

MÄN:s processutbildningar inom våldsprevention

.....
Från punktinsatser och projekt
till långsiktigt hållbara processer

”

Betydelsen av att vi är så många som jobbar med våldsprevention går inte att underskatta. Kommuner, myndigheter och organisationer inspirerar och lär av varandra – vi är många som tillsammans utvecklar det våldspreventiva arbetet och skapar förutsättningar för långsiktighet.

OM RAPPORTEN

Text och redaktör:

Inkaliisa Voionmaa Moring

Språkgranskning: Clara Lee Lundberg

Faktagranskning: Dennis Nyström,

Sofie Kindahl och Sara Aarnivaara

Layout: Mika Kastner Johnson

Färdigställd år 2020

KONTAKT

MÄN

Hammarby Allé 93

120 63 Stockholm

info@mfj.se

08-17 82 00

www.män.se



Innehåll

3

Inledning

23

Sammanfattning:
Processledarutbildningen

5

Våldsprevention i teori och praktik
Dennis Nyström, utbildare
på MÄN, berättar om
processledarutbildningen

25

Sammanfattning:
Processutbildningen

9

MÄN:s nya processutbildningar
inom våldsprevention
Från punktinsatser och projekt till
långsiktigt hållbara processer

27

Det våldsförebyggande arbetet har
blivit en prioriterad fråga
Intervju med Pär Eriksson, deltagare
på processledarutbildningen

17

Sätt igång att sprida idéer!

Intervju med Sara Nylander, del-
tagare på processledarutbildningen

29

Lästips

Läs mer om våldspreventivt arbete

19

Vi börjar bli många som drar åt
samma håll

Fyra frågor om utbildningarna till
Sofie Kindahl från MÄN



This report was funded by the
European Union's Rights, Equ-
ality 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.

Inledning

I den här rapporten kan du läsa om vårt arbete med två nya utbildningar inom våldsprevention: processutbildningen och processledarutbildningen. Båda utbildningarna har som mål att hjälpa kommuner och regioner att komma igång med ett långsiktigt hållbart våldspreventivt arbete, och bygger på MÄN:s långa erfarenhet av att jobba med våldsprevention både operativt och strategiskt.

Utbildningarna är en del av MÄN:s arbete inom Livscykeln, ett EU-projekt med fokus på våldsprevention, som ingår i en europeisk satsning mot könsbaserat våld. I projektet utvecklar vi våra befintliga metoder, arbetssätt och material för att förebygga våld, vilket har lett fram till våra nya utbildningskoncept. Vi utforskar också hur vi kan få effekt på flera platser och sammanhang i livet samtidigt och skapa större systematik, hållbarhet och långsiktighet i det våldsförebyggande arbetet. Genom erfarenhetsutbyte och olika kommunikationsinsatser möjliggör även projektfinansieringen att vi kan sprida erfarenheterna från vårt arbete i Sverige till övriga länder i Europa.

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

Det som kallas universell våldsprevention är ganska nytt i en svensk kontext. Med universell våldsprevention riktas insatser till den breda allmänheten eller avgränsade åldersgrupper, utifrån generella risk- och skyddsfaktorer. Detta till skillnad från till exempel selektiv våldsprevention, där man riktar sig till specifika målgrupper där det finns en förhöjd risk att utöva eller utsättas för våld.

Eftersom universell våldsprevention är så nytt i Sverige är det extra viktigt att de som ska jobba med våldsförebyggande arbete i kommunerna själva får möjlighet att prata om och reflektera över vad våld är. Genom att sätta sig in i hur det berör dem själva, både professionellt och privat, skapas bättre förutsättningar för att de ska kunna genomföra ett långsiktigt hållbart våldsförebyggande arbete. Med våra nya processutbildningar får arbetsgrupperna som sedan ska arbeta ute i kommunen möjlighet att gemensamt bygga vidare på sina kunskaper, vilket skapar en gemensam bild av vad det är man vill förändra och på vilket sätt.

En annan central del av Livscykeln handlar om att bygga nätverk mellan olika aktörer och nyckelpersoner på både kommunal, regional och nationell nivå. Det har vi på MÄN gjort exempelvis genom vårt kommunala nätverk. Att bygga nätverk skapar möjligheter för att sprida 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.

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.

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.

Läs gärna övriga tematiska rapporter som tagits fram inom Livscykelprojektet. I rapporterna Att driva ett våldsförebyggande förändringsarbete för hela livet och Att arbeta våldsförebyggande med skolan som nav har vi samlat lärdomar och praktiska erfarenheter från vårt arbete med Livscykeln. Där finns mer djuplodande information om de bakomliggande teorier och ansatser som vi utgått ifrån då vi har satt ihop våra processutbildningar.

I rapporten Ett steg på vägen, som vi tagit fram tillsammans med Unizon, vår partnerorganisation i projektet, kan du även hitta information om hur utvecklingen av det våldsförebyggande arbetet i landets kommuner sett ut och vilka behov, förutsättningar och utmaningar som kommunerna själva lyfter i relation till detta arbete. För mer information om vårt våldsförebyggande arbete med pappor se rapporten Pappagrupper för jämställt föräldraskap. Du hittar alla rapporterna på män.se.

Våldsprevention i teori och praktik

Möt Dennis Nyström, en av personerna som har jobbat med att ta fram MÄN:s nya processutbildningar

Under 2019 påbörjade vi på MÄN arbetet med att rekrytera kommuner till våra nya processutbildningar inom våldsprevention. Intresset var så stort att vi till slut blev tvungna att tacka nej till flera kommuner som var intresserade av att delta. Men vad handlar då de här nya utbildningarna om? Dennis Nyström, utbildare och verksamhetsutvecklare på MÄN, berättar mer.

– Målet med utbildningarna är att ge kommunens organisation egen kompetens för att kunna driva kunskapsbaserat våldsförebyggande arbete i hela den kommunala kontexten, säger Dennis.

Det handlar om att hjälpa kommunerna att komma igång att arbeta systematiskt och strukturerat med våldsprevention, och att dessutom få de kunskaper som behövs för att driva arbetet framåt på egen hand efter utbildningens slut. Processutbildningen löper över 1–1,5 år, och har 8 utbildningsdagar fördelade på 4 träffar. Processledarutbildningen löper över 1 år, och har 7 utbildningsdagar fördelade på 3 träffar.

Dennis har själv jobbat med våldsprevention på MÄN sedan 2012, och har sett hur arbetet utvecklats från punktinsatser på enstaka skolor till strukture-





rade, långsiktiga processer. MÄN jobbar idag med våldspreventivt arbete från norr till söder, i stora och små kommuner, i stad och på landsbygd.

– Vi ser stora skillnader i landet när det gäller möjligheterna att bedriva ett effektivt våldsförebyggande arbete. När vi 2015 tog fram handboken Inget att vänta på tillsammans med Unizon och MUCF så fanns det överhuvudtaget inget samlat material om hur vi kan jobba kunskapsbaserat med att förebygga mäns våld mot kvinnor, förklarar Dennis.

Arbetet med handboken blev inspirationen till projektet En kommun fri från våld, där målet var att testa hur handboken fungerar i den kommunala verkligheten. Det i sin tur ledde fram till den nya processledarutbildningen.

– I handboken saknades ”hur” vi gör det. Det stod *vad* man ska göra, men inte *hur* man ska göra det. Det var det vi ville testa med En kommun fri från våld. I alla medverkande kommuner var startpunkten olika. Vi började med elevsamordnare i en kommun, medan det i en annan var polisen eller en strateg på socialtjänsten. Det som dock saknades i de flesta kommunerna var en bred förankring uppåt i den kommunala ledningen, säger Dennis.

Men efter några år kunde MÄN se att kommuner som deltog i projektet – till exempel Västerås, Gävle och Borås – började anta policyer och handlingsplaner för att börja jobba mer systematiskt och

strukturerat med våldsprevention. Arbetet hade då nått upp till politiker- och beslutsfattarnivå. När det gäller processledningen, som MÄN har jobbat med i samarbete med Västerbottens länsstyrelse och fyra inlandskommuner, har man istället börjat där, med politiker, beslutsfattare och chefer.

– Det som tog Västerås fyra år, det tar Sorsele ett år, förklarar Dennis. Det är det som är nytt och häftigt.

Samarbete mellan civilsamhälle, myndigheter och kommuner

MÄN har under åren som har gått lärt sig mycket om hur komplex den kommunala verkligheten kan vara. Den förståelsen behövs för att kunna göra den här typen av arbete, menar Dennis.

– Jag tänker i helt andra tidshorisonter numera. Sätter vi igång en process i en kommun idag så kan vi förvänta oss att det kanske händer någonting om 3–5 år, istället för att jag träffar en klass i Gnesta för att prata om genus och se vad som händer där och då. Det kommunala perspektivet är någonting annat. Det ger en stor ödmjukhet inför att det är ett svårt och komplext jobb att skapa förändring på längre sikt, och vetskap om hur viktigt det är att samarbeta och dela kunskap med andra aktörer som jobbar med våldsprevention.

– Jag känner att jag lär mig jättemycket hela tiden,

understryker Dennis, och att det lärandet också sker tillsammans med andra. Det kan låta lite som en floskel, men hade vi på MÄN varit själva i det här så hade vi aldrig lyckats. Vi kommer framåt för att det finns eldsjälar i länsstyrelserna och kommunerna. Först var det vi på MÄN som drog arbetet i En kommun fri från våld, sen tog Västerbotten över, sen var det Kalmar, nu kanske det blir Gävleborg när de växlar upp sitt våldspreventiva arbete. Olika länsstyrelser, kommuner och individer drar i arbetet tillsammans liksom, för att flytta fältet framåt.

Erfarenhetsutbyte över kommungränserna

Eftersom processledarutbildningen samlar deltagare från flera olika kommuner och län får deltagarna också möjlighet att lära av hur man har gjort på andra håll.

– Det är inspirerande, att kommuner får träffas och berätta för varandra hur de har löst saker. Det är jätteintressant för oss som leder utbildningen också. Sen kan det leda till att man tar med sig kunskapen om hur andra har gjort hem till sin kommun och säger att, ja, men vaddå, Eslöv gjorde ju så här! Så då kan vi i Klippan också göra det, för vi har precis samma förutsättningar, säger Dennis.

Plats att växa som människa

En annan viktig del av MÄN:s arbete med våldsprevention är att hela människan ska få plats. Som ideell organisation kan vi på MÄN bidra med ett lärande som rör sig från teori till praktik. Genom övningar, färdighetsträning och självreflektion får kunskapen ett djupare lager. Som organisation jobbar vi inte bara på strategisk nivå, utan är också verksamhetsnära och jobbar med våldsprevention i praktiken, till exempel i skolor med våra utbildningsmaterial MVP, Agera tillsammans och Machofabriken. Den bredd vi har tar vi med oss in i allt vårt våldspreventiva arbete.

Även om deltagarna på våra processutbildningar kommer från en kontext där man ofta förväntas vara lite strikt och väldigt professionell, så tas de mer personliga delarna av utbildningen väl emot. Det handlar om att låta den egna erfarenheten ta plats i rummet, eftersom det ökar motivationen i arbetet med våldsprevention. Det kan till exempel hända att någon högt uppsatt chef konstaterar att hen själv växte upp med våld i sin närhet, och att det var väldigt jobbigt. Självklart måste kommunen jobba förebyggande, så att inget barn ska behöva växa upp så. Att arbeta med självreflektion skapar en förståelse för att våldet inte är någon annanstans, det är här och nu. Vi

” Genom övningar, färdighetsträning och självreflektion får kunskapen sjunka lite djupare in i kroppen.

är många som delar de erfarenheterna.

– Två kommuner kan ha precis samma uppdrag, mandat och bakgrund, men utfallet av det våldsförebyggande arbetet kan hänga på en enskild person. Hens färdigheter och vilja att göra någonting. Den egna reflektionen. Vi är våra egna verktyg, säger Dennis.

– För det är tufft att prata om mäns våld. Att stå inför en hel grupp och säga att nu ska vi prata om mäns våld här. Det är modigt att göra det, särskilt i en kommunal kontext.

Färdighetsträning, den personliga reflektionen och olika samtalsmetoder blir därför viktiga delar för att skapa just det där utrymmet för hela människan. Dennis konstaterar också att det är viktigt att MÄN är tydliga med syftet med till exempel samtalsövningarna.

– Jag tror att vi som håller i utbildningen har blivit tryggare i att de här övningarna är viktiga, också. Vi kan säga till deltagarna att ”det är klart att vi ska göra det här”. När man ska få andra att börja prata om våld gäller det att veta och känna in vad det innebär, så att man vet vilka förväntningar man lägger på dem.

Men på vilket sätt har då Dennis själv utvecklats som människa av att jobba med processledarutbildningen?

– Jag är inte längre rädd för chefer, skrattar han. Det tyckte jag var jättejobbigt när jag började, att prata med chefer och auktoriteter. Jag är vanare nu att prata inför och leda människor i olika positioner, vilket är roligt och får mig att växa som människa.



MÄN:s nya process-utbildningar inom våldsprevention

Från punktinsatser och projekt till långsiktigt hållbara processer

Alla människor ska få möjligheten att leva i en jämställd värld utan våld. Mäns våld går att förebygga – det är inte en önskedröm utan ett faktum. Men för att det våldspreventiva arbetet ska bli långsiktigt hållbart krävs det mer än punktinsatser och avgränsade projekt. Därför har vi på MÄN skapat två nya utbildningar, som hjälper kommuner och regioner att komma igång med ett systematiskt och långsiktigt våldsförebyggande arbete.

Det gemensamma för båda utbildningarna är att de fokuserar på processer. Istället för att vi som organisation kommer in och håller enstaka föreläsningar eller workshoppar, så hjälper vi kommunerna att komma igång med ett förvaltningsövergripande arbete som omfattar hela kommunen. I den här artikeln kan du läsa mer om tankarna bakom utbildningarna.

På processutbildningen har vi på MÄN en större roll ute i kommunen. Vi processleder och stöttar de deltagande kommunerna, som under utbildningen arbetar praktiskt med att utveckla sin egen verksam-

” Vi har successivt hittat övningar, upplägg och förhållningssätt som vi märker fungerar.



het. På processledarutbildningen lyfter vi arbetet ett steg, och fokus ligger istället på att stärka deltagarna i rollen som processledare – så att de själva får verktyg och kunskap för att kunna processleda arbetsgrupper och driva verksamhetsutvecklingen i sina egna hemkommuner. Processledarutbildningen passar särskilt kommuner som redan har kommit en bit på vägen, men som vill fördjupa kunskaperna hos ett antal nyckelpersoner som genom utbildningen kan stärka sin förmåga att självständigt driva arbetet vidare. Under cirka ett års tid träffas deltagarna 3 gånger under processledarutbildningen och 4 gånger under processutbildningen, sammanlagt 7–8 utbildningsdagar. Mellan utbildningstillfällena får deltagarna handledning med kursledarna.

Bakgrund till utbildningarna

Utbildningarna ingår i det EU-finansierade projektet Livscykeln. Livscykelperspektivet är ett arbetssätt där barn och vuxna möts av våldspreventiva insatser på ett systematiskt, sammanhållet och strukturerat sätt, oavsett var i samhället eller livet de befinner sig – från vaggan till graven. Perspektivet innebär att flera våldspreventiva insatser görs för olika målgrupper på flera arenor genom hela livet, vilket inkluderar strategier, handlingsplaner och policyer som skapar förutsättningar för ett långsiktigt och hållbart arbete.

Målet med utbildningarna har varit att sätta ihop och pilottesta ett koncept som är resultatet av flera års omfattande arbete med våldsprevention. I processledarutbildningen har ambitionen varit att sammanställa all den kunskap och erfarenhet som vi inom MÄN har genererat de senaste tio åren. Med hjälp av det EU-finansierade projektet Livscykeln har detta kunnat bli en verklighet. Vi har försökt skapa ett utbildningsupplägg som på flera plan svarar på frågan: Vad fungerar för att skapa förändring? Utbildningen är resultatet av MÄN:s metodutveckling,

kartläggning och teoretiska fördjupning, såväl som all vår erfarenhet av praktisk handledning, samverkan och utbildning. Vi har hållit tusentals föreläsningar och utbildningar genom åren och successivt hittat övningar, upplägg och förhållningssätt som vi märker fungerar.

Jens Karberg är en av projektledarna i MÄN:s Livscykelprojekt:

– Vårt arbete med våldsprevention är ju en process som egentligen har pågått under de senaste tio åren, och det har under åren utkristalliserats olika sätt att jobba med våldsprevention, som vi har märkt fungerar väl. Vi började för med utbildningsmaterialet MVP, och först höll vi i lektionsspansen själva. Sen utbildade vi lärare att själva hålla i MVP, för att därefter också utbilda utbildare, så att de själva kunde göra jobbet med att utbilda lärare på en skola eller i en hel kommun.

Utifrån forskning vet vi dock att det inte räcker att göra det här på en enskild skola eller kommun. Så tillsammans med MUCF och Unizon tog vi 2015 fram handboken Inget att vänta på, som handlar om hur man kan jobba med storskalig våldsprevention, till exempel inom en kommun. Handboken förvaltas numera av MÄN, Unizon och Jämställdhetsmyndigheten, som har tagit över uppdraget från MUCF.

Hur man kan jobba praktiskt med en hela kommunen-ansats testades sedan i projektet En kommun fri från våld. Där jobbade sex kommuner tillsammans med MÄN för att utveckla en modell för ett långsiktigt våldsförebyggande arbete med barn och unga i ett helt närsamhälle. Kunskaperna som vi fick med oss från det arbetet har vi nu tagit med oss in i våra nya utbildningar.

– Och det är det arbetet som vi nu har tagit vidare i våra processutbildningar och arbetet med Livscykelprojektet, konstaterar Jens.



Jens Karberg, en av projektledarna i MÄN:s Livscykelprojekt.

” Kombinationen av teori, praktik och självreflektion skapar motivation och berör deltagarna på ett sätt som gör att de tar med sig ett ännu större driv hem till den egna kommunen.

Utbildningen ger praktiska kunskaper i våldsprevention

De teorier som ligger till grund för vårt våldspreventiva arbete finns alltså att läsa sig till i handboken Inget att vänta på, liksom i våra tematiska rapporter (se listan med lästips i slutet på rapporten) – men teorierna kring våldsprevention blir lätt abstrakta. Därför ligger fokus i processutbildningarna på själva genomförandet och hur man kan jobba med våldsprevention i praktiken. Dels på en operativ nivå, till exempel i skolan och på fritidsgårdar och familjecentraler, dels på en strategisk nivå, som till exempel hur man kan tänka med handlingsplaner. Utbildningen ger svar på hur man ska jobba på olika nivåer i kommunen, och

erbjuder även inspiration från andra kommuners arbete. Kommunerna får träffas och lyssna på varandra och höra hur man har löst saker.

Inom Livscykelprojektet har MÄN kunnat vidareutveckla det nätverk som startade 2015, ett nationellt nätverk för kommuner som arbetar med att förebygga våld. Nätverket ger kommunerna möjlighet att utbyta erfarenheter och dela framgångar och utmaningar. Målet för oss på MÄN är att sprida den kunskap som krävs för att driva arbetet långsiktigt, så att andra kan ta vid och jobba på ett liknande sätt. På så sätt kan man se till att det våldspreventiva arbetet inte kommer och går med enstaka aktörer och satsningar.

Utbildningen är dynamisk, för att skapa motivation

Vi på MÄN jobbar inte bara med våldsprevention på en strategisk och kommunövergripande nivå, utan är också verksamhets- och praktikinära. I våra processutbildningar kan vi därför ge konkreta och praktiska exempel från våra verksamheter. Bland annat har vi under många år arbetat ute på skolor med material som MVP, Agera tillsammans och Machofabriken. Vi har också flera typer av stödverksamheter, till exempel våra pappagrupper och stödchatten Killar.se (tidigare Killfrågor.se). Vi möter både våldsutsatta och våldsutövande killar och män i våra verksamheter, och har dessutom lång erfarenhet av brett våldspreventivt arbete samt metodutveckling inom fältet våldsprevention.

Genom att förankra kunskapen, statistiken och teorin i praktiska exempel, självreflektion och personliga berättelser, skapar vi förutsättningar för ett bättre lärande. Vi förbättrar även förutsättningarna för att engagera deltagarna på utbildningen. Att driva ett våldsförebyggande arbete kan nämligen vara väldigt krävande, och det krävs engagemang och eldsjäl för att man ska komma vidare med arbetet i den kommunala kontexten. Vår mångåriga erfarenhet säger oss att just kombinationen av teori, praktik och självreflektion både skapar motivation och engagerar deltagarna på ett sätt som gör att de tar med sig ett ännu större driv hem till den egna kommunen.

Utbildningstillfällena varvas med handledning

Mellan utbildningstillfällena får de deltagande kommunerna även handledning och stöd i arbetet med hemuppgifter och den lokala utvecklingsprocessen. Eftersom deltagarna på utbildningen företräder olika verksamheter och förvaltningar inom kommunen kan handledningen även underlätta för deltagarna att få till gemensamma möten på hemmaplan, då dessa tillfällen planeras in redan under utbildningen.

Deltagarna får träna färdigheter

Det är en sak att läsa om att driva processer och en annan sak att själv skapa processen och driva den. Därför ingår färdighetsträning i utbildningen. Det kan handla om att leda en övning, till exempel Lilla rummet (läs mer om det nedan), men det kan också innebära att deltagarna får leda gruppen i en verksamhetsutveckling, steg för steg, enligt en mall. Då handlar det om att identifiera vad verksamheten gör för våldsförebyggande arbete i nuläget och identifiera vad verksamheten kan göra för att utveckla det ännu mer. Det handlar om att öva färdigheter i att kunna analysera vad som gör en metod våldsförebyggande och vilka riskfaktorer en metod adresserar.

Vi jobbar med samtalsmetoder som Lilla rummet

En självreflekterande metod som vi jobbar med på utbildningen är Lilla rummet. I korthet går den ut på att prata utifrån sig själv och sina egna tankar, känslor och erfarenheter. Övningen handlar även om att lyssna med närvaro – och att bli lyssnad på. Deltagarna delas in i mindre grupper. Sedan får de, i tur och ordning, dela med sig av sina egna erfarenheter utan att det följs av kommentarer eller diskussion. Det kan exempelvis handla om egna erfarenheter av våld eller att begränsas av normer. Detta kräver ett tryggt sammanhang, och därför kommenteras eller ifrågasätts inte den som för tillfället har ordet av de andra deltagarna under samtalsrundorna. Lilla Rummet-metoden kan vara ett sätt att synliggöra att våld är något de allra

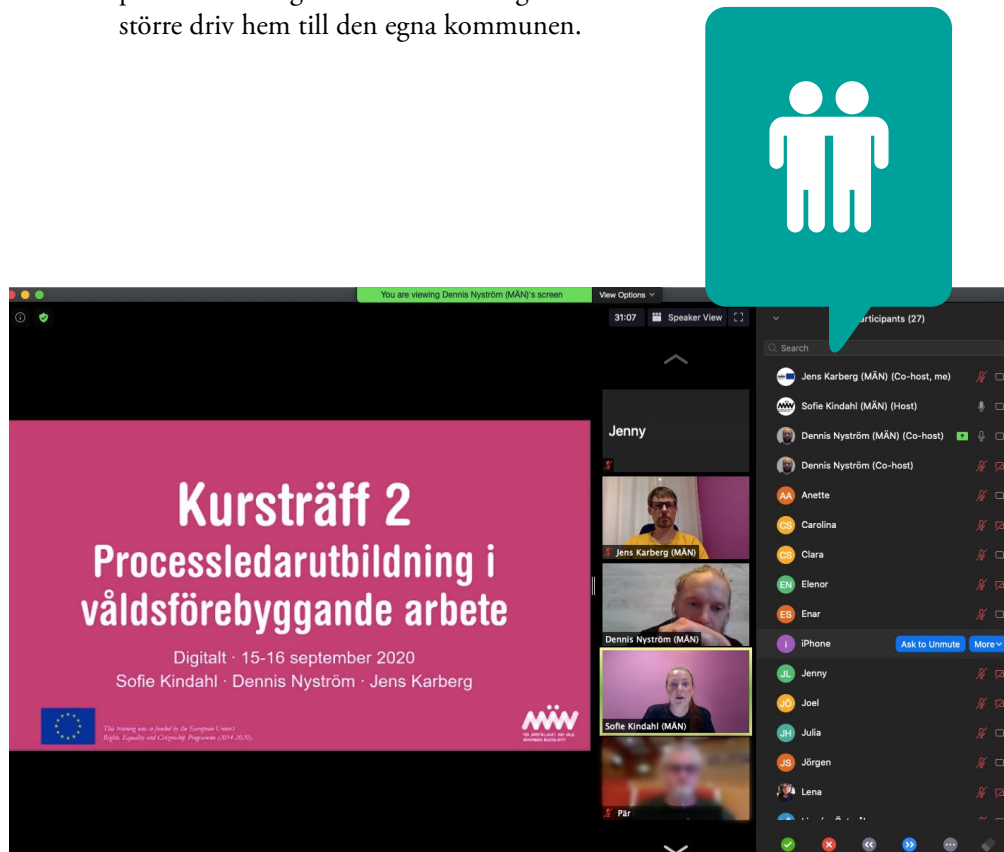
flesta av oss har erfarenhet av, och att det berör oss själva och människor runt omkring oss.

Vi tror på att förändring sker när vi själva kan reflektera kring våra egna beteenden. Det handlar inte om att “vara smart” eller “upplyst”, utan snarare om att försöka lägga märke till sådant som “känns i oss”. En viktig del av metoden är att vara närvarande och lyssna aktivt på de andra. På så sätt lär vi oss mer om vad vi själva känner och tänker – och hur vi kan förändras. Detta gör det också lättare för de andra deltagarna att öppna upp och våga dela.

Förarbetet ute i kommunen är viktigt

För att utbildningarna ska ge så mycket som möjligt krävs ett förarbete i den egna kommunen. De deltagande kommunerna i 2020 års utbildningar hade

” Deltagarna från kommunerna har inte bara kommit till utbildningen med ett tydligt mandat att arbeta med frågorna på hemmaplan, utan man har dessutom förankrat arbetet i flera förvaltningar och fattat nödvändiga politiska beslut.



samtliga gjort ett gediget förarbete genom att utse sina delegationer och att förankra arbetet i de olika förvaltningarna på hemmaplan. Detta skapade bästa möjliga förutsättningar inför utbildningen.

När vi på MÄN jobbade med projektet En kommun fri från våld, som föregick Livscykelprojektet och dessa utbildningar, var vi tvungna att tillsammans med de deltagande kommunerna hitta nya arbetssätt för att jobba långsiktigt och strategiskt med våldsprevention – eftersom ingen hade gjort det tidigare i Sverige. Men det märktes att de deltagande kommunerna på processutbildningen och processledarutbildningen har ett helt annat utgångsläge. De har redan tagit del av kunskapsrapporter och erfarenheter från andra kommuner, deltagit på konferenser, och påbörjat ett brett förankringsarbete. Frågan finns på den kommunala agendan på ett helt annat sätt idag, tack vare en nationell strategi, tydligare direktiv till myndigheter och ökat kunskapsstöd från exempelvis Sveriges kommuner och regioner (SKR). Under åren har många aktörer, bland dem MÄN och kommunerna själva, flyttat fram positionerna för kunskapen inom fältet.

Deltagarna från kommunerna har inte bara kommit till utbildningen med ett tydligt mandat att arbeta med frågorna på hemmaplan, utan har dessutom förankrat arbetet i flera förvaltningar och fattat nödvändiga politiska beslut. Den grundläggande kunskapen om och förståelsen för vikten av att arbeta med våldsprevention finns redan där, liksom en tydlig motivation hos deltagarna. Man har också en gemensam bild av att det är ett kommunövergripande arbete som krävs, som innefattar samtliga förvaltningar.

Kommunerna har alltså gjort ett stort jobb med förankring och förarbete. De deltagare som kommunerna har valt att skicka har haft strategiska positioner inom kommunen, till exempel politiker, kommunalråd, chef för samordningsförbund och förvaltningschefer.

Utbildningen lyfter vikten av nätverkande

Både inom processledarutbildningen och processutbildningen är nätverkandet en viktig komponent. Dels över kommungränser, dels förvaltningsövergripande inom den egna kommunen. När man lär känna varandra minskar det framtida avståndet för samverkan – och många deltagare har uttryckt värdet just i att kunna mötas på det sättet och få tid att sitta tillsammans. I den vanliga kommunala vardagen träffas man ju sällan över förvaltningsgränserna och jobbar ihop på det sättet – vilket är just det som

behövs för att få till ett hållbart arbete på lång sikt.

Vi är många som jobbar med våldsprevention

Det har gjorts ett enormt arbete inom våldspreventionsfältet sedan 2013 då MÄN, Unizon och MUCF arrangerade den första, årliga nationella konferensen om våldsprevention. Det har skrivits rapporter, myndighetsdirektiv har förtydligats, och det har tillkommit en nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor. Kommuner, ideella organisationer och myndigheter har tillsammans flyttat fram positionerna inom det våldspreventiva arbetet i Sverige.

Det märks att denna kunskap även spridits på kommunal nivå. De deltagande kommunerna i projektet En kommun fri från våld och i det nuvarande Livscykelprojektet har varit aktiva i att sprida sina kunskaper och erfarenheter, vilket märktes bland deltagarna i våra processutbildningar. Många av deltagarna kände till MÄN:s våldsförebyggande arbete i kommuner och hade varit i kontakt med andra medverkande kommuner och blivit inspirerade. De har hört dem prata på olika konferenser, läst publikationer, varit på Borås stads slutkonferenser, samt mött kommuner och skolor som börjat arbeta med metodmaterialet MVP. Även länsstyrelserna har delat med sig av sina erfarenheter av att jobba våldspreventivt.

Betydelsen av att vi är så många som jobbar med våldsprevention går inte att underskatta. Genom till exempel MÄN:s nätverk för kommuner som jobbar med våldsprevention och spridningen av lärande exempel (genom rapporter och publikationer från bland andra MÄN, Unizon, Jämställdhetsmyndigheten, länsstyrelserna och SKR) närmar vi oss en form av momentum. Kommunerna inspirerar och lär av varandra, och vi har blivit en kritisk massa som tillsammans utvecklar det våldspreventiva arbetet och skapar förutsättningar för långsiktighet.



” Kommuner, ideella organisationer och myndigheter har tillsammans flyttat fram positionerna inom det våldspreventiva arbetet i Sverige.

Sätt igång att sprida idéer!

Intervju med Sara Nylander, deltagare på processledarutbildningen

En av deltagarna på våra nya utbildningar är Sara Nylander, process- och utvecklingsledare för Klippan fritt från våld. Vi har pratat med henne om jobbet i Klippan och om hennes deltagande på processledarutbildningen.

Sara är socionom i grunden och har jobbat bland annat som socialsekreterare – ett jobb där hon snabbt fick upp ögonen för hur vanligt förekommande våld är.

– Min kollega och jag låg på cheferna i några år om att vi måste jobba bättre med våld i nära relationer, berättar Sara. År 2016 fick vi vår första utvecklingsjänst. Då skulle min kollega och jag dela på en arbetstid på 25 procent för att ta fram en handlingsplan för socialförvaltningen. Det var på den vägen det började.

Idag jobbar både Sara och hennes kollega, Clara Svensson, heltid med våldspreventivt arbete för Klippans kommun. De delar på två tjänster, dels jobbet som process- och utvecklingsledare för Klippan fritt från våld, dels som samordnare för våld i nära relationer på socialtjänsten med fokus på verksamhetsutveckling.

Projektet Klippan fritt från våld är nu inne på sitt andra projektår. Under det första projektåret fokuserade de på att göra en omfattande kartläggning, med extra tonvikt vid barn och ungas utsatthet.

– Det som är väldigt slående är att det är vardag för barn med våld, konstaterar Sara. Det är en väldigt hög våldsutsatthet i högstadietiden. Sen har Klippan också många bakomliggande riskfaktorer, eftersom

det är en ganska socioekonomiskt utsatt kommun. Kartläggningen visar att det finns mycket normer som stödjer våld, och könsbaserat våld utmärker sig bland både barn, unga och vuxna.

Vad hade du för förväntningar på processledarutbildningen? Och hur blev det?

– För oss kom den väldigt lägligt, eftersom vi precis hade fått beviljade medel till projektet Klippan fritt från våld. Min förväntning var att utbildningen skulle ge oss lite stöttning, man kan känna sig ganska ensam när man driver sådana här frågor. Något av det mest positiva har varit att vi bildade en ny grupp som inte har jobbat tillsammans tidigare, från olika förvaltningar. I vårt tidigare arbete har Clara och jag bara varit på socialtjänsten, men nu har det varit ett kommunövergripande projekt.

Tycker du att det finns något specifikt som MÄN som organisation bidrar till i det våldspreventiva arbetet?

– Ja, konstaterar Sara, att utbildningen är kunskapsbaserad och grundar sig på kopplingen mellan våld och genus. Utan den kunskapen så kan vi inte driva ett effektivt våldspreventivt arbete. Det är en av MÄN:s styrkor – man kan sitt område. Det i kombination med kunskap om att sätta igång processer är något som MÄN kan ge, som andra inte kan. Med hjälp av den här utbildningen får vi en djupare kompetens inom området och kan få igång processerna

” Med hjälp av den här utbildningen får vi en djupare kompetens inom området och kan få igång processerna snabbare.

snabbare, eftersom fler personer i kommunen får den här gemensamma kunskapsgrunden.

Vad är det i metoderna som du tycker är bra?

– Särskilt metoderna på första kurstillfället var lätta att ta till sig och lätta att föra vidare, säger Sara. Sen tyckte jag på ett personligt plan att övningen Lilla rummet var väldigt bra. Där fick vi reflektera kring vår egen våldsutsatthet och vårt eget våldsutövande. Jag som har jobbat ganska länge med våld fick helt nya ögon på mig själv. Jag har sett den här våldsstatistiken tusen gånger, men i kombination med de här övningarna insåg jag att jag har ju också utsatts och utövat våld.

I övningen Lilla rummet pratar deltagarna utifrån personliga erfarenheter om ett ämne. I det här fallet våldsutsatthet.

– Jag har jobbat med våldsutsatta kvinnor, konstaterar Sara, och identifierar mig inte som en kvinna som har levt i en våldsam relation. Men jag har upplevt annan våldsutsatthet – och den bär vi alla på. Det väckte väldigt mycket hos mig. Vi har sedan använt övningarna i vår nätverksgrupp på socialtjänsten i Klippan, och de togs emot jättebra. Det satte igång bra reflektioner hos deltagarna om en själv och ens yrkesroll.

Mellan utbildningstillfällena har Klippans kommun fått handledning av Dennis Nyström, utbildare och metodutvecklare på MÄN. Sara konstaterar att handledningen både har gett konkreta tips, till exempel kring hur de kan tänka organisatoriskt, och stöd i arbetet.

Hur har det varit att ha handledning mellan utbildningstillfällena?

– Handledningen har gett oss stöd när det gäller att kunna se processerna i relation till våldsprevention,



berättar Sara. Vi har pratat om hur man kan prata om de här frågorna, för det är ett ämne som väcker ganska mycket motstånd. Det behöver man ha stöd i. Sara betonar att det inte behöver vara något uppenbart motstånd, utan det kan till exempel handla om värderingar kring manlighet och kvinnlighet eller föreställningar om att våld bara hänger samman med en viss kultur. Då är det bra att kunna bolla med någon som har koll på ämnet.

Avslutningsvis, vad skulle du vilja ge för tips till kommuner som inte kommit igång med det våldspreventiva arbetet ännu?

– Att kroka arm! Vi har inte haft politiker eller chefer som har sagt att vi ska göra det här, utan det är vi på golvet som har skapat det genom att gadda ihop oss. Och läs på! Kunskap är A och O. Sen sätter ni igång att sprida idéerna. Om ni kan sprida idéer om våld brett, så kommer det bilda så pass många ringar på vattnet att alla börjar prata om våld. Det är vad som har hänt på socialförvaltningen här i Klippan, nu pratar alla om våld. Det har blivit en självklarhet. Nu är målsättningen att få hela kommunen att börja prata om och jobba kunskapsbaserat med våld.

”Vi börjar bli många som drar åt samma håll”

Fyra frågor till Sofie Kindahl, processledare och tidigare samordnare för MÄN:s våldspreventiva arbete

Vad tycker du har varit mest spännande med att jobba med processutbildningarna?

– Det har varit otroligt roligt att få sätta ihop och pilottesta ett koncept som vi verkligen tror på, och som är resultatet av tio års omfattande arbete med våldsprevention. Att få baka ihop all vår kunskap och erfarenhet till en utbildning har varit otroligt spännande! Vi har försökt hitta en ramstruktur och en systematik där alla pusselbitar finns med – metodutveckling, kartläggning, teoretisk fördjupning, praktisk handledning, samverkan och utbildning. Det svåra, men samtidigt roliga, har varit att försöka förmedla allt detta på sju heldagar under ett år.

Vad skulle du säga är nytt med utbildningarna?

– Det är fantastiskt att få möjligheten att ta ett större och mer samlat grepp om en fråga på det sätt som vi gör i våra processledarutbildningar! Forskning visar att det krävs systematik för att ett förändringsarbete ska bli långsiktigt hållbart. För många kommuner och län är det unikt att på detta sätt utse en hel arbetsgrupp från flera olika förvaltningar som får mandat och tid att arbeta med en verksamhetsutvecklingsfråga under ett helt år. Det vanligaste är att en eller två personer skickas på en kortare utbildning eller konferens. Sedan kommer de hem och är inspirerade – men det leder sällan till någon faktisk

förändring i organisationen. Det är många gånger att kasta pengarna i sjön! Vi jobbar med utgångspunkt i implementeringskunskap, alltså vad som krävs för att nya metoder och arbetssätt faktiskt ska få fäste.

Vad bidrar just organisationen MÄN med till i arbetet med våldsprevention ute i kommunerna?

– Tack vare vår enormt breda erfarenhet inom området har vi på MÄN en unik ingång i arbetet med att stötta kommuners våldsförebyggande arbete. Vårt arbete blir trovärdigt eftersom vi själva arbetar praktiskt med att både utveckla och testa våldsförebyggande metoder, samtidigt som vi har en stark förankring i forskning på området. Allt vi gör grundar sig därmed både i en teoretisk kunskap om prevention, våld och genus, och i vår snart 30 år långa erfarenhet av praktiskt arbete med samtal, metoder och samverkan. Att dessutom arbeta i en kommunal kontext är ett kunskapsområde i sig, där vi sedan flera år tillbaka byggt upp en bred erfarenhet av att arbeta hands-on med att ge strategiskt och praktiskt stöd till praktiker, strateger och chefer i kommuner. Det gör ju att vi har en mängd lärande exempel att utgå ifrån och en inblick i de utmaningar och möjligheter det innebär att verka i en kommunal organisation. Sammantaget gör det att vi kunnat erbjuda kommunerna en unik palett av både verktyg, metoder, teoretisk kunskap, praktiska erfarenheter, lärande exempel och nätverksforum.



” Jag känner en enorm respekt och ödmjukhet inför alla dessa drivna praktiker och tjänstemän som verkar i en vardag som ofta präglas av resursbrist, omorganiseringar och andra utmaningar.

Vad tar du med dig, personligen, från arbetet?

– Att få arbeta strategiskt med kommuner på detta sätt har gett otroligt mycket tillbaka. Det ger mig framförallt enormt mycket hopp att se att vi börjar bli så många som vill dra åt samma håll! Samtidigt lär jag mig otroligt mycket av de deltagare vi möter som befinner sig ute i praktiken och som ju faktiskt är de som jobbar med att omsätta den teoretiska kunskapen och metoderna i verkligheten. Jag känner en enorm respekt och ödmjukhet inför alla dessa drivna praktiker och tjänstemän som verkar i en vardag som ofta präglas av resursbrist, omorganiseringar och andra utmaningar. Teorin är många gånger enkel – det är i praktiken det svåra arbetet görs!



Utbildningarna

På kommande två uppslag hittar du en sammanfattning av processledarutbildningen respektive processutbildningen, med mer information om val av deltagare, syfte och upplägg. Tack vare EU-finansiering har vi kunnat ta fram dessa utbildningskoncept. Inför kommande utbildningar kan upplägget komma att justeras.

Processledarutbildningen

Processledarutbildningen utgår från handboken Inget att vänta på (som Unizon, MUCF och MÄN tagit fram) samt MÄN:s långa erfarenheter av att ha arbetat med att stödja det våldsförebyggande utvecklingsarbetet i kommuner över hela landet. Vi utgår ifrån ett genusvetenskapligt perspektiv på våld och ett folkhälsovetenskapligt perspektiv på prevention. Under utbildningen får deltagarna även lyssna på externa föreläsare med fördjupad kunskap inom olika tematiska områden.

Fokus ligger på att utbilda personer som ska ut och själva leda eller driva förändring i sina kommuner. Deltagarna får på plats under utbildningen testa att själva planera

och leda en förankringsinsats för de andra deltagarna i gruppen. De får även mer konkreta hemuppgifter som handlar om att leda övningar och genomföra förankringspresentationer i sina egna kommuner.

Genom metarefleksion får deltagarna även diskutera svårigheter, utmaningar och möjligheter med dessa övningar och uppdraget i att förmedla vidare kunskapen de får med sig från utbildningen. Vi fördjupar oss i flera olika modeller och vad dessa hjälper oss att få syn på, eller vilka begränsningar de har. Föreläsningar varvas med övningar, självrefleksion, erfarenhetsutbyten och grupparbete utifrån den egna kommunens verksamheter.

Syfte

Syftet med utbildningen är att genom kunskap, olika förhållningssätt och konkreta verktyg stärka aktörer i arbetet med att förebygga våld i en kommunal kontext. Under utbildningens gång får deltagarna löpande stöd i processen för att kunna bygga upp eller vidareutveckla ett långsiktigt och strukturerat arbete i den egna kommunen. Det långsiktiga målet är att skapa en grund för fortsatt systematiskt och kunskapsbaserat arbete mot våld generellt och mot mäns våld mot kvinnor specifikt inom den egna kommunen

Upplägg

- 7 utbildningsdagar fördelat på 3 tillfällen under 1 års tid.
- MÄN agerar som stöd/bollplank och ger handledning till kommunen.
- *Tillval:* Medverkande under föreläsningsdag för en bredare grupp av chefer och personal i kommunen (halv- eller heldag).
- *Tillval:* Medverkande under förankringstillfälle för chefer, strateger och politiker i kommunen.

Handledning

Under året ingår även fem kortare avstämnings- och handledningstillfällen med respektive kommun (via telefon, mejl eller över till exempel Zoom eller Skype). Detta ger möjlighet till stöd och bollplank i arbetet med hemuppgifter och det lokala utvecklingsarbetet.

Val av deltagare

Utbildningen riktar sig till främst till dig som tillsammans med andra ska leda eller driva ett våldsförebyggande och jämställdhetsfrämjande förändringsarbete. I första hand riktar sig utbildningen till kommuner som är i startgroparna eller har kommit en bit på vägen i att utveckla sitt arbete. De som deltar är chefer, strateger eller praktiker. Utbildningen riktar sig även till myndighetsrepresentanter som är aktiva i en kommunal kontext (exempelvis länsstyrelser eller polisen).

Vi ser gärna en bredd av representanter från olika verksamheter och nivåer, helst 3–6 deltagare per kommun. Det får gärna finnas deltagare med förkunskaper inom relevanta områden, exempelvis våld, prevention, implementering eller utvecklingsprocesser.

Exempel på lämpliga personer inom kommunen:

- **politiker och beslutsfattare:** representanter från beslutsfattande organ inom kommunen
- **chefer:** verksamhets- eller enhetschefer inom till exempel utbildningsförvaltningen, IFO, kultur- och fritidsförvaltningen
- **strateger eller verksamhetsutvecklare:** exempelvis inom jämställdhet, brottsförebyggande arbete, våld i nära relation, ANDT, preventionssamordnare, folkhälsa eller utbildningsfrågor
- **praktiker:** skola, fritid, fält, hälso- och sjukvård,

Arbete med den egna verksamheten

Utbildningen är tänkt att vara ett stöd i en pågående eller planerad lokal process med att utveckla ett våldsförebyggande arbete. När utbildningen är avslutad förväntas deltagarna ha

- **påbörjat en bredare förankringsprocess av det våldsförebyggande arbetet i sin lokala kontext**
- **formulerat en plan med områden och konkreta steg för hur kommunen vill fortsätta sitt våldsförebyggande utvecklingsarbete på strategisk och operativ nivå.**

Mellan träffarna genomför deltagarna därför konkreta hemuppgifter kopplade till den egna kommunen, exempelvis att genomföra metodövningar, påbörja kartläggning, formulera visioner, identifiera relevanta

Processutbildningen

Processutbildningen utgår från handboken *Inget att vänta på* (som Unizon, MUCF och MÄN tagit fram) samt MÄN:s långa erfarenheter av att ha arbetat med att stödja det våldsförebyggande utvecklingsarbetet i kommuner över hela landet. Vi utgår ifrån ett genusvetenskapligt perspektiv på våld och ett folkhälsovetenskapligt perspektiv på prevention. Under utbildningen får deltagarna även lyssna på externa föreläsare med fördjupad kunskap inom olika tematiska områden.

Fokus i processutbildningen ligger på att stärka kommunernas baskunskaper om våld, genus och våldsprevention, samt hur dessa kunskaper kan appliceras i de egna verksamheterna för ett långsiktigt utvecklingsarbete i hela kommunen eller i enskilda verksamheter.

Kommunerna erbjuds konkret stöd och processledning för att utveckla sitt våldspreventiva arbete. Utbildningen genomförs över en tid på 1–1,5 år med hemuppgifter för deltagarna mellan tillfällena. MÄN står för kunskapsinnehåll samt stöd och processledning. I processutbildningen är länsstyrelsen med som samordnare och koordinator, och det är även länsstyrelsens uppgift att följa upp genom månatliga avstämningar med kommunerna samt tillhandahålla stödmöjligheter för kommuner som vill satsa på olika utvecklingsområden, till exempel metodarbete i skolorna eller ledning och styrning i kommunen. Upplägget kan även ses som ett sätt att internt inom länsstyrelsen samordna insatser och stöd till kommunerna inom områdena jämställdhet, våld och brottsförebyggande arbete.

Syfte

Syftet med satsningen är att verka för ett lokalt förebyggande arbete samt att skapa ett kunskapsstöd och långsiktigt strategiskt arbete kopplat till såväl mäns våld mot kvinnor som våld i generell bemärkelse. Insatsen ska bidra till en kunskapsökning kring våld samt hur ett strategiskt våldsförebyggande arbete i kommunerna kan byggas upp.

Upplägg

- 8 dagar fördelat på 4 tillfällen under 1–1,5 års tid.
- MÄN agerar som stöd/bollplank och ger handledning till kommunerna.
- Koordinering av insatsen tillsammans med länsstyrelsen.
- Medverkan i inspirationskonferens.
- *Tillval:* Föreläsningsdag för en bredare grupp av chefer och personal i kommunen (halv- eller heldag).
- *Tillval:* Förankringstillfälle för chefer, strateger och politiker i kommun (från en timme till heldag).
- *Tillval:* MÄN som bollplank/stöd i utveckling av strukturer för hur våldsprevention skulle kunna drivas systematiskt och hållbart över tid i regionen/länet.

Val av deltagare

Vi rekommenderar 7–10 deltagare per kommun, och önskar att det ska finnas representation från såväl politiken och ledningen som från operativt håll inom kommunen.

Förslagsvis bör följande tjänstepersoner finnas representerade:

- kommunalråd
- oppositionsråd
- kommunchef
- kvinnofridssamordnare
- brottsförebyggande samordnare
- jämställdhetssamordnare
- personer inom skola/fritid
- IFO
- integrationssamordnare/EKB.

Särskilt sakkunnig i jämställdhet samt brottsförebyggande samordnare från länsstyrelsen bör delta vid samtliga sammankomster.

Det våldsförebyggande arbetet har blivit en prioriterad fråga

Intervju med Pär Eriksson, deltagare på processledarutbildningen för MÄN:s våldspreventiva arbete

Visionen är ett Örnsköldsvik fritt från våld, och för att nå dit har kommunen och Samordningsförbundet under en längre tid jobbat aktivt med våldsfrågan. Pär Eriksson, förbundschef på Samordningsförbundet i Örnsköldsvik, berättar mer om arbetet och om deltagandet på MÄN:s processledarutbildning.

Samordningsförbundet i Örnsköldsvik är ett samverkansorgan för Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, kommunen och regionen. Genom att samverka vill man utveckla välfärdsarbetet och förbättra folkhälsan. Pär har under sina femton år på förbundet sett hur arbetet mot våld har gått framåt.

– Det är en otroligt fin mobilisering mot mäns våld mot kvinnor i hela myndighetssverige just nu, berättar Pär. I Örnsköldsvik fick vi chansen att via länsstyrelsen gå MÄN:s processledarutbildning för att skapa förutsättningar för att arbeta våldsförebyggande på lång sikt.

Han konstaterar att det märks att det våldsförebyggande arbetet har blivit en prioriterad fråga för många av de myndigheter som Samordningsförbundet jobbar med. Han ser en otrolig mobilisering kring

arbetet och det folkhälsoproblem som våld faktiskt är.

– När jag började arbeta med samverkansstrukturer i Örnsköldsvik 2003 upplevde jag en betydligt lägre kunskapsnivå gällande våldsfrågor än idag, funderar han. Idag finns det en helt annan uppfattning och kunskap till exempel kring vilka som möter våldsutsatta i sin verksamhet. Då, på den tiden, sa till exempel Försäkringskassan att, nä, våldsutsatta kvinnor är inte deras målgrupp, de träffar ju inte dem.

– Men det gör de idag! säger han och skrattar till.

Han konstaterar att Försäkringskassan sedan flera år tillbaka jobbar väldigt seriöst och aktivt med de här frågorna.

– Jag hoppas också att utfallet av metoo blir att fler män markerar mot våld mot kvinnor, fortsätter Pär. Jag ser vikten av att män är med och tar ansvar för våldsfrågan och pratar om att det är män som utövar majoriteten av våldet mot kvinnor. Män måste kliva fram och markera mot våld som en del av att försöka förändra attityder och höja kunskapsnivån. Män behöver lyfta att machosnack är skadligt och att vi på arbetsplatser kan jobba jättemycket förebyggande genom att inte hänga på jargong och snacket i fikarummet.

” Idag finns det en helt annan uppfattning och kunskap kring vilka som möter våldsutsatta i sin verksamhet.



Vad hade du för förväntningar på processledarutbildningen? Hur blev det?

– Jag förväntade mig att få lära mig mer om våldsfrågor och framförallt det förebyggande arbetet, svarar Pär. Precis som i många andra områden insåg jag under utbildningen att ju mer jag lär mig, desto mindre vet jag. Våldsfrågan är komplex. Det handlar inte bara om själva slagen, utan att det finns många andra typer av våld. Våld är mångfasetterat. Jag har också fått lära mig mer om själva hantverket i att processleda en grupp och fått med mig en verktyglåda med övningar att använda.

– En betydelsefull insikt jag fått med mig av processledarutbildningen är vikten av förankring, fortsätter Pär. Du behöver få med många i arbetet för att det ska bli långsiktigt. Du behöver inte få med alla på en gång, men arbetet behöver få förankring i organisationen. Vi behöver vara fler än en person som tillsammans driver frågan.

Skulle du säga att du fått med dig något från utbildningen på ett personligt plan?

– Ja, konstaterar Pär. Jag tänker mig för mer i vardagen, vad jag säger och vad jag gör. För mig är det viktigt att leva som jag lär, och fokuset i processledarutbildningen går att ta med sig långt utanför yrkeslivet. Till exempel gällande jargong och humor. Jag tycker att humor är en jätteviktig del av våra liv, både privat och på arbetet. Vi behöver skratta och ha roligt. Men det är viktigt med gränsdragningar, inte bara för att alla ska trivas och må bra utan även som en del av ett våldsförebyggande arbete. Jag tänker att det är viktigt att börja med sig själv och lära sig hantera att det kan bli dålig stämning eller en konstig känsla när man säger ifrån om något man tycker är fel. Det är så vi kan utvecklas och skapa förändring i samhället.

Läs mer

Vill du läsa mer om hur man kan jobba våldspreventivt? Läs gärna mer i någon av följande rapporter, som du hittar på vår webbplats män.se, eller i handboken *Inget att vänta på*, som finns att ladda ner på Jämställdhetsmyndighetens webbplats.



Att arbeta våldsförebyggande med skolan som nav

I denna rapport ligger fokus på skolans roll i det våldspreventiva arbetet och hur insatser har utvecklats utifrån lokala förutsättningar.



Att driva ett våldsförebyggande förändringsarbete för hela livet

Sammanfattning av lärdomarna från en del av Livscykelprojektet. Om att förebygga våld i stor skala, vad livscykelperspektivet innebär och om framgångsfaktorer när man ska jobba våldspreventivt inom en kommunal verklighet.



Pappagrupeer för jämställt föräldraskap

I denna rapport kan du läsa om vårt arbete med pappagrupeer, där pappor träffas för att stärka varandra i att vara omtänksamma, lyhörda föräldrar och partners.



Ett steg på vägen

En undersökning av kommunernas förebyggande arbete mot mäns våld mot kvinnor, där 191 kommuner runtom i landet berättar om hur deras arbete ser ut. Rapporten är skriven av Unizon och MÄN.



Inget att vänta på

I handboken *Inget att vänta på* samlar vi kunskap om våld, genus och prevention. Handboken ger konkret vägledning för hur ett systematiskt och kunskapsbaserat våldsförebyggande arbete kan genomföras i fem steg. Handboken är framtagen av Unizon, MUCF, MÄN och Jämställdhetsmyndigheten.



Vill du veta mer eller anlita MÄN?

Om du vill veta mer om MÄN:s verksamhet eller våra kunskaper och metoder är du välkommen att höra av dig på info@mfj.se. Vill du anlita MÄN som föreläsare eller processledare är du välkommen att kontakta utbildning@mfj.se. På män.se kan du läsa mer om våra pågående projekt, vår värdegrund och våra olika utbildningar.

KONTAKT

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





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