en vilja att ge utsatta för HRV stöd och skydd. Politikernas vilja att satsa på ett arbete mot HRV beskrivs som en direkt följd av en enskild person, Iman Husseins, omfattande kunskaper om HRV-problematiken och hennes stora engagemang i de utsattas situation samt hennes unika förmåga att förmedla denna utsatthet till politiker. Den politiska viljan ledde i sin tur till att socialnämnden inrättades en ny tjänst i Söderhamn dvs. en HR-strateg (Länsstyrelsen Östergötland, 2014). Samordnaren lyckades bygga upp en kompetensbas som möjliggjorde förändringsarbete (ibid). Det rörde sig om kompetens att förstå de utsattas situation och behov, kompetens att förstå glappet mellan behov och insatser samt kompetens att skapa en miljö där osäkerhet, såväl den utsattas som socialsekreterarens, inte sågs som en svaghet utan snarare som en utgångspunkt för förändring där båda parterna fick hjälp av samordnaren att komma över osäkerheten (ibid).

I det föreliggande projektet är det däremot delvis andra kriterier som beaktats i valet av pilotlän (se Länsstyrelsen Östergötland, 2018b). Här rör det sig bl.a. om en variation gällande länens storlek dvs. att välja såväl stora som små län, deras erfarenheter eller avsaknad av erfarenhet av myndighetsgemensamma och länsövergripande verksamheter. Fokus i formuleringen av inkluderingskriterier verkar således legat på geografiska, demografiska och organisatoriska faktorer, som i sig är viktiga, och i mindre grad på pilotlänens erfarenhet av arbete med HRV-frågor, placeringar, skyddande boenden för HRV-utsatta, HRV-kompetens etc. Med det inte sagt att enbart län som haft de bästa och största erfarenheterna av arbete mot HRV skulle väljas ut som pilotlän. Tanken är bara att visa att i tidigare satsningar på pilotverksamhet mot HRV andra kriterier har blivit beaktade.

## **Pilotlänens arbete ur ett jämförande perspektiv**

I denna del jämförs pilotlänerna med varandra med utgångspunkt i de gynnande och försvårande faktorer som beskrevs i föregående kapitel.

Pilotresurscentra Fyrbodal har förlagts till en redan befintlig verksamhet, dvs. Barnahus i Fyrbodal. Detta tillsammans med andra faktorer som två samordnare som känner Fyrbodal och är kända i området och tidigare erfarenhet av arbete med HRV-frågor har gjort att startsträckan för operativt arbete har varit relativt kort för Pilotresurscentra Fyrbodal. Dessa faktorer i kombination med stort engagemang för HRV-frågor hos samordnarna har gjort att Fyrbodal så här långt i projektet har levererat imponerande resultat. Förutom stort engagemang för HRV-frågor har det förhållandet att samordnarnas arbetssätt starkt påminner om frivilliga aktörers icke-konventionella arbetssätt och förhållningssätt till HRV-utsatta, tillskrivas betydelse för framgångarna i Fyrbodal. Det rör sig om att ta varje HRV-ärende på allvar, mobilisera interna resurser och konsultera externa aktörer i anonymiserade ärenden, bl.a. Nationella kompetensteamet och frivilliga organisationer som profilerat sig inom HRV-området. Detta inte enbart inom ramen för ordinarie kontorstid utan också utanför kontorstid när ärendena har varit av allvarlig karaktär. Dessutom har samordnarna i sin tur gett konsultation till yrkesverksamma och initierat samråd i flera komplexa HRV-ärenden. Pilotresurscentra Fyrbodal har också hjälpt hem 7 bortförda barn i tre HRV-ärenden vilka brukar höra till de mest komplexa inom HRV-området. En av framgångsfaktorerna i de ärenden som rör domesticering av bortförda barn, har varit nära samverkan med UD. Resurscentra Fyrbodal har också sedan hösten 2019 genomfört flera kompetenshöjande utbildningar riktade till professionella i Fyrbodal.

En fråga som Fyrbodals lösning väcker är dock om den inte förutsätter kunskap hos skola, polis, socialtjänst och hälso- samt sjukvård för att de utsatta ska upptäckas och slussas vidare till Pilotresurscentra Fyrbodal? Även om Fyrbodal har, som tidigare nämnts, genomfört flera kompetenshöjande utbildningar, finner sig en berättigad fråga om dessa kompetenshöjande insatser är tillräckliga. Hur ofta behövs liknande insatser genomföras då personalomsättning hos de centrala samverkansparterna kan vara relativt hög och då dessa aktörer kan genomgå återkommande omorganisationer. Trots dessa frågor sticker Fyrbodal ut bland pilotlänen i fråga om att bedriva operativt arbete och åstadkomma resultat i form av direkt stöd till yrkesverksamma och indirekt till utsatta. Detta trots att båda samordnarna jobbar halvtid med resurscentrauppdraget.

I likhet med Pilotresurscentra Fyrbodal har resursteamet i Göteborgs stad också gett konsultation till yrkesverksamma och träffat HRV-utsatta men i mer begränsad utsträckning jämfört med Fyrbodal. Detta kan ha en rad olika anledningar. Det kan delvis bero på bemanningsfrågan dvs. att i vissa stadsdelar en heltidstjänst har fördelats på flera personer; i vissa stadsdelar har det till och med funnits enmansteam. En följd av detta kan vara att var och en har för lite tid till sitt förfogande för att jobba med HRV-frågor i den utsträckning som behövs. En annan tänkbar faktor kan vara att resursteamet har tillkommit i olika skeden under projekttiden så tillvida att en del varit igång sedan våren 2019 medan andra är relativt nystartade. Även kunskapsnivån om HRV skiljer sig bland teamen. En del haft HRV-kompetens sedan tidigare medan vissa andra har haft behov av kompetensutveckling. Det har också funnits svårigheter med att nå ut med information till nyckelaktörer i vissa stadsdelar och att få mandat från chefer för centrala samverkanspartners att komma ut i verksamheterna och informera om resursteamet. Det har också efterfrågats ett behov av en gemensam plattform för resursteamet när det gäller kunskap, innehållet i utbildningar och informationsmaterial etc. Ännu en försvårande faktor för vissa av resursteamet har varit långtgående segregation i vissa stadsdelar som anses förstärka utbredningen och utövningen av HRV. Detta beskrivs som en utmaning som enstaka resursteam inte ensamt kan möta. Ännu en försvårande omständighet för vissa resursteam har varit omorganisationer i vissa

stadsdelar som skapat osäkerhet kring organisatorisk tillhörighet och till viss del saktat ned verksamhetens takt i samband med organisationsbyte.

Det pilotlän som förefaller ligga ganska nära Pilotresursteamet Fyrbodal i Västra Götaland är Gävleborg. Även Gävleborg har sedan hösten 2019 haft en HRV-koordinator i tjänst som har försökt främja utvecklingen av regionala resurscentra och lokala samverkansnätverk. HRV-koordinatoren i Gävleborg har, som nämnts tidigare, haft övergripande ansvar för det operativa resursteamet till vilket yrkesverksamma kan vända sig för rådgivning och konsultation. Koordinatoren har själv gett konsultation till professionella i HRV-ärenden. Gävleborg har också förlagt delar av arbetet till Barnahus i Gävleborg. Uppdraget har varit att hålla konsulterande samråd i HRV-ärenden. I skrivande stund har det inom ramen för projektet hållits tre samråd i ett och samma ärende i Barnahus i Gävleborg. Denna pilot i piloten var emellertid riktad enbart till förskolor och skolor i länet. Länsstyrelsen Gävleborg har också tecknat samverkansavtal med socialtjänsten i länet för att parterna tillsammans ska undersöka möjligheterna för en långsiktig lösning för resurscentra i Gävleborg. Det planeras också för kompetenshöjande utbildningsinsatser i länet under år 2020. HRV-koordinator i Gävleborg har sedan i mitten av september 2019 gett råd och stöd i 13 HRV-ärenden. Personer ur det operativa teamet (alla har inte inkommit med statistik) har haft 10 ärenden de bistått med råd och stöd. Vidare har det inkommit 12 förfrågningar gällande utbildningar om HRV från olika professioner och verksamheter, särskilt från skolor varav 5 är genomförda och 7 är inplanerade under våren 2020. Samråden via Barnahus erbjuds via digitala lösningar eller fysiskt deltagande på plats. Där har de haft ett konsultativt samråd. De gånger de inte haft några ärenden har de haft handledning och diskuterat fiktiva ärenden som en läroprocess. Detta kan ses mot bakgrund av att projektet kom igång med förankringsarbetet sen vår 2019. Det operativa teamet får in ärenden framförallt via telefon. HRV-koordinatoren har bistått via telefon, på plats och via Skype.

Den operativa verksamheten i Fyrbodal i Västra Götaland och Gävleborg kan sägas haft olika takt och sannolikt frambringat olika resultat. En fråga som denna skillnad väcker är varför dessa läns arbete ser annorlunda ut trots viss likhet i organiseringen av arbetet då båda förlagt delar av arbetet till en redan befintlig verksamhet dvs. Barnahus? Kan det möjligen bero på att befintliga verksamheter i sig inte kan vara av avgörande betydelse utan de kan få betydelse när de får förstärkning med personal som besitter HRV-kompetens, kännedom om det egna länet och att vara ett relativt känt ansikte bland nyckelaktörer som jobbar med HRV-frågor? Borde inte Gävleborg haft försprång i jämförelse med Fyrbodal dels med tanke på att Gävleborg tidigare haft en HRV-strateg som utförde ett viktigt förändringsarbete i länet, och i synnerhet i Söderhamn och dels utifrån det förhållandet att länet har goda erfarenheter av myndighetsgemensamma och länsövergripande verksamheter? Koordinatoren i Gävleborg har dock i jämförelse med samordnarna i Fyrbodal varit i tjänst under en kortare period. HRV-koordinatoren i Gävleborg tillträdde sin tjänst, på 80%, under maj 2019 och samordnarna i Fyrbodal påbörjade sin tjänstgöring under våren 2019. Sent besked från departementets sida om förlängning av resurscentraprojektet har varit en av huvudanledningarna att vissa pilotlän, däribland Gävleborg, hade begränsningar i att bemanna projektet. Det är också viktigt att påpeka att trots tidigare erfarenhet av arbete mot HRV i Gävleborg har verksamheterna ändrats, personal byts ut och organisationsförändringar genomförts. Arbetet mot HRV har inte direkt kunnat tas vid där det slutade vid tidigare satsningar. Förankringsarbete i Gävleborg har krävt, liksom i övriga pilotlän, tid vilket också har varit fallet i Länsstyrelsen Östergötlands tidigare satsningar mot HRV. Det tidigare arbetet i Gävleborg med HRV, genom Gävleborgs anställning av en HRV-strateg, verkar under tidens gång ha ändrat inriktning till fokus på våld i nära relationer vilket förefaller ha lett till att HRV till viss del hamnat i skuggan. I och med

satsningen på resurscentra försöker Gävleborg nu ta omtag. Detta kan bl.a. ses i "pilot i piloten i södehamn" arbetet med närverksbildande har börjat sprida sig och fler kommuner tycks se ett behov av lokala samverkansplattformar för samsyn och samverkan vad gäller HRV.

I jämförelse med de övriga pilotlänen har Norrbotten haft begränsade erfarenheter av myndighetsgemensamma och länsövergripande verksamheter. Resurscentrasatsningen sammanföll också i tid med en havererad satsning på ett länsövergripande skyddat boende i Norrbotten. Detta kan ha förstärkt viss skepsis och projektrötthet hos vissa samverkanspartners i länet. Även bemanningen av projektet i Norrbotten kan ha haft viss betydelse för en relativt lång startsträcka för det operativa arbetet i länet. Bemanningen av projektet i Norrbotten kan sägas ha ett särdrag såtillvida att de som ansvarar för projektet har varit nyanställda hos Länsstyrelsen Norrbotten och de, med undantag för en anställd som har erfarenhet av arbete med HRV-frågor, är nya inom området HRV. Dessa faktorer verkar i kombination med svårnavigerade beslutsstrukturer i länet ha försvårat för Länsstyrelsen Norrbotten att få till stånd samverkan med vissa nyckelaktörer.

Den viktigaste komponenten i operativt arbete i Norrbotten utgörs av ett regionalt samråd, som Norrbotten startade under hösten 2019. I skrivande stund har Norrbotten haft 7 genomförda samråd. Även Norrbottens lösning i form av regionalt samråd förutsätter kunskap om HRV hos socialtjänst, polis, skola, hälso- och sjukvård m.fl. för att tecken på utsatthet för HRV ska kunna fångas upp och för att ärenden ska kunna initieras samt hamna på samrådets bord. Detta är extra viktigt mot bakgrund av att i Norrbottens behovsinventering framkommer ett tydligt behov av grundläggande kunskaper om HRV bland yrkesverksamma som möter HRV-utsatta. Ett fungerande och långsiktigt samråd i Norrbotten kan därför sägas förutsätta parallella och kontinuerliga satsningar på kompetenshöjande insatser i länet.

Kronobergs län hade till en början ett försprång avseende formalisering av projektet. Länet var snabbt med att arrangera en regional konferens i januari 2019, förankra projektet hos länsledningen, finna en huvudman för projektet, dvs. Växjö kommun, och upprätta ett ganska detaljerat avtala med huvudmannen. Dessa kan ha varit en följd av en rad olika faktorer. En sådan faktor kan ha varit länets goda förutsättningar för samverkan pga. dess erfarenhet av myndighets- och länsgemensamma verksamheter. En annan faktor kan vara att det var två i länet kända praktiker som fick ansvaret för projektet vid Länsstyrelsen Kronoberg. Med detta försprång var det inte en orimlig förväntan att Kronobergs län borde komma i operativ fas tidigare än januari 2020. Trots de gynnsamma förutsättningarna i Kronoberg förefaller det som att bl.a. två faktorer haft betydelse för att länet inte före Västra Götaland eller åtminstone samtidigt som Gävleborg, ett län med liknande förutsättningar i fråga om myndighetsgemensamma verksamheter som Kronoberg, kunde komma i operativ fas. Den ena kan hänföras till en omorganisation i Växjö kommun som i viss mån verkar ha saktat ned projektets takt och den andra kan relateras till en rudimentärt kunskapsmässig infrastruktur. Den sist nämnda betyder att länet har haft svårigheter med kompetensförsörjning, dvs. svårigheter med att finna och rekrytera samordnare med HRV-kompetens. Första samordnaren anställdes under hösten 2019 medan det dröjde till början av januari 2020 innan den andra samordnaren tillträdde sin tjänst.

Sammanfattningsvis verkar det som att **samverkans- och ledningsstrukturer** i Norrbottens län har utgjort en utmaning för projektet. Kompetens om HRV synes ha varit en utmaning för projektet i Kronoberg medan den tycks snarare ha varit en framgångsfaktor i Västra Götaland och i synnerhet i Fyrbodal. **Tidigare erfarenheter** av arbete med HRV-frågor förefaller ha

varit en framgångsfaktor i Fyrbodal och till viss del även i delar av Gävleborg. **Ledningens engagemang** i projektet verkar också ha varit en framgångsfaktor i Kronoberg men en utmaning i Norrbotten. **Trygghet**, dvs. att vara ”varm i kläderna” vad gäller organisatorisk hemvist och kännedom om det egna länet framstår som en gynnande faktor i Fyrbodal. Personligt engagemang, ett volontärsinspirerad arbetsätt och konsultation med frivilliga organisationer, Nationella kompetensteamet samt samverkan med UD verkar också ha varit bidragande orsaker till framgångarna i Fyrbodal.

## **Fortsatt arbetet med resurscentra**

En central fråga för satsningen på regionala resurscentra är vilken riktning arbetet kan ta och hur det fortsatta arbetet ska benämnas. Är det myndighetsgemensamma och/eller samlokaliserade resurscentra som pilotlänen har rört sig mot eller har de satsat på kompetenslyft till redan befintliga verksamheter? Dessa frågor diskuteras här i ljuset av befintlig kunskap om samverkan. Två verksamheter som bygger på samlokalisering och som är av relevans i detta sammanhang är Barnahus och Origo. En annan verksamhet som också drivit samverkansprojekt, dock inte i samlokaliserad form, är Länsstyrelsen Östergötland som drev en pilotverksamhet i sex kommuner. Det har gjorts flera utvärderingar av Barnahus och en av Origo<sup>VIII</sup>. I denna rapport lyfts resultat från Länsstyrelsen Östergötlands slutrapport (2015) och den senaste utvärderingen av Barnahus då denna i jämförelse med utvärderingen av Origo beskriver och problematiserar samverkan och samlokalisering.

Av Barnafriids utvärdering (2018) av Barnahus framgår att regeringen såg två huvudfördelar med samverkan och samlokalisering inom ramen för satsningen på Barnahus. Den första var att det ansågs vara bättre för barnen att ha det samlade samhällsstödet på ett ställe så att de skulle slippa slussas runt till olika myndigheter. Barnets trygghet ansågs öka om alla utredningsåtgärder skedde i en och samma lokal. Den andra fördelen bestod av ökat samarbete mellan berörda professioner och discipliner, vilket antogs ge bredare kunskapsbas för utredningarna och en möjlighet att närma sig barnets problem ur olika perspektiv. Det tvärvetenskapliga samarbetet mellan professionerna skulle möjliggöra en bredare och djupare grund för utredningsarbetet. I jämförelse med dessa fördelar med samverkan och samlokalisering framhåller Kaldal, Disen, Beije och Disen (2010) att goda utfall av de insatser Barnahus sätter in är mer avhängiga framgångsrika arbetsätt än organisationsform. Med framgångsrika och effektiva arbetsätt menar de bl.a. att Barnahus arbetar snabbt och effektivt i det akuta skedet och att använda tvångsmedel som gripande, anhållande, häktning, husrannsakan och besöksförbud när omständigheterna kräver det. Även i en rapport från Brå (2008:25) om polisens utredningar av våld mot kvinnor framkommer att vissa arbetsätt, t.ex. när polisen förhör och griper den misstänkte är mer avgörande än organisering av verksamheten eller graden av samverkan.

Mot bakgrunden ovan väcks en fråga av relevans för resurscentra om framgångsrika arbetsätt inte kan utvecklas och tillämpas inom ramen för samverkan? Att samverkan inte alltid är hela lösningen på problem och att den även kan generera nya problem som inte alltid har med icke-fungerande personkemi att göra utan också med de samverkande parternas olika organisatoriska former, organisationskulturer, olika regelsystem, olika kunskapstraditioner och inte minst olikheter i professionell status, är känt sedan tidigare (se Danermark, 2004). Oavsett om samverkan sker inom ramen för samlokaliserad verksamhet eller inte kan det vara av relevans för satsningen på resurscentra att ta upp vissa problem som kan uppstå i en mångprofessionell miljö där samverkan ska ske mellan socialtjänst, polis, hälso- och sjukvård

---

<sup>VIII</sup> Utvärderingen är gjord av Ramböll, år 2014. <https://insynsverige.se/documentHandler.ashx?did=1805830>

m.fl. Det rör sig bl.a. om sådana problem som kan uppstå pga. konkurrens om tolkningsföretråde utifrån professionell status och pga. bristande samsyn kring kärnfrågan. Konkurrens om tolkningsföretråde utgör ett exempel på sådana problem som kan uppstå i mångprofessionella samverkansmiljöer där någon form av gränsarbete pågår (Abbott, 1988). Gränsarbete innebär, med Abbotts ord, att företrädare för enskilda professioner bevakar sin professions jurisdiktion och gränser dvs. vilka som utgör den enskilda professionens specialismråde och vilka arbetsuppgifter de kräver monopol på. I ett sådant gränsarbete kan professionernas status enligt Abbott spela betydande roll såtillvida att professioner som anses ha hög status kan vinna tolkningsföretråde vad gäller problemformuleringsprivilegium. I litteraturen om Barnahus, som skulle beskrivas som en multiprofessionell verksamhet, har visst gränsarbete av betydelse för samverkan kunnat observerats. I sin avhandling gör Susanna Johansson (2011) en distinktion mellan två olika logiker inom Barnahus dvs. en behandlingslogik som förespråkas av socialtjänsten och tar sikte på helhetssyn och behandling i relation till en straffrättslig logik som präglas av formell rättvisa. Det föreligger enligt Johansson ett spänningsförhållande mellan dessa logiker och att den straffrättsliga logiken fått tolkningsföretråde framför behandlingslogiken. Ett exempel på obalansen mellan dessa logiker som Johansson tar upp är att barn får leva kvar i en farlig hemmiljö medan socialtjänsten avvaktar polisens barnförhör. Mot bakgrund av att socialtjänsten utgör en central aktör för samverkan inom ramen för resurscentrationsningen kan det vara viktigt att betona socialtjänstens behandlingsperspektiv då socialtjänsten har en viktig roll, såväl för arbetet i det akuta skedet som för det långsiktiga skydds- och behandlingsarbetet (se Länsstyrelsen Östergötland, 2015).

Bristande samsyn kring den fråga som är föremål för samverkan utgör ytterligare ett exempel på problem som kan uppkomma i mångprofessionella miljöer. I Länsstyrelsen Östergötlands slutrapport (2015) om en pilotverksamhet belyses en problematik kring samsyn bland de aktörer som skulle samverka mot HRV. Det fanns enligt länsstyrelsen en stor nationell variation i hur verksamheter på lokal nivå definierade HRV och huruvida HRV skiljde sig från annat våld i nära relationer. Avsaknad av samsyn på vad HRV karaktäriseras av innebar enligt Länsstyrelsen Östergötland problem kring utformningen av insatser för utsatta barn och unga. Dessa skillnader behöver enligt Länsstyrelsen Östergötland tas på allvar och överbryggas genom konstruktiv samverkan på basis av en gemensam definition av HRV. Ett sätt för resurscentra att förebygga kontroverser om hedersbegreppet kan vara att resurscentra tar avstamp i FN:s och regeringens definition av HRV och att avgränsningen av målgruppen samt val av insatser ska bygga på befintlig forskning om HRV.

Sammanfattningsvis går det att säga att samverkan kan vara begärlig och besvärlig på en och samma gång. Den aktuella satsningen på utvecklingen av regionala resurscentra kan svårligen komma ifrån samverkan oavsett om den ska ske i samlokaliserad form eller i andra former. Så här långt i projektet går det att konstatera att mycket av det som gjorts i pilotlänen, dvs. att prioritera målgruppen yrkesverksamma och att planera för insatser i form av rådgivning och konsultation till professionella som möter HRV-utsatta påminner mer om det arbete som det nationella kompetensteamet har bedrivit och i mindre grad om det arbete som sker inom ramen för samlokaliserade verksamheter som Barnahus eller Origo. Men med tanke på att en centrumbildning i den formen som regeringen har tänkt sig, dvs. myndighetsgemensam och/eller samlokaliserad verksamhet, ännu inte riktigt är i sikte, behöver en diskussion på ledningsnivå och regional nivå föras om det är centrumbildning som ska ske på sikt eller om det rör sig om förstärkt stöd och utökade uppdrag till redan befintliga verksamheter eller regionala kompetensteam som blir utfallet av satsningen mot HRV.

Ett relativt eftersatt område har varit digitala lösningar och plattformar som alternativ eller komplement till fysiska resurscentra. I samtliga län har det resonerats kring dessa lösningar men vid en förlängning av projektiden finns det anledning att diskutera dem vidare för att ta fram konkreta planer för utveckling av digitala plattformar för professionella och webbaserade ingångar för de utsatta. Länsstyrelsen i Stockholm kom emellertid med en webbaserad utbildning i HRV i oktober 2019.

Betonas bör också att samtliga län har drivit arbetet med stort engagemang och mötts i sin tur av en tydliga vilja och entusiasm bland yrkesverksamma att jobba med HRV-frågor i pilotlänen. Det har redan knutits relationer, hållits konferenser, utbildningsdagar, gjorts erfarenhetsutbyte, det har tecknats avtal, det har gjorts behovsanalyser, byggts arbetsgrupper, inletts samverkan med nyckelaktörer osv. Dessa är värdefulla erfarenheter för pilotlänen. Även om resurscentra inte skulle permanentas är det sannolikt att både professionella och de utsatta kan dra nytta av dessa erfarenheter.

## Sammanfattning av övergripande slutsatser

Regeringens uppdrag till länsstyrelserna att stödja utvecklingen av myndighetsgemensamma regionala resurscentra kan ses som ett steg i riktning mot byråkratisering av arbetet mot HRV. Detta innebär att det arbete som frivilliga aktörer bedrivit mot HRV förväntas nu utföras av gräsrotsbyråkrater. Detta kan betraktas som en viktig förändring i samhällets arbete mot en komplex problematik som HRV. Satsningen föregicks då inte av någon statlig utredning. Tiden för stora statliga utredningarna med bred parlamentarisk förankring är, som statsvetaren Sten Widman (2019) uttrycker det, förbi. Sedan början av 80-talet har det enligt Widman blivit allt vanligare med enmansutredningar. En del av de oklarheter och svårigheter som pilotlänen har brottats med kan mot bakgrund av förändringar i utredningstraditionen, hänföras till ett vagt och brett regeringsuppdrag. I avsaknaden av en sådan utredning beställde länsstyrelserna en förstudie som gjordes på mycket kort tid, dvs. knappt 2,5 månader. Även om förstudien samlade in och sammanställde viktig information om länsstyrelsernas förutsättningar och i synnerhet pilotlänens möjligheter att kunna stödja utvecklingen av resurscentra, var det en rad viktiga frågor om syfte och mål, organisationsstruktur, mandat och långsiktig finansiering som inte fick nämnvärt utrymme. En konsekvens av detta har varit att pilotlänen och projektledningen har kastat in jästen efter degen som talesättet lyder. Med det menas att syfte och mål har formulerats i efterhand, att organisationsstrukturen har i efterhand blivit lite mer formaliserad, det har gjorts olika avgränsningar av målgruppen och att innehållet i avtal med samverkanspartners har successivt blivit mer specifika. Utgångsläget för pilotlänen har med andra ord varit ganska svårt. Trots detta har pilotlänen försökt att identifiera behov hos professionella och genom dem de utsattas behov av stöd och hjälp. Pilotlänen har också initierat och etablerat samverkansnätverk. De har väckt eller återaktualiserat frågan om HRV i det egna länet, synliggjort ett behov av samlade insatser mot HRV och behov av långsiktiga åtgärder. Dessa är några exempel på de insatser och aktiviteter som pilotlänen gjort och som de tror kommer lämna avtryck även ifall tanken bakom resurscentra inte förverkligas. Dessa erfarenheter är viktiga att tillvarata. Minst lika viktiga är de utmaningar som pilotlänen har brottats med. I denna del presenteras därför några övergripande slutsatser som på olika sätt relaterar till de svårigheter som pilotlänen har handskats med.

1) **Otydlighet:** projektets organisatoriska struktur var till en början tämligen otydlig med avseende på roller, funktioner, befogenheter, ansvarområde har varit tämligen otydliga. Dessa har genomgått en ökande formalisering genom nationella samordningens arbete med att



formalisera styruddens och nationella samordnarens roll och ansvar men också genom att ta fram riktlinjer, projektplan och policydokument.

Det har också funnits otydlighet om och i så fall hur resurscentra ska bedriva preventivt arbete mot HRV. Även avgränsning av målgruppen har varit otydlig. Samtliga län varit överens om målgruppen yrkesverksamma men det har funnits otydlighet kring huruvida resurscentra enbart ska omfatta HRV-utsatta eller alla som utsätts för våld av en närstående. Vidare har det funnits otydlighet kring åldersspannet vilket har gjort att flera län har planer på att inkludera såväl personer yngre än 13 som de över 26. Den nationella samordningens rekommendation är att huvudsakligt fokus ska ligga på HRV-utsatta men att pilotlän även kan inkludera andra som utsätts för våld av närstående om länsspecifika omständigheter kräver det.

Ytterligare ett område inom vilket det har rått viss otydlighet har varit syfte och mål för projektet. Detta har också varit föremål för diskussioner i omgångar då syfte och mål var från början inte explicit formulerade i regeringsuppdraget och i förstudien. Det gjordes olika definitioner av syfte och mål för resurscentra i olika pilotlän. I nationella samordningens projektplan finns numera en definition av syfte och mål för projektet som pilotlän skulle kunna använda sig av i revideringar av verksamhetsplaner och i tecknande av avtal med samverkanspartners.

2) **Ovisshet:** det rör sig om ovisshet kring projektets fortsättning och förlängning. Under hösten 2019 fanns det en påtaglig ovisshet och osäkerhet i pilotlän om projektets förlängning. Det fanns önskemål om att departementet skulle gett besked tidigare för att pilotlän skulle kunna bemanna projektet, förlänga eller förnya avtala med samverkanspartners och planera för år 2020. I och med att pilotlän inte kunde bygga sin planering på indikationer från departementets sida saktades verksamhetens takt under hösten 2019 till viss mån.

3) **Likriktning:** alla pilotlän har upprättat verksamhets- och projektplaner. Det har emellertid funnits olikheter i form och innehåll. I likhet med frågan om organisation och syfte samt mål har det även förts diskussioner kring om dessa dokument behöver formaliseras. Likriktning skulle kunna garantera strukturlikhet vilket underlättar jämförelser av pilotlänens arbete samtidigt som det kan utgöra ett hinder för enskilda pilotlän samarbete med nyckelaktörer som kan ställa krav på vad dokumenten ska heta och vad de ska innehålla.

En annan viktig fråga som berör likriktning är en minimidefinition av resurscentra. Även här finns det delvis olika tendenser. Å ena sidan finns det en benägenhet att pilotlän ska röra sig i ungefär samma riktning för att kunna nå upp till regeringsuppdraget. Å andra sidan finns det argument för att verksamheten bedrivs i form av pilotprojekt och att pilotlän behöver ges utrymme att pröva arbetssätt, organisationsform och laborera med olika alternativ under projekttiden. En minimidefinition av vad ett resurscentrum bör ha för form och innehåll behöver emellertid inte utgöra ett hinder för pilotlänens möjlighet att ta fram och testa egna metoder och arbetssätt.

4) **Planering:** flera pilotlän har belyst en svårighet att de inledningsvis fick agera ”under piskan” dvs. att de utan att ha haft adekvat tid för planering och reflektion förväntades förbruka medel och leverera resultat. Det finns därför skäl att se över de delarna som har med planeringsarbetet att göra, t.ex. förankringsarbetet. Tidigare erfarenheter från Länsstyrelsen Östergötland visar att förankringsarbetet är en mödosam process som kräver och bör ges tid. Det som behöver tydliggöras i det aktuella projektet är huruvida och i så fall i vilken

utsträckning den politiska nivån nåtts av förankringsarbetet. Länsstyrelsen Östergötlands erfarenhet visar också att den politiska nivåns vilja och beslut att satsa på ett arbete mot HRV har avgörande betydelse för att utvecklingsarbete inom området HRV ska nå en framgång.

Behovsanalyser har gjorts. Dessa bör i vissa fall och i vissa pilotlän kompletteras med analyser av hur de identifierade behoven idag möts eller på sikt bör mötas av insatser. Detta i sin tur förutsätter en kartläggning och analys av vilka insatser mot HRV som finns i enskilda pilotlän.

5) **Kunskapsmässig infrastruktur:** i de behovsinventeringar och de rekryteringar som pilotlänen har gjort framkommer att den kunskapsmässiga infrastrukturen är rudimentär. Det finns stora behov såväl av grundläggande som fördjupande kunskaper om HRV. Detta är en mer strukturell problematik då det är oklart om det erbjuds obligatorisk undervisning i HRV på grundnivå i yrkesutbildningarna vid landets lärosäten. En konsekvens av detta är att många nyutexaminerade har begränsade om några kunskaper om HRV. Vissa pilotlän har försökt möta behovet av kunskap om HRV genom satsningar på kompetenshöjande utbildningar riktade till yrkesverksamma. Detta skulle också kunna kombineras med samverkan på nationell nivå med lärosäten i pilotlänen för att undersöka hur långsiktig kompetensförsörjning inom HRV-området kan säkerställas.

6) **Fortsatt arbete med resurscentraprojektet:** Projektet i stort kan sägas behöva nyttja tidigare gjorda erfarenheter, bl.a. Länsstyrelsen Östergötlands och den frivilliga sektorns erfarenheter av utvecklingsarbete och pilotverksamhet, i betydligt större utsträckning än vad som har varit fallet från projektets början till slutet av 2019. Det rör sig bl.a. om identifiering av nyckelaktörer på politisk nivå och förvaltningsnivå för att få arbetet mot HRV förankrat och prioriterat. Det rör sig också om vikten av drivkraft, förändringsvilja och engagemang hos dem som bedriver arbetet. Det blir ganska tydligt att trots diskussioner om att HRV-frågor ska vara en angelägenhet för berörda professioner och inte enbart personer eller eldsjälur, att eldsjälur haft betydelse såväl för hur fort pilotlänen har kommit i operativ fas som för vilket resultat som åstadkommit. Det handlar också om att ta vara på den frivilliga sektorns erfarenheter av stöd och hjälp till utsatta och teckna avtal med olika aktörer, t.ex. socialtjänst, skyddade boenden, HVB etc.

En central fråga är hur det fortsatta arbetet ska benämnas. Resurscentra i form av samlad kompetens inom ramen för någon form av samlokaliserad verksamhet, ditt utsatta och professionella kan vända sig, så här långt inte kunnat bildas utan pilotlänen rört sig i en riktning som mer påminner om Nationella kompetensteamet fast på regional basis. Så här långt i projektet kan de samråd som Västra Götaland, Gävleborg och Norrbotten erbjuder sägas stå för resurscentra till för yrkesverksamma. Resurscentra i denna bemärkelse kan ses som komplement till befintliga verksamheter och en form av serviceenhet samt ett metod- och kunskapscentrum med yrkesverksamma som direkt målgrupp och de utsatta som indirekt sådan. Mot denna bakgrund behöver en diskussion på ledningsnivå och regional nivå föras om det är centrumbildning som ska ske på sikt eller om det rör sig om förstärkt stöd och utökade uppdrag till redan befintliga verksamheter som blir utfallet av satsningen mot HRV.

Om resurscentra också ska kunna realiseras som regionala centra dit även utsatta kan vända sig behövs enligt pilotlänen ett behov av riktade uppdrag till nyckelaktörer som socialtjänsten, detta utifrån kommunalt självstyre, polis, regionerna och även skolan. Riktade uppdrag anses tydliggöra att samhällets arbete mot HRV är allas ansvar. Vissa pilotlän har också lyft upp vikten av förordningsstyrning i kombination med stimulansmedel vilket anses ge länsstyrelsen

starkare mandat i förhållande till samverkanspartners. Ett annat led i arbetet att stödja utvecklingen av regionala resurscentra till för de utsatta är fortsatt planering för och satsning på digitala lösningar och mobila team. Detta område har berörts i viss mån men behöver vidareutvecklas.

I och med att den frivilliga sektorn vid sidan av Länsstyrelsen Östergötland stått för mycket av kunskaps- och metodutvecklingsarbetet i relation till HRV och med tanke på att staten nu vill få helhetsgrepp om arbetet mot HRV, finns det ett behov av en grundlig analys av hur detta arbete ska ske inom ramen för resurscentrasatsningen, vilka lärdomar kan dras av den frivilliga sektorns arbete med HRV-problematiken, vilka fallgropar ska undvikas och vilken kompetens ska knytas till satsningen samt vilka arbetssätt som möter målgruppens behov bäst.

## Referenser

- Abbott, A. (1988). *The system of professions: an essay on the division of expert labor*. Chicago: Univ. of Chicago Press.
- Ahnberg, E., Lundgren, M., Messing, J., & von Schantz Lundgren, I. (2010). Följeforskning som företeelse och följeforskarrollen som konkret praktik. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 16(3), 55–66.
- Barnafrid (2019). *Slutrapport- Utvärdering av Barnahs*. LiU-Tryck: Linköping.
- Blomqvist, C. (2012). *Samarbete med förhinder – om samarbete mellan BUP, socialtjänst, skola och familj*. (Doktorsavhandling, Göteborgs universitet, Institutionen för socialt arbete).
- Brunlin G, Sjöberg K & Svensson L (2009): ”Gemensam kunskapsbildning för regional tillväxt”. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 15(1), s. 61–74.
- Brå (2008:25). Polisens utredningar av våld mot kvinnor i nära relationer. Brottsförebyggande rådet: Stockholm.
- Kagitcibasi, C., Sunar, D., Bekman, S., Baydar, N., & Cemalcilar, Z. (2009). Continuing effects of early enrichment in adult life: The Turkish Early Enrichment Project 22 years later. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 30(6), 764–779.
- Danermark, B. (2004). *Samverkan - en fråga om makt*. Örebro: Läromedia.
- Englund, U. (2017). *Samverkansprojekt, och sen då? : en uppföljande studie av samverkansprocessen kring barn och unga som far illa eller riskerar att fara illa*.
- Eriksson, E. (2013). Familjearbete i en hederskontext. I i (red.) Silberberg, Gunilla *Barn, Utsatthet och Heder*, Ersta Sköndal Högskola Förlag.
- Johansson, K. (2005). *Hedersmord: tusen år av hederskulturer*. Lund: Historiska media.
- Kaldal A., Diesen C. Beije J. & Diesen E. (2010). Barnahus- utredningen, Juridiska institutionen, Stockholms universitet.
- Linell, H., & Länsstyrelsen Östergötland. (2011). *Våga göra skillnad: en vägledning för skydd, stöd och rehabilitering av unga som utsatts för hedersrelaterat våld och förtryck och/eller som riskerar att bli gifta mot sin vilja eller som har blivit gifta mot sin vilja*. Linköping: Länsstyrelsen Östergötland.
- Länsstyrelsen Östergötland (2014). *Våga stå kvar!: en mindre kommuns erfarenheter av ett framgångsrikt arbete mot hedersrelaterat våld och förtryck*. Linköping: Länsstyrelsen Östergötland.
- Länsstyrelsen Östergötland (2015). *Vägledningssuppdraget Våga göra skillnad - Slutrapport [Elektronisk resurs]*. Länsstyrelsen i Östergötland.

Länsstyrelsen Östergötland (2018a). *2018 4 Årsrapport 2017. Länsstyrelsen Östergötlands nationella uppdrag om hedersrelaterat våld och förtryck- verksamheten under 2017 [Elektronisk resurs]*. Länsstyrelsen i Östergötland.

Länsstyrelsen Östergötland (2018b). Förstudie inför uppdraget att utveckla resurscentra. Länsstyrelsen i Östergötland.

Prop 2013/14:208 Utredningen om stärkt skydd mot tvångsäktenskap och barnäktenskap (2012). *Stärkt skydd mot tvångsäktenskap och barnäktenskap: betänkande*. Stockholm: Fritze.

Schlytter A., Rexvid, D., Celepli Ö. & Nasih B. (2011). *Heder och det civila samhällets metoder*. Allmänna Arvsfonden.

Skr. 2007/08:39 *Handlingsplan för att bekämpa mäns våld mot kvinnor, hedersrelaterat våld och förtryck samt våld i samkönade relationer*.

SOU 2012: 35 *Stärkt skydd mot tvångsäktenskap och barnäktenskap*.



Länsstyrelsen  
Gävleborg

### Samhällsutveckling

Helén Dahlbom

HRV- Koordinator Resurscentra

[Helen.dahlbom@lansstyrelsen.se](mailto:Helen.dahlbom@lansstyrelsen.se)

010-2251317

## Regionala Resurscentra-Gävleborgs län

### Styrning och samverkan

Länsstyrelsen i Gävleborg står som huvudman för projektet under pilotåren 2018/ 2019. Som regional aktör ser vi att vi har en större möjlighet till att utgöra en brygga till ordinarie och redan existerande länsövergripande och kommunala strukturer. Det har från start varit tydligt att målet inte är att överta eller på något vis ersätta ordinarie verksamheter. En styrgrupp finns och har under 2019 utgjorts av enhetschef Patrik Havermann och samordnare och tillika projektledare Klara Westerlund. Styrgruppen har löpande delgett information till länsledning (Länsråd och Landshövding) om Resurscentra. En referensgrupp finns och i den finns operativ personal från socialtjänst, strategisk personal på regional nivå samt representanter från Länsstyrelserna i Värmland, Västerbotten och Västmanland, en rektor från ett gymnasium. En representant från ett skyddat boende var med inledningsvis, även har en skolchef och socialchef deltagit sporadiskt. Referensgruppen har varit rådgivare, bidragit med idéer, förslag och synpunkter.

Under våren 2019 anordnade länsstyrelsen en workshop med ett 15-tal ungdomar i övre tonåren. Gruppen fick agera referensgrupp till Länsstyrelsens uppdrag att stimulera framväxten av regionala Resurscentra. De fick möjlighet att utforska vad de hade gjort och tyckt varit viktigt om de hade tilldelats uppdraget. Ungdomarna var tydliga med att stödet till utsatta personer måste vara flexibelt. Man kan inte vänta sig att utsatta personer ska söka sig till ett fysiskt hus utan hjälpen måste finnas där ungdomar finns, till exempel i skolan. Att det är viktigt att det finns personal i skolan som har kunskap om våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck. Ungdomarna betonar att det finns flera former av våld i nära relationer som unga personer behöver hjälp att ta sig ur och då viktigt för vuxna som möter ungdomarna att de vet vart de kan vända sig med frågor, ta hjälp osv.

Under hösten 2019 besökte Länsstyrelsen vid två tillfällen ytterligare en skola (gymnasium). Vid varje tillfälle medverkade ett 20-tal ungdomar. Ungdomarna fick i mindre grupper prata bland annat prata om vad är viktigt i stödet till utsatta, vart vänder sig unga då de har problem. Ungdomarna var samstämmiga i att det är svårt att själv söka hjälp och stöd

då det finns mycket skuld och skamkänslor. De pratade om att det är viktigt med vuxna runt omkring som vågar prata med dem, som vågar fråga, någon som ser och som hjälper. Vi fick med oss flera medskick: Vuxna behöver lyssna och tro på det barn och unga berättar. Flera av de unga vittnar om att de ofta möts av att vuxnas röster väger tyngre än ungas. Ungdomarna lyfter också vikten av att vuxna måste ges samma information som de unga får i skolan (rättigheter och skyldigheter i Sverige, vilka lagar finns och vad händer om man bryter mot dessa?). Detta tror de skulle hjälpa många barn och unga att få det bättre hemma.

### **Förankring**

Chefen vid Enheten för samhällsutveckling vid Länsstyrelsen i Gävleborg har från start förankrat projektet hos länsledningen och hållit dem underrättade under arbetets gång. Responsen har varit positiv. Landshövding Per Bill och Länsstyrelsen Gävleborg bjöd under våren 2019 in nyckelaktörer i länet till en regional informations- och samverkansträff. Där berättade Länsstyrelsen om planer för genomförande av uppdraget under 2019. Malin Almqvist, ansvarigt länsråd och sammankallande för den nationella styrgruppen för resurscentra, medverkade och berättade om uppdraget ur ett nationellt perspektiv. Deltagare diskuterade sedan i grupper kring resurscentras roll och funktion, hur man kan samarbeta och om förebyggande arbete. Representanter från skolan, hälsa -och sjukvård, socialtjänst, polis, frivilliga organisationer med flera närvarade. Synpunkter som framkom under denna samverkansträff var bland annat: bygg på det som redan finns, skapa inget nytt, tänk långsiktigt, tillgänglighet lokalt är viktig för våldsutsatta - därför behöver arbetet ske lokalt och samverkan behöver blir bättre, ta reda på behovet i länet.

Hösten 2018 anställdes två projektmedarbetare för att genomföra av en kartläggning i syfte att få en bild av hur olika aktörer i kommunerna arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck i länet. Intervjuerna syftade även till att samla in synpunkter och önskemål kring vad som skulle kunna erbjudas för att bäst matcha de yrkesverksammes och målgruppens behov. Totalt har 50 personer medverkat vid intervjuerna. Intervjuerna genomfördes under perioden 201901–201906. Samtliga kommuner i länet medverkade. Inbjudna var socialtjänst, skola, hälso- och sjukvård, polis, kvinnojour, skyddat boende, elevhälsa och integrationssamordnare. Även enkät skickades ut tidigt våren 2019 och besvarades av 96 yrkesverksamma från främst socialtjänst, skola och polis. Behovsinventeringen visar bland annat en önskan om samlad spetskompetens dit man som yrkesverksam kan vända sig med frågor. Det uttrycks ett stort behov av utökad samverkan mellan aktörer på lokal nivå. Aktörerna ute i kommunerna önskar ett mobilt resurscentrum, dels genom uppsökande verksamhet dels genom tekniska lösningar såsom att avidentifierade ärenden kan föredras via till exempel Skype. Vad gäller kompetensutveckling så är det kompetenshöjande insatser på olika nivåer som lyfts. Det handlar till exempel om baskunskap för bland annat skolpersonal: Vad är hedersrelaterat våld och förtryck och hur kan det upptäckas även

framkommer ett behov av kunskap kring förebyggande arbete. För handläggare inom socialtjänst handlar det mer om hur man skriver en bra utredning och vilka säkerhets- och skyddsaspekter som bör beaktas. I stort sett alla kommuner anger att samverkan på lokal nivå behöver bli bättre. Vidare så anges att det finns en önskan att få mer tid och mandat i att arbete med HRV, många saknar stöd ifrån chefer och ledning. Det framkommer tydligt att det finns ett engagemang i frågan.

Under slutskedet av 2019 handlade en stor del av uppdraget om att formera och försöka beskriva vad resurscentra är och hur Resurscentra Gävleborg modellen ska se ut kommande år. Hur de olika stödfunktionerna skiljer sig åt. HRV-koordinator och det operativa teamet, Nationella kompetensteamet mot HRV och vad Barnahus utökade samråd gällande HRV innebär. Dialog kring Resurscentra har skett löpande under 2019 till Länsstyrelsens nätverk (våld i nära, prostitution och människohandel, resursteam för HRV, informationsnätverk med flera). Vid Länsstyrelsens årliga internat i december 2019 (då sammankallar länsstyrelsen tre nätverk inom ramen för hela våldsuppdraget) deltog 46 tjänstepersoner från socialtjänst, skola, hälso- och sjukvård, polis och där gavs information om Resurscentra. På [www.valdfrivardag.se](http://www.valdfrivardag.se) som är en plattform för yrkesverksamma som arbetar med våld i nära relationer i Gävleborgs län. Där finns information ut om Resurscentra och HRV. Länsstyrelsen Gävleborg tillsammans med Region Gävleborg och länets kommuner är de som står bakom initiativet. Tanken med våldsfri vardag är att samla det regionala arbetet mot våld i nära relationer på ett ställe så att alla som är i behov av information kan ta del av den.

### Utformning och organisering

I Gävleborgs län har målgruppsdefinitionen under piloten varit hedersrelaterat våld och förtryck i enlighet med förstudien. Länsstyrelsen Gävleborg har lagt ut poster och uppgifter på olika nyckelaktörer. På sidan 4 presenteras aktörerna och deras arbeten. Det har uttryckts att stödet till utsatta personer måste vara flexibelt. Man kan inte vänta sig att utsatta personer ska söka sig till ett fysiskt hus utan hjälpen måste finnas där ungdomar finns. I maj 2019 anställdes en regional HRV-koordinator med särskild HRV kompetens. Vidare så fick personer ur Länsstyrelsens resursteam mot hedersrelaterat våld och förtryck förfrågan om att ingå i ett operativt resursteam. Det operativa resursteamet består av 8 personer med olika professioner (kurator, handläggare, barnmorska, polis, målsägandebiträde/advokat och polis). Det Operativa teamets uppdrag handlar om att återföra kunskap och erfarenhet till sin kommun men även att bidra med kompetenshöjande insatser och bistå med råd och stöd till andra yrkesverksamma i länet. HRV-koordinatören är navet i det dagliga stödet till yrkesverksamma både när det gäller ärendehandledning och att planera utbildningsinsatser utifrån förfrågningar och lokala behov. HRV-koordinatören har ett väl uppbyggt kontaktnätverk för att kunna stärka samverkan och hänvisa vidare i ärenden där det behövs. Ett antal handledande broschyrer/flödesscheman med kortfakta har arbetats fram,



materialet är en del i att sprida kunskap och vägleda yrkesverksamma med handlingsalternativ. En lista över tillgängliga stödfunktioner har arbetats fram och började spridas under sen höst 2019 och en Gävleborgsmodell har börjat växa fram.

### **Samverkansavtal socialtjänst**

I december 2019 undertecknade länsstyrelsen ett samverkansavtal med länets samtliga socialtjänster. Målsättningen med avtalet är att skapa förutsättningar för ett hållbart och långsiktigt samarbetsprojekt som kommer yrkesverksamma och våldsutsatta till gagn på ett resurseffektivt sätt. Avtalet handlar om att stärka upptäckt, insatser och uppföljning gällande hedersutsatta 13–26 år. Överenskommelsen möjliggör ett fortsatt utvecklingsarbetet mellan parterna där förutsättningar för att konkretisera ett långsiktigt och gemensamt arbete får sin grund. Ytterst syftar avtalet till att barn, unga, unga vuxna och vuxna som utsätts för hedersrelaterat våld och förtryck erbjuds samordnat, likvärdigt och rättssäkert stöd, hjälp och skydd oavsett vilken socialtjänst i länet de vänder sig till eller får kontakt med. Kopplat till samverkansavtalet fördelade länsstyrelsen 2 800 000kr till socialtjänsterna i länet, fördelningen skedde enligt en grundplåt på 100 000 och resterande enligt nyckeltal.

### **Söderhamn-Pilot i piloten**

I Söderhamn har medel tilldelats SFI på Centrum för flexibelt lärande (CFL), Hälsinglands utbildningsförbund, samt följeforskning av Maria Vallström, FoU Hälsingland, Hälsinglands utbildningsförbund. Maria Vallström och Sara Helmersson har under åren 2018/19 arbetat med att utvärdera, förnya och anpassa metodmaterialet "Framtidssnack" som ursprungligen riktat sig till ensamkommande unga på HVB. Ett reviderat metodmaterial som riktar sig till vuxna på SFI och liknande verksamheter trycktes upp under sommaren 2019. Vallström föreslog vid ett möte med Länsstyrelsen under våren 2019 att Söderhamn skulle få utgöra en "pilot i piloten", eftersom kommunen och andra inblandade aktörer tidigare arbetat framgångsrikt med dessa frågor, under ledning av Iman Hussein. Efter att hon lämnat regionen föll arbetet ganska snabbt och det nätverk som var tvärasektoriellt ersattes av ett nätverk inom kommunen som behandlade integrationsfrågor i största allmänhet och HRV-frågor inkluderades i socialtjänstens arbete mot våld i nära relationer i största allmänhet. Därmed tappade frågan sitt fokus i stor utsträckning. En rektor på Norrtullskolan efterlyste ett nytt tvärasektoriellt nätverk kring hedersrelaterat våld, eftersom hen upplevde att frågan var helt nödvändig att hantera och att problematiken snarare förvärrats eftersom dessa mekanismer visade sig i allt yngre årskullar. Länsstyrelsen har 2019 beviljat medel till "Söderhamn - pilot i piloten" och medverkar aktivt i arbetet. Under hösten 2019 har arbetet koncentrerats på att forma ett nytt tvärasektoriellt nätverk som kan samarbeta kring frågor om hedersrelaterat våld. Nätverket har nu börjat finna sina former och mål och har nu aktörer med hög grad av mandat från Söderhamns kommun (integrationsansvarig), Region Gävleborg (barnmorskor på

Familjecentralen och Ungdomsmottagningen), Staffangymnasiet (rektor), SFI/CFL (rektor/chef samt 1:e lärare), Norrtullskolan (rektor F-6), rektor för förskola, socialtjänst (specialist socionom), utbildningsansvarig för ”Framtidssnack” (Anette Håberg Tengström) och FoU Hälsingland (följeforskare), Länsstyrelsens HRV-koordinator deltar och följer arbetet samt finns en återkommande inbjudan till polisen och fler skolor. Nätverket har enats om fyra huvudinriktningar, med den övergripande ambitionen att arbeta med målgruppen, framförallt preventivt men också rent konkret i att fånga upp signaler som tyder på HRV och hjälpas åt med tänkbara lösningar:

1. Kunskap, kompetenshöjning personal
2. Handlingsplaner, rutinbeskrivningar
3. Flöden, samverkan över organisationsgränser
4. Arbete mot målgrupp(er) (övergripande)

Nätverket har träffar var sjätte vecka, roterande på respektive arbetsplats. En rad utbildningsinsatser har gjorts under hösten inom HRV, både i Länsstyrelsen regi och genom satsningar på Framtidssnack på deltagande organisationer (SFI, Staffangymnasiet bland annat) så punkt ett är väl påbörjad. När det gäller del 1 så är alla i färd med att leta fram, uppdatera och skriva nya handlingsplaner. Punkt 3 har resulterat i samarbete kring uppmärksammande av internationella könsstymningsdagen och en planerad föreläsning om könsstymning. På Staffangymnasiet kommer ungdomsmottagningen närvara och möjlighet till enskilda samtal i ett eget rum en gång i veckan, med förebild i arbetet i grannkommunen Bollnäs. Punkt tre och fyra tillgodoses också genom att aidentifierade HRV ärenden tas upp i nätverket och ventileras, i en stöttande anda.

### **Sätra familjecentral**

Familjecentralen i Sätra är en samverkansform mellan Region Gävleborg och Gävle kommun. Verksamheten innefattar mödrahälsovård, barnhälsovård, öppen förskola och förebyggande socialtjänst i Gävle kommun. Under 2019 så har Familjecentralen fördjupat sitt samarbete med Region Gävleborg med syfte att förebygga och upptäcka könsstymning. Länsstyrelsen ser att kunskap och erfarenheter i projektet kommer kunna användas av flertalet verksamheter i länet. Därav har Länsstyrelsen tilldelat medel för fortsatt arbete med att upptäcka och förhindra könsstymning och för att öka kunskapen och nå de som lever under eller riskerar utsättas för hedersrelaterat våld och förtryck under 2020. Arbetet följs och utvärderas av Högskolan i Gävle.

### **Barnahus**

Barnahus Gävleborg är inrättat med ett länsövergripande uppdrag och utgör ett samarbete mellan länets tio kommuner, polismyndigheten och Region Gävleborg. Verksamheten stödjer målsägande vid brottsutredningar. Under 2019 så har Barnahus inrättat ett projekt för konsultativt samråd för förskola och skola dit man kan vända sig i ett tidigt skede för att erhålla konsultation i misstänkta hedersärenden, detta utan

att en polisanmälan och orosanmälan är gjord. Projektledaren för projektet har besökt och informerat ett flertal skolor och förskolor i länet om denna möjlighet vilket mottagits mycket positivt. Samråden är varannan torsdag på fasta tider. Polis, samordnare från Barnahus, HRV-koordinatör från Länsstyrelsen, projektledaren för projektet och en aktör från skyddat boende ingår i samråden. Länsstyrelsen ser detta som ett sätt att stärka befintliga strukturer där samlad kompetens från olika yrkeskategorier finns. Länsstyrelsen har 2019 bidragit med medel till Barnahus och tilldelade medel enligt beslutet förutsätts användas för fortsatt arbete även under 2020. Projektledaren för statistik över de konsultativa samråden och använder sig av samma statistik kategorier som operativa teamet och HRV-koordinatör. Vidare så kommer någon utanför det konsultativa teamet att intervju de personer som vänt sig till konsultationen. Frågor som är tänkta att ställas är bland annat: om de fick de med sig något konkret stöd/vägledning, hur användbart var det i det praktiska arbetet, kunde frågan/funderingarna knytas till en hedersproblematik, hade man önskat något annat osv intervjumanualen är ännu inte klar.

### **SO kommunikatörer**

I Gävleborg samverkar länets kommuner kring uppdraget att erbjuda nyanlända minst 60 timmars samhällsorientering på deras modersmål. Arbetet samordnas av en länssamordnare. Samhällsorienteringen ges av samhällskommunikatörer som kontinuerligt kompetensutvecklas. Samhällskommunikatörerna når ut till vuxna nyanlända i hela länet. Behov har identifierats av att stärka kommunikatörerna i deras kunskaper om hedersrelaterat våld och förtryck bland annat för att kunna möta upp i svåra diskussioner och arbeta förebyggande mot hedersrelaterat våld och förtryck. Länsstyrelsen beviljade 2019 medel till att höja kunskapen för samhällskommunikatörer. Under 2019 har en utbildningsinsats genomförts för länets samhällskommunikatörer inom hedersrelaterat våld och förtryck. Det är TRIS – Tjejers Rätt I Samhället som genomfört utbildningen. Kommunernas länssamordnare för samhällsorientering har samordnat denna insats. Utbildningen genomfördes under fyra tillfällen under året och mellan 15–20 kommunikatörer deltog vid varje tillfälle. 15 kommunikatörer deltog vid minst 3 av 4 tillfällen och fick därmed ett intyg. Denna utbildningsinsats har inneburit att kommunikatörerna nu har mer kunskap om ämnet och kan ta djupare diskussioner med gruppen. Från och med 1 februari 2020 ska kommunerna erbjuda minst 100 timmar samhällsorientering, mot tidigare minst 60 timmar, och tanken är att det ska ges utrymme för dessa frågor inom dessa utökade SO-timmar. Det återstår dock ett arbete att ta fram ett utformat material till kommunikatörerna för att detta ska kunna realiseras. Från och med 2020 finns inte längre någon länssamordnare för samhällsorienteringen och därför kommer Länsstyrelsens enhet för integration tillsammans med några kommuner i länet att arbeta för att ett sådant stödmaterial ska tas fram så snart som möjligt.

### **Har länet gjort en kartläggning/målgruppsanalys och uppföljning?**

En behovsinventering är genomförd med syfte att behovsinventera den lokala nivån hos avgränsade grupper av yrkesverksamma i länet. Behovsinventeringen blev färdigställd i början av oktober 2019. Länsstyrelsen Gävleborgs arbete har under 2019 handlat om att fortsatt stärka befintliga samverkansstrukturer och arbetssätt. Länsstyrelsen har prioriterat insatser utifrån områdena samverkan och kunskap vilka vi identifierat genom behovsinventeringen. Utgångsläget för Länsstyrelsens insatser kommer fortsättningsvis vara att utveckla ett närmare samarbete på lokalnivå. En viktig beståndsdel i det arbetet är att skapa forum där de professionella kan mötas och utifrån den utsattas behov utveckla sitt arbete. Länsstyrelsens riktlinje är att fortsätta sprida kunskap om vilket stöd yrkesverksamma kan få av Länsstyrelsen och praktiskt stödja de yrkesverksamma då det gynnar personer utsatta för hedersrelaterat våld och förtryck. Gällande systematisk uppföljning och samarbetet med Socialstyrelsen har responsen i den ledande strukturen generellt varit positiv då man ser nyttan med att följa upp arbetet på detta konkreta sätt. Utmaningen här har varit att få igång och underhålla dessa processer på operativ nivå. En kommun i länet har implementerat SU utifrån SU-Kvinnofrids satsningen som görs inom RSS projektet som SKR leder. Kommunen har deltagit och delat med sig av sina erfarenheter kring arbetet vid en av Länsstyrelsens nätverksträff under våren 2019. HRV-koordinatör och deltagare i det operativa resursteamet för statistik kring inkomna ärenden Statistikkategorierna är: kön, ålder, ärende (könsstympling, bortgifte, begränsningar, våld mm.) familjesituation (gift, syskon, barn) insats (rådgivning, hänvisning till) Vem ringer? (socialtjänst, skola osv.) och kommun. HRV- koordinatör avser att samla in underlag varje månad. Operativa teamet kom igång med arbetet att föra statistik senare del hösten 2019.

Under 2019 har Länsstyrelsen följt och stöttat arbetet hos de nyckelaktörer vi tilldelat medel för att utveckla arbetet inom HRV.

### **Nuläge och planering framåt?**

Under 2020 så erbjuder Länsstyrelsen att återföra behovsinventeringen som genomfördes 2019. För att tillsammans föra dialog med kommunerna och representanter från olika verksamheter om vilket stöd kommunen har att erbjuda idag vad gäller personer som är utsatta för HRV eller riskerar att bli, vilka behov som finns på lokal nivå och hur Länsstyrelsen kan vara behjälplig i arbetet. Erbjudandet har gått ut till samtliga länets kommuner genom befintliga kontakter i Länsstyrelsens nätverk. Arbetet för 2020 kommer att styras en del utifrån de behov som kommer att framkomma vid kommunbesöken. Några regionala riktade utbildningsinsatser är planerade för 2020. Två tillfällen under året kommer Länsstyrelsen att träffa den utsedda styrgrupp som utsetts utifrån samverkansavtalet som undertecknades av länets socialtjänster. Styrgruppen består av socialcheferna för länets samtliga kommuner. Efterfrågan på stöd från

HRV-koordinatören och det Operativa teamet har ökat sedan hösten 2019. Arbetet kommer därför att stärkas upp med en person med juridisk spetskompetensen inom HRV vilket vi 2020 kommer upphandla.

Vi ser att en regional funktion i form av en regional HRV-koordinator med spetskompetens inom HRV i en Barnahus struktur kan vara en framkomlig väg till ett framtida Resurscentra i Gävleborg.

Under 2020 kommer Stockholms universitet på uppdrag av Länsstyrelserna i Gävleborg och Norrbotten göra en förstudie om moderskap i skärningspunkten mellan olika normsystem i en hederskontext. Projektet finansieras av nationella medel för arbetet mot hedersrelaterat förtryck och våld. Förstudien är ett första led i ett större projekt för att skapa ett gediget underlag för utvecklande av ett praktiktäna utbildningsmaterial för utlandsfödda föräldrar. Ambitionen är att ge mödrar i en hederskontext nya redskap för barnuppfostran och ge deras barn möjlighet till ett liv fritt från hedersrelaterat förtryck och våld.

### **Analys - Lärdomar och utmaningar**

Projektets korta tidsram har medfört en rädsla om att skapa förväntningar som sedan kanske skulle "ryckas" bort. Detta har försvårat arbetet och önskvärt hade varit en större långsiktighet från projektets begynnelse. Detta har medfört att det har varit svårt att få med sig ledning då de haft en något avvaktande inställning till pilotprojektet då man har tidigare erfarenheter av att dessa faller när statliga medel upphör, att Länsstyrelsen ska initiera kostnadsunga projekt som sedan förväntas drivas vidare med kommunala medel. Yrkesverksamma som möter målgruppen signalerar att de saknar tillräckligt stöd och mandat i att arbeta med frågan, att HRV inte är prioriterat. Det kan bero på bristande kunskap och resurser. Det är därför viktigt att alla chefer liksom personal får den kunskap som krävs, att de har en förståelse för utsattheten och våldets konsekvenser och komplexiteten i hedersrelaterat våld och förtryck, att chefer närvarar vid utbildningar för att få kunskap och i sin tur en större förståelse för vikten av rutiner på en arbetsplats osv. En annan utmaning har bestått i att rekrytera HRV kompetens till det operativa teamet samt att teamets medlemmar skulle ges utrymme och mandat från sina chefer att ingå i teamet. Vår ambition inledningsvis var att anställa medlemmarna på viss arbetstid. Efter dialog och diskussioner med respektive chefer så landade det i att medverkan sker utifrån respektive medlems förutsättningar, det betyder att teamet inte finns tillgängliga under särskilda tider eller dagar utan mer kan bistå med utbildningsinsatser vid förfrågningar och utifrån förutsättningar. Det har varit svårt att få till samverkan med polisen på såväl regional nivå som lokalt, det vi fått till oss är bristande resurser. Däremot kan vi se att samverkan med Regionen har stärkts i och med Resurscentra. Kommunerna sitter med olika utmaningar (tex. ekonomi, resursbrist) och har samtidigt en skyldighet enligt lag att ge utsatta stöd och skydd. Brist på resurser inom tex. skola och socialtjänst blir då ett hinder. Vi måste ta barn

och unga som söker stöd och skydd på allvar, deras kraft och mod till att berätta får inte falla bort pga. okunskap, bristfälliga rutiner eller resurser.

## BILAGA 1. ÅTERRAPPORTERING

### STYRNING OCH SAMVERKAN

Regional styrgrupp i Kronoberg är *länets Ledningsgrupp för samordning av hälso- och sjukvård och socialtjänst* där bl. a. länets samtliga socialchefer, hälso- och sjukvårdsdirektör och centrumchefer medverkar. Polismyndigheten och länets skolchefsnätverk kan medverka vid beslut genom adjungering i länets ledningsgrupp.

I den regionala arbetsgruppen deltar representanter från huvudaktörerna Region Kronoberg, Polisen och länets kommuner men också Länsstyrelsen i Kronobergs län och samt de övriga två länsövergripande verksamheterna inom området våld: Barnahus och Familje Frid Kronoberg. Länets åtta kommuner representeras genom Växjö kommun (huvudman), Alvesta kommun (östra länsdelen) och Ljungby kommun (västra länsdelen).

I Kronoberg har resurscentrum också en regional referensgrupp: Nätverket för kvinnofrid Kronoberg, som är väletablerat och har funnits länge i länet. I nätverket ingår bland annat representanter från socialtjänst från samtliga kommuner i länet, elevhälsa, hälso- och sjukvård, andra myndigheter så som Arbetsförmedlingen, Migrationsverket, Kriminalvården, Polisen, Försäkringskassan och Linnéuniversitetet samt civilsamhället genom exempelvis länets kvinnojourer, ungdomsjour och brottsofferjourer, Rädda barnen och föreningen Män.

Samverkan har i stort fungerat bra. I Kronoberg finns många exempel på länsövergripande verksamheter. De olika aktörerna vet hur samverkan kan se ut och vilka former som fungerat väl. Samtliga huvudaktörer har varit positiva och delaktiga från start. Detta gäller dock främst/tydligast samverkan mellan region, polis och *socialtjänst*, skolan är ofta snarare en mottagare av insatser eller nyttjas som en ingång för att nå barn och unga.

Skolan har varit lite svårare att nå även i resurscentrasatsningen men både länets skolchefsnätverk och elevhälsochefsnätverk ställer sig positiva till satsningen och är medvetna om att skolan har en viktig roll när det gäller unga personer utsatta för hedersrelaterat våld och förtryck och att personal behöver stöd och vägledning i hanteringen av ärenden.

Länsstyrelsen, Växjö kommun och Region Kronoberg har varit framträdande i det kontinuerliga arbetet med uppbyggnad av verksamheten. Samtliga aktörer har varit delaktiga och aktiva i arbetsgruppen, fört arbetet framåt, varit viktiga i att bidra med synpunkter och förslag samt sett till att arbetet sker i linje med arbetet inom respektive verksamhet.

Samordnare av arbetsprocessen: Länsstyrelsen

Verksamhetens inriktning och ramar: hela arbetsgruppen

Förankring och information på strategisk nivå: Länsstyrelsen och Region Kronoberg

Projektplan och budget: Växjö kommun och Länsstyrelsen

Organisationstillhörighet: Växjö kommun efter förslag från arbetsgruppen

Rekrytering av personal och lokal: Växjö kommun och Region Kronoberg

## FÖRANKRING

Länsledningen har deltagit aktivt från start och har själv bjudit in till informationstillfällen om resurscentrum, deltagit på konferenser och även uppdaterats om processen vid flera tillfällen, så väl vid interna möten som på regional konferens, strategiska samtal och insynsråd.

Redan ett par veckor efter besked om ett regionalt resurscentrum sammankallades de främsta aktörerna, Polisen, regionen och samtliga kommuner. Socialchefer och IFO-chefer har hållits uppdaterade om processen kontinuerligt, även skolchefsnätverk och elevhälsochefsnätverk har besökts. Under hösten 2019 har länets socialnämnder besökts och uppdaterats, information har också spridits digitalt till länets utbildningsnämnder, fritidsnämnder, i viss mån omsorgsnämnderna och inom Region Kronoberg, samt till både myndigheter och civilsamhälle genom länsstyrelsens olika nätverk inom social hållbarhet.

## UTFORMNING OCH ORGANISERING

Under 2020 innebär resurscentrum i Kronoberg ett stöd till yrkesverksamma genom två anställda samordnare och ett kluster av kontaktpersoner i fler verksamheter (exempelvis polis, hälso- och sjukvård, försäkringskassa, kvinnojour). Samordnarna ska verka genom telefon och som mobilt team. Stödet riktar sig till yrkesverksamma, inklusive yrkesverksamma inom ideell sektor, som möter utsatta och ges i form av kompetensutveckling, handledning i direkta ärenden och i hjälp att slussa vidare till fler instanser. Uppdraget för samordnarna är också att vara sammankallande till samrådande träffar i enskilda ärenden och hitta en form för det. Troligt är att i stor mån använda sig av Barnahus samråds-format, som är välfungerande i Kronoberg.

### *Mobilt team och samverkan*

Verksamheten kommer att ha ett kontor i Växjö, i närhet till Barnahus, men också en dag/vecka finnas representerade i en verksamhetslokal i Ljungby tillsammans med Familjefrid Kronoberg och därmed också lättare nå den västra delen av länet.

En mobil verksamhet kan nå, se och ägas av hela länet. Ett mobilt resursteam kan bidra till att utsatta får ett mer tillgängligt och jämlikt stöd, särskilt i ett glesbygdslän där avstånden blir långa. Formen har stöd bland yrkesverksamma i länet, vilket skapar goda förutsättningar för uppbyggnad och användande. Mobiliteten kräver tid och resurser för samordnarna och kräver tillgång till externa lokaler och eventuella begränsningar om ärendet kräver exempelvis en läkarundersökning, undersökning av barnmorska eller ett polisförhör. Mobiliteten är främst genomförbar i form av enklare konsultationer och samtal.

Kontinuerliga träffar och samråd skapar en stabil samverkan, förståelse mellan de olika aktörerna och kännedom om varandras uppdrag och verksamheter. Samrådande träffar och dialog minskar utsattheten, även ur en säkerhetsaspekt, för de utsatta, som inte ska behöva skickas mellan myndigheter och andra instanser eller falla mellan stolarna när verksamheter *tror* att någon annan genomför uppgifter.

Att ge stöd till yrkesverksamma förstärker kunskaperna hos de olika aktörerna, snarare än att centralisera dem. Det finns en risk att en öppen mottagning ses som en resurs dit utsatta kan skickas, istället för att stödet hanteras av varje ansvarig aktör. En öppen mottagning nu direkt skulle kunna minska kompetensen ute i kommunerna.



Växjö kommun är utsedd huvudman sedan december 2018. Samtliga huvudaktörer, se under beskrivning av arbetsgrupp och regional struktur, deltar. Hur aktörerna deltar aktivt i verksamheten formuleras under våren 2020 med hjälp av de anställda samordnarna.

#### *Målgrupp*

Målgruppen i Kronoberg är barn och vuxna som är utsatta eller riskerar att utsättas för hedersrelaterat våld och förtryck, inklusive könsstymning och barn- och tvångsäktenskap samt våld av närstående.

Syftet med en bred målgruppsdefinition är att inte missa ärenden där hedersmotivet är otydligt. Detta för att inte lämna till en enskild yrkesverksam (exempelvis en lärare eller socialsekreterare) att först bedöma och själv definiera huruvida ett ärende kan kopplas till hedersrelaterat våld eller förtryck. Istället vill resurscentrum uppmana yrkesverksamma att kontakta verksamheten för att först få stöd och hjälp i att förstå ärendets problematik. Resurscentrum prioriterar ärenden som gäller hedersrelaterat våld och förtryck och särskilt komplexa ärenden.

En bredare målgrupp täcker ett större behov i det lilla länet och möjliggör också en större satsning och stadigare verksamhet. Farhågan med en smalare målgrupp är uppdraget förläggs endast som viss tjänstgöringsgrad i en befintlig tjänst och lätt tappas bort och förtvinar i annat arbete.

#### *Samverkan i praktisk verksamhet*

Under 2019 har arbetsgruppen, och olika konstellationer under denna, fungerat som den främsta praktiska samverkansformen. Arbetsgruppen arbetar under 2020 med långsiktiga samverkansavtal mellan huvudaktörerna. Samordnarna fokuserar under 2020 på praktisk samverkan med samtliga berörda aktörer, både på strukturellt plan och i individkontakter och enskilda ärenden. I praktisk verksamhet ska resurscentrum fungera som en sammankallande part och möjliggöra samverkan i ärenden som gäller personer utsatta för hedersrelaterat våld och förtryck eller våld mot närstående. Grundtanken är att tillvarata befintliga samverkansformer, snarare än att skapa nya arbetssätt. Troligast är att verksamheten närmar sig Barnhus samrådsform, som varit framgångsrik i Kronoberg. Samordnarna tittar också på samordnande SIP-möten samt den nya praxismodell som just nu tas fram inom satsningen *Barnens bästa gäller!* i Kronobergs län, där strukturerad samverkan med gemensamma verktyg ska möta varje barn och ungas behov i ett tidigt skede. Barnens bästa är en länsgemensam modell inspirerad av Skottlands *Getting it Right for Every Child*.

Samverkan sker också mellan Resurscentrum, Barnhus och Familjefrid Kronoberg som nu organisatoriskt ligger under samma chef och i samma förvaltning inom Växjö kommun. De tre verksamheterna har redan nära dialog med varandra genom exempelvis APT-möten, nyttjande av lokaler och erfarenhetsutbyte.

## KARTLÄGGNING, MÅLGRUPPSANALYS OCH UPPFÖLJNING

### *Kartläggning*

Hösten 2018 genomförde Region Kronoberg och Länsstyrelsen i Kronobergs län en kartläggning av kvinnofridsarbetet, inklusive hedersrelaterat våld och förtryck, inom hälso- och sjukvården och i samtliga kommuner i Kronobergs län. Som uppföljning genomfördes en fördjupande heldag med resurscentrums referensgrupp, som lyfte de

utmaningar som yrkesverksamma i länet möter och gav förslag på hur ett resurscentrum kan stärka upp stödet som ges till våldsutsatta i länet. Processerna ligger till grund för planering och uppbyggnad av resurscentrum i Kronobergs län. Uppföljning och vidareutveckling sker under liknande processdag inför den uppstartskonferens som arrangeras i januari 2020. Länsstyrelsen har också, både 2018 och 2019, besökt länets socialtjänster för en bredare bild samt inventerat behov hos fler målgrupper vid olika utbildningsinsatser.

#### *Befintligt stöd och behov*

I Kronoberg finns flera verksamheter som arbetar uttalat med våldsutsatta: förutom länets socialtjänster finns också Kvinnojouren Blenda - stöd, boende, förebyggande, Kvinnojouren Märta – stöd, boende, Familjefrid Kronoberg – behandlingsverksamhet och Barnahus. Dessa verksamheter möter personer utsatta för våld i nära relation *inklusive* hedersrelaterat våld och förtryck men är inte särskilt inriktade mot heder. Just nu genomförs också projektet Kärleken är fri (Rädda barnen) på skolor i två av länets kommuner och i samverkan med lokala aktörer.

Den samlade bilden från genomförda kartläggningar och dialog med länets yrkesverksamma visar att samordning och praktisk samverkan mellan olika aktörer behövs och efterfrågas av länets yrkesverksamma. Personer utsatta för våld i nära relation och/eller hedersrelaterat våld och förtryck måste i stor utsträckning själva driva sina processer eftersom ingen samordnande aktör finns. Många verksamheter och personal som möter våldsutsatta i sitt yrke saknar fortfarande kunskap om våld, särskilt om hedersrelaterat våld och förtryck, vilket påverkar både bemötande, hantering av ärenden, säkerheten och långsiktigheten – och riskerar att skada både trovärdigheten och tillförlitligheten till dem som erbjuder stöd.

Yrkesverksamma uttrycker stort behov av ett starkare kompetensstöd just till yrkesverksamma – mot våld i nära relation i allmänhet och mot hedersrelaterat våld och förtryck i synnerhet. Samtliga huvudaktörer i Kronoberg uttrycker en medvetenhet om problematiken och att den behöver upp på agendan. Eftersom kompetensen behöver höjas men medvetenheten finns har vi valt att inte kartlägga utsattheten i länet i dagsläget utan istället titta på befintliga undersökningar, exempelvis kartläggningen Ung 018 från Uppsala. I det här skedet är det hjälpsamt att se hur problematiken ser ut och kan tas i uttryck, men situationen bedöms inte vara märkvärdigt annorlunda här i Kronoberg och vi behöver inte bevisa att utsattheten finns.

#### *Systematiskt uppföljningsarbete*

Två av länets åtta kommuner deltar idag i pilotprojekt där de testar Socialstyrelsens verktyg Systematiskt uppföljning våld. Satsningen görs av SKR i samverkan med Region Kronoberg och Länsstyrelsen. Ansvariga i kommunerna är personer från resurscentrums referensgrupp och deras chefer. Resurscentrum kommer också att föra statistik i den egna verksamheten.

#### NULÄGE OCH PLANERING FRAMÅT

Två samordnare har anställts av Växjö kommun, båda är visstidsanställda under 2020 och har påbörjat sina anställningar. En officiell uppstartskonferens genomförs 30 januari 2020 och praktisk verksamhet inleds därefter. Arbetsgruppen tar fram ett länsgemensamt

samarbetsavtal mellan Polisen, Region Kronoberg och samtliga länets kommuner, fungerar som bollplank och ger riktning till samordnarna.

Samordnarna arbetar under 2020 med: egen fortbildning, projektplan, framtagande av samverkansavtal, information och förankring i länet, samverkansformer i enskilda ärenden, knyta specifika personer från olika aktörer till verksamheten, forma en mobil verksamheten, delaktighet i de nationella processerna.

#### *Långsiktig utveckling*

Det kommande samverkansavtalet och medföljande finansieringsplan kommer att vara styrande i vilka ramar verksamheten får framåt. Det finns idéer kring hur verksamheten kan utvecklas men inga officiella förslag. Det första steget är att aktörerna ska ha ekonomi till grundverksamheten och förhoppningen är att det kan leda till fortsatta satsningar om verksamheten kan visa på goda resultat.

Möjliga utvecklingsformer:

a) Internt i Kronoberg: verksamheten breddas till att inkludera fullt stöd även till 1 - civilsamhället (en förlängning av dagens upplägg till yrkesverksamma) och till 2 – privatpersoner (en öppen mottagning). Verksamheten kan också utvidgas i form av fler huvudinriktningar, och förutom en direkt stödverksamhet också inkludera förebyggande arbete eller att fler aktörer också fysiskt samlas under samma tak.

b) Externt tillsammans med närliggande län: om intresse finns från närliggande län kan verksamheten kan komma att bli ett resurscentrum som har ett nav i Kronoberg och ett kompletterande resursteam i varje län.

Förslagen har funnits med från regeringsuppdraget sedan start och avgränsning har skett för att den operativa verksamheten ska kunna komma igång utan dröjsmål. Den första inriktningen har valts utifrån de behovsanalyser som gjorts men många andra önskemål från länet kvarstår och kan byggas vidare på om aktörerna vågar satsa. De två främsta utmaningarna är de bristande ekonomiska förutsättningarna och det kortsiktiga uppdraget.

## ANALYS - LÄRDOMAR OCH UTMANINGAR

### *Struktur och organisation*

Initialt gick processen snabbt framåt men blev haltades i mitten av 2019 då Växjö Kommun genomgick en stor, intern omorganisation. Rekrytering av samordnare kunde inte genomföras förrän ny organisation och förvaltningar var på plats. Resultatet blev att stora arbetsprocesser med resurscentrum fick vänta, mest påtagligt är att uppstart av den operativa verksamheten försköts med 6 månader, till januari 2020.

Rekrytering av kompetent personal med särskild kunskap om heder är utmanande i Kronoberg, som är ett litet glesbygdslän långt ifrån landets storstäder. Det gör det svårt att rekrytera personal med spetskompetens. Lösningen är att anställa personer med viss kunskap samt att satsa mycket på fortbildning.

Polisen har haft två aktiva representanter i arbetsgruppen men det har saknats förankring på ledningsnivå. I Barnhusverksamheten är polisens roll självklar men för resurscentrum blir arbetet mer konsultativt och inte bindande. Detta skapar osäkerhet kring mandat och roller framåt. Två möten har nu genomförts med ledning och gemensam riktning tas framåt.

Att få samtliga huvudaktörer att kliva in, arbeta aktivt och ta ansvar för den tilltänkta verksamheten har fungerat men kräver mycket och kontinuerligt strategiskt arbete, förankring och tid. Särskilt arbete har krävts och behövs fortfarande i arbetet med både Polis och skola, trots att de har en positiv inställning. En stor utmaning är att länsstyrelsen inte har det operativa ansvaret eller mandat att bestämma över övriga aktörer.

Länsstyrelsen kan uppmuntra och främja men inte tvinga någon att delta, satsa eller ta ansvar. Processen hade gått snabbare, varit tydligare och mer lättarbetad om samtliga huvudaktörer/myndigheter själva fått ett eget, riktat uppdrag, så som i uppbyggnaden av Barnahus.

En utmaning har varit att se till att alla huvudaktörer är med under processen. Särskilt gäller det de kommuner som inte har egen representation i arbetsgruppen. Framåt är det viktigt att huvudmannen inte blir ensam bärare av det kommunala perspektivet utan också ger utrymme för övriga kommuners verksamheter och behov. Framtagandet av en gemensam, nationell avtalsformulering har varit hjälpsam i att tydliggöra detta och säkerställa att uppdraget genomförs i enlighet med nationell styrning.

#### *Mandat*

Mandat har varit en utmaning. Länsstyrelsen har ensamt fått regeringsuppdraget, ska se till att övriga aktörer formerar sig och bygger upp ett resurscentrum och förhåller sig till den nationella samordningen och dess riktlinjer. Samtidigt finns inget mandat hos länsstyrelsen och länsstyrelsen ska inte själva stå för det praktiska utförandet. Mandatfrågan påverkar också processen då genomförandet av uppdraget stegvis ska förflyttas till huvudman, samtidigt som projektet fortfarande är i en pilotfas och ständigt föränderligt. Länsstyrelsen har uppdrag att stödja utvecklingen och huvudman har uppdrag att driva det operativa arbetet. Det kvarstår frågetecken gällande avgörande frågor som *Vem har rätt att besluta om vad? När? Vilka villkor och gränser kan den nationella samordningen, Länsstyrelsen i Kronobergs län respektive utsedd huvudman sätta? Vem är det som ritar kartan?* Länsstyrelsen och arbetsgruppen har arbetat aktivt med frågorna under hela processen, gemensamt skapat struktur, bollat upplägg och reglerat olika villkor i samband med utbetalningar av medel samt haft en tät dialog med den nationella samordningen och övriga pilotlän.

#### *Civilsamhällets roll*

En utmaning är att hitta rätt plats för civilsamhället. Den ideella sektorn nämns som viktig i förstudien men samtidigt är det ett myndighetsgemensamt resurscentrum som ska skapas. Samhälle och stat har lämnat brister och luckor i stöd och skydd av våldsutsatta och civilsamhället har gått in och täckt upp. Nu kliver stat och myndigheter in och tar ansvar i frågan genom Resurscentrum. Den nya verksamheten kan lätta på bördan för civilsamhället, samtidigt är det viktigt i sammanhanget att ta vara på den kompetens och erfarenhet som finns och det arbete som redan görs. Frågan om sekretess och delaktighet är central – vilken plats kan och ska civilsamhället ha i resurscentraverksamheterna och under vilka förutsättningar?

En annan utmaning som vi ska börja arbeta med gäller sekretess – vilka som kan delta i samråd kring enskilda ärenden och i vilka former. Det finns många aktörer att ta ställning till, en del är myndigheter men andra tillhör den ideella sektorn. Här krävs tid, kunskap och en god samverkan för att ett effektivt och korrekt format byggs upp.

#### *Svårigheter och hinder att uppmärksamma*

De korta tidsmässiga och ekonomiska aspekterna är uppenbara svårigheter som begränsar möjligheten till förankring hos de olika aktörerna. Kortsiktigheten blir missvisande eftersom Länsstyrelsen ska uppmuntra till en långsiktig verksamhet och skapar stress i att hinna nyttja medel på ett klokt sätt, vilket kan försämra både kvaliteten på arbetet och slutresultatet. Förlängningen av uppdraget under 2020 är välkommet och gör skillnad – men – trots att det är bra att få mer tid är det svårt att disponera tiden och resurserna på ett effektivt sätt när förlängningen sker årsvis och med faktiska besked i direkt anslutning till förlängningen. Ett exempel: om kommunerna redan våren 2019 vetat om att uppdraget fortsätter under hela 2020 eller t.o.m. delvis under 2021 hade de kunnat planera sin ekonomi mer långsiktigt och stegvis, rekryterat annorlunda (och lockat långsiktig kompetens) och varit mer benägna att satsa på verksamheten än när de hela tiden bara har ett par månader på sig och deras egna budgetar för året redan är beslutade sedan länge. När informationen om att de får ett år till att jobba kommer är det för sent –kommunen är igen i samma sits. Situationen skapar oro och svårigheter både ekonomiskt och planeringsmässigt. I praktiken blir satsningen kortsiktig gång på gång.

Det hade underlättat i uppstarten om kommunerna haft kunskap om, eller fått äga delar av, processen tidigare. Exempelvis genom att information gått ut nationellt om att några län i landet skulle få möjlighet att starta ett regionalt resurscentrum.

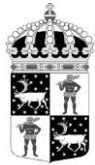
Länets små kommuner vittnar om en väldigt pressad ekonomisk situation i nuläget. Länsstyrelsen försöker motivera till satsningar men ser samtidigt kommunala verksamheter som avvecklas, bidrag som dras in och tjänster som tas bort. Situationen gör det svårt att motivera till långsiktighet och ekonomiska satsningar, även när kommunerna själva uttrycker ett behov av det och ser vilka vinningar det skulle ge.

#### *Förändringar och positiva effekter*

Ökad samsyn och ökad dialog i arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck. Starkare samverkansstrukturer och praktiskt nyttjande av befintliga nätverk. En större förståelse för länets behov, fler röster har fått höras, ökat intresse och delaktighet från politiker och chefer. Under processen har arbetsgruppen för resurscentrum också påtalat vikten av att samtliga läns gemensamma verksamheter mot våld placeras under samma ledning, vilket nu skett i och med Växjö kommuns stora omorganisering. Det här skapar uttryckligen närmare samarbete mellan de tre verksamheterna, möjliggör mer samverkan och ökat utbyte – vilket också leder till att färre personer faller mellan stolarna.

Att Resurscentrum innebär ett gemensamt uppdrag för länet, med många huvudaktörer som driver frågan och verksamheten gemensamt, är positivt och främjande. Det har öppnat fler möjligheter för ett ökat samarbete och gemensamma satsningar i frågan.

Nu kommer verksamheten igång och en stor förhoppning är att effekterna snart är tydliga även för den enskilda individen och att resurscentrum långsiktigt bidrar till ett mer jämlikt stöd till den utsatta målgruppen, som ju är uppdragets stora fokus.



## Slutredovisning regionalt resurscentra Norrbotten

Tidigare har uppdraget delredovisats och innehållet i den här slutrapporten har tyngdpunkten på år 2019, återknyter en del till det som tidigare redovisats och omfattar även början av år 2020, det vill säga till dags dato. Länsstyrelsen i Norrbotten har fått förlängt uppdrag att fortsätta stödja utvecklingen av regionala resurscentrum.

### Samverkan och styrning

I Norrbottens län genomfördes kommunbesök i samtliga fjorton kommuner under vintern 2018/2019. Länsstyrelsen i Norrbotten och kommunförbundet Norrbottens Kommuner samverkar i uppdragen om våld i nära relation, mäns våld mot kvinnor, prostitution och människohandel samt hedersrelaterat våld och förtryck. Eftersom de respektive uppdragen så tydligt går in i varandra beslutades att ett samarbete gällande kommunbesök kunde förenkla för aktörerna i kommunerna jämfört med om de länsövergripande aktörerna arbetade parallellt i samma frågor. Detta innebar att kommunbesöken planerades, genomfördes och sammanställdes gemensamt. Vid kommunbesöken har Länsstyrelsen i Norrbotten och Norrbottens Kommuner gemensamt bjudit in till en heldagsträff i respektive kommun där personer med blandade yrkesroller, erfarenheter och bakgrund fått möjlighet att diskutera länets arbete med våld med fokus på hedersrelaterat våld och förtryck. Det övergripande syftet med kommunbesöken var att få en aktuell bild av hur de olika aktörerna i kommunerna arbetar med våldsärenden idag, vilka framgångsfaktorer som finns samt vilka svårigheter de möter. Frågeställningarna har utgått från i vilken omfattning det finns våldsärenden inom de olika verksamheterna, hur samverkan sker och hur det systematiska arbetet sker. Ett annat syfte till besöken var att informera om uppdraget gällande resurscentra till de aktörer som jobbar med målgruppen samt ta in synpunkter och önskemål. Rapporten är således en viktig pusselbit i arbetet med att stödja uppstarten av resurscentra för våldsutsatta. Region Norrbotten som också är samverkansaktör i dessa frågor tillfrågades att delta i kommunbesöken men på grund av kort varsel var det inte möjligt att delta. Region Norrbotten var istället behjälpliga med att sprida inbjudan avseende heldagsträffarna till hälso- och sjukvården i länet vilket medförde att deltagare från hälso- och sjukvården deltog under några kommunbesök.

Efter kartläggningen och redovisning av de resultat som framkommit under kommunbesöken påbörjades ett arbete att forma en regional arbetsgrupp för att gemensamt ta fram förslag på hur resurscentra i Norrbotten kan se ut. Arbetsgruppen bestod av representanter från Region Norrbotten, Freda-mottagningen Luleå kommun, Polisen, Tjejjouren Luleå, Socialtjänsten i Gällivare kommun samt Kiruna kommun. Arbetsgruppens syfte var att ta fram förslag på hur en verksamhet i Norrbotten skulle organiseras för att ge länet stöd och rådgivning utifrån de behov som kartlagts. Arbetsgruppens deltagare träffades under våren och hösten 2019 var tredje vecka och det var uttalat att arbetsgruppen skulle ha mandat att ta beslut.

Parallellt med kommunbesök och arbetet med kartläggning har arbete skett med att sprida information, knyta aktörer till uppdraget och arbeta för att frågan ska lyftas i Länsstyrgruppen vilket förhoppningen är att det ska ske under våren 2020. Länsstyrgruppen är ett samverkansorgan mellan Region Norrbotten och Norrbottens Kommuner som utgör styrgrupp för gemensamma frågor inom hälso- och sjukvård, omsorg, socialtjänst och skola. Utöver detta så är även polis och civilsamhället viktiga aktörer i Norrbottens län gällande utvecklingen av resurscentra. I början av året 2020 hölls ett första ledningsmöte mellan Länsstyrelsen, Region Norrbotten och Norrbottens Kommuner för att lyfta frågan och parterna kommer att träffas igen under mars månad. Arbetet med att bilda en styrgrupp och formalisera verksamheten är därför inte klart ännu utan kommer fortgå under 2020 men som det



Länsstyrelsen  
Norrbotten

Datum:  
2020-02-07

Diarienummer:  
801-12001-2018

2 (20)

ser ut nu kommer styrgruppen bestå av representanter från Norrbottens Kommuner, Region Norrbotten, Länsstyrelsen samt Luleå kommun utifrån avtalet gällande samordnare. Polismyndigheten är en viktig aktör och ingår redan i det regionala samrådet och arbetsgruppen och målsättningen är att de även ska ingå i styrgruppen.

Innan sommaren 2019 skrevs ett första avtal med Freda-mottagningen, Luleå kommun som är en del av centrum mot våld och arbetar med behandling och stöd till våldutsatta. Avtalet innebar främst att en samordnare anställdes. Det löpande arbetet har genomförts av Länsstyrelsen och samordnaren på Freda-mottagningen med stöd av arbetsgruppen, respektive chefer samt i samråd med den nationella samordningen vid Länsstyrelsen i Östergötland för uppdraget. Ett andra avtal med Luleå kommun skrev i slutet av år 2019 där det beslutats om att finansiera samordnartjänst för fyra år totalt vilket förhoppningsvis medför möjligheten till ett mer långsiktigt och hållbart arbete.

En utmaning har varit avsaknaden av befintliga beslutsstrukturer ämnade just för detta område och en annan utmaning har varit tidsperspektivet. Utifrån att det fanns behov av en regional "förstudie" och kartläggning samt en arbetsprocess där Länsstyrelsen ensam fått uppdraget vilket innebar en längre startsträcka. Detta i kombination med att Länsstyrelsen uppfattat en förväntan från regeringen om en snabb uppstart av verksamhet i pilotlänen vilket innebar en motsättning gällande tidsperspektivet.

## Förankring

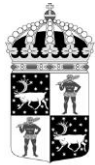
Vid kommunbesöken deltog totalt 175 personer i Norrbottens fjorton kommuner. Vid kommunträffarna har yrkesverksamma deltagit från socialtjänst, polis, elevhälsa/skola, integrationshandläggare/ flyktingmottagning, kvinnojourer, civilsamhället (brottsofferjouren, trossamfund, rädda barnen), politiker, Fredamottagningen, tjejjouren, familjerådgivning, familjebehandlare, kvinnofridsamordnare, ungdomsmottagning och hälsocentral. Utöver kommunbesöken har även en gemensam resursgrupp gällande hedersrelaterat förtryck och våld inkluderats i diskussioner. Resursgruppen, som Norrbotten och Västerbotten har tillsammans sedan cirka tio år tillbaka, har vid tre tillfällen getts möjlighet att lämna synpunkter kring uppdraget. Deltagarna i gruppen representerar Migrationsverket, polisen, socialtjänsten, elevhälsan samt hälso- och sjukvården och uppskattningsvis har ett tjugotal personer deltagit.

Resultatet från kartläggningen och behovsinventeringen presenterades vid en regional konferens den 21 maj med 150 deltagare från hela länet. Landshövding Björn O Nilsson i Norrbottens län inledde konferensen och talade om Norrbottens förutsättningar kring arbetet med att få mäns våld mot kvinnor att upphöra och möjligheten att samverka för Norrbottens bästa. Länsledningen har fått löpande information om uppdraget vid tertialuppföljningar.

Att sprida information om uppdraget och hur arbetet fortgår har varit en omfattande arbetsuppgift under år 2019. Information har getts i de nätverk och kanaler som Länsstyrelsen sammankallar och genom flera nätverk som kommunförbundet Norrbottens Kommuner sammankallar och slutligen har särskild kontakt tagits med aktörer som pekats ut i uppdragsbeskrivningen eller som Länsstyrelsen ansett varit viktiga i det fortsatta arbetet.

En utmaning som blivit tydlig under arbetets gång är att Länsstyrelsen ensam fått uppdrag och finansiering gällande att stödja utvecklingen av resurscentra. Det har också varit en utmaning att förankra uppdraget och få aktörer att delta i något som ännu inte är utformat.

En annan utmaning i Norrbottens län är beslutsstrukturen och arbetet med förankring och mandat eftersom det inte fanns någon länsövergripande verksamhet inom närliggande område. Det enda länsövergripande organet deltar inte Länsstyrelsen i och dessutom saknas där viktiga aktörer som polis och civilsamhälle.



## Utformning och organisering

Efter kommunbesök och kartläggning i Norrbotten framkom tydligast ett behov av att utveckla spetskompetens hos yrkesverksamma kring hedersrelaterat våld och förtryck. Arbetsgruppen förde diskussioner om mobilt team, personal utspridd i länet med spetskompetens, utbildningsinsatser till personer med spetskompetens samt digitala lösningar. Uttalat från Länsstyrelsen var att ett resurscentrum i Norrbotten inte enbart kan ha hedersproblematik som fokusområde utan även våld i nära relationer och prostitution och människohandel är områden som kan komma att omfattas. Däremot är det synnerligen viktigt att det finns kompetens i hedersfrågan och att den målgruppen får prioriteras om vi hamnar i ett sådant läge. Anledningen till detta är att det idag inte finns någon handläggare i länet som arbetar enkom med hedersärenden. Uttalat från Länsstyrelsen fanns en önskan om att bygga på befintliga strukturer, starta i mindre skala med möjlighet att utveckla verksamheten på sikt eftersom det var uttalat från regeringen att förväntningar fanns på uppstart av verksamhet under 2019. Kartläggningen i länet visade att det fanns anledning att i ett första skede ge stöd till yrkesverksamma och i ett senare skede vända sig direkt till målgruppen och erbjuda stöd.

I ett första skede så har ett regionalt samråd bildats och startats upp under hösten 2019. Det övergripande målet för verksamheten är att öka samverkan och höja kompetensen i länet. Verksamheten ska sprida kunskap i ärenden om våldsutsatthet i nära relation och i synnerhet hedersrelaterat förtryck och våld. Samrådet erbjuder stöd i handläggning, kollegialt lärande, erfarenhetsutbyte och kompetenshöjning.

Eftersom Länsstyrelsen, oberoende av att vara pilotlän för resurscentra, arbetar utifrån den nationella strategin mot mäns våld mot kvinnor och hedersrelaterat våld och förtryck finns också en målsättning att samverka i det arbete som sker. Både vad gäller informationsutbyte och kompetenshöjning men också för att underlätta för de yrkesverksamma och till exempel inte belasta samma personer utan vetskap om varandra. Ett exempel på detta är att resurscentras verksamhet i form av ett regionalt samråd, Una Norrbotten – kompetensteam mot våld, kommer att ha gemensam kompetenshöjning tillsammans med det befintliga nätverket Resursgrupp heder, som Länsstyrelsen i Norrbottens län sammankallar tillsammans med Länsstyrelsen i Västerbottens län.

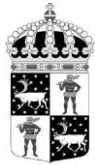
En utmaning har varit att Länsstyrelsen erhållit en budget för uppdraget att utveckla resurscentraverksamhet avseende en begränsad tid och att samtidigt möta länets förväntningar på en långvarig verksamhet som är så gott som kostnadsfri.

Några praktiska utmaningar som är aktuella i och med ett regionalt samråd handlar om sekretess och civilsamhällets, i form av kvinnojour och tjejjour, roll och omfattningen av samrådet kopplat till vilka aktörer som bör och kan bjudas in, vilka deltagare som bör och kan ha en fast plats och samtidigt ha ett välfungerande möte via länk.

## Kartläggning och uppföljning

Kartläggningen talade sitt tydliga språk där länets yrkesverksamma på bred front efterfrågade kompetenshöjning i frågan. Utöver detta så lyfts behov av stöd i handläggning, spetskompetens, erfarenhetsutbyte och digitala lösningar. En oro gällande finansiering på sikt och behovet av långsiktighet och hållbarhet är viktiga frågor som lyfts utifrån att uppdragets har en begränsad tid där Länsstyrelsen har fått medel för att stödja utvecklingen av resurscentrum.





Genom workshops kopplade till uppdraget att stödja uppstarten av resurscentra framkom det att aktörerna i kommunerna ser ett stort behov av en utökad samverkan, högre kompetens i frågorna samt kompetens samlad på ett ställe. När det gäller de praktiska lösningarna så är det stöd i handläggning, mobila team som helst ska ha multi-kompetens och tekniska lösningar som efterfrågas i störst omfattning. Utbildning till yrkesverksamma är det behov som lyfts i störst utsträckning under kommunbesöken.<sup>1</sup>

Genom kommunbesöken i länet har ett antal förbättringsområden identifierats: insatser för utsatta, insatser för förövare, kompetensutveckling, främjande och förebyggande insatser, samverkan samt systematisk uppföljning. På lokal nivå uttrycks att samverkan mellan olika aktörer i stort fungerar bra men att samverkan behöver utvecklas och formaliseras i större grad. Ett viktigt utvecklingsområde är samverkan i det förebyggande arbetet, såväl lokalt som regionalt men också mellan förvaltningarna inom respektive myndighet. Det finns ett uttalat behov av samordning i länet vad gäller såväl kompetensutveckling, stöd i systematiskt arbete och en samlad specialistkunskap inom frågor om våld i allmänhet och hedersvåld i synnerhet.<sup>2</sup> Det framkom bland annat när det gällde riskbedömningar av hedersutsatta att detta var personbundet och flera efterfrågade kunskap gällande detta.

När det gäller systematisk uppföljning var detta ett område som Norrbottens Kommuner särskilt betraktade vid kommunbesöken och detta redovisas också i den efterföljande rapporten.

”Inom socialtjänstens verksamhet vad gäller våld i nära relation uppger endast tre kommuner att de arbetar aktivt med detta. Nio av länets kommuner uppger att de har ett styrdokument/handlingsplan för våld i nära relationer, två kommuner har delar av detta och tre kommuner saknar helt handlingsplan. När det gäller systematisk riskbedömning anger verksamheterna i nio av länets kommuner att de har verktyg för detta, två kommuner gör systematisk riskbedömning i någon mån, men tre kommuner saknar detta helt. Fem av länets kommuner erbjuder insatser för våldsutövare, två anger stöd i någon form men inte manualbaserat.”

Källa: Våld i nära relation samt hedersrelaterat våld och förtryck i Norrbottens län. Sammanställning av kommunbesök 2018-2019

Uppföljning sker genom att utvärdera samrådsmöten samt genom att föra statistik över de ärenden som anmälts till det regionala samrådet. (En sammanställning av utvärderingar från de regionala samråden bifogas denna rapport.)

## Nuläge och framåt

En ny verksamhet har tagit form inom uppdraget för resurscentrum: ”Una Norrbotten – kompetensteam mot våld”. I dagsläget utgör verksamheten ett regionalt samråd gällande hedersrelaterat förtryck och våld samt våld i nära relationer. Det regionala samrådet träffas två timmar varannan vecka och deltagandet sker både fysiskt i Luleå och via digital länk. Det regionala samrådet erbjuder stöd i handläggning, kollegialt lärande, erfarenhetsutbyte och kompetenshöjning. Una Norrbotten är enbart ett komplement till ordinarie verksamhet. I nuläget har inbjudan skickats till socialtjänsten i varje kommun att delta med en representant. Utöver dessa finns representanter från

---

<sup>1</sup> Våld i nära relation samt hedersrelaterat våld och förtryck i Norrbottens län. Sammanställning av kommunbesök 2018-2019

<sup>2</sup> Våld i nära relation samt hedersrelaterat våld och förtryck i Norrbottens län. Sammanställning av kommunbesök 2018-2019



polis, kvinnojour, flyktingmottagning, Freda-mottagning och tjejjour. Samtliga samverkansparter deltar inom ramen för sina ordinarie uppdrag. Ambitionen har varit att börja någonstans och det finns alla möjligheter att utveckla verksamheten och addera uppdrag utifrån aktörernas vilja och ambition.

Det regionala samrådet vänder sig till yrkesverksamma utifrån den behovsinventering som genomförts och först i ett senare skede är tanken att utveckla verksamheten till att ge stöd till målgruppen våldsutsatta. Beroende på vilken riktning den tilltänkta styrgruppen beslutar om finns möjlighet att utveckla verksamheten till att omfatta utbildningar, både breda grundutbildningar eller mer specifika spetsutbildningar, kontaktnät, stöd till lokala samverkansarbeten samt handlingsplaner och rutiner. Samtidigt pågår ett arbete med att utveckla en befintlig websida [www.valdmotnara.se](http://www.valdmotnara.se) och tillgodose länets efterfrågan av digitala lösningar.

Det kvarstår också övergripande frågor kring vad ett huvudmannaskap innebär, vad Länsstyrelsens roll kommer att vara på sikt och hur den nationella samordningen verkar mot den regionala verksamheten.

## **Analys, lärdomar och utmaningar**

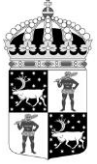
En utmaning som blivit tydlig under arbetets gång är att Länsstyrelsen ensam fått uppdrag och finansiering gällande att stödja utvecklingen av resurscentra. Länsstyrelsens uppfattning är att det hade underlättat om de namngivna aktörerna i uppdraget också fått egna uppdrag och budget för att arbeta med frågan.

En annan utmaning i Norrbottens län är beslutsstrukturen och arbetet med förankring och mandat. Eftersom det inte existerade någon länsövergripande verksamhet inom närliggande område. Det enda länsövergripande organet deltar inte Länsstyrelsen i och dessutom saknas där viktiga aktörer som polis och civilsamhället. Länsstyrelsen har därtill, till viss mån, varit beroende av andra aktörers nätverk och kontakter för att nå ut till rätt nivå. En positiv effekt är dock att frågan om huruvida det behövs en regional styrgrupp, för dessa frågor i länet bredare än resurscentra, har aktualiserats.

Länsstyrelsens uppfattning är att flera av dessa bidragande faktorer medfört en lång startsträcka som i sig inneburit svårigheter kopplat till andra förväntningar. Ett exempel är behovet av en omfattande regional "förstudie" vilket krockade med förväntan om en snabb uppstart av verksamhet i pilotlänen.

En utmaning har varit att Länsstyrelsen erhållit en budget för uppdraget att utveckla resurscentraverksamhet avseende en begränsad tid och att samtidigt möta länets förväntningar på en långvarig verksamhet som är så gott som kostnadsfri. Trots att det kvarstår frågetecken kring fortsatt arbete med resurscentra så är Länsstyrelsen positiva till att avtalet med Luleå kommun gällande samordnare är skrivet för fyra år framåt. Denna åtgärd kommer ge ett längre perspektiv på satsningen och förhoppningsvis medföra att fler aktörer vill engagera sig.

En positiv effekt är att problematiken med hedersrelaterat förtryck och våld har lyfts, synliggjorts och hamnat i fokus. Utifrån det behov som framkom under kommunbesöken gällande att öka kunskapen avseende riskbedömningar kunde Länsstyrelsen under hösten tillgodose detta behov genom att anlita professor Henrik Belfrage och utbildade ett hundratal personer från länet i PATRIARK under två dagar. Hos aktörerna i kommunerna beskrevs den egna kompetensnivån som ojämn men under kommunbesöken uttrycktes ett stort engagemang och en vilja att arbeta med detta. Genom det praktiska arbetet med regionalt samråd har ett arbete påbörjats som kan leda till ökad samsyn och ökad dialog i arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck.



Länsstyrelsen  
Norrbotten

Datum:  
2020-02-07

6 (20)

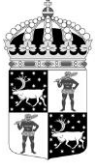
Diarienummer:  
801-12001-2018

Bilaga: Utvärdering regionala samråd

# **Kombinerad rapport**

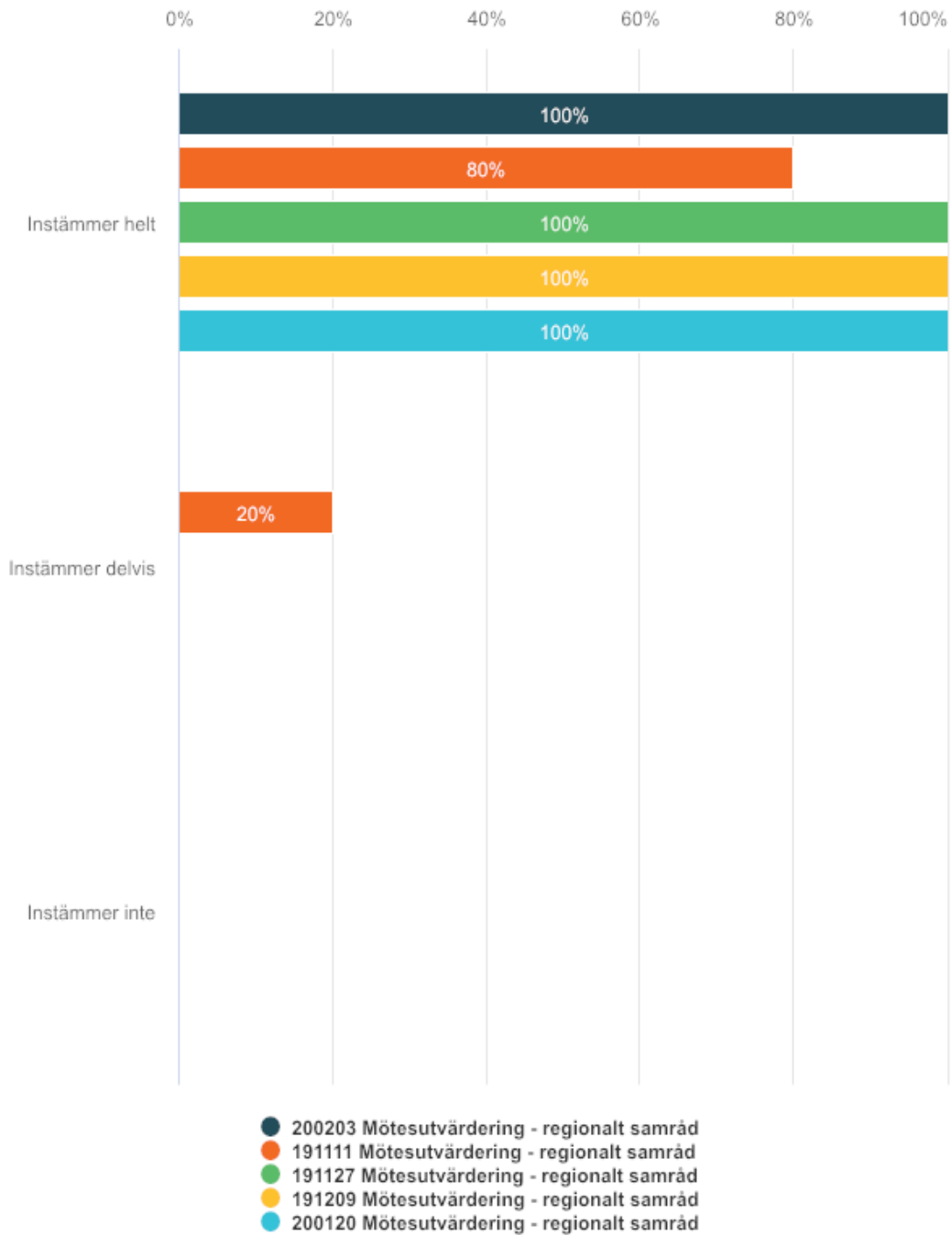
## **Mötesutvärdering - regionalt samråd**

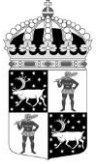
Totala antalet respondenter: 28



## 1. Alla fick komma till tals under mötet.

Antal svar: 28





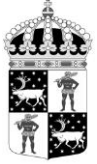
Länstyrelsen  
Norrbotten

Datum:  
2020-02-07

8 (20)

Diarienummer:  
801-12001-2018

	200203 Mötesutvär dering - regionalt samråd		191111 Mötesutvär dering - regionalt samråd		191127 Mötesutvär dering - regionalt samråd		191209 Mötesutvär dering - regionalt samråd		200120 Mötesutvär dering - regionalt samråd	
	n	Procent	n	Procent	n	Procent	n	Procent	n	Procent
Instäm mer helt	1	100%	4	80%	6	100%	7	100%	9	100%
Instäm mer delvis	0	0%	1	20%	0	0%	0	0%	0	0%
Instäm mer inte	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%



## 2. Samtalsklimatet var tillåtande

Antal svar: 28





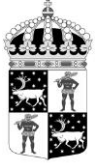
Länstyrelsen  
Norrbotten

Datum:  
2020-02-07

10 (20)

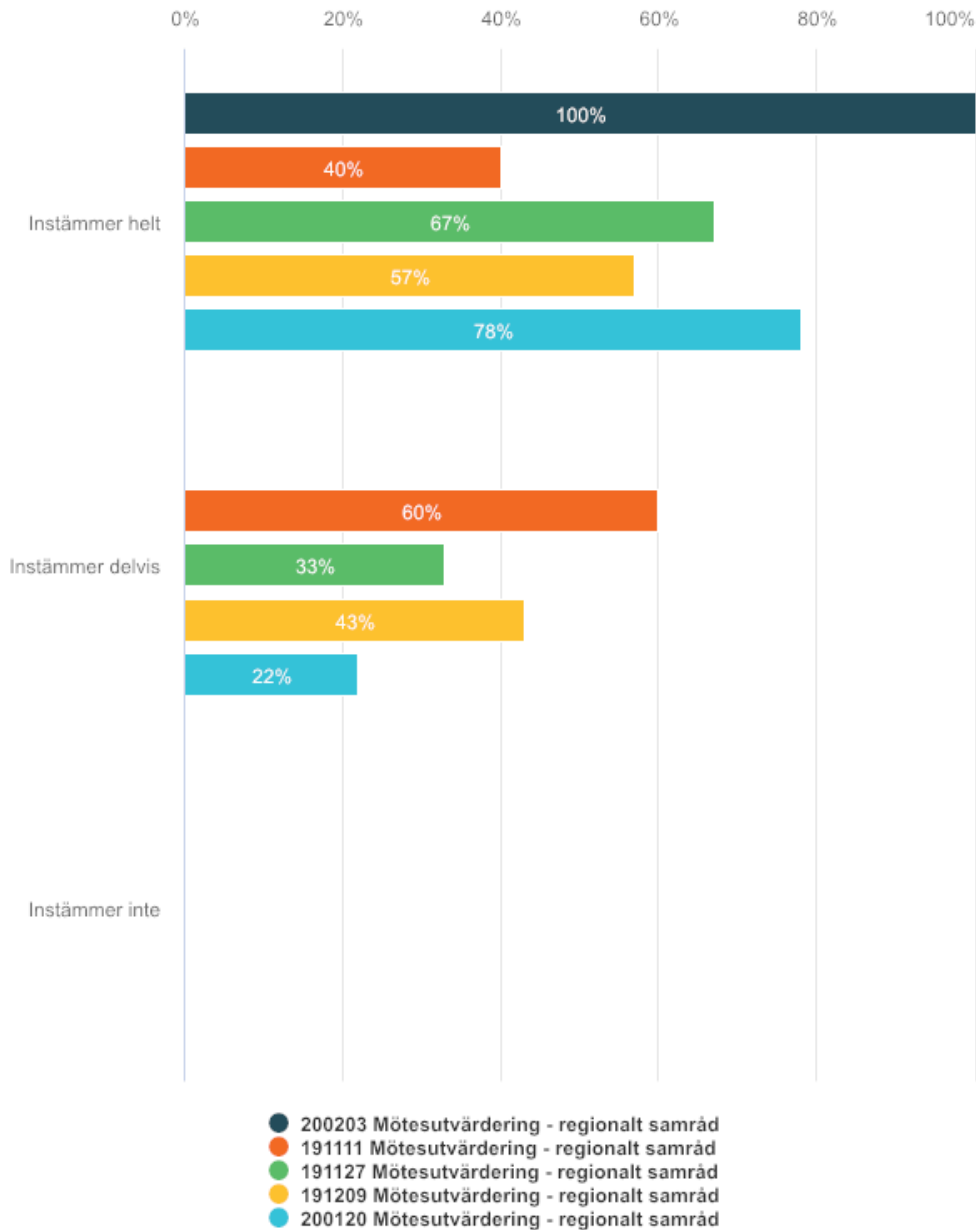
Diarienummer:  
801-12001-2018

	200203 Mötesutvär dering - regionalt samråd		191111 Mötesutvär dering - regionalt samråd		191127 Mötesutvär dering - regionalt samråd		191209 Mötesutvär dering - regionalt samråd		200120 Mötesutvär dering - regionalt samråd	
	n	Procent	n	Procent	n	Procent	n	Procent	n	Procent
Instäm mer helt	1	100%	4	80%	6	100%	7	100%	9	100%
Instäm mer delvis	0	0%	1	20%	0	0%	0	0%	0	0%
Instäm mer inte	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%



### 3. Jag fick med mig nya kunskaper.

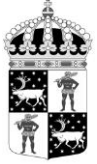
Antal svar: 28





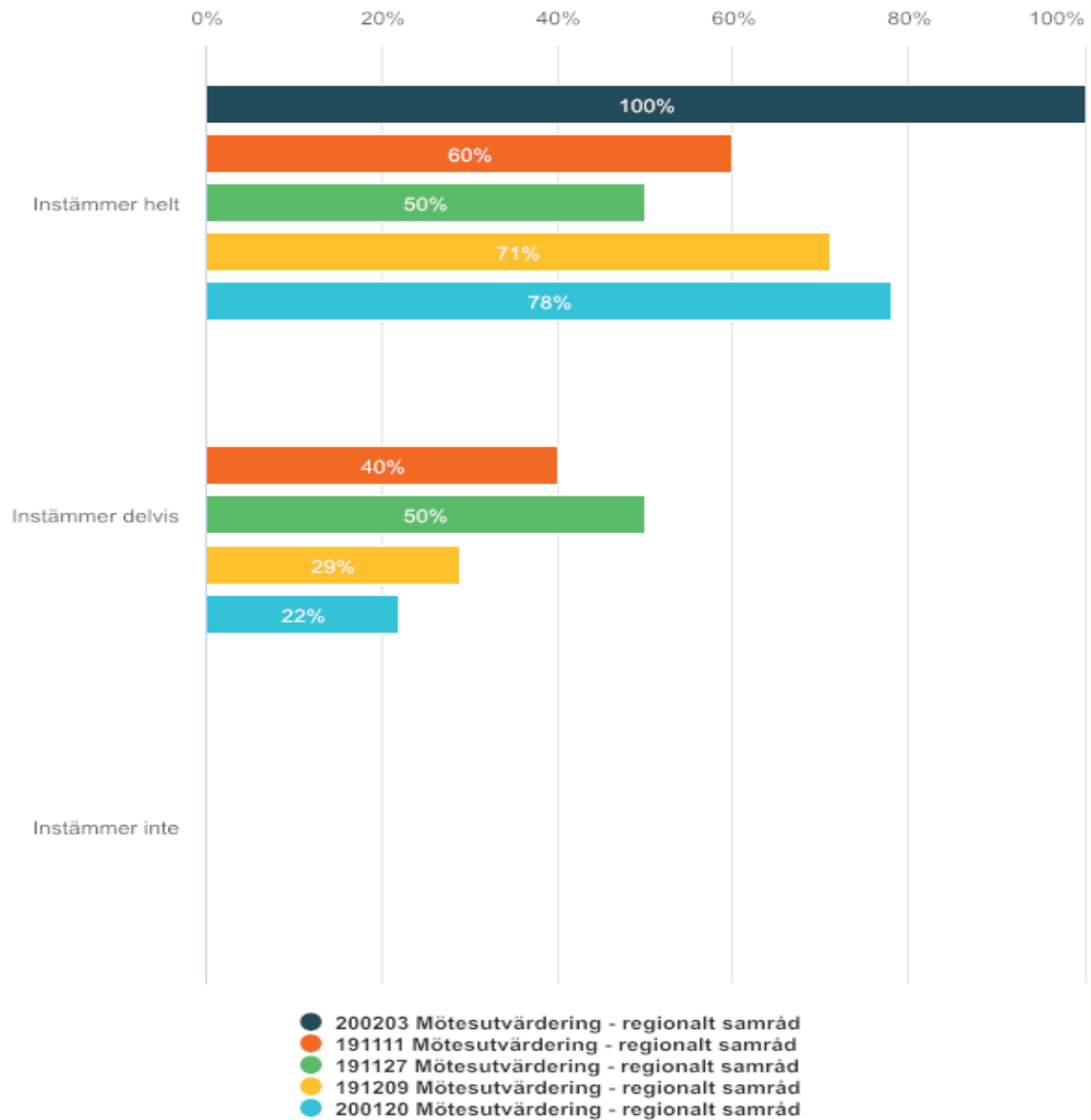


	200203 Mötesutvär dering - regionalt samråd		191111 Mötesutvär dering - regionalt samråd		191127 Mötesutvär dering - regionalt samråd		191209 Mötesutvär dering - regionalt samråd		200120 Mötesutvär dering - regionalt samråd	
	n	Procent	n	Procent	n	Procent	n	Procent	n	Procent
Instäm mer helt	1	100%	2	40%	4	66,67%	4	57,14%	7	77,78%
Instäm mer delvis	0	0%	3	60%	2	33,33%	3	42,86%	2	22,22%
Instäm mer inte	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%



#### 4. Jag blev påmind om kunskaper som jag har

Antal svar: 28





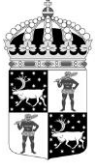
Länsstyrelsen  
Norrbotten

Datum:  
2020-02-07

14 (20)

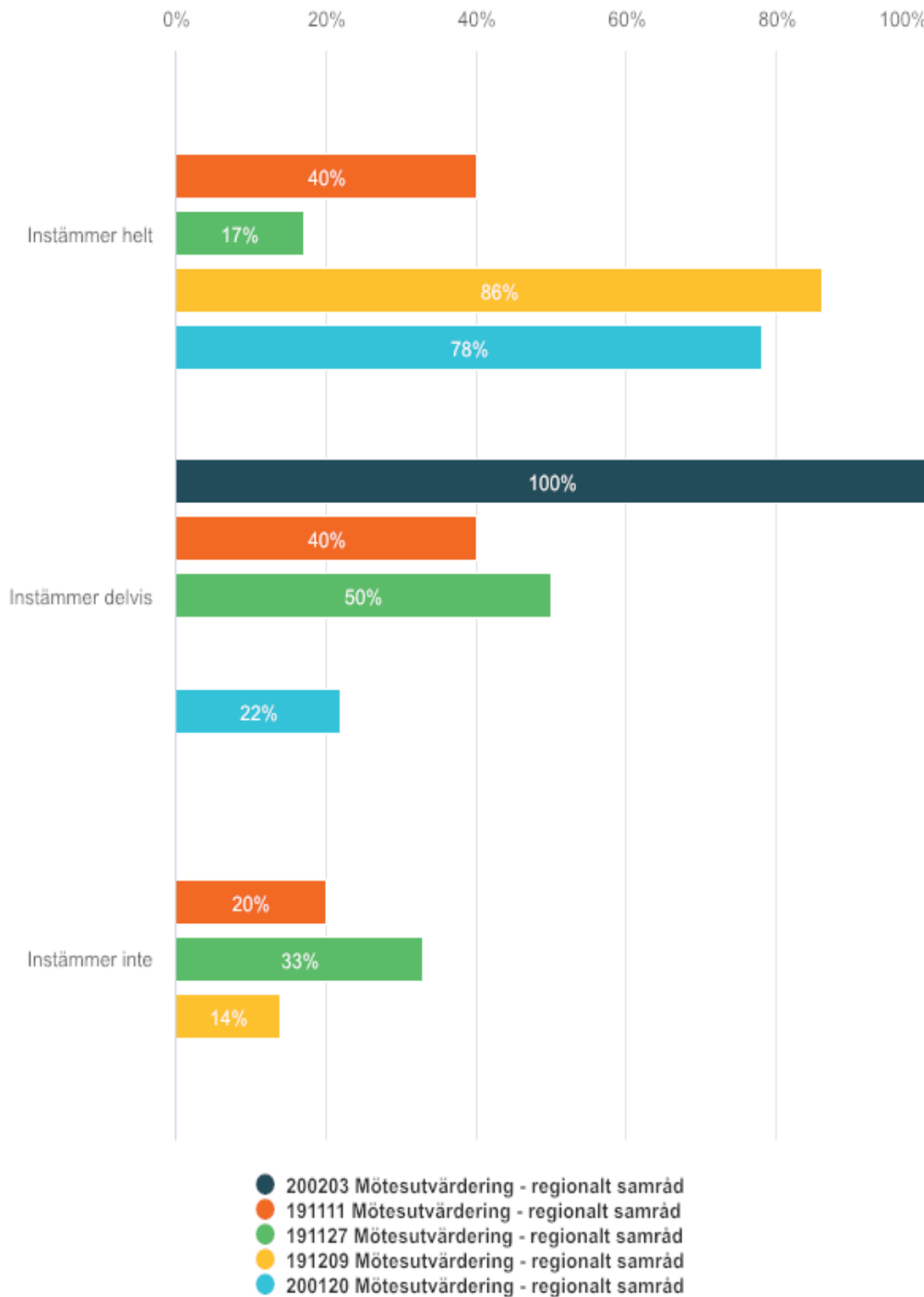
Diarienummer:  
801-12001-2018

	200203 Mötesutvär dering - regionalt samråd		191111 Mötesutvär dering - regionalt samråd		191127 Mötesutvär dering - regionalt samråd		191209 Mötesutvär dering - regionalt samråd		200120 Mötesutvär dering - regionalt samråd	
	n	Procent	n	Procent	n	Procent	n	Procent	n	Procent
Instäm mer helt	1	100%	3	60%	3	50%	5	71,43%	7	77,78%
Instäm mer delvis	0	0%	2	40%	3	50%	2	28,57%	2	22,22%
Instäm mer inte	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%



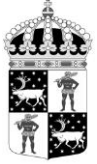
## 5. Jag delade med mig av sådant som hjälpt mig i mitt arbete

Antal svar: 28



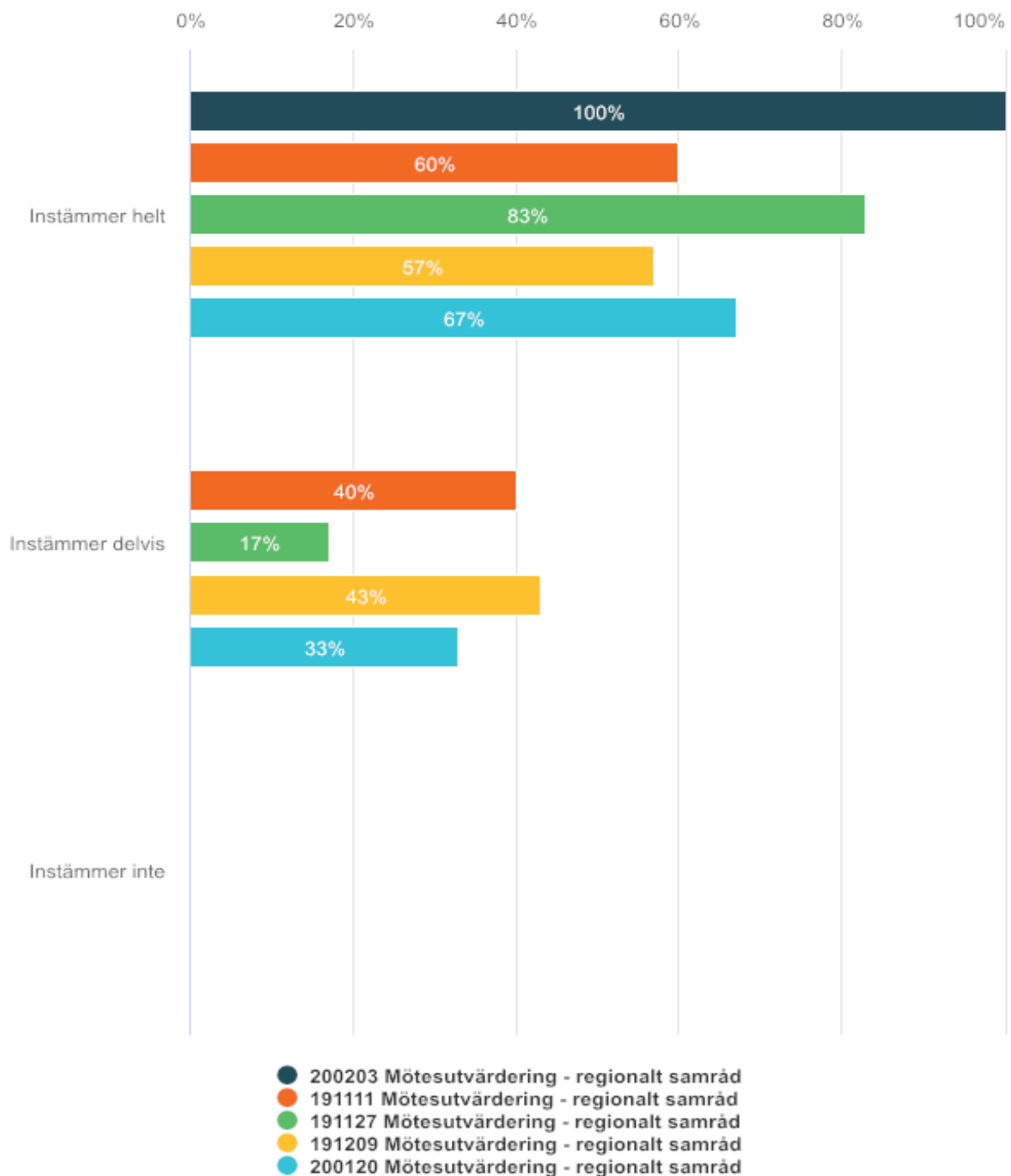


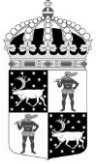
	200203 Mötesutvär dering - regionalt samråd		191111 Mötesutvär dering - regionalt samråd		191127 Mötesutvär dering - regionalt samråd		191209 Mötesutvär dering - regionalt samråd		200120 Mötesutvär dering - regionalt samråd	
	n	Procent	n	Procent	n	Procent	n	Procent	n	Procent
Instäm mer helt	0	0%	2	40%	1	16,67%	6	85,71%	7	77,78%
Instäm mer delvis	1	100%	2	40%	3	50%	0	0%	2	22,22%
Instäm mer inte	0	0%	1	20%	2	33,33%	1	14,29%	0	0%



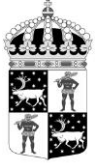
## 6. Jag har möjlighet att ta med mig något från mötet tillbaka till ordinarie verksamhet.

Antal svar: 28





	200203 Mötesutvär dering - regionalt samråd		191111 Mötesutvär dering - regionalt samråd		191127 Mötesutvär dering - regionalt samråd		191209 Mötesutvär dering - regionalt samråd		200120 Mötesutvär dering - regionalt samråd	
	n	Procent	n	Procent	n	Procent	n	Procent	n	Procent
Instäm mer helt	1	100%	3	60%	5	83,33%	4	57,14%	6	66,67%
Instäm mer delvis	0	0%	2	40%	1	16,67%	3	42,86%	3	33,33%
Instäm mer inte	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%



## 7. Var det någonting som var oklart under dagens möte, i så fall vad?

Antal svar: 7

Svar (200203 Mötesutvärdering - regionalt samråd) Antal svar:0	Svar
--	------

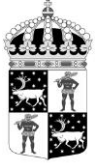
Svar (191111 Mötesutvärdering - regionalt samråd) Antal svar:2	Svar
	Toppen!
	Nej, fortsättning följer :)

Svar (191127 Mötesutvärdering - regionalt samråd) Antal svar:1	Svar
	Mötet var bra. Klar och tydlig agenda.

Svar (191209 Mötesutvärdering - regionalt samråd) Antal svar:1	Svar
	Klart och tydligt möte.

Svar (200120 Mötesutvärdering - regionalt samråd) Antal svar:3	Svar
	Orsaken till varför vi inte kan få informationsmaterialet som vi väntat med spänning på i flera månader, och som kan vara till nytta för att få in intresserade, och förklara vad vi håller på med.





Länsstyrelsen  
Norrbotten

Datum:  
2020-02-07

20 (20)

Diarienummer:  
801-12001-2018

	Skulle vilja veta om utbildning Patriark erbjuds inom Norrbotten? Eller var/ när/ Hur?
	Utbildning inom Patriark aktuellt? Var, när, hur?



## Slutrapport pilotresurscentra Västra Götaland 2018–2019

Pilotprojektet i Västra Götalands län utvecklade sig tidigt under hösten 2018 i två delar. En del avser Fyrbodals kommunalförbund med alla 14 kommuner samt tre tillkommande kommuner. Länsstyrelsen helfinansierar projektet i Fyrbodals kommunalförbund. Den andra delen avser Göteborgs stad, och 6 resursteam vilka täcker alla 10 stadsdelar. Länsstyrelsen delfinansierar projektet i Göteborgs Stad.

### Styrning och samverkan regionalt

#### Fyrbodals kommunalförbund

Resurscentrum mot hedersrelaterat våld och förtryck Barnhus Fyrbodals (nedan kallat Resurscentrum) är en förstärkning av Barnhus Fyrbodals (nedan kallat Barnhus).

Styrgruppen är densamma som Barnhusets styrgrupp med representanter från hälso- och sjukvård, socialtjänst, polis, åklagare, Barnhus och Resurscentrum.

En referensgrupp har bildats för att dels få ut information i verksamheterna dels få input till arbetet med Resurscentrum. Länsstyrelsen sammankallar referensgruppen två ggr/termin där ingår representanter från socialtjänst, hälso- och sjukvård, polis, kvinno- och tjejjour och Fyrbodals kommunalförbund.

För att driva arbetet med Resurscentrum är två samordnare anställda på 50 % vardera för att samordna insatserna. Tillsammans med teamledaren på Barnhuset planera de arbetet.

Resurscentrum startade sitt operativa arbete i maj 2019 och har under projekttidens gång rapporterat och förankrats i styrgruppen för Barnhus tillika Resurscentrum. Styrgruppen har varit positiv till Resurscentrums utveckling och uppstart. Via referensgruppen som beskrivits ovan har också projektet rapporterats och förankrats inom Fyrbodals kommunalförbund.

#### Göteborgs Stad

I starten av projektet gavs stadsdelsförvaltningarna stor frihet att själva välja hur teamen skulle sammansättas och vilken organisatorisk tillhörighet de skulle ha. Det har resulterat i en stor spridning mellan teamen gällande förutsättningar. Stadsdelarna är olika utifrån socioekonomiska förutsättningar. Förvaltningarna har organiserat teamen på helt olika sätt. Detta ger en bredd i komplexitet i projektet samtidigt som att arbetet i de olika teamen inte är helt jämförbara. Sammanhållande för teamen är Dialoga kunskapscentrum för våld i nära relation och hedersrelaterat våld och förtryck (HRV). Dialoga ingår i Social resursförvaltning, Göteborgs Stad, en övergripande stödförvaltning för hela Göteborgs stad. I september 2019 tillsattes en utvecklingsledare på Dialoga med särskilt ansvar för samordningen av de fyra resursteam som då var igång. I december 2019 var alla 6 team bemannade. Samordnaren har tillsammans med teamen arbetat fram en gemensam plattform för sitt arbete.

#### Samverkan

Barnhus är en befintlig samverkansorganisation mellan fyra myndigheter, polis, åklagare, hälso-sjukvård och Fyrbodals kommuner. Där har samverkansformer utarbetats under 12 år med gemensamma mål och rutiner. Verksamheten har en välfungerande struktur och



samverkan som fungerar även för Resurscentrum. Dessa förutsättningar har ökat flexibiliteten och tagit vara på befintlig kunskap och personkännedom. Varumärket Barnahus med förstärkt Resurscentrum har gjort att verksamheten kunde starta med konsultationer och utbildningar från dag ett. Lokalkännedomen har också varit stor från början. De ingående representanterna i arbetsgruppen samverkar och har efterhand i projektet fått en ökad förståelse för varandras yrkesområde, rättigheter och skyldigheter och kan dra nytta av varandras kompetensområde.

Resursteamet i Göteborg har framförallt samverkat med olika yrkesgrupper inom respektive stadsdel. I Göteborgs Stad finns en myndighetsgemensam grupp med bland annat representanter från både polis och hälso- och sjukvård. En samverkan sker direkt vid behov med polis och hälso-sjukvård.

### **Utmaningar**

En utmaning i Resurscentrum, har varit att på den korta projektiden få en helhet och vikänsla i arbetsgruppen. Det har kommit efterhand under projektets gång och i samband med att de olika representanternas uppdrag har blivit mer och mer tydliga. Det gemensamma arbetet med rutiner, ökad kunskap om området, hur arbetsgruppens representanter kan samverka i ärenden och få en ökad förståelse för varandra och kollegors yrkesområde har gjort att gruppen har svetsats samman så snabbt. Arbetsgruppens representanter har också haft ett bra stöd i samordnarna som bland annat gjort arbetsplatsbesök och varit tillgängliga för rådgivning. En utmaning har också varit det korta tidsperspektivet, att kunna komma igång med ett arbete utan att veta om det blir en fortsättning i Fyrbodal.

Samordnaren för resursteamet, Göteborg Stad rapporterar följande utmaningar; Det tar tid att nå ut med resursteamet och att skapa relation till yrkesverksamma. Skolförvaltningarna har lyfts fram som särskilt svåra att nå fram till. Det har blivit upp till varje rektor att värdera hur viktig frågan är för dem. Ett av teamen beskriver att de möter en projektrötthet och att det uttrycks en tvekan att ta till sig teamet om de ändå inte kommer att finnas kvar. Likaså lyfter ett team svårigheter med att få kontakt med funktionshinder, inom Individ och familjeomsorgen (IFO). Det innebär att den särskilt utsatta grupp som funktionsnedsatta tillhör inte nås av den kompetens och stöd resursteamet kan erbjuda

Utsatta tar i låg grad kontakt med teamen. Storstadskartläggningen visar att tilliten till myndigheter är låg hos målgruppen. Unga vänder sig i första hand till sina kamrater.

Ytterligare en utmaning är att finna sin roll i relation till socialtjänsten. Frågan om vilket mandat teamen har, "hur blir det när socialsekreteraren och teamets bedömningar om allvaret i ett ärende går isär?". Denna fråga är återkommande på möten och i kontakt med samordnaren. Vid några tillfällen har teamen blivit kontaktade av både yrkesverksamma, ofta kuratorer, eller utsatt person direkt där socialtjänsten gjort bedömning att ärendet lämnas utan vidare åtgärd trots att det finns uppenbar risk för den utsatte. I dessa ärenden har teamen givit både yrkesverksamma och utsatta stöd utan att "ta över" ärendet. Denna balansgång upplevs ibland svår utifrån uppdraget. Kunskapen kring hedersrelaterat våld och förtryck är ojämn hos yrkesverksamma inom de olika verksamheter som resursteamet samverkar med. Inom teamens uppdrag ingår vissa kompetenshöjande insatser och i många fall kan teamen se att behovet av utbildning är mycket stort. Teamen ska då axla en specialistkompetens som inte alltid faller i god jord då förståelsen för komplexiteten i dessa ärenden inte alltid finns.



## Förankring i länet

Det 6 månader långa förankringsarbete i Fyrbodals inleddes den 24 oktober 2018 med ett informationsmöte hos Länsstyrelsen i Västra Götaland som mynnade ut i ett erbjudande till Fyrbodals om att delta i projektet. Inbjudna var chefer och politiker från polis, kommun och hälso- och sjukvården. Mötet leddes av länsledningen.

Göteborgs Stad Social resursförvaltning inkom 2018 med en ansökan om medel hos Länsstyrelsen för uppstart av resursteam heder i stadsdelarna.

### **Styrgrupp, referensgrupp, arbetsgrupp**

Resurscentrum är förlagt till att vara en förstärkning av Barnhus Fyrbodals. Styrgruppen är densamma som Barnhusets styrgrupp med representanter från hälso- och sjukvård, socialtjänst, polis, åklagare, Barnhus och Resurscentrum. Som tidigare nämns har det skapats en referensgrupp med representanter från kommun, hälso-sjukvård samt idéburen verksamhet.

För att driva arbetet med Resurscentrum har en arbetsgrupp bildats där två samordnare om vardera 50% anställts för att samordna insatserna. Övriga som ingår i arbetsgruppen delar på drygt två tjänster. Det är två representanter från elevhälsan, Ungdomsmottagningen och Polisen, en representant från Socialtjänsten respektive Hälsokällan. Representanterna i arbetsgruppen har kvar sina anställningar i respektive verksamhet vilka har arbetsgivaransvaret och är "utlånade" till Resurscentrum på delar av tjänst. Totalt har Resurscentrum drygt 3 heltidstjänster.

Resursteamerna i Göteborgs Stad är organiserade utifrån stadsdelsförvaltningarna med en struktur för samordning inom Göteborg Stad. Ansvarig för samordningen är Social resursförvaltning. Fyra av teamen består av fem heltidsanställda personer sammanlagt medan de övriga två har en heltid fördelad på tre personer respektive två personer som delar på en 70% tjänst.

### **Mottagande i länet**

Alla berörda är positiva till satsningen inom Fyrbodals men de korta tidsintervallerna har försvårat arbete på grund av finansieringen med endast ett år i taget.

Förankringen inom Göteborgs Stad ser olika ut i de olika stadsdelarna. Det är samordnarens uppfattning att alla teamen ser mest fördelar med sin egen organisering, medan vissa kan se att andra sätt att vara organiserade har andra fördelar. En tydlig skillnad som samordnaren ser är att de team som har Resursteam integrerat i sina tjänster har mer stöd i ordinarie strukturer, såsom handledning och teammöten. De övriga teamen som har heltider beskriver en större isolering och brist på sammanhang. Detta har resulterat i att de som arbetar heltid organiserat sig med regelbundna möten och att de bland annat hjälps åt både med att handleda varandra i ärenden och att tillsammans hjälpas åt med presentationer i varandras stadsdelar. Det är även samordnarens uppfattning att de heltidsarbetande i högre utsträckning tar del av erbjudandet av metodhandledning av samordnaren.



### Utmaningar i förankringsarbetet

Ur ett säkerhetsperspektiv har det varit en utmaning i Fyrbodal, i vilken omfattning de ska informera om Resurscentrum till kommunerna och andra verksamheter. Ett dilemma har även varit i vilken omfattning Resurscentrum ska gå ut med information då Länsstyrelsen inte kunnat lämna besked om projektets fortsättning efter mars 2020. Ett informationsbrev har gått ut via mail till kommunerna och inför 2020 är marknadsföring av Resurscentrum en viktig del som kommer att prioriteras.

### Utformning och organisering

Fyrbodal ger stöd till målgruppen yrkesverksamma som möter ungdomar i målgruppen 13–19 år. Målet är att skapa en jämlik tillgång till stöd och hjälp i hela Fyrbodal.

Representanterna i arbetsgruppen har uppdrag utifrån var och ens verksamhet. Elevhälsan och ungdomsmottagningen verkar för en tidigt upptäckt och att arbeta förebyggande. De möter ungdomarna direkt och kan hitta vägar för stöd bland annat via Resurscentrum. Utöver stöd försöker de hitta former och metoder för att nå till exempel pojkar som lever i hedersrelaterat våld och förtryck. Elevhälsan och ungdomsmottagningen ger även råd till sina kollegor och sprider kunskap i de nätverk de ingår i inom Fyrbodal.

Hälsokällan ger utbildning till framför allt yrkesverksamma och ungdomar via skolorna. De har under projekttiden utbildat över 500 personer. I samband med utbildningarna har det funnits utrymme för dialog och frågor.

Polisen deltar vid behov via samråd med Barnhuset när det gäller hedersärenden och kan även vara rådgivare till sina medarbetare. Polisen ingår även i sina egna nationella nätverk. Socialtjänstens representant har givit konsultationer till medarbetare och arbetat förbyggande med att planera och genomföra en Kärleksvecka i Rädda Barnens regi på en skola med elever i åk 7 - 9.

Arbetsgruppen har även ett uppdrag att ta fram en gemensam rutin för de olika verksamheterna när det gäller hedersrelaterat våld och förtryck. Det är samordnarna som sammanställer rutinen och de har då stöd av det Nationella kompetensteamet. Arbetet med rutinen är påbörjat där de olika verksamheterna i arbetsgruppen har lämnat in förslag från sina respektive verksamheter. Rutinen ska sammanställas och rapporteras till styrgruppen för Barnhuset och Fyrbodals kommunalförbund.

Det har upplevts som ett dilemma att ha delade tjänster för representanterna i arbetsgruppen, det kan upplevas som stress att avsätta tid för Resurscentrums arbete när det ordinarie, akuta arbetet kräver mycket. Det innebär också att det är olika chefer som kanske inte är insatta i arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck. Fördelen är att representanterna kan sin verksamhet och kan ta fram bra verktyg i den egna verksamheten som sedan kan spridas i hela Fyrbodal till sina kollegor.

För att nå målgruppen på bästa sätt och kunna erbjuda stöd och hjälp så har Barnhuset förstärkts med Resurscentrum som har beskrivits ovan. Detta är en framgångsfaktor där Resurscentrum kan ”docka in” i Barnhuset som är en befintlig verksamhet med upparbetade samverkansformer och strukturer. Att verka genom Barnhuset gör att de kan nå målgruppen via de yrkesverksamma som möter de som är utsatta för hedersrelaterat våld och förtryck.



Rättsväsendet är en naturlig del i befintligt Barnahus och Resurscentrum vilket också underlättar samverkan med Polisväsendet.

För att kunna upptäcka och erbjuda stöd till ungdomar krävs även att Resurscentrum finns där ungdomarna är det vill säga i skolan, fritidslokaler och ungdomsmottagning. En strävan är att komma in tidigare i ärenden och att arbeta förbyggande. Genom arbetsgruppens representanter i skolan och på ungdomsmottagningen kan de bli bättre på att upptäcka, utveckla och erbjuda stöd till ungdomar. Arbetsgruppens representanter är också ett stöd till sina kollegor inom respektive verksamhet och kan bistå med kunskap i svåra ärenden. Hälsokällan har nätverk inom olika yrkesgrupper som möter ungdomar där frågan om hedersrelaterat våld och förtryck tas upp.

Utbildning och kunskap är viktigt för att kunna upptäcka och bemöta ungdomar som lever med hedersrelaterat våld och förtryck. Inom ramen för Resurscentrum Heder erbjuder Hälsokällan utbildningsinsatser riktat till de kommuner som ingår i Fyrbodalsregionen. I en fortsatt planering finns det ett behov av utbildning då det har visat sig att kunskapsnivån är väldigt ojämn. Detta leder till att ärenden hanteras på olika sätt. Resurscentrum anordnar i samverkan med HRV- gruppen i Uddevalla, föreläsningar med olika fokus och målgrupper vilket också får en fortsättning.

Både Resurscentrum och resursteam Göteborg är mobila verksamheter. De möter yrkesverksamma dels genom besök på skolor, fritidsgårdar, föreläsningar dels via telefonkontakter och mail där yrkesverksamma får konsultationer. Flera resursteam i Göteborg träffar utsatta för råd och stödsamtal för motivering till fortsatt stöd inom socialtjänsten.

### **Målgrupper**

Nuvarande målgrupp i Resurscentrum, Fyrbodalsregionen är 13–19 år, vilket i vissa fall har varit ett dilemma. Elevhälsan behöver till exempel komma längre ner i åldrarna i sina hälsosamtal. Resurscentrum behöver också höja åldersgränsen då behovet av stöd och hjälp inte avtar med ökad ålder. Vidare behöver de komma in tidigare i ärenden. Med tanke på att könsstympning ofta sker i låg ålder är det svårt att sätta en exakt åldersgräns. En målgruppsdefinition och ålder behöver diskuteras ytterligare.

Resursteamet i Göteborgs Stad har ingen begränsad åldersgrupp.

Både resursteamet och Resurscentrum Heder har även yrkesverksamma som målgrupp

### **Samverkan inom Resurscentrum heder Fyrbodalsregionen**

Samverkan sker också vid behov i ärenden med UD, TRIS, GAPF och Nationella kompetensteamet i ärenden. Det kan till exempel handla om ett ärende där någon är bortförd mot sin vilja där UD kontaktas. Det kan också handla om ett ärende där personen är funktionshindrad och TRIS kontaktas för att få råd och stöd.

I det övriga arbetet som Resurscentrum gör med att anordna föreläsningar och att ta fram rutiner sker också samarbete med Nationella kompetensteamet, UD, TRIS, GAPF och Länsstyrelsen. Två representanterna i HRV- gruppen i Uddevalla är med i arbetsgruppen för Resurscentrum vilket underlättar samarbetet till exempel när föreläsningar och utbildningar anordnas.



Resurscentrum och Resursteamerna i Göteborg har en löpande samverkan med gemensamma träffar, utbyte av erfarenheter och deltagande på varandras föreläsningar och utbildningar.

### **Ytterligare utmaningar i arbetet**

#### **Fyrbodal**

En stor utmaning i det praktiska arbetet är att tillskapa en mer lika ärendehantering. Nu är variationen stor hur ärenden hanteras i socialtjänst, skola och polis. Detta beror dels på en ojämn kunskapsnivå dels på att det inte finns gemensamma rutiner för hur en skall gå tillväga. I planeringen för 2020 behöver utbildningsinsatser fortsätta och gemensamma rutiner tas fram, vilket är på gång. Viktigt är också att det i samband med utbildningarna ges utrymme för dialog. Arbetet med hedersrelaterat våld och förtryck är komplext och svårt och är därför extra viktigt att det görs talbart och att alla hjälps åt. En utmaning är också att kunna stödja andra kringverksamheter som till exempel biblioteket och fritidsverksamhet. Där får personalen förtroende från ungdomar som är utsatta för hedersrelaterat våld och förtryck. Detta kan i sin tur leda till utsatthet hos personalen.

En utmaning för representanterna i arbetsgruppen är att de är anställd i en kommun och samtidigt ska verka i hela Fyrbodal utifrån Resurscentrum. De rutiner som Resurscentrum kommer att ta fram kommer att spridas i hela Fyrbodal.

#### **Göteborg**

I likhet med resursteamerna i Göteborg lämnar Resurscentrum Fyrbodal rekommendationer i ärenden till den myndighet som efterfrågat stöd. De har emellertid inga mandat att besluta hur handläggningen ska gå till utan de kan endast rekommendera utifrån sin expertkunskap, erfarenheter och samarbete. Här kan meningsskiljaktigheter uppstå som påverkar den enskilde och de yrkesverksamma.

En annan utmaning för Resursteamerna, är att begränsa stöd i myndighetsutövning till exempel med risk och skyddsbedömning, särskilt i de stadsdelar där Resursteamerna består av en anställd på heltid. Med allt stöd till yrkesverksamma, stöd till våldsutsatta, information med mera, kan det finnas risk att det blir för höga förväntningar på Resursteamerna och att de slukas av allas behov och förväntningar.

Resursteamerna har även mött chefer vilka valt att inte bevilja placeringar på grund av besparingskrav. Istället väljer man hemmaplanslösningar. Här blir det en utmaning för Resursteamerna med sina kunskaper i hedersrelaterat våld och förtryck att föra samtal med socialtjänsten där Resursteamerna ser en placering som enda lösning.

Resursteamerna har startat sina verksamheter under hela 2019 och att Angered's resursteam haft vakans i nästan ett halvår har inneburit ett till vissa delar haltande arbete. Vissa team har varit igång med konsultationer och strukturerat arbete, medan andra orienterat sig i sina nya roller. Samordnaren har sett en stor vilja hos teamerna att samarbeta och hjälpas åt för att det ska fungera. Målsättningen är att alla, både utsatta och yrkesverksamma, ska få ett likvärdigt stöd oberoende av var i Göteborg denne bor eller verkar.





## Kartläggning/målgruppsanalys och uppföljning

Det stöd som funnits i Fyrbodal innan projektets start har varit traditionellt stöd via till exempel elevhälsan och ungdomsmottagning. Detta gäller även för Göteborgs Stad. Det finns ett stort behov av utbildning och kunskap hos yrkesverksamma som möter målgruppen. I projektstarten genomförde Hälsokällan en behovsinventering i kommunerna, om vilka utbildningsinsatser som önskades. De flesta kommunerna har deltagit i någon utbildningsinsats. På grund av enskilda kommuners ekonomi och/eller hög arbetsbelastning har inte alla kommuner tacka ja till utbildning.

För att höja kompetensen i arbetsgruppen är det även önskvärt med riktad utbildning till Resurscentrums personal. Det finns behov av fortsatta utbildningsinsatser på basnivå men också riktade utbildningar till skola, socialtjänst, bibliotek och till fritidspersonal. Det behövs även fördjupning med fokus utredningsarbete för socialtjänsten och att möta personer med funktionshinder. Resurscentrum ser ett utbildningsbehov inom hälso-och sjukvården, chefer, arbetsledare och kommunjurister under 2020.

Resursteamerna i Göteborg har tillgång till Dialoga som kompetenscentrum, både när det gäller myndighetsövergripande nätverk och arbetsgrupp, utbildningar, konferenser och samordning av teamen. Detta har gjort att teamen snabbt kommer in i stadens gemensamma aktiviteter som rör hedersrelaterat våld och förtryck.

### Regional utvärdering och forskning

Resurscentrum har inte gjort någon egen kartläggning när det gäller förekomst av personer som lever med hedersrelaterat våld och förtryck utan förlitar sig på befintlig statistik. Fokus för arbetet ligger på att minska det stora mörkertal som finns så att fler som är utsatta för hedersrelaterat våld och förtryck eller är i riskzonen, får stöd och hjälp som de har rätt till.

Göteborgs Stad ingår i den nationella kartläggningen från 2018 kring hedersrelaterat våld och förtryck. (Det hedersrelaterade våldets och förtryckets uttryck och samhällets utmaningar. En kartläggning i Göteborg, Malmö och Stockholm 2017–2018)

Resurscentrum har inte gjort någon specifik utvärdering eller uppföljning. Den uppföljning som görs ingår i det ordinarie arbetet i Barnhuset. Utvärderingar har gjorts vid utbildningar.

## Nuläge och planering framåt

### Fyrbodal

Fyrbodal har kommit igång med Resurscentrum och det operativa arbetet som har varit sedan maj 2019 har fungerat bra. En stor bidragande orsak i detta är att Resurscentrum är förlagt till en ordinarie verksamhet.

Det finns ett stort behov av konsultationer från framför allt kommunerna i Fyrbodal, i den delen ser Resurscentrum ett behov av utökning. Under tiden september – december har Resurscentrum haft ca 35 tillfällen av konsultationer med hedersrelaterat våld och förtryck. En reflektion är att det då har gått långt i ärendena vilket gör dem komplexa och svåra och tar





mycket resurser i anspråk. En önskan är att komma in tidigare i ärendena. Med det som bakgrund behöver det förebyggande arbetet med att upptäcka och stödja fortsätta i skolan och fritid. Utbildningsinsatser kopplat till dialog och implementering av rutiner är viktiga delar i det arbetet. Kärleksveckan är också ett bra exempel på att kunna möta eleverna direkt och informera om vart de kan vända sig om behov av stöd och hjälp finns. Fältsekreterare, områdespolis och fritidsgårdspersonal är viktiga aktörer i den offentliga miljön där ungdomar vistas. Ett arbete skulle kunna inledas mellan fritidspersonal och Resurscentrum under 2020.

### **Göteborg**

Resursteamerna i Göteborgs Stad har hittat stöd inom den egna organisationen mellan teamen genom de månatliga möten Dialoga har sammankallat till under 2019.

När teamen besökt arbetsgrupper för att informera om Resursteamerna har de upplevt sig väl mottagna och positivt bemötta. Flera yrkesverksamma har uttryckt behov av stöd och ökad kunskap i ämnet och önskat direkta konsultationer i ärenden. Resursteamerna har även haft direktkontakt med flera utsatta som fått stöd i sin situation. Något team har skapat Samverkansgrupp Heder med representanter från de olika enheterna inom socialtjänsten. Där finns bland annat möjlighet till ärendedragning. Andra team står i begrepp att starta liknande samverkansgrupper. Ett team har haft myndighetsövergripande workshop med kunskapshöjande aktivitet och övningar i syfte att få en ökad samsyn i frågor kring HRV.

### **Slutmål**

Då Resurscentrum är förlagt till Barnhuset Fyrbodals som är en befintlig verksamhet så finns det förutsättningar att kunskap och rutiner finns kvar i verksamheterna även efter att projektet har upphört. Hedersrelaterat våld och förtryck kräver dock stora insatser, resurser och kunskap vilket gör att det är svårt att svara på när i tiden det kan ingå i ordinarie verksamhet.

Målet är att Resurscentrum ska vara känt för yrkesverksamma inom skola, socialtjänst, rättsväsendet och hälso-sjukvård i hela Fyrbodals. Vidare att det förebyggande arbetet är mer aktivt tillsammans med skolor, fritidsverksamhet, fältsekreterare och områdespolis. De önskar också hitta en ingång i arbetet med pojkar inom hederskultur. Kunskapen och kompetensen sprids och utvecklas. Resurscentrum tror på en långsiktighet där attityder och värderingar kommer att förändras.

### **Statistik**

Ärendestatistiken för Resurscentrum Heder (maj 2019-januari 2020) ofta med flera konsultationer i varje enskilt ärende. Statistiken visar på en ökning av konsultationer ju längre tid projektet framskridit. Resurscentrum har i konsultation haft 2 ärenden kring pojkar som är både utsatt och utövare av våld.

- Ärende:  
82% (19 st) flickor respektive 17% (4 st) pojkar.
- Typ av våld, finns även flera typer av våld i samma ärende:  
Kontroll och begränsande i livsutrymmet 83%, Fysisk och psykiskt 57%
- Vem utsätter:  
Föräldrar 91%, släktingar 52%, Syskon 39%



- Insats:  
Stöd genom bl.a. UD, intresseorganisation, förvaltningsrätt 91%, rådgivning/konsultation till yrkesverksamma 70%,
- Vem initierade, hur:  
socialtjänst 65%, skola/elevhälsa 17%, Polis 13%. Kontakt via telefon 87%
- Kommun:  
De 2 största kommunerna 5 respektive 8 ärenden. 8 kommuner 1–2 ärenden, 6 kommuner inga ärenden.

Ärendestatistik för Resursteam, Göteborgs Stad (februari 2019-januari 2020). Teamen har kommit igång vid olika tidpunkter under 2019. Statistiken visar på en ökning av kontakter ju längre tid projektet framskridit

- Ärende:  
89% (48 st) flickor respektive 9% (5 st) pojkar.
- Typ av våld, finns även flera typer av våld i samma ärende:  
Kontroll och begränsande i livsutrymmet 67%, psykiskt våld 41%, Fysiskt våld 37%
- Vem utsätter:  
Föräldrar 63%, Syskon och släktingar 18%
- Insats:  
Rådgivning/konsultation 85%, stödsamtal 41%, hänvisning till socialtjänst 37%(20 ärenden varav i 9 ärenden gjordes en orosanmälan).
- Vem initierade, hur:  
Socialtjänst 46%, skola/elevhälsa 22%, annan 15% till exempel den utsatte själv, psykiatrimottagning, brottsoffermyndighet. Kontakt via telefon 59%
- Stadsdelar:  
Ärendefördelningen är 0–14 ärende/stadsdel

## Analys - Lärdomar och utmaningar

Hög omsättning på personal inom socialtjänsten gör att det finns ett ständigt behov av basutbildning. Likaså förankring av rutiner och implementering av nya arbetsätt. Ett arbete som kräver tillit mellan socialtjänst och Resurscentrum/resursteam. Resursteamerna står inför en stor utmaning i att finna sin roll i förhållande till socialtjänsten. Det blir särskilt tydligt när socialtjänsten inte beslutar enligt konsultation och den enskildes bästa blir åsidosatt enligt resursteamerna.

Vid några tillfällen har resursteamerna blivit kontaktade av både yrkesverksamma, ofta kuratorer, eller utsatt person direkt där socialtjänsten gjort bedömning att ärendet lämnas utan vidare åtgärd trots att det finns uppenbar risk för den utsatte. I dessa ärenden har teamen



givit både yrkesverksamma och utsatta stöd utan att "ta över" ärendet. Denna balansgång upplevs ibland svår utifrån uppdraget. Resursteamerna hamnar även i situationer där en utsatt över 18 år behöver fortsatt samtalsstöd men saknar verksamhet att hänvisa till. Det är personer som inte tar emot skydd från socialtjänst men som har ett fortsatt behov av samtalsstöd.

Kombinationen av låg kunskap om hedersrelaterat våld och förtryck, en tradition av att unga vuxna ska bo hemma så länge som möjligt samt kommunernas ekonomiskt ohållbara situation bidrar till en svårighet i arbetet. På ett sätt blir det en inlåsnings effekt för den unge, där socialtjänstens stöd blir skyddad boende istället för stöd till eget boende. Här finns ett behov av att se över socialtjänstens möjligheter till annat stöd än skyddat boende.

Kommunernas besparingar där hemmaplanslösningar sker i allt större grad blir svårt att hantera vid behov av skydd. Resursteamens konsultationer har vid några tillfällen hamnat i konflikt i ärenden där stadsdelen beslutat att undvika placering samtidigt som Resursteamet bedömer att placering är nödvändigt.

Utbildning av ledning och politiker kan vara en insats att undvika likande situationer. En förhoppning med utbildning är att det höjer både kunskap och medvetenhet kring hedersrelaterat våld och förtryck och dess konsekvenser för de utsatta. Det ger en samsyn i det våldsförebyggande operativa arbete samt ger en god grund för att motivera egen finansiering i syfte att permanenta arbetet i Resursteam Heder respektive Resursteamerna.

Arbetsgivare bör undvika kombinationstjänster i Resurscentrum/Resursteamerna då sådana riskerar att ge en splittrad arbetsituation som riskerar att leda till stress och en känsla av otillräcklighet hos den anställde. Erfarenheten av sammanhållna tjänster i en och samma arbetsgrupp är god och undviker en del onödig negativ stress.

### **Svårigheter i arbetet**

För att motverka korta projektider krävs en finansiering som sträcker sig över minst 3 år, detta vittnar även forskning i implementering om. Hedersrelaterat våld och förtryck är en fråga som berör alla, inte bara socialtjänst. Resurscentrum behöver ges möjlighet att utbilda och ta upp frågan på bred front, sprida goda exempel. De yrkesverksamma behöver veta vart de kan vända sig när de är i behov av stöd och hjälp. En svårighet är när arbetsgruppens sammansättning med representanter som väljs av respektive verksamhet sker utan att Resurscentrum/resursteamerna kan påverka tillsättningen när det gäller tid och omfattning.

Det har varit en svårighet att få med Hälso-sjukvården i detta arbete på grund av deras tidsbrist.

### **Förändringar och positiva effekter**

Utbildning och kompetenshöjning hos yrkesgrupper som möter målgruppen har givit positiva effekter. Det har även givit direkt ökat stöd till utsatta samt en början på likvärdigt stöd inom delregionala verksamhetsområden. Det har också givit en ökad samverkan mellan myndigheter och en ökad trygghet hos yrkesverksamma. I förankringsarbetet Resurscentrum i Fyrbodalen var Länsstyrelsens utgångspunkt att i första hand att arbeta operativt genom att möta målgruppen och att satsa en mindre del till utbildning av yrkesverksamma. Det visade sig omgående inte vara möjligt. Målgruppen unga måste få möta yrkesverksamma med god kompetens kring hedersrelaterat våld och förtryck och därför har en stor del av projektet riktats till utbildning



och kommer att vara en del av det löpande arbetet. Konsultationerna har efterfrågats i större omfattning i takt med kompetenshöjning, dock är ärendena av allvarlig art. Här finns det ett stort behov av förebyggande arbete.

Andra positiva förändringar är ökad kunskap, flera som upptäcks och som får stöd, förbättrad samverkan och ökad förståelse för problematiken. Genom samverkan har kompetensen höjts i det aktuella ärendet. Framtagande av en rutin om hur ärenden mot hedersrelaterat våld och förtryck ska hanteras och tas fram under projekttiden vilket kommer att generera mer jämlikt stöd och hjälp. Goda exempel på ärenden finns som har gått i en positiv riktning med stöd av Resurscentrum i Fyrbodal, där barn som är bortförda mot sin vilja har återvänt.

Framgångsfaktorer under uppstarten har varit att Resurscentrum är förlagt till en befintlig struktur – Barnhuset med upparbetade samverkansformer och organisation, tät samverkan med socialtjänst, hälso-och sjukvård, rättsväsendet och Nationella kompetensteamet, UD, TRIS och GAPF. Tät samverkan i Barnhuset med socialtjänst, skola, polis, åklagare har generat snabbare hantering i ärenden.

Resursteamerna i Göteborg möts av olika utmaningar som de bemöter på ett konstruktivt sätt, bland annat genom att kommunicera det internt eller i de regelbundna möten de har med varandra eller på Dialoga. Genom resursteamerna har Göteborgs Stad startat processen av likvärdigt bemötande över staden.

Med stöd av följeforskning där loggbok är inkluderat skapas en god grund för resurscentrum/resursteamerna att kontinuerligt analysera och reflektera över sitt arbete. En analys möjliggör att skapa förändringar i arbetet vilket måste tillåtas utifrån de erfarenheter som gör i projektet, till exempel ett större behov av utbildning hos yrkesverksamma än vad som från början var planerat i regeringsuppdraget.

Det har varit en framgångsfaktor att samverka med Nationella kompetensteamet och de övriga pilotlänen. Länsstyrelsen ser att det behövs ett nationellt hållande som har ett övergripande utvecklingsarbete för alla Resurscentrum/Resursteam. Projektet bör möjliggöra ett framtagande av minsta gemensamma nämnare som definierar vad ett Resurscentrum för hedersrelaterat våld och förtryck är och bör vara.

Annika Lidström

Enhetschef Folkhälsa och Rättighetsfrågor  
Länsstyrelsen Västra Götaland



## Rapportmall regionala resurscentra

### **Styrning och samverkan: Hur har man organiserat arbetet regionalt?**

*Regional styrgrupp, vilka kommuner deltar? Vilka andra aktörer deltar, exempelvis ideell sektor etc.?*

*Hur har samverkan fungerat mellan kommun (inklusive skola), region och Polismyndigheten? Hur ser roll- och ansvarsfördelningen ut mellan de som samverkar. Vilka är utmaningarna och hur har ni försökt lösa dessa?*

### **Förankring: Hur har pilotverksamheten förankrats i länet?**

*Har länsledningen varit aktiv? På vilka nivåer (politisk/tjänsteman) har verksamheten förankrats? Hur har ni gått tillväga? Hur har det fortsatta arbetet med resurscentrasatsningen mottagits av aktörerna i länet?*

*Finns det utmaningar, Vilka är utmaningarna i så fall och hur har ni försökt lösa dessa?*

### **Utformning och organisering: Hur har ni utformat eller planerar att utforma resurscentra i ert pilotlän?**

*(fysisk plats, mobila team, stödtelefon osv? Stöd till yrkesverksamma/den utsatta målgruppen m.m. Vilka för- och nackdelar finns med dessa val? Finns tilltänkt huvudman? Vilka aktörer deltar?*

*Hur har länet tänkt kring målgruppsdefinition och ålder och vilka är fördelarna/nackdelarna?*

*Vilka former för samverkan finns i det praktiska arbetet?)*

*Finns det utmaningar, vilka är utmaningarna i så fall och hur har ni försökt lösa dessa?*

### **Har länet gjort en kartläggning/målgruppsanalys och uppföljning?**

*Vilket stöd finns idag till den utsatta målgruppen? Vilka luckor finns i dag i stödet? Vilka behov har ni sett att de yrkesverksamma har? Hur har resonemanget gått när det gäller målgruppsanalys avseende utsatta?*

*Har ni kopplat på/planerat någon regional utvärdering/forskning? Har ni något pågående arbete kring systematiskt uppföljningsarbete som används som underlag för att kontinuerligt utveckla arbetet med målgruppen.*



### **Nuläge och planering framåt?**

Hur långt har ni kommit i processen att starta upp en resurscentraverksamhet?

Vilka aktiviteter/insatser finns inplanerade framöver?

Hur ser ni på utvecklingen på längre sikt? Vad är det tänkta slutmålet när det gäller utveckling/etablering av en resurscentraverksamhet i länet? När beräknas det kunna vara uppnått?

### **Analys - Lärdomar och utmaningar**

Har ni identifierat några utmaningar under arbetets gång? Vilka är möjliga lösningar?

Har ni identifierat några hinder/svårigheter som departementet eller andra aktörer skulle behöva uppmärksammas på?

Vilka förändringar och positiva effekter har satsningen gett upphov till?

Länsstyrelsen skapar samhällsnytta genom rådgivning, samordning, tillstånd, tillsyn, prövning, stöd och bidrag. Vi skyddar miljön, ser till att viktiga natur- och kulturvärden bevaras och skapar förutsättningar för att utveckla landsbygden och näringslivet i länet. Vi har även samhällsviktiga uppdrag inom bland annat krisberedskap, sociala frågor, djurskydd och samhällsplanering. På så sätt bidrar vi till Länsstyrelsens vision om ett livskraftigt Östergötland



LÄNSSTYRELSEN  
ÖSTERGÖTLAND