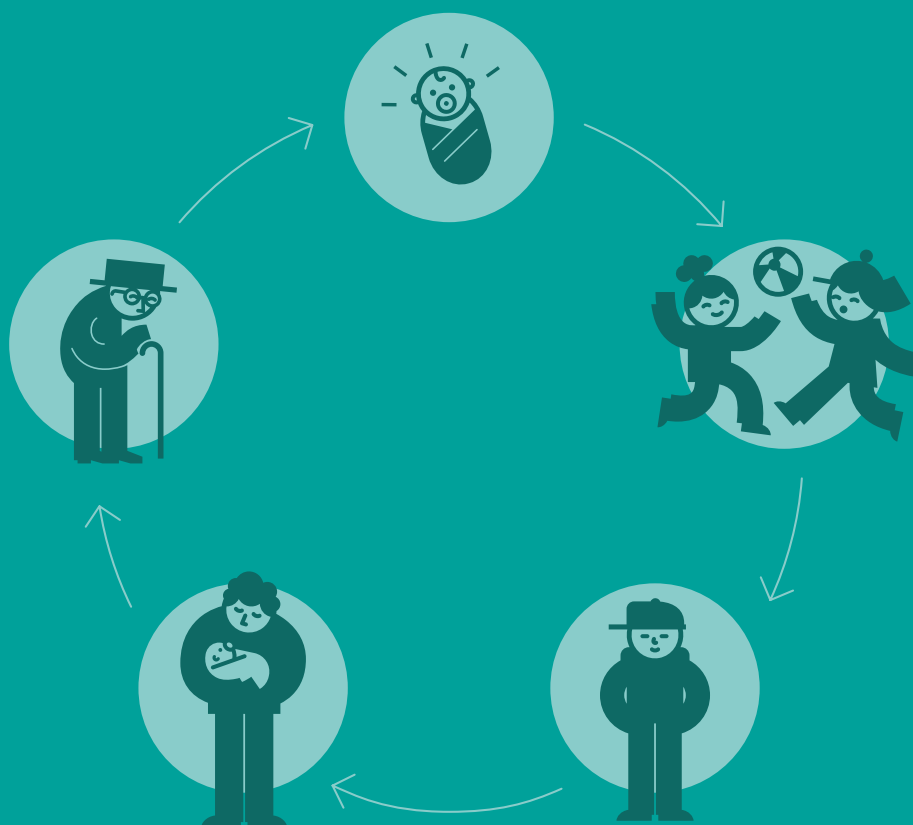


Att driva ett våldsförebyggande förändringsarbete för hela livet

Lärdomar och praktiska erfarenheter från arbetet
med projektet Livscykeln



”

Violence can be prevented.
This is not an article of faith,
but a statement based on evidence.

.....
WHO, 2010

.....
OM RAPPORTEN

Redaktör: Hanna Navier

Text: Sara Aarnivaara, Dennis Nyström,
Sofie Kindahl, Hanna Navier, Clara Lee
Lundberg, Anders Hedberg Magnusson

Formgivning: Tony Hultkvist, Simon Graf

Illustration: Simon Graf

Färdigställd år 2020

KONTAKT

MÄN
Hammarby Allé 93
120 63 Stockholm
info@mj.se
08-17 82 00
www.män.se



This report was funded by the
European Union's Rights,
Equality and Citizenship
Programme (2014-2020)



The content of this publication represents the views of the
author only and is his/her sole responsibility. The European
Commission does not accept any responsibility for use that
may be made of the information it contains.

Innehåll

.....

4	Våldsprevention ur ett livscykelperspektiv– om den här rapporten
7	Ett livscykelperspektiv på våldsprevention – vad betyder det?
8	Intervju: ”Tack vare Livscykeln kan fler kommuner förebygga våld”
10	Livscykeln – från vaggan till graven
12	Förebygga våld i stor skala – var börjar vi?
13	Våldsprevention i korthet
14	Premisser för ett lyckat förändringsarbete
18	Ramverk och implementering
21	Risk- och skyddsfaktorer
22	Socioekologiska modellen
23	Intervju: “Förändringsarbete tar tid”
24	Preventionsspektrat
26	Våldsprevention 2018
28	Kom igång i med arbetet – att lägga grunden för ett långsiktigt förändringsarbete för att förebygga våld
34	Våldspyramiden
36	Framgångsfaktorer – den kommunala verkligheten
39	Intervju: ”För oss i personalen var Lilla rummet en bra metod att arbeta med”
40	Samverkan i praktik
41	12 framgångsfaktorer
42	Sammanfattning
44	Index

Våldsprevention ur ett livscykelperspektiv – om den här rapporten

Mäns våld går att förebygga. Det är inte en önskedröm, utan ett påstående byggt på fakta. I denna tematiska rapport sammanfattar vi en del av det EU-finansierade projektet Livscykeln, vars fokus är att förebygga våld genom hela livet – det vi kallar ett livscykelperspektiv. Vi sammanfattar de lärdomar vi dragit av projektet, ger exempel på lyckade insatser och sammanfattar de kunskaper och metoder som projektet vilar på genom en rad tematiska rapporter. Tillsammans med eldsjälar över hela Sverige har vi stärkt det våldsförebyggande arbetet och kommit närmare vårt mål om en jämställd värld fri från våld.

Att skapa förändring i en verksamhet, ett närsamhälle, eller i en hel kommun, är en stor uppgift som många gånger kan kännas övermäktig. Den här rapporten är ett försök att ge dig som praktiker stöd i att bygga upp ett systematiskt och hållbart våldsförebyggande arbete, där just du arbetar och verkar.

För att förebygga våld måste vi vara många som arbetar tillsammans. Alla vuxna som möter barn och unga behöver vara med och förmedla samma budskap. Samtidigt behöver vi arbeta med oss själva, i våra yrkesroller, men även som medmänniskor i vår vardag. Vi kan alla välja om vi vill undvika problemet eller vara en aktiv del av lösningen.

För att göra allt detta möjligt startade vi projektet Livscykeln. I den här rapporten har vi samlat goda exempel och erfarenheter av det utvecklingsarbete som bedrivits inom ramen för Livscykelprojektet. Rapporten kan med fördel läsas i kombination med handboken *Inget att vänta på* (2019).

Mer om Livscykeln

Livscykeln bygger vidare på de tidigare projekten Frihet från våld och En kommun fri från våld, men tar arbetet ytterligare ett steg mot ett systematiskt och långsiktigt hållbart våldspreventivt arbete för hela livet. Åren 2015-2018 drev MÄN projektet En kommun fri från våld med Borås Stad och Västerås Stad som pilotkommuner. Utöver det ingick Ronneby, Upplands-Väsby, Gävle och Älvsjö Stadsdelsförvaltning i Stockholm som referenskommuner. I projektet tog vi fram en modell för hur en kan arbeta med ett kunskapsbaserat, våldsförebyggande arbete med genusperspektiv, för barn och unga i en hel kommun. En kommun fri från våld är idag både en vision och en modell för att arbeta systematiskt med våldsprevention i en kommunal kontext, och detta har vi använt som utgångspunkt i det fortsatta arbetet med Livscykeln.

Utvecklingsarbetet har sedan hösten 2018 fortsatt drivas med stöd av EU:s Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020), där Unizon är vår samarbetspartner, samt genom samarbeten och uppdrag från bland annat Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), Länsstyrelser och enskilda kommuner. Projektet har möjliggjort en uppskalning av det genusförändrande och våldsförebyggande arbetet med unga och föräldrar, och stärkt förutsättningarna för ett långsiktigt hållbart och systematiskt våldsförebyg-

gande arbete. Genom att använda effektutvärderade strategier ur ett holistiskt perspektiv och med en hela systemet-ansats, är målet att skapa en stödstruktur och implementeringscykel för en långsiktigt hållbar implementering av våldsförebyggande insatser ur ett livscykelperspektiv. Detta stärks ytterligare genom samverkan och samarbete på lokal, nationell och europeisk nivå samt genom medvetandehöjande och kapacitetsbyggande kommunikationsinsatser.



LÄS MER:

- [EU:s Rights, Equality and Justice Programme 2014-2020 \(som Livscykeln stöds av\)](#)
- [Inget att vänta på \(Jämställdhetsmyndigheten, 2019\)](#)

Ett livscykelperspektiv på våldsprevention – vad betyder det?

Med ett livscykelperspektiv på våldsprevention når vi människor i alla åldrar, oavsett var i samhället eller livet de befinner sig. Genom våldspreventiva insatser inom olika arenor nås barn, unga, vuxna och äldre av dessa systematiska, sammanhållna och strukturerade våldspreventiva insatser. Det skapar förutsättningar för ett långsiktigt och hållbart våldspreventivt arbete, med målet att alla människor ska få möjligheten att leva i en jämställd värld utan våld.

Det primära fokusområdet för ett livscykelperspektiv på våldsprevention (LPV) är verksamheter som når barn, unga och föräldrar. Med detta fokus nås målgruppen i åldrarna 0–30 år, vilket motsvarar den period i livet när riskerna för våld är större och där universell primärprevention får störst effekt för en bred grupp av befolkningen. Det sekundära fokusområdet är verksamheter som når vuxna och äldre mellan 30 och 100 år. Denna period är mindre associerad med våld, men det finns goda skäl att arbeta våldsförebyggande även mot dessa målgrupper då det minskar konsekvenserna av våld i form av lidande, psykisk ohälsa och samhällsekonomiska kostnader.

LVP bygger på kunskap som hämtas från ett folkhälsovetenskapligt perspektiv på prevention och ett genusvetenskapligt perspektiv på våld. För att förebygga våld och skapa långsiktiga beteendeförändringar krävs en kombination av dessa perspektiv, enligt rådande kunskapsläge.

Det våldsförebyggande arbetet har i praktiken beröringspunkter med många olika målområden inom kommuner, företag, ideella organisationer, skolor och andra verksamheter. De metoder och insatser som används i det våldsförebyggande arbetet kan fungera

som en konkretisering av det systematiska kvalitets-säkrande arbetet med värdegrund, mot diskriminering och trakasserier, samt andra typer av förebyggande och främjande insatser.

Livscykelperspektivet bygger vidare på gemensamma erfarenheter av utvecklingsarbete i en kommunal kontext såväl som kunskap om vad som fungerar när en kommun, verksamhet eller närsamhälle vill utveckla och förvalta ett aktivt arbete med våldsprevention.

LVP utgår ifrån tre ansatser: en så kallad hela kommunen-ansats, en socioekologisk ansats och en intergenerationell ansats. De kunskaps- och evidensbaserade förändringsteorier som är centrala i livscykelperspektivet är en genusförändrande ansats, ökad medvetenhet om våld, åskådarperspektiv, empatibyggnad och omsorgsfärdigheter. Gemensamt för dessa förändringsteorier är samtal och självreflektion i syfte att främja jämställdhet och minska våld.

”Tack vare Livscykeln kan fler kommuner förebygga våld”

Det går att förebygga mäns våld. Men då behöver vi göra det i stor skala och genom att titta på alla kritiska faser i människors liv – från att vi föds tills vi dör. Detta har varit utgångspunkten i MÄN:s stora EU-finansierade projekt Livscykeln, där vi har utvecklat metoder och program i större skala tillsammans med aktörer över hela Sverige.



Anna Lindqvist, verksamhetschef på MÄN.

MÄN:s verksamhetschef Anna Lindqvist sammanfattar här vad projektet har betytt för vårt våldsförebyggande arbete.

– Genom Livscykelprojektet fick vi möjligheten att utveckla ett sammanhållet, våldsförebyggande program som kan nå barn och unga i olika faser i livet. Vi har kunnat koppla samman föräldrastöd, skolprogram för barn och unga i olika åldrar, och program på andra arenor där barn vistas, som till exempel parklekar. Alla insatser bygger på samma kunskap om våld och begränsande normer, och innehåller liknande förändringskomponenter, berättar hon.

Vad kunde vi göra tack vare uppskalningen?

– Genom att skala upp och genomföra program på många olika platser har vi ökat vår kunskap om vilka delar av programmet som fungerar bra, och vilka som behöver utvecklas. Vi har också fått möjligheter att utveckla våra utbildningar och stödjande dokument såsom checklistor och handledningar, vilket ökar sannolikheten att skolor och kommuner kan göra ett bra jobb och fortsätta med programmet över tid. Självklart har uppskalningen också inneburit att kännedomen om våldsförebyggande arbete med barn och unga har ökat. När arbetet blir konkret och man kan se att det gör skillnad så väcks nyfikenheten hos andra. På det sättet kan fler skolor och kommuner fatta beslut om att börja jobba för att förebygga våld.

MÄN har jobbat med att förebygga våld i många år. Vad är det unika med just det här projektet?

– Livscykelperspektivet ökar sannolikheten att programmen får bestående effekter, och gör det också lättare för olika delar av kommunen att arbeta tillsammans mot ett gemensamt mål. Projektet Livscykeln har också gett oss en unik möjlighet att sprida erfarenheterna från att bygga upp ett våldsförebyggande arbete till partners och intressenter runt om i Europa. Intresset för att delta i de studiebesök vi organiserat har varit väldigt stort, så här ser vi att det finns bra möjligheter att utveckla detta vidare.

Vad har vi fått för reaktioner?

– Responsen har varit väldigt positiv! Många som jobbar med barn och unga har identifierat behovet av att förebygga våld, men har många gånger saknat konkreta verktyg för att göra det. Att få sätta igång med ett konkret arbete som ger effekter blir därför väldigt hoppfullt. Vi ser ett fortsatt ökat intresse för

våldsförebyggande arbete runt om i Sverige, men även internationellt, vilket naturligtvis är väldigt roligt!

Kan du definiera någon utmaning i projektet?

– Arbetet har i stort sett fortskridit enligt plan, men självklart innebar coronautbrottet att väldigt mycket av verksamheten vändes upp och ner. Resor, möten och utbildningar ställdes i viss utsträckning in, men vi lyckades också genomföra mycket digitalt istället.

Vilka lärdomar kan vi som organisation göra utifrån det här projektet?

– Något som blivit väldigt tydligt, kanske särskilt i samband med de internationella studiebesöken, är hur mycket det här är ett kollektivt arbete. Även om vi som organisation har drivit det arbetet och utvecklat metoder och implementeringsprocesser så hade det aldrig gått utan våra strategiska partners och alla de eldsjälur ute i kommuner och verksamheter som tror på och vill förändring!

”

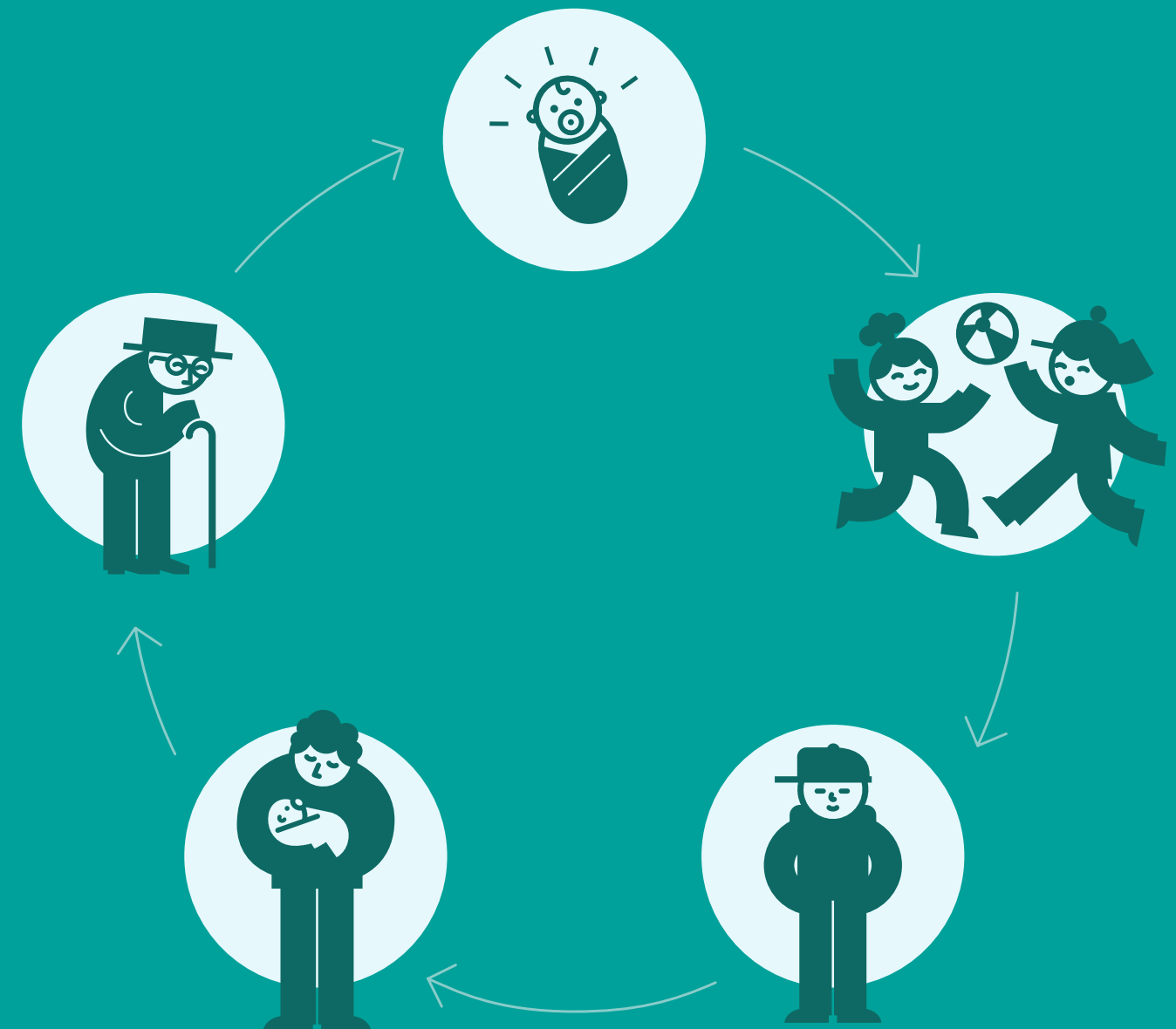
Responsen har varit väldigt positiv! Många som jobbar med barn och unga har identifierat behovet av att förebygga våld, men har många gånger saknat konkreta verktyg för att göra det. Att få sätta igång med ett konkret arbete som ger effekter blir därför väldigt hoppfullt.

Livscykeln

– från vaggan till graven

I EU-projektet Livscykeln jobbar vi med att skala upp ett arbete och hitta ett helhetsgrepp kring att förebygga våld genom hela livet. Därför kallar vi projektet Livscykeln. I det här projektet fokuserar vi främst på barn, ungdomar och föräldraskap. Dels för att dessa grupper befinner sig i perioder av livet där riskerna för våld är större, men också för att dessa perioder utgör ett fönster där vi kan förebygga våldet.

Under vissa perioder i livet finns det en större öppenhet för förändring. I skoloråldern är till exempel alla barn samlade på ett och samma ställe. Man formas som individ, utvecklar sina sociala förmågor, och skapar färdigheter för att bygga relationer. I föräldraskapet genomgår man ofta själv en förändring, men ska också forma en ny individ och bli en förebild för någon annan. Genom föräldraskapsarbetet når vi indirekt små barn och bebisar.



Förebygga våld i stor skala – var börjar vi?

Det våldspreventiva arbetet kan börja på många olika ställen i en verksamhet eller kommun. Till exempel hos polisen, fritidschefen, skolan, folkhälsosamordnaren, jämställdhetsstrategen, socialtjänsten eller på politisk nivå. Det kan börja med en skola eller ungdomsgård och växa därifrån. Många olika vägar kan tas för att nå samma mål: en verksamhet eller kommun fri från våld. Nyckeln är att jobba systematiskt och kunskapsbaserat, och med metoder och stöd som är anpassade till den egna kontexten.

Uppleva och reflektera

Brett våldsförebyggande arbete – det vi kallar universell våldsprevention – är ganska nytt i en svensk kontext. Här blir det viktigt med lärandeprocessen. De som ska vara med i arbetet behöver därför själva få prata om och reflektera över vad våld är, för att sedan kunna sätta sig in i hur det berör dem själva, både i sin verksamhet och som privatpersoner.

Bygga nätverk

En central del i projektet Livscykeln har varit att skapa nätverk mellan olika aktörer och nyckelpersoner på både kommunal, regional och nationell nivå (exempelvis vårt kommunala nätverk). Tack vare de nätverk vi har byggt upp kan vi dela praktiska exempel, få inblick i hur det kan se ut hos andra som redan har kommit igång, och lära oss av varandras misstag och framgångar. Bara insikten om att det faktiskt går att genomföra detta våldsförebyggande arbete i en kommunal kontext kan också vara mycket inspirerande.

Öka kunskapen om våld

I början ligger tonvikten i arbetet på att lyfta den grundläggande kunskapsnivån om våld, prevention, förändringsidéer och normer. Detta handlar lika mycket om att skapa förutsättningar för arbetet som att ta ett första steg mot ett bredare förankringsarbete. Det är ur denna “nya” grund som vi ofta ser att det långsiktiga arbetet växer fram.

Vara uthållig

För dig som driver arbetet gäller det att hålla i och hålla ut. Att genomföra storskaligt förändringsarbete i en hel kommun tar många år. Det som var helt omöjligt att göra första eller andra året kan plötsligt kännas självklart fjärde året – och vid den tidpunkten undrar alla istället varför arbetet inte kommit igång tidigare.



Våldsprevention i korthet

För att förebygga våld behöver vi jobba med sådant som vi vet fungerar och som det finns stöd för i forskning. I vårt arbete med våldsprevention ur ett Livscykelperspektiv har tre centrala förändringsidéer funnits med.

1

ÖKA MEDVETENHET OCH KUNSKAP OM VÅLD

Olika former av våld hänger ihop och våldet finns på en glidande skala. Det ”lindriga” och vardagliga våldet kan kopplas samman med allvarigare former av våld. Vi måste börja med att bryta normaliseringen av våld och kränkningar, och tillsammans bredda vår syn på vad våld är. Om vi ska kunna förebygga våldssituationer behöver vi reagera och ingripa innan de eskalerar.

2

UTMANA STEREOTYPA GENUSNORMER, MED FOKUS PÅ STEREOTYPA MASKULINITETSNORMER

Killar och unga män är kraftigt överrepresenterade bland dem som använder våld. Våldet riktas mot tjejer, andra killar och mot dem själva. Många av de normer som framförallt unga killar förhåller sig till ökar risken för att använda våld. Det handlar exempelvis om förväntningar på att vara stark, att inte visa känslor, att kunna tåla retsamhet och kränkningar från vänner, samt att ta avstånd från allt som förknippas med femininitet och homosexualitet. Vi vet även att risken för att ha utövat våld är 4,4 gånger större för killar som instämmer i stereotypa påståenden om könsroller, än hos de som inte instämmer i dessa påståenden. Våldsförebyggande metoder som tänker kritiskt kring stereotypa normer och utmanar traditionella idéer om kön (så kallad genusförändrande ansats) tenderar även att vara mer effektiva när det kommer till beteendeförändring.

3

AGERA SOM AKTIV ÅSKÅDARE

Vi kan alla göra något före, under och efter att en våldssituation inträffar. Alla som ser, hör eller får kännedom om våld kan göra skillnad. Det handlar inte bara om att ingripa i direkta våldssituationer. Vi kan också bidra till att förändra sociala normer genom att säga ifrån eller undvika att skratta med vid exempelvis kränkande jargong. De metoder som fokuserar på aktiva åskådare istället på offer eller förövare tenderar att minska motståndet för att ingripa i en våldssituation. Det blir till en fråga som rör oss alla.



Källor: Oransky & Fischer (2009), MUCF, Ungdomsenkäten (2015), WHO (2007), Banyard, Plante, Moynihan (2004).



Premisser för ett lyckat förändringsarbete

Att driva ett storskaligt förändringsarbete kräver tid, resurser och kunskap. För långsiktig hållbarhet krävs i sin tur mandat, förankring och organisatoriska förutsättningar som kan integreras i befintliga strukturer. Nyckelpersoner som kan inspirera och väcka engagemang är avgörande för att detta ska bli verklighet. Runtom i landet har vi mött många personer med stark drivkraft, som lyckats mobilisera många samverkande krafter med en gemensam vision.

Den visionära tjänstepersonen

Vår erfarenhet är att ett nyskapande och samhällsförändrande arbete nästan alltid börjar med en eller flera nyckelpersoner med vilja och stort engagemang. Det är sällan de politiska besluten eller organisatoriska strukturerna finns på plats från början, eftersom våldsprevention vanligtvis inte ingår i någons uttalade uppdrag. Nästan samtliga kommuner som vi har samarbetat med i Livscykeln har haft några nyckelpersoner som förstått vikten av våldsprevention. Vi kallar dem ”visionära tjänstepersoner”. De krävs för att sätta bollen i rullning, men för att arbetet ska bli långsiktigt behövs även kunskap om implementering samt personer som förvaltar arbetet och håller liv i visionen.

Förändringen börjar hos mig

En av projektets centrala utgångspunkter är att vi inte kan skapa förändring hos andra om vi inte samtidigt är villiga att förändra oss själva, och skärskåda våra egna handlingar och förutfattade meningar. Alla organisations- och samhällsförändringar bygger på att vi som människor tillsammans behöver börja *göra* annorlunda, både på ett individuellt och strukturellt plan.

Begränsande strukturer och normer upprätthålls av oss som individer och vi förhåller oss alla till dem i vår vardag. Det faktum att vi alla är med i skapandet och återskapandet av normer innebär att vi själva har makt att förändra dem. Förändringsarbetet behöver därför börja hos oss själva, samtidigt som vi för det vidare till de människor vi möter. Det kan till exempel ske i kön i mataffären, i lunchrummet på jobbet, i mötet med våra barn, eller genom våra yrkesroller på utbildningsdagar, konferenser och i arbetsmöten.

Vikten av att våga vara personlig

Går vi med på premissen att förändringsarbete börjar med oss som individer, så behöver vi även vara beredda att ”ta med oss själva in i rummet”. Det handlar om att våga vara personlig, vilket ibland kan vara ovant för den som verkar inom offentlig sektor. Det behöver dock inte finnas någon motsättning mellan att vara personlig och professionell. Vår erfarenhet är snarare att det är först när vi vågar vara personliga som vi når fram till människor. Att öppna sig för andra och våga utmana sig själv blir alltså en förutsättning för att bygga relationer och skapa trygghet.

För den som utbildar eller processleder kan det vara värdefullt att lyfta fram egna erfarenheter och ge

exempel ur vardagen, för att visa att våld är en fråga som rör oss alla. Vi använder oss ofta av vår metod Lilla rummet*. Metoden bygger i korthet på att deltagarna delar personliga erfarenheter i smågrupper och tränar på aktivt lyssnande. I metoden ingår även tydliga regler för att skapa trygghet i gruppen. Genom att dela våra egna erfarenheter minskar distansen till ämnet och personerna i gruppen, och vi får syn på att våld, kränkningar och normer har påverkat oss alla genom livet.

Att arbeta med att förebygga våld påverkar och berör oss. Diskussioner om till exempel makt, genus, porr, identitet, sexualitet och psykisk ohälsa kan väcka jobbiga tankar och starka känslor kopplade till våra tidigare erfarenheter. När vi som arbetar med dessa frågor använder oss själva som arbetsverktyg blir det därför extra viktigt att löpande under processen reflektera kring våra egna erfarenheter. Vi behöver fråga oss vad vi är villiga att dela med andra och i vilka sammanhang. Många av de områden vi behöver diskutera för att kunna förebygga våld kan uppfattas som ”privata”, men när vi väl sätter igång samtalen tycks det finnas ett uppdämt behov av att få prata och reflektera kring dessa frågor bland såväl unga som vuxna.

I början kan det upplevas som obekvämt eller ovant att ta in vår privatperson i jobbet, men att använda oss själva som verktyg kan hjälpa att avdramatisera situationen och visa att det inte är farligt att prata om dessa frågor.

Möjliggöraren

I rollen att driva det våldsförebyggande arbetet ingår det att vara en möjliggörare för samtal, vilket innebär att skapa trygga rum där människor kan mötas. Många kommuner har personal som upplever sig jobba på ett sätt där man inte talar med varandra över förvaltnings-gränserna, och där man förväntas hålla sig strikt till sitt uttalade uppdrag. Samtidigt finns också dem som försöker jobba för att skapa kontaktytor och samverkan mellan förvaltningar och enheter. Möjliggöraren skapar rum för att testa och utveckla något nytt, bortom det invanda. Därför är det viktigt för personen att ha stödstrukturer omkring sig för att tanka ny energi eller få handledning.

* Läs mer på vår hemsida: <https://mfj.se/vad-du-kan-goera/samtalsgrupp/lilla-rummet>

”

En av projektets centrala utgångspunkter är att vi inte kan skapa förändring hos andra om vi inte samtidigt är villiga att förändra oss själva, och skärskåda våra egna handlingar och förutfattade meningar.

För att kunna mobilisera en hel verksamhet i ett våldspreventivt arbete räcker det inte med färdiga lösningar och metoder. Mycket av arbetet i Livscykeln har handlat om att lyssna och ställa frågor som utgår från målgruppens verklighet och verksamhet. Individer och organisationer befinner sig på olika nivåer gällande kunskap och erfarenheter, och deras utmaningar och önskan om utveckling behöver därför speglas och bemötas med öppenhet och nyfikenhet. Om personalen i en verksamhet inte ser behovet eller känner sig motiverade kommer de aldrig att förändra sina arbetssätt eller vilja testa nya metoder. För att komma dit behöver vi först bygga förtroende och ingjuta en tro på att förändring är möjlig.

Vi rekommenderar därför att alltid börja med frågan: *Vad gör vi idag som fungerar?*

Strategi och process

Strategiskt utvecklingsarbete handlar kortfattat om att förstå sammanhang. Om det till exempel rör skolan inbegriper det att ha kunskap om allt från nationell skolpolitik och styrdokument till lokala förutsättningar, normer kring kön, makt och våld, samt pågående samarbeten i kommunen. Utgångspunkten är att det alltid finns olika vägar för att uppnå önskvärt mål. Att röra sig i samverkan mellan fritidsgård,

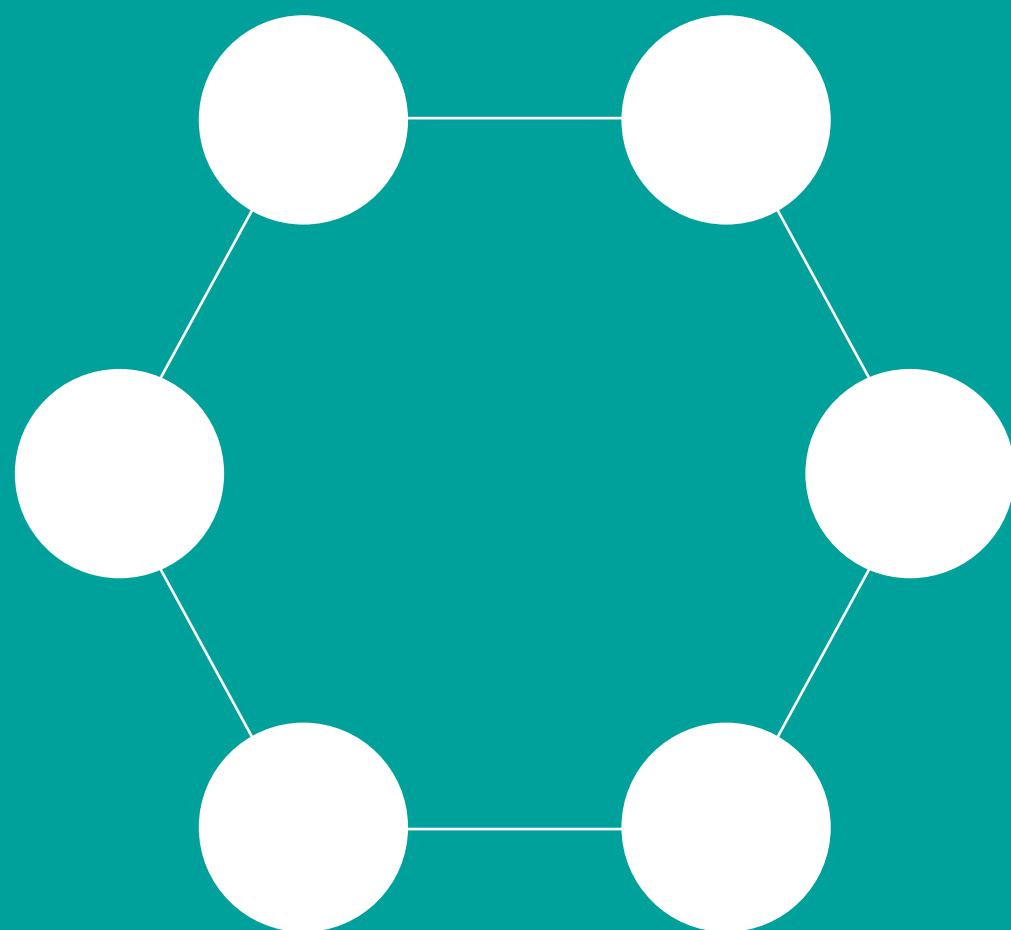
skola, kommun, region eller länsstyrelse innebär att röra sig i olika sammanhang där organisationskulturen kan vara olika. Om uppgiften är att implementera ett preventionsprogram i en skola behöver man ställa sig frågan hur skolans kontext ser ut i dagsläget. För varje arena som ingår i en hela samhället-ansats kan det därför vara bra att ha med en referensperson från början som hjälper till med tänkandet om hur det ska genomföras.

Att ha ett processinriktat arbetssätt handlar om att följa utvecklingsarbetets alla steg, såväl enskilda individers och grupper utveckling som organisationen i stort. Arbetssättet utgår ifrån att lösningar och möjliga vägar behöver ”processas fram” eftersom det sällan finns ett färdigt svar, och att redan existerande lösningar kan behöva anpassas för att fungera lokalt. Startpunkten är alltid där individen, gruppen eller verksamheten befinner sig just nu, för att sedan kunna röra sig mot de strategiska målen. Under processens gång handlar det om att undersöka och pröva idéer på gruppnivå, medan rollen för ledaren är att vara den som möjliggör processen, följer upp, och tänker kring nästa steg tills dess att de nya arbetssätten har blivit en naturlig del av verksamheten.

Förändring är det enda konstanta

Vår erfarenhet, som vi delar med många andra, är att förändringsarbete är lite som att dansa foxtrot: två steg fram och ett bak. Verkligheten i verksamheter och kommuner är komplex. Det sker omorganiseringar, personal byts ut och de politiska direktiven förändras. Förändring är det enda konstanta. För att minska sårbarheten när förändringar sker behöver arbetet därför förankras brett. En stor del av arbetet handlar därför om att bygga *resiliens*, det vill säga en långsiktig förmåga hos ett system att hantera förändringar och fortsätta att utvecklas. Om arbetet blir inskrivet i tjänstebeskrivningar, rekryteringsrutiner och handlingsplaner minskar risken att det faller om nyckelpersoner som drivit arbetet slutar. Resiliens kan också skapas genom att det preventiva arbetet på styr- och ledningsnivå berör mål inom flera olika områden samtidigt (exempelvis brottsförebyggande arbete, folkhälsa, jämställdhet osv).

Om fler bär samma grundläggande kunskaper kan det till och med vara en fördel att personer byter arbetsplats efter något år, eftersom de då för med sig de våldsförebyggande kunskaperna vidare till nästa plats. Denna organiska spridning har vi redan märkt av i flera kommuner.



Ramverk och implementering

Vi vet att våld går att förebygga, men för att lyckas behöver vårt arbete bygga på beprövade metoder. Det är avgörande att våldsförebyggande insatser berör sociala normer, eftersom dessa i hög grad påverkar våra beteenden. Men det räcker inte med enstaka insatser. För att lyckas förändra de kulturella och sociala normer som på olika sätt stödjer våld, behöver vi ha en ”hela-systemet-ansats” i våra lokalsamhällen. Våld är en fråga som rör oss alla. Vi behöver börja agera tillsammans mot våld och kränkningar, stärka skyddsfaktorerna för barn och unga, och bli bättre på att fånga upp dem som utsätts. Vi har sett att olika preventionsmodeller har varit hjälpsamma för många när de ska strukturera sitt våldspreventiva arbete. Vi beskriver några av dem i detta kapitel.

De preventiva nivåerna

Våldsförebyggande arbete behöver bedrivas på flera olika nivåer. En vanlig uppdelning är att definiera till vem insatsen riktar sig och när den ska nå målgruppen. I projektet har vi arbetat med primär universell prevention, som är insatser som riktar sig mot en bred målgrupp innan våldet händer för att förhindra att det överhuvudtaget ska uppstå.

Det tidiga våldsförebyggande arbetet innebär att skifta fokus från den som är utsatt till den som utsätter, utan att för den skull nedprioritera insatser riktade till den förra. När ett förebyggande arbete drar igång behöver stöd- och hjälpfunktioner i kommunen vara beredda på att antalet hjälpsökande kan öka både hos socialtjänst och hos kvinno- och tjejjourer.

De preventiva insatserna kan även indelas utifrån när insatserna ska nå målgruppen: före, under, eller efter. Är det en tidig insats innan våldet har utövats så kallas dessa för antingen promotiva (främjande) eller preventiva (förebyggande). Insatser under eller efter våldet kallas antingen sekundära eller tertiära.

När man frågar verksamheter vad de gör för att förebygga våld får man ofta ganska få svar. Desto fler kan däremot nämna vad de gör för att skapa trygghet, bygga relationer och arbeta inkluderande. Dessa främjande (promotiva) insatser kan fungera mycket bredare än bara prevention och är många gånger grunden för att det förebyggande arbetet ska fungera bra.

I denna skrift utgår vi från folkhälsovetenskapliga modeller kring prevention för att förebygga våld, men synsättet och vilka modeller som används kan skifta beroende på vilken kommun eller verksamhet man arbetar med. När personer från olika förebyggande grupper ska samverka i kommunen kan det vara bra att prata igenom vad som menas med prevention, eftersom olika professioner lägger olika betydelse i ordet.

Förändringsteorier

Vad är problemet och varför uppkommer det? Genom att använda sig av en förändringsteori går det att besvara dessa frågor. En förändringsteori specificerar vad som faktiskt skapar förändring, för att kunna skilja på själva problemet och vad som är lösningen på det. Vi har erfarit att det kan vara verksamt att börja med att prata om vilka förändringsteorier som finns i metoderna som ett första steg. Beroende på problemet ni har identifierat i er verksamhet eller kommun, kan olika förändringsteorier bli aktuella och därmed olika metoder.

Kunskapsbaserade strategier

När du väl kommer igång med Livscykelprojektet i din verksamhet eller kommun kommer du snart märka att det största arbetet handlar om att höja grundkunskapen om våld, våldsprevention och om varför ett normförändrande arbete utgör en betydande del av förändringsarbetet.

Dels behövs kunskap om vad våld är, hur det tar sig uttryck och om dess konsekvenser. Men även förståelse kring varför våldet är så tydligt könat, och verktyg för att problematisera det. Slutligen behövs även kunskap om vilka förutsättningar våldsförebyggande arbete kräver för att fungera bra. Konkret handlar det om att bygga strukturer för styrning, ledning och uppföljning för de verksamheterna som är involverade i förändringsarbetet. Ofta finns det redan befintliga system och strukturer som kan vidareutvecklas.



Risk- och skyddsfaktorer

Inom preventionsforskning om våldsförebyggande arbete är det viktigt att identifiera och ta hänsyn till så kallade risk- och skyddsfaktorer. Det vill säga faktorer som utgör en risk för, eller som skyddar människor från, problematiska eller våldsamma beteenden. I ett kunskapsbaserat våldsförebyggande arbete behöver riskfaktorerna avhandlas i ett tidigt skede. Bilden nedan visar ett sätt att strukturera upp dem för att synliggöra på vilken nivå de finns och hur de hör ihop med den socioekologiska modellen som förklaras längre ned. I handboken *Inget att vänta på* finns även en fördjupad genomgång av risk- och skyddsfaktorer för våld.

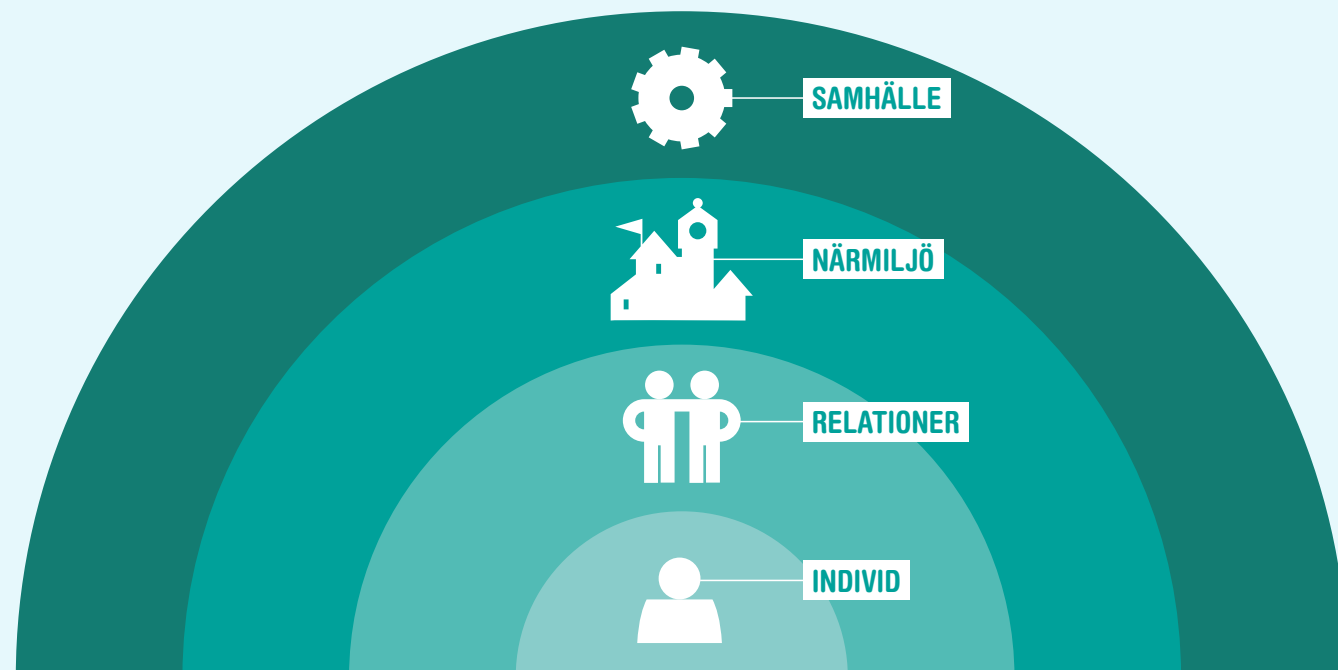
INDIVID	RELATIONER	NÄRMILJÖ	SAMHÄLLE
Föräldrars omsorgssvikt Tidigt trauma Maskulin självbild Emotionella svårigheter Stimulansmissbruk Avpersonifierat sex	Könsstereotypa uppfattningar Kompisars stöd Möjligheter Famijljestress Lydnadskoder	Uteblivna sanktioner Hedersnormer Diskriminering Hatgrupper Berättigande Utsatta områden	Nedvärdering av kvinnor Strafffrihet Våld i media Barns status Stereotypa maskulinitetsnormer

Socioekologiska modellen

En modell som snabbt fångar bredden av hela systemet-ansatsen är den socioekologiska modellen. Den används av WHO för att förklara att ett förändringsarbete inte kan ske bara på individ- eller samhällsnivå, utan måste ske på flera nivåer i samhället samtidigt. Om de sociala normerna i ett visst sammanhang inte främjar hälsosamma, jämlika och trygga relationer, så kommer de insatser vi gör för att skapa förändring hos enskilda individer få betydligt sämre genomslag. Omvänt får insatserna bättre genomslag om normerna förändras.



I handboken *Inget att vänta på* finns en mer djuplodande redogörelse för de risk- och skyddsfaktorer som är kopplade till de individuella och relationella nivåerna, samt de som finns på närmiljö- och samhällsnivå.



“Förändringsarbete tar tid”

Torbjörn Ljungblom är chef för Fritid Älvsjö i Stockholm stad och deltar i MÄN:s kommunala nätverk för våldsprevention. Nätverket är ett kunskapsforum och en plattform för erfarenhetsutbyte mellan kommuner som är i startgroparna eller arbetat länge med att bygga upp ett systematiskt och strukturerat våldsförebyggande arbete i kommunen. Tillfällena är till för att få kunskapsinput, dela framgångsfaktorer och att kunna lyfta lokala utmaningar för att kunna få stöd av andra.

Vad har MÄN:s kommunala nätverk betytt för er i arbetet med att införa ett systematiskt våldsförebyggande arbete i Älvsjö?

– Vi gick med i nätverket i årsskiftet 2014/2015, och jag tycker att det har varit väldigt givande. Våld och våldsprevention är ganska tunga ämnen att jobba med, så all den energi och inspiration vi får på nätverksträffarna från de andra medlemmar betyder mycket.

Vilka lärdomar har ni gjort under ert arbete i nätverket?

– Vikten av att våga testa nya saker, på flera olika nivåer och med hjälp av olika metoder. Det är på flera sätt en testverksamhet som vi håller på med, och då är det skönt att höra av andra vad som funkar och vad som inte funkar. Att få feedback på det vi gör.

Vad skulle du ge för tips till någon som är ny i MÄN:s kommunala nätverk?

– Att gå in med tanken att det ska vara högt i tak. Det finns egentligen inget tydligt rätt och fel, vi försöker istället bygga något nytt tillsammans och då behöver vi ha utrymme för många olika tankar och idéer. Jag tror också att det är viktigt att hela tiden ha med sig sin egen kontext, eftersom det ser olika ut i olika kommuner. Jag skulle även vilja säga att man måste lita på själva processen, även om det tar tid. Förändringsarbete tar tid.

Preventionsspektrat

En annan hjälpsam modell är det så kallade preventionsspektrat, som är ett ramverk för förebyggande arbete. Vi behöver insatser på preventionsspektrats samtliga nivåer om vårt förebyggande arbete ska kunna bidra till en hållbar förändring. När man jobbar med att kartlägga nuläget inom den egna verksamheten eller kommunen kan denna indelning av nivåer vara hjälpsamma för att visa var luckorna finns, vad som behöver utvecklas och vilka åtgärder som är relevanta.

Preventionsspektrat är översatt från *Sexual Violence and the Spectrum of Prevention: Towards a Community Solution* (Davis, Fujie Parks & Cohen, 2006)

1

Stärka individuella kunskaper och färdigheter

Öka enskilda individers kapacitet att förebygga våld och främja trygghet.

EXEMPEL PÅ INSATS: ÅSKÅDARPERSPEKTIV I BORÅS

Borås Stad har valt att utveckla en egen kortlek för att få träna på att identifiera och analysera våldssituationer, och hur det är möjligt att agera före, under och efter våldet sker. Borås Stad utbildar även unga ledare som stärks i sina ledarskapsförmågor och som sedan utbildar och leder samtal med såväl jämnåriga som yrkesverksamma i kommunen. De har gjort detta arbete med utgångspunkt i samma åskådarperspektiv som används i metodmaterialen Mentor i Vårdsprevention och Agera tillsammans. Läs mer på www.män.se.

2

Främja ökad kunskap i lokalsamhället

Nå ut till större grupper med information och resurser för att förebygga våld och främja trygghet.

EXEMPEL PÅ INSATS: EN VECKA FRI FRÅN VÅLD I STOCKHOLM

I stadsdelarna Rinkeby-Kista, Spånga-Tensta och Hässelby-Vällingby inom Stockholm Stad anordnas kampanjen En vecka fri från våld. Under veckan arrangeras olika programpunkter för både allmänhet och personal som är anställd i stadsdelarna, och syftet är att öka intresset och mobilisera lokalsamhället som exempelvis pappagrupper och ungdomskvällar. Detta är en del av den nationella kampanj- och aktivitetsveckan En vecka fri från våld, som vi drivit inom ramen för Livscykeln.

Veckan avslutas med en konferens om våldsprevention. —> Se nästa uppslag.

3

Utbilda nyckelpersoner

Informera och utbilda nyckelpersoner som kan överföra kunskap, metoder och verktyg till andra och vara förebilder för positiva normer.

EXEMPEL PÅ INSATS: EGNA UTBILDARE I VÄSTERÅS

Genom arbetet med MVP-programmet och Agera tillsammans deltar personal i en omfattande processutbildning där de får lära sig mer om stereotypa normer och träna på hur de kan agera mot våld i sin vardag (grundutbildningen är tre dagar). Representanter från kommuner har gått vår utbildning för utbildare för att kunna skala upp sitt arbete ytterligare. De lokala utbildarna sprider nu kunskap om våldsförebyggande arbete till en betydande del av kommunens verksamheter. Detta är ett exempel på hur långsiktighet och systematik kan byggas upp inom det våldspreventiva arbetet.

4

Utveckla samverkan och nätverk

Att samla grupper och individer för att nå bredare mål och uppnå större inverkan.

EXEMPEL PÅ INSATS: SATSNING I GLESBYGDSKOMMUNER I VÄSTERBOTTEN

Med stöd av Länsstyrelsen i Västerbotten har de fyra inlandskommunerna Sorsele, Åsele, Vilhelmina och Norsjö gjort en gemensam satsning för att utveckla ett lokalt, våldsförebyggande arbete utifrån handboken *Inget att vänta på*. De deltar i en processutbildning, som utvecklats inom ramen för detta Livscykelprojekt, under ett helt år där de utöver kunskapsinhämtning även får möjlighet att utbyta erfarenheter och idéer med varandra över verksamhets- och kommungränserna. Varje kommun deltar med representanter från såväl politiska partier, kommunledning, civilsamhälle, strateger, som skolpersonal.

5

Förändra organisationspraktiker

Anta föreskrifter och riktlinjer och förändra sociala normer för att förebygga våld och främja trygghet.

EXEMPEL PÅ INSATS: 10-ÅRSPLAN MOT VÅLD

För att skapa långsiktiga förutsättningar för utvecklandet av organisationspraktiker antog Sorsele kommun en 10-årsplan under ett möte i kommunfullmäktige 2019. Den planen redogör för hur kommunen ska utveckla ett tvärsektorielt och systematiskt våldspreventivt arbete. Detta innefattar samordning av exempelvis brotts- och våldsförebyggande arbete och agenda 2030 inom flera målområden i kommunen. Den första konkreta förändringen var att börja fråga anställda om erfarenheter av våld.

6

Påverka policydokument och lagstiftning

Införa lagar, handlingsplaner och policydokument som stödjer hälsosamma samhällsnormer och ett samhälle fritt från våld.

EXEMPEL PÅ INSATS: KARTLÄGGNING OCH AKTIVITETSPLAN I GÄVLE

Gävle kommun genomförde 2014 en stor kommunenkät om utsatthet för våld i nära relationer. De lokala siffrorna blev en starkt motiverande faktor i det förebyggande arbetet. 2018 släppte kommunledningskontoret en 3-årig förvaltningsövergripande aktivitetsplan "Gävle är en kommun fri från våld", som tar ett helhetsgrepp om kommunens våldsförebyggande arbete.

Våldsprevention 2018

Den 7:e december 2018 bjöd MÄN och Unizon tillsammans in till en heldagskonferens med fokus på våldsprevention ur ett livscykel-perspektiv. Under dagen presenterades metoder och lösningar på hur vi kan förebygga pojkar och mäns våld, med start i barndomen och avslut i ålderdomen. Vid dagens slut var målet att alla deltagare skulle ha en ökad kunskap om våld och dess konsekvenser, samt hur vi kan arbeta våldsförebyggande utifrån WHO:s strategier. Konferensen avslutade 2018 års kampanj- och aktivitetsvecka En vecka fri från våld.

197

SÅ MÅNGA DELTAGARE HADE
VÅLDSPREVENTION 2018.

Unizon samlar över 130 kvinno- och tjejjourer och andra stödverksamheter. Här beskriver Unizons nuvarande generalsekreterare Rebecka Andersson deras arbete för ett jämställt samhälle fritt från våld.



Dennis Nyström, utbildare och verksamhets-utvecklare på MÄN, föreläste på konferensen om MVP (Mentors in Violence Prevention) och hur vi kan förebygga våld tillsammans med barn och unga.



Sofie Kindahl, samordnare för MÄN:s våldsförebyggande arbete, berättade om preventivt arbete riktat mot barn, riskfaktorer hos barn som utsätts för våld, och hur vi kan fånga upp barns signaler.

”

Vi vet att våld går att förebygga. Det är ingen önskedröm. Våldsförebyggande arbete har ett starkt forskningsstöd.

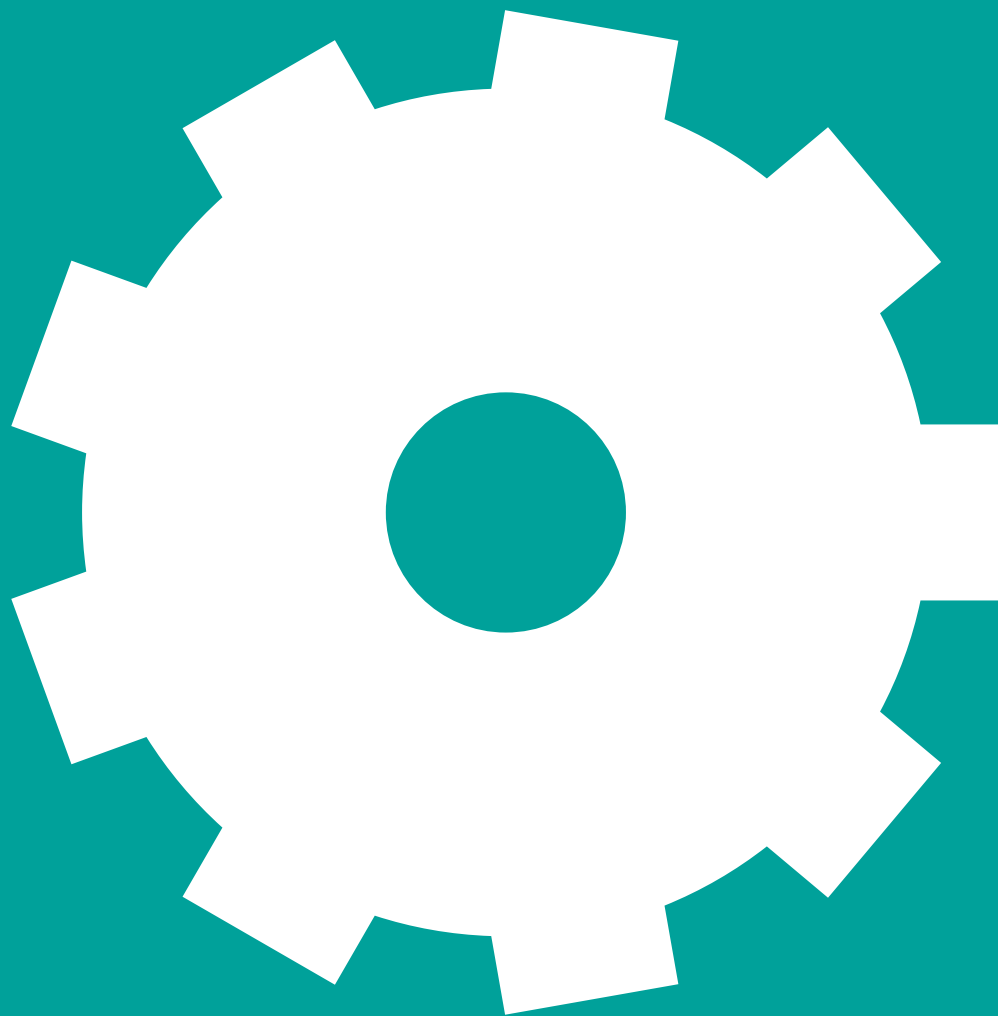
— Sofie Kindahl, MÄN

2018 års konferens hölls på Norra Latin i Stockholm. Intresset för konferensen var så stort att biljetterna tog slut, och det var många som istället kollade på vår direktsändning eller i efterhand på Facebook.



Kom igång i med arbetet – att lägga grunden för ett långsiktigt förändringsarbete för att förebygga våld

Ofta ser förutsättningarna i verksamheter och kommuner väldigt olika ut och beror på en rad faktorer såsom storlek, befolkningsunderlag, geografi, historia, ekonomi och organisering. Vissa mönster och likheter går dock att identifiera. En vanlig startpunkt är att en eller flera engagerade nyckelpersoner har börjat skaffat sig kunskap, samlat argument och kunnat koppla det våldspreventiva arbetet till befintliga verksamhetsområden och styrdokument. Därefter har de börjat utveckla sitt eget arbete. Ett annat liknande scenario är att nyckelpersoner från olika verksamheter inom kommunen lyckats hitta varandra och insett att de delar samma vision. Ytterligare en vanlig utgångspunkt är när en eller flera personer har börjat implementera breda, kunskapshöjande insatser om våld och prevention i kommunen (antingen inom kommunens organisation, eller via civilsamhället/företag).



I detta kapitel har vi försökt konkretisera hur den initiala processen kan struktureras och genomföras, samt ger några tips på initiativ att börja med. Arbetet med att lägga grunden kan sammanfattas med följande nyckelord; hitta allierade, sondera, motivera och mobilisera.

Hitta ditt team

Vår erfarenhet är en viktig framgångsfaktor i det våldspreventiva utvecklingsarbetet är att hitta allierade. Därför är det en bra utgångspunkt att börja med att prata med kollegor och andra i ens närhet. Var finns det personer som kan öppna dörrar? En idé är att vända sig till andra förvaltningar, bjuda in sig själv på möten eller delta på konferenser, samt att identifiera relevanta verksamheter och samtala med människor som visar engagemang. I ett första skede handlar det om att bygga upp en informell samverkan. Därefter kan man tillsammans börja titta efter vilka andra nyckelpersoner som finns runt omkring. Du som läser denna text kanske redan har koll på ditt nätverk och hur det ser ut i din kontext. Det underlättar att ha tillgång till en bred representation och erfarenhetsbas när arbetet senare ska förankras och implementeras.

Skapa nätverk

Många som jobbar med utvecklingsfrågor kring våld vittnar om att de kan känna sig väldigt ensamma i sina roller. Därför är ett nätverk en bra plats där man kan få energi och utbyta erfarenheter för att inte tap-

pa motivationen. Det är också ett sätt att få diskutera problem, utmaningar och dilemman, och upptäcka att saker som verkar helt omöjliga i en kommun eller förvaltning kan vara lösta sedan långt tillbaka i en annan.

Kartlägg

Genom att göra en kartläggning får vi en överblick av det som redan görs och vad som behöver utvecklas. Men kartläggningen handlar också om att synliggöra vilka förutsättningar som finns i det egna sammanhanget för att driva ett våldsförebyggande förändringsarbete. En kartläggning kan vara allt från några korta enkätfrågor till kommunövergripande datainsamlingar.

I vårt våldspreventiva arbete inom Livscykeln har vi tillsammans med bland annat skolor och kommuner testat många olika metoder för kartläggning och utvärdering och tillhandahåller en rad verktyg för att underlätta detta arbete. Kartläggningar är grundläggande för att skapa förutsättningar för ett långsiktigt våldspreventivt arbete. Vilka typer av kartläggningar som är hjälpsamma beror i stor utsträckning på om arbetet sker på gräsrotsnivå, eller om det finns ett starkt mandat och ett tydligt uppdrag att arbeta med frågan. Kartläggningsinsatserna syftar till att ge en slags nollpunkt för arbetet, för att på sikt kunna utvärdera effekten av de insatser som sedan genomförs. Kartläggningarna skapar även en nulägesbeskrivning över befintliga verksamheter och insatser, samt vilka metoder som redan används. På så sätt identifieras både olika behov och samverkans- och utvecklingsmöjligheter.

Bygg på det som redan finns

Ett våldsförebyggande arbete behöver inte handla om att skapa helt nya strukturer, utan snarare om att synliggöra, bygga på och utveckla det som redan finns. Under kartläggningen av redan existerande resurser är det viktigt att ta tillvara på möjligheten att direkt börja sortera in dem efter preventionsnivåer (indikerad, selektiv eller universell) för att få syn på var era styrkor respektive svagheter finns.

Kartläggningsarbetet kan också mobilisera och skapa nätverk och samverkan, eftersom frågan ”vad gör ni idag?” sätter igång kommunikationen med olika verksamheter och nyckelpersoner. Varje möte med kommunala verksamheter, regioner, myndigheter, ideella organisationer, näringsliv eller engagerade kommuninvånare innebär att du kan lyssna in deras behov och idéer, knyta kontakter, samt få kännedom om befintligt arbete.

”

Många som jobbar med utvecklingsfrågor kring våld vittnar om att de kan känna sig väldigt ensamma i sina roller. Därför är ett nätverk en bra plats där man kan få energi och utbyta erfarenheter för att inte tappa motivationen.

.....

Synliggör styrkor och svagheter

Ett användbart verktyg för att kartlägga verksamheter eller insatser kan vara att utgå från någon av de olika preventionsmodellerna, alternativt skapa en matris av några av dessa. Ställ frågan: *Vilka insatser görs på respektive nivå och var finns luckorna?*

För att få hjälp att sortera svaren kan du exempelvis utgå från:

- **Preventionsnivåerna** (universell, selektiv, indikerad)
- **Preventionsspektrat** (se sid 24)
- **Den socioekologiska modellen** (se sid 22)

Använd frågor som:

- *Vad gör vi idag för arbete med att stärka och stötta enskilda individer?*
- *Hur arbetar vi med att stärka trygga relationer?*
- *Finns det några insatser i lokalsamhället?*
- *Hur bedrivs ett förebyggande arbete på samhällsnivå?*
- *Vilka styrdokument har vi i kommunen?*

Ni kan även ringa in era olika insatser i Livscykelperspektivet, det som görs ”från vaggan till graven”:

- *Vilka insatser riktas mot nyfödda och nyblivna föräldrar?*
- *Insatser för barn och unga?*
- *Hur arbetar ni för att förebygga våld bland äldre?*

Hur ser våldet ut hos oss?

Att ha god kännedom om hur omfattningen och problembilden ser ut lokalt skapar också motivation och förutsättningar för arbetet. Därför kan det redan tidigt i en uppstartsfas vara viktigt att fördjupa sig i hur problemet med våld ser ut i kommunen, för att kunna ringa in potentiella samarbetspartners.

Specifikt när det gäller våld kan det vara bra att ställa sig frågor som:

- *Vad har ni kännedom om idag – och var saknas det kunskap, statistik och underlag?*
- *Vilken omfattning handlar det om?*
- *Vilka våldstyper är vanligast förekommande?*
- *Vilka konsekvenser får det?*

Denna typ av kartläggning kan göras genom att använda befintliga enkäter och undersökningar som på olika sätt innefattar frågor om våld, kränkningar, otrygghet och förväntningar utifrån kön. Dessa kan sedan fördjupas genom fokusgrupper eller intervjuer med både barn, unga, vuxna och äldre, så att ni får med hela livscykeln.

Ett sätt att främja samverkan är att låta brottsförebyggande råd, polis, folkhälsosamordnare, socialtjänst och skola tillsammans skapa en nulägesbild över våldet i kommunen. De olika aktörerna har ofta olika typer av information och kartlägger vanligtvis olika delar av våldspyramiden (läs mer på sida 34).

Flera skolor och kommuner har valt att genomföra egna för- och eftermätningar i samband med sina insatser med till exempel MVP och Agera tillsammans.

Mätningarna kan upplevas som resurskrävande, men efter några år när arbetet bedrivits på flera olika platser kan det räcka med att enkätstudier genomförs på några representativa verksamheter. Har ni många skolor i kommunen kan det räcka med ett slumpmässigt urval av dessa för att inte belasta alla skolor.





TIPS! GÖR EN BASLINJEMÄTNING

Om ni redan inledningsvis väljer att sammanställa kunskap och statistik så kan den användas som del av en baslinjemätning. Det är ett sätt att beskriva utgångsläget innan ni påbörjar ett förändringsarbete. Indikatorerna som ni väljer att följa behöver i så fall knyta an till arbetets förändringsteori. Det vill säga, ställa frågor som de facto handlar om det som er insats kommer att adressera. I större kommuner finns ofta en utvärderings- eller uppföljningsenhet som kan vara ett stöd i detta arbete. Flera av våra samarbetskommuner har valt att genomföra fokusgrupper eller intervjuer med både den primära målgruppen och de som arbetar i de aktuella verksamheter där förändringsarbetet har påbörjats. Här kan man få värdefull feedback och indikationer på att förändring sker även om mycket inte syns i statistiken.

Använd styrdokument

Ytterligare ett sätt att synliggöra nuläget och motivera arbetet är att försöka hitta relevanta styrdokument och målskrivningar som redan finns i kommunen eller er verksamhet, och undersöka hur dessa kan kopplas till ett våldsförebyggande och genusförändrande arbete. Flertalet kommuner som påbörjat ett våldsförebyggande arbete har kopplat det till kommunens övergripande vision, frågor om social hållbarhet, kommunala medborgarlöften, eller till arbetet med Agenda 2030. Detta för att lättare få in det i kommunens ordinarie verksamhet. Det kan även finnas andra skäl att lusläsa redan befintliga policys och styrdokument. Det är inte ovanligt att en handlingsplan för jämställdhet och för att motverka mäns våld mot kvinnor saknar tidigt förebyggande åtgärder.

Undvik moment 22

I många verksamheter och kommuner saknas skrivningar om våld i styrdokument eller mätningar av befintligt våld. Om mäns våld mot kvinnor inte syns i mätningarna kan det bli svårt att motivera några insatser mot det. Även det "lindriga" våldet har en tendens att försvinna från kommunens radar. När en nulägesbild görs tenderar den ofta att bara visa det grova våldet och våld som sker på offentlig plats. För att fånga upp det lindrigare våldet kan man göra kompletterande undersökningar som visar att det exempelvis finns språkbruk och attityder som är problematiska och våldsrelaterade. För att ta sig ur detta "moment 22", där våld som inte synliggörs inte heller

förebyggs, är vår erfarenhet att det är till stor hjälp att lyfta den grundläggande kunskapsnivån om våld inom kommunen. Med kunskapen om hur lindrigare våld kan leda till grövre våld blir insatserna också lättare att motivera.

”

En central del av förankringsarbetet handlar om att sprida grundkunskap om våld, genus, och förebyggande arbete.

Detta skapar i sig själv motivation till förändring, eftersom det är enklare att vilja göra något åt problem som är synliga och tydliga.

Motivera

En central del av förankringsarbetet handlar om att sprida grundkunskap om våld, genus och förebyggande arbete. Detta skapar i sig själv motivation till förändring, eftersom det är enklare att vilja göra något åt problem som är synliga och tydliga. Våldsförebyggande arbete är ett relativt nytt fält, och vi har erfarenhet att det för många chefer eller verksamheter ibland kan upplevas som svårt att greppa. Reaktionen kan ibland vara "det här gör vi ju redan", eller så upplevs frågan som främmande och som något som rör andra verksamheter än just den egna.

En annan föreställning är att våldsförebyggande arbete handlar om grovt våld och är något som bara polisen ska arbeta med. Flera av de personer som vi mött ute i kommunerna berättar att det ibland har krävts många och långa möten innan någon säger "aha, NU fattar jag!". Ett viktigt led i förankrings-

arbetet är därför att tydligt koppla och motivera hur det våldsförebyggande och genusförändrande arbetet är en förutsättning för åtaganden och visioner som kommunen redan har.

Målgruppsanpassning

För att få med människor i arbetet behöver den som ska förankra arbetet vara väl förberedd och ha med sig kunskap in i samtalet. En metod är att välja ut några specifika nyckelbilder eller modeller som kan landa väl hos målgruppen. Genom att ha skapat sig en överblick kring styrdokument och målskrivningar, kan argumenten sedan anpassas efter olika verksamheter. Nyckeln har ofta varit att få olika verksamheter att förstå att det våldsförebyggande arbetet är ett verktyg för dem att kunna uppnå sitt grunduppdrag.

I skolans värld är *studiero*, *systematiskt kvalitetsarbete* och *måluppfyllnad* nyckelord att använda sig av. Gentemot politiker är det ofta kunskap om våldets enorma ekonomiska kostnader som gör våldsprevention angeläget. Inom idrottsrörelsen är Strategi 2025 central, och där kan det våldsförebyggande arbetet vara avgörande för att undvika att barn och unga hoppar av sina idrotter på grund av kränkningar och negativ jargong. Det våldsförebyggande arbetet blir då ett givet verktyg för att arbeta mot flera av de centrala målen i strategin.



Mobilisera

När det både finns nyckelpersoner på plats för att driva det våldsförebyggande arbetet, kunskap och sammanhang för att få energi och inspiration, anpassade argument och modeller som fungerar i kontexten, och möten för att förankra och kartlägga arbetet, är det dags att börja mobilisera fler.

Kommunernas arbete har ofta börjat i en avgränsad verksamhet. Vanligtvis i skolan, en öppen verksamhet, eller som en satsning inom en enskild stadsdel. Därefter har fler och fler aktörer kopplats in efter hand. Vi rekommenderar, om möjligheten finns, att börja på minst två ställen samtidigt. Det kan vara två skolor, två stadsdelar, två klasser, eller två personalgrupper. Då får man en jämförelsepunkt för att kunna utvärdera vad som gör att utvecklingsarbetet funkar eller inte.



WHO:S 7 EVIDENSBASERADE STRATEGIER

- 1 Utveckla säkra, stabila och vårdande relationer mellan barn och deras föräldrar och vårdnadshavare.
- 2 Utveckla livskunskap hos barn och ungdomar.
- 3 Minska tillgången och skadligt bruk av alkohol.
- 4 Minska tillgången till vapen.
- 5 Främja jämställdhet för att förebygga våld mot kvinnor.
- 6 Förändra kulturella och sociala normer som stödjer våld.
- 7 Identifiera våldsutsatta samt tillhandahålla vård och stödprogram.

WHO (2009) Violence prevention: the evidence.

Ett gemensamt språk

Först när vi är många som har förståelse för våldets mekanismer och förebyggande arbete kan vi börja skapa förändring. Därför kan det vara bra att fundera på vilken kunskap och förståelse kring våld och normer som ni upplever är viktig att alla har med sig inför det våldsförebyggande arbetet. Vår erfarenhet är att många tror att de har en gemensam syn kring våld. De kan enas om att de är emot våld, men när vi ställer frågan “vad är våld?” får vi ofta väldigt olika svar.

För att kunna förebygga våld behöver vi först ha en gemensam uppfattning om vad våld är – och därmed vad det är vi ska förebygga. Många upplever att bilden av våldspyramiden (se nedan) har varit hjälpsam i många kontexter för att skapa en breddad, gemensam förståelse av våld.

I samverkan med andra bilder eller modeller kan våldspyramiden vara en bra utgångspunkt för samtal om vilket våld som de medverkande möter i sina verksamheter. En polis befinner sig i en del av pyramiden, medan en fritidsgård befinner sig i en annan. Det som syns i tidningarna är oftast våldet högst upp, medan det våldsförebyggande arbetet försöker synliggöra hur våldet längst ned hänger ihop med det högst upp.

Många av de kommuner och verksamheter som påbörjat ett våldsförebyggande arbete lyfter fram vikten av att de fått ett gemensamt språk och kunskapsgrund att hänvisa till. Detta har visat sig vara användbart både i interaktion mellan elever i skolkorridorerna, mellan vuxna och ungdomar på fritidsgårdar, mellan kollegor på arbetsplatser, eller mellan yrkesverksamma och deras beslutsfattare.

Inspirationsföreläsningar

Kunskapshöjande insatser och processdagar har successivt samlat och kompetensutvecklat fler aktörer i samverkan för ett våldsförebyggande arbete med ett livscykelperspektiv. En bra start är att erbjuda inledande inspirationsföreläsningar för att börja väcka nyfikenhet och engagemang hos en bredare grupp människor. Ofta krävs minst en halvdag för att utbildningstillfället ska hinna ge effekt. Målet är att sätta många i rörelse mot en gemensam vision. Fokus bör vara lösningsorienterat för att få deltagarna att lämna föreläsningen med en känsla av att de kan vara med och skapa förändring. Inspirationsföreläsningar eller temadagar skapar inte någon förändring i sig, men de utgör ett viktigt startskott för att väcka intresse för en fortsatt process.

”

En bra start är att erbjuda inledande inspirationsföreläsningar för att börja väcka nyfikenhet och engagemang hos en bredare grupp människor. Målet är att sätta många i rörelse mot en gemensam vision.

Processdagar

Ett annat sätt att börja är att i ett tidigt skede bjuda in till processdagar som inleds med ett pass om våld och förebyggande arbete, och sedan tillsammans med flera olika aktörer och verksamheter i kommunen skapa en nulägesbild. Syftet är att stötta deltagarna i att tillsammans få syn på vad de redan gör som förebygger våld, ökar trygghet, skapar inkludering och främjar hälsosamma relationer. Nästa steg är att identifiera sådant som skulle kunna utvecklas och vad som behöver göras för att komma vidare.

En givande metod är att sitta i mindre grupper om cirka 5-8 personer och arbeta i olika steg:

- 1 NULÄGE OCH PROBLEMBESKRIVNING
Hur ser situationen ut hos oss idag?
- 2 BEFINTLIGT ARBETE
Vad gör vi redan idag som är trygghetsskapande och våldsförebyggande?
- 3 UTVECKLINGSBEHOV
Vad skulle vi kunna och vilja utveckla?
- 4 NÄSTA STEG
Vad behöver vi göra för att komma vidare?
Vad kan vi göra idag, imorgon, den här terminen, och på längre sikt?

Ofta väcks idéer om samverkan och utbyten bara genom att samla människor under samma tak. Processdagar kan även vara ett sätt att samla en enskild verksamhet och få de som jobbar där att påbörja ett utvecklingsarbete lokalt. Eventuellt kan upplägget även innefatta frågor om befintlig samverkan och kring vilka aktörer som respektive verksamhet ser ett behov av att stärka sin samverkan med. Diskussionerna bör dokumenteras av en utsedd person i varje grupp för att sedan sammanställas som underlag för fortsatt arbete. Motivationen stärks om deltagarna känner att de har något konkret att ta med sig därifrån. Dagarna behöver därför alltid innehålla utrymme för samtal, reflektion och en idé om nästa steg i processen.

En process över tid

En processdag likt den som beskrivs ovan kan även utgöra startskottet för en längre process. Gruppen kan i så fall återsamlas vid fler tillfällen under ett år och arbeta vidare med att fördjupa de idéer som finns inom olika utvecklingsområden. I en sådan process kan handboken *Inget att vänta på* vara ett värdefullt stöd. Tillsammans med Länsstyrelsen och fyra mindre kommuner i Västerbotten (Sorsele, Vilhelmina, Åsele och Norsjö) arbetade vi inom Livscykeln i en sådan process under ett helt år 2018-2019. Satsningen kan du läsa mer om i den kommande tematiska rapporten.



VÅLDSPYRAMIDEN

Framgångsfaktorer – den kommunala verkligheten



Kommunerna vi arbetat med har själva drivit utvecklingen av ett våldsförebyggande, lokalt arbete. Vissa har drivit sitt utvecklingsarbete inom ramen för ordinarie verksamhet och budget, medan andra har fått projektmedel genom kommunens sociala investeringsfond. I vissa kommuner har budget-satsningar tillkommit under resans gång, eller så har resurser kunnat sökas från närliggande satsningar inom områden som trygghet, hbtq-frågor, eller kompetensutveckling. Det har även funnits möjlighet för förvaltningar eller verksamheter att slå ihop medel för att möjliggöra utvecklingsarbetet. Att starta utvecklingsarbetet som ett projekt möjliggör för kommunen att komma igång snabbt och tillgängliggöra resurser för personal som ska arbeta med uppdraget. Det är ett bra sätt att komma över den första tröskeln, dessutom blir det lättare att prioritera medel för kampanjmaterial såsom trycksaker, produktioner, filminspelningar och annat. Samtidigt finns risken att det våldsförebyggande arbetet förläggs utanför de ordinarie styr- och ledningsstrukturerna.

Om man utvecklar det våldsförebyggande arbetet inom ramen för det befintliga systemet finns istället risken att det kan ta lång tid innan det kommer igång. Fördelen är dock att det i ett senare skede går mycket snabbare och är enklare att integrera våldsprevention som en given del av kommunens eget arbete när grunden väl är lagd.

Driftiga strategier

Det våldspreventiva arbetet i de kommuner vi samverkat med har ofta drivits av strategier; preventions- samordnare, fritidschefer och utvecklingsledare inom skolan, och jämställdhets- och folkhälsostrateger. Vis- sa kommuner har även lyckats frilägga tjänstetid för en samordnare. Att ha en person med arbetstid och ett uttalat mandat att driva det våldsförebyggande arbetet skapar naturligtvis helt andra förutsättningar. Flera kommuner har även i dagsläget en förvaltnings- övergripande samordnings- eller styrgrupp som driver och följer upp arbetet.

Det är givetvis inte enbart driftiga strategier på kommunal nivå som kan utgöra en nyckelroll. Vi ser även att personer inom polis och länsstyrelser kan ha stor betydelse för vilket stöd som ges och vilka ut- vecklingssteg kommuner vågar ta. När detta samman- faller på ett effektivt sätt ser vi att kommuner kan ta stora kliv framåt i det våldspreventiva arbetet.

Välj startpunkt med omsorg

Vanligtvis vill man påbörja ett våldsförebyggande arbete i verksamheter där problemen och utmaning- arna är som störst. Verksamheter som tydligast kan identifiera ett behov är ofta de som också känner motivation att agera. Men problem i en verksamhet kan också bero på brister i organisation eller ledning, vilket i sig blir en utmaning om man ska införa nya arbetssätt.

Det är därför viktigt att få en bra bild över verk- samheten, dess utmaningar och vilka förändringar man vill se. Först då kan man välja ut metoder och program som kan åtgärda de identifierade problemen. Inte sällan kan det behövas en selektiv eller indikerad metod för att få bukt med de akuta problemen på kort sikt, parallellt med ett mer långsiktigt, över- gripande arbete för att inte hamna i samma akuta situation igen.

I Livscykelprojektet har målet varit att skala upp tidiga förebyggande insatser riktade till en bred mål- grupp av barn och unga. Den typen av insatser eller

program lämpar sig inte i verksamheter som i första hand har behov av akuta åtgärder. Om det inte finns organisatoriska förutsättningar på plats, eller om verksamheten har felaktiga förväntningar på vilken förändring en viss metod eller ett visst arbetssätt ska kunna åstadkomma, kommer implementeringen med hög sannolikhet att misslyckas. Pilotverksamheter behöver kunna testa och anpassa de nya metoderna till kommunens verksamheter, innan de sprids eller används storskaligt.

Minimera sårbarheten

Vår erfarenhet är att de kommuner som valt att på- börja arbetet i pilotform i två eller tre skolor, klasser eller verksamheter, har lyckats bättre än de som enbart börjat i en. De blir inte lika sårbara, eftersom verksamheterna har möjlighet att ge varandra stöd och draghjälp. Att de kan spegla sig i varandra gör det dessutom lättare att urskilja vari eventuella utmaning- ar ligger, om det handlar om metoden i sig eller olika aspekter av implementeringsprocessen.

Utvecklingsarbete kräver tid och planering

Det räcker sällan med att enbart tillföra informa- tion och utbildning för att ett systematiskt utveck- lingsarbete ska komma igång. Den som leder detta arbete behöver även vara närvarande i fasen innan utvecklingsarbetet har hunnit bli mer självgående. Ett exempel på detta är att verksamheter som till exempel fritidsgårdar och parklekar får löpande process- och handledningsträffar som ett led att skapa utrymme för arbetet. *Agera i parklek – en serie planlagda aktivi- teter för att stärka det våldsförebyggande arbetet inom parklekar och liknande öppna verksamheter* är ett ma- terial som tagits fram inom ramen för vårt våldspre- ventiva arbete tillsammans med Stockholms stad och Hässelby-Vällingbys stadsdelsförvaltning.

Först får de utbildning och kunskapshöjande insatser som grund. Sedan får de systematiskt un- der ett år testa olika idéer kring hur kunskapen kan konkretiseras och omsättas i praktik i deras verk- samhet. Detta kan varvas med återsamlade träffar som innehåller utvärdering, självreflektion och löpande utvecklingsarbete. Målet blir att utveckla verksamhe- ternas ordinarie rutiner, förhållningssätt och metoder. Detta kontinuerliga arbete kan liknas med skolans systematiska kvalitetsarbete som behöver få ta tid, och kan behöva externt processtöd under övergångsfasen till det nya arbetssättet.

”För oss i personalen var Lilla rummet en bra metod att arbeta med”

.....

Pär Forsström är lärare på Norrtullskolan i Söder- hamn och gick grundutbildningen i MVP (Mentors in Violence Prevention) i februari 2020.

Alla skolor som vill påbörja implementeringen av metoderna MVP eller Agera tillsammans genomgår en tre dagars grundutbildning i metoden och de bakomliggande förändringsteorierna. Innan denna grundutbildning får hela skolpersonalen genomgå en halvdagsutbildning i genus, våld och åskådaransatsen, så att alla är medvetna om förändringsidéerna och vilket arbete som kommer att påbörjas på skolan.

De som sedan genomgår grundutbildningen bildar ett MVP eller AT team på skolan som driver utveck- lingsarbetet framåt med stöd från andra kommunala aktörer och vårt MVP/AT-team inom Livscykeln.

Hur var din upplevelse av MVP-utbildningen?

– Jag tycker att utbildningen var bra, framförallt allt för att den innehåller både teoretiska och praktiska övningar för oss deltagare. Det mesta var helt nytt för mig, även om jag arbetat med värdegrundsfrågor i flera år. Jag uppskattar att det finns en tydlig struktur, att mycket av lektionsplaneringen är gjord och finns som lättillgängligt material. Jag tror att det passar elever i våra årskurser.

Vad tänker du kring att använda dig av dina egna erfarenheter och vara personlig i arbete med MVP?

– Även om föreläsarna var tydliga med att det är vik- tigt att hålla sig till lektionsplaneringarna upplever jag att det i MVP finns utrymme att vara personlig och anknyta till egna erfarenheter. I arbetet med elever kan jag känna in hur personlig jag vill vara, jag har ju alltid möjligheten att välja hur mycket jag vill berätta. Personligen tycker jag att man når eleverna bättre om man vågar bjuda på egnaupplevda händelser och erfarenheter. Jag tror att det blir mer levande och begripligt för eleverna om de kan anknyta till något som verkligen har hänt.



Hur upplevde du övningen Lilla rummet?

– För oss i personalen var Lilla rummet en bra metod att arbeta med. Vi vågade dela med oss av våra egna erfarenheter till varandra och vara lagom personli- ga. Däremot tror jag att det krävs fingertoppskänsla för att våga genomföra Lilla rummet med elever. Alla känner inte varandra så väl i en klass, vilket gör att man inte vågar dela saker på samma sätt som vi gjorde. Stannar det jag säger verkligen i Lilla rummet? Vad händer om jag blottar mig och berättar något väldigt personligt? I en mindre grupp med elever som känner varandra väl däremot kan Lilla rummet fungera bra.

Samverkan i praktik

Många aktörer vi har träffat vittnar om att idén om samverkan ofta funnits teoretiskt, men att det i praktiken inneburit att varje verksamhet bara avrapporterat sitt eget arbete under de gemensamma mötena. Arbetet med våldsprevention ur ett Livscykel-perspektiv med en hela systemet-ansats har istället möjliggjort att gå från ord till handling och samverka på riktigt.

Att växa organiskt

En definition av samverkan är gemensamt handlande för ett visst syfte. För att detta ska bli verklighet behöver man dock bestämma sig för att börja genomföra konkreta saker tillsammans. Ofta kan idén om vad som ska utvecklas och på vilket sätt vara alltför stor eller otydlig.

Visionen om en kommun eller verksamhet fri från våld behöver därför brytas ner i en mängd mindre delar. Samverkan i praktiken kan ofta starta i något litet och konkret, för att sen växa organiskt. Det finns olika sätt att börja samverka på; implementera en metod tillsammans, anordna en gemensam konferensdag, driva en utåtriktad kampanj, eller arrangera en lokal vecka fri från våld för invånare och medarbetare i kommunen.

eller början på december. En vecka fri från våld initierades av MÄN tillsammans med Unizon, Mynligheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor (MUCF) och Länsstyrelserna. Sedan har även Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Jämställdhetsmyndigheten (JäMY) tillkommit i samarbetet.



En vecka fri från våld är ett nationellt initiativ som syftar till att uppmärksamma våldsförebyggande arbete med en genusförändrande ansats. Veckan är ett samlande paraply som uppmuntrar ideella organisationer, kommuner och myndigheter att genomföra lokala och regionala arrangemang på temat. Veckan inträffar varje år i slutet av november

12 framgångsfaktorer



Styrdokument

När arbetet tydligt kopplas ihop med kommunens eller verksamhetens övriga visioner och mål skapas bättre förutsättningar för långsiktighet.



Ordinarie struktur

Chansen för långsiktighet ökas om arbetet integreras i ordinarie strukturer och inte ses som ett tillfälligt projekt. Arbetet behöver finnas med i ordinarie tjänstebeskrivningar och styrdokument.



Engagemang

Man behöver tro på idén och börja där det finns mest engagemang. De pilotverksamheter som påbörjat arbetet med den mest engagerade personalen har lyckats bättre än de som försökt få med samtliga på banan direkt. Goda resultat sprids!



Mandat och ledarskapsstöd

Mandat och tydligt stöd från ledningen är en förutsättning i allt utvecklingsarbete. Stöd och uppföljning behövs i hela styrkedjan: från politiska beslutsfattare ner till den primära målgruppen.



Samverkan

När arbetet sker i samverkan, formell och informell, blir det mindre sårbart och får en mängd andra positiva effekter även i andra frågor.



Kunskap

Arbetet behöver drivas kunskapsbaserat med en gemensam kunskapsbas. De kommuner som lyckats bra har även börjat bära kunskapen lokalt och själva kunnat utbilda. Glöm inte att efterfråga kompetenser redan vid rekrytering.



Resurser

Det krävs resurser i form av personal, tid, kunskap och ekonomiska medel. Omfattningen av arbetet behöver hänga ihop med vilka resurser som finns.



Politiska beslut

Arbetet underlättas avsevärt när det finns en politisk vilja och det skrivs in i budget och uppdragsbeskrivningar. Det är även en styrka i de kommuner där en politisk enighet finns kring betydelsen av arbetet, och att det därför inte läggs ned när en mandatperiod slutar.



Samordningsfunktion

Kommuner som lyckats tillgängliggöra medel för en samordnare har kunnat underlätta arbetet avsevärt. Ännu bättre om personen redan finns i en etablerad struktur och därmed har starkare mandat än en projektanställd.



Förankring

Ett gediget förankrings- och mobiliseringsarbete har visat sig vara det absolut viktigaste för att lyckas med implementeringen. Det är en ständigt pågående process som behöver ske både horisontellt och vertikalt.



Tid

Det är lätt att bli ivrig och vilja se resultat direkt, men tålamod är viktigt. Det rör sig om långsamma och långsiktiga processer där man behöver hålla fast vid visionen.



Nyckelpersoner

Drivande nyckelpersoner och eldsjälar är helt centrala för att initiera arbetet lokalt.

Sammanfattning

Normförändringar är ett långsiktigt arbete som kan ta flera generationer. Se bara hur vår syn på barnaga, våldtäkt inom äktenskapet, kvinnlig sexualitet och mäns föräldraskap förändrats över tid. Arbetet vi bedriver handlar inte bara om förändring här och nu, utan lika mycket om att lägga grunden för nästa generation. Därför behöver vi våga tro på visionen, och hålla i och hålla ut!

Tala om våldet

Att förebygga våld kan ibland framstå som en komplex process som präglas av organisationsförändringar och ojämna förutsättningar. Andra dagar kan det våldsförebyggande arbetet tyckas enkelt och okomplicerat, om vi bara är många som har kunskap och verktyg nog.

Det är viktigt att våga säga ifrån i ett tidigt skede mot kränkande jargong och kommentarer, så att det inte skapar grogrund och social acceptans för allvarligare former av våld. Inte minst är det nödvändigt att visa att vi tror på den som berättar om sina våldserfarenheter.

Ett långsiktigt arbete

Ofta kan det dröja uppemot tre år innan vi kan börja se förändringar i ett system eller organisation. Därför kan det vara betydelsefullt att stanna upp längs vägen och göra korta utvärderingar eller fånga in betydelsefulla berättelser. En förändring på organisationsnivå kanske inte syns omedelbart, men på individnivå kan en betydelsefull förändring ske efter bara en workshop eller ett möte.

Det viktiga är att inte försöka göra hela arbetet själv, utan att istället hitta allierade för att bygga nätverk och skapa resiliens i systemet tillsammans. I dagsläget finns många nya idéer i kommuner runt om i landet för att driva på det våldspreventiva utvecklingsarbetet, och det storskaliga och systematiska våldsförebyggande arbetet som bedrivs inom ramen för detta Livscykelprojekt kommer att fortsätta att utvecklas framåt.

Det är vi mycket glada för – tillsammans förebygger vi våld.

LÄS MER:

- [Kort fakta om implementering \(Folkhälsoguiden\)](#)
- [Om implementering \(Socialstyrelsen, 2012\)](#)
- [Community Readiness Model \(Plested, Edwards & Jumper-Thurman, 2006\).](#)

”

Normförändringar är ett långsiktigt arbete som kan ta flera generationer. Se bara hur vår syn på barnaga, våldtäkt inom äktenskapet, kvinnlig sexualitet och mäns föräldraskap förändrats över tid. Arbetet vi bedriver handlar inte bara om förändring här och nu, utan lika mycket om att lägga grunden för nästa generation.

.....



Index

.....

Banyard, Plante & Moynihan. (2004). Bystander education: Bringing a broader community perspective to sexual violence prevention. 13

Davis, Fujie Parks & Cohen (2006). Sexual Violence and the Spectrum of Prevention: Towards a Community Solution. National Sexual Violence Resource Center. 24

MUCF (2015). Ungdomsenkäten. 13

Oransky, M. & Fisher C. (2009): The Development and Validation of the Meanings of Adolescent Masculinity Scale. 13

Plested, Edwards & Jumper-Thurman (2006). Community Readiness Model. 42

Socialstyrelsen (2012). Om implementering. (s. 6) 42

World Health Organization (2007). Engaging men and boys in changing gender-based inequity in health: Evidence from programme interventions. Geneva. 13

World Health Organization (2009). Violence prevention: the evidence. 33



Vill du veta mer eller anlita MÄN?

Om ni är intresserade av att veta mer om MÄN:s kunskaper eller metoder är ni välkomna att höra av er på info@mfj.se. Vill ni anlita MÄN som föreläsare eller processledare är ni välkomna att kontakta utbildning@mfj.se.

Läs mer om MÄN och
vårt arbete här.



FÖR JÄMSTÄLLDHET. MOT VÅLD.
REDEFINING MASCULINITY.



This report was funded by the
European Union's Rights,
Equality and Citizenship
Programme (2014-2020)