



KRIMINALOMSORGEN

Vold og trusler mot tilsatte i friomsorgen

**Rapporten gir et samlet bilde av vold og trusler mot
tilsatte i friomsorgen for årene 2004, 2005 og 2006**

Tore Rokkan

Kriminalomsorgens utdanningscenter KRUS
Oslo, januar 2008

Utgitt av:
Kriminalomsorgens utdanningssenter KRUS
Boks 6138 Etterstad
0602 Oslo
www.krus.no

Copyright: Kriminalomsorgens utdanningssenter KRUS, Oslo 2008

I serien: KRUS Rapport
Nr 2/2008

ISBN: 978-82-91910-81-9
ISSN: 0803-9402

Det må ikke kopieres fra denne bok i strid med åndsverkloven eller avtaler om kopiering inngått med KOPINOR, interesseorgan for rettighetshavere til åndsverk. Kopiering i strid med lov eller avtale kan medføre erstatningsansvar og inndragning og kan straffes med bøter eller fengsel.

Forord

Hvert år siden 2003 har KRUS innhentet og bearbeidet rapporteringer om vold og trusler mot tilsatte i kriminalomsorgen. Hvert år er det blitt publisert rapporter med resultater og analyser av vold og trusler mot tilsatte i fengsler. I år kommer for første gang en rapport som omfatter vold og trusler i friomsorgen. Denne rapporten dekker perioden fra 2003 og frem til 2007.

Vold og trusler mot tilsatte i friomsorgen er en av totalt fire rapporter om vold og trusler som KRUS publiserer i 2007/2008:

- o Rokkan, T.: *Vold og trusler mot tilsatte i friomsorgen*. Denne rapporten.
- o Hammerlin, Y. og Rokkan, T.: *Vold og trusler mot tilsatte i kriminalomsorgen i 2006*. I denne rapporten undersøkes alle rapporterte hendelser for 2006 i forhold til foregående år.
- o Hammerlin, Y. og Rokkan, T.: *Ut av mørke*. En rapport som studerer utviklingen over tid. I denne rapporten vil også eventuelle mørketall bli særlig studert ved ulike metodiske tilnærminger.
- o Kriminolog K. Hanoa har foretatt en studie av *Vold mellom fanger*. (Forsker R. Kristoffersen/KRUS har vært veileder fra KRUS).

I tillegg til å være den første rapporteringen av vold og trusler mot tilsatte i friomsorgen, så er det også en av de få rapportene fra KRUS som har hatt et fokus på friomsorgen alene. Opplæringsprogrammet om Sikkerhet i friomsorgen (SIFO) har også hatt vold og trusler som ett av sine fokusområder. SIFO-undersøkelsen som ble gjennomført i 2007 presenteres som et eget kapittel i denne rapporten.

Rapporteringene om vold og trusler er en indikator for arbeidet med sikkerhet i kriminalomsorgen, men handler like mye om forebyggende arbeid når det gjelder gode relasjoner til den domfelte og et gjennomsiktig og godt arbeidsmiljø for den tilsatte. Derfor vil neste års konferanse på KRUS ha overskriften *Trygg kriminalomsorg* som inkluderer både sikkerhet, vold og trusler og HMS. På konferansen vil forfatterne presentere funnene i alle de tre rapportene om vold og trusler.

KRUS, 09.12.2007



Harald Føsker
Direktør

Forfatterens forord

Dette er en av tre rapporter om vold og trusler mot tilsatte i kriminalomsorgen denne høsten. I tillegg produseres det en egen oppsummering på grunnlag av rapporteringene fra 1. halvår 2007. I to av rapportene har jeg samarbeidet tett med forsker Yngve Hammerlin på KRUS. Uten dette samarbeidet hadde det ikke kommet ut noen rapporter.

Jeg vil takke friomsorgskontorene som har gitt meg uvurderlig hjelp og tilgang til møter og medarbeidere. Jeg vil spesielt takke medarbeidere som har fortalt sine egne historier og delt sine refleksjoner om disse. Jeg ønsker å følge opp arbeidet videre. Vi snakkes.

Jeg vil takke min kollega Ida Stendahl for tilgang til kontakter og arbeidet med opplæringsprogrammet SIFO som også har gitt meg anledning til å presentere noen av dataene fra undersøkelsen i 2007 her i denne rapporten. En analyse av denne undersøkelsen vil komme senere.

Oslo, 09.12.2007

Tore Rokkan

Innholdsfortegnelse

Forord.....	3
Forfatterens forord.....	4
Innholdsfortegnelse.....	5
Sammendrag.....	7
Summary.....	8
Kort om fromsorg.....	14
Tiltakene.....	14
De domfelte.....	15
Tallene fra registreringsskjemaet for vold og trusler.....	16
Forskjeller.....	17
Hvem er det som utsettes for volden?.....	18
Hvem er det som utøver volden?.....	19
I hvilken situasjon skjedde hendelsen?.....	20
Hva var det som skjedde?.....	20
Oppsummering av volden.....	24
Spørsmål og svar i SIFO-undersøkelsen.....	26
De som har svart.....	27
Egne spørsmål om vold og trusler.....	28
Om forholdene på arbeidsstedet.....	30
Vurdering av risiko.....	31
Oppfatninger om arbeidet i fromsorgen.....	32
Atferd.....	33
Arbeidsmiljøet.....	33
Informasjon og kommunikasjon.....	39
Belastning og mestring.....	39
Belastning.....	39
Opplevelser som saksbehandler.....	40
Problemsløsningsstrategier.....	40
Mine reaksjoner i ulike arbeidssituasjoner.....	40
Egenskaper.....	41
Utviklingsbehov.....	41
Samtaler om vold og trusler i fromsorgen.....	42
Resultater.....	44
Ulike strategier.....	45
Privat eller felles.....	45
På kontoret eller ute.....	46
Samskaping og samarbeid.....	47
For videre lesing om vold og trusler.....	49

Vedlegg

Registreringsskjema for vold og trusler mot tilsatte i kriminalomsorgen

Figurer og tabeller

Figur 1: Antall rapporteringsskjema for vold og trusler mot tilsatte i kriminalomsorgen fordelt på friomsorg og fra fengsel fra og med 2. halvår 2003 til og med 1. halvår 2007	Side 11
Figur 2: Innsendte skjemaer per halvår fra og med 2. halvår 2003 til og med 2. halvår 2007 for friomsorg. Absolutte tall. Rød linje er relativ fordeling av alle skjemaer for kriminalomsorgen totalt for samme periode.	Side 16
Figur 3: Innsendte skjemaer fordelt på regioner for alle hendelser i perioden 2003-2007. Relative tall: Rød linje med markeringer er tilsvarende variasjon for hele kriminalomsorgen	Side 17
Figur 4: Innsendte skjemaer fordelt på kjønn. Relative tall	Side 18
Figur 5: Innsendte skjemaer fordelt på tilsattgrupper. Relative tall	Side 18
Figur 6: Fordeling av voldshandlinger i prosent av totalt antall handlinger i friomsorgen fra 2. halvår 2003 til 1. halvår 2007 (N=39).	Side 25
Figur 7: Alderssammensetning i tiårskategorier for de som har deltatt i undersøkelsen. Absolutte tall	Side 27
Figur 8: Sammenligning for hvor bekymret eller urolig tilsatte er for domfeltes atferd versus tilsattes vurdering av sannsynligheten for at denne atferden skal skje	Side 31
Figur 9: Sammenstilling av svar på utsagn knyttet til erfaring som saksbehandler.	Side 38
Figur 10: Sammenligning av kompetanseheving for tilsatte i friomsorgen	Side 41
Tabell 1: Fordeling av voldshandlinger i antall, i prosent av antall innsendte skjema og i prosent av totalt antall voldshandlinger (N=39).	Side 24
Tabell 2. Spørsmål 9.1: Jeg har følt meg utrygg i møte med domfelte	Side 35
Tabell 3. Spørsmål 9.2: Jeg har vært bekymret for mine nærmeste p.g.a. jobben min	Side 35
Tabell 4. Spørsmål 9.3: Mine nærmeste har følt seg utrygge p.g.a. jobben min	Side 35
Tabell 5. Spørsmål 9.4: Jeg har selv blitt truet av domfelte	Side 36
Tabell 6. Spørsmål 9.5: Mine nærmeste har blitt truet av domfelte	Side 36
Tabell 7. Spørsmål 9.6: Kollegaer har blitt truet av domfelte	Side 36
Tabell 8. Spørsmål 9.7: Domfelte har truet med å skade seg selv	Side 37
Tabell 9. Spørsmål 9.8: Jeg har blitt fysisk skadet av domfelte	Side 37
Tabell 10. Spørsmål 9.9: Kollegaer har blitt fysisk skadet av domfelte	Side 37
Tabell 11. Spørsmål 9.10: Domfelte har påført seg selv skade	Side 38

Sammendrag

Arbeidet med vold og trusler mot tilsatte er ingen prioritert oppgave i friomsorgen. Mange har likevel opplevd situasjoner som har vært ubehagelige for en eller flere tilsatte ved kontoret og som har ført til ulike typer tiltak. Disse tiltakene har enten vær fysiske, statiske tiltak som alarmer, låste dører eller oversiktlig innredning, organisatoriske som møtepunkter og kommunikasjonslinjer eller dynamiske som samtaler og samhandling i arbeidet med den domfelte. Dette har også gjort kontorene svært ulike i hvordan de oppfatter vold og trusler som en indikator for arbeidet med sikkerhet i friomsorgen, eller som hendelser som oppstår med bakgrunn i egenskaper hos den domfelte.

Disse forskjellene kontorene imellom kan ses som et uttrykk for en ulik kultur i tilsattgruppen eller som forskjeller i hvilke domfelte som dømmes til samfunnsstraff. Vår hypotese om å kunne forklare forskjeller gjennom en tradisjonell versus moderne organisasjonskultur har ikke fått støtte i SIFO-undersøkelsen eller i samtaler med friomsorgen. På grunn av det begrensede antall hendelser er det heller ikke mulig å fastslå hvilken strategi som synes å virke for hvem og under hvilke betingelser.

Det vi finner er at kulturene er forskjellige med henblikk på hvordan saksbehandlerne jobber sammen og hvordan alle tilsatte møtes og deler ansvar og opplevelser. Dette er uavhengig av kontorets størrelse. Noen er også flinke til å inkludere fengsel og sosialtjeneste inn i dette arbeidet og styrker dermed forutsigbarheten. Dette ser også ut til å bli forsterket der hvor friomsorgen jobber mer utenfor kontoret og er avhengig av å gjøre avtaler og involvere andre i oppdraget.

De vanskeligste voldssituasjonene er de som ikke lager fysiske sår. De hendelsene som ikke synes, men som får konsekvenser for den tilsatte og for forholdet til domfelte. Fra den pågående mørketallsundersøkelsen (Hammerlin & Rokkan, under arbeid) henter vi en hypotese om at det er en begrenset gruppe som står for mange av voldshendelsene, men også en avgrenset gruppe som er mottakere av denne volden. Ved de enheter hvor det ofte skjer volds- og trusselhendelser, så er ikke dette vanskelig å finne ut hvordan man skal møte dem. Enheten eller avdelingen vil ofte dele den samme oppfatning av situasjonen og kunne drøfte felles strategier for å møte denne utfordringen sammen. Ved enheter og kontorer som sjelden opplever volds- og trusselhendelser, så er det lett å privatisere hendelsen, særlig når hendelsen skjer i forhold til tilsatte som selv ønsker å vurdere hvilke reaksjoner som er hensiktsmessig i forhold til den enkelte domfelte. Dette er en farlig strategi, først og fremst for den tilsatte selv og hans/hennes kolleger, men også for selve gjennomføringen av straffen og for den domfelte. Et slikt skjønn kan bare utøves når flere deltar i vurderingen eller ved at vurderingen eventuelt overlates til en domstol. Dette er ledelsens ansvar.

Det er registrert 39 volds- og trusselhandlinger i friomsorgen gjennom fire år, fra 2. halvår 2003 til 1. halvår 2007. 5 av disse var psykisk vold, 2 var sosial vold. Dette er voldsformer som er alvorlige på den måten at de ofte er uttrykk for en sammensatt hendelse eller flere hendelser over tid. Sammensatte og/eller langvarig eksponering for vold er alvorlig. Samtidig er dette voldsformer som på grunn av sin kompleksitet ikke er lett å dele med andre som ikke er en del av den samme situasjonen. Den viktigste utfordringen i arbeidet med vold og trusler mot tilsatte i friomsorgen er derfor å utvikle nye og bedre kulturer for å ta et felles ansvar og skape en felles forståelse av situasjoner som fører til vold og trusler.

Summary

Violence and threats against staff at the probation service has never been the main focus in the Correctional Service in Norway. Nevertheless, many employees report that they have had experiences that have been unpleasant or hard to handle. In several offices, this has led to different kinds of actions; physical and static measures like alarm systems and closed doors, organisational measures like meeting points and communication lines, and dynamic measures like communication and cooperation solving the tasks.

The probation offices solve these tasks in different ways. One of our hypotheses in the study was to identify a “traditional” versus “modern” organisation culture. We did not succeed in that. The relatively small number of reported incidences did not give us any clear direction or strategy that seemed better in coping with violence and threats against staff.

Included in this study are the findings from a broad survey about Safety and Security in the Probation Service (SIFO) as a part of a larger program for Safety and Security in the Correctional Service (SIK). This survey also documents the differences in culture, methods and practical solutions in the daily work. Some offices more often include prison, the social municipality and other service providers in their work. This corresponds to the type of offenders that uses the office, their crime, type of sentence and so on.

For the period from 2003 to 2007 the total number of reported incidences was 39. In seven incidences these were psychical or social violence. In the SIFO survey three quarters responded that their colleagues had been threatened. Only one quarter had been threatened themselves.

The most difficult violence situations are those that not make a scare. This is incidences that are not seen or recognised by co-workers and leaders. The symbolic violence (verbal or non-verbal symbolic violence) is the dominating of the violence types. In a parallel study (Hammerlin & Rokkan 2008 b) we see that the symbolic, psychical and social violence also are those that are causing most anxiety for the employee involved. The studies also show how a small group of offenders was responsible for a large number of incidences. They also show that some officers were exposed for a larger numbers of situations than others.

This combination of factors is calling for the awareness of violence and threats towards staff in the probation services, especially because of the relatively low number of reported cases. It is easy to privatise the situations, especially those that do not make scares. The important challenge in this is to create cultures that include every employee and makes the individual incidents a collective responsibility.

Vold og trusler i friomsorgen

Det er få rapporteringer om vold og trusler fra friomsorgskontorene. Fra oppstarten av undersøkelsen i 2003 til 2007 (4 år) er det rapportert totalt 23 hendelser om vold og trusler mot tilsatte i friomsorgen. Tre av disse skjedde i andre halvår 2003, to i 2004, mens det er rapportert åtte hendelser for årene 2005 og 2006 og to for første halvår 2007.

Få rapporter om vold og trusler betyr ikke at tilsatte alltid opplever trygghet i samspillet med domfelte. Arbeid med mennesker er alltid utfordrende og friomsorgens doble rolle som gjennomfører av straff og som en endringsarena, er en utfordrende oppgave.

Denne rapporten er et nybrottsarbeid. Det er ikke skrevet egne rapporter om vold og trusler i friomsorgen tidligere. Hendelser om vold og trusler rapporteres sammen med skjemaer fra fengslene, via regionskontorene og til Kriminalomsorgens utdanningscenter KRUS. Her utgis årlige publikasjoner med statistikk og analyser av vold og trusler mot tilsatte i kriminalomsorgen (Hammerlin & Kristoffersen 2001, Hammerlin & Strand 2004 og Hammerlin & Strand 2005).

KRUS har i oppdrag fra det Sentrale Arbeidsmiljøutvalget i Kriminalomsorgen SAK og Kriminalomsorgens Sentrale Forvaltning (KSF) å gjennomføre undersøkelser og publisere resultater om arbeidet med vold og trusler mot tilsatte i kriminalomsorgen. For 2007 er det også bestilt en rapport om mørketall i rapportering av vold og trusler og en egen rapport om vold og trusler i friomsorgskontorene. I 2007 vil det publiseres tre rapporter om vold og trusler mot tilsatte:

Denne rapporten om *Vold og trusler i friomsorgen* (Rokkan 2008), *Ut av mørket. En undersøkelse av mørketall i arbeidet med vold og trusler i kriminalomsorgen* (Hammerlin og Rokkan, under arbeid) og en egen *årsrapport om vold og trusler mot tilsatte i løpet av 2006* (Hammerlin og Rokkan, under arbeid). Det er også kommet en egen publikasjon om *Vold og trusler mellom innsatte* (Hanoa 2008).

Denne rapporten

Denne rapporten om vold og trusler i friomsorgen henter informasjon fra tre kilder; 1) de rapporterte volds og trusselhendelsene ved friomsorgskontorene for perioden 2004, 2005 og 2006, 2) spørsmål og tilleggs spørsmål i intern rapport: Kartlegging av faktorer som kan ha betydning for sikkerheten i friomsorgen, som en del av arbeidet opplæringsprogrammet om *sikkerhet i friomsorgen (SIFO)*, og sist; 3) intervjuer med tilsatte ved ulike kontorer/underkontorer i friomsorgen.

Rapporten skal både si noe om det vi vet om av vold og trusler i friomsorgen, men også se hvordan tilsatte opplever trygghet i arbeidsutførelsen, i samhandling med domfelte og hvordan dette blir ivarettatt samarbeid med kolleger. Det vil kunne gi grunnlag et bedre grunnlag for å forebygge, håndtere og følge opp situasjoner som inkluderer vold og trusler i friomsorgen.

Ordbruk

Begrepsparet *vold og trusler* er en utfordrende term i møte med tilsatte som arbeider med mennesker. Mange opplever begrepet *vold* som fremmed i friomsorgen. Ordet assosieres ofte med fysiske hendelser. Andre opplever at verbale trusler er mer belastende enn legemsvold eller ødeleggelse av materiell. Trusselen er en voldshandling i seg selv, uavhengig av om

trusselen realiseres. I volds- og trusselrapporteringen registreres alle hendelsene som voldshandlinger innenfor kategoriene:

- 1 Fysisk vold, enten mot a) kropp eller b) materiell:
 - 1.a Legemsvold, som omfatter handlinger som er rettet mot kropp, der hensikten var å uskadeliggjøre eller påføre kroppslig smerte eller ubehag.
 - 1.b Materiell vold, som omfatter ødeleggelse av materiell, eiendom eller gjenstander.
- 2 Symbolsk vold, enten a) verbalt eller b) nonverbalt:
 - 2.a Verbal vold innebærer kjefting, utskjelling, verbale trusler eller andre nedvurderende ytringer som oppleves sterkt belastende.
 - 2.b Nonverbal vold innebærer truende eller nedvurderende væremåte ved bruk av kroppsspråk og/eller mimikk som oppleves sterkt belastende.
- 3 Psykisk vold retter seg mot psykisk tilstand eller sinnsstemning. Gjerningspersonen vil for eksempel skape ubehag, frykt eller usikkerhet hos offeret.
- 4 Sosial vold er for eksempel mobbing og/eller trakassering, utstøting, stigmatisering og usynliggjøring.

Skjemaet

Registreringsskjema for vold og trusler i kriminalomsorgen er et selvutfyllingsskjema for alle tilsatte i fengsel og friomsorg. Skjemaet er todelt, der del 1 skal fylles ut av den som har ansvaret for registreringen av vold og trusler mot tilsatte i enheten/kontoret. Del 2 skal fylles ut av den som ble utsatt for volden eller trusselen. Den første delen omfatter en kort informasjon om den tilsatte og om gjerningspersonen, hendelsen og om arbeidsgivers oppfølging av denne. Del 2 beskriver hva som skjedde før, under og etter hendelsen og hvordan den tilsatte opplevde oppfølgingen etterpå. For å kunne undersøke hendelsen i ettertid påføres det et internt registreringsnummer, som refererer til den tilsattes personalmappe.

Skjemaet ble utviklet som en del av arbeidet med forskningsrapporten om *vold og trusler mot tilsatte i kriminalomsorgen i 2000* (Hammerlin & Kristoffersen 2001). Skjemaet har blitt utvidet og endret gjennom årene som et resultat av erfaringer fra bruk og i samarbeid med KSF, SAK og fagorganisasjonene. Skjemaet fokuserer på selve hendelsen snarere enn å gi informasjon om gjerningspersonen eller den som har vært utsatt for volden. Den som har vært utsatt for vold eller trusler har ingen plikt til å fylle ut skjema, men oppfordres til dette for å bidra til kartleggingen og for å gi en oversikt over hendelsene. Skjemaet er tilgjengelig i alle enheter og kan lastes ned fra kriminalomsorgens intranett.

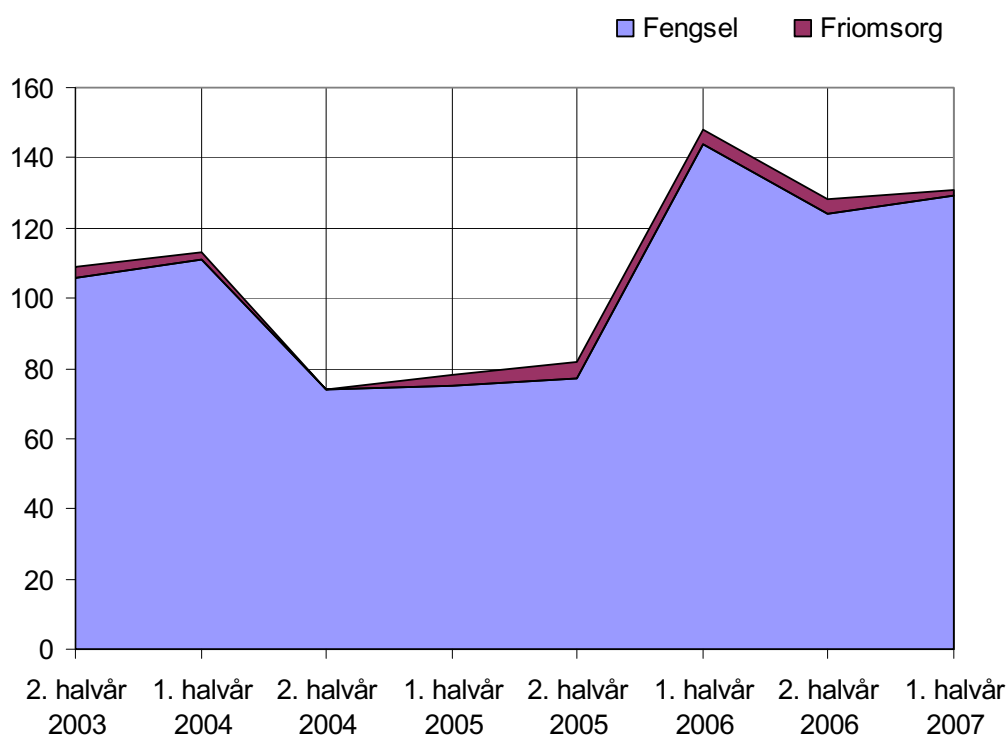
Systematisk bruk av skjemaet startet opp høsten 2003, hvor KRUS mottok 117 skjemaer. Tre av disse var fra tilsatte i friomsorgen. For 2004 ble det rapportert 187 hendelser totalt. To av disse var fra friomsorgen. Fra 2005 til 2006 var det en økning i antall rapporterte hendelser totalt, fra 160 hendelser i 2005 til 276 i 2006. Samtidig lå andelen fra friomsorgen konstant med åtte skjema for hvert år. 2. halvår i 2007 kom det inn 129 skjemaer totalt. To av disse var fra tilsatte i friomsorgen (se tabell 1).

Rapporteringsskjemaet er endret gjennom perioden, med nye spørsmål og kategorier. Mange av skjemaene er også bare delvis utfylt. Dette gjør det vanskeligere å sammenligne skjemaene

fra år til år. Det er også ulike versjoner av skjemaet brukes som rapportskjema for det enkelte året. Dette vil kunne endres ved innføring av det planlagte felles *etatssystemet for kriminalomsorgen NEK*, som kan tilby en elektronisk rapportering av dataene. Dette vil også bedre de forsinkelsene som ligger i dagens manuelle system.

I forbindelse med overgangen til et nytt elektronisk skjema for rapportering av vold og trusler mot tilsatte er det vurdert å gjøre endringer og tilpassninger i dagens skjema. Det er også mulig å knytte skjemaet tettere til andre rutiner for å lette arbeidet med utfylling av skjemaene og sikre kvaliteten på dataene som rapporteres. På den andre siden vil en slik ny praksis kunne svekke det frivillige aspektet og styrke fokuset på gjerningsperson og den tilsatte. Begge deler kan føre til at færre vil rapportere opplevde hendelser. Dette vil bli diskutert i siste kapittel med forslag til videre praksis.

Figur 1: Antall rapporteringsskjema for vold og trusler mot tilsatte i kriminalomsorgen fordelt på friomsorg og fengsel.



Spørsmål og tilleggsspørsmål i SIFO-undersøkelsen

Opplæringsprogrammet om sikkerhet i Friomsorgen SIFO er en del av Sikkerhet i kriminalomsorgen (SIK). SIK har en felles målsetning som omfatter både friomsorg og fengsel:

Å bedre sikkerheten i kriminalomsorgen ved å utvikle en felles sikkerhetskultur. Dette skal skje ved å fokusere på holdninger, atferd og organisatoriske forhold som kan ha betydning for sikkerheten. Det er viktig å øke de tilsattes bevissthet i det daglige

arbeidet med henblikk på å forebygge situasjoner som truer samfunnets, domfeltes og tilsattes trygghet¹.

SIFO gjennomførte to spørreundersøkelser i 2005 og i 2007, for å identifisere faktorer som var relevante for sikkerheten. En tredje undersøkelse er planlagt i 2009. Flere av spørsmålene i dette skjemaet er relevante for arbeidet med vold og trusler mot tilsatte i friomsorgen.

På bakgrunn av undersøkelsen som ble gjennomført i 2005 ble det laget en oppsummering som pekte på utfordringene for arbeidet med sikkerhet i friomsorgen. Disse funnene danner utgangspunktet for arbeid med sikkerhet i friomsorgen, som har pågått parallelt med den perioden som omfattes av denne rapporten. SIFO-permen oppsummerer noen av de viktigste funnene slik:

- *Friomsorgen kan i for liten grad sies å ha en uttalt eller enhetlig sikkerhetskultur.*
- *Graden for bekymring for at noe skal skje er lav, mens en klart større andel mener at det er sannsynlig at noe uønsket kan skje.*
- *Nesten en tredjedel sier at de av og til eller ofte gjennomfører samtaler alene med domfelte selv om de er utrygge på vedkommende.*
- *To tredjedeler oppgir å ha følt seg utrygge sammen med domfelte en eller flere ganger.*
- *Om lag en tredjedel oppgir at kollegaer har blitt truet av domfelte.*
- *Om lag en tredjedel er ambivalente til at rutiner og prosedyrer følges.*
- *Undersøkelsen gir et utydelig bilde av hvordan informasjonskanalene fungerer – å dele informasjon med kolleger samt informere om hva man jobber med, gjøres i svært varierende grad.²*

Undersøkelsen som ble gjennomført i 2007 hadde som formål å undersøke om det hadde skjedd endringer etter undersøkelsen i 2005. Det ble også lagt til fire tilleggsspørsmål for å belyse arbeidet med vold og trusler nærmere;

- 1) Kjenner du til at det finnes et registreringsskjema for vold og trusler mot tilsatte i Kriminalomsorgen?
- 2) Er det ditt eget ansvar å anmelde situasjoner hvor du utsettes for vold eller trusler?
- 3) Jeg forventer at kollegaene mine støtter meg hvis jeg opplever ubehagelige situasjoner
- 4) Jeg forventer at ledelsen støtter meg hvis jeg opplever ubehagelige situasjoner

Undersøkelsen som ble gjennomført i 2007 gav 208 svar (77 % av alle tilsatte i friomsorgen på undersøkelsestidspunktet). Oppsummeringen fra denne undersøkelsen peker på at det har skjedd positive endringer i ansattes vurdering på de fleste områdene som inngår i undersøkelsen. Særlig er det positive endringer for spørsmål om tilsattes holdninger til regler og rutiner knyttet til hjemmebesøk, møter med den domfelte på kontoret og i bilen og arbeidsbelastning i forhold til arbeidet med den domfelte³.

¹ Stendahl, I.: Sikkerhet i friomsorgen ”SIFO” – en opplæringsprosess for tilsatte i friomsorgen. Perm. KRUS 2006

² Stendahl 2006.

³ Fra Rapport: Kartlegging av faktorer som kan ha betydning for sikkerhet i friomsorgen – sammenstilling av svar fra 2005 og 2007. Intern rapport. Hilde Iversen på oppdrag fra KRUS (2007).

Intervjuer med tilsatte

I løpet av 2007 er det foretatt besøk på fem hovedkontor og ett underkontor (avdelingskontor) i friomsorgen i forbindelse med denne rapporten. Disse besøkene har omfattet gruppesamtaler med hele/deler av tilsattgruppen ved de enkelte kontorene. I tillegg har jeg vært med på ulike møter, avdelingsmøter, møte med domfelte under samfunnsstraff og møte med forvaringsdømt under prøveløslatelse. Jeg har også hatt et møte med tilsynsførere/kontaktpersoner for gjennomføring av samfunnsstraff.

Antall og valg av kontorer var begrenset av tid og påvirket av andre samtidige prosjekter. Bak valget var det likevel en hypotese om å finne forskjeller mellom de kontorene som hadde en mer *tradisjonell* versus en mer *moderne* organisasjonskultur. Den tradisjonelle kulturen betegner et grunnlag i tiden forut for innføring av ny straffegjennomføringslov i 2002 hvor friomsorgen ble tillagt en ny rolle og nye oppgaver. Den moderne kulturen skulle ha sitt grunnlag i tiden etter 2002 enten som et resultat av nyorganisering av kontoret, ny ledelse eller turn-over i tilsattgruppen. Forskjellene i rapportering regionene imellom var også et utgangspunkt for valget. I 2006, som var det året med flest rapporterte hendelser om vold og trusler mot tilsatte totalt (n=276), var det kun tre rapporterte hendelser i region nord. Dette var også en grunn for å undersøke friomsorgskontorene i denne regionen.

Intervjuene ble gjennomført som gruppeintervjuer/samtaler med hele eller deler av medarbeidergruppen på hvert friomsorgskontor. Disse intervjuene viste raskt at hypotesen om å kunne klassifisere kontorene etter organisasjonskultur var en for optimistisk ide. Spredningen i opplevelse, refleksjon og meninger mellom tilsatte på det enkelte kontor var stor. Dette gav gode og interessante samtaler, men gav også styrke til en annen hypotese om at det er ulikheter i organiseringen av de tilsatte som skaper de største forskjellene. Spesielt gjelder dette organiseringen av arbeidet, informasjonsflyt, teamarbeid, regler og rutiner og den enkelte tilsattes tilslutning til disse.

For å undersøke hvordan lange avstander og ulike arbeidsbetingelser påvirket arbeidet for tilsatte i friomsorgen, inkluderte jeg et utvalg tilsynsførere/kontrollører i en by uten fengsel eller friomsorgskontor. Dette er tilsatte som er timebetalt for å utføre avgrensede oppdrag for kriminalomsorgen. Mitt mål var å undersøke denne avgrensingens omfang og hvordan denne gruppens trygghet ble ivaretatt i arbeid med domfelte.

I hele denne prosessen har jeg hatt god hjelp av det pågående SIFO-prosjektet. Dette har omfattet mange av de samme faktorene som også er aktuelle i arbeidet med vold og trusler mot tilsatte. SIFO har ført til en oppmerksomhet og økt aktivitetsnivå rundt arbeid med sikkerhet ved de enkelte friomsorgskontorene, noe som også kan gi et positivt utslag ved å redusere vold- og trusselhendelser. Umiddelbart førte dette fokuset til at tilsatte var tydelige i sin oppgave som gjennomførere av straff, samt på forskjellene mellom friomsorgens oppgaver i forhold til oppgaver i arbeids- og velferdstjenestene og sosial- og helsetjenesten.

Kort om friomsorg

Friomsorgen har en historie tilbake til 1849 med opprettelse av forsorgsfoeningen som skulle ta seg av løslatte i Kristiania. I 1870-årene ble det dannet fengselsforeninger rundt i landet som skulle hjelpe løslatte økonomisk og med å komme inn i arbeid. I 1917 fikk foreningene nytt navn, De norske forsorgsforeningenes landsforbund som også skulle ta seg av nye grupper lovbrøyttere, som unge med påtaleunntatelse eller betinget dom. Denne tilsynsmyndigheten ble regulert i lov fra 1919.

I 1923 ble forsorgsforeningen slått sammen med lærehjem og verneforeningene som sammen dannet Norges forsorgs- og verneforbund, senere Norges Vernesamband. På 1950-tallet fikk vernesambandet et tydeligere ansvar for personundersøkelse (PU) og tilsyn. Samtidig var mange av de tidligere oppgavene overtatt av andre velferdstilbydere. Med lov om sosiale tjenester fra 1964 ble det slått fast at alle hadde rett til sosiale ytelser fra det offentlige uavhengig av hvilken situasjon som hadde ført til behovet. Det var derfor ikke lenger behov for en egen sosialomsorg for lovbrøyttere.

Fra 1980 overtok staten ansvaret for Vernesambandet, som skiftet navn til Kriminalomsorg i frihet (KIF). I 1990 fikk KIF utvidet ansvaret til å omfatte prøveløslatte etter fengselsloven § 12 og i 1991 ble samfunnstjeneste innført som en egen straffeform på linje med fengselsstraff. I 1995 ble også promilleprogram innført som en egen straffeform. I 2001 ble samfunnstjeneste og betinget straff med tilsyn erstattet av samfunnsstraff. Bruk av samfunnsstraff har økt fra 380 dommer i 2002 til 2683 i 2006 og utgjør i 2006 rundt 60 prosent av alle oppdragene til friomsorgen

Med straffegjennomføringsloven i 2002 ble fengsel og friomsorg underlagt en felles lovgiving og organisert som en kriminalomsorg hvor friomsorgen fikk dagens navn. Siktemålet med den nye lovgivningen var en mer helhetlig straffegjennomføring som et bidrag til å redusere kriminalitet i samfunnet. I presentasjonen av et nytt felles lovgrunnlag for fengsel og friomsorg heter det: *Brudd på straffegjennomføringen skal bli møtt med raskere og mer effektive reaksjoner, samtidig som loven gir rammer og mulighet for mer målrettet rehabiliteringsarbeid*⁴.

Tiltakene

Ved siden av samfunnsstraff er prøveløslatelse og betinget dom med promilleprogram de to vanligste straffeformene i friomsorgen. Prøveløslatelse utgjør 19 prosent og promilleprogram 17 prosent⁵ av alle oppdragene. I 2006 var det 6464 oppdrag totalt, som representerer en økning på 36 prosent fra 2002. Den generelle tendensen er en økning av samfunnsstraff og prøveløslatelser og en liten nedgang i bruk av promilleprogram.

Det er forskjeller i andelen av tiltak ved de ulike regionene. Samfunnsstraff utgjør 55 prosent av alle oppdrag til friomsorgen i region nord, mens den omfatter 65 prosent av alle oppdrag i region nordøst. I region nord utgjør promilleprogram 24 prosent av alle oppdrag mot 11 prosent i region øst. Prøveløslatelse utgjør 23 prosent av oppdragene i regionene øst og sør, mens den utgjør 14 prosent av alle oppdrag i nordøst.

⁴ Fra <http://www.kriminalomsorgen.no/index.php?id=432188>, Mot en etat: kriminalomsorgen

⁵ Kriminalomsorgens årsstatstikkårstatstikk 2006. Tilgjengelig på internett: <http://www.kriminalomsorgen.no/index.php?cat=78464>

De domfelte

14 prosent av domfelte i friomsorgen i 2006 var kvinner. Dette representerer en økning fra 2004 med 10 prosent. 28 prosent var under 21 år, 6 prosent under 18 år.

I evalueringen av samfunnsstraffen intervjuet forskerne Ragnar Kristoffersen og Torunn Højdahl fra KRUS 268 domfelte i 2005. De viktigste kjennetegnene ved de domfelte var i følge forskerne (Kristoffersen & Højdahl 2006:6):

- a) 70 prosent av de dømte var enslige*
- b) 19 prosent hadde videregående skole som høyeste utdanning*
- c) Vel halvparten jobbet eller gikk på skole. Nesten 9 prosent mottok sosialhjelp.*
- d) 25 prosent hadde hatt kontakt med barnevernet før fylte 16 år.*
- e) Ca. 43 prosent hadde behov for behandling for psykiske problemer og/eller rusproblemer før siste dom. En av fire oppga et behov for rusbehandling.*
- f) Respondentene har stort sett fått meget god informasjon om straffen. Forholdet til saksbehandler er gjennomgående svært godt, og de er stort sett fornøyd med straffens innhold. Disse tre forholdene er i gjennomsnitt skåret 5,3 på en skala fra 1 til 6, der 6 er best. De unge under 18 var ikke like fornøyde. Deres gjennomsnittsskåre på nevnte forhold var 4,6.*
- g) Ca 18 prosent av utvalget mente at de var urettferdig eller for strengt dømt. Ca. 25 prosent oppga at de så på dommen som en mulighet for å få hjelp eller ønsket å gjøre noe med sitt kriminalitetsproblem.*
- h) Nesten en fjerdedel oppga at de ikke hadde noe behov for å endre seg i forhold til kriminalitet. Over halvparten mente derimot at de hadde et stort behov for det.*
- i) 61 prosent skåret 5 eller 6 på fornøydhet om at de har hatt samtaler med saksbehandler om og fått innsikt i hva som førte til lovbruddet.*
- j) Halvparten svarte enten alene eller i kombinasjon med andre gevinster at de har fått økt selvinnsikt eller mestringstillit mens de har gjennomført straffen. Samtalene med saksbehandler antas å ha hatt betydning for dette resultatet, sammen med modning og annen påvirkning.*
- k) Over 80 prosent av respondentene hadde stor tro på at de lever et liv uten kriminalitet de neste 5 år.*

De i undersøkelsen som var misfornøyde med tilbudet som de fikk i friomsorgen, kommenterte dette slik (Kristoffersen & Højdahl 2006:7):

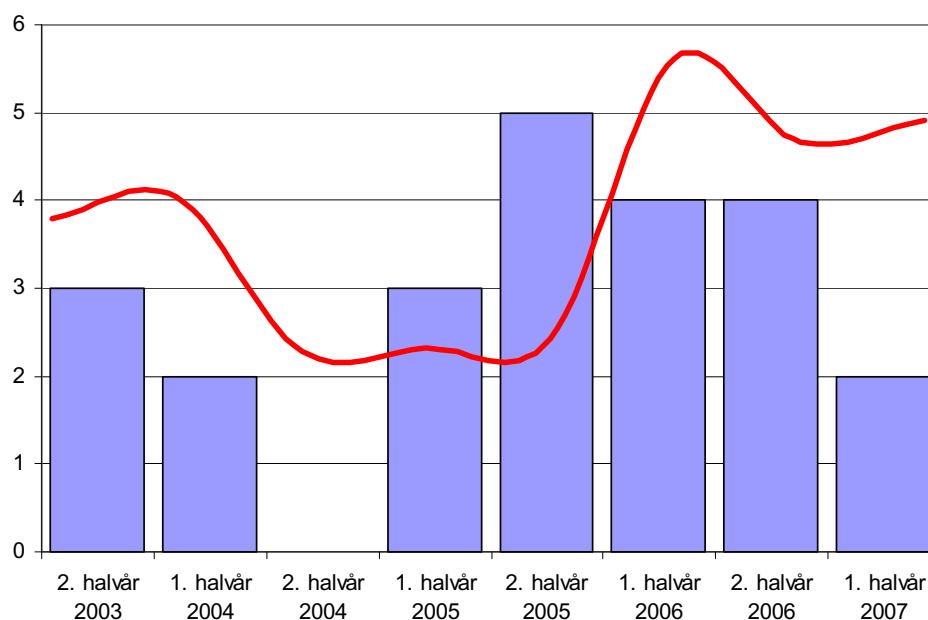
- a) Uheldige erfaringer med det første møtet med friomsorgen.*
- b) Rekrutteringen av deltakere til program og programleveringen.*
- c) Ensidig og lite kvalifiserende arbeid i den samfunnsnyttige tjenesten.*
- d) Belastningene knyttet til å gjennomføre straffen ved siden av egne forpliktelser.*

Tallene fra registrerings skjemaet for vold og trusler

For andre halvår 2003 til første halvår 2007 har vi registrert totalt 23 skjemaer om vold og trusler mot tilsatte i friomsorgen. Skjemaene er sendt fra 12 friomsorgskontorer og omfatter alle regioner i kriminalomsorgen. Region Sør skårer høyest med åtte rapporterte hendelser (35 prosent av alle). Dette skyldes i hovedsak registreringer fra et friomsorgskontor som rapporterte om fire hendelser innenfor ett år, to skjemaene omfatter den samme hendelsen. Ytterligere et friomsorgskontor har sendt inn to skjemaer for samme hendelse.

For sammenligning i dette kapitlet brukes antall, kjønnsfordeling, utdanning, arbeidserfaring og ansiennitet hentet fra SIFO-undersøkelsene i 2005 og 2007 (se kapittel om spørsmål og svar i SIFO-undersøkelsen side 26). For eksempel økte andelen yngre medarbeidere fra den første til den andre målingen.

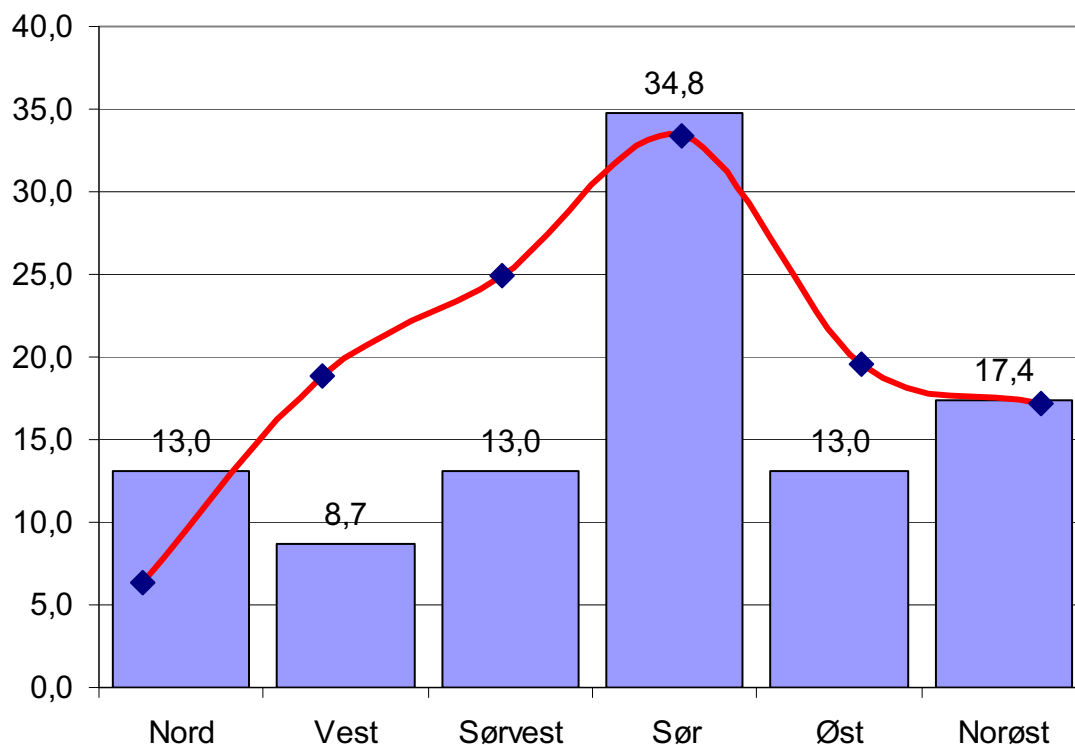
Figur 2: Innsendte skjemaer per halvår fra og med 2. halvår 2003 til og med 2. halvår 2007 for friomsorg. Absolutte tall. Rød linje er relativ fordeling av alle skjemaer for kriminalomsorgen totalt for samme periode.



I figur 2 ser vi fordelingen av innsendte skjemaer for hele registreringsperioden fra 2003 og frem til i dag. Det tas forbehold om sent innsendte skjemaer for 1. halvår 2007 som vil kunne korrigere antallet. Den røde linjen representerer variasjonene for rapporterte hendelser for både fengsel og friomsorg samlet.

Figuren viser en topp for 2. halvår 2005. Ut over dette er variasjonene i tråd med resten av kriminalomsorgen. Antallet rapporter er likevel svært lavt for det enkelte halvår, med variasjon fra 0 til 5 hendelser per halvår. For 2. halvår 2003 er det tre hendelser, to fra første halvår 2004. 1. halvår 2005 er det 3 hendelser som øker til 5 hendelser i andre halvår. I 2006 var det 4 hendelser hvert halvår og til nå i 2007 er det rapportert om 2 hendelser.

Figur 3: Innsendte skjemaer fordelt på regioner for alle hendelser i perioden 2003-2007. Relative tall: Rød linje med markeringer er tilsvarende variasjon for hele kriminalomsorgen



Figur 3 fordelingen av skjemaer sendt fra friomsorgskontorer for hver region. Region sør har dobbelt så mange rapporterte hendelser som region nordøst på andre plass. Sammenlignet med variasjon for hele kriminalomsorgen, så ser vi en samvariasjon mellom tall for friomsorgen alene og for kriminalomsorgen totalt.

Forskjeller

Det er ulike årsaker til de forskjellene mellom regionene; Antall saker, ansatte, fordeling mellom ulike reaksjonsformer, organisering i hoved- og underkontorer, geografi osv. Vi har også undersøkt for fordeling av domfelte for ulike lovbruddskategorier.

Det er vanskelig å finne noe entydig bilde som kan forklare variasjonene i utvalget. I en intern rapport fra en arbeidsgruppe som har analysert ressursgrunnlaget for friomsorgskontorenes hovedoppgaver (KSF 01.12.2005) finner de svært store forskjeller i kostnadsnivå, reaksjonstyper og ressursbruk. Kontorets størrelse og innhold i samfunnsstraff var de to faktorene som bidro sterkest til forskjellene her.

Det er 274 tilsatte i friomsorgen per 2007. Det er flest tilsatte i region nord med 58 tilsatte og færrest i region nord-øst med 42 og region sør med 43⁶.

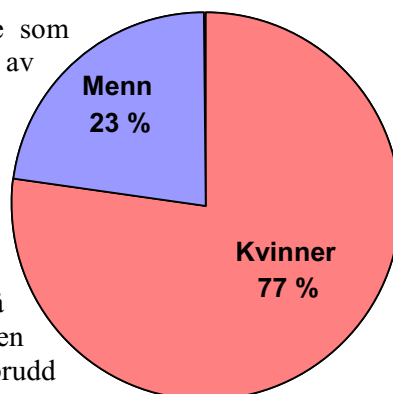
⁶ Selvrapporterte tall innrapportert i forbindelse med SIFO-undersøkelse i 2007

Hvem er det som utsettes for volden?

Figur 4: Innsendte skjemaer fordelt på kjønn. Tall i prosent.

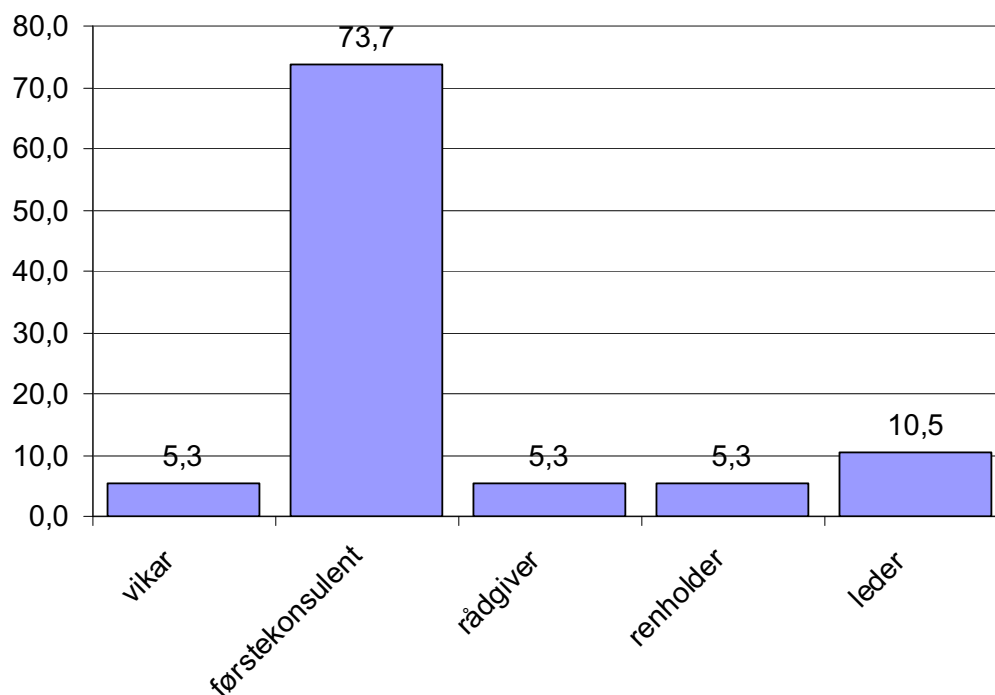
Som vi ser av tabellen til høyre er mer enn tre av fire som rapporterer om vold i friomsorgen kvinner. 30 prosent av ansatte i friomsorgen er kvinner.

Som vi ser av figur 5 er det i hovedsak førstekonsulenter (saksbehandlere) som utsettes for vold og trusler i friomsorgen. Det er saksbehandleren som har den direkte kontakten med den domfelte på kontoret, i programvirksomhet, i kartlegging og i oppfølging på oppdragssted under samfunnsstraff. Det er saksbehandleren som skal påse at vilkår overholdes og som kan vurdere brudd eller fortsatt forvaringsdom.



Ledelsen på friomsorgskontoret, ved friomsorgsleder, assisterende friomsorgsleder og rådgivere, kan også komme i konflikter gjennom sin lederrolle som gjennomførere av straff. De vil oftere være forvaltere av lov og regelverk og i mindre grad få relasjoner til klienten. Andre ansatte, i resepsjonstjeneste, renhold, økonomi og støttefunksjoner, kan komme i situasjoner hvor de blir tatt som representanter for et system som gjennomfører straff, uten at de har kunnskap om den enkelte domfeltes sak eller situasjon.

Figur 5: Innsendte skjemaer fordelt på tilsattgrupper. Tall i prosent (N=23).



Også dette mønsteret stemmer overens med resten av kriminalomsorgen der betjenten er utsatt for 68 prosent av hendelsene i fengsel (tall fra 2006). Den tilsatte som blir utsatt for vold i friomsorgen har ofte lang erfaring fra kriminalomsorgen. Gjennomsnittlig tid som ansatt er 7 år, mediantallet er 5 år og med en variasjon fra 10 mnd til 21 år for dem som har svart på spørsmålet.

Også for utdanning er tallgrunnlaget lite, men halvparten av de som har svart for høyeste utdanning har oppgitt sosialfaglig utdanning som sosionom og barnevernspedagog. To oppgir universitetsutdannelse. I SIFO-undersøkelsen oppgir halvparten at de har en sosialfaglig utdanning, mens én oppgir å ha fengselsskolen. I vårt registreringsskjema er det fem tilsatte som har krysset av for fengselsskolen. Årsaken til denne forskjellen kan være formuleringen av spørsmålet; som høyeste utdanning, noe som kan ekskludere fengselsskolen som svar for flere. Det kan også være at tilsatte oppgir å ha videreutdanning, kurs- og/eller programopplæring fra fengselsskolen.

Ved fire hendelser er det flere tilsatte som har blitt utsatt for vold. For to av disse er tre tilsatte involvert. For to av disse hendelsene er det sendt inn to registreringsskjema.

Halvparten av de som registrerte volds- og trusselhendelser i friomsorgen ble ansatt før 2002 (N=16). Seks tilsatte (38 prosent av alle) oppgir å ha blitt tilsatt etter innføring av den nye staffegjennomføringsloven i 2002. I SIFO-undersøkelsen er denne gruppen endret fra 30 - 40 prosent fra 2005-2007.

Skjemaene har mangelfull informasjon om hendelsestid og sted. Syv hendelser oppgis til å ha skjedd utenfor tjenestested, men innenfor tjenestetid. Disse er oppgitt som programgruppe, innskjerpingssamtale og klientsamtale. Ytterligere tre hendelser har skjedd utenfor tjenestested og utenfor tjenestetid. To av disse oppgis å ha skjedd på offentlig sted.

Hvem er det som utøver volden?

For alle rapporterte hendelser er gjerningspersonen en mann. Halvparten var under 30 år på tidspunktet for hendelsen, de fleste (33 prosent av alle) var mellom 16 og 20 år. Den store gruppen sonet samfunnsstraff (14 domfelte), fire var prøveløslatt, en på sikring/forvaring. I fire tilfeller var gjerningsmannen ikke domfelt.

Halvparten av alle gjerningsmennene har tidligere vært dømt/siktet for voldskriminalitet eller for vold i kombinasjon med andre lovgrunnlag (vinning og vold eller narkotika og vold). Ved tre hendelser er gjerningsmannen tidligere dømt for vold eller trusler mot tilsatte i kriminalomsorgen. For 40 prosent av hendelsene er gjerningsmannen dømt for vold i den dommen som han soner for.

Ved tre hendelser oppgis det at gjerningsmannen var ruset, en av disse på alkohol, en annen på kombinasjon av alkohol og medikamenter. Ved 10 hendelser var gjerningsmannen ikke ruset. For åtte av hendelsene var det ukjent om gjerningsmannen var ruset under hendelsen.

I hvilken situasjon skjedde hendelsen?

Ved 11 av hendelsene krevde situasjonen at tjenestemannen utførte handlinger som krever spesiell opplæring. Det fremgår ikke av skjema hvilke handlinger dette gjelder eller hvilken opplæring den tilsatte trenger. I to av tilfellene var ikke slik opplæring gitt. I fem tilfeller oppgis det at tilsatte hadde slik spesiell opplæring.

Ved 11 av hendelsene oppgis det at det var foretatt en risikovurdering av oppgaven som skulle utføres. For fire hendelser oppgis det at slik risikovurdering ble ansett som unødvendig. I syv tilfeller oppgis at slik risikovurdering ikke er foretatt.

Ved to hendelser var det redusert bemanning, i ett tilfelle oppgis at det *var to tilsatte på jobb*, i det andre skriver at *Ja, man skal ikke ta inn klienter man er usikker på når en er alene*. Ved den siste hendelsen oppgis dette som et avvik fra prosedyrer/bestemmelser.

For alle hendelser, med unntak av en, er det sendt rapport til ledelsen av kontoret. Fire av hendelsene førte til politianmeldelse, ytterligere tre er under vurdering. 15 hendelser er oppgitt som ikke politianmeldt. Der det er oppgitt er det fromsorgsleder som har anmeldt hendelsen.

Ingen oppgir å ha meldt hendelsen til arbeidstilsynet. For 18 hendelser oppgis at dette ikke er gjort. For to hendelser er det oppgitt at dette ikke var nødvendig. For to hendelser oppgis det at man ikke vet om det er meldt. Ved 61 prosent av hendelsene er det iverksatt rutinemessig oppfølging. For to hendelser er dette ikke gjort, mens det er vurdert som ikke nødvendig ved fire hendelser.

Hva var det som skjedde?

Del to i skjemaet er fylt ut av den som ble utsatt for volden. Her beskriver den tilsatte hvilke type tjeneste som ble utført da hendelsen skjedde. Seks av hendelsene skjedde i forbindelse med ordinære individuelle samtaler med domfelte på kontoret, ytterligere to hendelser skjedde under innskjerpingssamtaler, mens tre hendelser skjedde i forbindelse med personundersøkelse (PU) eller kartleggingssamtale. To hendelser skjedde i forbindelse med programvirksomhet, begge i ATV-program (Alternativ til vold). To hendelser skjedde som trussel over telefon.

Noen av hendelsene beskrives slik:

- o *Ble utsatt for direkte, indirekte og nonverbale trusler mot min egen person og min datter, samt høylydt kjefting og utskjelling.*
- o *Domfelte gikk verbalt til angrep på saksbehandler fordi han følte seg uskyldig dømt.*
- o *Fikk telefon kl. 12.10 fra en klient som bad meg sette over til saksbehandler. Saksbehandler har en klient inne, og jeg bad ham ringe igjen. Vedkommende ble rasende og skulle komme opp å jule meg opp, grisebanke meg.*
- o *Domfelte slår i veggene, reiser seg i sinne og sparker i utgangsdøren.*

- o Klienten tok opp en kniv og sa: *Hvordan ville det vært om jeg rispet deg i øret. Han sløp neglene sine med kniven. Jeg bad ham være så snill å legge vekk kniven. Han forlot rommet like etter.*
- o Klienten ringte ang mottatt brev om meldeplikt. Han ble sint fordi meldeplikten grep inn i hans arbeidstid. Jeg forklarte og utdypet, og han ble enda sintere. Sa at vi ødela livet hans. Han truet deretter med å møte opp på friomsorgens kontor med pistol og skyte hodet av seg. Sa at han hadde prøvd selvmord før, "så det går nok". La så på røret.

I ni situasjoner oppgis psykisk ustabilitet som den viktigste årsaken til hendelsen. I to situasjoner er det ruspåvirkning som oppleves som viktigst. I to hendelser er det kontrollørrollen som vurderes som utslagsgivende for hendelsen, gjennom innskjerpingssamtale, gjennomgang av vilkår for oppholdssted og ilagt meldeplikt. I tre situasjoner vurderes det at grensesetting var den viktigste foranledningen for hendelsen. I tre situasjoner var det en negativ beslutning som var foranledningen, mens det var brudd på vilkår i fire situasjoner. Bruddene gjaldt manglende oppmøte, unnlatt å holde avtale, særvilkår og oppholdssted. For fem hendelser oppgis også andre type faktorer:

- o Frustrasjon
- o Info om hva som kan skje hvis han ikke følger opp vilkårene
- o Lovbruddsanalyse
- o Siktete leste noe negativt om seg selv i en PU
- o Vi gav ikke det svaret han ønsket

I to av tre tilfeller vurderes gjerningsmannen som i psykisk ubalanse/sinne/oppørt. I seks situasjoner vurderes det at hendelsen er utført på grunn av hevn/nag mot den tilsatte.

I fire hendelser oppgis det fysisk vold, men det oppgis ikke om volden medførte skade. I to hendelser oppgis at volden førte til ikke synelig skade. I fem situasjoner førte hendelsen til materiell skade for andre. Dette omfattet hendelser der domfelte:

- o Slo hull i en dør og skallet hodet i en annen dør
- o Slo i vegg, sparket i dører.
- o Knust mobiltelefon i gulvet

For fem av hendelsene oppgis det at den førte til psykiske konsekvenser for den tilsatte (psykisk vold):

- o Ble redd for å bevege meg i sentrum av byen samt på veg fra jobb
- o Ble utrygg for hva klienten kunne ha i tankene. Håpet at han ikke kjente noen i min familie, for eksempel mine barn. Følte større utrygghet på arbeidet dagen etter.
- o Frykt, skapt usikkerhet og redsel for egne barn. Var redd noe kunne skje de. Opplevde det som vondt og vanskelig at jeg gjennom min jobb skapte fare for mine barn.

I 17 av hendelsene oppgis verbal vold, i 11 av hendelsene som i form av trusler, i 10 av hendelsene som utskjelling, og i 11 av hendelsene som kjefting.

I seks av hendelsene inngikk nonverbal vold som mimikk og kroppsspråk, i to hendelser ble det brukt våpen for å true og i to hendelser kom trusselen via telefon:

- o *Jeg er sint på deg for det rusforbudet. Du skal passe deg for å gjøre meg sint.*
- o *Domfelte var sint på det norske rettsystemet. Gikk derfor til personangrep på tilsatte i samtale.*
- o *Han skjulte truslene ved å fortelle at han hadde utviklet å finne en metode, finne et svakt punkt hos den han truet. For eksempel å ta de nærmeste. Intens og truende i blikket. Lente seg fremover. Skrøt av seg selv og sin utpekulerthet.*
- o *Hvis samfunnstraffen ender med brudd, vil jeg ta livet av meg selv eller en annen person (med blikket på meg).*
- o *Stormet inn med sin hund (Rotweiler). Var rasende på sin lege som ikke kunne ta ham inn med en gang. Var sint fordi han var oppsagt i borettslaget og på rustjenesten som ikke kunne gjøre noe med en gang.*
- o *Truet med å drepe meg.*

I 4 rapporterte hendelser oppgir den som har vært utsatt for trusselen at det er grunn til å tro at gjerningsmannen vil kunne realisere innholdet i trusselen. I to situasjoner vurderes det at trusselen ikke vil realiseres.

I to hendelser oppgis det bruk av sosial vold, som omfatter mobbing, trakasering, utstøting, stigmatisering og usynliggjøring.

Av 20 som har svart, oppgir 14 (70 prosent) at de opplever hendelsen som litt belastende/forstyrrende, Seks tilsatte (30 prosent) opplevde hendelsen belastende. På spørsmål om hva som ble opplevd belastende svares det:

- o *Ble bekymret for at han kunne mene mer alvor enn jeg trodde. Tenkte en del på dette på ettermiddagen og kvelden.*
- o *Ble fryktelig redd, skalv i kroppen, svettet i hendene.*
- o *De første dagene vare jeg dypt preget av episoden. Jeg kjente sterk frykt og gnagende ubehag.*
- o *Usikkerhet om hva domfelte ville gjøre etter at han forlot kontoret.*

Og fortsetter om grunnlaget/årsak til hendelsen:

- o *At domfelte var sint tror jeg hadde sin årsak i at han var avvist av legen og frustrert over å ha mistet leiligheten. I tillegg i rus.*
- o *Antagelig ble vonde følelser aktivert, og det oppstod et behov for å vise dette.*
- o *Han var uenig i vedtak og i realitetene i samfunnstraffen.*
- o *Klienten er psykisk ustabil. Han er sterkt frustrert over det han mener er manglende oppfølging fra samfunnet.*
- o *Klienten ønsket ikke å samarbeide med friomsorgen og var sint fordi han var fremstilt til friomsorgskontor.*

Ved flere av hendelsene ble det tilkalt hjelp. Eksempler på slike hendelser er:

- o *Bad to kolleger holde øye med kontoret mitt.*
- o *Kollegaer*

- *Forsøkte å få tak i avdelingsleder, men hun var opptatt. Det var først etter han hadde forlatt kontoret at jeg skjønte hva som hadde skjedd.*

Og forslag til hva som kunne ha ført til unngåelse av situasjonen:

- *Hendelsen kunne ikke vært unngått. Friomsorgen utførte rutinearbeid.*
- *Kunne vært unngått gjennom å ikke gjennomføre vilkårene.*
- *Trolig ikke. Han har også i etterkant vært truende mot en annen saksbehandler.*
- *Ved ransakning av klienten som var innkalt til innnskjerpingssamtale.*
- *Vi har ikke et system der en blir scannet for metallgjenstander. Vi må gi mer informasjon om at kniver med mer ikke er tillatt i friomsorgen sine lokaler.*
- *Dersom saksbehandler hadde latt domfelte bryte vilkår om å ikke møte uten å levere dokumentasjon. Ringte 5 minutter før han skulle møte og ville utsette samtale uten å dokumentere fraværet.*

I to hendelser var trusselen også rettet mot tilsattes familie:

Jeg møtte klienten tilfeldig etter jobb. Var da sammen med min datter. Han dro frem henne under samtalen. Sa hun var lett gjenkjennelig og at han skulle like å se min reaksjon den dagen hun ikke kom tilbake. Da ville jeg skjønte hvordan han hadde det.

I begge hendelsene fikk familien oppfølging gjennom samtaler og debriefing/samtale med kolleger.

Etter en hendelse oppstod det et rapportert behandlingsbehov ved at tilsatte selv avtalte time hos psykolog. De som ikke trengte behandling begrunner dette slik:

- *Fikk tilfredsstillende oppfølging fra kontoret.*
- *God kollegastøtte, opplevde ikke dette som rettet mot meg.*
- *Hendelsen er ikke noe som jeg føler ubehagelig i ettertid.*
- *Lang erfaring*
- *Var ikke skadet*
- *Truslene fremkalte ikke frykt*

I fire situasjoner ble det gjennomført profesjonell oppfølging etter hendelsen:

- *Avtalt debriefing med psykolog*
- *I første møte på jobb etter hendelsen. Ok gjennomgang av hendelsesforløpet. Fungerte.*
- *Veiledning i gruppe av innleid psykolog*

Etter 15 hendelser er det gjennomført debriefing. Det er oppgitt at det ikke er gjennomført debriefing for fem hendelser. Årsakene til dette oppgis som:

- *Hadde ny avtale rett etter, samt program på slutten av dagen. Fri i en uke i etterkant.*
- *Ikke behov.*
- *Ikke tilstrekkelig rett etterpå. Hendelsen ble tatt opp i neste møte om SIFO dagen etter.*
- *Leder selv – trengte å la hendelsen synke.*
- *Var alene, men ringte leder dagen etter og fortalte om hva som hadde skjedd. Møte med leder tre dager etterpå og fikk gått gjennom situasjonen.*

I seks av situasjonene anmodet den tilsatte om debrifingen selv. 13 av 14 gjennomførte møter med debrifing ble oppsummert som bra. Andre kommentarer til debrifingen under:

- o *Savner bearbeidelse og støtte dagen etter hendelsen. Tror behovet er størst umiddelbart etter hendelsen, dagen etter og i de nærmeste dagene.*
- o *Situasjonen var opplevd av flere, vi kunne prate gjennom hele hendelsesforløpet og det var full åpenhet og rom for at vi reagerte på ulike måter.*
- o *Jeg ble ikke ferdig med hendelsen og ble gående og tenke en del på den utover kvelden. Bekymret meg.*

I 15 av 18 situasjoner fulgte lederne opp den som ble utsatt for vold etter hendelsen. Etter tre hendelser oppgis det at lederne ikke fulgte opp. I 18 av 20 situasjoner mottok den som var utsatt for volden støtte fra kollegaer, etter to hendelser var det ikke slik støtte. Kollegastøtten bestod av:

- o *Ble bedt om å fylle ut dette skjemaet.*
- o *Samtale med mann i samme yrke.*
- o *Samtale med leder og kollega om hendelsen.*

I 16 av 21 situasjoner synes den som ble utsatt for volden at det ble gitt en fullgod sanksjon, i ett tilfelle ble det ikke gitt en fullgod sanksjon, i to tilfeller var dette vurdert som ikke nødvendig og i ytterligere to tilfeller er det ukjent hva slags sanksjon som ble gitt.

Oppsummering av volden

Oppsummerer vi de ulike voldsformene får vi en oppstilling som i tabellen under.

Tabell 1: Fordeling av voldshandlinger i antall, i prosent av antall innsendte skjema og i prosent av totalt antall voldshandlinger (N=39).

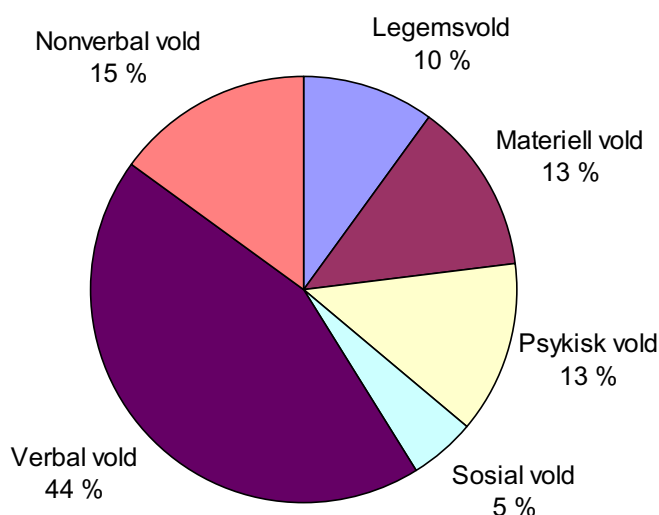
	N	Prosent av innsendte skjema (hendelser)	Prosent av alle voldshandlinger
Legemsvold	4	17,4 %	10 %
Materiell vold	5	21,7 %	13 %
Psykisk vold	5	21,7 %	13 %
Sosial vold	2	8,7 %	5 %
Verbal vold	17	73,9 %	44 %
Nonverbal vold	6	26,1 %	15 %
Totalt	39		100 %

Kolonnen for prosent av det samlede voldsbildet angir fordelingen av voldshandlinger på hendelser (antall skjema). Samlet gir dette 39 voldshandlinger i 23 hendelser, et gjennomsnitt på 1,7 handling per hendelse. Fem registreringsskjema oppgav ikke noen bestemt voldstype til handlingen. 12 handlinger er sammensatt av flere hendelser, som gjør situasjonene mer komplekse:

- o Fire hendelser inkluderer fysisk vold, alle i kombinasjon med materiell vold og verbal vold. To av disse sammen med nonverbal vold
- o En hendelse omfatter kun materiell vold
- o Fem hendelser inkluderer psykisk vold, alle sammen med verbal vold, fire i kombinasjon med nonverbal vold og to sammen med sosial vold
- o Fem hendelser omfatter kun verbal vold
- o Tre hendelser inkluderer både verbal og nonverbal vold

Figur 6: Fordeling av voldshandlinger i prosent av totalt antall handlinger i friomsorgen fra 2. halvår 2003 til 1. halvår 2007 (N=39).

■ Legemsvold ■ Materiell vold ■ Psykisk vold ■ Sosial vold ■ Verbal vold ■ Nonverbal vold



Som vi ser av figuren er det den symbolske volden (verbal og nonverbal vold) som dominerer med 60 prosent av alle handlinger. Fysisk vold (legemsvold og materiell vold) utgjør samlet 23 prosent. Psykisk vold og sosial vold er mer komplekse voldsformer som oftest skjer sammen med andre voldsformer (oftest symbolsk vold) og hvor hendelsene gjentas over tid.

Psykisk og sosial vold utgjør samlet 18 prosent av alle voldshandlinger i friomsorgen. Dette er mye tatt i betraktning av at dette er alvorlige voldsformer for den som utsettes for volden. Disse voldsformene er også vanskeligere å følge opp fordi de inngår i hendelsene sammen med andre handlinger og gjennom repetisjon. Oppfølging av psykisk og sosial vold avhenger av en god kommunikasjon på kontoret og en felles forståelse av arbeidet med vold og trusler som inkluderer den enkelte tilsattes opplevelse av å bli utsatt for slike hendelser.

Sammenlignet med rapporterte volds- og trusselhendelser i fengsel, så skiller ikke skårene fra friomsorgen seg vesentlig fra disse. Forskjellene mellom regioner og enheter er også her store. I mørketallsundersøkelsen (Hammerlin Y. & Rokkan, T. under arbeid) ser vi at det i særlig grad er den materielle volden som er underrapportert. Det er ikke foretatt undersøkelser om dette i friomsorgen.

Spørsmål og svar i SIFO-undersøkelsen

Våren 2005 ble det gjennomført en spørreundersøkelse blant alle ansatte i friomsorgen for å undersøke hva som hadde betydning for sikkerheten i friomsorgen. Undersøkelsen ble gjentatt våren 2007 for å undersøke for endringer i perioden. I denne perioden har også programmet SIFO blitt introdusert for alle friomsorgskontorene. Det planlegges en ny undersøkelse i 2009 for følge opp utviklingen. Spørreskjemaet består av 220 spørsmål i tillegg til bakgrunnsspørsmål. Spørsmålene er delt inn i ulike områder/temaer; forholdene på kontoret, risikovurdering, stress, mestring, kontroll og egenskaper/utviklingsbehov.

Resultatene fra undersøkelsen i 2005 ble oppsummert i en intern rapport som en del av SIFO-prosjektet. Resultatene fra undersøkelsen i 2007 er kun brukt for sammenligningen med resultatene fra målingen i 2005. Svarprosenten for undersøkelsen i 2005 var på 79 prosent (173 tilsatte), mens 77 prosent svarte i 2007 (208 tilsatte).

Som en del av denne rapporten presenterer vi her noen funn fra SIFO-undersøkelsen i 2007. Presentasjonen er gjort for å få frem et bakteppe for å forstå hvordan friomsorgen arbeider med spørsmål om sikkerhet, sikkerhetskultur og arbeidsmiljø. Vold og trusler er også et uttrykk for arbeidet med sikkerhet i friomsorgen. Hendelser som innebærer vold og trusler er i seg selv en trussel i forhold til forutsigbarhet i arbeidet og de oppgavene som kriminalomsorgen er ment å skulle utføre. Vold og trusselhendelser er også knyttet til situasjoner som utsetter medarbeidere for opplevelser og press som påvirker deres evne til å utføre den oppgaven de er pålagt.

Den interne gjennomgangen av forskjellene fra 2005 til 2007 brukes som grunnlag for videreføring av arbeidet med SIK og SIFO. Oppsummeringene⁷ viser at det er en høy grad av stabilitet i svarene og en liten endring fra målingen i 2005 til den i 2007. De endringene som har skjedd er knyttet til spørsmål knyttet til tilsattes holdninger, atferd og til belastninger i arbeidet (3 av totalt 11 områder i skjemaet). For området om holdninger var de største endringene i spørsmål knyttet til overholdelse av formelle regler/rutiner og spørsmål om hjemmebesøk alene med den domfelte. Flere var opptatt av å overholde formelle regler/rutiner. For atferd var det også spørsmål om å dra på hjemmebesøk alene og det å møte den domfelte alene på kontoret, som viste størst endring mellom de to målingene. For begge disse to områdene var endringene positive, dvs. i tråd med anbefalingene om å unngå å utsette seg for risiko ved å møte den domfelte alene. For området om belastninger det flere som rapporterte om ”situasjoner som krever vanskelige beslutninger” og det å komme med råd som har stor betydning for domfeltes fremtid. Mange mente at det er mer belastende å gi råd eller foreta beslutninger for den domfelte nå enn i 2005.

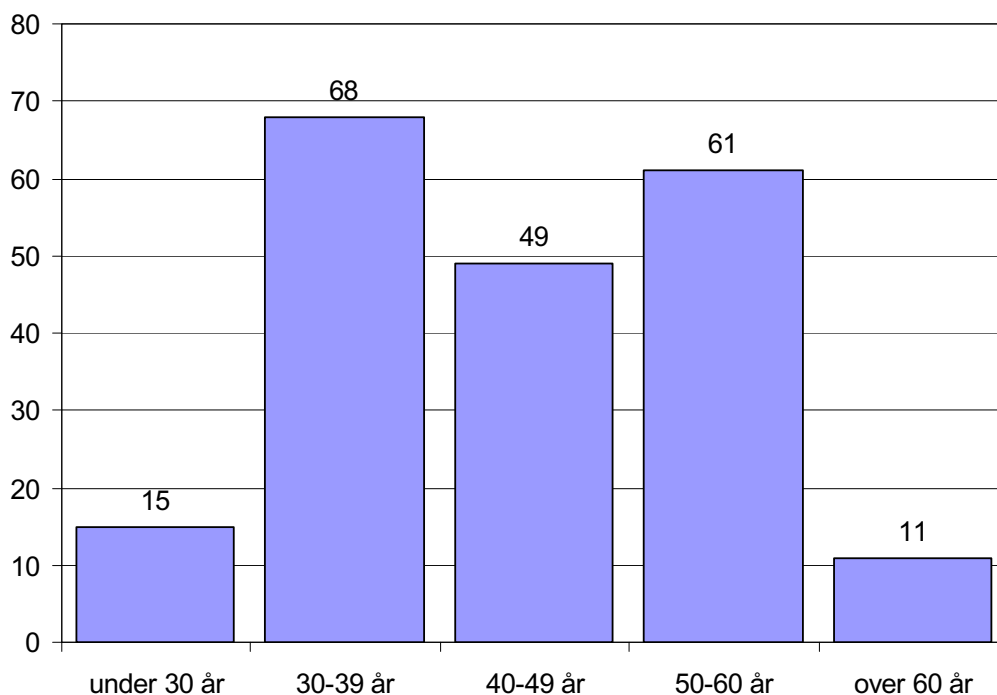
Når vi bruker noen av resultatene fra SIFO-undersøkelsen i 2007 som grunnlag i denne rapporten, så er det fordi flere av spørsmålene er knyttet til opplevde hendelser, vurderinger om risiko, kulturen på kontoret, leder- og kollegastøtte og opplevelsen av trygghet på arbeidsplassen.

⁷ Oppsummering om *Kartlegging av faktorer som kan ha betydning for sikkerhet i friomsorgen – sammenstilling av svar fra 2005 og 2007* av Hilde Iversen (2007), på bestilling fra SIFO. Upublisert materiale. Kontakt Ida Stendahl, KRUS

De som har svart

Det var 208 som svarte på undersøkelsen i 2007. Dette er 77 prosent av alle tilsatte på fromsorgen på tidspunktet (N=270⁸). Det var 147 kvinner og 58 menn som deltok i undersøkelsen, Dette utgjør 72 prosent kvinner og 28 prosent menn.

Figur 7. Alderssammensetning i tiårskategorier for de som har deltatt i undersøkelsen. Absolutte tall



Figuren over viser alderssammensetning i 10-års kategorier for dem som deltok i undersøkelsen i absolutte tall. Andelen under 30 år er 7,4 prosent. 33,3 prosent er mellom 30-39, 24 prosent er mellom 40-49, 30 prosent er mellom 50 og 60 år og 5,4 prosent er over 60 år.

De fleste har høyere sosialfaglig utdannelse (48 prosent) eller annen høyskole-/ universitetsutdanning (36 prosent). 12,5 prosent har videregående skole, ytterligere to prosent har fagbrev. 1 har fengselsskolen (KRUS).

Nesten 70 prosent er tilsatt som saksbehandlere (141 av dem som har svart). 18 prosent er administrativt ansatt. Nær 10 prosent er fromsorgsledere/assisterende fromsorgsledere.

⁸ Antall ansatte ved fromsorgskontorene her avviker fra offisielle tall. Tallet er basert på antall rapporterte tilsatte ved de enkelte fromsorgskontorene. Alle fromsorgskontorene inngikk i undersøkelsen.

Mange har jobbet lenge i friomsorgen. 31 prosent av dem som har svart har mer enn 10 års ansiennitet fra friomsorgen. Ytterligere 25 prosent har vært tilsatt i mellom 5 og 10 år. 22 prosent har vært i friomsorgen i mellom 2 og 5 år og seks prosent har vært tilsatt i 1-2 år. 16 prosent har vært tilsatt i under et år.

88 tilsatte har tidligere arbeidet i sosialtjenesten, 46 har jobbet innenfor psykiatri. 70 har yrkesbakgrunn fra barnevernet mens 53 tidligere har jobbet innenfor rus.

Egne spørsmål om vold og trusler

I undersøkelsen i 2007 ble spørresettet utvidet med fire nye spørsmål som var direkte knyttet til arbeidet med vold og trusler i friomsorgen. Disse spørsmålene ble inkludert under område 1, forhold på kontoret, hvor vi spurte om

- o *Kjenner du til at det finnes et registreringsskjema for vold og trusler mot tilsatte i kriminalomsorgen?*
- o *Er det ditt eget ansvar å anmelde situasjoner hvor du utsettes for vold eller trusler?*

Under området 7, belastning, la vi inn påstanden om at

- o *Jeg forventer at kollegaene mine støtter meg hvis jeg opplever ubehagelige situasjoner.*
- o *Jeg forventer at ledelsen støtter meg hvis jeg opplever ubehagelige situasjoner.*

Det første spørsmålet er ment slik at vi ville avdekke om noen kontorer eller tilsatte ikke kjente til rutinene for rapportering av vold og trusler. Med få rapporterte forekomster (23 hendelser) over en periode på fire år var det viktig for oss å undersøke kunnskap til skjema for rapportering av vold- og trusselhendelser. Tilgjengelighet til skjema er en forutsetning for vold- og trusselrapportering fra det enkelte kontor.

I spørsmålet om du kjenner til at det finnes et registreringsskjema for vold og trusler mot tilsatte i Kriminalomsorgen? Her svarte 83 prosent av utvalget bekreftende, 10 prosent *nei* og resterende svarte *vet ikke*.

Her ser vi at de aller fleste kjenner til registreringsskjemaet, mens 10 prosent (21 personer) ikke gjør det. Undersøker vi bakgrunnsvariablene for dem som ikke kjenner til skjemaet, så er de aller fleste saksbehandlere (16 personer) og noen få ansatt i administrative stillinger (4 personer). Det ser ikke ut til å spille noen rolle hvor lenge den tilsatte har vært ansatt, alder, utdanning eller tidligere arbeidssted.

Det neste spørsmålet spør om ansvarsforhold for å håndtere den enkelte hendelse når den oppstår, vurdere alvorlighet og ta beslutninger om å anmelde hendelsen. I flere eksempler ser vi at praksis om dette er uklar, selv om noen har nedskrevne regler for hvordan dette skal håndteres. Den som er utsatt for volden kan bli godt ivaretatt enten noen andre tar ansvar for å melde om hendelsen eller om den som har mottatt volden skal avgjøre dette selv. En mangel på praksis går mest ut over organisasjonen som kan bli handlingslammet i forhold til offerets meninger og ikke klarer å se hendelsen som et kollektivt ansvarsliggende.

I spørsmålet om det er ditt eget ansvar å anmelde situasjoner hvor du utsettes for vold eller trusler, svarer 30 prosent *ja*, 49 prosent *nei* og resterende *vet ikke*.

Her er spørsmålet formulert slik at det er vanskelig å tolke resultatene. Noen kan forstå spørsmålet som om vold og trusler må anmeldes, og svare ja fordi man ønsker å ta disse hendelsene på alvor. En annen kan forstå spørsmålet som om det er ”ditt eget” ansvar til forskjell fra ledelsens ansvar. Det var slik som i det siste som det var ment. Svarfordelingen er derfor vanskelig å tolke. Fra fokusgruppene (se kapittel 3 om samtaler om vold og trusler i friomsorg) diskuteres forskjeller mellom det private og det felles ansvar for å ivareta situasjoner som omfatter vold og trusler i friomsorgen. At det likevel er 30 prosent som svarer ja til at det er deres eget ansvar å anmelde slike situasjoner, synes derfor mye. Det er ikke noen spesielle utslag når vi tester for bakgrunnsvariablene. Kvinner mener litt oftere at det ikke er deres ansvar å anmelde vold og trusler.

I de to påstandene under, ønsket vi å undersøke i hvilken grad tilsatte i friomsorgen forventet støtte når man opplevde ubehagelige hendelser. I arbeidet med mørketall i kriminalomsorgen har vi en hypotese om den avgrensede gruppen domfelte som i hovedsak utøver vold mot en avgrenset gruppe tilsatte og at denne tilsattgruppen er mer utsatt enn andre, avhengig av sin støtte fra kolleger og ledere. Vi valgte også å bruke begreper *ubehagelige situasjoner* for å utvide bildet av hvilke situasjoner som ble omfattet og ikke bare knytte støtten til de avgrensede hendelsene.

På påstanden om at ”jeg forventer at kollegaene mine støtter meg hvis jeg opplever ubehagelige situasjoner”, svarer kun et fåtall at *det ikke stemte*; 43 prosent svarte at det *stemmer nokså godt*, mens 53 prosent svarte at det *stemte svært godt*.

På påstanden om at ”jeg forventer at ledelsen støtter meg hvis jeg opplever ubehagelige situasjoner”, er det den samme tendensen som i foregående spørsmål: 32 prosent svarte *stemmer nokså godt* mens hele 60 prosent svarte at det *stemmer svært godt*.

Her finner vi den samme sterke tendensen i svarene for begge spørsmålene. Over 90 prosent har forventninger til kolleger og ledere, litt høyere til sine ledere. På det første spørsmålet er det tre som ikke forventer støtte fra kolleger, på det andre er det en som svarer at det overhode ikke stemmer og seks som sier at det stemmer nokså dårlig. Det er kun for kjønn vi finner noen forskjeller og hvor menn har litt lavere forventninger til kolleger og ledere enn kvinner.

Om forholdene på arbeidsstedet

Dette området omfatter to hovedtyper av spørsmål om forholdene på arbeidsstedet. Den første typen av spørsmål spør i hovedsak etter statiske sikkerhetstiltak som utforming av lokaliteter, adgangskontroll, lås og overvåkning samt organisatoriske tiltak som rutiner og kunnskap i bruk av sikkerhetsutstyret. Den andre gruppen spørsmål ber den som fyller ut skjemaet om å vurdere påstander om forholdene ved eget kontor knyttet til felles regler, rutiner, mål, holdninger og diskusjoner om faglige spørsmål og om sikkerhet.

Mange av disse spørsmålene er knyttet til forutsigbarhet og trygghetsaspekter, som adgangskontroll og alarm og holdninger til de statiske og organisatoriske tiltakene som er gjort. Det hjelper lite hvis det finnes regler og rutiner hvis det ikke er en felles forståelse av dem, at de skal følges og hvilke mål som skal nås.

Halvparten av friomsorgskontorene har alarmsystemer på saksbehandlernes kontor. To av tre som har slik alarm vet hvordan den virker. 75 prosent har et telefonnummer som kan ringes i nødssituasjon.

En forskjell mellom kontorene er adgangskontroll og lås/overvåkning ved ytterdør/dør inn til friomsorgskontoret. 30 prosent har en låst ytterdør, som også kan skyldes andre leietagere i gården. Nær 60 prosent av alle kontorene har låst dør inn til friomsorgskontoret. En av tre kontorer har videoovervåkning i inngangspartiet. To av tre kontorer har callingsystem ved inngangsdøren. Halvparten av kontorene har landskap eller glassvegger/dører som gjør det mulig å se inn til den enkelte saksbehandler sitt kontor fra fellesarealene.

60 prosent mener det er en felles forståelse av regler og rutiner på kontoret. Litt flere har et inntrykk av at reglene følges av de tilsatte. Dette er interessant tall sett ut fra behovet for likhet i den praksis som håndheves i forhold til domfelte. Andelen er også lav i forhold til behovet for å utvikle en felles støttende kultur i forhold til vold og trusler på arbeidsplassen.

70 prosent opplever at det er klare hovedmål som det jobbes mot og at det er avgjørende for å få gode faglige diskusjoner. Det er også stor oppslutning om en felles holdning til arbeidet med de domfelte. Åtte av ti er flinke til å utveksle erfaringer med andre saksbehandlere om egen praksis. Det er flere spørsmål om viktigheten av forståelse for og interesse av den domfelte. De skårer alle høyt hvor over 80 prosent svarer at det stemmer nokså godt eller svært godt. Lederne skårer litt lavere i spørsmål om de tar opp tema sikkerhet jevnlig og kontrollerer at den følges opp.

Over 90 prosent er enige om at tilsatte er flinke til å formidle til domfelte om hva brudd går ut på. 75 prosent er enige om at brudd på avtale medfører de reaksjonene som regelverket påkrever.

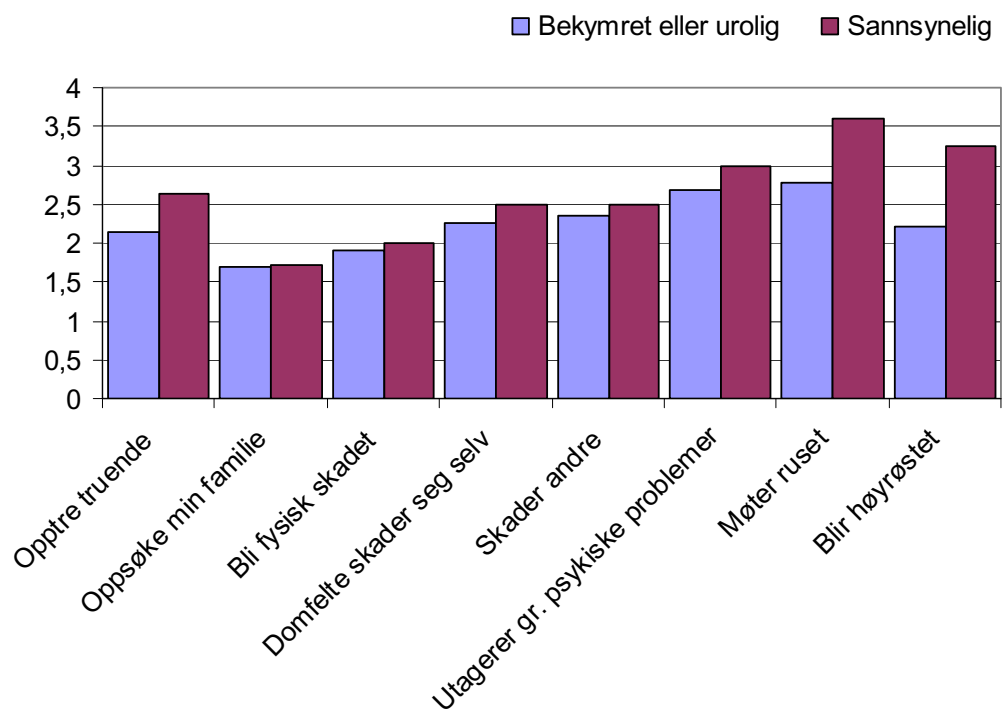
Vurdering av risiko

Området *vurdering av risiko* består også av to deler. I del en blir den tilsatte spurt om sin bekymring eller uro over forhold knyttet til den domfelte, i del to skal den tilsatte vurdere sannsynligheten for om dette kan skje.

Figur 8 viser en sammenligning av tilsattes bekymring eller uro for domfeltes atferd sett i forhold til tilsattes vurdering av sannsynligheten for at denne atferden skal skje. Sammenligningen er gjort med gjennomsnittsverdier. Det er små variasjoner. De fleste svarer *både og, lite bekymret* eller *noe bekymret* på alle disse spørsmålene. Som vi ser av figuren under er det litt flere som vurderer at det er sannsynlig, særlig når domfelte *møter ruset* og *blir høyrøstet*.

Vurdering av risikosituasjoner handler også om forutsigbarhet i forhold til å kunne møte og takle situasjonen. I det enkelte tilfelle kan denne vurderingen være reell nok for å kunne forberede seg for et møte hvor man forventer at hendelser kan oppstå eller at man føler seg mer sårbar for å møte utfordrende situasjoner. I hverdagen vil risikovurderingen bli en del av forventningen til de domfelte som gruppe og mer eller mindre stemme overens med andre tilsattes opplevelse. De ulike forventningene kan bidra til å forsterke ulike kulturer på kontoret og kanskje særlig der hvor avstanden mellom forventning og sannsynlig utfall er størst.

Figur 8: Sammenligning for hvor bekymret eller urolig tilsatte er for domfeltes atferd versus tilsattes vurdering av sannsynligheten for at denne atferden skal skje



Oppfatninger om arbeidet i friomsorgen

Området omfatter oppfatninger om arbeidet i friomsorgen på spørsmål som handler om holdninger til regler, rutiner og arbeidsmåter. Svarene gis i en femdelt skala fra *svært uenig* til *svært enig*.

Nesten 80 prosent svarer at de er *uenig* i at de formelle reglene ikke kan overholdes hvis man skal gjøre en god jobb, hvor 30 prosent var *svært uenig* mens 50 prosent var *uenig*. Like mange synes man bør overholde reglene uansett hvilken domfelt det er snakk om. 85 prosent mener også at man ikke skal bryte regler/rutiner selv om man kjenner domfelte godt. Den gruppen som er villig til å bryte regler i arbeidet med den domfelte skårer mellom 10 og 20 prosent for spørsmålene. De fleste svarer *både* og kun to svarer at de vil bryte reglene.

Tre av fire er *uenig* i påstanden om at det ikke er rart at regler bryters, siden de er altfor strenge eller omstendelige. 20 prosent mener *både* og, 5 prosent er *enig* eller *svært enig*. 40 prosent mener det er greit å dra på hjemmebesøk alene om man kjenner den domfelte godt, 60 prosent er *uenig* i dette. 90 prosent mener at man skal følge reglene selv om det aldri skjer noe alvorlig. På spørsmål om saksbehandlere som bryter regler/rutiner er mindre profesjonelle enn dem som alltid holder seg til reglene, så er det større forskjeller blant dem som svarer; litt flere er *uenig* enn *enig* (40 prosent vs. 24 prosent) og mange svarer *både og* (36 prosent). Nesten alle er *enige* om at det ikke er greit å ta sjanser selv om det bare er en selv det går ut over.

20 prosent er trygge på at kollegene har gjort en tilfredsstillende vurdering hvis de skulle bryte regler eller rutiner. Samtidig svarer tre av fire at det er deres ansvar å si ifra til kollegaer når de synes at denne handler uforsvarlig. 22 prosent mener at terskelen for å anmelde ubehagelige episoder er for høy. Ytterligere 35 prosent svarer *både og* til dette spørsmålet.

De fleste mener at felles regler er viktig for å sikre en lik praksis (nær 90 prosent). Samtidig er det stor spredning for påstanden om *de som har utformet reglene vet hvordan virkeligheten er*, hvor 45 prosent svarer *både og*. Mange er også usikre på om visse rutiner er overflødige (42 prosent svarer *både og*).

Som vi ser fra spørsmålene over, så er det påstander som er knyttet til rutiner og reglers legitimitet som skaper størst usikkerhet. Det er bred støtte for at regler og rutiner ikke står i veien for å gjøre en god jobb med den domfelte, eller at det er noen motsetning mellom godt arbeid og å følge regler og rutiner. Påstanden om at dersom alle hadde fulgt regler til punkt og prikke, ville vi ikke fått jobben gjort, svarer 4 prosent at de er *enig* eller *svært enig*, 75 prosent er *uenige* eller *svært uenig*.

Det er litt flere kvinner som mener at rutiner og regler må overholdes hvis man skal få gjort en god jobb. Det er litt flere i administrative stillinger/ledere enn saksbehandlere som mener det.

Atferd

Det neste området spør om ens egen atferd i forhold til regler og rutiner. Nær 30 prosent svarer at de *av og til* bevisst bryter en eller annen formell regel/rutine. Noen flere sier at de kan komme til å bryte regler og rutiner uten å vite om det. 95 prosent svarer at de *aldri* eller *sjelden* bryter regler eller rutiner for å unngå konfrontasjoner med domfelte. Nesten 15 prosent kan unnlate å avkreve urinprøve fordi det er ubehagelig.

65 prosent sier at de *aldri* drar på hjemmebesøk alene, 30 prosent gjør det *sjelden* eller *av og til*. 18 prosent har *ofte* eller *av og til* møter med domfelte alene i bilen. Mer enn 30 prosent har møter med den domfelte når de er alene på kontoret, 50 prosent har det *aldri*.

22 prosent gjennomfører møter med domfelte selv om denne er ruset, 31 prosent gjør det *aldri*. Nær 30 prosent gjennomfører møter med domfelte selv om de er utrygge på vedkommende. Over halvparten svarer at de *av og til* gir den domfelte flere sjanser for å øke muligheten for å lykkes.

Nær halvparten svarer at de opplever at kolleger avviker fra rutinene *av og til* eller *ofte*. Nesten like mange sier fra til leder når de synes at andre tilsatte handler uforsvarlig. De fleste (75 prosent) sier fra til kollegaene hvis de synes at denne handler uforsvarlig. 65 prosent varsler *ofte* eller *svært ofte* fra selv hvis de har vært utsatt for alvorlige hendelser. 15 prosent varsler *sjelden* eller *aldri* fra om de har vært utsatt for alvorlige hendelser. Mer enn halvparten av de tilsatte tar det opp hvis de oppdager svakheter ved sikkerheten, ytterligere 37 prosent gjør det *av og til*, mens 9 prosent gjør det *sjelden*. 30 prosent svarer at de *aldri* bryter en regel for å gjøre en god jobb, 57 prosent gjør det *sjelden*.

Arbeidsmiljøet

Mer enn tre av fire synes arbeidsmiljøet på kontoret er godt eller svært godt, 17 prosents synes det er både og, mens seks prosent synes miljøet på kontoret er dårlig. Det er de som har vært lengst ansatt som er minst fornøyd med miljøet på kontoret. Nesten 40 prosent svarer at de er usikre på om konflikter og problemer løses på en tilfredsstillende måte. 17 prosent er ikke fornøyd med måten konflikter og problemer løses på.

De aller fleste føler at de har gode muligheter til å få faglig råd og hjelp fra kolleger, og mer enn 80 prosent mener det er et godt faglig samarbeid mellom kolleger på sitt kontor. Noen opplever å ikke få tilstrekkelig støtte og hjelp fra sin leder (12,5 prosent). Ellers svarer de fleste at de er *fornøyd* eller *svært fornøyd* på spørsmål om respekt, tillit, om de blir sett og støttet fra egen ledelse. 85 prosent svarer at stemmer *godt* eller *nokså godt* på om det er en kultur hvor man kan søke faglig hjelp hos kollegene.

De fleste er ikke utsatt for diskriminering eller uønsket seksuell oppmerksomhet. Åtte personer svarer *både og* på om de blir utsatt for diskriminering på grunn av etnisk bakgrunn, 10 svarer *både og* eller at det stemmer *svært godt* at de blir utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet.

De fleste opplever støtte fra ledelsen og rom til å si ifra hvis noe plager en. 24 prosent oppgir at de mottar ekstern veiledning knyttet til arbeidet med domfelte (17,3 svaret ar det stemmer svært godt, 6,7 at det stemmer nokså godt). De aller fleste svarer også at det stemmer svært godt eller nokså godt at de får bistand og hjelp fra kolleger når det trengs. Det er litt lavere skåre for spørsmålet om den tilsatte mottar tilstrekkelig med tilbakemeldinger om jobbutførelsen.

Alt i alt svarer 65 prosent at de er svært tilfreds eller tilfreds med den jobben de har. 10 prosent er *utilfredse* eller *svært utilfredse*.

For området om *arbeidsmiljøet* er det også 10 spørsmål som omhandler vold og trusler direkte:

1. *Jeg har følt meg utrygg i møte med domfelte*
2. *Jeg har vært bekymret for mine nærmeste p.g.a. jobben min*
3. *Mine nærmeste har følt seg utrygge på grunn av jobben min*
4. *Jeg har selv blitt truet av domfelte*
5. *Mine nærmeste er blitt truet av domfelte*
6. *Kollegaer har blitt truet av domfelte*
7. *Domfelte har truet med å skade seg selv*
8. *Jeg har blitt fysisk skadet av domfelte*
9. *Kollegaer har blitt fysisk skadet av domfelte*
10. *Domfelte har påført seg selv skade*

Spørsmålene besvares med alternativene *aldri, en gang og flere ganger*.

I tabellen under ser vi fordeling og prosent for spørsmål 1. Som vi ser av tabellen er det 64,5 prosent som har følt seg utrygg i møte med domfelte en eller flere ganger, 33 prosent har følt seg utrygg flere ganger. Det er 10 prosent av dem som har deltatt i undersøkelsen som ikke har svart på dette spørsmålet. I kommentarene gjennomgås de viktigste forskjellene for hvert spørsmål. Forskjellene som kommenteres er relative, dvs. korrigert for antallsmessig fordeling blant tilsatte som har svart på undersøkelsen.

Tabell 2. Jeg har følt meg utrygg i møte med domfelte

		Antall	Prosent
Gyldige	aldri	52	25,0
	en gang	65	31,3
	flere ganger	69	33,2
	Total	186	89,4
Mangler	System	22	10,6
Total		208	100,0

Det er ikke noen forskjell for kjønn for dette spørsmålet. De i aldersgruppen 30-39 år har oftere vært utrygge flere ganger, mens de i aldersgruppen 50-60 år oftere har vært utrygge en gang. Administrativt ansatte er minst utrygge i møte med domfelte, ledere har oftere følt seg utrygge en gang. De som har vært ansatt i lengre tid er mer utrygge i møte med domfelte enn dem som har vært ansatt kortere. Tilsatte med bakgrunn fra sosialtjenesten er mindre trygge enn dem med erfaring fra arbeid med psykiske lidelser og barnevernet. Det er liten forskjell for de som har erfaring fra arbeid med rusmiddelmisbruk.

Tabell 3. Jeg har vært bekymret for mine nærmeste p.g.a. jobben min

		Antall	Prosent
Gyldige	aldri	153	73,6
	en gang	22	10,6
	flere ganger	11	5,3
	Total	186	89,4
Mangler	System	22	10,6
Total		208	100,0

Tilsatte over 50 år er oftere bekymret enn de som er yngre. Det gjelder også dem med annen universitets-/ høyskolebakgrunn (ikke sosial og helsefaglig). Saksbehandlere skårer høyest for å ha vært bekymret en gang. De som har vært ansatt i flere år mye mer bekymret enn de som har vært ansatt kortere tid. Alle gruppene med bakgrunn fra sosialtjeneste, psykiatri og rus var mer bekymret for sine nærmeste på grunn av jobben.

Tabell 4. Mine nærmeste har følt seg utrygge p.g.a. jobben min

		Antall	Prosent
Gyldige	aldri	153	73,6
	en gang	15	7,2
	flere ganger	18	8,7
	Total	186	89,4
Mangler	System	22	10,6
Total		208	100,0

Det er litt oftere kvinner som opplever at de nærmeste har følt seg utrygge på grunn av deres jobb. Dette gjelder særlig for aldersgruppen 40 til 50, men også aldersgruppen 30-40. Også her skiller gruppen med annen universitets- høyskolebakgrunn (ikke sosial og helsefag) seg ut. Det er de som har jobbet flest år som oftere har en familie som er bekymret for jobben deres enn de som har vært tilsatt kortere tid. Dette gjelder særlig dem med yrkesbakgrunn fra psykiatri, men også for tilsatte med bakgrunn fra arbeid med rus (for bekymring en gang).

Tabell 5. Jeg har selv blitt truet av domfelte

		Antall	Prosent
Gyldige	aldri	134	64,4
	en gang	34	16,3
	flere ganger	17	8,2
	Total	185	88,9
Mangler	System	23	11,1
Total		208	100,0

Flere menn oppgir at de blir truet flere ganger enn kvinner. Det er i aldersgruppene 40-50 og 50-60 at flest oppgir at de har blitt truet. Det er de med annen høyskole- og universitetsutdannelse som oftest oppgir å ha blitt truet. De med sosial og helsefaglig høyskoleutdannelse opplever i mindre grad å bli truet flere ganger, men oftere en gang. Det er oftest saksbehandlerne som blir truet flere ganger. De som oppgir å ha blitt truet en gang er oftest i aldersgruppen 40-50 år. De som oppgir å ha blitt truet flere ganger er i gruppen 50-60 år. De som har vært ansatt i mellom 2-5 år og i over 10 år oppgir oftest å ha blitt truet. Alle med bakgrunn fra andre hjelpeyrker tidligere, blir i mindre grad truet. Dette gjelder særlig for dem med bakgrunn fra sosialtjenesten.

Tabell 6. Mine nærmeste har blitt truet av domfelte

		Antall	Prosent
Gyldige	aldri	179	86,1
	en gang	6	2,9
	flere ganger	1	0,5
	Total	186	89,4
Mangler	System	22	10,6
Total		208	100,0

Det er én tilsatt som opplyser om at familien er truet flere ganger og ytterligere seks som opplyser om slik trussel en gang. De som har fått sine nærmeste truet har ofte arbeidet i fromsorgen i flere år.

Tabell 7. Kollegaer har blitt truet av domfelte

		Antall	Prosent
Gyldige	aldri	43	20,7
	en gang	58	27,9
	flere ganger	70	33,7
	Total	171	82,2
Mangler	System	37	17,8
Total		208	100,0

Det er litt flere menn som opplyser om kollegaer som har blitt truet av domfelte. De som oftest har opplevd dette er i aldersgruppene 40-50 år og har jobbet i fromsorgen i mer enn 10 år.

Tabell 8. Domfelte har truet med å skade seg selv

		Antall	Prosent
Gyldige	aldri	108	51,9
	en gang	28	13,5
	flere ganger	48	23,1
	Total	184	88,5
Mangler	System	24	11,5
Total		208	100,0

Det er flest kvinner som har opplevd dette – og oftest bare en gang. Det er oftest ansatte mellom 50 og 60 år som opplever at domfelte truer med å skade seg selv. Det er noen flere tilsatte med sosial og helsefaglig utdanning som har opplevd dette. Friomsorgsledere/assisterende opplever også oftere dette. Det gjelder også for dem som har vært ansatt i lengst i friomsorgen.

Tabell 9. Jeg har blitt fysisk skadet av domfelte

		Antall	Prosent
Gyldige	aldri	184	88,5
	Total	184	88,5
Mangler	System	24	11,5
Total		208	100,0

Ingen opplyser om at de har blitt fysisk skadet av domfelte.

Tabell 10. Kollegaer har blitt fysisk skadet av domfelte

		Antall	Prosent
Gyldige	aldri	166	79,8
	en gang	5	2,4
	flere ganger	4	1,9
	Total	175	84,1
Mangler	System	33	15,9
Total		208	100,0

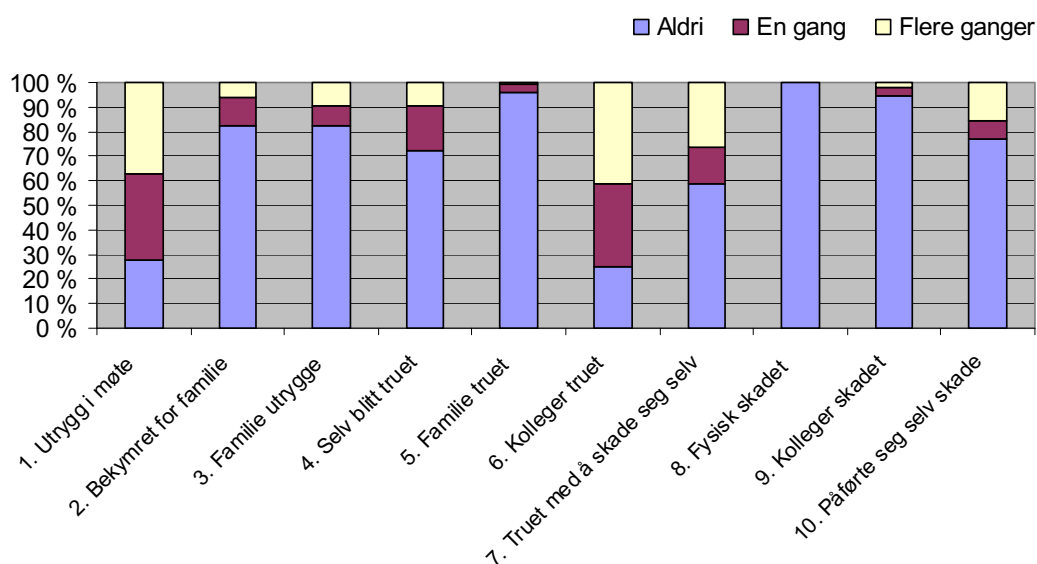
Det er ni tilsatte som opplyser om kolleger som har blitt fysisk skadet av domfelte, fem har blitt skadet en gang, fire har blitt skadet flere ganger. De har i hovedsak vært tilsatt i friomsorgen i 5-10 år som saksbehandlere.

Tabell 11. Domfelte har påført seg selv skade

		Antall	Prosent
Gyldige	aldri	166	79,8
	en gang	5	2,4
	flere ganger	4	1,9
	Total	175	84,1
Mangler	System	33	15,9
Total		208	100,0

Her er det flere menn enn kvinner som opplever dette. Det er også de eldste tilsatte og de som har vært tilsatt i friomsorgen lengst som har opplevd dette. Det er flere som har tidligere yrkesbakgrunn fra sosialtjeneste og psykiatri som har opplevd dette flere ganger.

Figur 9: Sammenstilling av svar på utsagn knyttet til erfaring som saksbehandler.



Som vi ser av sammenstillingen i figur 9, så er spørsmålene som skiller seg ut utrygghet i møtet med domfelte (spørsmål 1), at kolleger har blitt truet av domfelte (spørsmål 6) og at domfelte påførte seg selv skade (spørsmål 10). Det er også alvorlig når den tilsatte er bekymret for sine nærmeste eller når hans eller hennes nærmeste er bekymret for jobben til den tilsatte.

Informasjon og kommunikasjon

Dette området omfatter den tilsattes opplevelse av informasjons- og kommunikasjonsrutiner på kontoret. De 12 spørsmålene er formet som påstander. Svaralternativene er en skala med fem verdier, fra svært uenig til svært enig.

De spørsmålene som skiller seg ut er knyttet til innholdet i møtene og til informasjonsflyten generelt. På påstanden om *Informasjonsflyten internt er tilfredsstillende*, svarte 36 prosent både og, mens 13 prosent var uenig eller svært uenig. Til påstanden om at den tilsatte er fornøyd med innholdet på møtene svarer 43 prosent både og, mens 14 prosent er uenig eller svært uenig. Flere er enige i at de blir innkalt til et passende antall møter og at en selv er raskt ute med å formidle informasjon som andre trenger i sitt arbeid.

Belastning og mestring

Området belastning og mestring består av fire hovedbolker: Første bolke handler om hvor mye belastning den tilsatte opplever i ulike situasjoner. Bolke to handler om opplevelser i arbeidet som saksbehandler og består av flere påstander. I bolke tre skal den tilsatte svare på flere påstander om valg i problemløsningsstrategier og i bolke fire skal den tilsatte svare for hvordan han eller hun reagerer i ulike arbeidssituasjoner.

Belastning

Spørsmålene om belastningssituasjoner omfatter 18 situasjoner. For de fleste av disse svarer nesten alle at det er ingen belastning eller noe belastning i situasjonen. For noen situasjoner er andelen her lavere og flere svarer vet ikke, mye eller svært mye belastning. Slike situasjoner er: *Belastning i forhold til mine overordnede, belastning mht arbeidsmengde, belastning mht hjemmebesøk, belastning mht ledelsens manglende forståelse for problemer relatert til arbeidet, belastning mht å komme med råd som har stor betydning for domfeltes fremtid, belastning mht manglende utviklingsmuligheter i jobben og til sist belastning mht å foreta ruskontroll.*

Sorterer vi disse situasjonene får vi to situasjoner knyttet til ledelsen (*forhold til overordnet og ledelsens manglende forståelse for problemer i arbeidet*), 2 oppgaver knyttet til arbeidsoppgaver (*arbeidsmengde og manglende utviklingsmuligheter i jobben*) og 3 knyttet til tilrettelegging av arbeidet i forhold til den domfelte (*hjemmebesøk, å komme med råd og å foreta ruskontroll*).

Opplevelser som saksbehandler

Denne bolken er organisert som 10 påstander om håndtering av situasjoner og hendelser i arbeidet som saksbehandler.

Svarene bekrefter at saksbehandlerne er trygge i samhandlingen med de domfelte, hvor mer enn 95 prosent svarer at de føler seg rolig og avslappet når de har samtaler med domfelte. Samtidig opplever 30 prosent at arbeidet er følelsesmessig belastende og mer enn 20 prosent svarer at de føler seg stadig utslitt og trøtt når de har samtale med domfelte. 30 prosent svarer at de aldri er bekymret for at de skal utsettes for noe. Hele 60 prosent svarer at de sjelden bekymrer seg for dette.

Mer enn 40 prosent svarer at de av og til blir irritert og opprørt i jobben. Nær 50 prosent svarer at denne irritasjonen sjelden går over i sinne. 43 prosent svarer at den aldri gjør det. 20 prosent svarer at de av og til tar pauser for å fortsette når man føler seg roligere, 40 prosent gjør aldri dette, mens 15 prosent aldri tar slike pauser.

Problemløsningsstrategier

For problemløsningsstrategier finner vi en todeling i svarene. Nær halvparten av de tilsatte svarer at de *griper direkte inn i problemer, sjelden eller aldri gir etter for å unngå vanskelige situasjoner og angriper problemer direkte*. Den andre halvdel velger oftere å *unngå vanskelige situasjoner, og engasjerer seg i andre aktiviteter for å holde tankene borte fra problemer*. Denne todelingen ble også omtalt i gjennomgangen av den første SIFO-undersøkelsen (Stendahl 2005). Her ble det sett en sammenheng mellom problemløsningsstrategier, arbeidsmåter i møte med domfelte og forhold til regelverk og rutiner på kontoret.

Det samme gjelder for spørsmål om *hvor jeg vurderer forskjellige løsninger på problemet, hvordan jeg lager mange alternative planer for å takle problemene og hvor jeg prøver å holde meg rolig i vanskelige situasjoner*.

Mine reaksjoner i ulike arbeidssituasjoner

Nær 30 prosent opplever at de *ofte eller svært ofte* kan ta beslutninger innenfor sitt eget arbeidsområde. De aller fleste opplever også at beslutningene på kontoret blir tatt på et demokratisk grunnlag. Nær 70 prosent føler at de ofte eller svært ofte kan påvirke avgjørelsene som blir tatt på kontoret. Nær alle svarer at de har kontroll under samtalen med den domfelte og kan mestre uforutsette ting.

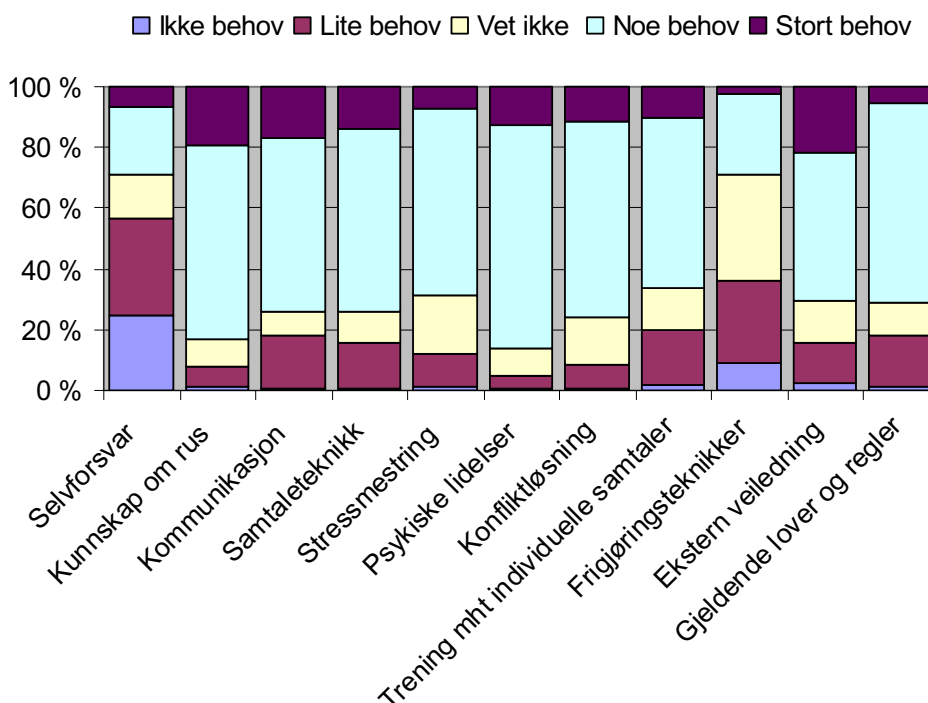
40 prosent svarer at de ofte har tid til å få gjort unna ting, 30 prosent svarer at de av og til har dette, mens 12 prosent sjelden har tid nok. Over 80 prosent opplever at de har tilstrekkelig ansvar ovenfor egen arbeidssituasjon. 90 prosent opplever at ansvarsområdet er klart definert.

Egenskaper

Det er generelt stor enighet om hvilke egenskaper som er viktig for tilsatte i friomsorgen. Dette gjelder for eksempel evnen til å lytte, ydmykhet, å være fleksibel og kunne gi av seg selv. Evnen til å være konsekvent i forhold til regler/rutiner skåres også høyt for alle. Det er likevel noen spørsmål som skiller; evnen til å unngå konfliktsituasjoner er *svært viktig* for 16 prosent og *viktig* for 47 prosent, men er *uviktig* for 13 prosent. 22 prosent *vet ikke*. Et annet spørsmål som skiller er om å ha fysisk styrke, hvor det er *svært viktig* for 10 prosent, mens 22 prosent sier at det er *svært uviktig* og 54 prosent at det er *uviktig*. 13 prosent *vet ikke*.

Utviklingsbehov

Figur 10: Sammenligning av kompetansehevning for tilsatte i friomsorgen



Figuren viser sammenligning for vurdering av behov for kompetansehevning innen ulike områder for tilsatte i friomsorgen. Som vi ser er det to av områdene hvor behovet vurderes som *mindre viktig*; selvforsvar, hvor over halvparten sier at de har *lite* eller *ingen behov*, mens 28 prosent sier at de har *noe* eller *stort behov*. Det samme finner vi for frigjøringsteknikker, hvor 28 prosent sier at de har *noe* eller et *stort behov*, mens 36 prosent sier at de har et *lite* eller *ikke noe behov* for å lære frigjøringsteknikker.

På den andre siden av skalaen finner vi områdene kunnskaper om rus og kunnskaper om psykiske lidelser, hvor nær 83 prosent svarer at de *har et behov* for kompetansehevning innen rus og 80 prosent for kompetansehevning innen psykiske lidelser.

Samtaler om vold og trusler i friomsorgen

Det er få rapporter om vold og trusler i friomsorgen, totalt 23 innsendte skjemaer over en periode på fire år, fra 2. halvår 2003 til 1. halvår 2007. Noen av disse hendelsene har vi mer kunnskap om etter intervju med den som ble utsatt for volden. Vi har også gjennomført samtaler med enkeltpersoner og grupper av ansatte for å få belyst tema nærmere. Følgende observasjoner er gjennomført:

- o Samtale med assisterende friomsorgsleder ved et større friomsorgskontor
- o Samtale med saksbehandler ved et større friomsorgskontor
- o Observasjon av møte med forvaringsdømt som ble tilbakeført fengsel etter brudd
- o Observasjon av oppfølgingssamtale med deltager i samfunnsstraff
- o Observasjon av fast avdelingsmøte ved et større friomsorgskontor
- o Fokusgruppe med tilsatte ved større friomsorgskontor
- o Fokusgruppe med tilsatte ved mellomstort friomsorgskontor
- o Fokusgruppe med tilsatte ved lite friomsorgskontor
- o Fokusgruppe med tilsatte ved lite underkontor
- o Fokusgruppe med tilsynsførere/kontrollører i en kommune uten fengsel og friomsorgskontor

Metoden har bestått av ustrukturerte samtaler om arbeidsmåter og metoder som har relevans for vold og trusler mot tilsatte, særlig arbeidet med opplæringsprogrammet om *Sikkerhet i Friomsorgen* SIFO og rapportering av hendelser om vold og trusler. I SIFO inngår både statistisk, organisatorisk og dynamisk sikkerhet.

Statisk sikkerhet i friomsorgen er de fysiske tiltakene som blir lagt til rette for å øke tryggheten for tilsatte: utforming av lokaliteter, alarmer, adgangskontroll, overvåkning av inngangsparti osv. Organisatorisk sikkerhet i friomsorgen er arbeidsmåter, rutiner og tiltak som etableres for å forebygge, identifisere og følge opp eventuelle hendelser.

Det er en nær sammenheng mellom statiske og organisatoriske tiltak som gjensidig utfyller hverandre. Det er likevel stor forskjell mellom friomsorgskontorene hvordan man har valgt å tilrettelegge de ulike tiltakene og sammenhengen mellom dem. Noen har adgangskontroll fordi "det er andre leietagere i huset som ønsker det", andre har alarmknapper under pulten "som alle vet ikke fungerer". Mange er også opptatt av å definere seg som "bedre enn" andre kontorer ved at man ikke har innført statiske tiltak eller ikke gjør bruk av eksisterende muligheter. Dette gjelder særlig for adgangskontroll.

Som vi så i kapittelet om SIFO-undersøkelsen, var endringer av praksis om hjemmebesøk, bilkjøring alene med domfelt osv. av de få spørsmålene hvor det ble målt endring fra 2005 – 2007. Det var også en tendens til endring for de spørsmålene som gjaldt holdninger til regler og rutiner. I hvilken grad de tilsatte ved kontoret opplevde arbeidet med sikkerhet som et kollektivt eller som et individuelt ansvar, er kanskje den viktigste faktoren til hvorvidt statistisk og organisatorisk sikkerhet fører til en større trygghet i arbeidet for den enkelte friomsorgstilsatte.

Dynamisk sikkerhet handler nettopp om den sikkerhetsmessige betydningen av gode relasjoner, mellom domfelte og tilsatte og tilsatte imellom. Dette var også problemstillinger for fokusgruppemøtene med tilsatte i friomsorgen:

- o Skal andre tilsatte/ledelsen gripe inn i konflikter mellom domfelte og tilsatte?
- o Skal den tilsatte eie relasjonen til sine klienter/domfelte?
- o Skal volds- og trusselhendelser anmeldes til politi, og hvem har ansvaret for det?
- o Er det en motsetning mellom godt relasjonelt arbeid og en trygg arbeidsplass?
- o Er det en motsetning mellom en materielt og organisatorisk strukturert virksomhet og godt endringsarbeid i forhold til klientene/de domfelte?
- o Hvem er det naturlig å sammenligne seg med; sosialtjeneste, fengsel, konfliktråd eller politi?
- o Hva vet andre etater om vårt arbeid, og hva forventer de i samarbeid med friomsorgen?
- o I hvilke situasjoner opplever å utsette seg for størst utrygghet: på kontoret, møte på offentlig sted, møte på privat sted, i bilen osv?
- o Hvordan tror tilsatte at de vil bli fulgt opp hvis de ble utsatt for en volds- og trusselhendelse?
- o Hva med dem som er tilsynsfører/kontakt/kontrollør, hvem ivaretar deres behov for trygghet i arbeidsoppgavene og hvordan sier de ifra om ubehagelige situasjoner?

Fokusgruppesamtalene ble gjennomført semistrukkert. Det vil si at de tok utgangspunkt i problemstillingene med utgangspunkt i de tilsattes egne erfaringer og forholdene på det aktuelle kontoret. Fokusgruppene var bygget opp slik at forskeren fra KRUS fortalte litt om seg selv, om prosjektet og la frem noen problemstillinger (som over). Ved de fleste kontorene var det historier om hendelser som omfattet vold eller trusler og hvor en eller flere av de tilsatte hadde vært involvert.

Ved alle kontor fungerte fokusgruppen samlende om noen nye problemområder i et forsøk på å identifisere utfordringer i arbeidet med vold og trusler mot tilsatte. Under er noen problemområder som gikk igjen i flere av samtalene:

- o Ikke alle er enige i at ledelsen ved kontoret skal avgjøre sanksjoner etter konflikter med den domfelte. Dette vil skade arbeidet med den enkelte og kunne skade kontorets omdømme. *-Den beste måten å møte konflikter på er å bli gode på relasjon.* Andre tok til orde for en felles forståelse for når en konflikt var ”alles eiendom” og skulle omfattes av felles rutiner.

- o Kommunikasjon mellom tilsatte er en nøkkel for felles meningsdanning om hvor man er og hva man skal i arbeidet med den enkelte domfelte. En felles kultur er viktigere enn en riktig kultur. Forskjellene mellom kontorene er stor og sammensetningen av de domfelte forskjellig. Alle må utvikle sin egen modell – og hule den ved like i forhold til lokale forhold.
- o Samarbeid med andre. Hører vi med til kriminalomsorgen eller ligner vi mer på konfliktrådene, på politiets forebyggende arbeid, på sysselsetningsprosjekter, på sosialtjeneste, på barnevernstjenesten, og ikke på fengsel. Ingen av friomsorgskontorene hadde felles møteplasser med fengsler i sin region selv om de arbeider med mange av de samme domfelte.

De store kontorene har en kompleksitet knyttet til ledelse og organisering av virksomheten. Det er mindre rom for lokale løsninger, men også lettere å stikke seg bort. Dette kan føre til underkommunikasjon om hendelser i virksomheten.

Resultater

Tar man for gitt at friomsorgen er et trygt sted, med åpne dører, lave dørstokker og gode møter mellom tilsatte og klienter/domfelte, så er det også interessant å spørre om grunnen til det. Hva er det slags beskyttelsesfaktorer som muliggjør dette:

Oppdraget er avgrenset i tid og ofte strukturert i form. Tiltakene som brukes som oppdragsgivere er ofte lokalt basert og skaper en tilknytning og muliggjør reintegrering. Det er en relativt høy grad av stabilitet som både sikrer et forutsigbart miljø og som forsterker den strukturelle organiseringen. Denne oppdragsbaserte organiseringen har i seg selv en annen logikk enn de mer bruker- og pasientbaserte logikken i sosial- og helsetjenester. I den oppdragsbaserte logikken er formålet gitt av oppdraget og samhandlingen består av å velge noen avgrensede områder som har sammenheng med den domfeltes behov og som antas å ha en virkning for å hindre ny kriminalitet.

Avgrensningen i oppdraget er kanskje den viktigste forklaringen på hva som skiller friomsorgen fra fengselet. Selv om fengselet ikke skal tilby andre eller flere tjenester, men også sørge for å gjennomføre straff, medfører den totale institusjonens form at forventninger, behov og krav på hjelp for alle livsområder må kanaliseres gjennom fengselet og betjenten for å nå hjelperne utenfor. Friomsorgen kan på en helt annen måte definere hvilke områder som skal være med i den felles gjennomføringsplanen og hvilke behov som må dekkes andre steder.

Saksbehandlerrollen er både en beskyttende faktor og en trussel. Å være alene med den domfelte/klienten gir god kontroll. Det gjør situasjonen oversiktbar og håndterbar. Situasjonen kan utgjøre en trussel når den blir lukket og privat. Den konkrete relasjonen med domfelte er igjen begrunnet i oppdraget og avgrenset av de områder som er valgt ut å jobbe med. Dette kan være livsområder som er knyttet til domfeltes behov og/eller som er tilpasset den tiden og de ressursene som er til rådighet. For domfelte i promilleprogram eller i narkotikaprogram med promillekontroll er oppdraget avklart i dom. Her er vurderingen lagt utenfor relasjonen med domfelte, selv om domfeltes deltagelse i programmet er en forutsetning for disse alternative reaksjonsformene.

Saksbehandlerens rolle i vurderingen av egenskaper ved den domfelte skjer også der hvor forvaringsdømte overføres friomsorgen for prøveløslatelse under forvaringsdom. I 2006 var det totalt 13 personer som gjennomførte straff slik. Denne rollen kan skape situasjoner hvor domfelte skaper strategier for å påvirke vurderinger om videre soning og/eller skape relasjoner for å unngå brudd og tilbakeføring til fengsel. I undersøkelsene av dette fant jeg derimot at den forvaringsdømte, friomsorg og fengselet var samstemt i felles vurderinger av de ulike rammene som friomsorg og fengsel representerte og domfeltes mulighet i forhold til disse.

Brudd på vilkår er det enkeltområdet som oftest beskrives som konfliktskapende. Noen ganger skjer dette fordi omstendighetene oppleves som et brudd på tillit, eks. meldingen om bruddet blir gitt av andre enn den vanlige saksbehandleren på grunn av ferie eller avspasering. Andre ganger blir hendelsen begrunnet ut fra at den domfelte opplevde situasjonen som urettferdig, enten fordi bruddet kom samtidig som problemer på andre livsområder eller fordi bruddet kan skape slike problemer. Sist, men ikke minst er det brudd som skyldes misforståelser eller ulike forståelser av den situasjonen som førte til bruddet. Her er det flere eksempler hvor konflikter oppstår fordi regelverk er blitt oppfattet for formalistisk eller fordi reaksjonen fra friomsorgen oppleves som et relasjonelt svik.

Ulike strategier

I analysen av den første SIFO-undersøkelsen (2005) viste rapporten hvordan resultatene kunne leses slik at de gav støtte for to ulike mestringsstrategier blant tilsatte i friomsorgen. De som brukte regelverk aktivt som en ramme for samhandlingen, var mer direkte, samhandlet med andre tilsatte på kontoret og så problemer som utfordringer. De andre som tok utgangspunkt i den domfeltes problem og motivasjon. De samarbeidet med domfelte for å finne alternative løsninger på problemer og utfordringer. Strategiene hadde omtrent like mange tilhengere.

Valg av strategi er et spørsmål om personlige egenskaper, egen kompetanse, ressurser i kollegagruppen/på kontoret, egenskaper ved domfelte og støtte fra samarbeidspartnere. Det finnes ingen holdepunkter for å hevde at den ene strategien generelt sett er bedre enn den andre, men de er ulike som mestringsstrategier for den tilsatte, tilbud til den domfelte og som forskjeller ved friomsorgskontorene.

Noen kontorer praktiserte å møte innsatte med to saksbehandlere, hvor disse hadde fordelt roller før møtet. En var den offensive og relasjonsbyggende, den andre den avklarende og styrende. Som observatør til et slikt møte opplevde jeg dette som svært dynamisk og positivt. Det gav rom for deltageren samtidig som saksbehandlerne kunne spille på hverandre og ble trygge på sine roller i situasjonen.

Privat eller felles

Det temaet som engasjerte mest på de fleste kontorer, var om hvem som hadde ansvaret for å melde fra om og eventuelt anmelde en volds- eller trusselhendelse. Noen pekte på at dette var deres relasjon, deres vurdering i forhold til den domfelte og deres risiko hvis den domfelte skulle forfølge saken senere. Et av de spørsmålene som ble lagt til i SIFO-undersøkelsen handlet om dette problemstillingen: Er det ditt eget ansvar å anmelde situasjoner hvor du utsettes for vold eller trusler? Her svarte 30 prosent *ja*, 49 prosent *nei* og resten svarte *vet ikke*.

Tilsatte som ønsket å ta ansvaret for å melde fra om eller anmelde en hendelse, argumenterte med de konsekvensene som dette kunne få hvis de traff den domfelte igjen på gaten eller i privatlivet. Som friomsorgens ansikt i møtet med den domfelte, så var det de som tok risikoen ved å bli ansvarlig for konsekvensene, enten dette var brudd eller tiltale. Det ble også argumentert med at saksbehandleren hadde en bedre kunnskap om domfelte og dermed kunne forutsi konsekvensene av reaksjonen.

Argumentene for en tydelig reaksjon fra kontorets side er først begrunnet med å ivareta den tilsattes situasjon etter hendelsen. Deretter er det hensynet til tydelige reaksjoner som spiller inn, i alle fall i fokusgruppene som omfattet mange ansatte. Vektingen av disse argumentene var også avheng av ledelsens deltagelse og aktivitet i fokusgruppen. I møter med mange tilsatte tilstede ble også argumentene om at reaksjonene skulle være like tillagt større vekt.

I mer enn en av de registrerte hendelsene har uklarhet om ansvarsfordeling i vurdering av volds- eller trusselhendelsen blitt en belastning i seg selv, enten ved at domfelte gjentok trusselen eller at den som ble utsatt for volden opplevde å bli stående alene etter hendelsen. Det hviler et stort ansvar på ledelsen for de enkelte kontorene å balansere mellom den personlige vurderingen og den felles reaksjonen og samtidig tydelig å ivareta de tilsattes situasjon.

Sett i forhold til betjenten i fengsel, så er saksbehandleren mer sårbar i sin *personlige* relasjon til domfelte, uten fysiske rammer, uten uniform og uten tilgang til umiddelbare reaksjoner. Flere kontorer har pekt på den fysiske avstanden til nærmeste politikontor som en variabel som påvirker opplevelsen av trygghet på kontoret. Flere kontorer peker på behovet for gjennomsiktighet som en viktig faktor for å forebygge og møte volds- og trusselhendelser på. Denne gjennomsiktigheten er noe mer enn innredningsmessige løsninger, men henger også sammen med dette for å oppnå møteplasser for å dele opplevelser og samsnakke om sitt arbeid med domfelte. Mer gjennomsiktige miljøer ser også ut til å være mer støttende miljøer når hendelser oppstår. Gjennomsiktige miljøer gjør personlige relasjoner mindre private.

På kontoret eller ute

Gjennom prosjektet SIFO er det lagt stor vekt på rutiner i forhold til hjemmebesøk og bilkjøring med domfelte. Dette var også disse spørsmålene hvor det ble målt en signifikant endring fra undersøkelsen i 2005 og til undersøkelsen i 2007. Likevel er det flere tilsatte som forteller at de føler seg tryggere ved å møte domfelte utenfor kontoret enn inne. Dette gjelder særlig de mindre kontorene. Møtene med domfelte utenfor kontoret er ofte planlagt godt, andre vet hvor en er og møtene skjer ofte på steder hvor andre har oversikt, enten på hotell, i fengsel eller hos politi. Under samfunnsstraff skjer møtene ofte ute på arbeidsplass hvor kontrollør, kontakt eller tilsynsfører er tilstede eller er vet at samtalen finner sted.

De problematiske situasjonene på kontoret er gjerne uforutsette, ved at den domfelte møter til et tidspunkt og/eller i en tilstand som gjør situasjonen vanskelig å håndtere. En slik periode er også under ferier, hvor domfelte må snakke med andre saksbehandlere og/eller kontoransatte som ikke har fullstendig informasjon eller som har i oppgave å formidle en beskjed til den domfelte. Mange kontorer har god kompetanse i å møte personer med rus- og psykiske lidelser. Dette er ofte erfaringer fra arbeid i kontrollerte miljøer. I møte med domfelte er ofte situasjonen preget av domfeltes liv utenfor friomsorgen, om sitt forhold til tiltaks- og behandlingsapparatet, egen familie, økonomi osv. Flere ganger har slike utenforliggende situasjoner skapt hendelser på kontoret, når domfelte møter sint og frustrert over legen, sosialtjenesten, huseieren, barnevernet, kjæresten osv.

På den andre siden er det mange som opplever en positiv utvikling hos domfelte under straffegjennomføringen. Mange forteller om en gruppe domfelte som nå får en struktur i hverdagen, en meningsfull jobb og en ny sjanse til å vise at man kan. Andre forteller at samfunnsstraffen gir mulighet til de som *er fra stedet*, som griper muligheten til å bli med, og som blir integrert i arbeidsmiljøet. Noen kommer også tilbake, etter å ha gjennomført straffen, og ber om fortsatt jobb for å få en ramme for livet.

Lokalisering av kontoret og arbeidsplassen er likevel viktig. Med politireformen ble flere mindre politi- og lensmannskontorer slått sammen eller nedlagt. Dette førte til en større utrygghet hos mange tilsatte og hos kontaktpersoner for samfunnsstraff. - *At politiet vet hvor vi er og at vi kan trenge bistand i situasjoner, kan skape trygghet i mange situasjoner.*

Samskaping og samarbeid

Flere friomsorgskontorer mener seg nærmere politi og konfliktråd enn fengsel. Det gjelder både det faglige perspektivet, rammen for arbeidet med de domfelte, men også det at politi og påtale er en bestiller av tjenester fra friomsorgen. På en slik måte er fengsel mer enn konkurrent enn en samarbeidspartner for å gjennomføre straff. Det er flere som peker på at fordelingen av domfelte mellom fengsel og friomsorg endres over tid og er ulike kontorene imellom. Det er også grunn til å tro at velferdsreformene i offentlig sektor med overføring av ansvar for oppfølging til kommunene også påvirker domstolenes bruk av ulike straffereaksjoner. Nærhetsprinsippet, økt tilbud om poliklinisk behandling, lokal og boligsosial oppfølging gir også bedre rammebetingelser for at flere domfelte kan idømmes alternative straffereaksjoner. Både Dommerledet Narkotikaprogram (ND) og det kommende forsøksprosjekt for utprøving av overvåking med elektronisk kontroll er eksempler på dette.

Det er fortsatt langt igjen til en kriminalomsorg med et sømløst samarbeid mellom fengsel og friomsorg. I undersøkelsene deltok jeg i felles møter mellom fengsel og friomsorg hvor samhandlingen fungerte. Samtidig var det stor skepsis til fengslenes interesse for og kunnskap om friomsorgens arbeid. Der denne skepsisen var størst var der samhandlingen om prøveløslatelse er minst. *Samarbeidet formes gjennom praksis, og der fengsel og friomsorg hadde mye samhandling, så var også dette samarbeidet godt*, var det en som poengterte. Samarbeidet om forvaringsdømte med Ila fengsel, forvaring og sikringsanstalt trekkes på denne måten frem som et godt samarbeid ved flere kontorer.

Oppfølgingen av kontrollører, kontakter og tilsynsførere er også et område som trenger en gjennomgang. I forbindelse med denne rapporten ble det samlet en gruppe på seks kontrollører som alle har eller hadde hatt domfelte i arbeid i sin virksomhet, institusjon eller organisasjon. Felles for dem var at de hadde liten eller ingen informasjon om den domfelte før det første møtet. De hadde heller ingen å snakke med om hvordan de skulle legge til rette for gjennomføring av samfunnsstraff. Hva skulle de si til kollegene, til kunder eller brukere i virksomheten, til andre bekjente? Dette møtet var første gang de så hverandre og at det var andre som også hadde den samme oppgaven som dem, som kontakter og kontrollører i friomsorgen. Ingen av dem hadde opplevd truende hendelser, men alle hadde opplevd situasjoner som var vanskelig å takle eller som skapte usikkerhet om beslutningen. De ønsket å bli sett, for eksempel av politi, som visste hvilken oppgave de hadde og kunne støtte ved behov.

Samarbeid med sosialtjenesten og tiltak i kommunen er også en utfordring for å skape forutsigbare og helhetlig tilbud for de domfelte. I noen forløp starter samarbeidet om den domfelte allerede i fengsel hvor friomsorgen er en del av en ansvarsgruppe eller gruppe for samhandling om planarbeid ved prøveløslatelse. Noen ganger inkluderer vilkårene i dom eller ved prøveløslatelse at domfelte deltar i tiltak med mål om å endre egen atferd, for eksempel i promilleprogram. Der hvor samarbeidet fungerer forteller de tilsatte om større forutsigbarhet mindre frustrasjon hos den domfelte.

I forbindelse med denne undersøkelsen har forskeren også deltatt i samarbeidsmøter mellom friomsorg og sosialtjenesten. I disse møtene tydeliggjøres friomsorgens tydelige oppdrag og avgrensede fokus i forhold til sosialtjenestens mer koordinerende rolle. Her kommer også forskjellen i synet på arbeid med sikkerhet tydelig frem, hvor helse- og sosialtjenesten etterspør kunnskap om den systematiske kartleggingen av risikosituasjoner og vektleggingen på tilsattes trygghet som er etablert i friomsorg. Det er ellers en vanlig påstand, gjentatt ved flere kontorer, at arbeidet i friomsorgen er så mye tryggere enn det å jobbe ved et sosialkontor. Argumentet skal være at sosialtjenestens vurderinger får økonomiske konsekvenser for klienten, mens friomsorgen kun vurderer brudd på vilkår og særvilkår. I 1996 var det 16 prosent som avbrøt straffegjennomføringen sin i friomsorgen, 626 av 4215 avbrøt på grunn av brudd på vilkår i prøveløslatelse eller samfunnsstraff.

For videre lesing om vold og trusler

- Bourdieu, P. (1999): *Symbolisk makt*. Oslo: Pax
- Christie, N. (1982): *Hvor tett et samfunn?* Oslo: Universitetsforlaget.
- Handlingsplan mot vold og trusler mot ansatte i kriminalomsorgen*. Oslo: KSF 2003.
- Friestad, C., Skog, I.L. (2004): *Levekår blant innsatte*. Oslo: FAFO-rapport 429.
- Hammerlin, Y., Rokkan, T. (2007): *Vold og trusler mot tilsatte i kriminalomsorgen 2006*. Oslo: KRUS.
- Hammerlin, Y., Larsen, E. (1997): *Menneskesyn i teorier om mennesket*. Oslo: Ad Notam.
- Hammerlin, Y. og R. Kristoffersen (2001): *Vold og trusler mot tilsatte i kriminalomsorgen* Oslo: KRUS. Dokumentasjon og debatt nr. 2/2001.
- Hammerlin, Y., C. Mathiassen og T. W. Strand (2006): *Velferdsstatens velsignelser og farer: Kriminalitet og samfunn 1965-2005*. Oslo: KRUS. Dokumentasjon og debatt nr. 2/2006.
- Hammerlin, Y og C. Mathiassen (2006): *Før og nå*. Oslo: KRUS.
- Hammerlin, Y. og T. W. Strand (2005): *Vold mot tilsatte i kriminalomsorgen 2004*. Oslo: KRUS. Repport nr. 2/2005.
- Hjemdal, O.K. (2003): *Hva er vold? Myter og fakta*. HiO-notat nr. 12/Konf.rapport nr. 5
- Høgh, A. (2000): *Trusler og vold på arbeidsplassen*. København: Arbejdsmiljøinstituttet.
- Håndtering av volds- og trusselhendelser i kriminalomsorgen*. Oslo: KSF 2003.
- Isdal, P. (2000): *Meningen med volden*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Isdal, P , Damman, B., Bergerud, K., Killingstad, H. (2006): *Håndbok i studiegrupper om vold*. Oslo: KRUS, Håndbøker 1/2006.
- Jørgensen, U., Mathiasen, S.S. (red) (1998): *At overleve vold*. Århus: KLIM forlag
- Kristoffersen, R., Højdahl, T.(2006): *Dømt til samfunnsstraff*. Oslo: Krus. Dokumentasjon og debatt, 1 2006.
- Møller, M. (2000): *I fars vold*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Norlander, K. (1994): *Vad gör strukturererna med oss? I Häften för kritiska studier nr. 4/1994*
- Råkil, M. (red) (2002): *Menns vold mot kvinner*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Skardhamar, T. (2002): *Levekår og livssituasjon blant innsatte i norske fengsler*. Institutt for kriminologi og rettssosiologi. Universitetet i Oslo.
- Standal, I. (2006): *Sikkerhet i friomsorgen "SIFO" – en opplæringsprosess for tilsatte i friomsorgen*. Perm. KRUS 2006.



KRIMINALOMSORGEN

Registreringskjema Vold og trusler mot tilsatte i kriminalomsorgen

Sist endret 01.02.06

NB! Skjemaet benyttes for alle tilsatte som har vært utsatt for vold eller trusler, uansett stillingskategori. Alle spørsmål må besvares så nøyaktig som mulig. Den som har vært utsatt for vold eller trusler har ingen plikt til å fylle ut registreringskjemaet, men skal formålet med registreringen nås, er det viktig at flest mulig deltar. Les gjennom hele skjemaet før utfylling.

Registrerings- og definisjonsveiledning

Definisjon av vold og trusler

Vold og trusler på arbeidsplassen eller i forbindelse med arbeidet defineres som situasjoner der en eller flere personer blir overfalt, truet eller misbrukt i forbindelse med deres arbeid, og der overfallet, trusselen eller misbruket inneholder en direkte eller indirekte trussel mot deres sikkerhet, trivsel eller helse.

Med **vold** menes påført skade eller forsøk på skade på en annen person, dennes familie eller personlige eiendom. Med skade på personen menes både alvorlig og lettere skade, som overflatiske sår eller annen opplevd smerte forbundet med skadehandlingen.

Med **trusler** menes både verbale, nonverbale eller skriftlige ytringer og andre handlinger, med eller uten våpen eller annen gjenstand, som uttrykker eller signaliserer mulig bruk av vold.

I forbindelse med arbeid: Gjerningspersonens handlinger eller ytringer skyldes forhold som *har sammenheng* med tjenesten. Dvs at hendelsen også kan finne sted utenfor tjenestetiden dersom nevnte forutsetning er oppfylt.

Voldsdefinisjoner som ligger til grunn for registreringskjemaet

Fysisk vold - enten (a) vold mot kropp (legemsvold) eller (b) vold mot materiell.

(a) Legemsvold - handlinger som er rettet mot offerets kropp, der hensikten er å uskadeliggjøre eller påføre kroppslig smerte eller ubehag.

(b) Vold mot materiell - ødeleggelse av eiendom, materiell og gjenstander.

Psykisk vold - retter seg mot offerets psykiske tilstand eller sinnsstemning. Gjerningspersonen vil f. eks. skape psykisk ubehag, frykt, engstelse eller usikkerhet hos offeret.

Verbal vold - kjefting, utskjelling, verbale trusler eller andre nedvurderende ytringer som oppleves sterkt belastende.

Nonverbal vold er truende eller nedvurderende væremåte ved bruk av kroppsspråk og/eller mimikk som oppleves sterkt belastende.

Sosial vold - kan her eksemplifiseres som mobbing og trakassering, utstøting, stigmatisering og usynliggjøring (se side 8).

Ressursnr:

Skjemadel 1

Fylles ut av den som har ansvaret for registreringen av vold og trusler mot tilsatte.

Alle spørsmål må besvares så nøyaktig som mulig.

Dato for utfylling:	Region:	Er flere skjemaer levert for samme hendelse? Ja <input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Hvis ja, hvor mange?
---------------------	---------	--

Tilsattes tjenestested

Fengsel / friomsorgskontor / regionskontor m.v.

<input type="text"/>		
Lukket anstalt/fengsel med høyt sikkerhetsnivå <input type="checkbox"/> Hvis egen avdeling med særlig høyt sikkerhetsnivå, markeres det også i denne rubrikken <input type="checkbox"/>	Åpen anstalt/fengsel med lavt sikkerhetsnivå <input type="checkbox"/>	Overgangsbolig <input type="checkbox"/>

Om tilsatte

Nåværende stilling i kriminalomsorgen:	Kvinne: <input type="checkbox"/> Mann: <input type="checkbox"/>
Hvor lenge har tilsatte vært ansatt i kriminalomsorgen? Er tilsatte fast ansatt? Ja <input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Hvor lenge fast ansatt? Har tilsatte fengselsskolen? Ja <input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Har tilsatte verksbetjentutdanning? Ja <input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/>	Alder: <input type="checkbox"/> -24 <input type="checkbox"/> 25-29 <input type="checkbox"/> 30-39 <input type="checkbox"/> 40-49 <input type="checkbox"/> 50-59 <input type="checkbox"/> 60 og over

Tilsatt i samarbeidende forvaltning (lærer, sykepleier og lignende):	Kvinne: <input type="checkbox"/> Mann: <input type="checkbox"/>
--	---

Når skjedde hendelsen?

Dato:	Klokkeslett:
-------	--------------

Hvor skjedde hendelsen?

Innenfor tjenestested
Oppgi hvor hendelsen skjedde:

På kontoret
På vaktrom:
På den innsattes celle
I avdelingsfellesskapet
På verksted/annet arbeidsrom
I skolelokale
I treningsrom/aktivitetsrom
I besøksrom

Hvis ingen passer, forklar her hvor hendelsen skjedde:

Utenfor tjenestested
Skjedde hendelsen i tjenestetid?
Ja Nei
Hvis ja, i forbindelse med hva?

Skjedde hendelsen utenfor tjenestetid
Ja Nei

Oppgi hvor hendelsen skjedde:
På offentlig plass
I tilsattes bolig
På vei til eller fra arbeid
På hjemmebesøk hos domfelt

Ytterligere informasjon om hendelsen, gi en beskrivelse i vedlegg

Opplysninger om gjerningsperson

<p>Mann <input type="checkbox"/> Kvinne <input type="checkbox"/> Ukjent <input type="checkbox"/></p> <p><i>Alder (ca.):</i></p> <p><i>Domfeltkategori/varetekt:</i></p> <p>Dom <input type="checkbox"/> Sikring/forvaring <input type="checkbox"/> Varetekt <input type="checkbox"/> Samfunnsstraff <input type="checkbox"/> Løslatt på prøve <input type="checkbox"/> På permisjon <input type="checkbox"/> Annet <input type="checkbox"/> Ukjent <input type="checkbox"/></p> <p>Var andre personer enn innsatte/klient involvert i episoden? (venner av innsatte/klient, stråmenn...) Ja <input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/></p>	<p><i>Hva er gjerningspersonen siktet for/ dømt for (kriminalitetstype /hovedforhold):</i></p> <p>Vinning <input type="checkbox"/> Narkotika <input type="checkbox"/> Vold <input type="checkbox"/> Sedelighet <input type="checkbox"/> Annet <input type="checkbox"/></p> <p><i>Er gjerningsperson/siktede tidligere dømt, siktet eller registrert på annen måte for vold eller trusler mot tilsatte (nåværende offer eller andre tilsatte)?</i></p> <p>Ja <input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Vet ikke <input type="checkbox"/></p> <p><i>Er det voldsutøvelse i aktuell dom/siktelse?</i></p> <p>Ja <input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/></p>	<p><i>Var det en eller flere innsatte som handlet voldelig og truende mot tilsatte?</i></p> <p>En <input type="checkbox"/> Flere <input type="checkbox"/></p> <p>Antall aktive gjerningspersoner i hendelsen:</p> <p><i>Var det flere tilsatte som ble utsatt for vold eller trusler i samme situasjon?</i></p> <p>Ja <input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> I så fall – hvor mange totalt?</p> <p><i>Var gjerningspersonen påvirket av rusmidler eller andre stoffer?</i></p> <p>Ja <input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Vet ikke <input type="checkbox"/> Hvis ja, vet du hvilket stoff?</p>
---	--	--

Foreligger det egen arbeidsinstruks for tjenestehandlingen, jamfør Arbeidsmiljølovens § 12.4, b)?

Ja Nei Vet ikke

Hvis ja – har tilsatte fått særskilt opplæring? Ja Nei Vet ikke

Ble det forut for hendelsen foretatt en konkret risikovurdering av tjenesten som tilsatte skulle utføre ?

Ja Nei Vet ikke Ble ansett som unødvendig

Ble tjenestehandlingen utført med redusert bemanning i forhold til gjeldende rutiner? Ja Nei

Hvis ja, forklar:

Var det avvik fra interne prosedyrer eller andre bestemmelser i forbindelse med hendelsen?

Ja Nei Vet ikke

Hvis ja, i så fall hva?

Er det foretatt avviksbehandling av hendelsen?

Ja Nei Vet ikke

Oppfølging – ansvar arbeidsgiver

Er hendelsen rapportert til ledelse?

Ja Nei Vet ikke Under vurdering Det var ikke nødvendig

Er hendelsen rapportert til verneombud?

Ja Nei Vet ikke Under vurdering Det var ikke nødvendig

Er hendelsen politianmeldt?

Ja Nei Vet ikke Under vurdering Det var ikke nødvendig

Hvis ja, i så fall av hvem?

Er hendelsen meldt til Arbeidstilsynet?

Ja Nei Vet ikke Under vurdering Det var ikke nødvendig

Er hendelsen meldt Trygdeetaten?

Ja Nei Vet ikke Under vurdering Det var ikke nødvendig

Er rutiner for oppfølging av ansatte ivaretatt iht. krisehåndteringsplan?

Ja Nei Vet ikke Ikke nødvendig

Hvis dette var unødvendig, hvorfor?

Skjemadel 2

Fylles ut av den som ble utsatt for volden eller trusselen

Hendelse og situasjon

<p><i>Utførte du et spesielt tjenesteoppdrag da episoden skjedde? I så fall hva?</i></p>	<p><i>Beskriv kort hva som før, under og etter hendelsen. Suppler eventuelt på eget ark.</i></p>
<p><i>Kryss av for den eller de faktorene som du mener hadde størst betydning for at hendelsen oppstod.</i></p> <p><i>Det er mulig å krysse av for flere alternativer.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Rømning, rømningsforsøk<input type="checkbox"/> Gisseltaking<input type="checkbox"/> Psykisk ustabilitet hos innsatt/domfelt<input type="checkbox"/> Ruspåvirkning<input type="checkbox"/> Kontroll. Hva slags kontroll?<input type="checkbox"/> Grensesetting/tilrettevisning som provoserte<input type="checkbox"/> Innsatt/domfelt mottok ”negativ” beslutning (f.eks. avslag, overføring ..)<input type="checkbox"/> Innblanding i konflikt mellom domfelte<input type="checkbox"/> Brudd på vilkår. Hva slags brudd?<input type="checkbox"/> Ingen av ovennevnte faktorer passer – andre faktorer hadde større betydning. Hvis andre faktorer, spesifiser: <p>Visste du – eller hadde du grunn til å tro – at gjerningspersonen var sint, opprørt eller i psykisk ubalanse like før situasjonen oppstod? Ja <input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/></p> <p>Opplevde du at volden eller trusselen var rettet mot din person for å skade deg (hevn, nag etc.)? Ja <input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Vet ikke <input type="checkbox"/></p>

Hva slags vold/trusler ble du utsatt for?

Flere former kan krysses av hvis man har vært utsatt for dem. Sett i så fall ring rundt den voldsformen som du opplevde som den største belastningen.

- Fysisk vold** - enten vold mot kropp (legemsvold) eller vold mot materiell.
- Psykisk vold** - retter seg mot offerets psykiske tilstand eller sinnsstemning. Gjerningspersonen vil f. eks. skape psykisk ubehag, frykt, engstelse eller usikkerhet hos offeret.
- Verbal vold** - kjefting, utskjelling, verbale trusler eller andre nedvurderende ytringer som oppleves sterkt belastende.
- Nonverbal vold** er truende eller nedvurderende væremåte ved bruk av kroppsspråk og/eller mimikk som oppleves sterkt belastende.
- Sosial vold** - kan her eksemplifiseres som mobbing og trakassering, utstøting, stigmatisering og Usynliggjøring.

Under følger mer detaljerte spørsmål om hver enkelt voldsform. Vi ber deg om å utdype det du har kryssset av for over. Kryss av der det måtte passe for deg.

1) Fysisk vold (se definisjon)

A) Vold rettet mot kroppen. Du ble utsatt for legemsvold i form av (det er mulig å krysse av for flere alternativer):

Slag <input type="checkbox"/>	Kloring <input type="checkbox"/>	Forsøk på vold (gjerningspersonen bommet) <input type="checkbox"/>
Spark <input type="checkbox"/>	Biting <input type="checkbox"/>	
Skalling <input type="checkbox"/>	Stikk (sprøyte, Kniv,syl...)	
Spytting <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Lugging <input type="checkbox"/>		
Annet <input type="checkbox"/>	Forklar:	
Volden medførte skade <input type="checkbox"/>		
Ikke synlig skade <input type="checkbox"/>		
Hvor på kroppen ble det skader?		

B) Vold rettet mot eiendom, ting og materiell

Skade mot offerets eiendeler og materiell (gjenstander som ble ødelagt med hensikt)

Skade på annens eiendom

Gi en kort beskrivelse:

2) Psykisk vold (se definisjon)

Volds- eller trusselhandlingene som ble rettet mot deg

Fikk psykiske konsekvenser

Fikk ikke psykiske konsekvenser

Forklar eventuelle konsekvenser:

3) Verbal og nonverbal vold (se definisjon)

Verbal vold i form av

Trusler

Utskjelling

Kjefting

Utskjellingen og/eller kjeftingen må være av en slik karakter at den var belastende for deg eller ga deg sterkt ubehag.

Nonverbal vold i form av truende mimikk, kroppsspråk osv.

Trussel med våpen eller gjenstand.

Trussel ved bruk av telefon, i form av brev ...

Beskriv hendelsen:

Ved trussel, har du grunn til å tro at utøver vil kunne realisere innholdet i trusselen?

Ja Nei Vet ikke

4) Sosial vold (her bare relatert til hendelsene over)

I *tilknytning* til volds- og/eller trusselhendelse(n) over, er du blitt utsatt for handlinger i form av mobbing, trakassering, stigmatisering, forfølgelse, sladder, ryktespredning, sjikane mv. fra gjerningspersonen eller andre innsatte som medførte arbeidsmessige eller arbeidsmiljømessige problemer for deg?

Hvis ja, gi en kort beskrivelse:

Generelt : Hvordan opplevde du volds- eller trusselepisoden som du ble utsatt for?

Ikke belastende Litt belastende/ forstyrrende Belastende

Utdyp gjerne svaret:

Hva mener du var konfliktgrunnet eller årsaken(e) til hendelsen?

Hvilke motiver eller beveggrunner mener du at gjerningspersonen(e) kan ha hatt?

Tilkalte du hjelp? Ja Nei I så fall hvem?

Kunne hendelsen ha vært unngått (i så fall hvordan)?

Om vold og trusler mot familien

Ble din familie utsatt for vold eller trussel?

Ja Nei

I så fall hvordan?

Ble volds- eller trusselhandlingen rettet mot privat eiendom? Ja Nei

I så fall hva?

Hvis ja, har familien fått hjelp/oppfølging?

Ja Nei

I så fall hva?

Har du fått hjelp/oppfølging *som følge av at familien din ble utsatt for vold eller trusler?*

Ja Nei

I så fall hva slags hjelp/oppfølging?

Oppfølging

Behandling

Medførte hendelsen behov for behandling?

Ja Nei

Hvis ja, hva slags behandling?

Hvis nei, hvorfor ikke?

Medførte hendelsen sykefravær?

Ja Nei

Hvis ja – i form av egenmelding Sykemelding

Fikk du annen profesjonell oppfølging?

Ja Nei I så fall hva?

Kollegial oppfølging

Debriefing/kollegastøtte

Fikk du debriefing etter hendelsen?

Ja Nei

Hvis nei, hvorfor ikke?

Hvis ja, anmodet du om det selv?

Ja Nei

Er du fornøyd med debriefingen?

Ja Nei

Begrunn svaret:

Fulgte leder opp?

Ja Nei

Fikk du kollegastøtte/kameratstøtte i en eller annen form?

Ja Nei

Hvis annen støtte – i så fall hva og hvem? (for eksempel samtale med familie, venner...)

Sanksjoner mot gjerningsperson/anmeldelse

Ble det etter din mening reagert mot gjerningspersonen(e) på en fullgod måte?

Ja Nei Vet ikke Reaksjon var ikke nødvendig

Hvis ja, hva ble gjort?

Ble gjerningspersonen(e) overført til en annen avdeling/fengsel/annet friomsorgkontor?

Ja Nei Vet ikke Det var ikke nødvendig

Tilleggsinformasjon: hvis du også har behov for å skrive mer om hendelsen og oppfølgingen, gis du muligheter til det her og på neste side.

Tilleggsopplysninger