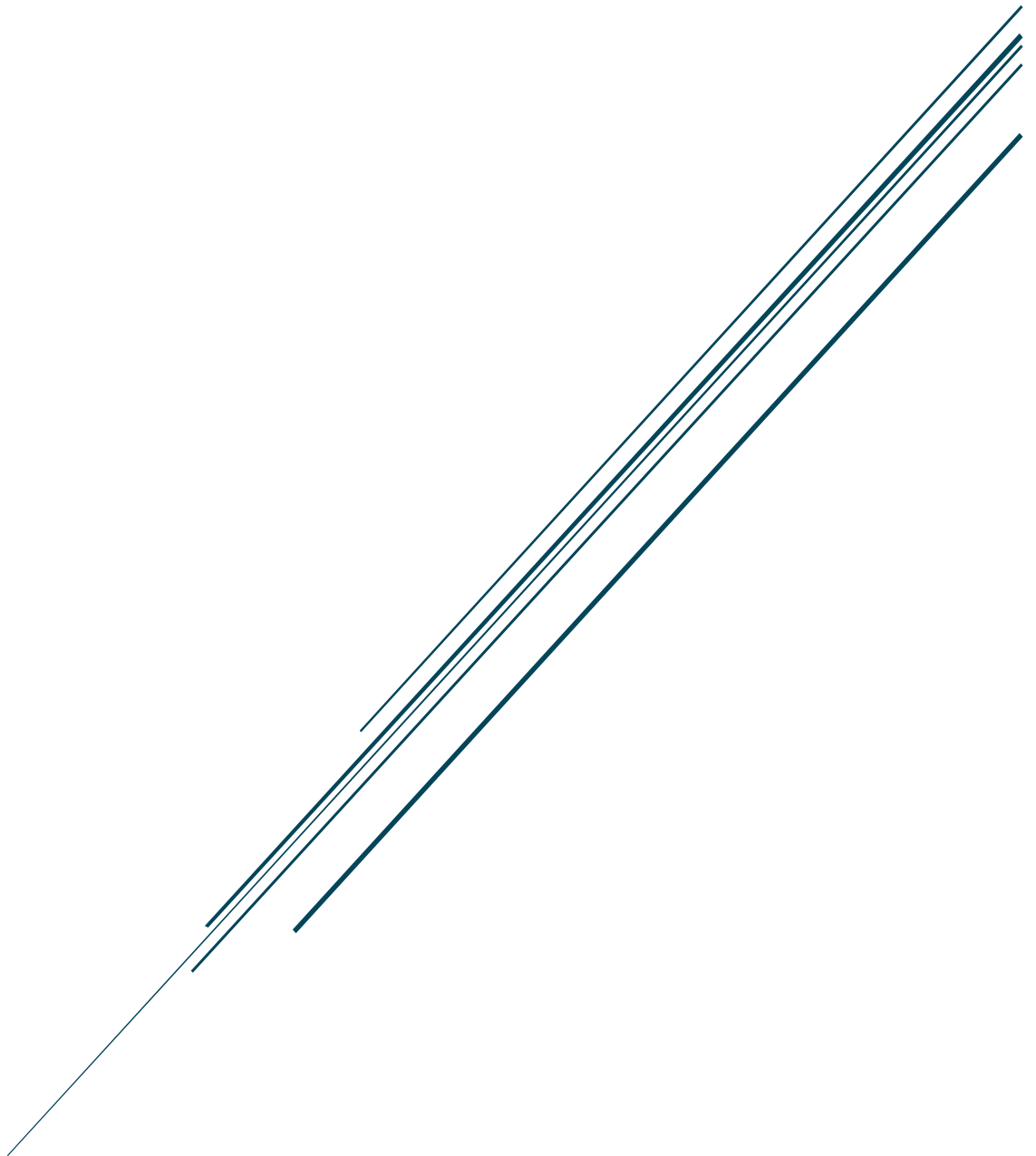


SLUTRAPPORT

Sista slaget



MaBra Resurs
Malin Brandqvist

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Inledning och sammanfattning	3
Bakgrund.....	3
<i>Våld i nära relationer.....</i>	<i>4</i>
<i>Samverkan.....</i>	<i>5</i>
<i>Ett projekts formalisering.....</i>	<i>7</i>
Projektets mål enligt ansökan	8
Projektets organisation	9
Utvärderingens inriktning och metod	10
Projektgenomförande och projektmetodik.....	11
Påverkan från omvärldsfaktorer	11
Resultat och effekter	13
<i>Resultat av enkäten.....</i>	<i>13</i>
<i>Resultat via intervjuer.....</i>	<i>16</i>
Projektgenomförande och projektmetodik.....	18
Analys av resultat.....	18
<i>Samarbete och samsyn.....</i>	<i>18</i>
<i>Att våga ställa frågan.....</i>	<i>19</i>
<i>Tuffa ämnen - förväntningar/krav på föreläsare, chef och medarbetare</i>	<i>19</i>
<i>Beställare och utförare.....</i>	<i>20</i>
<i>Väcker känslor</i>	<i>20</i>
<i>Projektets styrkor utifrån utbildningsmodulerna.....</i>	<i>20</i>
<i>Generalrepetitioner inför varje utbildningstillfälle</i>	<i>21</i>
<i>Arbetsgrupp som får förhandsinformation.....</i>	<i>21</i>
<i>Två ledare vid varje utbildningstillfälle.....</i>	<i>21</i>
Att ta med sig.....	22
<i>Analys av målsättning på individnivå</i>	<i>22</i>
Slutord - Utvärderarens kommentarer	23

INLEDNING OCH SAMMANFATTNING

Föreliggande dokumentation utgör slutrapport i en extern processutvärdering av Sista slaget. Rapporten vänder sig till finansiären, uppdragsgivaren, projektverksamheten och dess samarbetspartners samt övriga intresserade.

Syftet med rapporten är att besvara processutvärderingens frågeställningar med en stor del undantag som redogörs mer ingående i rapporten som följer.

Samordningsförbundet Skåne nordost har under åren 2019 - 2022 finansierat projektet "Sista Slaget". Samarbetspartners är Kristianstads kommun genom Arbete och Vårdförvaltningen och Region Skåne genom vårdcentralerna Vilan och Vä.

MaBra Resurs har anlåtats för extern utvärdering under sista delen i projektet, hösten 2021 till och med februari 2022. Uppdraget grundade sig på att genomföra en processutvärdering av Sista slaget i enlighet med teoridriven lärande utvärdering och förändringsteori.

Förslaget på utvärdering grundade sig i hur man bedriver följeforskning och genomför olika aktiviteter som ska ligga till grund för den slutrapport som efterfrågades i projektet.

BAKGRUND

Sista slaget grundar sig på ett projekt som genomfördes under 2017–2018 mellan Kristianstads kommun, Polisen och Kriminalvården där syftet var att stärka det återfallspreventiva arbetet med personer som utövar våld i nära relationer. Efter det att projektets avslutades fortsatte arbetet efter en framtagen handlingsplan. Det som även hade identifierats i projektet var att det fanns ett behov av samverkan med vården för att tillsammans kunna identifiera och nå de personer som är utsatta för våld i nära relation men också de som utövar våld mot närstående.

Med anledning av projektet inrättade Kristianstad kommun en särskild resurs som hade ett ansvar att hålla ihop arbetet utifrån den framtagna handlingsplanen. Från 2020 och framåt finansierades denna resurs enligt beslutet. För att agera proaktivt och samtidigt möjliggöra för en samverkan

med hälso- och sjukvården skrevs ansökan till Samordningsförbundet som beviljade medel för åren 2019–2022.

Processen startade 2019 och ett antal aktiviteter genomfördes under våren där även en extern utvärderare samt processtöd tillsattes. Den då tillsatta utvärderaren genomförde ett antal aktiviteter samt genomlyste befintlig dokumentation som resulterade i ett PM som undertecknad har fått ta del av.

Under hösten 2021 erhöll undertecknad utvärderingsuppdraget och fick i uppgift att fånga upp det som hänt under perioden 2019 - samt följa det som händer under perioden 2021 hösten 2021 tom 2022. Utvärderaren har deltagit i ett förmöte, haft dialog i telefon och kommunikation via mejl med Samordningsförbundet, Kriscentrum, tagit del av befintlig dokumentation, minnesanteckningar och protokoll, utbildningsmaterial från vissa moduler, genomfört en enkät efter utbildningstillfällen 2019, deltagit i ett genrep inför utbildningstillfället i december, intervjuat arbetsgrupp samt medarbetare som genomgått utbildningen och genomfört en enkät.

VÅLD I NÄRA RELATIONER

Våld i nära relationer är ett samhällsproblem som berör många och där regeringen har arbetat för att förstärka det förebyggande arbetet. Sedan 2012 har Socialstyrelsen haft regeringsuppdrag att fördela utvecklingsmedel och ge kompetensstöd till kommuner och ideella föreningar mot våld i nära relationer. I utredningar har det framkommit till att våld i nära relationer i hög grad är en folkhälsofråga. Det är betydligt vanligare med psykisk och fysisk ohälsa bland de personer som utsatts för allvarligt våld. De som utsätts för våld kan visa på psykiska problem som sömnsvårigheter, depression, ångest och posttraumatiskt stressymptom och är mer vanligt hos våldsutsatt kvinnor. Nyckeln till en hållbar minskning av våldet är förebyggande insatser. I en av de genomförda utredningarna poängterar de dock att det är viktigt att inte glömma våldsutövaren. Våld mot närstående är ett brott som gärningsmannen ska få konsekvenser för men även att även här handlar det om att arbeta förebyggande. Våldsutövaren ska ges möjlighet att på ett enklare sätt kunna söka stöd och behandling för att förändra sitt våldsbeteende. I detta är polisen en viktig spelare och behöver förstärka sina insatser för att förhindra att våldsutövare fortsätter utöva våld i nära relationer. De framhåller att kunskaper om sociala och personliga

faktorer som ökar risken att vissa utvecklar ett våldsamt beteende mot sina nära behöver omsättas i praktiken.

De framhåller även att det bör finnas en operativ arbetsgrupp mot våld i nära relationer som är knuten till socialtjänst, hälso- och sjukvård, polis och kvinnojour, brottsofferjour, skola och kriminalvård. Genom att arbeta på det här planet når man en strategisk samverkan som essentiell för att nå ut och arbeta med våldsutsatta, våldsutövare och barn som av någon form kommer i kontakt med våldet.

I mars 2021 meddelade regeringen i ett pressmeddelande att de kommer att satsa ytterligare på arbetet mot våld i nära relationer samt hedersrelaterat våld och förtryck. I detta fick Socialstyrelsen uppdraget att fördela 105 miljoner under 2021 varav 70 miljoner kronor till kommuner, 25 miljoner till regioner och 4 miljoner kronor till ideella föreningar och stiftelser. # miljoner kronor fördelades som särskilda stimulansmedel till Uppsala universitet (NCK) samt Linköpings universitet (Barnafrid-nationellt kunskapscentrum).

Skälen för beslutet är att fortsätta på regeringens tidigare beslut 12 mars 2020 och även stegvis utvidga till att även omfatta hälso- och sjukvården inklusive tandvården samt fler frågor och aktörer. En uppföljning som genomfördes visade att det har skett en utveckling på lokal och regional nivå men som behöver förstärkas ytterligare enligt regeringens bedömning.

SAMVERKAN

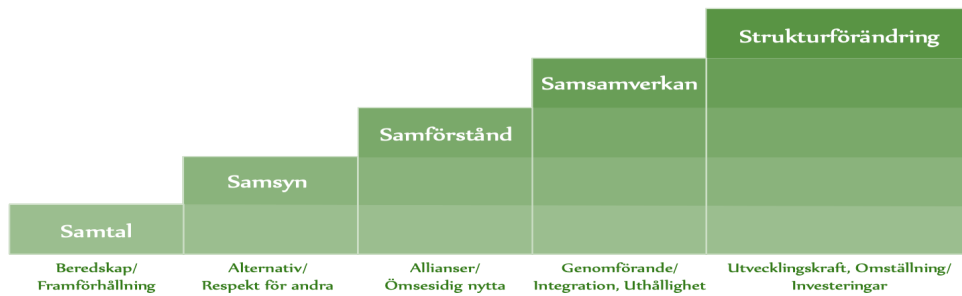
Samverkan och samhandling är nödvändigt för att projekt tillsammans med alla involverade parter och aktörer för att medverka till att utveckla arbetsprocesserna och initiera fler samarbeten.

En viktig del är att effektivisera samverkan mellan nyckelaktörer och därigenom åskådliggöra hur samverkan har fungerat, fungerar och hur den har utvecklats. Samverkan definieras ofta som "ett arbete som bedrivs av två eller flera tillsammans med ett gemensamt syfte". Danmark (2003) har beskrivit samverkan som en arbetsform som innebär att arbeta med personer ur andra organisationer mot gemensamma mål. Hans definition på samverkan är:

"Medvetna målinriktade handlingar som utrörs tillsammans med andra i en klart avgränsad grupp avseende ett definierat problem och syfte (Danermark, 2003). ("Erfarenheter av rehabiliteringsprocessen mot ett arbetsliv ...") Samverkan används ofta som ett samlingsbegrepp inom organisationsteori och innefattar samordning och samarbete. Skillnaden är dock att samarbete kan ske både organisatoriskt och på ett mellanmänniskt plan, som i sin tur kan påverka normer och värderingar. Samordning innebär att utforma regler och mål för att nå gemensamma normer där organisationerna koordinerar sina verksamheter och resurser (Socialstyrelsen, 2005; Socialstyrelsen, 2008). ("Samverkan – en fråga om ansvarsfördelning och samsyn") När team och grupper är bra så jobbar de effektivt.

Det finns flera sätt att främja och analysera ett gott samarbete eller samverkan mellan olika aktörer. Ett sätt att främja samarbetet är att ha en god kommunikation. Kommunikation stärker det sociala samspelet mellan två och flera organisationer, myndigheter, i projekt eller mellan olika individer (Kaufmann & Kaufmann, 2010). Ett bra samspel mellan projektledare och medarbetare skapar goda förutsättningar för ett framgångsrikt samarbete, samtidigt som det gynnar ett positivt arbetsklimat där individer uppmuntras och där de anstränger sig.

Samverkanstrappans (se figur 1) syfte är att få alla parter att identifiera var de befinner sig och samtidigt få de att dra åt samma håll. Genom en samverkan som är väl organiserad skapas goda förutsättningar att lättare nå gemensamma mål och på ett effektivare sätt använda sina resurser. Ett sätt att leda samverkansutvecklingsarbetet och samverkan över sektors- och professionsgränser är att använda arbetssättet IBA, som är ett frågebaserat arbetssätt med lärande för förändring i fokus. Arbetssättet IBA är utvecklat för att stödja samverkan mellan olika aktörer och genom detta lärande sker ett utvecklingsarbete



Genom samverkan och delaktighet skapas grunden för en gemensam syn, projektets måluppfyllelse, deltagarnas välbefinnande och en arbetsmetod som håller över tid. Samverkan kan beskrivas i enlighet med trappmodellen här nedan och i vilken nivå samverkan sker har betydelse för upplevelsen av hur väl man lyckats i sitt samarbete på individuell nivå, mellan olika aktörer och på strukturell nivå. Detta i sin tur påverkar hur man når utfallen, effekter på kort och lång sikt i projektet.

ETT PROJEKTS FORMALISERING

I enlighet med ansökan var tanken att Kristianstads kommun skulle stå som processägare och en styrgrupp skulle vägleda och styra projektorganisationen. Socialfonden utformade under åren 2011–2013 en skrift som bygger på material och erfarenheter från 180 styrgruppsutbildningar som processtödet för strategisk påverkan och lärande (SPeL). Det har där framkommit att en avgörande faktor för projektets framgångsfaktorer är hur projektägare och styrgrupp agerar. *"Ett projekt kan vara en i raden av tidsbegränsade, perifera insatser som ingen orkar bry sig om efter projektslut eller en kraftfull mobilisering av såväl arbetstid som tankekraft för att lyfta verksamheten till nya höjder". ("Styrgruppsutbildning - Margareta Ivarsson")*

Det som även framkommer i den här skriften är att styrgruppsmedlemmar sällan pratar om styrgruppens roll utan de anpassar sig till de givna dagordningarna och rapporteringsflödet som styrgruppsmötet fylls av. Ett framgångsrikt styrgruppsarbete lyfter dess roll och ansvar och arbetar framåt för hur man vill arbeta. Det bör finnas en tydlig och medveten strategi för alla som ansvarar för eller leder ett EU-projekt. Ett syfte med ett projekt är även att verka för förändring och implementering av nya arbetssätt, detta

gäller oavsett om det är ett EU projekt eller ett projekt finansierat av andra medel, som i det här fallet Finsam.

PROJEKTETS MÅL ENLIGT ANSÖKAN

I enlighet med processbeskrivningen sätts följande mål.

Det övergripande målet för samarbetet är att öka förutsättningarna för varje individ att finna hållbara lösningar för att åstadkomma förändring som på sikt väntas leda till att individen återfår sin förmåga till egen försörjning/återfå sin arbetsförmåga.

På organisatorisk nivå är målsättningen: (“Sista slaget - sfsno.se”)

1. ökad kompetens om våld
2. i nära relation hos medarbetare på berörda vårdcentraler och kunskap om att ställa frågor om våld som en del av anamnestagningen
3. att utveckla och etablera ett samarbete baserat på en gemensam metodik
4. att samarbetsparterna genom samarbetet blir bättre på att komma intidigare med stödjande funktioner för att åstadkomma förändring
5. ökad samsyn och kunskap kring behovsgruppen och fungerande arbetssätt
6. att kriscentrum når fler personer som utövar våld i en nära relation

På individnivå är målsättningen:

1. att bryta mönster, så att tidigare svårigheter/problematik inte fortsätter
2. att fler individer kan få stöd då samarbetet väntas leda till en ökad upptäckt av våldsutsatthet eller risk för våldsutsatthet
3. att fler individer som utövar våld i nära relation eller befinner sig i riskzonen för att göra detta får stöd och hjälp.
4. Ur ett uppföljningsperspektiv, d.v.s. hur kan vi veta om vi nått vårt mål, är det undertecknads uppfattning att ovanstående är en blandning av mål och metod.

Det övergripande målet är applicerbart för de individer som till exempel befinner sig i sjukskrivning eller arbetslöshet, om det ska kunna följas upp behöver de parametrarna dokumenteras. Detta blir

inte enkelt i denna process då aktuella individer enligt uppgift inte kommer att dokumenteras till exempel i SUS.

PROJEKTETS ORGANISATION

I processbeskrivningen anges att de operativa resurserna är:

- 1,0 projektmedarbetare i Kristianstads kommun (under 2019)
- 2 * 0,2 sjuksköterska (under 2019–2022)

Någon operativ projektledare finns inte med i planen.

Styrgruppens uppgift enligt ansökan ska "vägleda och styra" projektorganisationen som består av ovan nämnda resurser. Det är oklart vem eller vilka som ska ingå i styrgruppen eller vem som är sammankallande. Möten anges med ett lägsta antal per år samt att styrgruppen ska säkra att det finns rutiner för brådskande föreställningar.

Utöver den organisation som beskrevs i ansökan har det bildats två primära grupper som arbetar med processen kontinuerligt. Dels arbetar de finansierade resurserna tillsammans, dels finns det en arbetsgrupp som består av medarbetare från vårdcentralerna samt personal från Kriscentrum. Det är denna grupp som utbildningstillfällena planeras.

Förslag från utvärderare Grubb konsult var följande:

- Processen behöver en operativ utpekad processledare. Denna bör vara placerad på Kriscentrum och lämplig tid för det uppdraget är 20%
 - Då Kristianstads kommun inte är en finansierad part fr.o.m. 2020 kan det övervägas om Samordningsförbundet ska besluta om en tilläggsfinansiering åren 2020–2022 enligt ovan
- Styrgruppen behöver en uttalad sammankallande, den bör också formaliseras i så måtto att det är uttalat vilka representanter som ska vara med från respektive organisation
 - Med tanke på finansieringsfrågan som nämns ovan bör parterna, oavsett processledarförslaget, bestämma att båda parter finns med i styrgruppen även åren 2020–2022

- Då det i samtalen framkommit att det i skrivande stund inte finns någon given sammankallande KAN en möjlighet vara att uppgiften delas i någon form av tidschema
- En annan variant är att, under förutsättning att en processledare utses enligt ovan, Arbetsgruppen (kompletterat med den nuvarande styrgruppen) också till dels utgör styrgrupp, och att processledaren får den administrativa uppgiften att sammankalla och dokumentera
- Med hänsyn till att frågorna kring våld i nära relationer är en synnerligen stor fråga, att denna process har en decentraliserad modell, att de ingående verksamheterna har mycket olika sätt att arbeta och att de utanför processen har få beröringspunkter, är ett förslag att parterna satsar på att få spridning och att få in andra aktörer (till exempel polis, kriminalvård, övrig sjukvård, andra kommuner) genom att gemensamt arrangera delregionala evenemang. Man kan till exempel bjuda in brett inom samordningsförbundets geografiska område 2 gånger per år till tematiska workshops...eller något liknande

UTVÄRDERINGENS INRIKTNING OCH METOD

Grubb hänvisar i sitt PM till att metoden mer är metodbeskrivningar som består av olika viktiga faktorer.

- En nyckel handlar om att höja kompetensen och kunskapen hos personalen på Vårdcentralerna kring våld i nära relationer och att våga ställa frågan. Detta åstadkoms genom att ha sex olika utbildningstillfällen eller moduler som Kriscentrum arrangerar. Dessa utbildningstillfällen uppfattas som positiva, givande och konstruktiva.
- En annan fråga som Grubb nämner handlar om hur kunskapen ska användas och implementeras i det dagliga arbetet på Vårdcentralerna. Den ökade kompetensen skapas förutsättningar och möjligheter men frågorna är svåra. Olika medarbetare på vårdcentralen har olika förutsättningar att implementera frågorna och det är också så att huvudmannen Region Skåne arbetar med frågorna samt att det förekommer personalomsättning.

- Målet att fler personer ska hänvisas till Kriscentrum bygger på att den nya kompetensen omsätts i dagliga rutiner och att kompetensnivån upprätthålls under en längre period. Fr.o.m. 2020 utgör Kristianstads kommun ingen finansierad part enligt planen och därför finns ingen uttalad finansiering av ytterligare utbildningsinsatser däremot har utbildningsinsatserna återupptagits efter att restriktionerna hävs 2021 efter att helt avstannat mellan 2019 - 2021 under pandemin.
- I det ursprungliga projektet togs ett metoddokument fram, som undertecknad inte tagit del av. Enligt Grubb fanns där beskrivet hur den kommande funktionen vid Kriscentrum ska arbeta och att man avser utveckla en gemensam metodik.
- En del i projektbeskrivningen innebär att implementera arbetssättet försvåras det av att Region Skåne arbetar på ett sätt med frågorna och processen mellan kommun och primärvård på ett annat sätt. Avsaknaden av personer i styrgruppen som har mandat att driva frågan på en högre nivå gör det svårt att implementera arbetssätt och metod mellan aktörerna i projektet. Att man arbetar med frågan på andra sätt inom regionen kan göra att de aktuella vårdcentralerna kan få olika besked/önskemål vilket försvårar deras arbetssituation.

PROJEKTGENOMFÖRANDE OCH PROJEKTMETODIK

Utvärderingsmaterialet visar att projektverksamhetens funktionalitet, sätt att arbeta och genererade resultat har påverkats av en rad olika faktorer. Det finns faktorer såväl i omvärlden som i projektverksamheten och kopplat till målgrupperna som har påverkat utfallet av projektverksamheten.

PÅVERKAN FRÅN OMVÄRLDSFAKTORER

Det finns flera omvärldsfaktorer som haft stor påverkan på projektet:

- Pandemin Covid 19 och de restriktioner för genomförande av verksamheten som detta har medfört.
- Pandemin Covid 19 och den påverkan den haft på de samarbetspartners i vårdgivande sektor.

- Avsaknad av projektledare/processledare efter första året

Som framgår av beskrivningen av föreliggande rapport så har det varit restriktioner till följd av Covid 19 som gjort att verksamheterna för processen har avstannat under mellan 2019 - hösten 2021. Det har inte varit möjligt att bedriva projektet på det sätt man hade tänkt sig. Våren 2019 hann man med att genomföra de tre första modulerna i utbildningstillfällena men från det att restriktionerna infördes var det svårt att fortsätta bedriva utbildningen såsom var tänkt. Att genomföra utbildningstillfällena digitalt ansågs inte vara verkningsfullt då ämnet våld i nära relationer är ett svårt ämne där kraftfulla reaktioner kan uppstå och detta behövs fångas upp fysiskt.

En annan påverkansfaktor av Covid 19 var att de som skulle delta i utbildningstillfällena kom från de vårdgivande sektorerna, Vårdcentralerna Vilan och Vä. Deras höga arbetsbelastning och omställning under Covid 19 har påverkat på så sätt att all annan aktivitet som inte handlat om att lösa den akuta situationen har fått stå tillbaka, däribland utbildningar.

Projektet hade bara ansökt om en projektmedarbetare/projektledare under det första året från Kristianstads kommun därefter var tanken att kommunen skulle implementera funktionen i processen i ordinarie verksamhet. Deras bedömning var att det krävs ett års samarbetet för att utveckla och etablera samarbetet med Region Skåne. Kriscentrum anställde en person som skulle vara ansvarig för samarbetet och som även skulle fortsätta utveckla samarbetet med Polis, etcetera efter projektet som låg till grund för den här ansökan. Den projektmedarbetaren avslutade sin anställning på Kriscentrum efter relativt kort period och därför föll processledarskapet på ansvarig för Kriscentrum.

Redan då utvärderingen inleddes på nytt hösten 2021 framgick det att efter det första året var det ingen som ansåg sig ha projektledarskapet eller processledarskapet. Något som även första utvärderaren Grubb hade poängterat tidigt i sitt PM. Det är tydligt att detta har påverkat projektets framfart och skapat en osäkerhet att inte ha ett uttalat projektledarskap/processledarskap under hela projektet är något som är viktigt för att driva ett projekt eller en process framgångsrikt.

Av intervjuer framgår det att utbildningsaktiviteterna har varit framgångsrika men att andra delar i ansökan... inte har genomförts i enlighet med ansökan. En faktor kan vara Covid men andra faktorer kan vara avsaknad av en strategiskt arbetande styrgrupp och även förankring på högre nivå i Kristianstads kommun och Region Skåne som möjliggör samverkan på alla nivåer; strategisk som operativt plan.

RESULTAT OCH EFFEKTER

RESULTAT AV ENKÄTEN

Enkäten genomfördes under januari och februari 2022. På grund av hög belastning på vårdcentralerna med ökning av Covid under januari togs ett gemensamt beslut att ge mer tid till de medverkande i utbildningarna. Syftet med enkäten var att få in ytterliga synpunkter på utbildningen, dess utformning, inhämtad kunskap och upplevelse. Innan resultaten av enkäten presenteras är det viktigt att poängtera att en kortare utvärdering har genomförts efter de tre första utbildningstillfällena som skedde under 2019 av Kriscentrum. Dessa utbildningstillfällen var: Introduktion Våld i nära relationer, Våldets mekanismer och Barn och våld.

Enkäten har varit upplagd med frågor där de har fått bedöma frågan med fem svarsalternativ. Efter alla frågor har de svarande fått möjligheten att kommentera i ett fritextfält för att ge möjligheten till en förtydligande bild. Första frågan berör hur många tillfällen de deltagit i. I resterande frågor har skalor med fem svarsalternativ använts. Dessa skalor har varit:

- mycket dålig, dålig, varken eller, bra eller mycket bra
- instämmer inte alls, instämmer inte, neutral, instämmer, instämmer helt och hållet.
- mycket missnöjd, ganska missnöjd, neutral, ganska nöjd eller mycket nöjd
- inte alls troligt, inte så troligt, varken eller, något troligt eller mycket troligt

Av de 19 som svarat på enkäten efter utbildningen har merparten deltagit i alla utbildningar som vid utvärderingens slut har genomförts. 8 av 19 har deltagit i alla fyra tillfällena. 3 av 19 har

deltagit i 3 av utbildningarna, 1 av 19 har deltagit i 2 av utbildningarna och 3 av 19 har deltagit i 1 av utbildningarna.

Av de 19 som svarat på hur de bedömer utbildningen svarar 11 mycket bra och 8 bra. De menar att "man har fått en helt annan bild av vad våld i nära relationer kan innebära", "lite långsamt tempo. Bra filmer som väcker många tankar" och "de har gett utökad kunskap på våld i nära relationer, skapat nya tankebanor och trygghet i att ställa frågor och närma sig ämnet i patientkontakter.

På frågan om de upplever att de fått relevant kunskap efter utbildningarna instämmer 8 personer helt och hållet, 10 instämmer och 1 person ställer sig neutral i frågan. En av kommentarerna på frågan är "blivit mer observant även om jag inte haft så mycket samtalande patientkontakt". En person upplever att det är "ett viktigt ämne, har fått mycket kunskap sedan tidigare men fått nya tankar, repetition och inspiration". En har fått en förståelse för hur brett och djupt området är medan en annan person nämner att de fått bra grundläggande kunskaper men väntar på nästa utbildningstillfälle där de kommer att få ta del av mer konkreta verktyg som de kan använda sig av för att kunna hjälpa till på ett bättre sätt.

Vad gäller hur de bedömer kursens ämnesinnehåll svarar 9 personer mycket bra, 9 personer bra och 1 person varken eller. Någon uttrycker att de gärna att önskat mer inriktning på hur de kan göra i vardagen på arbetet och en annan menar att det var bra med tydliga områden inom ämnet.

På frågan hur de bedömer kursledarnas insatser har 15 personer svarat mycket nöjda och 4 ganska nöjda. "kunniga och engagerade". Någon uttrycker att det kan väcka känslor om en föreläsare nämner att en konsekvens av våld kan resultera i att ett barn får en diagnos.

En fråga berör miljön under utbildningarna. 7 personer upplever miljön som bra och 12 svarar varken eller. Flera personer menar att det senaste tillfället hade de en alldeles för liten lokal tilldelad och några av dessa nämner även att trånga lokaler, många människor i pandemitider. Någon nämner att det var trevligt att få besöka Kriscentrum vid första tillfället och att det i modul 2 var en bra och luftig lokal. En annan sak som lyfts är att det är bra och utvecklande att det är personer från två vårdcentraler.

Av de 19 som svarat på frågan om de har fått med sig det de behöver från utbildningen för att kunna arbeta med frågorna i det dagliga arbetet instämmer 2 personer helt och hållet, 11 instämmer, 5 ställer sig neutrala och 1 instämmer inte på frågan.

En av de svarande uttrycker att de hade önskat mer information om hur de ska kunna använda det i deras dagliga arbete och en annan har märkt att de pratar om våld i nära relationer på ett annat sätt på jobbet samt värderas effekterna i det patientnära arbete.

2 personer instämmer helt och hållet i att de har fått ny kunskap som kan hjälpa dem i arbetet med våld i nära relationer, 16 personer instämmer och 1 är neutral i frågan. En person hade önskat mer kliniska tips och en annan person uttrycker att "ja, jag har fått ny kunskap" men påtalar vikten av att frågan behöver upprepas och påminnas i yrkesgruppen så att denna viktiga fråga inte glöms bort.

På frågan om du känner de känner sig trygga med att våga ställa frågan svarar 9 mycket troligt, 8 något troligt, 1 varken eller och 1 inte så troligt. En av de svarande uttrycker "absolut, sätt att närma mig frågan men kommer också att ställa den rakt och konkret när/om det behövs". De uttrycker också att kan man inte ställa frågan rätt ut så kan man närma sig personen och "så ett frö".

I de avslutande frågorna får de svarande möjlighet att svara på frågorna med valen: ja, nej och kanske. Den första frågan berör om de kommer att arbeta vidare med detta på sin arbetsplats. Där svarar 17 ja och 2 kanske. Det som uttrycks är att med den kunskap som de erhållit är det bara möjligt att gå framåt och inte bakåt. De kommer att väga in möjligheten till våld i nära relationer i symptombilden och möten med patienter.

När det gäller om de kan rekommendera utbildningen till andra svarar 17 ja och 2 kanske. Andra kommentarer som uttryckts är att utbildningarna har upplevts som mycket givande och intressanta. En menar att utbildningen tar mycket tid och även om det är viktiga frågor har de patientarbete som behöver utföras. Av den anledningen hade det varit en fördel om utbildningen hade gått att genomföra på färre tillfällen.

Någon menar även att pandemin har skapat ett hål i utbildningsschemat som har gett de tid att smälta och praktisera det de lärt sig. Det finns även en medvetenhet att pandemin kan ha triggat

och gett en grogrund för våld i nära relationer som påverkats av hemarbete, ökad alkoholkonsumtion, många är hemma och minskade möjligheter att utöva fysisk aktivitet.

Utbildningen är bra i det stora hela men flera uttrycker en önskan om mer tillämpbara exempel och kunskap för att kunna tillämpa det i det dagliga arbetet snabbare. Det har varit viktigt tycker någon att få den övergripande insikten.

RESULTAT VIA INTERVJUER

Intervjuer av styrgrupp, arbetsgrupp och personal som deltagit i utbildningen är väldigt positiva till de utbildningsmodulerna och föreläsarna som de anser är kunniga och sitter på bra kompetens. De har fått med sig den kompetens och kunskap de behöver från utbildningstillfällena för att kunna fortsätta arbeta med frågan på respektive vårdcentral. En liten arbetsgrupp har tillsatts på för att arbeta med frågan men under pandemin har arbetet avstannat.

Det framkommer relativt tidigt i intervjuerna hösten 2021 att bilden av vad de projektet/processen berör är utbildningsmodulerna och styrgruppens uppgift är att planera och organisera för att genomföra utbildningstillfällena. Frågorna som berörs i styrgruppen är på ett mer operativt plan. Någon av de berörda har läst ansökan till Finsam och är lite mer insatta. De är positiva till möjligheten att samarbeta över gränserna och att utöka arbetet framåt.

Utifrån medarbetarna som genomgått utbildningsmodulerna framkommer att det har varit bra utbildningar som har gett ett brett perspektiv och som har varit givande. Något som har setts positivt har varit att föreläsarna inte bara har föreläst utan haft en dialog emellan varandra, diskuterat och slängt ut frågan. Extra positivt har varit att föreläsarna har varit kunniga och kompetenta i sitt område men även att en av dem agerade och spelade upp en scen, vilket gjorde att de som lyssnade kunna leva sig in i verkligheten kring våld. Det var tankeväckande och det väckte frågor kring hur man själv ser på våld.

Genom utbildningarna/modulerna har medarbetarna fått djupare kunskap och kompetens i våld i nära relationer som har gjort att de har börjat prata och fråga om våld i nära relationer. Det har varit aha-upplevelser som gjort att man öppnar upp, kan ställa frågan till patienter och känna igen olika tecken

samt fånga signaler. Att våga ställa frågan är det en av medarbetarna som hört sina kollegor uttrycka efter utbildningarna.

Föreläsarna har varit väldigt pedagogiska och materialet har varit bra. Själva lärandet har varit på en hög nivå "det finns föreläsningar och det finns föreläsningar". Här menar medarbetaren att dessa föreläsningar har varit något som fångar en och väldigt sällan känt att nu behövs det en paus.

En annan sak som en medarbetare nämner är att det har varit positivt att alla på vårdcentralen har genomgått utbildningstillfällena. Det gör att även om medarbetare inte arbetar patientnära eller i samtal är man delaktig och kan fånga upp saker i sin omgivning och i korta möten med patienter oavsett om ens profession är sjuksköterska, undersköterska i labb, medicinsk sekreterare eller läkare med mera

Det som inte har framkommit till alla medarbetare är att det har funnits en arbetsgrupp som deltagit i en "generalrepetition" av utbildning och att dessa sedan kan agera stöd i det fortsatta arbetet på vårdcentralen.

I början tog de upp frågorna på APT och pratade om det vid några tillfällen men på grund av pandemin har fokus flyttats för att hantera akuta situationer och ta hand om en hög arbetsbelastning. En av medarbetarna ställer sig frågan vad pandemin med fler som arbetar hemma kan ge för effekter på våld i nära relationer.

Genom intervjuerna har det även framkommit att de utbildningstillfällena har haft mixade grupper från de båda medverkande vårdcentralerna har ökat samverkan mellan vårdcentralerna. Personalen har lärt känna varandra och fått utbyta erfarenheter. De har även fått ett större forum att diskutera frågorna kring våld i nära relationer.

Utbildningstillfällena har varit verksamma och haft ett bra syfte. De intervjuade nämner att det har väckt känslor hos personalen och några har lämnat rummet under utbildningstillfällena. Några har blivit mer berörda och blivit erbjudna hjälp efteråt. Det har även kommit fram att det finns personal som har haft erfarenheter våld i nära relationer.

Från några framkommer att arbetet har påbörjats med att ta fram frågeformulär. Från flera håll nämns

att de är olika långt fram. Vissa vill skynda långsamt medan andra gärna vill snabba på processen. De nämner även att alla inte är trygga med sina känslor och att ställa frågan.

PROJEKTGENOMFÖRANDE OCH PROJEKTMETODIK

Utvärderingsmaterialet visar att projektets sätt att förbereda och arbeta med utbildningarna har genererat resultat som består av ett antal olika faktorer. Det har också visat sig i materialet att projektet och processen endast har kunnat delvis utvärderats då många det är endast det som är knutet till utbildningsdelarna som har utförts under projektets/processens gång

Organisatorisk nivå berörde det frågor som:

- ökad kompetens om våld i nära relation hos medarbetare på berörda vårdcentraler och kunskap om att ställa frågor om våld som en del av anamnestagningen
- att utveckla och etablera ett samarbete baserat på en gemensam metodik
- att samarbetspartnerna genom samarbetet blir bättre på att komma in i tidigare med stödjande funktioner för att åstadkomma förändring
- ökad samsyn och kunskap kring behovsgruppen och fungerande arbetssätt
- att kriscentrum når fler personer som utövar våld i en nära relation

Som framgår av målsättningarna på organisatorisk nivå och föreliggande rapport har endast utbildningsmodulerna varit frågor som berörts i styrgrupp, arbetsgrupp och det som utförts under projektets gång.

ANALYS AV RESULTAT

SAMARBETE OCH SAMSYN

Det framgår av utvärderingen att samverkan skett på en lägre nivå i dialog i arbetsgruppen på ett framgångsrikt sätt för utbildningsmodulerna. Det har även varit gynnsamt att utbildningsmodulerna har genomförts med personal från Vilan och Vä samt att Kriscentrum har varit utbildare. Detta medför en ökad förståelse för varandras situation och att medvetandegöra vad de olika befattningarna och verksamheterna arbetar med. Detta i sin tur ökar förståelsen för

varandras uppdrag och lägger en grund för ett kommande samarbete. Någon nämner också hur viktigt det har varit att första utbildningsmodulen genomfördes på Kriscentrum. Huruvida samarbetspartners i projektet har en samsyn och om det genom samarbetet har kommit in med stödjande funktioner i ett tidigt skede går inte att utvärdera. Att ha mixade grupper på utbildningstillfällena från Vilan och Vä ökat samarbetet och utbytet mellan vårdcentralerna vilket har varit bra för deras verksamheter.

Endast fåtal personer har kommit till Kriscentrum med anledning av samarbetet. Dock har dessa kommit med anledning av att personalen på vårdcentralen har fått en tydligare förståelse av hur Kriscentrum arbetar genom deltagande i första utbildningsmodulen. Med anledning av pandemin och att projektet/processen avstannade under en lång period är det därför omöjligt att avgöra om det hade sett annorlunda ut om processen fortgått som tänkt.

ATT VÅGA STÄLLA FRÅGAN

Det framkommer tydligt i intervjuer med arbetsgrupp, medarbetare och genomförda enkäter att redan efter första utbildningsmodulen har medarbetarna upplevt en större trygghet i att våga ställa frågor om våld. Många menar även att utan utbildningsmodulerna hade det varit svårt att närma sig frågan och det har varit viktigt att få kunskapen och kompetens för att känna sig trygg att arbeta vidare med detta. En arbetsgrupp på vårdcentralerna började innan Covid att utforma ett formulär och föra en dialog kring hur de ska arbeta med frågorna och implementera detta i hur de ställer frågan när de möter behovsgruppen på Vårdcentralerna men på grund av pandemin har arbetet avstannat.

Det är även tydligt att för många har projektet/processen enbart handlat om utbildningsmodulerna och inte de andra delarna i målsättningarna på organisatorisk nivå.

TUFFA ÄMNEN - FÖRVÄNTNINGAR/KRAV PÅ FÖRELÄSARE, CHEF OCH MEDARBETARE

Från flera håll framkommer att det är tuffa ämnen och att dessa har utlöst känslor hos dem som deltagit i utbildningarna på olika sätt. Att vi människor är olika, har olika egenskaper, olika erfarenheter och upplever saker och ting olika kan vara både positivt och negativt. I detta fall

ställs krav på föreläsarna att fånga intresset men även ha tentaklerna ute för att fånga upp eventuella starka känslor. Det ställer även krav på chef, ledare och medarbetare att fånga upp det som händer även efter utbildningstillfällena.

BESTÄLLARE OCH UTFÖRARE

Utifrån det som framkommer i intervjuerna är det möjligt att uppfatta det är att de tre involverade verksamheterna samarbetar men där den ena är utförarorganisation och de andra två är upphandlande organisationer. Det ställer krav på att leverera ett material, i detta fall, sex utbildningsmoduler som ska vara ett första steg för att vårdcentralerna i nästa steg ska ha kunskap och kompetens för att arbeta vidare med frågorna kring våld i nära relationer i respektive verksamhet. Det ställer då krav på att beställarorganisationen levererar en tydlig bild med tydliga förväntningar på vad som förväntas av de som ska utbilda personalen.

VÄCKER KÄNSLOR

Våld i nära relationer är ett ämne som väcker starka känslor. Utvärderingen visar att projektet genom sina förberedelser i arbetsgruppen och med generalrepetitionerna har kunnat hantera och stödja medverkande i personalen på ett gynnsamt sätt. Arbetsgruppen har varit förberedda på materialet och kan stödja sina kollegor genom att till exempel följa med ut ur rummet. Vilan och Vä:s chefer har växelvis kunnat delta i de olika utbildningstillfällena där de vet att det kan finnas ett behov att de deltar. Det är viktigt att alla som ska arbeta med våld i nära relationer är trygga och kan hantera sina känslor därför kan det vara en fördel att i arbetet skynda långsamt.

PROJEKTETS STYRKOR UTIFRÅN UTBILDNINGSMODULERNA

Projektverksamheten har målsättningar i sättet de genomdriver utbildningsdelarna och tar vara på utbildningsdelarna för att öka medarbetarna på Vilan och Vä:s kompetens med syftet att närma sig förståelse och kompetens kring Våld i nära relationer.

Utvärderingen visar att projektet har börjat utveckla en metod vad gäller utbildningsdelarna på ett framgångsrikt sätt. Projektets styrkor har sättet att driva och följa upplägget på utbildningen.

Saker som undertecknad vill framhålla lite tydligare är:

- Generalrepetitionerna inför varje utbildningstillfälle.
- Arbetsgrupp som får förhandsinformation (stöd till kollegor vid utbildningstillfällena).
- Två ledare vid varje utbildningstillfälle (möjlighet att fånga upp)

Samtidigt visar utvärderingen att sättet att arbeta behöver fortsätta utvecklas för att bli en metod i egentlig mening. Vi startar därför med att beskriva de utvecklingsbara delarna i relation till projektmetodiken.

GENERALREPETITIONER INFÖR VARJE UTBILDNINGSTILLFÄLLE

När man berör ämnen som är svåra eller tuffa som detta: våld i nära relationer är undertecknads uppfattning att generalrepetitioner inför med en utsedd arbetsgrupp är ett nytt spännande grepp som bör utforskas vidare. Att redan innan tillsammans med andra i verksamheten gå igenom, diskutera och ta in feedback från aktuell organisation gör att utbildningen styrs och anpassas efter den aktuella verksamheten på ett gynnsamt sätt.

ARBETSGRUPP SOM FÅR FÖRHANDSINFORMATION

Att ha haft en styrgrupp/arbetsgrupp som tillsammans med Kriscentrum har fört en dialog om hur utbildningen ska byggas upp men också involverat en arbetsgrupp från respektive vårdcentral som genomgått utbildningen har varit gynnsamt för övriga medarbetare. De har kunnat fånga upp kollegor som mår sämre under och efter utbildningsmodulerna. De kan agera stöd till medarbetare, föreläsare, chefer och kollegor. En annan trolig faktor är att de själva kan behålla sina känslor mer i styr eftersom de är förberedda och det kan inge trygghet och lugn hos övriga på utbildningstillfället.

TVÅ LEDARE VID VARJE UTBILDNINGSTILLFÄLLE

Genom att ha två föreläsare vid utbildningstillfällena ökar möjligheten att fånga upp

det som händer i gruppen under varje tillfälle. Den ena kan ta ett steg tillbaka och den andra kan observera gruppen. Att vara två möjliggör även interaktion mellan föreläsarna vilket ökar intresset och fångar publiken vilket har blivit tydligt i utvärderingen. Sättet som föreläsarna agerar, deras pedagogik och hur de pratar om våld i nära relationer har även visat sig vara väldigt positivt för de som deltagit i utbildningen.

ATT TA MED SIG

När man genomför ett projekt eller initierar ett samarbete med andra finns det viktiga saker att tänka på för att det ska bli framgångsrikt.

Genom intervjuerna framkommer att styrgruppsmedlemmarna eller arbetsgruppen, som kanske är en mer rätt benämning, arbetar mer operativt kring frågor som berör utbildningstillfällena. I ett framgångsrikt projekt lyfter styrgruppsmedlemmarnas roll och har en styrgruppsmedlemmar som kan verka för en implementering och förändring efter avslutat projekt. Det finns en avsaknad av personer med rätten att besluta om att tillsätta medel i organisationen vilket gör det svårt att bedriva arbetet vidare.

I ett projekt är det viktigt med en projektledare eller processledare som driver projektet och processen vidare. Att bara tillsätta en projektledare/processledare under ett års tid är inte gynnsamt och det är tydligt att detta påverkat projektet/processen negativt. När ingen håller i taktpinnen är det lätt att saker "faller mellan stolarna" och glöms bort. Det är också viktigt att poängtera att ett projekt/process utan formell dokumentation såsom styrgruppsprotokoll, arbetsgruppsprotokoll, anteckningar och statistik med mera försvårar möjligheten att följa upp och utvärdera det som ålagts någon att utföra eller ta upp ämnen igen.

ANALYS AV MÅLSÄTTNING PÅ INDIVIDNIVÅ

Målsättningarna på individnivå i projektet var som tidigare även nämnts följande:

- att bryta mönster, så att tidigare svårigheter/problematik inte fortsätter
- att fler individer kan få stöd då samarbetet väntas leda till en ökad upptäckt av våldsutsatthet eller risk för våldsutsatthet
- att fler individer som utövar våld i nära relation eller befinner sig i riskzonen för att göra detta får hjälp och stöd.

Grubb nämnde i sitt PM svårigheter med att mäta målen på individnivå. Hen menar att om Kriscentrum kan konstatera att de kommer i kontakt med fler våldsutövare än tidigare, kan det vara en god indikator på att processen är framgångsrik. Det Grubb tidigt konstaterade är att det finns olika syn på hur man ska betrakta målen och att med anledning av att individer enligt uppgift inte dokumenteras i till exempel SUS är det näst intill omöjligt att mäta målen på individnivå. Brandqvist identifierar samma sak som Grubb med tillägget att det inte går att utvärdera eller mäta målen på individnivå eftersom projektet inte arbetat med denna delen i projektet.

Det fördes dialoger kring huruvida mätning av målen på individnivå skulle generaliseras utifrån andra data men konklusionen i samråd med Samordningsförbundet blev att målen på individnivå inte går att mäta.

SLUTORD - UTVÄRDERARENS KOMMENTARER

Sista slaget har trots en pandemi lyckats genomföra 4 utbildningsmoduler inom projektets tidsram. Pandemin har försvårat möjligheterna och att genomföra en utbildning som berör den här typen av svåra och tuffa ämnen bör inte genomföras digitalt. Utvärderingen visar att utbildningsdelarna har varit framgångsrika, uppskattade och viktiga och det är något som respektive verksamhet kan känna sig nöjda med.

Trots pandemin och de svårigheter det fört med sig, en lång period då arbetet avstannade helt har de lyckats genomföra utbildningstillfällena och fortsatt arbetet efter det att restriktionerna släpptes. Arbetet före och utbildningstillfällena har visat sig vara framgångsrika och där finns stor utvecklingspotential.

Grubb hänvisar detta till att projektet mer använt metodbeskrivningar och undertecknad skriver under på detta. Däremot uppmanar undertecknad till att fortsätta utveckla arbetet med utbildningarna i svåra och tuffa ämnen där det finns en arbetsgrupp, generalrepetition och utbildningstillfällen. Detta kan med fördel bli en metod som är väl användbar vid den här typen av svåra ämnen.

*Malin Brandqvist
Utvärderingskonsult*