



LUND UNIVERSITY

Uppföljning av projektet Resursteam Heder Skåne 2021-2023

Linde, Stig; Mattsson, Tina

2024

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Linde, S., & Mattsson, T. (2024). *Uppföljning av projektet Resursteam Heder Skåne 2021-2023*. (s. 1-15). (Working paper-serien Socialhögskolan, Lunds universitet; Vol. 2024). Lunds universitet.

Total number of authors:
2

Creative Commons License:
Ospecificerad

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply: Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

Nr 1 • 2024

ISSN 1650-8971

Uppföljning av projektet Resursteam Heder Skåne, 2021-2023

Stig Linde och Tina Mattsson



LUNDS
UNIVERSITET

Innehåll

Inledningen och uppdraget - sid 3

Uppdraget - sid 3

Rapportens disposition: RTH Skåne som projekt – och som process - sid 4

RTH som projekt – sid 4

Socialsekreterares, arbetsledares och kurators vetskap om och erfarenhet av RTH - sid 4

Konsultationer - sid 4

Utbildningar och workshops - sid 6

Omvärldsbevakning - sid 7

Informationsvägar - sid 8

RTH Skåne som process - sid 9

Förväntansbilder - sid 9

RTHs etablering inom socialtjänst och skola – sid 11

Skydd kontra förändringsarbete – sid 12

Summering – sid 13

Bilaga: Management response (Länsstyrelsen) – sid 15

Inledningen och Uppdraget

Resursteam Heder Skåne – RTH Skåne - är ett projekt initierat av Länsstyrelsen i Skåne 2021-2023 inom området hedersrelaterat våld och förtryck, med Malmö stad som huvudman. Verksamheten har riktats till kommuner som erbjudits konsultationer, verksamhetsnära utbildningar och workshops samt omvärldsbevakning till operativa chefer.

Grunden till pilotsatsningen RTH Skåne kommer ifrån av Länsstyrelsen i Skåne identifierade behov bland yrkesverksamma. Genom att erbjuda kompetenshöjande insatser och konsultation i hedersrelaterade ärenden är målsättningen att yrkesverksamma ska känna sig tryggare i sitt arbete och att utsatta därigenom kommer att få adekvat stöd och hjälp.

De förväntade positiva effekterna som förväntas är att fler som lever med hedersrelaterad problematik uppmärksammas, stöttas och får det stöd och den hjälp som de har rätt till. En pilotsatsning på en regional stödstruktur likt RTH Skåne har inte prövats tidigare i Skåne. Insatsen liknar Kompetens-centrum mot våld dock med tillägget att också erbjuda konsultationer i specifika hedersrelaterade ärenden samt att RTH Skånes föreläsningar och workshops kommer att vara mer verksamhetsnära.

Uppdraget

Socialhögskolan i Lund har fått uppdrag från Länsstyrelsen i Skåne att göra en uppföljning av projektet RTH Skåne 2021 - 2023. Syftet är att samla kunskap för att anpassa projektet till kommunmedarbetarnas behov. Uppföljningen har en formativ ansats. Genom intervjuer i fokusgrupper eftersöks kommunmedarbetares erfarenheter för att bedöma projektets kvalitativa innehåll. Deltagarna är representanter för målgruppen kommunmedarbetare som utnyttjat RTH Skånes tjänster. En enkel fråga - utifrån målgruppens synvinkel - att utgå ifrån är *Vad har fungerat? Andra frågor är Vilka kvaliteter i mötet med RTH beskriver de utvalda medarbetarna i fokusgrupperna? Hur beskriver de insatsens möjligheter och begränsningar? Vad har främjat samspelet med RTH?*

Till detta working paper bifogas en så kallad *Management response*, en text författad av Länsstyrelses i Skåne ansvarige för RTH Skåne, som beskriver hur uppdragsgivaren tagit emot och reflekterat kring uppföljningsrapporten.

Följande text presenterar innehåll och reflektioner från två fokusgruppintervjuer 20 april 2023 med sju handläggare från tre kommuner respektive tre chefer från tre kommuner. Deltagarna kom från Burlöv, Trelleborg, Hörby och Perstorp. Bland deltagarna var skolan svagt representerad med enbart en skolkurator och ingen skolledare, vilket begränsat underlaget och därmed rapportens bredd och djup dvs hur RTH fungerar i flera olika kommunala skolverksamheter med tillhörande kontext.

Rapportens disposition: RTH Skåne som projekt – och som process

I rapportens första del, *RTH som projekt*, tar vi upp de moment som projektplanen beskriver som RTHs kärnområden: konsultationer, utbildning och omvärldsorientering. En grund för detta är informationskanalerna till kommunernas chefer och medarbetare som också behandlas. I rapportens andra del, *RTH som process*, lyfter vi fram fokusgruppdeltagarnas resonemang kring utbytet med RTH Skåne, som synliggör hur implementeringen och arbetet i och med RTH Skåne är en gemensam och pågående process i ett samspel med kommunerna. Erfarenheter görs, kunskap delas, frågor uppkommer, förväntningar väcks, nya beslut spelar roll. Kommunikationen måste fortgå, och denna rapport kan tjäna som ett underlag för det.

RTH Skåne som projekt

Socialsekreterares, arbetsledares och kurators vetskap om och erfarenhet av RTH

Att ta kontakt med Resursteam Heder Skåne (hädanefter RTH) tycks vara något som är ganska självklart för deltagarna i fokusgruppsintervjuerna, även om bekantskapen var tämligen ny för en kommuns medarbetare. Samtliga som deltar i intervjuerna känner till RTH och har det i åtanke i arbetsvardagen. I en kommun som varit med sedan projektets start har medarbetarna erfarenheter av samspelet med RTH både genom konsultationer och utbildningsinsatser. Arbetsledarna kan berätta om att deras medarbetare har vänt sig till RTH för konsultation och att det genomförts utbildningar och workshops av olika slag. Några arbetsledare har också deltagit vid omvärldsbevakningsträffar. Fokusgruppintervjuerna ger intryck av att RTH är mer etablerat i de deltagande kommunerna nu än vad fokusgruppsintervjuerna 2022 gav uttryck för. Dock, detta gäller socialtjänsten. Skolan ser vi inte mycket av. I den kommun varifrån en skolkurator deltar i fokusgruppen är etableringen i en inledande fas.

Konsultationer

Konsultationerna är mycket uppskattade av deltagarna och används i flera olika situationer. Det kan vara i osäkra lägen, exempelvis; rör det sig om heder eller inte?

I vårt jobb måste vi vara väldigt öppna, när vi gör en utredning. (---) Så när vi ringer blir det mer att man beskriver; vi har fått in dom här uppgifterna: hur kan vi tänka? Det är ju en del i utredningsarbetet – vi måste vara så öppna vi nå'nsin kan, så vi inte missar delar.

En socialsekreterare tycker det varit behjälpligt att "få tänka högt kring sina egna funderingar och få lite vägledning":

Jag har varit med om det att jag har inte riktigt vetat vad jag velat. Så jag har bara ringt [till RTH], och berättat, och se'n: jag vet egentligen inte vad jag frågar efter. Jamen det är ok att ringa ändå. Bara prata löst kring det. Och det ger ju nå'nting till mig.

Frågorna kan även vara mer specifika. Vad göra när en familj är på väg till flygplatsen för att lämna landet? Hur får man tag i Utrikesdepartementets jourtjänst? Vad är viktigt att kommunicera med flickan, så långt det går? RTH beskrivs ge bra och konkret hjälp, hjälper till att se möjligheter och möjliga vägar för samtal och stöd. En barnsekreterare beskriver hur hon fått "handfasta råd" i hur hon i barnsamtal kan uttrycka sig.

...och jag har fått intressanta infallsvinklar där jag sagt: "Ja, fast föräldrarna säger ju så här", och då har jag fått bekräftat att det är vanligt att man säger så, i den här kontexten och det kan stå för det här och det här. Och då har jag; "Ahaaa, ok, nu förstår jag det lite bättre, tror jag.

Det kan också handla om att hitta konstruktiva frågor att ställa. En utredare beskriver en sådan: Hur gick föräldrarnas äktenskap till? Vem bestämde där?

Det ställer ju inte vi så mycket frågor om, man ska ju fokusera på barnet! Och där fick man också lite ledtrådar. Vad kan det här stå för?

Konsultationerna ger perspektiv, visar hur det är möjligt att fråga och tänka för att få mer information i ärendet, för att kunna bedöma om det är heder men också att *förhålla sig till* när det bedöms vara en situation präglad av hedersförtryck:

Att våga prata öppet om oskuldsnormer, och vad det innebär. Jag blev lite modigare i samtalen.

På en skola beskrivs hederskontexten som "lite normaliserad", eller i viss grad tolererad. "Jamen så är det i dom familjerna". "Ja, dom kusinerna gifter sig alltid...".

-Och då kan det vara bra att ringa och fråga; är det här normalt? När ska vi faktiskt reagera? Hur ska vi få med oss familjen? Eller barnet?

Alla socialekreterarna har handledning, men det särskiljs i relation till konsultationerna:

Jag har inte upplevt att det varit någon konflikt egentligen, mellan RTHs konsultation och handledning. Väljer jag att ta upp ett ärende med RTH tar jag den inte med i handledning, för då blir det pannkaka.

Liksom vid förra årets intervju lyfts tillgängligheten fram som styrkan. RTH svarar snabbt och de återkommer snabbt. RTH's medarbetare uppfattas också som kunniga och professionella. En socialekreterare som ringt upp och sedan får respons, i det fallet efter några dagar, beskriver det som att

...det är inte bara det att dom hasplar ur sig något spontant utan; "Vi har pratat om det i gruppen, vi har dom här reflektionerna", och så får man tillbaka reflektioner. Och det tycker jag känts som att, då tar man det på mer allvar också, inte bara som att bolla med en kollega utan dom har faktiskt tänkt till, och då tar jag med mig det in i nästa möte [med klienten].

Arbetsledare och handläggare vittnar om att konsultationerna används för att reda i den komplexitet som hedersproblematiken uppfattas innebära. I årets fokusgruppintervjuer är det mindre tal om bristen på erfarenhet av hedersvåld (som det pratades en hel del om i förra årets fokusgrupp) och mer om att deltagarna har kunskap om vad hedersvåld är, men är osäkra på hur de kan möta och arbeta med problematiken. Och det är där RTH möter upp och är värdefullt att ringa till. Något som kan upplevas som att "detta kan vi inte jobba med", blir möjligt att jobba med (den insikten ger också utbildningarna/workshops).

Konsultationen kan även äga rum i ett ärendes olika skeden:

Det kan vara precis när man fått in anmälan, när det är förhandsbedömning och vi ska besluta, ska vi inleda en utredning eller ej? Men också under en pågående utredning och det kan vara vid insats också. Från början till slut, kan det vara.

Ibland ger RTH stöd i att backa eller avvakta, för att det inte går att göra mer, ibland stöd i att det går att göra mer.

RTH vill, som det beskrivs enligt sina rutiner, återkomma och följa upp, hur har det gått? Detta uppfattas som bra och professionellt men det noteras också en gränsdragning här, både vad gäller tid (vi hinner inte alltid följa upp och svara mot RTH:s önskan om det) samt oklarhet om vem som "äger ärendet". RTHs uppföljningsönskan har uppfattats av någon som att RTH inte riktigt kan släppa ärendet och eventuellt vill lägga sig i lite för mycket. Konsultationens utgångspunkt beskrivs vara vad socialtjänsten *behöver*. När deras behov är tillgodosedda vill de att RTH ska backa.

Ett ämne i fokusgruppsintervjun var avvägningen mellan skydd och förändringsarbete:

Jag kan känna lite utifrån föreläsningar och workshop att RTH är väldigt fokuserat på skydd: Farligt: tänk på detta! Och lite på hur förändrar vi dom här familjerna – det har jag saknat.

RTH har av någon uppfattats vara snabba med att rekommendera placering. Någon annan menar att RTH verkligen trycker på betydelsen av att arbeta med familjerna för att förändra.

Utbildningar och workshops

När det gäller utbildningarna så återger cheferna en bild som deras medarbetare (inom socialförvaltningarna) förmedlat; som väldigt "basic":

...man har erfarenhet, har ju ofta gått andra utbildningar, om våld i nära relationer, eller Freda och till och med Patriark. Man har ju den här kunskapen med sig. Precis som med allt annat, tänker jag, att det är viktigt att veta "Vem är min publik?". Var ligger deras kunskapsnivå?

Arbetsledaren påpekar här att det är viktigt att RTH anpassar sina utbildningar och workshops så att de möter åhörarna på rätt nivå. En sådan utbildningssituation är exempelvis när man, som i en kommun, haft en utbildning med skolkuratorer och arbetsmarknadsenhet. Då behöver nivån vara "basic" eftersom "man måste fånga upp alla, innan vi kan jobba vidare med frågan". Detta är naturligtvis en pedagogisk svårighet. Skolkuratoren i fokusgruppen berättar om att RTH kontaktade henne innan en föreläsning och skickade förslag på vad dom skulle prata om: "Kan du kolla igenom det här? Är det här en upprepning för er?" "Tycker du att vi ska anpassa det?" Hon menar

att skolpersonalen behöver en mer grundläggande nivå. Utbildningsinsatser som ges i skolkuratornätverk och liknande konstellationer kan anpassas till den målgruppen. Ett upplägg som en chef berättade om var att olika yrkesgrupper inom socialtjänst först hade enskilda utbildningspass med RTH var för sig, för att sedan ha en gemensam workshop med blandade grupper. Inte minst det senare beskrivs som "väldigt bra". En medarbetare beskriver att det gav "jättemycket, fast ändå bara pyttelite":

Men det har ändå gett den här signalen till att, "ja det kanske faktiskt går att jobba". Men då är det mycket mer "hur:et" då. Vi gick in på hur:et, mycket mer undersökande, hur föräldrarna, hur gör vi då? (---) Vi behöver få mer kött på benen för att känna att vi behärskar det.

I chefsgruppen diskuterades också hur den mer basala kunskapen kan omsättas i verksamheten; "Hur kan vi hålla det levande?" I sammanhanget nämndes förebyggande arbete – "Kan man prata med förskolor?" – eller rikta sig mot föreningsliv och trossamfund. En annan chef uttryckte sig på ett annat sätt:

Men HURET, är det ju fortsatt rätt så mycket frågetecken kring, tycker jag. Och där tycker jag att det är lite svårt att börja jobba på egen hand.

Olika funktioner i en socialförvaltning har naturligtvis olika erfarenheter utifrån sina respektive uppdrag. En chef för en enhet med familjebehandlare menar att det inte finns så mycket att förmedla kring hur man kan jobba i familjebehandling med ärenden om heder, "för vi har inte den basen, som jag förstår det". Risker då, menar hon, blir att man kanske inte vågar jobba med dessa frågor, rädd att man ska göra saker och ting värre. "Och ibland har man nog gjort saker och ting värre. Faktiskt."

När det gäller utbildningsinsatser finns det även fler aktörer än RTH Skåne. Något som chefer behöver orientera sig om. Bland andra erbjuder även Kompetenscentrum utbildningsinsatser kring våld i nära relationer.

I fokusgrupperna uttrycks en önskan om att få veta mer om HUR, utifrån andras arbete och erfarenheter – något som skulle kunna utformas i föreläsningar/workshop.

Omvärldsbevakning

Projektets erbjudande om omvärldsrapportering uppskattas och efterfrågas av cheferna:

Jag har inte varit med men min samordnare och min förste [socialsekreterare] har varit med i det nätverket. Dom har varit väldigt glada, faktiskt, mycket, mycket positiva, och tyckte det var jättebra med omvärldsbevakningen.

Här lyfts återigen bristen på tid fram, och den värdefulla hjälp som omvärldsbevakningarna ger i att veta vad som är på gång och vad som bör uppmärksammas inom området. "De berättar vad som händer, det som är på gång, rapporter som kommit ut, förändringar i lagstiftning, i arbete, vad som är på gång."

För oss som jobbar i små kommuner så är det ju så att man har många områden att ta hand om. Och det är ju inte alltid att man är up-to-date med alla punkter. Så att få hjälp på vägen,

så någon som samlar ihop det och informerar, det här händer, det här kommer... det är uppskattat!

Arbetsledarna påpekar också betydelsen av att få hjälp att sortera, prioritera och att få saker sammanfattade och uppsummerade. Hellre än att tipsa om en stor mängd rapporter, så är uppmaningen: sammanfatta och summera upp! En chef lyfter också fram att ett värde i omvärldsbevakningsträffarna är att de ger möjlighet att träffa kollegor från andra kommuner och enheter:

Men det är också att det är ett tillfälle att träffa andra, chefer och andra som jobbar inom det här området. Att nå'n gång kunna ställa frågan; Nu är detta på gång, hur tänker ni? Hur jobbar ni där? Tacksamt att få ett utbyte med varandra.

Dessa möten kommer bäst till stånd när dessa träffar ges på plats och inte digitalt. Men det digitala, eller hybridalternativet, har fördelar, till exempel för de som "inte har det så nära att ta oss till Malmö".

Informationsvägar

Hur sprids informationen om RTH Skåneprojektet - och vilka vägar nyttjas?

Det finns affischer och lappar runt om på kontoren. Chefer och samordnare uppmanar handläggare att ringa. Utbildningar och workshops har synliggjort RTH:

Vi har stora affischer uppsatta, både här och där. Så när man tänker att man ska ringa så har man affischen där.

I skolan berättar skolkuratoren att affischen sitter uppe på en anslagstavla, men tillägger: "...ni vet själva hur det är med tusen lappar". En handläggare visar upp ett nyckelband med telefonnumret till RTH Skåne. En annan har projektplanen uppsatt på sin anslagstavla. Den skickades ut när projektet inleddes, "och då blev vi uppmanade att använda det så mycket vi kan".

Cheferna syns ha en nyckelroll. - I en kommun har cheferna informerat att "vi betalar jättemycket för detta [RTH], se till att konsultera dom!". En chef berättar att telefonnumret till RTH är upplagt på den interna hemsidan som är tillgänglig för alla förvaltningar i kommunen. Information om RTH Skåne tas i en kommun med i introduktionen för nyanställda. Ett chefsbyte kan spela roll. En kommun har bytt socialchef, och prioriteringen att jobba med hedersrelaterat våld måste förankras i den nya ledningen. En nytillsatt chef i en annan kommun förde med sig kunskap om RTH-projektet:

Vi fick ny chef och det var där det började. När vi fick in föreläsningen – jag visste inte om att det här fanns, innan dom kom till oss. Det var nytt för mig.

Utbildningar och workshops ger enligt de intervjuade en kanal in till RTH som är viktig för etableringen av kontakt. De ger RTH ett "ansikte". Bara en affisch räcker inte så långt:

... föreläsningarna och workshop behövs först, för att öppna upp, för man sitter med känslan av att "det där går inte att jobba med" – det är helt omöjligt. Och man vet inte hur.

Både handläggare och chefer beskriver hur detta att få ett ansikte underlättar att vid behov ta kontakt med RTH. Deltagarna i fokusgrupperna inger känslan av att det finns en relation (vi kan ringa, vi vet vem det är) till RTH Skåne.

Det syns således värt att notera utbildningarnas betydelse för att konsultationerna ska bli ett redskap som brukas.

RTH Skåne som process

På en organisationsnivå framkommer frågor om förväntningar i förhållande till RTH-projektet. De är av olika slag, både vad gäller vad som ingår i RTH Skånes tjänsteutbud och innehållsmässiga frågor.

Förväntansbilder

I samtalen i fokusgrupperna lyfts olika förväntansbilder. I chefsgruppen diskuteras bland annat oklarheter vad gäller hur RTH kan användas och vad RTHs tjänster omfattar; "Vad ingår i paketet?". Med andra ord: Hur kan vi dra nytta av RTH i det fortsatta arbetet? Hur behjälpliga kan de vara när vi behöver jobba vidare i kommunen? Frågorna aktualiserades i fokusgruppsintervjun med arbetsledarna i samband med ett samtal om behovet av att utveckla rutiner, manualer och riktlinjer för arbetet med hedersvåldsproblematik. Detta eftersom det är något som handläggarna ofta efterfrågar, men som inte är lätt att utveckla utan kunskap i frågan. Tanken från arbetsledarna är att RTH skulle kunna vara en värdefull arbetspartner i det, men att det råder oklarhet om det är en hjälp de kan få från projektet, och hur den i så fall skulle kunna se ut:

Men det har inte riktigt blivit klart för mig. Vad är det vi har köpt? Har vi fått allt som vi har köpt?

Det kan enligt en chef handla om att titta på rutiner, på de riktlinjer som man har i kommunen och få tips och råd om dessa. Arbetsledarna är överens om att det behövs mer än bara en föreläsning eller en workshop:

... när vi pratar rutiner, checklistor, det som dom skriker efter, på handläggarnivå. Kan RTH vara behjälpliga med det? Och hur mycket? Att då kanske bara stå för en föreläsning, att man se'n ska jobba vidare med det själva, utan att få någon feedback från dom, det är kanske inte det vi efterfrågar. Vi behöver någon med expertkunskapen som kan titta; Ja, det här ser bra ut, eller Har ni tänkt på detta?

Med andra ord: Kan vi ta med dem [RTH] i vårt utvecklingsarbete?

En annan aspekt som handlar om förväntansbild är handläggarnas önskan om att pojkars utsatthet i hedersvåldsproblematiken inte ska glömmas bort:

Jag har pratat med medarbetarna, och något dom nämnde, det är att pojkarna glöms bort i hedersärenden. Det är ju en dubbel utsatthet. Att utsätta sitt syskon för heder men också att upprätthålla dom normerna i familjen. Och att det är önskvärt att dom kan ge mer stöd i förhållande till pojkarna. Hur kan vi jobba med dom? Hur kan vi stötta dom?

Här kan dock noteras att en annan intervjuperson påpekar att RTH just uppmärksammat pojkarna när hon själv glömde bort det i ett specifikt ärende:

Till exempel en del i det här med heder, att vi glömmer pojkarna. De är lika mycket offer, alla barnen är offer. Det tycker jag var intressant när de [RTH] sa "Har du tänkt på brodern här, han kanske behöver hjälp...". "Ah, tänkte inte på det, hur ska vi nå det?"

Ett exempel på samtal som förts är förståelsen av skillnad mellan flickors och pojkars könsstympling.

Samtalen i fokusgrupperna visar på att personer som berörs av frågorna om hedersförtryck är inne i en process av normativa överväganden. Detta aktualiseras bland annat i frågor om förändringsarbete och insatser riktade mot familjerna. En socialsekreterare menar att det...

...är ett oerhört långsiktigt arbete. Jag menar, vem vill erkänna att mina vanor och seder är fel? Och bli bemött också; du gör fel. Det är inte så vi gör här. Det gör ju också något med en själv; då skyddar jag. Man behöver ha en förståelse för det också.

Värderingsdiskussionen finns mitt i diskussionen om utformningen av insatser:

Och vi får inte göra att flickan blir begränsad, det är ett jättedilemma. För om vi går in och säger: "Du får inte ha mobil, du får inte röra dig fritt", då är det ju vi som kontrollerar, alltså begränsar flickan.

I en sådan diskussion framkommer dilemman, i detta fall att en mobiltelefon också gör den unga flickan nåbar för påverkan. Vilket är ett exempel på ett återkommande tema i fokusgruppernas samtal: bedömningen av behovet av skydd. Samt att det ska vara möjligt att inte bara tänka skydd utan också möjlighet till förändring. Mer om detta tema längre fram i rapporten.

Andra frågor som lyfts i intervjuerna kan tolkas som en önskan om en breddning i RTHs uppdrag i förhållande till familjer och sammanhang som handläggarna menar har mönster som liknar de som finns inom hederskulturer, såsom inom sekter:

Jag upplevde att deras fokus är väldigt mycket Mellanöstern, muslimska kulturer. Och där är dom superduktiga. Jag har fått jättebra råd. Men se'n om man frågar om romer där det är jättemycket heder men en annan typ, andra signaler, för att inte tala om Jehovas vittnen, sekter och liknande – jag skulle gärna ha en bredd där – hur ska vi tänka i dom fallen?

Som framgått ovan finns också en förväntan på att få svar på den övergripande frågan "hur?" Handläggarna efterfrågar "djup" när de talar om utbildningar och workshops, och pratar om att de saknat mer förmedling av "hur man gör", hur arbetet med hedersvåld faktiskt kan formas, explicit när det gäller förändringsarbete i familjer och förebyggande insatser på olika nivåer. Hur gör man? Den frågan kan förstås som en processfråga. Cheferna menar att flera medarbetare är kunniga, men att det handlar om, som en chef uttrycker det: "att omsätta det i praktiken och hålla det levande", förvalta kunskapen och utveckla den i verksamheterna.

Här är det värt att notera att denna fråga ("hur?") återkommer bland handläggarna i relation till utbildningar och workshops, men den bör också kontrasteras mot hur de pratar om konsultationerna. När de pratar om konsultationerna så tycks det som att dessa utgör en plats där djupet och frågan om hur man gör behandlas. De pratar om hur de i konsultationer får konkret hjälp och förslag på frågor de kan ställa som tyder på att konsultationerna inte bara hjälper dem att reda i det konkreta ärendet de står inför, utan att konsultationerna i sig också är lärande (även

om detta lärande är mer individuellt och mindre kollektivt än det som sker i utbildningar och workshops).

Intervjuerna i fokusgrupperna väcker frågan om relationen mellan funktionerna utbildningar, workshops samt konsultationer kan förtydligas - i vart fall bör den diskuteras vidare - och också om konsultationernas lärandefunktion i termer av fördjupning kan bli tydligare.

RTHs etablering inom socialtjänst och skola

Av vad vi ser från fokusgrupperna är att RTH successivt etablerat sig inom socialtjänsten, men att etableringen inom skola går långsammare. Ett intryck vi fått genom fokusgruppsintervjuerna är att frågan om hedersrelaterad problematik delvis (men givetvis inte helt) ger sig själv inom socialtjänsten, men inte är lika given för skolan. Detta innebär inte nödvändigtvis att frågan inte skulle vara aktuell eller uppmärksammas där. Snarare tycks det handla om att vem som ska ta ansvar för och engageras i frågan är svårare att besvara inom skolan, jämfört med socialtjänsten. "Skolans värld" i sin totala omfattning i en kommun är ju både större och omfattar fler verksamheter samt har fler medarbetare. Dess målgrupp är också större. Frågan är både vem inom skolan som RTH ska arbeta mot, och tillsammans med, och vem som ska uppmärksamma och reagera i förhållande till hederproblematik i mötet med barnen. Kuratorn beskriver hur hon inte kan följa barnen dag från dag på samma vis som lärarna. Hennes förhoppning är att...

...lärare kanske själva ringde [till RTH], eller kom till mig, så kunde vi bolla, att dom också är lite mer bekväma med att snappa upp dom här signalerna.

Ett hinder är att lärarkåren har svårt att hinna, "för dom har ett stort uppdrag, det är stressigt och så," men att det också kan finnas en viss rädsla – "det där vill jag inte lägga mig i, det är familjens ensak." Skolkuratorn menar att det allmänt finns en rädsla hos lärarna att göra en orosanmälan. "Det faller också på mig."

I fokusgruppsintervjuerna framträder bilden av att medan det inom socialtjänsten finns vissa grundkunskaper om våld, många har exempelvis redan genomgått grundkurser om våld i nära relationer och till viss del också om hedersvåld (något som gör att handläggarna påtalar önskemål om att RTHs utbildningar och workshoppar ska vara mer riktade mot socialtjänstens olika arbetsområden), så är uppfattningen att motsvarande grundläggande kompetens inte finns inom skolan. I fokusgrupperna har representationen från skola varit minimal, så diskussionerna om detta bygger i hög grad på handläggarnas antaganden om detta. Men har de rätt, finns ett kunskapsbehov inom skolan som RTH:s fortsatta erbjudande om utbildning och workshops kan svara väl mot – och som kan motivera ett intresse från kommunernas sida att fortsätta "köpa" denna insats.

En annan utmaning för skolpersonals utbildning beskrivs vara en arbetsvardag där det finns begränsade möjligheter att "hitta tid och samlas" för kompetensutveckling. Det tar tid, och är inte helt enkelt att utbilda samtlig personal inom skolan. Pedagogerna, som är de som möter eleverna och ser dem i deras vardag, är kanske den grupp som tar längst tid att nå. En chef beskriver att hennes kommuns kontaktperson gentemot RTH Skåne har haft kontakt med skolan:

Och vad jag förstår är dom ju intresserade men det vet vi inte riktigt var det landar. De [skolan] kommer ju inte heller jättelångt på sina tre utbildningar. Då hann dom väl beta av skolledare och kuratorer kanske. Och egentligen så vill man väl nå ut till alla, på ett helt annat sätt, man vill nå ut till förskollärare och lärare. Men förskollärare och lärare är väldigt svårt att nå, de är väldigt låsta.

Skolan och förskolan beskrivs ha sina två studiedagar per termin "och då ska mycket in".

Vi uppfattar det som att skolan är en central arena för att förebygga och fånga upp hedersvåldsproblematik samtidigt som det inom denna organisation behövs mer grundläggande kompetens för att göra detta (vilket inte är konstigt, skolans uppdrag är ju ett annat än socialtjänstens).

Skydd kontra förändringsarbete

I förhållande till handläggarnas efterfrågan om mer kunskap om hur arbetet med hedersproblematik kan "göras" (hur kan vi göra konkret?), finns också en inbäddad fråga om att jobba med förändringsarbete. Den återkommer både i intervju med handläggare och med arbetsledare. Det går att skönja att det finns en tanke och önskan om att arbeta med förändringsprocesser i förhållande till hedersproblematiken. Uttryck för detta finns exempelvis i förhållande till hur handläggarna talar om att de genom utbildningarna och workshopparna förstår att det går att arbeta med hedersproblematiken.

...föreläsningarna och workshopparna behövs först [för att ringa om konsultation], för att öppna upp. För man sitter med känslan av att "det där går inte att jobba med – det är helt omöjligt". Och man vet inte hur. /.../ Det är vansinnigt svårt. Se'n för mig öppnade det [workshopen] ändå upp lite, ok, det är kanske möjligt ändå. För då berättade dom lite, jamen om ni har, i Malmö har man börjat göra lite, men det var bara ett skrap på ytan, för man förstår inte HUR gör dom?

Här verkar också finnas något av en utmaning i förhållande till balansgången mellan när det går att arbeta med förändring i förhållande till hedersproblematik, och när riskerna är för stora att göra det. Det finns delvis olika uppfattningar här om hur RTH å ena sidan är inriktade på skydd och placeringar eller i vad mån RTH:s insatser å andra sidan öppnar upp för ett möjligt förändringsarbete med familjerna. Kontakten med RTH genom utbildningar och workshops tycks dock väcka ett hopp om att det går att arbeta med förändringsprocesser, men hur detta i så fall görs, tycks dock vara en fråga som uppfattas som obesvarad.

Här kan man ana att det är något som skaver mot RTH och/eller mot hedersproblematiken. Hedersproblematiken framställs många gånger som svår eller till och med omöjlig att arbeta med. En utredande socialsekreterare berättar om detta, exempelvis att ett familjeärende lämnas till öppenvården, som returnerar ärendet och säger att "Vi kan inte jobba med detta, det är för svårt." Bland cheferna finns en diskussion om det omöjliga eller möjliga förändringsarbetet. Det senare handlar bland annat om att de vill se goda exempel, hur andra jobbat och eventuellt lyckats, och någon konstaterar att det finns nog få sådana exempel, vi vet för lite här och har för få case.

Här finns ett uttalat kunskapsbehov om hur det går att arbeta med familjerna för att nå förändring, men också, när och om detta är möjligt.

Vår reflektion är att om kunskapen stannar vid att det är möjligt att arbeta med förändring, kan det finnas en risk att handläggarna arbetar med "gamla" redskap och som de "alltid gjort" i andra typer av ärenden - det vill säga utan specifik kunskap kring hedersproblematiken och de förutsättningar och begränsningar det bär med sig:

Ibland får man ju jobba med det familjen vill ha hjälp med, börja där och bygga relation och så kommer man dit så småningom. Även om det är frustrerande.

Det kan finnas ett behov här, att utveckla tydliga strategier för att på ett eller annat sätt arbeta vidare mot socialtjänsten i fråga om förändringsarbete. Det kan handla om att visa hur förändringsarbete kan bedrivas, genom exempelvis goda exempel och lyckade projekt (vilket handläggarna efterlyser i fokusgruppsintervjun). Det kan också handla om att tydliggöra vad som gör att förändringsarbete och inte minst familjearbete uppfattas och har bedömts som svårt i förhållande till hedersproblematik.

En tanke från vår sida är att det i förhållande till våld och hedersrelaterat våld finns en utmaning i det sociala arbetets vilja till förändringsarbete, att det innebär en balansakt i avgörandet om när det går och inte går i hedersvåldsärenden (där en felbedömning är förenat med stora risker). RTH är en viktig resurs här och en fråga är hur RTH kan ge socialtjänsten stöd och kunskap i detta så att socialtjänsten själva kan bedöma när och om förändringsarbete är möjligt.

Summering

Vilka kvaliteter i mötet med RTH beskriver de utvalda medarbetarna i fokusgrupperna? Hur beskriver de insatsens möjligheter och begränsningar? Vad har främjat samspelet med RTH?

Sammanfattningsvis kan sägas att det är tydligt att RTH är en värdefull resurs i kommunerna. RTHs styrka ligger framför allt i konsultationerna och att RTH i dem ger snabb respons och att de återkopplar och följer upp på olika sätt. Konsultationerna uppfattas ge nya infallsvinklar, nya förståelser, vägledning i möjliga tillvägagångssätt och ny kunskap. Utbildningar och workshops är också viktiga och ger värdefull kunskap, men kan behöva anpassas i förhållande till deltagarnas kunskapsnivåer. Det finns också en efterfrågan om mer "att-göra-kunskap" särskilt i förhållande till arbetet med de familjer som aktualiseras genom hedersproblematiken men också i förhållande till de utsatta. Här kan det finnas en möjlighet för RTH att tydliggöra konsultationernas "lärande"-funktion och betydelse för kunskapsutveckling. Det är tydligt att RTH i denna aktivitet förmedlar mycket sådan "att göra"-kunskap som tenderar att efterfrågas i förhållande till utbildning och workshops. Kunskapen om projektet och möjligheten att utnyttja konsultationerna har spritts på flera olika sätt, men särskilt viktiga tycks utbildningar och workshops vara, både för att innebörden av RTHs konsultativa funktion ska bli tydlig, och för att den ska utnyttjas. Chefernas roll för att förankra RTH-projektet i socialförvaltningarna visar sig vara betydelsefullt. Omvärldsbevakningen beskrivs av cheferna som viktig och värdefull, den bidrar till möjligheten att hålla en aktuell kunskapsnivå men också till en kontaktyta gentemot andra kommuner.

Utmaningen är tid och möjlighet att delta, särskilt för de kommuner som har långt till träffar i Malmö.

Avslutningsvis följer tre frågor som genererats i förhållande till den bild som framträder till socialtjänsts och skolas erfarenheter av och förväntningar på stödet från RTH.

- 1) Skolan är en central arena för att förebygga och fånga upp hedersvåldsproblematik samtidigt som det inom denna organisation behövs mer grundläggande kompetens för att göra detta. Implementeringen av RTH Skånes tjänster i skolorna syns vara en strategisk fråga av stor vikt för projektets styrgrupp. Finns det möjlighet att genom denna utveckla en strategi för hur pedagogerna ska kunna nås men också för hur skolans arbete mot RTH kan samordnas?
- 2) Bland handläggarna förekommer en diskussion om och en efterfrågan av mer kunskap hur de kan "göra", de vill ha med "hands-on" kunskap. Detta är en efterfrågan de relaterar till de utbildningar och workshops som RTH ger. Samtidigt är det tydligt att när de talar om konsultationer, så är det just "att göra"-kunskap och hands-on-stöd de får genom detta forum. Konsultationen kan förstås som i första hand leda till en individuell lärandeprocess, medan workshoppar och utbildningar genererar lärande för arbetsgrupper och organisationer. Hur kan relationen mellan funktionerna utbildningar, workshops samt konsultationer utvecklas? Finns det någon poäng i, och är det möjligt, att urskilja olika former av kunskapsutveckling och lärande som kan ske genom dessa forum? Hur skulle det i så fall kunna förtydligas?
- 3) I förhållande till våld och hedersrelaterat våld finns en utmaning i det sociala arbetets vilja till förändringsarbete och innebär en balansakt i avgörandet om när det går och inte går i hedersvåldsärenden (där en felbedömning är förenat med risker). Hur kan RTH ge socialtjänsten stöd och kunskap för att hantera denna balansakt?

Slutligen kan vi notera Länsstyrelsens betydelse för projektet. Att projektet utvecklats och breddats ses positivt och viktigt för den fortsatta etableringen. En av cheferna kommenterade detta:

Man vill ju inte att det ska vara beroende på vad det är för politik eller socialchef, eller hur ekonomin ser ut i de olika kommunerna. Så att det är ju fantastiskt om man kan få en annan finansiering som inte är beroende av det.

BILAGA



Länsstyrelsen
Skåne

Management response 2023-10-19

RTH Skåne har från projektets start haft som ambition att nå ut med sitt stöd till de kommuner i Skåne som har valt att skriva avtal med verksamheten. Ambitionen har varit att nå ut till såväl socialtjänst som skola. Under projekttiden har det framgått att det har varit svårt att nå med information om verksamheten till skolorna, vilket även framgår i uppföljningsrapporten. RTH Skåne (numera RCH Skåne) växlade från den 1 oktober över till att bli en operativ del av den satsning som Länsstyrelsen Skåne genomför med att etablera ett regionalt kommun- och myndighetsgemensamt resurscentrum mot hedersrelaterat våld och förtryck i Skåne. Ett viktigt lärande som verksamheten tagit med in i den nuvarande satsningen är vikten av att nå skolan. RCH Skåne har därför från början lagt ett stort fokus på att ge information till skolorna om deras möjlighet att använda verksamheten.

Verksamheten RTH Skånes huvudsyfte har varit att bidra med ett lärande till yrkesverksamma i att möta målgruppen som är utsatta för eller riskerar att utsättas för hedersrelaterat våld och förtryck. Inför verksamhetens start genomfördes en behovsinventering och av den framgick ett önskemål om att framför allt få en ökad kunskap kring *hur* en kan handlägga ärende med hedersutsatthet. I uppföljningsrapporten lyfts det fram att RTH Skåne har varit en värdefull resurs för kommunerna. Kommunerna lyfter fram konsultationerna som särskilt värdefulla och att handläggarna där har fått konkret hjälp och handfasta råd. Vidare bidrar konsultationerna med ett lärande. I uppföljningsrapporten lyfts det fram att det verkar finnas ett samband mellan att som handläggare ha deltagit vid något utbildningstillfälle med RTH Skåne och att sedan ta kontakt med verksamheten för konsultation. Det blir en viktig lärdom för Länsstyrelsen och Malmö stad att ta med oss vidare i satsningen mot att etablerat ett regionalt kommun- och myndighetsgemensamt resurscentrum.

I uppföljningsrapporten lyfter deltagarna fram en efterfrågan av mer kunskap kring ”hur de kan göra” och att de önskar mer ”hands on” kunskap i utbildningar och workshops. Stig Linde och Tina Mattsson, Socialhögskolan, Lunds universitet, iakttagelse utifrån fokusgruppsintervjuerna är att konsultationerna också bidrar med den typen av lärande. Framåt i utvecklingen av verksamheten blir det en viktig lärdom att sammanföra konsultationer och utbildning så att de samspelar för att svara upp till den yrkesverksammas behov.

Therese Olin, Länsstyrelsen Skåne

Postadress	Besöksadress	Telefon / Fax	Bankgiro	E-post och webb	Sociala medier
205 15	Södergatan 5	010-224 10 00 vx	102-2847	skane@lansstyrelsen.se	Facebook: lansstyrelsenskane
291 86	Ö Boulevarden 62 A	010-224 11 00		www.lansstyrelsen.se/skane	Twitter: @lstskane