



Menn på krisesentrene?

En presentasjon av brukernes oppfatninger

Elin Skogøy
2009

Nasjonalt kunnskapssenter
om vold og traumatisk stress a/s

Forord

I forbindelse med et oppdrag fra Barne- og likestillingsdepartementet (BLD) om endringer i brukersammensetningen ved krisesentrene, fikk Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress i oppgave å innhente data om brukernes synspunkter på menn som ansatte og som brukere ved krisesentrene.

Spørsmålet om menn på krisesentrene har ingen tilknytning til de øvrige problemstillingene i hovedprosjektet og rapporteres derfor i eget notat. Vi understreker at notatet er avgrenset til primært å presentere brukernes synspunkter på spørsmålet om menn ved krisesentrene, og er ikke en utredning som gir en bred drøfting av alle tenkelige aspekter ved dette temaet.

Referansegruppen for hovedprosjektet om endringer i brukersammensetningen – og dermed også for denne delen av prosjektet – består av representanter for de to kriseorganisasjonene, Krisesentersekretariatet og Norsk Krisesenterforbund, en representant fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet og en representant for BLD.

NKVTS vil med dette få takke medlemmene i referansegruppen for nyttige innspill og kommentarer i bearbeidingen av notatet. Takk rettes også til kolleger ved NKVTS som har bidratt i arbeidet. Og mest av alt takk til medarbeidere ved krisesentrene og til kvinnene, som midt i en vanskelig fase i livet, sa seg villige til å dele sine synspunkter og erfaringer med oss.

Oslo, april 2009

Wenche Jonassen
Prosjektleder

Innhold	
Forord	1
Tabelloversikt	3
Figuroversikt.....	4
Sammendrag	5
1 Bakgrunn.....	9
1.1 Oppdraget.....	9
1.2 Menn på krisesentrene i dag.....	10
1.3 Oppdragets tema.....	10
1.4 Krisesentrenes historie og bakgrunn	10
1.5 Datagrunnlaget	12
1.6 Hva er en ”bruker”?	14
2 Brukernes synspunkter på menn ved krisesentrene	15
2.1 Nyanserte synspunkter	15
2.2 Mest positive til menn som ansatte ved sentre med menn i staben	15
2.3 Oppfatninger om menn som ansatte.....	16
2.4 Oppfatninger av menn som beboere.....	20
3 Ansattes argumentasjon og krisesentrenes praksis	22
3.1 Innledning	22
3.2 Oppfatninger om menn som ansatte.....	22
3.3 Oppfatninger av menn som brukere	25
3.4 Sentrenes praksis.....	26
4 Ulike tilnærminger til menns rolle ved krisesentrene	28
4.1 Tema som vekker engasjement	28
4.2 Kvalifikasjoner og målgruppe i arbeidet.....	28
4.3 Bistand i et faseperspektiv	31
4.4 Bistand som relasjonsarbeid.....	32
4.5 Hensyn til spesielle brukergrupper.....	33
4.6 Hvilke hjelpebehov har menn?.....	35
4.7 Bygningsmessige forhold.....	36
4.8 Sentrenes håndtering	37
5 Oppsummering og konklusjoner	39
5.1 Hovedfunn.....	39
5.2 Sentrale spørsmål	40
5.3 Andre momenter.....	42
Litteratur	44
Vedlegg 1 Intervjuguider	46

Tabelloversikt

Tabell 5.1	<i>Oversikt over brukere og ansattes argumenter for og imot menn ved krisesentrene</i>	40
------------	--	----

Figuroversikt

Figur 4.1	<i>Forestillinger om menns og kvinners roller og egenskaper.....</i>	30
-----------	--	----

Sammendrag

Menn på krisesentrene? En presentasjon av brukernes oppfatninger

Elin Skogøy

NKVTS notat mars 2009

Oppdraget

Dette notatet er en kartlegging av brukernes oppfatninger av spørsmålet om menn som ansatte og brukere på krisesentrene. Studien er gjort på oppdrag fra Barne- og likestillingsdepartementet i forbindelse med myndighetenes planer om å lovfeste krisesentertilbudet. Notatet er ikke en generell utredning om menn på krisesentre, men en presentasjon og diskusjon av de momenter et utvalg krisesenterbrukere og ansatte mener står sentralt når det gjelder dette spørsmålet.

Metode

Notatet er basert på kvalitative intervjuer med brukere og ansatte ved seks krisesentre med ulik størrelse, brukersammensetning, beliggenhet, organisasjonsstruktur og organisasjonstilknytning. Datamaterialet omfatter 39 intervjuer med brukere og 14 med ansatte.

Brukernes oppfatninger

Kvinner (brukernes) refleksjoner rundt temaet er nyanserte. De fleste mener det finnes viktige argumenter både for og imot menn som ansatte og som brukere ved krisesentrene. Kvinner med boerfaringer fra krisesentre med menn i personalgruppen, er klart mest positive til spørsmålet.

Oppfatningen av krisesenteret som et hjelpetilbud drevet for og av kvinner står sentralt. Mange mener at krisesenterarbeid "passer best" for kvinner fordi det innebærer omsorg og emosjonell nærhet. De

fleste brukerne har vonde opplevelser med mannlige overgripere, og en del av dem har utviklet negative oppfatninger om menn generelt. Mens slike oppfatninger for noen er et argument *mot* å ansette menn på krisesentrene, er det for andre et argument *for* mannlig ansatte. Barns behov for en positiv rollemodell framheves. Enkelte brukere mener at mannlige ansatte vil kunne bidra til større sikkerhet ved sentrene. Det fremholdes at menn som ansatte kan være vanskelig den første tiden på krisesenter, men kan være en positiv faktor i seinere faser av oppholdet.

Å inkludere menn i brukergruppen, og særlig som beboere, møter større motstand og vekker sterke følelsesmessige engasjement. De som er mer positive til menn som brukere, begrunner det i mange tilfeller med menns behov for, og rett til, hjelp på lik linje med kvinner. Noen motforestillinger er basert på at menn som brukere vil medføre mindre frihet for kvinnene når det gjelder sosiale omgangsformer, klær og tildekning, og en del har moralske betenkeligheter. I intervjuene uttrykker brukerne tvil om menn som utsettes for vold i nære relasjoner har behov for denne typen bistand.

Ansattes oppfatninger

Ansatte ved krisesentrene legger langt på vei vekt på de samme argumentene som brukerne. I tillegg framheves det at mannlige medarbeidere kan ha positiv innvirkning på arbeidsmiljøet. De mannlige ansatte i utvalget mener at de som menn med minoritetsbakgrunn kan gi kvinner med samme bakgrunn en særlig støtte, men at det å være mann i noen situasjoner gjør det vanskeligere å etablere en god relasjon til kvinnene.

Tradisjonelle forestillinger

Argumentene som benyttes – både av brukerne og de ansatte – synes i stor grad ”å lene seg på” tradisjonelle forestillinger om kjønn og kjønnsroller. Menn og kvinner tillegges forskjellige og komplementære roller og egenskaper: overgriper versus offer, beskytter versus omsorgsgiver, erobrer versus den som erobres, styrt av fornuft versus styrt av følelser.

Kvalifikasjoner, faser i livskriser og relasjonsarbeid

Intervjumaterialet viser at spørsmålet om menn som ansatte ved krisesentrene kan drøftes fra flere synsvinkler, for eksempel med utgangspunkt i a) kvalifikasjonskrav hos krisesentrenes medarbeidere – formelt og reelt, b) et faseperspektiv, med fokus på at

bistandsbehovene kan endres gjennom ulike faser i en krise, og som c) relasjonsarbeid, hvor selve relasjonen mellom den utsatte og hjelper utgjør en "bærebjelke" i arbeidet. Det er nødvendig å spørre *om* og *når* i kriseforløpet den enkelte kvinne er i stand til å ha denne type relasjon til en mannlig hjelper. Med utgangspunkt i et relasjonsperspektiv kan gode relasjonserfaringer med menn være viktige for kvinners heling, men for mange vil slike erfaringer høre hjemme i en seinere fase av krisen, etter akuttfasen.

Spesielle brukergruppers behov

Spørsmålet om menn som ansatte og som brukere ved krisesentrene gjør det nødvendig å se nærmere på spesielle brukergruppers behov. Kvinner med minoritetsbakgrunn utgjør en stor og økende andel av krisesentrenes brukere, men er samtidig ingen ensartet gruppe. En del av kvinnene har bakgrunn fra samfunn eller grupper med større kjønnsbaserte maktforskjeller og mer markant kjønnssegregering. Slike forhold kan legge hindringer for en god relasjon til en mannlig hjelper, og det kan gjøre det svært vanskelig å håndtere en blandet beboergruppe. Funksjonen som rollemodell for barna, er imidlertid for mange det viktigste argumentet for å ha menn blant personalet.

Voldsutsatte menns hjelpebehov

Problemstillingen om menn som brukere ved krisesentrene retter fokuset mot hvilke hjelpebehov menn utsatt for vold i nære relasjoner kan tenkes å ha. Et viktig spørsmål er om menn har behov for et samtaletilbud på dagtid eller også et botilbud. Andre viktige spørsmål er om menn kommer til å oppsøke krisesentrene for bistand dersom de får anledning til det, og om det å inkludere dem i krisesentrenes brukergruppe er en god strategi for å nå hjelpetrengende menn.

Bygningsmessige forhold

Menns rolle ved krisesentrene – både som ansatte og som brukere – er også knyttet til bygningsmessige forhold. Ved mange sentre er det fysisk umulig å skille mellom kontoravdeling og boavdeling, og det er felles bad for beboerne.

Aktuelle problemstillinger utenfor oppdragets mandat

Hvis man vil se på problemstillingen om menns rolle ved krisesentrene i sin fulle bredde, kan det også være nødvendig å fokusere på andre momenter som ligger utenfor mandatet for NKVTS' oppdrag. Det gjelder spørsmål omkring krisesentrenes kapasitet, og om medarbeidernes kompetanse på målgruppen, menn utsatt for vold i nære relasjoner. Et annet spørsmål er om det å åpne krisesentrene for

mannlige brukere vil innebære en sikkerhetsrisiko, ved at mannlige overgripere kan ta seg inn på sentrene ved å utgi seg for å være voldsutsatte. I arbeidet med å utforme et hjelpetilbud for menn, kan det også være nyttig å se på erfaringer fra andre hjelpeinstanser og fra andre nordiske land.

1 Bakgrunn

1.1 Oppdraget

Barne- og likestillingsdepartementet (BLD) har gitt Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress (NKVTS) i oppdrag å kartlegge *brukernes oppfatninger* av menn som ansatte og som brukere ved krisesentrene.

Regjeringen vil styrke innsatsen mot vold i nære relasjoner ved blant annet å lovfeste krisesentertilbudet. I høringsnotatet om lovfesting av krisesentertilbudet går BLD inn for at kommunene skal ha plikt til å sørge for et krisesentertilbud for ”personer” utsatt for vold i nære relasjoner og for medfølgende barn. (Barne- og likestillingsdepartementet 2008). Formuleringen indikerer at tilbudet er ment å omfatte begge kjønn. Det forutsettes imidlertid at kvinner og menn har atskilte botilbud. Det heter i høringsnotatet at ”Departementet er av den oppfatning at det vil forringe kvaliteten på tilbudet for mange brukere dersom alle krisesentre/botilbud åpnes for menn” (ibid. s. 47). Spørsmålet om menn som ansatte ved krisesentrene er ikke behandlet i høringsnotatet.

Dette notatet er ikke en generell utredning om problemstillingen, menns rolle ved krisesentrene, der alle tenkelige aspekter ved temaet belyses. Notatet tar utgangspunkt i brukeres og ansattes synspunkter på temaet.¹ Fokuset i studien er avgrenset til de momenter krisesentrenes nåværende brukere og ansatte mener er sentrale når det gjelder dette spørsmålet.

¹ Bakgrunnen for å inkludere intervjuer med ansatte i studien er nærmere drøftet s. 13.

1.2 Menn på krisesentrene i dag

Krisesentrene er primært et tilbud for kvinner og deres barn og har gjennom årene hatt få mannlige brukere. De fleste sentrene gir likevel råd og veiledning til menn over telefon. I en nylig gjennomført kartlegging ved NKVTS fant man at sju krisesentre inkluderte menn i sin målgruppe (Jonassen, Sogn et al. 2008). I 2007 rapporterte 22 av de 51 sentrene at de hadde mannlige dagbrukere over 18 år, det vil si menn som kom til samtale på senteret.² Dette registreringsåret utgjorde menn tre prosent av dagbrukerne, og fire av sentrene hadde til sammen fire mannlige beboere over 18 år.

Når dette skrives er få menn ansatt ved krisesentrene. I 2007 hadde åtte sentre til sammen 13 menn som medarbeidere, hovedsakelig i deltidsstillinger (Jonassen, Sogn et al. 2008). Fire av disse var i brukerretta og ni i merkantile stillinger.

1.3 Oppdragets tema

Det kan være grunn til å dvele litt ved selve innholdet i oppdraget, menn som ansatte og brukere ved krisesentrene. Hvorfor diskuteres disse spørsmålene? Hvis vi ser på andre hjelpeinstanser som er døgninstitusjoner for mennesker i krise, er menns rolle som brukere og ansatte et lite relevant diskusjonstema. Dette er i seg selv interessant og indikerer at man beveger seg i et landskap hvor forståelsen av kjønn står sentralt. Krisesentrene i Norge har en historie hvor nettopp kjønn utgjør en sentral dimensjon i forståelsen av vold i nære relasjoner og for utformingen av krisesentertilbudet. Vi vil derfor kort redegjøre for framveksten og utviklingen av krisesentrene som hjelpetilbud i Norge.

1.4 Krisesentrenes historie og bakgrunn

De fleste krisesentrene ble opprettet med utgangspunkt i kvinnebevegelsen på 70- og 80-tallet. Til grunn lå en forståelse av vold mot kvinner som et utslag av kjønnsbaserte maktforskjeller i samfunnet. Fra en slik synsvinkel har vold mot kvinner sitt opphav i menns makt og dominans over kvinner. Nedbygging av

² NKVTS har hatt tilgang til krisesenterstatistikken for 2007 utarbeidet av SSB ved Hirsch og Nørgård Hirsch, A. A. and E. Nørgaard (2008). Rapportering fra krisesentrene 2007. 2008/34. Oslo, Statistisk sentralbyrå.

maktubalansen, gjennom likestilling mellom kjønnene, ble derfor regnet som det viktigste ”verktøy” for å forebygge og motvirke vold mot kvinner. Arbeidet hadde en ideologisk basis som ”likemannsarbeid” hvor ”kvinner hjelper kvinner” (Jonassen 1989; Jonassen, Sogn et al. 2008).³

Krisesenterbevegelsen ble nokså tidlig delt i to ”fraksjoner”. Den årlige, landsomfattende konferansen vedtok i 1982 en plattform for sentrenes arbeid. Plattformen gav ikke rom for at sentre kunne drives av interesseorganisasjoner, politiske grupperinger eller kommuner. Sentre med forankring i slike organisasjoner og grupperinger dannet derfor i 1991 en egen medlemsorganisasjon, Norsk Krisesenterforbund. Sentrene tilknyttet krisesenterbevegelsens plattform dannet i 1994 Krisesentersekretariatet.

I NKVTS’ kartleggingsstudie foretas en sammenligning av vedtektene som ligger til grunn for de to krisesenterorganisasjonenes arbeid (Jonassen, Sogn et al. 2008). Det pekes på flere ulikheter som har betydning for problemstillingen i vår studie.

I plattformen, som ligger til grunn for Krisesentersekretariatets arbeid, fremheves et kjønns- og maktperspektiv på vold mot kvinner. Målgruppen for tilbudet er eksplisitt definert som ”voldsutsatte kvinner og deres barn”. Hjelpen er tuftet på solidaritetstanken, slik at erfaringer og kunnskap opparbeidet som kvinne står sentralt, noe som i liten grad åpner for menn som ansatte. Profesjonalitet handler ikke først og fremst om profesjon, men om omfattende erfaring fra feltet.

I følge høringsnotatet om lovfesting av krisesentertilbudet stiller Krisesentersekretariatet seg negative til menn som brukere. Dette begrunnes med at det kan være vanskelig å vite om menn som oppsøker sentrene er utsatte eller om de er overgripere som leter etter sitt offer, og med hensynet til kvinner som har klare restriksjoner på samvær mellom kjønnene.

I Norsk Krisesenterforbunds verdigrunnlag defineres vold mot kvinner som et sammensatt fenomen, beskrevet i mer kjønnsnøytrale termer. Kjønn- og maktperspektivet er en av flere forklaringer. Målgruppen for krisesentertilbudet er ”personer” utsatt for vold i nære relasjoner. Det er også et eksplisitt fokus på bistand til voldsutøvere. Det

³ Denne presentasjonen baserer seg på NIBR-rapporten ”Kvinner hjelper kvinner” fra 1989 og NKVTS-rapporten ”Kunnskap – kvalitet – kapasitet” fra 2008.

vektlegges i større grad at arbeidet skal forankres i faglig kompetanse, slik at ansattes kjønn ikke nødvendigvis tillegges avgjørende vekt.

I følge høringsnotatet ønsker Norsk Kriesesenterforbund å åpne sentrene for menn som brukere under visse betingelser med hensyn til lokalitetene, det vil si at den enkeltes fysiske og psykiske integritet ivaretas.

Selv om man finner vesentlige forskjeller i tilnærmingen til arbeidet mellom de to kriesesenterorganisasjonene, har de samtidig mange fellestrekk. "Hjelp til selvhjelp" utgjør et overordnet prinsipp i arbeidet. Begge organisasjonene arrangerer årlige seminarer, fagdager og konferanser for medlemssentrene. Begge ser på seg selv som en koordinerende instans, uten formell myndighet over utformingen av det konkrete tilbudet ved de enkelte medlemssentrene. Vi finner vi stor variasjon i arbeidet mellom sentrene, både innen den enkelte organisasjonen og mellom organisasjonene. Norsk Kriesesenterforbund har når dette skrives (våren 2009) 15 medlemssentre, mens Kriesesentersekretariatet har 35. Ett senter står uten organisasjonstilknytning.

Europarådet har publisert et forslag til minstestandard for hjelpetjenester til voldsutsatte kvinner (Kelly and Dubois 2008). Behovet for "a gendered understanding of violence" understrekes. Det vil si at vold mot kvinner forstås som både årsak til og konsekvens av manglende likestilling mellom menn og kvinner. Som følge av dette legges det til grunn at kriesesentrene bør kun ha kvinnelig personale og brukere.

1.5 Datagrunnlaget

Notatet er basert på en kvalitativ undersøkelse med semistrukturerte intervjuer av brukere og ansatte ved seks kriesesentre.⁴ Disse sentrene er valgt ut for å inkludere sentre med ulik størrelse, brukersammensetning, beliggenhet, organisering av arbeidet og organisasjonstilknytning i utvalget. Formålet har vært å få fram informantenes oppfatninger, det vil si refleksjoner, holdninger og erfaringer knyttet til menns rolle ved kriesesentrene.

Ved hvert senter ble mellom fem og ni brukere intervjuet. Informantene ble rekruttert av ansatte ved sentrene. Vår "bestilling" var variasjon med hensyn til alder og bakgrunn (etnisk norske kvinner

⁴ Intervjuguidene finnes som Vedlegg 1.

og kvinner med minoritetsbakgrunn). Andelen brukere med minoritetsbakgrunn viser seg å være noe høyere i vårt utvalg sammenlignet med landsgjennomsnittet for krisesenterbrukere i 2007 (se nedenfor). Ved to av sentrene kom det tilbakemeldinger om at det var vanskeligere å få samtykke til å delta i undersøkelsen fra etnisk norske kvinner enn det var fra kvinner med minoritetsbakgrunn. Vi vet lite om årsakene til dette. Deltakerne i studien skiller seg lite fra landsgjennomsnittet med hensyn til alder.

Oppdraget var å spørre *brukerne* om deres synspunkt på temaet, menn som brukere og ansatte ved krisesentrene. Vi har valgt å inkludere intervjuer med ansatte av flere grunner. Ansattes synspunkter er viktige fordi de jobber nært med brukerne og har mye kunnskap om deres situasjon og behov. Ledelsen ved sentrene har også en posisjon hvor deres oppfatninger utgjør en basis for senterets praksis og legger på denne måten rammene for brukernes erfaringer. Vi ville også se på om ansattes synspunkter avviker eller sammenfaller med brukernes oppfatninger. Vi intervjuet leder og en med erfaring fra bomiljøet/miljøarbeid ved hvert senter. Ved ett av sentrene hvor det er mannlig ansatte, ble to av disse intervjuet, for å inkludere deres erfaringer som menn i krisesenterarbeidet.

Informantene som fikk spørsmålet om *menn som ansatte* ved krisesentrene utgjør 39 brukere (kvinner) og 14 ansatte (12 kvinner og to menn) ved de seks sentrene, til sammen 53 personer. Andelen kvinner med minoritetsbakgrunn blant brukerne utgjør i vårt materiale 67 prosent, mot 58 prosent i landsgjennomsnittet.

Spørsmålet om *menn som brukere* kom opp (på oppfordring fra oppdragsgiver) etter at datainnsamlingen var påbegynt. Dette spørsmålet ble derfor rettet til færre av informantene enn spørsmålet om menn som ansatte – henholdsvis 25 brukere (kvinner) og åtte ansatte (som alle var kvinner) ved fire sentre, til sammen 33 personer.⁵ Andelen kvinner med minoritetsbakgrunn utgjør 60 prosent i denne delen av utvalget.

Analysen er gjennomført ved at intervjumaterialet først ble systematisert med utgangspunkt i hvilke argumenter informantene benytter for å begrunne sine synspunkter og holdninger. Med dette som utgangspunkt blir det drøftet hvilke overordnede forestillinger om kjønn, vold i nære relasjoner og krisesenteret som hjelpetiltak som synes å ligge til grunn for oppfatningene. Disse temaene er deretter ”holdt opp mot” annen kunnskap om bistand for voldsutsatte.

⁵ Disse personene inngår i utvalget på 53 nevnt ovenfor.

1.6 Hva er en ”bruker”?

Når vi i dette notatet omtaler krisesentrene nåværende ”brukere”, dreier det seg om kvinner. Oppdraget er fortolket som den ”tradisjonelle” brukergruppens – det vil si kvinners – synspunkter på menn som en eventuell ny brukergruppe og som ansatte ved krisesentrene. I notatet veksler vi mellom termene ”brukere” og ”kvinner”.

Spørsmålet om menn som brukere ved krisesentrene gjør det nødvendig å skjelne mellom hvilken form for brukere det dreier seg om. Sentrenes brukere omfatter flere brukerkategorier, der spørsmålet om kjønn kan ha ulik betydning. Brukerne omfatter:

- 1) personer som tar kontakt med senteret per telefon (telefonhenvendelser)
- 2) personer som kommer til senteret for samtale (dagbrukere)
- 3) personer som benytter seg av botilbudet (beboere)

Når spørsmålet om menn som brukere ved krisesentrene reises, er det også nødvendig å presisere at det dreier seg om menn som er *utsatte* for vold i nære relasjoner, og ikke som *overgripere*. Dette har stor innvirkning på hvilke hjelpebehov vedkommende har. Vi skal imidlertid se at både brukerne (kvinnene) og ansatte ved sentrene ikke alltid skjelner mellom disse kategoriene.

2 Brukernes synspunkter på menn ved krisesentrene

2.1 Nyanserte synspunkter

Når spørsmålene om menn som ansatte og brukere ved krisesenter ble brakt opp under intervjuene, kom det ulike reaksjoner blant kvinnene (brukerne). Mange ble forbauset over temaet, andre ble tankefulle, noen nikket bifallende og noen ristet energisk på hodet. Enkelte brøt ut i latter.

Kvinnenes refleksjoner avspeiler i stor grad nyanserte synspunkter. De aller fleste peker på det de mener er vektige argumenter både for og imot, både når det dreier seg om menn som ansatte og som brukere. Kvinner med et klart ja- eller nei-standpunkt, trekker også fram argumenter for motsatt syn. Hvis vi skulle prøve å plassere den enkelte kvinne i en ja- og en nei-gruppe, ville nyanseringene gjøre det nødvendig med en ”både-og”-gruppe i tillegg.

På spørsmålet om menn som brukere, synes kvinnene som hadde et negativt standpunkt å være mindre nyanserte. Blant de med negativt standpunkt finner vi en overvekt av etnisk norske kvinner, med klare oppfatninger og et sterkt følelsesmessig engasjement mot menn som beboere ved krisesenter.

2.2 Mest positive til menn som ansatte ved sentre med menn i staben

Sentrene i utvalget har ulik praksis med menn som ansatte. Ved to av sentrene er det ansatt mannlige medarbeidere i brukerretta stillinger. Ved det ene er det flere mannlige ansatte, som også er alene på jobb. Ved det andre senteret er det et prinsipielt standpunkt mot menn i

personalgruppen, samtidig som det er ansatt en mann i deltidsstilling som "lekeonkel" for barna. De øvrige fire sentrene har ikke menn i brukerretta stillinger.

Det synes å være en sammenheng mellom brukernes erfaringer med menn som ansatte på senteret og deres synspunkter på dette spørsmålet. Vi finner klart mest positive holdninger til menn som ansatte blant kvinnene ved sentrene som har menn i personalgruppen. Kun en av de elleve brukerinformantene ved disse sentrene er negativ til menn i personalgruppen.

2.3 Oppfatninger om menn som ansatte

Krisesenteret er et hjelpetilbud av og for kvinner

Krisesenter som et hjelpetilbud drevet av (og for) kvinner synes å være en oppfatning som står sterkt blant brukerne. En kvinne med minoritetsbakgrunn sier: *Jeg bare tenker sånn at når det heter krisesenter, så er det ikke menn eller gutter som kan komme inn. Det er sånn det er i Norge.* En annen forteller: *De som fortalte meg om krisesenteret sa at jeg trengte ikke være redd, du kommer ikke til å møte noen menn der.* Hun legger leende til: *Det er ikke noe problem for meg.*

En stor del av brukerne begrunner sine betenkeligheter med mannlige ansatte med at det dreier seg om arbeid som kan være vanskelig for menn. Dette gjelder både etnisk norske kvinner og kvinner med minoritetsbakgrunn. En kvinne sier: *Kvinner er mer emosjonelle, de kan forstå mer.* Det henvises til kvinners egne erfaringer som sentrale i arbeidet ved krisesenter. En sier:

Menn kan ikke forstå kvinnes problemer. Når en kvinne flykter fra en mann, så må det være en kvinne. Menn forstår ikke. Vi er på forskjellige planeter. Jeg kan ikke forestille meg en mann på krisesenter.

En annen reflekterer slik under samtalen:

*Men du får mer hjelp når du snakker med kvinner. I hele verden er det kvinner som har det mest vanskelig.
(De har mer relevant erfaring?)
Ja, de kan stå på din plass, tenke hva de sjøl ville gjøre hvis de var henne.
(Er det vanskeligere for menn?)*

Ja, de er ikke flinke til å forstå. Det er som oftest kona som er i vår situasjon, i hele verden.

Andre framhever at det dreier seg om samtaler om temaer som det vil være vanskelig å snakke åpent om overfor en mannlig ansatt: overgrepene de har vært utsatt for, seksualitet generelt, seksuelle overgrep og det å være mor. En forklarer:

Det er bedre med bare damer. Det er lettere å snakke kvinne til kvinne. Du er trist og du kan kose med dem og gråte. Det er best. Det er ikke en tung jobb (fysisk), man må jobbe med hjertet.

En av de etnisk norske kvinnene synes å mene at kvinners fokus på følelser innebærer at menn regnes som mer troverdige. Å få inn menn ved krisesentrene kunne derfor gi tilbudet større offentlig gjennomslag, mener hun.

Negative oppfatninger om menn generelt

Mange av kvinnene begrunner sine synspunkter på menn som ansatte med at erfaringer med vold utøvd av menn har ført til negative forestillinger om menn generelt. Slike begrunnelser finnes både blant brukere med minoritetsbakgrunn og etnisk norske brukere. De sier for eksempel: *Når man har problemer med mannen, da kan du ikke tro på andre menn. Du ser ikke personen, bare det at han er mann.*

En av kvinnene forteller om slike oppfatninger som hun – trass i bedre vitende fornuftig sett – ikke klarer å komme ut av. Hun forklarer:

Jeg har jo i utgangspunktet problemer med menn, jeg da. Jeg har vrangsyn i utgangspunktet. Det er kvinner som er til å stole på.

(I motsetning til menn, mener du da?)

Ja, ja, ja. Jeg vet jo fornuftig at det ikke er sånn, men jeg klarer ikke å overbevise meg selv.

Flere av kvinnene mener at de negative opplevelsene de har hatt med menn, kan skape frykt og mistenksomhet hvis de møter menn i personalgruppen ved krisesenter. En kvinne formulerer seg slik:

Menn er slemme. De gjør mye vondt. (...) Når jeg har problemer med mannen min hjemme og hvis det var en mann her? Jeg ville ikke vite hva han tenkte, hva han gjør. Jeg har ikke så lyst at det skal jobbe menn her.

En annen kvinne sier: *Du flytter fra mannen din. Hvis den som jobber her er mann, det er litt rart. Litt skummelt, også. Jeg ville bli redd.* Kvinnen forteller samtidig med stor glede og innlevelse om sine erfaringer med en mannlig politistudent i praksis. Vedkommende ville gjerne lære litt av hennes morsmål og hun fortsetter: *Da jeg kom på besøk (etter oppholdet), løp han ut og kjøpte to sjokoladekaker. Ikke en, men to!*

Mens det for kvinnene referert ovenfor er slik at negative oppfatninger av menn brukes som et argument mot mannlige medarbeidere ved krisesenter, er det for andre et argument for det motsatte. De understreker behovet for å utfordre og nyansere slike oppfatninger og framholder for eksempel at menn i personalgruppen kan vise dem en normal mannsfigur. En kvinne mener det kan bidra til å gi håp om at det fins noe annet enn det de har opplevd. En annen reflekterer slik:

Jeg prøver å tenke, selv om det er vanskelig. Du har bare vonde opplevelser med en mann du er gift med. Jeg skjønner at de er kritiske, men det er ikke så dumt på en måte, å kunne motbevise. Ikke alle menn er drittsekker og koneplagere. (Du ser skeptisk ut?)
Jeg har for mange dårlige erfaringer med forhold. Noen kommer igjen her. Hvis en kvinne aldri har hatt en positiv erfaring med menn, da er det viktig at de får vite at det er noen som respekterer dem og har forståelse for dem.

Hensynet til barna

Det oftest nevnte argumentet for å ha menn i personalgruppen, er behovet for å nyansere barns erfaringer og oppfatninger av menn. Kvinnene mener at barna har få erfaringer med en god og omsorgsfull far og derfor har behov for en mannsmodell, en normal mannsfigur og en farsfigur.

Fysisk sikkerhet

Særlig ved senteret hvor det er mannlig ansatte i brukerretta stillinger, er sikkerhet et viktig argument for menn i personalgruppen. Menn kan i særlig grad gi beskyttelse om natta. En kvinne sier:

Gutter er sterkere, tøffere. Det kan være en betryggelse for mange. (...) Det gir trygghet til de fleste, å vite at det er en mann her.

Kvinner ved sentre uten mannlige ansatte trekker også inn sikkerhet i sine refleksjoner. En sier:

Kanskje han ville være mer sterk enn damer, men det er jo alarm og sikkerhet her. Så vi trenger ikke menn. Her er sterke damer.

En kvinne ved et annet senter sier:

*Og trygghetsmessig, det skulle vært flere mannspersoner til å passe på. Det er alarm på, men Herregud, du kan gjøre mye før politiet kommer. Vi vet det. Han trenger bare et brøkdels sekund. Det gjør det veldig vanskelig å slappe av. Da nytter det ikke med disse små som "Anne" og "Marit" (ansatte). Vi skulle hatt ei vaktbikkje på to meter og tilsvarende brei. (Hun ler.)
(2 x 2, mener du?)
Ja, en Goliat.*

Avhengig av fase i oppholdet

Flere av kvinnene forteller at spørsmålet om menn som ansatte kan oppleves forskjellig i ulike faser av krisesenteroppholdet. En forteller at hun i den første perioden gråt mye, og hun legger til: *Jeg vil ikke at en mann skal se meg gråte.* En annen kvinne sier: *I begynnelsen ville jeg helst ikke ha menn der, men det ble greit etter hvert. Man må jo lære seg å leve med menn igjen.* En annen gjør seg sine refleksjoner slik:

"I starten så følte jeg at uten menn der, så var vi beskyttet. Men etter noen dager så følte jeg at det var galt. Vi kan ikke støtte ideen om at alle menn er dårlige. (...) Noen menn er dårlige, men ikke alle. Da kan vi tro at vi kan bli lykkelige, med en OK mann. Det er vanskelig de første dagene. Da var det veldig stor støtte at det ikke var menn der. De skulle kanskje tenkte mer som en psykolog, sosiolog. Men å bli møtt av en mann, invitert inn og informert? Nei. Men uten menn blir det som blant indianerne, et reservat for kvinner. Det er ikke bra".

Moralske begrunnelser

Spørsmålet om menn som ansatte er for noen av kvinnene knyttet til bekymringer om hvorvidt det er mulig å ivareta sin status som en moralsk ærbar kvinne. En stor del av sentrene har felles bad for beboerne, slik at det er nødvendig å passere fellesarealer for å komme fra eget rom og til bad og toalett.

Flere framholder at menns tilstedeværelse kan være spesielt vanskelig for muslimske kvinner som bruker hijab. En av kvinnene som ble intervjuet ved senteret med flere mannlige ansatte, kommer til intervjuet tildekket med svart sjal som hun lar falle ned på skuldrene under samtalen. Hun forteller at hun er sterkt imot menn som ansatte. Hun strekker sjallet på plass igjen før hun skal forlate romme. Hun kommenterer eksplisitt at det er nødvendig fordi hun skal passere resepsjonsområdet, hvor en mannlig ansatt har kontor.

2.4 Oppfatninger av menn som beboere

Moralske begrunnelser

Argumentene referert ovenfor – om praktiske og moralske vanskeligheter med å omgås menn – gjøres av kvinnene også gjeldende for spørsmålet om mannlige beboere. Flere av kvinnene som er negative til menn som beboere, mener at det kan være mulig hvis senteret hadde en egen, atskilt boavdeling for menn. Noen av kvinnene som er positive til menn som beboere, presiserer at det må være atskilte bad.

Noen av kvinnene, særlig kvinner med minoritetsbakgrunn, mener at menns tilstedeværelse (både som ansatte og brukere) ville gjøre dem mindre frie med hensyn til klær. En sier:

Du kan gå ut av badet uten så mye klær, gå rundt fritt i nattøy. Hvis det var menn her, så kunne jeg ikke det. Jeg måtte beskytte meg. Jeg måtte tenke, er han her nå?

Etnisk norske kvinner gir også uttrykk for moralsk begrunnede bekymringer med tanke på mannlige beboere. En av dem mener at enkelte brukere ikke har, eller sliter med grenser overfor menn, og derfor kanskje ville opptre imøtekommende overfor menn som kanskje forventer ”mer”. En annen (etnisk norsk) kvinne tror at inntak av menn som brukere vil føre til bordellignende tilstander.

Har menn behov for hjelp?

Når spørsmålet om menn som brukere kom opp i intervjuene, ga flere uttrykk for tvil og i enkelte tilfeller vantro. For noen var det vanskelig å forestille seg at menn utsettes for vold i nære relasjoner. En kvinne understreker at utsatte menn også må få hjelp, og fortsetter: *Men det er litt rart å høre at det skjer, at kvinner slår mannen?* En annen reagerer slik: *Det er mye rart mellom himmel og jord!*

De fleste som er positive til menn som brukere, begrunner dette med at menn må ha samme tilbud som kvinner. De understreker at også menn kan ha behov for bistand. En av kvinnene mener at det er ekstra vanskelig for menn å søke hjelp. Hun sier:

For meg hadde det ikke gjort noe. Det er enda mer tøft for en mann å komme hit. Så tør han å ta det steget, så skal jeg tørre å bo sammen med han.

3 Ansattes argumentasjon og krisesentrenes praksis

3.1 Innledning

I dette kapitlet skal vi se nærmere på hvilke synspunkter ansatte ved krisesentrene har om menns rolle ved krisesentrene. Vi skal se at en stor del av argumentene som benyttes er de samme som blant brukerne. I tillegg kommer argumenter som hensyn til arbeidsmiljøet og de erfaringer og refleksjoner som mannlige ansatte gjør seg i sitt arbeid. Avslutningsvis vil vi fokusere på hvilken praksis de ulike sentrene som deltok i studien har når det gjelder menn som ansatte, og hvordan dette begrunnes fra ledelsens side.

3.2 Oppfatninger om menn som ansatte

Negative forestillinger om menn

Brukernes negative oppfatninger av menn generelt anvendes av ansatte som et argument både mot og for å ha menn i personalgruppen. Det henvises til at menn ikke er forbundet med trygghet for kvinnene. De to mannlige ansatte som er intervjuet, anser begge det å nyansere slike forestillinger som et sentralt aspekt ved sin rolle. En sier: *Jeg kan være med og danne et motsatt bilde, at det finnes bedre menn, at de ikke mister troen på det.* Den andre sier:

Det som jeg finner viktigst i denne jobben er at jeg kan vise dem at det finnes OK menn, også. Jeg føler meg nesten som en ambassadør for mennene.

Hensynet til barna

Ved alle sentrene nevner ansatte hensynet til barna som et argument for mannlig ansatte. Det refereres til at barna har fedre som er voldelige og kanskje lite tilgjengelige for barna. Menn ved senteret ville avspeile samfunnet utenfor. Leder ved et senter uten mannlige medarbeidere, reflekterer slik:

Og det er en annen side, det er utrolig positivt med menn som gode rollemodeller for barna, til turer og lek. Vi skulle hatt en ekstra halv stilling til det. Det er utrolig positivt med politistudenter, ungene bare elsker dem. De er veldig sugne på å ha gode rollemodeller.

En av de mannlige medarbeiderne beskriver hvordan han bevisst håndterer dette i jobben sin. Han sier:

Jeg prøver å leke, spille Play Station, spille på data. Tanken bak er å vise dem at det finnes også gode menn, all righte menn. Det er lett for dem å sette alle menn i en bås.

Mindre frihet med hensyn til klær og tildekning

I likhet med brukerne selv, framhever ansatte kvinners frihet når det gjelder påkledning som et argument mot menn på senteret (både som ansatte og brukere). Mange krisesentre har lokaler hvor det er fysisk umulig å skille mellom boavdeling og mottak/administrasjon. Det ville være vanskelig for kvinnene "å løpe på do i trusa" eller tusle rundt i pyjamas. Hensynet til kvinner som bruker hijab understrekes spesielt.

Menns tilstedeværelse påvirker kvinners atferd

Motstand mot menn i personalgruppen på krisesenteret er for noen ansatte basert på antakelser om hvordan det vil influere på kvinners atferd. Dette begrunnes med at det dreier seg om kvinner som er veldig skada, skadeskutte og ødelagt, og som derfor sliter med grenser og kanskje ville ha en utfordrende atferd overfor menn. En ansatt mener at brukere med erfaring fra prostitusjon kan ha behov for å resosialiseres. En medarbeider sier:

... vi ser at mange av kvinnene er veldig fiksert på menn. Jeg er glad vi ikke har noen. (...) Men de (kvinnen) er jo så ødelagt. (...) Det er vanskelig for dem ...

Ansatte på sentre hvor det ikke er mannlig ansatte mener at denne type atferd ville stille mannlige medarbeidere overfor spesielle utfordringer i arbeidet. Det kan gjøre menn utsatt og sårbare i den grad at det kan være nødvendig med beskyttelse, for eksempel ved ikke å være på jobb aleine.

De mannlig ansatte som er intervjuet beskriver noe ulike erfaringer. En av dem legger vekt på at ”dårlig” oppførsel fra kvinnen side ikke forekommer. Den andre forteller om enkeltepisoder med flørting og uakseptabelt språk.

Positiv innvirkning på arbeidsmiljøet

Ved flere av sentrene, uavhengig av om det er menn i personalgruppen eller ikke, mener ansatte at menn har en positiv innvirkning på arbeidsmiljøet, både faglig og sosialt. Leder ved et senter med flere mannlig ansatte sier:

Det er veldig berikende for miljøet. De er mer opptatte av å snakke faglig, mindre kjatring. Det er mer ordentlig kommunikasjon og mindre synsing.

En medarbeider ved et annet senter er sterkt mot menn som ansatte, men ser også en mulig fordel: *Da slutter man kanskje å snakke bak ryggen på hverandre?* En leder reflekterer slik:

Det er også sunt med blanding i arbeidsmiljøet. Menn representerer en litt annen dimensjon. Hvorfor må vi være så endimensjonale? Menn har en annen vinkel, et annet ståsted enn damer.

Når mulige funksjoner for menn ble diskutert i intervjuene, framhever ansatte arbeidsoppgaver som administrasjon og regnskap, typiske ”vaktmesteroppgaver” og tungt fysisk arbeid.

Menns støtte kan ha særlig betydning for kvinner

Mennene som har deltatt i studien forteller begge hvordan de strategisk ”spiller på” sin status som menn i arbeidet. Kvinner med minoritetsbakgrunn har i noen tilfeller en bakgrunn hvor det er store forskjeller i makt og status mellom menn og kvinner. De mannlige medarbeiderne opplever at de derfor – nettopp som menn og med minoritetsbakgrunn (en med muslimsk bakgrunn) – kan gi kvinnene støtte av særlig stor betydning. En sier:

Jeg sier til dem at det finnes bedre menn enn den du har truffet. Du får sikkert mulighet til å starte på nytt. Jeg prøver å støtte dem, særlig de muslimske kvinnene, at det er ingen skam å skille seg. Man kan gjøre feil. Det er bare å lære av det.

Vanskeligere å etablere en god relasjon til kvinnen?

De to mannlige medarbeiderne beskriver litt ulike erfaringer når det gjelder forholdet til brukerne. En forteller at det kan ta litt ekstra tid å etablere en god relasjon, men ser ellers ingen ulemper som mann. Den andre forteller hvordan noen kvinner ikke involverer han så mye i sin historie, mens andre gjør det *hvis vi finner en god tone*.

Vedkommende peker særlig på ulemper når han på natta er aleine om å besvare alle henvendelser til senteret. Han reflekter slik:

I telefonen så er det to kategorier kvinner. Det er de med akutte problemer. Da er det ikke så viktig om jeg er kvinne eller mann. De som er i en nødssituasjon, som virkelig trenger hjelp, dem er det ikke så nøye for. Men de som ringer og som har problemer, så blir de litt nervøse.

(Fordi du er mann?)

Ja, de ringer kanskje midt på natta og de har kanskje kranglet, og det er en mann som svarer. Jeg hører at de ikke er klare for å åpne seg, sånn som de hadde gjort hvis det var en kvinne.

Det har jeg tenkt mye på. De blir litt usikre, nervøse.

Selvfølgelig, jeg prøver å få henne til å snakke, selv om hun er usikker. Jeg sier at jeg jobber her, og at det kan være vanskelig for deg at jeg er mann, men jeg kan hjelpe deg. Og jeg sier det rett ut at hvis det er et problem for deg, så kan du ringe etter klokka åtte i morgen tidlig. Da er det damer her.

3.3 Oppfatninger av menn som brukere

Utsettes menn for vold i nære relasjoner?

Blant flere av de ansatte kommer det til uttrykk tvil om hvorvidt menn utsettes for vold i nære relasjoner og således har behov for et hjelpetilbud som krisesenter. Noen mener at et samtaletilbud vil være tilstrekkelig. Ved alle sentrene fortelles det om henvendelser fra utsatte menn på telefonen. I intervjuet med en leder, forløper samtalen slik:

Ja, noen som føler seg overkjørt, noen som sier at de er utsatt for psykisk, fysisk eller økonomisk vold.”

(”Sier at” sier du, hvorfor?)
Det ville jeg tro dem på. Det er litt vanskelig, det er så sammensatt. Menn er stort sett sterkere enn kvinner. Men de kan være økonomisk totalt avhengige. At de lot seg mishandle, både fysisk og psykisk. Terskelen er veldig høy for en mann for å ta kontakt.

Flere ansatte framholder at vold i nære relasjoner mot menn i større grad dreier seg om psykisk og økonomisk vold enn fysiske overgrep. Leder ved et annet senter sier:

Hadde det vært et stort behov (for tilbud for menn), så hadde det vært oppe å stå for lengst. (...) Det er vanskelig å se for meg på døra her, menn som sier jeg må vekk fra min kone. Psykisk, ja. Og det kan menn ta hånd om selv.

På spørsmål om menn som brukere, synes enkelte ansatte i intervjuene å forutsette at det dreier seg om overgripere. En leder mener at man ikke skal inkludere menn i brukergruppen, fordi det ville gjøre det vanskelig for krisesenteret å tro på kvinnen og å stå på hennes side. Ved ett av sentrene er det relativt positive holdninger til å inkludere menn som dagbrukere, noe som begrunnes med å jobbe helhetlig og med hele familien.

3.4 Sentrenes praksis

Det er ulik praksis med hensyn til menns rolle ved krisesentrene i utvalget. Når det gjelder mannlige brukere, har alle sentrene telefonhenvendelser fra utsatte menn og noen av sentrene tar i mot menn til samtale. Ingen åpner for mannlige beboere.

Når det gjelder mannlige ansatte, finner vi en klar motstand ved tre av de seks sentrene i utvalget. Dette begrunnes med krisesentrenes historie og bakgrunn. En medarbeider med lang ”fartstid” i jobben, henviser til dette og fortsetter: *Hele utgangspunktet er jo at kvinner skal hjelpe kvinner. Da blir det helt feil å dra inn menn.*

I intervjuene ved sentrene som uttrykker klar motstand mot menn, fortelles det samtidig om svært positive erfaringer med menn, enten det dreier seg om mannlige politistudenter i praksis eller om ”lekeonkelen” som jobber ved ett senter.

Ved ett av sentrene er det et klart ja-standpunkt til menn i personalgruppen. Senteret har flere mannlige ansatte, som også er alene på jobb. Det er et uttalt ønske fra ledelsen å få menn inn i alle funksjoner, noe som begrunnes med at vold mot kvinner er et sammensatt fenomen med mange og ulike årsaksfaktorer. Det framheves at arbeidet ikke skiller seg fra andre hjelpeinstanser: *"Ingen nekter jo å snakke med en lege fordi om han er mann."* Ansatte påpeker at senterets praksis kan være en ulempe for kvinner som bruker hijab, men ser ellers ingen ulemper. Det understrekes at ingen brukere har gitt uttrykk for negative synspunkter.

I intervjuene ved dette senteret kommer det fram innvendinger mot senterets praksis. Brukerne er hovedsakelig positive, men peker også på ulemper. En av kvinnene gir uttrykk for sterk motstand mot menn i personalgruppen. En av de mannlige ansatte beskriver hvordan han i noen situasjoner opplever "å komme til kort" og knytter dette til det at han er mann.

Ved de øvrige to sentrene er det ingen menn i personalgruppen, men intervjuene avspeiler at det er et tema under stadig diskusjon. Ett av sentrene har hatt en mannlig søker til intervju i en ansettelsesprosess. Det vises til positive erfaringer med mannlige politistudenter. Ulike momenter holdes fram og drøftes: Hvilke funksjoner kan menn inneha eller ikke? Hvilken rolle kan menn ha innen miljøarbeid i boavdelingen, i individuell oppfølging av brukerne og i administrative oppgaver? Kan menn være alene på jobb? Er det ønskelig at kvinner tas imot av menn ved ankomst? Spørsmålet om menn som ansatte framstår som komplekst og med få fasitsvar.

4 Ulike tilnærminger til menns rolle ved krisesentrene

4.1 Tema som vekker engasjement

Menns rolle ved krisesentrene er et tema som utløser et sterkt engasjement i intervjuene, både blant brukere og personale. I en gjennomgang av debattspørsmål innen forskning på familievold i USA, hevdes det at utformingen av hjelpetilbud har sitt utspring i mer generelle og ideologisk baserte oppfatninger av samfunnet, om kjønn, om forholdet mellom kjønnene og om vold (Loseke, Gelles et al. 2005). Det pekes på at standpunktene i siste instans er basert på *“deeply held feelings and beliefs about how the world ”should work”* (op.cit., s. 4).

I dette avsnittet vil vi diskutere datamaterialet ved å se på hvilke antakelser om *“how the world should work”* som synes å ligge implisitt i synspunktene som målbæres. Det dreier seg om oppfatninger av kjønn og kjønnsroller, om vold i nære relasjoner, om hvilke kvalifikasjoner ansatte trenger, hva som anses for å være god bistand til voldsutsatte og om hvilke hjelpebehov voldsutsatte menn har.

4.2 Kvalifikasjoner og målgruppe i arbeidet

”Typisk kvinnelig” og ”typisk mannlig”

For mange av brukerne synes motstanden mot menn som ansatte ved krisesentrene å være knyttet til tradisjonelle oppfatninger av *”typisk kvinnelig”* arbeid: det dreier seg om et arbeid bestående av omsorg og emosjonell nærhet. Mange mener at kvinnelige medarbeidere intuitivt kan forstå deres situasjon. Kvinner kan prate med dem, gråte med dem og jobbe med hjertet. Det betviles at menn har evne til å beherske

denne type arbeid. Kvinner ”passer” derfor best til å jobbe på krisesenter. Menn kan imidlertid ha en viktig rolle som beskytter som kan bidra til å heve krisesenterets sikkerhet for beboerne, noe ”typisk mannlig”.

Motstand mot menn – både som ansatte og som brukere – er for noen også knyttet til forestillinger om mannlig og kvinnelig seksualitet. Menn generelt forventer ”noe mer”, og regnes som kontinuerlig seksuelt pågående og aktive. Det framheves hvordan voldsutsatte kvinner kan slite med grenser, og de omtales som uten evne og vilje til å motstå forsøkene på erobring.

Vi finner også forestillinger om kvinner som vil opptre seksuelt utfordrende overfor eventuelle mannlige ansatte. Å være utsatt for overgrep, særlig seksuelle overgrep, kan medvirke til at noen utvikler en seksualisert atferd (Friedrich, Grambsch et al. 1992). Atferden fortolkes vekselvis som en konsekvens av overgrep og som et utslag av dårlig moral. (Menns forventninger om ”noe mer” gjøres ikke til gjenstand for moralsk vurdering.). Eventuelle mannlige ansatte som ”utsettes” for denne type atferd fra kvinnes side, plasseres av våre informanter i en offerrolle med behov for beskyttelse.

Erfaringer som kvinne

Krisesenteret som et hjelpetiltak drevet av og for kvinner synes å stå sterkt blant en del av brukerne. Det framheves at det er kvinner som overalt i verden har det mest vanskelig, og som kan bruke slike erfaringer i arbeidet ved krisesentrene.

Ved sentrene hvor man finner et klart nei-standpunkt til menn som ansatte og brukere, begrunnes dette med krisesenterbevegelsens tradisjon: solidaritetstanken og ”kvinner hjelper kvinner”. Kvinner utgjør følgelig hovedmålgruppen. Kvinners erfaringer og kunnskap – som kvinne – utgjør den viktigste kvalifikasjonen i arbeidet. Dette åpner i liten grad for menn, verken som ansatte eller som brukere.

Formelle kvalifikasjoner

Ved ett av sentrene i utvalget er det et uttalt mål å ha menn i alle funksjoner ved senteret. Dette begrunnes med at vold er et sammensatt fenomen og kjønn utgjør en av flere årsaker. Å være mann regnes derfor ikke som en ”diskvalifiserende” faktor i seg selv. Formelle kvalifikasjoner får stor vekt. Menns positive bidrag i arbeidsmiljøet understrekes: de legger i større grad faglig baserte synspunkter til

grunn for arbeidet og kommuniserer bedre, mens kvinner driver med synsing, kjatring og baktalelse.

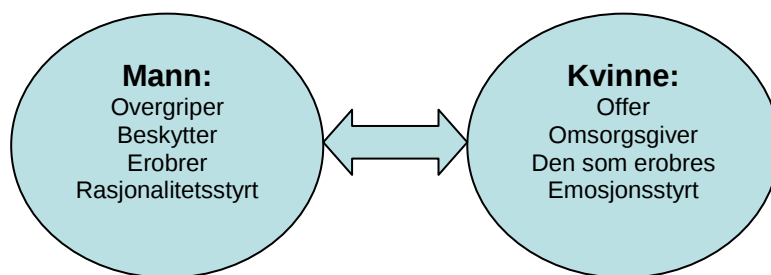
Brukere som legger vekt på faglige kvalifikasjoner i arbeidet er også mindre opptatt av hjelperens kjønn.

Å se bort fra kjønn som relevant faktor – enten det dreier seg om ansatte eller medbrukere – kan fra en side sett være lite sensitivt overfor kvinnes opplevelse av sin egen situasjon. De aller fleste kvinnene har opplevd mishandling fra mannlig overgriper. Generalisering på bakgrunn av egne erfaringer er en allmennmenneskelig kognitiv mekanisme som er nødvendig for alle for å håndtere den verden vi lever i. Å utvikle mistillit er en typisk konsekvens av å være utsatt for overgrep over tid (Herman 1995). Overgriperes kjønn framstår i høyeste grad som en relevant faktor for kvinnene, noe som kommer til uttrykk blant annet i negative oppfatninger av menn som overgripere og frykt knyttet til menn.

Oppsummering

Intervjuene viser at både brukere og ansatte "lener seg på" nok så tradisjonelle forestillinger om kjønn og kjønnsroller i sine synspunkter på menns rolle ved krisesentrene. Menn og kvinner tillegges forskjellige og komplementære roller og egenskaper (figur 4.1). Rolleklisjeene er at menn ses som fornuftsstyrte, rasjonelle aktører, mens kvinnene ses som aktører styrt av følelser heller enn logikk.

Figur 4.1 *Forestillinger om menns og kvinners roller og egenskaper*



4.3 Bistand i et faseperspektiv

Flere av kvinnene peker på hvordan menns tilstedeværelse på krisesenteret sannsynligvis ville oppleves forskjellig i ulike faser. Mens det i starten var godt å slippe å forholde seg til menn, mener de at mannlige ansatte kunne hatt en positiv effekt seinere i oppholdet.

Voldsutsatte kvinners behov for bistand er ikke nødvendigvis konstant gjennom den perioden som et brudd og reetablering varer. Å bryte ut av et mishandlingsforhold vil for mange utløse en krise. Et vanlig kriseforløp har ulike faser med forskjellige kjennetegn og forskjellige hjelpebehov (Skogøy 2008). Dette innebærer at hjelperens kjønn kan ha ulik betydning for kvinnen i ulike faser av kriseforløpet.

I en ekstrem akutsituasjon vil hjelperens kjønn ikke nødvendigvis være det viktigste hensynet for kvinnen. Slik den mannlige nattevakten forteller: for kvinner som først og fremst har behov for å komme unna en overhengende trussel, kan risikobildet innebære at man ikke ”har råd til” denne type vurderinger.

I fasen rett etter et brudd, kan det – slik flere av kvinnene beskriver – være vanskelig å forholde seg til menn generelt. Bistand i denne fasen har fysisk sikkerhet og emosjonell stabilisering som hovedmål, for at kvinnen i størst mulig grad kan oppleve å ha kontroll over situasjonen (van der Weele 2006). Kvinnen befinner seg i fysisk og psykisk ”alarmberedskap”, under konstant risiko for smertefulle gjenopplevelser av overgrepene. Dersom hun har for mange utrygge momenter å forholde seg til, kan dette også bidra til at hun finner det mer oversiktlig og dermed tryggere å dra tilbake til overgriper. Negative oppfatninger av menn, ”belagt med” følelser som frykt, kan innebære at det å forholde seg til menn i seg selv – enten det dreier seg om ansatte eller medbrukere – gjør situasjonen mer utrygg for kvinnene.

Akuttfasen er dessuten lite egnet til å nyansere kvinnes negative forestillinger om menn. Personer preget av frykt og angst er sjelden i stand til å reflektere over og ta til seg ny kunnskap (op.cit). Å utfordre kvinnens oppfatninger kan innebære en risiko for å øke angstnivået, heller enn å føre til læring og nyansering. Å støtte en kvinne som finner trygghet i at ”her er det ingen menn”, kan i denne fasen være mer effektiv bistand enn å utfordre hennes oppfatninger med et ”riktigere” utsagn som at ”de fleste menn bruker ikke vold”.

Læring, i form av nyansering av negative oppfatninger av menn, hører med utgangspunkt i dette hjemme i seinere faser av kriseforløpet. Nyansering av oppfatninger av menn er først mulig når verden framstår som noenlunde oversiktlig og trygg for kvinnen (op.cit). Å omgås menn som ikke utøver vold kan under slike betingelser forstås som en form for nødvendig realitetsorientering (se neste avsnitt), slik mange av kvinnene selv påpeker.

Et kategorisk ja- eller nei-standpunkt til menn som ansatte på krisesenter kan – med utgangspunkt i et faseperspektiv – sies i begrenset grad å ta høyde for at kvinnenes bistandsbehov kan endre seg gjennom oppholdet.

4.4 Bistand som relasjonsarbeid

Hvordan kjønn kan spille inn i forholdet mellom brukere og ansatte ved krisesentrene står svært sentralt i intervjuene. Kvinnene legger til grunn at omsorg og emosjonell nærhet er viktig, og stiller spørsmål ved om det er mulig med en slik relasjon til en mann. De mannlige ansatte peker på at det kan være vanskelig for kvinner å åpne seg overfor en mann i visse situasjoner, og at det kan ta lengre tid å etablere en god relasjon. Samtidig har vi sett hvordan en mannlig ansatt ser på sin rolle som å bidra til kvinnene ikke mister troen, eller håpet om at det finnes noe annet, slik en av kvinnene formulerer det.

Bistand overfor voldsutsatte er en form for relasjonsarbeid. Å være utsatt for overgrep over tid kan skade evnen til gode relasjoner, og heling skjer derfor først og fremst gjennom nye og positive erfaringer i relasjoner (Herman 1995). Relasjonen mellom den utsatte og hjelperen er derfor et viktig arbeidsredskap, selve ”bærebjelken” i arbeidet (Justis- og politidepartementet 2003; van der Weele 2006).

Et relasjonsperspektiv gjør det nødvendig å rette fokus mot hvilken betydning kjønn kan ha for etablering av en god relasjon i arbeidet. Hjelperens praktiske og emosjonelle omsorg står sentralt i akutfasen. I en ekstremt utrygg situasjon kan kvinnens tillit til hjelperens støtte være avgjørende for hvorvidt hun finner bruddet mulig å gjennomføre. Det blir derfor nødvendig å spørre: Når i kriseforløpet og på hvilken måte vil det være mulig for kvinnen å etablere en slik relasjon til en mannlig helper? Her vil svaret etter all sannsynlighet være forskjellig for hver enkelt kvinne, kanskje avhengig av overgrepshistorie, personlig og sosiokulturell bakgrunn, etc.

I et relasjonsperspektiv rettes også oppmerksomheten mot hvordan gode erfaringer med menn kan ha særlig betydning for voldsutsatte kvinner. Vi har sett hvordan hendelsen med politistudenten som kjøpte (to!) kaker får en særlig ”symbolverdi” for kvinnen. Med basis i Hermans syn på heling gjennom nye og positive relasjonserfaringer, framstår denne type erfaringer som et nødvendig og integrert aspekt ved god bistand, men i senere faser av kriseforløpet (Herman 1995).

Nyansering av kvinnes negative forestillinger er viktig av flere grunner. Det kan formidle håp om endring og et bedre liv når det gjelder forholdet til menn. Hjelperen kan fungere som et ”vikarierende håp” i en fase hvor kvinnen kan preges av håpløshetsfølelse (Cullberg 1995). Det kan være å møte (kvinnelige) hjelpere med positive holdninger til menn. Det kan også være å gjøre egne positive erfaringer med menn. Dette kan gi næring til kvinnes håp om endring og ”bedre tider” når det gjelder å omgås menn generelt og særlig med tanke på eventuelle fremtidige forhold.

Gode relasjonserfaringer med menn kan fra et slikt perspektiv også ha innvirkning på fremtidig sårbarhet i møte med potensielle partnere. Mer nyanserte erfaringer og oppfatninger av menn kan bidra til at kvinner i større grad unngår å gå inn i nye voldelige forhold.

4.5 Hensyn til spesielle brukergrupper

Kvinner med minoritetsbakgrunn

Kvinner med minoritetsbakgrunn utgjør en stor og økende andel av krisesentrenes brukere: rundt en tredel i 2001 og 58 prosent i 2007. Dette har betydning for spørsmålet om menns rolle på krisesentrene, både som ansatte og brukere.

Flesteparten av krisesenterbrukerne med minoritetsbakgrunn har bakgrunn fra ikke-vestlige land (Jonassen 2004). En del er vokst opp i samfunn eller grupper med store kjønnsbaserte maktforskjeller og med mer regulert omgang mellom menn og kvinner enn det som er vanlig i det norske samfunnet. Enkelte har bakgrunn fra sterkt kjønnssegregerte samfunn, og kan ha lite erfaring med å forholde seg til menn utenfor den nære familie. Vi har sett at mange peker på at fraværet av menn gir dem en særlig frihet når det gjelder sosiale omgangsformer, påklledning/tildekking og bruk av sjal/hijab (noe som også framheves av etnisk norske kvinner). Slike forhold kan gjøre det vanskelig å etablere en god relasjon til en mannlig helper, og det kan gjøre det svært vanskelig å håndtere en blandet beboergruppe.

Kvinner med minoritetsbakgrunn utgjør imidlertid ingen homogen gruppe. Kvinnene i vårt utvalg har tilhørighet i de fleste store verdensreligionene, har ulik utdanningsbakgrunn, befinner seg i Norge av ulike årsaker, har ulik botid og kunnskaper om det norske samfunnet og har vært utsatt for ulike former for overgrep.

Barn

Det mest anvendte argumentet for menn som ansatte ved krisesenter er hensynet til barna. De aller fleste barn på krisesenter har opplevd vold fra mannlig overgriper, og de lever med mødre som i mange tilfeller har negative oppfatninger av menn. I denne situasjonen mener mange at de har behov for en positiv rollemodell som mann.

Med utgangspunkt i Hermans perspektiver på heling gjennom nye og positive relasjonserfaringer, kan gode erfaringer med menn som ikke utøver vold ha en særlig betydning for barns utvikling. Det kan bidra til å nyansere negative oppfatninger og vise barna andre typer ”mannlig” atferd som ikke inkluderer voldsutøvelse.

Tidligere forskning om barn på krisesenter viser at barna ofte er mindre isolert enn kanskje deres mødre og hjelpere antar (Solberg 2001). Mens mor i stor grad er ”fanget” i relasjonen til overgriper, har barna flere forbindelser utenfor familien og dermed et større nettverk. Barna har, på samme måte som andre barn, skole- og fritidsaktiviteter som viktige arenaer – utenfor krisesenteret – hvor de forholder seg til andre voksenpersoner.

Et interessant spørsmål når det gjelder menn som rollemodell, er om kvinnene mener at dette gjelder i like stor grad menn med minoritetsbakgrunn som etnisk norske menn. Dette har ikke blitt tematisert i intervjuene verken av informantene eller forskeren.

Det kan imidlertid også tenkes at noen forbeholder rollemodellfunksjonen til menn med minoritetsbakgrunn. I enkelte minoritetsmiljøer legges det vekt på gruppeidentitet med fokus på kontrast og opposisjon til storsamfunnet (Skogøy 2008). Overfor kvinner med slik bakgrunn er det mulig at rollemodellfunksjonen forbeholdes menn som selv har minoritetsbakgrunn. Vi har også sett hvordan de mannlige ansatte strategisk ”spiller på ” nettopp sin minoritetsbakgrunn for å gi kvinnene støtte.

4.6 Hvilke hjelpebehov har menn?

Spørsmålet om menn som brukere ved krisesenter henger sammen med hvilke hjelpebehov menn har. Undersøkelsen viser at menns behov for bistand på bakgrunn av overgrep trekkes i tvil. Både brukere og ansatte spør seg: Utsettes menn "egentlig" for vold i nære relasjoner? Ansatte mener menn i større grad utsettes for psykiske og økonomiske overgrep, og i mindre grad fysisk vold. Hva slags bistand har menn behov for? Menn tillegges posisjonen som kvinnens "motpart" – som mann – og dermed som overgriper? Trenger menn bistand som utsatt eller som overgriper?

Undersøkelsen viser at både brukere og ansatte kobler menn – i kraft av sitt kjønn – til rollen som utøver av vold. Lignende funn finner vi i NKVTS' kartlegging, hvor enkelte sentre begrunner ønsket om å inkludere menn i brukergruppen med at ved å hjelpe menn, hjelpes også kvinner og barn (Jonassen, Sogn et al. 2008). Når menn inkluderes i brukergruppen, omfatter det således – for noen sentres vedkommende – kvinnens overgriper. Krisesentrene er imidlertid både i gjeldende rundskriv for tildeling av midler, og i departementets forberedelser til lovfesting, definert som et tilbud til utsatte.

Spørsmålet om menn som brukere ved krisesentrene, retter fokuset mot hvilken form for bruker det dreier seg om, slik vi drøftet innledningsvis i notatet. Tenker man seg at det handler om råd og veiledning per telefon? Eller et samtaletilbud? Eller har menn behov for fysisk beskyttelse og botilbud? Svaret på dette avhenger av hvilke hjelpebehov menn som er utsatt for vold i nære relasjoner har.

Menns behov for bistand har – på samme måten som for kvinner – sammenheng med volden de utsettes for. I en undersøkelse av Oslobefolkningens utsatthet for vold, fant forskerne store kjønnsforskjeller når det gjelder vold i nære relasjoner (Pape and Stefansen 2004). Det skilles (basert på (Johnson 1995) mellom "episodisk partnervold" (mindre alvorlig vold) og "patriarkalsk terrorisme" (alvorlig mishandling). Mens menn i omtrent samme grad som kvinner oppga å være utsatt for "episodisk partnervold", rapporterte svært få menn grove trusler eller alvorlig vold fra partner. Denne form for mishandling rammer i mye større grad kvinner.

Menns behov for bistand er et felt hvor det finnes begrenset kunnskap. NKVTS har derfor fått i oppdrag å gjennomføre en undersøkelse av hjelpebehov hos menn utsatt for vold i nære relasjoner. Studien skal

danne grunnlag for videre metode- og tiltaksutvikling på dette området (Justis- og politidepartementet 2007). Undersøkelsen vil omfatte en kunnskapsstatus og en pilotstudie, og er planlagt ferdigstilt medio 2009.

Det er også grunn til å reflektere over om menn vil oppsøke krisesentre dersom de inkluderes i brukergruppen. Vi har sett hvordan offerrollen framstår som ”kvinnelig”. Det kan gjøre det vanskelig for menn å erkjenne at de er utsatt for overgrep. Det kan også medvirke til en høy terskel for å søke bistand som utsatt. Terskelen kan være ekstra høy ved krisesentrene, som i folks bevissthet er ”kjønnet” som et tilbud av og for kvinner.

I en studie av utsatte for seksuelle overgrep, drøfter Laugerud hvordan ”offeropplevelsen” er forskjellig for menn og kvinner (Laugerud 2007). Det å være ”offer” knyttes til å være svak og maktesløs (feminint), og er uforenlig med kulturelle forestillinger om maskulinitet (sterk, aktiv og uavhengig). Selve ”offerposisjonen” framstår derfor som lite tilgjengelig for menn, og de ser det eksisterende hjelpetilbudet for voldsutsatte som lite relevante for dem. Menn ekskluderes således både fra offerposisjonen og hjelpetilbudet. Dette reiser spørsmålet: Vil det å åpne krisesentrene for mannlige brukere være den beste strategi for å nå voldsutsatte menn som har behov for bistand?

4.7 Bygningsmessige forhold

Synspunktene på menns rolle ved krisesentrene – både som ansatte og brukere – er for mange knyttet til bygningsmessige forhold og forutsetninger. En stor del av sentrene er små og/eller holder til i bygninger oppført for andre formål. Mange sentre har felles bad og toaletter og få muligheter for fysisk å skille mellom boavdeling og kontoravdeling.

Ved enkelte sentre er det ønske om å involvere menn i administrative oppgaver og i den individuelle oppfølgingen av brukerne, men ikke i miljøarbeidet i boavdelingen. Ved små sentre hvor boavdeling og kontorer er fysisk samlokalisert, kan dette være vanskelig.

Når det gjelder menn som brukere, er det igjen nødvendig å nyansere hva ”en bruker” er. Å gi menn råd og veiledning over telefon, noe de fleste sentrene allerede synes å gjøre, har ingen konsekvenser for den fysiske utformingen.

Å gi et samtaletilbud til menn, noe en stor del av sentrene gjør, kan ved sentre uten en egen boavdeling være vanskelig hvis man ønsker å skjerme beboerne. Ved sentre hvor boavdeling og kontoravdeling er mer atskilt, kan dette i større grad være mulig uten at beboerne sjeneres.

Å gi et botilbud til menn, noe kun et fåtall av sentrene gjør, krever en fysisk utforming som de færreste sentrene har. I høringsnotatet om lovfesting av krisesentertilbudet går departementet, som vi har sett, inn for at botilbudet for kvinner og menn skal være atskilt, begrunnet med at det ellers vil ”forringe kvaliteten” på tilbudet for mange brukere (Barne- og likestillingsdepartementet 2008).

4.8 Sentrenes håndtering

Spørsmålet om menn som ansatte besvares forskjellig ved sentrene som har deltatt i studien. Vi kan plassere synspunktene langs en akse fra et klart nei til et klart ja. I beskrivelser av krisesenterbevegelsen legges det vanligvis vekt på forskjeller og motsetninger som sammenfaller med en slik akse (i for eksempel Jonassen, Sogn et al 2008, ref. ovenfor s. 11). På den ene siden har vi sentre hvor vold mot kvinner forklares som et sammensatt fenomen, hvor det legges vekt på faglige kvalifikasjoner i arbeidet og som er mer positive til menn som ansatte. På den andre siden har vi sentre som legger vekt på et kjønnsperspektiv, hvor det å være kvinne har betydning i seg selv, og hvor det i mindre grad åpnes for menn som ansatte.

Hvis vi retter fokuset mot hvordan spørsmålet om menn i personalgruppen håndteres ved de ulike sentrene i utvalget, kommer også sentrale fellestrekk ved de kategoriske ja- og nei-standpunktene til syne.

Ved tre av sentrene er det stor motstand mot menn i personalgruppen. Samtidig fortelles det i intervjuene om positive erfaringer med mannlige politistudenter i praksis og med ”lekeonkelen”. Nei-standpunktet synes i begrenset grad å bli utfordret av egne – og mer positive – erfaringer.

Ved ett av sentrene finner man et klart standpunkt for menn i personalgruppen. Samtidig forteller både ansatte og brukere i intervjuene om ulemper med dette. Ja-standpunktet synes i begrenset grad å bli utfordret av egne – og mer negative – erfaringer.

Felles for de kategoriske ja- og nei-standpunktene ved disse fire sentrene, synes å være at det dreier seg om synspunkter sterkt påvirket av sentrenes ideologiske basis, forestillinger som i begrenset grad ”brynes mot” egne og mer nyanserende erfaringer. Spørsmålet om menns rolle framstår ved disse fire sentrene som et *ja- eller nei-spørsmål*, til dels i strid med egne og mer flertydige erfaringer.

I motsetning til sentrene beskrevet ovenfor finner vi, ved de resterende to sentrene i utvalget, en situasjon hvor spørsmålet om menn som ansatte er et tema gjort til gjenstand for stadig refleksjon og vurdering. Ulike argumenter trekkes fram og holdes opp mot hverandre, og fokuset rettes mot på hvilken måte og i hvilke situasjoner menn kan ha – eller ikke ha – en rolle som ansatte ved krisesenter. Spørsmålet synes i større grad å framstå som et *når- og hvordan-spørsmål*.

De viktigste motsetningene mellom sentrene på dette området går således kanskje ikke mellom sentre med et klart ja- eller nei-standpunkt. Det kan være like fruktbart å skille mellom sentre med kategoriske synspunkter på den ene siden (ja eller nei?) og sentre hvor spørsmålet i større grad ses i forhold til situasjon, erfaring, etc. (når og hvordan?) på den andre siden.

Man finner også et annet fellestrekk mellom de mer kategoriske ja- og nei-standpunktene til menn som ansatte: Likestilling mellom kjønnene står sentralt i argumentasjonen, om enn på ulike kjønns vegne. Krisesentrene ble grunnlagt med utgangspunkt i kvinnebevegelsen, hvor likestilling for kvinner regnes som et viktig ”verktøy” for å motvirke vold mot kvinner. Ønsket om å inkludere menn som ansatte er i noen tilfeller basert på hensyn som rettferdighet og likestilling for menn.

5 Oppsummering og konklusjoner

5.1 Hovedfunn

Synspunktene som er fremkommet i undersøkelsen om menn som ansatte og brukere ved krisesentrene, kan plasseres under ulike tematiske overskrifter. Både ideologiske, strukturelle, sikkerhetsmessige, praktiske og mer kjønns spesifikk momenter vektlegges. Nedenfor er de ulike argumentene som benyttes systematisert (se tabell 5.1). Siden argumentene i stor grad er felles når det gjelder menn som ansatte og menn som brukere, er det framstilt i en samlet tabell.

Blant krisesentrenes brukere finner vi nyanserte synspunkter når det gjelder menn i personalgruppen. De kvinnene som selv har erfaring med menn som ansatte, er klart mest positive. Å inkludere menn i brukergruppen, og særlig som beboere, møter større motstand. Brukerne som er negative til dette viser et sterkt følelsesmessig engasjement. De som er mer positive til menn som brukere, begrunner det i mange tilfeller med menns behov for og rett til hjelp på samme måte som kvinner. Argumentene som benyttes – både av kvinnene og av ansatte – synes i stor grad ”å lene seg på” tradisjonelle forestillinger om kjønn og kjønnsroller.

Ved sentrene som deltok i studien håndteres spørsmålet om menn som ansatte forskjellig. På den ene siden finner vi sentre med ideologisk baserte standpunkter – til dels i strid med egne og mer flertydige erfaringer – og hvor spørsmålet framstår som et *ja- eller nei-spørsmål*. På den andre siden har vi sentre hvor spørsmålet drøftes – fra flere synsvinkler uten klare svar – og det framstår i større grad som et *når- og hvordan-spørsmål*.

Funnene i vår studie sammenfaller i stor grad med den nylig gjennomførte kartleggingen av krisesentrenes kompetanse og tilgjengelighet (Jonassen, Sogn et al. 2008). De daglige lederne fikk spørsmål om sitt syn på å inkludere menn i brukergruppen. De fleste lederne hadde sterk motstand mot dette. Begrunnelsene var knyttet til ideologi, struktur/bygningsmessige forhold, kulturelle hindringer, sikkerhetsmessige årsaker og tvil på behovet for hjelpetilbud til menn.

Tabell 5.1 *Oversikt over brukere og ansattes argumenter for og imot menn ved krisesentrene*

Argumenter mot menn	Argumenter for menn
<u>Ideologiske:</u> • Krisesentrene er og bør være tiltak av og for kvinner <u>Kjønns spesifikk:</u> • Tema man ikke kan snakke med menn om • Menn mangler empati • Kan utløse uønsket atferd hos kvinnene <u>Kulturelle (ærbarhet):</u> • Ufrihet i påkledding for kvinnene • Kvinner som bruker hijab må dekke seg til <u>Behovsmessige:</u> • Menn ikke behov for denne typen tilbud <u>Bygningsmessige:</u> • Krisesentrene har ikke fasiliteter til å ha begge kjønn i samme hus	<u>Ideologiske:</u> • Menn har rett til samme tilbud som kvinner <u>Kjønns spesifikk:</u> • Det trengs rollemodeller for barn • Motvirker negativ kvinnekultur • Er mer faglig orientert • Har tekniske ferdigheter <u>Kulturelle:</u> • Menn i personalgruppa med minoritetsbakgrunn kan virke legitimerende for minoritetskvinnens opphold på krisesenteret <u>Behovsmessige:</u> • Også menn trenger hjelp <u>Sikkerhetsmessige:</u> • Menn i personalet skaper fysisk trygghet

5.2 Sentrale spørsmål

Oppdraget som ligger til grunn for dette notatet fokuserer på brukernes (kvinnens) oppfatninger av menn som ansatte og brukere ved krisesentrene. Notatet begrenser seg derfor – som presisert innledningsvis – til en presentasjon og diskusjon av intervju materialet

og er ikke en generell utredning av problemstillingen. Intervjumaterialet peker uansett på spørsmål som er sentrale når oppdragets tema settes på dagsorden.

Spørsmålet om menns rolle ved kriesenter er nært knyttet til overordnede oppfatninger av "*how the world should work*": Hvordan forstår man vold i nære relasjoner? Hva slags tilbud skal kriesentrene være? Hvilke svar man opererer med på disse spørsmålene legger føringer på hvordan man forholder seg til menns rolle ved kriesentrene.

Spørsmålet om menn som ansatte kan drøftes i et faseperspektiv: Voldsutsattes behov for bistand endrer seg gjennom ulike faser av den krisen som et brudd ofte utløser. Dette gjør det nødvendig å spørre: Når i kriseforløpet kan den enkelte kvinne omgås menn på en trygg måte? Hvilke konsekvenser har dette for små sentre med få ansatte til "å fylle opp" en turnusplan? Kan menn være alene på jobb?

Spørsmålet om menn som ansatte ved kriesentrene er nært knyttet til hvilke kvalifikasjoner man mener er viktige i arbeidet. Er det "typisk kvinnelige" egenskaper som omsorg og emosjonell nærhet? Erfaringer som kvinne? Formelle kvalifikasjoner?

Når det gjelder menn som ansatte, kan dette også drøftes i forhold til bistand som relasjonsarbeid. Gode relasjonserfaringer med menn kan innenfor dette perspektivet være viktige for kvinners heling. Samtidig er det nødvendig å spørre når i kriseforløpet den enkelte kvinner i stand til å ha denne type relasjon til en mannlig hjelper.

Spørsmålet om menn som ansatte og som brukere ved kriesentrene gjør det nødvendig å se nærmere på spesielle brukergruppers behov. Kvinner med minoritetsbakgrunn utgjør en stor og økende andel av kriesentrenes brukere, men er samtidig ingen ensartet gruppe. En del av kvinnene har bakgrunn fra samfunn eller grupper med større maktforskjeller og kjønnssegregering og mindre fri omgang mellom menn og kvinner enn hva som er vanlig i det norske storsamfunnet. Slike forhold kan legge hindringer for en god relasjon til en mannlig hjelper, og det kan gjøre det svært vanskelig å håndtere en blandet beboergruppe.

En annen brukergruppe er barn. Funksjonen som rollemodell for barna er for mange det viktigste argumentet for menn i personalet. Tidligere studier viser at barn på kriesenter kan ha større et "voksent" nettverk utenfor familien enn deres mødre og hjelpere antar.

Spørsmålet om menn som brukere ved krisesentrene, retter fokuset på hvilke hjelpebehov menn utsatt for vold i nære relasjoner har. Hvilken form for ”bruker” tenker man seg i tilfelle at det vil være, dagbruker eller beboer? Andre viktige spørsmål er: Ville menn oppsøke et tilbud som krisesenter dersom de inkluderes i brukergruppen? Er det å inkludere menn i krisesentrenes brukergruppe en god strategi for å nå menn som trenger bistand?

Menns rolle ved krisesentrene – både som ansatte og som brukere – er også knyttet til bygningsmessige forhold. Ved mange sentre er det fysisk umulig å skille mellom kontoravdeling og boavdeling, og det er felles bad for beboerne.

5.3 Andre momenter

Hvis man vil se på problemstillingen menns rolle ved krisesentrene i sin fulle bredde, kan det også være nødvendig å fokusere på andre momenter enn de som er drøftet i denne studien. Avslutningsvis vil vi derfor peke på noen slike momenter, temaer som ikke har kommet opp i intervjuene i vår undersøkelse og som det derfor ligger utenfor oppdragets mandat å drøfte.

Sentrenes kapasitet og kompetanse

I den nylig gjennomførte kartleggingen ved NKVTS begrunner mange av sentrene et nei-standpunkt til å utvide brukergruppen med hensyn til kapasitet og manglende kompetanse (Jonassen, Sogn et al. 2008). Dette har ikke blitt nevnt i intervjuene i denne undersøkelsen.

Hvorvidt krisesentrene har kompetanse når det gjelder menn utsatt for vold i nære relasjoner, er avhengig av om man ser på voldsutsattes hjelpebehov som felles er mer kjønns spesifikk. Hvis hjelpebehovene anses for å være felles for menn og kvinner, innehar krisesentrene lang erfaring og mye kompetanse som kan komme til nytte i bistand til menn. Hvis man anser hjelpebehovene for å være mer kjønns spesifikk, stiller situasjonen seg ganske annerledes.

Sikkerhetsaspektet

Krisesentersekretariatet fremholder, som allerede nevnt, at å inkludere menn som brukere kan innebære en risiko for at mannlige overgripere utgir seg for å være utsatt, på leting etter sitt ”offer”. Dette momentet står ikke sentralt i intervjumaterialet i vår studie (nevnt av en leder i vår studie) og er følgelig ikke drøftet i notatets analysedel.

En økende andel brukere med minoritetsbakgrunn kan ha betydning på dette området. Overgriper begrenser seg for de fleste etnisk norske kvinners vedkommende til partner. For kvinner med minoritetsbakgrunn kan det i noen tilfeller dreie seg om flere personer i familiefellesskapet, både kvinner og menn. I følge opplysninger fra Kriesesentersekretariatet er dette allerede en aktuell problemstilling i enkelte saker med høyt risikobilde, hvor familiemedlemmer ”prøver seg” på enkelte kriesesentre med den hensikt å finne en kvinne som har søkt beskyttelse.

Sikkerhetsaspektet stiller krav til sentrenes arbeid for å beskytte brukerne, samtidig som det ikke synes å være en ny utfordring. Nærmere halvparten av sentrene (22 av 51) har mannlige dagbrukere. Erfaringene fra Kriesesentersekretariatet viser at dette allerede er en aktuell utfordring i sentrenes arbeid.

Erfaringer fra etablerte hjelpetjenester

Et annet viktig tema, som ligger utenfor vårt mandat å rette søkelyset mot, er erfaringer fra eksisterende hjelpetiltak i regi av det offentlige og frivillige organisasjoner hvor det ytes bistand til voldsutsatte menn. I arbeidet med å utforme et hjelpetilbud rettet mot menn utsatt for vold i nære relasjoner, kan det være nyttig å kartlegge disse instansenes erfaringer.

Erfaringer fra andre nordiske land

Innenfor kriesesenterbevegelsen i de nordiske landene finner man både vesentlige fellestrekk og forskjeller. Det er mange likhetstrekk i framveksten og utviklingen av kriesesentrene i Danmark, Sverige, Island og Norge. I Finland har framveksten av kriesesentrene i mindre grad skjedd i tilknytning til kvinnebevegelsen. Man finner sentre med lang erfaring med mannlige ansatte og mannlige brukere. Det kunne derfor være en idé å se nærmere hvilke erfaringer som er gjort på dette området i Finland.

Litteratur

- Barne- og likestillingsdepartementet (2008). Forslag om lovfesting av krisesentertilbudet. B.-o. likestillingsdepartementet. Oslo.
- Friedrich, W. N., P. Grambsch, et al. (1992). "Child Sexual Behavior Inventory: Normative and clinical comparisons." Psychological assessment **4** (3): 303-311.
- Herman, J. L. (1995). I voldens kølvand. København, Hans Reitzels Forlag.
- Hirsch, A. A. and E. Nørgaard (2008). Rapportering fra krisesentrene 2007. 2008/34. Oslo, Statistisk sentralbyrå.
- Johnson, M. P. (1995). "Patriarchal terrorism and common couple violence. Two forms of violence against women." Journal of Marriage and the Family **57**: 283-294.
- Jonassen, W. (1989). Kvinner hjelper kvinner. En evaluering av krisesentrene. Oslo, NIBR (Rapport 1989:4).
- Jonassen, W. (2004). Krisesentrene 2003 - en kommentert statistikk, Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress.
- Jonassen, W., H. Sogn, et al. (2008). Kunnskap - kvalitet - kapasitet. En nasjonal utredning om krisesentrenes kompetanse og tilgjengelighet. Rapport nr. 2. Oslo, NKVTS.
- Justis- og politidepartementet (2003). Retten til et liv uten vold. Menns vold mot kvinner i nære relasjoner. NOU 2003:31. Oslo.

-
- Justis- og politidepartementet (2007). Vendepunkt. Handlingsplan mot vold i nære relasjoner 2008-2011. J.-o. politidepartementet, Justis- og politidepartementet.
- Kelly, L. and L. Dubois (2008). Combating violence against women: Minimum standards for support services. C. o. E. Directorate General of Human Rights and Legal Affairs. Strasbourg.
- Laugerud, S. (2007). En splittet offeropplevelse. Et offerperspektiv på seksuelle overgrep og rettssystemet. Masteroppgave i retts sosiologi. Oslo, Det juridiske fakultet, Universitet i Oslo.
- Loseke, D., R. Gelles, et al. (2005). Current Controversies in Family Violence. Thousand Oaks, Sage Publications.
- Pape, H. and K. Stefansen (2004). Den skjulte volden? En undersøkelse av Oslobefolkningens utsatthet for trusler, vold og seksuelle overgrep. Oslo, Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress og Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Skogøy, E. (2008). Arbeid med voldsutsatte kvinner med minoritetsbakgrunn. Oslo, NKVTS.
- Solberg, A. (2001). Fokus på unge brukere på krisesenter. Oslo, NIBR.
- van der Weele, J. (2006). Styrk den indre veggen. Arbeid med stabilisering og kontroll av gjenopplevelser. Dissosiasjon og relasjonstraumer: integrering av det splittede jeg. T. e. a. Anstorp. Oslo, Universitetsforlaget.

Vedlegg 1 Intervjuguider

Spørsmål som gjaldt menns rolle på krisesentrene.

Intervjuguide brukere

Menn som ansatte ved krisesenter

Er det menn ansatt ved dette senteret?

Hvis ja, hvordan synes du det er at det jobber menn her? For deg? For andre? For barn?

Hvilke arbeidsoppgaver tenker du at menn kan gjøre eller ikke gjøre?

Hvis nei, hva tenker du om å ansette menn på krisesenter?

Hvis du visste det jobbet menn her, ville det ha noe å si for deg?

Positivt eller negativt?

Hva tenker du menn kan gjøre på krisesenter (arbeidsoppgaver)? Ikke gjøre?

Hvordan ville det være for deg?

For andre, tror du?

For barn?

Menn som brukere

Hva tenker du om det?

Hvorfor?

Fordeler/Ulemper?

Ville det hindret deg fra å komme?

Intervjuguide leder/medarbeider

Menn som ansatte

Hva betyr kjønn i seg selv i dette arbeidet, etter din oppfatning?

Er det menn ansatt ved dette senteret?

Hvilke fordeler/ulemper ser du ved å ha menn som ansatte?

Hvilke arbeidsoppgaver ved krisesenter kan passe for menn, etter din mening? Ikke passe for menn?

Menn som brukere

Hva tenker du om det?

Hvorfor/hvorfor ikke?

Hvordan tror du kvinnene ville oppleve det?

Intervjuguide mannlige ansatte

Hvorfor søkte du jobb på krisesenteret?

Hva visste du om krisesenter før du kom hit? Stemte dine tanker?

Hva er dine viktigste arbeidsoppgaver?

Hva betyr din bakgrunn i arbeidet?

Hvilke fordeler er det ved å ha mann som ansatte?

Ulemper ved å være mann?

Hvordan opplever kvinnene å snakke med deg?

Kan det være et problem for kvinnene her at du er mann?

Snakker de med deg om temaer som voldtekt og seksuelle krenkelser, som jo mange har opplevd? Det kan være ekstra tabuer?

Opplever du seksualisert atferd, av kvinner krenket som barn, kvinner med erfaring fra prostitusjon? Det kan være en spesiell utfordring som vi kvinner slipper?

Er det oppgaver du gjør hvor det er bra at du er mann?