

**#regiondalarna**

# Kartläggning kvinnofrid/våld i nära relation i Dalarna

---

## SKR:s kvinnofridssatsning 2019

Datum 2020-03-02	Diarienummer	I samarbete med
Giltigt t.o.m 20-----	Versionsnummer 0.1	
För verksamhet LD	Godkänt av	



## Innehållsförteckning

1	Sammanfattning.....	3
2	Inledning .....	5
3	Bakgrund .....	6
3.1	SKR:s kvinnofridssatsning .....	6
3.2	SKR:s kvinnofridssatsning i Dalarna.....	7
4	Metod och genomförande .....	8
4.1	Baskartläggning.....	8
4.2	Fördjupad kartläggning.....	8
5	Baskartläggning - resultat .....	9
5.1	Kommuner och Region Dalarna .....	9
5.2	Övriga aktörer i länsgruppen .....	10
6	Fördjupad kartläggning - resultat.....	10
6.1	Kommun.....	10
6.2	Region Dalarna .....	15
6.3	Länsstyrelsen .....	16
6.4	De samlade visionerna för kvinnofridsarbetet i Dalarna .....	17
7	Sammanställning av resultatet .....	17
8	Metoddiskussion .....	19
9	Reflektion.....	19
10	Konklusion .....	21
11	Bilagor – se separat dokument.....	21

---

# 1 Sammanfattning

Mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer är en jämställdhetsfråga och ett stort samhälls- och folkhälsoproblem. Under 2018–2020 gör Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) en särskild kvinnofridssatsning i syfte att stärka kvinnofridsarbetet i Sverige. De regionala samverkans- och stödstrukturerna för socialtjänst och närliggande hälso- och sjukvård (RSS), fick möjlighet att anställa utvecklingsledare motsvarande en halvtidstjänst per län och år och det är inom ramen kvinnofridssatsningen som denna kartläggning genomförts. Länsnätverket för förvaltningschefer är styrgrupp för projektet och arbetet görs i samarbete med Länsstyrelsen.

Målen för satsningen är att öka kunskap, kartlägga och analysera behov av insatser, systematisk uppföljning, stärka samverkan samt behandling av god kvalitet och hög tillgänglighet.

2019 genomfördes en kartläggning över nuläge och behov via Länsstyrelsens länsgrupp MVK/VINR. Utifrån sammanställningen framgick det att det fanns ett behov av att lyfta kvinnofridsfrågan ytterligare. Länsnätverket för förvaltningschefer beslutade att en fördjupad kartläggning skulle genomföras. Frågorna handlade om beslut, styrdokument, samsyn, uppföljning, resurser, organisation, framgångar, brister, behov och vision för kvinnofridsarbetet i Dalarna.

Enligt baskartläggningen sker mycket bra arbete i Dalarna, men det saknas strategiskt övergripande arbete, politiska beslut och styrdokument, samordnare på heltid, bättre samverkan/samarbete i länet, ekonomisk längre perspektiv samt gemensamt synsätt för att klara uppdraget.

Den fördjupande kartläggningen bekräftar mycket av innehållet i baskartläggningens resultat. Det finns få styrande dokument på övergripande nivå och de som finns rör i huvudsak IFO eller socialtjänsten. Fyra kommuner har ett samverkansavtal om gemensamma samordnare, övriga har allt från ingen samordnare till heltidstjänster. I stort sett alla beskriver bristen på uppföljning. Kommunerna har främst organiserat kvinnofridsarbetet inom IFO eller socialtjänsten. Större kommuner har våldsteam eller motsvarande. Lokala samverkansforum finns i de flesta kommuner, men sammansättning och effekten av arbetet är varierande. Som framgångsfaktorer lyfts den generellt ökade kunskapen, medvetenheten och att fler idag frågar om våldsutsatthet på rutin. Andra framgångsfaktorer är spetskompetens inom vissa kommuner och att samordnare är viktiga för det strategiska arbetet.

Brister är för lite resurser för att möta ökningen av orosanmälningar, stor personalomsättning, brist på behandling till förövare och kunskap inom HBTQ-personers utsatthet, hedersrelaterat våld och förtryck samt prostitution. De mindre kommunerna lyfter svårigheten att kunna ha kompetens inom alla områden.

Det finns behov av att bredda ansvaret för frågan och involvera hela kommunen för att stärka det förebyggande arbetet och bättre upptäckt, men också att arbeta mer strategiskt, långsiktigt och länsgemensamt samt att bygga in uppföljning i de befintliga kvalitetsledningssystemen.

Gruppintervjuerna var tidsbegränsade till 1 timme och skedde genom fysiska gruppintervjuer. Kartläggningen är därför inte heltäckande och ger en ögonblicksbild över hur det såg ut i respektive organisation vid intervjutillfället.

Sammanfattningsvis så efterfrågas struktur med tydliga beslut om hur arbetet skall bedrivas och ett strategiskt arbete som är oberoende av kortsiktiga ekonomiska stimulansmedel. Fortsatt satsning på baskunskap inom hela kommunen som kompletteras med spetskompetens antingen i egen kommun eller exempelvis via samverkansavtal. Länsgruppen Mäns våld mot kvinnor som samordnas av Länsstyreslen Dalarna föreslås att i större utsträckning nyttjas som ett aktivt forum för diskussion och arbete ur ett dalaperspektiv.

Ett bättre gemensamt arbete och synsätt i länet kan medföra mindre frustration, bättre arbetsmiljö, mer förebyggande arbete, bättre och mer jämlikt stöd och skydd, vilket på sikt kan leda till minskat lidande, ökad trygghet och minskade samhällsekonomiska kostnader.

Utvecklingsledare Hanna Lundgren, Agneta Haraldsson Region Dalarna

Falun 2020-03-02

---

## 2 Inledning

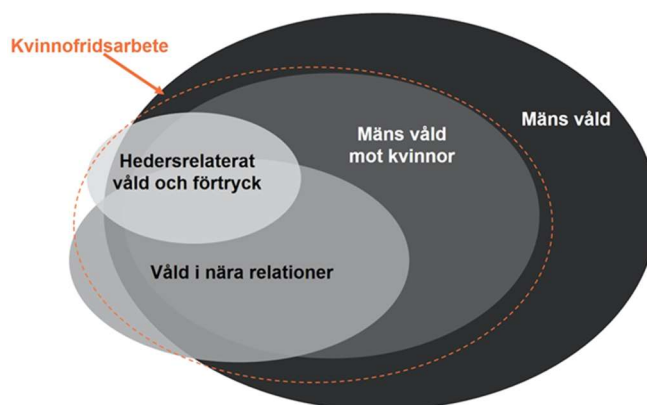
Mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer är en jämställdhetsfråga och ett stort samhälls- och folkhälsoproblem. Stödet som samhället ger kan innebära skillnaden mellan liv och död. Därför behöver kvinnofridsarbetet prioriteras och få ökade resurser.

Kvinnofrid handlar om att stoppa och förebygga mäns hot, trakasserier och våld mot kvinnor och flickor. I begreppet kvinnofrid ingår:

- Mäns våld mot kvinnor
- Våld i nära relationer
- Hedersrelaterat våld och förtryck

Men också:

- Barn som upplever våld i sin familj
- HBTQ-personers utsatthet i nära relation
- Prostitution och människohandel för sexuella ändamål.<sup>1</sup>



Figuren visar att män samhället – både mot visar att större delen av förövarna är män vid våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck, även om det också finns kvinnliga förövare.<sup>2</sup>

står för majoriteten av våldet i kvinnor och mot andra män. Statistik

1

<https://skr.se/demokratiledningstyrning/manskligarattigheterjamstallldhet/kvinnofrid/kvinnofridsarbeteomfattningochregelverk.5868.html>

<sup>2</sup><https://skr.se/demokratiledningstyrning/manskligarattigheterjamstallldhet/kvinnofrid/kvinnofridsarbeteomfattningochregelverk.5868.html>

Sverige har förbundit sig att bekämpa våldet genom en rad internationella och nationella regleringar. Som en del i den jämställdhetspolitiska skrivelsen "Makt, mål och myndighet - feministisk politik för en jämställd framtid", presenterar regeringen en nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. Regeringens målsättningar för strategin är:

- Ett utökat och verkningsfullt förebyggande arbete mot våld.
- Förbättrad upptäckt av våld och starkare skydd och stöd för våldsutsatta kvinnor och barn.
- Effektivare brottsbekämpning.
- Förbättrad kunskap och metodutveckling.

Strategin tar sin utgångspunkt i att våld ska förebyggas med fokus på våldsutövare och maskulinitetsnormer och större uppmärksamhet riktas på flickors och unga kvinnors utsatthet för våld. I arbetet med att genomföra strategin är det också nödvändigt att ta hänsyn till kvinnors och flickors livssituationer och omständigheter som kan innebära särskild sårbarhet. Strategin omfattar även HBTQ-personers utsatthet för våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck samt människohandel för sexuella ändamål.<sup>3</sup>

## 3 Bakgrund

### 3.1 SKR:s kvinnofridssatsning

Under 2018–2020 gör Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) en särskild kvinnofridssatsning efter en överenskommelse med regeringen. Syftet är att öka kunskap och kapacitet hos kommuner och regioner så att det våldsförebyggande arbetet utvecklas och stödet till våldsutsatta blir bättre.

Som en del av den övergripande kvinnofridssatsningen fick de regionala samverkans- och stödstrukturerna för socialtjänst och närliggande hälso- och sjukvård (RSS), möjlighet att anställa en/flera utvecklingsledare inom kvinnofridsområdet, motsvarande en halvtidstjänst per län och år. Samtliga län gjorde detta och inom ramen för denna del har SKR satt upp fyra önskvärda målsättningar:

---

<sup>3</sup> <https://www.regeringen.se/informationsmaterial/2016/11/nationell-strategi-for-att-forebygga-och-bekampa-mans-vald-mot-kvinnor/>

1. Utveckla kunskap och kapacitet inom RSS på kvinnofridsområdet.
2. Stödja kunskapsspridning i samverkan inom kommun och region.
3. Stärka regional och lokal samverkan i länet.
4. Utveckla arbetet med systematisk uppföljning av kvinnofridsarbetets kvalitet och resultat.

Det övergripande målet är att stödja långsiktigt hållbara strukturer för kommunernas kvinnofridsarbete.<sup>4</sup>

### 3.2 SKR:s kvinnofridsatsning i Dalarna

Dalarna kom igång först 2019 och halvtidstjänsten tillsattes med två personer, Agneta Haraldsson, med övrig tjänst i Region Dalarnas hälso- och sjukvård och Hanna Lundgren, med övrig tjänst i Borlänge kommun. Länsnätverket för förvaltningschefer är styrgrupp för projektet och arbetet görs i samarbete med Länsstyrelsens utvecklingsledare och länsgrupp "Mäns våld mot kvinnor (MVK) /våld i nära relationer (VINR)".

Projekt mål i Dalarna 2018-2020:

- Ökad kunskap, kompetens och kapacitet inom kvinnofridsarbetet i socialtjänst och närliggande hälso- och sjukvård.
- Kartläggning och analyser om behov av insatser.
- Utvecklad systematisk uppföljning inom socialtjänsten och närliggande hälso- och sjukvård inom kvinnofridsarbetet.
- Arbetet inom kvinnofridsatsningen bedrivs systematiskt och evidensbaserat.
- Tät samverkan mellan framförallt kommunerna, hälso- och sjukvården och Länsstyrelsen inom uppdraget.
- Flickor/kvinnor och pojkar/män erbjuds stöd och hjälp av god kvalitet och hög tillgänglighet oavsett var de är bosatta i länet.

---

<sup>4</sup><https://skr.se/demokratiledningstyrning/manskligarattigheterjamstallldhet/kvinnofrid/kvinnofridsatsning20182020.16142.html>

Delmål 2019 i Dalarna:

- En kartläggning om vilka insatser som görs idag ska arbetas fram tillsammans med Länsstyrelsen.
- Utifrån kartläggningen ska en analys göras om vilka insatser som saknas/behöver utvecklas.
- Därefter ska en prioritering göras för arbetet och fokusering på inriktningen på frågorna.

## 4 Metod och genomförande

### 4.1 Baskartläggning

I början av 2019 genomfördes en första kartläggning av nuläge och behov med representanterna i Länsstyrelsens länsgrupp MVK/VINR. I länsgruppen Mäns våld mot kvinnor är samtliga kommuner, Region Dalarna, polis, åklagare, Rädda barnen, Barnahus, kvinnojouren Kullan, kvinnojouren Borlänge, Dalia tjejjour, Arbetsförmedlingen, Brottsofferjouren, Migrationsverket, kriminalvården och högskolan Dalarna samt utvecklingsledare för kvinnofridssattsningen med. Det varierar dock hur aktivt deltagandet är.

Enkäten innehöll fyra frågor gällande resurser, insatser, samverkan och behov. Utifrån sammanställningen av enkätsvaren från de 13 kommunerna och hälso-och sjukvården som svarade, framgick det att representanterna hade olika mandat och kunskap om arbetet som bedrevs i respektive organisation och att det fanns ett stort behov av att lyfta kvinnofridsfrågan och ansvaret för frågan lokalt. Efter diskussion med Länsnätverket för förvaltningschefer beslutades det att en fördjupad kartläggning skulle genomföras, där samtliga kommuner runt om i länet, hälso-och sjukvården och Länsstyrelsen skulle intervjuas.

### 4.2 Fördjupad kartläggning

Utifrån baskartläggningens resultat diskuterades relevanta frågor till den fördjupade kartläggningen med Länsstyrelsens länsgrupp MVK/VINR och Länsnätverket för förvaltningschefer. Samtliga kommuner besöktes och det var upp till respektive kommun att bestämma vilka personer som skulle delta i gruppintervjun. Önskemålet var dock att ha med personer ifrån både politik, tjänstemannaledning och strateg/handläggare, i syfte att få till en så bred diskussion som möjligt. Vilka som deltog i respektive kommun såg därav olika ut. I några kommuner deltog representanter enligt önskemål, i de flesta intervjuer deltog chefer och strateg/handläggare och i något enstaka fall deltog endast handläggare eller chef.

---



De frågeområden som intervjun berörde var:

- Beslut/styrdokument/samsyn/uppföljning
- Resurser/organisation
- Framgångar, brister och behov
- Vision för kvinnofridsarbetet i Dalarna

Projektets båda utvecklingsledare medverkade vid samtliga gruppintervjuer som genomfördes runt om i länet och 1 h avsattes per gruppintervju.

## 5 Baskartläggning - resultat

### 5.1 Kommuner och Region Dalarna

Det är väldigt mycket bra arbete som sker i Dalarna. Bland annat finns det öppenvårdsinsatser i hela länet för den som är utsatt, men det finns betydligt mindre behandlingsmöjligheter för den som utövar våldet. Utifrån de förutsättningar som finns hanteras uppdraget relativt bra, men det saknas ett strategiskt övergripande arbete, politiska beslut och styrdokument på många håll. Det efterfrågas fler strategiska samordnare på en kommunövergripande nivå, bättre och mer samverkan/samarbete i länet och ett gemensamt synsätt för att klara uppdraget långsiktigt. Mobila team, gemensamma våldsmottagningar och samsyn gällande vad som menas med "barnets bästa" är några önskemål.

Problemområden som lyfts är;

- kortsiktiga ekonomiska lösningar, vilket försvårar det långsiktiga arbetet.
- personal som får gå på utbildning, men som saknar förutsättningar för att implementera kunskapen/metoden på hemmaplan.
- Högt arbetsbelastning.
- Högt personalomsättning.
- Svårighet att rekrytera ny personal.

Det önskas en möjlighet att i större uträkning kunna arbeta med behandling, förebyggande arbete och uppföljning för att kunna göra skillnad.

---

## 5.2 Övriga aktörer i länsgruppen

Bland de övriga aktörerna i länsgruppen är det kvinno- tjejjourerna, Migrationsverket, Arbetsförmedlingen och Högskolan Dalarna som har besvarat enkäten och det blir tydligt att även dessa representanter har olika mandat och kunskap gällande hela sin organisation. Kvinno- tjejjourerna är de som arbetar mest aktivt med kvinnofrid, exempelvis genom stöd, utbildning och boende medan Migrationsverket och Arbetsförmedlingen arbetar i väldigt liten uträkning med frågan. Ifrån högskolan var det svårt att få ett samlat svar och utöver att ämnet kvinnofrid/våld är inkluderat i bland annat socionomprogrammet, så verkar arbetet främst vara beroende av kunskap och engagemang hos enskilda medarbetare. Det bedrivs dock en del forskning och enskilda medarbetare önskar att deras kompetens skulle kunna komma länet till nytta i större uträkning. Från kvinno- och tjejjourerna lyfts specifikt behovet av mer långsiktig ekonomisk trygghet för verksamheterna.

Generellt lyfts samverkan som viktigt och att den fungerar ganska bra i de flesta fall. Ett utvecklingsområde är att bättre ta tillvara kompetens och kunskap över gränserna. Många är nya och personal byts ut, så det är både praktiskt och ekonomiskt svårt att bygga en långsiktig kunskap. Arbetet bygger mycket på enskilda individers kompetens och eget intresse för området, vilket medför att det ser väldigt olika ut i länet. Flera saknar övergripande samordning och styrning.

## 6 Fördjupad kartläggning - resultat

### 6.1 Kommun

#### Beslut/styrdokument

De flesta av Dalarnas kommuner har någon form av beslut att arbeta med kvinnofridsfrågor, men det finns få styrdokument på en övergripande nivå. Det vanligaste är att det finns förvaltnings-specifika riktlinjer och/eller handlingsplaner inom området. Några kommuner saknar helt beslut och styrdokument. Fyra kommuner har tecknat ett samverkansavtal gällande gemensamma samordnare inom området kvinnofrid. De flesta styrdokument rör IFO eller socialtjänsten, men flera av dem är inte uppdaterade eller ordentligt implementerade. Mora kommuns styrdokument "Hållbara Mora" är dock ett bra exempel som är värt att lyfta fram och några till kommuner har övergripande styrdokument på gång. Avesta kommuns implementeringsplan för arbetet inom IFO och omsorgen, är ett annat gott exempel som gjort att deras gemensamma styrdokument har lyckats få genomslag inom både IFO och omsorgen.

---

## Samsyn

På frågan om det finns samsyn gällande definitionen kvinnofrid, våld i nära relation och hur organisationen ser på frågan, tolkades det på väldigt olika sätt där svaren var att det fanns samsyn inom hela organisationen eller den politiska ledningen. Det vanligast svaret var att det fanns samsyn inom enheten eller socialförvaltningen. Några nämner dock att det finns en stor okunskap om kvinnofrid bland både politiker och tjänstemän.

## Uppföljning

I stort sett alla kommuner i Dalarna beskriver bristen på uppföljning, både på individ- men främst på gruppnivå.

I de fall där uppföljning efterfrågades kom den oftast från politiskt håll, vanligtvis utifrån en kostnadsuppföljning av till exempel dyra placeringar. Uppföljning görs i större utsträckning där det finns aktuella styrdokument, som tydliggör att uppföljning ska göras och vem som är ansvarig. De kommuner som har ett samverkansavtal gör en årlig redovisning av vad som gjorts inom avtalet inför diskussion om förlängning. På vissa håll görs regelbundna avstämningar med främst socialnämnden och kvalitetsberättelser tas fram årligen av bland annat Borlänge kommun. Även andra mer verksamhets specifika styrdokument följs vanligtvis upp, men mera vanligt som en uppdatering på tjänstemannanivå.

Intresset och vikten av att ha en bra uppföljning lyfts dock fram i intervjuerna och en kommun deltar i SKR:s projekt gällande systematisk uppföljning under 2020, vilket är en del av SKR:s kvinnofridssatsning.

## Resurser

På vilket sätt kommunerna har fördelat resurserna för att arbeta med våld i nära relation ser väldigt olika ut i kommunerna. Mora/Orsa/Malung-Sälen/Vansbro har gått ihop om ett samverkansavtal och anställt två strategiska samordnare på heltid. Andra har valt att ha samordnare på 10 %, 20 %, 30 %, 50 % av sin tjänst och övrig tid som handläggare. En del har inga samordnare alls.

Flera kommuner har inte återanställt efter att deras kvinnofridssamordnare har slutat, utan lagt ut uppgiften på en större grupp inom socialtjänsten. Rekrytering till samordnare pågår inom någon kommun. De flesta samordnaruppdrag finansieras av medel från Socialstyrelsen och det finns en risk att fler tjänster tas bort om framtida medel inte skulle bli aktuellt.

---

Några kommuner har fördelat sina resurser för att arbeta med kvinnofrid/våld i nära relationer inom öppenvårdsmottagning/vårdsenhet/vårdsteam/familjeteam/familjerådgivning eller liknande. Spetskompetens för att arbeta med förövare lyfts fram i Falun och Ludvika. Antalet handläggare inom socialtjänsten som handlägger våldsärenden varierar beroende på storlek på kommun, men tydligt är att många, näst intill alla handläggare kan ta emot våldsutsatta. Några kommuner har också uppmärksammat behovet av att avsätta resurser för att arbeta med våldsutsatthet inom omvårdnadsförvaltningen eller motsvarande där exempelvis Falun har valt att ha en samordnare på 50 % som bara arbetar mot omvårdnadsförvaltningen.

## Organisation

De flesta kommuner har organiserat kvinnofridsarbetet till största del inom IFO eller socialtjänsten. Antal personer och typ av organisation grundar sig på kommunens storlek, resurser och tidigare organisatorisk struktur och kultur. Mindre kommuner arbetar ofta över gränserna inom sin ordinarie organisation i form av "akutteam" där resurser flyttas ihop och skapar ett team när behovet uppstår. Något större kommuner har i större utsträckning öppenvårdsmottagningar med möjlighet att arbeta med alla ärenden. Större kommuner har mera uttalat familjevårdsteam eller vårdsenhet som i Borlänge och Falun dit andra inom kommunen kan hänvisa klienter.

Lokala samverkansforum finns i de flesta kommuner, men det varierar vilka som deltar i gruppen och hur effektiva dessa upplevs. Vanligtvis utgår gruppen från IFO och polis, men skola och omsorg saknas i många fall. En annan typ av samverkanforum är handläggarseminarium där ett mindre antal kommuner gått ihop i både utbildning- och handledningssyfte.

Det är tydligt att kommunens organisationsstruktur påverkar förutsättningarna för kvinnofridsarbetet. I de fall där hela socialtjänsten är organiserade under samma verksamhet/förvaltning verkar det interna samarbetet mellan exempelvis IFO och LSS/äldreomsorg underlättas, och på andra håll skapar den organisatoriska strukturen stuprör som är svåra att överbrygga när arbetet och ansvaret för frågan exempelvis behöver komma utanför en viss verksamhet/förvaltning.

## Framgångar

Handläggare inom socialtjänsten har generellt ökat sin kunskap och medvetenhet om våldsutsatthet/kvinnofrid och frågar idag i större utsträckning om våldsutsatthet än för ett par år sedan. Fler och fler frågar om våld på rutin. Tidigare fanns det ofta bara någon enstaka person inom kommunen som hade kunskap och som arbetade med våld. Idag uppmärksammas frågan på nästan alla nivåer på ett helt annat sätt. Att ha en bred baskunskap hos en större grupp gör arbetet mindre sårbart, vilket upplevs positivt.

---

Generellt så har samverkanspartners som polis, skola, hälso- sjukvård och andra aktörer som kvinnojouren/tjejjouren/bostadsbolag med flera också fått ökad kunskap och ser frågan som viktig. Samverkan/samarbete mellan kommunen och andra lokala externa aktörer verkar fungera väl, men med vilka samverkan sker ser olika ut ifrån kommun till kommun. Barnahus lyfts som en samverkansframgång på dalanivå och Avestamodellen 2.0, som är en samverkansmodell för barn som far illa i Avesta kommun.

Andra framgångar som lyfts är de olika typerna av lokala enheter, team och samverkansforum som det operativa arbetet bedrivs inom, att det finns några kommuner med spetskompetens som kan erbjuda behandling till förövare och samverkansavtalet mellan kommunerna i norra Dalarna.

Att ha samordnare på heltid, eller deltid utan klientarbete på den andra delen, lyfts som positivt. Norra Dalarna lyfter att det är en styrka att vara fler än en samordnare, så att det finns någon att bolla med. Flera av andra kommuner har på tjänstemannanivå gemensamma utbildningsinsatser eller köper tjänster/behandling. Diskussioner om möjlighet till gemensam samordnare för flera kommuner har påbörjats på några håll, men det finns ett tydligt behov av att få beslut uppifrån gällande detta för att lyckas.

Rollen som samordnarens beskrivs som en viktig och central del för det strategiska arbetet, vilket ökar möjligheten till ett bredare och mer förebyggande arbetet och en god och förbättrad samverkan internt och externt. Alla lyfter fram den ökade samverkan och samarbetet som en framgångsfaktor som behöver fortsätta att utvecklas.

Omvårdnadsförvaltningarna eller motsvarande har på vissa orter lyft frågan om våldsutsatthet och där är Falu kommuns arbetssätt inom omvårdnadsförvaltningen med samordnare på 50 % och 50 ombud ute i verksamheterna ett bra exempel, liksom deras gemensamma utbildning om våld för nyanställda inom omvårdnadsförvaltningen och socialförvaltningen. I övrigt finns gott om utbildningstillfällen både internt och extern för hela Dalarna.

Alla de insatser som genomförs runt om i Dalarna i form av exempelvis Huskourage, KIBB, efter barnförhöret, Freda, Patriark, Det handlar om kärlek osv. är bevis på att det görs en hel del bra saker. Några exempel som är värda att lyftas lite extra är det bildstödmaterial som används inom gruppbofästäder och daglig verksamhet inom Rättviks kommun, liksom Mora som har fått till ett brett arbetet med allt ifrån "MVP" (mentorer för våldsprevention), ett förebyggande arbete i grundskolan och "Liten och trygg" i förskolan, till gruppverksamhet för kvinnor i ATV (Alternativ till våld), V.I.P. för personer med funktionsvariationer och även insatser bland äldre.

Att vara en liten kommun med korta beslutsvägar och stor personkännedom lyfts också fram som en fördel.

## **Brister**

Alla kommuner beskriver att orosanmälningarna stadigt har ökat vilket medför en mycket stor arbetsbelastning på personalen. Ett antal kommuner har stor personalomsättning vilket skapar en brist på kompetens och erfarenhet och samtidigt upplever många svårigheter att rekrytera ny personal.

De som har en kombinerad samordning- och handläggartjänst har svårt att avsätta tid till samordningsuppgiften då behandlingsarbetet måste prioriteras. Våldsärenden är tidskrävande och i en mindre kommun där det vanligtvis är förhållandevis få våldsärenden medför det svårigheter att upprätthålla kompetensen inom området, vilket kan medföra ökade handläggningstider när ärendena kommer.

I mindre kommuner förekommer en ökad risk för att frågan om våld inte ställs på grund av att det finns en större personkännedom om varandra generellt och en högre risk att behöva träffas i olika privata sammanhang.

”Brandkårsutryckningar” beskrivs i kombinationen med frustration över bristen på tid till uppföljning av skyddsplaceringar och planering för ett mera långsiktigt arbete. Flera lyfter bristen i att inte kunna erbjuda behandling/stöd till förövare, personer som lever med hedersrelaterat våld och förtryck, utsatta HBTQ-personer och prostituerade. Många efterfrågar en eller flera enheter dit handläggare skulle kunna hänvisa eller få stöd i dessa ärenden. Små kommuner ser det näst intill som en omöjlighet att kunna ha kompetens inom alla områden, så en ökad samverkan i länet eller med närliggande kommuner upplevs som ett stort behov.

I de flesta kommunerna är våldsutsatthet/våldsutövande fortfarande mest en fråga för socialtjänsten, vilket lyfts som en stor brist, då det behöver vara en strategiskt kommunövergripande fråga. Okunskap i den övriga organisationen nämns som en förklaring till svårigheten att lokalt bredda ansvaret för frågan, men även tids- och till viss del resursbrist.

Bostadsbristen och oseriösa placeringar utgör också svårigheter för arbetet.

---

## Behov

Det görs mycket bra i Dalarna, men trots det finns det en hel del upplevda behov. De flesta kommuner lyfter fram behovet av att bredda ansvaret för fråga, och att det behöver komma som ett tydligt beslut uppifrån.

Det finns behov av fler övergripande styrdokument som inkluderar kommunens alla verksamheter utifrån en helhetssyn. Samverkan inom den egna kommunen behöver utökas och inkludera omsorg, skola och lokalsamhället i större utsträckning. Fler skulle behöva få grundutbildning i våld i nära relation, så att förståelsen för komplexiteten ökar och att fler kan upptäcka och förebygga våld.

"Samordnare" behöver tillsättas eller få ett tydligare uppdrag och tid avsatt för uppgiften. Det finns också ett stort behov av att arbeta mer långsiktigt och strategiskt samt att få till tydligare riktlinjer och rutiner. Ett forum för "samordnare" i länet efterfrågas.

Det behöver finnas en ökad sammanslutning i Dalarna på alla nivåer och det finns ett stort behov av en ökad samverkan generellt, men främst mellan kommunerna. Gränsöverskridande arbete kommuner emellan, nämns som ett sätt för att öka chansen att klara av uppdraget med att arbeta mer förebyggande, erbjuda behandling till förövare, gruppverksamhet och att lyckas ha spetskompetens inom kulturspecifika frågor, HBTQ-personers utsatthet, prostitution, utsatta män osv., vilka de flesta kommuner ser behov av att utveckla.

Uppföljning är det få som gör och att bygga in denna i befintliga kvalitetsledningssystem lyfts som en möjlighet.

Några efterfrågar mer verkningsfulla metoder för att kunna arbeta med både familj och enskild behandling av bland annat förövare. Bättre rutiner för skyddade boenden och hur vi kan och bör arbeta efter att en placering är gjord är andra önskemål.

Ett tydligare länsövergripande arbete, förtydligande av roller och ett tydligare uppdrag i Länsstyrelsens länsgrupp och de lokala samverkansgrupperna lyfts också fram som behov.

## 6.2 Region Dalarna

Region Dalarna har övergripande verkställighetsbeslut om att hälso- sjukvård och tandvård skall arbeta med frågor kring våldsutsatthet i Dalarna. Det finns riktlinjer som speglar organisationen och uppdraget. Ett vårdprogram finns som vägledning för hur all personal skall agera/dokumentera och hänvisa

---

patienter som är våldsutsatta. Det finns samsyn över hela organisationen om vikten av att uppmärksamma våldsutsatthet.

Kortfattad årlig rapportering till högsta ledning om utfört arbete under året, samt ekonomisk uppföljning både internt och externt gällande redovisning av statsmedel. Statsmedlet finansierar en 75 % tjänst som utvecklingsledare med uppdrag att stödja och utbilda organisationen samt leda en arbetsgrupp med representanter från hälso- sjukvårdens olika verksamheter och tandvården.

Det kan vara svårt att få utrymme för frågor gällande våld i nära relation i en organisation som har brist på personal och små möjligheter att avsätta tid för kompetensförsörjning, där grunduppdraget är att bedriva vård. De kortsiktiga ekonomiska medlen från socialstyrelsen medför också svårigheter att bedriva ett långsiktigt arbete.

Hälso- sjukvård samt tandvård i länet har behov av att bli bättre på att upptäcka våldsutsatthet och i större utsträckning fråga om våld samt att förbättra och säkra dokumentationen utifrån att patienten äger sin journal och kan läsa den via 1177.se.

Ytterligare ett utvecklingsområde är att få arbetsgivaren att lyfta frågan om hur organisationen ska arbeta med att upptäcka och stödja egen personal som är utsatt.

### **6.3 Länsstyrelsen**

Regeringsuppdrag enligt regeringsbeslut om regionalt uppdrag att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. Länsstyrelsens arbete regleras också av Länsstyrelseförordningen. Uppföljning sker årligen i länsstyrelsens årsredovisning och specifika uppdrag särredovisas till socialstyrelsen. Specifika interna styrdokument och uppföljning för området finns inte. MVK/VNR är organiserade under hållbar utveckling och enheten för Agenda 2030 med fokus på ett gemensamt styrdokument för Agenda 2030.

Det finns ett upplevt behov av att arbetet behöver prioriteras högre internt och de personella resurserna för att samordna arbetet i länet behöver tydliggöras. Frågan har hög prioritet nationellt, vilket medför mer medel, men också högre krav. I nuläget finns en utvecklingsledare på 100 %.

Det som lyfts som framgångsfaktorer är samverkansstrukturen med länsgruppen MVK/VINR och de olika spetskompetensgrupperna inom hedersrelaterat våld och förtyck och prostitution och människohandel för sexuella ändamål som nyligen har startat upp.

De upplever brist på fungerande kommunikationskanaler och bristande informationsöverföring. I många fall även bristande kunskap inom området hos beslutsfattare och politiker på alla nivåer.

---



De efterfrågar tydligare nationell styrning, stärkt intern ledning och ett behov av att förtydliga läsgruppens roll samt att ha en bra kanal med kvinnofridssamordnare eller liknande, som har ett övergripande fokus och kan representera hela organisationen. En tydligare struktur för hur information ska kunna spridas på ett bättre sätt i länet och de önskar också en bättre implementering av kunskapen. Tydligare och bättre samverkan i länet, gällande exempelvis revidering av länets handlingsplan, bättre samverkan mellan Länsstyrelsen och Region Dalarna samt ökad dialog och kontakt med Länsnätverket för förvaltningschefer är ytterligare utvecklingsområden.

#### **6.4 De samlade visionerna för kvinnofridsarbetet i Dalarna**

- Ingen skall vara våldsutsatt i Dalarna
- Vi är bra – men Dalarna ska bli bäst!
- Mer samverkan i Dalarna i större enheter - "Alla behöver inte kunna allt, vi är bättre på att dela upp arbetsuppgifter och stötta varandra."
- Det finns kunskapscentrum, resurscentrum eller något likt "utväg Skaraborg" i länet
- Frågan är synliggjord och prioriterad politiskt
- Vi har bra förutsättningar för att arbeta långsiktigt och strukturerat
- Många fler verksamheter/aktörer är involverade i arbetet
- Vi arbetar förebyggande, exempelvis med "kärleken är fri" på Dalanivå
- Vi erbjuder behandling av förövare och flyttar i större utsträckning på förövaren
- Vi följer upp och utvecklar arbetet
- Alla vet vart man ska vända sig om man är utsatt för våld
- Vi samverkar och erbjuder ett säkert och bra skydd för de som är utsatta
- Vi reagerar och agerar på våldet

## **7 Sammanställning av resultatet**

### **Styrning och ledning**

Det framgår tydligt att det efterfrågas struktur med politiska/chefs beslut om hur arbetet med mäns våld mot kvinnor/våld i nära relationer i Dalarnas län ska bedrivas. Det behöver finnas tydliga övergripande styrdokument som gäller för alla verksamheter inom respektive kommun och för Dalarna i stort.

---

Tydligt ansvar för styrdokument, implementering och uppföljning för att kunna kvalitetssäkra och utveckla verksamheterna är nyckelfaktorer. Det behöver finnas en organisatorisk struktur som är oberoende av medel från socialstyrelsen för att kunna bedriva ett långsiktigt arbete, där roller tydliggörs och tillit till varandras uppdrag stärks.

## **Organisation**

Små och stora kommuner har helt olika förutsättningar för att arbeta med VINR. Det som är gemensamt är att all personal behöver baskunskap inom området och att det behöver kompletteras med någon form av expertkompetens antingen i den egna kommunen eller från annat håll i länet. Att det finns personella resurser för strategiskt arbete som inte äts upp av ärendehantering, är en förutsättning för ett strategiskt arbete. Det behövs en organisation som kan möta upp frågeställningar gällande:

- det stora antal orosanmälningar med inslag av våld som ökat dramatiskt och som är tidskrävande,
- frustrationen över kortsiktiga lösningar,
- brandkårsutryckningar då det kan handla om liv eller död
- små möjligheter till förebyggande arbete

Detta skapar stress och innebär för många en tung arbetsbelastning som riskerar att leda till sjukskrivningar och hög personalomsättning.

Diskussioner om att dela upp olika ansvarsområden i lite större kommunsammanslutningar för att kunna klara uppdraget, med inspiration ifrån Norra Dalarna lyfts som en framkomlig väg för fler kommuner. Att återskapa Högskolan Dalarna, som ett kunskapscentra eller i någon annan form upprätta någon typ av resurscentrum i Dalarna är en alternativ eller kompletterande väg. Det finns ett stort behov av att representanten i Länsstyrelsens länsgrupp har ett tydligt uppdrag och mandat att representera sin kommun/organisation för möjlighet till mer aktivt arbete.

## **Samverkan/samarbete**

Samverkan efterfrågas i olika former. Lokalt i den egna kommunen med en samordnare som kan förbättra samverkan internt samt tydliggöra syftet med de lokala samverkansgrupperna, där vanligtvis externa aktörer deltar. Regionalt genom att nyttja Länsstyrelsens nätverk till att i större uträkning lyfta gemensamma frågor och goda exempel i Dalarna. Samverkan mellan Länsstyrelsen och Länsnätverket för förvaltningschefer skulle kanske behöva utvecklas. Bollplank och forum i Dalarna för de som arbetar med strategiska frågor skulle kunna finnas via länsgruppen. Behovet av tydliga kanaler för informationsspridning skulle också behöva diskuteras och konkretiseras.

---

## Kompetens/utbildning

På grund av stor personalomsättning och behovet av att involvera fler kommunala verksamheter finns ett fortsatt behov av kontinuerlig basutbildning, information och introduktionsprogram för nyanställd personal. Dalarna skulle behöva diskutera vilken spetskompetens som behövs och vem/vilka som ska bedriva mer avancerat arbete.

## 8 Metoddiskussion

Det ska förtydligas att materialet ger en ögonblicksbild av hur det såg ut i respektive verksamhet vid intervjutillfället. Intervjutillfällena var begränsade till 1 h per intervju och det varierade antal deltagare, och nivå i organisationen som de representerade, medför att en heltäckande kartläggning som är jämförbar mellan de olika kommunerna/organisationerna inte kan ges.

Fördelarna med att fysiskt besöka samtliga kommuner för en intern gruppintervju var många. För det första var kommunbesöken ett sätt att lyfta och synliggöra kvinnofridsfrågan runt om i länet, vilket var ett av de stora behoven som kom fram i baskartläggningen. För det andra så bidrog samtalet mellan nyckelpersonerna ifrån olika delar av samma organisation till en ökad medvetenhet och intern förståelse för varandras roller och vardag, i allt ifrån hur det operativa arbetet bedrivs, till upptäckt av brister som i vissa fall var ganska enkla att åtgärda när det väl synliggjorts. Ett exempel på det var saknad åtkomst till olika interna rutiner och dokument från vissa delar av organisationen som enkelt kunde åtgärdas direkt. En annan positiv effekt var att de tillsammans i rummet behövde sätta ord på och diskutera vad som fungerar bra och vad som inte fungerar, samt vilka utmaningar och utvecklingsbehov organisationen har.

Ytterligare en fördel var att det fanns en bred kunskap inom ämnet hos intervjuarna, vilket medförde att en hel del kunskap och erfarenhet kunde förmedlas, exempelvis i form av nuläge i siffror, tips på kommuner som kommit längre i en viss typ av fråga, goda exempel, viktiga saker att tänka på etc.

## 9 Reflektion

Det finns ett stort engagemang för frågan på de flesta nivåer och det finns ingen som säger att frågan inte är viktigt, men det finns bristande förutsättningar för att klara av uppdraget som helhet och framför allt på lång sikt. Det har funnits ekonomiska resurser i form av utvecklingsmedel från socialstyrelsen,

---

men medlen har beviljats endast ett år i taget fram till och med 2019, och där efter finns det inga besked om ytterligare medel. Detta har medför svårigheter att arbeta långsiktigt. Det strategiska utvecklingsarbetet ofta får stå tillbaka för det operativa mera akuta behovet av att ta emot klienter. Antalet orosanmälningar och utredningar som innehåller våld har ökat drastiskt och förväntningen att kommunen skall ge stöd, hjälp och skydd har också ökat.

Inom många kommuner är arbetsbelastningen hög, vilket skapar en känsla av frustration och hopplöshet som medför stor risk för personal- kunskaps- och erfarenhetstapp. Det blir en ond cirkel som inte bara påverkar arbetsmiljön utan också arbetets kvalité.

Det är en uppenbar svårighet att som ensam kommun klara hela uppdraget gällande kvinnofrid och det finns ett stort behov av att samarbeta mer i länet och över kommungränserna. Olika kommuner har kommit olika långt inom kvinnofridsarbetet där några kommit längre gällande att synliggöra sina verksamheter och nå ut med information om stöd och behandling till exempelvis förövare, andra är mer vana att hantera hedersrelaterat våld och förtryck och de flesta har behov av att bli bättre på arbetet med prostitution och människohandel för sexuella ändamål, män som är utsatta, och HBTQ-personers våldsutsatthet. Det är svårt att hur alla kommuner ska kunna ha spetskompetens inom alla dessa områden. Digitala lösningar kan kanske möjliggöra att avstånd inte behöver vara ett hinder, på samma sätt som det används för behandling inom hälso- sjukvård. Det är viktigt att bredda frågan till att inkludera hela kommunen för att på en bättre sätt få möjlighet att arbeta mera långsiktigt och förebyggande.

Länsstyrelsens länsgrupp MVK/VINR kan vara ett viktigt forum för det länsövergripande arbetet, men för att arbetet skall kunna ske optimalt så måste förutsättningarna för nätverket ses över. Deltagarna behöver ett tydligt mandat med befogenhet att representera hela sin organisation, med syfte att arbeta mer konkret och att återföra och inhämta information och åsikter till och från sin organisation. Representanten i länsgruppen MVK/VINR bör också delta och inhämta och återföra information och synpunkter till den lokala samverkansgruppen, så att alla nätverk tydligare hänger ihop.

Det görs fantastiskt mycket bra arbete runt om i länet och generellt finns det bra stöd och skydd för den som utsätts och barn som bevittnar våld, även om det till viss del skiljer sig åt på vart i länet man bor. När det gäller mera specifika frågor och det förebyggande långsiktiga arbetet saknas till viss del kompetens, beslut, tid och ekonomiska resurser.

---

## 10 Konklusion

Ett bättre gemensamt arbete och synsätt i Dalarna kan medföra mindre frustration, bättre arbetsmiljö, mer förebyggande arbete, bättre och mer jämlikt stöd och skydd, vilket på sikt kan leda till minskat våld och lidande, ökad trygghet och minskade samhällsekonomiska kostnader.

Utvecklingsledare Hanna Lundgren, Agneta Haraldsson Region Dalarna

Falun 2020-03-02

## 11 Bilagor – se separat dokument