

# Processrapport

Författare Elisabet Höög på uppdrag av  
Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd



# Innehåll

<b>Förord</b> .....	<b>4</b>
Sammanhållet stöd till familjer i en hederskontext.....	5
<b>Kunskap</b> .....	<b>6</b>
Pilotprojektet TryggVäxt, Skellefteå.....	7
Sammanfattade röster från pilotprojektet.....	7
Sammanfattade referent-reflektioner .....	8
<b>Rutiner</b> .....	<b>9</b>
Pilotprojektet TryggVäxt, Skellefteå.....	10
Sammanfattade röster från pilotprojektet.....	10
Sammanfattade referent-reflektioner .....	10
<b>Beslut</b> .....	<b>11</b>
Pilotprojektet TryggVäxt, Skellefteå.....	12
Sammanfattade röster från pilotprojektet.....	12
Sammanfattade referent-reflektioner .....	12
<b>Samverkan</b> .....	<b>13</b>
Pilotprojektet TryggVäxt, Skellefteå.....	14
Sammanfattade röster från pilotprojektet.....	14
Sammanfattade referent-reflektioner .....	14
<b>Organisation</b> .....	<b>15</b>
Pilotprojektet TryggVäxt, Skellefteå.....	16
Sammanfattade röster från pilotprojektet.....	16
Sammanfattade referent-reflektioner .....	16
<b>Relationer</b> .....	<b>17</b>
Pilotprojektet TryggVäxt, Skellefteå.....	17
Sammanfattade röster från pilotprojektet.....	18
Sammanfattade referent-reflektioner .....	18
<b>Struktur</b> .....	<b>19</b>
Pilotprojektet TryggVäxt, Skellefteå.....	19
Sammanfattade röster från pilotprojektet.....	20
Sammanfattade referent-reflektioner .....	20
<b>Kommunikation</b> .....	<b>21</b>
Pilotprojektet TryggVäxt, Skellefteå.....	22
Sammanfattade röster från pilotprojektet.....	22
<b>Samsyn</b> .....	<b>23</b>
Pilotprojektet TryggVäxt, Skellefteå.....	24
Sammanfattade röster från pilotprojektet.....	24
Sammanfattade referent-reflektioner .....	24
<b>Processer</b> .....	<b>25</b>
Pilotprojektet TryggVäxt, Skellefteå.....	26
Sammanfattade röster från pilotprojektet.....	26
<b>Vägar vidare</b> .....	<b>27</b>
<b>Några nyckelförutsättningar</b> .....	<b>27</b>
Pilotprojektet TryggVäxt, Skellefteå.....	28
Sammanfattade referent-reflektioner .....	28
<b>Artiklar, rapporter och andra skrifter</b> .....	<b>30</b>

# Förord

Mängder av kartläggningar, projekt och initiativ har genomförts och pågår i ambitionen att så tidigt som möjligt verka förebyggande där risk finns för våld och förtryck. Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd (MFoF) fick ett regeringsuppdrag 2021, att främja utvecklingen av ett våldsförebyggande arbete genom stöd till föräldrar i en hederskontext.

En insats under detta uppdrag har varit att ta ett samlat grepp kring hur ett systematiskt och sammanhållande arbete med särskilt fokus på föräldraskapsstöd till familjer i en hederskontext skulle stärkas, med utgångspunkt i allt det goda arbete som redan pågår över landet. En av MFoFs aktiviteter var att initiera och finansiera ett pilotprojekt där förutsättningarna för ett sammanhållet arbete i en kommun kunde undersökas, utvecklas vidare och ge lärdomar. Skellefteå kommun fick förmånen att bli plattform för projektet, som fick namnet TryggVäxt. Detta pilotprojekt pågick under perioden mars 2023 till mars 2024.

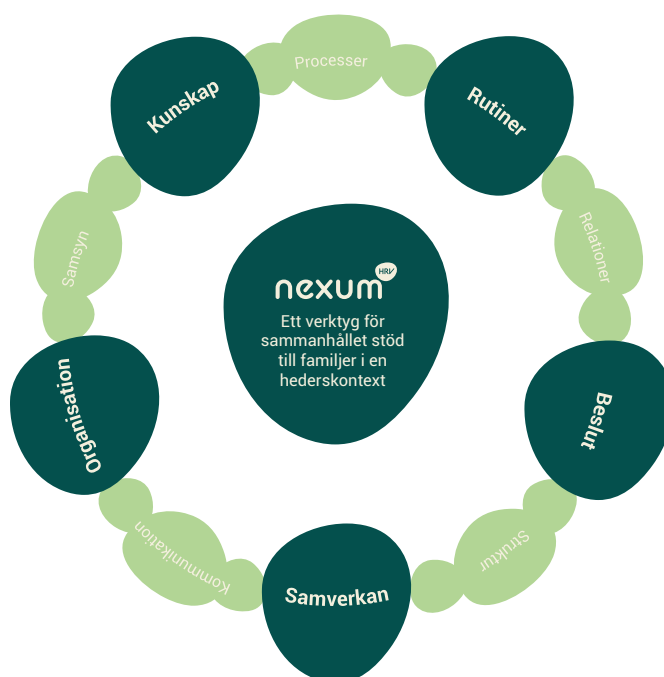
Elisabet Höög, som är forskningsledare vid FoU Socialtjänst, Region Västerbotten, fick uppdraget som följeforskare i pilotprojektet TryggVäxt. Elisabet hade förmånen att arbeta nära projektsamordnaren och projektets styrgrupp, och i kontinuerlig dialog med MFoF. Rollen handlade mycket om att vara bollplank och ge processtöd, men också att samla och analysera lärdomar och erfarenheter, och bidra till omvärldspaningen. Uppdraget förlängdes sedan till att också omfatta att bidra till framtagandet och kunskapsbaseringen av NEXUM-verktyget, i tät samverkan med MFoF. Uppdraget att utveckla NEXUM-verktyget pågick under perioden 240301 – 241129.

Lärdomar och erfarenheter från TryggVäxt-projektet tillsammans med litteratursökning och dialog med referenspersoner och verksamheter utgör stommen för de begrepp och länkar som presenteras i NEXUM-verktyget. Vi har försökt fånga var det idag finns potential att komma längre och var de vanligaste och besvärligaste stötestenarna och hindren finns för att åstadkomma ett arbete som håller samman över gränser. Genom att synliggöra gemensamma erfarenheter av var det verkar "ta stopp" hoppas vi kunna bidra till sökandet efter nya och kanske delvis obrutna vägar till gemensamma förhållningssätt och ett förebyggande klimat i samklang.

Begreppet aktör används flitigt och ska förstås i sitt allra rikaste systemperspektiv. Från individ till organisation eller verksamhet, från förälder och barn till pedagog, arbetsgivare eller fotbollstränare. För det står helt klart att allas bidrag behövs för att skapa både kunskap och rörelse. Det kan framstå som en avgränsning att fokusera på "sammanhållet stöd till föräldrar i en hederskontext", men det är snarare ett fokus som har potential att öppna upp mängder av perspektiv och ge följd effekter som kan genomsyra hela samhället.

Fem nyckelbegrepp och fem länkande begrepp samsas i NEXUM-verktyget. Här presenteras en fördjupning av resonemangen kring vikt och värde av begreppen för att nå verkstad i praktiken. Se det som ett inspel till samtal och processer som behöver pågå inom och mellan alla slags aktörer för att skapa eller förstärka ett sammanhållet stöd till familjer i en hederskontext, med följd effekter eller inspiration för relaterade områden och utmaningar.

Rapporten syftar till att öka kunskapen om viktiga och strategiska förutsättningar för att arbeta med ett sammanhållet stöd till föräldrar i en hederskontext. Kärnkunskap kring sakområdena – som föräldraskapsstöd, våld, heder och förtryck – behövs i arbetet men den kunskapen finns hos andra kunskapskällor, till exempel MFoF.



# Sammanhållet stöd till familjer i en hederskontext

Ett systematiskt och sammanhållet arbete för att förebygga hedersrelaterat våld och förtryck förutsätter både samordning av många resurser och insatser men också en stor förståelse och förmåga att handskas med variation. Denna samordnade variation kan finnas på många nivåer och i olika miljöer och innebär ofta att resultat inte med enkelhet kan vara sig mätas eller beskrivas. Det är en komplex process som både omfattar en långsam systemförändring och ett kraftfullt dagligt vardagsarbete.

Synen på vad som ÄR ett förebyggande arbete för att förhindra och bromsa hedersrelaterat våld och förtryck beror på var utgångspunkten tas. Detta finner vi i rapporter från forskare såväl som från mängder av lokala och nationella initiativ.

Det förebyggande arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck (HRV) behöver ta sin fasta utgångspunkt i Mänskliga rättigheter och Barnkonventionen. Här läggs både gränser och rättigheter fast kring vad som är varje människas rätt. Detta ger också de argument och den plattform som behövs i vardagsarbete såväl som för strategiska planer och policys. För det är ett dilemma trots allt att balansera rättigheter och skyldigheter, där rätten att tro, tycka och tala ställs mot skyldigheten att värna och skydda. Och kanske är det enklare i det akuta läget än i det förebyggande arbetet, där normer och värderingar bryts och där respekt och förtroende byggs.

Föräldraskapsstöd som metod är både prövat, beskrivet och beforskat. Men för att få ett systematiskt och hållbart förebyggande arbete mot HRV genom stöd till familjer så behövs ett systemperspektiv där föräldraskapsstöd i alla dess former genomförs i samsyn och i samklang och där föräldraskapsstödet förstärks genom andra förebyggande strategier, såväl som det arbete som handlar om att upptäcka och förhindra det pågående hedersrelaterade våldet. Här behövs det Samordnad Variation där alla krafter gör sitt allra yttersta utifrån sitt uppdrag, sina möjligheter och sina resurser för att skapa en förebyggande miljö där HRV på sikt inte ryms. En förutsättning för detta är att bestämma sig för att starta en process som omfattar grundläggande kunskap om HRV men också om de arbetssätt och förhållningssätt som behöver utvecklas för att kunna arbeta förebyggande och strategiskt och vad det innebär att arbeta systemövergripande och systematiskt. Kunskap behöver utvecklas på såväl individ-, grupp-, verksamhets-, organisations- som samhällsnivå. Relationer behöver byggas, och dialog föras för att skapa förutsättningar för samverkan, samordning och samsyn och bygga trygga och hållbara kedjor mellan aktörer som verksamheter och organisationer, men också mellan individer. För att åstadkomma ett kunskapslyft och en samsyn behövs förutsättningar byggas genom strukturella åtgärder och strategiskt tänkande. Detta ger möjlighet till utvecklingsprocesser kring hur vi tänker, arbetar och agerar förebyggande.

I denna processrapport kommer nu NEXUM-verktygets olika nyckelfaktorer och länkar beskrivas samt erfarenheter från TryggVäxt och referenspersoners reflektioner.

# Kunskap

- Kunskap kommer i många former
- Kunskap kommer från många källor
- Kunskap fördjupas i dialog och tillämpning
- Vägar att sprida kunskap kan se olika ut

Få begrepp är så vedertagna och självklara som kunskap, inte minst när det gäller att uppnå kvalitet eller att ge individer förutsättningar att utföra sitt uppdrag. Samtidigt är kunskapsbegreppet svårdefinierat, och när det likställs med endast utbildning eller fakta tappar det något av sin potential. Att säkra en relevant kunskapsbaserad verksamhet som omfattar både individer, grupper och organisationerna kräver mycket mer än detta. Det handlar om förståelse, tillämpning och förutsättningar att agera men också ett ständigt sökande efter det man ännu inte vet.

Att KUNSKAP är en central förutsättning för ett hållbart och ett sammanhållet stöd till familjer i en hederskontext är ett generellt och återkommande budskap, både hos forskare och praktiker. Men vad det är för typ av kunskap, vilket område den täcker och hur den ska användas är inte lika självklart att vara sig enas kring eller definiera.

Ända sedan Aristoteles tid har samtalet om olika former eller typer kunskap varit levande. Den teoretiska eller vetenskapliga kunskapen som handlar om hur saker och ting är eller antas vara, den tekniska eller faktiska kunskapen som handlar om att veta hur något ska göras, och till sist den praktiska kunskapen som visat sig svår att beskriva men som handlar om visdom och erfarenhet som växer fram ur erfarenhet men också genom att använda den teoretiska och den tekniska kunskapen i praktiken – en slags hantverksskicklighet. Alla dessa typer av kunskaper är viktiga men vägarna till att få tillgång till de olika typerna av kunskap ser olika ut.

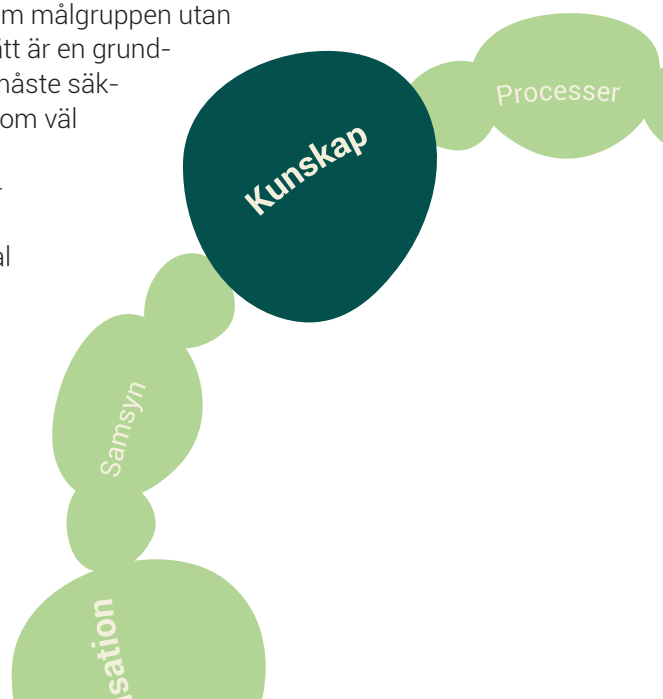
Generell kunskap om heder är viktigt, men också den specifika kunskapen om vad som förebygger heder och hedersrelaterat våld och förtryck behövs. Och därför är det också problematiskt att det finns så begränsat med forskning som kopplar samman föräldraskapsstöd, prevention och hedersrelaterat våld och förtryck. Andra kunskapsområden som kan bidra in i det förebyggande arbetet handlar om kommunikation, konflikthantering och samtalsteknik. Ett aktivt värdegrundsarbete där normer och förhållningsätt diskuteras och etableras är annan kunskapsbildning som kan ha betydelse.

Tillgången på utbildningsmaterial kring hedersproblematik och föräldraskapsstöd var för sig, är omfattande. En av utmaningarna handlar om att gå från den teoretiska kunskapen från forskning och projekt, och den faktiska kunskapen som uttrycks i riktlinjer och rutiner till att göra det praktiska förebyggande arbetet i ett konkret föräldraskapsstöd just i en hederskontext.

Många källor till kunskap behövs för att komma framåt i det konkreta förebyggande arbetet.

Ett sammanhållet arbete behöver bygga på kunskap inte bara om målgruppen utan kunskap från den. Att ta reda på målgruppens tankar och synsätt är en grundpelare i ömsesidig förståelse. Professionernas utbildningsbas måste säkras och kompletteras med dialog och erfarenhetsutbyte såväl som väl utbyggda och tillämpade rutiner och riktlinjer.

För ett sammanhållet arbete behöver verksamheter och organisationer ha god kunskap om varandras arbete, ansvar och begränsningar. Relevant fakta på samhällsnivå är en annan central kunskapskälla för ett sammanhållet förebyggande arbete. Och aktörer på regional och nationell nivå har särskilda förutsättningar att bidra till väl paketerad dagsaktuell forskning och annan teoretisk kunskap som bidrar till förståelsen för hur ett förebyggande arbete kan stärkas.



För att skapa ett gemensamt, sammanhållet stöd till familjer i en hederskontext som byggs på kunskap behövs ett systematiskt arbete med både källor till kunskap, att kunskapen görs tillgänglig och att den får möjlighet att tillämpas och därmed växa. För att stärka forskningsläget behöver lärosäten och FoU-miljöer engageras i arbetet med att följa och förstå mer om föräldraskapsstöd som en förebyggande ansats för att förhindra hedersrelaterat våld och förtryck.

## Pilotprojektet TryggVäxt, Skellefteå

Arbetet med TryggVäxt visar tydligt på behovet av att skaffa sig en mycket god kunskap och överblick över en mängd faktorer. Frågor som "hur vill vi ha det" måste ackompanjeras av "hur ser det ut idag" och "varför ser det ut så". Först därefter är det riktigt meningsfullt att planera för stora och övergripande planer och insatser.

## Sammanfattade röster från pilotprojektet

- Samla och värdera utbudet av utbildningar, material och litteratur kring frågor om våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck. Utbudet är rikligt, brett men också spretigt i sina rekommendationer och antaganden.
- Skapa förutsättningar för att systematiskt erbjuda vissa utvalda utbildningar och material anpassat efter målgrupp, samverka mellan organisationer och fånga upp alla slags aktörer utöver de offentliga verksamheterna, till exempel föräldrar, politiker, privata verksamheter. I förutsättningarna ingår också att
- Den samlade bilden över vilka baskunskaper som finns och behövs hos olika aktörer är färskvara och behöver ständigt följas upp. För att kunna samordna och samverka kring kunskapsutveckling krävs dialog.
- Utbildning behöver åtföljas av tillämpning och erfarenhetsutbyte för att skapa förutsättningar för att kunskap ska få fäste och bli till vardagsnytta.
- En levande dialog behöver finnas för att skapa förutsättningar för att kunskap ska kunna tillämpas i praktiken. Vikten av att dryfta vad man menar med begrepp, vilka normer och värderingar man bär och hur man kan, ska och förväntas förhålla sig kan inte nog understrykas.
- Gemensamma lokala och regionala resurser i form av policys, rutiner, riktlinjer, enheter och nätverk med spetskunskap eller särskilda uppdrag behöver föra sig synliga och tillgängliga för alla slags aktörer, och ibland försäkra sig om att så är fallet.
- Introduktion till nya medarbetare, vikarier, chefer och andra nyckelfunktioner i verksamheter som möter familjer är ett tillfälle att aktualisera förutsättningar, förväntningar och aktiviteter för att säkra och utveckla kunskapsbasen i verksamheter som möter familjer i en hederskontext.
- För att nå familjerna i ett kunskapsutbyte är dialogen central. Introduktionsrutiner i förskolan, föräldramöten i skolan, SFI och arbetsplatser är forum och former där dialog och kunskapsutveckling behöver ske medvetet och systematiskt.
- Inom de verksamheter som möter vuxna vilka kommer från andra länder bör frågan om hedersrelaterat våld och förtryck samt vilka normer och värderingar runtill exempelvis mänskliga rättigheter och jämställdhet tas upp i nära anslutning till deras ankomst till Sverige. Här har arbetsgivare och föreningslivet en särskild möjlighet att nå vuxna i en hederskontext.
- Ibland möter yrkesverksamma svåra frågor som måste tas upp med föräldrar. Det kräver mod av den enskilde att våga kliva fram och ta ett sådant samtal. Det är inte heller lätt att känna sig bekväm i dessa samtal men de flesta yrkesverksamma har en kompetens att genomföra ett sådant och många har mycket kunskap och erfarenhet att bidra med. Ibland kan hjälpen vara att se saker från

en annan synvinkel, eller utan känslomässig inblandning. Att kunna se att den erfarenhet man som yrkesverksam bär på, tillsammans med kunskapen som förälder bär på om sitt barn, kan bidra till en bättre vardagssituation och bättre mående för barnet skapar en god självbild som också gör det lättare att våga ta det svåra samtalet. Ju fler svåra samtal vi vågar genomföra desto större kompetens får vi och vi bygger på vår självbild. Vi blir allt modigare och hjälper i och med detta fler.

- Våld bör identifieras tidigt för att förebyggas, därför behövs en bred kunskap inom våld och hur man ska agera i mötet med detta. Inte bara yrkesverksamma med anmälningsplikt behöver detta utan allmänheten då fler ögon ser bättre. En bred kunskap om våld kan bidra till att även tecken på heder uppmärksammas. Yrkesverksamma som jobbar verksamhetsnära med barn bör dock ha en bredare kunskap och kunna se tecken på hedersrelaterat våld och förtryck.

## **Sammanfattade referent-reflektioner**

- Kunskap har många dimensioner och kunskapsområdena är många, så är också synsätten och åsikterna om vad som är rätt och fel, och vilka kunskapskällor som är viktiga
- Kunskapen om det förebyggande perspektivet brister, och forskning kring föräldraskapsstöd, prevention och hedersrelaterat våld och förtryck saknas i någon omfattning
- Utvecklingsprocesser är mer än utbildningstillfällen.
- Ta vara på erfarenheter och kunskaper från målgrupp så väl som medarbetare i verksamheter



# Rutiner

- Rutiner syftar till att säkra att rätt saker blir gjorda, på rätt sätt
- En förutsättning för att rutiner ska fungera är att de är relevanta, genomförbara och inte minst kända och använda
- Både rutinerna och deras användning behöver ständigt följas upp och utvärderas för att fylla sitt syfte
- Rutiner som omfattar flera aktörer och kedjor av händelser behöver särskild omsorg vid både framtagning och uppföljning

Rutiner och riktlinjer arbetas fram på alla nivåer, på nationell och regional nivå såväl som lokal och verksamhetsnära och omfattar många områden och perspektiv. Det handlar om aktiviteter, insatser och åtgärder för stöd till familjer och hur man ska arbeta och agera vid misstanke eller upptäckt av hedersrelaterat våld. Men rutiner kan också handla om kontaktvägar eller tillgång till strategiskt övergripande stöd. Mer sällan verkar det finnas rutiner för att skapa och stärka själva förutsättningarna för medarbetare och ledningsnivåer att arbeta kunskapsbaserat och sammanhållet med stöd till familjer.

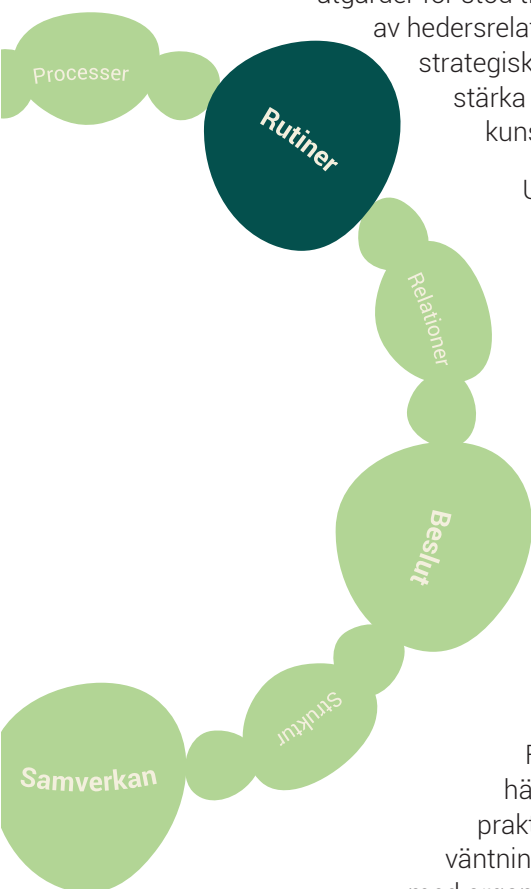
Uppföljning, utvärdering och utveckling av verksamhetsnära, lokala och regionala rutiner och riktlinjer behöver ske regelbundet. Inte minst när det gäller hur stor kännedom om och användning av befintliga rutiner och riktlinjer som finns, inom och mellan funktioner, verksamheter och organisationer. Detta behöver aktualiseras och stämmas av på alla nivåer. Detta kontinuerliga och strävsamma arbete att aktualisera rutiner och riktlinjer kan också skapa möjligheter till dialog om utmaningarna i att arbeta både förebyggande och insatsbaserat kring föräldraskapsstödet. Men kan också utgöra en stadig plattform i dialogen med familjer i hederskontext för alla inblandade.

Tillgången till rutiner och riktlinjer förefaller vara starkast i offentliga verksamheter, medan privata aktörer och organisationer inte alltid har egna utarbetade vägledningar, och inte heller självklart har tillgång till eller räknas med i kommuners och regioners insatskedjor och stödresurser.

För ett sammanhållet föräldraskapsstöd behövs att rutiner och riktlinjer hänger samman i sitt innehåll, men än mer väsentligt att dessa håller ihop i praktiken. Därför behövs aktuell och aktiv kännedom om egna och andras förväntningar, roller och möjligheter. Särskilda utmaningar ligger mellan olika aktörer, med organisatoriska mellanrum och skilda ansvarsområden. Utmaningar men också stora möjligheter finns i att verkligen synliggöra vilka rutiner och riktlinjer som gäller, för all slags samverkan – allt från familjen i en hederskontext till politiker i högsta beslutande organ.

Hedersrelaterat våld och förtryck är, på samma sätt som föräldraskap och arbetstagare i ständig förändring. Nya personer utsätts, blir föräldrar och anställs. Detta är därmed en fråga som behöver vara levande i en organisation, på arbetsplatser och i samhället. Hur gör man det?

Rutiner och upparbetad samverkan kan bidra till en högre grad av hållbarhet. Om det finns kunskap om och en självklarhet i att en annan verksamhet tar över där den egna verksamheten lämnar vidare, skapas tillit när var och en ser sitt uppdrag och genomför det på bästa sätt. Att kunna lita på att någon annan tar över och gör ett minst lika bra jobb, skapar förutsättningar att orka sin del. Det skapar också större sannolikhet att nya personer i verksamheten kan kliva in i den upparbetade kedjan, länken blir inte så svag om någon kliver av.



## Pilotprojektet TryggVäxt, Skellefteå

Under pilotprojektet TryggVäxt blev det tydligt hur stor variation som fanns kring rutiner, checklistor och handlingsplaner. Vid en närmare kartläggning identifierades många dokument och resurser, men hur lätt tillgängliga dessa var varierade. Till exempel fanns inte många vägar för privata verksamheter och organisationer att tillgå. Men ännu större variation upptäcktes kring kännedom om, och tillämpning av befintliga rutiner och osäkerheten visade sig stor ute i olika verksamheter vad som faktiskt fanns av formella och dokumenterade rutiner. Ofta hänvisar man till muntliga rutiner och det som "sitter i ryggmärken" främst efter den utbildning man gått. Det pekades ofta på ledningsfunktioner som vägen att gå för att aktualisera problem eller oro, med en tro på att till exempel rektor eller enhetschef skulle ta frågan vidare. Många förslag på hur arbetet med rutiner och riktlinjer skulle kunna stärkas samlades upp under projektets gång.

### Sammanfattade röster från pilotprojektet

- Utveckla introduktion till nya medarbetare och vikarier. Alla behöver kanske en grund-nivå inom kunskap. Kunskap som inte nödvändigtvis behöver vara en utbildning utan kan vara kunskap om rutiner, arbetssätt eller förhållningssätt.
- Utveckla inskolningsrutin för förskolan. Att föräldrar behöver få information om deras rättigheter men också skyldigheter. Få tydlig information om förskolans uppdrag och värdegrundsarbete. Information om anmälningsskyldigheten och vilka arbetssätt som finns, exempelvis kan vara bra att nämna att personal kan vara både manlig och kvinnlig och det kan inte föräldrar ha någon åsikt om.
- Att någon eller några i sitt arbetslag/på sin arbetsplats/ i sitt uppdrag ser över rutiner och kontaktvägar en eller två gånger per år och uppdaterar dessa samt sprider kunskap om dem via exempelvis APT eller liknande. Kan förslagsvis läggas in i verksamhetens årshjul för att inte glömmas bort.
- Att någon i sitt uppdrag spanar efter färsk information på plattformar, kunskaps guider och i sitt närområde. Det finns inom många verksamheter representanter i det lokala hedersnätverket vilka också skulle kunna vara en informationskälla. Viktigt är sedan att information som framkommit förs vidare på den egna arbetsplatsen.
- Om material utarbetas bör det passa även privata arbetsplatser och arbetsgivare. Generellt sett upplevs dessa verksamheter har mindre möjligheter till att se över och anpassa rutiner och kunskapshöjning.
- Förankringsarbetet är en del som är nödvändigt för ett hållbart arbete. Finns inte förankring på ledningsnivå blir det personbundet och då upphör med stor sannolikhet arbetet när personen byts ut. Ledningen kan utarbeta rutiner som bidrar till ett systematiskt arbete.

### Sammanfattade referent-reflektioner

- Viktigt att målgruppens röst och behov vägs in i regler och rutiner, och att detta tas hänsyn till i arbetet med riktlinjer och rutiner på alla nivåer – lokalt såväl som nationellt
- Uppföljning är utmanande när många aktörer och aktörsnivåer är inblandade
- Rutiner och riktlinjer förlorat sin betydelse om de inte är kända och tillgängliga för de som berörs av dem.

# Beslut

- Beslutsfattande sker på alla nivåer, från individ till organisation
- Beslut kan grunda sig på kunskap, kännedom och fakta men också på föreställningar, attityder och bedömningar
- Beslut behöver fullföljas, följas upp och omprövas för att bli trovärdiga och hållas relevanta
- En förutsättning för att beslut ska uppfattas som giltiga är transparens och delaktighet för de som berörs av beslutet - där så är möjligt
- Beslutsfattande har sina gränser, till exempel rätten att besluta för andra människor eller organisationer
- När gemensamma beslut inte kan fattas, kan överenskommelser och avtal ta vid

Beslutsfattande sker på alla nivåer, från individ till nationellt, det handlar om formella och informella beslut som direkt och indirekt kommer att påverka omgivningen. Beslutsfattande kan till viss del styras genom att skapa regelverk för hur beslut ska tas och vad som krävs för att ett beslut ska räknas som giltigt. Men till syvende och sist fattas beslut genom att enskilda personer gör överväganden utifrån sin kunskap och erfarenhet, och sin roll och funktion.

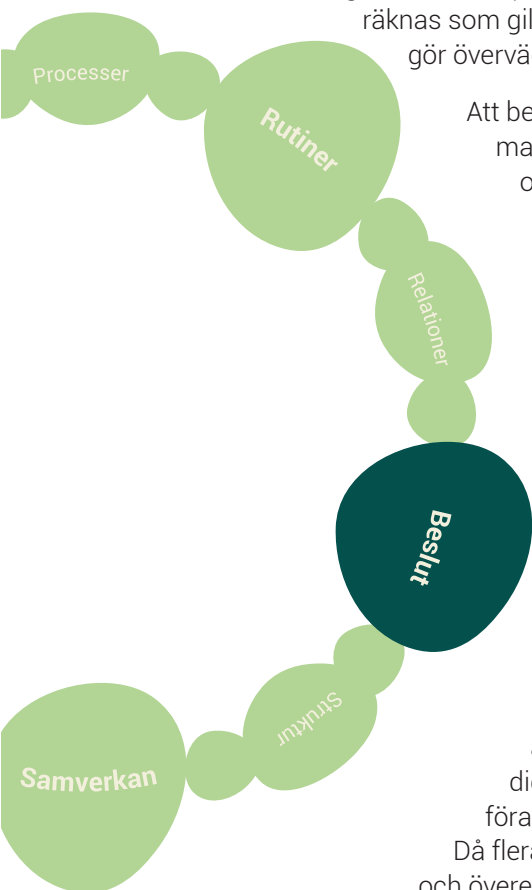
Att besluta i frågor som påverkar andra behöver åtföljas av förtroende och mandat för att besluten ska få giltighet. Verktögen för att beslut verkligen omsätts i praktik är många och av olika karaktär – allt ifrån tvingande beslut med hot om repressalier om dom inte verkställs, till väl förankrade och genomarbetade beslut som föregåtts av dialog och inflytande.

I arbetet med föräldraskapsstöd i en hederskontext möts och korsas många olika aktörer som var och en fattar beslut utifrån sina egna utgångspunkter och förutsättningar. Vad man har rätt och möjlighet att besluta om kan överlappa varandra, och där kan både dialog och konflikt uppstå och beredskap att hantera detta landar i sin tur ofta på den enskilda föräldern, familjen, eller professionen. Här krävs många slags kunskap och kompetenser för att hitta möjliga vägar och lösningar. Tydlighet och transparens från samhällets aktörer blir ett nödvändigt bidrag, såväl som metoder och arbetssätt som skapar möjligheter till ett förebyggande, såväl som intervenerande arbete.

Utmaningen med korsande beslutsytter blir särskilt tydligt i samverkan, intern likaväl som extern sådan. Ett tydligt beslutsfattande på rätt nivå är viktigt för att ett sammanhållet arbete ska få sanktion och nödvändiga mandat kan delas ut – oavsett organisatorisk nivå, men alltid med förankring till högsta ledningsnivå inom en organisation eller verksamhet.

Då flera organisationer och aktörer är berörda behöver gemensamt förarbete och överenskommelser göras, för att följas av separat beslutsfattande i respektive beslutsfattande forum för förankring av beslut och möjlighet till uppföljning och resurskapande. Beslut kring mer generella målbilder likväl som förväntningar på konkreta resultat behöver alltid åtföljas av nödvändiga resurser.

Att besluta sig för att arbeta med och samverka kring ett förebyggande föräldraskapsstöd i en hederskontext förutsätter en gemensam målbild där så många aktörer som möjligt, från familjer till politiker, får möjlighet att delta i dialog kring vad som ryms i den generella målbilden. Allt som redan görs och allt man vill ska hända behöver synliggöras för att behov och förväntningar ska kunna mötas i en mångfald av insatser och ansatser.



Att skapa en gemensam målbild innebär inte att alla fattade beslut, aktiviteter och insatser stryks. Men en god kännedom om vad som faktiskt finns och hur tankegångarna går gör det möjligt att söka efter en minsta gemensam nämnare. Med det som utgångspunkt kan man sen förhålla sig till de ytor där man själv som person, organisation eller grupp har beslutsmandat och skapa kompletterande beslut som bidrar till ett mer sammanhållet och hållbart förebyggande arbete.

## **Pilotprojektet TryggVäxt, Skellefteå**

I de retrospektiva intervjuer som gjordes med nyckelpersoner efter pilotprojektet TryggVäxt blev det tydligt att förväntningarna på och bilden av vad projektet syftade till och skulle uppnå förändrats över tid. Kartläggningen blottade behov som inte var kända och behovet av en styrgrupp för projektet uppmärksammades. Att fråga skapar ofta processer, så också i TryggVäxt. Dialog fördes i olika forum, en målbild växte fram och olika utvecklingsområden ringades in. När projektet avslutades blev det tydligt att förankringen på ledningsnivå hade behövt vara starkare och att samsyn kring hur projektets erfarenheter skulle kunna tas tillvara och förvaltas vidare inte hade kraft att få fäste under den relativt korta projektiden.

## **Sammanfattade röster från pilotprojektet**

- Beslutsfattande på högre ledningsnivå behöver åtföljas av efterfrågan av feedback, både för process och resultat för att skapa momentum
- Beslut med förväntningar på resultat som inte åtföljs av beslut om resurser för att skapa förutsättningar för processer kan bli kontraproduktiva
- Dialog kring ansvar och mandat behöver föras inom och mellan ledningsnivåer, och inom och mellan organisationer och verksamheter
- Goda och förankrade kartläggningar bidrar till bättre beslut

## **Sammanfattade referent-reflektioner**

- Varje beslutsnivå behöver rätt nivå på engagemang, mandat och involvering.
- Viktigt är att se även kommunikationsvägarna inom och mellan nivåer och aktörer för att mandat och uppföljning ska flöda i systemet
- En gemensam målbild behöver vara tillräckligt generell för att alla slags aktörer ska kunna ställa sig bakom den, därifrån får aktörer skapa egna mål och delmål
- Beslut måste alltid följas av resurser och intresse av återkoppling

# Samverkan

- Samverkan förefaller vara nyckeln till gemensamt och sammanhållet arbete och samtidigt den ständigt felande länken
- Samverkan kräver beslutsamhet, vilja och hårt, kontinuerligt arbete för att fungera
- Själva arbetet med att skapa samverkan behöver resurssättas, lika väl som det arbete samverkan syftar till att genomföra
- En fungerande samverkan bygger på öppenhet och generositet
- Samverkan skapas genom dialog och förhandling
- Ett sammanhållet stöd till föräldrar i en hederskontext kräver samverkan på många nivåer och olika arenor, där alla berörda aktörer får utrymme att komplettera arbetet och varandra

Ett systematiskt och sammanhållet arbete för att förebygga hedersrelaterat våld och förtryck förutsätter både samordning av mångas resurser och insatser men också en stor förståelse och förmåga att handskas med variation. Denna samordnade variation kan finnas på många nivåer och i olika miljöer och innebär ofta att resultat inte med enkelhet kan vara sig mätas eller beskrivas. Det är en komplex process som både omfattar en långsam systemförändring och ett kraftfullt dagligt vardagsarbete.

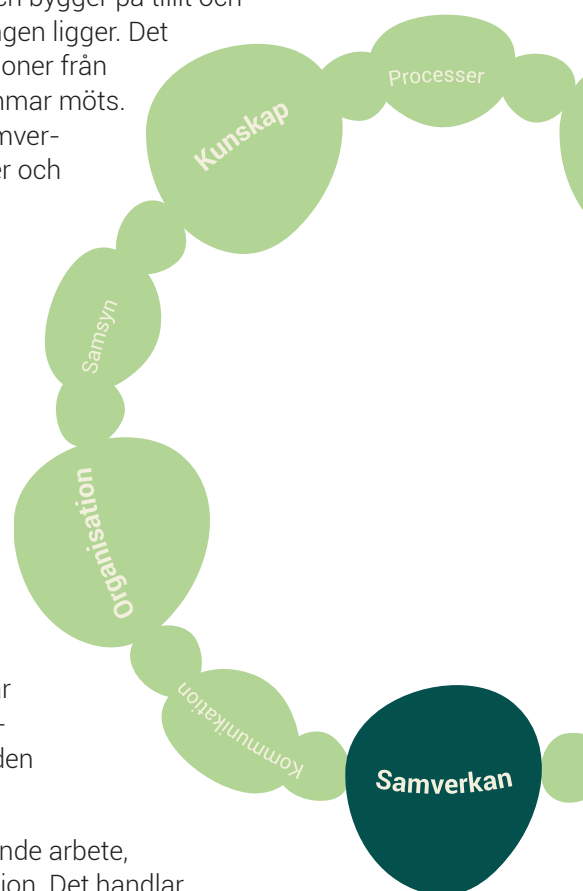
Samverkan behövs för att stärka möjligheten till och utfallet av ett sammanhållet stöd till föräldrar i en hederskontext och fungerande samverkan söker möjligheter och bygger på tillit och förtroendet. Och det är också här den allra mest omfattande utmaningen ligger. Det finns mängder av mötesplatser redan idag där medarbetare och funktioner från olika verksamheter och organisationer och familjer och familjemedlemmar möts. Många verksamheter och organisationer har också gemensamma samverkansytor och nätverk som har beröringspunkter med frågor kring heder och arbete med föräldraskapsstöd i olika former.

Fungerande samverkan skapas inte endast genom att beslut fattats eller strukturer byggs, även om det underlättar. Samverkan kräver mycket, både på individ, verksamhets- och organisationsnivå – som till exempel kännedom om varandras kompetens, ansvar och gränser – praktiskt så väl som juridiskt – och ett tråget arbete i dialog för att skapa gemensamma målbilder.

Det är skillnad på samarbete, samordning och samverkan – men alla tre kommer att behövas och skapar förutsättningar för varandra – på alla nivåer, från individ till nätverk, arbetsgrupp till intraorganisatoriska sammanhang för ett sammanhållet arbete.

De organisatoriska krockarna är det som kostar för samverkan – för alla. Och lösningen är inte att omorganisera eller informera, det handlar om att samexistera, komplettera och ha god kännedom och goda relationer, och samsyn kring frågor. Vilket i sig är en färskvara som hela tiden behöver erövrats.

Samverkan är ett nyckelord och vägen till ett sammanhållet förebyggande arbete, men när många aktörer behöver samverka måste hänsyn tas till variation. Det handlar om allt från olika organisationers uppdrag, ansvar och form till den enskildes kompetens, motivation och förmåga. Att samordna med hänsyn till variation är mer av en process än ett projekt, mer en förhandling än enkla beslut.



Men att med nyfikenhet ta sig an variation innebär rika möjligheter till utveckling på alla nivåer och mellan olika aktörer. Ett arbete för samordnad variationen behöver samsyn. Samsyn är inte synonymt med att tycka lika, snarare att se samma. I komplexa frågor behöver navet definieras, det som förenar – i pilotprojektet TryggVäxt fall definierade man Trygga barn som det nav eller den målbild som alla behöver förhålla sig till.

## **Pilotprojektet TryggVäxt, Skellefteå**

Samverkansbiten upplevdes som det mest utmanande att få grepp om i kartlägningsarbete och dialoger. Olika personer känner till olika samverkansforum och benämner dem på olika sätt. Generellt kan sägas att det fanns samverkan på alla nivåer inom Skellefteå, men inom förskola och skola var det främst samverkan inom den egna organisationen. När det gäller de privata verksamheterna har de försökt sig på att hitta egna vägar för samverkan men de upplever sig som ensamma.

Inom kommunens finns flera näraliggande nätverk. Det finns anledning att se över om de överlappar varandra både innehållsligt och i sin representation. Här finns också anledning att fundera över om alla som behöver vara representerade finns med i befintliga nätverk.

## **Sammanfattade röster från pilotprojektet**

- Det finns flera grupperingar och nätverk som arbetar med näraliggande frågor kring våld, våld i nära relation, hedersrelaterat våld etc. Grupperna närmar sig samma kärnfrågor men med olika fokus. Även bemanningen i grupperna överlappar på så sätt att samma person sitter i flera grupper. Det var en utmaning att kartlägga grupperingarna lokalt, regionalt och nationellt, då det finns både formella och informella grupper såväl som mer interna grupperingar inom vissa kluster av verksamheter

## **Sammanfattade referent-reflektioner**

- Det finns många antaganden om att samverkan stärker utfall av till exempel föräldraskapsstöd, något som skulle behöva undersökas mera
- Samverkan är ett eget arbetsområde, som behöver egna resurser för att fungera
- Det som skiljer samverkan från samarbete och samordning behöver klargöras för bli relevant, inte minst i praktiken

# Organisation

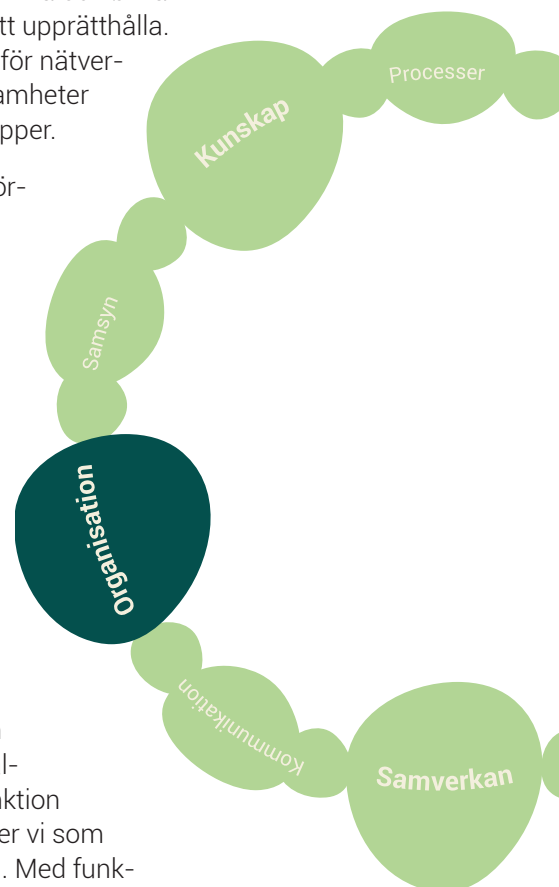
- Att vara en organisation och att vara organiserad är olika saker
- När flera organisationer och verksamheter vill samverka behövs en god förståelse för varandras uppdrag, gränser och möjligheter
- För att underlätta ett sammanhållet arbete med många aktörer och delar behövs en funktionell organisering
- Att satsa gemensamma och dedikerade resurser på former, forum och kompetens är en investering för en fungerande samverkan
- Ett sammanhållet och långsiktigt gemensamt arbete kräver både goda underlag och ständig uppföljning, något som också kan behöva sin egen funktion eller gruppering med mandat från de aktörer som utgör bitarna i samverkanspuslet

Det vanligaste sättet att organisera för komplexa och samhällsövergripande utmaningar och uppdrag är troligen att skapa nätverk. I nätverket möts nyckelaktörer, och till exempel utbyter information och samordnar aktiviteter. Dessa nätverk återfinns från nationell till lokal nivå och bildar kugghjul för satsningar och samlar spetskunskap som annars är svårt att upprätthålla. Nätverk är centrala för att skapa kopplingar mellan aktörer. Utmaningen för nätverken är att deras resurser och uppdrag ligger parallellt eller utanför verksamheter och organisationer, och ofta utom räckhåll för enskilda individer eller grupper.

För att skapa ett sammanhållet och hållbart arbete med förebyggande föräldraskapsstöd i en hederskontext behöver man gå ett steg längre. Den typen av samhällsövergripande ansats kräver både ett nav och en synnerligen bred förankring – vi har kallat det samordnad variation. Som i så mycket annat förebyggande arbete är det synergieffekterna som skapar förändring. Vad som händer på fotbollsträningen kan vara ett lika viktigt bidrag som arbetsplatsen fikabordssnack och kommunens policy kring mänskliga rättigheter och förskollärares vardagsfråga i vestibulen.

Att skapa förutsättningar för att den samlade förebyggande arbetet i till exempel en kommun ska dra i takt och åt samma håll krävs samsyn och en dagsfärsk och rättvisande kartläggning av en mängd perspektiv. Inget av detta ryms i ett traditionellt nätverksarbete eller ett projekt. Här behöver satsas på ett långsiktigt relationsbygge, metoder för sammanställningar av lokal information och utrymme att omvärldspana. Att resurssätta den här typen av arbete behöver både göras inom organisationer och verksamheter men att – beroende på till exempel målgruppsstorlek och samhällsläge – ge någon eller några en dedikerad funktion av utgöra nav för ett systemövergripande och helhetsskapande arbete ser vi som en nyckelfaktor för att komma ett steg till i ett sammanhållet förebyggeri. Med funktionen behöver förutom ekonomiska långsiktiga förutsättningar också följa mandat och sanktion. Givetvis kan ett nätverk också få den här typen av uppdrag, men varsamhet i hur det organiseras behövs i så fall så den systemövergripande ansatsen blir genomförbar och möjlig.

En nod för ett sammanhållet arbete behöver känna till eller lära känna hela aktörskartan – från föräldrar och barn, skola och arbetsgivare till samhällsfunktioner som polis, socialtjänst och hälso- och sjukvård. Noden behöver också få ingångar i organisation och arenor och ges resurser för att arbeta just med helhetsperspektiv, omvärldspaning och överblick.



En sån nod är också nödvändig för att bidra till flödet inom och mellan aktörer för kartläggning, analys och uppföljning. Själva det handfasta arbetet, aktiviteterna och insatserna hör till praktiken och ledningsnivåerna men systemsynen bärs av en nod – som alltså kan vara en individ, en gruppering eller nätverk med det tydliga uppdraget.

## **Pilotprojektet TryggVäxt, Skellefteå**

I TryggVäxt-projektet anställdes en projektledare för själva projektet, som fick stort ansvar och fria händer att skapa både underlag och aktiviteter utifrån den överenskommelse som slöts mellan företrädare för Skellefteå och Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd. Avsatta resurser och god lokal kännedom underlättade arbetet med kartläggning men snart blev det uppenbart att det saknades tydlig förankring i de verksamheter som berördes av projektets intentioner. En styrgrupp kom på plats men deras roll och mandat hade behövt vara starkare och tydligare för att förvalta den process och den potential som projektet synliggjorde och som öppnade dörren till ett genomgripande och sammanhållet arbete på glänt. Skellefteå har en mycket god grund att stå på för ett fortsatt och utvecklat sammanhållet och brett förebyggande arbete under förutsättning att det finns beslut och organisering för att gå vidare. Det hade dock underlättat på många sätt om det funnits två projektsamordnare, både för arbete i sig men också för att skapa bredare förankring i de aktörsgupper som projektet berörde.

## **Sammanfattade röster från pilotprojektet**

- För att organisera ett sammanhållet arbete där många aktörer involveras behöver det finnas ett nav med mandat och resurser
- För att åstadkomma förändring och utveckling i praktiken måste alla som förväntas delta i och åstadkomma förändringen också ha förutsättningar att delta och vara delaktiga i förändringsarbetet
- För att aktörer ska kunna arbeta med ett sammanhållet stöd till föräldrar i en hederskontext krävs också att varje enskild aktör eller aktörsgrupp ges förutsättningar att göra sitt bästa bidrag till helheten och att man får möjlighet att möta och reflektera tillsammans med andra aktörer. Här blir ledningsansvaret tydligt och centralt
- Frågor väcktes om eventuella samordningseffekter och möjligheter till ett mer övergripande arbete runt vissa frågor. En samordning skulle också bidra till en större samsyn kring frågor om våld i kommunen. När det är många som är involverade tar det också mycket tid och risken finns att involverade personer måste prioritera bort träffar.

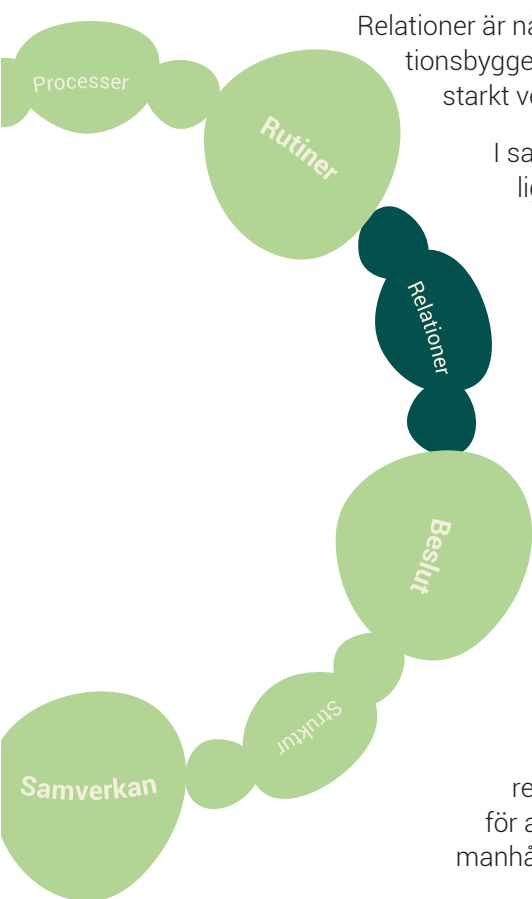
## **Sammanfattade referent-reflektioner**

- En funktion eller nod som har resurser, mandat och kompetens att verka system-övergripande och sammanhållande är nödvändigt och underlättande men det blir viktigt "vem" som får den rollen för att verkligen uppfattas och fungera som just en nod för alla slags aktörer
- I en organisering för ett sammanhållet arbete får aldrig målgruppen och civilsamhället tappas bort. Det blir lätt fokus på "professionen", "kommunen", eller "de yrkesverksamma" men ett förebyggande arbete behöver alla krafter



# Relationer

- Relationer handlar inte bara om mellanmännskligt samspel, även om det är en mycket central punkt. Det handlar också om relationer mellan grupper av människor eller hela verksamheter och organisationer
- Relationer uppstår i mötet, alltså behövs mötesplatser som kanske inte alltid uppstår av sig själva
- Relationer kan formaliseras och spelregler kan behövas, både mellan individer, grupper och verksamheter
- Relationer kräver underhåll för att fungera, och innebär ett ömsesidigt utbyte men också ett beroende som inte alltid förenklar
- Fungerande relationer underlättar problemlösning och utmaningar i samverkan
- En god relation innebär inte att enighet eller samsyn kommer per automatik
- Ojämliga eller skadade relationer försvårar all slags samverkan och behöver hanteras klokt



Relationer är något nödvändigt för både samverkan och ett förebyggande arbete. Relationsbygget behöver börja långt innan relationen behövs i en svår situation och är ett starkt verktyg i ett förebyggarperspektiv, oavsett område.

I sammanhanget med stöd till familjer i en hederskontext kan mellanmännskliga relationer innebära konflikt eller skilda synsätt, värderingar och åsikter både inom familjen, mellan grupper och i kontakt med verksamheter och organisationer som har som uppdrag att stödja. Arbetet med att skapa och upprätthålla fungerande relationer ställer stora krav på alla aktörer. Här finns anledning att fundera över hur individer kan stärkas i sin förmåga och skicklighet att möta relationella utmaningar, och vilket ansvar en verksamhet eller organisation kan och bör ta.

Ett sammanhållet stöd till familjer i en hederskontext innebär ett rikt relationsbygge mellan många olika aktörer och på många olika nivåer och i många olika konstellationer. Nödvändiga relationer kommer inte alltid att uppstå av sig själva, utan kan behöva hjälp på traven genom att skapa forum och mötesplatser som syftar till relationsbygge. Här verkar det vara lätt att glömma själva målgruppen i kontakter och dialog, samtidigt som de relationerna framstår som helt oundgängliga för att kunna utforma ett relevant stöd.

Även ledningsnivåer och styrfunktioner behöver arbeta med sina egna relationer inom och mellan verksamheter, organisationer och grupperingar för att bidra till samtal och större förståelse för förutsättningar till ett sammanhållet arbete.

## Pilotprojektet TryggVäxt, Skellefteå

Under TryggVäxt-projektet ordnades workshops där inbjudan gick till medarbetare och chefer från många olika verksamheter och som alla på något sätt mötte familjer i en hederskontext och som deltog i kartläggningen. Här utbyttes grundläggande tankar om olika begrepp kring heder, våld och förebyggande men också kring fakta och föreställningar om varandras arbete och uppdrag. Erfarenheter och synsätt fick brytas mellan deltagarna och den stora behållningen var att faktiskt få mötas till dialog, och en viss förundran över att sådana möten inte sker oftare.

## Sammanfattade röster från pilotprojektet

- De professionella behöver grundläggande kunskap om våld och hedersrelaterat våld. De behöver även utmana sina egna fördomar, samt känna sig trygga att prata om dessa frågor, både i grupp och enskilt. Mod och tillitsfulla relationer är även något som yrkesverksamma anses ha behov av
- Workshopdeltagarna uttryckte en känsla av att kunna lita på varandra och sa att detta är frågor de behöver tid för att diskutera regelbundet. Några tyckte också det kändes skönt att se denna tillit och att de själv kunde känna sig mera avslappnade i sin egen roll då de visste att någon annan tar vid när de lämnar över. Inte att de skjuter problemet framför sig utan mera att alla gör sitt jobb.
- Många föräldrar är osäkra på hur de ska hantera situationer som uppstår runt barnen och i vardagen och ibland söker de extra stöd hos yrkesverksamma. Yrkesverksamma har god erfarenhet och kompetens och kan därför bidra till ett tryggare föräldraskap för dessa föräldrar. Yrkesverksamma kan bidra genom att
  - finnas tillgänglig för föräldrar som har frågor
  - informera om de svar de kan
  - vägleda vidare när de själva inte kan stötta
- Att finnas tillgänglig och utstråla denna tillgänglighet medverkar till att föräldrar vågar ta steget att fråga om något som känns svårt. Även om den yrkesverksamma inte alltid kan svaret på förälders fråga så är själva inbjudan till samtalet viktigt för relationen mellan förälder och yrkesverksam. Genom att hänvisa vidare när vi inte själva vet svaret på frågan visas en omtanke om både förälder och barn.

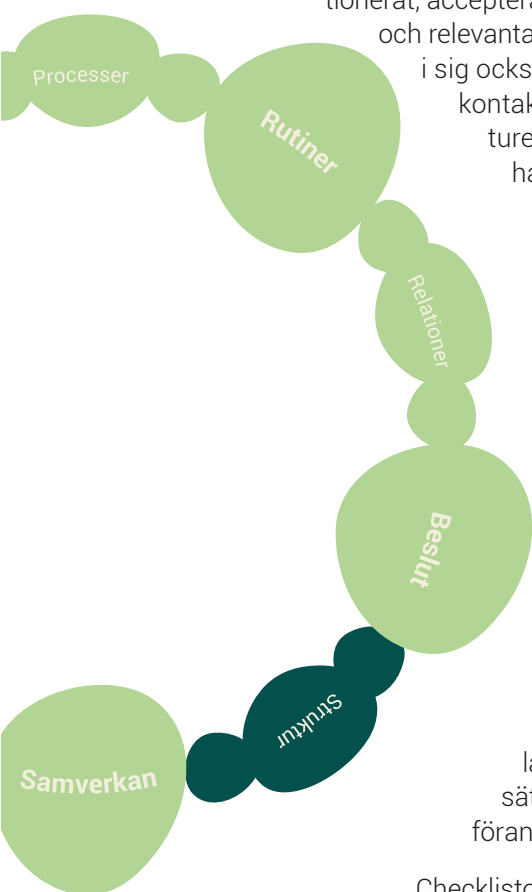
## Sammanfattade referent-reflektioner

- Det är viktigt att inte begreppet aktör bara om fattar organisationer eller de professionella, relationer byggs mellan människor och målgruppen måste räknas med
- Centralt att bygga relation för att tillit ska byggas
- Att bygga en dialogkultur kräver träning och kunskap, och innebär en utmaning som behöver beaktas och tas på allvar

# Struktur

- Strukturer handlar om sammanhanget mellan delarna i en helhet, delar som sammanfogas i ett system.
- Ett sammanhållet arbete kräver strukturer för att bli hållbart
- Strukturer kan vara formella och informella och omfatta exempelvis aktiviteter eller administration, eller till exempel handlingsmönster, tankesätt och normer
- Formella organisatoriska strukturer är en utmaning för samverkan, där strukturerna riskerar att krocka
- Informella strukturer kan vara mycket starka och styrande på individ- såväl som gruppnivå. De kan också vara svåra att upptäcka och synliggöra

Att ha hållbara strukturer är väsentligt när många aktörer och nivåer är involverade i ett arbete som är komplext och komplicerat. Att ha rutiner och kontaktvägar, ansvarsfördelning och tydliga lednings- och beslutsstrukturer underlättar. En förutsättning för hållbarheten i det strukturella är att det är sanktionerat, accepterat och förankrat. Lika väsentligt är att strukturerna är kända, lättillgängliga och relevanta. En hållbar struktur kräver ständig uppföljning för att fungera men är i sig också ett verktyg för att följa stora utmaningar eller utvecklingsarbeten då kontaktvägar och aktörer är synliga och aktuella. Att ta vara på befintliga strukturer är riktigt och rimligt men dess relevans måste också utvärderas och hanteras.



## Pilotprojektet TryggVäxt, Skellefteå

Att som yrkesverksam ha en ledning som finns tillgänglig för råd och stöd är av största vikt. En känsla av att man har stöd av organisationen kan göra att man blir modigare och faktiskt bemyndigas att fråga om saker man annars inte skulle ha vågat ta. Det är också ledningen som behöver prata om vad som ingår i ens arbetsuppgifter. Kanske är uppdraget bredare än det man spontant tänker på. Om ledningen är tydlig med vad personal ska och kan stötta familjer med så blir det också lättare för personal att ta sig tid att göra detta.

Ett arbete behöver vara systematiskt för att få hållbarhet men också förankrat där det ska utföras. Om det ligger på en engagerad person är risken att arbetet faller om personen avslutar sin anställning. Hela arbetslaget som blir berörda behöver förstå syftet med det men också på något sätt vara involverade för att nå framgång. TryggVäxt har visat att ett sådant förankringsarbete tar tid och det går inte alltid självklart via chefsnivån.

Checklistor och handlingsprogram finns, främst hos kommun och region. Vissa är beslutade i nämnd, vissa är gjorda på "golvet". I verksamheterna finns annat material/arbetsmaterial som används för förebyggande arbete. Jag upplever att det är mera av den varan riktat mot äldre åldrar inom skolan än mot de yngre barnen. Det som finns kopplas inte självklart som förebyggande material mot våld och hrv utan kan ha andra mål såsom genus i förskolan som primärt är för att inte göra skillnad på kön.

Ett arbete som är förebyggande behöver varken vara tidsödande eller krångligt. Det framkommer i kartläggning och workshops att det redan idag finns material som arbetas med i både förskolor och skolor där mänskliga rättigheter, barnkonventionen, jämställdhet och andra värderingsfrågor står i fokus. Även i många av kommunens övriga verksamheter arbetas med dessa frågor, till exempel i föräldragrupper

som erbjuds alla föräldrar. Socialtjänsten ska i alla ärenden som rör barn sätta barnet i första rummet. I regionens verksamheter såsom barnmorskemottagning och BVC ges information i form av föräldragrupper vilka erbjuds blivande och nyblivna föräldrar. I dessa ingår information och/eller samtal om dessa teman. En svårighet kan vara att nå alla föräldrar. När de gäller de yrkesverksamma behöver en satsning göras för att visa på vikten av det arbete de redan gör idag. Det är också viktigt att de yrkesverksamma förstår vilket viktigt arbete de gör. Om det finns tydliga rutiner och utrymme till samtal är chansen också större att de familjer som behöver stöd erbjuds detta i ett tidigt skede. Att som yrkesverksam sätta etikett på varför ett barn far illa är inte viktigt, det viktiga är att barnet får hjälp. Etiketten kan sättas senare, och av någon annan.

## Sammanfattade röster från pilotprojektet

- För att få trygga barn i vår kommun måste yrkesverksamma också agera där det finns behov. Kanske kan in liten insats från verksamheten göra stor skillnad, eller så behövs en anmälan till socialtjänsten för att ge familjen det stöd de behöver.
- Hur kan man få till informationskedjor så att fler kan använda redan upparbetat material? Hur få yrkesverksamma att se vad som är förebyggande arbete och vad de redan idag gör som faktiskt är förebyggande mot HRV?
- Arbetet behöver också följas upp för att se att det blev som planerat och att planen håller. Genom regelbunden uppföljning finns möjligheter att justera arbetet och på så sätt utveckla och förbättra detta. Mål och syfte med arbetet behöver vara tydligt för att en uppföljning ska bli verksam. Men vem ska hålla i uppföljningen och hur ska denna göras?
- Ledningen behöver dessutom ge de anställda förutsättningar att genomföra det de är ålagda att göra men också ta fram rutiner som är kända och tillgängliga för de yrkesverksamma. Kända rutiner gör att yrkesverksamma känner sig tryggare om de hamnar i ett svårt läge, de har något att falla tillbaka på. De yrkesverksamma behöver ges förutsättningar för att möta föräldrar och då kan det handla om att ha en plats att gå undan till för att prata ostört, att få tag på en tolk om så behövs, att någon kollega kliver in i ens ställe om något akut sker. Det kan också vara att ge tid för att ha möjlighet till att ge detta stöd, att ha den kunskap som krävs eller se till att de yrkesverksamma får denna. Ledningen behöver också hjälpa personalen att stärka deras självbild vilket även en persons erfarenhet kan bidra med.

## Sammanfattade referent-reflektioner

- Att arbeta strategiskt handlar både om att optimera befintliga resurser och att pröva nya vägar under ordnade former
- Kartläggningar är viktiga för att förstå och skapa strukturer men är svåra att göra
- De informella strukturerna blir oerhört viktiga att söka efter i sammanhanget stöd till föräldrar i en hederskontext, där starka och styrande strukturer inte alltid är synliga

# Kommunikation

- Kommunikation blir en utmaning när vi bildligt eller bokstavligt talar olika språk
- Kommunikationens utmaningar är väl kända och ändå är de så ofta ett hinder i all sin enkelhet
- Beroende på syfte och karaktär på det budskap som behöver nå sin mottagare krävs olika former och typer av kommunikation.
- För att försäkra sig om att kommunikationen fungerar behövs någon form av återkoppling

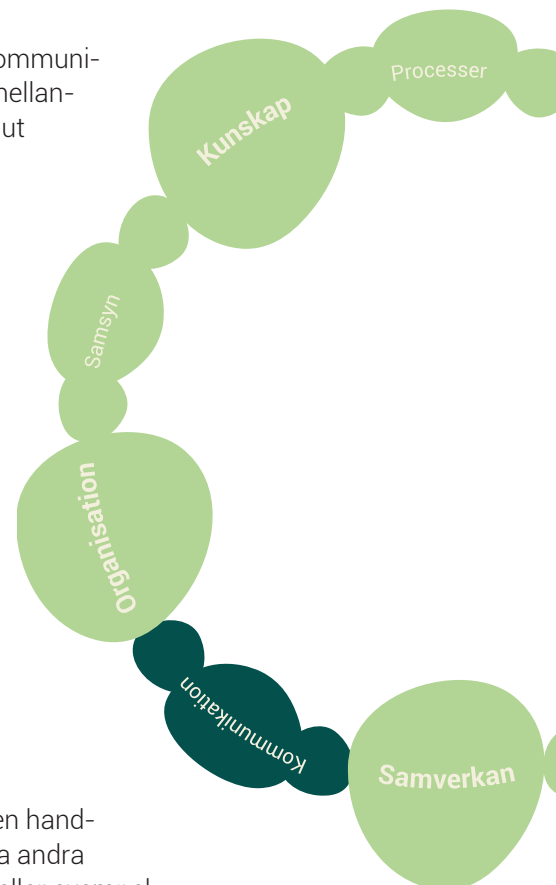
Människan har i alla tider kommunicerat, det är en förutsättning för att samhällen och relationer ska fungera. Kommunikation sker ju inte bara med ord, utan med allt vi kan uppfatta med något av våra sinnen. Skälen till kommunikation är många, och varje skäl kräver ett övervägande om sånt som målgrupp, kommunikationsmedel, form och givetvis innehåll. Vi lever i en tid där bruset är starkt och vägarna för kommunikation är fler än någonsin. Det betyder också att vi alla behöver välja vilka källor och budskap vi ser som relevanta och trovärdiga. Ett alldeles särskilt utmanande område är givetvis medveten desinformation eller ogrundad eller felaktig information byggd på okunskap eller omedvetenhet. Att stärka förmåga och resurser hos individer och verksamheter att hantera den typen av utmaningar är nödvändigt om än utmanande.

I ett sammanhållet stöd till föräldrar i en hederskontext är frågan kring kommunikation väsentlig och mångfacetterad. Det finns utmaningar redan i den mellanmänskliga kommunikationen eller i att utbyta information när vi inte fullt ut talar varandras språk och har olika icke-verbala uttryck och signaler.

När olika aktörer förväntas samverka kan förförståelse eller antaganden skapa filter som försvårar dialog och informationsöverföring. Det gäller också valet av kommunikationsmedel och former. Det största ansvaret för att säkerställa att kommunikation når fram och når sitt syfte behöver ligga på avsändaren. Det är en större utmaning för mottagaren att scanna av möjliga kommunikationsförsök om dom inte är förväntade. Att skapa strukturer för hur kommunikation bäst sker ökar förutsättningarna för att kommunikation flödar som tänkt. Att tydligt visa vilka kommunikationsvägar som finns att tillgå är lika väsentligt.

Att kommunikation når fram är bara en del av processen, att försäkra sig om att den är rätt uppfattad är en annan del, och möjligheten att reagera och därmed skapa dialog kan i många fall vara det som bidrar till eller stjälper samverkan mellan aktörer, allt från individer emellan till stora organisationer. Samtidigt blir återkoppling eller dialog som inte tas emot eller tas på allvar något kontraproduktivt som kan skada tilliten. Att lyssna kan vara det viktigaste redskapet för kommunikation.

Det är stor skillnad på informationsöverföring och dialog men i båda fallen handlar det om kommunikation. Det är också värt en tanke att fundera på vilka andra sätt kommunikation sker, medvetet eller omedvetet i de bilder, symboler eller exempel som används eller hur fysisk och psykologisk miljö inverkar på möjligheter till god kommunikation.



## Pilotprojektet TryggVäxt, Skellefteå

Många vittnar i kartläggningen om svårigheten med att nå ut med information. Dels att det är svårt att veta vilka kanaler som ska användas, dels att det kommer så mycket information så det är svårt att sålla och komma ihåg. Hur kan man hitta en lämplig nivå och kapa ner informationsflödet? Hur kan man veta vilken information som är viktig för mig som yrkesverksam eller för organisationen? Hur kan jag få tid att ta del av den? Hur kan jag veta vilken information som är relevant, aktuell och stämmer?

Tankar runt att använda befintlig personal inom olika verksamheter som bärare av information och kunskap har diskuterats. Att utse personer som ambassadörer för vissa frågor kan vara ett sätt för att få till ett långsiktigt arbete. I kommunens regi finns gruppverksamheten Bryt våldsarvet. De har låtit yrkesverksamma som möter föräldrar i målgruppen utbildas först för att sedan sprida information vidare om gruppverksamheten vilket visat sig vara framgångsrikt. Arbetet att utbilda ambassadörer är dock tidskrävande och det behöver göras kontinuerligt då personal byts ut.

Det är viktigt att nå de vuxna för det är de som har möjlighet att förändra ett barns uppväxt. När en familj är nyanländ i Sverige finns det ett "fönster", en kort tid efter ankomst, då familjens medvetenhet kan jobbas med. Detta är en orsak till att tidiga insatser bör ske. Ettill exempel på ett tidigt och viktigt verktyg är samhällsorienteringen på Svenska För Invandrare (SFI). SFI.s samhällsorientering startar fyra veckor efter ankomst till Sverige där ämnet hedersrelaterat våld är en del av läroplanen. Exempelvis jobbar SFI i Skellefteå med case på samhällsinformationen vilka hjälper till med diskussionen. De som jobbar med målgruppen anser att diskussioner behövs för att få det mera införlivat i personen.

## Sammanfattade röster från pilotprojektet

- När vi visar oss mottagliga för ett samtal, för föräldrars frågor och funderingar, eller lyhörda för det de uttrycker skapas en relation. Kommunikationen gör att relationen kommer att byggas på och tilliten stärks dem emellan. En god kommunikation bygger på relation och tillit. Om någon allvarligare fråga dyker upp finns redan en tillitsfull relation att utgå ifrån vilket gör ett svårt samtal mindre hotfullt för föräldern och enklare att genomföra för en yrkesverksam.
- Det är mycket information som ska informeras om och den ska dessutom vara aktuell. Ofta är det personer som är intresserade av en fråga som lyfter och driver den, men risken finns att när en sådan person slutar förloras kompetens, en informationskälla, ett uppbyggt strukturerat sätt faller och kanske till och med frågan blir åsidosatt. Om uppdragen att hålla en arbetsgrupp a jour sprids på olika medarbetare är sannolikheten större för ett hållbart arbete. Samtalen dem emellan kan också generera ett engagemang. Det är dock ledningens ansvar att se till att någon får uppdraget och att tid avsätts för att både genomföra det och föra information vidare. Om personen slutar måste ledningen se till att uppdraget går till någon ny.

## Sammanfattade referent-reflektioner

- Informell kommunikation med målgruppen är avgörande i komplexa utmaningar som denna
- Systematisera det informella och bygg kunskap tillsammans med andra, inte minst tillsammans med målgruppen

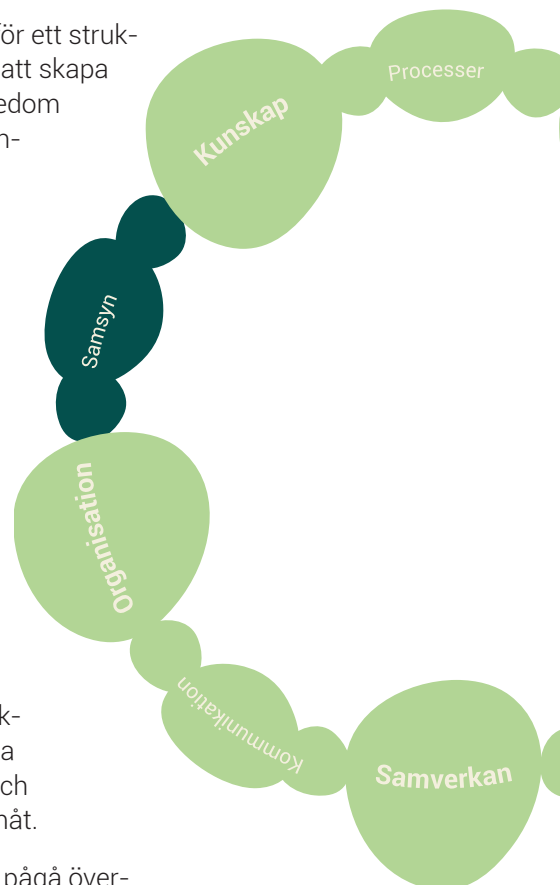
# Samsyn

- Att få ett sammanhållet stöd till föräldrar i en hederskontext att hålla ihop handlar om att söka sin gemensamma nämnare eller en relevant målbild där varje aktör har möjlighet att bidra till helheten
- Samsyn är inget man uppnår en gång för alla eller kommer överens om, det handlar om en medveten vilja att söka gemensamma eller kompletterande perspektiv och synsätt i varje ögonblick
- Samsyn handlar om att identifiera utmaningar och förstå varandras utgångspunkter, antaganden, uppdrag eller drivkrafter
- Samsyn handlar också om att skapa gemensam kunskap och förståelse, och öppna för dialog och diskussion
- Även förståelse för orsakerna till att samsyn ibland inte kan nås är nödvändig för att komma vidare, stanna, eller välja andra vägar
- Samsyn handlar kanske om att våga byta utkiksplats och glasögon

I en mångfacetterad utmaning räcker det inte med en god organisering för ett strukturerat och strategiskt arbete. Det krävs också en kontinuerlig dialog för att skapa och legitimeras en samsyn kring en gemensam målbild. Ömsesidig kännedom och förståelse för olika aktörers ansvar, uppdrag, synsätt och resurser underlättar ett förhållningssätt där varje aktör på olika nivåer i organisation och samhälle ser sin möjliga roll att bidra. Här ligger ett stort ansvar på ledningsfunktioner och nätverk att skapa strategiska, strukturella och kulturella förutsättningar för ett sammanlänkat arbete i samklang.

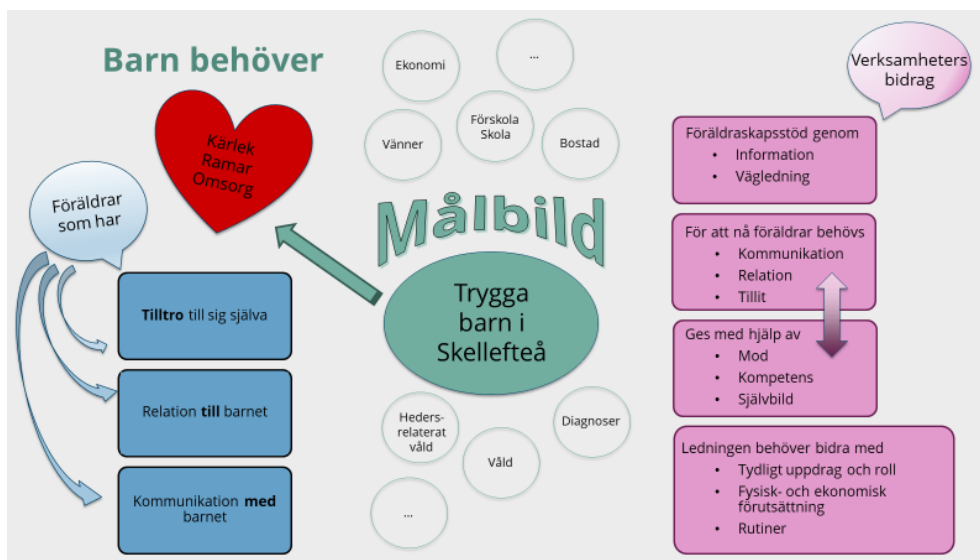
Mångfacetterade utmaningar har ända sedan industrialiseringens vagg beskrivits som Wicked Problems. Kort kan dessa beskrivas som utmaningar där varken problembeskrivning eller lösningar är enkla eller ibland ens kända och där kunskapsläget är begränsat eller motstridigt. Ofta är många aktörer involverade och äger delar av processen, kunskapen eller uppdraget att hantera utmaningen. Om aktörerna dessutom inte känner till varandra, eller har olika eller motstridiga agendor så blir arbetet med utmaningen mycket svårt, för att inte säga omöjligt. Wicked problems har troligen aldrig en komplett lösning, men för att komma närmare ett sätt att hantera den behövs att aktörer bygger relationer och skapar gemensam förståelse av mångsidigheten i utmaningen och sin egen och framför allt andras utgångspunkter och kunskaper. Därutöver behöver man föra en ständig dialog och öka förståelsen för det fenomen som utmanar och i en ständig uppföljning och omprövning av strategier och interventioner söka bästa möjliga väg framåt.

Det förebyggande arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck behöver pågå överallt i samhället. Varken forskning eller praktik har kunnat enas kring vad det är som är grundbulten i det hedersrelaterade våldet och förtrycket och mycket tyder på att det är just ett Wicked problem som är så komplext att det behövs samsyn i hanteringen mer än i förklaringen till problemet. Att möta både de strukturella och de individuella orsakerna och uttrycken kräver ett brett arbete på mycket lång sikt. Men ett grundläggande, förebyggande arbete behöver ske i varje stund och i varje sammanhang där möjlighet ges samtidigt som det långsiktiga, strategiska arbetet behöver skapas gemensamt och på olika arenor, inom och mellan organisationer och verksamheter i både ordinarie forum och i de forum som har ett särskilt fokus på frågor kring våld och hedersrelaterat våld och förtryck.



## Pilotprojektet TryggVäxt, Skellefteå

Vikten av att utveckla en samsyn i Skellefteå kommun väcktes tidigt i TryggVäxt-pilotens arbete. Det utmynnade i målbilden om "Trygga barn i Skellefteå". Även om projektets uppdrag var att söka vägar kring systematik kring förebyggande arbete rörande föräldraskapsstöd och hedersrelaterat våld och förtryck, så fann man att i kärnan av lösningen låg ett generellt gott arbete kring alla barn och deras föräldrar, kompletterat med spetskunskap och goda verktyg när så behövs. Nedanstående bild har sedan använts genom hela pilotprojektet och visualiserar helheten genom att binda ihop barnen, familjerna, samhällsnivån och de olika verksamheterna och deras uppdrag och behov.



Vikten av samsyn och gemensam förståelse har präglat de dialoger som skett genom hela TryggVäxt-piloten. Vi slänger oss ofta med begrepp och det är inte självklart att de tolkas och beskrivs på samma sätt av alla. Det en person anser vara en definition är inte självklart samma sak som någon annan menar. Under projektets gång, och i synnerhet under kartläggningsarbetet har det framkommit behov av att definiera vissa begrepp

Att arbeta med yrkesverksammas egna normer, attityder och värderingar är viktigt då vi alla bär på fördomar och föreställningar. Våra egna värderingar påverkar de i vår omgivning, men alla har rätt att ha sin egen åsikt så var går gränsen för mina argumentationer i förhållande till dina?

### Sammanfattade röster från pilotprojektet

- Om vi på en arbetsplats bestämmer oss för vissa värderingar, hur är det då förankrat om det finns personer i arbetsgruppen som har andra åsikter? Hur gör man då? Hur kan man få ihop synsätt i en arbetsgrupp i en fråga där vi tänker olika och vad har vi för åsikter i vår arbetsgrupp? Bär vi på några konservativa värderingar som vi behöver utmana, eller bär de vi möter på sådana?

### Sammanfattade referent-reflektioner

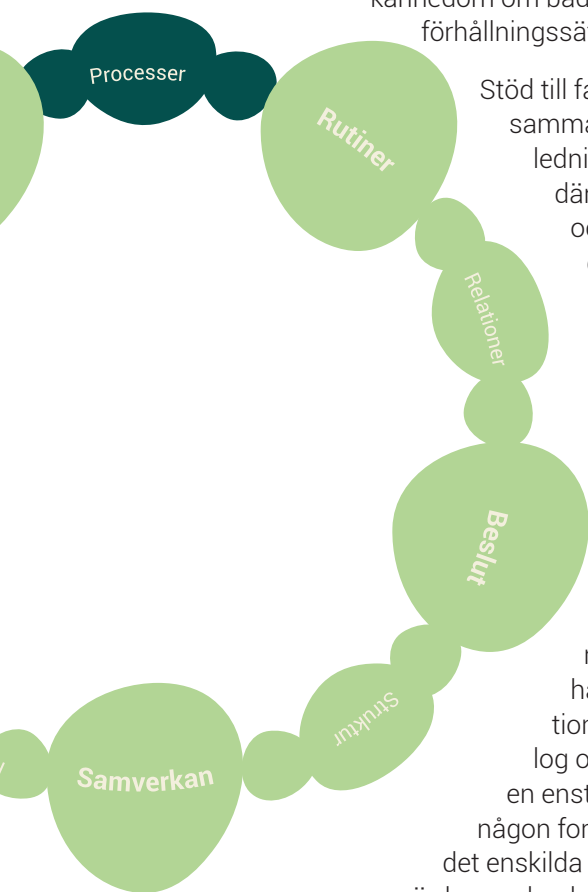
- Samsyn kräver gemensam problemförståelse och är en grundförutsättning för fungerande samverkan
- Samverkan utan samsyn kan verka kontraproduktivt
- Målbild och samsyn kräver att målgruppens perspektiv och synsätt inkluderas och får rum, annars riskeras relevans och meningsfullhet



# Processer

- Sammanhållet stöd till familjer i en hederskontext handlar om att skapa förändring, både som mål och som medel
- Förändring är en process som involverar människors tankar, känslor, övertygelser och attityder
- Processer sker inte enbart hos individer, men också i grupper, organisationer och i samhället i stort
- Förändring behöver ses ur ett systemperspektiv, där varje rörelse har orsaker och konsekvenser på hela systemet
- Att arbeta med processer kräver tålamod och öppenhet, i synnerhet när många aktörer rör sig samtidigt

Själva stödet till familjer i en hederskontext omfattar i många fall att hantera synnerligen allvarliga frågor och situationer som ställer höga krav på individer såväl som organisationer. Ett sammanhållet stöd handlar inte om att allt stöd ska samordnas och utföras gemensamt, det handlar om att säkra att allt som går att göra verkligen görs, och på bästa sätt. Det handlar om att skapa samlad kännedom om både behov, resurser och aktiviteter och ett övergripande och strategiskt förhållningssätt till hur den kunskapen behöver och kan hanteras löpande.



Stöd till familjer i en hederskontext kräver mycket av individer, att det gemensamma signalsystemet och budskapet präglas av samsyn och att också på ledningsnivåer säkra att det finns ett sammanhållande förhållningssätt där varje individ, aktör och arena känner till och utvecklar det arbete och det ansvar man kan och är satt att ta i relation till ett förebyggande perspektiv på hedersrelaterat våld och förtryck med förankring i synen på mänskliga rättigheter och barns rätt.

Om synergieffekter ska kunna uppnås behövs att hela den kaskad av variation med vardagsarbete, projekt, satsningar och aktörer samordnas. För att det ska hända behöver förutsättningarna stärkas och ett aktivt uppföljningsarbete vara igång på alla nivåer. Här är det svårt att komma runt att detta behöver ett sammanhållande nav oavsett om vi pratar om inter- eller intraorganisatoriska sammanhang, eller hela bygder och samhällen.

För att kunna arbeta sammanlänkat kring en mångfacetterad utmaning med många aktörer behövs ett gediget och uthålligt arbete. Det handlar om att skapa sig tillgång till nödvändig, dagsaktuell information och kunskap men också om att skapa forum och former för dialog och kommunikation inom och mellan aktörer. Detta handlar inte om en enstaka kartläggning utan om ett strategiskt arbete som också kräver någon form av samordnande funktion eller nav som förmår knyta samman det enskilda projektet med kommunens övergripande policyarbete, föreningens värdegrundsarbete med förskolans utbildningsplan.

Strategiskt arbete innebär att man banar väg för nödvändiga relationer och processer. Strategier kan vara långsiktiga eller kortsiktiga, vara formaliserade eller outtalade och ibland rent utav omedvetna. För att ett strategiskt arbete ska vara verksamt behöver det också omfatta analys av förutsättningar och att man agerar på denna kunskap med förståelse för vilka förutsättningar som behöver finnas. Utan en sån loop blir förändring inte möjlig.

## Pilotprojektet TryggVäxt, Skellefteå

Att göra en stor satsning brett inom kommunen kräver stora resurser i form av tid, pengar och personal. Detta var inte möjligt i dagsläget i Skellefteå på grund av bristande personalresurser och belastad ekonomi. Diskussioner fördes om att i stället för göra ett brett kommunövergripande arbete starta ett utvecklingsarbete inom ett geografiskt område, en verksamhet eller en profession. Ett mindre arbete som kan sprida sig brett när goda resultat uppkommer.

### Sammanfattade röster från pilotprojektet

- Hedersrelaterat våld och förtryck är, på samma sätt som föräldraskap och arbetstagare i ständig förändring. Nya personer utsätts, blir föräldrar och anställs. Detta är därmed en fråga som behöver vara levande i en organisation, på arbetsplatser och i samhället. Hur gör man det?
  - Regelbunden kartläggning och sammanställning av relevanta samhällsdata
- aktörer som direkt eller indirekt möter föräldrar och barn
- nätverk som direkt eller indirekt berör frågor kring föräldrar och barn
- befintliga dokument, riktlinjer och policys som berör frågor kring föräldrar och barn
  - Sammanställning av tillgängligt och aktuellt utbildningsmaterial och stödfunktioner, lokalt, regionalt och nationellt.
  - Identifiering av navfunktioner med uppdrag och ansvar för att säkra en gemensam målbild och föra dialog med nödvändiga lednings- och styrfunktioner hos aktörer
  - Resursbedömning och resursallokering
  - Återkommande forum för dialog där aktuell information presenteras och gemensam målbild diskuteras, på olika nivåer och inom och mellan organisationer
  - Behovsanalys och åtgärdsplan utifrån målbild, inom och mellan organisationer, och på olika nivåer
  - Kontinuerlig kartläggning, sammanställning och kommunikation av aktiviteter, initiativ och projekt
  - Kartläggning och test av insatskedjor och stödfunktioner kommunövergripande
  - Framtagning och förankring av dialogmaterial för verksamhetsnivå
  - Säkerställande av kunskap om och redskap för kontinuerlig systematisk uppföljning av särskilda aktiviteter, insatser och projekt
  - Säkra tillgång till, och mäta kännedom om, och användning av tillgängliga riktlinjer, stödfunktioner och andra hjälpmedel som bidrar till arbetet med målbilden
  - Kontinuerligt erbjuda utbildning och tillgång till kunskapskällor för individer och grupper
  - Sammanfattade referent-reflektioner
  - Att utveckla ett sammanhållet föräldraskapsstödsarbete i samklang, är en ständigt pågående process som måste ges tid och resurser för att bli hållbar

# Vägar vidare

Ett sammanhållet stöd till familjer i en hederskontext är en målbild som kan fungera på alla nivåer, från enskilda individer till nationella aktörer. Det handlar om att skapa utrymme och förutsättningar för att nå synergi, där alla och allas perspektiv kan och ska bidra och där vi inte väjer för utmaningar.

I rapporten lyfts ett antal begrepp som återkommande pekats på som väsentliga för uthållighet och hållbarhet i projekt, satsningar och dagligt arbete för föräldraskapsstöd i en hederskontext, men också för förebyggande arbete generellt med utgångspunkt i barns rätt och mänskliga rättigheter.

Rapportens reflektioner och exempel kan användas för att inspirera, analysera eller utmana. Vår förhoppning är att bidra till goda FÖRUTSÄTTNINGAR för ett sammanhållet stöd, utifrån den sökning efter fallgropar och uppförsbackar som referenspersoner, forskning, rapporter och skrifter, och projektet TryggVäxt förmedlat.

Sakområden som föräldraskapsstöd, hedersrelaterat våld och förtryck och andra centrala och väsentliga kunskapsområden lämnar vi med stort förtroende till de som äger spetskunskapen. Vi vill inspirera till dialog och reflektion kring hur pusslet kan läggas för att skapa bästa möjliga förutsättningar för ett förebyggande arbete tillsammans.

## Några nyckelförutsättningar

- **Områden som utmanar**
  - Normer och värderingar
  - Fri- och rättigheter
  - Allvaret
  - De många arenorna, miljöerna och situationerna
- **Individnivå**
  - Att vara rustad som profession för konflikt, samtal
  - Att stå för det gemensamma i relation till det personliga
  - Att äga kunskap, förståelse och vara aktiv
- **Gruppenivå**
  - Att ha samsyn
  - Att reflektera, planera och agera gemensamt
  - Att äga rutiner och ansvarsfördelning för alla preventionsnivåer
  - Att känna till den egna gruppens ansvar och uppdrag i relation till omgivande aktörer
  - Att kartlägga, analysera, följa upp och utvärdera behov och insatser såväl som arbetssätt och resultat
- **Ledningsnivå**
  - Initiera och stödja verksamheten och professionen
  - Att intressera sig för verksamhetens uppföljning
  - Ställa förväntningar på verksamheten

- Säkra kännedom om och användning av rutiner, strategier, nätverk och kunskapskällor
- Säkra stöd till medarbetare i deras roll som förebyggare, och spanare
- **Organisationsnivå**
  - Strategiskt arbete och ansvar för sitt eget och andras uppdrag och verksamhet och hur dessa hänger samman
  - Säkra att det finns rutiner, strategier, nätverk och tillgång till kunskapskällor
- **Tvärorganisatorisk nivå**
  - Skapa forum för dialog och samsyn, samla information, kartlägg, analysera och verka för strategiskt arbete och synergieffekter
  - Agera utifrån kända risk- och friskfaktorer i samhällsplanering och samhällsbygge
- **Nationell nivå**
  - Säkra goda kunskapsunderlag och nyttja arenor för dialog och samsyn

## Pilotprojektet TryggVäxt, Skellefteå

De lärdomar och behov som identifierades under pilotprojektet TryggVäxt i Skellefteå resulterade i ett arbetsmaterial för verksamheter där arbetet för den gemensamma målbilden "Trygga barn i Skellefteå" pågår. Det handlar om ett förebyggande arbete som också omfattar frågan kring våld och förtryck, och stöd till familjer som lever i en hederskontext.

Några av de glapp som lyfts i kartläggningen är att yrkesverksamma inte känner till de rutiner som finns, att de inte alltid vet vem de ska vända sig till om de möter frågor runt våld och heder samt att de önskar mera kunskap i ämnet hedersrelaterat våld och förtryck. Detta har varit utgångspunkten i fortsatt tänkande runt en Skellefteå-skrift. I materialet som framkommit under projektiden finns mycket förslag på hur man i arbetsgrupper kan arbeta med förebyggande frågor som både stärker de yrkesverksamma men också i längden gynnar barn och deras uppväxt. Detta tillsammans med det faktum att få verksamheter idag har möjlighet att avsätta mycket tid för utbildning har utmynnat i att Skellefteå-skriften ska innehålla material som yrkesverksamma på ett snabbt och enkelt sätt kan ta till sig.

En broschyr med grundläggande lokala råd och rutiner när det finns oro för att barn far illa har tagits fram och ett arbetsmaterial för arbetsgrupper och motsvarande sattes samman där resultat av kartläggningen kring resurser, kunskapskällor och spetskompetens sammanställts. I materialet finns också handfasta underlag för till exempel arbetsplatsdialoger och utvecklingsarbete. Båda skrifterna har gjorts tillgängliga öppet via Skellefteå kommuns hemsida via följande länk; Dagens barn - morgondagens föräldrar - Skellefteå kommun, och vem som helst är välkommen att ta del av materialet och göra en egen version av det i sin kontext. [Dagens barn - morgondagens föräldrar - Skellefteå kommun \(skelleftea.se\)](https://www.skelleftea.se/dagens-barn-morgondagens-foraldrar-skelleftea-kommun).

## Sammanfattade referent-reflektioner

- Glöm aldrig målgruppsperspektivet! Här behövs medskapande från målgruppen.
- Tappa inte våldsperspektivet, vi arbetar inte med målgruppen för deras tankesätt eller grupp-tillhörighet – utan för risken för våld.
- Ett sammanhållet föräldraskapsarbete är en ständigt pågående process, och måste därför få tid och andra resurser för att bli hållbar

# Läsvärt

Här listas ett urval av alla de rapporter, skrifter och artiklar som sökts igenom för att identifiera förutsättningar och utmaningar som har med hållbara och sammanhållande faktorer för stöd till familjer i en hederskontext att göra. Samstämmigheten om vilka faktorer det handlar om är överväldigande, och bildar underlag för de begrepp som presenteras i NEXUS-verktyget. Här finns också ett antal lästips som mer specifikt rör enskilda nyckelfaktorer och länkande begrepp, som inspiration för att ta sig an de utmaningar som så många identifierat just kring ett sammanhållet och förebyggande arbete i samklang med alla slags aktörer.

På MFoFs hemsida och hos många andra myndigheter och organisationer finns mer omfattande och samlade lästips kring heder, våld och föräldraskapsstöd och många exempel på projekt och satsningar inom området. En god start är MFoFs nyss publicerade kunskapsstöd (<https://mfof.se/foraldraskapsstod/foraldraskapsstod-i-en-hederskontext/kunskapsbanken-hrv/kunskapsstod.html>).

Därutöver finns en mängd verktyg, sammanställningar och vägledande texter.

- Grundläggande utbildning i föräldraskapsstöd
- Föräldraskapsstödkartan
- Barnkonventionen
- Samarbetssamtalsutbildning
- Föräldrar som är nya i Sverige
- Familjer där det förekommer våld
- Arenor för föräldraskapsstöd
- Att bygga ett hållbart föräldraskapsstöd
- Faktorer av betydelse för en stödjande organisation
- Indikatorer kvalitetsmätning och uppföljning

## Artiklar, rapporter och andra skrifter

- Alford, J., & Head, B.W. (2017) *Wicked and less wicked problems: a typology and a contingency framework*. *Policy and Society*, 36, 397- 413.
- Axelsson, R., & Axelsson, S. B. (2013). *Samverkan som samhällsfenomen några centrala frågeställningar*. I R. Axelsson & S. Bihari Axelsson (Red.), *Om samverkan för utveckling av hälsa och välfärd*. Lund: Studentlitteratur
- Baianstovu, R. Í., Strid, S., Särnstedt Gramnaes, E., Cinthio, H., & Enelo, J. M. (2019). *Heder och samhälle: Det hedersrelaterade våldets och förtryckets uttryck och samhällets utmaningar*. *Working Papers and Reports Social work 17*, Örebro universitet
- Baianstovu, R. Í., & Särnstedt Gramnaes, E. (2022). *Socialt hållbart arbete med hedersrelaterat våld och förtryck i Örebro län 2022: En intersektionell behovsinventering*. Örebro universitet.
- Barnafrid (2021). *Slutrapport av uppdrag om att stärka Barnhusens kompetens om hedersrelaterat våld och förtryck*. iU-2018-0212. Linköpings universitet.
- Danermark, B., & Kullberg, C. (1999). *Samverkan: välfärdsstatens nya arbetsform*. Lund: Studentlitteratur.
- Danermark, B. (2000). *Samverkan - himmel eller helvete? En bok om den svåra konsten att samverka (1:a uppl.)*. Stockholm: Gothia
- Enell, S., & Denvall, V. (2018). *Att överskrida gränser för barnens bästa: Tidigt och förebyggande arbete i Växjö kommun*. Linnéuniversitetet
- Fixsen, D. L., Blase, K. A., Naoom, S. F., & Duda, M. (2013). *Implementation Drivers: Assessing Best Practices*. Chapel Hill, NC: University of North Carolina at Chapel Hill.
- Flisbäck, M., Uddling, J., & Nord, T. (Eds.). (2024). *Välfärdssamhällets omvandling i praktiken: Om ansvarsförskjutningar och samverkans gränser*. Nordic Academic Press.
- Førde, J. S. (2024). *Organizing for Wicked Problems: What coordinating agencies do, and why they do it*. Avhandling, Bergens universitet
- Gurdal, S., & Bolin, A. (2017). *Föräldraresursen: att samverka för stöd till föräldrar*. Högskolan Väst.
- Haraldson, A. L. (2016). *Organisering för samverkan: En introduktion*. FoU Välfärd Värmland 2016:1
- Head, B. W. (2023). *Wicked problems in public policy*. In *Encyclopedia of Public Policy* (pp. 1-8). Cham: Springer International Publishing.
- Hedberg Rundgren, Å., Klinga, Å., Löfström, M., & Mossberg, L. (Red.) (2021) *Perspektiv på samverkan. Om utmaningar och möjligheter i välfärdens praktik*. Stockholm: Studentlitteratur.
- Johansson, A. (2019). *Summering av sex års samverkansforskning för främjande av barns och ungas välfärd: Teman och utmaningar*. Högskolan Väst, Institutionen för individ och samhälle, Avdelningen för socialt arbete och socialpedagogik.
- Jordan, T. (2015). *Processinriktad värdegrundsdiallog–med barnen i centrum*. Göteborgs universitet, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap.
- Larsson, A. K., Petersson, J., & Strand, S. (2023). *Att bedöma och hantera risk för våld i nära relation i gles-och landsbygd: Nyttiggörande av forskningsresultat från RISKSAM-projektet i dialog med socialtjänst och polis*. Örebro universitet, Centrum för våldsstudier.
- Norberg, K., & Thörn, M. (2020). *Granskning av Göteborgs Stads arbete mot hedersrelaterat förtryck: 2017-2018*. Göteborgs stad.
- Rexvid, D. (2024). *Förskolans möte med hederskulturen*. 2024:2 Stockholms universitet, Institutionen för socialt arbete.
- Sorbring, E., & Bolin, A. (2016). *Team Agera. Ett utökat och fördjupat barn och elevhälsoarbete genom tvärprofessionell samverkan*. Rapport 2016:6. Trollhättan: Högskolan Väst.
- Staffansson, K. (2024). *Väldsförebyggande stöd till föräldrar inriktat på familjer i en hederskontext*. Centrum mot våld, Jämtlands län.
- Storm, P., & Bäcklin, E. (2024). *Att upptäcka och förebygga hedersrelaterat våld och förtryck i förskolan*. Erfarenheter

av ett utvecklingsarbete enligt Järfällamodellen. Rapport 2024:1, FoU Nordväst.

Strand, S. (2022). *Förebyggande arbete och riskhantering av våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck. En systematisk kartläggning. Forte – Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd. Forte – Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd.*

Strand, S., Strid, S., & Nyman, M. (2021). *Vi talar om relationer: Hur kan vi hantera det relationsbaserade våldet?. Centrum för våldsstudier, Örebro universitet.*

Trevithick, P. (2008). *Revisiting the knowledge base of social work: A framework for practice. British Journal of Social Work, 38(6), 1212-1237.*

William, R., Fors, V., & Berg, M. (Eds.) (2018). *Samverkansformer: Nya vägar för humaniora och samhällsvetenskap. Stockholm: Studentlitteratur AB*

Vårdanalys (2020). *Strukturer för stöd. Utvärdering av det nationella uppdraget att motverka hedersrelaterat våld och förtryck. Rapport 2020:8. Myndigheten för vård och omsorgsanalys.*

Resurser från Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd [www.mfof.se](http://www.mfof.se)

- Grundläggande utbildning i föräldraskapsstöd
- Föräldraskapsstödkartan
- Barnkonventionen
- Samarbetssamtalsutbildning
- Föräldrar som är nya i Sverige
- Familjer där det förekommer våld
- Arenor för föräldraskapsstöd
- Att bygga ett hållbart föräldraskapsstöd
- Faktorer av betydelse för en stödjande organisation
- Indikatorer kvalitetsmätning och uppföljning
- Kunskapsbanken HRV