

Fri från våld

En gemensam angelägenhet

Halvtidsuppföljning av planen *Fri från våld – en gemensam angelägenhet*, 2022 – 2026

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen



Innehållsförteckning

1. Inledning	4
1.1 Sammanfattning av uppföljningen	4
2. Fri från våld – en gemensam angelägenhet, 2022–2026.....	5
2.1 Ansvarsfördelning	5
2.1.1 Arbetsmarknads- och socialförvaltningen	6
2.1.2 Samordningsuppdraget	6
2.2 Fokusområden.....	6
2.3 Perspektiv	7
2.4 Inriktningsmål	8
3. Genomförandet av uppföljningen	8
4. Framtagandet av handlingsplaner	9
5. Uppföljning av inriktningsmålen.....	10
5.1 Inriktningsmål 1 - Staden bedriver ett verkningsfullt våldsförebyggande arbete.....	10
5.1.1 Uppföljning av stadsövergripande aktivitet	10
5.1.2 Aktiviteter i förvaltningarnas handlingsplaner	11
5.1.3 Urval av inrapporterad uppföljning	11
5.2 Inriktningsmål 2 - Staden arbetar aktivt med att förhindra att våld upprepas.....	12
5.2.1 Uppföljning av stadsövergripande aktivitet.....	12
5.2.2 Aktiviteter i förvaltningarnas handlingsplaner	12
5.2.3 Urval av inrapporterad uppföljning	12
5.3 Inriktningsmål 3 - Verksamma i staden ska upptäcka våld och kunna agera	13
5.3.1 Uppföljning av stadsövergripande aktiviteter.....	13
5.3.2 Aktiviteter i förvaltningarnas handlingsplaner	14
5.3.3 Urval av inrapporterad uppföljning	14
5.4 Inriktningsmål 4 - Staden erbjuder stöd utifrån den enskildes behov	15
5.4.1 Uppföljning av stadsövergripande aktiviteter.....	15
5.4.2 Aktiviteter i förvaltningarnas handlingsplaner	15
5.4.3 Urval av inrapporterad uppföljning	16
5.5 Inriktningsmål 5 - Stadens arbete bygger på aktuell kunskap och forskning.....	17
5.5.1 Uppföljning av stadsövergripande aktivitet.....	17
5.5.2 Aktiviteter i förvaltningarnas handlingsplaner	17

5.5.3 Urval av inrapporterad uppföljning	17
5.6 Inriktningsmål 6 - Stadens arbete sker i samverkan med myndigheter, civilsamhälle och andra relevanta aktörer	18
5.6.1 Aktiviteter i förvaltningarnas handlingsplaner	18
5.6.2 Urval av inrapporterad uppföljning	19
6. Arbetsmarknads- och socialförvaltningens överväganden	19
6.1 Förvaltningarnas arbete	20
6.1.1 Kartläggning och behovsanalys	21
6.1.2 Kompetensutveckling och utbildning	21
6.2 Inriktningsmålen.....	21
6.3 Fokusområdena	22
6.4 Perspektiven.....	23
6.5 Framåt.....	25

Bilagor:

1. *Fri från våld – en gemensam angelägenhet, 2022–2026*
2. Handlingsplanerna

1. Inledning

I Malmö stad har arbetet mot alla former av våld i nära relation hög prioritet. För att bidra till ytterligare utveckling och ett bredare arbete beslutade kommunfullmäktige i Malmö 2022 att anta planen *Fri från våld – en gemensam angelägenhet 2022–2026*.

Sedan 2017 har Sverige en nationell strategi för arbetet mot mäns våld mot kvinnor. Strategin fokuserar på våld i parrelationer, hedersrelaterat våld och förtryck, sexuellt våld, prostitution och människohandel, hbtqi-personers och mäns utsatthet för våld i nära relation, samt åtgärder för att motarbeta destruktiv maskulinitet.

Malmö stads plan *Fri från våld – en gemensam angelägenhet 2022–2026* (fortsättningsvis benämnd som *Fri från våld*) knyter an till den nationella strategin, har det lokala perspektivet och fokus på de utvecklingsbehov som finns i Malmö. Planens fokusområden är *våld i nära relation, barn som upplever våld, hedersrelaterat våld och förtryck, sexuellt våld oberoende av relation, sex mot ersättning, samt människohandel för olika ändamål*.

Malmö stad har haft handlingsprogram och planer för arbetet mot våld i nära relation sedan 1999. Planen *Fri från våld* är den första av Malmö stads planer mot våld i nära relation som involverar *alla* stadens förvaltningar, och även bolagen. Genom planen fick alla förvaltningar och bolagen i uppdrag att ta fram egna handlingsplaner med aktiviteter avsedda att utveckla arbetet mot planens fokusområden och inriktningsmål.

Handlingsplanerna och aktiviteterna fångar inte in och beskriver allt arbete mot våld i nära relation som görs i Malmö stad utan är tänkta att handla om utveckling av det arbetet. Det löpande och redan etablerade arbetet pågår oavsett planen *Fri från våld*.

Föreliggande rapport är en halvtidsuppföljning av planen med syfte att följa upp vad som genomförts under de första två åren, samt vad som kan behöva utvecklas. Uppföljningen är genomförd av arbetsmarknads- och socialförvaltningen där samordningen av arbetet med planen sker.

1.1 Sammanfattning av uppföljningen

Uppföljningen visar att genom arbetet med planen *Fri från våld* har Malmö stad tagit ytterligare steg i arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relation. Fler förvaltningar än tidigare har nu ett aktivt arbete i frågorna. Arbetsmarknads- och socialförvaltningen ser samtidigt att det finns behov av, och möjligheter till, utveckling.

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen ser positivt på arbetssättet med en stadsövergripande plan på området. Planen sätter ett tydligt fokus på arbetet för Malmö stads förvaltningar och bolag, och klargör att det är ett arbete som behöver bedrivas i samtliga förvaltningar och bolag. Flera förvaltningar lyfter att *Fri från våld* har bidragit till att synliggöra och aktualisera de områden som planen omfattar, i den egna förvaltningen och i staden i stort. Arbetsmarknads- och socialförvaltningen menar samtidigt att för att nå långsiktig och hållbar förändring i arbetet

behöver frågor om alla former av våld i nära relation vara naturligt integrerade i ordinarie styrkedjor samt i andra relaterade stadsövergripande arbeten.

Samtidigt menar förvaltningen att frågan om att integrera arbetet helt i ordinarie styrkedjor bör vara en långsiktig ambition och att det alltjämt är nödvändigt för planens fokusområden att hanteras enligt en särskild plan för att säkerställa en fortsatt förflyttning i arbetet.

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen vill lyfta att flera av förvaltningarna uttrycker behov av centralt stöd och en riktning i hur arbetet med arbetsgivarperspektivet ska bedrivas övergripande i staden. Det finns i dagsläget inga lagregleringar avseende arbetsgivarperspektivet, samt ingen övergripande styrning kring hur frågan ska hanteras i Malmö stad. Därmed skiljer arbetet sig åt beroende på vilken förvaltning medarbetaren tillhör vilket riskerar att skapa en ojämlikhet för medarbetare i Malmö stad. Arbetsmarknads- och socialförvaltningen ser bland annat fler möjligheter för kunskaps- och erfarenhetsutbyte mellan förvaltningarna som en väg framåt, för att sprida och bygga vidare på det goda arbete som hittills har gjorts.

Barnperspektivet, samt barnrättsperspektiv, finns med i handlingsplanerna. Samtidigt kan det enligt arbetsmarknads- och socialförvaltningen bli än mer synligt. Flera förvaltningar har barn som sin huvudsakliga och/eller prioriterade målgrupp vilket ger goda förutsättningar att nå ut till många barn, exempelvis med våldsförebyggande arbete. Våldsförebyggande arbete på selektiv och universell nivå nämns som utvecklingsbehov i *Fri från våld* men finns med i mindre utsträckning i handlingsplanerna. Det är en utvecklingsmöjlighet i arbetet som arbetsmarknads- och socialförvaltningen vill lyfta. Förvaltningen ser även ett behov av att utveckla det egna stödet till förvaltningarna rörande de formerna av våldsförebyggande arbete.

Arbetsmarknads- och socialförvaltningens bedömning är att arbetet med föreliggande plan bör förlängas och kommer utifrån erfarenheterna från halvtidsuppföljningen och i dialog med förvaltningar och bolag initiera ett arbete kring hur arbetet med egna handlingsplaner och uppföljning bäst kan bedrivas efter 2026.

2. Fri från våld – en gemensam angelägenhet, 2022–2026

Här följer en beskrivning av ansvarsfördelning, arbetsmarknads- och socialförvaltningens samordningsuppdrag, samt planens upplägg och innehåll.

2.1 Ansvarsfördelning

Planen *Fri från våld* fastställdes av kommunfullmäktige 2022. *Fri från våld* ska fungera som ett underlag och en vägledning där tydliga fokusområden och inriktningsmål för arbetet framkommer som förvaltningar och bolag i Malmö stad kan utgå ifrån i sina handlingsplaner. Utifrån sina uppdrag ansvarar förvaltningar och bolag för att utforma insatser som möjliggör förändring, enskilt och i samverkan.

2.1.1 Arbetsmarknads- och socialförvaltningen

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen har kommunfullmäktiges uppdrag att samordna genomförandet och uppföljningen av planen *Fri från våld*. Förvaltningen ska stödja de övriga förvaltningarna och bolagen i arbetet med handlingsplaner, men har inget mandat att besluta hur andra förvaltningar eller bolag ska arbeta. I planen är det formulerat att en stadsövergripande styrgrupp för arbetet ska inrättas.

2.1.2 Samordningsuppdraget

Arbetsmarknads- och socialförvaltningens roll som samordnare innebär att erbjuda fördjupad kunskap om planens fokusområden och inriktningsmål och att stödja förvaltningarna, och bolagen, i det egna arbetet. Rollen innebär även att skapa förutsättningar för samverkan mellan förvaltningarna, både i processen med att ta fram handlingsplaner, och i utformandet av aktiviteterna i respektive handlingsplan, samt att följa upp arbetet vartannat år.

Varje förvaltning har utsett en samordnare för arbetet med uppdrag att delta i en stadsövergripande samordningsgrupp. Samordnaren ansvarar för att samordna förvaltningens process att ta fram en handlingsplan, vara kontaktperson i förvaltningen, följa upp den egna handlingsplanen, samt att delta i det stadsövergripande uppföljningsarbetet vartannat år.

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen är sammankallande för samordningsgruppen, som träffas 4–6 gånger per år. Gruppens syfte är informations- och kunskapsutbyte, samverkan kring att hitta gemensamma utvecklingsområden, samt att utbyta erfarenheter i arbetet med framtagandet och genomförandet av handlingsplanerna. Träffar sker i storgrupp och i mindre konstellationer, exempelvis mellan förvaltningar inom ett visst område, och med olika teman utifrån vad gruppen har uppgett att de har haft behov av.

Som en del i samordningsuppdraget har arbetsmarknads- och socialförvaltningen erbjudit kompetensutveckling till alla förvaltningar, genom Kompetenscentrum mot våld i nära relationer.

Kompetenscentrum är en kommungemensam verksamhet där Malmö stad erbjuder sex egna utbildningar per år. Därtill finns möjlighet att delta i webbutbildningar och temadagar. En funktionsbrevlåda har skapats dit förvaltningarna kan höra av sig för att beställa skräddarsydda utbildningar, exempelvis kring en särskild målgrupp eller ett ämne. Därutöver har samordningen spridit digitala utbildningar och stödmaterial som finns att tillgå på nationell nivå.

2.2 Fokusområden

Planen är en del av stadens samlade trygghetsarbete med fokus på: *våld i nära relation, barn som upplever våld, bedersrelaterat våld och förtryck, sexuellt våld oberoende av relation, sex mot ersättning, samt människohandel för olika ändamål.*

Även om insatser mot allt slags våld är viktigt för att uppnå kommunfullmäktiges vision med planen: *I Malmö blir ingen utsatt för våld och alla får själv bestämma över sitt liv och sin kropp*, så är det våldet i planens fokusområden som aktiviteterna i handlingsplanerna ska handla om.

Begreppet *våld i nära relation* kan användas som ett övergripande begrepp för hela området som planen omfattar (likvärdigt med begreppet *mäns våld mot kvinnor*). *Våld i nära relation* kan även riktat avse våld i parrelationer, våld som utövas av någon man har en familjerelation till, samt våld som utövas i andra relationer som är tänkta att vara nära och förtroendefulla (exempelvis relationer till vårdpersonal). I båda sätten att använda begreppet inryms hedersrelaterat våld och förtryck, samtidigt som det är en egen form av våld.

Sexuellt våld oberoende av relation är ett eget fokusområde men återfinns samtidigt i alla de andra områdena. Både barn och vuxna utsätts för sexuellt våld. Vid våld i nära relation, inkluderat hedersrelaterat våld och förtryck, använder våldsutövaren flera former av våld varav sexuellt våld är en våldsform som ofta ingår, och fokusområdet *sex mot ersättning och människohandel* handlar till stor del om sexuellt våld.

2.3 Perspektiv

I planen lyfts vissa perspektiv och grupper som är särskilt viktiga att beakta och utveckla arbetet kring: *barnperspektivet, könsperspektivet, grupper i behov av särskilt samhällsstöd, våldsutövare, arbetsgivarperspektivet, samverkan, samt våldsförebyggande arbete*.

Hänsyn ska tas till *barnperspektivet*, och ett barnrättsperspektiv ska särskilt uppmärksammas i aktiviteterna. Aktiviteter riktade till barn och familjer ska utformas utifrån kunskap om barns särskilda sårbarhet och utsatthet för våld, och barns åsikter och erfarenheter ska lyssnas in för att säkerställa barns rättigheter och för att motverka våld.

I *Fri från våld* understryks *könsperspektivet*, samtidigt som alla kan utsättas för eller utöva våld är flickor och kvinnor särskilt utsatta för de former av våld som planens fokusområden handlar om. Pojkar och män är överrepresenterade bland de som utövar våld. Planen lyfter fram att staden ska arbeta systematiskt för att tidigt upptäcka utsatthet hos flickor och unga kvinnor. De är särskilt utsatta för partnervåld, hedersrelaterat våld och förtryck, sexuellt våld oberoende av relation, samt för sex mot ersättning och människohandel för sexuella ändamål.

Barn, ungdomar och unga vuxna, äldre, personer med funktionsnedsättning, hbtq-personer, kvinnor med missbruk, samt personer utan permanent uppehållstillstånd lyfts som *grupper i behov av särskilt samhällsstöd*. På grund av sin livssituation löper de högre risk att utsättas för våld, samtidigt som de vid våldsutsatthet har svårare att få hjälp, stöd och skydd. Dessa grupper behöver uppmärksammas extra i arbetet.

Fri från våld lyfter behov av att utveckla arbetet med *våldsutövare* inom planens fokusområden. Det framförs behov av ökad kunskap om bemötande av personer som använder olika former av våld, samt hur insatser till våldsutövarna kan utvecklas. Pojkar och män är överrepresenterade bland de som använder våld och att utveckla arbetet med våldsutövare innefattar ett könsperspektiv.

I planen framhålls behov av att utveckla Malmö stads arbete som arbetsgivare, exempelvis att alla medarbetare i staden ska ge ett jämställt och jämlikt bemötande till Malmöbor, samt själva ha en trygg och jämställd arbetsmiljö. Därutöver handlar det om *arbetsgivarperspektivet*, det vill säga våld i

nära relation som ett ansvar för arbetsgivare. Planen lyfter att kunskap och kompetens behöver utvecklas om hur medarbetare utsatta för våld i nära relation kan uppmärksammas och stödjas.

Samverkan framhålls i planen som ett utvecklingsbehov och avgörande för att förebygga våld i nära relation. Behovet av samverkan lyfts fram genom planens inriktningsmål 6: *Stadens arbete sker i samverkan med myndigheter, civilsamhälle och andra relevanta aktörer.*

Slutligen lyfts *våldsförebyggande arbete* som ett utvecklingsbehov, något som behöver ske på alla tre nivåer i den så kallade preventionstriangeln: universell, selektiv och indikerad prevention.

2.4 Inriktningsmål

Planen har sex inriktningsmål:

1. Staden bedriver ett verkningsfullt våldsförebyggande arbete
2. Staden arbetar aktivt med att förhindra att våld upprepas
3. Verksamma i staden ska upptäcka våld och kunna agera
4. Staden erbjuder stöd utifrån den enskildes behov
5. Stadens arbete bygger på aktuell kunskap och forskning
6. Stadens arbete sker i samverkan med myndigheter, civilsamhälle och andra relevanta aktörer

I alla handlingsplaner är varje inriktningsmål uppdelat under tre rubriker: *stadsövergripande aktiviteter*, *aktiviteter i samverkan* och *verksamhetsspecifika aktiviteter*. De aktiviteter som är stadsövergripande ansvarar stadsövergripande HR eller arbetsmarknads- och socialförvaltningen för. De aktiviteterna togs fram av samordningen på arbetsmarknads- och socialförvaltningen i samråd med gruppen för förvaltningarnas samordnare. Aktiviteter i samverkan och verksamhetsspecifika aktiviteter är de aktiviteter som varje förvaltning och bolag själva formulerar i sina handlingsplaner.

Förvaltningarna och bolagen behöver inte ha aktiviteter på alla inriktningsmål utan väljer vilka de vill fokusera på, med utgångspunkt i sina grunduppdrag och övriga förutsättningar. Det finns även möjlighet att lägga till aktiviteter under den tid *Fri från våld* gäller, 2022–2026, och vissa aktiviteter kan slutföras innan 2026 medan andra kan fortgå efter det.

3. Genomförandet av uppföljningen

Förvaltningarna i Malmö stad har tagit fram egna handlingsplaner med aktiviteter kopplat till planen *Fri från våld*. Av bolagen inkom MKB Fastighets AB med en egen handlingsplan.

Under hösten 2024 rapporterade förvaltningarna vad som gjorts hittills inom ramen för de egna handlingsplanerna. Rapporteringen gjordes i det digitala uppföljningsverktyget Stratsys. Som komplement genomförde arbetsmarknads- och socialförvaltningen under samma period dialogträffar med varje förvaltning för att skapa en överblick kring hur de lagt upp och tagit sig an arbetet. Dialogträffarna syftade även till att inhämta kunskap kring hur förvaltningarna förhållit sig till planens fokusområden och de perspektiv och grupper som lyfts som särskilt viktiga att beakta och utveckla arbetet kring. Under dialogträffarna lyftes även behov och

utvecklingsmöjligheter framåt.

Bolagen har tagit fram en gemensam uppföljningsrapport. Den inkom sent i processen och någon dialogträff med bolagen genomfördes därför inte. MKB Fastighets AB inkom med en egen handlingsplan, deras arbete återfinns därför både i bolagens uppföljningsrapport och i denna uppföljning.

4. Framtagandet av handlingsplaner

Merparten av förvaltningarna presenterade handlingsplaner för information till nämnd före sommaren 2023. Fritidsförvaltningen gjorde det hösten 2023. Fastighets- och gatukontoret presenterade ingen handlingsplan till nämnd, medan stadskontoret och kulturförvaltningen förankrade handlingsplanerna i sina respektive förvaltningsledningar.

Förvaltningarnas förutsättningar för att ta sig an *Fri från våld* och fokusområdena har sett olika ut, så även hur de har organiserat sitt arbete.

Förvaltningarnas samordnare har varit placerade på olika ställen inom förvaltningarna, vissa har haft en central stödfunktion medan andra befunnit sig verksamhetsnära. På några förvaltningar har samordnaren bytts ut under arbetets gång, och ibland har placering i förvaltningen och/eller vilken chef som ansvarar för arbetet ändrats.

En del förvaltningar har haft ett delat ansvar för planen inom förvaltningen, olika funktioner och avdelningar har bidragit och samordnarna har haft kollegor att resonera med. I andra förvaltningar har arbetet och ansvaret legat på en enskild avdelning och samordnaren har arbetat mer på egen hand.

För vissa förvaltningar ingår arbete mot alla former av våld i nära relation i grunduppdraget och det finns kunskap, kompetens, etablerad struktur och ett löpande arbete, medan det för andra inte är lika etablerat, och för vissa har det varit ett nytt arbete att starta upp.

Flera förvaltningar beskriver behov av att fortsätta stärka kunskapen och kompetensen kring fokusområdena och perspektiven i *Fri från våld* för att bli bättre rustade och känna sig trygga i att agera. Att säkerställa kunskap och kompetens bland chefer och medarbetare lyfts som en förutsättning för att kunna identifiera utvecklingsområden, samt vidareutveckla arbetet, exempelvis med aktiviteter som riktar sig till grupper i behov av särskilt samhällsstöd. Vissa förvaltningar har systematiserat kompetenshöjande insatser genom att lägga in dem i introduktion för nya HR-medarbetare, eller att lägga in i sina årshjul när våld i nära relation ska tas upp på arbetsplatsträffar.

Flera förvaltningar lyfter utmaningar med att förankra och nå ut med arbetet i sina verksamheter, och ingen av förvaltningarna har involverat Malmöborna själva i framtagandet av aktiviteter.

Att arbeta med en stadsövergripande plan för arbetet mot alla former av våld i nära relation upplevs generellt som positivt av stadens förvaltningar. Flera förvaltningar lyfter att *Fri från våld* har bidragit till att synliggöra och aktualisera de områden som planen omfattar, i den egna

förvaltningen och i staden i stort. Sammantaget uttrycker de att de har haft goda förutsättningar att arbeta med en egen handlingsplan utifrån tid, resurser, mandat och kompetens.

Några förvaltningar menar att stadsövergripande planer kan bidra till en dubbel styrning i relation till annan styrning och lagstiftning som förvaltningarna behöver förhålla sig till. Det kan ge utmaningar med att navigera och prioritera i arbetet med olika frågor och områden.

En del förvaltningar har upplevt att det har varit svårt att särskilja det löpande arbetet och arbete utifrån förvaltningens grunduppdrag från aktiviteter i handlingsplanen. Vissa förvaltningar har inkluderat sitt löpande arbete utifrån andra uppdrag medan andra mer har fokuserat på att ta fram nya aktiviteter.

5. Uppföljning av inriktningsmålen

Först redovisas eventuell stadsövergripande aktivitet under inriktningsmålet. Sedan följer en övergripande beskrivning av förvaltningarnas aktiviteter i handlingsplanerna under målet. Därefter följer ett urval av vad förvaltningarna har gjort i sina aktiviteter utifrån rapporteringen i Stratsys, och i viss mån av materialet från dialogträffarna. Till urvalet har valts en aktivitet från varje förvaltning som har en eller flera aktiviteter under inriktningsmålet.

En genomgång har gjorts för att säkerställa att planens fokusområden och perspektiv är synliga i aktiviteterna. Resultaten av den redovisas inte per inriktningsmål, utan sammanfattas i arbetsmarknads- och socialförvaltningens överväganden.

Det skiljer sig åt hur inriktningsmålen har hanterats av förvaltningarna. Några förvaltningar har ett stort antal aktiviteter under flera inriktningsmål, medan andra har ett färre antal under vissa inriktningsmål. Det finns skillnader i tolkningen av inriktningsmålen varmed liknande aktiviteter i handlingsplanerna ligger under olika mål. Varje inriktningsmål innehåller en blandning av aktiviteter, som riktar in sig på flera olika saker. Det är även olika hur övergripande eller detaljerat aktiviteterna har formulerats. På grund av ovanstående finns en viss osäkerhet om alla aspekter har kunnat fångas in i uppföljningen.

5.1 Inriktningsmål 1 - Staden bedriver ett verkningsfullt våldsförebyggande arbete

Genom att: stärka barns rättigheter, utmana normer, utveckla det våldsförebyggande arbetet, stärka det tidiga stödet och skapa en trygg och inkluderande arbetsmiljö.

5.1.1 Uppföljning av stadsövergripande aktivitet

Aktivitet: Förankra och sprida planens arbetsgivarperspektiv till HR-funktioner på förvaltningarna genom befintliga HR-nätverk som samordnas av den stadsövergripande HR-avdelningen.

Rapporterat: Genomfört. Planeringen framåt är att fortsätta stödja förvaltningarna i deras arbete med *Fri från våld* genom att erbjuda informationsutbyte inom ramen för befintliga HR-nätverk.

5.1.2 Aktiviteter i förvaltningarnas handlingsplaner

Åtta förvaltningar har aktiviteter under inriktningsmålet. Innehållet i aktiviteterna spänner över flera områden, exempelvis främjande och förebyggande arbete kopplat till normer och värden, framtagande och implementering av material för att stärka barns rättigheter, kunskaps- och kompetenshöjande insatser, arbetsmiljö och arbetsgivarperspektivet, samt kommunikationsinsatser till Malmöborna.

Merparten av aktiviteterna rör olika former av internt arbete men det finns exempel på aktiviteter som riktas direkt till Malmöborna, som utveckling av det tidiga föräldrastödet samt kurser riktade till Malmöbor. En del av aktiviteterna ska utföras i samverkan, exempelvis med andra förvaltningar, medan andra fokuserar på den egna förvaltningen.

5.1.3 Urval av inrapporterad uppföljning

- **Arbetsmarknads- och socialförvaltningen:** Har startat upp ett arbete för att utveckla kommunövergripande föräldraskapsstöd. Utökat antalet kurser, samt testat att hålla kurser på kvällstid, och på flera språk, för att möjliggöra för fler föräldrar att delta.
- **Funktionsstödsförvaltningen:** Rutin för att ställa frågor om våld vid medarbetarsamtal har införts under 2023. Ett APT-material samt informationsmaterial har tagits fram inför medarbetarsamtalen.
- **Förskoleförvaltningen:** Ledningsgrupper, sektionschefer samt förvaltningens stödfunktioner har under 2023 - 2024 deltagit i barnrättsutbildningar, vilka innefattat information om och arbete kring barnkonvention och prövning av barnets bästa. Under perioden har även förskolenämnden erbjudits ett flertal utbildningar och informationstillfällen om förskolans uppdrag generellt och om värdegrundsarbetet specifikt.
- **Grundskoleförvaltningen:** Förankrat handlingsplanen i förvaltningsledning och nämnd samt spridit kunskap om handlingsplanen och dess fokusområden genom befintliga kommunikationskanaler inom verksamhetsområdet.
- **Gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen:** Verksamhetsnära HR-konsulter har genomgått utbildning om våld i nära relation genom Kompetenscentrum mot våld i nära relationer, deltagit på heldagsutbildning med tema "Våld i nära parrelationer" anordnad av avdelning elevhälsa och samordning, samt haft gemensamt reflektions- och dialogtillfälle.
- **Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen:** Avdelningen för hälsa och förebyggande har våren 2023 haft föreläsningar och workshops om mänskliga rättigheter, normer och minoritetsstress med samtliga chefer och nyckelfunktioner. Arbetet fortsätter genom föreläsningar och workshops tillsammans med alla medarbetare på avdelningen.
- **Kulturförvaltningen:** Från och med 2025 kommer planering för publik verksamhet,

innehållande kunskap om våldets mekanismer samt information om stöd och kontaktvägar i händelse av egen upplevelse, ingå i ordinarie verksamhetsplanering.

- **Stadskontoret:** Följer de processer som finns inom det systematiska arbetsmiljöarbetet. I samband med årets medarbetarenkät följs även frågor om *inkludering och diskriminering, gemenskap och kultur, hälsa och välmående* och *chefens förutsättningar* upp.

5.2 Inriktningsmål 2 - Staden arbetar aktivt med att förhindra att våld upprepas

Genom att: agera mot kränkningar, nå fler som använder våld och flytta på våldsutövaren.

5.2.1 Uppföljning av stadsövergripande aktivitet

Aktivitet: Arbetsmarknads- och socialförvaltningen ska i sin samordnande roll i samverkan med stadskontoret undersöka möjligheten att ta fram en stadsövergripande rutin vad gäller skyddade personuppgifter för medarbetare.

Rapporterat: En sådan rutin har tagits fram på arbetsmarknads- och socialförvaltningen och kan bidra till framtagande av en stadsövergripande rutin.

5.2.2 Aktiviteter i förvaltningarnas handlingsplaner

Fem förvaltningar och MKB Fastighets AB har aktiviteter under inriktningsmålet. Innehållet i aktiviteterna rör exempelvis arbete riktat mot våldsutövare i nära relation, framtagande av rutiner och stödmaterial om att fråga om våldsutsatthet och våldsutövande, arbete mot diskriminering och kränkande behandling, främjande av likabehandling, samt arbetsmiljöarbete.

Aktiviteterna är främst inriktade på internt arbete, samtidigt som det finns exempel på aktiviteter som riktas direkt till Malmöborna, exempelvis att rutinmässigt ställa frågor om våld till brukare och utdelande av broschyrer om våld i nära relation på olika språk. Ett par av aktiviteterna utförs i samverkan, med andra förvaltningar, myndigheter och civilsamhällesorganisationer, exempelvis samverkansprojektet *Trygg relation*, medan andra fokuserar på den egna förvaltningen.

5.2.3 Urval av inrapporterad uppföljning

- **Arbetsmarknads- och socialförvaltningen:** Metoden *Trygg relation - fri från våld* implementeras och prövas i samarbete med polis, kriminalvård och andra relevanta aktörer. Under 2024 har flödestester genomförts för att säkerställa att socialtjänst, polis och frivården klarar ett ökat inflöde av ärenden. Arbetet har resulterat i att 83 personer eller par där partnervåld förekommer har ingått i projektet. Ett 20-tal misstänkta har efter uppsökande samtal tackat ja till insats via samtalsmottagningen.
- **Funktionsstödsförvaltningen:** Under 2024 har myndigheten tagit fram en plan för tillvägagångssättet hur frågor om våld ska ställas till brukare/patient/klient och anhöriga i

samband med myndighetsutövning. Verksamheter med verkställande funktion har börjat ta fram en plan för när och hur frågor ska ställas, enligt HSLF-FS 2022:39.

- **Förskoleförvaltningen:** Varje verksamhet tar årligen, inom ramen för det systematiska kvalitetsarbetet, fram en plan mot diskriminering och kränkande behandling som även följs upp. Vidare sammanställs årligen samtliga ärenden kring diskriminering och kränkande behandling, som ett stöd i det systematiska kvalitetsarbetet.
- **Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen:** Biståndshandläggare vid myndighetsavdelningen ställer frågor om våld samt delar ut information om våld när Malmöbor beviljas en biståndsinsats, och informationen finns översatt till 10 olika språk.
- **MKB Fastighets AB:** Samarbetar tillsammans med arbetsmarknads- och socialförvaltningen avseende stadigvarande boende för personer som utsatts för våld i nära relation. Har extra fokus på att uppmärksamma våld vid händelser av störningar eller andra händelser som uppmärksammas i bolagets bosociala arbete.
- **Stadskontoret:** Samtliga medarbetare erbjöds under 2023 utbildning gällande kränkande särbehandling, trakasserier och konflikthantering.

5.3 Inriktningsmål 3 - Verksamma i staden ska upptäcka våld och kunna agera

Genom att: uppmärksamma fler barn som lever med våld, systematiskt arbeta med att upptäcka våld, uppmärksamma flickor och unga kvinnor samt bedriva tillsyn i olika riskmiljöer.

5.3.1 Uppföljning av stadsövergripande aktiviteter

Aktivitet: Arbetsmarknads- och socialförvaltningen ska i sin samordnande roll erbjuda förvaltningar och bolag utbildnings- och kompetensutvecklingsinsatser.

Rapporterat: Har gjorts genom Kompetenscentrum mot våld i nära relationer, av samordningen arrangerade föreläsningar, samt genom *Malmö stads nätverk mot alla former av våld i nära relation* och föreläsningar under *En vecka fri från våld*.

Aktivitet: Den stadsövergripande HR-avdelningen ska tillgängliggöra information på *Komin* om var chefer och kollegor kan vända sig för att finna stöd vid oro för våldsutsatthet.

Rapporterat: Genomfört.

5.3.2 Aktiviteter i förvaltningarnas handlingsplaner

Nio förvaltningar samt MKB Fastighets AB har aktiviteter under inriktningsmålet. Innehållet i aktiviteterna är brett, både utifrån vilka målgrupper de riktas till samt vilka områden de berör. Flera aktiviteter är kunskaps- och kompetenshöjande och handlar om att utveckla rutiner och arbetssätt. Vissa fokuserar på att stärka chefers kompetens om våld i nära relation och att

utveckla arbetet med att uppmärksamma våldsutsatthet bland medarbetare, medan andra handlar om att stärka medarbetare i att uppmärksamma och agera när någon utsätts för våld.

Flera aktiviteter syftar till att stärka det interna arbetet, men det finns även exempel på aktiviteter som riktar sig direkt till Malmöbor, som att uppmärksamma eventuell våldsutsatthet vid tillsyn. Flera förvaltningar har aktiviteter i samverkan med andra. Aktiviteterna syftar bland annat till att stärka arbetet kring gemensamma målgrupper samt till kunskaps- och informationsutbyte.

5.3.3 Urval av inrapporterad uppföljning

- **Arbetsmarknads- och socialförvaltningen:** Tio workshops om sugardejting har genomförts på gymnasieskolor samt tre utbildningstillfällen för personal. Framåt undersöks möjligheten att utöka insatsen till fler gymnasieskolor under 2025.
- **Fritidsförvaltningen:** Arbeta med interna processer planerades i form av ett utbildningstillfälle för förvaltningens 35 chefer, som i sin tur skulle föra ut kunskap och förhållningssätt till medarbetare. Utbildningen framflyttad till februari 2025 på grund av personalomsättning.
- **Funktionsstödsförvaltningen:** Hösten 2022 samverkade funktionsstödsförvaltningen och hälsa-, vård och omsorgsförvaltningen i projektet att undersöka hur väl skyddade boenden kan tillgodose förvaltningarnas målgrupp vid behov av skydd. Även medarbetare från arbetsmarknads- och socialförvaltningen, regionen och rättsväsendet fick möjlighet att svara på enkäten. Resultatet visar att det är de målgrupper som är mest sårbara och utsatta som inte kan få sina individuella behov tillgodosedda på skyddade boenden. Förvaltningarna fortsätter samverka och arbeta vidare utifrån resultatet i rapporten.
- **Förskoleförvaltningen:** Ett material om könsstämpning specifikt för förskolan har uppdaterats och publicerats på förvaltningens intranät.
- **Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen:** Säkerhets- och beredskapssamordnare har tillsammans med HR på förvaltningen påbörjat arbetet med att stärka det arbetsplatsnära arbetet med att förebygga och motverka hot och våld på arbetsplatsen.
- **Kulturförvaltningen:** I samverkan med arbetsmarknads- och socialförvaltningen har medarbetare med handledaransvar för praktikanter inom *Ung i sommar* genomgått en introduktionsutbildning för att öka kunskap kring att identifiera utsatthet för våld i nära relation samt hur en orosanmälan ska hanteras.
- **Miljöförvaltningen:** 50 tips om människohandel har överlämnats till polisen i samband med tillsyn.
- **MKB Fastighets AB:** Har beslutat att under 2024 kompetensutveckla all personal inom bolaget för att öka kunskapen kring frågor om våld.

- **Serviceförvaltningen:** Kompetensutveckling för förvaltningens verksamhetsnära chefer inom våld i nära relation och hedersrelaterat våld har påbörjats. Samtliga chefer ska ha gått utbildning 2025.
- **Stadsbyggnadskontoret:** Medarbetarrepresentanter från verksamheterna som utför hembesök respektive tillsynsbesök i riskmiljöer fick hösten 2023 gå utbildning med syftet att öka kunskapen och förståelsen för hur de kan fånga signaler om våldsutsatthet samt vara trygga med hur de kan hantera dessa signaler. Representanterna som gick utbildningen delade kunskapen med övriga kollegor inom samma verksamhet där dialog fördes kring potentiella scenarion och hur medarbetare kan agera i dessa situationer.

5.4 Inriktningsmål 4 - Staden erbjuder stöd utifrån den enskildes behov

Genom att: prioritera barn som upplevt våld, utveckla stöd- och skyddsinsatserna, stärka det långsiktiga stödet till våldsutsatta och ge stöd till utsatta medarbetare.

5.4.1 Uppföljning av stadsövergripande aktiviteter

Aktivitet: Den stadsövergripande HR-avdelningen ska tillgängliggöra information på *Komin* om var medarbetare kan finna stöd vid våldsutsatthet.

Rapporterat: Genomfört.

Aktivitet: Den stadsövergripande HR-avdelningen ska genomlysa de övergripande HR-processerna utifrån planens fokusområden.

Rapporterat: Genomfört, med fokus på rehabiliteringsprocessen och arbetsmiljöprocessen.

5.4.2 Aktiviteter i förvaltningarnas handlingsplaner

Åtta förvaltningar har aktiviteter under inriktningsmålet. Ett par aktiviteter handlar om att ta fram stöd för att utveckla arbetet med att uppmärksamma medarbetares eventuella våldsutsatthet i nära relation. Det finns även exempel på aktiviteter som syftar till att stärka stödet och skyddet till våldsutsatta barn, på kort och lång sikt.

Det finns både interna aktiviteter och sådana som riktar sig till Malmöborna. Vissa syftar till att stärka samverkan, bland annat finns aktiviteter om att stärka samverkan mellan socialförvaltningarna kring gemensamma målgrupper, samt samverkan på regional nivå kring inrättandet av ett resurscentrum mot hedersrelaterat våld och förtryck.

5.4.3 Urval av inrapporterad uppföljning

- **Arbetsmarknads- och socialförvaltningen:** Arbetsmodell för att erbjuda ett långsiktigt stöd för våldsutsatta är framtagen och har startat upp i ett antal ärenden. Förvaltningen

har undertecknat avtal om att ingå i *Kompott Skåne* från och med 2025, en strukturerad samverkan mellan kommuner i Skåne som syftar till att underlätta för våldsutsatta att få stadigvarande boende.

- **Funktionsstödsförvaltningen:** I samverkan med Riksförbundet för sexuell upplysning (RFSU) har kursen *Joni* om hedersrelaterat våld genomförts för personer med intellektuell funktionsnedsättning och autism. Inom projektet har det även tagits fram ett kunskapsmaterial som förvaltningen kommer att ha tillgång till efter projektets slut.
- **Förskoleförvaltningen:** Ett reviderat stödmaterial *Alla barns rätt till stöd- för tillgängliga lärmiljöer i förskolan genom stimulans, ledning och stöd*, togs fram under 2023 där det bland annat ingår riktlinje för introduktion av barn i förskola liksom riktlinje som tydliggör ansvarsfördelningen mellan förvaltningsledning, rektorer och förskollärare. Under perioden har ett implementeringsarbete påbörjats för att stödja förskolorna i arbetet med att utveckla det pågående arbetet i förhållande till det reviderade materialet.
- **Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen:** Föreläsningar om våld i nära relation har genomförts på öppna mötesplatser för seniorer.
- **Miljöförvaltningen:** Mallen för medarbetarsamtal har uppdaterats med frågor om våldsutsatthet.
- **Serviceförvaltningen:** En lathund för hantering vid våldsutsatthet eller våldsutövande med kontaktuppgifter som stöd för HR-konsulter och chefer har tagits fram av HR-avdelningen. Lathunden har även spridits på stadsövergripande nivå.
- **Stadsbyggnadskontoret:** Ett förvaltningsövergripande beslut har fattats om att frågor om våld i nära relation ska tas upp årligen på arbetsplatsträffar, samt att chefer ska fråga medarbetare om våldsutsatthet på en-till-en-samtal.
- **Stadskontoret:** Arbetet går enligt plan med aktiviteten att alla medarbetare på stadskontoret erbjuds stöd från företagshälsovården vid behov.

5.5 Inriktningsmål 5 - Stadens arbete bygger på aktuell kunskap och forskning

Genom att: samla kunskap om omfattningen av våld, stödja yrkesverksamma i att utveckla sitt arbete samt utveckla nya metoder.

5.5.1 Uppföljning av stadsövergripande aktivitet

Aktivitet: Arbetsmarknads- och socialförvaltningen ska i sin samordnande roll följa effekterna av arbetet i staden, samt göra insatser för att kommunicera effekterna internt och till samarbetspartners och civilsamhället.

Rapporterat: Görs exempelvis genom uppföljningen, som också kommuniceras. Kommunikation har även gjorts genom föreläsningar arrangerade av samordningen, samt föreläsningar under *En vecka fri från våld*.

5.5.2 Aktiviteter i förvaltningarnas handlingsplaner

Sex förvaltningar har aktiviteter under inriktningsmålet. Majoriteten av aktiviteterna handlar om interna kunskaps- och kompetenshöjande insatser, varav en avser inventering av kunskapsnivå och kompetensutvecklingsbehov. Kompetensutvecklingsinsatserna riktas både till medarbetare, chefs- och ledningsnivå, samt särskilt utpekade stödfunktioner.

Utifrån inriktningsmålet innehåll handlar aktiviteterna om internt arbete. Samverkan finns med till viss del, exempelvis med inriktningen att sprida kunskap och att stödja andra förvaltningar och myndigheter.

5.5.3 Urval av inrapporterad uppföljning

- **Arbetsmarknads- och socialförvaltningen:** Kompetenscentrum erbjuder alla medarbetare inom Malmö stad löpande utbildningar inom våld i nära relation. Konsultation till yrkesverksamma finns att tillgå inom Kriscentrums verksamheter. Under 2023 och 2024 har 158 personer gått utbildningen om våld i nära relation för chefer och medarbetare inom HR.
- **Fritidsförvaltningen:** Utbildningar som relaterar till våld, men som skett inom ramen för förvaltningens arbete med barnrätt, har genomförts för badhusvärdar.
- **Funktionsstödsförvaltningen:** Inom förvaltningen bedrivs praktisk forskning av doktorander. En FYS doktorand har forskat om hur unga vuxna med intellektuell funktionsnedsättning reflekterar kring sina sexuella erfarenheter, samt deras förståelse av samtycke och samtal med andra om sexualitet och intimitet. Blev klar i december 2024 och det finns planer under 2025 att FYS doktoranden använder del av sin tjänst med att sprida resultatet av sin forskning, till både interna och externa parter. Spridningen sker på Komin, i förvaltningsledningen, till ledningsgrupper och arbetsplatser där intresse och utrymme finns.
- **Förskoleförvaltningen:** 95 procent av förvaltningens medarbetare samt 93 procent av förskolornas ledningsgrupper har tagit del av filmer och case som ingår i ett material för kompetensutveckling om hedersrelaterat våld som tagits fram i samverkan med pedagogisk inspiration och som finns tillgängligt på förvaltningens intranät. Utbildningschefer, rektorer och biträdande rektorer, samt förste förskollärare och

medarbetare/chefer från stödfunktionerna på förvaltningen har tagit del av en digital temadag om våld i nära relation genom Kompetenscentrum.

- **Grundskoleförvaltningen:** Genomfört kompetenshöjande insatser om våld för medarbetare inom elevhälsan, bland annat genom spridning av material om våld i ungas parrelationer, sexuell hälsa och erfarenhet om våld, samt genom föreläsningar för skolsköterskorna av Barnskyddsteamet.
- **Gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen:** I samverkan med skolpsykologerna och medicinsk elevhälsa har samordnande kurator tagit fram ett metodmaterial som kuratorer, psykologer, skolsköterskor och skolläkare ska kunna använda för att ställa frågor om våldsutsatthet i enskilda samtal med elever. Utöver det har ett stödmaterial för att prata om våld i ungas parrelationer i klasser eller grupper tagits fram. Materialen presenterades på en kompetensutvecklingsdag om våld i ungas parrelationer hösten 2024.

5.6 Inriktningsmål 6 - Stadens arbete sker i samverkan med myndigheter, civilsamhälle och andra relevanta aktörer

Genom att: samverkan ska ske inom planens samtliga mål, utveckla samverkan kring enskilda barn och vuxna samt stödja den idéburna sektorn.

5.6.1 Aktiviteter i förvaltningarnas handlingsplaner

Sex förvaltningar och MKB Fastighets AB har aktiviteter under inriktningsmålet. Aktiviteterna berör samverkan mellan förvaltningarna och civilsamhällesorganisationer, hälso- och sjukvård, samt myndigheter. Det är samverkan i olika former, för att utveckla gemensamma arbetssätt och arbetsmodeller, samt kunskapsstöd och ekonomiska medel till civilsamhället. Ett par av aktiviteterna har ett förebyggande perspektiv, och några syftar till att upptäcka och utveckla stöd för våldsutsatta. Tre av aktiviteterna handlar om deltagande i regionala och nationella nätverk, och andra samverkansgrupper, rörande planens fokusområden.

I och med att samverkan ska ske inom planens samtliga inriktningsmål ger aktiviteterna och rapporteringen under detta inriktningsmål inte en heltäckande bild av all den samverkan som sker inom ramen för arbetet med planen.

5.6.2 Urval av inrapporterad uppföljning

- **Arbetsmarknads- och socialförvaltningen:** Förvaltningen samverkar med andra förvaltningar, myndigheter och civilsamhället för att utveckla arbetet i enlighet med planens mål. Förvaltningen samordnar och deltar i olika samverkansgrupper och nätverk lokalt, nationellt och internationellt.

- **Funktionsstödsförvaltningen:** Samverkar med arbetsmarknads-, och socialförvaltningen och hälsa-, vård och omsorgsförvaltningen i att utveckla stöd till våldsutsatta med speciella behov. Samverkan mellan socialförvaltningarna genom att dela kunskap om förvaltningarnas verksamheter, verktyg och metoder vilket ökar medarbetarnas kompetens och därmed kan ge ett bättre stöd vid mötet med Malmöbon.
- **Förskoleförvaltningen:** En ny modell, som genom gemensam styrning, struktur och samordning identifierar behov och erbjuder stöd, kallad *Trygga Barnet* testas på Rosengård. I samarbetet ingår förskola, skola, socialtjänst samt hälso- och sjukvård.
- **Hälsa-, vård- och omsorgsförvaltningen:** Ska delta i Länsstyrelsen Skånes kvinnofridsnätverk, samt det våldsförebyggande nätverket.
- **Miljöförvaltningen:** Ska samverka med följande aktörer i samverkan för att motverka, upptäcka och lagföra brott mot människohandel och människoexploatering: Människohandelsgruppen inom polisen, NOA, regionkoordinatorerna på Evonhuset, NOOMI-Hela människan, ThaiWise. Vid behov kan fler samarbetsaktörer tillkomma för att få bättre effekt i arbetet.
- **MKB Fastighets AB:** Har utvecklat *MKB-metoden* som är ett sätt MKB arbetar med samverkan med idéburen sektor som implementerats på Rosengård och Herrgården under 2024.

Fritidsförvaltningen har också en aktivitet under inriktningsmålet i sin handlingsplan men har inte rapporterat om den i sin uppföljning i Stratsys.

6. Arbetsmarknads- och socialförvaltningens överväganden

Genom planen *Fri från våld* har Malmö stad tagit ytterligare steg i arbetet mot mäns våld mot kvinnor och våld i nära relation. Arbetsmarknads- och socialförvaltningen kan genom halvtidsuppföljningen konstatera att det har skett en övergripande förflyttning mot att göra planens fokusområden till en gemensam angelägenhet för stadens samtliga förvaltningar, och även bolagen.

Tidigare planer inom området har förvisso varit stadsövergripande, men endast riktade till förvaltningar som redan haft ett arbete på området inom ramen för sitt grunduppdrag. Fler förvaltningar än tidigare har nu ett aktivt arbete i frågorna. Arbetsmarknads- och socialförvaltningen ser samtidigt att det finns behov av, och möjligheter till, utveckling.

6.1 Förvaltningarnas arbete

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen konstaterar att förutsättningarna för arbetet ser olika ut, bland annat utifrån omfattning, organisering, vilka funktioner som varit involverade i arbetet och hur stor kunskap och kompetens som finns i frågorna.

För vissa förvaltningar ingår arbete mot alla former av våld i nära relation i förvaltningens grunduppdrag och det finns kunskap, kompetens, en etablerad struktur och ett löpande arbete inom planens fokusområden. Det har enligt arbetsmarknads- och socialförvaltningen tydligt underlättat samordnandet av arbetet och att identifiera utvecklingsområden.

Ett delat ansvar för arbetet med handlingsplanen där olika funktioner och avdelningar har bidragit lyfts som en framgångsfaktor av flera förvaltningar. Arbetsmarknads- och socialförvaltningen ser att en framgångsfaktor även har varit när samordningsansvaret legat centralt på förvaltningen, vilket främjat överblick och förankring av arbetet. Även förankring i verksamheterna har varit viktig, exempelvis för att koppla arbetet med handlingsplanen tydligare till annat pågående arbete på förvaltningarna. Samtidigt lyfter flera förvaltningar utmaningar med just detta. Arbetsmarknads- och socialförvaltningen menar att det belyser vikten av att ha en plan för kommunikation samt en plan för implementering kopplad till arbetet med *Fri från våld*.

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen ser positivt på arbetssättet med en stadsövergripande plan på området. Planen sätter ett tydligt fokus på arbetet för Malmö stads förvaltningar och bolag, och klargör att det är ett arbete som behöver bedrivas i samtliga förvaltningar och bolag. Flera förvaltningar lyfter att *Fri från våld* har bidragit till att synliggöra och aktualisera de områden som planen omfattar, i den egna förvaltningen och i staden i stort.

Samtidigt har ett flertal förvaltningar lyft fram svårigheter i styrmodellen, dels att planen bidrar till dubbel styrning i relation till annan styrning och lagstiftning som förvaltningarna behöver förhålla sig till, dels att det är svårt att urskilja arbetet som ska ske inom ramen för *Fri från våld* från arbete som ska ske inom ramen för grunduppdraget.

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen instämmer i att det finns utmaningar med styrmodellen. För att nå långsiktig och hållbar förändring i arbetet behöver frågor om alla former av våld i nära relation vara naturligt integrerade i ordinarie styrkedjor samt i andra relaterade stadsövergripande arbeten.

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen menar samtidigt att frågan om att integrera arbetet helt i ordinarie styrkedjor bör vara en långsiktig ambition och att det alltså är nödvändigt för planens fokusområden att hanteras enligt en särskild plan för att säkerställa en fortsatt förflyttning i arbetet.

När arbetet inleddes fanns planer på en stadsövergripande styrgrupp vilket så här långt saknas. En stadsövergripande styrgrupp eller ledningsstruktur skulle kunna möjliggöra en tydligare gemensam riktning inom olika fokusområden och perspektiv, exempelvis inom arbetsgivarperspektivet samt våldsförebyggande arbete.

6.1.1 Kartläggning och behovsanalys

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen ser ett behov av att utveckla systematiska kartläggningar och löpande behovsanalys inom planens fokusområden, i staden som helhet och inom olika förvaltningars grunduppdrag. Genom en samlad behovsbild och analys underlättas arbetet med att identifiera gemensamma utvecklingsområden att arbeta vidare med. Vidare ser arbetsmarknads- och socialförvaltningen behov av metodutveckling kring att göra Malmöbor involverade och delaktiga i utvecklingsarbetet när förutsättningar för det ges. Genom uppföljningen kan konstateras att ingen förvaltning har involverat Malmöbon direkt i behovsanalys eller framtagande av aktiviteter.

6.1.2 Kompetensutveckling och utbildning

Genom halvtidsuppföljningen konstaterar arbetsmarknads- och socialförvaltningen att området varit förhållandevis nytt att arbeta med för ett flertal förvaltningar. Det finns ett tydligt behov hos flera att öka såväl den egna kompetensen inom området, som kunskap om behov hos målgruppen inom de områden som planen omfattar.

I och med att flera förvaltningar har fokuserat på kompetenshöjande insatser ser arbetsmarknads- och socialförvaltningen att chefer, medarbetare och stödfunktioner på förvaltningarna i större utsträckning än tidigare har erbjudits utbildning kopplat till planens fokusområden. Arbetsmarknads- och socialförvaltningen menar att det är av stor vikt för det fortsatta arbetet.

Kompetensutveckling erbjuds idag till samtliga förvaltningar genom Kompetenscentrum mot våld i nära relationer. Det finns även ett stort utbud av digitala utbildningar (och stödmaterial) framtagna på nationell nivå, samt kompetens inom samordningen av *Fri från våld* att nyttja för kompetensutvecklingsinsatser. Arbetsmarknads- och socialförvaltningen menar att förvaltningarna kan nyttja det befintliga utbudet kring kompetensutveckling i större utsträckning än vad som görs idag.

För att säkerställa fortsatt och långsiktig kunskaps- och kompetensutveckling inom fokusområdena i *Fri från våld* menar arbetsmarknads- och socialförvaltningen att utbildningar på området behöver integreras i förvaltningarnas ordinarie kompetensutvecklingsplaner. Vissa förvaltningar har på olika sätt systematiserat de kompetenshöjande insatserna, vilket arbetsmarknads- och socialförvaltningen ser som mycket positivt.

6.2 Inriktningsmålen

Under varje inriktningsmål finns en formulering avsedd att ge information om vad målet syftar till och vilka slags aktiviteter som kan vara aktuella. De formuleringarna verkar ha tolkats olika eller inte ha använts. Samtidigt som förvaltningarna har utrymmet att lägga upp och formulera sina handlingsplaner som de själva finner lämpligt vill arbetsmarknads- och socialförvaltningen lyfta att olikheterna i handlingsplanernas utformning gör att det blir svårt att följa upp helheten och få en tydlig bild av arbetet som görs kopplat till planen *Fri från våld*. Arbetsmarknads- och socialförvaltningen ser ett behov av att utveckla det egna stödet till förvaltningarna med att förtydliga inriktningsmålen, samt att bistå till mer samstämmiga upplägg av handlingsplanerna.

Det faller sig naturligt att vissa förvaltningar arbetar mer med vissa inriktningsmål och har aktiviteter där. Samtidigt menar arbetsmarknads- och socialförvaltningen att inriktningsmål 1: *Staden bedriver ett verkningfullt våldsförebyggande arbete*, kan lyftas särskilt utifrån behovet som förs fram i planen att utveckla det våldsförebyggande arbetet. Selektiv samt universell prevention kan vara områden att formulera fler aktiviteter om. Det skulle även kunna genomföras i samverkan mellan olika förvaltningar.

Gällande samverkan finns ett eget inriktningsmål, inriktningsmål, 6: *Stadens arbete sker i samverkan med myndigheter, civilsamhälle och andra relevanta aktörer*. Målet skiljer sig från övriga mål då det avser *hur* och inte *vad*. Som framkommer i uppföljningen ger inte aktiviteterna och rapporteringen under inriktningsmål 6 en heltäckande bild av all samverkan som sker inom ramen för arbetet med planen i och med att samverkan sker inom samtliga inriktningsmål. Inriktningsmål 6 ger samverkan än mer tyngd, samtidigt menar arbetsmarknads- och socialförvaltningen att det kan skapa en otydlighet kring vilka aktiviteter som specifikt ska ligga under det målet.

6.3 Fokusområdena

En del aktiviteter som tagits fram handlar om att säkerställa att förvaltningen följer beslutade rutiner, eller att säkerställa förvaltningens värdegrundsarbete, arbetsmiljöarbete eller barnrättsarbete. Arbetsmarknads- och socialförvaltningen ser att de aktiviteterna kan bidra till arbetet med *Fri från våld*, men att det ofta saknas en tydlig koppling till planens fokusområden. Det finns även aktiviteter riktade mot annat våld och ibland används begrepp, exempelvis *trakasserier*, eller endast *våld*, som gör det svårt att avgöra om det handlar om fokusområdena i planen eller andra aspekter av våld. Det synliggör enligt förvaltningen ett behov av att i aktiviteterna konkretisera arbete som specifikt rör de fokusområden som *Fri från våld* handlar om.

Att vissa av aktiviteterna inte riktar sig explicit mot det våld som *Fri från våld* avser att motverka menar arbetsmarknads- och socialförvaltningen kan bero på flera saker. En kan vara att vissa skrivningar i planen öppnar upp för en bredare tolkning, en annan kan vara behovet som lyfts av kunskaps- och kompetensutveckling. För en del av förvaltningarna är det delvis ett nytt område som kan uppfattas ligga långt från grunduppdraget. Ett flertal förvaltningar har ett löpande arbete med exempelvis normer och värden som tas upp i aktiviteterna, men det saknas i en del fall tydlig koppling till fokusområdena i planen *Fri från våld*.

Gällande fokusområdet *barn som upplever våld* finns det flera aktiviteter som berör området, exempelvis arbete med att stärka barns rättigheter, utveckling av arbete mot våld i ungas parrelationer, samt utvecklat föräldraskapsstöd. Fokusområdet kan samtidigt, enligt arbetsmarknads- och socialförvaltningen, synliggöras mer genom att i större utsträckning uppmärksamma barn som upplever våld i sin familj/mot närstående.

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen har ett löpande och utvecklat arbete för de barnen, och flera av förvaltningarna har aktiviteter som handlar om arbete med orosanmälningar vilket innefattar de barnen, men barnen skulle kunna uppmärksammas specifikt i fler aktiviteter och möjliggöra ökad upptäckt av barns våldsutsatthet.

Det är enligt arbetsmarknads- och socialförvaltningen är det inte alltid tydligt i handlingsplanerna om *hedersrelaterat våld och förtryck* inkluderas när begreppet *våld i nära relation* används. Samtidigt finns det flera aktiviteter som uppenbart innefattar hedersrelaterat våld och förtryck utan att specificera just det fokusområdet, exempelvis de som handlar om orosanmälningar gällande barn. Även om det finns exempel på aktiviteter som syftar till att utveckla arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck ser arbetsmarknads- och socialförvaltningen att fokusområdet skulle kunna synliggöras mer, exempelvis i våldsförebyggande aktiviteter, och i arbete med barnrättsliga frågor och likabehandlingsplaner.

Sexuellt våld oberoende av relation är ett eget fokusområde, och återfinns samtidigt i alla de andra områdena. Det blir ändå osynligt eftersom det inte också hanteras som ett eget fokusområde. Sexuellt våld oberoende av relation skulle enligt arbetsmarknads- och socialförvaltningen med fördel kunna uppmärksammas som eget fokusområde, det är ett utbrett samhällsproblem med långtgående konsekvenser, samt ett tydligt könsperspektiv som starkt bidrar till ojämställda livsvillkor, inte minst för barn och unga.

Sex mot ersättning och människohandel är inte så förekommande i handlingsplanerna även om exempel på arbete med det fokusområdet finns. Sex mot ersättning och människohandel kan med fördel uppmärksammas i större utsträckning anser arbetsmarknads- och socialförvaltningen, både kopplat till våldsutsatthet och till våldsutövandet, det vill säga de som köper sexuella handlingar.

6.4 Perspektiven

Barnperspektivet, samt barnrättsperspektiv, finns med i handlingsplanerna. Samtidigt kan det enligt arbetsmarknads- och socialförvaltningen bli än mer synligt. Flera förvaltningar har barn som sin huvudsakliga och/eller prioriterade målgrupp vilket ger goda förutsättningar att nå ut till många barn, exempelvis med våldsförebyggande arbete. Vidare menar förvaltningen att det finns behov av att tydligare koppla ihop arbetet med att stärka barns rättigheter med arbetet att förebygga och motverka barns våldsutsatthet, samt även barns våldsutövande. Utöver det kan barns behov och rättigheter synliggöras tydligare i de aktiviteter som indirekt når och påverkar barn.

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen vill framhålla att ett effektivt arbete mot våld i nära relation behöver ha ett *könsperspektiv*. Insatser, stöd och skydd mot våld behöver ta hänsyn till den ojämställda maktrelationen mellan könen, samt de normer som finns kopplat till det, som ligger till grund för pojkars och mäns våld mot flickor och kvinnor. Det tydliggör *var* och *hur* insatser behöver genomföras, inte minst i våldsförebyggande arbete. Förvaltningen menar att könsperspektivet behöver synliggöras och tydligare inkluderas i arbetet med *Fri från våld*.

Flera förvaltningar har uttryckt behov av mer kompetens för att kunna utveckla sitt arbete gentemot *grupper i behov av särskilt samhällsstöd*. Förutom kunskaps- och kompetensutveckling menar arbetsmarknads- och socialförvaltningen att samverkan mellan förvaltningarna, och andra aktörer som civilsamhället, kan bidra till att stärka utvecklingsarbetet riktat till dessa grupper.

Gällande *grupper i behov av särskilt samhällsstöd* saknas aktiviteter särskilt riktade till hbtq-personer, kvinnor i missbruk, och delvis personer utan permanent uppehållstillstånd. Det betyder inte att de grupperna inte får insatser mot våld i nära relation, eller att insatser inte är anpassade för dem,

men det betyder att inga utvecklingsaktiviteter specifikt riktade till hbtq-personer, kvinnor i missbruk, eller personer utan permanent uppehållstillstånd, har formulerats i förvaltningarnas handlingsplaner de första två åren av arbetet med *Fri från våld*. Arbetsmarknads- och socialförvaltningen menar att det är en utvecklingsmöjlighet i förvaltningarnas fortsatta arbete.

Vad gäller arbete med *våldsutövare* finns få aktiviteter och de återfinns främst i handlingsplanerna hos de förvaltningar som har ett utvecklat och löpande arbete med våld i nära relation. Det är följdriktigt eftersom arbete med våldsutövare oftast är ett nästa steg i en utveckling av arbetet mot våld i nära relation. Arbetsmarknads- och socialförvaltningen ser att fler aktiviteter specifikt riktade mot våldsutövare är ett område att utveckla i handlingsplanerna, inkluderat arbete med personer som utövar sexuellt våld och som köper sexuella handlingar.

Arbetsgivarperspektivet är något som flera förvaltningar tagit sig an, på olika sätt, och vissa har kommit långt. Det är något som arbetsmarknads- och socialförvaltningen vill framhålla som positivt. Det möjliggör ökad och tidig upptäckt av våldsutsatthet i nära relation (och även av våldsutövande) och stärkt tillgång till hjälp, stöd och skydd. Att upptäcka våldsutsatthet hos vuxna och erbjuda hjälp, stöd och skydd innebär enligt arbetsmarknads- och socialförvaltningen också i förlängningen möjlighet till stöd och skydd för de barn som berörs.

Arbetsmarknads- och socialförvaltningen vill lyfta att flera av förvaltningarna uttrycker behov av centralt stöd och en riktning i hur arbetet med arbetsgivarperspektivet ska bedrivas övergripande i staden. Det finns i dagsläget inga lagregleringar avseende arbetsgivarperspektivet, samt ingen övergripande styrning kring hur frågan ska hanteras i Malmö stad. Därmed skiljer arbetet sig åt beroende på vilken förvaltning medarbetaren tillhör vilket riskerar att skapa en ojämlikhet för medarbetare i Malmö stad. Arbetsmarknads- och socialförvaltningen ser bland annat fler möjligheter för kunskaps- och erfarenhetsutbyte mellan förvaltningarna som en väg framåt, för att sprida och bygga vidare på det goda arbete som hittills har gjorts.

Samverkan lyfts fram i *Fri från våld* och så här långt visar handlingsplanerna på att samverkan har en tydlig plats i de flesta förvaltningars arbete. Samtidigt menar arbetsmarknads- och socialförvaltningen att det finns mer att utveckla, exempelvis skulle förvaltningarna kunna formulera fler aktiviteter i samverkan med varandra, samt dela eller ta fram gemensamma material och rutiner, för att ta hjälp och stöd av varandra i arbetet. Även samverkan med civilsamhällsorganisationer skulle enligt förvaltningen kunna utvecklas mer. Arbetsmarknads- och socialförvaltningen ser ett behov av att utveckla det egna stödet till förvaltningarna med att identifiera möjliga samverkansområden.

Våldsförebyggande arbete på indikerad nivå finns med i handlingsplanerna, och flera förvaltningar har identifierat arbetet med att uppmärksamma våld som ett område de kan utveckla, vilket arbetsmarknads- och socialförvaltningen ser mycket positivt på. Även våldsförebyggande arbete på selektiv och universell nivå lyfts som utvecklingsbehov i *Fri från våld* men det finns med i mindre utsträckning. Det betyder enligt förvaltningen inte att det saknas sådant arbete i Malmö stad men att få utvecklingsaktiviteter om sådant arbete har formulerats i handlingsplanerna de första två åren av arbetet med *Fri från våld*. Det är en utvecklingsmöjlighet i arbetet som arbetsmarknads- och socialförvaltningen vill lyfta. Förvaltningen ser även ett behov av att utveckla det egna stödet till förvaltningarna rörande de formerna av våldsförebyggande arbete.

6.5 Framåt

Fri från våld fortlöper fram till och med 2026. Arbetsmarknads- och socialförvaltningens bedömning är att arbetet med föreliggande plan bör förlängas och kommer utifrån erfarenheterna från halvtidsuppföljningen och i dialog med förvaltningar och bolag initiera ett arbete kring hur arbetet med egna handlingsplaner och uppföljning bäst kan bedrivas efter 2026.