

**MASTEROPPGAVE
TVERRFAGLIG SAMARBEID I
HELSE- OG SOSIALSEKTOREN**

Norsk tittel: Lengre til makta nå? Tverrfaglig samarbeid mellom krisesentre og politi
Engelsk tittel: People in power – out of reach? Interprofessional collaboration between crisis centers and the police
Lever av: Yvonne Langgård Campbell, Kandidat nr. 2
Lever når: 15.5.2013
Annet:



Høgskolen i Østfold

Avdeling for helse- og sosialfag

Forord

Denne oppgaven representerer slutten på en lang og tidvis krevende reise. De siste fire årene har vært lærerike på mange måter. Akademisk kunnskap har blitt formidlet av flinke lærere og veilederen min, Catharina Bjørkquist, har utvist stor tålmodighet og tro på prosjektet mitt. Tusen takk, Catharina!

En takk går ut til alle respondentene som var villige til å snakke med meg og la deres tanker bli en del av denne oppgaven.

Tusen takk også til min medstudent, Hanne Guro Gellein Berg. Du har vært der som venn og pådriver. Etter hjerteinfarkt mitt for ett år siden, var det du som hjalp meg med siste eksamen. Jeg kunne ikke ha klart dette uten deg, kjære venn!

Sist, men ikke minst, vil jeg takke min kjære familie for at de har støttet meg og oppmuntret meg. De har vist at de er stolte av meg, og det er noe som gleder et mamma-hjerte! Miranda og Erik – dere er de beste barna en mamma kunne ønske seg! Sean – this one is for you – I love you!

Takk går også ut til mine foreldre som har hjulpet til med så mye, og min søster Heidi Langgård som har vært involvert med korrekturlesing.

15.5.2013

Sammendrag

Temaet for denne masteroppgaven er tverrfaglig samarbeid, og hovedproblemstillingen er:

Hvilke faktorer fremmer og hemmer tverrfaglig samarbeid mellom krisesentre og politiet?

Denne studien er basert på kvalitative forskningsintervjuer foretatt i små grupper. Respondentene var ansatte på fire krisesentre og familievoldskoordinatorer i ett fylke i Norge.

På grunn av endringer i lovverket og en sentralisering av politietaten, har arbeidssituasjonen til både krisesenteransatte og politiet endret seg en god del de siste 10 årene. Krisesenterloven (2008), "Politireform 2000" og nyopprettet stilling som familievoldskoordinator (2002) er noen av de endringene som har påvirket samarbeidet. Kommunen er nå ansvarlig for driften av krisesentre, siden øremerkede midler fra staten er blitt kuttet. Samtidig skal krisesentrene inkludere botilbud for voldsutsatte menn og deres barn.

Stortingsmelding 47 (2008-2009) har indirekte påvirkning på ovennevnte samarbeid, fordi kommunene blir oppmuntret til å samarbeide på tvers av kommunegrensene. Det er ikke mulig, eller ønskelig, å ha ett krisesenter i hver kommune, men ifølge krisesenterloven (2008) skal tilbudet være likt for hele befolkningen.

Teorien som er blitt benyttet i analysen av hovedproblemstillingen har påvist vanskeligheter som kan være en utfordring for begge parter i denne studien. Informasjonen fra intervjuene ble benyttet til å lage en motivasjonsmodell som viser hva respondentene mener er viktige punkter når det gjelder tverrfaglig samarbeid mellom krisesentre og politiet.

Summary

The subject for this thesis is interprofessional collaboration, and the main thesis question is as follows:

Which factors promote and hinder interprofessional collaboration between crisis centers and the police?

This study is based on qualitative research interviews of small groups. The respondents are the employees of four crisis centers and the police coordinator of family violence in a municipality in Norway.

Due to laws that have changed and the centralization of the police, the working situation of the employees of the crisis centers and of the police have changed quite a bit the last ten years. The crisis center law (2008), "Police Reform 2000" and the newly established position as police coordinator of family violence (2002) are some of the changes that have influenced their collaboration. The municipality is now responsible for running the crisis centers, since the earmarked fundings from the federal government has been cut. At the same time, the new law expects that all crisis centers will include the offer of living space for abused men and their children.

The cooperation reformbill St. m 47 (2008-2009) has indirectly influenced the abovementioned collaboration, because the municipalities are strongly encouraged to collaborate across municipality borders. It is not feasible, nor desirable, to establish a crisis center in each municipality, but the law states that all inhabitants shall be offered the same services.

A synthesis of organizational and cognitive theory was used in the analysis of the thesis question. This analysis indicated problem areas that could pose a challenge to both parties of this study. The information gathered from the interviews was utilized to create a motivational model which shows what the respondents believe are important points when it comes to the interprofessional collaboration between crisis centers and the police.

Innholdsfortegnelse

Summary	iii
Sammendrag.....	ii
1.0 Innledning	1
1.1 Bakgrunn.....	1
1.1.1 Vold i nære relasjoner	3
1.2 Problemstilling.....	4
1.2.1 Lovgivning og økonomiske rammer.....	5
1.2.2 Holdninger – hvilken rolle spiller de?.....	6
1.2.3 Kompetansespørsmålet	7
1.3 Anonymisering og avgrensing.....	8
2.0 Kontekst	9
2.1 Krisesentrene	10
2.2 Familievoldskoordinator.....	10
2.3 Barn og vold – juridisk utvikling	11
2.4 Kvinner og vold – juridisk utvikling.....	12
2.5 Samarbeid	13
2.5.1 Profesjonsetikk.....	13
2.5.2 Politiets utfordringer	13
2.6 Andre studier	14
3.0 Teori	16
3.1 Hva er samarbeid?.....	16
3.1.2 Kompetanse	17
3.2 Analytisk rammeverk	17
3.2.1 Systemiske determinanter	17
3.2.2 Organisatoriske determinanter.....	17
3.2.3 Relasjonelle determinanter.....	18
3.3 Organisasjonsteori.....	19
3.4 Kunnskap, verdier og regler	21
3.4.1 Holdninger er viktige i samarbeid.....	21
3.4.2 Kommunikasjon	22
3.4.3 Hvordan få til et godt tverrfaglig samarbeid?	23
3.5 Kompetansebegrepet.....	24
3.5.1 Kunnskapspyramiden og politiet	26
3.6 Oppsummering.....	26
4.0 Forskningsprosessen og valgene underveis	27
4.1 Veien frem til problemstilling.....	27
4.2 Forskningsdesign	28
4.3 Sekundærdata.....	29
4.4 Utvalgelse av case	30
4.5 Det kvalitative forskningsintervjuet.....	31
4.5.1 Intervjugrupper.....	32
4.5.2 Hvem er respondentene?	33
4.5.3 Intervjuguide	34
4.5.4 Gjennomføring av forskningsintervjuet	34
4.6 Bearbeidelse av informasjonen.....	36
4.7 Etiske vurderinger, konfidensialitet og frivillighet.....	37
4.8 Validitet og Reliabilitet.....	38

5.0 Funn	40
5.1 Hva sier lovverket om samarbeid?	40
5.1.2 Kan vi lære av andre land?	41
5.2 Hovedproblemstilling	43
5.2.1 Forskningsspørsmål 1	44
5.2.2 Politireform 2000	45
5.2.3 Samarbeidsavtale	48
5.3 Forskningsspørsmål 2	50
5.3.1 Holdninger skapes	51
5.3.2 Holdninger på ledernivå	53
5.5 Forskningsspørsmål 3:	55
5.5.1 Kompetansen på krisesentrene	55
5.5.2 Kunnskapsnivå på krisesentrene	56
5.3 Kompetansen i politiet	58
6.0 Analyse/Drøfting av funn	61
6.1. Mot samme mål?	61
6.2 Motivasjonsmodell	62
6.3 Lover og økonomi	64
6.2 Holdninger og samarbeid	68
6.2.1 Politibetjenter og krisesenteransatte	71
6.2.2 Samfunnet og administrasjon	72
6.2.3. Makt og samarbeid	74
6.3 Kompetanse og samarbeid	75
6.3.1 Hva skjer?	76
6.3.2 Tverrfaglig kompetanse	78
6.5 Oppsummering	79
7.0 Oppsummering av hovedfunn	82
7.1 Relasjonelle faktorer	83
7.2. Avslutning og veien videre	85
8.0 Litteraturliste	87
9.0 Vedlegg	89
Samtykkeerklæring	90

1.0 Innledning

Tverrfaglig samarbeid er noe de fleste mennesker deltar i; noen på nært hold i forbindelse med arbeidet sitt, mens andre erfarer det når de har pårørende på sykehus eller de opplever en form for livskrise. Samhandling er viktig på alle plan i samfunnet, men mest aktuelt er det for større virksomheter og etater innenfor helse- og sosialsektoren. Der forskjellige profesjoner møtes for sammen å hjelpe mennesker håndtere sine problemer eller sykdommer vil uten tvil bli påvirket av faktorer som fremmer og hemmer tverrfaglig samarbeid.

Med bakgrunn fra mitt arbeid på et krisesenter der man daglig samarbeider med andre etater og individer, er det interessant å se på hvilke faktorer som fremmer og hemmer det tverrfaglige samarbeidet. Kriesesentrene samarbeider tett med NAV, skolevesenet, helsevesenet og politiet. De tre førstnevnte instansene har skriftlige avtaler med krisesentrene og har ifølge respondentene jeg intervjuet, et godt fungerende samarbeid. Mitt inntrykk er at det til tider kan oppstå misforståelser og problemer i samarbeidet mellom krisesentrene og politiet, noe som bidro til at jeg ville sette temaet tverrfaglig samarbeid på dagsordenen.

Interessen min i tverrfaglig samarbeid vokste ut av mine erfaringer som ansatt på et krisesenter. Min masterutdannelse innenfor dette fagområdet begynte i 2009, som var oppstart for andre kullet ved Høgskolen i Østfold. Tidligere har jeg studert psykologi og tok en Bachelorgrad fra University of Tennessee, USA.

1.1 Bakgrunn

Drivkraften bak denne oppgaven er min interesse i temaet samarbeid mellom krisesentre og politiet. Denne interessen er basert både på egne erfaringer, psykologisk faglig grunnlag og av mellommenneskelige årsaker. Etter at jeg var ferdig med min bachelorgrad i psykologi, arbeidet jeg som frivillig miljøterapeut i tre år i USA. Familien flyttet så til Norge i 2007. Min neste arbeidsplass ble ett krisesenter i Norge i 3 år, og nå er jeg ansatt på en annen arbeidsplass som ikke har noen befatning med krisesentrene. Jeg har lenge lurt på hvorfor mennesker har en bestemt oppførsel, hvorfor noen viser

mer høflighet og respekt overfor andre og hvorfor noen mennesker er så opptatt av makt i et mellommenneskelig forhold. Lover og reguleringer påvirker og forandrer hverdagen til mennesker både i jobb sammenheng og som privatpersoner. Så faktorene som påvirker et tverrfaglig samarbeid på godt og vondt er hovedtema for denne oppgaven

Oppgaven tar for seg samhandlingen mellom de enkelte ansatte på krisesentrene og i politiet og hvordan de som individer utøver arbeidet sitt. Det vil bli trukket frem hva som motiverer til samarbeid, hvilke holdninger individene har til hverandre og til systemet de jobber i. I tillegg diskuterer jeg hvilke rammer som eksisterer for utøvelsen av deres arbeid. Til slutt ser jeg på krisesentre og politiet som to større enheter som skal samarbeide, og diskuterer hva som foregår på ledernivå, og hvilke rammer og føringer som påvirker ledernes arbeid.

Kommuner er blitt pålagt å samarbeide på tvers av kommunegrensene etter at Kriesesenterloven og St. m 47 ble introdusert i 2008, iverksatt henholdsvis i 2010 og 2012. Det ble lagt forskjellige politiske og økonomiske føringer og rammer som påvirker tverrfaglig samarbeid. Det betyr at samarbeidet må skje på flere forvaltningsplan. Kommuner må samarbeide tettere enn før, og både staten og kommunene er oppfordret til å arbeide tverrfaglig og tverretatlig. Denne tverrfaglige samarbeidsformen skjer både på lederplan og lengre nedover i organisasjonene der de ansatte arbeider med klienter. Kriesesentrene er ikke direkte omtalt i St. m 47 (2008-2009), men blir likevel påvirket av den, på grunn av samarbeidet på tvers av kommunegrensene. I tillegg må sentrenes samarbeidspartnere forholde seg til denne Stortingsmeldingen.

Som ansatt på et kriesesenter er det viktig å kunne samarbeide med mange forskjellige mennesker og instanser. Det er ikke kun forskjellige profesjoner man må kunne forholde seg til, men også kulturer, tradisjoner, religioner og livssyn som kan virke fremmede. Interessen for samarbeidet som kriesesentrene har med offentlige instanser som for eksempel politiet, ble vekket etter at en ansatt på kriesesenteret hadde en opplevelse med flere betjenter og ledere innenfor politiet, der man ikke klarte å samarbeide optimalt. Ut av dette ble ønsket mye sterkere om å utforske nærmere det komplekse samarbeidsforholdet mellom kriesesentre og politi. Arbeidet mitt på kriesesenteret har

kommet på avstand, siden mitt ansettelsesforhold var slutt for noen år siden. Dette har skapt en distanse som er fordelaktig når man forsker, men min kunnskap om arbeidet som gjøres på et krisesenter er fortsatt tilstede. Sentralt i denne oppgaven står det som binder krisesentrene og politiet sammen, nemlig vold i nære relasjoner.

1.1.1 Vold i nære relasjoner

Vold i nære relasjoner er ett tema som ikke er av interesse kun for de som jobber innenfor feltet, som politi, barnevern, krisesenteransatte og helsepersonell, men også for befolkningene generelt. Bred mediadekning rundt dette problemet, og informasjon om hvor man kan få hjelp om man opplever vold innenfor familien, betyr at vold i nære relasjoner har blitt satt på dagsordenen flere steder. Flere leger er blitt oppmerksomme på faresignalene og har lettere for å gjenkjenne symptomene på menn og kvinner som blir utsatt for vold. Skolene har fått god informasjon om hva de skal være på utkikk etter når det gjelder tvangsekteskap og kjønnslemlestelse. Interessen er blitt fanget opp av mange mennesker, ikke minst politikere.

Forhenværende justisminister Knut Storberget (Justisminister 2005-2011) engasjerte seg sterkt i dette tema og skrev og publiserte en bok som heter "Bjørnen sover" (2007). Dette er en bok som beskriver en familie der faren ofte blir sint og utagerende og forteller hvordan dette påvirker resten av familien. Storberget var også med på å utforme den nye Krisesenterloven av 2008. Han fikk med seg flere politikere til å se nærmere på fenomenet vold i nære relasjoner. Dette påvirket samfunnet forøvrig, og media tok tak i problemstillingen og begynte å skrive mer detaljert om denne "skjulte" volden.

I 2007 hadde avisen Verdens Gang en reportasjeserie om kvinner som hadde blitt drept av sine ektemenn i Norge (Sæther et al 2007). Det kom frem at 72 kvinner hadde blitt drept av sine ektefeller eller partnere siden 2000. Avisen publiserte bilder av disse kvinnene, noe som ble oppfattet som krenkende og sårende for noen, mens andre syntes det var flott at disse drapsofrene ikke kun var en statistikk, men at man ved å se på bilder av dem, ble minnet om at disse tallene representerer mennesker. Reportasjeserien var meget oppsiktsvekkende og skapte stor debatt rundt temaet vold i nære relasjoner. Stormen av artikler som ble skrevet i kjølvannet av reportasjeserien ga

uttrykk for både kritikk, ros. Folk uttrykte vantro for at slike mord kunne skje i Norge og de viste empati for de sørgende familiene. Enkelte syntes ikke at bildene skulle vært offentliggjort, andre mente det var et meget bra tiltak som satt søkelyset på hvor vanlig vold i nære relasjoner er. Det var både frustrasjon og håpløshet mange opplevde når det ble klart at dette ikke rammet kun utenlandske innvandrerfamilier, fattige eller de med seriøse mentale sykdommer. Dette kunne ramme hvem som helst.

Reportasjeserien i Verdens Gang (2007) fokuserte på at de som ble drept var vanlige kvinner og deres ektemenn ble oppfattet som normale menn som var i jobb, hadde barn og levde et vanlig, normalt liv. Disse artiklene var med på å minimalisere skammen for ofrene og deres familier og bidro til å åpne for dialog når det gjelder vold mellom ektefeller. Lærere ble oppmerksomme på at de hadde barn i klassen som opplevde vold hjemme, og man begynte å ane at dette problemet var langt mer utbredt enn først antatt. Åpenheten rundt dette tema førte til at helsepersonell og politibetjenter ble bedre trent i å se resultatet av psykisk og fysisk vold mot andre.

Åpenhet og større kunnskap har ført til bedre samarbeid og forståelse mellom instansene som arbeider for å hjelpe voldsofre i Norge. Samtidig kan det være lett å hevde at siden flere er med på fagdager og deltar på kurs, så har instansenes ansatte nok kunnskap og kompetanse til å samarbeide godt med andre. Denne studien vil utforske dette nærmere ved å se på det tverrfaglige samarbeidet mellom politi og krisesentre. Dette omfatter samarbeidet på individnivå, ledernivå, og forvaltningsnivå.

1.2 Problemstilling

To instanser som består av yrkesutøvere med forskjellig faglig bakgrunn og profesjon er pålagt å samarbeide etter beste evne. De arbeider med å fokusere på et felles mål, men har muligens forskjellige måter å nå dette målet på. Fokuset i denne studien er det tverrfaglige samarbeidet mellom krisesentre og politietaten. Rett etter at temaet for oppgaven var etablert, ønsket jeg å utforske hvordan tolkningen av taushetsplikten påvirket dette samarbeidet. Det ble raskt klart at problemstillingen burde utvides til å gjelde flere faktorer som kan fremme og hemme samarbeidet. På bakgrunn av dette har problemstillingen blitt:

Hvilke faktorer fremmer og hemmer tverrfaglig samarbeid mellom krisesentre og politiet?

Denne problemstillingen er ganske stor og favner for mye i forhold til omfanget av denne oppgaven, så det ble viktig å finne noen avgrensninger og retningslinjer, samtidig som de viktigste faktorene i denne problemstillingen belyses. Derfor er det blitt tatt i bruk tre forskningsspørsmål som dekker forskjellige aspekter når det gjelder tverrfaglig samarbeid. Spørsmålene inkorporerer flere analytiske nivåer, organisatoriske elementer samt mellommenneskelige forhold.

De underliggende forskningsspørsmålene er som følger:

1. Hvordan påvirker lovgivning og økonomiske rammer samarbeidet mellom instansene?
2. Hvordan påvirkes samarbeidet av holdninger og oppfattelse man har av hverandre?
3. Hvordan påvirker kompetansenivået på de ansatte samarbeidet mellom politi og krisesenter?

1.2.1 Lovgivning og økonomiske rammer

Det første forskningsspørsmålet er sentralt fordi det de siste årene har skjedd en utvikling med hensyn til tverrfaglig samarbeid, økonomiske rammer og Krisesenterloven som ble lansert i 2008 med iverksettelse i 2010. I etterkant av disse lovendringene har driften av krisesentrene gjennomgått en forandring. Det er blitt påbudt å ha et likeverdig tilbud til både menn og kvinner. Flere krisesentre har derfor ansatt menn som miljøarbeidere og sosionomer. I tillegg har økonomiske rammer blitt forandret, slik at det er blitt slutt på øremerkede midler til kommunene for drift av krisesentre. Istedenfor blir penger overført fra staten til kommunene via det regulære kommunale budsjettet.

De fleste kommuner har allerede etablerte samarbeidsrutiner med krisesentrene, og regjeringen ønsker at kommunene skal styrke samarbeidet seg i mellom og fortsette med å tilby et godt krisesentertilbud til kvinner og menn. Dette kommer frem i

Krisesenterloven (2008). Samhandlingsreformen (St. m 47, 2008-2009) setter pasienten, eller brukeren, i sentrum. Samtidig pålegger krisesenterloven (2008) at voldsofrene i hver kommune skal tilbys likeverdig hjelp i form av et midlertidig sted å bo, tilbud om samtaler, og andre ressurser som er vanlig å tilby på et krisesenter. Ifølge websidene på regjeringen.no er det per i dag krisesentertilbud i samtlige fylker, men på landsbasis er antallet skjevt fordelt. For eksempel har Nordland fylke 8 krisesentre, mens Oslo kun har ett.

Allerede før Krisesenterloven ble iverksatt i 2010 og Samhandlingsreformen i 2012, hadde det skjedd endringer i strukturen av politietaten. I 2000 ble det satt fokus på hvordan politiet kunne effektivisere arbeidet sitt. Sentraliseringen av politiet skjedde i Norge ved hjelp av "Politireform 2000", og politietaten opprettet en sentralisert vaktsentral i én by i hvert politidistrikt. En del endringer har kommet i kjølvannet av denne reformen, både når det gjelder informasjonsflyt, ressursbruk og fysisk distanse. De fleste ansatte på krisesentrene hadde sterke meninger om denne reformen, som vil komme tydelig fram i senere kapitler.

Neste store forandring som skjedde var i Juli 2002. Da ble stillingen som familievoldskoordinator opprettet ved alle politidistrikter i Norge. Disse skal hjelpe til med å koordinere samarbeidet mellom politiet og krisesentrene og andre etater. Ofte er politiet den første instansen som voldsofferet kommer i kontakt med før de snakker med noen på et krisesenter. Det er derfor viktig at politibetjenter har kunnskap om krisesentrene og deres arbeid, samtidig som det kreves kompetanse i hvordan man stiller spørsmål til disse voldsofrene, som noen ganger inkluderer barn. Det er viktig at alle som skal samarbeide til beste for voldsofrene har respekt for hverandre og for den kompetansen som er unik for hver arbeidsplass.

1.2.2 Holdninger – hvilken rolle spiller de?

Det andre forskningsspørsmålet ser på holdninger man har til hverandre og hvordan disse kan bidra til å fremme eller hemme samarbeidet. Det er flere faktorer som har en innvirkning på holdninger og oppfattelser av medlemmer i en annen gruppe. Dette kan dreie seg om verdier, normer og forskjeller i organisasjonskulturen som er rådende i de to instansene. En samarbeidspartner skal være noen man har tillitt til, som man har

gjensidig respekt for som menneske og kan stole på at de har fagkunnskapen som trengs for å utføre en god jobb.

I tillegg undersøkes det nærmere om partene er vennlig innstilt til selve samhandlingen. Det diskuteres om forskjellige hjelpeinstanser kan og burde ha samme mål. Politiet vil gjerne få arrestert en som har begått en kriminell handling, drive med etterforskning og om ressursene tillater det – forebygging av kriminelle handlinger. Krisesentrene tilbyr et akutt oppholdssted for kvinner, menn og barn som har blitt utsatt for psykisk eller fysisk vold. De ønsker å beskytte voldsofferet fra overgriperen og hjelpe dem med å greie seg økonomisk og emosjonelt på egenhånd. Hvordan dette skal gjennomføres er avhengig av kunnskap og kompetanse samt forståelse for andre instanser.

1.2.3 Kompetansespørsmålet

Det tredje forskningsspørsmålet omhandler utdannelse og erfaring som konstituerer kompetansenivå hos begge partene. Ulike kompetansenivå og graden av forståelse for den andres mål og oppgaver kan påvirke samhandlingen. Likeså kan forventninger man har ovenfor samarbeidspartneren være feilaktige eller for høye. Ulike erfaringer og mål kan bidra til forskjellige virkelighetsoppfatninger som kan prege samarbeidet.

Forventningen om hvordan et tverrfaglig samarbeid bør se ut, påvirkes av kunnskap om sin egen organisasjon så vel som kunnskap om de man skal samarbeide med. Min antagelse er at måten man uttrykker denne forventningen og kunnskapen på kan føre til knallbra samarbeid eller til brudd på kommunikasjon og dermed forårsake ett brudd på videre samarbeid.

Vold i nære relasjoner er et tema som for enkelte kan være vanskelig å diskutere. Selv for de som står i innviklete situasjoner til daglig kan det kjennes vanskelig å være åpen og ærlig om samarbeidsaspektet. Temaet kan oppfattes som emosjonelt krevende, og det kan sette mange følelser i sving. Da er det viktig at man har kompetanse i faget og deler sine erfaringer, enten de er høstet selv eller lært av andre.

1.3 Anonymisering og avgrensing

Respondentene fra krisesentrene ga uttrykk for at de ikke ønsket å si noe som kunne oppfattes som kritikk eller uvilje mot politiet som samarbeidspartner. Denne frykten for å kunne skade et videre samarbeid var hovedårsaken til ønsket om å anonymisere både personer og stedsnavn i denne oppgaven. En annen tungtveiende grunn var min arbeidserfaring på et av krisesentrene. Det var viktig at de ansatte fikk uttale seg fritt og uten å tenke på mitt tidligere kollegaforhold. Det samme gjaldt politiets del. Respondentene skulle kunne snakke fritt og uten tanke på eventuelle kommentarer eller reaksjoner fra andre på deres utsagn.

Fylket er heller ikke nevnt ved navn. Det hadde vært enkelt å finne ut hvem som var respondenter i denne studien, hvis stedet hadde blitt navngitt. For at hver enkelt respondent skulle kunne snakke fritt og gi uttrykk for sine egne meninger og holdninger, var det avgjørende å anonymisere så mye som mulig.

Det er mange faktorer som fremmer og hemmer et samarbeid mellom ulike instanser. Det var viktig for meg å vise at tverrfaglig samarbeid skjer på tvers av profesjoner, mellom ledere og regulære ansatte og mellom to eller flere etater. Noen ganger er det på et likeverdig nivå mellom ledere, andre ganger kan det være mellom leder i en etat og ansatt i en annen etat. Fokuset i denne oppgaven er de faktorene som jeg mener har mest innflytelse på samarbeidet. Jeg kom frem til disse faktorene ved hjelp av et tankekart, der tre forskningsspørsmål ble sentrale og avgrensingen av selve oppgaven ble klar. Før faktorene blir analysert og drøftet, er det viktig å bli kjent med de organisasjonene som er involverte i denne studien i tillegg til lover, stortingsmeldinger og andre skriv som har preget utviklingen av samarbeidet mellom krisesentrene og politiet.

2.0 Kontekst

Dette kapittelet gir bakgrunnsinformasjon om partene og hvordan de har samarbeidet med hverandre tidligere. Her presenteres også utviklingen av enkelte lover, samt en rask oversikt over samfunnsutviklingen når det gjelder synet på vold i nære relasjoner. Denne informasjonen setter det tverrfaglige samarbeidet inn i en kontekst, slik at det blir enklere å forstå sammenhengen mellom forskningsspørsmålene. For å kunne lykkes med tverrfaglig samarbeid, mener jeg det er viktig å se på dagens situasjon i et historisk perspektiv. Ved å se på lover, holdninger og kunnskap slik de var for flere tiår siden, og på forandringene som har skjedd, blir det enklere å analysere nåtiden. Sekundærdata som benyttes i denne oppgaven fungerer som et grunnlag for å se på de nye lovene, reglene og anbefalingene som er iverksatt for å bedre tverrfaglig samarbeid.

For å forstå samarbeidet mellom krisesentrene og politiet, er det viktig å få en fornemmelse av hva som styrer den enkelte enhet, hva det overordnede målet er for enheten og hvordan disse har blitt enige om å samarbeide for det beste for klienten. Er samarbeidet lovpålagt, eller skjer det på frivillig basis? Hvordan har holdningene endret seg over tid, og har det hatt betydning for utformingen av lover og Stortingsmeldinger? Dette kapittelet inkluderer materiale fra studier og rapporter som gir informasjon om lovendringer, holdninger og kunnskapsnivå innenfor feltet vold i nære relasjoner. Ved å ta denne informasjonen med i analysen og drøftingen av empirisk data vil det føre til at besvarelsen av forskningsspørsmålene blir grundigere og studien får økt troverdighet.

Her følger en presentasjon av krisesentrene og deres oppgaver samt en beskrivelse av stillingen som familievoldskoordinator som er tilknyttet politiet. Jeg har valgt å fokusere på familievoldskoordinatoren som representant for politietaten, siden den personen har blitt utpekt som bindeledd mellom krisesentrene og politiet. Dette er hovedaktørene i denne oppgaven, og det er viktig å få bakgrunnsinformasjon om dem for å kunne forstå problematikken som påvirker samarbeidet mellom dem.

2.1 Krisesentrene

Krisesentre har eksistert i Norge siden begynnelsen av 1980-tallet. Kvinnebevegelsen ønsket å rette søkelyset på volden som har blitt påført enkelte kvinner i sine egne hjem av ektemenn og fedre, og ønsket å yte hjelp til disse. Bemanningen på krisesentrene de første tjue årene besto av kvinner som ønsket å hjelpe andre kvinner, og de gjorde det uten å få lønn. Noen steder var det kun tilgang til telefonsamtaler, andre sentre kunne tilby en leilighet til kvinner som måtte rømme hjemmefra på grunn av vold. Følelsen av samhold og fellesskap mellom kvinner var en sterk pådriver for å få til et samlet tilbud for kvinner. Det var ikke før samfunnet så på dette problemet som en sak som angikk alle, at krisesentrene ble noe mer organisert. Krisesentrene tilbyr nå også hjelp og assistanse til mennesker som har vært offer for menneskehandel, tvangsekteskap, og psykisk og fysisk vold fra nærmeste familie. I tillegg samarbeider krisesentrene ofte med incestsentre – eller har dette tilbudet flettet inn i sitt generelle dagtilbud.

2.2 Familievoldskoordinator

I 2002 sendte politidirektoratet ut et rundskriv (Rundskriv nr. 02/018) til alle landets politidistrikter som ber hvert enkelt distrikt å etablere en stilling som familievoldskoordinator. Hva denne stillingen innebærer ser vi i samme rundskriv der politidirektoratet gir noen føringer for arbeidet, som her gjengis i sin helhet:

Familievoldskoordinator skal

- *Tillegges koordinerende ansvarsoppgaver for politidistriktets samlede innsats for å redusere familievold.*
- *Være en ressursperson for driftsenhetene og aktuelle avdelinger ved å bidra til en helhetlig, ensartet og god kvalitativ behandling*
- *Være oppdatert på distriktets satsning på området og fremme forslag om rutiner og metodeutvikling.*
- *Bistå i kompetanseoppbyggende arbeid ved driftsenhetene og aktuelle avdelinger samt utgjøre en støtte for kontaktpersoner og etterforskere.*
- *Ha god kunnskap om andre etaters, institusjoners og organisasjoners mulighet til å bidra med adekvat oppfølging og være en ressursperson i kontakten mellom politi og volds ofre.*
- *Være initierende i arbeidet med etablering av gode samarbeidsrutiner med andre etater, institusjoner og organisasjoner med tilknytning til voldsproblematikk. Politidirektoratet 02/018 (side 2)*

Selv om politikerne, eller staten, viser stor interesse for temaet vold i nære relasjoner, har det ikke vært uten problemer å implementere og prioritere denne stillingen i alle politidistrikt. Mange betjenter beholdt sin opprinnelige stilling, men måtte også arbeide som voldskordinator i tillegg til å være etterforsker. Ifølge en rapport fra NKVTS (2004) betyr dette i praksis at koordinatordelen ofte blir nedprioritert. I fylket som blir belyst i denne oppgaven har familievoldskordinatoren i politidistriktet ingen ekstraplikter som etterforsker. Familievoldskordinator er en mellomlederstilling innen etaten og stillingen dekker hele politidistriktet. Enkelte ganger innebærer dette at koordinatoren etablerer et samarbeid med krisesentre utenfor fylket, fordi distriktene ikke alltid sammenfaller med fylkesgrensene.

2.3 Barn og vold – juridisk utvikling

Tidligere ble kone og barn ble sett på som eiendeler ifølge lovgivningen. Da var det vanskelig for ofrene av vold i familien å bli sett av andre. Det var nesten umulig å få hjelp av lege, prest eller politi. Men lovverket endret seg med tiden. Det er interessant å merke seg at det offentlige ganske tidlig kom på banen når det gjaldt å beskytte barna fra vold i familien.

På regjeringens nettsider er det mulig å lese om utviklingen av lover som omhandler vold i nære relasjoner. Det begynte med vergerådsloven i Norge som ble etablert i 1900, og var den første barnevernlov både nasjonalt og internasjonalt. Vergerådet besto av 7 medlemmer, hvorav en prest var fast medlem. Hovedoppgaven til rådet var å ivareta oppvekstforholdene til barn under 16 år. Vergerådet kunne fradømme en eller begge foreldrene råderett over barnet. Men med tiden var det færre og færre av vergerådene som var i virksomhet. I 1947 ble det nedsatt en barnevernkomité, som fikk i oppgave å revidere barneloven. 17. Juli 1953 ble den første "Loven om Barnevern" vedtatt av Stortinget. Denne loven kombinerte bestemmelsene i vergerådsloven, forsorgsstyreløven, helserådsloven og skoleloven. Deretter har det vært foretatt enkelte endringer på 90-tallet og senest i 2000.

2.4 Kvinner og vold – juridisk utvikling

Parallelt med utviklingen av lovverket som beskytter barna, oppnådde kvinner å få stemmerett i 1913. Likestillingsloven og familieloven har også bidratt til å fremme et mer positivt syn på kvinner og deres stilling i samfunnet.

Lovverket har endret seg i takt med at samfunnet forøvrig har forandret sitt kvinnesyn og holdningen til ekteskap, likestilling og menneskers egenverd. Før 1960-tallet, når en mann og kvinne giftet seg, var det mer som en transaksjon av eiendomsrett (kvinnen) som ble overført fra en mann (faren) til en annen mann (ektemannen). Etter denne transaksjonen, var det ektemannens ansvar å ta seg av sin kvinne og eventuelle barn. Hvis han ikke tok seg av dem på en god måte var det kvinnens lodd å bære sin skam i stillhet. Hvis det skjedde at en kvinne mishandlet sin mann, var det ennå mer tabubelagt for ham å snakke om dette. Derfor ble vold i nære relasjoner ofte omtalt som husbråk eller krangel. Hvis politiet ble tilkalt, ble mannen en sjelden gang sendt i fyllearesten en natt, eller så måtte han love å ikke slå kona lenger – i hvert fall ikke mens barna så på. Volden i nære relasjoner ble ikke oppfattet som "virkelig" vold. Det ble sett på som noe som skjedde fra tid til annen, og som eier av en gjenstand/kvinnen var det lov å behandle den gjenstanden slik man ville.

På tross av stemmerett, likestillingsloven og kjønnskvolterering var det først i slutten av 70-årene og begynnelsen av 80-årene at feminismen slo gjennom hardt nok til å kunne opprette de første krisesentrene i Norge. Dette tilbudet henvendte seg først og fremst til kvinner men det ble raskt klart at barna burde inkluderes i krisesentertilbudet. I 2012 ble også mennene innlemmet i tilbudet som krisesentrene har til befolkningen generelt. Før krisesenterloven (2008) ble etablert, fikk krisesentrene støtte fra kommunen i henhold til lov om sosiale tjenester. Men støtte til krisetiltak var ikke en lovpålagt tjeneste, så det ga enkelte kommuner ett smutthull dersom de ikke så seg i stand til å finansiere krisesentre i sin kommune.

2.5 Samarbeid

Ett utvalg fra regjeringen kom med en anbefaling for tjenester til kvinner og barn utsatt for vold i nære relasjoner. Der står det blant annet:

- *Tverrfaglig samarbeid har forankring i én etat/organisasjon og hvor denne besitter tilstrekkelig ressurser, kompetanse og tilgjengelighet til å ivareta dette ansvaret.*
- *Samarbeidet forankres på alle nivå, også ledernivå.*
- *Samarbeidet formaliseres gjennom skriftlig mandat som forplikter organisasjonene/instansene. Innhold, målsetting og ansvars plassering for tverrfaglig samarbeid må klart fremgå av styringsdokumentene.*
- *Kunnskapsnivået hos hjelpere og behandlere om taushetspliktreglene heves gjennom opplæringstiltak. (Justisdepartement 11.7.8)*

Med andre ord betyr dette at det skal foreligge en skriftlig avtale mellom politiet og samarbeidsparten, som i dette tilfelle er krisesentrene. I tillegg pålegger det et ansvar for å sikre kompetanse og tilgjengelighet.

2.5.1 Profesjonsetikk

Profesjonsetikk har mulighet til å påvirke samarbeidet mellom krisesentre og politiet, fordi det kan oppleves at partene står ulikt med hensyn til makt. I kapittel 3 skriver Christoffersen (2005) om profesjonsetikk som dømmekraft. Han sier at det er tre kjennetegn ved profesjonsetikk, nemlig møtet med mennesker, at dette møtet er handlingsorientert og til slutt at det er faglig kompetanse som ligger til grunn for møtet. Det er viktig å huske på at det ikke alltid er frivillighet som bringer partene sammen til et møte. Ofte tenker man slik i forhold til en pasient, rusmisbruker eller annen som ser seg nødt til å få hjelp av en profesjonell. Denne oppgaven fokuserer på forholdet mellom politi og krisesentre, der det er en forutsetning at begge parter er likestilte. Spørsmålet om holdninger man har til hverandre kan hjelpe til med å finne svaret om partene føler seg likeverdige eller ikke.

2.5.2 Politiets utfordringer

Det er mange faktorer som har endret og påvirket samarbeidet mellom krisesentrene og politiet. Politietaten har hatt utfordringer for at de skal jobbe mer effektivt. Dette har resultert i flere sammenslåinger av politidistrikter over hele landet, og en sentraliseringspolitikk som enkelte mener har påvirket samarbeidet. I tillegg har

kriminaliteten i Norge vært økende på flere områder de siste ti-årene. Ifølge Politidirektoratets rapport "Politiet mot 2020" hevdes det at

I forhold til befolkningsøkningen er politiet svekket de senere årene. For at etaten ikke skal svekkes ytterligere må politiets bemanning og kompetanse følge befolknings- og samfunnsutviklingen (Politiet mot 2020, 2009, side 6).

Rapporten sier videre at politidekningen bør heves fra 1,8 til minst 2,0 politiårsverk pr. 1000 innbyggere. Det betyr at etaten trenger 2700 nye politiårsverk frem til 2020.

Rapporten sier videre at det er ventet en sterk befolkningsvekst, økt innvandring og urbanisering som gir grunn til å anta at kriminaliteten vil øke. Antall unge i aldersgruppen 15 – 29 år koblet med økende alkoholkonsum blant unge, krever særlig satsing på forebyggende arbeid. Politiet kan rapportere om følgende forandringer de siste 25 år:

- Økt kriminalitet/flere anmeldte lovbrudd
- Økning i befolkningen på om lag 15%
- Økt oppgavekompleksitet, herunder mer kompleks kriminalitet og etterforskning
- Økt oppgaveportefølje og flere forvaltnings- og kontrolloppgaver
- Redusert arbeidstid pr. ansatt (pga ny arbeidsmiljølov, flere fridager, økt opplæringsvirksomhet) (Politiet mot 2020, 2009, side 25)

Politiet må håndtere vold mellom forskjellige gjenger, vold og kriminalitet i rusmisbrukermiljøene i tillegg til å være støttespillere for miljøer med sterke kulturforskjeller, håndtere trafikkulykker og terroraksjoner. Antall ansatte i politietaten har som nevnt ikke økt i takt med de forskjellige utfordringene de står overfor, og det kan derfor antas å være vanskelig å finne tid og anledning til å pleie et godt samarbeid med krisesentrene. De nevnte forandringene i samfunnet som direkte påvirker politietaten og dens funksjoner og arbeidsoppgaver kan derfor også bli til faktorer som påvirker samarbeidet mellom krisesentre og politi.

2.6 Andre studier

Ved å se på studier og rapporter som behandler temaet vold i nære relasjoner og som har blitt skrevet på et tidligere tidspunkt, fikk jeg en pekepinn om hvordan disse studiene var blitt gjennomført, hva slags spørsmål som ble stilt og hvor det var "hull" i

kunnskapen. Dette ble et godt grunnlag for å lage mine egne spørsmål til intervjuguiden. I "En statusrapport om krisesentrene" skrevet av Jonassen og Stefansen (2003) er det lagt ved spørreskjemaer som ble brukt i utarbeidelsen av rapporten. Der belyses det eksempelvis hvilke instanser krisesentrene samarbeider med, hvor fornøyde de er med dette samarbeidet og om man har en person man gjerne forholder seg til. I den nevnte rapporten ble spørreskjemaene kun sendt til lederne for krisesentrene, men til gjengjeld ble de sendt ut til samtlige sentre i Norge. Dette gir et godt, kvantitativt grunnlag for å se på spørsmålene som blir tatt opp i min oppgave. Det blir interessant å se om mine funn har samsvar med de funn som ble gjort av Jonassen og Stefansen i 2003. Ifølge Jonassen et al (2008:137) ønsker 60% av lederne på krisesentrene mer kunnskap om politiarbeid. Om lag 40% av lederne på krisesentrene uttalte at de hadde behov for mer kunnskap om samarbeidskompetanse (2008:138).

I 2008 ble det lagt frem en Odelstingsproposisjon for å få lovfestet krisesentrene, og desentralisere ansvaret for driften av sentrene til kommunene. Selv om krisesentrene har tatt imot voldsofre og jobbet på tvers av kommune- og fylkesgrensene i mange år, er samarbeidet nå blitt lovregulert. Krisesentrene er underlagt kommunene og må samarbeide på tvers av kommunegrensene for å oppnå god dekning til alle som har behov for dette. Lovverket og reglene ble endret når krisesenterloven ble iverksatt 1. januar 2010.

Politiet er en del av staten, mens krisesentrene nå er underlagt kommunene. Dette vil si at det er et samarbeid både på tverrfaglig nivå så vel som tverretatlig og på tvers av forvaltningsnivå. Staten har beholdt en hierarkisk organisasjonsmåte med sektorer og departement. Kommunene har gått over til en flatere struktur og benytter andre modeller for å dele inn de forskjellige ansvarsgruppene. Denne forskjellen kan være med på å understreke hvordan de ulike etatene kommuniserer med hverandre og med samarbeidspartneren.

3.0 Teori

I dette kapittelet blir det gitt en oversikt over teori som er blitt benyttet for å diskutere og forklare hva som fremmer og hemmer det tverrfaglige samarbeidet mellom krisesentre og politi. Dette er teorier som inkluderer måter å klassifisere faktorer på forskjellige analytiske nivå (Rodriguez et. al, 2005), organisasjonsteori (Glouberman & Mintzberg, 2001) og læringsteori (Sandell, 1999). Disse teoriene er verktøy som er blitt benyttet av andre forskere i forskjellige studier, og er i så måte utprøvde og gode teorier. Men først kommer definisjonen på noen ord og begreper som er viktige i forståelsen av temaet tverrfaglig samarbeid.

3.1 Hva er samarbeid?

Det er viktig å avklare og definere ordet "samarbeid". Det finnes flere oppfatninger om hva samarbeid betyr. I studien til Rodriguez et.al benytter forskerne definisjonen av D'Amour, (1997), som også deltok i nevnte studie:

"Collaboration in healthcare teams is the process by which interdependent professionals are structuring a collective action towards patients' care needs. This collaborative process is built on a voluntary basis and necessarily implies negotiation. It requires that the parties forego a competitive approach and adopt one based on collaboration, both between professionals and between health care institutions." (Rodriguez et.al, side 133)

Dette kan løst oversettes med at samarbeid innen helsesektoren er en prosess der yrkesutøvere med gjensidig avhengighet bestemmer seg for en kollektiv innsats for å gi omsorg til pasienter. Dette samarbeidet baserer seg på frivillighet og medfører derfor nødvendigvis forhandlinger. Det er en forutsetning at det ikke er et konkurranseforhold og at de ansatte har en holdning basert på samarbeid, både mellom profesjonelle yrkesutøvere og institusjoner.

Begrepet "tverrfaglig samarbeid" defineres i denne oppgaven som en funksjon der to eller flere parter arbeider mot et felles mål. Partene har forskjellig faglig og/eller yrkesbakgrunn. Samarbeidet forutsettes å være frivillig, selv om den kan være lovfestet i en eller begge parters arbeidsinstruks. Denne definisjonen sammenfaller i stor grad med den som er benyttet i studien til Rodriguez et.al. (2005).

3.1.2 Kompetanse

Kompetanse er et begrep som kan defineres på forskjellige måter. I min oppgave definerer jeg kompetanse på denne måten:

$$\text{Erfaring} + \text{Kunnskap} = \text{Kompetanse}$$

Dette sammenfaller ganske godt med kunnskapspyramiden som Sandell (1999) benytter seg av i sin bok. Erfaring er opplevelser som man har reflektert over. Kunnskap er akademisk lærdom man har tilegnet seg på skolen, lest eller undersøkt på egenhånd og observert.

3.2 Analytisk rammeverk

Ved hjelp av forskningsspørsmålene som ble nevnt i innledningen av denne oppgaven, er det mulig å dele inn faktorene som fremmer og hemmer samarbeidet mellom krisesentrene og politiet på forskjellige nivåer. Rodriguez et.al (2005) benytter følgende inndelinger i sin studie: systemiske determinanter, organisatoriske determinanter og relasjonelle determinanter. Jeg har valgt å benytte de samme inndelingene i denne oppgaven.

3.2.1 Systemiske determinanter

Systemiske determinanter er faktorer utenfor organisasjonen som påvirker samarbeid. Dette kan være kulturelle, sosiale eller profesjonelle faktorer. Dette inkluderer også lovverk og regler (Rodriguez et al, 2005). Krisesenterloven fra 2008 har hatt innflytelse på samarbeidet. Det samme har "politireform 2000" som inkluderer sentralisering av politidistriktene og Rundskriv 2 fra politidirektoratet om at alle politidistrikter i Norge skal opprette en stilling som familievoldskoordinator. St. m 47 (2008-2009) påvirker samarbeidet mellom kommunene som indirekte berører samarbeidet mellom krisesentre og politi.

3.2.2 Organisatoriske determinanter

Organisatoriske determinanter beskriver hvordan organisasjonen er bygget opp og fungerer. Dette inkluderer strukturen, ledelsens filosofi og fungering (Rodriguez et al, 2005). Krisesentrene, politietaten, kommunen og staten har forskjellige måter å organisere seg på. Disse instansene har forskjellig målsetning, struktur og myndighet. På

tross av disse forskjellene må de samarbeide. Det er viktig å være klar over forskjellene, og hvordan dette påvirker beslutninger, kommunikasjon og holdninger til hverandre.

Frem til 1992, det året kommuneloven trådte i kraft, var det vanlig for kommunene å være delt inn i sektorer med et tydelig hierarki. Staten var også organisert på den måten. Nå har de fleste kommunene gått over til en mer flat struktur, der det er ingen ledernivåer mellom hver enkelt enhet og rådmannsnivået (42%, ref. Hovik og Stigen, 2008) eller de er organiserte ifølge formålsmodellen og funksjonsmodellen. Staten er fortsatt delt opp i sektorer med et hierarki. Disse forskjellene kan ha en innvirkning på kommunikasjonen mellom stat og kommune fordi kommunen må omsette og fortolke statlige styringssignaler til lokale forhold. Før 1992 var kommunikasjonen innforstått i den hierarkiske relasjonen (Helgesen, 29.11.2011).

De to interesseorganisasjonene som krisesentrene kan være organiserte i, er Kriesesentersekretariatet og Norsk Kriesesenterforbund (NOK!). Begge to er paraplyorganisasjoner som arbeider for å fremme krisesentrenes evne til å mestre alle oppgavene de blir tildelt. NOK! ble opprettet i 1990. Kriesesentersekretariatet ble etablert i 1994 og har nå flere medlemmer enn NOK! Et utsagn fra vedtektene i Kriesesentersekretariatet forklarer hva denne organisasjonen gjør for sine medlemmer.

"Dette er en idealistisk medlemsorganisasjon som skal styrke krisesentrenes arbeid utad, samt øke samarbeidet internt." (Vedtekter). I tillegg sier vedtektene at "Kriesesentersekretariatet skal være et koordineringsorgan og informasjonskontor med kompetanse som medlemssentre, offentlige instanser, forskere og andre interesserte kan henvende seg".

3.2.3 Relasjonelle determinanter

Relasjonelle determinanter beskriver individenes ønske om å samarbeide, tillitt, respekt og kommunikasjon mellom medlemmene (Rodriguez et al, 2005). I tillegg inkluderes i denne oppgaven faktorer som holdninger partene har til hverandre, fysisk nærhet mellom de samarbeidende etatene og kunnskap man har om hverandres profesjon. De menneskelige faktorene som påvirker enhver arbeidsplass har også stor påvirkningskraft når det gjelder samarbeid mellom to eller flere etater. Når det er mye utskifting av personell, sykemeldinger og problemer med å få tak i ansatte per telefon, påvirker dette et godt forhold og samarbeid mellom to etater. Analysen i kapittel 6 vil få

frem hvilken rolle det relasjonelle spiller i oppfatningen om man har et godt fungerende samarbeid med andre eller ikke.

Faktorene som det blir fokusert på i forskningsspørsmålene i denne oppgaven er satt inn i de respektive nivåene på grunnlag av informasjon som ble innhentet under intervjuene. I tillegg kommer sekundærdata som lovverk, rapporter og annen forskning som viser effekten de forskjellige faktorene har på samarbeid. Noen faktorer er blitt plassert i to nivåer fordi disse kan påvirke samarbeidet på mer enn en måte. Andre faktorer kan være plassert på et nivå, men implementeringen av denne faktoren kan føre til konsekvenser som kommer til uttrykk på et annet nivå. Jeg tar opp denne tråden igjen i analysen og drøftingsdelen av dataene.

Følgende tabell viser fordelingen av faktorene på de forskjellige analytiske nivåene. Dette for å illustrere sammenhengen mellom faktorene på en enkel måte.

Tabell 3.1. Fordeling av faktorer på analytisk nivå

Faktorer	Systemisk	Organisatorisk	Relasjonell
Økonomiske og politiske føringer for politi og krisesentre (forskn. Spørsmål 1)	X		
Holdninger og syn på motparten (forskn. Spørsmål 2)			X
Faglig kompetanse hos politi og krisesenteransatte (forskn. Spørsmål 3)	X	X	

3.3 Organisasjonsteori

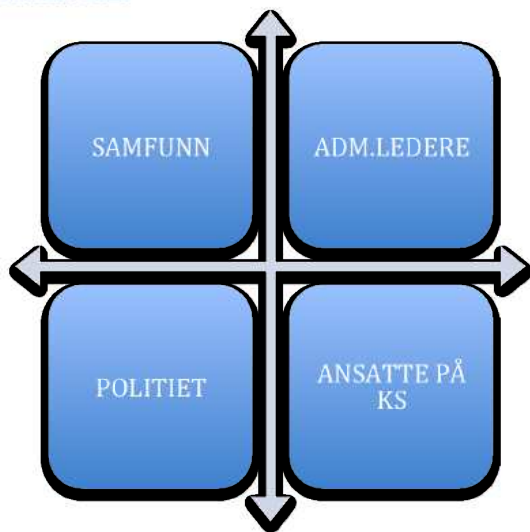
Teorien som blir fremsatt i artikkelen "Managing the Care of Health and the Cure of Disease – part 1 and 2" (Glouberman & Mintzberg, 2001) er laget som et rammeverk for å bedre forståelsen av hvordan institusjoner fungerer på forskjellige nivå. Teorien som blir diskutert i denne artikkelen er basert på sykehusdrift og ledelse, men har overføringsverdi til å gjelde etater som er gjenstand for diskusjon og forskning i min oppgave.

Denne teorien forklarer hvordan ledelse, ansatte i begge instanser og samfunnet forøvrig forholder seg til hverandre i lys av problematikken rundt vold i nære relasjoner. Glouberman & Mintzberg har laget en modell som er lett å forstå og som kan

overføres til å tolke forskningsspørsmål 2 i denne oppgaven.

Forfatterne hevder at helsesystemet lenge har vært delt opp i fire kategorier, eller forskjellige "verdener." Nedenfor er en skisse av disse fire feltene og en forklaring på hvordan de påvirker hverandre. Etater og ansatte er blitt satt inn i kvadratene der de er aktuelle for min oppgave. Nedenfor argumenteres det for hvordan denne teorien kan benyttes som organisasjonsteori.

Tabell 3.2.



Denne modellen er basert på Glouberman & Mintzberg, (2001) og er bearbeidet og modifisert av forfatteren av oppgaven.

Denne modellen har overføringsverdi til tema i denne oppgaven. Det er to profesjoner som møtes og som har i oppdrag å samarbeide, mens de er ansvarlige innenfor hvert sitt felt. Det er ikke kun profesjonene som skiller disse gruppene. Det kan også være andre faktorer som fremmer og hemmer samarbeid mellom administrasjon og ledere og regulært ansatte både i krisesentrene og politietaten. I denne modellen er det både de øverste 2 felt som må forholde seg til de 2 nederste feltene og likeså må individer som arbeider i feltet på høyre side forholde seg til individer som har sin profesjon på venstre side. Tverrfaglig samarbeid blir da noe meget konkret som benyttes i det daglige arbeidet som krisesenteransatte, politibetjenter og administrative ledere for begge profesjoner utøver hver dag.

Denne modellen viser hvordan ulike profesjoner opererer med forskjellig hensikt og derfor kan trekke i motsatte retninger. Individene i de fire feltene må forholde seg til de samme brukerne, men benytter seg av forskjellige prosesser. Disse motsetningene og drakreftene blir nærmere forklart, analysert og drøftet i kapittel 6

3.4 Kunnskap, verdier og regler

I arbeidet med andre mennesker foregår det en vekselvirkning mellom teori og praksis. Opplevelser som man reflekterer over fører til erfaringer som man senere kan benytte i utførelsen av sitt yrke. Dette hjelper oss å forstå og forklare forskjellige holdninger og oppfatninger som de ansatte i politiet og krisesentrene har til hverandre.

3.4.1 Holdninger er viktige i samarbeid

Ødegård (Willumsen red. 2009:58-59) hevder at det er en del begreper som har relevans for samarbeid mellom profesjonelle. Han har trukket ut 12 aspekter, men sier at flere også kunne ha vært inkludert i denne listen. De egenskapene som er mest relevante for forståelsen av samarbeid i kontekst av oppgaven min, er følgende: Motivasjon, rolleforventninger, personlig stil, profesjonell makt og kommunikasjon. Hver av disse fem begrepene spiller en viktig rolle i samarbeidet mellom to instanser, og hvert begrep blir forklart i korthet her:

Motivasjonen for samarbeid kan gi utslag i arbeidsprosessen. Ønsker deltagerne å samarbeide fordi det er et godt arbeidsmiljø i gruppen, er det økonomisk gunstig eller er det meningsfullt?

Rolleforventninger betyr at deltagerne i en gruppe eller et team kan ha ulike forventninger både overfor sin egen rolle og den som samarbeidsparten skal ha. Hvem er ansvarlig for å kontakte tolketjenesten? Hvem skal innkalle til og lede møter? Rollekonflikter kan bety at profesjonelle kjemper for å få gjøre en jobb eller kjemper om å bli kvitt ett ansvar. Begge deler har innflytelse på selve samarbeidet.

Personlig stil eller personlig kjemi har stor betydning for samarbeid. I denne oppgaven har jeg diskutert relasjonelle faktorer, og jeg tror at personlig stil godt kan inkluderes i det relasjonelle. Personlig kjemi kan også bety holdninger, mener jeg. Både holdninger og personlig kjemi er vanskelig å definere, men alle vet hvordan det føles å jobbe med noen som man ikke har personlig kjemi med.

Profesjonell makt er noe som kan oppleves på grunnlag av hvilken profesjonsgruppe man tilhører. Ødegård (Willumsen red. 2009) mener at profesjonell makt er definisjonsmakt. Det betyr at det er enkelte i samarbeidsgruppa som kan definere hvilke ord og begrep som skal benyttes. Det vil si hvilket språk som skal foretrekkes. Det kan også innebære en "sensur" der ulike grupper ikke får sagt alt de vil si, fordi de profesjonelle som sitter i maktposisjon ikke ønsker dette.

Kommunikasjon er limet i det som kalles samarbeid. De to viktigste komponentene er tilbakemeldinger eller "feedback" og informasjonsdeling. Gode og konstruktive meldinger både fra ledelsen eller andre gruppemedlemmer kan medvirke til at kommunikasjonen fungerer. Informasjon bør deles fritt mellom medlemmene. Hvis informasjon holdes tilbake, kan dette føre til mistillit, misnøye og brudd i kommunikasjon og videre samarbeid. Kommunikasjon er en viktig brikke i samarbeidet mellom krisesentre og politiet. Derfor kommer nå et eget avsnitt som omtaler kommunikasjon.

3.4.2 Kommunikasjon

Kommunikasjon er et begrep som skulle være enkelt å definere. Men det er så mange forskjellige måter å kommunisere på, at det ikke blir lett å gi et enkelt svar. Kommunikasjon kan bestå av skriftlig korrespondanse, muntlig over telefon eller ved bruk av kroppsspråk i møte med en eller flere mennesker. Den individuelle kommunikasjonsstilen er påvirket av oppdragelse, kultur, utdanning, kjønn, yrke og stedet der man bor. Man kan tenke seg at en mannlig akademiker fra Oslo kommuniserer på en helt annen måte enn en kvinnelig omsorgsarbeider fra et lite sted i Norge.

Slike forskjeller kan også oppleves når det gjelder kommunikasjon mellom krisesentre og politiet. Omtrent halvparten av de ansatte på krisesentrene har ingen formell utdannelse, men sitter derimot med lang erfaring. Politibetjenter har en høgskoleutdanning, men de nyutdannede mangler erfaring. De aller fleste krisesenteransatte er kvinner, mens det er flertall av menn i politietaten. Når man ser på disse to gruppene som er satt sammen av meget forskjellige mennesker, er det ikke utenkelig at kommunikasjonen kan svikte til tider. Men ifølge websidene www.regjeringen.no kan møtet mellom erfaringsbasert og profesjonsbasert kunnskap være meget nyttige for brukerne på krisesentrene. I intervjuene som ble gjennomført i forbindelse med denne studien, ble det klart at de ansatte på krisesentrene hadde en helt annen måte å kommunisere på enn familievoldskoordinatoren. Hvis hun representerer måten politibetjenter kommuniserer med krisesenteransatte på, er det forståelig at det oppstår misforståelser og problemer. Temaet om kommunikasjon blir diskutert videre i neste kapittel.

3.4.3 Hvordan få til et godt tverrfaglig samarbeid?

Ifølge Jacobsen (2004) mener enkelte forskere at en kan få bedre samarbeid ved å øke følelsen av avhengighet mellom partene. Når man lærer hvordan deloppgaver henger sammen, får man ny kunnskap om den enkeltes plass i enheten og hvor avhengig man er av at alle gjør sin jobb. Jacobsen (2004) sier videre at denne metoden dessverre har vist seg å være mindre fremgangsrik. En annen måte å øke frivillig samarbeid på er å gi incentiver eller belønning for koordinering av tjenester. Dette kan være i form av lønn, ekstra fritid eller andre goder som arbeidstakere er interesserte i. Vanskeligheten med dette systemet er at det ofte er uklart hvor stort behovet for samarbeid egentlig er, og at det er enkelte særinteresser som er sterkere enn fellesinteresser. Jacobsen (2004) har ikke funnet en metode eller modell for hvordan parter i et samarbeidsforhold blir motiverte til å samarbeide.

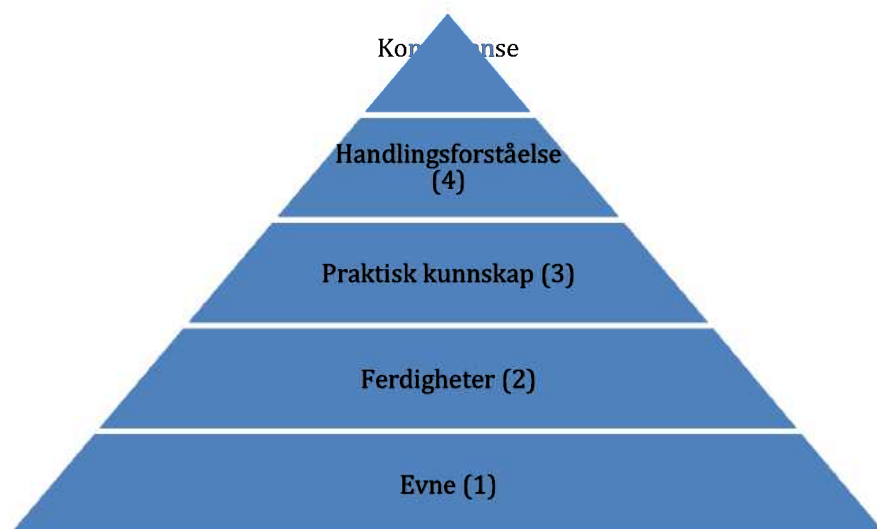
Repstad beskriver strategier for å øke det frivillige samarbeidet (2004:85). Det som er viktig er at partene ser nytten av å samarbeide, og at individer ønsker å gjøre det beste for fellesskapet. Til tider kan det være vanskelig for partene å se nytten av samarbeid, spesielt når samarbeidet er lovpålagt. Jacobsen (2004) har kastet en rød klut foran øynene til folk, når han hevder at det er viktig for samarbeidet at individer ønsker å

gjøre det beste for fellesskapet. Jeg tolker dette utsagnet dit hen at noen individer er bedre enn andre til å samarbeide. Dette støtter utsagnene fra respondentene på krisesentrene, som hevder at det er enkelte som er flinkere til å samarbeide enn andre. Derfor ringer de til noen få utvalgte innen politietaten for å få best mulig hjelp.

3.5 Kompetansebegrepet

Som nevnt ovenfor, tilegner man seg kompetanse både gjennom erfaringer, som er reflekterte opplevelser, og akademisk kunnskap. Det er viktig å kunne tilegne seg lærdom på forskjellige måter for så å benytte seg av denne lærdommen i et mangfold av situasjoner. Sandell (1999:1) har utarbeidet en kompetansemodell som bygger på Michael Polanyis filosofiske arbeid om kunnskapspyramiden. Kunnskapspyramiden er et kjent verktøy som flere teoretikere benytter seg av. I denne oppgaven benyttes modellen som Sandell utarbeidet i sin rapport, som presiserer og konkretiserer selve kompetansebegrepet.

Tabell 3.4. Nivåene i kunnskapspyramiden deles inn slik:



Nivå 1 – Evne. Denne ligger på bunnen av pyramiden og blir betegnet som evne. Evne brukes her i betydningen som et talent der man kan utføre en jobb uten å måtte ty til faglig kunnskap. Dette nivået representerer arbeidet som de frivillige gjorde når de første krisesentrene ble etablert. De frivillige kunne vise omsorg for de som hadde opplevd vold, de kunne lytte til deres historier og de kunne lage te og tilby dem en seng.

Nivå to – Ferdigheter. I denne sammenhengen betyr dette en viljestyrt evne til å utføre noe. Dette innebærer at man tar en avgjørelse om hva man skal gjøre – i motsetning til nivå en som kun går på "autopilot". Etter hvert som frivillige fikk mer erfaring, økte forståelsen for hva som var nødvendig akutt hjelp, og hva som kunne vente noen dager.

Nivå tre – Praktisk kunnskap. Dette betyr at man kan gjøre en jobb ifølge fastsatte regler. Når stillingene på krisesentrene gikk over til å være lønnede, ble det også innført en del regler og rutiner som alle måtte følge. Dette gjorde det enklere for nyansatte å begynne på jobb, fordi det var retningslinjer man skulle følge.

Nivå fire – Handlingsforståelse. Et annet uttrykk for dette er begrepet "know-how". Faglig handlingsforståelse vil si at en person er i stand til å løse et problem ved å handle og bruke sosialt vedtatte regler eller standarder. Dette betyr at de ansatte på et krisesenter, eller kanskje helst daglig leder, har mulighet til å omgå en del av reglene og rutinene for å løse en situasjon til beste for personen som bor på krisesenteret. Eksempelvis kjenner daglig leder en person de kan ringe til hos NAV, og få avklart et problem i løpet av minutter istedenfor dager.

Nivå fem – Kompetanse. Begrepet kompetanse viser til evnen man har til å forandre på regler ved hjelp av refleksjon og/eller teoretisk kunnskap. Dette nivået handler derfor om arbeidsutførelse, erfaring og kunnskapsnivå. Stillingen som daglig leder på et krisesenter kommer definitivt innunder dette nivået. Det er kun lederen som har kapasitet til å forandre på regler, bestemme om ansatte skal gå på flere kurs eller igangsette nye rutiner. De to øverste nivåene forutsetter at personen har selvbestemmelse i betydning av at vedkommende har anledning til å utøve yrket sitt på en slik måte som han/hun tror er til beste for klienten/brukeren.

Denne modellen kan til en viss grad benyttes også når det gjelder kompetanse hos politiet. Selv om de ansatte i politiet må følge mange regler til punkt og prikke, er det fortsatt rom for å bruke eget skjønn; det vil si at politibetjentene kan ta en del avgjørelser på eget initiativ. Det er opp til den enkelte politibetjent om et voldsoffer skal kjøres til et krisesenter, om det skal utveksles mye eller lite informasjon, hvordan de berørte i saken bør behandles og hvordan rapporter blir skrevet.

3.5.1 Kunnskapspyramiden og politiet

Denne kunnskapspyramiden er et godt verktøy som kan benyttes for å forklare utviklingen av kompetansen som finnes på krisesentrene. Men hva med politiet? Politibetjenter som blir utdannet ved Politihøgskolen har en mengde kunnskap som de har lært på skolen. Når det gjelder erfaring, så vil de få det etter hvert som de arbeider i et politidistrikt. Om de reflekterer over sine opplevelser er det vanskelig å si noe om. Det vi vet med sikkerhet er at alle krisesenteransatte som ble intervjuet i forbindelse med oppgaven min, ville heller at en politibetjent som hadde hatt praksisplass på et krisesenter kom med et voldsoffer, enn de som ikke hadde hatt praksisplass på et krisesenter. Motivasjonsmodellen som blir introdusert i et senere kapittel vil vise at det er viktig å få kunnskap om samarbeidspartneren sin og deres fagområde, slik at man kan respektere hverandres profesjon og samarbeide bedre.

Ifølge Christoffersen (2009) utvikles dømmekraften i samspillet mellom de forskjellige kildene. Teori må settes på prøve i praksis og praksis bør gjennomtenkes i teori. Som avslutning på kapittelet, hevder Christoffersen

"Men ingen ting skjer hvis vi ikke reflekterer over det som skjer. Noe av det viktigste vi kan gjøre for å utvikle dømmekraften, er derfor å reflektere over den. Ikke i sin alminnelighet, men ved at vi i etterkant av viktige valg også tar oss tid til å spørre hvorfor vi gjorde som vi gjorde og mente som vi mente." (Christoffersen, 2009:76)

3.6 Oppsummering

Dette kapittelet har gjort rede for hvordan ulike teorier kan benyttes for å analysere og besvare tre forskningsspørsmål. Analysen av de tre forskningsspørsmålene vil bidra til å kunne svare på den overordnede problemstillingen i denne oppgaven. Målet med å analysere hvert forskningsspørsmål opp mot en egen teori er å få den mest nyanserte og pålitelige besvarelsen av forskningsspørsmålene. En kan ikke benytte seg av en vekt som måler i kilogram, når det man ønsker svar på er hvor lang veien er. Så, for å finne det beste verktøyet for å analysere hvert forskningsspørsmål, bestemte jeg meg for å bruke en spesifikk teori for hvert spørsmål. Det er mitt håp at analysen og drøftingen av hvert spørsmål er blitt foretatt på en grundig og ærlig måte.

4.0 Forskningsprosessen og valgene underveis

Dette kapitlet handler om valg av metodisk tilnærming til forskningsoppgaven, utvelgelse av respondenter samt utfordringer jeg møtte når det gjaldt å få tilgang til feltet og informasjon om tidligere forskning. Det blir også gjort rede for valg av forskningsmetoder og sekundærdata. Formålet med dette kapitlet er å presentere arbeidsprosessen med valg som er tatt underveis og begrunnelser for disse valgene. Til slutt kommer en refleksjon over hvordan disse valgene kan ha påvirket informasjonen som ble innhentet og en eventuell innvirkning på styrken i gyldigheten av disse svarene.

Informasjonen som jeg har innhentet i forbindelse med denne oppgaven komplementerer tidligere forskning på samme område. Denne studien fokuserer på tverrfaglig samarbeid mellom to enheter, mens tidligere forskning har fokusert på samarbeid mellom flere enheter. I tillegg er det meste av sekundærdata kvantitativ forskning, mens jeg har valgt en kvalitativ tilnærming. Hele fokuset i denne oppgaven retter seg mot tverrfaglig samarbeid mellom to instanser, og hvilke faktorer som fremmer og hemmer dette samarbeidet.

4.1 Veien frem til problemstilling

Da tema og problemstilling skulle defineres for denne oppgaven, var min første tanke at tolkningen av taushetsplikten var den mest betydningsfulle faktoren som påvirker samarbeidet mellom krisesentre og politiet. Etter gjennomgang av deler av empirien ble det klart at tolkningen av taushetsplikten kun er en liten del av et sammensatt spekter av forhold som påvirker samarbeidet mellom krisesentre og politi. Derfor ble problemstillingen utvidet, slik at det ble mulig å fange opp andre faktorer som også påvirker det tverrfaglige samarbeidet. Hovedproblemstillingen i denne oppgaven ble seende slik ut:

Hvilke faktorer fremmer og hemmer det tverrfaglige samarbeidet mellom krisesentre og politi?

Den utvidete problemstillingen var så vid og omfattet mange faktorer og nyanser, så en presisering av det som skulle undersøkes ble nødvendig. En diskusjon med medstudenter og veileder om forskjellige innfallsvinkler og produksjonen av et

tankekart var til stor hjelp for utviklingen av tre forskningsspørsmål som jeg mener vil bistå med besvarelsen av hovedproblemstillingen:

- 1. Hvordan påvirker lovgivning og økonomiske rammer samarbeidet mellom instansene?**
- 2. Hvordan påvirkes samarbeidet av holdninger og oppfattelse man har av hverandre?**
- 3. Hvordan påvirker kompetansenivået på de ansatte samarbeidet mellom krisesenter og politi?**

Tanker som kom frem i løpet av denne prosessen var knyttet til hva som regulerer forholdet mellom krisesentre og politi, hvilke lover har kommet på plass de siste årene som har en innvirkning på drift og kapasitet for begge instansene, og hvordan holdningene som de ansatte har er blitt påvirket av både lover, økonomi og kompetanse. Disse faktorene faller innunder forskjellige nivå innenfor et analytisk rammeverk, og vil bli drøftet ved hjelp av forskjellige teorier.

For å kunne gi den beste besvarelsen av disse forskningsspørsmålene valgte jeg en metode som vil gi meg mye informasjon om et avgrenset tema. De som gir meg denne informasjonen er mennesker som både har en faglig bakgrunn og praktisk erfaring som relaterer til denne studien.

4.2 Forskningsdesign

Denne oppgaven ser nærmere på forhold som fremmer og hemmer samarbeidet mellom to faglige enheter i et mellomstort fylke. Studien er intensiv i design, det vil si at den gir mye informasjon fra få mennesker om et bestemt tema. Det ble bestemt å bruke dette designet fordi det var relativt få mennesker som kunne uttale seg om dette samarbeidsforholdet, men disse menneskene hadde til gjengjeld meget stor kunnskap om emnet. Studien bruker intervjuformen som grunnlag for innhenting av data. Det ble intervjuet små grupper på en-fire personer samtidig. Intervjuobjektene kalles for respondenter. Jacobsen forklarer forskjellen mellom informanter og respondenter på denne måten: *En respondent er en som selv har opplevd det vi ønsker å undersøke, mens en informant er en som ikke har opplevd det selv, men har god kunnskap om det vi ønsker*

å undersøke. (Jacobsen, 2005:169). Siden de som ble intervjuet har opplevd samarbeidet og har en del kunnskap om emnet, bestemte jeg meg for å kalle deltakerne i denne studien respondenter.

Formålet med denne studien var å få en dypere forståelse for hvordan samarbeidet mellom krisesentre og politi fungerer og hvilke faktorer partene oppfatter som utfordringer og hvilke faktorer som gagnar et samarbeid. På grunnlag av informasjon som ble innhentet gjennom intervjuer av små grupper, er denne oppgaven blitt deskriptiv. Det betyr at oppgaven beskriver forholdene slik de ansatte i to instanser opplever det. I tillegg beskrives lover, regler og økonomiske forhold som også har en innvirkning på samarbeidet.

4.3 Sekundærdata

En gjennomgang av tidligere forskning som konsentrerer seg om krisesentrene i Norge har resultert i en bedre forståelse av utfordringene som de opplever til daglig. Det meste av sekundærdata som er benyttet i denne oppgaven er kvantitative studier som har anvendt spørreskjema som er blitt sendt ut til krisesentre i hele Norge. Den informasjonen som ble innhentet da, har hjulpet meg med å utforme spørsmålene til intervjuguiden som ble benyttet i min studie. Den kvalitative studien som er grunnlag for oppgaven min kommer forhåpentligvis til å komplementere informasjonen fra de kvantitative studiene. Det var ingen problemer å få tak i informasjon om krisesentrene i Norge, deres samarbeidspartnere og årsrapporter for krisesentrene i denne studien.

Informasjon som gjelder politiet og deres arbeid var litt vanskeligere å finne. Flere av de oppgavene og rapportene som er blitt skrevet om temaet samarbeid ved Politihøgskolen, er ikke tilgjengelige for privatpersoner. Dette skapte en del frustrasjon. Etter flere søk på bibliotek, bruk av elektroniske søkemaskiner og gjennomgang av bøker, fant jeg en rapport som ble bestilt av Politidirektoratet. Dette var en sluttevaluering av politireformen av 2000. Mesteparten av informasjonen i denne sluttrapporten handler om hva politiansatte i hele Norge mener om reformen. Dette inkluderer deres syn på sentralisering og sammenslåing av politidistrikter,

forebyggende arbeid i nærmiljøet, bemanningssituasjonen og lignende. Selv om dette materialet bygger på tilbakemeldinger fra hele landet, og ikke er delt inn i rapporter fra kommuner eller fylker, er informasjonen og statistikkene fra denne rapporten minst like viktige som informasjonen fra undersøkelsene om krisesentrene. I tillegg fant jeg en rapport som er fremtidsrettet og omhandler informasjon om befolkningsvekst, forventet bruk av politibetjenter og hvordan lokalmiljøet vil se ut om noen år. Denne rapporten ble bestilt fra Justisdepartementet, og heter "Politiet mot 2020" (2009). Data fra denne rapporten er nokså lik informasjonen som er lagt frem i sluttevalueringen av "Politireform 2000". Dette vil bli diskutert nærmere i kapittel 6.

Det var ikke mulig å intervju politibetjenter til denne studien som er grunnlaget for min oppgave. Jeg baserer mine data vedrørende politiet på intervjuet med familievoldskoordinatoren og de to nevnte rapportene. Ønsket mitt var å undersøke hvordan ansatte i begge enheter opplever det tverrfaglige samarbeidet, men siden jeg ved flere anledninger ble henvist til familievoldskoordinator, har jeg kun hennes intervju og nevnte sekundærdata til rådighet for å svare på problemstillingen fra politiets side. Mangelen på informasjon og samarbeid fra politiets side i forhold til denne studien blir diskutert senere i kapittel 6.

4.4 Utvalgelse av case

Etter nøye overveielse, bestemte jeg meg for å se nærmere på en kollektiv enhet. Begrepet case har ingen entydig betydning (Jacobsen 2005:90), og derfor defineres begrepet i denne oppgaven som en kollektiv enhet som består av enkelte aktører som relaterer til hverandre. Den kollektive enheten i dette tilfellet er krisesentrene og deres ansatte og politiet og deres ansatte. Casestudien er fokusert på samarbeidet mellom krisesentrene og politi. Det var viktig å bruke et fylke som har flere større og mindre byer, samtidig som det også er strøk med veldig lite bebyggelse. Dette fylket ble valgt fordi flere krisesentre er lokalisert her, og politiet har blitt sentralisert til én by. Disse kriteriene beskriver forhold som er ganske vanlige i Norge, og det kan derfor være mulig å overføre resultatene fra analysen i denne oppgaven til andre krisesentre og politietater i Norge. Alle fikk uttale seg grundig om de tema som ble tatt opp i intervjuene.

Data som ble analysert i denne oppgaven er samlet inn under intervju, og behandler derfor kun kvalitative data. Foruten intervjuer er det også blitt benyttet sekundærdata. Sekundærdata kan inneholde tallmateriale (kvantifiserbar data) som belyser andre, relevante sider av denne oppgaven. Dette materialet er blitt brukt til å gi et mer helhetlig bilde av forholdene rundt det tverrfaglige samarbeidet. Statistikk, artikler og rapporter som belyser tema som denne studien omhandler, kan enten støtte opp om informasjon fra respondentene eller presentere data som ikke er i samsvar med informasjonen som er blitt innsamlet. Denne empirien er blitt triangulert og resultatet blir presentert mot slutten av oppgaven.

4.5 Det kvalitative forskningsintervjuet

Ifølge Jacobsen (2005:131) bør forskeren velge en kvalitativ tilnærming når man ønsker nyanserte beskrivelser av menneskers forståelse av en situasjon. Dette gjelder også når man ønsker å utforske et tema mer generelt for å få bedre kunnskap. Denne tilnærmingen krever at man er åpen for å være fleksibel og at man kan ta imot ukjent informasjon. Det kvalitative forskningsintervjuet gir ingen informasjon om hyppighet, antall eller andre målbare enheter. Grunnen til at valget falt på en kvalitativ tilnærming i min oppgave er fordi det var ønskelig å belyse og undersøke et fenomen som er meget omdiskutert for tiden, og som mange har problemer med å definere; tverrfaglig samarbeid. Den kollektive enheten som er valgt ut i denne studien er de ansatte på krisesentrene og politiet som har samarbeidet over mange år. Informasjonen som blir samlet inn i løpet av intervjuene, blir analysert i lys av teoriene som beskrevet i teorikapittelet. Dette vil vise hvilke faktorer som fremmer og hemmer tverrfaglig samarbeid. I tillegg vil lovendringer og reguleringer bli lagt til i denne "ligningen", slik at hovedproblemstillingen kan besvares.

Siden temaet er diskutert i media så vel som i politiske fora, uten at det er enighet om definisjonen av begrepene tverrfaglig samarbeid, samhandling eller kompetanse, er det viktig å bruke en forskningsmetode som vil få fram flere nyanserte forestillinger om dette. Ifølge Johannessen et al (2002:136) vil *"menneskers erfaringer og oppfatninger komme best fram når informanten kan være med på å bestemme hva som tas opp i intervjuet"*. Et kvalitativt intervju der respondentene svarer på spørsmål fra en

intervjuguide i tillegg til at de kan fremme egne tanker og synspunkter vil få frem kunnskap, kompleksitet og nyanser.

Intervjuene i denne studien er basert på en intervjuguide som ble utarbeidet av forfatteren. Siden majoriteten av respondentene har lang erfaring fra profesjonen de utfører, var det best å benytte et semistrukturert intervju, der intervjuguiden ble brukt som utgangspunkt til samtale. Det var ønskelig at respondentene fikk anledning til å utdype tanker, komme med egne eksempler og ikke bli tvunget til å avgi svar ved å krysse av alternativer på et spørreskjema. Informasjonen som kom frem under intervjuene ble derfor mer nyansert og innholdsrik enn det som kunne ha blitt oppnådd med enkle spørreskjema eller et meget strukturert intervju.

4.5.1 Intervjugrupper

Grunnlaget for å velge ut grupper som skulle intervjues var basert på strategisk utvelgelse. Ifølge "Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode" ;

Strategisk utvelgelse vil si at forskeren først tenker gjennom hvilken målgruppe som må delta for at han skal få samlet nødvendige data, mens det neste steget er å velge ut personer fra målgruppen som skal delta i undersøkelsen. Johannessen et al,(2002:106)

Gjennomføringen av denne utvelgelsen var ikke så enkel. For å få et nyansert bilde, var ønsket å intervju små grupper, så det ble satt en grense på to til fire deltagere per gruppe. Lederne av krisesentrene ble inkludert i dette antallet. Mitt mål var å intervju krisesenteransatte som til daglig arbeider med klienter og som har telefonisk eller fysisk kontakt med politiet. Et annet kriterium var at lederne av krisesentrene skulle være tilstede ved intervjuene, for å si noe om hvordan de opplever hverdagen og hvordan samarbeidet fungerer på ledernivå. Alle lederne ønsket å være med på intervjuene. Samtidig kunne de ansatte komme med egne betraktninger om det daglige samarbeidet "i felten". Dette ville være med på å skape en bredde i informasjonen under intervjuene, som derved også fikk belyst temaet fra forskjellige vinkler. Enkelte hevder at det faktum at lederne var tilstede kunne hindre fri flyt av tanker og informasjon i uttalelsene til de ansatte, men det opplevde jeg ikke i disse tilfellene. Noe av årsaken til dette tror jeg kan være fordi lederne ofte jobber tett sammen med miljøarbeiderne og andre ansatte. De er ikke så langt fra der tingene skjer, og har derfor en mer reell forståelse av hva som

foregår på arbeidsplassen. Dette viser også at arbeidsmiljøet og samarbeidet innad på krisesentrene ser ut til å fungere.

Jeg tok kontakt med samtlige krisesentre i fylket. Dette er krisesentre som ligger i byer av varierende størrelse. Krisesentrene ble anonymisert ved å kalle disse KS A, KS B, KS C og KS D. Ett femte krisesenter er lokalisert på utkanten av fylket, og får bistand fra et annet politidistrikt i et annet fylke. Derfor er dette krisesenteret ikke tatt med i denne studien. Deretter ble det tatt kontakt med politiet for å finne en gruppe politibetjenter som kunne intervjues. I tillegg ønsket jeg også å intervju familieviolenskoordinatoren, som er en leder innenfor etaten og har et samarbeid med lederne på krisesentrene. Jeg tok kontakt med politiet via e-post og telefon men ble videresendt til familieviolenskoordinatoren som hadde blitt utpekt som kontaktperson når det gjelder tema vold i nære relasjoner. Etter kontakt med koordinatoren via e-post, bekreftet hun at hun gjerne stiller opp på et intervju og at hun skulle samle 2-3 politibetjenter til å være med på intervjuet. Etter at hun fikk oversendt intervjuguiden og det var tid for å møtes på hennes kontor, informerte hun meg om at det ikke var nødvendig å ha med flere personer på møtet, og at hun kunne svare på spørsmålene uten assistanse fra andre. Dette skapte en del frustrasjon for meg, fordi det var viktig for denne studien å få informasjon fra ansatte både på krisesentrene og fra politiet. Denne manglende informasjonen kan vise seg å ha en innvirkning på styrken av validiteten av denne studien. Gruppene hadde følgende sammensetning:

KS A – Daglig leder og 2 ansatte

KS B – Daglig leder og 2 ansatte

KS C – Daglig leder og 1 ansatt

KS D – Daglig leder og 2 ansatte

Politiet – Familieviolenskoordinator

4.5.2 Hvem er respondentene?

Alle respondentene var kvinner i alderen 29 år til 63 år. De hadde varierende utdannelse og erfaring, men alle lederne og over 50% av krisesenteransatte hadde en fagutdannelse/ høyskoleutdannelse. Familieviolenskoordinatoren ble uteksaminert fra Politihøgskolen i 1981. Respondentene fra krisesentrene hadde jobbet på krisesenter fra

1 år til 28 år. Alle lederne på sentrene hadde arbeidet i over 20 år på krisesentrene – først som frivillig og senere som lønnet ansatt.

Med min bakgrunn innen psykologi var jeg forberedt på at respondentene kunne ha forskjellig reaksjon på intervjumetoder og språk. Alle respondenter som deltok i denne studien ble opplyst om min tidligere arbeidserfaring fra et krisesenter. Inntrykket var at de tok det som en selvfølge at denne oppgaven kom til å bli skrevet med en positiv ”vri” i favør av krisesentrene. Det er blitt tilstrebet objektivitet overfor alle respondentene, og det er et sterkt ønske om å fremstille all data så presist som mulig.

4.5.3 Intervjuguide

I utarbeidelsen av intervjuguiden var det viktig å utforme spørsmål på en objektiv måte, slik at respondentene fikk anledning til å avgi svar uten ytterligere påvirkning av intervjuer eller måten spørsmålene var utformet. Det var viktig at studien fremsto som upartisk og fordomsfri.

Intervjuguiden er blitt fulgt så tett som mulig, men samtidig har det vært rom for individuelle innspill. Intervjuguiden til politiet og til krisesentrene var nesten identiske, slik at objektiviteten ble ivaretatt. Selv om formålet var å finne ut noe om holdninger og oppfatninger om samarbeidet, i tillegg til regelverk og kompetanse, var det viktig å utforme spørsmålene uten bruk av ”ladde” ord som for eksempel ”Hvordan føler du...”, ”Hva mener du....” Det ble heller benyttet vendinger som ”Hvor mange ganger i året er dere i kontakt med..”, ”Er det enkelte personer dere samarbeider bedre med...” Svar på oppfølgingsspørsmål eller kommentarer inneholdt likevel ofte ord som føler, mener, tenker, synes.

4.5.4 Gjennomføring av forskningsintervjuet

Det gikk greit å avtale intervju med krisesentrene, bortsett fra ett sted. Der var lederen sykemeldt en god stund, og deretter tok det lang tid å få tilbakemelding. Men til slutt ble alle intervjuene foretatt i løpet av en 5 måneders periode i 2011/2012. Siden det er vanskelig for flere ansatte å være borte fra arbeidsplassen på samme tid, ble det avtalt å møtes på krisesentrene. For å skape en hyggelig atmosfære og for å takke de ansatte for

at de stilte opp, ble det tatt med litt bakverk til hvert av intervjuene. Vi småpratet litt for å bli kjent med hverandre og for å roe nervene i tilfelle noen var nervøse for å snakke foran en lydopptaker. Det ble informert om at vakttelefonen var i rommet, så den måtte de ansatte svare på om den ringte.

Noen av respondentene måtte bli presset en del med hensyn til noen av spørsmålene, slik at det var mulig å få et mer nyansert bilde av virkeligheten. Enkelte intervjueteknikker kan føre til ærligere svar. Oppfølgingsspørsmål kan være viktige. Når en respondent hevder at *"alt samarbeid med politiet er helt topp – det kunne ikke vært bedre"*, er det viktig å spørre om spesifikke eksempler på situasjoner der samarbeidet har vært meget bra. Et slikt svar ble fulgt opp med å spørre om det har vært situasjoner der samarbeidet ikke har vært så bra. Alle respondentene kom med eksempler der samarbeidet ikke hadde vært optimalt. Dette skjedde også der det tidligere hadde blitt hevdet at alt var perfekt i samarbeidet med politiet. Ønsket var å få respondentene til å være åpne og ærlige. Det var vanskelig å forstå hvorfor de av og til måtte bli presset til å gi eksempler og detaljer om samarbeidet.

Det faktum at lederne av krisesentrene var tilstede under intervjuene, ga ikke inntrykk av å påvirke det som ble sagt. Det var viktig å understreke at dette intervjuet ikke var beregnet til å snakke om forhold mellom leder og ansatte, men heller om samarbeid med andre. Noen av lederne tok ordet oftere enn de ansatte, mens andre steder var det de ansatte som uttalte seg mer. Alle intervjuene ga inntrykk av at samtlige respondenter var komfortable med å snakke fritt og komme med sine egne ytringer foran de andre.

En annen tilnærming for å få et mer nyansert bilde av samarbeidet var å benytte hypotetiske situasjoner. Da åpnet respondentene seg litt mer, og de kunne faktisk relatere forhold der samarbeidet med politiet ikke var så veldig godt. Dette kunne gjelde både tolkning av taushetsplikt, misforståelser man hadde opplevd og situasjoner som ble betegnet som frustrerende. Enkelte ganger kunne en forlenget pause mellom spørsmålene ha samme virkning. Da reagerte respondentene med å fylle tausheten med videre kommentarer.

Familievoldskoordinatoren hadde svart positivt til e-posten der jeg ba om hennes deltagelse i denne studien, og hun stilte villig opp på intervjuet. Hun syntes ikke det var

nødvendig å ha politibetjenter tilstede, selv om hun tidligere hadde sagt seg enig i min forespørsel om flere respondenter fra politiet. Hun ønsket heller ikke digitalt opptak av intervjuet og ville ikke undertegne samtykkeerklæringen. Familievoldskoordinatoren ga inntrykk av at hun styrte intervjuet, hun var den som bestemte om noe var viktig eller ikke. Men jeg holdt fast ved å følge intervjuguiden, og få svar på spørsmålene mine. Jeg signaliserte med kroppsspråket mitt – jeg satt rett i ryggen og så henne i øynene når vi snakket sammen - at jeg var den som stilte spørsmålene, og stemmen min var rolig men bestemt.

I motsetning til lederne av krisesentrene som jobber nært sammen med sine egne ansatte, oppfatter jeg at politiets familievoldskoordinator har en ganske annen hverdag. Informasjonen jeg fikk dreide seg om antall kurs som blir avholdt, hvor ofte lederne møtes og hvordan samarbeidet er planlagt på ledernivå. Jeg fikk lite informasjon om det daglige samarbeidet som vakthavende eller politipatruljene erfarer med krisesentrene.

4.6 Bearbeidelse av informasjonen

De øvrige intervjuene ble tatt opp digitalt og senere transkribert av forfatteren. Intervjuet med familievoldskoordinatoren og ett av krisesentrene er basert på notater. Det foreligger et samarbeid med en annen student som har lest transkriberingen av intervjuene og som har stilt kritiske spørsmål angående informasjonen som er blitt samlet inn. Transkriberingen resulterte i mange sider med informasjon. Det var vanskelig å følge med på det noen av respondentene sa, fordi de snakket fort, usammenhengende eller med en dialekt som var uvant for meg.

Når informasjonen skulle kodes og analyseres, laget jeg en liste over alle svarene som ble avgitt på de forskjellige spørsmålene. På denne måten ble det enklere å se om ansatte på krisesentrene A, B, C, og D hadde svart på samme vis, eller om de hadde opplevd en situasjon på forskjellig måte. Det kom også tydelig fram om noen av respondentene var mer snakkesalige enn andre eller om noen av dem ble ansett som ekspert på området. Samtidig kunne uttalelsene til familievoldskoordinatoren bli sammenlignet med svarene av de ansatte på krisesentrene på de samme spørsmålene.

4.7 Etske vurderinger, konfidensialitet og frivillighet

Siden min tidligere arbeidserfaring kommer fra ett av krisesentrene der de ansatte skulle intervjues, rådet det usikkerhet rundt spørsmålet om dette senteret skulle inkluderes i studien. Det måtte være sikkert at den tidligere kjennskapen til senteret og de ansatte ikke farget tolkninger av informasjonen som ble samlet inn. Det var viktig å få kunnskap om de ansattes holdninger, meninger og synspunkter slik at en kunne danne seg et så komplett bilde som mulig av faktorer som påvirker samarbeidet mellom krisesentre og politi i dette fylket. Intervjuet med disse ansatte ble foretatt på slutten av perioden, som det siste intervjuet. En del erfaringer var blitt høstet fra de andre intervjuene, og dette dempet problematikken som min forkunnskap om dette krisesenteret kunne innebære.

Alle respondentene ble informert om studien, spørsmålene som skulle stilles og hensikten med studien. Studien ble også meldt til NSD for å være sikker på at etiske hensyn ble ivaretatt. Det var ikke nødvendig å melde studien til personvernet, fordi ingen pasientopplysninger skulle behandles. Alle navn og stillinger som kunne avsløre identiteten til respondentene har blitt anonymisert i tillegg til arbeidsplassen deres. Fylket som omfattes av denne studien er også anonymisert.

Under transkriberingen ble alle navn anonymisert, slik at det ble brukt respondent 1, respondent 2 osv. Likevel var det bekymring for at det kunne være mulig for andre å finne frem til deltagerne på intervjuene. Det er ikke vanskelig å finne lederne av de forskjellige krisesentrene eller familievoldskoordinatoren for politidistriktet, hvis byene eller fylket blir nevnt ved navn. Etter flere diskusjoner med veileder, ble det tatt en avgjørelse om at det skulle anonymiseres videre, og ikke opplyses om hvilket fylke som ble undersøkt eller hvilke byer som ble besøkt. Lederne av samtlige krisesentre var ikke så veldig opptatte av anonymisering i studien, fordi det ikke ble diskutert konkrete personer eller situasjoner som kunne tyde på brudd av taushetsplikten som sentrene har overfor klienter.

En skriftlig, informert, samtykkeerklæring er blitt undertegnet av samtlige respondenter (unntatt familievoldskoordinatoren) og alle fikk informasjon om innholdet av forskningen og selve oppgaven på forhånd. De kunne trekke seg fra studien når som helst.

4.8 Validitet og Reliabilitet

Denne oppgaven er basert på ett sett med kvalitative intervjuer som er foretatt over en 5-måneders periode i 2011-2012. Alle respondenter er blitt anonymisert i tillegg til kommunene der de jobber. Opplysninger om kjønn, alder, utdanning og varighet av ansettelse er blitt tatt med og presentert som bakgrunnsmateriale i studien.

Intervjuguiden ble utformet av forfatteren og inneholdt spørsmål som var satt sammen av informasjon fra tidligere spørreundersøkelser samt spørsmål som ville gi ny informasjon som kunne belyse temaet tverrfaglig samarbeid. Spørsmålene var skrevet på en enkel og grei måte som kunne besvares på flere måter. Flere ganger stilte jeg oppfølgingsspørsmål for å få mer informasjon eller presisere det jeg ønsket å få informasjon om. Alle respondentene svarte ikke på samtlige spørsmål, men de fleste nikket og var enige når en i gruppen svarte. Når noen var uenig, fikk jeg inntrykk av at de var komfortable med å si fra om dette. Om noen unnlot å svare eller misforsto et spørsmål kan dette ha en negativ innvirkning på reliabiliteten på denne studien. Det var viktig å utforme spørsmålene på en objektiv måte slik at svarene ble avgitt på en oppriktig måte. Det var også rom for egne innspill og tanker fra respondentene. I lys av dette, mener jeg at undersøkelsen er blitt foretatt på en slik måte at resultatet kan sies å være valid. Alle respondenter i denne studien ble informert om at jeg tidligere hadde vært ansatt på et krisesenter, men at jeg nå hadde en annen stilling og en ny arbeidsgiver.

Studien er avgrenset til å inkludere krisesentre og politietaten i ett fylke. Utvelgelsen av respondentene var mer eller mindre tilfeldige. Lederne på krisesentrene ble invitert til å være med, sammen med 2-3 ansatte. For politiets vedkommende ble familievoldskoordinatoren for distriktet invitert sammen med 2-3 politibetjenter. Det var koordinatorens avgjørelse å ikke inkludere flere i intervjuet. Derfor er det min

oppfatning at det ikke er nok informasjon fra politiet for å balansere informasjonen som ble innhentet fra krisesentrene. Informasjon fra sekundærdata benyttes for å oppveie for denne mangelen. Sekundærdata inneholder kvantitativ informasjon som er innhentet ved bruk av spørreskjemaer som er blitt sendt ut til alle politidistrikter i Norge, og besvart av politibetjenter. Spørsmålene inkluderte blant annet sentralisering av politidistriktene, samarbeid mellom politibetjenter og nærmiljøet samt holdninger mellom politi og befolkningen generelt. Resultatet kunne vært noe annerledes om politibetjenter hadde hatt mulighet til å delta i min studie, og dette presenterer derfor en mulig svakhet.

Andre forskere har mulighet til å foreta denne undersøkelsen igjen for å se om de får innhentet noe av den samme informasjonen jeg fikk. En god del av svarene samstemmer med de svarene som kom frem i andre studier, blant annet Jonassen et al (2003). Funnene i denne oppgaven komplementerer tidligere forskning om samarbeid mellom krisesentre og andre organisasjoner. Den styrker en del av informasjonen som allerede foreligger, samtidig som den viser et par nye faktorer som kan ha innvirkning på tverrfaglig samarbeid mellom krisesentre og politi.

5.0 Funn

I dette kapittelet gjøres det rede for lovverket og hvordan samarbeidet mellom politi og krisesentre har blitt etablert og fungerer per i dag. Etter denne innledningen blir data som er innhentet i intervjuene presentert på en grundig måte for å svare på forskningsspørsmålene.

5.1 Hva sier lovverket om samarbeid?

Reguleringen av samarbeidet mellom helse- og sosialtjenesten, politiet og barneverntjenesten er nøyaktig beskrevet i forvaltningsloven og omfatter forskjellige forvaltningsnivåer. Det kan dreie seg om opplysningsplikt som ikke omfatter taushetsbelagt informasjon, hvilke tilfeller der det kan kreves taushetsbelagt informasjon og hvem som kan kreve opplysninger fra andre offentlige organer. Plikt om bistand (samarbeidsplikt) går frem av de enkelte spesiallovene, som f.eks. Helsepersonelloven § 32, Opplæringsloven § 15-4 og Barnehageloven § 22.

Krisesentrene samarbeider jevnlig med både politi, helse- og sosialtjenesteytere samt skolevesenet og barnevernet. Krisesentrene har ikke myndighet til å pålegge noen av disse etatene å samarbeide. Alt samarbeid skjer på frivillig basis. Krisesentrene har skriftlig avtale med Barnevernet og skolen. Ifølge NOU 2003:31 er en av forutsetningene for samarbeid at det foreligger en formalisert avtale, med klart mandat som viser ansvars plassering og den administrative forankringen. Per i dag foreligger det ingen skriftlig avtale mellom politiet og de fire krisesentrene i fylket som er med i denne studien.

Problemet med å regulere driften av krisesentrene før krisesenterloven (2008) ble iverksatt, var at noen få var kommunale som gikk innunder forvaltningsloven, mens de aller fleste var drevet av private eller frivillige organisasjoner. Disse falt utenfor forvaltningsloven, men hadde en selvpålagt taushetsplikt. Per 2003 var det 14 krisesentre i Norge som registrerer personopplysninger, og som derfor faller inn under reglene i personopplysningsloven (www.regjeringen.no, sept. 2011).

Etter at krisesenterloven ble iverksatt i 2010 er alle krisesentrene blitt underlagt forvaltningsloven. Innføringen av krisesenterloven (2008) innebar en del endringer for krisesentrene og for kommunene. Blant annet sier loven at det skal være et godt og likeverdig tilbud for menn på krisesentrene. Dette har medført ekstra kostnader for enkelte krisesentre når det gjelder ombygging av boliger, ansettelse av menn i staben, mer opplæring for de ansatte og lignende. Det følger ikke alltid med bevilgninger eller penger til nye stillinger i kjølvannet av denne politiske velviljen, så i skrivende stund har ikke alle krisesentrene oppnådd målet om likeverdig tilbud til kvinner og menn

Krisesentrene som blir omtalt i denne oppgaven har sprikende tilbud til menn, kvinner og barn. Ett av sentrene har fullt tilbud til alle som har ett akuttbehov. De tilbyr tjenester til menn, kvinner, barn og de med funksjonshemninger. De andre krisesentrene sliter med tilrettelegging av boliger for å oppfylle kravet i krisesenterloven (2008). Lederen av KS B uttalte at de håper å flytte til en ny bygning som er større og bedre tilrettelagt i løpet av 2012. Dette har imidlertid ikke skjedd enda.

De øremerkede midlene som staten tidligere har overført til kommunene, har nå blitt innlemmet i det ordinære, kommunale budsjettet. Uten ekstra bevilgninger til å ansette flere, utbedre eller kjøpe nye boliger, har flere kommuner blitt hardt rammet. Dette kan by på store problemer for mindre krisesentre og små kommuner som sliter økonomisk. I november 2011 var det tre kommuner i Norge som sto frem og erklærte at de ikke så seg i stand til å gi et fullverdig krisesentertilbud til sine innbyggere. Dette til tross for at kommuner er oppmuntret til å samarbeide på tvers av kommunegrensene. Kongsberg kommune var en av de som mente at de ikke hadde nok penger til å drive et krisesenter. Privatpersoner og organisasjoner ble opprørte og tok tak i problemet. Det ble satt i gang kronerulling for å finansiere et krisesentertilbud for beboerne i kommunen. Kommunen var i stand til å opprettholde et krisesentertilbud i minst ett år fremover på grunn av denne aksjonen (Smaadahl, åpent brev "Retten til et liv uten vold", daglig leder ved Krisesentersekretariatet).

5.1.2 Kan vi lære av andre land?

Tidlig i etableringsfasen av krisesentrene på 80- og 90-tallet, kunne det være en stor utfordring for krisesenteransatte å samarbeide med politiet. En av årsakene var politiets

manglende kunnskap om temaet vold i nære relasjoner. Husbråk ble ikke høyt prioritert av politiet på 70- 80- og 90-tallet. Dette viser også forskning fra andre land som Norge kan sammenligne seg med. I Nederland ble det foretatt en studie som tar for seg hvordan politiet møter kvinner som har opplevd psykisk og fysisk vold fra menn. I artikkelen "Policing Woman Beating in the Netherlands" (Zoomer, 1989) beskrives holdningene som politiet og samfunnet generelt hadde for en del år siden, på følgende måte:

"For the police, however, violence against women, especially in the home, was never a matter of great concern. Along with the general public they thought that it does not happen often and that, when it does, it is a private matter anyway." (1989:126)

Forfatteren forteller at det ikke ble brukt store ressurser på saker som var preget av vold i hjemmet. Den generelle tankegangen var at slikt skjer jo ikke så ofte, og når det skjer, så er det et privat anliggende. Denne måten å tenke på, vil jeg påstå, var ganske vanlig for 20 – 30 år siden. Dette sitatet er blitt tatt med for å vise at generelle negative holdninger til temaet vold i nære relasjoner ikke er et fenomen som kun forekommer i Norge. Ansatte i andre land møter de samme utfordringene som norske krisesenteransatte.

Utveksling av informasjon og samarbeid mellom krisesentre i Norden har bidratt til at man i fellesskap har forsøkt å finne frem til en minstestandard for krisesentre. Europarådet holdt en konferanse i desember 2007 som handlet om utvikling av en minstestandard for hjelpetjenester som arbeider med voldsutsatte kvinner. I rapporten til NKVTS (2008) kan man lese ett notat som to av deltagerne på konferansen, Kelly og Dubois utarbeidet, der erfaringer fra ulike land i Europa ble oppsummert. Det vanligste tiltaket for voldsutsatte kvinner i europeiske land er krisesentrene. Mange av medlemslandene i Europarådet hadde etablerte krisesentre, men flere mente at det var for få. Majoriteten av de som deltok på konferansen var enige om at landene burde sørge for tilstrekkelige tilbud om bistand i de største byene, og sørge for at det er minst ett krisesenter per kommune eller fylke. Andre ville gjerne legge til grunn antall kvinnelige innbyggere og forekomst av vold på disse stedene. Ifølge notatet er det ikke vanskelig å bli enige om en minstestandard, men utfordringene ligger i å gjennomføre et godt samarbeid mellom frivillige organisasjoner som allerede har tilbud til kvinner, og kommunen som vil gjennomføre sine egne tiltak. På grunn av endringer i finansieringen

av krisesentrene i Norge, den faglige kompetansen og nye tilbud som skal innlemmes i det generelle krisesentertilbudet, er det viktig å forsikre seg om at tilbudet ikke blir dårligere, når kommunen tar over noe som har blitt drevet på en fremgangsrik måte av frivillige (2008:57).

Krisesentersekretariatet, som er en av to medlemsorganisasjoner for krisesentrene, sendte i 2004 ut et notat der de foreslår en minimumsstandard som alle dets medlemmer burde følge. Blant disse tilbudene var døgnåpen krisetelefon, dagtilbud som inkluderer samtaler, råd og veiledning, botilbud for kvinner og barn, oppfølging og ikke minst en utadrettet virksomhet der man gir informasjon og opplæring til de som måtte ønske det innenfor hjelpeapparatet, offentlige myndigheter og publikum (NKVTS rapport 2/2008:55).

Krisesentrene i studien som er grunnlaget for oppgaven jeg skriver, oppfyller de krav til minstestandard som er nevnt ovenfor. Men, under intervjuene ble det også nevnt uro og bekymring for fremtiden til dagens krisesentre. I og med at bevilgninger er blitt endret og tilbudet som krisesentrene skal ha er blitt utvidet og lovpålagt i henhold med Krisesenterloven (2008), er det en fare for at ikke alle krisesentre greier å leve opp til den minstestandard som man forventer og er blitt enige om.

5.2 Hovedproblemstilling

Hvilke faktorer fremmer og hemmer tverrfaglig samarbeid mellom krisesentre og politiet?

Som nevnt innledningsvis, er det blitt utarbeidet tre underliggende forskningsspørsmål som skal hjelpe meg å besvare hovedproblemstillingen. Her følger en presentasjon av data fra intervjuene i studien min, informasjon om relevante lover og reguleringer, samt sekundærdata som er blitt benyttet i denne oppgaven. I kapittel 6 blir dette diskutert opp mot det teoretiske materialet beskrevet i kapittel 3.

5.2.1 Forskningsspørsmål 1

Lover og økonomiske rammer

For å kunne svare på forskningsspørsmålet om hvordan lover og økonomiske rammer påvirker det tverrfaglige samarbeidet, må vi se på de lovendringene som har betydning for krisesentrene og politiet i dette fylket. Lovendringene gjelder selvfølgelig for hele landet, men fylkene har forskjellig sammensetning når det gjelder innbyggere, inntekter og utgifter og ikke minst politikere fra forskjellige partier som sitter i utvalg og komiteer.

Siden 2005 har staten hatt ansvaret for 80% av finansieringen av krisesentrene. Dette ble endret da Kriesesenterloven (2008) ble iverksatt i 2010. Istedenfor å få øremerkede midler overført til kommunene, er ordningen blitt slik at beløpet innlemmes i det ordinære kommunale budsjettet. Dette fører til at krisesentrene er mer avhengig av kommunenes velvillighet overfor sentrene enn tidligere. Samhandlingsreformen (St. m 47, 2008-2009) setter også på dagsordenen videre samarbeid mellom kommuner og tverrfaglig samarbeid mellom forskjellige etater.

Det betyr ikke at hver kommune skal ha sitt eget krisesenter, men det forutsettes at man samarbeider på tvers av kommunegrensene slik at hele befolkningen i Norge får et reelt tilbud. Siden krisesentrene må kunne tilby opphold til menn i tillegg til kvinner og barn er det enkelte regler som sentrene må følge når det gjelder beliggenhet, adskilt inngang for kvinnene og mennene og separate oppholdsrom (Kriesesenterloven 2008). Dette er vanskelig å få til når nåværende oppholdssted er en stor bolig med én inngangsdør. Alle ansatte på krisesentrene, med unntak av KS A, snakket om denne utfordringen, og hvordan finansieringen av en ekstra bolig eller et større bygg betyr en revurdering av økonomien og den daglige driften av sentrene.

Sentraliseringen av politiet ble foretatt for å effektivisere politiarbeidet og for å spare penger. Samtidig prøver kommunene å spare penger i kjølvannet av Kriesesenterloven (2008). Om forholdene som krisesentrene opplever i dag, sier respondent 2 på KS B at .. *"det er litt av en jobb, spesielt nå som det er så mye omstillinger og sånn ... skal krisesentrene lovpålegges eller ikke, skal pengene inn i kommunen, skal det være*

øremærka?" Hun mener at alt gikk gjennom og ble vedtatt for fort. Ifølge lederen av KS B, tok det 4,5 måneder å diskutere forslaget og få det godkjent. KS B-2 ønsket at det skulle være en overgangsperiode på 5 år, men det ble ikke tatt hensyn til dette. Politikerne hevdet at dette ble gjort for å beskytte krisesentrene, men KS B-2 mener at forslaget ble presset gjennom så raskt fordi det var valgår. Til slutt sier hun at det er mange sentre som sliter med økonomien. Når det gjelder økonomiske forhold, var alle krisesentrene i fylket som var med i studien min i full drift når de ansatte ble intervjuet. I etterkant har det blitt foreslått å slå sammen de fire krisesentrene og kun ha ett krisesenter for å dekke hele fylket, men det har ikke blitt tatt en avgjørelse om dette i skrivende stund.

Ifølge Helgesen (NIBR, 29.11.2011) er kommunene *"på den ene siden autonome, selvstyrte enheter og integrert i staten som iverksettere av statlig politikk på den andre siden."* Under en konferanse arrangert av BufDirektoratet i Oslo i november 2011, ble det lagt frem forskjellige måter som beskriver hvordan krisesentre har løst dette dilemmaet om å sitte fast mellom barken og veden – eller mellom kommune og stat. Når staten pålegger kommunene med hjemmel i loven om å gjøre noe, eller tilby noe til sine innbyggere, kan det oppstå konflikt. Dette fordi kommunene ikke får øremerkede midler lenger, men må samtidig opprettholde tilbudet til sin befolkning. Ikke bare skal tilbudet opprettholdes, men nye krav blir stilt om at tilbudet må utvides til å gjelde menn og deres barn. I tillegg til høyere boutgifter kommer ekstra utgifter i forbindelse med ansettelse av menn i staben på krisesentrene. På grunn av forhøyde kostnader, kan denne form for finansiering føre til at kommuner kan bli uenige om hvor et krisesenter skal ligge og hvilken kommune som skal bære kostnadene.

5.2.2 Politireform 2000

"Politireform 2000" ble iverksatt for å effektivisere politiarbeidet ved å foreta strukturelle, organisatoriske, tekniske og ledelsesmessige endringer. Politidirektoratet bestilte en sluttevaluering i 2006 av denne reformen. Den ble utført av AGENDA Utredning & Utvikling AS. Rapporten inkluderer resultater fra en spørreundersøkelse blant politimesterne, de ansattes vurdering av politireformen og en publikumsundersøkelse foretatt i 2006. Antall politidistrikter i Norge ble redusert fra 54 til 27 (Sluttevaluering Politireform 2000:9), noe som innebærer at politistyrkene har

ansvar for å dekke et større område enn tidligere. Rapporten viser stort sett positive erfaringer med reformen. Samtidig er det en del ting som kan forbedres når det gjelder samarbeid med kommunen. Tabellen nedenfor gjengir hva kommunerepresentantene i Norge mener fremmer og hemmer samarbeid med politiet:

Tabell 5.1.

Fremmer:	Hemmer:
<i>SLT organisering</i>	<i>Manglende forankring i toppledelsen</i>
<i>Å ha faste kontaktpersoner</i>	<i>Mangel på ressurser hos politiet</i>
<i>Formelt samarbeid med forpliktelser og politisk forankring</i>	<i>Mangel på lokalkunnskap på grunn av vaksamarbeidet</i>
<i>Større grad av tilgjengelighet hos politiet</i>	<i>At det er nødvendig å gå gjennom operasjonssentralen etter ordinær arbeidstid</i>
<i>Arbeid rettet mot skolen</i>	
<i>At man blir kjent med hverandre</i>	

(Sluttevaluering Politireform 2000:52-53)

Dette er i samsvar med den informasjonen som respondentene ga under intervjuene. Alle respondentene fra krisesentrene ønsket faste kontaktpersoner innenfor politiet. De ønsket å opprette og pleie et forhold med lokale politibetjenter. Det at man blir kjent med hverandre er en stor fordel når man skal samarbeide om voldssaker. Sentraliseringen har ført til at det ikke alltid er ressurser nok til å få til et forhold som det krisesentrene etterlyser. Sist, men ikke minst, kan man ikke forvente at en politibetjent som kommer utenbys fra skal ha samme kjennskap til alle de andre byene i politidistriktet. Som nevnt i tabellen ovenfor, kan det være mangel på lokalkunnskap på grunn av vaksamarbeidet. I konklusjonen i evalueringsrapporten om "Politireform 2000" står det følgende:

"... reformen har ført til sentralisering av ressurser – både gjennom samarbeid i større vaktregioner med aktiv patruljetjeneste og i noen grad gjennom etablering av distriktsovergripende enheter. Dette har gått ut over politiets synlighet og innsats på det lokale plan." (Sluttevaluering Politireform 2000:79)

I konklusjonen av evalueringsrapporten av "Politireform 2000", nevnes blant annet at reformen har hatt en positiv måloppnåelse når det gjelder kostnadseffektivitet.

Reformen har også hatt god effekt på bekjempelse av alvorlig kriminalitet, men liten effekt på bekjempelse av hverdagskriminalitet. (Sluttevaluering Politireform 2000:79).

Politidirektoratet har ikke inkludert en definisjon på hverdagskriminalitet. Ifølge nettstedet www.regjeringen.no blir ordet hverdagskriminalitet anvendt flere steder. Ved gjennomgang av diverse meldinger og proposisjoner var det en liste med lovbrudd som ble nevnt flere ganger når hverdagskriminalitet skulle defineres. Disse inkluderer: voldskriminalitet, vinningskriminalitet, innbrudd, bilbrukstyveri, simple og grove tyverier og legemsfornærmelse. Ved å se nærmere på Isdals (2000) definisjon av vold, som de fleste krisesentrene benytter seg av, blir det tydelig at vold i nære relasjoner kan bli kategorisert som hverdagskriminalitet. Per Isdal, som er ansatt i organisasjonen "Alternativ til vold", definerer vold slik:

"Vold er enhver handling rettet mot en annen person som gjennom at denne handlingen skader, smerter, skremmer eller krenker, får denne personen til å gjøre noe mot sin vilje eller slutte å gjøre som den vil." (Isdal 2000:36)

Ut fra denne definisjonen vil også lovbrudd i forbindelse med vold i nære relasjoner inkluderes og antas å bli prioritert deretter. Respondentene på krisesentrene hadde delte meninger om resultatet av sentraliseringen, og kom med følgende kommentarer når de ble spurt om dette:

KS A: ... det opplever vi nok negativt. Opplever det vanskeligere å få den bistanden vi ønsker etter kontortid. Og at vi da er mer avhengig av den vakta setter oss over til, og det er ofte personer som ikke har et forhold til oss som Krisesenter....

KS B: I første når dem gjorde om dette her, så skrek jo folk uffa meg, politiet er jo ikke her og det var jo grusomme greier. Og midt oppi det så brukte jo vi politiet. De kom jo. Så det er vår oppfatning av det. Vi har i grunnen ikke noe å utsette på hjelpeapparatet i denne byen i det hele tatt. Det er lett å drive et krisesenter når du har alle på banen.

Det er interessant å se de forskjellige oppfatningene om sentraliseringen av politiet. KS B mente at de hadde et fenomenalt godt samarbeid. Når de ble spurt om hvor ofte de er i kontakt med politiet, kom det frem at dette skjer kun et par ganger i året. Krisesentrene A og C derimot var i kontakt med politiet en god del oftere. KS D er lokalisert i samme by som politiadministrasjonen ble flyttet til, så de befinner seg nær vaksentralen.

Familievoldskoordinatoren hadde nylig vært tilstede hos KS D for å diskutere et tettere samarbeid, og mulighet til å forholde seg til en person hvis de har behov for mer hjelp i en individuell sak. Ifølge lederen på KS D har politiet etterkommet dette, og det er planlagt flere oppfølgingsmøter.

Familievoldskoordinatoren hadde følgende å si om sentraliseringen av politistasjonene i distriktet: *"Politipatruljene har mye å gjøre. Men, etaten kan sende en patrulje når det er behov for dette."* Koordinatoren mente at politireformen og sammenslåing av polititjenestene ikke har hatt noen innvirkning på responstid eller kvaliteten på samarbeidet. Hun bemerket at det var overdrivelser i avisene og folks manglende forståelse som lå til grunn for at mange hevdet at politiet ikke lenger er synlig og at det er problematisk å få tak i en patruljebil når man har behov for det.

På side 23 i rapporten "Politiet mot 2020" kommer det frem at:

*politiet skal være **lokalt forankret** for å sikre befolkningen god tilgjengelighet til polititjenester, god oversikt over lokale utfordringer og godt samarbeid med befolkningen og lokale aktører, jf. St.meld. nr. 42(2004-2005). Det konkluderes med at Under alle omstendigheter vil en solid grunnbemannning være den beste garantist for opprettholdelsen av det **desentraliserte** politi.* (Uthevelse av forf.) (Politiet mot 2020:23)

Når uttalelsene til familievoldskoordinatoren blir satt opp mot Politidirektoratets evaluering av "Politireform 2000", informasjon fra rapporten "Politiet mot 2020" og intervjuene med krisesenteransatte, viser det seg at oppfatninger av forholdene varierer sterkt. Dette blir analysert og drøftet videre i kapittel 6.

5.2.3 Samarbeidsavtale

Nasjonalt kunnskapssenter for vold og traumatisk stress (NKVTS) blir ansett som eksperter på områdene vold, traumer og reaksjoner på stress. De ansatte på senteret forsker kontinuerlig på disse emnene, og offentliggjør studier og rapporter årlig om forskjellige temaer som omhandler vold og traumatiske hendelser. De har utgitt flere rapporter om krisesentrene, deres drift og om deres samarbeidspartnere. Ifølge en nasjonal utredning om krisesentrenes kompetanse og tilgjengelighet skriver Jonassen et al:

"... savner daglige ledere en bedre koordinering av de offentlige hjelpetilbudene til voldsutsatte..... I tillegg etterlyser krisesentrene at offentlige kontorer/tjenester i større grad gir tilbakemelding og blir mer samarbeidsvillige." (2008-2: 51)

Ifølge denne rapporten har krisesentrene meget varierte samarbeidsrutiner med offentlige etater. Fordelen kan være at samarbeidet tilpasses det lokale stedet man er på; det vil si størrelsen på stedet, antall ansatte på krisesenteret, den fysiske distansen mellom instansene og det politiske miljøet i kommunen. Ulempene kan være at man jobber på tvers av kommunegrensene og derfor har varierende politisk støtte for det man iverksetter, politiet er muligens lokalisert i en annen by eller kommune og det kan være vanskelig å prioritere samarbeidet med en instans som ligger utenbys. Dette er faktorer som henholdsvis fremmer og hemmer tverrfaglig samarbeid, ifølge NKVTS.

KS A-1 påpeker at de jevnt over har et godt samarbeid med politiet. Selv om det per dags dato ikke foreligger en formell samarbeidsavtale, har det ikke alltid vært slik. Allerede i 1997 formaliserte dette krisesenteret et samarbeidsforhold som inkluderte krisesenteret, politi og legevakt. Deretter ble barnevernsvakta og akuttmottaket innlemmet i denne gruppen. Før denne gruppen ble startet, hadde de et godt samarbeid med en annen gruppe som besto av tre politibetjenter som hovedsakelig jobbet med sedelighets- og voldssaker. *"Da visste vi alltid hvem vi skulle spørre etter. Så ble det bytta ut personer, og plutselig ble den litt smuldra opp..."* (KS A-1). På grunn av nye ansettelser i politiet og gjennomføring av Politireform 2000 er det i dag ikke et formelt samarbeid mellom Krisesenter A og politiet.

Familievoldskoordinatoren hevder at man ofte møtes på kommuneplan og hun mener at alle kjenner hverandre godt. På spørsmål om det er vanskelig å balansere flere arbeidsoppgaver for politibetjentene i forbindelse med økt kriminalitet og befolkningsvekst, svarer hun at det nødvendigvis ikke er slik. Koordinatoren mente at mange oppfatter situasjonen dithen at det er mer kriminalitet og mindre politidekning enn før, mens hun er av den oppfatning at dette ikke gjenspeiler dagens reelle situasjon.

Kommunene ønsker igangsetting av tiltak som for eksempel:

- *Større grad av synlighet fra politiets side*
 - *Mer systematisk samarbeid med skriftlige rutiner, slik at det ikke blir så personavhengig*
 - *Felles fora for å diskutere ungdomssituasjonen*
 - *Enda større innsats fra politiets side i det forebyggende arbeidet*
- (Sluttevaluering Politireform 2000:53)

Ifølge anbefalinger fra regjeringens utvalg og rundskriv, bør det foreligge skriftlig samarbeidsavtale mellom politiet og de lokale krisesentrene. Når familievolds koordinatoren ble spurt om dette, svarte hun at det ikke foreligger en slik formell avtale. Dette bekrefter ansatte på alle krisesentrene som er med i denne undersøkelsen. Omtrent halvparten av krisesentrene som besvarte spørreundersøkelsen til NKVTS har et formelt samarbeid med politiet (2008:59). Selv om familievoldskoordinatoren ikke hadde en forklaring på hvorfor det ikke forelå en skriftlig avtale med krisesentrene, mente de andre respondentene at det var flere årsaker til dette. Noen mente at årsaken var at det har vært flere personer i stillingen som familievoldskoordinator over tid, og ny avtale var ikke kommet i stand med nåværende koordinator. Andre mente at det var vanskelig å få en skriftlig avtale fordi samarbeidet forandrer seg over tid og er av en mer "flytende" karakter enn samarbeidet de har med andre etater.

5.3 Forskningsspørsmål 2

Holdninger og samarbeid

Respondent 1 på KS C hevder at et godt samarbeid påvirkes i like stor grad av egne holdninger man møter andre med, som når andre har gode eller dårlige holdninger mot krisesenteransatte. På KS D mente de at samarbeidet med politiet fungerte bra fordi de ansatte er ydmyke når de ber politiet om noe. De som jobber på krisesentrene er klar over at det kan komme ting i veien for politiet, og at det kan ta lengre tid å få respons fordi det kanskje bare er en patrulje på jobb. "*Vi viser gjensidig respekt.*" (KS D-1)

Krisesenter A flyttet fra et vanlig bolighus til et større bygg som virker mer "profesjonelt". Ifølge lederen på krisesenter A fikk de ansatte følelsen av at virksomheten ble fylt med en annen faglighet. Andre krisesentre i denne oppgaven

befinner seg fortsatt i større bolighus, men enkelte har planer om å flytte til mer egnede bygninger.

5.3.1 Holdninger skapes

Krisesentrene har blitt en veilednings- og praksisplass for studenter. Både studenter fra sykepleierstudiet, sosionomer, vernepleiere og politi er innom de forskjellige sentrene for en praksisperiode. De blir fulgt opp av en erfaren ansatt og får både personlig veiledning og deltar i gruppeveiledning. Studentene får være med på inntakssamtaler, de jobber som miljøarbeidere og deltar på personalmøter. Alle krisesentre som har hatt politistudenter i praksis hos seg opplevde at disse fikk et mer positivt bilde av de ansatte på krisesenteret. Samtidig fikk politistudentene mer respekt for de ansatte og deres kompetanse. Når de samme betjentene var ferdige med studiene og begynte å arbeide ute i felten, ble de flinkere til å gjenkjenne vold i nære relasjoner. Når de i forbindelse med en utrykning kom innom krisesenteret med en ny beboer var de påpasselige med å gi nok opplysninger om saken. Selv om alle krisesenteransatte mente at politibetjentene viste en positiv forandring i holdningene sine, hadde det vært meget interessant å kunne få intervjuet politibetjenter om dette. Særlig interessant ville det vært å sammenligne uttalelser fra politibetjenter som har gått gjennom en praksisperiode på et krisesenter og de som ikke har gjort dette. Som nevnt i kapittel 4 var det ikke gjennomførbart å intervju politibetjenter.

Respondentene fra krisesentrene påpeker at det ofte er personavhengig om det foreligger et godt samarbeid eller ikke. De fleste hevdet at de har en utvalgt person de helst snakker med i politiet. Noen ringer direkte til den lokale politistasjonen, istedenfor å ringe vaksentralen for å bli overført til første ledige politibetjent. Flere av de ansatte hevder også at politiet ikke alltid "snakker samme språk". Samarbeidet på ledernivå kan være bra, *"men når det kommer ned på brukernivå og samarbeid med vakttelefon blir det ikke alltid tatt like seriøst."* (KS A-3).

Dette viser klart at prosedyren om å ringe et felles nummer for hele politidistriktet ikke følges. Men inntrykket mitt er at dette er allment kjent og godtatt. En ansatt benytter seg av det verktøyet som får jobben gjort på enkleste måte. Det var også mitt inntrykk at de

utvalgte innenfor politietaten som blir oppringt, ikke har motforestillinger til dette, men er beredt til å bistå krisesentrene med sin ekspertise.

KS D hevder at de ikke har noen utvalgte personer innen politiet de helst samarbeider med, men ser frem til å samarbeide oftere med fylkets familievoldskoordinator. Det er viktig å huske på at KS D ligger i samme by som politiledelsen og vaktcentralen for distriktet.

Respondent KS C-1 sier følgende om kontakten med politiet: *"Hvis jeg skal ringe, ringer jeg en bestemt. Helt klart. For å få litt råd og veiledning. Han hjelper meg videre i systemet. Det er veldig greit å kjenne noen godt."* En annen av respondentene på krisesenteret sa at samarbeidet ofte handler om holdninger:

"Jeg tenker at hvis du skal rykke ut til veldig mange ulike saker, og du ikke er spesielt opptatt av det med vold, så tenker jeg at du fort kan komme med lettvinte løsninger eller ikke forstå rekkevidden av ting.... Når vi har hatt politistudenter, og de er ferdige, kan du gi deg søren på at de kommer med brukere til oss, og de gjør det på en ordentlig måte. De har på en måte erkjent det, og sier at denne hører til her..." (KS A-1)

KS A-1 og 2 er enige om at politibetjenter som har vært i praksis på krisesenteret får en annen respekt for sentrene fordi de har bedre holdninger. De gode holdningene kommer på grunnlag av mer kunnskap og bedre kjennskap til krisesentrene. Dette ble gjentatt av respondentene på samtlige krisesentre jeg besøkte. Så kunnskap, respekt og holdninger er essensielle komponenter som kan skape et godt tverrfaglig samarbeid.

"Jeg har vondt for å forstå at de ville stå i en situasjon hvis de rykker ut til det som ble kalt husbråk før, og tenke at dette er en likeverdig krangel, så dere må roe dere ned, og ti stille, så går vi igjen og alt blir bra.....Den måten ville de ikke ha håndtert en sånn sak på etter å ha vært hospitant her." (KS A-1)

De av respondentene som hadde jobbet som frivillig på krisesentrene for ti eller tjue år siden, kunne huske at holdningene til tema vold i nære relasjoner var ganske annerledes da i forhold til det de opplever i dag. Som lederen på KS A nevner, så var de fleste politibetjenter menn og de frivillige var kvinner, og likestilling var ikke noe som var blitt etablert i det norske samfunnet på dette tidspunktet. Derfor ble volden i hjemmet betegnet som husbråk, som var et lite problem som kun angikk ekteparet som kranglet.

Videre sier KS C-2:

"... tidligere kunne de (politiet) ha noen holdninger som ikke var helt gode, synes jeg. De siste 10 årene har det forandret seg veldig." C-1 sier videre: "Det kommer av at det er blitt satt fokus på vold i nære relasjoner og hvordan politiet tar seg av det. Det er også kommet en ny generasjon innenfor politiet og de har helt andre holdninger enn noen av de gamle gutta."

5.3.2 Holdninger på ledernivå

På KS B har de et godt samarbeid, og lederen mener det har flere forklaringer. Krisesenter B ligger i en liten by og de har derfor kort vei til nærmeste politistasjon. I tillegg er politisjefen en nær venn av lederen til krisesenteret, så hun har mulighet til å ringe politisjefen direkte, om hun skulle ha behov for dette. Lederen for Krisesenter B er også politisk aktiv og kjenner mange av politikerne i byen personlig, så hun mener at forbindelsene resulterer i et meget godt og tett samarbeid.

Lederen hevder også at hun kan gå til rådhuset og snakke med politikerne direkte og få svar på spørsmål meget raskt. Hun sier:

"Selv om de driver og gjemmer seg når jeg kommer ned på Rådmannskontoret. Nå kommer hun der igjen (Ler litt). Jeg sitter som politiker også, og det er veldig bra. Da kommer jeg helt inn i de indre gemakker. Det har jeg hatt bruk for, og det bruker jeg for alt det er verdt. Nå blir det tatt opp (intervjuet blir tatt opp digitalt), men det blåser jeg i." (KS B-2)

Siden hun selv har pekt ut enkelte politikere og politisjefen som nære samarbeidspartnere, vurderer jeg hennes utsagn til å mene at hun har enkelte personer som hun kontakter innenfor etaten, istedenfor å gå om politiets vaksentral.

En av respondentene på KS C mener at det er sjelden at politiet blir tilkalt på dagtid. Som regel er det etter stengetid på utestedene. Enkelte ganger kan det virke som politiet har så mye å gjøre at de helst bare vil bli kvitt en sak. Da er det enkelt for dem å kjøre voldsofferet til nærmeste krisesenter og be de ansatte der om å ta kontakt med tolk og andre i hjelpeapparatet. Da har saken blitt skjøvet over på bordet til noen andre, ifølge respondentene på KS-C.

Familievoldskoordinatoren mener at krisesentrene og politiet jobber mot samme mål, nemlig å få antall tilfeller av vold i nære relasjoner til å gå ned. Hun hevder at man først

må avdekke det som skjer og deretter kan man jobbe mot det felles målet. Hun fastslår at samarbeidet mellom politiet og krisesentrene ikke går på person, men at man samarbeider med alle etter beste evne. Vangen & Huxham (Willumsen red. 2009:69-71) diskuterer hvor paradoksalt det er at man prøver å oppnå felles mål. Selv om det er viktig at man utarbeider enighet om et mål for å oppnå fremdrift, vil forskjellige instanser eller profesjoner ha forskjellige mål og visjoner. Dette vil komme til uttrykk når partene prøver å komme til enighet, og de individuelle deltagerne har forskjellig syn på mål for selve samarbeidet, mål for brukerne og mål for sine egne organisasjoner.

Koordinatoren tar helst kontakt med lederen av krisesentrene for å diskutere eventuelle spørsmål rundt samarbeidet. Ellers ringer politibetjentene til krisesentrene og snakker med den som er på vakt. Dette skjer i tilfeller der de har en person som har behov for å reise til et krisesenter. Familievoldskoordinatoren hevder at hun ikke har behov for mer kontakt med krisesentrene enn det som er tilfelle per i dag. Hvis ansatte på krisesentrene har behov for nærmere kontakt, bes de ringe og ta kontakt selv.

På et annet krisesenter er samarbeidet mer situasjonsbetinget. Respondent KS C-2 sier:

"Jeg har opplevd saker der politiet har ringt og så står de med en kvinne.... Jeg husker spesielt en sak der de ikke hadde undersøkt om det virkelig var vold inn i bildet.... Det var en utenlandsk kvinne, og politiet ba oss om å skaffe tolk for å få en oversikt over hva som hadde skjedd.... Det er forskjell fra situasjon til situasjon, men der tenker jeg at de på en måte ikke hadde oversikt over – de ringte til oss uten å ha fått all den informasjon de egentlig var i behov av."

Statistikken viser at omtrent 70% av beboerne på krisesentre ikke er etnisk norske (Årsrapport 2010 KS C). Det betyr at tolketjenester blir benyttet ofte, både av politiet og av krisesentrene. Det kan virke som om partene ikke alltid ønsker å bruke den ekstra tiden og utgiften som dette innebærer, selv om det kan forenkle samarbeidet.

Krisesentrene er en døgnåpen institusjon, og det kan oppstå problemer når ansatte må kommunisere med etater som kun er åpne på dagtid. Politiet har også bemanning døgnet rundt, men denne bemanningen er ofte innskrenket på kvelden og natta, og det kan skape utfordringer i kommunikasjonen mellom nattevakter på krisesentrene og politibetjenter som har vakt på vaktentralen. Respondent 3 på KS C kommenterer samarbeidet på nattetid slik: *"Noen ganger virker det som det går litt for fort. De har så*

mye å gjøre, og de vil bare bli ferdige.” Videre sier hun at det ofte er på natta ting skjer, og derfor er det sjeldent at politiet kommer på dagtid.

I intervjuene kom det frem at samtlige respondenter på krisesentrene var meget positive til samarbeidet med politiet når intervjuene startet. I begynnelsen av intervjuene ble det ikke nevnt noe negativt eller at enkelte ting kunne forbedres. Det ble heller ikke nevnt konkrete situasjoner der samarbeidet fungerte meget godt eller mindre bra. Men etter flere spørsmål om konkrete hendelser eller en lengre pause med taushet, kom det frem at samarbeidet ikke fungerte perfekt hele tiden.

Siden prinsippet om hvordan holdninger skapes, formidles og påvirker tverrfaglig samarbeid er blitt behandlet, er det på tide å se nærmere på hvilken betydning kompetanse har når det gjelder tverrfaglig samarbeid mellom krisesentre og politi.

5.5 Forskningsspørsmål 3:

Kompetansenivået på de ansatte

Kompetanse og kunnskapsoverføring er aspekter innenfor tverrfaglig samarbeid som viser seg å være meget viktige. Har partene kompetanse i sitt fagfelt, har de kunnskap om profesjonen til samarbeidsparten, og har de kompetanse innenfor samarbeid? Disse tre områdene blir sett nærmere på her.

5.5.1 Kompetansen på krisesentrene

Krisesentrene jobber jevnlig med å informere om sine tilbud til skoler, helsestasjoner og andre grupper av interesserte i nærsamfunnet. Utover dette holdes det fagdager og seminarer som omhandler forskjellige tema. Dette kan være emner som menneskehandel, asylsøkere, tvangsekteskap, rusproblematikk og så videre. Den faglige kunnskapen innenfor voldsproblematikken og profesjonaliseringen på krisesentrene har bidratt til et høyere kunnskapsnivå blant de ansatte, så vel som befolkningen generelt. Det er et økende antall sykepleiere, leger og annet helse- og sosialpersonell som anser de ansatte på krisesentrene som eksperter innenfor området ”vold i nære relasjoner”.

Dette gjelder også de som har arbeidet på krisesentrene i 20 år eller lengre, og som ikke har formell utdannelse innenfor selve profesjonen. Mange av kvinnene som begynte som frivillige, er nå ansatt i deltid eller heltidsstillinger på et krisesenter. Flere av lederne på krisesentrene begynte som frivillige for mange år siden. Deres lange erfaring og dedikasjon til voldsutsatte personer, har gitt dem nok kunnskap til å bli ansett som eksperter i sitt felt. I tillegg har alle lederne og mange av de ansatte deltatt på flere kurs over årene om emner som har tilknytning til deres arbeid. Det er også viktig å merke seg at det har kommet tilbud om etterutdanning innenfor krisesenterdrift på enkelte høyskoler.

Siden etableringen av krisesentrene i Norge har det vært viktig for de som jobber der å kunne samarbeide med andre instanser. Over tid har ansatte på krisesentrene opparbeidet en ekspertise innen sitt felt, som for en stor del består av hjelp til selvhjelp for sine brukere. De kan assistere voldsofre med å ta kontakt med rette instans for å få hjelp med sine individuelle utfordringer. Dette har resultert i en viss erfaring og kompetanse innenfor området tverrfaglig samarbeid. Kunnskap om politiets profesjon kan variere fra person til person. Ifølge intervjuene som er blitt gjennomført, vil jeg påstå at lederne på krisesentrene har mest kunnskap om politiets profesjon. Deretter kommer ansatte som til daglig er involvert med å kommunisere med politibetjenter.

5.5.2 Kunnskapsnivå på krisesentrene

Krisesentrene har trappet opp kursvirksomheten og samtidig ansatt flere fagarbeidere (sosionomer, sykepleiere og annet helse- og sosialpersonell) for å øke kompetansen. Krisesentrene som er med i denne oppgaven har flere enn 50% ansatte med høyskoleutdanning.

På KS-A, beskriver informantene sin utdannelse og bakgrunn slik: Informant 1: *"Jeg er 52 år og er utdannet sykepleier, med en videreutdanning i ledelse. Jeg har jobbet her i 20 år i år."* Informant 2 er 29 år og er utdannet sosionom. Hun har også en BA i psykologi, og har vært ansatt her i 3 år snart. Informant 3 er utdannet vernepleier og har en kort videreutdanning i krisesenterarbeid. Hun er 39 år, og har jobbet ved KS-A i litt over 11 år. Lederen på KS-A har følgende tanker rundt kompetansespørsmålet:

"Så tenker jeg, i hvert fall som virksomhetsleder, når vi ansetter her, og ansetter faglærte er det et poeng for meg å ansette folk med ulik fagbakgrunn. Jeg ønsker ikke å ha 6 sykepleiere eller 6 vernepleiere, eller 6 sosionomer, for da begynner man å tenke sykepleierfaglig, sosialfaglig etc. Jeg ønsker å ha dybden i det, for her er det jo barnevernpleier, sykepleier, sosionom, førskolelærer – her er det veldig mange ulike faggrupper, og da kan vi nyttiggjøre oss av mange ulike kunnskaper og få større bredde også." (KS-A, leder for krisesenteret, 2012)

På KS-B svarer informant 2 slik på spørsmålet om det er flere ansatte nå som har mer utdanning enn når hun begynte.

"Når jeg begynte for 27 år siden så var det veldig mye førskolelærere og lærere som jobbet her. Som frivillig. I 1988 ble det jo lønn. Etter hvert så har jo antallet gått nedover, så nå er det jo ingen som jobber på frivillig basis." (KS-B, leder for krisesenteret, 2011)

For ti år siden var det lederen av KS-A og miljøterapeuten som hadde en høgskoleutdanning, det vil si to av tolv ansatte. I dag er det over 50% som har høgskoleutdanning, og de fleste har i tillegg en videreutdanning.

Praktisk erfaring er av stor betydning for alle ansatte jeg intervjuet på krisesentrene. KS-B, respondent 1 uttalte seg slik:

"Vi har jo massevis av kurs..... Det er jo ikke bare erfaring, men det meste går på erfaring. Jeg tror ikke det hjelper om du har så mye skoler, jeg. Du må erfare, uansett. Det er klart det er fint med litt utdanning, det er ikke sånn jeg mener. Men det er den balansen – du må bruke hodet uansett. Og det er ikke alltid det står i bøkene." (KS B, informant 1, 2011)

Når det gjelder kunnskapsoverføring eller deling av informasjon mellom krisesentrene og politiet sier respondent 1 på KS-B *"Vi sitter ikke på hver vår tue og sier det vet jeg, ha ha og det vet ikke du..."* (KS-B, leder,). Dette viser at begge parter er interesserte i å formidle og dele kunnskap.

Flere av de daglige lederne som var med på spørreundersøkelsen til NKVTS uttaler at de synes det bør stilles krav om kompetanse til ansatte på krisesentrene. Spesielt viktig er dette for de som arbeider med barn. Det store flertallet mente også at det burde være et formalisert krav om relevant utdanning for de som skal arbeide på krisesentre (2008; s.52).

Det har vært en økning av brukere på krisesentrene som har vært utsatt for tvangsekteskap og menneskehandel, hevder respondentene på krisesentrene. Dette betyr et spesielt samarbeidsforhold med politiet, fordi det går utover vanlige anmeldelser og avhør. Her blir fokuset satt på sikkerhetstiltak utover voldsalarm og besøksforbud, og mer på politiets kode 6 og 7 (hemmelig adresse, ny identitet, flytting). Mange av de som er berørt av menneskehandel bor på krisesentrene over lengre tid, de har ofte blitt mishandlet av kontaktpersonen som fikk dem hit til landet og de fleste har emosjonelle problemer. De har ikke noe nettverk, snakker ikke språket, og kommer som oftest uten identitetspapirer eller pass. I tillegg er de redde for bakmennene som mener de skylder mange tusen kroner for reisen hit. For å kunne yte god hjelp og støtte til disse menneskene, har de ansatte på krisesentrene gått på kurs for å lære om andre kulturer, religioner og levesett. En stor del av arbeidet blir også gjennomført med hjelp og støtte fra Utenriksdepartementet, Utlendingsdirektoratet og ikke minst politiet.

5.3 Kompetansen i politiet

Politiet sender 1-2 representanter til forskjellige fagdager som blir arrangert av krisesentrene hvert år. På disse fagdagene blir det delt kunnskap om Krisesentrene og det blir diskutert for eksempel menneskehandel, kjønnslemlestelse eller andre, større tema. I tillegg har flere av krisesentrene hatt besøk av en politibetjent som har delt informasjon om rus. De ansatte har lært om forskjellige typer rusmidler, hvilken effekt disse har på mennesker og hvordan man kan se på pupillene om noen har tatt et rusmiddel.

I utredningen til Jonassen et al (2008) hevder de fleste av de daglige lederne på krisesentrene at de ansatte i det offentlige hjelpeapparatet, inkludert politiet, har for lite kunnskap om voldsproblematikk, og mener de fleste er redd for å ta opp dette med sine klienter. Andre tjenester vet heller ikke nok om hva krisesentrene kan tilby klientene (2008:51). Dette betyr at politiet ikke innehar nok av den faglige kunnskapen som krisesentrene har, som er uheldig siden de skal samarbeide.

Familievoldskoordinatoren opplyser at det er mange kurs som blir avholdt for betjenter og politistudenter. Det er samlinger en til to ganger i året med andre fra politidistriktet. Disse kursene er ofte holdt på Politihøgskolen. På spørsmål om hun mener at de ansatte på krisesentrene har god kompetanse innenfor faget, så svarte hun *"det må du spørre*

dem om.” Familievoldskoordinatoren mener at arbeidsfordelingen er slik at politiet etterforsker mens de ansatte på krisesentrene tar vare på ofrene. Ifølge koordinatoren er det viktig å vite hvor kompetansen er for å kunne gi gode råd.

Lederen for KS-A hevder at hvis dette krisesenteret må gå gjennom en ny anbudsrunde og arbeidsoppgavene blir tildelt noen andre, er det fare for at kompetansen går ned. I tillegg sier hun:

”Kunnskap gjør også noe med holdningene våre ... Så jeg tror at hvis vi hadde økt kunnskapsnivået om vold i nære relasjoner, også blant de som patruljerer og de som jobber ute i feltet, så tenker jeg at de vil antagelig også få bedre holdninger i forhold til de brukerne.”

Kunnskap, kompetanse, holdninger og tilretteleggelse av samarbeid ved hjelp av lover er faktorer som påvirker tverrfaglig samarbeid. Neste kapittel vil drøfte disse faktorene nærmere, og se hvordan teori nevnt i kapittel 3 kan hjelpe oss å forstå dynamikken mellom disse faktorene og hvordan de fremmer og hemmer tverrfaglig samarbeid mellom krisesentre og politi.

6.0 Analyse/Drøfting av funn

Hovedproblemstillingen i denne oppgaven er å se på faktorer som fremmer og hemmer tverrfaglig samarbeid mellom krisesentre og politi. I dette kapittelet skal all informasjon fra intervjuene, sekundærdata og bakgrunnsinformasjon bli drøftet opp mot teoriene som ble presentert i kapittel 3. Ved å ta i bruk forskjellige teorier for de enkelte forskningsspørsmålene, blir informasjonen diskutert og presentert.

En hovedtendens har allerede vist seg. Den er at familievoldskoordinatoren i politiet ikke har samme syn som de ansatte ved krisesentrene når det gjelder sentraliseringen av politiet og de konsekvensene dette har fått. Deretter råder det uenighet om hvordan samarbeidet mellom krisesentrene og politiet skal se ut. En formell samarbeidsavtale foreligger ikke per dags dato. På grunnlag av intervjuene og sekundærdata utviklet jeg en modell som viser hvordan respondentene ser på samarbeid, hva som driver ønsket om samarbeid, og hvilke faktorer som fremmer og hemmer samarbeid. Denne modellen vil også hjelpe til med å besvare hovedproblemstillingen i denne oppgaven.

6.1. Mot samme mål?

Alle respondentene ble spurt om de mente at politiet og krisesentrene jobbet mot samme mål. Etter at dette spørsmålet ble diskutert en del, kom det frem at alle partene har forskjellig syn på samme problemstilling. Dette er fordi man fyller forskjellige roller og har ansvar for ulike deler av prosessen som voldsofferet må gjennom. Familievoldskoordinatoren forklarte det kort og godt slik: *"Politiet etterforsker, krisesentrene tar vare på ofrene"*. Denne uttalelsen tolker jeg dithen at politiet og krisesentrene har to vidt forskjellige oppgaver rundt samme voldsoffer. Dette er nok riktig, men ifølge uttalelser fra respondentene på krisesentrene, ønsker de en mer helhetlig behandling av brukerne. De ønsker også at politiet er oppdatert på hvilke tilbud krisesentrene har for klienter. Økt forståelse av profesjonen til samarbeidsparten vil fremme godt tverrfaglig samarbeid. Tidligere var det meget liten forståelse av hverandre, og holdninger på begge sider gjenspeilet dette.

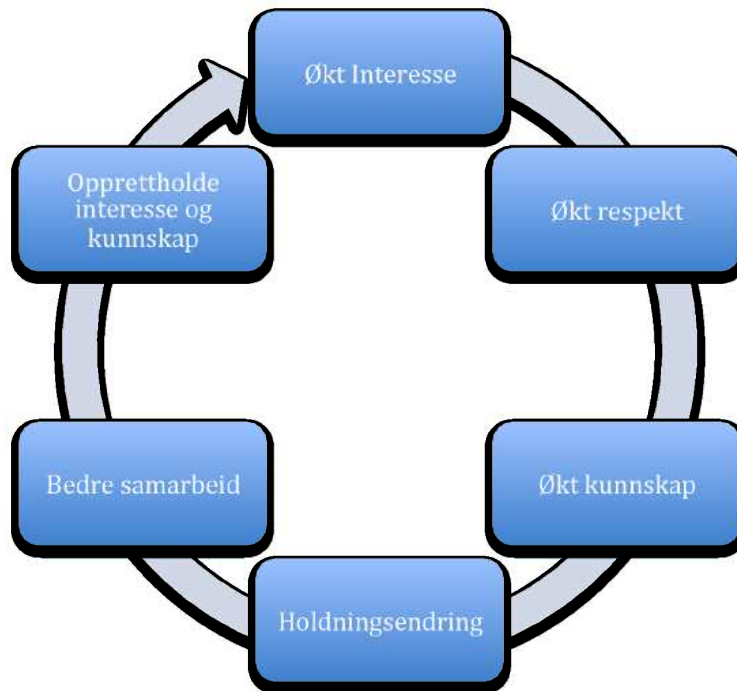
For noen tiår siden, like etter at krisesentrene ble etablert, ble arbeidsbeskrivelsen til de ansatte beskrevet som "at de er i trøste- og bære arbeid". Den holdningen om at de frivillige tar hånd om voldsofrene ved å høre på dem, gråte med dem og servere te er blitt gammel og avleggs. Det er litt uklart om familievoldskoordinatoren fortsatt mener at dette er en kurant arbeidsbeskrivelse for dagens ansatte på krisesentrene. Hvis det er tilfelle, så er det forståelig at det oppstår samarbeidsproblemer. Respondentene på krisesentrene hevder at de praktiserer "hjelp til selvhjelp" modellen overfor sine brukere. Ifølge flere respondenter så tenker en medarbeider på krisesenteret først på voldsofferets sikkerhet, om hendelsen var traumatisk og hvordan vedkommende best kan bli hjulpet til å komme seg på fote igjen både økonomisk, emosjonelt og fysisk. Deretter blir det tatt kontakt med de aktuelle aktørene som kan hjelpe voldsofrene videre. Disse inkluderer lege, politi, advokat, NAV, skole, barnevern og flere andre.

6.2 Motivasjonsmodell

Etter at intervjuene var gjennomført og empiriske data gjennomgått, ble det klart for meg at det var en del fellesnevner som flere av informantene og kildene forøvrig har beskrevet. De har alle snakket om samarbeid, tverrfaglighet, respekt for den andre parten, kompetanseoverføring og så videre. For å kunne diskutere hva som driver samhandling og alt som det innebærer, kom jeg frem til en motivasjonsmodell som beskriver oppbygging av motivasjonen basert på data fra intervjuene om samarbeid med andre på tvers av profesjonsgrensene.

Det er viktig å ha en interesse for fagkunnskapen hos den andre parten samtidig som man setter seg inn i arbeidet de driver med. Med styrket interesse får man økt respekt. Dette fører igjen til en vekst i kunnskapsnivået. Med disse faktorene på plass kommer det en holdningsendring som kan lede til bedre samarbeid. Min antagelse er at jo mer respekt og kunnskap man har for og om hverandre, desto bedre samarbeid oppnår man. Gjensidighet er et nøkkelord i denne forbindelsen. Det nytter ikke at kun den ene parten i samarbeidsforholdet bruker denne modellen. Nedenfor er denne modellen illustrert.

Tabell 6.1.



Motivasjonsmodellen er utarbeidet av forfatteren.

Viljen til å samarbeide oppstår når man har respekt for samarbeidspartneren, har kunnskap om den andres interesseområde og i tillegg ønsker å oppnå et resultat som begge parter kan være fornøyde med. Dette skaper motivasjon til å fortsette samarbeidet mens man fortløpende oppdaterer sitt kunnskapsnivå. Når det er motivasjon tilstede hos de som samarbeider, er det viktig å bygge opp en kompetanse innenfor samarbeid og samhandling.

Ifølge respondentene på KS B, ble det trukket frem at de ansatte på krisesentrene bør være ydmyke når de tar kontakt med politiet. Ydmykhet ble definert som en holdning som er forståelsesfull når det gjelder arbeidsmengden som politiet til enhver tid har. Respondentene hevder at de må vise forståelse for at det kan ta lang tid før en patruljebil kommer når de har ringt etter en. Dette viser respekt overfor politibetjentene, som vil føre til bedre informasjonsutveksling mellom partene, hevder respondentene. Når ansatte i begge instanser får mer informasjon og kunnskap om den

andre part, viser hverandre mer respekt, så vil det skje en positiv holdningsendring. Dette blir bekreftet av ansatte på krisesentrene, der alle respondentene fremhever at politibetjenter som har hatt praksistid på krisesentrene har mer kunnskap om krisesentre og hvordan de opererer og hvem som bør få hjelp fra krisesentrene. Dette fører igjen til bedre samarbeid og partene ser behovet av å opprettholde interessen for hverandre og øke kunnskapen. Derfor ønsker mange å delta på fagdager og seminarer, slik at kunnskap kan utveksles.

Motivasjonsmodellen er beskrivende, og blir diskutert nærmere opp mot forskningsspørsmålene lengre ut i kapitlet. Hvis denne modellen benyttes for å evaluere samarbeidet, kan man se hvilke områder i sirkelen som brytes og hvordan dette fører til at samarbeidet kan bli dysfunksjonelt. Hvis partene for eksempel har problemer med å utvise respekt for hverandre, så vil det redusere interessen i økt kunnskap. Hvis en eller begge parter viser dårlig holdning til hverandre, så kan det få samarbeidet til å rakne. Ved å benytte trinnene i denne modellen, kan man ganske enkelt finne ut hvilke trinn som bør forbedres eller styrkes, og hvilke steg som fungerer godt.

Nedenfor blir forskningsspørsmålene drøftet og analysert ved hjelp av teorier som ble lagt frem i kapittel 3. Videre skal forskningsspørsmålene også ses opp mot motivasjonsmodellen, for å se om modellen korresponderer med det respondentene uttaler, og om dette har en konsekvens for samarbeidet mellom krisesentre og politi.

6.3 Lover og økonomi

Forskningsspørsmål 1 omhandler systemiske determinanter som lovgivning og økonomiske rammer som får en konsekvens på samarbeidet mellom krisesentre og politi. Derfor har jeg valgt å analysere og drøfte dette spørsmålet ved å benytte meg av et analytisk rammeverk som er beskrevet i kapittel 3 (Rodriguez et al, 2005). Faktorer som påvirker samarbeidet mellom krisesentre og politiet har ofte sitt utspring i det systemiske eller organisatoriske nivået.

Lovgivning og økonomiske rammer kommer utenfra for å styre driften og regulere samarbeid med andre. Kriesenterloven som kom i 2008 førte til flere endringer i driften av kriesesentrene. Kriesesentrene ble kommunens ansvar, og staten sluttet å gi øremerkede midler til kommunene for kriesesenterdrift. I 2002 ble det pålagt alle politidistrikter å ha en familievoldskoordinator i staben. Politiet har også blitt pålagt å jobbe mer effektivt og sentralisere en del politidistrikter når "Reform 2000" ble introdusert.

Det er fire kriesesentre som er fokuset i denne oppgaven, sammen med politietaten i fylket. Dette fylket hadde flere lokale politistasjoner som i 2000 fikk en vaktentral og ledelse sentralisert til én av byene. Både sekundærdata og informasjon fra intervjuene viser at konsekvensene av disse lovendringene ble ganske betydningsfulle. Responstiden forandret seg etter sentraliseringen var et faktum. Når kriesesentrene ringer for å få en patruljebil til stedet er det uklart hvor lang responstiden blir, spesielt på kvelder og i helgene. Ifølge sekundærdata ønsker befolkningen en politietat som er mer synlig, spesielt i nærmiljøet. I sluttevalueringen "Politireform 2000" som ble utarbeidet av Politidirektoratet, ønsker også flertallet av politibetjentene at de skal være mer synlige i nærmiljøet. Selv om politiansatte mener at politiet bør være synlig i nærmiljøet og tilgjengelig for publikum og lokale samarbeidspartnere, har gjennomføringen av "Politireform 2000" hatt motsatt effekt. Familievoldskoordinatoren er uenig i mange av disse uttalelsene. Denne uenigheten kan oppfattes som kontroversiell, og hemmende på samarbeidet mellom kriesesentrene og politi.

Politiet og kriesesentrene skal ha en formell, skriftlig samarbeidsavtale (Politidirektoratet, Rundskriv 02/018). Ingen av kriesesentrene i denne studien hadde en slik avtale med politiet. Ifølge NKVTS og deres spørreundersøkelse i 2008 (2008:59) er det kun halvparten av alle kriesesentrene i Norge som har en skriftlig samarbeidsavtale med politiet, så dette fylket er ikke unikt når det gjelder manglende samarbeidsavtale mellom kriesesentre og politi.

En formell samarbeidsavtale mellom kriesesentrene og politiet ville kunne gi klarhet om arbeidsområder, informasjonsutveksling og spesifisere rollene som partene skal ha når

de samarbeider. Ikke minst bør en samarbeidsavtale inneholde informasjon om hva som skal iverksettes når uoverensstemmelser oppstår. På Kriesesenter A har de erfaring med samarbeidsavtaler fra en del år tilbake. I 1997 ble det opprettet en gruppe som involverte politiet, kriesesenteret og legevakta. Denne gruppen møtte med jevne mellomrom, de hadde en formell samarbeidsavtale og det var satt opp kontaktpersoner i hver instans som en kunne ringe når det var behov. Respondentene på kriesesenter A likte denne ordningen. Ettersom tiden gikk, ble det foretatt flere utskiftninger av personale, spesielt innenfor politietaten. Gruppen smuldret opp og er ikke i aktivitet lenger. Ifølge lederen på Kriesesenter A, må familievoldskoordinatoren være med og undertegne en eventuell ny avtale om samarbeid, fordi samarbeidet i en slik sammensatt gruppe fortsetter kun med samtykke av de nye deltakerne. Foreløpig har en slik gruppe ikke kommet i gang igjen, men lederen for kriesesenter A håper dette kan skje innen kort tid.

I 2000 ble det bestemt å effektivisere politietaten, og "Reform 2000" ble igangsatt. Dette innebar blant annet å sentralisere en del politidistrikter, slik at vaktsentralen kunne være i en by og sende ut patruljer ettersom det var behov for dette i omliggende byer. De lokale politistasjonene ble opprettholdt, men bemanningen ble innskrenket i helgene og på nattetid. I konklusjonen av evalueringsrapporten av "Politireform 2000", hevdes det at reformen har hatt en positiv måloppnåelse når det gjelder kostnadseffektivitet, og den har hatt god effekt på bekjempelse av alvorlig kriminalitet. Den har hatt liten effekt på bekjempelsen av hverdagskriminalitet. Dette forstår jeg som at kriminaliteten som voldsofrene blir utsatt for har vært uendret de siste årene. Statistikk fra alle kriesesentrene viser at antall beboere på hvert av stedene har vært stabilt eller noe økende.

Rapporten sier videre at sentraliseringen har gått utover politiets synlighet og innsats på det lokale plan. Det råder uenighet mellom familievoldskoordinatoren og evalueringsrapporten av "Politireform 2000" og kriesesenteransatte om dette. Familievoldskoordinatoren ga sterkt uttrykk for at påstanden om at sentraliseringen har vært negativ for lokalsamfunnet, ikke stemmer. Hun hevdet at det var hysteri som ble skapt av media som bidro til at så mange mennesker mente politiet ikke var like tilgjengelig som før reformen ble iverksatt.

Ansatte på tre av de fire krisesentrene hevdet at sentraliseringen påvirket samarbeidet med politiet på en negativ måte. Det er lengre avstander til noen byer enn andre, og dermed kan dette påvirke hvor ofte man ser hverandre og hvor raskt en patruljebil kan rykke ut. Respondentene hevdet at de ofte var usikre på lengden av responstid, spesielt i helgene og på kveldstid.

Sprikende data som dette gjør det vanskelig å drøfte informasjonen og påvise en trend i den ene eller den andre retningen. Kvalitativ data innhentet ved hjelp av intervjuer, vil vise hva de enkelte respondentene mener om et emne, og det er sjelden en kan påvise at ett perspektiv er riktig eller galt, sant eller usant. Forskjellig oppfatning av realiteten påvirker utsagnene til respondentene, og troverdigheten av datamaterialet kan av den grunn bli svekket.

Fysisk nærhet til de man skal samarbeide med er også viktig. Det ble hevdet i intervjuene på krisesentrene at den fysiske nærheten til politistasjonen og politibetjentene hadde stor innvirkning på forholdet krisesentrene har med politiet generelt. Følgende sitat illustrerer dette punktet.

KS C-1: "Men jeg kan si vi har merket endring etter at de sentraliserte politienheten/politidistriktene. Nå er det mindre kontakt enn før. Vi hadde mer personlig kontakt med enkelte betjenter, noen faste personer. Vi har ikke den tette kontakten vi hadde før. Vi kunne ringe og spørre om råd i enkeltsaker og mer generelt. Nå er det blitt lengre til «makta». Så har vi også en familievoldskoordinator for fylket, som vi aldri hører noe fra. Hun er veldig lite synlig."

Det faktum at respondentene på krisesentrene har opplevd en negativ endring etter sentraliseringen og at de savner den tette, gode kontakten med politiet, førte til at motivasjonsmodellen inkluderer to ledd med samlebegrepet "Økt interesse" og "Økt respekt".

For å oppsummere hvordan lovgivning og økonomiske rammer påvirker samarbeidet mellom instansene er det viktig å påpeke at ikke alle er enige om dette. Men min forståelse av informasjonen som er presentert her er at det har blitt vanskelig å fortsette driften av krisesentrene etter at de øremerkede midlene fra staten har falt bort

(Krisesenterloven 2008). Samtidig er det positivt at kommunene får et nærmere samarbeidsforhold med krisesentrene i kommunene. Formelle samarbeidsavtaler ser ut til å innvirke positivt på samarbeidet mellom krisesentre og politi.

6.2 Holdninger og samarbeid

Holdninger man har til hverandre er en viktig faktor når det gjelder tverrfaglig samarbeid. Holdninger er noe som kan kontrolleres ifølge en gruppeideologi, som for eksempel politiske partier. Holdninger kan også være noe individuelt. De kan være basert på egne erfaringer og kunnskap eller en stereotype. Den følgende drøftingen av data som omhandler holdninger blant de ansatte på krisesentrene og familievoldskoordinatoren viser at det ikke alltid hersker enighet om holdningene innad i gruppene eller utad mot samarbeidsparten.

Politiet blir ofte kontaktet av krisesentrene på helgene og nettene, for det er på disse tidspunktene de fleste krisene rammer brukerne av krisesentrene. Ifølge respondentene på krisesentrene i denne studien, er det mindre personlig kontakt mellom dem og politibetjentene, og det er vanskeligere å få bistand etter kontortid. Krisesenteransatte nevnte flere ganger at samarbeidet er personavhengig, at det kommer an på hvem du får snakke med, hvem det er som kommer med et voldsoffer til senteret, og så videre. Den relasjonelle delen av samarbeidet ser ut til å være meget viktig for de ansatte på krisesentrene, mens familievoldskoordinatoren ikke virket opptatt av dette aspektet. Dette kan tolkes dithen at familievoldskoordinatoren ikke viser forståelse og respekt for noe som er meget viktig for politiets samarbeidspartner. På to av krisesentrene etterlyste man et tettere samarbeid med familievoldskoordinator. På det ene senteret visste ingen navnet på koordinatoren. Dette viser klart at samarbeidet ikke er optimalt, i min oppfatning.

Ifølge den innsamlede informasjonen, ser det ut som om samarbeidet har fått en brist når det gjelder forholdet mellom familievoldskoordinator og krisesentrene på grunn av holdningene man har overfor hverandre. Respekt og kunnskap om den instansen man skal samarbeide med, er to ledd i motivasjonsmodellen som spiller en sentral rolle for at samarbeidet skal fungere. Når det blir brudd i respekten på grunn av mangel på

kunnskap om samarbeidsparten, utvikler det seg negative holdninger til hverandre og samarbeidet vil bli preget av dette. Det viser seg at om en eller flere av leddene ikke er i funksjon, så setter det hele samarbeidet i fare.

Familievoldskoordinatoren har som leder innenfor politiet mest kontakt med lederne av krisesentrene. Denne kontakten innebærer drøfting av samarbeidsplaner, utforsking av behov og evaluering av tidligere samarbeid. Det daglige samarbeidet rundt de voldsutsatte blir opplevd mer intenst og på et mer praktisk plan av de andre medarbeiderne på krisesentrene og politibetjentene på vaktentralen og i patruljebilene. Det er ofte politibetjenter som jobber nattevakt eller i helgene som må ta seg av volds ofre og kommunisere med krisesentrene. Respondentene fra krisesentrene mener at den daglige kontakten er mellom vakthavende eller operasjonsleder på politistasjonen og de ansatte på krisesentrene og ikke mellom lederne av disse to enhetene. Derfor ble det en utfordring å få nok informasjon til å drøfte denne problemstillingen, siden jeg kun fikk informasjon fra familievoldskoordinator, som er en leder innenfor politietaten. Jeg fikk ikke tilgang til å intervju politibetjenter, og det er en svakhet i denne oppgaven.

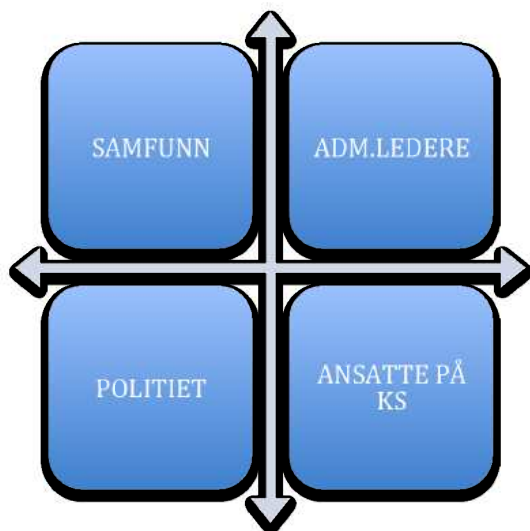
Viktigheten av holdninger ble meget tydelig under intervjuet jeg hadde med familievoldskoordinatoren. Mens intervjuet pågikk, brukte koordinatoren ord og vendinger som i min oppfatning ble brukt til å rokke ved min selvtillit og tro på prosjektet. For eksempel uttalte hun *"stakkars, du har virkelig gitt deg ut på et stort prosjekt"*, og når det gjaldt å svare på spørsmål om kompetansen ved krisesentrene var dette hennes svar: *"Det må du spørre dem om"*. Det rådet en følelse av ubalanse i maktforholdet under dette intervjuet, og det var vanskelig å opprettholde en profesjonell og vennlig holdning. Dette er en form for hersketeknikk som benyttes av personer som ønsker å fremstå som autoritære og kompetente. Hvis politibetjenter benytter seg av samme kommunikasjonsteknikk som familievoldskoordinatoren, er det forståelig at det oppstår gnisninger i samarbeidet mellom ansatte på krisesentrene og i politiet.

De fleste av de ansatte på krisesentrene mente det var anledning til å pleie et forhold med sine samarbeidspartnere før "Politireform 2000" ble iverksatt. Alle hadde også en

eller to personer som de helst kontaktet når de hadde behov for politihjelp. Etter at sentraliseringen ble et faktum, vet de ansatte på krisesentrene ikke hvem de får snakke med, om det kommer en patruljebil når det er behov eller om de betjentene som får i oppgave å håndtere en sak som involverer vold i nære relasjoner faktisk har fått opplæring i dette tema. Det vil si at det råder en del usikkerhet rundt samarbeidet med politiet. Dette kan føre til negative oppfattelser og holdninger i forhold til politiet.

Ansatte på tre av fire krisesentre hevder de helst kontakter en eller flere utvalgte personer i politietaten som de foretrekker å samarbeide med. Dette er det samsvar med basert på informasjonen som ble innhentet i en spørreundersøkelse som ble foretatt i 2002 i regi av NKVTS. Ett av spørsmålene var om de hadde en eller flere utvalgte personer innenfor politiet som de helst samarbeidet med, og 16% svarte "ja" til at de hadde en utvalgt person og 58% svarte at det var flere utvalgte personer som de samarbeidet med (Jonassen et al, 2003:197). Det vil si at 74% hadde en eller flere utvalgte personer de helst samarbeidet med. I lys av sentraliseringen av politiet, vil det bli vanskeligere å fortsette med denne ordningen.

Som nevnt tidligere, kan organisasjonsteorien til Glouberman & Mintzberg (2001) hjelpe å forklare hva som fremmer og hemmer samarbeid basert på personlige egenskaper og holdninger. Glouberman & Mintzberg (2001) har satt sammen en modell som viser hvordan helsesystemet er delt opp i fire kategorier. Denne skissen viser i korthet hvordan etater og ansatte påvirker hverandre, og er derfor nyttig når dette forskningsspørsmålet skal analyseres og drøftes.



Tabell 6.2.1. Denne modellen er basert på Glouberman & Mintzberg (2001) og er bearbeidet og modifisert av forfatteren av oppgaven.

Denne modellen blir diskutert i de neste avsnittene.

6.2.1 Politibetjenter og krisesenteransatte

De nederste to feltene i modellen til Glouberman & Mintzberg (2001) har betegnelsen politiet til venstre og ansatte på krisesentre til høyre. Disse må samarbeide hyppig og på forskjellige områder. Politibetjentene yter assistanse der det er mulig. De kjører voldsoffer til et trygt sted, følger de hjem for å hente klær og personlige eiendeler, og sitter med ofrene i avhør. De ansatte på krisesentrene har samtaler med beboerne, de hjelper voldsofrene med å ta kontakt med det offentlige hjelpeapparatet og yter assistanse på forskjellige måter.

Krisesenteransatte må også arbeide sammen med de administrative lederne og styremedlemmer av sentrene. Disse lederne har oversikt over sentrenes økonomi og de gjør politiske og økonomiske føringer om til handlinger når de bestemmer hvor ressursene skal settes inn. De ansatte er profesjonelle yrkesutøvere når det gjelder å gi omsorg, veiledning og føre samtaler med klienter. Denne jobben kan være vanskelig å utføre hvis man ikke har det rette verktøyet. Verktøyet er kunnskap eller utdanning og erfaring som til sammen kalles kompetanse. Til tider kan det by på problemer når ansatte og ledere drar i forskjellige retninger fordi de har ulike prioriteringer og synspunkter.

Det samme gjelder de ansatte og lederne i politietaten. Lederne vet hva budsjettet

inneholder og hvor ressursene skal settes inn. Politibetjentene i "felten" har muligens andre synspunkter på ressursbruk, fordi de opplever en annen hverdag enn lederne. Neste avsnitt drøfter hvordan de to øverste feltene samarbeider både med hverandre og med de to nederste feltene.

6.2.2 Samfunnet og administrasjon

De øverste to feltene har betegnelsen samfunn og administrasjon. Lederne av krisesentrene fokuserer på tjenester som skal tilbys klienter, som for eksempel botilbud, tolketjenester, rekreasjonstilbud, samtalegrupper og så videre. De har også ansvar overfor styremedlemmene og må avlegge årsrapport for å vise hvordan ressurser har blitt fordelt. Lederne i politietaten har tilsvarende plikt, selv om staten har forvaltningsansvar her. Feltet "Administrasjon" rommer således lederne av både politiet og krisesentrene.

Politikere har sine egne syn og holdninger når det gjelder krisesentre, politi og omsorg. Disse politikere blir valgt av befolkningen i hver kommune for blant annet å styre budsjettet. Politikere i regjeringen har ansvar for å styre politietaten og deres budsjett. Når samfunnet som en enhet engasjerer seg for en sak, blir det viktig for de administrative lederne å prøve å tilrettelegge forholdene, slik at befolkningen får oppleve at noen hører på dem og prøver å etterkomme ønsker og behov. I en del tilfeller er forventningene til politiet mye større enn det etaten kan etterkomme. Da er det viktig å samarbeide om ressurser, forventninger og effektivitet mellom politiet og samfunnet forøvrig.

Alle feltene påvirker hverandre. Samarbeidet skjer mellom feltene på øverste nivå og nederste nivå, så vel som vertikalt mellom feltene. Det som er viktig, ifølge respondentene, er at holdninger og personlige egenskaper man tar med seg inn til samarbeidet er preget av respekt, forståelse og kunnskap om profesjonen til samarbeidsparten. Utsagnene fra krisesenterrespondentene i denne studien viser at holdninger og personlige egenskaper er meget viktige. Dette ble nevnt flere ganger i løpet av intervjuene ved hvert eneste senter. Det var ikke kun holdningene som politiet har til krisesentrene som var viktige, men respondentene på to av sentrene hevdet at det

er vel så viktig hvordan de selv formidler informasjon til politiet. Det ble nevnt at man skulle være ydmyk når man kontakter politiet i en situasjon og en annen sa at man bør ta hensyn til at ikke alle politibetjenter har fått opplæring i hvordan man skal gå frem i møte med mennesker som opplever vold i nære relasjoner. Så det viser seg at respekt og en positiv, forståelsesfull holdning gir et godt tverrfaglig samarbeid. Derfor er disse blitt hovedpunkter i motivasjonsmodellen. Ifølge innhentet data viser det seg at hvis en av disse komponentene i modellen bryter sammen, vil det være vanskelig å få til et samarbeid i det hele tatt.

Ifølge respondentene på krisesentrene ble politibetjentene sammenlignet med leger på legevakta. De mente at legene kanskje tar et par vakter i året på legevakta, og kommer derfor ikke i daglig kontakt med så mange forskjellige type sykdommer eller ulykker som de møter på legevakta i løpet av en helg. For politibetjentene er det samme sak, ifølge respondentene. Det er ikke ofte de jobber netter og/eller helger, og det er enda sjeldnere de blir tilkalt til et sted der det forekommer vold mellom to partnere eller familiemedlemmer. Dette er informasjon om samarbeidsparten som de ansatte ved krisesentrene tar hensyn til, og som de mener fører til bedre samarbeid.

Respondentene på krisesentrene hevder at de spesielt godt liker å holde kontakten med tidligere politistudenter som hadde hatt hospiteringsplass på krisesentrene. Alle kommenterte at disse politibetjentene var flinke til å se situasjoner der det forekommer vold i nære relasjoner, mens andre politibetjenter som ikke hadde arbeidet på et krisesenter muligens ikke oppfatter hendelser på den måten. Den personlige relasjonen var meget viktig for de ansatte på krisesentrene.

Når Familievoldskoordinatoren ble spurt om det er allmenn praksis å kontakte kjente innenfor etaten, viser hennes kommentar at hun har en helt annen oppfatning enn både ledere og ansatte på krisesentrene. Hun hevder at det aldri forekommer at noen ringer etter en bestemt person innenfor politiet for å diskutere en ny sak med vedkommende. Familievoldskoordinatoren mener at alle politibetjenter er like kvalifiserte til å ta seg av vold i nære relasjoner, og at deres samarbeid ikke blir påvirket av personlige holdninger. Her spriker informasjonen veldig i forhold til det som er blitt sagt av respondentene på krisesentrene. Dette viser igjen en svakhet i studien, siden jeg ikke

fikk intervjuet politibetjenter som kunne ha kommet med uttalelser som belyser temaet fra deres ståsted.

Når en krisesenteransatt kontakter en bekjent i politietaten istedenfor å ringe vaktentralen kan dette betegnes som et brudd på prosedyrer. Dette kan oppfattes som respektløst mot samarbeidsparten. Samtidig gis det ikke anledning for andre politibetjenter til å vise hva de er gode på når det gjelder håndtering av voldsofre. Ifølge innsamlet informasjon kan en også påstå at politiet ikke viser respekt for hverdagen til krisesenteransatte, som sliter med å få tak i politibetjenter som har nok kunnskap, interesse og respekt for hva krisesentrene arbeider med. En formell samarbeidsavtale mellom krisesentre og politiet kunne avverge noe av denne problematikken. Hvis en samarbeidsavtale inneholder klare retningslinjer og prosedyrer for kontakt mellom krisesenteransatte og politibetjenter, mener jeg at det tverrfaglige samarbeidet vil bli mye bedre enn det er i dag.

6.2.3. Makt og samarbeid

Christoffersen (2005) hevder at det er en ubalanse i makten mellom brukerne og tjenesteyterne innen helsevesenet. Dette kommer klart frem i situasjoner der klienter eller pasienter oppsøker helsepersonell eller rådgivere for å få hjelp til noe. Men det kan også være en ulik fordeling eller oppfatning av makt mellom partene som skal samarbeide om en bruker eller klient. Christoffersen sier *"enhver relasjon mellom mennesker innebærer på en eller annen måte en form for makt."* (2005: 66).

Politiet har i egenskap av sin profesjon en makt eller autoritet overfor andre mennesker. Deres arbeidsbeskrivelse innebærer å håndheve loven, og de har myndighet til å gripe inn på flere måter om noen ikke følger regler og lover. Den samme type autoritet ser man hos barnevern og sosialtjenestene. De har myndighet til å ta barn fra familier. Dette faktum fører til at andre ser på dem som en autoritet og noen kan oppleve at de ansatte i disse yrkene holder på med maktmisbruk. Enkelte politibetjenter benytter seg av den underliggende følelsen av makt og autoritet som yrket deres gir dem. Jeg tolker informasjonen som er innhentet gjennom intervjuene i denne studien dithen at krisesenteransatte prøver å unngå å ta kontakt med politibetjenter som bruker sin autoritet på en uheldig måte. Dette fordi deres erfaring tilsier at de ikke får den hjelp og

støtte de trenger når politibetjenter er mer opptatt av å vise at de er i en maktposisjon enn å gi hjelp til voldsofre. Derfor er det viktig for dem å alliere seg med en eller to betjenter innenfor distriktet som kan bistå dem med hjelp og veiledning når det er behov. Christoffersen hevder:

"den makten de har kommer fra systemet, som også har makt over dem. De er profesjonelle også i den forstand at de får betalt for det de gjør, og stort sett må finne seg i å gjøre det de blir betalt for." (Christoffersen, 2005:66)

Holdninger og makt er faktorer innen tverrfaglig samarbeid som både kan gi positive eller negative utslag på tverrfaglig samarbeid. Neste faktor som skal drøftes er kompetansenivå hos krisesentre og politi.

6.3 Kompetanse og samarbeid

Kompetanse består av akademisk kunnskap og erfaring. Avhengig av hvor mye kompetanse man har, kan dette påvirke samarbeidet mellom krisesentre og politiet? Utgangspunktet for å analysere og drøfte dette spørsmålet er kunnskapspyramiden slik den er fremstilt i Sandells "Veiledet praktisk læring" (1999). I kapittel 3 i oppgaven beskrives denne modellen og eksempler er gitt på hvordan utviklingen av kompetansenivået av de ansatte på krisesentrene passer inn i denne modellen. En rask gjennomgang av nivåene i kunnskapsmodellen er på sin plass her, slik at det blir enklere å følge drøftingen.

Nivå 1 betyr man kan utføre en jobb uten å ha faglig kunnskap

Nivå 2 betyr man kan utføre en jobb basert på en avgjørelse man selv tar

Nivå 3 betyr at man kan gjøre en jobb ifølge fastsatte regler

Nivå 4 betyr at personen har handlingsforståelse eller "know-how"

Nivå 5 betyr kompetanse og viser til at man kan forandre regler - selvbestemmelse

Per i dag befinner lederne på krisesentrene seg på øverste nivå, mens de ansatte er på nivå tre og fire. Det betyr at de ansatte har både praktisk kunnskap i tillegg til faglig handlingsforståelse. Alle respondentene var enige om at det var meget viktig å ha både praktisk erfaring så vel som faglig utdanning. De av krisesentrene som har hatt

politistudenter i praksis på krisesenteret, har fått meget positive opplevelser av at denne praksistiden har vært verdifull for studentene. Politibetjentene har dermed fått bedre innsikt i driften av et krisesenter, samtidig som deres kompetansenivå har steget.

Informasjonen som ble presentert angående hospitering på krisesentrene passer inn i motivasjonsmodellen som ble presentert tidligere. Økt kunnskap om hvordan samarbeidspartneren jobber og hvordan deres profesjon innvirker på samarbeidet gir økt interesse og økt respekt som til sammen gir bedre samarbeid. Alle respondentene var glade for ordningen med praksisplass og mente at både politistudentene og de ansatte på krisesentrene fikk utbytte av en slik ordning. Familievoldskoordinatoren sa seg enig i dette. Hun nevnte i tillegg at politiet arrangerer kurs opptil flere ganger i året for sine betjenter.

Mange anser de ansatte på krisesenteret som eksperter innenfor temaet vold i nære relasjoner. Ledere så vel som ansatte blir forespurt om å holde foredrag på skoler, snakke med helsesøstre og andre. Politiet er også en kompetent samarbeidspartner. Årlig besøker politibetjenter fylkets krisesentre for å gi opplæring til de ansatte om rusmisbruk. Lederne for sentrene og familievoldskordinator diskuterer også menneskehandel, tvangsekteskap og andre, alvorlige emner. Alle krisesentrene enten arrangerer eller deltar på årlige fagdager, der politiet alltid er invitert. Det foregår med andre ord en kontinuerlig kompetansedeling mellom politiet og krisesentrene.

Etter hvert er fagutdanning for de ansatte på krisesentrene blitt mer vanlig, og en egen utdanning innenfor krisesenterdrift har vært etterlyst av flere ledere og ansatte. I 2008 ble det opprettet en ett-årig videreutdanning innenfor krisesenterdrift på Høgskolen i Østfold. Av samtlige respondenter var det to som hadde fullført dette studiet.

6.3.1 Hva skjer?

Betegnelsen "hverdagskriminalitet" dekker blant annet legemsfornærmelse, materiell vold og psykisk vold. Det er viktig å ha dette i tankene når man skal diskutere kompetanse i forhold til vold i nære relasjoner. Der politiansatte ser hverdagskriminalitet, ser krisesenteransatte kanskje noe mer alvorlig. Dette viser seg i praksis når politibetjentene ankommer et sted der det utøves vold mot et

familiemedlem eller en partner. Hvis de ikke har fått nok opplæring og/eller praktisk veiledning, er det en del som enten rapporterer dette som "husbråk" eller krangling mellom to voksne, mens det i realiteten kan være snakk om både psykisk og fysisk vold som kan ha pågått over lengre tid.

Selv om det er to voksne tilstede, som begge har bevis på fysiske skader, betyr ikke det at selve situasjonen alltid er likeverdig. En av partene kan ha blitt mishandlet over lengre tid, eller en av dem gjør opprør fordi samboeren har tatt fra dem bankkort, penger og legitimasjon. En av respondentene på KS B mener at politibetjenter som har vært noen uker på et krisesenter og som senere blir kalt ut til et sted med husbråk, ville håndtere saken på en helt annen måte enn slik det ble gjort før. De ville forstå at det ikke er en likeverdig krangel, og at den ene parten må komme seg til et annet, trygt, sted.

Alle respondentene på krisesentrene kunne fortelle om hendelser der politibetjenter hadde vært omsorgsfulle, høflige, tatt seg tid til å følge offeret inn på senteret, gitt god informasjon til den som tok imot offeret, og vist respekt både for offeret og de ansatte på krisesentrene. En slik holdning er med på å legge til rette for et godt samarbeid. På den annen side er det også en god del beretninger om politibetjenter som kommer med et offer på døra til et krisesenter og behandler vedkommende som en pakke som skal leveres. Det blir ikke gitt opplysninger om offerets identitet, om det er behov for tolk, eller opplyst om andre omstendigheter som kan være til hjelp når man tar imot en ny beboer på et krisesenter. Siden krisesentrene ikke har myndighet til å kreve informasjon fra politiet, er det avgjørende for et godt samarbeid at politibetjentene har en positiv holdning til krisesentrene.

Ifølge familievoldskoordinatoren er alle politibetjenter kvalifiserte til å kjøre voldsofre til krisesentre og innlede et samarbeidsforhold med de ansatte der. Dette er stikk i strid med uttalelsene til samtlige respondenter fra krisesentrene. Alle respondenter på krisesentrene kunne fortelle om politibetjenter som kom med mennesker som var ruset eller psykisk syke, selv om det tydelig fremgår av beskrivelsen til alle krisesentrene at de ikke tilbyr psykiatrisk behandling eller avrusing. Det nærmeste man kommer til behandling er tilbud om samtaler, enten individuelle eller i grupper. En av krisesenterlederne sa at politibetjentene opplyste at "*vi prøver oss.....*". Det som er mest

nedslående med denne holdningen er egentlig ikke at de prøver å bli kvitt saken på bordet (offeret), men at det eneste alternativet for disse voldsofrene ofte er en natt på glattcella. Akuttmottakene på psykiatriske sykehus og avrusningssteder er ofte ved full kapasitet, og for betjentene blir krisesentrene ett alternativ som de prøver å benytte seg av. Så kan det diskuteres om det utvises respekt til de ansatte på krisesentrene og voldsofrene når politibetjentene "prøver seg". De er fullt klar over at arbeidsbeskrivelsen til krisesentrene ikke inkluderer avrusing eller psykiatrisk behandling.

Det er flere områder der mangel på respekt gjør seg gjeldende i samarbeidet mellom krisesentre og politi. Flere situasjoner har blitt belyst som beskriver oppførsel, handlinger og holdninger som viser mangel på respekt.

6.3.2 Tverrfaglig kompetanse

Lederne av alle fire krisesentrene var tydelige på at de gjerne ville ha ansatte på huset som har forskjellig utdanning og praktisk erfaring. Det er flere yrkesgrupper representert på de fire krisesentrene – alt fra sosionom og vernepleier til agronom. Det blir en bredde i kunnskapsnivået og kompetanse som de mener er fordelaktig i deres arbeid.

Politiet har flere forskjellige områder som de har blitt nødt til å holde seg oppdaterte på. Dette gjelder "nyere" kriminalitet som har kommet til Norge de siste ti-årene, som tvangsekteskap, menneskehandel, gjeng relatert kriminalitet og mer vold blant ungdommer. Å ta seg av dette krever en enorm innsats og vilje til å sette seg inn i problematikken. Ifølge rapporten "Politiet mot 2020" (2009) er det på landsbasis behov for 2700 nye politiårsverk frem til 2020. I rapporten vises det til undersøkelser som hevder at det har vært en økning i kriminalitet, en økning i befolkningen, mer kompleks etterforskning og redusert arbeidstid per ansatt. Dette blir også beskrevet i Sluttevalueringsrapporten "Reform 2000" (2006). Det er interessant at fylkets familievoldskoordinator hevder at det ikke er grunnlag for å påstå at det er en økning i kriminalitet eller kompleksitet i forbindelse med etterforskning av kriminelle handlinger. Hun hevder at det ikke er tilfelle at det er en økning i kriminalitet og at det heller ikke forekommer typer kriminalitet som Norge ikke har opplevd tidligere.

Fylket som er blitt beskrevet i denne studien har opplevd en betydelig befolkningsvekst de siste årene, som i stor del består av innvandrere. Politiet har mange utfordringer når det gjelder smugling og illegal ankomst av utlendinger. Nærmere informasjon om statistikken for dette fylket er ikke tatt med, av hensyn til anonymiseringen av denne landsdelen. Det som kan slås fast er at dette fylket stort sett følger trenden når det gjelder kriminalitet som resten av landet – og spesielt byene – opplever.

6.5 Oppsummering

Det er blitt diskutert flere faktorer i denne oppgaven som fremmer og hemmer samarbeid mellom krisesentre og politiet i Norge. På grunnlag av teorier som omhandler inndeling på nivåer, organisasjon og læring er det blitt vist at de forskjellige faktorene påvirker samarbeidet på mange plan.

Nedenfor er tre tabeller som rangerer faktorene i henhold til uttalelsene til respondentene i denne studien i tillegg til informasjon tatt ut av Sluttevalueringsrapporten "Reform 2000" (2009). For eksempel mente de ansatte på tre av fire krisesentre at sentraliseringen av politiadministrasjonen til en av byene i fylket hemmet samarbeid. Familievoldskoordinatoren mente det ikke hadde noen innvirkning på samarbeidet.

Tabell 6.5.1. Respondenter fra krisesentre

Hva fremmer samarbeid	Hva hemmer samarbeid
Familievoldskoordinator som fast kontakt og samarbeidspartner	Politireform 2000, Sentralisering, mistet fysisk nærhet til hverandre,
Stortingsmelding 47 (2008-2009), samarbeide på tvers av kommunegrenser, rett behandling til rett tid og rett sted	Krisesenterloven 2008, kommunene får ansvar for ks, tilbudet og for budsjettet
Gode holdninger, positive mennesker, interesse for samarbeidsparten	Slutt på øremerkede midler fra staten
Kompetanse og fagutdannelse	Oppfordring til å unngå kontakter innen politiet som blir foretrukket
Praksisplass for politistudenter	

Tabell 6.5.2. Utsagn fra familievoldskoordinator

Hva fremmer samarbeid	Hva hemmer samarbeid
Familievoldskoordinator er fast kontaktperson som skaper bindeledd mellom ks og politiet	
Krisesenterloven 2008, gir kommunene mer frihet og ansvar for ks tilbud	
Praksisplass for studenter øker kunnskap om ks	

Tabell 6.5.3. Sluttevalueringsrapport "Politireform 2000"

Hva fremmer samarbeid	Hva hemmer samarbeid
Øke antall politistillinger for å styrke etaten i arbeidet mot kriminalitet	Sentralisering av politidistriktene har ført til mindre kontakt med ks ansatte og befolkningen i nærmiljøet
Større synlighet i nærmiljøet gir befolkningen trygghetsfølelse og gir kjennskap om nærmiljøet til politiet	

Min tolkning av uttalelsene som er gruppert i tabellene ovenfor, er at det kommer til syne en del sprik og noen overensstemmelser. Stillingen som familievoldskoordinator i politiet er et tiltak som alle respondentene og informasjon fra sekundærdata er enige om. Denne stillingen er en positiv faktor som kan fremme ett tverrfaglig samarbeid mellom krisesentre og politiet. Men det er viktig at personen som er ansatt i denne stillingen har en positiv holdning til samarbeidspartene. Det hersker også enighet om at praksisplasser for politistudenter er ett positivt tiltak som fremmer samarbeid.

Når det gjelder sentralisering av politidistriktet er det delte meninger. Det er kun familievoldskoordinatoren som ser dette tiltaket som positivt. Hun støtter fullt opp under reformen som ble iverksatt for å effektivisere politietaten og forenkle organisasjonen. Min oppfatning er at til tross for at politietaten har spart inn en del penger, kompenserer ikke dette for det som er gått tapt i forbindelse med denne reformen, inkludert tallene som viser at hverdagskriminaliteten ikke har endret seg.

Driften av krisesentrene har kommunene til nå klart å holde oppe i fylket som her er blitt studert nærmere. Da respondentene ble intervjuet, var ikke alt kommet på plass

enda med hensyn til finansiering, hvem som skulle drifte krisesentrene og hva slags tilbud kommunene hadde råd til å gi sine innbyggere i kjølvannet av Krisesenterloven (2008). Derfor var det flere respondenter som hadde en avventende holdning når det gjaldt spørsmål om finansiering, drift av sentrene og lignende. I mars i 2013 har det blitt rapportert i nyhetene at det diskuteres en sammenslåing av alle krisesentrene i dette fylket, slik at det blir ett senter som betjener hele fylket

Hvis dette skjer, kommer tilbudet til å se veldig annerledes ut enn det gjør i dag. Da kan det bli vanskelig å gjennomføre det krisesenterloven pålegger kommunene, nemlig å utvide tilbudet til å gjelde menn med barn. I tillegg skal krisesentrene fortsette arbeidet med ofre for menneskehandel, tvangsekteskap og andre former for vold i nære relasjoner. Enkelte kommuner i andre fylker har begynt med kronerulling for å kunne holde krisesentrene sine åpne, mens andre kommuner har holdt fast ved den samme støtten som krisesentrene mottok gjennom øremerkede midler i tidligere år. I skrivende stund er det ikke blitt tatt en beslutning om hva som skal skje med det generelle krisesentertilbudet i fylket som er beskrevet i min oppgave.

7.0 Oppsummering av hovedfunn

I denne oppgaven har jeg brukt informasjon innhentet fra respondenter på 4 krisesentre og familievoldskoordinator fra politiet sammen med sekundærdata til å besvare hovedproblemstillingen:

Hvilke faktorer fremmer og hemmer tverrfaglig samarbeid mellom krisesentre og politi?

Denne oppgaven baserer seg på kvalitativ forskning. Det betyr at informasjonen består av meninger, synspunkter og betraktninger fra enkeltindivider på temaet tverrfaglig samarbeid. Intervjuene ble transkribert og kodet ifølge forskningsspørsmålene. Deretter ble denne empirien satt opp mot enkelte teorier for å analysere og drøfte innholdet i informasjonen. Til slutt utarbeidet jeg en motivasjonsmodell basert på informasjon som kom frem under intervjuene.

Det er enkelte sprik i informasjonen når det gjelder synspunkter vedrørende sentralisering og kontakt med enkeltpersoner. Selv om ønsket var å intervju politibetjenter til denne studien, lot det seg ikke gjøre, noe som er en svakhet i denne studien. Dette har begrenset informasjonsmengden og kan derfor påvirke troverdigheten. Imidlertid blir dette rettet opp noe ved bruk av data fra sluttevalueringen av "Politireform 2000" (2006) og rapporten "Politiet mot 2020" (2009). I disse rapportene er det statistisk materiale og utsagn av politibetjenter fra hele landet.

Det er mulig å se visse tendenser i funnene, der uttalelser fra respondentene stemmer overens eller er i samsvar med tidligere funn fra andre studier. Alle respondentene, unntatt familievoldskoordinatoren, mente at relasjonelle faktorer er meget viktige når det gjelder samarbeid. Videre sier de at kunnskap om profesjonen til samarbeidsparten og respekt for hverandre er nøkkelord i denne forbindelsen. En skriftlig samarbeidsavtale kan også fremme ett tverrfaglig samarbeid. Tidligere har slike avtaler eksistert, men de senere årene har det ikke vært videreført.

7.1 Relasjonelle faktorer

Det råder uenighet mellom krisesenteransatte og familievoldskoordinatoren når det kommer til viktigheten av relasjonelle faktorer. Sluttevalueringsrapporten om "Politireform 2000" (2006) hevder at politiansatte mener det er ønskelig å etablere og opprettholde personlig kontakt mellom politibetjenter og samarbeidspartene. Dette er basert på uttalelser fra politibetjenter i hele landet, publikum og kommunerepresentanter. Familievoldskoordinatoren visste ikke at krisesenteransatte foretrekker å ta kontakt med en eller flere utvalgte personer innenfor politietaten som de samarbeider godt med. Lederne for samtlige krisesentrene var klar over dette, og mente at denne ordningen bidro til å effektivisere arbeidet både for krisesentrene og politiet. Dette er i tråd med funnene til Jonassen et al (2008), som inkluderte informasjon fra samtlige krisesentre i Norge.

"Politireform 2000" (2009) var også ansvarlig for å sentralisere politidistriktene, noe som ifølge respondentene på krisesentrene har ført til lengre responstid, mindre personlig kontakt og lavere bemanning. Familievoldskoordinatoren var uenig i dette. Når politikere eller ledere tar avgjørelser basert på ett ønske om å kutte budsjettet eller effektivisere en etat, mener jeg at dette kan føre til ringvirkninger som de ansvarlige muligens ikke er klare over. Det ble introdusert mange endringer i løpet av kort tid, som jeg mener har ført til en del negative konsekvenser. "Politireform 2000", Opprettelse av stilling som Familievoldskordinator (2002), Krisesenterloven (2008), og St. m 47 (2008-2009) har verdifulle komponenter som er viktige å ta hensyn til når det gjelder tverrfaglig samarbeid. Etter min oppfatning, har det ikke blitt bevilget nok tid til å implementere alle disse endringene på en god måte, og heller ikke nok ressurser for å få til de ønskede endringene. Derfor sliter mange ansatte med usikkerhet for fremtiden. Det kan bli endringer i ressursbruken og det er mulig det vil bli oppsigelser etter en eventuell sammenslåing av flere krisesentre. Denne usikkerheten kan påvirke samarbeidet med andre, fordi disse bekymringene kan skape en distraksjon.

Motivasjonsmodellen ble utarbeidet mens jeg arbeidet med denne oppgaven. Ut fra informasjonen som ble innhentet under intervjuene var det enkelte faktorer som var mer betydningsfulle enn andre ifølge respondentene på krisesentrene. Det ble viktig for meg å sette denne informasjonen inn i ett system som kunne forklare hvordan

tverrfaglig samarbeid henger sammen, og hvilke faktorer som kan hemme ett samarbeid. I tabellen nedenfor er faktorene satt inn i et system som viser med en "X" hvilket analytisk nivå hver enkelt faktor har sin opprinnelse i.

Tabell 7.1.1. Fordeling på nivå

Faktorer	Systemisk	Organisatorisk	Relasjonell
Økonomiske og politiske føringer for politi og krisesentre – inkl. sentralisering	X	X	
Opplevelse og syn på motparten Holdninger			X
Faglig kompetanse hos politi og krisesenteransatte	X	X	

Systemiske faktorer, som lovendringer og sentralisering av politiet har ført til en negativ relasjonell konsekvens. Holdninger påvirkes også av de systemiske faktorene. Sentraliseringen av politidistriktene har resultert i at nærheten som styrket forholdene mellom krisesenteransatte og politibetjenter har erodert. Flere prøver å opprettholde kontakten ved å ringe kjente innenfor etaten, men ettersom tiden går blir dette vanskeligere, mener jeg. Det viser seg at kompetansenivå på krisesentre og hos politiet kan ha en positiv effekt, men på grunn av større utfordringer, mindre ressurser og flere arbeidsoppgaver for både krisesenteransatte og politiet, mener jeg at det er en negativ innflytelse på den relasjonelle faktoren i samarbeidet.

Jeg har benyttet informasjon fra ovennevnte tabell og satt faktorene inn i motivasjonsmodellen som viser at de relasjonelle faktorene er kjernepunktene når det gjelder tverrfaglig samarbeid. De tre underliggende forskningsspørsmålene passet inn på følgende måte i motivasjonsmodellen:

Hvilke faktorer fremmer og hemmer tverrfaglig samarbeid mellom krisesentre og politiet?

1. Interesse for samarbeidsparten (Forskningsspørsmål 1)
2. Respekt for hverandre (Forskningsspørsmål 2)
3. Kunnskap om profesjonen til samarbeidsparten (Forskningsspørsmål 3)

Disse faktorene vil føre til en positiv holdningsendring som leder til bedre samarbeid. Har man allerede etablert et godt samarbeid, vil man være interessert i å opprettholde interessen og kunnskapen om hverandre.

7.2. Avslutning og veien videre

Denne oppgaven har tatt lang tid å fullføre, og det har skjedd mange endringer for krisesentrene i fylket. De økonomiske forholdene er annerledes per dags dato enn de var for 3 år siden. I skrivende stund foregår det diskusjoner om krisesentrene i fylket skal slås sammen til ett større senter som skal betjene hele fylket. De som er ansatt på krisesentrene ønsker ikke dette, og ga uttrykk for bekymring i intervjuene for at dette skulle skje i nær fremtid. Økonomien til krisesentrene blir påvirket om finansieringen ikke er på plass. Hvis krisesentrene ikke får nok penger til driften og utvidelse av tilbudet som er lovpålagt, blir det vanskelig å opprettholde samarbeidet med andre etater. En annen faktor som er minst like viktig, er den relasjonelle faktoren. Hva slags holdninger man har til de som deltar i samarbeidet, hva slags kompetanse deltagerne har og hvor mye man vet om de andre som deltar i prosjektet eller møtet.

Vold i nære relasjoner er ett tema som fortjener å være i rampelyset og bli diskutert i media, ved middagsbordet og på arbeidsplassene. Det er ett tema som angår alle sammen i samfunnet. Jeg mener det er viktig at politikerne fortsetter å finne nye tiltak som kan lette hverdagen til voldsofre, forenkle omsorgsarbeidet og i tillegg vurdere lovendringer i samarbeid med krisesentrene og politiet. Tverrfaglig samarbeid krever mye av de som deltar. En må være motivert for å arbeide mot et felles mål som gagnar klienten eller brukeren. Forutsetningene for et godt tverrfaglig samarbeid er respekt for de andre profesjonelle som er involverte i prosessen samt respekt og forståelse for brukeren og hans eller hennes behov. I tillegg er det viktig å være positiv og motivert for å lykkes. Til sist må det nevnes at det er viktig å være sikker i sin egen profesjon og kompetanse. Samarbeid eller samhandling er en tilstand som er i evig forandring. Det er

en utvikling i profesjonen som politibetjent og krisesenteransatt som gir de ansatte og lederne nye utfordringer. Skal man møte disse utfordringene, er det nødvendig å se på samfunnet slik det har utviklet seg, innse at kulturen i nærmiljøet er under konstant forandring og at det kreves mer kompetanse ettersom samfunnet blir mer komplisert.

8.0 Litteraturliste

- Christoffersen, S.A. (red.) (2.opplag 2009) *Profesjonsetikk*, Universitetsforlaget
- Glouberman, S. & Mintzberg, H. (2001) *Managing the Care of Health and the Cure of Disease*, Aspen Publishers Inc.
- Helgesen M. (29.11.2011) NIBR, *Kommunene som frikar eller husmann – krisesentre mellom kommunal selvstendighet og statlig styring*, Nasjonal konferanse om lokal samhandling i innsatsen mot vold i nære relasjoner – krisesentertilbudene, foredrag i Oslo, arrangert av Bufdir.
- Helse- og Omsorgsdepartementet, *Stortingsmelding 47*, (2008-2009) *Samhandlingsreformen; Rett behandling-på rett sted-til rett tid*, Akademika AS, Avdeling for offentlige publikasjoner
- Hjort, P. (2001) Foredrag: *Samhandling og samspill – noe mer enn samarbeid*
- Isdal, Per (2000) *Meningen med volden*, Oslo kommuneforlag
- Jakobsen, D.I. (2005, 2. utgave) *Hvordan gjennomføre undersøkelser*, Høyskoleforlaget
- Johannessen, Tufte og Christoffersen (2002, Utgave 2010) *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*, Abstrakt forlag
- Justis- og Beredskapsdepartementet, St. m 15 (2012-2013), *Forebygging og bekjempelse av vold i nære relasjoner*,
- Kelly, L. & Dubois, L. (2007) *Developing Minimum Standards for Violence Against Women Support Services*. Strasbourg: Council of Europe
- Kvale, s. & Brinkmann, S. (2010, 2. utgave), *Det kvalitative forskningsintervju*, Gyldendal Akademisk
- NKVTS, Jonassen et al (2008) Rapport 2, *Kunnskap-Kvalitet-Kapasitet, En nasjonal utredning om krisesentrenes kompetanse og tilgjengelighet*, www.nkvts.no
- NKVTS, Jonassen & Stefansen (2003) *Ideologi eller Profesjonstenkning? En statusrapport om krisesentrene*, HiO-rapport 27, Høgskolen i Oslo
- NKVTS, Jonassen et al (2004) *Familievoldskoordinatorerne i Politiet*, www.nkvts.no
- NKVTS, Jonassen & Stefansen (2003) *En statusrapport om krisesentrene*, www.nkvts.no
- NOU 1999:13 *Kvinnens helse i Norge*, Helse- og Omsorgsdepartementet
- NOU 2003:31 *Retten til et liv uten vold. Menns vold mot kvinner i nære relasjoner*, avgitt til Justis- og politidepartementet,

Politidirektoratet (2009) *Politiet mot 2020*, Politidirektoratet; publikasjon 2008/07

Politidirektoratet (2006) *Sluttevaluering Politireform 2000*, Agenda Utredning og Utvikling AS

Politidirektoratet (2002) Rundskriv 02/018, *Føringer for arbeidet som familievoldskoordinator*

Repstad, P. (red.) (2004, 2. utgave) *Dugnadsånd og forsvarsverker*, Universitetsforlaget

Rodriguez et al (2005) *The determination of successful collaboration: A review of theoretical and empirical studies*, Journal of Interprofessional Care, Supplement 1

Sandell, O. (1999) *Veiledet praktisk læring*, Høgskolen i Østfold

Sørensen, N. (2006) *Organisationers form og funktion – Om Mintzbergs teori i en dansk sammenheng*, 4. Utgave, Samfundslitteratur

Zoomer, O.J. (1989) *Policing Woman Beating in the Netherlands I* J.Hamner et al, *Women, Policing and Male Violence, International Perspectives (Red.)*, London: Routledge

Ødegård, A. (2009) *Tverrprofesjonelt samarbeid*, Willumsen, E. (red.), Universitetsforlaget

Internettreferanser

www.regjeringen.no, sept 2011

www.vg.no/nyheter/innenriks/kvinnedrapene/ 6.3.2013 (Reportasje fra 1997)

www.regjeringen.no,

www.krisesentersekretariatet.no

www.norskkrisesenterforbund.no,

www.norskkrisesenterforbund.no/kommunalt-krisesentertilbud/finansiering-og-okonomi 6.3.2012

<http://blogg.bt.no/preik72011/11/28/krise-for-krisesentrene/#.UTcpOaUlaFJ>

9.0 Vedlegg

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt skriftlig informasjon om studiet “samarbeid mellom politi og krisesentre” og ønsker å være med på fokusgruppe intervju.

Jeg er informert om at jeg når som helst kan trekke meg fra studiet uten å oppgi grunn.

Jeg er også informert om at intervjuet blir tatt opp på lydbånd og at det kan være en medhjelper tilstede. Medhjelperen har taushetsplikt på lik linje med forskeren. All personlig informasjon som blir gitt under intervjuet blir anonymisert ved transkribering.

Jeg gir tillatelse til at anonymisert skriftlige data kan oppbevares av forskeren og eventuelt kan brukes i en annen studie ved en senere anledning

Dato

Signatur

Intervjuguide for politiet

1. Oppgi navn, alder, utdanning, og hvor lenge du har arbeidet på denne politistasjonen.
2. Gi en beskrivelse av samarbeidet dere har med de lokale krisesentrene. Kan dere definere hva slags samarbeid dere har.
3. Har dere prosedyrer når dere kommuniserer med krisesentrene og informasjon må utveksles? Kan du beskrive disse?
4. Har de ansatte på krisesentrene nok faglig kompetanse?
5. Beskriv hvordan dere får informasjon fra krisesentrene.
6. Hvor ofte samarbeider dere om enkeltbrukere med krisesentrene?
7. Opplever dere at alle som jobber for klienten (den voldsutsatte) har samme mål?
8. Hva er det som påvirker samarbeidet dere har? Har sentraliseringen av politiet hemmet eller fremmet samarbeidet?
9. Skiller dere mellom taushetsplikt (jfr. Forvaltningsloven og personvernloven) og taushetsrett (det foreligger ingen opplysningsplikt og samarbeidet er frivillig)?
10. Har politiet utvalgte personer innen krisesenteret som dere helst samarbeider med? Kan dere beskrive rutinene som krisesenteret har når det gjelder utveksling av informasjon?
11. Hvor tilfreds er dere med samarbeidet med krisesentrene? Ønsker dere mer eller bedre kontakt med krisesentrene?
12. Andre kommentarer dere vil gi meg?

Intervjuguide for Kriesesentrene

1. Oppgi navn, alder, utdannelse, og hvor lenge du har arbeidet på dette kriesesenteret.
2. Hvordan er fordelingen mellom faglærte og ufaglærte som arbeider ved kriesesenteret? Er det annerledes enn det var for 10 år siden? Hvis dette har forandret seg, har dette påvirket samarbeidet med politiet og andre etater?
3. Må alle som arbeider her underskrive taushetsløfte/erklæring? Er det selvpålagt taushetsplikt?
4. Beskriv hvordan dere får informasjon **fra** politiet.
5. Har dere felles prosedyre når dere kommuniserer med politiet og informasjon må utveksles? Kan du beskrive dem?
6. Beskriv kontakten dere har med politiet. Hva samarbeider dere om?
7. Hvor ofte samarbeider dere om enkeltbrukere med politiet?
8. Hva påvirker samarbeidet med politiet? Har sentraliseringen for noen år siden gjort det enklere eller vanskeligere å samarbeide?
9. Hvor ofte har dere kontakt med distriktets voldskordinator? Fungerer denne ordningen tilfredsstillende?
10. Opplever dere at alle som jobber for klienten (den voldsutsatte) har samme mål?
11. Har kriesesenteret utvalgte personer innen politiet som dere helst samarbeider med? Kan dere beskrive rutinene som politiet har når det gjelder utveksling av informasjon?
12. Hvor tilfreds er dere med samarbeidet med politiet? Ønsker dere mer eller bedre kontakt med politiet?
13. Andre kommentarer dere vil gi meg?