

UTVÄRDERING

Pilotsatsning om hedersrelaterat våld och förtryck

Ljusdals kommun

Februari 2024



RAMBOLL

Bright ideas.
Sustainable change.

Sammanfattning

Pilotsatsningen om hedersrelaterat våld och förtryck i Ljusdals kommun har genomförts i syfte att främja samverkan på området och höja kunskapsnivån om ämnet. Ramboll har, på uppdrag av Länsstyrelsen Gävleborg, utvärderat HRV-piloten genom en intervjustudie som presenteras i denna rapport. Datainsamlingen har huvudsakligen baserats på åtta fokusgruppsintervjuer innehållande personer som deltog i, eller ansvarade för, HRV-piloten.

HRV-piloten utgjordes av fem utbildningstillfällen där personer från skola, socialtjänst, familjecentral, fritidsgårdar och hälsocentral deltog. Föreläsningarna behandlade olika vinklar av hedersrelaterat våld och förtryck och däremellan uppmuntrades deltagarna till att vidare diskutera ämnet för att främja samverkan.

Rambolls utvärdering visar att HRV-piloten i hög grad möter ett kompetensutvecklingsbehov hos deltagarna. Utbildningstillfällena har fungerat väl i relation till målgruppen och kunskapen om hedersrelaterat våld och förtryck har ökat bland deltagarna. Samverkan har till viss del stärkts mellan, och inom, verksamheterna, men än är det för tidigt att ge ett klart besked hur samverkan förändrats.

Förutsättningarna för deltagandet har varierat mellan deltagarna. En önskan om att chefer skulle ha givit deltagarna större möjlighet att i högre grad kunna prioritera HRV-piloten har funnits, samt önskas framöver. Stödet från de lokala strategerna som erbjudits mellan tillfällena nyttjades inte. Framgent finns ett behov av mer praktisknära kompetensutveckling.

Utifrån dessa resultat har Ramboll dragit fem övergripande slutsatser:

- HRV-piloten möter deltagarnas behov av kunskapshöjning.
- Det var uppskattat att arbeta utifrån ett fall men instruktionerna till fallbeskrivningen behöver ses över, så även konstellationen av tvärgrupperna.
- Stärkt samverkan har uppnåtts till viss del. Tröskeln att höra av sig till andra har sänkts och deltagarna har fått ett ansikte på varandra, men deltagarnas roller och ansvar har inte tydliggjorts helt.
- Det finns behov av mer stöd för att säkerställa långsiktiga resultat.
- Det finns en stark vilja att fortsätta arbeta med hedersrelaterat våld och förtryck.

Innehållsförteckning

1.	Inledning	2
1.1	Bakgrund	2
1.2	Om Rambolls uppdrag	2
2.	Metod och genomförande	3
2.1	En strukturerad analys med utgångspunkt i etablerade utvärderingskriterier	3
2.2	Datainsamling genom intervjuer	4
2.3	Dokumentstudie	5
2.4	Begrepp som används i rapporten	5
3.	Utbildningsseriens upplägg och metod	6
4.	Resultat	7
4.1	Projektet möter ett behov av kompetenshöjande insatser om hedersrelaterat våld och förtryck	7
4.2	Utbildningens upplägg har varit verksamt för deltagarna	9
4.3	Projektet har bidragit till ökad kunskap om hedersrelaterat våld och förtryck	14
4.4	Förutsättningarna för ökad samverkan och samsyn har stärkts	17
5.	Slutsatser	20
5.1	Slutsatser av utvärderingen av HRV-piloten	20

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Styrgruppen för Kvinnofridssatsningen Gävleborg beslutade i mars 2022 att genomföra en pilot i form av en utbildningsserie om hedersrelaterat våld och förtryck (HRV-piloten) i en kommun. Detta till följd av en behovsinventering som gjordes 2021 som visade att samverkan över huvudmannagränser behöver utvecklas gällande ärenden som rör våld i nära relation (VNR) och hedersrelaterat våld och förtryck (HRV). Inventeringen visade även på kunskapsluckor inom området. HRV-piloten, som startade i maj 2023, ämnar främja samverkan över huvudmannagränser samt verka kunskapshöjande för personal.

Utbildningsserien, med tillhörande process- och samverkansstöd, har genomförts i Ljusdals kommun. Målgruppen för HRV-piloten har varit personal inom skola, familjecentral, hälsocentral, fritidsgård och socialtjänst.¹

1.2 Om Rambolls uppdrag

Ramboll (vi) fick i uppdrag av Länsstyrelsen Gävleborg att genomföra en utvärdering av HRV-piloten som pågått i Ljusdals kommun under 2023 till 2024. Ramboll har genomfört utvärderingen i form av en intervjustudie. Rambolls utvärdering har syftat till att undersöka hur deltagande verksamheter upplever pilotsatsningen samt om, och i så fall hur, kunskapsnivån och samverkan mellan deltagande verksamheter om hedersrelaterat våld och förtryck har förändrats under pilotsatsningen. Följande rapport är deskriptiv och ska kunna utgöra ett underlag för att synliggöra behov av utvecklingsarbete och kvalitetsförbättringar för fortsatt arbete med utbildningsserien och processtödet.

¹ Utbildningsserien benämns genomgående i rapporten som HRV-piloten.

2. Metod och genomförande

Nedan beskriver vi vår metod i genomförandet av utvärderingen samt vilken data som har ingått som underlag.

2.1 En strukturerad analys med utgångspunkt i etablerade utvärderingskriterier

Ramboll har utgått från ett strukturerat arbetssätt med stöd av verktyget analysram, som ger stöd i att systematisera insamlade data och bidrar till en strukturerad och effektiv analys. En analysram sammanställer vilka frågor som uppdraget ska besvara, hur de ska bedömas och vilken datainsamling som behövs för varje frågeställning. Analysramen utvecklades i uppdragets inledande skede, tillsammans med vår uppdragsgivare, och utgör grunden för analysen. Utifrån analysramen har Ramboll tagit fram intervjufrågor. För att svara mot syftet med utvärderingen utgår analysramen från följande fyra av OECD-DACS:s² utvärderingskriterier; relevans, måluppfyllelse, effektivitet och hållbarhet.

Figur 1. Analysram

Utvärderingskriterium	Huvudfråga	Delfråga
Relevans	Möter projektet målgruppens behov?	Deltar målgruppen (personal från förskola, grundskola, gymnasium, familjecentral, hälsocentral och socialtjänst) vid utbildningstillfällena?
Effektivitet	Har genomförandet varit verksamt för målgruppen?	Har verksamheterna fått tillräckligt stöd från de lokala strategerna mellan utbildningstillfällena?
		Har de lokala strategerna fått tillräckligt stöd från länsstyrelsen mellan utbildningstillfällena?
		Hur fungerade utbildningarna för målgruppen?
Måluppfyllelse	Har projektet mött sina målsättningar?	Har piloten lett till ökad kunskap om HRV hos målgruppen?
		Har piloten lett till ökad samverkan kring HRV mellan verksamheterna?
		Har piloten lett till ökad kunskap om de andra verksamheternas arbetssätt och mandat?
Hållbarhet	Kan projektets resultat bli hållbara efter att pilotprojektet är avslutat?	Har pilotprojektets resultat goda förutsättningar för att vara hållbara över sikt? Varför? Varför inte?
		Vad har verksamheterna för behov av forstat stöd från länsstyrelsen?

TEORETISKT RAMVERK FÖR GOD SAMVERKAN

I analysen av samverkan, inom ramen för HRV-piloten, har Ramboll utgått från etablerade teorier och modeller om vad som skapar framgångsrik samverkan. För att samverkan ska kunna bedrivas på ett effektivt och ändamålsenligt sätt behöver en rad viktiga faktorer finnas på plats. Det är till exempel grundläggande att involverade aktörer har en gemensam syn på vilken grad av samverkan som är önskvärd att uppnå, att roller och ansvar är tydliggjorda och att det finns en plan för implementering av nya lärodomar och arbetssätt. Vi utgår från den så kallade samverkanstrappan, som klassificerar olika nivåer av samverkan, samt samverkansdiamanten som tar hänsyn till de olika verksamheternas

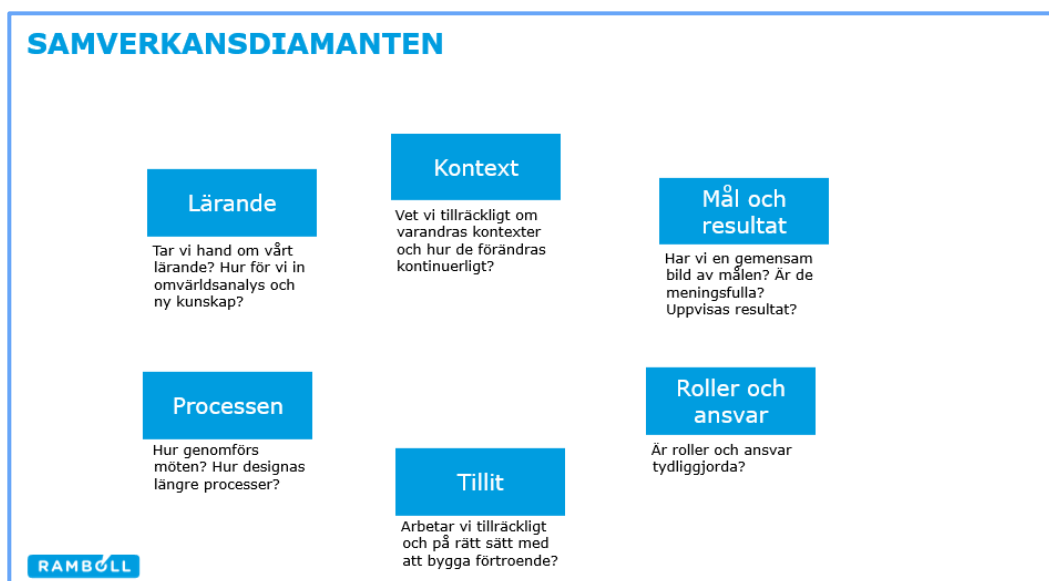
² Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), Development Assistance Committee (DAC). Hämtat 24.03.29 från <https://www.oecd.org/dac/evaluation/daccriteriaforevaluatingdevelopmentassistance.htm>

specifika kontext och kultur (se figur 2 och 3 nedan). Dessa modeller fungerar som underlag för att synliggöra utmaningar och framgångsfaktorer i samverkan.

Figur 2. Nivåer av samverkan



Figur 3. Samverkansdiamanten



2.2 Datainsamling genom intervjuer

Den huvudsakliga metoden för datainsamling har varit intervjuer med deltagare i HRV-piloten. Intervjuerna har genomförts i form av fokusgruppsintervjuer, med syftet att fånga en mer kvalitativ bild och få en fördjupad förståelse av deltagarnas uppfattning av pilotsatsningen. Fokusgrupper ger även möjlighet till gemensam reflektion. En fokusgruppsintervju har bestått av strategier på lokal nivå som har erbjudit stöd till deltagarna mellan utbildningstillfällena och tillsammans med länsstyrelsen planerat och hållit i HRV-piloten. Totalt genomfördes åtta intervjuer med 24 personer uppdelade utifrån verksamhet. Intervjuerna har genomförts digitalt. Intervjupersonerna har utgjorts av följande:

- Personal från integration och försörjningsstöd, bland annat socialsekreterare och specialistsocionom. Fyra personer.
- Personal från grundskola och elevhälsa, bland annat skolsköterska och skolkurator. Fyra personer.
- Personal inom MVC, BVC och Öppna förskolan, bland annat kurator och barnmorska. Fem personer.
- Personal från förskolan, bland annat pedagog. Två personer.
- Personal från socialtjänst inom mottagning/barn/ungdom, bland annat socialsekreterare och specialistsocionom. Tre personer.
- Personal från gymnasiet och vuxenutbildning, skolkurator och specialpedagog. Två personer.
- Personal från socialtjänst inom vuxen och familjeteamet, bland annat fältsekreterare och familjebehandlare. Fyra personer.
- Strategier på lokal nivå, bland annat samordnare och hållbarhetsstrateg. Tre personer.

Vi har även genomfört intervjuer med personer som har ansvarat för HRV-piloten från Länsstyrelsen Gävleborg och som är uppdragsgivare för denna utvärdering. Deras roller är dels utvecklingsledare för kvinnofridsatsningen 2021–2023 och länsstyrelsens uppdrag att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor, dels utvecklingsledare inom uppdraget mäns våld mot kvinnor och regionala resurscentra mot hedersrelaterat våld och förtryck. Dessa intervjuer har syftat till att ge Ramboll en bättre inblick i HRV-pilotens upplägg, syfte, mål och förutsättningar.

2.3 Dokumentstudie

Ramboll har även tagit del av relevanta skriftliga underlag om HRV-piloten. Detta innefattar material som piloten baserats på i form av PowerPoints och uppgiftsbeskrivningar (fallbeskrivningen). Under utbildningstillfällena har deltagarna fått svara på frågor via Menti, vilka har delats med Ramboll. Ramboll har även tagit del av minnesanteckningar från respektive utbildningstillfälle.

Utöver intervjuerna tillkom även skriftliga svar från fritidsledare för fritidsgårdar som sammanställdes av deras chef. Dessa svar har ingått som underlag för utvärderingen.

2.4 Begrepp som används i rapporten

- HRV-piloten: utbildningsserien om hedersrelaterat våld och förtryck med tillhörande process- och samverkansstöd.
- Deltagare: respondenter från skola, familjecentral, hälsocentral och socialtjänst som har deltagit i HRV-piloten.
- Målgrupper: personal inom skola, familjecentral, hälsocentral, fritidsgård och socialtjänst.

3. Utbildningsseriens upplägg och metod

HRV-piloten har utgjorts av fem fysiska träffar med deltagare från skola, socialtjänst, familjecentral och hälsocentral. Deltagarnas chefer var med vid första utbildningstillfället med syftet att möjliggöra en gemensam grund och för att synliggöra att cheferna har ett särskilt ansvar att sprida kunskapen och att samverka. Dessutom var cheferna med vid det sista, sjätte, tillfället för att de få höra resultatet av utvärderingen bland annat.

Arbetet med HRV- piloten har hållits ihop av Länsstyrelsen Gävleborg, vilka även varit de som initierat och planerat projektet. Detta arbete har skett i nära samarbete med lokala strategier i Ljusdals kommun. Utöver att Länsstyrelsen Gävleborg och de lokala strategierna i Ljusdals kommun har ansvarat och lett HRV-piloten har de även hållit i vissa moment vid utbildningstillfällena. Dessa delar av utbildningen har bland annat inkluderat diskussioner där deltagarna har fått samtala kring sina roller och sitt ansvar kopplat till hedersrelaterat våld och förtryck inom de olika verksamheterna.

Utbildningstillfällena har inkluderat föreläsningar av Devin Rexvid (forskare inom hedersrelaterat våld och förtryck) och Sara Johansson Kinberg (samordnare Barnhus Gävleborg). Under föreläsningarna har grunderna inom hedersrelaterat våld och förtryck behandlats och ämnen som har lyfts har bland annat varit könsstämpning, pojkars roll som offer och förövare, kollektivet, tvångsäktenskap, aktuella lagar samt tecken som kan signalera hedersrelaterat våld och förtryck. Föreläsningarna med Devin Rexvid har genomförts digitalt där föreläsaren medverkat på länk, men vid dessa tillfällen har samtliga deltagare suttit tillsammans fysiskt på en plats tillsammans med Länsstyrelsen och de lokala strategierna. Föreläsningen med Sara Johansson Kinberg genomfördes fysiskt.

Deltagarna har uppmuntrats att diskutera under, och mellan, de fysiska träffarna för att främja samverkan. Diskussionerna har främst kretsat kring en fallbeskrivning som deltagarna har blivit tilldelade och som har återkommit under flera av utbildningstillfällena. Fallet har baserats på verkliga händelser och handlar om en 11-årig flicka och hennes 15-åriga bror som kom till Sverige för tre år sedan och har blivit utsatta för hedersrelaterat våld i form av misshandel och sexuella övergrepp. Efter utbildningstillfällena har deltagarna fått skriftligt underlag skickat till sig med utbildningsunderlag och relevanta länkar.

4. Resultat

I följande kapitel presenterar vi resultatet av datainsamlingen.

4.1 Projektet möter ett behov av kompetenshöjande insatser om hedersrelaterat våld och förtryck

I detta avsnitt besvarar vi frågeställningen om HRV-piloten möter målgruppens behov. Intervjuerna visar att HRV-piloten i hög grad möter ett kompetensutvecklingsbehov hos deltagarna men att förutsättningarna för deltagandet har varierat.

DET FINNS EN STOR VARIATION I MÅLGRUPPENS KUNSKAPSNIVÅ OCH ERFARENHET AV ATT ARBETA MED HEDERSRELATERAT VÅLD OCH FÖRTRYCK

Det finns en stor variation i deltagarnas förkunskaper om hedersrelaterat våld och förtryck. Det framgår av intervjuer med deltagare att deras förförståelse för vad hedersrelaterat våld och förtryck kan vara varierar. Även deltagarnas erfarenhet av att arbeta med HRV-relaterade ärenden varierar. Vissa deltagare har arbetat med flera ärenden medan andra aldrig har hamnat i en situation kopplat till hedersrelaterat våld och förtryck där de har behövt agera.

I en intervju med representanter från socialtjänsten berättar en intervjuperson att deltagarna, inför det första utbildningstillfället, kunde gå en digital utbildning för att samtliga medverkande skulle stå på samma grund. Ingen av intervjupersonerna i denna intervju uppger att de gick den rekommenderade digitala för-utbildningen. Även representanter från förskolan berättar att de har missat och glömt av den förberedande webbutbildningen. Denna för-utbildning lyfts inte under någon av de övriga intervjuerna.

Av intervjuer med de lokala strategerna framgår att de i arbetet med att ta fram HRV-piloten bland annat har diskuterat hur de ska kunna tillgodose deltagarnas spridda kunskapsbehov. Framtagandet och planeringsarbetet mellan de lokala strategerna och Länsstyrelsen Gävleborg har varit ett omfattande arbete, berättar de lokala strategerna, och arbetet har processats sedan 2021.

MÅLGRUPPERNA SER BEHOV AV PILOTSATSNINGEN

Inställningen gentemot HRV-piloten har varierat mellan deltagarna, men en klar majoritet har varit positivt inställda till satsningen. De uppger att deras deltagandet har drivits av intresse, vilja och engagemang. Det finns ett fåtal deltagare som å andra sidan inte har förstått syftet med utbildningen och därmed haft en något frågande inställning gentemot HRV-piloten. Ramboll upplever att enstaka deltagare har varit oförstående när frågor om HRV-piloten ställts då deltagarna i fråga inte har förstått att utbildningsserien varit en pilot. Ramboll har då förklarat det kombinerade upplägget med dels kunskapshöjande insatser, dels samverkans- och processtödet. Dessa deltagare hade önskat tydligare ramar tidigt under HRV-piloten där förväntningar och upplägg klargjordes. De önskar även ett förtydligande och instruktioner kring deras roll i HRV-piloten.

Flera av deltagarna ser det som positivt att hedersrelaterat våld och förtryck "sätts på kartan" genom utbildningen och har varit intresserade av att gå HRV-piloten för att de själva har sett ett behov av att utbildas inom ämnet. Deltagare som beskriver att de redan har sakkunskap inom området har sett HRV-piloten som en möjlighet till att förfina och fördjupa sin kunskap samt tillfälle att träffa andra verksamheter. Deltagarna uppger även

att det har funnits ett behov av en ökad samsyn kring hedersrelaterade ärenden för att kunna hantera dem och bemöta barn som misstänks vara utsatta.

Vid första utbildningstillfället fick verksamhetsrepresentanterna svara på vad de ser fram emot med utbildningsperioden via det digitala verktyget Menti. De flesta uppgav då ”ökad kunskap”. De fick även svara på vad de önskar att få veta mer om. Deltagarna uppgav att de bland annat vill veta mer om förebyggande arbete, vart de konkret ska vända sig vid ärenden kopplat till heder, hur man ska tänka kring sekretessen, hur bra kommunövergripande rutiner kan skapas och konkreta metoder för att upptäcka hedersrelaterat våld och förtryck. Utöver detta finns en vilja och ett behov av att lära sig mer om hedersrelaterat våld och förtryck utifrån barn-, tonårs- och livstidsperspektiv samt hur bred samverkan kan ske mellan verksamheter.

DELTAGANDET VID UTBILDNINGSTILLFÄLLENA HAR VARIERAT

Deltagarnas närvaro och engagemang har varierat, dels vad gäller vid hur många tillfällen de närvarade, dels vad gäller hur aktiva deltagarna var under utbildningsträffarna. Det främsta hindret som lyfts fram till varför en deltagare inte kunnat närvara vid ett utbildningstillfälle är att ordinarie arbetsuppgifter har prioriterats. Här önskas mer stöd från chefer, säger flera intervjupersoner, för att frigöra tid för att kunna prioritera att delta på HRV-piloten. De lokala strategernas uppfattning är att majoriteten av verksamhetsrepresentanterna har närvarat vid samtliga tillfällen och har därmed kunnat prioritera HRV-piloten. En framgångsfaktor till detta uppger de är att cheferna var med vid första utbildningstillfället. Ursprungstanken var att cheferna skulle närvara vid första och sista tillfället men strategerna berättar att vissa chefer har velat, och har, varit med på fler tillfällen på grund av stort intresse och att dessa chefer ansett att utbildningstillfällena har hög kvalitet.

ÖNSKEMÅL OM ATT FLER KOLLEGOR SKULLE HA DELTAGIT

Flera deltagare uppger att de hade önskat att fler från deras egen verksamhet hade deltagit vid HRV-piloten, vilka har ett större behov av att lära sig om hedersrelaterat våld och förtryck. Då flera av de som gick utbildningen redan besatt viss eller mycket kunskap om hedersproblematik uppger en respondent att hen gärna hade sett att fler från organisationen skulle deltagit, som eventuellt inte har samma kunskap och medvetenhet. De personer som flera av deltagarna önskar skulle ha deltagit är både kollegor som har samma roller som de själva samt kollegor med andra funktioner.

Intervjupersoner som representerar förskolan uppger att det har varit svårt för dem att från första början få med kollegor till HRV-piloten eftersom deras kollegor inte har förstått vad förskolan spelar för roll inom HRV-området och varför de då ens ska delta.

En fritidsledare berättar att de internt bestämde att hela personalgruppen skulle medverka. Under intervjun med skolpersonal på grundskola ifrågasätter flera av intervjupersonerna varför deltagandet inte varit obligatoriskt för alla skolor. De anser att utbildningen åtminstone borde vara obligatorisk för de kommunala skolorna. Detta är främst för att skapa likvärdighet inom kommunen, där elever på olika skolor ska bli bemötta på samma vis, beskriver en deltagare. En deltagare beskriver att om inte skolpersonal på alla kommunala skolor besitter samma kunskap riskerar ett barn med hedersproblematik som byter skola att gå miste om rätt bemötande och stöd.

”Borde varit fler från skolan som var med, nu var det bara elevhälsan. Borde varit prioriterat från rektor. Svårt att få kunskapen vidare till verksamheten när så få gick. Borde även vara mer varierat vilka kollegor som gick, fler lärare.”

Vuxenutbildning

En aktör som inte var med under piloten, men som efterfrågades under fyra intervjuer, var Polismyndigheten. Intervjupersonerna menar att polisens deltagande dels hade skapat bättre förutsättningar för samverkan, dels att det är viktigt att de inom polisen har samma kunskapsgrund som övriga som har gått HRV-piloten.

4.2 Utbildningens upplägg har varit verksamt för deltagarna

I detta avsnitt besvarar vi frågeställningen om HRV-piloten har varit verksamt för målgruppen. Av intervjuerna framkommer att formerna för utbildningen har varit uppskattade och i hög grad har fungerat väl för målgruppen. Stödet mellan utbildningstillfällena har däremot nyttjats i låg utsträckning.

KOMBINERAT UPPLÄGG MED FÖRELÄSNINGAR OCH DISKUSSION SAMT KOMBINATION AV KOMMUNALT OCH REGIONALT PERSPEKTIV HAR UPPSKATTATS

De flesta av deltagarna uppger att de är nöjda med HRV-piloten i sin helhet och med formatet. De uppger att HRV-piloten har varit bra paketerad och det har uppskattats att det har funnits en variation mellan föreläsningar och diskussion. Under intervjun med representanter från vuxenutbildning och gymnasium berättar en deltagare att hen upplevde HRV-piloten som ett erfarenhetsutbyte snarare än en utbildning, vilken hen för fram som positivt.

Flera deltagare från olika enheter inom socialtjänsten hade önskat att HRV-piloten bestod av kortare föreläsningar och att piloten fokuserade mindre på grundutbildning. Detta för att ge mer utrymme till samverkansdelen och diskussion. Reflektionsuppgifterna beskrivs som viktiga.

Under utbildningstillfällena har deltagarna givits tillfällen att reflektera och ställa frågor. Under flera intervjuer berättar deltagarna att det då har varit förhållandevis tyst i salen, trots att många deltagare har suttit inne på funderingar. Det kan bero på att ämnet är tungt, att kunskapen behöver landa och att man inte kommer på sina frågor med en gång, resonerar en deltagare. För att komma runt detta menar hen att det kan vara bättre att inleda uppföljande utbildningstillfälle med en frågestund.

De lokala strategierna menar att projektledningen från länsstyrelsen har bidragit med hög kvalitet för projektets helhet. Samtidigt har det varit bra att de lokala strategierna har blivit inkluderade då de har kunnat bidra med det lokala perspektivet, som länsstyrelsen inte har, berättar en av de lokala strategierna. Flera deltagare, från separata intervjuer, bekräftar detta och lyfter det som positivt att länsstyrelsen och andra personer med det regionala perspektivet har varit representerade.

FÖRELÄSNINGARNA HAR TILL STÖRSTA DEL VARIT UPPSKATTADE

De flesta deltagarna tycker att föreläsningarna har varit givande och av hög kvalitet. Deltagarna lyfter bland annat att det var bra att en föreläsare hade egen erfarenhet av hedersrelaterat våld och förtyck, då det upplevdes ge "extra tyngd". Det är även uppskattat att pojkars roll, både som förövare och utsatta, har lyfts i föreläsningarna.

"Extra bra med Devin Rexvid, han är ju själv ifrån en HRV-kultur. Han har upplevt HRV i sin egen uppväxt, han får en annan tyngd och inte bara via hans forskning."

Grundskola

Flera deltagare beskriver att föreläsningarna har fungerat som "en ögonöppnare". En deltagare som tidigare har arbetat på förskola berättar att hen, tack vare utbildningarna, nu inser att

tidigare händelser som hen sett och varit med om antagligen handlat om hedersrelaterat våld och förtryck.

Deltagarna uppskattar även föreläsningen från Barnahus, och att de genom föreläsningen fick ett ansikte på en kontaktperson från Barnahus att kunna vända sig till för stöd.

"Det skapade snarare avstånd mellan oss och våra samverkanspartners. Och i tiden som är nu, aversionen mot socialtjänsten i samhället! Det gjorde inte gott för soc i stort eller för vår lokala samverkan."

Socialtjänsten

I en av intervjuerna framkommer kritik mot en av föreläsningarna. Föreläsningen upplevdes kritisera socialtjänsten och verksamhetens kunskapsnivå runt om i landet. Deltagarna i intervjun upplevde även att komplexiteten inom ämnet hedersrelaterat våld och förtryck inte kom fram tillräckligt. Föreläsningen upplevdes bidra till ökat avstånd mellan deltagarna och deras respektive verksamheter snarare än ökad samverkan. I samma intervju beskriver samtliga deltagare upplevelsen av att inställningen

gentemot socialtjänsten i landet är negativ, och att den specifika föreläsningen spädde på den kritiken som finns.

En deltagare lyfter en önskan om att samtliga föreläsare skulle deltagit fysiskt på plats. Även om föreläsaren inte närvarade i rummet berättar deltagaren att det upplevdes som positivt att åtminstone alla deltagare var fysiskt närvarande då detta skapade möjlighet till diskussioner.

TVÄRGRUPPER BIDROG TILL BRA DISKUSSIONER

Deltagarna är eniga kring att det är positivt att olika verksamheter har varit representerade vid utbildningstillfällena. Att man fick sitta i tvärgrupper med andra professioner uppger de flesta var bra, och majoriteten tycker att det blev bra diskussioner i tvärgrupperna. Deltagarna lyfter att tvärgrupperna har gett möjlighet att lära känna varandra och få ett ansikte på andra i kommunen och regionen. En lokal strateg berättar att tvärgrupperna har gjort att "kontakter har knutits som inte endast är kopplat till HRV."

"I min grupp har vi folk från socialtjänst, beroendecentrum, förskola, skola och så vidare. Bra att vi träffas tillsammans."

Socialtjänsten

"Vi satt ju i små fokusgrupper med blandade professioner så det var fint, dels för att vi fick ansikten på folk, dels insikt om att vi måste se det här i ett större perspektiv. Vi måste ta varandra i hand kring det här."

Skola

Några få deltagare lyfter att de hamnade i tvärgrupper där spridningen på professioner inte var bred. Vissa deltagare önskar att man skulle rotera och byta tvärgrupper mellan utbildningstillfällena, medan andra anser att det har varit bra att tvärgrupperna varit desamma alla gånger. De som uppskattade att sitta i samma tvärgrupper vid diskussionerna menar att en fördel var att gruppen då inte hade någon startsträcka utan samtalet kunde ta vid där man senast lämnade det. Deltagarna som önskade att få byta tvärgrupper ville göra det för att de hamnade i en tvärgrupp med oengagerade samtal.

Flera deltagare, från olika intervjugrupper, beskriver att det framförallt blev fokus på vad socialtjänsten ska göra. Detta gjorde att diskussionerna blev avklarade snabbt.

ARBETET MED FALLBESKRIVNINGEN HAR VARIT UPPSKATTAT HOS MAJORITETEN

En klar majoritet uppskattar att de har fått arbeta utifrån en fallbeskrivning och säger att det har levandegjort arbetet. En deltagare berättar att tack vare fallbeskrivningarna förstår man att det är riktiga personer det handlar om och "inte bara Fadime eller något man läst om i tidningen". En deltagare som inte har haft tid att gå tillbaka och arbeta med fallet eller övrigt utbildningsunderlag mellan utbildningstillfällena berättar att fallet ändå stannat kvar hos hen då det har "väckt känslor och tankar".

Representanter från fritidsgårdar upplevde att fallbeskrivningen var svår och en skolrepresentant från skola säger att fallet var komplext. Några deltagare lyfter att de önskar att fallet kom med mer bakgrundsbeskrivning.

De lokala strategerna uppger att "någon verksamhet har haft svårt att placera sin egna roll utifrån fallbeskrivningen". Flera deltagare beskriver att de har deltagit i tvärgrupper där ingen verksamhetsrepresentant har ansett att just de har en bidragande roll för att lösa

"Jättebra att ha fallbeskrivningar. Bra med tvärprofessionella grupper. Kanske hade varit bra att från chef prioritera och avsätta tid för att arbeta med fallet mellan övningarna."

Grundskola

"Principen är vettig att arbeta med fall under utbildningen men när vi gjorde det vid ett tillfälle på plats i tvärgrupper hamnade vi i att allas svar var att de skulle vända sig till soc. Antingen en annan fallbeskrivning eller skruva till den, då kanske det hade blivit annorlunda."

Socialtjänsten

fallet, eller i tvärgrupper där samtliga lägger ansvaret på en och samma verksamhet. Det föreslås av representanter från socialtjänsten att premisserna när de arbetat med fallen skulle gynnats av att ändras något. De föreslår att instruktionerna skulle formulerats likt "en impuls är att ringa socialtjänsten, men det får ni inte göra. Så vad hade ni gjort i er verksamhet?". Detta för att fokus ska ligga på *alla* verksamheter och *alla* aktörer för att skapa utbyte, lyfter intervjupersonerna. De lokala strategerna

förklarar att de verksamheter som hade svårt att se sin roll i fallbeskrivningarna fick stöd och vägledning på plats vid utbildningstillfällena från länsstyrelsen för att kunna se sin del.

Utöver förbättringsförslaget att förändra instruktionerna önskar andra deltagare att instruktionerna skulle ha varit tydligare. Flera deltagare lyfter även att de önskar att fallet skulle ha varit baserat på ett verkligt fall som inträffat i kommunen. Länsstyrelsen uppger i samtal att fallet var baserat på verkliga händelser, men detta framgick inte för samtliga deltagare. En anledning till att deltagarna önskar ett fall som är hämtat från verkligheten är för att deltagarna då hade kunnat lära sig av tillvägagångssättet som applicerades vid det specifika ärendet. Det viktigaste är inte att fallet är hämtat från Ljusdal, även om det är en önskan hos deltagarna, utan det viktigaste är att höra hur andra agerat i verkliga ärenden och lära från goda exempel, menar flera deltagare.

MÖJLIGHETEN ATT ARBETA PÅ "HEMMAPLAN" HAR VARIERAT

Det varierar i hög grad huruvida deltagarna har arbetat med fallet mellan utbildningstillfällena, men en majoritet har inte arbetat med fallen mellan utbildningstillfällena. Det framkommer av deltagarintervjuerna att det beror på tidsbrist och att frågan inte har varit prioriterad. Ett återkommande tema i deltagarintervjuerna är att deltagarna önskar att

cheferna hade gett medarbetarna mer utrymme för att kunna prioritera självstudier mer. Några deltagare berättar att det inte har funnits tid för att arbeta med utbildningsunderlaget mellan utbildningstillfällena men att de ändå gjort det, antingen självständigt eller tillsammans med kollegor. Ytterligare en anledning som lyfts av flera deltagare till att de inte har arbetat med fallet mellan de fysiska träffarna är för att de inte har uppfattat att de ska ha gjort det. En deltagare som uppger att hen inte har förstått att de ska arbeta

"Det är oklart vad vi faktiskt ska ha gjort till nästa tillfälle"

Barnmorska

med fallet mellan utbildningsträffarna förklarar det med att det kan bero på att deltagaren inte närvarade vid samtliga utbildningstillfällen och då missat instruktioner. Det är flera deltagare som anser att instruktionerna inte har varit tydliga.

Ett fåtal uppger att de har haft tillräckligt med tid och utrymme i schemat för att arbeta med fallet, antingen självständigt eller med kollegor. En representant från förskolan berättar att de i hens arbetslag diskuterade fallet i samband med en planeringsdag. En representant för vuxenutbildningen berättar att de en gång i månaden har pedagogiska samtal på hens arbetsplats där de arbetar utifrån olika case. Vid ett sådant tillfälle presenterade intervjupersonen fallbeskrivningen från HRV-utbildningen för sina kollegor och det blev ett underlag för det pedagogiska samtalet den månaden. Inom en enhet på socialtjänsten där flera medarbetare deltog på HRV-piloten har det funnits mycket tid för att arbeta med fallet, upp mot en halvdag, förklarar en deltagare.

DET FINNS FRÅGETECKEN HOS DELTAGARE OM DERAS ANSVAR FÖR KUNSKAPSSPRIDNING

Ramboll har inte specifikt frågat om deltagarna har arbetat med att sprida kunskap från utbildningstillfällena till sina kollegor men detta är ett ämne som har lyfts, på deltagarnas initiativ, under flera intervjuer. Det finns frågetecknen hos flera deltagare kring huruvida det är deras uppgift att sprida vidare kunskapen från utbildningstillfällena till sina kollegor eller inte. Vissa beskriver att det känns som ett utmanande och omfattande åtagande att förmedla all information och kunskap om hedersrelaterat våld och förtryck till sina kollegor som inte gått HRV-piloten. De uppfattar inte att det finns ett uttalat ansvar utan att det är upp till dem själva.

"Förstod inte riktigt vad det betydde att det var en pilotsatsning. Begrep inte förrän gång fyra att vi skulle förmedla vidare kunskapen till kollegor, om vi hade fått veta det tidigare hade vi kunnat förbereda bättre för det."

Socialtjänsten

Trots att de tycker uppgiften att föra kunskapen vidare är otydlig så finns en samstämmighet hos deltagarna kring att det är viktigt att kunskapen förmedlas till kollegor med så många olika roller som möjligt. Detta för att öka sannolikheten att upptäcka HRV-ärenden och för att kommuninvånare ska kunna erbjudas likvärdigt bemötande i hela kommunen, berättar en intervjuperson.

De lokala strategierna uppger i intervju att de är medvetna om att de olika verksamheterna har utmaningar med att sprida kunskapen internt inom respektive verksamhet, vilket är ett arbete deltagarna kan behöva stöd i, uppger strategierna. Strategierna berättar att vissa verksamheter redan har påbörjat arbetet med att sprida kunskapen. Förskolan lyfter de som ett exempel på en verksamhet som i samarbete med dem har börjat diskutera det framtida arbetet med hedersrelaterat våld och förtryck.

En representant från grundskolan berättar att hen, tillsammans med kollegor som också gått HRV-piloten, har påbörjat arbete med att föra kunskapen vidare genom att sätta ihop information från utbildningarna för att kunna hålla en introduktion till kollegor. En deltagare

”Jag känner att det inte kan vara min uppgift att visa på hur viktig frågan är för vår skola, det kan inte vara min sakfråga att driva själv på en så stor arbetsplats.”

Elevhälsa

som arbetar med elevhälsa, och var den enda representant från sin skola som gick utbildningen, berättar att hen suttit ned med övriga kollegor inom elevhälsoteamet för kunskapsspridning. För att sprida kunskapen vidare till resten av verksamheten har Sara, från Barnahus, varit på deltagarens skola och föreläst. Vidare lyfter deltagaren att det inte bör vara hans ansvar att se till att övriga kollegor får till sig kunskapen utan det bör vara en chefs ansvar.

STÖD FRÅN LOKALA STRATEGER HAR NYTTJATS I LÅG GRAD

För de flesta deltagarna har det inte varit tydligt *varför*, *om* och *hur* de kan vända sig till de lokala strategerna under pilotprojektet. Ett antal deltagare uppger att de inte har förstått att det har funnits möjlighet för ytterligare stöd av de lokala strategerna. Andra uppger att de inte har varit i behov av stöttning, men att det har varit tydligt *var* och *hur* de kan få extra stöd. Samtliga intervjuade deltagare uppger att de inte har kontaktat strategerna för stöd mellan utbildningstillfällena. Några deltagare uppger att de i stället har kontaktat representanten för Barnahus, som föreläste under HRV-piloten, för att få stöd eller rådgivning.

”Vi har inte tagit del av något stöd för vi vet inte vad de hade kunnat erbjuda, därför har vi inte frågat om något.”

Socialtjänsten

LÄNSSTYRELSENS ROLL HAR VARIT UPPSKATTAD

Länsstyrelsens representanter beskrivs i intervjuer med de lokala strategerna och övriga deltagare ha haft en viktig strategisk och drivande funktion. Länsstyrelsen har exempelvis kontinuerligt initierat samtal och stöd till förmån för de lokala strategerna. Särskilt beskrivs länsstyrelsens förmåga att initiera kontakt med de lokala strategerna, utan att strategerna själva efterfrågat det, som en framgångsfaktor.

Av naturliga skäl lyfts Länsstyrelsens roll främst i intervjun med de tre lokala strategerna, som samtliga uttrycker att de är nöjda med samarbetet med Länsstyrelsen i denna pilotsatsning. De tre lokala strategerna upplever att de har blivit involverade på ett bra sätt i hela processen, från planeringsstadiet till genomförandet av HRV-piloten. Länsstyrelsens insats i att projektleda har varit professionell och har gett insatsen en hög nivå. Länsstyrelsen har varit drivande och gjort väldigt mycket, säger en strateg, vilket gjort att kommunen bara ”har kunnat åka med”. De lokala strategerna säger upprepande gånger

”Vi vill jobba så här hela tiden.”

Lokal strateg

under intervjun att de vill fortsätta arbeta på detta sätt framöver, dels för att arbetssättet har varit framgångsrikt, dels för att det har varit lärorikt för dem. De hade uppskattat att arbeta på detta vis även inom andra områden, berättar de. Ord strategerna använder för att beskriva sitt samarbete och arbetsprocessen med Länsstyrelsen är *enkelt*, *smidigt*, *processinriktat* och *hjälpfullt* och de upplever att de har fått omedelbar och kvalitativ uppbackning från länsstyrelsen.

Som kritik nämner de lokala strategerna att det i planeringsfasen fanns en viss tvekan och otydlighet. Dock fortsätter de berätta att den långdragna processen resulterade i ett väl bearbetat projekt med gott samarbete. Målet med HRV-piloten och varför samsyn är viktigt har varit tydlig för arbetsgruppen (lokala strategerna och länsstyrelsen), säger de

lokala strategierna. Målbilden är att tydligheten även ska finnas hos den operativa personalen, alltså övriga deltagare, berättar en strateg.

En strateg berättar att de genomgående har haft bra diskussioner om hur de ska kunna tillgodose alla deltagares varierande kunskapsnivåer. Länsstyrelsen har kontinuerligt utvärderat och avgränsat HRV-piloten och beskrivs av strategierna ha varit duktiga i att uppmärksamma vad som behövt göras och vad de ska ta med sig till nästa utbildningstillfälle. Vid ett tillfälle lyftes kritik från en deltagare kring en specifik sak vilket hanterades av Länsstyrelsen. En strateg säger att det var bra att reflektera på det viset de gjorde kring kritiken. De berättar att representanter från Länsstyrelsen hanterade kritiken på ett proffsigt sätt.

I övriga intervjuer med deltagare framförs det att Länsstyrelsen bidragit genom att leverera ett bredare regionalt perspektiv. Strategierna instämmer i detta och tillägger att den lokala kännedomen som Länsstyrelsen inte har haft har de kommunanställda bidragit med, vilket gjort att de har kompletterat varandra.

”Jag har varit på mycket utbildningar som länsstyrelsen håller i och det är hög kvalitet på allt som jag tagit del av. Ska man välja vilka utbildningar som man får gå väljer jag de från länsstyrelsen.”

Gymnasium

4.3 Projektet har bidragit till ökad kunskap om hedersrelaterat våld och förtryck

I detta avsnitt besvarar vi frågeställningen om HRV-piloten har nått sina målsättningar. Av intervjuerna framkommer det att kunskapsnivån om hedersrelaterat våld och förtryck har ökat hos målgruppen och att förutsättningar för en god samverkan mellan de olika verksamheterna har stärkts. Det finns fortsatt behov av mer praktisknära kompetensutveckling.

KUNSKAPSNIVÅN OM HEDERSRELATERAT VÅLD OCH FÖRTRYCK HAR STÄRKTS

De flesta som har deltagit i HRV-piloten uppger att de har fått ökad kunskap om hedersrelaterat våld och förtryck. Flera uppger att de har fått upp ögonen för frågor eller perspektiv kring ämnet som de inte har stött på förut.

Deltagarna har haft olika förkunskaper vid insatsens uppstart vilket beskrivs ha kunnat vara en viss utmaning i utformningen av HRV-pilotens innehåll. Samtidigt är majoriteten av de intervjuade deltagarna överens om att utbildningen har resulterat i en generell ökning av kunskap och medvetenhet hos dem. Insatsen anses ha bidragit till nya perspektiv och kunskap, men också att befintlig kunskap har fördjupats.

Flera av deltagarna uppger att de tidigare har haft begränsat med kunskap inom området och att HRV-piloten har ökat deras förståelse för hedersrelaterat våld och förtryck som begrepp och hur det tar sig i uttryck i praktiken. Exempelvis beskriver några deltagare att utbildningarna har uppmärksammat dem på att problematiken kan starta tidigt i åldrarna och att det behövs en grundlig kunskap om denna typ av våld hos professioner som arbetar med familjer och barn. Insatsen har även lett till att flera av deltagarna ökat sin generella medvetenhet och börjat reflektera kring hur hedersrelaterat våld kan ta sig i uttryck i just deras omgivning och verksamheter. Andra uppger att de redan sedan tidigare har känt till och haft bredare kompetenser inom området och mycket förkunskaper, men att HRV-piloten ändå har bidragit till en viss kunskapshöjning och haft en viktig funktion som påminnelse och uppfräschning om ämnet.

I synnerhet beskrivs föreläsarnas kunskap och förmåga att förmedla viktiga budskap och tips som viktiga faktorer till deltagarnas ökade kunskap. Föreläsningen "Heder är tjockare än blod" beskrivs som mycket upplysande och att kunskapen bör, och kommer, att appliceras i exempelvis förskolan. Ett exempel som lyfts i en intervju på hur kunskapen konkret kan komma att användas är för att besvara frågor som tidigare har ställts av föräldrar till barn i förskolan, exempelvis huruvida förskolelärare kan vara män eller inte.

Enstaka deltagare, som beskriver att de redan har haft god kännedom om ämnet, lyfter att de hade önskat att HRV-piloten var mer djupgående och avancerad. Det skulle innebära att deltagarna får mer bakgrund till hedersrelaterat våld och förtryck samt dess komplexitet, beskriver deltagarna i intervjuer.

"Självklart har något hänt, vi har fått kunskap, men handling återstår att se."

Socialtjänsten

DET FINNS FORTSATT BEHOV AV MER PRAKTIKNÄRA EXEMPEL OCH KUNSKSPSTÖD

Trots att HRV-piloten beskrivs ha bidragit till nya perspektiv och ny kunskap om hedersrelaterat våld och förtryck är det flera som beskriver en önskan om ytterligare kunskap kring hur man kan översätta det i respektive verksamheter med mer konkreta tillvägagångssätt. Framför allt beskriver flera av de

"Jag har lite kunskap, men hur jag faktiskt ska jobba med det finns det fortfarande frågetecken kvar kring".

Socialtjänsten

intervjuade deltagarna inom socialtjänsten en efterfrågan på mer kunskap om hur de rent praktiskt kan möta barn som man misstänker utsätts för hedersrelaterat våld och förtryck eller på annat sätt begränsas i sin vardag. Det gäller även tillvägagångssätt för att uppmärksamma och identifiera tecken på hedersrelaterat våld och förtryck. På samma vis efterfrågas även kunskap om förskolans och grundskolans roll i att möta en utsatt person på ett ändamålsenligt sätt. Här

hade det varit hjälpsamt att ta stöd från tidigare goda exempel, menar flera deltagare.

Några enstaka deltagare beskriver att de hade önskat att utbildningens innehåll hade varit mer nyanserat. De menar att det finns ett behov av att vara tydliga med att hedersrelaterat våld och förtryck inte enbart tar sig i uttryck på extrema vis, såsom bortgifte, utan att de ofta börjar med enklare begränsningar i barnens vardag. Det kan exempelvis innebära att barnen inte tillåts delta vid gymnastiken i skolan eller på andra aktiviteter på sin fritid.

ÖKAD KÄNNEDOM OM VARANDRAS VERKSAMHETER OCH STÄRKTA FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR ÖKAD SAMVERKAN

Deltagarna har fått större kännedom om varandras verksamheter, samt fått ett ansikte på varandra. Fler av de intervjuade uppger att fallbeskrivningen har fungerat som hjälp i att synliggöra deltagarnas olika roller. Detta kan sänka tröskeln för att ta kontakt och resultera i att kollegor kan ha rimliga och riktiga förväntningar på vad de kan och inte kan utföra inom de andra verksamheterna. Deltagarna har lärt sig att i större utsträckning tänka in, kontakta och rådfråga andra verksamheter, såsom skola, socialtjänsten eller Barnahus. Den ökade kännedomen om varandra har också resulterat i en ökad trygghet hos professionerna. Exempelvis berättar en deltagare att om en elev slutar vid en skola, kan professionerna vid skolan då i större uträkning vara säkra på att individen plockas upp som ärende i en annan verksamhet.

"Känner att det kanske har gått lite kort tid än för att svara på om samverkan har ökat eller inte."

Socialtjänsten

Ett antal av deltagarna uppger i intervjuer att samverkan varken har försämrats eller förbättrats. Samtidigt beskriver flera deltagare, trots att det inte har gått särskilt lång tid sedan HRV-piloten startade, att det finns tecken på att samverkan har förbättrats och att de i större utsträckning tar kontakt med personal vid andra verksamheter. Exempelvis uppger en deltagare från UMO/BVC att hen har blivit kontaktad av en lärare med frågor som rör hedersrelaterat våld och förtryck. Länet Barnahus har kontaktats för generell rådgivning i enskilda ärenden, berättar några deltagare. Framför allt beskriver de att samverkan i individuella ärenden har förbättrats. Å andra sidan har ett vanligt förekommande svar i intervjuerna med deltagarna varit att det är för tidigt att bekräfta om HRV-piloten har resulterat i förstärkt samverkan. I stället efterfrågar de att det bör genomföras utvärderingar i framtiden för att studera effekterna.

Det finns framöver önskemål om att fortsätta utveckla och stärka samverkan. Exempelvis lyfter en representant från skolan att ökad samverkan mellan olika skolor kan vara viktigt för att fånga upp eller uppmärksamma hedersrelaterat våld och förtryck.

DE EGNA ROLLERNA OCH ANSVARET HAR INTE FÖRTYDLIGATS

En av målsättningarna med utbildningsinsatsen var att öka förståelsen kring roller och ansvar inom ramen för arbetet med hedersrelaterat våld och förtryck. Enligt intervjuer tycks deltagarna ha fått ökad kunskap om de övriga aktörernas roller inom området, men den egna rollen och tillhörande ansvar uppfattas fortsatt som oklar för många av deltagarna. Exempelvis beskriver flera av de intervjuade från socialtjänsten att de har fått ökad förståelse för sitt ansvar i processen i begränsad utsträckning. De intervjuade representanterna för socialtjänsten uppger att utbildningsinsatsen inte förtydligat respektive enhets ansvar och uppgifter. Framst menar de att beskrivningarna av rollerna inte gav tillräckligt nyanserad bild av de olika verksamheterna. En representant från socialförvaltningen uppgav att hen tyckte att utbildningen enbart kortfattat berörde socialtjänstens roll och att det framstod som att ärenden hanteras väldigt fort och enkelt. Detta har resulterat i att flera fortfarande känner sig osäkra på hur deras och andras verksamhet ska agera vid uppkomna ärenden. Även representanter från förskolan uppger att de fortfarande inte har full förståelse för deras ansvar och roll.

Andra deltagare menar dock att, trots att roller och ansvar behöver utforskas och förtydligas ytterligare, så har roller synliggjorts inom ramen för insatsen. Exempelvis uppger representanter för MVC, BVC och öppen förskola att de har diskuterat och lärt sig om deras ansvar för att upptäcka tecken på hedersrelaterat våld och förtryck och föra vidare det genom anmälningar till socialförvaltningen och/eller polisen.

PILOTUTBILDNINGEN HAR RESULTERAT I ÖKAD SAMSYN BLAND DELTAGARNA

Flera deltagare poängterar vikten av att öka samsynen kring de som arbetar operativt och möter utsatta. Det finns även fördelar med att öka samsynen på ledningsnivå, vilket ännu inte bedöms vara fullständigt av de intervjuade deltagarna från olika verksamheter.

”Vi behöver samsyn för att kunna hjälpa varandra och barnen. Vi har olika förutsättningar, därför har vi nog inte riktigt gemensam syn.”

Förskolan

Deltagare från socialtjänsten uppger att det tidigare har funnits en gemensam syn på ämnet inom den egna enheten eller verksamheten men att det har varit svårare att skapa samsyn mellan verksamheter på olika förvaltningar. Genom att olika verksamheter har deltagit i HRV-piloten upplever flera att de tillsammans har kunnat bygga en gemensam förståelse och samsyn kring hedersrelaterat våld och förtryck, samt hur utsatta personer kan bemötas. Att

HRV-piloten genomfördes med en blandning av deltagare från olika verksamheter beskrivs som en framgångsfaktor. Deltagarna beskriver att de genom utbildningen gemensamt har kunnat utforska och reflektera kring syftet med deras gemensamma arbete. Vissa deltagare, exempelvis en representant från förskolan, menar att arbetet med att nå gemensam samsyn har påbörjats men att de inte är i mål än.

4.4 Förutsättningarna för ökad samverkan och samsyn har stärkts

I detta avsnitt besvarar vi frågeställningen om resultaten av HRV-piloten har goda förutsättningar att vara hållbara på sikt och vad verksamheterna uppger för behov av fortsatt stöd. Av intervjuerna framkommer det att deltagarna till viss del ser att de kan ta tillvara på lärdomar från utbildningen i sitt fortsatta dagliga arbete men de samtidigt ser att fortsatt stöd från länsstyrelsen är centralt.

ÖKADE FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR FRAMTIDA STÄRKT SAMVERKAN

HRV-piloten beskrivs av flera respondenter ha resulterat i ökad kunskap och samsyn, vilket är förutsättningar för samverkan. Detta gäller främst samstämmighet inom enheter, men även inom organisationer och övergripande mellan de olika verksamheterna. Att chefer har varit inbjudna till flera träffar framgår som en särskild framgångsfaktor för att de med mandat att ta beslut i exempelvis resursfrågor också besitter ökad kunskap och information om hedersrelaterat våld och förtryck. En deltagare menar att det är extra viktigt eftersom det då finns ökade incitament att avsätta resurser för arbetet. Detta uppger de lokala strategierna har varit en av huvudanledningarna till att cheferna bjudits in till det första utbildningstillfället.

Ytterligare en positiv effekt av HRV-piloten, som beskrivs kunna öka möjligheterna för att fortsätta det gemensamma arbetet med hedersrelaterat våld och förtryck, är den positiva inställningen deltagarna har till att bedriva arbetet gemensamt. Flera av respondenterna uppger att det finns en gemensam vilja och ett intresse att fortsätta med arbetet även efter att HRV-piloten genomförts.

DET SAKNAS STRUKTURER FÖR FORTSATT SAMVERKAN OCH KUNSKAPSHÖJANDE INSATSER

Det framkommer att det saknas strukturer för hur resultaten av HRV-piloten ska bli långsiktigt hållbara och att framtiden för det gemensamma arbetet är otydligt. Flera respondenter uppger att det återstår att se hur kunskapen från HRV-piloten ska kunna omsättas i praktiken och leda till hållbara resultat.

Det saknas planering och en mötesstruktur för att fortsätta arbetet med hedersrelaterat våld och förtryck. Detta menar flera deltagare kan sakta ner arbetet och göra att annat prioriteras framför det gemensamma arbetet med hedersrelaterat våld och förtryck. En respondent menar att det är viktigt att ha långsiktighet i åtanke när man planerar arbetet, och att en risk är att detta inte går att samordna utan att en individ, eller en specifik grupp, har ansvaret för att driva arbetet. Flera av deltagarna uppger att det behövs återkommande utbildningar för att säkerställa långsiktighet och för att skapa möjlighet för resultaten att leva kvar. De beskriver att även om man inom exempelvis socialtjänsten regelbundet kommer i kontakt med hedersrelaterat våld och förtryck, och

"Inga möten eller gemensam plattform har skapats med andra verksamheter. Men efter februari, sista delen, kommer det förhoppningsvis resultera i det."

Förskola

att yrkespersonal inom denna verksamhet sedan tidigare har kunskap, finns det behov av att fortsatt bli uppdaterad i ämnet. I synnerhet är det viktigt att många i personalen får möjlighet att delta vid utbildningarna för att det ska få effekt och leva kvar i organisationen, nämner deltagare i intervjuer.

En strateg uppger att det kan finnas behov av Länsstyrelsens stöd för att frågan ska få gehör och prioritet på en mer strategisk nivå. Den lokala strategen berättar att Länsstyrelsens roll var ovärderlig under piloten och är det likaså i det fortsatta arbetet. En risk som strategen lyfter är att HRV-piloten var personbunden till en person hos Länsstyrelsen.

Brist på resurser och tid för att kunna prioritera frågan inom de enskilda verksamheterna lyfts i flera intervjuer. Flera respondenter uppger att både ledning och de som arbetar operativt har ont om tid att prioritera att bevara och utöka kunskap. Flera beskriver att utbildningar tenderar att bortprioriteras när verksamheterna behöver se över sina resurser. Även åtgärdade budgetar utan utrymme kan resultera i att färre har möjlighet att gå utbildningarna. För att åtgärda detta beskriver flera att det finns ett starkt behov av att på chefsnivå planera och skapa förutsättningar för personalen.

Respondenter som representerar förskola önskar hjälp från de lokala strategerna med att skapa en plan och tydliggöra vem inom förskolan som ska arbeta med HRV-frågan. Hjälp från de lokala strategerna skulle även göra det enklare för förskolepersonalen att motivera rektorerna och annan personal, menar en intervjuperson från förskola. Stöd från Länsstyrelsen och att frågan om hedersrelaterat våld lyfts på strategisk nivå betonades som viktigt för att driva arbetet framåt. Personal från förskolan säger att nu när en mötesplats skapats där flera verksamheter möts tillsammans med Länsstyrelsen är det viktigt att detta hålls i.

För att skapa struktur för fortsatt samverkan föreslås det i flera intervjuer att man ska dra nytta av befintliga handlingsplaner och bästa praxis från andra kommuner. Under flera separata intervjuer lyfts "En kommun fri från våld", vilket de intervjuade anser är en långsiktigt hållbar modell. Intervjupersoner efterfrågar att en särskild grupp (likt En kommun fri från våld-gruppen) skapas för att leda arbetet med hedersrelaterat våld och förtryck i kommunen. En intervjuperson föreslår att det i denna grupp ska finnas roller som agerar ambassadörer vid olika mottagningar och ansvariga chefer för frågan, samt en samordnare för att koordinera arbetet. Denna grupp kunde antingen verka inom specifika enheter som skolor eller socialtjänst, eller ha en övergripande roll inom hela kommunen. Det gavs i intervjuerna olika förslag på hur denna grupp ska organiseras, men en samstämmig önskan finns bland majoriteten av de intervjuade i att en grupp eller en samordnande roll tillsätts. Även de lokala strategerna säger att det behövs en samordnare och ett tydligt uppdrag för att arbetet med hedersrelaterat våld och förtryck ska kunna fortsätta framåt i kommunen.

"Vi skulle behöva några kontaktpersoner som håller i det här. Helst kommunal nivå, för att de ska vara så nära som möjligt."

Socialtjänsten

DELTAGARNA HAR BEHOV AV MER PRAKTIKNÄRA STÖD

Under intervjuerna framkom flera förslag för att förbättra HRV-piloten. Deltagarna uttryckte önskan om att få konkreta tillvägagångssätt för arbetet genom att ta del av rutiner, handlingsplaner, checklistor, metoder och mallar. Det var en generell efterfrågan på vägledning om hur man agerar i olika situationer, vilka man kan vända sig till, riktlinjer

för sekretess och hur man formulerar relevanta frågor. Ett exempel som togs upp i en intervju med socialtjänsten var att de vid ett utbildningstillfälle fick tips om frågor att ställa, vilket intervjupersonerna tyckte var hjälpsamt. Deltagarna berättar att de fick lära sig att man inte ska fråga om en individ blivit utsatt för våld, utan snarare formulera frågan som "vad vill du göra i vardagen som du inte kan göra?" och "vad vill du inte göra men måste?".

För att arbetet med hedersrelaterat våld och förtryck ska kunna fortsätta säger de lokala strategerna att de är i behov av fortsatt draghjälp från Länsstyrelsen i att tänka långsiktigt. De berättar att de som strateger har andra behov än övriga deltagare som behöver mer hjälp med det operativa arbetet. "Det övergripande stödet från [namn på utvecklingsledaren för kvinnofridsatsningen och länsstyrelsens uppdrag att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor] är ovärderligt i det fortsatta arbetet", säger en strateg, vilket visar på att arbetets framfart framöver till viss del är personbundet. Detta har inte per se påverkat arbetet med Länsstyrelsen under HRV-pilotens gång, då samverkan med denna nyckelperson beskrivs av de lokala strategerna ha fungerat bra. Det kommer däremot med en oro när arbetet är så pass personbundet, även för det framtida arbetet. Strategerna reflekterar kring att de själva även måste se över vilka möjligheter de har som kommun.

Under utbildningstillfället den 12:e december 2023 fick deltagarna via Menti svara på frågan "vad blir viktigt för att kunna ta nästa steg gällande samverkan?". Återkommande teman var då en gemensam rutin, någon som har ansvar för frågan (i form av en ambassadör eller ett kompetensteam), att chefer tar ansvar och ger möjlighet för samverkan samt att roller tydliggörs.

Slutligen framgår i flertalet intervjuer att det bland deltagarna finns en efterfrågan på statistik kring hedersrelaterat våld och förtryck på både lokal och nationell nivå. Det är många av de intervjuade som önskar att få ta del av goda exempel och lokala erfarenheter för att lära och inspireras.

5. Slutsatser

5.1 Slutsatser av utvärderingen av HRV-piloten

Nedan följer Rambolls övergripande slutsatser som svarar mot utvärderingens övergripande frågeställningar. Ramboll ger även ett antal rekommendationer.

HRV-PILOTEN MÖTER ETT BEHOV HOS MÅLGRUPPEN

Ramboll bedömer att HRV-piloten möter ett behov av ökad kunskap hos målgruppen samt ett behov av ökad samsyn och samverkan i ärenden om hedersrelaterat våld och förtryck. Det framkommer av intervjuerna att deltagarna har olika förkunskaper, att det finns behov av att lära känna varandra och varandras verksamheter, att etablera förtroende och tillit mellan verksamheterna samt att stärka en samsyn kring vad hedersrelaterat våld och förtryck kan vara. Ramboll ser att HRV-piloten i sina målsättningar, och i utformningen av utbildningssatsningen, i hög grad försöker att möta målgruppens behov och har gjort det inom flera punkter.

Det framkommer av intervjuerna att deltagandet på utbildningsträffarna har varierat. I vissa fall har det funnits behov av att deltagarnas chefer i högre grad visar att HRV-piloten ska prioriteras.

KUNSKAPSNIVÅN OM HEDERSRELATERAT VÅLD OCH FÖRTRYCK HAR HÖJTS

Ramboll bedömer att kunskapsnivån om hedersrelaterat våld och förtryck i hög grad har stärkts hos deltagarna. Det framkommer av intervjuerna att trots att deltagarna har haft olika förkunskaper och erfarenheter av att arbeta med ärenden som rör hedersrelaterat våld och förtryck, så har HRV-pilotens upplägg mött olika kunskapsbehov.

Det kombinerade upplägget med föreläsningar och verksamhetsövergripande arbete i tvärgrupper utifrån en "fallbeskrivning" har varit verksamt för deltagarna. Däremot har det stöd som funnits tillgängligt mellan utbildningstillfällena nyttjats i låg grad. Ramboll bedömer att det inte har varit tydligt för deltagarna hur de kan nyttja stödet samt vad som förväntas att de ska göra mellan utbildningstillfällena.

STÄRKT SAMVERKAN HAR UPPNÅTTS TILL VISS DEL

Ramboll gör bedömningen att stärkt samverkan mellan deltagarnas olika verksamheter har uppnåtts till viss del. Det framkommer av intervjuerna att flera deltagare upplever en ökad trygghet, och att "tröskeln har sänkts" för att höra av sig till andra verksamheter. HRV-piloten har bidragit till att deltagarna har fått ett ansikte på varandra och samarbetat genom bland annat fallbeskrivningen. Däremot har HRV-pilotens utformning inte alltid varit ändamålsenlig i form av att bidra till tydliggjorda roller och ansvar. Ramboll bedömer att det finns behov av att utveckla formerna för fallbeskrivningen och arbetet i tvärgrupperna för att säkerställa aktivt deltagande, att alla verksamheter ser sin del och får stöd i att "testa" samverkan.

HRV-PILOTEN HAR BIDRAGIT TILL ÖKAD SAMSYN MELLAN VERKSAMHETERNA

Ramboll bedömer att HRV-piloten har bidragit till en ökad samsyn mellan verksamheterna, framför allt genom de gemensamma kunskapshöjande delarna i utbildningen. Genom att olika verksamheter har deltagit i HRV-piloten upplever flera att de tillsammans har kunnat bygga en gemensam förståelse och samsyn kring hedersrelaterat våld och förtryck, samt hur utsatta personer kan bemötas. HRV-piloten har genom ökad kunskap om

DET FINNS BEHOV AV MER STÖD FÖR ATT SÄKERSTÄLLA LÅNGSIKTIGA RESULTAT

Utifrån samverkansdiamantens olika delar som sätter förutsättningar för en god samverkan bedömer Ramboll att resultatet av HRV-piloten till viss del kan leva kvar i de ordinarie verksamheterna efter att projektet är avslutat. HRV-piloten har bidragit till gemensamt lärande, ökad insyn i varandras verksamheter, stärkt tillit samt en ökad samsyn. Det återstår att se hur lärandet implementeras och tas om hand hos målgrupperna samt hur formerna för fortsatt samverkan utformas.

HRV-piloten har till viss del bidragit till att tydliggöra roller och ansvar, men det framkommer av intervjuerna att det finns fortsatt behov av att synliggöra respektive verksamhets roll och funktion. I modellen samverkanstrappan synliggörs behovet av att definiera på vilken nivå samverkan bör vara, för att vara mest ändamålsenlig. Ramboll bedömer att hur samverkan ska fungera, och på vilken nivå, inte är helt tydligt för deltagarna.

För att stärka förutsättningar för att tillvarata resultaten av HRV-piloten bedömer Ramboll att flera av deltagarnas utvecklingsförslag är viktiga i det fortsatta arbetet. Ramboll ger därför följande rekommendationer till Länsstyrelsen i den fortsatta utvecklingen av HRV-piloten och som fortsatt strategiskt stöd inom hedersrelaterat våld och förtryck till målgrupperna.

- Utveckla arbetet i tvärgrupperna och med fallbeskrivningen genom att säkerställa spridning av professioner i de olika tvärgrupperna och förtydliga instruktionerna för arbetet med fallet.
- Utveckla processtödet som ges inom ramarna för HRV-piloten och förtydliga för samtliga berörda vad processtödet innebär.
- Höj kunskapen hos deltagarnas kollegor genom fortsatta utbildningar för fler medarbetare för att skapa större effekt och för att säkerställa att kunskapen lever kvar inom organisationen.
- Utvärdera om samverkan kring ärenden som rör hedersrelaterat våld och förtryck har stärkts i Ljusdal och mellan deltagarna. Denna utvärdering bör göras längre fram när fler ärenden kopplat till hedersrelaterat våld och förtryck blivit aktuella i kommunen.
- Skapa mer praktisknära exempel som ger vägledning för hur deltagarna, och deras kollegor som inte gått utbildningen, bör agera i olika situationer.
- Skapa rutiner, handlingsplaner, checklistor, metoder och mallar. Exempelvis för hur man ställer frågor om hedersrelaterat våld och förtryck. Detta gör deltagarna tryggare i sina professioner.
- Ta fram statistik och en lägesbild kring hedersrelaterat våld och förtryck på lokal och nationell nivå.
- Se över möjligheten till att skapa en samordnande funktion/grupp för det verksamhetsövergripande arbetet med hedersrelaterat våld och förtryck i kommunen.
- Se över möjligheten för Länsstyrelsen att ge fortsatt stöd för att frågan om hedersrelaterat våld och förtryck ska lyftas på strategisk nivå.
- Säkerställ att lärandet inom verksamheten omhändertas och att chefernas ansvar inom detta förtydligas.