

# Intervjustudie om kunskapsluckor och utbildningsbehov rörande mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer

Underlagsstudie på uppdrag av  
Jämställdhetsmyndigheten



# Sammanfattning

Jämställdhetsmyndigheten har fått i uppdrag att identifiera eventuella kunskapsluckor om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer hos yrkesgrupper som möter våldsutsatta. Uppdraget omfattar alla målgrupper och typer av våldsutsatthet som ingår i den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. För att bidra med kunskap till uppdraget har Jämställdhetsmyndigheten låtit genomföra en intervjustudie vars resultat presenteras i denna rapport. Syftet med intervjustudien är att identifiera kunskapsluckor och utbildningsbehov hos yrkesverksamma, som på olika sätt möter personer i utsatta livssituationer, om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Studien ska också bidra med insikter om förutsättningarna för att genomföra kompetensutveckling särskilt för yrkesverksamma som möter våldsutsatta brukare som av olika skäl befinner sig i en utsatt livssituation.

Resultatet av intervjustudien visar att kunskapsluckor, utbildningsbehov och förutsättningar för att säkra långsiktigt hållbara strukturer för kompetensförsörjning om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer varierar både inom, och mellan verksamheter och yrkeskategorier. Det finns generellt kunskap hos de yrkesverksamma om våldsutsatthet hos brukare med funktionsnedsättning eller med beroendeproblematik. Kunskapen om våldsutsatthet bland äldre är däremot lägre. Det finns kunskapsluckor om våld som inte är fysiskt, om att ställa frågor om våldsutsatthet samt om vilka stödsatser som finns för våldsutsatta. Det finns även kunskapsluckor kopplat till att hantera samspelet mellan olika utsatta livssituationer, såsom beroendeproblematik och våldsutsatthet.

Resultat av intervjustudien visar att yrkesverksamma har tillgång till utbildningar och kunskapshöjande insatser om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer, men att omfattningen av utbildningsinsatser varierar mellan olika verksamheter och verksamhetsområden. Det framkommer utmaningar kring att arbeta strategiskt och systematiskt med kunskap- och metodstöd om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Få verksamheter följer upp vilka effekter som kunskap- och metodstöd har för yrkesverksammas arbete och befintligt stöd når inte ut till yrkesverksamma i tillräckligt hög utsträckning.

Det finns behov av ökade resurser och att stärka samverkan och systematiken i arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Chefer nämns som särskilt viktiga för att säkerställa att arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer prioriteras. På lokal och regional nivå saknas kunskap och uppföljning dels om omfattningen av våldsutsatthet och våldsutövande hos brukare, dels om yrkesverksammas faktiska kunskapsbehov om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Höga personalomsättning är en utmaning i arbetet med att bibehålla en viss nivå av kompetens och kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer i verksamheterna. I flera verksamheter beskrivs arbetet med att upptäcka våld, kunskapshöjande insatser och att arbeta våldsförebyggande vara beroende av enskilda personers intresse och engagemang. Det finns behov av mer praktisknära och anpassade verksamhetsutbildningar och möjlighet till övning för att yrkesverksamma i högre grad ska kunna omsätta sin kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer i praktiskt arbete.



# Innehållsförteckning

<b>1.</b>	<b>Inledning</b>	<b>2</b>
1.1	Bakgrund	2
1.2	Om Rambolls uppdrag	2
1.3	Metod och genomförande	3
1.4	Centrala begrepp och definitioner	6
1.5	Disposition	7
<b>2.</b>	<b>Kunskapsluckor hos yrkesverksamma om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer</b>	<b>8</b>
2.1	Om kunskapsluckor hos yrkesverksamma som möter brukare i särskilt utsatta livssituationer	8
2.2	Kunskapsluckor om våldsförebyggande arbete	14
<b>3.</b>	<b>Utbildningsbehov om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer</b>	<b>17</b>
3.1	Tillgång till utbildningar om mäns våld mot kvinnor och särskilt utsatta livssituationer	17
3.2	Mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer och särskilt utsatthet i arbetsplatsintroduktion	21
3.3	Tillgång till övrigt kunskaps- och metodstöd för arbete mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer och särskild utsatthet	22
3.4	Yrkesverksammas behov av utbildning och övrigt kunskap- och metodstöd	28
<b>4.</b>	<b>Förutsättningar och stödstrukturer för en långsiktig kompetensförsörjning i kommuner och regioner</b>	<b>36</b>
4.1	Uppföljning av kunskaps- och metodstöd	36
4.2	Systematik och långsiktighet i arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer	39
4.3	Förutsättningar för ett strategiskt arbete	42
<b>5.</b>	<b>Sammanfattande slutsatser</b>	<b>46</b>

## Bilagor

- Bilaga 1, Analysram
- Bilaga 2, Metodbilaga
- Bilaga 3, Referenslista

# 1. Inledning

Jämställdhetsmyndigheten har fått i uppdrag att identifiera kunskapsluckor hos yrkesverksamma om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Myndigheten har gett Ramboll Management Consulting (fortsättningsvis Ramboll) i uppdrag att genomföra en intervjustudie för att bidra med kunskap till uppdraget.

Denna rapport innehåller resultaten av Rambolls intervjustudie. I detta kapitel ger vi en kortfattad beskrivning av bakgrunden till studien och de metoder vi har använt oss av. Vi presenterar också definitioner av några centrala begrepp, samt redogör kortfattat för rapportens disposition.

## 1.1 Bakgrund

Jämställdhetsmyndigheten har fått i uppdrag<sup>1</sup> att identifiera eventuella kunskapsluckor om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer hos yrkesgrupper som möter våldsutsatta. Uppdraget omfattar alla målgrupper och typer av våldsutsatthet som ingår i den nationella strategin för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor.<sup>2</sup>

Uppdraget ska särskilt belysa kunskapsluckor hos yrkesgrupper som möter människor som av olika skäl befinner sig i en utsatt situation. I Jämställdhetsmyndighetens uppdrag ingår även att vid behov lämna förslag på åtgärder.<sup>3</sup>

## 1.2 Om Rambolls uppdrag

För att skapa insikter och kunskap i linje med sitt uppdrag har Jämställdhetsmyndigheten gett Ramboll i uppdrag att genomföra en intervjustudie. Syftet med studien är bland annat att identifiera kunskapsluckor och utbildningsbehov hos yrkesverksamma som möter våldsutsatta personer. Studien ska också bidra med insikter om förutsättningarna för att genomföra kompetensutveckling särskilt för yrkesverksamma som möter våldsutsatta som av olika skäl befinner sig i en utsatt livssituation. Tillsammans med andra underlag som inhämtats inom ramen för Jämställdhetsmyndighetens uppdrag ska intervjustudien ligga till grund för myndighetens förslag på framtida åtgärder.

### RAMVERK FÖR INTERVJUSTUDIEN

Under uppdragets uppstart tog vi tillsammans med Jämställdhetsmyndigheten fram ett ramverk för intervjustudien, i form av en analysram. Syftet med analysramen var att strukturera datainsamlingen och att tydliggöra fokus och ramarna för uppdraget.

Analysramen tog avstamp i Jämställdhetsmyndighetens tolkning av uppdraget, samt en inledande dokumentstudie av befintliga rapporter och kunskapsunderlag (se mer under *dokumentstudie* nedan). Analysramen tydliggör vilka frågeställningar som studien ska undersöka och vilken data vi samlar in.

För att identifiera kunskapsluckor och kartlägga utbildningsbehov samt förutsättningar och strukturer för kompetensutveckling har vi utgått från följande övergripande teman

---

<sup>1</sup> Regleringsbrev för budgetåret 2022 avseende Jämställdhetsmyndigheten.

<sup>2</sup> En nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor, Utdrag (kapitel 5, sid 109-155) ur Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid Skr. 2016/17:10. Kartläggningen inkluderar därför våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck, prostitution och människohandel för sexuella ändamål med mera.

<sup>3</sup> I Jämställdhetsmyndighetens arbete med uppdraget har dessa särskilt utsatta livssituationer avgränsats till skadligt bruk och beroende, ålderdom, funktionsnedsättningar, hbtqi, ekonomisk utsatthet, utländsk bakgrund samt nationella minoriteter.

och huvudfrågeställningar i analysramen. Frågeställningarna är inte fullständigt ömsesidigt uteslutande, varför det i vissa fall i rapportens resultatdel kan förekomma upprepningar.

### Kunskapsluckor

- Var finns de största kunskapsluckorna rörande mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer hos yrkesverksamma?

### Utbildningsbehov

- Hur ser tillgången till kunskap- och metodstöd för yrkesverksamma ut idag?

I den mån intervjustudien inkluderat frågor om särskilda utbildningsmaterial har dessa avgränsats till material från Socialstyrelsen och Nationellt centrum för kvinnofrid (NCK), som exempel på tillgängligt kunskaps- och metodstöd för de målgrupper yrkesverksamma som innefattas av intervjustudien. (Se vidare metodbilaga, bilaga 2)

- Vilket behov av kunskaps- och metodstöd gällande mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer finns?
- Hur bör kunskap- och metodstöd utformas för att möta yrkesverksammas behov?
- Hur bör kunskap- och metodstöd vara utformat för att komma till praktisk användning och bidra till att förbättra och förändra arbetssätt i verksamheterna?

### Stödstrukturer för kompetensförsörjning och förutsättningar

- Hur arbetar kommuner och regioner för att säkra kompetensförsörjningen?
- Hur fungerar styrkedjan, genom de nationella stödstrukturerna för kunskapsstyrning av socialtjänsten och närliggande hälso- och sjukvård, till regional- och lokal verksamhetsnivå?
- Vilka förutsättningar krävs för att säkra långsiktigt hållbara strukturer för kunskap- och metodutveckling?

Den fullständiga analysramen finns i bilaga 1.

## 1.3 Metod och genomförande

Nedan beskriver Ramboll (vi) den datainsamling som har genomförts inom ramen för studien. Vi redogör även för vilka yrkeskategorier och verksamheter respondenterna representerar.

### OM DOKUMENTSTUDIEN

För att fördjupa förståelsen för Jämställdhetsmyndighetens uppdrag inledde vi studien med en dokumentstudie. Jämställdhetsmyndigheten bistod med att sammanställa de dokument och underlag som har ingått i dokumentstudien. Underlaget har främst bestått av myndighetsrapporter. Exempel på rapporter är *Redovisning av uppdrag att genomföra utbildningsinsatser för socialtjänstenspersonal om våld i nära relationer och mäns våld mot kvinnor* (Socialstyrelsen 2018) och *Plan för nationellt och regionalt kompetensstöd om våld i nära relationer* (Socialstyrelsen, länsstyrelserna och Nationellt centrum för kvinnofrid (NCK) i samverkan för att höja kunskapen i kommuner, landsting och ideella föreningar).<sup>4</sup> Dokumentstudien har också inkluderat en översikt om kunskapsluckor och kunskapsbehov

---

<sup>4</sup> Redovisning av uppdrag att genomföra utbildningsinsatser för socialtjänstenspersonal om Våld i nära relationer och mäns Våld mot kvinnor, Socialstyrelsen, 4.6–24107/2018, Plan för nationellt och regionalt kompetensstöd om våld i nära relationer - Socialstyrelsen, länsstyrelserna och NCK i samverkan för att höja kunskapen i kommuner, landsting och ideella föreningar, Socialstyrelsen, 2016–2018

gällande våldsutsatta kvinnor och flickor i särskilt utsatta situationer utifrån #metoo-upprop och forskning, som Jämställdhetsmyndigheten har sammanställt.

## **FOKUSGRUPPSINTERVJUER OCH URVAL AV RESPONDENTER**

Den huvudsakliga metoden för datainsamlingen har varit fokusgruppsintervjuer med en bredd av olika yrkesgrupper. Med utgångspunkt i analysramen tog vi fram intervjuguider för de olika yrkeskategorier som ingår i studien. Syftet med intervjuerna har varit att få en fördjupad och kvalitativ bild av intervjustudiens frågeställningar. Intervjupersonerna har främst arbetat inom verksamheter med fokus på äldreomsorg, socialpsykiatri, beroendeproblematik, ekonomiskt bistånd och stöd för personer med funktionsnedsättning. Vi har sammanlagt genomfört 24 gruppintervjuer med 77 intervjupersoner. För referenslista se bilaga 3 samt bilaga 2 för genomförande av intervjuer.

Jämställdhetsmyndigheten har ansvarat för urval, sammansättning och bokning av fokusgrupper för intervjuer. Det slutgiltiga urvalet har till stor del avgjorts av enskilda verksamheters intresse och förutsättningar att avstötta tid för att delta i intervjuer. Chefer och andra verksamhetsansvariga har valt ut och förmedlat kontakt till medarbetare som de ansett varit lämpliga eller de som haft förutsättningar att delta. Eftersom ett fåtal medarbetare från respektive verksamhet och olika verksamhetsformer intervjuats, och inte samtliga i personalen, kan det finnas perspektiv som inte återges i denna rapport. Det har heller inte varit möjligt att genomföra intervjuer med brukare eller klienter inom ramen för intervjustudien. Därför finns inte deras perspektiv på och upplevelse av intervjustudiens frågeställningar representerade i rapporten. (se vidare i metodbilaga, bilaga 2)

Alla resultat som presenteras i rapporten rör kunskap och upplevelser hos de yrkesverksamma som ingår som respondenter i denna studie. Eftersom studien innefattar ett urval, och inte alla yrkesverksamma som möter brukare i utsatta livssituationer, kan det självklart finnas yrkesverksamma som har annan kunskap eller andra upplevelser än det som redovisas här. I analysen har vi letat efter mönster, likheter och skillnader utifrån de olika berörda yrkeskategorierna. Resultatet visar inga uppenbara mönster utifrån verksamheter eller yrkeskategori, utan snarare att det finns skillnader i kunskapsluckor och förmåga att omsätta kunskap i praktiskt arbete inom både liknande yrkesroller och verksamheter. I de fall vi har identifierat mönster, baserat på respondenternas svar, hos yrkesroller och verksamheter har vi redovisat dessa.

## **AKTÖRER OCH YRKESROLLER SOM HAR DELTAGIT I INTERVJUSTUDIEN**

Nedan beskriver vi de olika verksamheter och yrkesroller som är representerade i intervjustudien.

### ***Myndighetsgemensamma arbetsgruppen för uppdraget att ge kompetensstöd för arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer***

Den nationella myndighetsgemensamma arbetsgruppen har som uppdrag att sprida kunskap från nationell nivå till regional nivå. Arbetsgruppen ska samordna kunskaps- och metodstöd (så kallat kompetensstöd) och sprida detta stöd dit lokala och regionala behov och brister har identifierats. Detta arbete omfattar även planering av fortbildning för länsstyrelsernas utvecklingsledare och regionala samordnare, utifrån behov som länsstyrelserna har identifierat på regional och lokal nivå.<sup>5</sup> Representanter från arbetsgruppen som deltagit i intervjustudien tillhör Socialstyrelsen, Jämställdhetsmyndigheten, Nationellt centrum för kvinnofrid, Barnafrid och länsstyrelser.

---

<sup>5</sup> Socialstyrelsen (2020). *Myndighetsgemensam genomförandeplan gällande uppdraget att ge kompetensstöd för arbetet mot våld i nära relationer m.m.*

### ***Kompetenscentrum inom regionernas hälso- och sjukvård samt kommunala kompetenscentrum***

Kompetenscentrum inom regionernas hälso- och sjukvård (fortsättningsvis regionala kompetenscentrum) innefattar aktörer som har till uppgift att arbeta stödjande, samverkande och utbildande inom olika verksamheter inom hälso- och sjukvården i en region. Inom ramen för denna urvalskategori har vi intervjuat representanter från Västra Götalandsregionens kompetenscentrum om våld i nära relationer, Kompetenscentrum mot våld i nära relationer i Region Sörmland och Akademiskt primärvårdscentrum i region Stockholm. De företrädare vi har intervjuat från verksamheterna har haft olika roller, däribland forskningsledare, samordnare och verksamhetsledare.

Kommunala kompetenscentrum innefattar organisationer som har till uppgift att bidra till kompetensutveckling och kunskapsspridning för verksamheter inom kommunerna. Inom denna grupp har vi bland annat intervjuat representanter för Göteborgs Stads kompetenscentrum om våld i nära relationer, Malmös kompetenscentrum mot våld i nära relationer och Utväg Skaraborg som utbildar yrkesverksamma inom flera kommuner som har avtal med respektive kompetenscentrum. Intervjupersonerna har haft olika roller, så som utbildare, verksamhetschef eller samordnare.

### ***Strategiska och konsultativa funktioner***

Strategier på lokal och regional nivå inbegriper bland annat respondenter med ansvar för arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer inom en kommun eller region. Inom ramen för denna urvalskategori har vi bland annat intervjuat kommunala kvalitetsutvecklare inom LSS, kommunala folkhälsosamordnare/folkhälsostateger, konsultativa psykiatrijuksköterskor samt regional utvecklingsledare inom våld i nära relationer. Inom denna urvalskategori har vi även intervjuat de som har yrkesrollen som kvinnofridssamordnare på kommunal nivå. Dessa är ansvariga för att samordna, utveckla och i olika former stödja arbetet mot exempelvis våld i nära relationer.

### ***Chefer (huvudsakligen enhetschefer)***

Yrkesgruppen chefer utgörs främst av enhetschefer inom kommunal verksamhet med ansvar för daglig verksamhet, men även exempelvis gruppledare inom äldreomsorg. Inom denna urvalskategori har vi bland annat intervjuat enhetschefer inom boendestöd, socialpsykiatri, ekonomiskt bistånd, beroendeproblematik eller stöd för personer med funktionsnedsättning. Enhetscheferna arbetar bland annat på LSS-boende och andra typer av gruppboenden och gruppomtagningar i kommuner. De intervjuade i denna grupp möter målgruppen i förhållandevis liten grad.

### ***Yrkesverksamma som arbetar närmast målgruppen***

Denna urvalskategori innefattar yrkesverksamma som arbetar närmast målgruppen, dels inom kommunala verksamhetsområden, dels inom hälso- och sjukvårdens verksamhetsområden. Detta innefattar exempelvis stödassistenter, ledsagare, och andra medarbetare inom boendestöd, äldreården samt på LSS-boenden. Inom ramen för denna urvalskategori ingår även yrkesverksamma på kommunal nivå vilket avser bland annat biståndshandläggare inom hemtjänst och socialpsykiatri samt socialsekreterare. Utöver det har vi även intervjuat yrkesverksamma inom regionen som arbetar nära målgruppen, som psykologer inom primär- respektive specialistvård, sjuksköterskor, undersköterskor samt fysioterapeuter.



## 1.4 Centrala begrepp och definitioner

Nedan redogör vi för några centrala begrepp och definitioner som ingår i rapporten.

### **Mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer**

Begreppet mäns våld mot kvinnor inkluderar alla former av fysiskt, psykiskt och sexualiserat våld och hot om våld som riktas mot kvinnor och flickor, inklusive våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck. Området mäns våld mot kvinnor inkluderar även prostitution och människohandel för sexuella ändamål, liksom annat våld som utövas mot kvinnor och flickor, av bekanta eller helt okända män, på grund av deras kön. Att mäns våld mot kvinnor ska upphöra är det sjätte delmålet i svensk jämställdhetspolitik. Det andra stycket i delmålet lyder; kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet. Insatserna i regeringens nationella strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor utgår från det jämställdhetspolitiska delmålet och inkluderar även pojkars, mäns och hbtqi-personers utsatthet för våld liksom kvinnors, flickors och hbtqi-personers utövande av våld.<sup>6</sup>

### **Våldsförebyggande arbete**

Våldsförebyggande arbete har ingen formell definition, men regeringens nationella strategi för att förebygga mäns våld mot kvinnor<sup>7</sup> och Jämställdhetsmyndigheten utgår från en avgränsning som innebär att begreppet kan definieras som ett arbete som tar sikte både på att förhindra att våld upprepas och på att förebygga att våld alls uppstår. Det innebär ett arbete med insatser till dem som redan har erfarenheter av våld som våldsutsatt eller våldsutövare (indikerad prevention), insatser till dem som bedöms ha förhöjd risk för att utsättas eller utöva våld (selektiv prevention) och insatser till breda grupper i befolkningen, oavsett erfarenhet av våld eller riskförhållanden (universell prevention)<sup>8</sup>.

### **Särskilt utsatta livssituationer**

Enskildas utsatthet för våld kan förvärras av olika omständigheter såsom starka beroendeförhållanden till den eller de som utövar våldet. När personer som redan befinner sig i en särskilt utsatt livssituation utsätts för våld kan behoven och förutsättningarna se annorlunda ut och det kan finnas svårigheter att få samhällets skydd och stöd. I arbetet med att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor är det viktigt att uppmärksamma att en individ kan vara särskilt utsatt utifrån flera omständigheter. Nationella uppföljningar visar både en utveckling och betydande utvecklingsbehov i kommunernas arbete med våldsutsatta personer i särskilt utsatta livssituationer<sup>9</sup>. Sådana särskilt utsatta livssituationer kan exempelvis påverkas av:

- Sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck (HBTQI)
- Ålder
- Funktionsnedsättning
- Tillhörighet till en nationell minoritet
- Skadligt bruk eller beroende
- Tillhörighet till en nationell minoritet
- Utländsk bakgrund
- Sämre ekonomisk status<sup>10</sup>

---

<sup>6</sup> Skr.2016/17:10. En nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor.

<sup>7</sup> Skr.2016/17:10. En nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor.

<sup>8</sup> Jämställdhetsmyndigheten (2020) Inget att vänta på – Handbok för våldsförebyggande arbete.

<sup>9</sup> Regeringens åtgärdsprogram för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor 2021–2023 Åtgärdsprogram för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor 2021–2023 - Regeringen.se

<sup>10</sup> Istanbulkonventionen, Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet.

### ***Brukare eller klient***

I denna rapport använder vi begreppen *brukare* och *klient* för att beskriva målgrupperna i utsatta livssituationer. Utöver brukare och klienterna inkludera detta även patienter, kunder och andra vårdtagare. I rapporten använder vi även begreppet målgrupp/målgrupper för att beskriva brukare och personer som befinner sig i särskilt utsatta livssituationer.

## **1.5 Disposition**

Efter detta kapitel följer kapitel två med beskrivningar av de kunskapsluckor som har framkommit i intervjustudien. I kapitel tre redogör vi för de utbildningsbehov och tillgång till kunskap- och metodstöd som finns hos yrkesverksamma. Kapitel fyra handlar sedan om hur kunskaps- och metodstöd bör utformas, samt vilka stödstrukturer och förutsättningar för långsiktig kompetensutveckling som finns för yrkesverksamma som möter brukare som av olika skäl befinner sig i en utsatt livssituation. Avslutningvis innehåller kapitel fem våra sammanfattande slutsatser, utifrån intervjustudiens övergripande frågeställningar.

## 2. Kunskapsluckor hos yrkesverksamma om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer

Detta kapitel innehåller studiens resultat vad gäller kunskap om att upptäcka mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Intervjuerna visar att generellt finns kunskap hos de yrkesverksamma<sup>11</sup> om våldsutsatthet hos brukare med funktionsnedsättning eller med beroendeproblematik. Kunskapen om våldsutsatthet bland äldre är däremot lägre. Vidare lyfter flera respondenter att det ofta saknas ”dubbla kompetenser”, det vill säga förmåga och kompetens att hantera både våldet och en persons utsatta livssituation. Det finns kunskapsluckor hos de intervjuade om våld som inte är fysiskt och intervjustudien visar på en kunskapslucka kring att ställa frågan om våldsutsatthet. Det finns även kunskapsluckor om vilka stödinsatser som finns för våldsutsatta samt rutiner kring skyddade personuppgifter.

### 2.1 Om kunskapsluckor hos yrkesverksamma som möter brukare i särskilt utsatta livssituationer

Denna studie visar att yrkesverksamma som möter brukare i särskilt utsatta situationer generellt har god kunskap om ökad våldsutsatthet hos grupper i särskilt utsatta livssituationer. Samtidigt saknar många tillräcklig kunskap om äldre personers våldsutsatthet, olika våldstyper och andra typer av våld än fysiskt våld. Flera yrkesverksamma upplever också att det kan vara svårt att omsätta teoretiska kunskaper om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer till praktiskt arbete.

#### **DET FINNS GENERELLT KUNSKAP OM VÅLDSUTSATTHET HOS BRUKARE MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING ELLER MED BEROENDEPROBLEMATIK MEN LÄGRE KUNSKAP OM VÅLDSUTSATTHET HOS ÄLDRE**

I våra intervjuer framkommer att yrkesverksamma personer generellt har god kunskap om ökad våldsutsatthet för målgrupper i utsatta livssituationer. Enligt respondenter finns denna typ av kunskap särskilt inom verksamheter som arbetar gentemot personer med beroendeproblematik eller personer med funktionsnedsättning. Respondenterna ger olika exempel på särskild utsatthet bland personer med funktionsnedsättning och personer med beroendeproblematik. Två strategier ger som exempel att vissa personer med funktionsnedsättning kan ha problematiska beroendeförhållanden gentemot vårdnadshavare, närstående eller goda män, vilket kan öka risken för våldsutsatthet. En av strategerna uppger att ”ekonomiskt våld, sexualiserat våld och försummelse förekommer bland personer med funktionsnedsättning.” En yrkesverksam som arbetar nära målgruppen ger en liknande bild och menar att det är vanligt att brukare som bor på LSS-boenden utsätts för fysiskt eller psykiskt våld av utomstående eller av andra brukare som bor på boendet.

”

Nästintill alla missbrukare utsätts för sexuellt våld.

*Enhetschef inom socialpsykiatri*

Det är vanligt att brukare med beroendeproblematik har en levnadssituation som innebär stor utsatthet för olika typer av våld, berättar yrkesverksamma som arbetar närmast

---

<sup>11</sup> Alla resultat som presenteras i rapporten rör kunskap och upplevelser hos de yrkesverksamma som ingår som respondenter i denna studie. Eftersom studien innefattar ett urval, och inte alla yrkesverksamma som möter brukare i utsatta livssituationer, kan det självklart finnas yrkesverksamma som har annan kunskap eller andra upplevelser än det som redovisas här.

brukare och chefer som arbetar nära målgruppen. En respondent beskriver att våldet ofta är en del av målgruppens vardag och att det kan handla om såväl sexuellt, fysisk, psykiskt som ekonomiskt våld. En yrkesverksam som arbetar närmast brukare med beroendeproblematik berättar att –"Våldsutsattheten hos målgruppen jag möter [kvinnor med missbruk] är hög, har inte träffat en kvinna som inte blivit utsatt. Både partnervåld och andra våldsformer."

Samtidigt visar intervjustudien att det finns kunskapsluckor vad gäller våldsutsatthet hos gruppen äldre personer. Flera respondenter menar att våld bland äldre sällan uppmärksammas. En enhetschef som arbetar med våld i nära relationer beskriver till exempel att det sällan inkommer anmälningar om våld mot äldre. Chefer inom äldreomsorgen uppger också att det finns brister vad gäller upptäckt av försummelse mot äldre personer som orsakats av närstående. En enhetschef menar att det saknas kunskap både hos chefer och medarbetare om våld i nära relationer mot äldre, särskilt om våld som inte är fysiskt. Kunskapen om försummelse är bristfällig, våld som inte är fysiskt och kopplat till anhöriga.

Några respondenter lyfter också att det generellt saknas kunskap om omfattningen av mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. En psykolog uppger att det inom primärvården finns en föreställning om att våld sällan förekommer och att kunskapen måste öka brett inom verksamheten.

## **DET FINNS KUNSKAPSLUCKOR OM SAMPELET MELLAN OLIKA UTSATTA LIVSSITUATIONER**

Flera respondenter lyfter att det ofta saknas "dubbla kompetenser". Det finns viss kunskap om våldsutsatthet, men saknas fördjupad kunskap om olika våldstyper, våldsuttryck, samt

”

Folk vill fokusera vid missbruket, innan vi kan hjälpa till med annat. Många professioner, gällande ett flertal olika frågor, har svårt att kombinera kunskaper. Man väljer att fokusera på det ena eller det andra. Samma sak med att många brukare har svårt att få hjälp när de har flera olika åkommor.

*Enhetschef socialpsykiatri*

förmåga och kompetens att hantera både våldet och en persons utsatta livssituation. Respondenter ger som exempel att det saknas kunskap om äldre personer och hedersrelaterat våld och förtryck, samt hedersrelaterat våld och förtryck mot personer med intellektuell funktionsnedsättning. En representant för ett regionalt kompetenscenter uppger att olika sakkunskaper skulle behöva mötas och lära av varandra i större utsträckning, till exempel de som arbetar mot våld och de som arbetar med att stötta målgrupper i särskilt utsatta livssituationer.

Få medarbetare har enligt intervjuer kompetens att se hur olika utsattheter kan samspela för en brukare eller klients våldsutsatthet och situation, vilket medför svårigheter att erbjuda rätt stödinsatser. En representant för ett regionalt kompetenscenter menar till exempel att en av de största kunskapsluckorna hos medarbetare rör hur olika utsattheter ska hanteras och bemötas: "Jag tänker all kontakten med socialtjänsten, om du är våldsutsatt, funktionsnedsatt och lever i fattigdom. Kan vi titta på våldet om hen också har missbruk? Vad ska vi prioritera?". Fyra kvinnofridssamordnare beskriver att våldsutsatthet tenderar att hamna i skymundan när personer med beroendeproblematik får stödinsatser, eftersom beroendeproblematiken tar stort fokus. Detta trots att medarbetare i många fall är medvetna om den höga våldsutsatthet som finns hos

”

Enligt kvinnorna frågar vi inte alls om våld. De anser att vi bara fokuserar vid deras beroende. De sa flera gånger att vi är utsatta för grovt våld, sexuella övergrepp etcetera. Men går ändå ofta väldigt lång tid innan någon i personalen frågar om våld.

*Kvalitetssäkringssamordnare inom socialpsykiatri och missbruk*

målgruppen. En kommunal enhetschef menar även att brist på samverkan bidrar till att stödinsatser för våldsutsatthet inte erbjuds.

”

Kunskapen är liten kring personer med funktionsnedsättning. När vi gjort anmälningar och så vidare stöter vi på patrull för förståelsen för personer med funktionsnedsättningar är så låg.

*Kvalitetssäkringssamordnare och  
Enhetschef LSS*

Flera respondenter upplever att den dubbla kompetensen saknas även hos andra aktörer eller instanser som möter våldsutsatta brukare, exempelvis polisen. Enligt några respondenter riskerar detta att leda till bristande bemötande samt att insatser inte utgår från den enskildes situation och behov. En yrkesverksam som arbetar närmast brukare med funktionsnedsättning uppger att ”När man lämnar över till nästa organ så finns det kunskapsluckor där. Om vi har en vuxen kvinna med en intellektuell funktionsnedsättning, så kan man inte möta henne på samma sätt som man möter andra vuxna utan en funktionsnedsättning”. Flera respondenter uppger också att bristen på dubbel kompetens medför bristande handlingskraft. Det kan till exempel handla om att inget händer när en yrkesverksam upprättar en anmälan om våld eller att polisen eller psykiatrin skickar

tillbaka personen till LSS-boenden utan åtgärd.

Studien visar även att det saknas kunskap om hur stereotypa föreställningar kan påverka uppfattningar om vad mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer och våldsutsatthet är och kan ta sig uttryck. En lokal strateg menar till exempel att ”Man vet inte ens vad nära relation är, man tänker ”man slår kvinna”. Man glömmer barnen och man tänker inte att kvinna kan slå man eller kvinna mot kvinna. Jag är lite emot regeringsuppdraget mäns våld mot kvinnor ska upphöra, alla sorters våld ska upphöra tycker jag!”

## DET FINNS KUNSKAPSLUCKOR GÄLLANDE VÅLD SOM INTE ÄR FYSISKT

Enligt de flesta respondenter, oavsett yrkeskategori, finns det betydligt mer kunskap om fysiskt våld än andra våldstyper. En enhetschef inom äldreomsorgen upplever exempelvis att många medarbetare saknar tillräcklig kunskap om vad våld är och kan vara.

”

Våld är mycket mer än det fysiska. Det finns ekonomiskt, psykiskt osv. Där saknar vi som utförare och även högre upp, ledning, kunskap om vad som är viktigt. Har du inte koll på det så långer du ingen vikt vid det, det är vad vi ser.

*Yrkesverksam närmast brukare,  
stödpedagog LSS*

En representant för ett regionalt kompetenscentrum anser att ett problem och en anledning till kunskapsluckor är att kunskapskraven på vissa professioner som möter målgrupperna inte är tillräckliga. Exempelvis är kraven på behandlare inte tillräckliga vad

gäller kompetens om komplexa behov hos brukare i särskilt utsatta livssituationer.

”

Det finns en stor variation kring hur mycket medarbetarna [inom hälso- och sjukvården] kan. Håller med om att det finns en viss kunskap, men tycker generellt att kunskapen är ganska låg.

*Strategisk funktion, Regionalt  
kompetenscentrum*

Två psykologer berättar att de rutiner och den information om våld som de kan ta hjälp av endast beskriver fysiskt våld.

Flera respondenter från olika yrkeskategorier uppger att det finns bristande kunskap om sexualiserat våld, samt att de är en typ av våld som är svårt att upptäcka. En yrkesverksam som arbetar nära brukare som familjeterapeut menar även att det finns för få evidensbaserade metoder för att arbeta mot sexualiserat våld. Hon beskriver att –”upplevelsen är att prostitution och trafficking ökar och mer kunskap behövs

men det finns för lite forskning kring detta att tillgå. Till exempel hur man ska tänka kring att en partner blir "groomad". En socialsekreterare berättar att de inom deras team saknar kunskap om hedersrelaterat våld och förtryck.

Flera respondenter beskriver även kunskapsluckor hos medarbetare och chefer vad gäller ekonomiskt våld, försummelse och andra former av begränsande våldshandlingar. Respondenterna uppger att det generellt finns låg kunskap om dessa typer av våld inom äldreomsorgen. En yrkesverksam som arbetar inom äldreomsorgen beskriver att medarbetare inte har kännedom, och därför inte ser, den försummelse som både personal och närstående kan utsätta en brukare för. Hon ger som exempel att det kan handla om att flytta hjälpmedel utom räckhåll, som att ta ifrån en person dennes hörapparat. En yrkesverksam som arbetar nära personer med funktionsnedsättning beskriver att medarbetare inom daglig verksamhet och gruppboenden saknar kunskap om ekonomiskt våld och försummelse.

”

Personal tänker inte att det är ett sätt att bruka våld att inte låta en brukare köpa cigg eller begränsa en person genom att flytta en rullator. Lättare att upptäcka våld som är verbalt eller fysiskt.

*Enhetschef äldreomsorg*

Enligt några yrkesverksamma som arbetar närmast brukare med beroendeproblematik finns det en risk att medarbetare är så vana vid att se utsatta livssituationer att de missar olika indikationer på våldsutsatthet. En av respondenterna menar att det –” finns en risk att jag blir avtrubbad av att höra liknande livshistorier. Jag behöver checka mig själv, så att jag också hajar till att det här inte är normalt.”

Samtidigt som det saknas kunskap om våld som inte är fysiskt menar några respondenter att kunskapsnivån om olika typer av våld har ökat inom deras verksamheter, tack vare utbildningsinsatser. En yrkesverksam inom LSS beskriver till exempel att kunskapen om ekonomiskt våld har ökat bland medarbetare. En psykolog lyfter att medvetenheten om hedersrelaterat våld och förtryck har ökat bland kollegor.

## **DET FINNS KUNSKAPSLUCKOR OM HUR FRÅGOR OM VÅLD SKA STÄLLAS**

Studien visar att det varierar huruvida yrkesverksamma ställer frågor om våld till individer som de möter. Några respondenter uppger att de alltid ställer frågor om våld, medan andra gör det ibland eller inte alls. Flera respondenter upplever att det, både för dem själva och deras kollegor, kan vara svårt att ställa frågor om våld. Det saknas ofta rutiner och kunskap om när och hur frågor om våld kan ställas på ett passande sätt. Flera respondenter återkommer till att det är svårt med implementering av rutiner och att det saknas kunskap för att ställa frågor om våld inom deras respektive verksamheter. En hälsosjukvårdsstrateg menar att flera medarbetare upplever utmaningar i - ”hur man ska ställa frågan - vilka ord ska man använda och undvika”. Hon beskriver även att de rutiner som finns för att ställa frågor om våld som medarbetare ska använda varit dåligt utformade och inte varit användbara för medarbetarna i praktiska situationer.

”

Jag tycker att den största utmaningen är att ställa frågan, att göra det. Det finns en kunskapslucka kring hur man ställer frågan. Finns även en del kunskapsluckor kring vad man gör med svaret.

*Strategisk funktion, Regionalt kompetenscentrum*

Flera respondenter beskriver att kunskapsluckor om andra typer av våld än fysiskt våld bidrar till att medarbetare saknar kompetens att fråga om och upptäcka olika våldstyper. Några respondenter beskriver att medarbetare har svårt att agera på kunskapen de fått genom utbildningar om olika våldstyper. En representant för ett kompetenscenter berättar att - ”inom de verksamheter jag arbetar mot, socialtjänst och ekonomiskt bistånd, är man

bra på det fysiska våldet men inte det psykiska och ekonomiska våldet. Man känner till alla definitioner men att faktiskt ställa frågor kring det här, det brister.”

Det finns flera anledningar till att yrkesverksamma inte ställer frågor om våld i tillräckligt stor utsträckning. Våra intervjuer visar bland annat att en del yrkesverksamma saknar kunskap om att detta ingår i deras uppdrag. Enligt flera respondenter leder bristen på kunskap om annat våld än fysiskt dessutom till att yrkesverksamma missar att ställa frågor om till exempel psykiskt eller ekonomiskt våld.

En anledning till att medarbetare inte ställer frågor om våld är enligt respondenterna att de inte uppfattar att detta ingår i deras yrkesroll och ansvar, samt att de utgår från att andra yrkesroller ställer frågan till brukaren. En enhetschef på regional nivå beskriver att denna utmaning finns inom flera verksamhetsområden – ”jag hade möte med medicin och de upplevde samma sak, de hade samma funderingar om vem som ska ställa dessa frågor. Men det är ju en kedja, den första man träffar behöver ställa frågan men det finns vikt av att ställa frågan flera gånger för till slut kanske ett svar kommer.”

Några respondenter beskriver att ställa frågor om våld delvis är personbundet. De berättar att de ställer frågor om våld baserat på sin erfarenhet och inte med utgångspunkt i någon rutin. En yrkesverksam inom hemsjukvården beskriver att det saknas rutiner för att ställa frågor om våld, men att ”- Det är sunt förnuft och något som man förstår ingår i yrkesrollen”. En annan respondent menar att frågor om våld ibland sker naturligt i samtal med brukaren, om det finns förtroende mellan dem och medarbetaren känner sig trygg att hantera en sådan situation.

## **BLAND VISSA YRKESVERKSAMMA FINNS KUNSKAPSLUCKOR OM VILKA STÖDINSATSER SOM FINNS FÖR VÅLDSUTSATTA**

I studien framkommer att en del yrkesverksamma saknar kunskap om vilka stödinsatser som finns för individer som är utsatta för våld. Enligt flera respondenter leder detta till att vissa yrkesverksamma inte ställer frågor om våld till brukare, eftersom de inte vet hur de ska hantera ett jakande svar. En enhetschef inom barn- och ungdomspsykiatrien uppger till exempel att medarbetare låter bli att ställa frågor om våld, trots att det finns en rutin om detta ska göras med alla klienter, eftersom de känner sig osäkra kring hur de ska hantera klienternas svar.

Flera lokala strategier berättar att kunskapen om hur medarbetare ska agera vid upptäckt av våldsutsatthet varierar mellan avdelningar och enheter. Samma bild framkommer i intervjuer med enhetschefer inom hälso- och sjukvården. En respondent menar till exempel att – ”här är det inte kunskapen som brister, snarare handling”. En lokal strateg lyfter att hon efter utbildning om hur våldsutsatthet ska hanteras ändå får frågor från medarbetare vid upptäckt av våld, som frågar – ”hur gör jag nu då?”

Enligt några respondenter är det särskilt svårt för medarbetare att veta hur de ska hantera våldsutsatthet för personer med samspelande utsattheter, exempelvis när en person behöver stöd gällande både beroendeproblematik och våldsutsatthet. En samordnare menar också att många medarbetare inom kommunen saknar kunskap om hur de ska hantera ärenden som rör hedersrelaterat våld och förtryck. Flera respondenter lyfter också att det är utmanande att veta hur de ska hantera sekretess mellan instanser. Några av de respondenter som omfattas av tystnadsplikt i sina yrkesroller upplever att detta kan medföra svårigheter för medarbetare att bedöma när och om de ska överlämna uppgifter och ärenden som rör våldsutsatthet hos brukare.

”

Handläggare ställer inte frågan för de tänker att de inte har det ansvaret. Man går inte in med tanken att man ska ställa frågan, utan tänker att de från socialförvaltningen ställt frågan.

*Biståndshandläggare hemtjänst*

Flera yrkesverksamma som arbetar nära brukare beskriver att det första steget vid upptäckt av våldsutsatthet är att lyfta ärendet till en chef. Det är en bild som även chefer som deltagit i intervjuer beskriver. En enhetschef som arbetar med personer med beroendeproblematik beskriver att medarbetare kontaktar henne om de är osäkra på vilka skyddsåtgärder de ska vidta vid upptäckt av våld. En yrkesverksam som arbetar nära brukare beskriver att -"om jag upptäcker våld kontaktar jag min chef och hoppas att hen har koll på vad som ska göras." En annan respondent berättar att -"jag hade spontant vänt mig till min verksamhetschef eller en sjuksköterska vid misstanke om våld men jag vet inte vad vårt regelverk säger."

En representant för ett regionalt kompetenscentrum lyfter att vissa yrkesverksamma är tveksamma till att anmäla ärenden som rör våldsutsatthet, eftersom de inte upplever att det är tydligt vad som händer efter att en anmälan har upprättats. Några respondenter beskriver att det finns ett lågt förtroende för polisen bland medarbetare, samt erfarenhet av att många anmälningar läggs ner, som bidrar till att visa yrkesverksamma inte anmäler våldsutsatthet. Vissa medarbetare kan även ha lågt förtroende för socialtjänsten, menar en representant för ett regionalt kompetenscentrum. Det kan handla om att man tidigare gjort en anmälan om barn som far illa och då upplevt att anmälan inte resulterat i något. En kvinnofridsamordnare beskriver att vissa medarbetare frågar sig -"vad händer om man anmäler, kommer det bli bättre för barnen?"

”

Vid polisanmälningar läggs fallen nästan alltid ned och detta gör att yrkesverksamma ibland struntar i att anmäla för de får inget gehör från polisen.

*Handledare och stödassistent*

## **DET FINNS UTMANINGAR OCH KUNSKAPSLUCKOR OM DET FORTSATTAR BETET EFTER UPPTÄCKT AV VÅLD**

Intervjustudien visar att det finns kunskapsluckor om eftervåld samt att det finns behov av stöd till medarbetare för att hantera fortsatt kontakt med brukare efter att en anmälan om våld har upprättats. Våra respondenter påpekar att efter att våldsutsatthet har identifierats, och anmälts till polisen eller exempelvis blivit ett ärende hos socialtjänsten,

”

De är rädda att deras relation med den utsatta eller dess anhöriga ska försämrats, eller för att våld är ett laddat ämne. Speciellt svårt är det när det kommer till heder då det är kopplat till många stereotyper och egna värderingar.

*Strategisk funktion, Regionalt kompetenscentrum*

återstår den fortsatta relationen och det dagliga arbetet för den yrkesverksamma som arbetar nära brukare. Våra respondenter beskriver en utmaning med hur relationen med brukaren kan påverkas av en anmälan. En enhetschef beskriver att det finns mycket att arbeta med efter en anmälan, där vardagen och relationen fortsätter mellan medarbetaren och brukaren. En yrkesverksam som arbetar nära personer med funktionsnedsättning beskriver att det är svårt att balansera vänskap med anmälan och att relationen med kunden kan påverkas. -"Man tar varje fall där och då när man misstänker. Sedan med vissa kunder, om man nämner det, så kan de bryta relationen med oss. De

vill inte ha en kontaktperson och då är det ingen som ser något."

Lokala strategier och representanter för regionala kompetenscenter lyfter även fram att kunskapen om eftervåld generellt behöver öka. Eftersom kunskapen om eftervåld brister så menar respondenterna att ärenden riskeras att avslutas för snabbt, trots att brukarna fortfarande har behov av exempelvis skyddat boende eller annat stöd.



## HOS VISSA VERKSAMHETER FINNS DET KUNSKAPSLUCKOR OM RUTINER KRING SKYDDADE PERSONUPPGIFTER

I intervjuer med såväl yrkesverksamma som arbetar nära brukare som chefer och strateger inom kommunala och regionala verksamheter finns välfungerande rutiner för hur medarbetare ska hantera skyddade personuppgifter. En kvinnofridssamordnare beskriver till exempel att det finns en förvaltningsövergripande rutin, medan en hälso- och sjukvårdsstrateg uppger att det finns en regionsövergripande rutin. Respondenterna tycker dock att varje enskild enhet bör ha sin egen specifika rutin.

Samtidigt som många verksamheter har rutiner på plats visar intervjuerna att det kan variera huruvida medarbetare känner till rutinerna och vet hur de ska använda dem i

”

Vi har säkert en rutin, den dagen man har ett sådant ärende tar man säkert reda på det. Men den är nog inte känd bland medarbetare.

*Yrkesverksam som arbetar närmast brukare*

praktiken. I intervjuerna har respondenterna svårt att beskriva hur de arbetar enligt rutinerna, eller i vilken utsträckning som rutinerna upplevs vara implementerade. En lokal strateg beskriver att få medarbetare känner till rutinerna för skyddade personuppgifter. En kvinnofridssamordnare beskriver att rutinerna nog inte följs av alla, men att det ändå är fler jämfört med för fem år sedan. Några respondenter beskriver att rutinerna främst används av medarbetare som har erfarenhet och kunskap av att hantera ärenden som rör våldsutsatthet. Av de respondenter som vi intervjuat beskriver några att de inte befunnit sig i en situation där de

behövt använda sig av rutinerna, medan några pekar på att de rutiner som finns inte är uppdaterade. En lokal strateg menar att –”rutiner kan ge en falsk trygghet. Att det finns rutiner betyder inte att alla där ute vet vad det innebär med skyddade personuppgifter och hur man ska hantera det.”

Flera respondenter som arbetar på kommunal nivå beskriver att det inte finns några rutiner inom deras respektive verksamheter. En lokal strateg beskriver att tillgång till rutiner kan skilja sig mellan kommunens verksamhetsområden, till exempel att det finns rutiner inom individ- och familjeomsorg men att detta saknas inom äldreomsorg och LSS.

Medarbetare är generellt rädda för att göra fel när det handlar om skyddade personuppgifter, menar två socialsekreterare. En respondent beskriver att medarbetare är –”rädda för att göra fel, allra helst om man [brukaren] är placerad på skyddat boende. Man frågar hellre en gång för mycket än för lite”. De beskriver situationer där bland annat post har hamnat fel. En enhetschef för barn- och ungdomspsykiatri instämmer och beskriver att ”det är svårt att hantera för allt går brevlades genom lokala Skatteverket så vet man inte om det kommer fram, det är svårt att bryta sekretessen”. Hon berättar att då det inte finns några rutiner kring kommunöverskridande ärenden kopplat till skyddade personuppgifter, så faller det på kommunen som patienten tillhör att lösa situationen.

”

Det finns inga rutiner kring det utan det blir samma fråga som alltid: hur gör vi nu?

*Yrkesverksam som arbetar närmast brukare*

## 2.2 Kunskapsluckor om våldsförebyggande arbete

Intervjustudien visar att kunskapsnivån om våldsförebyggande arbete varierar i hög grad bland respondenterna. Det är få som beskriver hur de arbetar våldsförebyggande, utifrån kunskap och systematik, både när våldet är ett faktum och innan våldet alls uppkommit. Det arbete som beskrivs är närmast uteslutande ett indikativt våldsförebyggande arbete, det vill säga ett arbete när våldet redan är ett faktum. En vanlig beskrivning är exempelvis att vidta åtgärder för att förebygga att våldet upprepas, genom att arbeta motiverande på olika sätt med brukaren. För att förebygga att våldet upprepas och för att förhindra våld ser våra respondenter att en viktig insats är att öka brukarnas kunskap om vad våld är och om deras rättigheter.

## DET SAKNAS KUNSKAP OM VAD VÅLDSFÖREBYGGANDE ARBETE KAN VARA

Intervjuerna visar att kunskapsnivån om våldsförebyggande arbete varierar i hög grad, både inom och mellan dessa yrkesgrupper. Flera respondenter beskriver att kunskapsnivån ofta beror av den enskilda medarbetarens intresse för våldsförebyggande arbete, snarare än dess tillhörighet till en viss yrkeskategori. Det är få respondenter som beskriver hur de arbetar våldsförebyggande i praktiken. Våra respondenter pratar inte om våldsförebyggande arbete utifrån olika preventionsnivåer eller definierar vad som ingår i ens yrkesroll när det gäller våldsförebyggande arbete. De som beskriver våldsförebyggande arbete fokuserar på insatser för att förebygga att våld inte händer igen, antingen genom anmälan eller att på olika sätt arbeta motiverande med brukaren. En enhetschef på kommunal nivå beskriver att –"Att arbeta motiverande gentemot de som utsätts för våld är en viktig del i det våldsförebyggande arbetet. För att de ska våga anmäla, vara beredda att flytta och så vidare."

”

Vi försöker pusha personerna hela tiden. Så de söker hjälp.

*Yrkesverksam närmast brukare med funktionsnedsättning*

Vissa respondenter nämner även att det inte är tydligt vad som ingår i yrkesrollen kopplat till att arbeta våldsförebyggande. En utbildare, i den våldsförebyggande VIP-kursen som riktar sig till personer med psykisk eller intellektuell funktionsnedsättning, (fortsättningsvis VIP)<sup>12</sup> beskriver att –"personalen får inte veta vad som krävs av dem i deras jobb, de gör på sitt eget sätt. Det behöver bli tydligare." En strateg på kommunal nivå beskriver att det inte finns en tanke på att jobba förbyggande inom omsorgen, eftersom man ser att det är socialförvaltningens ansvar.

## DET FINNS BEHOV AV KUNSKAPSHÖJANDE INSATSER TILL BRUKARE FÖR ATT YRKESVERKSAMMA SKA KUNNA UPPTÄCKA VÅLD I HÖGRE GRAD

Yrkesverksamma som arbetar nära personer med funktionsnedsättning och med personer med beroendeproblematik beskriver att en utmaning i arbetet med att upptäcka våld är att brukarna saknar kunskap om vad våld är och vilka rättigheter de har.

Yrkesverksamma som arbetar med personer med beroendeproblematik beskriver att vissa av dessa inte inser att de är utsatta för våld, eftersom de under lång tid har levt under destruktiva livförhållanden där olika former av våld har förekommit. En respondent berättar till exempel att –"De [målgruppen] förstår ofta inte att de är utsatta för våld, för de är så vana vid att bli behandlade på det sättet." En yrkesverksam som arbetar med personer med funktionsnedsättning berättar att –"vi ser ju många saker som inte är okej. Men våra brukare ser det inte som att de är utsatta för någonting. Man [brukaren] är van vid att bli behandlad på ett visst sätt." Två strateger beskriver att det kan vara svårt för brukare att veta var gränserna går, vilka handlingar som utgör våld. De beskriver även att denna utmaning kan vara kopplad till problematiska beroendeförhållande gentemot vårdnadshavare eller goda män. En representant för ett regionalt kompetenscentrum beskriver att en utmaning dels kan vara att en brukare inte identifierar handlingar som våldsutövning, dels att våldsutövaren inte tolkar sitt agerande som våld.

”

Vår målgrupp är inte införstådd med vad som är okej och inte. Man har träffat på många som är dåligt behandlade, lever i dåliga relationer, men de är inte medvetna om det... Man försöker framföra att det inte är okej att bli utsatt. Vi bygger relationer med våra kunder.

*Yrkesverksam närmast brukare med funktionsnedsättning*

<sup>12</sup> Se mer under rubriken Det finns behov av kunskapshöjande insatser till brukare för att yrkesverksamma ska kunna upptäcka våld

En representant för ett regionalt kompetenscentrum lyfter särskilt fram utmaningar kopplat till sexualiserat våld mot personer med funktionsnedsättning. Hon menar att det är svårt – "Att förstå att man blir utnyttjad, samtidigt som det för den utsatta kan kännas

”

Det finns en stor normalisering bland annat kopplat till att sprida bilder. Det finns till exempel forum där unga killar köper och säljer bilder på tjejer, där man inte ser det som våld eller brott.

*Utvecklingsledare för regionalt kompetenscentrum*

som att man får vara normal, man får ha ett sexuellt aktivt liv. När är det våld"? Hon beskriver även att det sexualiserade våldet kan bli normaliserat eller upplevas som tabubelagt för den som utsatts, vilket gör att processen att få den att sätta ord på och anmäla våldet blir lång. – "När man frågar om våld svarar ju inte de flesta ja, och det beror delvis på att det är tabubelagt".

Flera respondenter beskriver att ökad kunskap hos brukare om vad våld är, kan fungera som en viktig preventiv åtgärd och bidra till att yrkesverksamma upptäcker våldsutsatthet i högre utsträckning. En kurator beskriver att kunskap hos brukaren om vad

våld är, är centralt för att kunna upptäcka våld i högre uträkning – "Det som jag tycker är svårt, är att de inte levt i en sund relation tidigare. De vet inte vad våld är. Att bara sätta ord på vad som är våld kan vara viktigt." En yrkesverksam som arbetar gentemot personer funktionsnedsättning menar att – "jag skulle önska utbildningstillfällen för målgruppen. Att vi ger dem verktyg... Våld är så brett. Önskar att kunskapen skulle öka hos målgruppen." En annan yrkesverksam resonerar på liknande sätt om att ökad kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer hos målgruppen skulle förbättra möjligheterna att upptäcka våldsutsatthet. Hon beskriver att – "personer som lever tillsammans, men inte förstår sitt eget värde, utsätts för sexualiserat våld och förstår inte det själva. Att nå dessa personer och denna typ av våld är svårt." Flera respondenter beskriver att VIP-programmet<sup>13</sup> fungerar väl som en dubbel kunskapshöjande insats, både för brukaren och för den yrkesverksamma och att det skapar möjlighet för ett gemensamt språk och tillfällen att lära om olika våldstyper och rättigheter tillsammans.

### **VIP-programmet**

VIP-programmet är till för personer med funktionsnedsättning och består av 12 gruppträffar där man i en mindre grupp pratar om känslor, relationer och rättigheter. Kursen ämnar till att öka personernas förutsättningar för en god hälsa och jämlika relationer. Detta genom att träna på att sätta gränser vilket minskar risken att utsättas för våld eller att utsätta andra för våld.

---

<sup>13</sup> Eskilstuna kommun (2022). VIP-programmet. <https://www.eskilstuna.se/omsorg-och-stod/funktionsnedsattning/utbildningar/vip-programmet>, Eskilstuna kommun (2022). VIP-programmet. <https://www.eskilstuna.se/omsorg-och-stod/funktionsnedsattning/utbildningar/vip-programmet>

## 3. Utbildningsbehov om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer

I det här kapitlet sammanfattar vi hur våra respondenter beskriver tillgång till utbildningar om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer, samt särskilt utsatta livssituationer. Vi lyfter även i vilken omfattning kunskap om våld ingår i arbetsplatsintroduktion och hur respondenterna beskriver tillgång till övrigt kunskap- och metodstöd för arbete mot våld. Kapitlet avslutas med en beskrivning av yrkesverksamma<sup>14</sup> behov av kunskap- och metodstöd och hur det bör vara utformat för att kunna omsättas i praktiken och möta brukarnas behov.

### 3.1 Tillgång till utbildningar om mäns våld mot kvinnor och särskilt utsatta livssituationer

Utbildningar och kunskapshöjande insatser om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer är de mest vanligt förekommande stöd som yrkesverksamma har att tillgå. Utbildningsinsatser återfinns både inom regionernas och kommunernas verksamheter. Respondenter beskriver att omfattningen av utbildningsinsatser varierar mellan olika verksamheter och verksamhetsområden. Intervjustudien visar även att yrkesverksamma främst har tillgång till utbildningar som ger grundläggande kunskaper om våld, samt att utbildningar förekommer i både fysisk och digital form. Inom vissa verksamheter är utbildningar om våld obligatoriska för samtlig personal.

#### **DET FINNS TILLGÅNG TILL UTBILDNINGAR OM VÅLD MED OLIKA FOKUS OCH OMFATTNING**

Intervjustudien visar att utbildningar om våld förekommer inom såväl regionala som kommunala verksamheter. Representanter för den nationella myndighetsgemensamma arbetsgruppen berättar att när det kommer till våldsområdet - "finns det otroligt mycket stödutbildningar, både privat och offentligt". Representanter för tre regionala kompetenscentrum beskriver att de erbjuder basutbildningar om våld för anställda inom regionens verksamheter. Utbildningarna ger bland annat kunskap om olika våldstyper, våldsutsatthet, att ställa frågor om våld och hur medarbetare ska gå till väga vid upptäckt av våldsutsatthet. Utbildningarna syftar, enligt respondenterna, till att det ska finnas en grundläggande kunskap kring våld brett inom regionernas hälso- och sjukvård. Dessa utbildningar kan sedan fördjupas genom olika påbyggnadsutbildningar. Representanterna för de regionala kompetenscentrumen berättar att de själva tar fram och håller i utbildningar för olika divisioner, avdelningar och grupper av professioner, främst inom hälso- och sjukvård. De använder även till viss del de webbaserade utbildningar som Nationellt centrum för kvinnofrid (NCK) eller andra nationella aktörer erbjuder, framför allt som introduktions- och basutbildningar.<sup>15</sup>

På kommunal nivå finns liknande basutbildningar som på regional nivå, som erbjuds både fysiskt och digitalt. En biståndshandläggare inom socialtjänsten berättar att alla som arbetar inom dennes kommun ska delta i en obligatorisk webbutbildning om våld, samt ett uppsamlade tillfälle där utbildningen följs upp och diskuteras. Handläggaren beskriver

---

<sup>14</sup> Alla resultat som presenteras i rapporten rör kunskap och upplevelser hos de yrkesverksamma som ingår som respondenter i denna studie. Eftersom studien innefattar ett urval, och inte alla yrkesverksamma som möter brukare i utsatta livssituationer, kan det självklart finnas yrkesverksamma som har annan kunskap eller andra upplevelser än det som redovisas här.

<sup>15</sup> Läs mer om NCK:s utbildning och stödmaterial i avsnitt 3.3

även att temat våld och våldsförebyggande arbete är en återkommande punkt på APT-möten.

Några lokala strategier beskriver att det finns portaler eller sidor på intranät som samlar och tillgängliggör utbildningsmaterial om våld för kommunens verksamheter. Som exempel beskriver en yrkesverksam som både utbildar i VIP och arbetar med personer med funktionsnedsättning att deras verksamhet har en samlad webbsida där medarbetare kan hitta olika utbildningsfilmer och stöd för att arbeta mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer.

En respondent som är yrkesverksam inom regionens hälso- och sjukvård och möter patienter med neuropsykologiska funktionsnedsättningar, berättar att utbildningsnivån och i vilken utsträckning medarbetare fått ta del av utbildning, skiljer sig åt mellan kollegor. Några respondenter som arbetar nära brukare beskriver att de inte fått någon utbildning om våld. En yrkesverksam inom kommunal hälso- och sjukvård beskriver att medarbetarna inte fått ta del av någon utbildning kring våldsförebyggande arbete.

### DET VARIERAR HURUVIDA UTBILDNINGAR OM VÅLD ÄR OBLIGATORISKA

Det ser olika ut i såväl kommuner som regioner om utbildningar om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer är obligatoriska eller frivilliga att delta i. Några respondenter beskriver att de har deltagit i obligatoriska utbildningar, exempelvis medarbetare som

”

Vi har ju obligatoriska utbildningsdagar om våld i nära. Så utbildning tycker jag att vi har, men sedan kan man alltid fylla på.

*Yrkesverksam som arbetar närmast brukare med beroendeproblematik*

arbetar med målgruppen personer med funktionsnedsättning, medarbetare som arbetar gentemot personer med beroendeproblematik, samt medarbetare inom socialtjänsten. Några kommunala strategier beskriver att det finns ett särskilt beslut i deras respektive kommuner om att alla anställda ska delta i utbildning om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Under intervjuerna framkommer att de obligatoriska utbildningarna framför allt syftar till att ge grundläggande kunskaper om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer och att upptäcka våld.

En yrkesverksam och utbildare i VIP<sup>16</sup> beskriver att det är obligatoriskt för medarbetare inom en kommun att delta i NCK:s webbutbildning, samt att delta i en uppföljande workshop. Utbildaren menar att -”när vi gör något obligatoriskt så fastnar det, men betyder inte att det används. Jag har märkt att det är viktigt med praktisk handling, att man får använda det i praktiken. Krävs mer interaktivt lärande.” Utbildaren beskriver även att VIP-utbildningen inte är obligatorisk för samtliga medarbetare som arbetar brukarnära. Det är upp till varje enhetschef att avgöra om och vilka i personalen som ska delta i utbildningen, vilket riskerar att bli en kostnadsfråga. En respondent som arbetar nära brukare berättar att det finns utbildningar om olika våldstyper, men att det inte är obligatoriskt för medarbetare att delta i dem och att det är svårt för medarbetare att medverka i alla utbildningar. Medarbetarna brukar däremot få delta i utbildningar om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer när de efterfrågar det.

”

Vi hade en halvdagsutbildning inom staden som alla rekommenderades att gå, grunden inom våld i nära. Men det är inte alla som går kursen trots att det finns där och alla får gå den. Nu har man gjort kursen obligatoriskt.

*Yrkesverksam inom LSS*

<sup>16</sup> Se information om VIP i avsnitt 2.1. En utmaning med att upptäcka våld är att målgruppen inte har kunskap om våld och sina rättigheter

En representant för ett regionalt kompetenscenter beskriver att det inte är obligatoriskt för medarbetare att delta i utbildning om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer inom hennes region, men att det i en annan region är obligatoriskt vilket verkar vara en framgångsfaktor. Ytterligare en strateg på regional nivå tror att obligatoriska utbildningar ger viktiga signaler om att arbetet mot våld är prioriterat.

### **YRKESVERKSAMMA SOM ARBETAR MED SÄRSKILDA MÅLGRUPPER AV BRUKARE HAR OLIKA TILLGÅNG TILL UTBILDNINGAR OM VÅLD**

Tillgången till utbildningsinsatser om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer varierar mellan verksamhetsområden som arbetar med att möta och att stödja olika målgrupper av brukare i särskilt utsatta livssituationer. Bland våra respondenter framkommer det att det är vanligare att yrkesverksamma som arbetar med målgruppen personer med funktionsnedsättning får utbildning, jämfört med de som arbetar inom äldreomsorg. Men tillgången till utbildningar för yrkesverksamma kan skilja sig åt mellan kommuner och förvaltningar.

Respondenter som är yrkesverksamma inom äldreomsorg berättar att utbildning för medarbetare om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer och våldsförebyggande arbete saknas, samtidigt som de lyfter fram att det finns kunskapsluckor kopplat till om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer bland äldre personer. Vissa chefer inom äldreomsorgen har deltagit i utbildningar om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer, men utbildningarna har inte följts upp i form av gemensamma lärträffar eller tagits upp vid ATP-möten tillsammans med personalen. En annan chef beskriver att hon själv har genomfört en utbildning om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer med sin personalgrupp, men att det saknas kunskap och utbildning generellt på chefsnivå inom äldreomsorgens verksamheter.

Yrkesverksamma som arbetar med personer med funktionsnedsättning har generellt bättre tillgång till utbildning och stöd än de som arbetar inom äldreomsorgen, menar chefer inom äldreomsorgen. Två strateger på kommunal nivå beskriver att det inom LSS finns systematisk utbildning om våld i nära relationer. En respondent som arbetar närmast brukare med funktionsnedsättning berättar att alla i personalgruppen behöver delta i en utbildning om våld i nära relationer, men att våld inte en återkommande fråga på personalmöten. Samtidigt berättar en annan yrkesverksam att stöd och utbildning kopplat till våldsutsatthet främst styrs av upptäckta fall eller behov. Då kan personalen få kontakt med andra organisationer, till exempel kvinnojourer, för att få stöd och råd. Flera yrkesverksamma och chefer som arbetar med målgruppen personer med funktionsnedsättning beskriver även att de arbetar med utbildningsprogrammet VIP<sup>17</sup>, som syftar till att lyfta frågan om våld och att främja brukares förmågor och kunskaper att själva sätta gränser och att veta sina rättigheter.

Samtidigt framkommer att tillgången till utbildning för yrkesverksamma som arbetar både inom äldreomsorgen och med personer med funktionsnedsättning kan vara bristfällig. En strateg på kommunal nivå berättar att inom hennes kommun utbildas personal om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer inom individ och familjeomsorg, varpå kunskapen inom dessa förvaltningar är relativt god, men att personal inom äldreomsorgen och LSS glöms bort och inte får utbildning på samma sätt som övriga förvaltningar.

”

Inom individ- och familjeomsorg utbildar man sig och har kunskap, men den kedjan tappas bort när det kommer till äldre och LSS. Jag tänker att även de behöver utbildning. Någon kanske har kunskap, men det finns luckor.

*Strateg på kommunal nivå*

---

<sup>17</sup> Se information om VIP i avsnitt 2.1, En utmaning med att upptäcka våld är att målgruppen inte har kunskap om våld och sina rättigheter

En respondent som arbetar inom beroendestöd beskriver att de finns tillgång till utbildningsdagar med grundläggande kunskaper, som är obligatoriska för alla. Men tillgången till utbildning varierar även för denna yrkesgrupp, som möter brukare med beroendeproblematik. En representant för nationella myndighetsgemensamma arbetsgruppen beskriver att –"det jag kan tycka finns mindre av är skadligt bruk och missbruk, det är svårare att hitta praktiskt metodstöd runt."

#### **DET FINNS EXEMPEL PÅ UTBILDNINGSSATSER SOM FOKUSERAR PÅ EN SPECIFIK TYP AV VÅLD ELLER EN SPECIFIK BRUKARGRUPP**

Vår intervjustudie visar att yrkesverksamma främst tar del av utbildningar som ger generell och grundläggande kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Två representanter för regionala kompetenscentrum lyfter fram att basutbildning kring mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer inte innehåller något fokus på grupper med särskilt risk för utsatthet, men att detta finns inom de mer fördjupande utbildningar som kompetenscentren erbjuder.

Det finns en del fall där medarbetare erbjuds utbildningar med fokus på särskilda våldstyper, både på en grundläggande och mer fördjupande nivå. En enhetschef inom socialpsykiatri berättar att utbildning om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer ges som en grundutbildning men att – "andra enheten lagt på en utbildning om beroende." En kvinnofridssamordnare på kommunal nivå uppger att omkring 1800 av kommunens medarbetare deltagit i en basutbildning kring hedersrelaterat våld och förtryck, samt en fördjupande påbyggnadsutbildning som cirka 400 medarbetare gått på samma tema. En annan kvinnofridssamordnare beskriver att de inom kommunen genomför en utbildning under fem heldagar, varav halva utbildningen fokuserar på grupper i särskilt utsatta livssituationer. Hon beskriver att det finns ett lokalt beslut om att samtliga medarbetare ska delta i utbildningsdagarna, men att verkligheten är en annan. – "Jobbar du på socialkontoret får du gå oavsett anställningsform, men vi täcker inte in vård- och omsorg och inte heller biståndshandläggarna". Ytterligare en kvinnofridssamordnare beskriver att de har basutbildningar om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer som är anpassade för olika yrkesgrupper som till exempel socialsekreterare. De har även olika fördjupningsutbildningar och temautbildningar varje termin. Temautbildningarna innehåller exempelvis kunskap om prostitution/människohandel och våldsutövare. Två kvinnofridssamordnare beskriver att de inom kommunen genomför basutbildningar men att de vid fördjupningar vänder sig till länsstyrelsen – " Vi kan ge basen i kommunen men länsstyrelsen kan ge vidareutbildning."

#### **DET VARIERAR I VILKEN UTSTRÄCKNING YRKESVERKSAMMA KÄNNER TILL OCH TAR DEL AV NCK:S MATERIAL OM VÅLD I NÄRA RELATIONER**

Flera yrkesverksamma som ingår i intervjustudien berättar att de, och deras kollegor har tagit del av Nationellt centrum för kvinnofrids (NCK) stödmaterial och webbutbildningar. De flesta av respondenterna beskriver NCK:s material som användbart, medan några inte upplever att materialet är anpassat till medarbetarnas arbete mot en särskild målgrupp av brukare.

En representant från ett regionalt kompetenscentrum berättar att många medarbetare inom regionen tar del av webbutbildningen och använder NCK:s material. Enligt en enhetschef för två demensboenden är det obligatoriskt för personalen att gå NCK:s webutbildning, introduktionskursen om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Även en socialsekreterare som arbetar med våld i nära relation berättar att all personal i kommunen går NCK:s webutbildning om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Socialsekreteraren säger att - ”detta är ett sätt för kommunen att lyfta frågan och visa att det berör folkhälsan och därför behöver arbetas med kommunövergripande och inte bara inom Socialtjänsten.” En hälsosjukvårdsstrateg och en utvecklingsledare berättar att de har tagit del av statistik som visar att det är många som gått utbildning från NCK.

”

Söktrycket på våra utbildningar, det har aldrig varit större. Vi har försökt möjliggöra så att fler kan gå genom det är digitala.

*Nationella myndighetsgemensamma arbetsgruppen, NCK*

Flera yrkesverksamma beskriver även att de själva, eller kollegor till dem, har tagit del av NCK:s material men inte upplevt att det har varit tillräckligt anpassat efter deras yrkesgrupp eller den målgrupp av brukare som de möter. Exempelvis säger en enhetschef inom socialpsykiatri att - ”webbkursen om våld blev ganska missriktad för LSS, exempelvis de som jobbar med någon med Downs.” Även en representant från ett regionalt kompetenscentrum berättar att personal från LSS uppgett att de inte upplever att NCK:s utbildning är anpassad efter den målgrupp som de möter.

En respondent som arbetar inom primärvården menar att NCK:s utbildning passar bättre för vissa yrkeskategorier än andra. Hon menar att utbildningen riktar sig brett, men passar bättre för exempelvis socialtjänsten än för hälso- och sjukvården. En kvinnofridssamordnare berättar att deras basutbildningar utgår från NCK:s webbstöd, men att de lagt till kunskap från Länsstyrelsens utbildningar som handlar om specifika våldstyper, exempelvis en halvdagsutbildning om hedersrelaterat våld och förtryck.

En kvalitetssäkringsamordnare inom socialpsykiatri och missbruk menar att -”det är vi som är ansvariga för att utbilda som använder kunskapsstöden för att säkerställa att vi är uppdaterade, men jag tror inte de används av yrkesverksamma”.

### 3.2 Mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer och särskilt utsatthet i arbetsplatsintroduktion

Få respondenter beskriver att yrkesverksamma får en arbetsplatsintroduktion som inkluderar kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Medarbetare får sällan introduktionsutbildning som rör våldsutsatthet hos den specifika målgrupp av brukare som de arbetar med. Mot denna bakgrund är flera respondenter positiva till och efterfrågar introduktionskurser som inkluderar kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer och om våldsförebyggande arbete.

Det varierar huruvida yrkesverksamma som arbetar nära brukare får en arbetsplatsintroduktion som inkluderar kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Flera respondenter påpekar däremot att nyanställda bör få utbildning om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer.



”

Hos oss har vi ett  
upplägg: man får ett  
gång utbildningar som  
ny medarbetare hos oss  
och då ingår  
våldsutbildningar.

*Enhetschef ekonomiskt bistånd*

Representanter för kommunala och regionala kompetenscentrum menar att det varierar om - och hur väl arbetsplatsintroduktioner inkluderar kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer, både mellan arbetsplatser och yrkesgrupper. Två kommunala enhetschefer beskriver att vissa kommuner har som rutin att erbjuda utbildning om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer till nyanställda, medan det i andra kommuner är upp till varje enhetschef att fatta beslut om det. En enhetschef för ekonomiskt bistånd beskriver att medarbetarna inom verksamheten får delta i utbildningar som innehåller kunskap om våld som en del av ett

introduktionsprogram. Detta är beslutat på högre förvaltningsnivå och därmed inte en fråga som enhetscheferna själva kan välja att prioritera eller nedprioritera. En annan enhetschef uppger en motsatt situation, att det finns utbildningar för nyanställda men att det är upp till varje enskild enhetschef att bestämma om medarbetare ska delta i dessa.

En representant för ett regionalt kompetenscenter beskriver att de flesta kommuner i länet har en introduktionsplan för medarbetare inom socialtjänsten. Hon menar dock att det inte är tydligt vad som ingår i de olika introduktionsplanerna och introduktionskurserna. En enhetschef inom vård och omsorg berättar att kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer inte ingår i det befintliga introduktionsprogrammet.

De respondenter som har fått en introduktion som inkluderar utbildning om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer har olika uppfattningar om hur väl introduktionen inkluderat kunskap om våldsutsatthet hos den specifika målgrupp av brukare som de arbetar med. En representant för ett kommunalt kompetenscentrum, som erbjuder alla kommuner i det aktuella länet utbildning i hedersrelaterat våld och förtryck, beskriver att det varierar hur väl kunskap om särskild utsatthet hos målgrupper av brukare integreras i arbetsplatsintroduktioner. Hon menar att -"vissa kommuner är ganska bra, andra är sämre".

### 3.3 Tillgång till övrigt kunskaps- och metodstöd för arbete mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer och särskild utsatthet

Det finns olika former av kunskaps- och metodstöd, till exempel i form av lokala rutiner, samtalsstöd eller handlingsplaner som yrkesverksamma har att tillgå i arbetet mot om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Respondenterna lyfter fram denna typ av kunskaps- och metodstöd, men inte i samma höga utsträckning som de gör med utbildning. I kommande avsnitt redogör för det kunskaps- och metodstöd, utöver utbildning, som respondenterna nämner.

#### **LOKALA RUTINER ÄR INTE ALLTID UPPDATERADE ELLER TILLRÄCKLIGT TYDLIGA**

Flera respondenter förklarar att det finns lokala rutiner som beskriver hur medarbetare förväntas arbeta med området mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Samtidigt visar intervjuerna att det finns en utmaning i att uppdatera de lokala rutinerna, att anpassa dem efter den specifika lokala kontexten och att implementera rutinerna som stöd för medarbetare. Det framkommer av intervjuerna att det exempelvis saknas rutiner för att upptäcka olika typer av våld. Två psykologer berättar att de rutiner och den information de har tillgång till endast beskriver fysiskt våld.

Några av de strategier som arbetar på kommunal och regional nivå lyfter att de erbjuder stöd till verksamheter att ta fram eller uppdatera lokala rutiner för arbetet med mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Som exempel beskriver en strateg på kommunal nivå att alla mottagningar ska ha lokala rutiner, men att rutinerna inte alltid är uppdaterade. Därför erbjuder strategerna stöd i att uppdatera rutinerna. ”Vi håller även på att ta fram nya sökmallar för att de ska bli lättare att göra rätt” säger strategen.

”

Det finns [kunskapsstöd] på intranätet, lite kring varningstecken och reaktionsmönster. Det finns en hel del, det gör det. Om man söker upp det själv.

*Psykolog, psykolagenheten ekonomiskt bistånd*

En undersköterska inom kommunal hälso- och sjukvård, beskriver att det finns en intern portal där all information och tillgängliga rutiner om våld i nära relationer samlas. Dit kan medarbetare, även med hjälp av en chef eller strateg kopplat till verksamheten, söka sig till och hämta information. En kurator inom habilitering beskriver att det finns styrdokument kring arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer, som lyfts på APT.

## DET FINNS VERKTYG FÖR ATT FRÅGA OCH SAMTALA OM MÄNS VÅLD MOT KVINNOR OCH VÅLD I NÄRA RELATIONER

Det finns olika typer av verktyg för att ställa frågor och samtala om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer med brukare, patienter och klienter. Flera respondenter beskriver att det finns tillgång till FREDA-kortfrågor<sup>18</sup> inom deras respektive verksamheter. En kommunal strateg beskriver att medarbetare har tillgång till FREDA-kort samt FREDA:s verktyg för utredning, utvärdering och metodstödet FREDA-patriark. En kommunal strateg beskriver att man inom kommunen haft tillgång till FREDA-kort och att det finns ett beslut om att alla medarbetare ska ställa frågor om våld på rutin.

”

I ganska många år har vi haft FREDA-kortfrågor. Det är det som finns, finns beslut om att man inom kommunen ska ställa dessa frågor.

*Samordnare inom LSS*

Det finns även andra mer lokalt framtagna samtalsstöd. Som exempel beskriver en representant för ett regionalt kompetenscentrum att det finns en mottagning som arbetar med utövare av våld som har tagit fram stöd för samtal med förövare med särskilt fokus på hedersrelaterat våld och förtryck. En kommunal strateg lyfter fram *Reagera*, som är ett frågeverktyg som upplevs fungera bra att använda i samtal med äldre personer.

En strateg på regional nivå beskriver att de, inom regionen, deltar i ett forskningsprojekt om en metod som kallas *Sexit*. Metoden används främst på ungdomsmottagningar och utgörs av ett samtalsmaterial som innefattar alla typer av våld, med frågor om både utsatthet och att utöva våld. I samma region har man även drivit ett projekt på HVB-hem om våld med fokus på att ha regelbundna samtal kring den ungas hälsa där de även frågar om sexualiserat våld och övrigt våld i de mallar som redan finns.

---

<sup>18</sup> Se information om FREDA-kortfrågor i avsnitt 3.2, Verktyg för att fråga och samtala om våld och utsatthet. Socialstyrelsen (2014). Manual för FREDA Standardiserade bedömningsmetoder för socialtjänstens arbete mot våld i nära relationer.

”

I metodbanken har vi länkat till FREDA-materialet. Finns en massa, men hur väl det används och vilken kännedom som finns...där kan vi inte säga så mycket.

*Strateg på kommunal nivå*

Några respondenter beskriver att det finns stödmaterial för att rutinmässigt ställa frågor men att materialet inte är implementerat eller välkänt bland medarbetarna. En psykolog, som arbetar på psykologenheten för regionen i en kommun, beskriver att det finns stödmaterial, men att det är upp till medarbetarna att söka upp och använda stödet. - ”Ja, det finns på intranätet, lite kring varningstecken och reaktionsmönster. Det finns en hel del, det gör det. Om man söker upp det själv.” En yrkesverksam som både utbildar i VIP<sup>19</sup> och arbetar med brukare säger att utbildarna sammanställer stödmaterial, som de samlar på en intern utbildningssida, - ”sedan vad som används är svårt att säga”. En samordnare betonar att medarbetaren behöver en grundläggande kompetens om våld i nära relationer för att kunna använda de olika stöden. ”De som har baskunskaper om våld i nära har lättare att använda det. Men vet man ingenting tror jag det är ännu svårare att fråga om våld.”

Flera respondenter beskriver även att de saknar stödmaterial om att ställa frågor om våld och att de därmed inte ställer frågor om våld i nära relationer på rutin. En enhetschef berättar att - ”vi ställer inte frågor om våld på rutin. Hade önskat att det fanns ett färdigt material som vi skulle utgå ifrån. Ska man jobba med de här frågorna så behöver det ske enhetligt”. En yrkesverksam inom hemsjukvården beskriver att det inte finns rutiner om att ställa frågor om våld eller beslut om detta, och att det även är en fråga om erfarenhet.

Det finns även exempel på situationer där det inom verksamheter finns motstånd gentemot att alla yrkesroller ska ställa frågor om våld på rutin. En kvinnofridssamordnare berättar att de arbetar med att ta fram en rutin för alla verksamheter inom socialtjänsten, men att i den rutinen valdes att inte alla yrkesverksamma ska ställa frågan om våld på rutin. Till exempel ställs inte frågan till den grupp som får arbetsmarknadsinsatser, även om gruppen långtidsarbetslösa kan vara utsatta. Därför tror denna kvinnofridssamordnare att man hade kunnat upptäcka mer våldsutsatthet och våldsutövande om arbetet hade bedrivits mer systematiskt och fler verksamheter haft rutiner för att ställa frågor om våld.

En respondent som representerar regionalt kompetenscentrum lyfter bristen på stöd och material för ärenden där brukaren är den som använder våld.

#### **FREDA-bedömningsmetod**

Studier tyder på att socialtjänstens bedömningar av problem och behov, när de sker helt utan någon standardiserad del, riskerar att påverkas av stereotypa föreställningar om exempelvis kön och etnicitet. Det viktigaste användningsområdet för standardiserade bedömningsmetoder är i det direkta klientarbetet, i bedömningen av behov av insatser, stöd och skydd. FREDA är ett verktyg med standardiserade bedömningsmetoder som är tänkta att användas i socialtjänstens arbete mot våld i nära relationer och består av tre instrument:

- **FREDA-kortfrågor** (ett stöd att för att fråga om våld i enskilda ärenden. Syftet är att identifiera våldsutsatthet).
- **FREDA-beskrivning** (en hjälp att få en uppfattning om karaktären på det våld som förekommit eller förekommer).
- **FREDA-farlighetsbedömning** (hjälp socialtjänsten att bedöma risken för fortsatt utsatthet och utgör en del i utredningen om behov av skydd).

<sup>19</sup> Se information om VIP i avsnitt 2.1, En utmaning med att upptäcka våld är att målgruppen inte har kunskap om våld och sina rättigheter

## **VISSA MEDARBETARE HAR KONSULTATIVT STÖD ATT VÄNDA SIG TILL FÖR FRÅGOR ELLER RÅD**

Ett fåtal av respondenterna beskriver att medarbetare har tillgång till konsultativt stöd, på lokal eller regional nivå, där de kan få råd eller hjälp för hur de kan agera vid upptäckt av våld. Denna typ av stöd finns i några regioner samt erbjuds även av civilsamhället i vissa delar av landet. Några respondenter berättar att det finns civilsamhällesaktörer som ger konsultativt stöd till yrkesverksamma inom offentlig sektor. Två respondenter (en från Origo och en från ett lokalt kompetenscentrum) erbjuder stöd och utbildning med fokus på våld i nära relation och hedersrelaterat våld och förtryck och berättar att yrkesverksamma hör av sig till dem för råd eller hjälp för att hantera och agera vid upptäckt av våld. En utbildare/samordnare på ett kommunalt kompetenscentrum, med ett regionalt utbildningsuppdrag, beskriver att medarbetare kan kontakta ett särskilt resursteam med fokus på hedersrelaterat våld och förtryck. Däremot beskriver samma respondent att stödet i övriga frågor som rör mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer är - ”ganska spritt” och att medarbetare i stället kan vända sig till en länsstyrelse i ett annat län vars arbete är mer etablerat.

En kvinnofridssamordnare som arbetar i en mindre kommun beskriver att det finns två socialsekreterare som arbetar deltid med våldsprevention, som yrkesverksamma kan kontakta för frågor och stöd. Ytterligare en kvinnofridssamordnare på kommunal nivå förklarar att kommunen har en särskild verksamhet som arbetar med konsultation vid hedersrelaterat våld och förtryck till yrkesverksamma som möter målgruppen samt även direkt till utsatta. Det är enligt kvinnofridssamordnaren en roll vars kompetens många yrkesverksamma efterfrågar. En som arbetar inom ett team med fokus på familjefrid beskriver att - ”i vår kommun vet de att ska höra av sig till oss, man kan alltid ringa och rådfråga oss.” En lokal strateg beskriver att - ”man vet vart man ska vända sig, aktualiseringar och ansökningar om skyddat boende har ökat efter att vi har tillsatt en särskild sektion för stöd.”

En psykolog inom primärvården beskriver att man inom regionen erbjuder workshops där medarbetare kan få stöd och ställa frågor om våld, som en uppföljning till basutbildningar om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Konsultativa eller reflekterande workshops förekommer även inom en kommuns socialtjänst.

## **SAMORDNAD INDIVIDUELL PLAN ANVÄNDS SÄLLAN SOM ETT STÖD I ÄRENDEN SOM RÖR VÅLDSUTSATTA BRUKARE**

I både socialtjänstlagen och hälso- och sjukvårdslagen finns en bestämmelse om att kommunen och regionen ska upprätta en samordnad individuell plan (SIP) när de bedömer att insatser behöver samordnas.<sup>20</sup> Vi har frågat om vilket stöd våra respondenter har att tillgå för att upprätta en SIP vid samverkan mellan socialtjänst och hälso- och sjukvård. Det framkommer av respondenternas svar att det varierar i vilken utsträckning SIP används. Det är fler respondenter som upplever att samverkan genom att upprätta SIP inte fungerar bra, än de som beskriver goda erfarenheter av att upprätta SIP. Samtidigt beskriver de som har goda erfarenheter av att arbeta med SIP samverkan som den stora fördelen, och att det bidrar till färre möten.

De respondenter som har en negativ inställning till SIP lyfter bland annat att formen inte fungerar väl ur ett säkerhet- och sekretessperspektiv. En kvinnofridssamordnare säger att - ”det fungerar superdåligt ur säkerhet och sekretess, känns inte tryggt att kalla till SIP genom planer. Hade vi fått det att funka hade det varit bra...Om vi kallar till en SIP via våra

---

<sup>20</sup> Samordnad individuell plan, SIP, regleras i 2 kap. 7 § Socialtjänstlagen (2001:453), SoL samt i 16 kap. 4 § Hälso- och sjukvårdslagen (2017:30), HSL

planer, så hamnar personen på en lista som då blir synlig för alla... Alla som håller på med SIP ser kallelsen i systemet. Det är ett praktiskt bekymmer.”

En psykolog som arbetar inom primärvården beskriver att det är tidskrävande för den som kallar till SIP, exempelvis i form av att kalla till möten och säkerställa undertecknande av avtal. Hon tror inte heller att många vet hur de ska kalla till ett SIP-möte. Andra respondenter lyfter utmaningar med att få alla aktörer att delta på SIP-möten. En representant för ett regionalt kompetenscentrum säger att – ” Samverkan är svårt vad gäller våld i nära och inte alltid alla som vill vara med och delta på mötena.” En kvalitetssäkringssamordnare för LSS berättar att de inte kallar till SIP-möten särskilt ofta på grund av att regionen inte dyker upp när de kallar till möten. En enhetschef inom socialpsykiatri beskriver samma utmaning med regionen – ” Samverkan med regionen är inte alltid toppen, de kommer inte alltid. Då vill man inte heller bjuda in. Ytterligare en respondent som arbetar som kvalitetssäkringssamordnare inom socialpsykiatri beskriver att SIP används på fel sätt, i stället för att stärka samverkan blir det ett sätt att ”-lämpa över ansvar snarare än samverkan”. En socialsekreterare som arbetar med våld i nära relationer beskriver att trots att de samverkar genom SIP så ”faller klienterna mellan stolarna”. Ytterligare en socialsekreterare beskriver att ” det slutar ofta med att det är vi som inte har så tydliga avgränsningar för våra klienter som får ta det stora ansvaret i slutändan.”

”

SIP används inte på rätt sätt. Inte alltid i relevanta ärenden heller. Jag har inte hört särskilt många positiva SIP-exempel.

*Yrkesverksam inom socialpsykiatri och missbruk*

Några respondenter beskriver att SIP i första hand används när det rör andra områden än mäns våld mot kvinnor eller våld i nära relationer. En enhetschef för barn- och ungdomspsykiatri menar att SIP främst används inom andra frågor som inte rör våld.

En biståndshandläggare som berättar att hon och hennes kollegor ofta kallar till SIP säger att ”våld inte är temat i SIP om det inte är orsaken till stödet och utsattheten” för brukaren. En utvecklingsledare/samordnare våld i nära relationer vid ett regionalt kompetenscentrum säger att – ” när det gäller våld ska vi inte använda den [SIP utan ett specifik SIP som länsstyrelsen tillsammans med regionerna tog fram. Den speciella SIP har man lite kunskap om. Det är nog mer mun mot mun. Vi tar ett omtag om det nu”.

Utifrån intervju svaren kan vi urskilja att SIP är lättare att använda inom vissa enheter som möter vissa typer av brukare och att SIP lättare används inom vissa organisationer. Exempelvis när klienten är placerad på skyddat boende används SIP ofta samt inom

”

Tillsammans med regionen har vi bra samverkan kring SIP.

*Verksamhetsledare, regionalt kompetenscentrum*

psykiatrisk öppenvård, berättar en representant från ett relationsvåldsteam och en enhetschef för psykiatri med inriktning på missbruk. En verksamhetschef vid ett regionalt kompetenscentrum berättar att SIP inte alltid är nödvändigt för att de redan – ”samlar viktiga professioner och samverkar.” Samma verksamhetschef anser samtidigt att SIP är ett

väldigt bra sätt att samla aktörer runt en klient. En socialsekreterare som arbetar med relationsvåld berättar att de framför allt använder SIP vid ärenden som handlar om placering till skyddat boende. En kvinnofridssamordnare talar om att det är enklare att använda SIP i ärenden inom vård- och omsorg jämfört med andra instanser. En biståndshandläggare inom socialpsykiatri berättar att de endast använder SIP när det är ärenden som rör kommun, region- och primärvård.

Nästan inga respondenter lyfter att de har tillgång till någon form av stöd för att upprätta SIP. En kvalitetsstrateg inom hälso- och sjukvård på ett regionalt kompetenscentrum nämner att det finns en intern websida med information om SIP men säger samtidigt att hon "vet inte hur flitigt den används."

#### **Samordnad individuell plan (SIP)**

Samordnad individuell plan, SIP, ska upprättas när en brukare har behov av insatser från både socialtjänsten och hälso- och sjukvården, förutsatt att den enskilde själv samtycker till planen. SIP gäller alla åldrar och alla vård- och omsorgsbehov. SIP är ett verktyg för samverkan som ska förenkla för berörda genom att ge en översikt över pågående insatser. Planen ska utgå ifrån vad som är viktigt för individen och ska tydliggöra vem som ansvarar för att göra vad och när. SIP är ett viktigt verktyg för samverkan vid utskrivning av patient från slutna hälso- och sjukvård samt vid andra tillfällen där behov av samordning kan uppstå. En fungerande samverkan förenklar för brukare och patient och deras närstående då de inte behöver lägga ner tid och energi på att själva samordna olika insatser som ges av kommunen eller regionen.

SIP regleras i Socialtjänstlagen och hälso- och sjukvårdslagen.

#### **DET VARIERAR I VILKEN GRAD SOCIALSTYRELSENS STÖDMATERIAL NYTTJAS**

Hos våra respondenter varierar det i vilken utsträckning, de och deras kollegor tar del av Socialstyrelsens stödmaterial. Det är många respondenter från olika yrkeskategorier, till exempel enhetschef, handledare, ledsagare, som möter olika typer av brukare med olika funktionsnedsättningar och brukare inom socialpsykiatri och äldreomsorgen, som uppger att de använder eller någon gång har tagit del av Socialstyrelsens stödmaterial. Fyra kvinnofridssamordnare berättar att de använder stödmaterialet som stöd när de själva tar fram underlag till utbildningar om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer som de håller. En representant för regionalt kompetenscentrum har samma erfarenhet och berättar att när de skapar upplägg för att utbilda personal inom äldreomsorgen använder de Socialstyrelsens filmer för personal inom äldreomsorgen. Däremot berättar hon att de inte kunnat hitta något liknande material för andra brukarmålgrupper, exempelvis personer inom LSS.

En handledare i daglig verksamhet, som möter brukare med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning, berättar att hon och hennes kollegor använder Socialstyrelsens material i situationer då de inte vet vad de ska göra. En annan respondent som arbetar närmast brukare med funktionsnedsättning berättar att hon nyligen fick ta del av material från Socialstyrelsen då hon hade ett ärende med en brukare som var våldsutsatt. Respondenten berättar att hon tyckte materialet var bra då det fyllde funktionen att ge mer fakta. Genomgående är de respondenter som berättar att de har tagit del av Socialstyrelsens material positivt inställda till innehållet.

En psykiatrisjuksköterska som arbetar på ordinärt och särskilt boende berättar att materialet till viss del används men inte tillräckligt. Detta trots att hennes uppfattning är att det är det materialet som är mest aktuellt. En enhetschef för daglig verksamhet för brukare med funktionsnedsättning har en liknande bild och säger att - "man går in och tittar på materialet ibland" men hon berättar att det inte finns tillräckligt med tid i vardagen för att använda och läsa på tillräckligt. En representant för ett kompetenscentrum på kommunal nivå berättar att hon tror att det skiljer sig mycket mellan kommuner hur mycket de nyttjar olika stödmaterial, däribland stödmaterialet från Socialstyrelsen.

Det finns även respondenter som representerar olika yrkesroller, exempelvis undersköterska, biståndshandläggare, enhetschef, som möter olika brukarmålgrupper som

brukare med funktionsnedsättning, som berättar att de inte alls använder stödmaterialet från Socialstyrelsen. De finns även de som berättar att de använder någon typ av stödmaterial men de är osäkra på om det kommer från Socialstyrelsen eller inte. Det finns även de respondenter som inte känner till att Socialstyrelsen har stödmaterial.

### **DET FINNS STOR VARIATION I VILKEN UTSTRÄCKNING OCH PÅ VILKET SÄTT NCK:S STÖDMATERIAL NYTTJAS**

Det finns även en stor variation bland respondenterna huruvida de nyttjar Nationellt centrum för kvinnofrids (NCK) olika stödmaterial eller inte. Det sträcker sig från de som gått NCK:s webutbildningar och uppskattat dem, till de som inte känner till NCK. Det är flera respondenter som har gått NCK:s webutbildning, introduktionskurs om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer (se 3.1). En handledare som arbetar inom daglig verksamhet berättar att om personal ringer till henne då de hamnat i situationer som de inte vet hur de ska lösa så kan de vända sig till NCK:s material för stöd. De letar då efter den information de är i behov av för just det specifika fallet. En enhetschef inom barn- och ungdomspsykiatri berättar att de använder NCK:s planscher i deras väntrum men utöver de nyttjar de inte NCK:s material. Det lyfts av några respondenter att stöd- och metodmaterialet upplevs vara mer riktat till socialtjänsten än vården och att det inte är anpassat för yrkesverksamma som möter brukare inom LSS.

Det finns även de representanter, exempelvis en biståndshandläggare inom socialpsykiatri, som känner till materialet men inte har nyttjat det. Det finns även några få respondenter, till exempel en undersköterska inom hemsjukvården och två ledsagare inom funktionsnedsättning, som inte känner till att NCK har stödmaterial.

## **3.4 Yrkesverksammas behov av utbildning och övrigt kunskap- och metodstöd**

Våra intervjustudie visar att det finns behov av flera utbildningsinsatser, både med fokus på grundläggande kunskaper om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer, specifikt om målgrupper av brukare med en särskilt utsatt livssituation samt om olika typer av våld. Det behövs strukturer för att säkerställa kontinuitet i tillgång till kunskap- och metodstöd. Det är viktigt att kunskap- och metodstödet är anpassat till verksamheternas olika förutsättningar och att utbildningar har inslag av praktiska moment. Våra intervjuer visar att det finns skillnader i förutsättningar och strukturer som möjliggör för yrkesverksamma att tillgodogöra sig och omsätta kunskaper från utbildningar i sitt dagliga arbete.

### **BEHOV AV BÅDE GRUNDLÄGGANDE OCH FÖRDJUPANDE UTBILDNINGAR OM MÄNS VÅLD MOT KVINNOR OCH VÅLD I NÄRA RELATIONER**

Av våra intervjuer framkommer att vissa verksamheter får ta del av utbildningar om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Samtidigt visar intervjustudien att flera verksamheter inte får ta del av sådana utbildningar och att det finns kunskapsluckor om olika våldstyper och om att arbeta våldsförebyggande. I linje med detta påpekar flera respondenter att det finns ett behov av kunskapshöjande insatser, både på bas- och mer fördjupad nivå.

Kunskap om våld beskrivs av flera yrkesverksamma som grundläggande för att medarbetare sedan ska kunna använda sig av andra typer av metodstöd, som frågematerial och lokala rutiner. Några respondenter påpekar att utbildningar som ger grundläggande kunskaper om vad mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer kan vara relevant som en första kunskapshöjande insats för de allra flesta verksamheter. –"Man måste börja med vad våld är och sedan ha mer specifika utbildningar för till exempel de

”

Det är mycket basic utbildning som krävs, med möjlighet till fördjupning eftersom det är varierande. Tydligt metodstöd, jobba med chefer... Grundutbildning med möjlighet till fördjupning, exempel på akuten kanske man vill kolla mer på det dödliga våldet.

*Strategisk funktion, Regionalt kompetenscentrum*

Viktigt att säkerställa att man har koll på lagstiftningen. Vi vet att vår målgrupp är en utsatt grupp för våld.”

### **UTBILDNINGSINSATSER BEHÖVER ANPASSAS EFTER VERKSAMHETEN OCH DE MÅLGRUPPER AV BRUKARE DE YRKESVERKSAMMA MÖTER**

Flera respondenter menar att kunskapshöjande insatser, som utbildningar, är en pusselbit för att få arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer att fungera. Samtidigt uppger flera respondenter att implementeringen, att omsätta kunskap från utbildningar till praktiskt arbete, är en stor utmaning. Flera respondenter med funktioner med strategiska uppdrag inom regionerna beskriver att utbildningsinsatser behöver passa in i ordinarie strukturer i verksamheterna, samt omsättas till uppdaterade lokala rutiner som stöttar medarbetarna. Respondenter beskriver hur utbildningsinsatser, samt andra typer av kunskapsstöd, behöver omges av stödjande och främjande strukturer. En psykolog inom primärvården beskriver att –”när det gäller att ta fram utbildningsmaterial behöver man tänka på vårdpersonalens förutsättningar, och undanröja organisatoriska hinder för att göra rätt. Själva implementeringen, det är där skon klämmer.”

Några respondenter beskriver att utbildningsinsatser bör vara anpassade efter yrkesverksammas dagliga arbete och de målgrupper av brukare de arbetar med. De upplever att det är svårt att hitta sådana utbildningar idag. En strateg på regional nivå

”

beskriver att –”utbildningen ska vara anpassad efter målgrupp. Men så vitt jag vet finns inte material på nationell nivå som är det, så varje utbildare får gräva själv efter material. Att ta fram kompetenshöjande material... medarbetarna behöver veta vad de ska göra, till exempel de som arbetar med funktionshindrade brukare. Om det fanns hade det hjälpt och sparat mycket tid”. En annan strateg på regional nivå beskriver att –”det är viktigt att utbildningen anpassas efter vilka [målgrupper] som de yrkesverksamma möter. De behöver få hjälp med

*Kurator som arbetar nära brukare*

” som jobbar med äldreomsorg, med barn, eller beroendeproblematik. Men på bredden måste man gå igenom våld först och främst, vad det är”, menar en strateg på regional nivå. En enhetschef som arbetar med personer med beroendeproblematik beskriver att –”jag tänker att man behöver börja med kunskap, för att sätta grunden. Metodstöd behöver vi för att hänga upp det, att vi gör rätt saker på rätt sätt”. En respondent som arbetar inom habilitering beskriver att det finns ett stort behov av en generell kunskapshöjning hos all personal –”det är viktigt att fylla på kunskaper. På detta område behöver alla ha kontinuerlig kunskap!

”

Hur kan man inkludera baskunskap i förhållande till exempelvis KBT-behandling för att göra behandlingen mer effektiv? ... Man vill, inom hälso- och sjukvården, hålla sig till de strukturer som finns.

*Bitr. Verksamhetschef, regionalt kompetenscentrum och enhetschef  
Våld i nära relation*



case och praktiska situationer som uppstått. Man vill "massutbilda" och pekar på att det är bättre än inget, men det är viktigt att se yrkesverksammars vardag". En strateg ger som exempel att det kan vara svårt att arbeta våldsförebyggande och upptäcka våldsutsatthet bland personer som har nedsatt talförmåga.

En utvecklingsledare i våld i nära relationer lyfter att det finns en kunskapslucka kopplat till våldsutsatthet bland personer med funktionsnedsättning hos professioner som inte huvudsakligen arbetar med att stötta målgruppen. – "Personer med funktionsnedsättning söker också vård, blir sjuka, gravida och äldre. Det behöver därför finnas kunskap och stöd även för denna personal (exempelvis barnmorskor och läkare) för hur de ska arbeta med målgruppens våldsutsatthet." En annan strateg instämmer och säger – "det finns ett behov av att prata om våldsutsatthet och rättigheter på olika sätt, utifrån olika gruppers behov och förmågor".

## **BEHOV AV ÅTERKOMMANDE UTBILDNING SOM KOMPLETTERAS MED PRAKTISKA OCH REFLEKTERANDE ÖVNINGAR**

Flera respondenter upplever att utbildningar i kombination med praktiska och reflekterande övningar fungerar väl. Utbildning behöver kompletteras med mer praktiskt stöd och praktiska övningar, beskriver några strateger. Som exempel förklarar en respondent med strategisk funktion inom en region att medarbetare deltar i workshops efter utbildningen, i syfte att öva på verktyg och förankra den kunskap som utbildningen gett. En enhetschef som arbetar med målgruppen personer med funktionsnedsättning beskriver att – "utbildningar är bra, men de borde kompletteras med workshops. Webbutbildningar ger inte utrymme för att ställa frågor. Det kommer många frågor under workshops." En strateg på lokal nivå menar att – "många i personalen har god kunskap i teorin, men svårt att applicera i praktiken. Det behövs mycket stöd och handledning för att personalen ska hålla i och inte ge upp efter utbildning."

”

Vi tror att man behöver prata om det mer. Därför har vi webbutbildning plus workshop.

*Strategisk funktion, Regionalt kompetenscentrum*

Respondenter beskriver att praktiska övningsmoment, som sedan diskuteras i workshops, upplevs vara särskilt bra för medarbetarnas lärande. En hälsosjukvårdsstrateg är inne på samma spår och beskriver att – "först går vi igenom NCK:s webbutbildning, sedan har vi diskussionsövningar. Det har underlättat att samla in "case" och situationer, som vi även kan köra tillsammans på APT senare". Ett exempel som en respondent för regionalt kompetenscenter lyfter är att de via utvecklingsmedel från Socialstyrelsen finansierade en tjänst under 3 år med uppdrag att utbilda om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer inom äldreomsorg och LSS. Personen som anställdes hade workshops med arbetslagen på plats. Respondenten beskriver att det var ett väldigt bra koncept. En del i utbildningen var att titta på film och under workshoppen framkom det dels att alla inte hade tittat på filmen, dels att många med utländsk bakgrund inte förstod språket. Vissa medarbetare hade även svårt

”

Mycket hellre lite utbildning och oftare, än mer och mer sällan. Det måste in i regionala kunskapsstyrningen.

*Strateg på regional nivå*

med tekniken. Utan workshoppen hade denna information kanske inte framkommit och det hade det varit svårare för deltagarna att tillgängliggöra sig innehållet.

Några respondenter som arbetar närmast brukare beskriver att de skulle föredra fysiska utbildningar, med möjlighet att föra diskussioner och ställa frågor till utbildaren. En respondent menar dock att det är svårt att genomföra sådana utbildningstillfällen – "det fungerar inte rent tidsmässigt, man kan inte få alla handläggare samlade. Webbutbildning är bättre än inget, men det vore bäst om alla kunde se den tillsammans". En annan

respondent reflekterar på liknande sätt men menar även att webbutbildning är bra för att - ”den finns tillgänglig så man kan uppdatera och gå igenom den igen.” En representant från regionalt kompetenscenter berättar att Covid-19 pandemin kan vara en orsak till att det har varit svårt för yrkesverksamma att gå från kunskap till implementering. Detta då det under pandemin erbjudits många digitala utbildningar, som inte har varit tillräckligt för att yrkesverksamma ska kunna omsätta denna kunskap i sitt arbete.

Flera respondenter, både på chef och medarbetarnivå, betonar att det måste finnas strukturer för att följa upp och hålla kunskapen från utbildningarna levande. En respondent som arbetar närmast brukare beskriver att - ”jag får utbildningsinsatser, tänker på frågan mer en stund – men sedan faller det i glömska”. En respondent som arbetar med personer med funktionsnedsättning säger att -”man glömmer väldigt lätt om man inte jobbar med frågan aktivt. Går man återkommande utbildningar så är det lättare att minnas. Det är även viktigt ur ett förebyggande perspektiv att gå utbildning innan något inträffar”.

En respondent, med strategiskt uppdrag inom funktionsrätt inom en region, beskriver att det bör finnas möjligheter att återkommande tala om temat mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer och skapa utrymme för diskussion under APT-träffar. En psykolog ser samma behov och menar att -”det kanske går att överbrygga rutinerna och in i verkligheten genom att det finns forum, till exempel APT, där vi pratar om våra skyldigheter”. En enhetschef som arbetar med målgruppen personer med funktionsnedsättning beskriver att det inte räcker med att utbildning är en engångsinsats, utan kunskapen behöver uppdateras kontinuerligt. -”Sen tycker jag att utbildningar måste vara återkommande. Om jag skickade i väg någon på utbildning om våld i nära och det var 5 år sen sist... det fungerar inte.”

#### **FLERA SER BEHOV AV OBLIGATORISK UTBILDNING OM MÄNS VÅLD MOT KVINNOR OCH VÅLD I NÄRA RELATIONER**

Flera respondenter anser att utbildning om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer bör vara obligatoriska för yrkesverksamma att delta i. Detta eftersom utbildningsinsatser då skulle nå samtliga medarbetare och svara mot ett behov av att höja kunskapsnivån brett inom verksamheterna. En psykolog beskriver att -”utbildningen borde bli obligatorisk, precis som brandutbildningen. Det finns inget sådant obligatoriskt kring våld i nära relationer idag.” En psykolog beskriver att det borde vara ett krav att medarbetarna rustas med kompetenser för att arbeta mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer och att hantera svåra situationer -”det borde vara obligatoriskt som en del av utbildningen när man börjar jobba. Det borde vara ett krav eftersom vi inte är vilken vårdpersonal som helst. Vi har ofta lite mer tid med patienten och träffar de ofta på ett djupare plan. Det borde vara ett krav att man får information.”

En verksamhetschef för ett lokalt kompetenscentrum beskriver ett liknande behov inom socialtjänsten och berättar att -”det handlar om utbildningsnivå. Väldigt många från socialtjänsten förväntas sitta med våldsutsatta. Det är en stor insats att jobba med någons förändringsprocess. Vi har unga socionomer som precis kommer från plugget...Man behöver se till att det finns utbildad personal. Att de har gått rätt kompletterande utbildningar.” En respondent som arbetar närmast målgruppen personer med funktionsnedsättning beskriver att -”det borde vara obligatorisk utbildning för alla oss som jobbar med LSS för att lära sig metoder.”

En utbildare inom VIP<sup>21</sup> beskriver att vissa verksamheter riskerar att nedprioritera utbildningsinsatser om de inte är obligatoriska. Flera respondenter uppger att det leder till att medarbetarna får ojämlig tillgång till kunskapsstöd, och därmed även varierande kunskap om att arbeta mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. En utbildare

---

<sup>21</sup>Se information om VIP i avsnitt 2.1. En utmaning med att upptäcka våld är att målgruppen inte har kunskap om våld och sina rättigheter

inom VIP beskriver att –"när det är upp till varje enhet att besluta om utbildningar så prioriteras inte arbetet med våld i nära relationer". En annan utbildare i VIP fyller i och beskriver att –"för vissa handläggare är det obligatoriskt att gå NCK:s webbkurs om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Men för den brukarnära personalen har man fortfarande inte gjort det obligatoriskt att gå VIP. Då är det upp till varje enhetschef att bestämma, vilket gör att det blir en ekonomisk fråga". En hälsosjukvårdsstrateg beskriver att –"så länge det är valbart för chefer eller medarbetare kommer det inte prioriteras tillräckligt högt överallt, vissa kommer göra utbildningarna – men inte alla."

### **VISSA YRKESVERKSAMMA EFTERFRÅGOR KONSULTATIVT STÖD**

En åtgärd som några respondenter lyfter fram är att utbilda nyckelpersoner i kommunerna, som kan bidra till att kunskaps- och metodstöd når ut till och används av medarbetare i olika delar av verksamheten. Det kan även utgöra ett konsultativt stöd för medarbetare när en brukare berättat om våldsutsatthet. En kommunal strateg beskriver att nyckelpersoner, med fördjupad kompetens i att arbeta våldsförebyggande och att upptäcka mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer, kan bidra till kontinuitet och att arbetet hålls vid liv. Hon fortsätter –"vi behöver en person som har i sin arbetsbeskrivning att tjata". Några respondenter menar också att nyckelpersoner är ett sätt att sänka tröskeln för medarbetare att ställa frågor om våld. Det upplevs vara enklare för medarbetare att ställa frågor till en kollega, än att kontakta någon extern resurs.

En fysioterapeut inom primärvården beskriver att –"det behövs stöd, utöver utbildning, att det finns någon man kan ringa". En psykolog inom primärvården resonerar på ett liknande sätt och menar att –"checklistorna hjälper inte om det inte finns någon att ringa. Det kan inte vara så att du som medarbetare måste leta reda på nummer, faxa eller annat. Det måste finnas något slags remissystem". En annan psykolog inom primärvården håller med och säger att –"det vore bra att ha någon som man kunde höra av sig till, om man som vårdpersonal misstänker något. En dedikerad enhet eller person som kan vara rådgivande. Om det fanns någon på regionen som var kunnig på det här, då kan man bara lyfta luren." En socialsekreterare inom våld i nära relationer säger att –"det kan vara bra att ha en samordningsfunktion."

En enhetschef på kommunal nivå beskriver att det funnits ett arbetssätt med nyckelpersoner ute i verksamheterna som fungerat bra tidigare. Hon berättar att –"jag vet att det under en period var en liten grupp här på stadsförvaltningen där det fanns en nyckelperson på varje enhet som hade en specialkompetens om våld. Det tänker jag var ett bra sätt att hålla det vid liv – det blir en lägre tröskel på något sätt. Man kan vända sig till en kollega för stöd". En enhetschef som arbetar med målgruppen personer med funktionsnedsättning berättar att de försöker ha ett liknande arbetssätt, där någon representant i verksamheternas arbetsgrupper har fördjupad kunskap om våld som blir ett extrastöd ute i verksamheterna.

”

Det vore bra att ha någon som man kunde höra av sig till, om man som vårdpersonal misstänker något.

*Yrkesverksam som arbetar nära brukare*

En representant från Nationellt centrum för kvinnofrid, i den nationella myndighetsgemensamma arbetsgruppen, berättar att de har urskilt ett behov hos vårdpersonal att få en konkret person att vända sig till för att ställa frågor kopplat till bland annat hedersrelaterat våld och förtryck, men även om mer praktiska ting så som dokumentation. Utefter vårdpersonals behov av att ha en konkret person att vända sig till har ett regionalt nätverk skapats vars syfte är att vägleda i dessa frågor.

## RUTINER OCH METODSTÖD FÖR ATT STÄLLA FRÅGOR OM MÄNS VÅLD MOT KVINNOR OCH VÅLD I NÄRA RELATIONER BEHÖVER VARA UPPDATERADE OCH ENKLA ATT ANVÄNDA

Flera respondenter beskriver att medarbetare behöver stöd för att bli mer trygga i att ställa frågor om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. En biståndshandläggare inom socialpsykiatri beskriver att det behövs stöd som tydliggör att- och hur frågor om våld ska ställas. –"Vad är våld, hur ska jag ställa frågan, när ska jag ställa frågan och vart ska jag vända mig. Det tror jag gör att man känner sig tryggare" säger biståndshandläggaren. En biståndshandläggare inom hemtjänst beskriver att det vore verksamt med en rutin att arbeta utifrån eftersom –"då känner man att man måste ställa dessa frågor, eftersom vi alltid gör det."

Det finns inte en enad bild om hur rutinerna bäst bör vara utformade, men några respondenter har tankar om hur rutinerna bör vara utformade för att vara användbara. En respondent som arbetar närmast brukare anser att –"rutiner ska vara kortfattade och tydliga. Handfasta rutiner." En annan respondent menar att rutiner och stödmaterial behöver vara utskrivna, till exempel i form av samtalskort. Andra respondenter menar att det finns en risk i att ha "fysiska" utskrivna rutiner, eftersom rutiner är något som behöver uppdateras kontinuerligt.

En utvecklingsledare på kunskapscentrum för sexuell hälsa inom en region beskriver att medarbetarna behöver tillgång till konkreta metoder, som faktiskt hjälper dem i svåra situationer. –"De flesta tycker att det är obehagligt att ta upp våld i sina patientmöten. Både vårdgivare och patient tycker att det är jobbigt, samtidigt som båda parter tycker att det är viktiga frågor att ta upp. Jag tror därför på konkreta metoder: så här gör du, det här är en rutin, så att det hjälper båda parter att föra samtalet. Det är viktigt, att vid utbildning och framtagande av metoder, att utgå från de aktuella medarbetarnas perspektiv och att rutinen eller metoden är lätt att införliva in i befintligt arbete. Det krävs ett samarbete med de medarbetare som ska använda metoderna." Under en intervju med en hälsosjukvårdsstrateg, en utvecklingsledare i våld i nära relationer och en folkhälsostrateg beskrivs det även att medarbetarna behöver få tillfälle att öva på frågorna för att sedan få stöd i att ställa frågor i praktiken. Hälsosjukvårdsstrateg menar att –"är man psykolog vet man hur man ska ställa frågor, men som icke-psykolog är viktigt med kompetenshöjande praktiskt. Att ställa frågan första, andra och tredje gången är jobbigt men ju oftare man gör det desto mer bekväm blir man". En kurator är inne på samma spår och säger att –"Ju mer man vågar ställa frågan desto mer bekväm blir man i det. Men vi har ett otroligt stort ansvar att sen ta hand om svaret".

”

Frågan behöver normaliseras så det inte känns farligt att ställa.

*Kvalitetssäkringssamordnare*

En respondent som arbetar närmast brukare beskriver att medarbetarna behöver metodstöd för att fråga om våld vid olika typer av situationer. Hon ger som exempel att metodstöd för hemtjänsten är att veta vid vilket tillfälle frågor om våld ska ställas och hur. En respondent, som arbetar i ett regionalt kompetensteam mot hedersrelaterat våld och

”

Jag upplever att man inte vågar fråga vilket kan bero på att man inte vet vad man ska göra med svaret. Det behövs rutiner och att det ska vara obligatoriskt att fråga om våld.

*Kommunalt kompetenscentrum*

”

Man måste ha en dialog med varje verksamhet för att se hur arbetar ni med detta [våldsutsatthet hos patienter], hur ska vi vara behjälpliga? Annars blir det lätt att vi lägger på ansvar, men de inom hälso- och sjukvården har inte den tiden.

*Regionalt kompetenscentrum*

förtryck samt våld i nära relation, håller med om att metodstöd bör vara utformade efter målgruppen som de yrkesverksamma möter, hon menar att - "det handlar om redskap som yrkesverksamma kan använda. Där behövs det uppdaterade rutiner och handlingsplaner. Just nu saknas redskap utifrån olika målgrupper och sårbarhetsgrunder."

### **YRKESVERKSAMMA BEHÖVER TILLGÄNGLIGA RUTINER FÖR ATT HANTERA ETT JAKANDE SVAR OM VÅLDSUTSATTHET ELLER VID MISSTANKE OM VÅLD**

Det finns enligt vår intervjustudie, kunskapsluckor bland yrkesverksamma kring hur de ska hantera ett jakande svar om våldsutsatthet. Kunskapsluckor och känslan av otrygghet hos yrkesverksamma i hur de ska hantera en situation där någon berättar om våldsutsatthet bidrar till att vissa medarbetare inte ställer frågor om våld. En psykolog beskriver exempelvis att -"jag är trygg i att ställa frågorna, men inte trygg i de svar som jag får".

Flera respondenter beskriver behovet av tydliga, tillgängliga och uppdaterade rutiner för hur medarbetarna ska gå till väga och för vart de ska vända sig när de får ett jakande svar. En samordnare på ett regionalt kompetenscentrum beskriver att -"jag tror att man behöver konkreta saker, som kontaktuppgifter till socialtjänsten. Man måste ha lokala rutiner inom varje verksamhet eftersom det ser så otroligt olika ut." En enhetschef för våld i nära relation förklarar att ett av de viktigaste stöden är att "man tar fram en lokal rutin som är känd, där man vet vad man ska göra med svaret. Det måste in i det ordinarie vårdförloppet, det finns ingen möjlighet att göra saker utöver det man ska göra."

### **DET FINNS BEHOV AV UTBILDNINGSSATSAR RIKTADE TILL CHEFER**

Utifrån våra intervjuer kan vi utläsa ett behov av att utbilda chefer och politiker om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. -"Många chefer har inte engagemanget" berättar en undersköterska som arbetar på ett LSS-boende. En representant för den nationella myndighetsgemensamma arbetsgruppen menar att utbildning riktad till chefer kan leda till ökat engagemang och kunskap. En lokal strateg menar att chefer, på grund av avsaknad av intresse eller kunskap, är ett hinder för implementering. -"Det tar stopp på chefsnivå", menar en representant för den nationella myndighetsgemensamma arbetsgruppen.

Ett förslag från den nationella myndighetsgemensamma arbetsgruppen är att tillsätta ett handledarstöd riktad till chefer och politiker. En kurator på ett regionalt kompetenscenter beskriver att -"det behöver vara samordnat från toppen till botten. Krävs en chef som legitimerar hur man tänkt gå vidare efter en utbildning för medarbetarna." Därför, menar en forskningsledare på ett regionalt kompetenscentrum för våld i nära relationer, är det viktigt att även chefer tar del av kunskapshöjande insatser. Hon menar att -"jag tänker att tvingade utbildning hade varit bra, men även att man jobbar med cheferna, eftersom cheferna behöver visa riktningen."

### **DET FINNS BEHOV AV SAMLAT KUNSKAP- OCH METODSTÖD**

Det är önskvärt att kunskap- och metodstöd ska finnas samlad på ett ställe, detta belyses under flera intervjuer. Det har gjorts försök av bland annat Karlstad universitet och länsstyrelsen att samla kunskap- och metodstöd på en plattform. En hälsosjukvårdsstrateg, en utvecklingsledare i våld i nära relation och en folkhälsostrateg berättar dock att detta har lett till förvirring då det inte skett på nationell nivå. Det är efterfrågat av våra respondenter att ha enbart en plattform där allt material ska finnas samlad och att detta ska samordnas på nationell nivå. Tanken är att man utifrån plattformen med det samlade materialet ska kunna bli länkad vidare till andra hemsidor utefter sitt

”

Materialet finns inte samlad många gånger, man går in på NCK, Socialstyrelsen, länsstyrelsen... Det är svårt att hitta och materialet överlappar. Det finns inte samlat!

*Hälsosjukvårdsstrateg  
regional nivå nära relation*

specifika behov av kunskap- och metodstöd. Våra respondenter påpekar att det är av vikt att en samordnad plattform behöver vara lättnavigerad då det finns många aktörer som arbetar med frågor om våld.

Utöver att respondenterna efterfrågar att kunskap- och metodstöd är samlat beskriver de även behov av sammanställning om vem man ska vända sig till i olika frågor om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. En representant för en länsstyrelse i den nationella myndighetsgemensamma arbetsgruppen berättar att det finns ett behov hos yrkesverksamma att "ringa och bolla ärenden" för att få stöttning i konkreta ärenden. Det räcker inte att dessa kontaktuppgifter sammanställs och förtydligas utan det behöver även bli fler som arbetar med mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. En utvecklingsledare på regional nivå berättar att hon är den enda utvecklingsledaren i regionen och när hon inte är tillgänglig kan ingen svara på frågor om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer.

## 4. Förutsättningar och stödstrukturer för en långsiktig kompetensförsörjning i kommuner och regioner

Detta kapitel innehåller studiens resultat vad gäller utmaningar kring att arbeta strategiskt och systematiskt med kunskap- och metodstöd om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Intervjustudien visar att få verksamheter följer upp vilka effekter som kunskap- och metodstöd har för yrkesverksamma<sup>22</sup> arbete, samt att befintligt stöd inte når ut till yrkesverksamma i tillräckligt hög utsträckning. Intervjuerna visar även att det finns behov av att stärka samverkan och systematiken i arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Intervjuerna visar vidare att det krävs ökade resurser för arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer, bland annat genom ekonomiska medel och tid till gemensamt lärande, samtidigt som det är svårt att säkerställa att yrkesverksamma har förutsättningar för att utveckla arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer.

### 4.1 Uppföljning av kunskaps- och metodstöd

I studien framkommer att få regionala eller kommunala verksamheter följer upp huruvida kunskap- och metodstöd påverkar om, och på vilka sätt, yrkesverksamma arbetar för att upptäcka mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer eller stötta våldsutsatta. Av intervjuer framkommer även att det är svårt att följa upp effekterna av de stöd som finns från nationella nivåer. Den uppföljning som finns handlar främst om att följa upp i vilken mån medarbetare eller verksamheter tagit del av kunskap- och metodstöd.

---

<sup>22</sup> Alla resultat som presenteras i rapporten rör kunskap och upplevelser hos de yrkesverksamma som ingår som respondenter i denna studie. Eftersom studien innefattar ett urval, och inte alla yrkesverksamma som möter brukare i utsatta livssituationer, kan det självklart finnas yrkesverksamma som har annan kunskap eller andra upplevelser än det som redovisas här

## FÅ VERKSAMHETER FÖLJER UPP HUR KUNSKAP- OCH METODSTÖD BIDRAR TILL FÖRÄNDRADE ARBETSÄTT

Studien visar att få verksamheter följer upp vilka effekter som utbildningar och kunskap- och metodstöd har på yrkesverksammas arbete med att upptäcka mäns våld mot kvinnor

”

Vi har inte möjlighet att följa upp våra utbildningar, vi gör så många. Det vi gör är att vi erbjuder ett implementeringsstöd efteråt, hur de ska jobba med lokala riktlinjer. Då ser man stora förändringar, men annars tänker jag att den stora utmaningen är att man säger att man inte kan genomföra utbildningar inom våld i nära relationer om man inte har siffror på hur mycket det minskar våldet. Jag hade önskat mig enkla kvalitetsutvärderingar.

*Regionalt kompetenscentrum*

och våld i nära relationer eller stötta våldsutsatta. I flera intervjuer beskriver strateger, utbildare och chefer att avsaknaden av uppföljning gör det svårt att veta vilka effekter stödinsatser ger i arbetet med att stötta våldsutsatta brukare. Några respondenter beskriver att uppföljning av stöd är viktigt, för att kunna legitimera att verksamheter lägger resurser och tid på utbildnings- och metodstöd samt att kunna justera stöd som inte fungerar som tänkt. En psykolog inom primärvården menar att mer uppföljning och statistik, om exempelvis antal identifierade våldsutsatta, skulle kunna ge kraft i arbetet. – ”Sedan har man inte varit så bra på att följa upp det här arbetet heller. Om man får feedback kring hur många som far illa, blir det lättare att fråga”. En kvinnofridssamordnare menar att det skulle behövas samverka kring uppföljning, men att det är svårt på grund av

sekretess. – ”Polisen ska bli mer aktiva med uppföljning av våld i nära, men då är det mycket arbete med sekretess mellan polis och socialtjänsten.”

Intervjuerna visar att några regionala verksamheter genomför viss uppföljning av olika typer av stöd, som utbildningar. Respondenter med funktioner med strategiska uppdrag inom regionerna beskriver att de följer upp i vilken utsträckning som kunskaps- och metodstöd används, samt hur och om det påverkar hur många våldsutsatta som identifieras. En samordnare på ett regionalt kompetenscentrum beskriver att de genomför denna typ av uppföljning månadsvis, – ”har man haft en utbildning så ökar siffrorna på kort sikt, sedan sjunker siffrorna igen.”

Det framkommer av intervjustudien att det finns liknande uppföljningsinsatser på kommunal nivå. En enhetschef inom ekonomiskt bistånd förklarar att de genomför uppföljning av den rutin som finns att ställa frågor om våld, med hjälp av FREDAKortfrågor, vid nybesök. – ”Alla [medarbetare] fick berätta om hur många brukare som de frågar och vad de fått för svar. Det visade att cirka 40 procent av brukarna uppger att de varit våldsutsatta”. En kvinnosamordnare beskriver att effekterna av utbildningar synliggjordes under coronapandemin, genom att statistiken av antalet våldsutsatta gick ned när basutbildningar om våld uteblev. Hon beskriver att – ”under pandemin när utbildningen inte genomfördes så upptäcktes mindre våld, så grundutbildningen ger effekt”. En annan kvinnofridssamordnare som ger konsultativt stöd gällande hedersrelaterat våld och förtryck berättar att de till följd av stödet kan se att aktualisering av fall som rör hedersrelaterat våld ökar. En enhetschef som arbetar med LSS, beskriver att de i samverkan med länets länsstyrelse genomförde en kartläggning som delvis fångade vilken kunskap som personal inom LSS har om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer.



## UTMANANDE ATT FÖLJA UPP EFFEKTER AV KUNSKAPS- OCH METODSTÖD PÅ NATIONELL NIVÅ

Det finns behov av att öka systematiken i uppföljning av arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer på nationell nivå, visar vår intervjustudie. Representanter för den nationella myndighetsgemensamma arbetsgruppen beskriver att det är svårt att följa upp effekterna av myndigheternas kunskap- och metodstöd. Sådana uppföljningar skulle dock behövas, menar respondenterna, för att stärka en systematik och långsiktighet för att utveckla arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Idag har de möjlighet att följa upp spridningen av vissa kunskaps- och metodstöd, exempelvis hur många som gått en viss webbutbildning.

En representant för Barnafrid, som ingår i den nationella myndighetsgemensamma arbetsgruppen, menar att –"om vi utbildar måste vi också kunna säkerställa". Hon beskriver en utmaning i att vissa går in och tittar en kort stund på webbutbildningar, vilket gör det svårt att analysera eventuella effekter på arbetssätt utifrån hur många som deltagit eller nåtts av webbutbildningar. Hon menar därför att det är viktigt att göra både en baslinje-mätning och en slutmätning efter en utbildning, för att se eventuella effekter.

Det finns exempel på uppföljning på nationell nivå. En utbildare inom VIP beskriver att det pågår en utvärdering på nationell nivå, som kartlägger och undersöker vilka effekter som VIP-utbildning har för deltagarna. Utbildaren beskriver att uppföljning om VIP tidigare endast handlat om att följa hur många som deltagit i utbildningen och i vilken omfattning.

## UTMANING ATT NÅ UT MED KUNSKAP- OCH METODSTÖD

Det är utmanande att nå ut till yrkesverksamma med vilka kunskap- och metodstöd som finns i arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer, menar flera chefer och strateger. Respondenterna beskriver att medarbetare i flera fall inte känner till och därmed inte använder det material som finns. Som exempel beskriver en kommunal enhetschef att –"det är svårt att få ut allt material, alla utbildningarna som finns". Samtidigt beskriver flera yrkesverksamma som arbetar närmast brukare att det ofta är upp till enskilda medarbetare att leta upp kunskap- och metodstöd, vilket de upplever som svårt.

En annan utmaning är att det stöd som finns inte är tillräckligt enkelt att använda, menar flera respondenter. En respondent som arbetar som jourbiträde på ett LSS-boende beskriver exempelvis att –"det finns en uppsatt handlingsplan, men stegen är svåra att följa. Den måste bli enklare". En annan respondent beskriver att det varit utmanande för medarbetare att hitta rätt bland de stöd som finns, men att verksamheten nu arbetar för att förenkla och tydliggöra stödet så att det blir enklare att använda.

”

Vi kan mäta spridningen av våra stöd men det svåra är att mäta effekten av riktlinjer. Då ser man stora förändringar.

*Representant för den nationella myndighetsgemensamma arbetsgruppen*

”

Vi har en bra kunskapsbank i vår kommun, men lång ifrån alla tar del av tillgängliga utbildningar.

*Yrkesverksam som arbetar närmast brukare*

Representanter för den nationella myndighetsgemensamma arbetsgruppen beskriver att nationella myndigheter tar fram sådant kunskap- och metodstöd, som de lokala aktörerna inte själva har möjlighet att ta fram. Den nationella myndighetsgemensamma

”

Vi brottas även mycket med att det saknas implementering ute i verksamheterna. Även om personalen har ganska bra kunskap. Måste tas fram rutiner kring hur personalen ska agera.

*Samordnare kommunalt kompetenscentrum*

arbetsgruppen beskriver sitt arbete som att de ska sprida kunskap från nationell till regional nivå och att länsstyrelserna ska sprida materialet vidare. Det är även länsstyrelsernas uppgift att fånga upp vilka lokala behov som finns av stöd och förmedla dessa till de nationella myndigheterna. Men de nationella aktörerna kan inte säkerställa att stöden används av yrkesverksamma. En representant beskriver att –”vi har tagit fram filmer, checklistor och så vidare men vi kan inte få de att använda det om de inte vill”. Hon beskriver att det är viktigt att kontinuerligt påminna verksamheter om att stödet finns, men att det ofta saknas ekonomiska medel för att de nationella aktörerna ska kunna marknadsföra och sprida stödet

på det sätt som skulle behövas. En annan representant anser att myndigheterna behöver bli bättre på att implementera det stöd som de tar fram, men att de inte har möjlighet att ta en sådan roll idag.

## 4.2 Systematik och långsiktighet i arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer

Intervjustudien visar att många regionala och kommunala verksamheter har utmaningar med att arbeta systematiskt mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer och att säkerställa en långsiktig kompetensförsörjning. Det finns behov av att arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer prioriteras i högre grad på flera nivåer och att det faktiska kompetensutvecklingsbehovet hos aktuella verksamheter kartläggs. Chefer är centrala för ett stärkt arbete mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer samt en utvecklad samverkan mellan olika verksamheter.

### **FÖR ATT NATIONELLT, REGIONALT OCH KOMMUNALT LYCKAS MED ETT LÅNGSIKTIGT HÅLLBART ARBETE MOT MÄNS VÅLD MOT KVINNOR OCH VÅLD I NÄRA RELATIONER ÄR DET VIKTIGT ATT FRÅGAN PRIORITERAS I HÖGRE GRAD**

Det råder konsensus kring att våldsområdet behöver prioriteras på högre styρνivåer, av såväl verksamhetschefer, förvaltningsledningar inom regioner och kommuner, som av politiker på kommunal-, regional- och nationell nivå. Det anses vara en utmaning att bedriva ett långsiktigt kompetensförsörjningsarbete om man inte får tydliga signaler uppifrån om att det är ett prioriterat område. Detta blir avgörande för bland annat vilka funktioner som finns tillgängliga och vilken typ av utbildning yrkesverksamma får samt i vilken grad deltagande på utbildningar om mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer prioriteras.

Det framkommer i en intervju med en strateg på en region, med ansvar för kvalitet inom hälso- och sjukvård, att utbildning inom våld i nära relationer inte uppfattas som ett skrävkrav- ” Hos oss tyvärr är utbildning om våld i nära en BÖR i stället för SKA. Det är synd. Hos oss saknas politikens vilja. Politikerna måste vilja upprätta exempelvis kompetenscentrum. Så länge det är valbart för chef eller medarbetare kommer det inte prioriteras tillräckligt högt överallt, vissa gör det men inte alla.”

Vissa respondenter beskriver att de förstår att arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer nedprioriteras inom kommuner och regioner på grund av politiska svängningar, samt att vissa politiker inte har kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer och därmed inte förståelse för det behov som finns av att stärka arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. En utbildare i VIP<sup>23</sup> menar att detta belyser vikten av att kompetensutveckling om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer även behövs på högre styr- och ledningsnivåer inom organisationer. En enhetschef för daglig verksamhet inom LSS efterlyser en tydligare målsättning för arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer från förvaltning och politiken. Bristen på tydliga mål, menar respondenter, kan bidra till låg kännedom om olika dokument så som handlingsplaner och direktiv, eftersom det inte finns någon styrning som driver på implementering. Även representanter för den nationella myndighetsgemensamma arbetsgruppen lyfter behovet av stöd från lokala politiker som centralt för att implementering av olika insatser för arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer ska prioriteras.

”

Jag tänker att man får se det som en stapel kring vad som behövs som grund. Vi behöver politiker, chefer och ledning med oss.

*Strateg, Kommunalt kompetenscentrum*

Det är utmanande att hålla arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer prioriterat, menar en lokal strateg och enhetschef på kommunal nivå. Det finns ett konstant inflöde av nya direktiv om vad som är viktigt att prioritera i kommuner. Detta försvårar för kommunerna att bygga upp långsiktighet i arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. En representant från den nationella myndighetsgemensamma arbetsgruppen delar denna bild och beskriver att verksamhetens fokus skiftar med nya lagändringar och direktiv, vilket riskerar att göra arbetet kortsiktigt och att helheten glöms bort. För att motverka detta menar hon att det skulle behövas mer systematisk uppföljning utifrån de föreskrifter som finns, vilket hon föreslår att kommuner bör få stöd med från nationella aktörer.

Några enstaka intervjuer visar att politikernas intresse för arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer har ökat i vissa kommuner och regioner. En enhetschef inom LSS beskriver att det funnits politiskt intresse för deras arbete med VIP-utbildning. En lokal strateg hoppas att ett ökat intresse hos politiker i hennes kommun ska leda till ökade ekonomiska resurser till arbetet med att förebygga och upptäcka mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer.

## **KARTLÄGGNINGAR AV BEHOV KAN STÄRKA SYSTEMATIK OCH LÅNGSIKTIGHET I ARBETET MOT MÄNS VÅLD MOT KVINNOR OCH VÅLD I NÄRA RELATIONER VÅLD**

I intervjun med den nationella myndighetsgemensamma arbetsgruppen beskriver representanter att verksamheter på regional och kommunal nivå behöver arbeta mer systematiskt och långsiktigt med arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Respondenterna beskriver exempelvis att regionala och kommunala verksamheter behöver bli bättre på att kartlägga yrkesverksammas behov av kompetensutveckling, för att kunna utveckla och erbjuda träffsäkra utbildningsinsatser. En representant menar att kommunerna behöver bli bättre på att planera kompetensutveckling, eftersom möjligheten till att del av kunskapshöjande insatser finns men att få medarbetare tar del av dem.

Representanter för den nationella myndighetsgemensamma arbetsgruppen betonar att kommunerna har en viktig roll i att säkerställa att arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer sker systematiskt och inkluderas i kompetensutvecklingsplaner. Det

---

<sup>23</sup> Se information om VIP i avsnitt 2.1, En utmaning med att upptäcka våld är att målgruppen inte har kunskap om våld och sina rättigheter

systematiska arbetet ska, enligt representanterna, bland annat inkludera kartläggningar av hur många invånare i kommun som har behov av stöd till följd av våldsutsatthet. Det innebär att kommunerna behöver utveckla indikatorer som möjliggör uppföljning av antalet våldsutsatta i kommunen. Det kan bidra till ökad politiska vilja och prioritering om behovet av stöd för våldsutsatta påvisas, menar respondenterna. Kunskap om kommuninvånarnas behov av stöd är också grundläggande för att kunna utforma relevanta och effektiva stödinsatser. En representant för en länsstyrelse, som tillhör nationella myndighetsgemensamma arbetsgruppen, menar att –"vi behöver fortsätta peka ut de lokala behoven och det som är mest effektivt". Respondenten föreslår även att länsstyrelser skulle kunna stödja kommunens arbete med att utforma indikatorer.

## **ROLLER OCH ANSVAR BEHÖVER TYDLIGÖRAS GENOM RUTINER OCH STÄRKT SAMVERKAN**

Våra intervjuer visar att många yrkesverksamma inte har kännedom om olika aktörers ansvar och roller i arbetet med att förebygga, upptäcka och hantera våldsutsatthet. Respondenter menar att det behöver finnas användbara och uppdaterade rutiner i arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer som inkluderar och tydliggör aktörers olika roller. Därtill kan en ökad och stärkt samverkan mellan aktörer bidra till att verksamheter får kännedom om varandras ansvar och vilka stöd som respektive verksamhet kan erbjuda en våldsutsatt brukare. Representanter för den nationella myndighetsgemensamma arbetsgruppen menar att de kunskap- och metodstöd som myndigheter tar fram borde vara mer samstämmiga, för att underlätta samverkan mellan aktörer på regional och kommunal nivå.

Vissa respondenter lyfter särskilt fram att kunskapen om socialtjänstens ansvar och stödinsatser inom arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer behöver öka bland medarbetare. Medarbetare behöver veta när och hur de ska vända sig till socialtjänsten vid upptäckt av våldsutsatthet, vilket många medarbetare är osäkra på idag. En yrkesverksam som arbetar närmast brukare beskriver att –"det behövs mer samverkan med socialtjänsten och kunskap om hur de arbetar". En lokal strateg instämmer och menar att - "man behöver veta att det är socialtjänsten man ska hänvisa till." En respondent som arbetar som psykolog och koordinator på ett primärvårdscentrum beskriver att kontakten och samverkan mellan den regionala hälso- och sjukvården och den kommunala socialtjänsten många gånger kan upplevas som svår av medarbetare. –"Man ska skicka en remiss till socialtjänsten. Men inom vården har man inget sådant förfarande, vi ska hjälpa patienten att få hjälp av socialtjänsten. Krångligt system, måste leta fram kontaktuppgifter med mera."

Några respondenter beskriver att kännedomen om det egna ansvaret och stödinsatser inom den egna verksamheten också behöver bli tydligare. Som exempel beskriver en folkhälsostrateg, som varit med och upprättat en mottagning för våldsutsatta, att

”

Det behövs mer kunskap och samverkan med socialtjänsten och om hur det arbetar.

*Yrkesverksam som arbetar närmast brukare*

medarbetare i hög grad fokuserar på vilket stöd som kommunen kan erbjuda och tenderar att glömma bort det stöd som finns inom den regionala hälso- och sjukvården. Hon menar att – "man glömmar bort den egna [regionala] verksamheten, man tänker på socialtjänsten, kvinnojourerna, men glömmar bort till exempel psykologerna inom vårdcentralerna". En kurator beskriver att vissa yrkesverksamma inom andra områden snabbt slussar ärenden om upptäckt våldsutsatthet vidare till henne och hennes kollegor. Detta eftersom andra yrkesverksamma inte upplever det som deras ansvar att hantera en sådan situation. Kuratorn upplever att –"det är

märkligt att den [patienten] ska skickas till oss för att vi ska ha någon viss typ av kunskap. Det är så viktigt att alla [olika yrkesroller] har kunskapen och att man ska våga fråga".

## DET ÄR CENTRALT ATT CHEFER PRIORITERAR ARBETET MOT MÄNS VÅLD MOT KVINNOR OCH VÅLD I NÄRA RELATIONER

Både strategier och yrkesverksamma som arbetar nära brukare beskriver att chefer har en viktig roll i att dels driva på arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer och för att skapa goda förutsättningar för medarbetarna i arbetet. En yrkesverksam som arbetar närmast brukare menar att –"så länge det inte är en chefsfråga, så är det svårt att arbeta med utvecklingsfrågor. Det räcker inte med att medarbetare driver frågan framåt, det behövs en stödjande chefsgrupp." En annan respondent beskriver att –"det har stor betydelse att jag som medarbetare är engagerad och driver på arbetet, men även att jag har en jättebra chef. Det är A-O, det gör jättestor skillnad." En kommunal enhetschef beskriver chefernas ansvar för förutsättningar och kompetensutveckling och säger att –"det är en chefsfråga, vi går utbildningar i FREDA och webbutbildning. Men cheferna måste pusha på att alla ska gå kurserna...Många var rädda för att ställa FREDA-kortfrågor, men sedan pushade chefen på och då hände något".

” Utöver utbildningen är uppdaterade rutiner och uppdaterat ledarskap väldigt viktigt. Det spelar ingen roll om det finns en handlingsplan om den inte är uppdaterad och lirat med ledarskapet.

*Kurator*

En lokal strateg menar att chefer, på grund av avsaknad av intresse eller kunskap, är ett hinder för implementering. – "Det tar stopp på chefsnivå", menar en representant för den

”

Det behövs mer av allt och det behöver börja uppifrån. Ett tydligt mandat från cheferna, att dessa frågor ska ställas till alla. Sen att det skyltas att här kommer du få frågor om våld, då blir det inte så märkligt.

*Strateg, Regionalt kompetenscentrum*

nationella myndighetsgemensamma arbetsgruppen. En yrkesverksam som arbetar närmast brukare beskriver att många chefer saknar ett engagemang för arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. En psykolog menar att avsaknaden av engagemang hos chefer leder till att arbetet bortprioriteras och säger att –"även om man själv tycker det är viktigt, om inte ledning tycker detsamma, så faller det bort".

Några respondenter beskriver att chefernas roll även är viktig för att möjliggöra samordning och att arbetet blir sammanhållet. En kommunal enhetschef beskriver att avsaknaden av styrning i kommunen gör att det inte finns någon samordning av arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. En representant för ett regionalt kompetenscenter beskriver att –"det [arbetet] behöver samordnas från toppen till botten. Det krävs en chef som legitimerar hur man tänkt gå vidare efter en utbildning för medarbetarna."

### 4.3 Förutsättningar för ett strategiskt arbete

Intervjustudien visar på flera förutsättningar som är viktiga för att uppnå ett långsiktigt och strategiskt arbete mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer, både för kommunerna att driva och utveckla arbetet men även för enskilda medarbetare och verksamheter som helhet.

#### ÖKADE RESURSER OCH STÄRKT SAMVERKAN ÄR VIKTIGT FÖR ATT FÖRBÄTTRA FÖRUTSÄTTNINGARNA PÅ KOMMUNAL, REGIONAL OCH NATIONELL NIVÅ

I intervjun med representanter för den nationella myndighetsgemensamma arbetsgruppen framkommer det att regioner och kommuners förutsättningar att implementera kunskap- och metodstöd till praktiskt arbete ofta handlar om ekonomiska resurser. En representant menar att stimulans- och utvecklingsmedel behöver riktas till arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer, för att nya och förbättrade insatser till våldsutsatta och

våldsutövare ska kunna utvecklas. En respondent menar att –"med ökade uppdrag behöver socialtjänsten öronmärka pengar för att anlita personal." En annan representant beskriver även att tid är en resurs som få verksamheter upplever att de har. Det är bland annat synligt då chefer har möjlighet att ansöka om utvecklingsmedel, men att respondenten får höra att de inte har förutsättningar och tid att ansöka om medlen.

Representanter för regionala kompetenscenter beskriver att de försöker lyfta kommunernas arbete mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer till nationell nivå, bland annat för att stärka lärande och samverkan mellan kommuner. En representant för den nationella myndighetsgemensamma arbetsgruppen beskriver även att kommuner i högre utsträckning behöver samverka sinsemellan. På så sätt skulle varje kommun inte behöva uppfinna hjulet på nytt, utan kan utgå från andras erfarenheter och framgångsfaktorer. Respondenterna betonar dock att kommuner har olika förutsättningar och behov, som är viktiga att ta hänsyn till i samverkan och när deras arbete värderas eller jämförs med varandra.

Det behövs även ökad samverkan mellan departementen i regeringen, menar en representant för nationella myndighetsgemensamma arbetsgruppen, eftersom arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer är utbrett över flera departement. Hon menar att det märks i hur de nationella uppdragen är formulerade att departementen inte samverkar idag, vilket i första hand påverkar den nationella myndighetsgemensamma arbetsgruppens samarbete men därefter även regionernas och kommunernas förutsättningar att samverka i arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer.

### **UTMANANDE ATT SÄKERSTÄLLA YRKESVERKSAMMAS KUNSKAPSNIVÅ OCH GODA FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR ATT ARBETA MOT MÄNS VÅLD MOT KVINNOR OCH VÅLD I NÄRA RELATIONER**

Några strateger och chefer beskriver att det kan vara svårt att säkerställa att det finns goda förutsättningar för medarbetarna att arbeta mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Flera enhetschefer beskriver även att verksamheterna har olika utmaningar och förutsättningar att upptäcka mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Flera respondenter upplever hög personalomsättning som en stor utmaning i arbetet med att bibehålla en viss nivå av kompetens och kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer i verksamheterna. Det är ett ständigt pågående arbete, enligt respondenter, att hålla personalens kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer uppdaterad, när chefer och medarbetare kontinuerligt byts ut.

Några respondenter beskriver även att tillfällig personal generellt inte har samma möjlighet att delta i utbildningar som fast personal, både vad gäller arbetsplatsintroduktion som löpande fortbildning. En enhetschef beskriver att det finns en risk att man glömmer att personal anställs året om och att det då inte är tillräckligt med att det finns utbildningar om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer endast i början av året.

”

Det kommer hela tiden ny personal, går vi ut med ny info och rutiner har vi ett år senare väldigt många i personalen som har slutat. Ständigt pågående arbete att personalen ska hålla sig uppdaterad.

*Projektledare  
hälsovårdsförvaltningen*

Flera respondenter beskriver arbetet med mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer som personbundet. En kommunal enhetschef uppger att en stor del av den kunskap som finns inom hennes enhet grundas på erfarenhet. Därmed finns stor risk att kunskap går förlorad vid personaländringar. En representant för den nationella arbetsgruppen beskriver att arbetet många gånger bygger på eldsjälers engagemang, och lägger till att –"sedan försvinner ofta arbetet när en eldsjäl slutar i en kommun".

Några yrkesverksamma som arbetar närmast brukare, och strateger återkommer till att medarbetare, inom olika typer av verksamheter, behöver bättre förutsättningar i form av tid för att arbeta mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Det handlar både om tid för att ta vara på kunskap från utbildningar, att ta reda på vilka metodstöd och rutiner som finns, samt tid att ha samtal med patienter och brukare för att ställa frågor om våld. En utmaning som framkommer är att det kan krävas tid med brukaren och att frågan om våld kan behöva ställas flera gånger innan personen svarar jakande. –"Att bara utbilda ger ingen effekt, det krävs att det avsätts tid i vardagen och att frågan drivs under lång tid", beskriver en yrkesverksam som arbetar med brukare med beroendeproblematik. En utbildare inom VIP<sup>24</sup> berättar att det inte finns tid att ställa frågor och beskriver samtidigt att det saknas möjlighet till att systematiskt jobba med reflektion tillsammans med kollegor. En yrkesverksam inom psykiatrin beskriver att –"det finns en uppsjö av kunskap inom kommunen men personalen på marken saknar ofta tiden att gå in och läsa." En annan utmaning som respondenter lyfter är att rutiner och arbetssätt kontinuerligt uppdateras och att det är svårt att förnya utbildningsinsatserna i samma takt.

Ytterligare problematik är om det inte finns tillfälle att ställa frågan om våld till brukaren i enrum eller att de som ger stödinsatser till brukaren är hens anhöriga. En folkhälsostrateg beskriver exempelvis att digitala vårdmöten är en utmaning, då man inte kan säkerställa vilka som är i rummet hos den vårdsökande. En konsultativ psykiatrijuksköterska inom äldreomsorgen ser att detta är en utmaning framåt i nära vård, då mycket vård kommer att bedrivas i hemmet. En socialsekreterare, som arbetar mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer, menar att försummelse mot äldre är vanligt förekommande inom hemtjänsten, men att det kan vara svårt att upptäcka försummelsen i de fall där stödinsatser främst ges av en närstående och brukarna därför inte tar emot annat stöd.

Trots att det fysiska våldet upplevs som enklast att identifiera kan det uppstå situationer som medför att upptäckten försvåras. Det är inte alltid den våldsutsatta är i stadiet där hen vill få hjälp beskriver en kvinnofridssamordnare. Till exempel nämner en stödassistent, som jobbar med personer med funktionsnedsättningar, att det är vanligt att brukare hittar på ursäkter för att avboka möten i syfte att undvika att visa att det har utsatts för fysiskt våld. Yrkesverksamma som arbetar närmast brukare, som behandlare inom öppenvården berättar att det kan finnas en ovilja bland personer med en beroendeproblematik att berätta om sin våldsutsatthet då somliga lever tillsammans med andra som missbrukar och därav är rädda att förlora sitt boende.

Några respondenter beskriver att det kan ta väldigt lång tid för brukaren eller klienten att få hjälp med sitt trauma, vilket gör att vissa yrkesverksamma kanske tvekar att ställa frågor om våld. En lokal strateg beskriver att det kan kännas hopplöst och svårt att ställa frågor om våld, utan att kunna erbjuda direkt hjälp. En annan lokal strateg beskriver att –"Det är sorgligt med långa väntetider. Det kan ta två år att få hjälp för trauma".

”

Man kan inte ställa frågan och sedan säga att de ska få hjälp om två år.

*Utvecklingsledare våld i nära relation*

En annan utmaning i arbetet med att identifiera mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer som några respondenter påtalar handlar om språkförbristningar. En utvecklare inom vård och omsorgsförvaltningen berättar att personalens arbete med att upptäcka och hantera olika våldsformer ofta försvåras av språkförbristningar eller att

---

<sup>24</sup> Se information om VIP i avsnitt 2.1, En utmaning med att upptäcka våld är att målgruppen inte har kunskap om våld och sina rättigheter

kommunikationsproblem med brukare uppstår. Till exempel att brukaren inte förstår frågorna eller behöver ha med sig en tolk som också befinner sig i rummet.



## 5. Sammanfattande slutsatser

I följande avsnitt presenterar vi våra sammanfattande slutsatser av intervjustudien.

Sammanfattningsvis finns det genomgående kunskapsluckor om olika våldstyper och hur dessa tar sig i uttryck. Det framkommer att det finns en viss osäkerhet om vad som bör göras inom ramen för ens yrkesroll kopplat till att fråga om våld och att erbjuda stödåtgärder vid upptäckt av våldsutsatthet. Det framkommer även att det på lokal och regional nivå saknas kunskap och uppföljning dels om omfattningen av våldsutsatthet och våldsutövande hos brukare, dels om yrkesverksammas faktiska kunskapsbehov om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Hög personalomsättning är en utmaning i arbetet med att bibehålla en viss nivå av kompetens och kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer i verksamheterna. Av intervjustudien framgår det att det saknas våldsförebyggande arbete som är definierat och anpassat efter verksamheternas och de olika brukarnas behov. I flera verksamheter beskrivs arbetet med att upptäcka våld, kunskapshöjande insatser och att arbeta våldsförebyggande vara beroende av enskilda personers intresse och engagemang. Det finns behov av mer praktisknära och anpassade verksamhetsutbildningar och möjlighet till övning för att yrkesverksamma i högre grad ska kunna omsätta sin kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer i praktiskt arbete. Chefer nämns som särskilt viktiga för att säkerställa att arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer prioriteras.

En övergripande slutsats är att kunskapsluckor, utbildningsbehov och förutsättningar för att säkra långsiktigt hållbara strukturer för kompetensförsörjning om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer varierar både inom, och mellan verksamheter och yrkeskategorier. Det verkar dock vara vanligare att medarbetare som arbetar med målgruppen personer med funktionsnedsättning får utbildning om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer, jämfört med medarbetare som arbetar inom äldreomsorgen. Nedan lyfter vi slutsatser utifrån analysramens huvudsakliga frågeställningar, som rör kunskapsluckor, utbildningsbehov, samt vilka förutsättningar som krävs för att säkra långsiktigt hållbara strukturer för kunskap- och metodutveckling om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer.

### **SLUTSATSER OM KUNSKAPSLUCKOR OM MÄNS VÅLD MOT KVINNOR OCH VÅLD I NÄRA RELATIONER**

Nedan följer våra slutsatser som rör kunskapsluckor hos yrkesverksamma samt de verksamheter de representerar.

- **Det finns kunskapsluckor om olika våldstyper och våldsuttryck.**

Av intervjuer framkommer att yrkesverksamma generellt har kunskap om fysiskt våld, men saknar kunskaper om andra våldstyper. Det gör det svårt för dem att identifiera andra typer av våld än fysiskt våld. Några våldstyper som yrkesverksamma beskriver som utmanande att upptäcka är hedersrelaterat våld och förtryck, sexualiserat våld, ekonomiskt våld, psykiskt våld, försummelse, grooming, prostitution och människohandel.

- **Det finns kunskapsluckor om målgruppen äldre personers våldsutsatthet.**
- **Det finns kunskapsluckor om hur en individs utsatthet kan påverkas av flera utsattheter och utsatta livssituationer.**

Det framkommer av intervjustudien att det saknas kompetens att hantera våldsutsatthet i kombination med att den våldsutsatta tillhör en målgrupp i en särskilt utsatt livssituation. Intervjustudien visar att kunskapsluckan både finns bland våra respondenter och deras medarbetare, men även kan finnas hos andra externa aktörer som respondenterna samverkar med, exempelvis polisen. Det saknas bland annat kunskap om hur en viss

våldstyp tar sig i uttryck och hur medarbetare på ett framgångsrikt rätt bör föra dialog om våld med personer som exempelvis har en funktionsnedsättning eller har beroendeproblematik. Yrkesverksamma som möter exempelvis personer med beroendeproblematik som är våldsutsatta har svårt att hantera flera utsattheter hos brukaren samtidigt. En följd av detta kan bli att missbruket och beroendeproblematiken får stå i fokus, medan våldsutsattheten kommer i andra hand.

Några respondenter beskriver att deras rädsla för att brukare med särskilda behov och förutsättningar inte ska bli bemötta på ett bra sätt, till exempelvis av polisen, gör att de ibland inte anmäler våldsutsatthet.

- **Det finns kunskapsluckor hos yrkesverksamma om hur de kan motivera våldsutsatta att söka hjälp samt stöd i att hantera relationen med brukaren.**

I fall där vuxna brukare eller klienter är våldsutsatta krävs ofta motivationsarbete gentemot brukaren, för att denne ska vilja ta del av olika typer av skydds- och stödåtgärder. Att arbeta motiverande gentemot brukare är därmed en viktig kompetens, men som få yrkesverksamma har enligt våra intervjuer. Det framkommer även att det saknas kunskap om eftervård och hur medarbetare ska bibehålla relationen till och stödja brukare efter att en anmälan om våldsutsatthet har upprättats. Av intervjustudien framkommer det att yrkesverksamma som arbetar nära brukare kan vara rädda för att förbruka förtroendet hos- eller relationen till brukaren.

- **Det finns kunskapsluckor hos yrkesverksamma om hur de kan och bör ställa frågor om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer.**

Det framkommer olika anledningar till att yrkesverksamma saknar kunskap om hur de kan och bör ställa frågor om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Det handlar dels om att det saknas rutiner eller så är rutinerna inte kända bland personal, dels om ovana och att yrkesverksamma inte vågar eller vet inte hur de ska ställa frågor om våld. En anledning till att de inte vågar ställa frågan om våld är att de är osäkra på hur de ska hantera ett jakande svar om våldsutsatthet. De framkommer även att yrkesverksamma upplever att det inte hör till deras yrkesroll att ställa frågor om våld. Det finns även situationer där det är särskilt svårt att veta hur de ska gå till väga, som att den yrkesverksamma till exempel endast träffar brukare en kort stund eller att en anhörig är närvarande i rummet.

## **SLUTSATSER OM UTBILDNINGSBEHOV OM MÄNS VÅLD MOT KVINNOR OCH VÅLD I NÄRA RELATIONER**

Nedan redogör vi för slutsatser som rör behovet av utbildningsinsatser och annan kompetensutveckling i form av kunskap- och metodstöd.

- **Det finns behov av utbildningar som ger kunskap om brukare i särskilt utsatta livssituationer och om olika våldstyper.**
- **Det finns behov av anpassade utbildningar om hur medarbetare ska bemöta våldsutövare.**
- **Det finns behov av att i större utsträckning anpassa utbildningar och kunskap- och metodstöd efter målgrupp av brukare, yrkesroll och verksamhet.**

Intervjustudien visar att fler medarbetare behöver ges förutsättningar för att ta del av utbildning och att upplägget kring kompetensutvecklingsinsatser behöver förbättras. Utbildningsinsatser behöver i högre grad vara anpassade till de verksamheter och yrkesroller som yrkesverksamma verkar i.

De intervjuade saknar generellt utbildningar som är anpassade efter deras specifika yrkesroll och den målgrupp brukare som de möter. Det förekommer därtill få utbildningar

som fokuserar på en specifik våldstyp. Utbildningsinsatser bör enligt våra intervjuer vara anpassade efter yrkesverksammas dagliga arbete och de målgrupper av brukare de arbetar med. Intervjustudien visar att det generellt upplevs som svårt att hitta sådana utbildningar. Det är viktigt att utbildning utgår från de aktuella medarbetarnas perspektiv och att framtagande av rutiner och metoder är enkla att implementera i befintligt arbete.

Områden där det kan finnas behov av specialanpassade utbildningar är till exempel arbetet med brukare som har nedsatt talförmåga, eller brukare som i hög grad är beroende av stöd från exempelvis anhöriga, föräldrar, vårdare eller goda män.

- **Det finns behov av information och utbildning till brukare om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer samt om deras rättigheter.**

En utmaning med att upptäcka våld är att brukare, som befinner sig i särskilt utsatta livssituationer, ofta saknar kunskap om våld. Det gör det svårare för yrkesverksamma att upptäcka brukarens våldsutsatthet. Som exempel beskriver respondenter att det kan vara svårt för personer med funktionsnedsättning att veta var gränsen för våld går och att sätta ord på sin utsatthet. Respondenter beskriver även att personer med beroendeproblematik ofta har en levnadssituation där våld är så vanligt förekommande att det normaliseras. Det kan även finnas en problematisk beroendeställning mellan brukare och förövare, exempelvis om den är vårdnadshavare.

Det kan vara en lång process att få brukare att inse att de är utsatta för våld och att det kan finnas problematiska relationer som ger upphov till våld. Att öka kunskapen om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer hos brukare kan fungera som en viktig preventiv åtgärd och som förbättrar möjligheter för yrkesverksamma att upptäcka våldsutsatthet. En sådan insats, som flera respondenter lyfter fram som framgångsrik, är VIP-programmet.

- **Det finns behov av arbetsplatsintroduktion som inkluderar kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer och brukares särskilt utsatta livssituationer.**

Våra intervjuer visar att få verksamheter erbjuder arbetsplatsintroduktion till nyanställda som inkluderar kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer, eller våldsutsatthet hos den målgrupp av brukare som medarbetarna arbetar med. En stor del av respondenterna är överens om att arbetsplatsintroduktion skulle behöva inkludera kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer i högre utsträckning och efterfrågar introduktionsutbildningar på temat.

- **Det finns behov av att göra vissa utbildningsinsatser obligatoriska, bland annat introduktionsutbildningar för nyanställda.**

Flertalet respondenter menar att fler verksamheter skulle behöva införa obligatoriska utbildningar om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer, så att fler medarbetare faktiskt tar del av utbildning och därmed säkerställa att det finns en grundläggande kompetens om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Det handlar framför allt om att vissa basutbildningar samt introduktionsutbildningar till nyanställda skulle vara obligatoriska, enligt våra intervjuer.

- **Det finns behov av återkommande utbildningar som innefattar praktiska och reflekterande övningar.**

Respondenter betonar att det inte räcker med en enskild utbildningsinsats för att förändra medarbetarnas arbetssätt. Utbildningsinsatser behöver ske kontinuerligt och kompletteras med lärotillfällen där medarbetarna kan öva på eller reflektera kring det som de lärt sig vid utbildningarna. Flera respondenter beskriver att utbildningar och uppföljande lärotillfällen gärna får innehålla praktiska moment eller "case", som gör att medarbetare får testa metoder och verktyg. Intervjustudien visar även att utbildningsinsatser behöver hänga ihop med det kunskap- och metodmaterial som medarbetarna har i arbetet, för att

underlätta för medarbetarna att använda kunskapen från utbildningar i sitt dagliga arbete. Vidare behöver det även finnas strukturer som gör det möjligt att följa upp hur - och om medarbetare använder kunskap från utbildningar även på längre sikt.

- **Det finns behov av både fysiska och digitala utbildningar.**

Intervjuer visar att flera yrkesverksamma föredrar fysiska utbildningstillfällen, eftersom det då är möjligt att direkt ställa frågor till utbildningsledaren. Flera respondenter är även positiva till att webbutbildningar gör det möjligt för medarbetare att kontinuerligt uppdatera sina kunskaper. Webbutbildningar kan även vara ett bra komplement för de verksamheter som av olika anledningar har svårt att samla medarbetare för fysiska utbildningstillfällen. Yrkesverksamma som arbetar närmast brukare kan ha sämre förutsättningar att delta vid fysiska utbildningstillfällen, bland annat på grund av tidsbrist och språkkunskaper.

- **Funktionen nyckelperson är sätt att säkerställa långsiktig grundläggande kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer hos flera yrkeskategorier.**

En framgångsfaktor för att bidra till stärkta stödstrukturer för långsiktig kompetensförsörjning är att se till att det finns nyckelpersoner. Nyckelpersoner utgörs ofta av yrkesverksamma som genom erfarenhet eller personligt intresse har god kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer, och som bidrar till att arbetet prioriteras i verksamheten. Utvalda nyckelpersoner kan ha en konsultativ funktion till sina kollegor, arbeta med att utveckla och implementera verksamhetsanpassade rutiner samt ta del av fördjupad kompetensutveckling om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer.

- **Det saknas tillgång till emotionellt stöd och handledning till yrkesverksamma.**

Intervjustudien visar att det generellt saknas emotionellt stöd, exempelvis i form av handledning, för yrkesverksamma i arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer och vid upptäckt av våldsutsatthet. Det kan vara ett hinder för den yrkesverksamma till att ställa frågor om våld, samt att kunna hantera relationer till brukaren efter att utsatthet och/eller utövande av våld har upptäckts.

## **SLUTSATSER OM FÖRUTSÄTTNINGAR OCH STÖDSTRUKTURER FÖR LÅNGSIKTIG KOMPETENSFÖRSÖRJNING I KOMMUNER OCH REGIONER**

I detta avsnitt beskriver vi slutsatser från intervjustudien som rör förutsättningar och stödstrukturer för långsiktig kompetensförsörjning i kommuner och regioner.

- **Befintliga kunskaps- och metodstöd behöver tillgängliggöras och implementeras i högre grad.**

Intervjustudien visar att det är en utmaning att många yrkesverksamma inte vet vilket kunskap- och metodstöd som finns och var det finns. Respondenter beskriver att de inte har tid att leta bland olika rutiner och stödmaterial. Flera chefer och strateger beskriver att det är utmanande att nå ut med det kunskap- och metodstöd som finns. En annan utmaning är att det stöd som finns inte är tillräckligt enkelt att använda. Flera respondenter menar även att kunskap- och metodstöd bör finnas samlat på en och samma plattform. Vår bild är att det i dagsläget finns många relevanta utbildningar och kunskap- och metodstöd, men att flera verksamheter har svårt att omsätta kunskap till praktiskt arbete.

Intervjustudien visar bland annat att kännedomen om de nationella kunskapsstöden varierar, samt att yrkesverksamma använder sig av Socialstyrelsens och NCK:s stödmaterial i olika utsträckning. De intervjupersoner som tagit del av både Socialstyrelsens och NCK: material anser att det är bra, men det finns behov av att anpassa materialet till fler verksamheter och målgrupper av brukare.

- **Det behöver finnas stödstrukturer i form av lokala rutiner tydliga, uppdaterade och enkla att förstå och följa.**

Respondenter menar att varje verksamhet behöver ha en lokal rutin för arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer som är anpassade efter den specifika kontexten och de involverade yrkesrollerna. Intervjustudien visar att yrkesverksamma har stort behov av tydliga och konkreta rutiner i deras arbete med att identifiera och hantera våldsutsatthet. Rutinerna behöver vara användbara, uppdaterade och enkla att arbeta, enligt flera respondenter.

- **Chefer har en central roll för att säkerställa långsiktig kompetensförsörjning och skapa förutsättningar för arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer.**

För att stärka förutsättningar och säkerställa stödstrukturer för långsiktig kompetensförsörjning hos aktuella verksamheter måste arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer prioriteras på flera styrenivåer. Intervjustudien visar att det finns ett behov av att rikta kompetenshöjande insatser mot chefer och politiker i syfte att öka deras kunskap och engagemang. Ett återkommande tema i flera intervjuer med yrkesverksamma är att arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer inte är prioriterat på chefs- eller högre ledningsnivå. Det framkommer även av vår intervjustudie att om yrkesverksamma deltar i utbildningar eller ställer frågor om våld kan påverkas av huruvida det uppfattas som prioriterat eller om arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer följs upp av chefer och ledning.

- **Det finns behov av ökad samverkan och stärkt tillit mellan olika verksamheter för att stärka förutsättningarna i arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer.**

Det finns behov av stärkt samverkan på flera nivåer. Metod- och kunskapsstöd från nationell nivå behöver i högre utsträckning vara samordnade och sammanlänkade, för att skapa bättre förutsättningar för samverkan på lokal och regional nivå. Vår intervjustudie visar att rutiner, samverkan och stöd genomgående behöver tydliggöra socialtjänstens roll, som många intervjupersoner känner sig osäkra på.

För att yrkesverksamma i högre grad ska nyttja SIP i samverkan behöver nyttan synliggöras och det finns behov av metodstöd. Få av de respondenter som deltagit i intervjustudien använder SIP i ärenden som rör våldsutsatthet hos brukare. Respondenter beskriver SIP som krångligt och tidskrävande, samt att det kan vara svårt att veta hur SIP ska tillämpas. De respondenter som är positiva till SIP framhåller samverkan som det främsta värdet.

- **Det finns behov av att i högre grad följa upp och utvärdera utbildningsinsatser på kommunal, regional- och verksamhetsnivå.**

Intervjustudien visar på flera utmaningar kopplat till att arbeta systematiskt och kunskapsbaserat för att förebygga och att upptäcka mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Det handlar framför allt om att få verksamheter följa upp vilka effekter som kunskaps- och metodstöd har på yrkesverksammas arbete. Därutöver är det få verksamheter som undersöker eller följer upp varför yrkesverksamma inte tar del av kunskaps- och metodstöd som finns tillgängligt. Det framkommer att vissa verksamheter inte har kännedom om hur kunskapsnivån ser ut hos yrkesverksamma, då exempelvis utbildningar om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer inom flera verksamheter inte är obligatoriska eller att deltagandet och resultat inte följs upp.

Uppföljning och utvärdering kan hjälpa verksamheter att utforma användbara utbildningar och metodstöd, som svarar mot yrkesverksammas behov och är anpassade efter deras och verksamhetens förutsättningar. Uppföljningar kan även ge insikter om och hur

yrkesverksamma arbetar och använder kunskap och verktyg från utbildningsinsatser. Såväl strateger, utbildare som chefer beskriver att det i dagsläget är svårt att veta vilken utsträckning kunskaps- och metodstöd används, samt vilka effekter stödet ger i arbetet att stötta våldsutsatta.

# Bilaga 1

## ANALYSRAM

Tema	Övergripande frågeställningar	Delfrågor
Kunskapsluckor	Inom vilka delar av området våldsprevention/våldsutsatthet finns de största kunskapsluckorna?	Vilka är de främsta kunskapsluckorna kopplat till att arbeta våldsförebyggande?
		Vilka är de främsta kunskapsluckorna kopplat till att förebygga olika typer av våld?
		Vilka är de främsta kunskapsluckorna kopplat till att förebygga våld utifrån olika typer av särskilt utsatta livssituationer?
		Vilka är de främsta kunskapsluckorna kopplat till att identifiera/upptäcka våld?
		Vilka är de främsta kunskapsluckorna kopplat till att upptäcka/identifiera olika våldstyper?
		Vilka är de främsta kunskapsluckorna kopplat till att upptäcka/identifiera våld utifrån olika typer av särskilt utsatta livssituationer?
		Har yrkesverksamma kunskap om vilka skyddsåtgärder de ska vidta vid upptäckt av våld i sin yrkesroll?
		Vet yrkesverksamma exempelvis hur de ska hantera om någon har skyddade personuppgifter? Har yrkesverksamma fått kompetensstöd kopplat till detta?
Utbildningsbehov	Hur ser tillgången till stöd ut idag?  Vilket behov av kunskaps- och metodstöd finns? /Hur bör kunskap och metodstöd utformas för att möta målgruppens behov?/ hur bör kunskap och metodstöd vara utformat för att komma till praktisk användning och bidra till att förbättra och förändra arbetssätt i verksamheterna?	Vilket stöd (kunskaps- och metodstöd) har medarbetare att tillgå idag vad gäller våldsförebyggande arbete? -typ av stöd, hur det är utformat och tillgängliggjort
		Vilket stöd (kunskaps- och metodstöd) har medarbetare att tillgå idag vad gäller upptäckt av våld? -typ av stöd, hur det är utformat och tillgängliggjort
		Vilket stöd (kunskaps- och metodstöd) har medarbetare att tillgå idag vad gäller skyddsåtgärder? -typ av stöd, hur det är utformat och tillgängliggjort
		Vilket stöd (kunskaps- och metodstöd) har medarbetare att tillgå idag vad gäller stödjande åtgärder till våldsutsatta? -typ av stöd, hur det är utformat och tillgängliggjort
		På vilket sätt arbetar kommuner och regioner med ett systematiskt och kunskapsbaserat våldsförebyggande arbete? <i>Från "Inget att vänta på": Fem steg: 1) att initiera samverkan, 2) att beskriva våld som problem, 3) att identifiera förändringsfaktorer, 4) att utveckla insatser och 5) att implementera, följa upp och sprida)</i>
		Vad behöver medarbetare för stöd för att kunna utveckla ett systematiskt och kunskapsbaserat våldsförebyggande arbete? Vilket stöd behövs för att ett sådant våldsförebyggande arbete ska inkludera våld som utövas mot personer i särskilt sårbara livssituationer? -Kunskap om sårbarhetsgrunder, kunskap om hur våld yttrar sig? -Metodstöd? -Samverkan? -Annat stöd? (Processtöd, handledning t.ex.)
		Hur bör stödet vara utformat för att det ska komma till användning i praktiken? (40-20-40)
		Ställer medarbetare som möter målgruppen frågor om våld? På rutin och/eller vid misstanke? (för att upptäcka våld) Vad upplever medarbetare är utmanande eller svårt vid upptäckt av/misstanke om våld? Känner sig medarbetare som möter målgruppen trygga i att hantera svaret om våld? Vad behöver medarbetare för stöd för att på ett mer effektivt upptäcka/identifiera förekomst av våld? Vad behöver medarbetare för att våga ställa en fråga om våld? Stöd? Kunskap? Andra förutsättningar? (kollegialt lärande etc.) Vad behöver medarbetare för att hantera ett jakande svar om våld eller vid misstanke om våld? Vad behöver medarbetare för förutsättningar för att våga agera? -Kunskap -Metodstöd? (hur fråga om våld, hanterar svaret om våld) -Rutiner? -Kollegialt stöd/stöd från arbetsgivaren? -Annat stöd? Hur bör stödet vara utformat för att det ska komma till användning i praktiken? (40-20-40)
Stödstrukturer för kompetensförsörjning, förutsättningar	Hur arbetar kommuner och regioner för att säkra kompetensförsörjningen?  Hur fungerar styrkedjan?  Vilka förutsättningar krävs för att säkra långsiktigt hållbara strukturer för kunskaps- och metodutveckling?	Vilket stöd (kunskaps- och metodstöd) har yrkesverksamma/medarbetare att tillgå för att upprätta en samordnad individuell plan (SIP) vid samverkan mellan socialtjänst och hälso- och sjukvård?
		Hur arbetar arbetsgivare för att skapa en arbetsplatsintroduktion och en yrkesintroduktion som inkluderar kunskaper om brukares våldsutsatthet/sårbarhetsgrunder och hur medarbetaren förväntas agera?
		Vilka framgångsfaktorer och utmaningar i en långsiktigt hållbar kunskaps- och metodutveckling/kompetensförsörjning finns?
		Hur säkrar kommunen upp att korttidsanställda och personal i upphandlad verksamhet har kompetens inom området?
		Vilken är uppfattningen om regioners respektive kommuners förutsättningar och kapacitet att omsätta kunskaps- och metodstöd i praktisk verksamhet?
		I vilken mån berörs våldsutsatthet och särskilda sårbarhetsgrunder i de satsningar som bedrivs kring kunskaps- och metodstöd för målgrupperna?
		I vilken mån inkluderas kunskaps- och metodstöd för att förhindra att våld uppstår eller upprepas (våldsprevention)?
		Vilka behovsbilder, kunskapsluckor och utbildningsbehov har framkommit vid planering och genomförande av satsningar på kunskaps- och metodstöd för yrkesverksamma? I vilken utsträckning nyttjas det kunskapsstöd och metodstöd som Socialstyrelsen tagit fram för samma målgrupper? (socialsekreterare, hemtjänst, vårdbiträden, personlig assistent, ssk kommunal hälso- och sjukvård, boendestödare, behandlingspedagoger och annan personal som i sin vardag möter människor i särskilt sårbara livssituationer) I vilken utsträckning nyttjas det kunskapsstöd och metodstöd som NCK tagit fram för personal framför allt inom hälso- och sjukvård?
Hur fungerar styrkedjan inom området? exempelvis utifrån den styrning som sker via Socialstyrelsens råd eller de partnerskap som finns mellan Socialstyrelsen, SKR och de regionala samverkans- och stödstrukturerna för kunskapsstyrning av socialtjänsten och närliggande hälso- och sjukvård. Vilka brister finns i styrkedjan? Hur bör och kan styrningen förbättras?		
Vilka förutsättningar behövs för att säkra hållbara strukturer för kunskaps- och metodutveckling? Bli sk självförsörjande		

# Bilaga 2

## Metodbilaga

### **OM STÖD SOM ERBJUDS AV SOCIALSTYRELSEN, LÄNSSTYRELSENA OCH NATIONELLT CENTRUM FÖR KVINNOFRID**

Det nationella och regionala kompetensstödet om våld i nära relationer som erbjuds av Socialstyrelsen, länsstyrelserna och Nationellt centrum för kvinnofrid (fortsättningsvis NCK) med flera i samverkan för att höja kunskapen i kommuner, landsting och ideella föreningar utgår från Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om våld i nära relationer. Socialstyrelsens kompetensstöd utgörs därutöver av meddelandeblad, handböcker och vägledningar, utbildningsmaterial och manualer. NCK:s kompetensstöd utgörs av en webbaserad kunskapsbank, webbstöd för kommuner och vården, webbaserad introduktionskurs om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer, utbildningsmaterial, rapporter, handbok och en nationell telefonlinje dit även yrkesverksamma kan vända sig. Över tid har fler aktörer tillkommit i den myndighetsgemensamma samverkan kring kompetensstödet. Webbstödet har därför också utökats med fler material.

### **OM URVAL AV RESPONDENTER**

Jämställdhetsmyndigheten skickade ut en förfrågan om intresse för deltagande i intervjustudien, samt förslag på relevanta intervjupersoner, till landets länsstyrelser och till nätverk inom Sveriges kommuner och regioner (SKR). Jämställdhetsmyndigheten kontaktade även några länsstyrelser för direkt vidareförmedlingen av kontakter. Då få tips inkom, och ännu färre ledde till fullföljda intervjuer, gick myndigheten vidare med att kontakta lokala verksamheter direkt. Jämställdhetsmyndigheten valde ut medverkande kompetenscentrum efter en dialog med nationella aktörer (NCK och SKR) och webbsökningar. För att få kontakt med intervjupersoner som arbetar nära brukare (lokala strateger, chefer, yrkesverksamma närmast brukare) gick myndigheten ut med förfrågningar till ett stort antal kommuner av varierande storlek och geografisk placering.

### **PRAKTISKT GENOMFÖRANDE AV INTERVJUER**

Vi har genomfört fokusgruppsintervjuerna digitalt, via Microsoft Teams. Vid varje intervju har 3-5 intervjupersoner deltagit.<sup>25</sup>

Strukturen i intervjusituationen har till stor del styrts av respondenternas gemensamma reflektioner samt respektive respondents kunskapsnivå och professionella perspektiv. Det ligger i metodens natur att respondenter väljer att dela olika mycket eller har olika perspektiv och tankar, beroende på vad de ser som mest relevant att lyfta fram. Det innebär att vi har behövt justera formuleringen av vissa frågor utifrån varje intervjusituation. Alla frågor har heller inte varit aktuella att ställa i samtliga intervjusituationer, eftersom vissa frågor enbart varit relevanta för och kunnat besvaras av en särskild yrkeskategori. På samma sätt har det inte varit relevanta att ställa alla följdfrågor i samtliga intervjuer, till exempel har vi inte ställt frågor om hur en rutin fungerar när en intervjuperson tidigare svarat att rutiner saknas.

Två konsulter<sup>26</sup> har deltagit vid varje intervjutillfälle. En konsult har lett intervjun, medan den andra har dokumenterat intervjun. Respondenterna har vid intervjutillfället fått information om att deras namn är anonyma i den skriftliga rapporten av intervjustudien,

---

<sup>25</sup> Vid något enstaka tillfälle har den deltagit 1-2 personer på grund sena återbud och vid intervjun med nationella myndighetsgemensamma arbetsgruppen deltog 7 personer.

<sup>26</sup> Vid vissa tillfällen har en praktikant på Ramboll dokumenterat intervjun.



men att deras yrkesroll samt arbetsplats kommer att framgå i en referenslista. Respondenterna har haft möjlighet att återkomma till oss efter en intervju för att komplettera sina svar.

# Bilaga 3

## Referenslista

Roll/funktion
Biträdande verksamhetschef Akademiskt primärvårdscentrum, enhetschef Våld i nära relationer
Forskningsledare VKV- Västra Götalandsregionens kompetenscentrum om våld i nära relationer
Samordnare Kompetenscentrum mot våld i nära relationer, Region Sörmland
Psykolog, inom primärvården i region stockholm och har delade tjänster – dvs arbetar dels kliniskt, dels med utbildning om våld i nära relation inom primärvårdscentrum
Psykolog, inom primärvården i region stockholm och har delade tjänster – dvs arbetar dels kliniskt, dels med utbildning om våld i nära relation inom primärvårdscentrum
Fysioterapeut, inom primärvården i region stockholm och har delade tjänster – dvs arbetar dels kliniskt, dels med utbildning om våld i nära relation inom primärvårdscentrum
Vårdenhetschef på avdelning 10 psykiatriska kliniken Kungälv. Lisas enhet driver projekt för könsspecifik vård för kvinnor med våldsutsatthet och substansbruksyndrom
Utbildare och utvecklingsledare representerar Dialoga, Dialoga kompetenscentrum om våld i nära relationer i Göteborgs Stad
Samordnare och utvecklingssekreterare representerar Malmö kompetenscentrum om våld i nära relationer
UNA Norrbotten
Kurator Origo
Hälsoutvecklare Våld i nära relation ledningsstaben Region Västerbotten
Arbetar med Riva hinder – en utbildningsserie om våld i nära relation som vänder sig till personer som möter personer med funktionsnedsättning i sitt yrke
utvecklingsledare på Kunskapscentrum för sexuell hälsa inom Västra Götalandsregionen som arbetar med Sexit – samtal om sexuell hälsa och erfarenhet av våld (kopplat till metoden hör även utbildningar inom hälso- och sjukvården)
Fokus funktionsnedsättning: utvecklare, som utbildar i VIP och samordnar nationellt nätverk för VIP
Fokus funktionsnedsättning: kvalitetsäkringsamordnare funktionshinderverksamheten, har gått utbildning i VIP
Fokus funktionsnedsättning: stödpedagog servicebostad, har gått utbildning i VIP
Verksamhetsledare Centrum mot våld Jämtlands län
verksamhetschef för Utväg Skaraborg och Utväg Södra Älvsborg
Kriscentrum Uddevalla
Arbetar inom Malmö hälsa-, vård- och omsorgsförvaltning, som är Malmö äldreomsorg. Arbetar som konsultativa psykiatrisjuksköterskor, ingen av dem arbetar direkt med brukarna, men har mycket bra koll på frågorna & verksamheterna.
Arbetar inom Malmö hälsa-, vård- och omsorgsförvaltning, som är Malmö äldreomsorg. Arbetar som konsultativa psykiatrisjuksköterskor, ingen av dem arbetar direkt med brukarna, men har mycket bra koll på frågorna & verksamheterna.
Arbetar inom Malmö hälsa-, vård- och omsorgsförvaltning, som är Malmö äldreomsorg. Marie arbetar konsultativt, inte direkt med brukarna, men har mycket bra koll på frågorna & verksamheterna. Är stödpedagog med utökat ansvar, arbetar inom funktionsstödsförvaltningen.
enhetschef
enhetschef
biståndshandläggare
biståndshandläggare
Kvalitetssäkringsamordnare LSS
enhetschef-LSS boende
jourbiträde LSS-boende
yrkesverksamma socialpsykiatri/missbruk
yrkesverksamma socialpsykiatri/missbruk
socialsekreterare som arbetar med relationsvåld, tre personer från Relationsvårdsteamet, Enskede-Årsta-Vantör Stadsdelsförvaltning och en från Norrtälje kommun
socialsekreterare våld i nära relation, Karlshamns kommun.
socialsekreterare som arbetar med relationsvåld, tre personer från Relationsvårdsteamet, Enskede-Årsta-Vantör Stadsdelsförvaltning och en från Norrtälje kommun
socialsekreterare som arbetar med relationsvåld, tre personer från Relationsvårdsteamet, Enskede-Årsta-Vantör Stadsdelsförvaltning och en från Norrtälje kommun
socialsekreterare som arbetar med relationsvåld, tre personer från Relationsvårdsteamet, Enskede-Årsta-Vantör Stadsdelsförvaltning och en från Norrtälje kommun
enhetschef boendestöd och socialpsykiatri, Alingsås
biträdande enhetschef, Relationsvårdsteamet, Enskede-Årsta-Vantör Stadsdelsförvaltning
enhetschef ekonomiskt bistånd, arbetsmarknads- och socialförvaltningen, Karlstad
enhetschef på enhet beroende, Alingsås
enhetschef boende, Alingsås
enhetschef daglig verksamhet/funktionsnedsättning, Hässleholm
enhetschef Funktionsnedsättning SOL boendestöd, Hässleholm Silversand
medarbetare inom beroendestöd (behandlare eller behandlingsassistenter)
medarbetare inom beroendestöd (behandlare eller behandlingsassistenter)
en grupp kvinnofridsamordnare/socialsekreterare våld i nära relation
en grupp kvinnofridsamordnare/socialsekreterare våld i nära relation
en grupp kvinnofridsamordnare/socialsekreterare våld i nära relation
Samordnare mot alla former av våld i nära relation i Malmö stad. []
handledare daglig verksamhet Hässleholm
resursgruppen Karlstad
undersköterska LSS Karlstad
psykolog Region Värmland
psykolog Region Värmland
yrkesverksamma närmast brukare inom funktionsnedsättning
yrkesverksamma närmast brukare inom funktionsnedsättning
yrkesverksamma närmast brukare inom funktionsnedsättning
folkhälsosamordnare Emmaboda
Kvalitetsutvecklare, äldre och LSS Hässleholm
utvecklingsledare/samordnare våld i nära relationer
Folkhälsostrateg Hållbar utveckling
Kvalitet inom hälso- och sjukvård
undersköterska hemsjukvården
biståndshandläggare hemtjänst äldre (och yngre)
Biståndshandläggare socialpsykiatri

