



Länsstyrelsen
Västmanlands län

Ett kraftfullt verktyg men ingen patentlösning

Om kvinnofridssamordnarna i Västmanland



Analyskraft 2019

Utgiven av Länsstyrelsen i Västmanlands län
Produktion: Graf&Bild • Illustrationer: Annefrid Sjöman



Svanen "

/Graf&Bild, "

Innehåll



Förord, 5

Sammanfattning, 6

En utvärdering om kvinnofridssamordnarnas resultat, utmaningar och framgångsfaktorer i Västmanland, 8

Kvinnofridssamordnare beskrivs som en framgångsfaktor, 9

Åtta av tio kommuner i länet har kvinnofridssamordnare, 9

Utvärderingen undersöker samordnarnas effekt på kvaliteten i arbetet, 10

Kvinnofridssamordnarna bidrar generellt till att höja kvaliteten i arbetet, 12

Samordnarna bidrar till ökad kunskap om våld, 13

Några samordnare bidrar till ökat klientfokus, 18

De flesta samordnarna skapar trygghet hos handläggarna, 19

Den interna samordningen och helhetssynen blir generellt bättre, 20

Tillgängligheten för medborgarna ökar, 24

De flesta samordnarna gör arbetet mot våld mer effektivt, 25

Kommunerna utan kvinnofridssamordnare har grundkunskap och intern samordning, 28

Förklaringar till varför alla inte lyckas lika bra, 31

Det fungerar inte att kombinera samordnartjänsten med handläggning, 31

Utmanande att dela på samordnare, 32

En strategisk roll minskar effekten på socialtjänstens arbete, 34

Otydlig roll i många kommuner försvårar, 35

Placeringen i organisationen måste hänga ihop med rollen, 36

Framgångsfaktorer för att lyckas, 37

Närhet till socialsekreterarna, 37

Team med experter från olika enheter, 38

Stöd från ledningen och ingå i chefsgruppen, 39

Rätt person på rätt plats, 40

Bilaga 1 Datainsamling, 42

Bilaga 2 Enkätfrågor till kvinnofridssamordnarna, 44



Förord



Frihet från våld är en mänsklig rättighet. Mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer är ett samhälls- och folkhälso- problem som allvarligt påverkar levnadsvillkor och livskvalitet för dem drabbade. Psykiskt, fysiskt och sexuellt våld kan under inga omständigheter accepteras eller ursäktas. Att förhindra våld i nära relationer är bland Länsstyrelsens prioriterade uppdrag. För de våldsutsatta kan det handla om liv och död och därför kan rätt skydd och stöd göra stor skillnad.

Länsstyrelsen har i uppdrag från regeringen att stödja samordningen av insatser i länet som syftar till att motverka mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Länsstyrelsen har även i uppdrag att bistå socialtjänsten i länet med kunskap och metodstöd. I regeringsuppdraget ingår även att länsstyrelsen ska ha god kännedom om befintlig kapacitet samt styrkor och svagheter.

I samband med att regeringen förstärkte insatserna för att motverka mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer tillsatte flera kommuner i länet kvinnofridssamordnare. Kommunernas samordnare med uppdraget att motverka mäns våld mot kvinnor jobbar oftast inom socialtjänsten. Idag finns det kommunala samordnare i åtta av länets tio kommuner. I jämförelse med resten av landet så har Västmanland högt antal kommuner med samordnare. Detta har lett till ett ökat intresse av att utvärdera huruvida samordnarfunktionen ger effekt i kommunernas arbete. En utvärdering som bland annat ska kartlägga om funktionen gör någon skillnad för kommunen och eller för den enskilde? Syftet med rapporten är således att undersöka och analysera kvinnofridssamordnarnas roller och uppdrag för att finna framgångsfaktorer och framtida utvecklings-

områden med målet att skapa ett län med hållbart och hög kvalitativt kommunalt kvinnofridsarbete.

I denna rapport presenteras en beskrivning samt en fördjupad analys av effekten av länets kvinnofridssamordnare. Förhoppningen är att rapporten kan ge stöd och inspiration till enskilda kommuner när de utvecklar och förbättrar sitt arbete i att motverka våld i nära relationer. I den avslutande delen av rapporten finns därför konkreta framgångsfaktorer hur organisationer kan utvecklas på kvinnofridsområdet.

Avslutningsvis vill jag framföra ett stort tack till alla inblandade, ansvariga för rapporten Pernilla Börjesson, funktionsledare Social Hållbarhet, Länsstyrelsen, utredare och skribent Camilla Gjerde, Analyskraft och särskilt alla de 36 personerna i länet som delat med sig av sina erfarenheter, kloka synpunkter och sin kunskap.

Med hopp om ett län fritt från våld i nära relationer önskar jag dig en givande läsning.

Mino Akhtarzand

Landshövding i Västmanlands län

Sammanfattning



Våld i nära relationer är ett stort samhällsproblem. Kommunerna har det yttersta ansvaret för att enskilda får det stöd och den hjälp de behöver och har därför en central uppgift i att förebygga våld och stödja dem som drabbas. Samtidigt är det många aktörer som behöver samverka för att stödja våldsutsatta och våldsutövare. Många kommuner har därför kvinnofridssamordnare för att stärka kommunernas arbete med våld i nära relationer.

Analyskraft har fått i uppdrag av Länsstyrelsen i Västmanlands län att utvärdera effekten av kvinnofridssamordnarna i länet. Åtta av Västmanlands tio kommuner har i dag kvinnofridssamordnare. Utvärderingen är kvalitativ och bygger i huvudsak på 36 intervjuer med kvinnofridssamordnare, chefer och medarbetare i kommuner, statliga myndigheter och frivilligorganisationer.

Kvinnofridssamordnarna höjer kvaliteten i kommunens arbete

När det fungerar som bäst, bidrar kvinnofridssamordnarna i Västmanland till att höja kvaliteten på kommunens arbete med våld i nära relationer på de flesta områden. Samordnaren kan till och med påverka andra kommuners arbete genom att ta initiativ som inspirerar andra, men också genom att ta länsinitiativ. Samordnarna fungerar som en blåslampa som ser till att frågan inte glöms bort.

Kvinnofridssamordnarna bidrar främst till att höja kvaliteten genom ökad kunskap om våld i nära relationer bland de anställda i kommunen och mer generellt bland kommuninvånare, skola och kommunala bostadsbolag. En av de viktigaste effekterna av den ökade kunskapen bland socialsekreterare är att det ger en trygghet i arbetet. Tryggheten bland socialsekreterarna ökar också

med rutiner och handböcker som kvinnofridssamordnarna tar fram. Det ökar i sin tur rätts säkerheten för klienterna. Kvinnofridssamordnarna bidrar oftast också till en bättre helhetssyn på våldsfrågor i kommunen, just för att det är en person som håller i trådarna, driver på och samlar aktörer internt och externt.

När det fungerar bra är kvinnofridssamordnarna en effektiv lösning som bidrar till att kommunerna arbetar aktivt med våld i nära relationer på olika nivåer och till att det blir ett större klientfokus i våldsärenden.

Kvinnofridssamordnare är ingen patentlösning

Däremot blir kvaliteten på arbetet med våld i nära relationer inte nödvändigtvis bättre av att ha en kvinnofridssamordnare. I två av kommunerna fungerar inte tjänsten optimalt i dagsläget och det är svårt att se konkreta effekter av samordnaren i de två kommunernas arbete med våld i nära relationer.

Då kan små kommuner utan kvinnofridssamordnare, men som har bildat fungerande familjefridsteam, uppnå lika bra resultat med mindre resurser. De två kommunerna i länet som inte har kvinnofridssamordnare, arbetar med våldsärenden på ett systematiskt och enhetligt sätt genom en familjefridsgrupp och har byggt upp en grundkompetens i kommunen om våld i nära relationer. De har däremot inte samma spetskompetens som kommuner med en kvinnofridssamordnare som kan driva frågan, delta på regionala möten och se till att kommunen hela tiden är ”med i matchen”. Det är också svårare för externa aktörer att få kontakt med kommunen, eftersom det inte finns någon utpekad person med ansvar för våldsfrågor.

Förklaringar till varför alla inte lyckas lika bra

En av de viktigaste förklaringarna till varför inte alla kvinnofridsamordnare lyckas lika bra, är organiseringen av tjänsten. I en kommun handlar det om att samordnartjänsten kombineras med handläggarpuppgifter. Då äts samordnarpuppgifterna lätt upp av de mer akuta handläggarpuppgifterna. Det fungerar bättre att kombinera samordnartjänsten med andra strategiska uppgifter om kommunen inte kan ha en heltidstjänst.

I en annan kommun skapar den gemensamma samordnartjänsten som tre kommuner delar på, utmaningar. En huvudutmaning med att dela samordnare är att närheten till verksamheten blir svår att upprätthålla. En otydlig roll med otydliga uppgifter skapar också svårigheter för flera att nå ut och uppnå resultat.

Fyra framgångsfaktorer

Det är ensamt att vara kvinnofridsamordnare. Många vittnar också om att det är en roll där man ibland möter motstånd från organisationen. För att underlätta samordnarnas roll och möjligheter att påverka arbetet i och utanför kommunen, pekar den här utvärderingen på betydelsen av fyra faktorer:

- närhet till socialsekreterarna som arbetar med våldsärenden
- team med ”experter” från olika enheter för att minska sårbarheten
- uttalat stöd från chefer och ledningen och en plats i chefsgruppen
- rätt person på rätt plats.



En utvärdering om kvinno- fridssamordnarnas resultat, utmaningar och framgångs- faktorer i Västmanland



Regeringen har beslutat om en tioårig nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor (2017–2027). Regeringen framhåller att samverkan mellan olika aktörer – både myndigheter och ideella organisationer – är den viktigaste framgångsfaktorn för att förebygga och bekämpa våld i nära relationer.

Länsstyrelserna har ett särskilt ansvar för att

den nationella strategin får genomslag i länen. Länsstyrelserna arbetar för att stärka samverkan mellan myndigheter, kommuner, landsting och regioner, civilsamhällets organisationer och andra aktörer. Länsstyrelserna ansvarar också för ett regionalt metod- och utvecklingsstöd till kommunerna för att underlätta implementering av nya metoder och stimulera ett långsiktigt utvecklingsarbete.¹

¹ Länsstyrelsen Västmanland (2017). Strategi för myndighetssamverkan om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer, Västmanlands län 2017–2020, diariennr. 801-2034-2017.

Kvinnofridssamordnare beskrivs som en framgångsfaktor

Flera utvärderingar lyfter upp kvinnofridssamordnare som en framgångsfaktor för att förebygga och bekämpa våld i nära relationer i kommunerna.² Kvinnofridssamordnare beskrivs som en ”spindel i nätet” och som en central samordningsfunktion för de aktörer som ska arbeta för kvinnofrid och motverka våld i nära relationer. Kvinnofridssamordnarna ska också utveckla och sprida kunskap och metoder i arbetet internt i kommunen.

En utvärdering från länsstyrelsen i Stockholm tyder på att den interna samordningen i kommunen förbättras med en kvinnofridssamordnare, på övergripande nivå och ibland på individnivå. Polisen och kvinnojourer ser stora skillnader mellan kommuner som har samordnare och de som inte har det. Däremot påverkas resultaten av hur kommunen har organiserat funktionen och vilket mandat samordnaren har.³

Åtta av tio kommuner i länet har kvinnofridssamordnare

Många kommuner har i dag kvinnofridssamordnare för att stärka kommunernas arbete med våld i nära relationer. Åtta av tio kommuner i Västmanland har i dag kvinnofridssamordnare. Kunskapen om vad samordnarna bidrar till är däremot begränsad.

Länsstyrelsen i Västmanland vill därför utvärdera effekten av kvinnofridssamordnarna i länet, hur samordnarna arbetar för att uppnå resultat och vilka organisatoriska utmaningar som finns. Länsstyrelsen är också intresserad av att undersöka om arbetet med våld i nära relationer fungerar bättre i kommuner som har kvinnofridssamordnare jämfört med de som inte har det. Den här rapporten ger svar på dessa frågor.

Heltidstjänst i två av åtta kommuner

Det är totalt sex kvinnofridssamordnare fördelat på åtta kommuner i Västmanland. En av samordnarna har tre kommuner som arbetsområde.

Två av de åtta kommunerna har en kvinnofridssamordnare på heltid, de andra fyra jobbar deltid, från 50 procent till 75 procent. Samordnaren som delar sin tjänst på tre kommuner jobbar totalt 75 procent men ska fördela sin tid lika mellan de tre kommunerna.

Samordnarna är alla placerade inom socialtjänstens individ- och familjeomsorg. Där ingår bland annat ekonomiskt bistånd, missbruks- och beroendevård, familjerätt, familjerådgivning och barn- och ungdomsvård. En av samordnarna är placerad på en enhet inom individ- och familjeenheten (vuxenenheten).

² Länsstyrelsen i Stockholm (2014). Kvinnofridssamordnare – utredning av en nyckelfunktion. Rapport 2014:13; SKL (2016). Framgångsfaktorer i kvinnofridsarbetet. En undersökning av utvecklingen av arbetet mot våld i nära relationer i kommuner.

³ Länsstyrelsen i Stockholm (2014). Kvinnofridssamordnare – utredning av en nyckelfunktion. Rapport 2014:13.

Utvärderingen undersöker samordnarnas effekt på kvaliteten i arbetet

Det är svårt att mäta kvinnofridssamordnarnas direkta effekt på kommunens förebyggande arbete med våld i nära relationer och dess stöd till våldsutsatta. Utvärderingen utgår därför främst från de indirekta effekterna samordnarna kan förväntas ha på arbetet med våld i nära relationer.

Utgår från sex resultatområden

Utvärderingen undersöker kvinnofridssamordnarnas effekt på sex kvalitetsområden som Socialstyrelsen tillsammans med SKL har tagit fram för öppna jämförelser inom socialtjänstens områden. De sex områdena utgår från kvalitetsbegreppen i socialtjänstlagen (2001:453) (SoL) och lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS).

Kvalitetsområdena är: ⁴

- Kunskapsbaserad verksamhet
- Självestämmande och integritet (brukarfokus)
- Helhetssyn och samordning
- Trygghet och säkerhet
- Tillgänglighet
- Effektivitet

Utvärderingen utgår från dessa sex områden för att få en bild av vilka resultat kommunerna uppnår med och utan kvinnofridssamordnare. ⁵

Undersöker vad som bidrar till resultat och hur

För att få kunskap om huruvida kvinnofridssamordnarna bidrar till kvaliteten i arbetet mot våld i nära relationer, är det viktigt att undersöka vad samordnarna gör som bidrar och eventuellt inte bidrar till resultat. Hur kommunerna har organiserat funktionen kan belysa när samordnarna uppnår resultat och när de inte gör det.

En viktig jämförelsegrupp blir de två kommunerna i Västmanland som inte har någon kvinnofridssamordnare. En annan viktig jämförelse är att se på kvaliteten i kommunens arbete med våld i nära relationer före och efter de har fått en kvinnofridssamordnare.

Frågeställningar om resultat, utmaningar och framgångsfaktorer

Utvärderingen besvarar tre övergripande frågeställningar:

1. Vilken effekt har kvinnofridssamordnaren på kvaliteten i arbetet med våld i nära relationer?
2. På vilket sätt bidrar kvinnofridssamordnarna till att förebygga våld i nära relationer och att våldsutsatta får ett bra stöd i kommunen?
 - Vad finns det för fördelar med en kvinnofridssamordnare?
 - Vad finns det för utmaningar?
3. Hur har kommunerna organiserat funktionen?
 - Vilka för- och nackdelar finns det med dagens organisering?

⁴ Socialstyrelsen (2018). Öppna jämförelser 2018. Våld i nära relationer. Guide för att tolka resultaten.

⁵ I Socialstyrelsens öppna jämförelser av våld i nära relationer ingår inte kvalitetsområdena självbestämmande och integritet och effektivitet. De är däremot relevanta att ha med i en kvalitativ undersökning som denna.

Undersökningen är kvalitativ

Utvärderingen täcker alla tio kommuner i länet. Undersökningen är kvalitativ eftersom det inte finns kvantitativa resultatindikatorer på kvinnofridssamordnarnas arbete. Undersökningen bygger huvudsakligen på 36 intervjuer med representanter för kommuner, statliga myndigheter och frivilligorganisationer. Intervjuer är det bästa sättet att få information om resultat och orsaksamband i ett relativt litet antal kommuner där det inte finns andra datakällor. Jag har intervjuat:

- alla kvinnofridssamordnarna i Västmanland
- chefer och kollegor i länets tio kommuner
- representanter för Polisen, Åklagarmyndigheten, Kriminalvården, två kvinnojourer och Centrum mot våld (CMV våldsutövare) i Västmanland.

De sex kvinnofridssamordnarna svarade också skriftligt på en kort enkät om organiseringen av funktionen och vilka resultat de anser att de har uppnått.



Där det är möjligt har jag använt statistik om våldsåreanden för att visa möjliga indirekta effekter av att ha kvinnofridssamordnare i Västmanland. Jag har också analyserat dokument, i första hand handlingsplaner och rutiner, men också kartläggningar av kommunens arbete mot våld och beskrivningar av olika initiativ som Huskurage och Länskompotten (Läs mer om datainsamlingen i bilaga 1).

Rapporten har fyra kapitel

Rapporten är uppdelad i fyra kapitel. Kapitel två beskriver vilka huvudsakliga resultat som kvinnofridssamordnarna i Västmanland bidrar till. Kapitlet redogör också för hur samordnarna arbetar för att höja kvaliteten i kommunens arbete med våld i nära relationer. Här ingår det också en beskrivning av arbetet i de två kommunerna som inte har kvinnofridssamordnare. Kapitel tre lyfter förklaringar till varför inte alla kvinnofridssamordnare i länet uppnår lika goda resultat och vilka utmaningar som finns. Kapitel fyra sammanfattar vilka framgångsfaktorerna är för att kvinnofridssamordnarna i Västmanland ska påverka kvaliteten i kommunens arbete med våld i nära relationer.

Kvinnofridssamordnarna bidrar generellt till att höja kvaliteten i arbetet



Kvinnofridssamordnarna i Västmanland bidrar generellt till att höja kvaliteten i kommunens arbete med kvinnofrid och våld i nära relationer.

De gör det främst genom att bidra till ökad kunskap om våld i nära relationer, bland anställda i kommunen och mer generellt bland kommuninvånare, skola och kommunala bostadsbolag. En av de viktigaste effekterna av den ökade kunskapen bland socialsekreterare är att det bidrar till en trygghet i arbetet. Tryggheten ger ökad rättssäkerhet för brukarna och ökad likvärdighet mellan kommunerna. Helhetssynen, att det är en person som håller i trådarna, driver på och ser till att kvinnofrid inte glöms bort, är också en viktig effekt av att ha en kvinnofridssamordnare. I några fall bidrar också kvinnofridssamordnarna till ökad tillgänglighet för våldsutsatta genom att erbjuda stödsamtal.

När det fungerar bra bidrar kvinnofridssamordnarna till ökad effektivitet i arbetet med våld i nära relationer. Det gör de genom att fungera

som en ingång till våldsärenden som alla känner till, genom att bidra till en hög kunskapsnivå hos handläggarna så att de effektivt kan hantera våldsärenden på egen hand eller genom att vara bollplank i svåra ärenden.

Resultaten är däremot inte lika goda i alla kommuner som har kvinnofridssamordnare. I två av de åtta kommunerna i länet fungerar det dåligt med samordningsfunktionen. I dessa två kommuner har kvinnofridssamordnaren liten effekt på kvaliteten i kommunens arbete med våld i nära relationer.

Kapitlet följer de sex kvalitetsområdena för öppna jämförelser av socialtjänstens arbete:

- Kunskapsbaserad verksamhet
- Självbestämmande och integritet (klientfokus)
- Helhetssyn och samordning
- Trygghet och säkerhet
- Tillgänglighet
- Effektivitet

Samordnarna bidrar till ökad kunskap om våld

En kunskapsbaserad verksamhet innebär att socialtjänsten utför tjänsterna i enlighet med vetenskap och beprövad erfarenhet. Det innebär också att det finns en plan för handläggarnas kompetensutveckling som utgår från deras behov och kunskapsnivå.⁶ I kommunen är det socialnämnden som ansvarar för att personalen har rätt utbildning och kompetens.

Det vanligaste resultatet av kvinnofridssamordnarnas arbete är ökad kunskap om våld i nära relationer bland chefer och medarbetare i kommunen, främst inom socialtjänsten. I sju av de åtta kommunerna som har kvinnofridssamordnare menar chefer och medarbetare att de har fått mycket bättre kunskap om våld med hjälp av samordnaren.

Många av de intervjuade lyfter fram att kunskap är helt centralt för att kunna upptäcka våldet – och för att i förlängningen kunna stödja våldsutsatta och våldsutövare.

Ökad kunskap får betydelse för våldsutsatta och våldsutövare

En typisk kommentar från socialsekreterare är att de har fått mycket bättre kunskap om våld i nära relationer med hjälp av samordnaren. Det har i sin tur lett till att de lättare ser signaler på våld och att de hanterar våldsärenden mer rättsäkert.

”Jag hade inte haft samma kompetens om våld i nära relationer och heder som jag har i dag. Samordnaren har genererat interna utbildningar som hon har hållit i själv och har bjudit in föreläsare, så man har hela tiden fått information gratis.

Annars hade man kanske varit på utbildning en gång och sedan inte fått mycket uppdateringar. Då skulle det vara svårare att vara handläggare och se signalerna på våld. Om vi inte hade haft någon som pushade på. Det hade kanske lett till att vi hade felhanterat ärenden, i våldsärenden är detaljerna extremt viktiga.” (Socialsekreterare)

Även i en av kommunerna där de inte riktigt får samordningsfunktionen att fungera, menar chefen att kunskapen har ökat under de åren de har haft samordnare. Det gör i sin tur skillnad för våldsutsatta och våldsutövare.

”Om man tittar på hur det är för klienterna som kommer har vi alla, över hela individ- och familjeomsorgen, en kunskap om våld i nära relationer. Det finns rutiner, möjlighet att sätta in snabba insatser och möjlighet att få snabba stödsamtal. På flera områden frågar vi också på rutin. Utåt mot klienterna känner jag att vi har kommit långt

Regionalt metod- och kompetensstöd

Länsstyrelsen kan bidra med kunskap, metoder och implementeringsstöd till myndigheter, landsting, kommuner och civilsamhället. I stödet ingår bland annat att sprida kunskap inom området mäns våld mot kvinnor via webbutbildningar, webbstöd, konferenser, utbildningsdagar, kampanjer med mera.

⁶ Socialstyrelsen (2018). Öppna jämförelser 2018 – våld i nära relationer – guide för att tolka resultaten, s. 7, 20.

ändå. Våra våldsärenden känner jag blir väldigt väl omhändertagna eftersom vi har så kunniga handläggare. Jag tänker att det är det viktigaste, det är klienterna vi måste göra skillnad för.” (Chef)

Också i en annan kommun där chefer och medarbetare är kritiska till vad samordnaren uppnår, menar en chef att de får hjälp att ta till sig ny kunskap med hjälp av samordnaren.

”**Jag tror att vi når längre** med hjälp av samordnaren. Vi får bättre input, vi får hjälp att både se och ta till oss kunskap, utbildningar, omvärldsanalyser och strategiska frågor. Samordnaren väcker andra frågor, hjälper oss att få upp ögonen för andra saker som till exempel problemet med psykiskt sjuka våldsutsatta och problemet med äldre som får hemtjänst som blir våldsutsatta. Saker man inte tänker på.” (Chef)

Samordnarna utbildar och informerar om utbildningar

Gemensamt för alla kvinnofridssamordnarna i Västmanland är att de informerar om utbildningar och kurser, de ordnar föreläsningar och ser till att medarbetarna går kurser om våld i nära relationer, heder och relaterade ämnen.

En chef säger att samordnaren ser till att frågan hela tiden hålls levande och att det är lätt att få kunskap om våld i nära relationer, även om handläggare eller öppenvård byts ut.

Det är vanligt att kvinnofridssamordnaren är ansvarig för att alla inom individ- och familjeomsorgen går webbkursen om våld som Nationellt Centrum för kvinnofrid har tagit fram i samarbete med länsstyrelserna och Socialstyrelsen. I en del fall leder samordnaren gruppdiskussionerna, i andra fall ser de till att alla går kursen, antingen individuellt eller i grupp.

I vissa kommuner leder samordnaren också webbutbildningen utanför individ- och familjeomsorgen.

”**Jag kör webbutbildningar** och är gruppleddare

för den. Alla har utbildats. Under 2017 körde jag den för alla tre enheter. I år har jag kört för vuxenutbildning - lärare och rektorer. Nu ska jag ha ett uppsamlingsheat för de som har missat kursen och för nyanställda.” (Kvinnofridssamordnare)

Inte alla kvinnofridssamordnarna leder utbildningar även om de är utbildade i kollegastöd. I en av kommunerna är samordnaren handläggare på deltid och säger att hon helt äts upp av det arbetet. Det är bland annat utbildningar av kollegorna som blir lidande.

”**Jag behöver jobba med utbildning**, jag har fått utbildning för att bli kollegautbildare i FREDA bedömningsmetoder men då måste jag ju få tid att göra det här utbildningsmaterialet och utbilda mina kollegor. Så ja, det blir verkligen lidande.” (Kvinnofridssamordnare)

Webbkurs om våld

är en webbaserad introduktionskurs framtagen av Socialstyrelsen, Nationellt Centrum för kvinnofrid samt Länsstyrelserna. Den ger grundläggande kunskap om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer och vänder sig i första hand till de som arbetar inom socialtjänsten. Men den kan också användas av yrkesverksamma inom vård, omsorg, skola och rättsväsende.

Samordnaren är i bästa fall en informationsluss

Alla samordnarna informerar om aktuella utbildningar och skickar ut inbjudningar till kommunanställda, främst inom individ- och familjeomsorgen. De flesta har stående punkter på arbetsplatsträffar för att informera om det senaste inom området. Andra deltar regelbundet i arbets-

grupperna inom individ- och familjeomsorgen eller har en egen grupp med experter på våld som är ansvarig för att ta informationen vidare.

Många av de intervjuade tar upp att det kommer mycket information om kurser, utbildningar, träffar och konferenser. I några kommuner fungerar detta bra och samordnaren blir en sluss som underlättar för chefer och medarbetare. En chef säger:

”Samordnaren sållar vad som är viktigt här, det skulle bli för mycket annars. Tänker ’Det här har vi faktiskt aldrig haft, det behövs.’”

Viktigt att utveckla kompetensutvecklingsplaner för att kunna fylla kunskapshålen

För att kunna ge information om relevanta utbildningar är det viktigt att ha kompetensutvecklingsplaner för anställda och chefer. Tre av de sex samordnarna har kompetensutvecklingsplaner för medarbetarna inom individ- och familjeomsorgen.

En av kommunerna som har haft kvinnofridsamordnare länge har haft en kompetensutvecklingsplan för alla anställda inom individ- och familjeomsorgen sedan 2016. Syftet var att höja kunskapsnivån hos anställda. Kompetensutvecklingsplanen innefattar både grundläggande kompetens och utökad kompetens. Den grundläggande kompetensen består av utbildningar och kurser som alla medarbetare ska genomföra. Den utökade kompetensen anpassas utifrån vilka ansvarsområden medarbetaren har.

En av de andra samordnarna påbörjade en strukturerad planering för kompetensutveckling och utbildning i arbetsgrupperna inom individ- och familjeomsorgen under hösten 2018. Ett första steg var att medarbetarna fick bedöma sin kunskap i enkla enkäter.

I en av kommunerna där det inte finns en kompetensutvecklingsplan, önskar chefer och medarbetare att kvinnofridsamordnaren kunde ta initi-

ativ till att kartlägga kunskapen och vilka behov medarbetarna har, så att de kan göra en plan över vilka utbildningsinsatser medarbetare och chefer behöver.

Nu får medarbetare och chefer i stället information om utbildningar ad hoc-mässigt och ofta med kort varsel. Från verksamhetens synpunkt blir det ineffektivt och svårt att kunna ”göra sitt jobb” och samtidigt kompetensutvecklas om det inte finns en tydlig plan att utgå ifrån.

”Vi fick en utbildning från samordnaren som vi redan har satsat jättemycket på. Det behöver vi inte, vi behöver något annat. Det blir inte bra. Då kanske man inte får folk på utbildning, vi kommer inte... Man kanske bör kolla vilka grupper vi inte har satsat på, vad behöver vi utveckla – vad ska vi satsa på i år?” (*Socialsekreterare*)

De flesta samordnare stödjer och informerar nyanställda om våld i nära relationer

När det kommer nya socialsekreterare till individ- och familjeomsorgen är det vanligt att kvinnofridsamordnaren sätter sig ner och informerar den nyanställde om vad våld i nära relationer är, vad det innebär att fråga på rutin och går igenom utbildningsbehov.

”När det kommer någon ny sitter vi alltid tillsammans, jag och den nya. Jag går igenom vad jag gör, vem jag är, ger riktlinjer och rutiner, berättar om vilka utbildningar vi har krav om att göra, berättar om FREDA och vad det är. Sen är länsstyrelsen jätteduktig på att ha utbildning, och alla hos oss ska ha gått en sådan utbildning. Alla nya försöker vi slussa när det finns ett tillfälle.” (*Kvinnofridsamordnare*)

”Det är med i vår introduktionsplan att nyanställda har genomgång med samordnaren om våld i nära relationer och jag vet att de går webbutbildningen om våld och FREDA-utbildning.

Samordnaren undersöker så att alla har gått utbildningarna.” (*Socialsekreterare*)

En socialsekreterare som nyligen började jobba i en av Västmanlands kommuner berättar att samordnaren har varit ett väldigt bra stöd för henne i att få bättre kunskap om våld i nära relationer. Samordnaren har främst gett tips och råd om utbildningar, kurser, lässträffar och konferenser, och hjälpt henne att strukturera upp och välja vilka kurser hon skulle gå på.

Hon jobbar i en liten kommun och för henne har kunskapen varit avgörande för att kunna ge ett kvalitativt stöd till klienterna i våldsärenden.

”Jag vet mycket tydligare hur vi ska hantera klienterna. När vi inte hade kunskapen hade vi inga rutiner, vi fick gå på känsla. Nu har vi infört tydliga rutiner. Jag har lyssnat in hur de gör i andra kommuner, plockat godbitarna och bollat lite med andra kommuner och med samordnaren.” (*Socialsekreterare*)

Att jobba som socialsekreterare inom individ- och familjeomsorgen i en kommun med en kvinnofridssamordnare är däremot ingen garanti för att ha fördjupad kunskap om våld. Just socialsekreteraren som har fått mycket bättre kunskap genom stöd från samordnaren, jobbade tidigare i en annan kommun som också har en kvinnofridssamordnare. Som nyexaminerad menar hon att hon fick grundkunskapen om våld, men ingen fördjupad kunskap eftersom hon inte gick några kurser eller utbildningar om våld.

Samordnarna arbetar för att få kommunen att fråga om våld på rutin

Ett rekommenderat sätt att upptäcka våld i nära relationer är att fråga om våld på rutin. Alla samordnarna säger att det är något de har arbetat för att få individ- och familjeomsorgen att göra. I hälften av kommunerna som har kvinnofridssamordnare, har kommunen infört att individ- och familjeomsorgen ska fråga om våld på rutin, så

kallade FREDA-kortfrågor. I en av kommunerna är det bara vuxenenheten som genomför det regelbundet.

”Alla utredande socialsekreterare och mottagningssekreterare ska följa FREDA-kortfrågor. Alla hos oss kan komma i kontakt med kvinnofrid.” (*Socialsekreterare*)

Många samordnare ser också till att alla inom individ- och familjeomsorgen har gått FREDA-utbildning.

FREDA

FREDA är standardiserade bedömningsmetoder för att stödja socialtjänsten i att identifiera och bedöma behov av skydd och stöd för personer som har utsatts för våld i nära relationer. Utvecklingen av FREDA är ett uppdrag från regeringen till Socialstyrelsen. Socialtjänsten bör använda standardiserade riskbedömningsinstrument i våldsärenden. Länsstyrelserna har i uppdrag att stödja socialtjänsten i FREDA Bedömningsmetoder.

”Vi har haft en massiv utbildningsinsats på FREDA. Alla medarbetare har gått FREDA-utbildning, och vi som är utvalda är FREDA kollega-utbildade. Vi kan kollegautbilda nyanställda så att vi snabbt utbildar nya och att de inte behöver sitta och vänta.” (*Socialsekreterare*)

”Samtliga anställda har fått utbildning inom FREDA för att kunna genomföra kortfrågorna i möten. Implementeringsarbetet sker löpande för att ’påminna’ om vikten av att fråga samt vid nyanställningar.” (*Kvinnofridssamordnare*)

Generellt är det svårt för samordnarna att nå ut med kunskap till hela kommunen. Alla kvinnofridssamordnarna var under 2018 pla-

cerade inom individ- och familjeomsorgen. En av samordnarna ska från och med april 2019 placeras under socialchefen för att lättare kunna arbeta med hela socialtjänsten. Flera nämner problemen de har med att nå ut till hela kommunen med utbildningar och kunskap, just för att de uppfattas som del av individ- och familjeomsorgen.

En samordnare berättar om svårigheterna att nå ut till andra delar av kommunen:

”I lokal samverkan har jag lyft frågan om webbutbildningen. Vi har som krav hos oss på individ- och familjeomsorgen att alla ska gå den. Då lyfte jag frågan om det gick att göra den inom äldreomsorgen och hemtjänst till exempel, men de såg det väldigt svårt att sätta något krav.” (*Kvinnofridssamordnare*)

En del samordnare bidrar till att öka kunskapen genom att vara bollplank för socialsekreterarna

Hälften av kvinnofridssamordnarna i Västmanland jobbar nära socialsekreterarna inom individ- och familjeomsorgen. De är bollplank i svåra ärenden och bidrar till att socialsekreterarna känner sig trygga på att de gör rätt. Flera av de intervjuade socialsekreterarna återkommer till att våld i nära relationer är ett komplext område, att det kan handla om liv och död och att de behöver känna sig trygga.

En av cheferna uttrycker att han aldrig kunde tänka sig att vara utan bollplanksdelen för att den bidrar till så mycket trygghet hos handläggarna. Det samma uttrycker handläggare:

”Jag uppskattar mest bollplanket och att man får uppdateringarna på området. Att samordnaren ser till att man får det man behöver för att göra ett bra jobb.” (*Socialsekreterare*)

Alla kartlägger och analyserar, men på olika sätt

Socialnämnden ska analysera om utbudet av insatser och andra sociala tjänster som erbjuds våldsutsatta och barn som bevittnat våld svarar mot behoven i kommunen.⁷ För de flesta kvinnofridssamordnarna i länet är det en naturlig del av deras jobb att de ansvarar för statistik och uppföljning av kommunens arbete med våld i nära relationer.

En av fördelarna med att ha en kvinnofridssamordnare är att det finns resurser för att systematiskt följa upp verksamheten enligt en av cheferna. Systematiska uppföljningar gör att kommunen kan jobba evidensbaserat med våld i nära relationer, så att det syns att de blir bättre – eller tvärt om – och att det inte bara blir en känsla.

”Vi kan följa upp på längre sikt – systematiskt enligt Socialstyrelsen (SUV). Så att det inte bara blir en känsla att vi blir bättre utan att det ska synas, eller synas att det inte blir bättre. Vi kan jobba evidensbaserat med frågan, vad har vi gjort? Har det funkat?” (*IFO-chef*)

Två av kvinnofridssamordnarna har tagit initiativ till att socialtjänsten ska följa upp sitt arbete med våld i nära relationer på ett systematiskt sätt, enligt Socialstyrelsens verktyg för systematisk uppföljning av våld i nära relationer (SUV). Båda påbörjade arbetet med detta under hösten 2018 och har inga resultat av arbetet ännu. Flera av de andra samordnarna har gått utbildning i att genomföra SUV, men har ännu inte infört det i sina kommuner.

En av samordnarna är mer skeptisk till att ansvara för statistik och uppföljning. Det tar tid ifrån andra uppgifter och samordnaren har efterfrågat ett tydligt syfte med datainsamlingen.

⁷ Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om våld i nära relationer (SOSFS 2014:4).

Några samordnare bidrar till ökat klientfokus

Ett av syftena med att ha ett kvalitativt arbete med våld i nära relationer är att insatserna ska vara individualiserade och situationsanpassade. De ska ha ett klientfokus.

Några av intervjupersonerna säger att kvinnofridssamordnaren gör så att kommunen kan erbjuda det bästa för medborgarna i kommunen och ge dem stöd utifrån behov. Några initiativ från en kvinnofridssamordnare är "länskompotten" som gynnar våldsutsatta i hela länet och "barnkassar" till barn i skyddade boenden.

Samordnarna underlättar för våldsutsatta att få bostad i länet genom länskompotten

Ett exempel på att kvinnofridssamordnarna kan bidra till att stödet till våldsutsatta har ett större klientfokus, är den så kallade länskompotten som en av länets samordnare har tagit initiativ till och som ska börja gälla 2019.

Initiativet till länskompotten kom när samordnaren märkte att kommunen hade långa placeringar i skyddat boende och där den våldsutsatta inte vågade flytta tillbaka till kommunen, samtidigt som det inte fanns några andra permanenta boendelösningar. Kommunen fick också in ansökningar enligt SoL 2 kap 8-9 §§ från andra våldsutsatta som bodde på skyddade boenden i andra kommuner. Ingen av kommunerna ansåg att de kunde ta hand om sina egna medborgare, och ville därför inte ta in någon i kommunen som inte "tillhörde" kommunen. Eftersom alla socialtjänsterna har samma problem, tog samordnaren initiativ till att kommunerna i länet skulle gå ihop i stället och hjälpa varandra med bostäder för våldsutsatta.

Samordnarna kan bidra med "det lilla extra" för individen

I vissa fall bidrar kvinnofridssamordnaren med initiativ som socialsekreterarna i sin hektiska tillvaro inte hinner med eller tänker på. Ett exempel är extra stöd till barn som följer med sin våldsutsatta förälder på skyddat boende. En av samordnarna har infört "barnkassar" till barn i skyddade boenden för att lätta upp deras tillvaro och uppmärksamma barnen. Kommunen har tre olika kassar för olika åldrar med lite olika material, till exempel gosedjur, bok, pennor och block. Det finns också ett informationskort till barnet eller ungdomen om vad ett skyddat boende är och hur de kan kontakta socialtjänsten.



De flesta samordnarna skapar trygghet hos handläggarna

Kvalitetsområdet trygghet och säkerhet handlar främst om att tjänsterna ska utföras enligt gällande regelverk. En viktig anledning till att kommunerna har samordnare mot våld i nära relationer är att lagstiftningen och Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om våld i nära relationer har skärpts sedan 2014.

Trygghet är en av de viktigaste effekterna av att ha kvinnofridssamordnare som många av de intervjuade tar upp. Det är främst kunskap och rutiner som skapar en trygghet på handläggarnivå, så de känner att de vet hur de ska hantera våldsärenden och att de, i vissa kommuner, kan ta samordnaren till hjälp som bollplank i svåra ärenden. Det skapar i sin tur trygghet hos våldsutsatta och våldsutövare som kontaktar socialtjänsten.

Många menar att handläggningen blir mer rättssäker med samordnarna

I sex av de åtta kommunerna som har kvinnofridssamordnare menar både chefer och socialsekreterare att arbetet generellt blir mer rättssäkert för att de har kvinnofridssamordnare som har infört rutiner och informerar om dokumentationskrav.

”Vi skulle inte haft så bra och genomarbetad dokumentation utan samordnaren. Vi kan vara trygga på att vi gör rätt saker utifrån lagen, samtidigt som klienterna får det bemötande de har rätt till, eftersom vi får bra underlag från samordnaren. Det blir en förbättring också för de vi möter: ökad kunskap och förståelse.” (IFO-chef)

Likabehandling är något som socialtjänsten uppnår med en del samordnare enligt chefer och medarbetare. Det är speciellt fallet när samordna-

ren också fungerar som bollplank för medarbetare i svåra frågor.

”Tack vare att vi har haft en samordnare blir det en slags likabehandling i de här frågorna. En person som håller ihop och säger hur vi ska tänka, jämfört med om var och en av socialsekreterarna skulle göra egna bedömningar. Då skulle det bli mer godtyckligt, spreta mer. Man går till samordnaren när man inte riktigt vet hur man ska göra.” (IFO-chef)

Flera kommuner menar att de får mer kvalificerade bedömningar av skyddade boenden med hjälp av kvinnofridssamordnaren. En av samordnarna har efter inspiration från en rapport från länsstyrelsen utarbetat en lista över skyddade boenden där det framgår vilka som uppfyller kvalitetskriterierna.⁸ Syftet är att säkerställa att det blir mer rättssäkert och att det ska bli bra för klienterna vid placeringar. En av socialsekreterarna i kommunen säger:

”Att ha det här bra samarbetet med samordnaren om boenden och att vi har kvalitetssäkrat skyddade boenden... Då kan jag lita på att det är ett bra boende om jag klickar iväg det.” (Socialsekreterare)

Några skriver handböcker och rutiner för att hjälpa socialtjänsten att följa lagen

De flesta kvinnofridssamordnarna har skrivit handböcker och rutiner för att underlätta socialsekreterarnas arbete med att upptäcka våld och att göra rätt i våldsärenden.

⁸ Länsstyrelserna (2016). Kartläggning av skyddat boende för särskilt utsatta personer.

”Jag har skrivit en handbok om lagstiftning och rutiner. Den är till för socialsekreterare på försörjningsstöd och myndighet. Vi har t.ex. en rutin om att vi alltid är två handläggare på varje ärende. Handboken skrev jag 2016 och den behöver uppdateras, det ska vara ett levande dokument. Det har kommit ny lagstiftning och det händer hela tiden något.” (Kvinnofridssamordnare)

I andra kommuner efterfrågar socialsekreterare just att kvinnofridssamordnaren ska stödja dem i att införa rutiner för att ställa FREDA-frågor till exempel, men att det inte har blivit av. En socialsekreterare säger att hon främst kontaktar kollegor i andra kommuner för att få stöd och återkoppling på de rutiner de ska införa.

Den interna samordningen och helhetssynen blir generellt bättre

Våldsutsatta personer kommer ofta i kontakt med flera olika myndigheter och aktörer. Även internt på socialtjänsten behöver handläggarna samordna sig för att ge våldsutsatta bästa möjliga stöd. Samverkan kring individens behov ses därför som den viktigaste framgångsfaktorn för att upptäcka våld och ge stöd till våldsutsatta.⁹

En naturlig del av kvinnofridssamordnarnas roll är att bidra till samordningen internt inom kommunen och oftast också externt, med andra aktörer och myndigheter. Men det är stora variationer i hur mycket samordnarna samordnar aktörer och på vilket sätt de arbetar med att skapa en helhetssyn internt och externt.

Några skapar team för att förbättra samordningen internt på individ- och familjeomsorgen

Många kommuner har team som ska arbeta mer fokuserat med våld i nära relationer. I några kommuner har gruppen bildats av kvinnofridssam-

ordnaren. I andra har gruppen uppstått utan att samordnaren har varit involverad, och i vissa fall, inte heller informerad.

En kommun som under 2018 fick en kvinnofridssamordnare har haft ett klart syfte med att etablera ett våld-i-nära-relationer-team. En av de första sakerna som kvinnofridssamordnaren gjorde var att bilda ett team, dels för att sprida kunskapen ut i organisationen, dels för att minska beroendet av kvinnofridssamordnaren i organisationen.

Varje enhet har en representant i teamet och ska fungera som experter på våld ute på sin enhet. De är utbildade FREDA-utbildare och ansvarar för att utbilda sina kollegor och vara bollplank för handläggarna på enheten i svåra våldsärenden. Chefen beskriver det som att gruppen har tydligt syfte, mål och delmål som man följer upp. Gruppen har också varit ett bollplank för samordnaren i arbetet med en handlingsplan för kommunen. En socialsekreterare säger att eftersom gruppen finns kan

⁹ Länsstyrelsen Västmanlands län (2017). Strategi för myndighetssamverkan om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer, Västmanlands län 2017–2020. Version 1, maj 2017, s. 17.

samordnaren jobba deltid med kvinnofrid, för det finns andra personer i organisationen som också har kompetens om våld i nära relationer.

En av socialsekreterarna i teamet var skeptisk till vad det skulle bli av gruppen från början, men har ändrat uppfattning.

”Den samverkan vi har fått till är outstanding. Vi har förmöten med våldsutsatta kvinnor, öppenvård och myndighet samarbetar nära. Det hade aldrig gått om inte teamet hade varit så brett. Det var nog två skilda världar mellan myndighet och öppenvård innan.” *(Socialsekreterare)*

Framöver är tanken att externa parter också ska bjudas in till den här gruppen. Chefen säger att hon är skeptisk till att ha för många olika grupper och att det är bättre att integrera externa parter som kvinnojouren, Polisen m.fl. i den redan existerande våldsgruppen.

I en annan kommun byggde kvinnofridssamordnaren upp ett kvinnofridsteam med representanter för alla avdelningar, men gruppen har inte överlevt över tid.

”Jag hade ett kvinnofridsteam på individ- och familjeomsorgen. Där skulle en person från alla avdelningar finnas, få till sig utbildningar från länsstyrelsen och representanten skulle ta informationen vidare internt. Vi kunde också diskutera ärenden som var knöliga. De kunde blivit ansvariga för implementering av t.ex. FREDA. Jag tror att det är viktigt att ha en sådan grupp om man tycker att kompetensen ska öka, för att få ut utbildningar till personalen.” *(Tidigare kvinnofridssamordnare)*

I några kommuner lever kvinnofrids- eller våld-i-nära-relationer-teamet ett eget liv, separat från kvinnofridssamordnaren. I en stor kommun kan det vara naturligt, men i mindre kommuner blir det kontraproduktivt.

En av samordnarna säger att ingen hade berättat

att kommunen hade fått en våldsgrupp och att samordnaren vill bli mer delaktig och delta systematiskt i gruppen. En socialsekreterare som är med i gruppen säger att de hade tänkt att samordnaren skulle leda gruppen, men att det inte blev så. I dagsläget träffas gruppen en gång i månaden och skyndsamt om det kommer in något våldsärende.

Den interna samordningen behöver bli bättre i några kommuner

I en kommun behöver samordningen internt i kommunen bli bättre enligt intervjupersonerna. Flera tar upp att de saknar samordning av individ- och familjeomsorgen och att de sköter det själva i dagsläget. De menar att det inte räcker att bara träffa samordnaren i den interna samverkansgruppen. De vill ha närmare kontakt och träffas mer regelbundet.

”Rutiner behövs, hur vi jobbar, hur kan vi hjälpa, hur kan vi samverka. Men någon måste hålla i det. Det kan inte vara en handläggare. Det saknar vi. Det kan vi inte driva, vi har fullt upp.” *(Socialsekreterare)*

”Vi behöver samordnaren närmare oss och mer samverkan och helhetssyn. Samordnaren har varit väldigt osynlig, det finns ingen tydlig ingång.” *(Socialsekreterare)*

I en annan kommun upplever samordnaren motstånd från delar av organisationen och att det är svårt att nå ut till alla som jobbar inom individ- och familjeomsorgen. Samordnaren har däremot infört ”lägereldsmöten” där alla inom individ- och familjeomsorgen kan komma om man har svåra våldsärenden och vill träffas.

Samordning mellan kommuner är inte självklart en effekt av att dela samordnare

I en av kommunerna som delar samordnare lyfter en socialsekreterare upp att hon genom samordningsträffarna har fått ett bra nätverk med andra

som jobbar med våld i nära relationer i andra kommuner. Hon har använt kollegor i grannkommunerna som resurspersoner när hon har velat bolla utkast till rutiner eller andra frågor.

Däremot efterlyser två andra socialsekreterare ett närmare samarbete mellan de tre kommunerna som delar samordnare. Handläggarna ser det som en naturlig uppgift för samordnaren att skapa ett nätverk och samarbete mellan kommunerna även på handläggarnivå. De vet inte vilka som jobbar med våld i nära relationer i grannkommunerna och saknar det. De vill att samordnaren ska ”samordna oss så vi får ett ansikte och möts.”

Samordnaren har i stället upplevt att det finns ett motstånd i kommunerna mot att jobba med våld i nära relationer.

Lokala samverkansgrupper fungerar i varierande grad

Fyra av sex kvinnofridsamordnare ansvarar för att ha en lokal samverkansgrupp där representanter för kommunen träffar Polis, skola, Centrum mot våld – våldsutövare etc. En av samordnarna är på väg att starta upp en lokal samverkansgrupp med externa aktörer, för en annan är det en annan aktör i kommunen som har ansvarat för den lokala gruppen. En tredje har ansvaret för en samverkansgrupp men hinner inte organisera några möten.

Om samordningsgruppen ska vara effektiv måste det däremot finnas ett tydligt syfte med den. Det understryker flera intervjupersoner. De hänvisar till att syftet med den regionala samverkansgruppen är tydligt, men att syftet med den lokala gruppen är otydligt.

”I dagsläget kan jag inte se något resultat av den lokala samverkansgruppen. Där behövs syftet förtydligas – vad är meningen med den? Eller möts vi bara för mötandets skull?” *(representant Kriminalvården)*

En representant för en kvinnojour vittnar om att

den lokala samverkansgruppen är viktig när den fungerar. För henne var gruppen avgörande för att få kontakter i kommunen och veta vilka som jobbar med kvinnofrid och våld i nära relationer.

Barnahus Västmanland är inte med i lokala samverkansgrupper och har ingen kunskap om vilka kvinnofridsamordnarna är. De träffar socialtjänsten i alla kommunerna regelbundet, minst en gång om året, men aldrig kvinnofridsamordnarna.

”Ett utvecklingsområde är att vi skulle behöva träffa samordnarna, det bör vara självklart. Tänker att det kanske är för att vi jobbar på barnasidan och att inte alla samordnarna är placerade där att det inte är så naturligt för kommunerna att föreslå att samordnarna är med när vi träffar socialtjänsten”. *(Barnahus)*

Samordnarna har mycket kontakt med externa parter...

Många samordnare arbetar mycket med att ta kontakter med skola, frivilligorganisationer, bostadsbolag och idrottsförbund.

En av samordnarna i länet tog initiativ till ett samarbete med bostadsbolagen i flera kommuner för att bilda ”huskurage”. Huskurage ska förebygga och förhindra våld i nära relation genom att ge grannar verktyg att agera. Det är en policy som uppmanar grannar att visa omtanke och omsorg om man misstänker att någon far illa. Flera av de andra samordnarna har följt efter och fått kommunstyrelsen att ansluta sina kommunala bostadsbolag till huskurage.

En samordnare säger att mycket av tiden går åt till externa kontakter och att det förhoppningsvis leder till resultat.

”Jag har kontakt med Polisen, kvinnojouren, det kommunala bostadsbolaget, så jag hoppas att jag påverkar resultat externt. Jag körde webbutbildningen för bostadsbolaget. Med skolan har jag kontakt. Jag har haft aktiviteter med Röda Korset

”Det handlar om kärlek”. Då var vi ute i skolorna.” (*Kvinnofridssamordnare*)

...men många externa samverkansparter vet lite om samordnarna och vad de uppnår

Kvinnofridssamordnarna är lite kända i länet bland representanter för Polisen, Åklagarmyndigheten, Kriminalvården och Barnahus som jag har intervjuat. Generellt har de externa samverkansparterna lite att säga om effekten av att ha kvinnofridssamordnare.

Det är otydligt för flera av dem vad samordnarna gör och vad de bidrar till, trots att många av dem sitter med i regionala och lokala samverkansgrupper. Generellt vet de inte heller vilka kommuner som har kvinnofridssamordnare och vilka som inte har det.

Det viktigaste för externa parter är att ha en kontaktpunkt

Några aktörer arbetar mer operativt och har en tydligare bild av kvinnofridssamordnarna och vad

de uppnår, som till exempel kvinnojourerna och Centrum mot våld (CMV)– våldsutövare i Västerås.

CMV ser stora skillnader mellan kommuner och märker också om en samordnare slutar, är tjänstledig eller föräldraledig. Då har de inte längre någon ingång in i kommunen och har svårare att få kontakt med socialtjänsten. De märker det också genom att det inte längre kommer in ärenden.

”Jag ser skillnad. Eftersom samordnarna är min ingång i kommunen, vet jag vilka som inte har det. Handläggare på socialtjänsten byts ut hela tiden – med samordnare har jag ett namn. Det krånglar till det om vi inte har ett namn. Och ingen äger frågan, ingen tar tag i frågan. Det är mycket färskvara i våld i nära relationer. Om ingen håller i det kommer det inte ärenden. Särskilt en kommun, när samordnaren var föräldraledig kom det inte in ärenden och det var svårt att föra dialog.” (*CMV man*)



Tillgängligheten för medborgarna ökar

Tillgänglighet handlar primärt om att medborgarna ska veta var de ska vända sig för att få stöd om de utsätts för våld eller utsätter andra för våld. Men i fallet med kvinnofridssamordnarna kan det också vara relevant för kommunens arbete att samordnarna uppfattas som tillgängliga för våldsutsatta.

Alla samordnare informerar men till olika målgrupper och på olika sätt

Tre av samordnarna nämner att de är ansvariga för att uppdatera informationen om våld i nära relationer på intranätet och kommunens externa webbplats. I en kommun som fick samordnare under 2018 har samordnaren till exempel skrivit en ny sida om våld i nära relation med information om var medborgarna kan vända sig. Den fanns inte tidigare.

Det är bara en samordnare som erbjuder information, råd och stödsamtal till våldsutsatta. Våldsutsatta i kommunen har rätt till tre kostnadsfria samtal utan att behöva något biståndsbeslut. I den här kommunen står även samordnarens namn på kommunens externa webbplats så att våldsutsatta lätt kan ta kontakt. Samordnaren ger våldsutsatta information och råd bland annat om hur man kan göra en polisanmälan, om rätten till målsägande, om möjligheten till kontaktförbud, om familjerättens arbete och om stöd från frivilligorganisationer.¹⁰

I andra kommuner ligger kvinnofridssamordnarens fokus snarare på att informera externa aktörer, skolor, bostadsbolag, idrottsföreningar och medborgare om våld i nära relationer. Det kan till exempel handla om att föreläsa på folkhögskolor eller att finansiera informationskampanjer.

En samordnare vittnar om att andra aktörer inte alltid är intresserade av att få eller ta emot information. Kvinnofridssamordnaren skulle gärna ha jobbat med skolan om heder till exempel, men skolan vill inte samarbeta.

Ökad kunskap innebär att fler våldsutsatta får information

Ökad kunskap kan också innebära att tillgängligheten ökar. En socialsekreterare som har varit med på resan som en av kommunerna har gjort från att inte ha något systematiskt arbete med våld i nära relationer till att få en kvinnofridssamordnare, säger att informationen för våldsutsatta har blivit bättre.

”Våldsutsatta kvinnor kan upptäckas genom barnet till exempel. Hon kanske inte vet att det finns hjälp att få. Det är en informationssäkring nu, att även handläggare på andra enheter fångar upp våldsärenden och ger dem information om vilket stöd och vilken hjälp de kan få.” (Socialsekreterare)

¹⁰ Riktlinjer för handläggning av ärenden gällande våld i nära relation, reviderade 2016-09-20.

De flesta samordnarna gör arbetet mot våld mer effektivt

Effektivitet innebär att resurserna utnyttjas på bästa sätt för att nå målen för verksamheten. Alla kommunerna i länet ingår i länsstrategin för myndighetssamverkan om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer som gäller för åren 2017–2020. Det övergripande målet för strategin är att Västmanland ska synliggöra, förebygga och åtgärda våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck, samt prostitution och människohandel för sexuella ändamål.

Gör arbetet mer effektivt genom att se till att kommunen arbetar med våld i nära relationer

Kvinnofridssamordnarna bidrar till en mer effektiv verksamhet genom att bevaka våld i nära relationer och upprätthålla engagemanget. Speciellt cheferna inom individ- och familjeomsorgen i kommunerna ser samordnaren som ett betydande stöd i frågor som annars hade legat på dem som chefer eller som de skulle fått lägga på en handläggare. Och varken chefer eller handläggare hade prioriterat våld i nära relationer för att akuta frågor kommer före. En chef säger att det är ett så stort och komplext område att man behöver en som bevakar det.

”Det försvinner alltid eftersom det alltid är akuta saker som kommer före. Man behöver personer som är intresserade och har tiden avsatt. Chefer mäktar inte heller med, vi sitter med personal och budgetfrågor. Vi skulle inte haft tid.” *(IFO-chef)*

”Man klarar sig utan kvinnofridssamordnare, det gör man. Men någon måste ha ansvaret eller ta ansvaret. Annars gör nog inte kommunen lika bra bedömningar och matchningar och ger lika bra stöd till människor. Innan samordnartjänsten

fanns här var det ingen som hade familje Frid i sitt område. Vem kunde gå på möten som länsstyrelsen arrangerade till exempel? Ingen hade tiden att bevaka och verkställa.” *(Kvinnofridssamordnare)*

”Rent krasst tror jag att om det inte var nån som var samordnare skulle det inte vara någon som drev den här frågan. För att man äts upp av allt annat, dokumentation och sådant. Jag tror att fokuset på det hade fallit bort nånstans på vägen.” *(Kvinnofridssamordnare)*

En av de externa aktörerna betonar vikten att ha en person som omvärldsbevakar och kan gå på alla utbildningar och träffar som länsstyrelsen ansvarar för.

”Länsstyrelsen gör ett fantastiskt jobb med att informera oss om nya saker som kommer, hur man får mer resurser och utbildningar. Och går man inte på det tappar man nog väldigt snabbt. Är man inte del av den diskussionen är min bild att kommunen har jättemånga saker att göra, och då tappar man saker och gör rutiner i blindo utan att se att det fungerar och utan att se att det stämmer överens med riksplanet och de intentioner och bindande föreskrifter som finns.” *(Kvinnofridssamordnare)*

Samordnarna kan leda till att kommunen når ut till fler våldsutsatta

Den kanske viktigaste effektivitetsvinsten av att ha en kvinnofridssamordnare är om kommunen når ut till våldsutsatta och våldsutövare i större utsträckning än om man inte hade haft samordnare. En indikator på i vilken utsträckning kommunerna når ut är antalet våldsärenden.

En del intervjupersoner menar att kommunen

upptäcker mer våld när de har kvinnofridssamordnare och har fått mer kunskap om våld. Detta är däremot svårt att belägga statistiskt för hela länet.

Ett problem är att det inte finns statistik för alla åren i alla kommunerna. Ett exempel som kan vara belysande är en kommun som fick samordnare i augusti 2016. Här har inte antalet vuxenutredningar och personer som har fått skyddat boende ökat efter att kommunen fick samordnare 2016. Däremot har antalet barn som har bevittnat våld ökat efter att samordnaren började.

En möjlig förklaring till ökningen är att socialtjänsten har fått ökad kunskap och blivit bättre på att upptäcka våldsutsatta barn. Förklaringen till att antalet utredningar inom familjefrid inte har ökat i motsvarande utsträckning, kan bero på att en del våldsutsatta inte vill påbörja utredning.

I en annan kommun har antalet aktualiserade våldsärenden ökat från 96 år 2016 till 138 år

2018. Aktualiserade våldsärenden omfattar både vuxna som utsatta för våld, barn som blivit utsatta för våld och barn som har bevittnat våld. Kommunen fick en kvinnofridssamordnare sommaren 2018, men eftersom antalet våldsärenden har ökat de senaste två åren kan ökningen inte ses som en effekt av samordnaren.

Före och efter kvinnofridssamordnaren – från kaos till välfungerande stöd

En indikator på effektivitet är att jämföra en och samma kommuns arbete mot våld i nära relationer före och efter att de införde en kvinnofridssamordnare. En kommun som anställde en familjefridssamordnare på deltid sommaren 2018 har upplevt en stor kvalitetshöjning i sitt arbete med våld i nära relationer.

Chefen för individ- och familjeomsorgen (IFO) sammanfattar erfarenheterna efter ett drygt halvår:

År	Utredningar familjefrid	Skyddsboenden	Barn som bevittnat våld
2013	25	-	45
2014	24	-	38
2015	17	11	60
2016	13	10	51
2017	18	11	85
2018	19	11	91

Tabell 1: Antal våldsärenden, skyddsboenden och barn som bevittnat våld i kommun.

År	Aktualiserade våldsärenden (vuxna och barn)
2016	96
2017	115
2018	138

Tabell 2: Exempel från kommun som fick kvinnofridssamordnare sommaren 2018.

”**Det har lett till ökad kunskap** så klart. Det behövs, verkligen, någon som driver frågan, som omvärldsbevakar. Det finns mycket bra stöd över allt men det behövs någon som har tid och råd-dar med det. Och vad fort det går att få till något bra!” (*IFO-chef*)

Kvalitetshöjningen i kommunen handlar om:

- ökad kunskap bland handläggarna inom individ- och familjeomsorgen
- rutiner för våldsärenden
- infört FREDA-bedömningsmetoder inom individ- och familjeomsorgen
- en handlingsplan mot våld för hela social-tjänsten
- ett team med ”experter” från varje enhet som är kollegautbildare
- systematisk uppföljning av våldsärenden (SUV).

Dessutom har kommunen nu en person som kan delta på länsträffar, som kan organisera en lokal samordningsgrupp och som är kontaktpunkt för till exempel Centrum mot våld (CMV) – man.

Innan kommunen fick en kvinnofridssamordnare hade inte kommunen jobbat organiserat med våld i nära relationer på många år. Det kom en ny IFO-chef vid årsskiftet 2017-18 som ansåg att det behövdes en person som jobbar med våld och kvinnofrid.

”**Jag har inte stött på** någon kommun som har gjort så lite”, säger IFO-chefen. ”Det fanns inget skrivet, det var ingen samverkan med länet, inga rutiner och inga handlingsplaner.”

Kommunen behandlade våldsärenden som ett vanligt ärende. Enligt IFO-chefen ledde det till godtycklighet och att handläggningen var personbunden. Det ledde också till att kommunen inte hade mycket brukarfokus, utan våldsutsatta fick slussas mellan olika delar av förvaltningen.

”**Innan var det bara** ett enda kaos. Vi reggade knappt ärenden rätt. Nu reggar vi det direkt som våld i nära relation och får ett statistikunderlag på våld. Tidigare blev det kanske aldrig riktade insatser på våld utan man såg det som missbruk eller försörjningsstöd. Vi jobbade efter bästa förmåga och gjorde kanske nyttiga insatser men det blev inte breda insatser, från alla enheter. Det har tydliggjorts för den enskilde, att jag kan vända mig till en av handläggarna och få hjälp.” (*Socialsekreterare*)

En av de externa aktörerna säger att det är som natt och dag före och efter samordnaren kom på plats. ”De visste inte ens att de betalade för mig innan de fick samordnaren på plats.” (CMV man). För aktörer som CMV och länsstyrelsen är det naturligtvis mycket enklare att kommunicera om kommunen har en kvinnofridssamordnare.

”**Vi har inte hört** ett smack på två år, inte haft något ärende därifrån. Sedan får de en samordnare på 50 procent och kommunikationen blir mer kontinuerlig, de får en jättebra rutin på kontoret för hur de ska förhålla sig. Det blir som natt och dag. Samordnaren är intresserad och frågar: ’har ni fått in ärenden?’ och när vi svarar att vi inte har fått det, bjuder hon in till arbetsplatsträff för att jag ska informera om vårt arbete och vad de betalar mig för.” (*CMV man*)

En annan kommun har haft motsvarande kvalitetshöjning efter att de införde samordnare för drygt två år sedan. En extern aktör säger att hon såg stor skillnad på kommunens arbete efter att samordnaren kom på plats. Kommunen införde riktlinjer och rutiner, vilket har gett trygghet både hos våldsutsatta och socialsekreterare.

Kommunerna utan kvinnofridsamordnare har grundkunskap och intern samordning

De två kommunerna som inte har någon kvinnofridsamordnare har spridit en grundkunskap om våld i nära relationer i kommunen och arbetar med våldsärenden på ett systematiskt och enhetligt sätt genom en familjefridsgrupp. Det de saknar är spetskompetensen som kommunerna med kvinnofridsamordnare får och som innebär att de hela tiden kan hålla kommunen och handläggarna uppdaterade.

Båda kommunerna har bildat familjefridsteam

De två kommunerna har organiserat arbetet på samma sätt med ett familjefridsteam för att få en specialistkompetens i kommunen om våld i nära relationer. Den ena kommunen har arbetat organiserat med våld i nära relationer under fyra-fem år, medan den mindre av de två kommunerna har haft sitt familjefridsteam i ett drygt år.

I teamet finns det representanter för alla delarna av individ- och familjeomsorgen och gruppen leds av en chef. Familjefridsteamet träffas en gång i månaden i den ena kommunen, och en gång i veckan i den andra. I båda kommunerna träffas gruppen omgående om det kommer in akuta ärenden. På så sätt får de med alla relevanta personer på en gång och tar beslut snabbt. En av socialsekreterarna menar att de genom familjefridsgruppen har fått till det här samarbetet mellan olika enheter, att de inte missar saker.

Den ena kommunen anser att de började från noll för ett drygt år sedan och tycker att de har kommit en bit på vägen. De anställde en samordnare på deltid 2017 som försvann efter några månader till en annan kommun. Då bestämde de sig för att bygga upp ett familjefridsteam i stället för att ha en samordnare. Nu tycker både chefen och

handläggaren som jag intervjuar att det kanske är den bästa lösningen för en så liten kommun.

En fördel som cheferna ser med att jobba i team i stället för att ha en samordnare är att alla blir involverade, kunskapen sprids och det blir inte heller personberoende.

”Rent privat gillar jag teamtanken, de blir våra specialister och plockas in när de behövs. När jag jobbade i en annan kommun var det några få som jobbade med frågan. Man hade ingen aning om vad de gjorde, det kom någon rapport vartannat år eller något. Nu blir det allas frågor. Det är inte bara specialistkunskap utan det är viktigt att alla som jobbar vet någonting. Sedan kan de ta hjälp av andra, men det är viktigt att alla känner trygghet.”

Båda kommunerna är nöjda med sin modell

Båda kommunerna är nöjda med vad de har uppnått genom att jobba med familjefridsteam. De intervjuade cheferna i båda kommunerna menar att deras modell funkar bra för dem för att de är små kommuner.

”Vi föredrar den här modellen i och med att vi har valt ut folk [till familjefridsgruppen] som är engagerade i våld i nära relationer. De har gått mycket utbildningar, mäns våld mot kvinnor – den har alla gått här, alla från receptionen till chefer. Det blir inte heller personberoende. Många i den här gruppen har jobbat länge inom individ- och familjeomsorgen och inom kommunen. De har personkännedom. Det är ju också en fördel. Det hade nog sett annorlunda ut om vi hade varit större.” (IFO-chef)

Kunskapsnivån är god menar både chefer och socialsekreterare. I kommunen har de gått utbildningar i FREDÅ och om heder (PATRIARK) och de som är med i familjefridsteamet har gått fördjupningsutbildningar.

I den mindre av de två kommunerna ska alla inom socialförvaltningen gå webbutbildningen om våld individuellt eller i grupp. Vuxenhandläggarna har gått utbildning i FREDÅ. De som är med i teamet går utbildningar för att bygga upp kompetensen. En av socialsekreterarna har också gått en handledningsutbildning från Socialstyrelsen och alla i teamet ska sprida kompetensen om våld i nära relationer internt. De har också en lista över skyddade boenden som de upplever har varit bra.

Brist på spetskompetens och på en fokalpunkt skapar ibland utmaningar

Socialsekreteraren i en av de två kommunerna anser att de hanterar våldsärenden bra med sitt familjefridsteam. Hon menar att de har bra grundkunskap men menar att de saknar spetskompetensen eftersom de inte har så många våldsärenden och ingen kvinnofridsamordnare. Hon anser att det vore bra med en person som kunde "få lite fart på frågan", sprida kunskap och hålla sig uppdaterad om utbildningar och insatser.

"Hur boostar vi, hur håller vi uppe kunskapen och skapar kompetensen? Det har vi diskuterat. Vi har haft en del ärenden och hållit det aktuellt, men jag kan ändå tänka det ibland. Det är så många olika nivåer. Det skulle kunna vara en bra uppgift för en samordnare, att hålla sig informerad om utbildningar, aktuella rön och implementera det i jobbet. Det skulle vara lite bekvämt. Det är så många olika perspektiv att hålla reda på; barn, vuxna, förövare. Jag var inne på CMV, och de har inte haft kontakt med någon våldsutövare från kommunen, vad beror det på? Det är många delar att hålla i när det gäller våld." (Socialsekreterare)

Bland de externa aktörerna har Centrum mot våld – våldsutövare kontakt med alla länets kommuner och saknar kontaktpunkten i den ena kommunen. CMV undrar om de vet att de betalar för en tjänst på CMV för att stödja personer som utövar våld. CMV har inte fått in några ärenden från kommunen de senaste tre åren och en person som arbetar på CMV säger:

"Jag har legat på, ringt, sökt chefer, socialsekreterare, men aldrig fått napp. ... Jag visste inte att de har ett familjefridsteam. De kanske samverkar jättebra om de här ärendena internt – men då är det ju dumt att de betalar för mig." (CMV – våldsutövare)

Bristen på spetskompetens kan ibland leda till att socialsekreterare kontaktar kvinnofridsamordnare i andra kommuner. En av kvinnofridsamordnarna i länet får en del samtal från handläggare i en av kommunerna som saknar samordnare och som ber om råd: "De säger " 'Jag vet att du inte tillhör oss, men vi vet att du kan det här och vi har ju ingen samordnare'."

Det blir svårare att hänga med i alla initiativ

Det är stort fokus nationellt och i länet på våld i nära relationer och kvinnofrid. Det kan därför vara svårt att hänga med på alla initiativ om man inte har en utsedd person som ska hålla i trådarna.

De två kommunerna som inte har en utpekad samordnare har större problem att få kontinuitet i att delta på lokala och regionala möten. Det är också svårare att få ut all information som personerna får när de inte har en utpekad samordnarroll, menar några. Ibland är det en chef som deltar på samverkansmöten, ibland någon socialsekreterare och ibland ingen alls. Den mindre av de två kommunerna säger att de är för små för att gå på de regionala samverkansmötena och att de inte riktigt har sett behovet.

En socialsekreterare som är med i kommunens

familjefridsteam har nu fått ansvaret för en del av de uppgifter som samordnaren har i andra kommuner. Chefen säger att hon nästan fungerar som en kvinnofridssamordnare även om hon inte har tjänsten. Hon ska delta på regionala och lokala samverkansmöten från sin kommun men säger att det är många trådar att hålla i.

”Jag har fått till mig att jag ska gå på regional samverkan. Och vi är i process med länskompoten. Jag får till slut svårt att hålla i trådarna. Då skulle det vara en fördel att det fanns en utpekad person, en som får ihop alla projekt som pågår i ett större perspektiv.” *(Socialsekreterare)*



Förklaringar till varför alla inte lyckas lika bra



Alla kvinnofridssamordnare lyckas inte lika bra med sitt uppdrag. Variationerna i vad samordnarna uppnår är stora. Att tillsätta en kvinnofridssamordnare kommer inte i sig att generera bättre kunskap hos anställda, mer klientfokus, bättre samordning internt och externt och ett mer effektivt arbete med våld i nära relationer.

En av de viktigaste förklaringarna till varför

vissa kommuner i Västmanland inte påverkar kvaliteten i arbetet med våld i nära relationer i lika stor utsträckning som andra, är organiseringen av tjänsten. I en kommun handlar det om att samordnartjänsten kombineras med handläggning, i en annan skapar den gemensamma samordnartjänsten som tre kommuner delar på, utmaningar. En otydlig roll skapar också svårigheter för flera.

Det fungerar inte att kombinera samordnartjänsten med handläggning

Fyra av de sex kvinnofridssamordnarna har deltidstjänst. Det fungerar bra i de två kommunerna som kombinerar samordnarrollen med andra strategiska uppgifter.

Den deltidstjänsten som verkar vara mest utmanande är att kombinera samordningsuppgiften med handläggning av klientärenden. Detta har också Länsstyrelsen i Stockholm konstaterat i sin utvärdering av kvinnofridssamordnarna i Stockholms län.¹¹ När samordningsfunktionen kombineras med att handlägga ärenden, hamnar

samordnaruppgifterna alltid i andra hand enligt en intervjuperson. Socialsekreteraruppgifterna är akutstyrda medan samordnaruppgifterna är strategiska och alltid kan vänta.

Det är bara en kommun i länet som har organiserat tjänsten på det här sättet. Chefen konstaterar att de har brottats med det organisatoriska hela tiden och att de inte får tjänsten att fungera. Både den nuvarande och en tidigare kvinnofridssamordnare upplever att organiseringen är orsaken till att det inte har fungerat.

¹¹ Länsstyrelsen i Stockholm (2014). Kvinnofridssamordnare – utredning av en nyckelfunktion. Rapport 2014:13.

”**Jag har den här kombinationen** med att vara socialsekreterare som är akutstyrd verksamhet och samordnare som är strategisk. Det går inte ihop. Socialsekreterarrollen äter ju upp den här samordnarrollen.” (*Kvinnofridssamordnare*)

”**Det funkade** ett par år, men det var oklart. Jag har fortfarande inte sett någon arbetsbeskrivning om vad samordnaren skulle göra. Samtidigt som jag träffade många kvinnor skulle jag ta fram rutiner för våldsutsatta för hela socialförvaltningen och ta fram en extern samverkansgrupp och en intern samverkansgrupp på individ- och familjeomsorgen. Vilket jag gjorde. Jag fick också alla våldsärenden. Jag skulle hålla reda på statistik för våldsutsatta och starta grupper för våldsutsatta. Vi

släckte bara bränder. Det här viktiga som måste komma uppifrån, det hanns inte med.” (*Tidigare kvinnofridssamordnare*)

Problemen med att kombinera samordnarrollen med rollen som handläggare förstärks av att samordnaren organisatoriskt är placerad på en enhet inom individ- och familjeomsorgen, och inte på en mer övergripande nivå som de andra samordnarna i länet. Det skapar problem med att samordna hela individ- och familjeomsorgen eftersom samordnaren uppfattas tillhöra den enhet där funktionen organisatoriskt är placerad. Kvinnofridssamordnaren har därför svårt att nå ut över sin egen enhet.

Utmanande att dela på samordnare

Utvärderingen från Stockholms län rekommenderade att små kommuner med fördel kunde dela på kvinnofridssamordnare.¹² Resultaten från Västmanland är inte lika entydigt positiva. En av samordnarna delar sin tjänst på tre kommuner och ska lägga 25 procent av sin tid på var och en av kommunerna. Samordnaren har sin fysiska placering i en av de tre kommunerna.

Cheferna i de tre kommunerna som delar på en samordnartjänst är väldigt positiva till hur det

fungerar och vilka resultat de uppnår. Det bidrar till både kunskap och kvalitetssäkring. En av dem säger:

”**Det är absolut ett måste** för att bevaka frågan och att utveckla arbetet utifrån socialtjänstens uppdrag och ansvar för de utsatta.” (*IFO-chef*)

Men att dela på en samordnare kommer med ett pris. Ett av dem är att närheten till verksamheten

¹² Länsstyrelsen i Stockholm (2014). Kvinnofridssamordnare – utredning av en nyckelfunktion. Rapport 2014:13.

blir svår att upprätthålla. För socialsekreterarna är möjligheten att ha kontakt och stöd från samordnaren en viktig del i att vara samordnare, också i de tre kommunerna som har gemensam samordnare. Det är svårt att hinna med den verksamhetsnära kontakten om man ska arbeta i tre kommuner.

Socialsekreterarna vill ha större närhet till samordnaren. En av dem säger:

”Jag tänker att det är svårt om man inte har samordnaren nära sig som handläggare, vad man kan använda personen till och vad den gör. ... Det är ju en utmaning om man delar på en tjänst, att den personen kommer för långt bort. Man måste bestämma om personen ska vara på plats, så man har ett ansikte, att vi vet vad den håller på med. Och att den vet vad vi gör och blir involverad.”
(*Socialsekreterare*)

Den fysiska närheten är också en utmaning. Även cheferna i kommunerna där samordnaren inte arbetar till vardags, lyfter upp betydelsen av att ha samordnaren på plats mer kontinuerligt, till exempel en dag i veckan. Enligt en av cheferna skulle det ha ”ett symboliskt värde med mer tillgänglighet”. (*Ifo-chef*)

Det är också viktigt att ambitionsnivån ligger på en rimlig nivå om det ska fungera att dela mellan kommuner, i alla fall om tjänsten är på 25 procent som den är i de tre kommunerna i Västmanland. Samordnaren själv säger att ”om huvudsyftet är att lyfta frågan om våld, är det görbart att dela.”

Samordnaren säger att cheferna för individ- och familjeomsorgen i de tre kommunerna har varit

överens om att samordnaren inte ska arbeta ärendebaserat. Det är samtidigt bollplanksstöd som efterfrågas från de som arbetar med våld i nära relationer inom socialtjänsten. Och det är också inom individ- och familjeomsorgen samordnaren är placerad.

”Samordnaren ska jobba kommunövergripande men de vill inte att vi ska göra så mycket på individ- och familjeomsorgen. Samtidigt vill inte kommunen att vi ska jobba kommunövergripande. De var överens om att samordnaren inte skulle jobba ärendebaserat. Då blir det motsägelsefullt eftersom samordnaren är placerad på IFO. Jag behöver komma upp i chefsgruppen.” (*Kvinnofridsamordnare*)

En socialsekreterare uttrycker att det inte är tydligt i dagsläget vilken roll samordnaren har:

”Kommunerna måste bestämma hur personen ska jobba – ska den jobba nära handläggare eller på högre nivå med handlingsplaner och så.” (*Socialsekreterare*)

Ytterligare en utmaning med att dela samordnare mellan olika kommuner som en av samordnarna tar upp, är att samordnaren inte är känd i alla kommunerna och att det kan finnas flera personer med delvis överlappande uppdrag som heder eller jämställdhet, utan att de vet om varandra.

”Det är en utmaning att det är mycket folk. Vem kan och ska jag samarbeta med? Andra inom kommunen tolkar också sina uppdrag själva, man sorterar sina uppdrag som man vill. Det blir lite ostrukturerat.” (*Kvinnofridsamordare*)

En strategisk roll minskar effekten på socialtjänstens arbete

Två av de sex samordnarna i länet har en rent strategisk roll, utan klientkontakt eller samordning av klientärenden. I båda fallen innebär den strategiska rollen att samordnaren får svårare att påverka socialtjänstens kunskapsnivå, kvaliteten och rättssäkerheten i ärenden och även samordningen internt.

Risken blir att det samordnaren gör är frikopplat från den verklighet som socialsekreterarna lever i. I de kommuner där samordnaren har en rent strategisk roll saknar socialsekreterarna stöd med handböcker och rutiner för att skapa enhetlighet. Det är något handläggarna inte hinner med själva.

”Som handläggare kanske jag inte ser så mycket vad man gör, så där. Sen vet jag att samordnaren har jobbat mycket med huskurage och har jobbat

fram det. Jag tänker att det är bra, så får vi kanske in fler ärenden. Vi på socialtjänsten ska nå ut till allmänheten om vad man kan få för stöd och också förebygga. Sen kanske jag skulle ha önskat att samordnaren skulle ta fram mer våra rutiner och sett till att de blir implementerade. Jag vet att samordnaren har jobbat med handlingsplan och så, men som handläggare är det nog inte jättemycket som vi ser, inte mot vår vardag.” *(Socialsekreterare)*

”Samordnaren behöver finnas närmare verksamheten och de som jobbar dagligen med våld. Vi behöver varandra. Sen ser vi behovet mer än samordnaren. ... På den praktiska nivån finns det inte handböcker etc. När man jobbar med ärenden är det så viktigt, det får inte blir personbundet.” *(Socialsekreterare)*



Otydlig roll i många kommuner försvårar

Alla samordnarna berättar att de har stor frihet i sin tjänst och väldigt få ”riktlinjer” att följa. Det ger en flexibilitet och möjlighet för var och en att göra det de är bäst lämpade att göra.

För några innebär det samtidigt att rollen blir luddig, både för samordnarna själva och för andra, både internt i kommunen och externt. Ibland uttrycker kollegor i kommunen att de inte vet vad samordnaren gör eller vad personen ska göra. De saknar en tydligare bild av vad samordnaren gör och hur de kan använda personen. Det samma gäller externa samverkansparter som har dålig insyn i vad som ligger i rollen. Utvärderingen av kvinnofridssamordnarna i Stockholm visade också att en tydlig roll och tydligt mandat är viktigt för att nå resultat.¹³

I en kommun säger flera intervjupersoner samma sak, att det är otydligt vad samordnaren ska göra och att de inte vet hur de ska använda personen:

”Det som är viktigt och som saknas, är att vi behöver veta vad samordnarens uppgifter är och vad man kan använda samordnaren till. Tydlighet i rollen och uppgiften. Vad man har för mål. Och att vi har en nära samverkan för att kunna planera. Jag vet att vi undrade länge vad samordnarens roll och uppgift är och att vi undrade vad vi kunde få för nytta av samordnaren.” *(Socialsekreterare)*

Även socialsekreterare i andra kommuner är inne på samma sak. En tidigare samordnare efterfrågar en arbetsbeskrivning för samordnaren:

”Vad man ska göra. När jag var samordnare fick jag hitta på, för cheferna visste inte heller vad jag skulle göra. Jag saknade det.” *(Socialsekreterare)*

Generellt ser inte cheferna att det är problematiskt att rollen inte är skarpt definierad och att det oftast inte finns arbetsbeskrivningar för samordnartjänsten. De ser det som viktigt att rollen är fri och att samordnaren själv kan bestämma.

”Det är den strategiska biten som är den viktiga. Förstå att detta är en fråga man är ensam i. Inte vänta att någon ska tala om vad man ska göra, utan driva det själv. Det finns ingen direkt beskrivning, men jag har ändå förmedlat vilka mål och delmål det finns. En grundstruktur.” *(IFO-chef)*

¹³ Länsstyrelsen i Stockholm (2014). Kvinnofridssamordnare – utredning av en nyckelfunktion. Rapport 2014:13.

Placeringen i organisationen måste hänga ihop med rollen

Många kvinnofridssamordnare återkommer till att våld i nära relationer inte bara är en fråga för individ- och familjeomsorgen eller för socialtjänsten. Flera tar upp att det är svårt att nå ut till hela individ- och familjeomsorgen, hela socialtjänsten och hela kommunen.

För några är det därför viktigt att samordnaren organisatoriskt bör ligga minst på socialtjänsten och helst på kommunövergripande nivå. För andra har det varit relativt enkelt att få stöd för att lyfta till exempel handlingsplanen om våld i nära relationer till socialtjänstnivå, även om de organisatoriskt tillhör individ- och familjeomsorgen.

Alla kvinnofridssamordnarna i Västmanland är placerade inom socialtjänstens individ- och familjeomsorg. Utvärderingen av kvinnofridssamordnare i Stockholm pekade på att kvinnofridssamordnare bör ligga på kommunövergripande eller på socialtjänstnivå för att bli effektiv och ha ett mandat över större delar av kommunen.

Resultaten från Västmanland tyder snarare på att placeringen behöver anpassas till samordnarens roll. Om det viktiga är att samordnaren främst ska förbättra kunskapen och hanteringen av våldsärenden på handläggarnivå och samordna socialtjänsten internt, är det rimligt att placera samordnaren inom individ- och familjeomsorgen.

Om kommunen i stället vill ha en person som arbetar strategiskt och främst håller i externa kontakter och sprider övergripande kunskap till alla

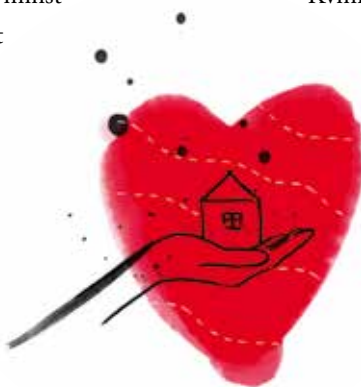
delar av kommunen, kan en övergripande placering vara mer rimlig. Däremot är risken att detta arbete inte leder till större förändringar för de som arbetar med våldsärenden.

Samordnarens placering i organisationen kan behöva ändras över tid

Kvinnofridssamordnarens placering i organisationen kan också behöva ändras över tid, allteftersom kunskapen bland socialsekreterarna ökar. Det är vad en av kommunerna i länet kommer göra under våren 2019. Det har både att göra med att våld i nära relationer är ett kommunövergripande ämne men också att samordnaren vid sidan av familje Frid har utvecklingsansvar för hela verksamheten. Samordnarens chef vill ha kvar samordnarens roll som bollplank för socialsekreterarna men säger:

”Socialchefen har mest helikopterperspektiv och samordnaren bör organiseras centralt. Det är bara positivt. Det kommer inte innebära någon försämring, för samordnaren har kvar sitt rum. Vi är en liten kommun, man förflyttar sig lätt.”

En förändrad organisering kan också innebära risker. Ett av samordnarens viktigaste resultat i kommunen är att socialsekreterarna känner sig trygga och att det blir mer effektivt genom att de har samordnaren som bollplank. Om den ändrade placeringen innebär att samordnaren kommer så långt bort från handläggarna att de inte längre använder samordnarens spetskompetens, riskerar kommunen att tappa en av de viktigaste effekterna av att ha en samordnare.



Framgångsfaktorer för att lyckas



Det är många faktorer som spelar roll för att kvinnofridssamordnare ska kunna höja kvaliteten i arbetet med våld i nära relationer i kommunen. Några av de viktigaste är att det finns en närhet till de som arbetar med våldsärenden i kommunen och att samordnarna inte är de enda som arbetar med att sprida kunskap om våld i nära

relationer, utan har stöd från ett ”expertteam”. Ett starkt stöd från ledningen som uttrycks genom att kvinnofridssamordnaren sitter med i chefsgruppen är också en framgångsfaktor. Slutligen är betydelsen av rätt person på rätt plats helt central för att kvinnofridssamordnarna ska kunna skapa resultat.

Närhet till socialsekreterarna

Den kanske viktigaste framgångsfaktorn för att höja kvaliteten i arbetet med våld i nära relationer inom socialtjänsten är närheten till socialsekreterarna. I de kommuner där socialsekreterarna kan använda kvinnofridssamordnaren som stöd, är det en av de viktigaste anledningarna till att de tycker de har bättre kunskap och är tryggare i sitt arbete. Närheten gör att de vet vilka kunskapsbehov som finns och vilka hål som behöver fyllas.

Kvinnofridssamordnare som är bollplank för socialsekreterarna får en god insyn i verksamheten och vilka behov handläggarna har. En kvinnofridssamordnare säger att det hade blivit mycket svårare att få genomslag om det inte låg i samordnarrollen att ha en nära kontakt med socialsekreterarna.

”**Jag har nära kontakt** med socialsekreterarna och på så sätt kan jag vara ett bollplank i frågor som

rör våld i nära relation. Jag får på så sätt god insyn i ärenden och klienter samt en större förståelse för vad socialsekreterarna behöver eller saknar för att kunna utföra ett gott arbete. Jag tycker om min tjänst för att jag också är involverad i ärenden. Jag tror att jag hade haft svårt att prata för min sak om jag inte hade haft den konkreta erfarenheten och vet vad som är görbart.” (*Kvinnofridssamordnare*)

I flera av de kommuner där kvinnofridssamordnaren inte är ett praktiskt stöd för socialsekreterarna, utan där rollen snarare är att jobba strategiskt på en övergripande nivå, saknar handläggarna att kunna använda samordnarens spetskompetens i svåra frågor.

”**Saknar lite grann** det här nära samarbetet kring klienterna. Det är också samordnaren som bör sitta på spetskompetensen. Det skulle jag vilja ha, diskussioner med samordnaren om svåra saker.

Kunna sticka in huvudet. Att de också har kunskap om socialtjänstens arbete – vad kan socialtjänsten göra för en kvinna över 18 som inte är så

benägen att få hjälp? Ett bollplanksstöd i speciellt svåra saker. Men det är inte säkert att det ligger i deras roll?” (*Socialsekreterare*)

Team med experter från olika enheter

I mindre kommuner är det lätt att kvinnofrid blir en fråga som är nära förknippad med kvinnofridsamordnaren. Det kan skapa problem om samordnaren slutar, blir sjuk eller är tjänstledig.

”**Det som kan vara en nackdel** är att de tänker att ’Samordnaren tar det här’. Det blir väldigt kopplat till mig, kvinnofriden är jag. Ibland är det kanske enklare att be mig om hjälp i stället för att man sätter sig in i det själv. Folk blir lite lata och osäkra. Man känner en osäkerhet, ’om klienten säger så, vad ska jag svara då?’. De vet att jag frågar vad som helst och att det inte bekommer mig, och då tänker de att det är bättre att jag tar det. Jag är specialisten – då blir de ’rookies’.” (*Kvinnofridsamordnare*)

För att sprida kompetensen och förbättra samordningen kan det vara en fördel att samordnaren organiserar ett team där alla enheter är representerade, både från myndighetssidan och öppenvården. Representanterna får en specialistkompetens i kvinnofrid och kan sprida kunskap och utbilda handläggare på sina enheter. De får samtidigt ett forum där de kan lyfta frågor.

”**När vi har** våld-i-nära-relationer-möten varannan vecka har vi lyft saker som vi saknar, en rutin vi inte förstår hur vi ska ta vidare till exempel. Då har samordnaren jobbat vidare med det och t.ex. bjudit in Polisen som pratar om människohandel medan folk fortfarande är nyfikna och vill hitta en lösning. Det är en jättestor skillnad mellan att

ha en samordnare som ska jobba med det och en grupp där det inte är någon som har ett utpekade ansvar.” (*Socialsekreterare*)

Om samordnaren har en grupp skapar det också en tydlig koppling mellan samordnaren och verksamheten samtidigt som det lättar arbetsbördan för samordnaren och gör det enklare att få tid till mer övergripande, strategiska frågor. För att detta ska fungera bör samordnaren vara den som ”äger” gruppen, kallar till möten och leder arbetet.

Chefen i en av kommunerna där de har ett sådant team menar att det minskar sårbarheten.

”**Det blir mindre sårbart** att få ut kunskapen i organisationen. Det är inte Pelle eller Anna som sitter med i gruppen, utan det är funktionen. Så om någon av dem slutar ska de ersättas av en ny person. Gruppen har tydligt syfte, med mål och delmål som man följer upp. De ska också vara ett metodstöd till handläggarna på sina enheter.” (*IFO-chef*)

CMV lyfter också behovet av att sprida kunskap för att undvika glapp när någon slutar eller är tjänstledig.

”**Det ligger på ett sätt** i sakens natur att det blir personbundet. Cheferna bör kunna driva frågorna, bör ha kunskapen. Men jag ser inte riktigt att det är så. Jag tycker det är bra om det är många som har kunskap, men att någon håller i det.” (*CMV – man*)

Stöd från ledningen och ingå i chefsgruppen

En viktig faktor för att kvinnofridssamordnare ska uppnå resultat, är att de har ett starkt stöd från ledningen. Många vittnar om att det finns ett motstånd mot att arbeta med våld och kvinnofrid och för att få till stånd förändringar blir stödet från cheferna centralt.

”Det måste vara uttalat från varje chef – det kom från mig att det behövs. Det har inte varit något motstånd alls, folk har skämts lite, de vet att andra kommuner är bättre. ... Det enda motståndet har varit ’får vi tid? Är det ännu en sak vi ska göra?’ och där har vi varit tydliga med att det ska prioriteras och att de som ingår i våld-i-nära-relationer-teamet inte ska göra det plus allt de gjorde innan, utan att vissa saker har tagits bort.”
(IFO-chef)

De kvinnofridssamordnare som sitter med i chefsgruppen på individ- och familjeomsorgen, har generellt ett starkare mandat än de som inte sitter med i ledningsgruppen.

Det blir dels en signal från cheferna att kvinnofrid och våld i nära relationer är ett viktigt ämne, dels ger det samordnaren ett mandat att arbeta över hela avdelningen.

”En vinst har varit att det har varit så prioriterat, att ledningen verkligen driver på. Vardagen hinner alltid i kapp – men att samordnaren har organisatoriskt mandat är också viktigt. Att samordnaren sitter i ledningsgruppen är helt naturligt eftersom hon jobbar på uppdrag av oss. Det är viktigt att hon är med och hör diskussionerna och vi får höra hur hon resonerar. Utnyttja den lilla kommunens fördelar.” *(IFO-chef)*

Rätt person på rätt plats

En av de viktigaste framgångsfaktorerna som intervjupersonerna har lyft, är personliga egenskaper. Det är oundvikligt att personliga egenskaper och kvaliteter har stor betydelse för en roll som kvinnofridssamordnare. Men det beskrivs också som en jobbig roll som innebär att man måste ”vara lite dryg” för att lyckas.

Huvudanledningen till att det inte fungerar i en av kommunerna är just personliga egenskaper. Det menar både externa aktörer och chefer och socialsekreterare i kommunen. Många chefer säger däremot att de är väldigt nöjda med att de har fått just rätt person på rätt plats.

En chef berättar att de testade med en annan person från början men att det inte fungerade. Nu har de lyckats.

”Tror det beror på att vi har rätt person på rätt plats. Vår samordnare har ett intresse för frågorna, det skulle inte bli hälften så bra utan det. Är en ’ordning och reda’-person, har varit socialsekreterare och teamledare. Är duktig, det krävs. Kan strukturera upp och är självgående. Vi hade en intresserad person tidigare, han fick inte så mycket gjort. Var en kvalitetsmänniska, kunde borra sig in i kontakter, men vi ville ha leverans. Vi ville ha en färdig handbok till ett visst datum, FREDA-kortfrågor t.ex. Han hade svårt att göra det. Vår samordnare nu levererar i tid och har en ödmjukhet i kontakten med våra medarbetare. Samordnaren är lätt att vända sig till för personalen.” (IFO-chef)

En socialsekreterare i en annan kommun menar att det fungerar bra hos dem för att samordnaren inte är rädd för att testa saker och eventuellt ändra om det inte fungerar. Hon menar att de har haft turen att få en samordnare med en bred kunskap och egen erfarenhet:

”Det är ingen kravprofil som är lätt att hitta. Det kan nog lätt bli en utmaning att vara samordnare i den här typen av tjänst om man inte är rätt person.” (Socialsekreterare)

I en kommun som har haft flera kvinnofridssamordnare, säger en chef att personvalet är centralt för att det ska bli resultat i verksamheten.

”Valet av personer blir viktigt. Vi visste vad vi var ute efter... Engagemang och personlighet, det är viktigt. Om det bara är en person måste det vara någon som når ut till alla. Det har kunnat bli lite snävt innan, har nått ut bara till de som redan brinner för frågan. Nu kan ingen säga att våld inte förekommer.” (IFO-chef)

Samordnarna själva lyfter att det är en roll som är rätt krävande. Att rollen innebär att de ”tvingar” kommunen att jobba med våld i nära relationer och sprider kunskap och får till stånd utbildningsinsatser, även om det ibland är ”ett jävla motstånd” i organisationen som en av dem uttrycker det.

Det innebär att man måste kunna hantera motstånd och ensamhet. ”Man måste vara lite dryg, lite tjugig och folk får tycka att man är jobbig för att uppnå resultat”, säger en av kvinnofridssamordnarna. En annan samordnare uttrycker samma sak och beskriver sin roll som ”’a pain in the ass’, någon som tvingar kommunen att jobba med frågan”. Många nämner att de inte tror att frågan skulle prioriteras alls om det inte fanns någon samordnare på plats.

”Jag tror att den helt skulle glömmas bort om jag ska vara helt ärlig. Det är både kostsamt och det är krångligt. Det är kostsamt med placeringar, stora utredningar, det är riskbedömningar, det är

placeringar, det blir jobbigt. Jag tror att om vi inte skulle vara där och påpeka de där grejerna skulle man se det som ett missbruksärende, men det är kanske massa andra grejer hos den här klienten som man borde jobba med.” *(Kvinnofridsamtordnare)*



Bilaga 1

Datainsamling



Datainsamlingen har bestått av fem moment:

- Enkätundersökning till kvinnofridssamordnarna
- Intervjuer med alla sex kvinnofridssamordnare i Västmanland
- Intervjuer med chefer och kollegor i de tio kommunerna
- Intervjuer med representanter för två kvinnojourer, Barnahus Västmanland, Kriminalvården, Åklagarmyndigheten, Polisen och Centrum mot våld – våldsutövare
- Dokumentanalys av handlingsplaner, statistik m.m.

Kvinnofridssamordnarna svarade på en kortare **enkätundersökning** om organiseringen av tjänsten och vilka resultat de anser att de har uppnått.

Tyngdpunkten i datainsamlingen har legat på semi-strukturerade intervjuer. Intervjuer är det bästa sättet att få information om resultat och orsakssamband i ett relativt litet antal kommuner. Totalt intervjuade jag 36 personer fördelat på de tio kommunerna i länet.

Alla **länets kvinnofridssamordnare** intervjuades för att undersöka om och i så fall på vilket sätt samordnarna har bidragit till förändring och resultat. Syftet var också att få en förståelse för funktionen och hur man tänker sig att samordnarna kan uppnå önskade resultat och mål. Intervjuerna fokuserade också på skillnader i roll och mandat mellan olika kvinnofridssamordnare och hur det påverkade deras resultat.

Jag intervjuade **chefer och handläggare** internt i kommunen. Syftet var att få en bild av vilka re-

sultat kommunen anser att de uppnår med eller utan kvinnofridssamordnare och hur kvinnofridssamordnarna bidrar till den interna samordningen och kommunens stöd till våldsutsatta. Intervjuerna syftade också till att få information om vad som enligt kommunrepresentanterna fungerar bra alternativt mindre bra och varför. Två eller tre representanter från kommunen, en chef och en person som arbetar med våld i nära relationer, intervjuades i alla tio kommuner. Två av de intervjuade är socialsekreterare som tidigare har haft rollen som kvinnofridssamordnare. Intervjuerna genomfördes på telefon av effektivitets- och kostnadsskäl.

Urvalet av intervjupersoner skedde efter intervjuerna med kvinnofridssamordnarna i samråd med kontaktpersonen på Länsstyrelsen Västmanland. Jag skickade en förfrågan om intervju till socialcheferna i alla länets kommuner. De fick utse lämpliga intervjupersoner. I åtta av tio kommuner blev det chefen för individ- och familjeomsorgen, i en kommun blev det chefen för vuxenheten inom individ- och familjeomsorgen och i en annan blev det chefen för kommunens våld i nära relationer-team.

Chefen utsåg i sin tur en person som arbetar med våld i nära relationer för intervju och valde då personer som arbetar med myndighetsutövning inom individ- och familjeomsorgen. I en kommun intervjuade jag också en medarbetare inom öppenvården. Två av personerna har tidigare jobbat som samordnare i kommunen men arbetar nu som socialsekreterare på heltid.

Jag intervjuade sju representanter för **externa**

samverkansparter. Syftet var att få ett intryck av vilka resultat samordnarna uppnår, hur den externa samordningen fungerar och om externa personer ser skillnader mellan olika kommuner.

Jag skickade intervjuförfrågan till representanterna för Polisen, Kriminalvården, Åklagarmyndigheten som sitter i styrgruppen mot våld i Västmanland. Kontaktpersonen på Länsstyrelsen Västmanland bistod med kontaktuppgifter till två kvinnojourer, Barnahus Västmanland och brottsofferjouren. Brottsofferjouren ställde inte upp på intervju. I stället pratade jag med Centrum mot våld (CMV) – våldsutövare efter att ha fått tips från CMV – våldsutsatt.

Dokumentanalysen baserades på dokument som kvinnofridssamordnarna skickade till mig. Det var i första hand handlingsplaner och rutiner, men också kartläggningar av kommunens arbete mot våld, beskrivningar av olika initiativ som Huskurage, Länskompotten m.m. Syftet var att få en bild av vilka resultat som samordnarna uppnår och på vilket sätt de gör det.

Bilaga 2

Enkätfrågor till kvinnofridssamordnarna



1. Vilken/vilka kommun(er) jobbar du i?
2. Hur stor andel av din tjänst jobbar du som kvinnofridssamordnare? (i procent)
3. I procent, hur stor andel av din tjänst går åt till
 - Samordning på strategisk nivå
 - Samordning på individnivå
 - Direktarbete med klient
 - Annat (precisera)
4. Var i organisationen är du placerad?
 - Vad finns det för fördelar med att du är placerad där du är?
 - Vad finns det för nackdelar eller utmaningar med att du är placerad där du är?
5. Vilka är de tre viktigaste sakerna du har uppnått som kvinnofridssamordnare?





Länsstyrelsen
Västmanlands län

www.lansstyrelsen.se/vastmanland