



Hva hemmer og fremmer kariereutvikling for førsteamanuenser ved Politihøgskolen?

En studie av betingelser for kvalifisering til professorat og
forskningsledelse med sikte på kjønnsbalanse

Cathrine Tømte, Siri Aanstad, Trude Røsdal,
Hebe Gunnes, Dag W. Aksnes og Nalini Løver

Rapport 2016:23

Hva hemmer og fremmer karriereutvikling for førsteamanuenser ved Politihøgskolen?

En studie av betingelser for kvalifisering til professorat og
forskningsledelse med sikte på kjønnsbalanse

Cathrine Tømte, Siri Aanstad, Trude Røsdal,
Hebe Gunnes, Dag W. Aksnes og Nalini Løver

Rapport 2016:23

Rapport 2016:23

Utgitt av Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU)
Adresse Postboks 2815 Tøyen, 0608 Oslo. Besøksadresse: Økernveien 9, 0653 Oslo.

Prosjektnr. 12820628

Oppdragsgiver Politihøgskolen
Adresse Postboks 5027, Majorstuen, 0301 Oslo

Bilddesign Cathrine Årving
Foto Shutterstock

ISBN 978-82-327-0208-4
ISSN 1892-2597 (online)

www.nifu.no

Forord

Foreliggende rapport presenterer funn fra en forskningsbasert studie av forhold som påvirker kvalifisering til professorat og forskningsledelse for førsteamanuenser ved Politihøgskolen (PHS). Studien har kartlagt og analysert forskningsbetingelser for førsteamanuensene ved PHS på bakgrunn av ulike datakilder, og sett spesielt på hvordan kjønn virker inn. Studien er gjennomført av Trude Røsdal, Siri Aanstad, Hebe Gunnes, Dag Aksnes, Nalini Løver og Cathrine Tømte, med sistnevnte som prosjektleder. Gunnes har hatt ansvar for analyser av forskernes kjønn, alder og stillingsstrukturer. Aksnes har gjennomført en bibliometrisk analyse av publikasjoner ved PHS i en avgrenset tidsperiode. Røsdal, Aanstad, Tømte og Løver har gjennomført intervjuer. Røsdal og Løver har også hatt ansvar for tilrettelegging og analyse av spørreundersøkelsen, med støtte fra Kristoffer Rørstad til den tekniske gjennomføringen. Agnete Vabø har bidratt med intern kvalitetssikring.

Vi takker alle som har stilt opp som informanter i denne studien. Funn og konklusjoner er forfatterne egne.

Oslo, 31.8.2016

Sveinung Skule
Direktør

Nicoline Frølich
Forskningsleder

Innhold

Sammendrag	7
1 Introduksjon	11
1.1 Innledning.....	11
1.2 Mandat	11
1.3 Organisering av rapporten	12
2 Hvordan oppnå professorkompetanse?	13
2.1 Et sideblikk til forskningen.....	13
3 Forskningsdesign, metodevalg og datagrunnlag	16
3.1 Innledning.....	16
3.2 Forskningsdesign	16
3.3 Metode og datagrunnlag	17
3.3.1 Forskerpersonalregisteret	18
3.3.2 Analyse av forskningspublikasjoner	18
3.3.3 Spørreundersøkelse	19
3.3.4 Intervjuer	20
3.4 Oppsummering.....	21
4 Forskningssystemet ved Politihøgskolen	22
4.1 Organisering, finansiering og ledelse	22
4.2 Strategier og virkemidler	24
4.3 Forskerne ved PHS – hvem er de og hvor kommer de fra?.....	27
4.3.1 Stillingsstruktur	27
4.3.2 Kjønn og alder	29
4.3.3 Utdanningsbakgrunn.....	32
4.3.4 Sammenligning med andre læresteder	33
4.4 Vitenskapelig publisering ved PHS	37
4.4.1 Resultater fra analysen	37
4.5 Oppsummering.....	46
5 Å være forsker ved PHS	47
5.1 Innledning.....	47
5.2 Forskningsområder, formidling og bruk av forskningsresultater.....	47
5.2.1 Forskningsområder.....	47
5.2.2 Formidling.....	48
5.3 Forskningsgrupper og -nettverk	49
5.4 Forskningstid	50
5.4.1 'Sammenhengende tid' til forskning	51
5.4.2 Arbeidsplaner og forskningstid.....	52
5.4.3 Forskningstid og undervisningstid.....	52
5.5 FoU-midler.....	53
5.5.1 Interne FoU-midler tildelt fra FoU-utvalget	53
5.5.2 Om sammensetningen av FoU-utvalget	54
5.5.3 Synspunkter på å søke interne FoU-midler	55
5.5.4 Eksterne FoU-midler.....	55
5.6 Ledelse.....	55
5.6.1 Hvem får 'publiseringsskake'?	56
5.6.2 Hvordan støtter ledelsen opp under andre meritterende aktiviteter?	56
5.6.3 Ulike ledertyper.....	57
5.7 Kvalifisering til faglige toppstillinger og forskningsledelse.....	57
5.8 Oppsummering.....	58
6 Balanse eller ubalanse?	60
6.1 Innledning.....	60
6.2 Finnes det et glasstak ved PHS?	61
6.2.1 'Den ensomme forsker som følger sin egen sti'	61
6.2.2 Rask eller treg karriereutvikling?	62
6.3 Profesjonshøgskolen PHS	63
6.4 Oppsummering.....	65
Referanser	66

Tabelloversikt.....	68
Figuroversikt.....	69

Sammendrag

Rapporten presenterer funn fra en forskningsbasert studie av forhold som påvirker kvalifisering til professorat og forskningsledelse ved Politihøgskolen (PHS). Bakgrunnen er at PHS i 2015 fikk støtte fra Norges forskningsråds program for Kjønnbalanse i toppstillinger og forskningsledelse (BALANSE), for prosjektet *Bygge kompetanse for å beholde kompetanse. Fix the system and achieve unique institutional goals*. Gjennom prosjektet ønsker PHS å øke antallet professorer generelt og kvinnelige professorer spesielt.

Foreliggende studie er basert på et omfattende empirisk materiale bestående av individuelle intervjuer, fokusgruppeintervjuer, en spørreundersøkelse til førsteamanuensene, innhenting av data fra relevante databaser som NIFUs forskerpersonalregister, dokumentstudier, en analyse av vitenskapelige publikasjoner i et definert tidsrom fra forskere ansatt ved PHS, samt resultater fra undersøkelsen av tildeling av FoU-tid gjennomført av PHS.

Forskningssystemet ved Polithøgskolen

Polithøgskolen fikk status som høgskole i 1992, etter å ha vært en etatsskole i mer enn 70 år. Høgskolen har vært delvis innlemmet under Lov om universiteter og høgskoler og likestilt med andre statlige høyere utdanningsinstitusjoner siden 2004, men er ikke del av finansieringssystemet for UH-sektoren som forvaltes av Kunnskapsdepartementet. Det skyldes at PHS hører inn under Politidirektoratet og finansieres over Justis- og beredskapsdepartementets budsjett. Det at høgskolen er en relativt 'ung' akademisk institusjon, samtidig som utdanningen og etaten tradisjonelt har vært mannsdominert, gjør PHS interessant å studere i lys av et kjønnsperspektiv.

I vår studie har vi funnet relativt god kjønnbalanse blant førsteamanuensene, men dårlig kjønnbalanse på professornivå ved PHS. Kvinnene er dessuten i flertall i de midlertidige stillingene, som stipendiater og som forskere ansatt på prosjekt. Kvinner publiserer mindre enn menn ved PHS, men noen kvinner publiserer svært mye og trekker opp gjennomsnittet. Når vi sammenligner disse funnene med andre utvalgte høgskoler, utmerker imidlertid ikke PHS seg. Også ved de høgskolene PHS er sammenlignet med, ser vi lignende kjønnsmessige forskjeller, både når det gjelder kvinner og menns ulike plassering i lokale stillingshierarkier, men også når det gjelder publiseringsmønstre. Kjønnsubalansen i de faglige førstestillingene og veien til disse stillingene gjennom meritterende aktiviteter som vitenskapelig publisering finner vi med andre ord ved alle disse høgskolene.

Å være forsker ved Polithøgskolen

Flere forhold virker inn på forskningsaktiviteten til førsteamanuensene. Både kvinner og menn opplever at tid og det som omtales som 'sammenhengende tid' oppleves som selve nøkkelfaktoren for å få til å forske, uavhengig av førsteamanuensenes organisatoriske tilknytning. PHS er organisert i

studieavdelinger som tilbyr Bachelorutdanning, i en forskningsavdeling som har ansvar for Masterutdanning samt en etter- og videreutdanningsavdeling. Studieavdelingene er dessuten geografisk spredt. Samlet sett bidrar denne organiseringen til at mange forskere opplever faglig isolasjon og i noen tilfeller mangelfull tilrettelegging for å bedrive forskning, dette gjelder særlig førsteamanuenser tilknyttet til studieavdelingene, og særlig studieavdelingene lokalisert utenfor Oslo. Disse avdelingene er små og svært sårbare. Dersom førsteamanuensene tilknyttet disse studieavdelingene blir involvert i omfattende forskningsaktiviteter, vil det kunne gå ut over undervisningen de har ansvar for. Ledere vi har intervjuet peker på dette dilemmaet – det er krevende å sikre gode forskningsbetingelser for førsteamanuenser som er tilsatt ved studieavdelingene der undervisning vurderes som viktigst.

Når vi sammenlignet PHS med et utvalg av andre utdanningsinstitusjoner, finner vi få publikasjoner på nivå 2, som skal representere de mest prestisjefylte publiseringskanalene, og en relativt svak internasjonal profil. Trolig har dette å gjøre med at 'politivitenskap' er et relativt nytt fagfelt med en tverrfaglig innretning. Det kan også ha å gjøre med at de fleste førsteamanuensene er rekruttert fra eksterne fagmiljø med egne dedikerte vitenskapelige publiseringskanaler. En annen mulig forklaring kan være at de mest relevante publiseringskanalene er norske eller nordiske. At PHS heller ikke er tilknyttet Kunnskapsdepartementets publiseringsystem som genererer økonomiske ressurser til lærestedene, kan også være en mulig forklaring på svak vitenskapelig publisering.

Ikke overraskende fremhever førsteamanuensene betydningen av at ledelsen forstår og tilrettelegger for forskning. Flere fremhever at ledelsen har et forbedringspotensiale når det gjelder forskningsledelse. Enkelte av de mannlige lederne stiller spørsmål ved om kvinner med omsorgsansvar er villige til å satse for å oppnå professorkompetanse. Kvinnene selv er ikke i tvil om hva de vil, flere er blant de mest aktive forskerne ved PHS, med klare karriereplaner mot professorkompetanse. I spørreundersøkelsen fant vi at flere menn enn kvinner har blitt oppfordret av sin nærmeste leder til å søke om intern FoU-tid. Selv om tallgrunnet er spinkelt, kan det peke i retning av at noen av lederne har ulik tilnærming til kvinnelige og mannlige forskere. Dette kan være bevisste eller ubevisste holdninger, vårt datagrunnlag sier ikke mer om dette.

Gjennom intervjuer og spørreundersøkelse finner vi at flere menn enn kvinner oppgir å bruke kvelder, helger og ferier til meritterende aktiviteter som publisering. Samtidig svarer kvinner med omsorgsansvar for barn under 16 år at de bruker mye av normalarbeidsdagen på forskning. Dette funnet er i tråd med tidligere undersøkelser av tidsbruk blant kvinnelige og mannlige forskere (Egeland og Bergene, 2012). Å sitte i faglige råd og utvalg utgjør også en del av det meritterende arbeidet til en forsker. Ved PHS er det få slike utvalg, det lokale FoU-utvalget omfatter imidlertid kun én kvinne, professorkvalifiseringsgruppene ledes av en kvinne. De andre kvalifiseringsgruppene som finnes ved PHS, for stipendiater, ansatte i førstelektorløp og ansatte i dosentløp, ledes av en mann og to kvinner. Arbeid i faglige utvalg foregår imidlertid i arbeidstiden. Når vitenskapelige publikasjoner teller mest når det gjelder merittering, kan man spørre seg om kvinner prioriterer å bruke tiden på publisering og derfor er underrepresentert FoU-utvalget til PHS, eller om det finnes andre forklaringer. Generelt anbefaler vi en jevnere kjønnsfordeling i faglige råd og utvalg. En jevnere fordeling vil ha en demokratisk effekt og bidra til et bredere kunnskapsgrunnlag.

Balanse eller ubalanse?

Våre data understøtter ikke at det finnes noe glasstak ved PHS som hemmer kvinners akademiske karriereutvikling mer enn menns. Snarere synes det som om glasstaket finnes for begge kjønn og at det fremfor alt skyldes strukturelle særtrekk ved PHS. Vi har påvist en noe svakt utviklet forskningsledelse og mangelfull forståelse av nødvendige betingelser for akademisk karriereutvikling hos ledelsen. I tillegg har vi vist at enkelte sider ved forskningsorganiseringen er svakt utviklet når det gjelder å fremme akademisk karriereutvikling. Vi finner at forskerne ofte er alene om sitt faglige arbeide. Samtidig finner vi at flere menn enn kvinner er fornøyde med å være overlatt til seg selv. Hvorvidt en bedre utviklet forskningsorganisering (forskningsgrupper, tettere oppfølging fra ledelsen og lignende) ville medført at flere kvinner raskere ville ha kvalifisert seg for toppstilling er vanskelig å

si. Som nevnt ovenfor er det også andre faktorer som kan gjøre seg gjeldende, som manglende forskningsorganisering på tvers av organisatoriske enheter. Det kan uansett være et tankekors at vi gjennom intervjuene hører om slike ulike forståelser av forskerrollen fra kvinner og menn blant førsteamanuensene.

Mye tyder på at PHS ennå ikke har helt funnet sin rolle som akademisk institusjon. I likhet med andre profesjonsutdanninger kjennetegnes også PHS av klare spenninger mellom forskning og utdanning, og spenninger knyttet til hvordan selve profesjonsutdanningen skal forstås. Umodenhet som akademisk institusjon og usikkerhet knyttet til fremtiden som akademisk institusjon, uttrykkes av informantene som mulige forklaringer på at forskere med klare faglige ambisjoner velger nye karrierespor utenfor PHS. Egen profesjonell selvforståelse uttrykt som; 'jeg er forsker, ikke lærer' dukker ofte opp i intervjuene, uavhengig av lokasjon. Her ser vi heller ingen klare kjønnsforskjeller. Snarere er det personer med klare karrieremål som ønsker seg videre til mer solide fagmiljø, og av disse finner vi både kvinner og menn.

Forskerne – både kvinner og menn – mener det er på tide at man begynner å jobbe mer systematisk med større bevissthet om - og med bedre organisatoriske rammer rundt - det akademiske livet ved PHS. Vi har vist mange eksempler på mulige justeringer i en slik retning. I et slikt arbeid er det kanskje særlig viktig at man har med seg den forskningsbaserte kunnskapen knyttet til kjønnsbalanse, slik at ikke kvinner og menn ender opp med ulike vilkår når man skal videreutvikle rammene for det akademiske karriereløpet ved PHS. Paradoksalt nok kan man trolig forklare noe av kjønnsbalansen hos førsteamanuensene ved PHS med fravær av strukturer og rammer rundt forskningsaktiviteten - slik at både kvinner og menn i stor grad har hatt like muligheter for å lykkes akademisk ved PHS. Tidligere studier har for eksempel avdekket hvordan tradisjonell forskningsorganisering kan fungere i kvinnelige akademikers disfavør (Healy og Seierstad, 2012; Brandser og Sümer, 2016). Når Politihøgskolen fremstår som noe umoden som akademisk institusjon kan det i seg selv være et godt utgangspunkt for det videre arbeidet med å få på plass gode systemer for FoU. Slik vil PHS også kunne legge til rette for å styrke forskernes karriereløp uavhengig av kjønn, og bidra til å gjøre PHS til et ledende og dermed attraktivt fagmiljø innenfor politivitenskap.

1 Introduksjon

1.1 Innledning

Denne rapporten studerer betingelser for kvalifisering til professorat og forskningsledelse ved Politihøgskolen i et kjønnsperspektiv. Politihøgskolen (PHS) er en profesjonshøgskole med det sentrale utdanningsansvaret for politi- og lensmannsetaten i Norge samt ansvaret for å ivareta det nasjonale behovet for politiforskning. Høgskolen hører inn under Politidirektoratet og finansieres av Justis- og beredskapsdepartementet, men har siden 2004 vært delvis innlemmet under Lov om universiteter og høyskoler og hatt samme status som andre norske høyskoler. I Strategisk plan for PHS for perioden 2012-2016 finner vi et uttalt mål om å være et ledende miljø innenfor politiforskning, og strategier for å oppnå det omfatter å øke publiseringen i fagfelleverderte tidsskrifter samt andelen fagansatte som bidrar i forsknings- og utviklingsarbeidet.¹

I 2015 fikk PHS støtte fra Norges forskningsråds program «Kjønnsbalanse i toppstillinger og forskningsledelse (BALANSE)», til prosjektet *Bygge kompetanse for å beholde kompetanse. Fix the system and achieve unique institutional goals*. Gjennom prosjektet, som strekker seg over tre år, ønsker PHS å øke antallet professorer generelt og kvinnelige professorer spesielt. I tillegg til ulike tiltak for varig kjønnsbalanse i toppstillinger og forskningsledelse ved høgskolen, omfatter prosjektet studien som presenteres i denne rapporten, og som har blitt gjennomført av NIFU i perioden januar-august 2016.

1.2 Mandat

Mandatet er å gjennomføre en forskningsbasert studie av hva som hemmer og fremmer mulighetene for kvalifisering til faglige toppstillinger og forskningsledelse ved PHS. Studien skal kartlegge og analysere forskningsbetingelser for førsteamanuensene ved høgskolen og se spesielt på hvordan kjønn virker inn på muligheten for å forske og kvalifisere seg til professorat og forskningsledelse. Intervjuer med førsteamanuensene, FoU-utvalget ved PHS og aktuelle ledere skal være hovedkilde, og suppleres med data fra en kartlegging av tildeling av FoU-tid gjennomført internt ved PHS. Mandatet danner utgangspunktet for utvikling av forskningsdesign, der vi valgte å legge til flere datakilder. Forskningsdesign og datakilder er nærmere beskrevet i kapittel 3.

¹ Strategisk plan 2012-2016, Politihøgskolens hjemmeside:
http://www.phs.no/Documents/1_Om%20PHS/Strategisk%20plan_2012_2016.pdf?epslanguage=no

1.3 Organisering av rapporten

De neste delene av rapporten omfatter et kort sideblikk til tidligere studier om kjønnsbalanse i akademia med særlig vekt på nyere forskning fra Norge og Skandinavia, se kapittel 2. I kapittel 3 presenterer vi forskningsdesinget, datakilder og metoder for datainnsamling. Kapittel 4 gir et bilde av forskningssystemet ved Polithøgskolen og inkluderer en analyse av forskerpersonalet og vitenskapelig publisering ved PHS i en avgrenset periode. I kapittel 5 går vi gjennom forskningsområder og formidling ved Polithøgskolen og ser spesielt på førsteamanuensenes vurderinger av tid til forskning, FoU-midler, ledelse og kvalifisering til faglige toppstillinger. I kapittel 6 trekker vi sammen funn fra kapittel 4 og 5 og ser disse i lys av kjønn og det at Polithøgskolen er en profesjonsutdanningsinstitusjon. Vi bruker forkortelsen PHS vekselvis med Polithøgskolen gjennom hele rapporten.

2 Hvordan oppnå professorkompetanse?

2.1 Et sideblikk til forskningen

Sammenlignet med menn er det fortsatt få kvinner i professorstillinger i akademia, både i Norge og internasjonalt. Selv om det i Norge har vært en jevn økning i antall kvinnelige professorer de senere årene, er andelen fortsatt lav og økningen går dessuten tregt. Sammenlignet med menn har kvinnene dessuten en tregere karriereutvikling. Samtidig vet vi at mange kvinner ønsker å bli professorer (Ulvestad, 2016; Brandser og Sümer, 2016). Slik er det også ved Politihøgskolen. I dette kapitlet gir vi et kort innblikk i hva nyere studier sier om kjønnsubalanse i akademiske toppstillinger. Studiene avdekker at årsakene til slik kjønnsubalanse langt fra er entydige, snarere må det ses på som et samspill av ulike faktorer. Slike faktorer kan dels være knyttet til privatsfæren hos forskerne, dels knyttet til strukturelle forhold i samfunnet, i akademia og dels til lokale fag- og profesjonskulturer.

Ofte brukes metaforen «glasstaket» for å illustrere disse forholdene. «Glasstaket» er en metafor for de usynlige barrierene som hindrer kvinner i å realisere en karriereutvikling på lik linje med menn, og da særlig med henblikk på å oppnå toppstilling (Vabø, Tømte og Gunnes, 2016). Glasstaket kan for eksempel innebære at menn og kvinner blir vurdert ut fra ulike kriterier, eller at kvinner blir forbigått av menn. Forfremmelse, rekruttering og avlønning sammen med mer subtile handlingsmønstre knyttet til arbeidskulturer, muligheter for internasjonal mobilitet og nettverksbygging og muligheter for å kombinere familieliv og karriere kunne være forhold som bidrar til at «glasstaket» opprettholdes (Egeland, Tømte og Gunnes, 2013). For å være i stand til å bryte gjennom «glasstaket» må kvinner delta i aktiviteter som trengs for å nå opp i forskningens karrieresystem. Glasstaket finnes fortsatt innenfor akademia i Skandinavia, mener Healy og Seierstad (2012). I en komparativ studie av de nordiske landene avdekket forskerne flere diskrimineringsmønstre, deriblant uformelle system fortsatt tilpasset menn, tradisjonell tilnærming til at kvinner har hovedansvar for familien og mindre tid til karriere og ikke minst at menn prioriteres ved ansettelse (ibid).

For å bli fast ansatt og til slutt professor i universitets- og høgskolesektoren er det med andre ord ikke nok å være faglig dyktig, selve glasstaket kan begrense et videre karriereløp. Uansett, for å komme oppover i det akademiske systemet er det viktig å posisjonere seg. Posisjonering innebærer at man som forsker bedriver meritterende aktiviteter og har arbeidsoppgaver i og utenfor normalarbeidsdagen for å bedre karrieremulighetene sine og/eller for å plassere seg i eller i nærheten av forskningsfronten innenfor sitt fagfelt (Egeland og Tømte, 2016). Arbeidsforskningsinstituttets (AFI) undersøkelse av tidsbruk blant vitenskapelig ansatte i universitets- og høgskolesektoren fra 2012 viste sammenheng mellom omfang av arbeidstid og publisering – jo mer arbeid – jo mer publisering (Egeland og Bergene 2012). Undersøkelsen viste dessuten at kvinnelige førsteamanuenser i større grad enn sine mannlige kolleger bedrev forskning og publisering innenfor normalarbeidsdagen, og at de i mindre grad var villige til å bruke kveldstiden til slikt arbeid. Kvinner med barn hadde dessuten de korteste

arbeidsukene i sektoren, dette i motsetning til menn uten barn, som hadde de lengste arbeidsukene (ibid).

Det blir i dette perspektivet også et tankekors at kvinnelige akademikere bruker mer tid på undervisning og administrasjon enn menn (Hovdhaugen, Kyvik og Olsen, 2004; Schwach og Waagene, 2010; Waagene og Gunnes, 2007) når aktiviteter knyttet til undervisning, veiledning og administrasjon ikke regnes som meritterende på samme vis som forskning og publisering i en vitenskapelig karriere. Dessuten, sammenlignet med mannlige forskere, opplever færre kvinnelige forskere synergi mellom forskning og undervisning (Vabø og Ramberg, 2009). Disse funnene bekreftes for øvrig i studier fra andre land (Sax mfl., 2002; Nakhaie, Dever og Morrison, 2009).

Posisjon og tid brukt på forskning har betydning for forskningsproduktivitet (Bentley, 2009; Padilla mfl., 2011). Publisering i anerkjente internasjonale vitenskapelige tidsskrift vurderes som viktig meritterende aktivitet og er tellende i bedømmelse av vitenskapelig kvalitet og for tildeling av ressurser. Kvinner publiserer mindre enn menn og har også mindre grad av samforfatterskap med kolleger i andre land (Rørstad og Aksnes, 2015).

En nyere studie fra Danmark avdekker imidlertid at slike måleinstrument i seg selv kan være kjønnnet, blant annet ved at mannlige forskere i gjennomsnitt får flere publikasjonspoeng for sine artikler enn kvinner (Nielsen, 2015). Nielsen forklarer at dette kan ha å gjøre med at kvinner er underrepresentert i komiteene som skal vurdere hvilke publiseringskanaler som skal inkluderes. Slik kan både forskningsområde og type tidsskrift for publisering få ulik betydning som meritterende aktivitet for kvinner og menn (ibid). Forskere med god forskningsfinansiering har også et bredere internasjonalt nettverk, og dette er oftest menn (Bozeman og Corley, 2004; Bornmann, Mutz og Daniel, 2007; Ledin, Bornmann, Gannon and Wallon, 2007; Nielsen, 2015).

I lys av denne innsikten i hva som teller som karrierefremmende aktiviteter, ser vi at kvinner oftere kommer skjevt ut. Kvinner har en tregere karriereutvikling både gjennom doktorgradsløpet og etterpå. Selv om flere kvinner enn menn nå fullfører et doktorgradsløp, bruker de fortsatt noe lengre tid enn menn. Forklaringene er sammensatte og henger dels sammen med forhold utenfor selve akademien, som omsorgsoppgaver i tilknytning til barn og generelt sett skjev arbeidsfordeling i hjemmet (Halrynjo, 2010; Løvbak og Holter, 2012). Ser man dette sammen med usikkerheten knyttet til fast ansettelse i akademien, og dermed utsikten til sikker inntekt, kan dette også forklare at flere kvinner enn menn velger andre karrierespor i forbindelse med postdoktorperioden. Hvilke faktorer som bidrar til at flere kvinner enn menn sluses inn i såkalte dårlige spiraler med tanke på meritterende aktiviteter, vet vi ikke så mye om, men som vist ser vi at flere menn enn kvinner havner i de gode spiralene. Med andre ord er det flere menn som publiserer mer akademisk og deltar i internasjonale nettverk og andre meritterende aktiviteter enn kvinner. Kvinnene ender i større grad opp i stillinger belagt med mye undervisning, administrasjon og veiledning.

Ulvestad (2016) påpeker at årsakene til denne kjønnsbalansen i akademien på mange måter også handler om forskningsledelse. Gjennom å systematisk nedtegne forklaringer og synspunkter knyttet til karriereutvikling og kjønn, identifiserte Ulvestad ti myter som dannet utgangspunkt for videre diskusjon for kvinnelige forskere lokalt ved eget lærested. Særlig to av de ti mytene synes å vinne gjenklang hos informantene i studien hennes; den ene handlet om at kvinner raskere og mer systematisk bukker under for forventninger om å påta seg ikke-meritterende arbeidsoppgaver, den andre handlet om hvordan ledelsen tolker og iverksetter egen rolle som leder av FoU gjennom å etablere arenaer, kommunikasjon, formelle og uformelle regler som samlet skaper kultur og struktur for karriereutvikling. Ulvestad oppsummerer dette som at det er ledernes oppgave og ansvar å fordele arbeidsoppgavene jevnt mellom kvinner og menn, både meritterende og ikke-meritterende, for slik å støtte opp under kvinners karriereutvikling (ibid). Gjennom en studie av kjønnsbalanse og forskning ved tre institusjoner i Bergen utviklet Brandser og Sümer en typologi av ledere; 1) støttespilleren, som er omsorgsorientert og opptatt av å lede og hjelpe sine frem mot karrieremessig progresjon 2) byråkraten, som fremfor alt er opptatt av å administrere og mindre interessert i medarbeideres karriereplaner og 3) strategen, som fremfor alt arbeider taktisk, ofte innrettet mot egne interesser. (Brandser og Sümer, 2016, s 96-97). I

lys av Ulvestads analyser av hva som trengs av god forskningsledelse som skissert ovenfor, er det nærliggende å tenke seg at særlig ledertypen omtalt som 'støttespilleren' hos Brandser og Sümer vil ha gode muligheter til å lykkes. Det gjenstår å se hvordan forskningsledelse praktiseres ved Polithøgskolen.

3 Forskningsdesign, metodevalg og datagrunnlag

3.1 Innledning

Studien omfatter ulike metoder og datakilder, og i det følgende gjør vi rede for selve forskningsdesignet og de ulike metodiske tilnærmingene og datakildene.

3.2 Forskningsdesign

Som forskningslitteraturen viser (se 2.2), har flere forhold innvirkning på karriereutvikling i academia, og kvinner og menn kan ha ulik opplevelse av hvilke forhold som fremmer og hemmer egen karriere. Det kan være strukturelle trekk ved det nasjonale forskningssystemet så vel som kjennetegn ved de enkelte UH-institusjonene. På institusjonsnivå spiller både formelle bestemmelser og ikke-formaliserte praksiser, tradisjoner og kulturer inn.

Mot denne bakgrunnen har vi organisert studien som to delstudier med til dels ulike metodiske tilnærminger. Del 1 gir en kortfattet oversikt over forskningssystemet ved PHS og plasserer det i en bredere nasjonal kontekst. Slik får vi et bilde av de formelle rammebetingelsene for forskning og karriereutvikling ved PHS. Dette danner bakteppe for del 2, som undersøker hvordan disse rammebetingelsene og faktiske institusjonelle praksiser og prosesser påvirker mulighetene henholdsvis mannlige og kvinnelige førsteamanuenser har for å drive forskning og kvalifisere seg til toppstilling og forskningsledelse. I tillegg omfatter del 2 identifikasjon og analyse av oppfatninger og kulturer knyttet til forskningspraksis ved PHS og om denne kan sies å være kjønnet, for eksempel ved å fungere ekskluderende for kvinner.

De to delstudiene gir samlet et grunnlag for å identifisere eksterne og interne rammebetingelser, praksiser og kulturer som hemmer og fremmer muligheter for kvalifisering til toppstillinger og forskningsledelse ved PHS og hvilke forhold som eventuelt bidrar til forskjeller i kvalifiseringsmulighetene for menn og kvinner. Vi har illustrert denne tilnærmingen i figur 3.1:

Forskningsbetingelser og kvalifiseringsmuligheter for førsteamanuenser ved PHS

Delstudie 1:	Delstudie 2:
Forskningssystemet ved PHS	Forskningsbetingelser for førsteamanuenser ved PHS
<i>Mål: kartlegge rammebetingelser</i>	<i>Mål: kartlegge ikke-formaliserte praksiser</i>
Metodiske tilnærminger	Metodiske tilnærminger
<ul style="list-style-type: none">• Statistisk og bibliometrisk analyse• Dokumentstudier• Fokusgruppeintervju	<ul style="list-style-type: none">• Fokusgruppeintervju• Individuelle intervju• Spørreundersøkelse• Dokumentstudier

Figur 3.1: Forskningsdesign

3.3 Metode og datagrunnlag

Vi har benyttet oss av flere ulike metodiske tilnærminger og datakilder. I tillegg til intervjuer med førsteamanuensene, FoU-utvalget og ledere ved PHS har vi gjennomført en spørreundersøkelse blant førsteamanuensene, dokumentstudier og kvantitative analyser basert på offisiell forskningsstatistikk og publiseringsdata.

Her gir vi en kort oversikt over de metodiske tilnærmingene som er brukt i de to delstudiene (jf. figur 3.1), før vi presenterer de mest sentrale metodene og datakildene i nærmere detalj.

Delstudie 1, som kartlegger forskningssystemet ved Politihøgskolen, baserer seg på analyse av relevante dokumenter, som strategiplaner, forskningsmeldinger for PHS o.l. samt informasjon hentet inn gjennom intervjuer med representanter for ledelsen og FoU-utvalget. For å få et godt bilde av forskningssystemet ved PHS *sammenlignet med andre institusjoner* har vi også hentet ut relevant informasjon fra ulike databaser. Lærestedene PHS sammenlignes med er primært profesjonshøgskoler eller vitenskapelige høgskoler, i tillegg har vi inkludert lærerutdanningene² i noe av materialet, etter ønske fra Politihøgskolen.

Vi har belyst stillingsstrukturer og kjønnsfordeling ved hjelp av NIFUs Forskerpersonalregister. Forskerpersonalregisteret er et individregister som inneholder opplysninger om alder, kjønn, utdanning på mastergradsnivå og eventuell doktorgrad, stilling og stillingsandel samt arbeidssted (lærested, fakultet/avdeling, institutt samt arbeidsstedets fagtilknytning). Vi har også benyttet tall fra Database for statistikk om høgre utdanning (DBH) for å si noe om stillingsstrukturer og førstestillingskompetanse. Forskjellen mellom DBH og Forskerpersonalregisteret er at førstnevnte registrerer antall årsverk, sistnevnte antall hoder. Forskerpersonalregisteret inneholder dessuten flere opplysninger om utdanning enn DBH, herunder grad, fagfelt for graden, år for avlagt hovedfag/mastergrad og sted for avlagt grad. Vi har videre gjort en analyse av publiseringsmønstre på bakgrunn av bibliometriske data i CRISTin/Norsk vitenskapsindeks (NVI) i perioden 2011-2014, som blant annet undersøker omfanget av

² Omfatter høgskoler med lærerutdanning for barnehage og grunnskole.

den vitenskapelige produksjonen ved PHS og kvaliteten (basert på tidsskriftnivå) og kvinneandelen sammenlignet med andre tilsvarende institusjoner.

Delstudie 2, av forskningsbetingelser og kvalifiseringsmuligheter, bygger i hovedsak på spørreundersøkelsen som omfattet alle førsteamanuensene ved PHS, og intervjuer med førsteamanuenser, FoU-utvalget og representanter for ledelsen. Vi har også brukt relevant skriftlig informasjon. Som det redegjøres nærmere for i avsnitt 3.3.4 under, har intervjuene dels vært individuelle intervjuer og dels fokusgruppeintervjuer. Tabell 3.1 oppsummerer hvordan de ulike metodiske tilnærmingene inngår i forskningsdesignet vårt.

Tabell 3.1: Metodisk tilnærming

	Individuelle intervju	Fokusgruppe-intervju	Spørreundersøkelse	Statistisk og bibliometrisk analyse	Dokumentstudier
Forskningssystemet ved Politihøgskolen		X		X	X
Forskningsbetingelser og kvalifiseringsmuligheter for førsteamanuenser	X	X	X		X

3.3.1 *Forskerpersonalregisteret*

Forskerpersonalregisteret er en individbasert database som inneholder opplysninger om forskere/faglig personale som deltok i FoU ved universiteter og høyskoler, forskningsinstitutter og institusjoner med FoU i instituttsektoren, samt leger og forskere/faglig personale ved helseforetakene. Registeret inneholder opplysninger om kjønn, alder, stilling, arbeidssted (institusjon/lærested/fakultet/klinikk/ avdeling/institutt), høyeste akademiske grad og doktorgrad. Stillingskoder benyttes til å identifisere forskere. Hvert individ registreres én gang i Forskerpersonalregisteret. Ved delte stillinger registreres vedkommende i stillingen med høyest stillingsprosent (i motsetning til ved beregning av FoU-årsverk, hvor samme person registreres for begge stillingsandeler). Opplysninger om forskerpersonalet samles inn per 1. oktober og innhentes direkte fra de forskningsutførende enhetenes sentrale administrasjoner. Forskerpersonalregisteret inngår i den nasjonale FoU-statistikken. Politihøgskolen har levert personaldata til Forskerpersonalregisteret siden 1997. Fra 2005 til 2014 har imidlertid kun Forskningsavdelingen vært med i registeret.

3.3.2 *Analyse av forskningspublikasjoner*

Publiseringsdata er mye benyttet som resultatindikatorer på forskning. Grunnlaget for bruk av slike såkalte «bibliometriske indikatorer» er at ny kunnskap – som er det prinsipielle mål med all grunnforskning og anvendt forskning – blir formidlet til det vitenskapelige samfunn gjennom publikasjoner. Publisering kan dermed brukes som et indirekte mål på kunnskapsproduksjon.

Bare den vitenskapelige publiseringen er omfattet av analysene. Som vitenskapelig publisering regnes publikasjoner i godkjente publiseringskanaler som gir uttelling i den resultatbaserte omfordelingen (RBO) i finansieringssystemet for norske forskningsinstitusjoner.³ Annen type publisering, som rapporter, inngår ikke. Videre omfattes ikke populærvitenskap og formidling, det vil si informasjon om forskning som er rettet mot allmennheten, av analysene. Analysene kan således si noe om Politihøgskolens vitenskapelige kunnskapsmessige bidrag, men ikke noe om øvrige aspekter og resultater av forskningen ved høyskolen.

Det bør legges til at i motsetning til de fleste andre institusjoner i UH-sektoren inngår ikke PHS i det resultatbaserte finansieringssystemet til Kunnskapsdepartementet. Det skyldes at høyskolen

³ <http://dbh.nsd.uib.no/kanaler/>

finansieres over Justis- og beredskapsdepartementets budsjett. Likevel kan poengberegningssystemet anvendes også for PHS: det er velegnet for å måle volumet av publiseringen og gir i tillegg mulighet for å sammenligne PHS med andre UH-institusjoner.

I mange av analysene har vi brukt data over antall publikasjonspoeng i beregningen og ikke antall publikasjoner. Publikasjonspoeng er et vektet uttrykk for publiseringsform og -nivå og er indikatoren som benyttes i finansieringsmodellen. I modellen er det to nivå, hvor nivå 2 gir ekstra uttelling og skal representere de mest prestisjefylte publiseringskanalene (se tabell 3.1). Et kriterium for at en publikasjon skal gi uttelling for en underenhet, som et institutt, er at det aktuelle instituttet er oppført som forfatteradresse på publikasjonene. Enhetene blir kreditert etter andelen av publikasjonens forfattere som tilhører enheten. Prinsippene og metodegrunnlaget bak systemet redegjøres ikke videre for her, og det henvises i stedet til foreliggende dokumentasjon (Vekt på forskning).⁴

Tabell 3.2: Oversikt over vekting av publikasjonsformer*

Publikasjonsform	Beskrivelse	Poeng nivå 1	Poeng nivå 2
Artikkel i periodika/serier	<i>Tidsskriftartikler.</i> Artikler og review-artikler i tidsskrift/serier som er klassifisert som vitenskapelige	1	3
Artikkel i antologi	Artikler i antologier (bokkapitler) med utgiver som er klassifisert som vitenskapelig	0,7	1
Monografi	<i>Monografier/bøker</i> med utgiver som er klassifisert som vitenskapelig	5	8

Etter ønske fra oppdragsgiver er Diakonhjemmet høgskole, Norges handelshøyskole, Norges idrettshøgskole og institutter med lærerutdanninger (gjennomsnittstall) brukt som sammenligningsgrunnlag i analysen. Det bør imidlertid presiseres at disse institusjonene er heterogene med henhold til fagprofil og forskningsbetingelser, noe som begrenser relevansen for sammenligninger med PHS. Blant institusjonene inngår både universiteter, vitenskapelige høgskoler og høgskoler. Disse har ulik basisfinansiering og fordeling av tid til forskning og undervisning, i tillegg til at de dekker til dels helt andre fagområder enn PHS, noe som igjen medfører ulike publiseringsmønstre.

3.3.3 Spørreundersøkelse

En kortfattet nettbasert spørreundersøkelse ble sendt ut til alle førsteamanuensene ved PHS i februar 2016. Til sammen fikk 23 førsteamanuenser tilsendt spørreundersøkelsen, hvorav 20 besvarte den – ni kvinner og 11 menn. Tema i spørreundersøkelsen omfattet blant annet tidsbruk på forskning, erfaring med å søke FoU-midler, forskningsnettverk og forskningsledelse ved PHS.

Spørreskjemadataene har blitt analysert dels på et generelt grunnlag og dels for å undersøke om det eksisterer kjønnsforskjeller. Vi har sammenlignet svarene basert på variablene kjønn, arbeidssted (Oslo/Kongsvinger/Stavern/Bodø), avdeling (forskning/etter- og videreutdanning/bachelor), og omsorgsansvar for barn (barn under 16 år/voksne barn/ingen barn).

Gjennomsnittlig antall år som ansatt er sju år, det lengste arbeidsforholdet er 16 år, og de nyeste har vært ansatt ved PHS siden 2014. Gjennomsnittsalderen til de som har oppgitt den, er 45 år (17 av 20 som har oppgitt alder). Laveste alder er 36 år, og den eldste er 60. Tre av førsteamanuensene har bistillinger ved andre arbeidsplasser.

⁴ http://www.uhr.no/documents/Vekt_p_forskning_sluttrapport.pdf

3.3.4 Intervjuer

Hensikten med intervjuene var å belyse hvordan ansatte opplever hva som hemmer og fremmer mulighetene for forskningsvirksomhet og kvalifisering til faglige toppstillinger og forskningsledelse ved PHS. Ved å gå inn i det empiriske materialet som omfatter intervjuene, er målet å identifisere forståelser av kjønn og kjønnsbalanse blant forskere og ledelse ved PHS. En slik tilnærming har vært benyttet i flere studier om kjønn i academia de senere årene (se for eksempel Egeland, Tømte og Gunnes, 2013; Brandser og Sümer, 2016), og ved å se spesielt på hvordan kjønnsubalanse kommer til uttrykk som særtrekk innenfor distinkte miljø og organisasjoner, kan man på sikt få en bedre forståelse av hvordan akademiske praksiser også kan være kjønnete. Slike praksiser må i lys av dette forstås ut over, eller som lokale fortolkninger av, etablerte forklaringsmodeller knyttet til kjønnsubalanse. Gjennom intervjuer kan forskeren få innsikt i ulike personers opplevelse av begivenheter og handlinger, og informantene kan dele sine forståelsesrammer. Samtalen er sentral i det kvalitative intervjuet. Anonymitet og en fortrolig ramme for samtalen har vært viktig i foreliggende studie. Vi gjennomførte til sammen 38 intervjuer, med førsteamanuenser og representanter for FoU-utvalget og ledelsen ved PHS samt med en HR-ansvarlig og en professor. Intervjuene var dels individuelle (23) og dels med fokusgrupper (5). 20 intervjuer var individuelle intervjuer med førsteamanuenser. Tre planlagte intervjuer med denne informantgruppen ble ikke gjennomført, blant annet på grunn av sykemeldinger.

Intervjuene med representanter for FoU-utvalget og ledelsen ble gjennomført som fokusgruppeintervju. Representantene for ledelsen omfattet avdelingsledere og studieledere ved alle de fem fag avdelingene ved PHS.

Samtidig var det slik at enkelte informanter tilhørte flere informantgrupper, for eksempel hadde noen av førsteamanuensene lederverv eller satt som medlemmer i FoU-utvalget. I praksis innebar dette at noen enkeltpersoner ble intervjuet flere ganger i egenskap av å ha forskjellige roller.

Vi utviklet intervjuguider tilpasset de ulike informantgruppene. Intervjuene med førsteamanuensene omfattet tema knyttet til konkrete forhold som andel av arbeidstid brukt på forskning, FoU-tid i stillingen og søking om interne FoU-midler, forskningsbetingelser, egne faginteresser og fagkulturer og hvordan ulike aspekter ved forskningen blir ivaretatt av ledelsen. Intervjuene med ledelsen omfattet spørsmål vedrørende synspunkter på FoU-ledelse, forskningsfinansielle rammer, karrieresystemet og arbeids- og fagkultur ved PHS. Intervjuet med FoU-utvalget tok for seg mandatet og arbeidspraksisen i utvalget samt synspunkter på forskningsvirksomheten ved høgskolen. Intervjuet med personen med ansvar for HR omfattet spørsmål knyttet til rekruttering og oppfølging av vitenskapelig ansatte og ledelse. I tabell 3.3 har vi oppsummert typer og antall intervjuer som har blitt gjennomført ved hvert studiested.

Tabell 3.3: Typer og antall intervju per studiested

	Oslo	Stavern	Kongsvinger	Bodø
Fokusgruppeintervju med ledere	2	1	-	1
Fokusgruppeintervju med FoU-utvalget	1	-	-	-
Individuelt intervju med førsteamanuensis	13	3	2	2
Individuelt intervju med ledere	-	-	1	-
Individuelt intervju med HR-ansatt	1			
Individuelt intervju med professor	1			
Totalt antall intervjuer	18	4	3	3

3.4 Oppsummering

Kapitlet har redegjort for forskningsdesign, metoder og datagrunnlag. Som det fremgår, har vi gjennomgående inkludert både kvinner og menn i datagrunnlaget. Målet er å få frem mulige forskjeller mellom kjønnene, både i det kvantitative og det kvalitative materialet. Vi har et stort omfang av intervjuer jamfør mandatet for studien, og vi etterstrebet å intervju alle i førsteamanuensisstillingene, både kvinner og menn, for å belyse deres synspunkter og refleksjoner knyttet til det å være forsker ved PHS. Samlet sett mener vi vår datatilgang danner et solid grunnlag for å kunne gi et forskningsmessig forsvarlig bilde av kvinners og menns karrieremuligheter ved PHS. De følgende kapitlene presenterer våre funn og analyser.

4 Forskningssystemet ved Politihøgskolen

4.1 Organisering, finansiering og ledelse

Etter å ha vært en etatsskole i mer enn 70 år, fikk PHS status som høgskole i 1992. Høgskolen har vært delvis innlemmet under Lov om universiteter og høgskoler og likestilt med andre statlige høyere utdanningsinstitusjoner siden 2004, men er ikke del av finansieringssystemet for UH-sektoren som forvaltes av Kunnskapsdepartementet. Det skyldes at PHS hører inn under Politidirektoratet og finansieres over Justis- og beredskapsdepartementets budsjett.

Den faglige virksomheten er organisert i fem avdelinger fordelt på fire studiesteder. Det er tre bacheloravdelinger – i Oslo/Kongsvinger, Bodø og Stavern – som har ansvar for den yrkesrettede bachelorutdanningen⁵, en etter- og videreutdanningsavdeling i Oslo og en forskningsavdeling som også ligger i Oslo og som har ansvar for masterutdanningen⁶. Høgskolen tilbyr ikke utdanning på ph.d.-nivå.

I 2015 ble det utført rundt 420 årsverk ved PHS, hvorav ansatte i undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger stod for omkring halvparten (jf. delkapittel 4.3).⁷ Samme år var det til sammen 2131 studenter på bachelornivå, 65 på masternivå, og 2324 som tok etter- og videreutdanning.⁸ Av de tre bacheloravdelingene har Oslo/Kongsvinger flest studieplasser (672/144), etterfulgt av Stavern (336) og Bodø (288). Bachelorstudentene følger undervisning ved høgskolen det første og tredje året og er i praksis det andre året.⁹

Politihøgskolen har i likhet med politietaten tradisjonelt vært mannsdominert. Det har imidlertid vært en gradvis økning i kvinneandelen, og i 2015 var 44 prosent av studentene som ble tatt opp på bachelorutdanningen, kvinner.¹⁰ Kvinneandelen blant de faglig ansatte var på omtrent samme nivå, og som det fremgår av delkapittel 4.3, sto kvinnene for 41 prosent av det samlede antallet årsverk utført av ansatte i undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger i 2015.

Det øverste ledelsesansvaret ved PHS ligger hos høgskolestyret, som har 11 medlemmer, hvorav fire er eksterne medlemmer utnevnt av Justis- og beredskapsdepartementet. Den daglige ledelsen

⁵ Bachelor i politiutdanning

⁶ PHS har tre masterstudier: en master i politivitenskap, en erfaringsbasert master i etterforskning og en erfaringsbasert master i digital forensics og cybercrime investigation som tilbys i samarbeid med Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU). I tillegg er en erfaringsbasert nordisk master i politiledelse under utarbeidelse, <http://www.phs.no/om-phs/sjefsbloggen/nye-tider-krever-ny-gnist/>

⁷ Database for statistikk om høgre utdanning (DBH)

⁸ Nøkkeltall 2015, PHS, URL: <http://www.phs.no/om-phs/fakta-og-tal/nokkeltall-2015/>

⁹ Nettsidene til PHS

¹⁰ Kvalitetsutvikling. Årsrapport 2014-2015, PHS

ivaretas av rektor og assisterende rektor på sentralt nivå og avdelingsledere og seksjons-/studieledere på avdelingsnivå.

Forskningsvirksomheten

Forskningen ved PHS skal bidra til å gjøre politiet mer kunnskapsbasert, og til å utvikle politivitenskap som en praksisnær disiplin. Politivitenskap er et tverrfaglig forskningsfelt med hovedtyngde innenfor samfunnsvitenskapelige og juridiske fag, og PHS forsker på fire hovedområder knyttet til politiets virksomhet: politiet sin organisasjon, politiet sine strategier, praksis og metoder, politiet sine utfordringer og politiet som samfunnsinstitusjon.¹¹

Det skal drives forskning og utvikling (FoU) ved alle fagavdelingene ved PHS. De formelle rammebetingelsene for FoU er imidlertid forskjellige ved forskningsavdelingen og utdanningsavdelingene (de tre bacheloravdelingene og etter- og videreutdanningsavdelingen, EVU).

Forskningsavdelingen ble opprettet tidlig på 1990-tallet og har hatt hovedansvaret for FoU-arbeidet ved høgskolen. Forskning er primæraktiviteten, og avdelingen har ansatte i forsker-, førsteamanuensis- og professorstillinger, i tillegg til flere doktorgradsstipendiater. Alle professorene ved PHS er formelt tilknyttet denne avdelingen. De fast vitenskapelig ansatte hadde opprinnelig rett på 75 prosent forskningstid i stillingen, men etter at avdelingen fikk ansvar for masterutdanningen, ble andelen redusert til 50 prosent for alle nyansatte.¹² Det er ikke kjent om disse midlene er ført inn andre steder i organisasjonens totale FoU arbeid.¹³

PHS har de senere årene satset på å bygge opp forskningsaktivitet i utdanningsavdelingene, og det er utviklet egne retningslinjer for FoU ved disse avdelingene. Retningslinjene gjelder for fast ansatte i undervisningsstillinger, som i tillegg til førsteamanuenser omfatter førstelektorer, høgskolelærere, høgskolelektorer og politibetjenter som deltar i undervisning. Politibetjenter utgjør den største gruppen, etterfulgt av høgskolelektorer (jf. delkapittel 4.3). Alle i undervisningsstillinger har rett på FoU-tid hvert tredje år og plikt til å gjennomføre FoU-arbeid hvert femte år. Ansatte i førstestillinger har rett på 25 prosent FoU i stillingen forutsatt at de har prosjekter og kan dokumentere tidsbruken.¹⁴

Ifølge retningslinjene skal ressursrammen for FoU ved utdanningsavdelingene utgjøre 20 prosent per faste undervisningsstilling. Dette betraktes som en felles ressurs, som fordeles dels av et sentralt FoU-utvalg og dels av avdelings- og studieledere. Alle i fast undervisningsstilling kan søke om ressurser fra den felles potten. For ansatte i førstestillinger betyr det at de kan søke om FoU-tid ut over andelen på 25 prosent som de har i stillingen. Bestemmelsen om at førstestilling i utdanningsavdelingene gir rett på 25 prosent FoU ble innført i 2012 og ble iverksatt fra søkerunden i januar 2013. Tidligere ble all FoU-tid fordelt etter søknad.¹⁵ Ordningen med å søke om FoU-ressurs beskrives nærmere i avsnitt 4.2. Ansatte i førstestilling må fremlegge planer for FoU arbeidet i de tildelte faste prosentene for å kunne utløse disse.

Politi- og høgskolens rapportering til den nasjonale FoU-statistikken omfatter bare forskningsavdelingen, og vi kan derfor ikke tallfeste de samlede FoU-utgiftene ved høgskolen eller fordelingen mellom intern og ekstern forskningsfinansiering. Omfanget av ekstern finansiering fra Norges forskningsråd og EU er imidlertid relativt begrenset – ved utgangen av 2015 deltok PHS i til sammen seks forskningsrådsprosjekter og to EU-prosjekter. Samme år startet «Senter for ekstremismeforskning: høyreekstremisme, hatkriminalitet og politisk vold» (C-REX) opp ved Universitetet i Oslo, der PHS er

¹¹ Nettsidene til PHS, URL: <http://www.phs.no/forskning/>

¹² *Forskningen ved Politi- og høgskolen 2005-2010*, PHS, 2010; intervju med HR-ansatt ved PHS

¹³ *Forskningen ved Politi- og høgskolen 2005-2010*, PHS, 2010; intervju med HR-ansatt ved PHS

¹⁴ *Retningslinjer og maler FoU*, PHS, 2012

¹⁵ «Retningslinjer og maler FoU», PHS; *Kvalitetsutvikling. Årsrapport 2014-2015*, PHS; skriftlig innspill til NIFU fra PHS 04.05.2016

en av hovedpartnerne. Senteret mottar finansiering fra Forskningsrådet i perioden 2016-2021, med mulighet for forlengelse i ytterligere fem år.¹⁶

Det er de faglig ansattes nærmeste leder, dvs. seksjons-/studieleder, som er ansvarlig for å legge til rette for FoU-arbeidet. Sentralt i denne sammenheng er utarbeidelsen og oppfølgingen av årlige arbeidsplaner for den enkelte ansatte – arbeidsplanen er et styringsdokument som fastsetter hvordan tiden skal fordeles mellom undervisning, forskning og andre oppgaver. I tillegg skal nærmeste leder følge opp forskningsprosjekter, gjennomføre regelmessige oppfølgingssamtaler om bruk av FoU-tid og ta opp FoU som et tema i medarbeidersamtaler.¹⁷

I 2010 opprettet PHS et FoU-utvalg som fungerer som rådgivende organ for rektor i forskningssaker. Utvalget har åtte medlemmer som oppnevnes av rektor og representerer den sentrale ledelsen (assisterende rektor), ledelsen ved utdanningsavdelingene og forskningsavdelingen og vitenskapelig ansatte i ulike stillingskategorier. Assisterende rektor fungerer som leder, og de øvrige medlemmene oppnevnes for en periode på fire år. Ut over å fungere som rådgivende organ har utvalget i oppgave å stimulere til økt FoU i utdanningsavdelingene; bidra til at det etableres arenaer og nettverk for faglig utvikling og diskusjon; støtte opprettelsen av forskergrupper på tvers av avdelinger; og behandle søknader om FoU-ressurs.¹⁸

4.2 Strategier og virkemidler

I strategiplanen for PHS i perioden 2012-2016 er ett av fem overordnede mål «å være et ledende miljø innen politiforskning.» Strategier for å oppnå dette målet er blant annet å øke det nasjonale og internasjonale FoU-samarbeidet; øke den vitenskapelige publiseringen; søke ekstern forskningsfinansiering fra Norges forskningsråd (NFR) og EU; og øke andelen faglig ansatte som deltar i FoU.¹⁹

Siden 2010 har høgskolen publisert årlige forskningsmeldinger²⁰ som gir en oversikt over FoU-virksomheten i lys av fastsatte mål og strategier. Meldingene inneholder lister over faglig produksjon i form av publikasjoner, konferansebidrag og presentasjoner, og er basert på selvrapportering via CRISTin.

PHS har som nevnt egne retningslinjer for FoU i utdanningsavdelingene, der sentrale målsettinger for FoU-arbeidet er å bidra til forskningsbasert undervisning og styrket faglig nivå i utdanningen og etaten; kompetanseheving til førstelektor-/førsteamanuensisnivå og på sikt dosent/professornivå; og styrket samarbeid med forskningsavdelingen.²¹ Den søknadsbaserte FoU-ressursordningen skal bidra til å nå disse målene.

Ordningen med å søke om intern FoU-ressurs har eksistert ved PHS i flere år, men retningslinjene for hvem som kan søke og hva det kan søkes om, samt måten ordningen forvaltes på, har endret seg over tid.²² Som vi har sett, er ordningen i dag åpen for alle i faste undervisningsstillinger ved utdanningsavdelingene, og FoU-ressursen fordeles dels av det sentrale FoU-utvalget og dels av den enkelte avdelingen.

Etter gjeldende retningslinjer disponerer FoU-utvalget en samlet ressurs på minimum 6 stillinger som skal gå til høyere kvalifiseringsløp i form av doktorgradsprosjekter og deltagelse i

¹⁶ *Forskningen ved Politihøgskolen 2015*, PHS, 2016

¹⁷ «Retningslinjer og maler FoU», PHS

¹⁸ Skriftlig innspill til NIFU fra PHS 04.05.2016; «Retningslinjer og maler FoU», PHS

¹⁹ *Strategisk plan 2012-2016 – Kunnskap for et bedre samfunn*, PHS

²⁰ Den første meldingen dekket perioden 2005-2010.

²¹ «Retningslinjer og maler FoU», PHS

²² Skriftlig innspill til NIFU fra PHS 04.05.2016

førstelektorprogrammer, og til forskningsprosjekter drevet av ansatte i førstestillinger. Mens utvalget tidligere bare tildelte FoU-tid, tildeler det nå også økonomisk støtte til prosjektutgifter.²³

Den enkelte avdelingen tildeler FoU-ressurs til masterstudier, utviklingsarbeid og hospitering. I tillegg kan avdelingen gi ansatte i førstestillinger støtte til forskerprosjekter som ikke nådde opp i tildelingen til FoU-utvalget.²⁴

Ansatte kan søke om intern FoU-ressurs årlig med frist 15. januar, og det tildeles ressurs for ett år av gangen. Det kan imidlertid gis tilsagn om støtte over flere år til lengre kvalifiseringsløp (masterstudier, doktorgradsprosjekter, førstelektorprogrammer); doktorgradsprosjekter støttes for eksempel i regelen med 50 prosent FoU-tid over 6 år.²⁵

FoU-ressurs skal tildeles på bakgrunn av kvalitet og innhold i søknadene, og ifølge retningslinjene skal det legges vekt på:

- kvalifisering til høyere formell kompetanse
- aktualitet i forhold til de overordnede mål og prioriteringer fastlagt i Strategisk plan, høgskolens virksomhetsplan og årsrapport for kvalitetsutvikling
- aktualitet i forhold til kunnskapsbehov i politi- og lensmannsetaten og/eller politivitenskap
- samarbeid med andre, for eksempel tilknytning til større forskningsprosjekter ved forskningsavdelingen

Basert på datagrunnlaget vårt har det vært vanskelig å fastslå hva som bestemmer andelen av den samlede FoU-ressursen som fordeles av henholdsvis FoU-utvalget og de enkelte utdanningsavdelingene. Ifølge årsrapporten for kvalitetsutvikling ved PHS for 2014-2015 disponerte FoU-utvalget 6,85 årsverk i 2014, mens studieledere fordelte 9,67 årsverk. Samlet FoU-ressurs var på 33,8 årsverk dette året, og det er rimelig å anta at de resterende 17,28 årsverkene var FoU-tid ansatte i førstestillinger ved utdanningsavdelingene hadde rett til uten å søke.²⁶ Likevel må ansatte i førstestilling fremlegge planer for FoU arbeidet i de tildelte faste prosentene for å kunne utløse disse²⁷.

I 2015 fordelte FoU-utvalget en FoU-ressurs tilsvarende 7 årsverk, og både i dette og det foregående året gikk hoveddelen til doktorgradsprosjekter. Det var i alt 8 ansatte i førstestillinger som fikk tildelt FoU-ressurs i 2014, og 6 i 2015.²⁸ FoU-utvalget tildeler ansatte i førstestillinger maksimalt 25 prosent FoU-tid ut over de 25 prosentene de har i stillingen sin, selv om denne bestemmelsen ikke er nedfelt i de skriftlige retningslinjene. Det kan imidlertid tildeles ytterligere FoU-tid fra avdelingene,²⁹ men det er uklart hva retningslinjene for tildeling på avdelingsnivå er ut over at «avdelingslederne kan (...) foreta lokal tildeling til forskningsprosjekter når ressursituasjonen tillater det.»³⁰

Et annet tiltak som særlig tar sikte på å styrke forskningen i utdanningsavdelingene, er etableringen av tverrgående forskergrupper ved PHS. Det er som vi har sett del av FoU-utvalgets mandat å støtte opprettelsen av slike grupper, og siden 2015 har det blitt tatt konkrete initiativ på dette området. Formålet er å styrke fellesskapet og samarbeidet mellom forskerne internt ved høgskolen. Mens det har eksistert forskergrupper ved forskningsavdelingen, har utdanningsavdelingene hatt for små forskningsmiljøer til å opprette egne grupper. De tverrgående gruppene anses som spesielt viktige for å heve kvaliteten på forskningen i disse miljøene, ved å legge til rette for samarbeid og ikke minst skape koplinger til professorene ved forskningsavdelingen og kompetansen og ressursene de er i

²³ «Retningslinjer og maler FoU», PHS; Skriftlig innspill til NIFU fra PHS 04.05.2016

²⁴ «Retningslinjer og maler FoU», PHS

²⁵ «Retningslinjer og maler FoU», PHS

²⁶ *Kvalitetsutvikling. Årsrapport 2014-2015*, PHS

²⁷ Skriftlig innspill til NIFU fra PHS 04.05.2016

²⁸ *Forskningen ved Politihøgskolen 2014*, PHS, 2015; *Forskningen ved Politihøgskolen 2015*, PHS, 2016

²⁹ Skriftlig innspill til NIFU fra PHS 04.05.2016

³⁰ «Retningslinjer og maler FoU», PHS

besittelse av. Selv om det har blitt etablert flere grupper den senere tiden, er det fremdeles uklart hvordan den endelige strukturen blir, og hvilke arbeidsbetingelser forskergruppene får.³¹

PHS har i flere år hatt fokus på å få opp andelen med førstekompetanse, og i forlengelsen av det har det i den senere tid vokst frem en eksplisitt ambisjon om å øke antallet professorer. Ettersom det tradisjonelt har vært stor overvekt av menn på professornivå, ønsker PHS særlig å øke antallet kvinnelige professorer. Prosjektet «Bygge kompetanse for å beholde kompetanse: Fix the system and achieve unique institutional goals», som studien som presenteres i denne rapporten er del av, har som hovedmål å øke antallet professorer generelt og kvinnelige professorer spesielt. PHS søkte om støtte til dette prosjektet fra NFRs BALANSE-program i 2013, og etter å ha fått avslag, på nytt i 2014. Prosjektet ble da innvilget støtte og mottar inntil 3 millioner kroner fra NFR i perioden 2015-2018. PHS bidrar med en like stor egenfinansiering.³²

Ett tiltak i dette prosjektet, som ble satt i gang allerede før søknaden ble innvilget, er etableringen av professorkvalifiseringsgrupper. Gruppene er et tilbud til førsteamanuenser som ønsker å kvalifisere seg til professor. Gjennom å delta i grupper som er organisert på tvers av avdelingene ved PHS, skal førsteamanuensene få faglig støtte og motivasjon i kvalifiseringsløpet sitt og hjelp til å søke opprykk når det er aktuelt. Det er i alt tre professorkvalifiseringsgrupper, og i 2015 deltok 19 førsteamanuenser. I tillegg til gruppemøter arrangeres det en til to fellessamlinger i året.³³ Kvalifiseringsgruppene ledes av en kvinne. De andre kvalifiseringsgruppene som finnes ved PHS, for stipendiater, ansatte i førstelektorløp og ansatte i dosentløp, ledes av en mann og to kvinner.

PHS har tilsvarende grupper som støtter kvalifiseringsløpet til doktorgradsstipendiater og ansatte som ønsker opprykk til førstelektor.³⁴

Andre tiltak i BALANSE-prosjektet er å utvikle lokale kriterier for opprykk til professor ved PHS, og å gjennomføre en intern studie av fordelingen av FoU-tid ved høgskolen for å undersøke om dagens praksis underbygger målet om å øke antallet kvinnelige professorer.

Arbeidet med å utvikle lokale opprykkskriterier har blitt gjennomført av et internt utvalg ledet av en professor ved forskningsavdelingen. PHS omfattes av Kunnskapsdepartementets forskrift om ansettelse og opprykk, som etter en endring i 2015 åpner for at institusjonene kan fastsette egne kriterier for opprykk til ulike stillinger. De lokale kriteriene kommer i tillegg til kriteriene i den sentrale forskriften, som vektlegger vitenskapelig og pedagogisk kompetanse.³⁵ Arbeidet ved PHS er ikke ferdigstilt, men utvalget har lagt vekt på at kriteriene blant annet skal knyttes til internasjonale nettverk og ikke-akademisk erfaring. Det har også vært opptatt av at det skal gis bedre veiledning om hva som kreves for opprykk til professor ved høgskolen.³⁶

En rapport fra den interne undersøkelsen av fordeling av FoU-tid ble ferdigstilt våren 2016³⁷, og viser at PHS mangler systematiske data for den faktiske tildelingen av FoU-tid. Arkivsystemet Doculive ble benyttet som kilde for datainnhenting. Data for tildelinger fra FoU-utvalget foreligger fra 2010, mens tildelinger på avdelingsnivå bare er dokumentert fra 2012. Det gjelder dessuten kun for bacheloravdelingene, og ikke for EVU-avdelingen. En senere gjennomgang³⁸ viste at det finnes mer data, noe som kunne bedret datatilfanget, men at disse ligger ved lokale avdelinger. I tillegg mangler det systematisk informasjon om hvor mye FoU-tid det er søkt om. Rapporten slår også fast at dataene er vanskelige å tolke, både fordi retningslinjene for tildelingene har variert over tid, og fordi det er uklart om de omfatter FoU-tid ansatte har rett til som del av stillingen sin. Bestemmelsen om at ansatte

³¹ Intervju med FoU-utvalget ved PHS, 10.05.16

³² *Forskningsmelding 2014*, PHS

³³ *Forskningsmelding 2015*, PHS

³⁴ *Forskningsmelding 2015*, PHS

³⁵ Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, Kunnskapsdepartementet

³⁶ Intervju med utvalgslederen ved PHS, 20.06.16

³⁷ Intern FoU analyse, delrapport i FIKS prosjektet, PHS

³⁸ Skriftlig innspill til NIFU fra PHS 04.05.2016

i førstestillinger i utdanningsavdelingene har rett til 25 prosent FoU-tid ble, som vi har sett, innført i 2012. Bildet som tegnes i kap. 4.1 og 4.2 er at forskningssystemet ved PHS er i utvikling, og at det de senere årene har kommet på plass flere ordninger som skal legge til rette for forskning og kvalifiseringsløp blant førsteamanuensene.

Høgskolen er imidlertid relativt ung som forskningsinstitusjon og har en sterk utdanningsprofil. Det gjenspeiler historien som etatsskole, og at høgskolen er underlagt Politidirektoratet og Justis- og beredskapsdepartementet, og ikke Kunnskapsdepartementet. Ved overgangen fra etatsskole til høgskole på begynnelsen av 1990-tallet ble det opprettet en egen avdeling med ansvar for forskning, og den faglige virksomheten er som vi har sett, fremdeles organisert i en forskningsavdeling og fire utdanningsavdelinger.

Selv om det i dag også skal utføres FoU i utdanningsavdelingene, viser kartleggingen av forskningssystemet at førsteamanuensene ved disse avdelingene har andre forskningsbetingelser enn kollegaene i forskningsavdelingen. Det gjelder både størrelsen på forskningsmiljøet og stillingsstrukturen ved avdelingene, og formelle bestemmelser om forskningstid.

Utdanningsavdelingene er kjennetegnet ved små forskermiljøer med få ansatte i førstestillinger, og særlig for førsteamanuensene ved avdelingene utenfor Oslo betyr det at de blir sittende ganske alene med forskningen sin. Opprettelsen av forskergrupper på tvers av avdelingene er et viktig tiltak for å skape sterkere forskningsmiljøer, men det er en forutsetning at gruppene tilføres ressurser som muliggjør tverrgående samarbeid.

Mens førsteamanuensene i utdanningsavdelingene i utgangspunktet har måttet søke om FoU-tid, har de siden 2012 hatt rett til en fast andel i stillingen. Denne andelen er mindre enn for førsteamanuensene i forskningsavdelingen, men de som er ansatt i utdanningsavdelingene, kan til gjengjeld søke om mer FoU-tid gjennom ordningen med intern FoU-ressurs. Dette er imidlertid en felles ressurs for alle i faste undervisningsstillinger, og det ser ut til å være en del uklarheter knyttet til hvilke prinsipper og tildelingspraksiser som ligger til grunn for hvordan ressursen fordeles, både mellom førsteamanuenser og ansatte i andre stillingskategorier, og mellom de enkelte førsteamanuensene.

4.3 Forskerne ved PHS – hvem er de og hvor kommer de fra?

I dette delkapitlet vil vi se nærmere på de strukturelle rammene for det faglige personalet ved Politihøgskolen, herunder stillingsstruktur, kjønnsbalanse, alderssammensetning og utdanningsbakgrunn. Avslutningsvis i del-kapitlet vil vi gjøre noen sammenligninger av situasjonen ved Politihøgskolen med andre læresteder og utdanninger. Forskerpersonalregisteret inkluderer kun ansatte ved forskningsavdelingen, vi har derfor på egenhånd innhentet tall fra PHS for å kunne beskrive de andre ansatte i forskerstillinger.

4.3.1 Stillingsstruktur

Personalet i undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger stod for halvparten av årsverkene ved Politihøgskolen i 2015, totalt 205,5 årsverk, se tabell 4.1. Om lag halvparten av årsverkene ved lærestedet ble utført av kvinner, og kvinneandelen var høyest for støttestillinger for undervisning, forskning og formidling (primært bibliotekstillinger) og for drifts- og vedlikeholdsstillinger (herunder renholdere, kjøkkenpersonale og fag- og spesialarbeidere). Blant undervisnings-, forsknings- og formidlingspersonalet utgjorde imidlertid kvinnene om lag 40 prosent. Det er spesielt på førstestillingsnivå, som professor og førstelektor, at kvinneandelen er lav samt blant politioverbetjenter som deltar i undervisning. Politiutdanningen har tradisjonelt hatt flere mannlige enn kvinnelige studenter, noe som gjenspeiler seg spesielt i det faglige personalet med politiutdanning.

Tabell 4.1: Stillingsstruktur ved Politihøgskolen i 2015

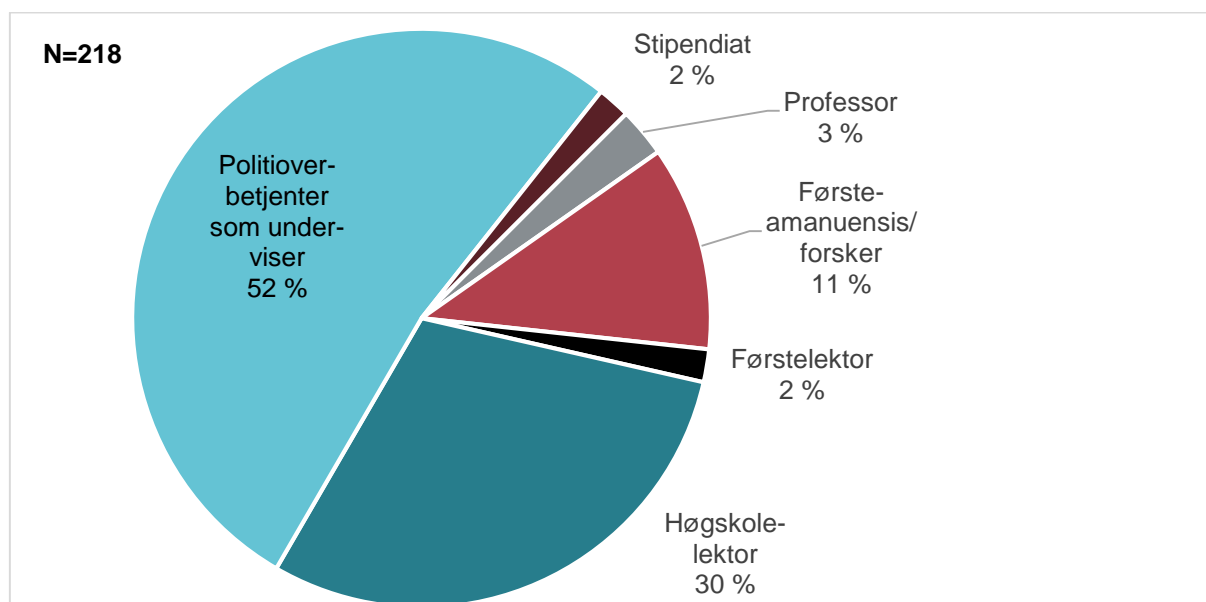
Stillingsgruppe	2015	
	Årsverk (totalt)	Årsverk (%kvinner)
Administrative stillinger	140,6	60
Andre stillinger	8,0	0
Drifts- og vedlikeholdsstillinger	61,9	64
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	6,6	70
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	205,5	41
Professor	6,7	34
Førsteamanuensis	18,2	44
Førstelektor	4,0	25
Høgskolelektor	62,2	50
Høgskolelærer	0,5	100
Politioverbetjent (ved PHS)	103,9	33
Stipendiat	4,0	100
Forsker	6,1	66
Sum	422,6	51

Kilde: DBH

Totalt deltok 218 tilsatte i faglige stillinger³⁹ i undervisningen ved Politihøgskolen i 2015. Den største gruppen er politioverbetjenter som deltar i undervisning, totalt 114 personer, se figur 4.1.

Høgskolelektorene utgjorde den nest største gruppen med en tredjedel av det faglige personalet.

Personale i førstestilling, det vil si professor, førsteamanuensis/forsker og førstelektor, utgjorde totalt 16 prosent av det faglige personalet.



Figur 4.1: Forskere/faglig personale¹ ved Politihøgskolen i 2015 etter stilling. Prosent.

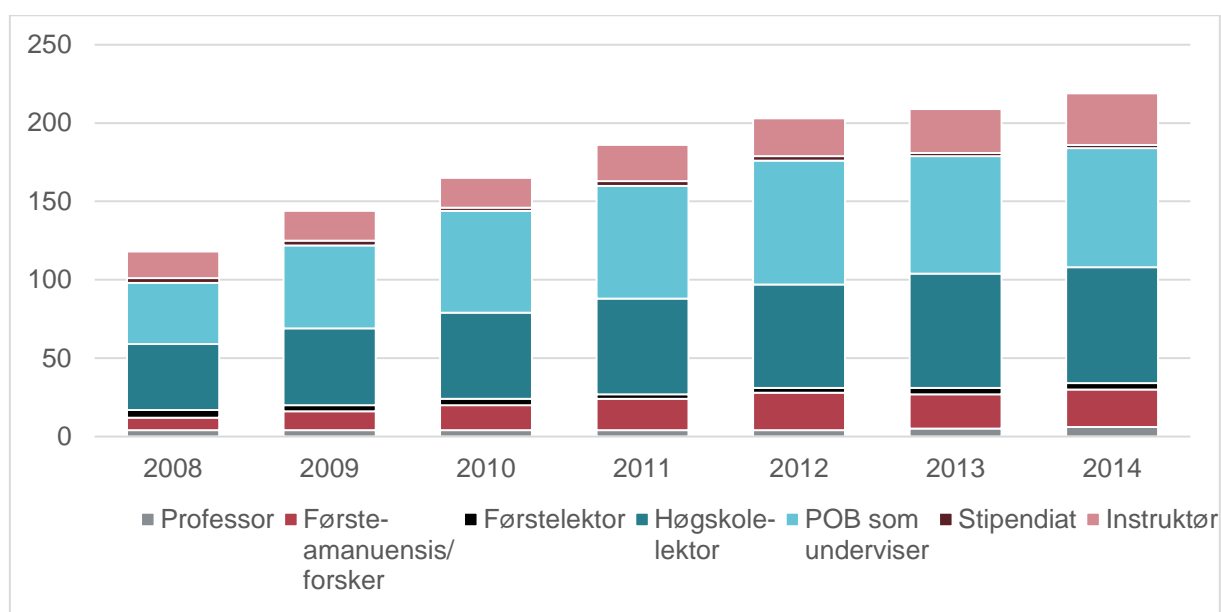
¹Merk at figuren bygger på antall personer i minst 40 prosent stilling, i motsetning til tabell 4.1 som angir antall årsverk.

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

³⁹ Forskerpersonalregisteret omfatter kun personer med minimum 40 prosent stilling, slik at II-stillinger ikke er inkludert i dette tallet.

Tall fra Politihøgskolen viser at stillingsstrukturen for faglige stillinger ved lærestedet har vært relativt stabil de senere årene, se figur 4.2, samtidig som antallet har økt merkbart fra om lag 120 i 2008 til 220 i 2014. I denne figuren er også instruktører med politiutdanning inkludert – denne personalgruppen rapporteres ikke inn til DBH eller Forskerpersonalregisteret. Stillingstypene med størst vekst i perioden har vært politioverbetjenter som deltar i undervisning, fulgt av høgskolelektorer og førsteamanuenser/forskere. Antall instruktører har også vokst merkbart. Samtidig er det kun små endringer i antall professorer, førstelektorer og stipendiater.

Andelen personer i ordinære forsknings- og undervisningsstillinger i høgskolene, det vil si professor, førsteamanuensis, førstelektor og høgskolelektor, har ligget rundt halvparten av personalet i perioden fra 2008 til 2014, mens politifaglige stillinger har utgjort den andre halvparten. Sammensetningen av personalet ved Politihøgskolen har vært svært stabil i perioden.



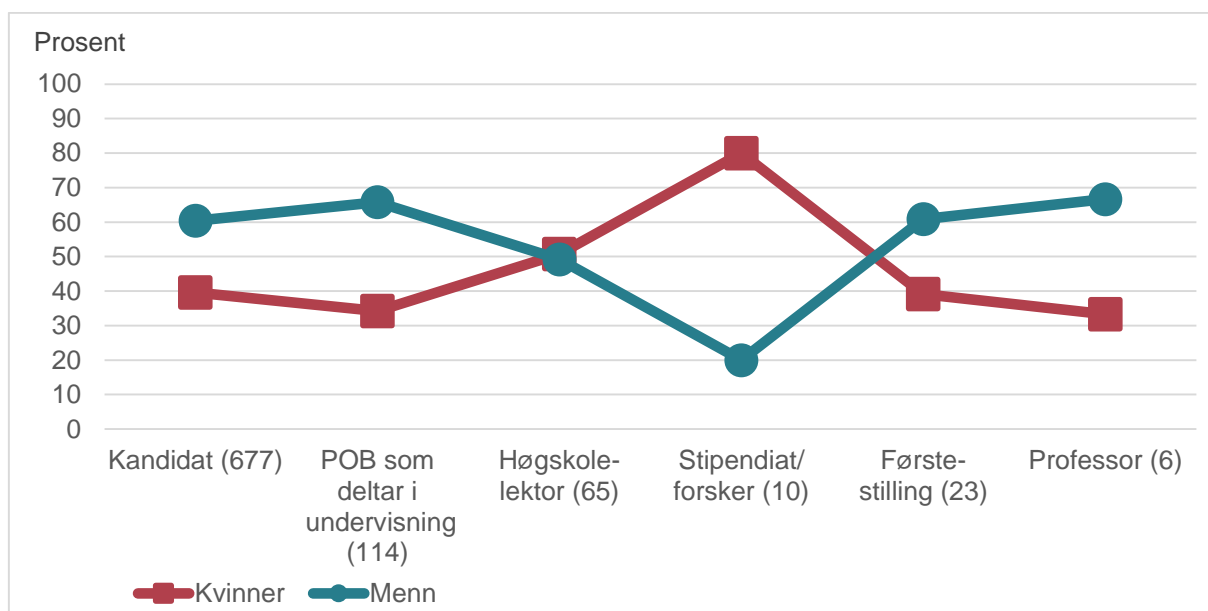
Figur 4.2: Forskere/faglig personale ved Politihøgskolen 2006-2014 etter stilling. Prosent.

Kilde: NIFU, Politihøgskolens årsmelding 2014

4.3.2 Kjønn og alder

Mennene er i flertall i de faglige stillingene ved Politihøgskolen, og vi så innledningsvis i delkapitlet at jo høyere opp i stillingshierarkiet, jo lavere kvinneandel. Dette gjenspeiles også i figur 4.3, som viser den akademiske karrierestigen for personalet ved Politihøgskolen i 2015.

Blant professorene utgjorde kvinnene en tredjedel, mens for øvrige førstestillinger (førsteamanuensis og førstelektor) var kvinneandelen 39 prosent. I midlertidige stillinger, her stipendiater og forskere tilsatt på prosjekt, var kvinneandelen imidlertid høy, 80 prosent. Dette skyldes blant annet at alle stipendiatene ved Politihøgskolen i 2015 var kvinner. Blant høgskolelektorene var det like mange kvinner som menn, men ser vi på politioverbetjenter som deltar i undervisning, utgjorde mennene nær to tredjedeler av disse. Også på kandidatnivå, det vil si politiutdanning (bachelor) og master i politivitenskap, var mennene i flertall. Av de politiutdannede utgjorde kvinnene 40 prosent, mens kun to av åtte som avla master i politivitenskap i 2015, var kvinner.

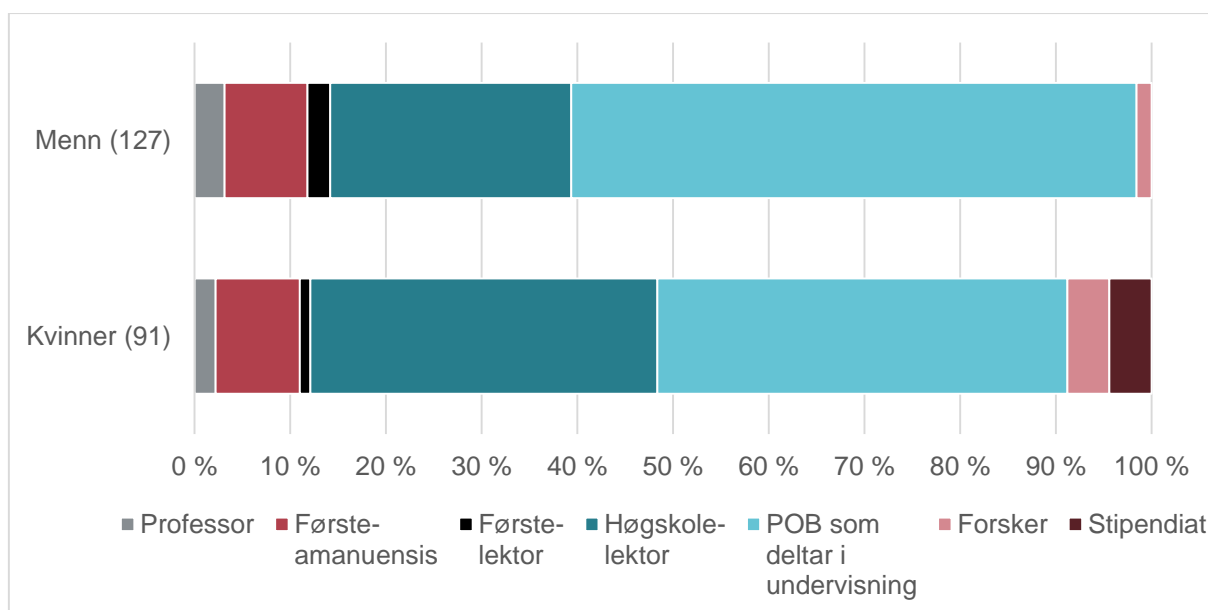


Figur 4.3: Kvinner og menn på den akademiske karrierestigen ved Politihøgskolen i 2015. Prosent.

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

Politihøgskolen har dermed god kjønnsbalanse blant høgskolelektorene, noe dårligere på toppnivå, og samtidig en utfordring når det gjelder å oppnå kjønnsbalanse blant politioverbetjenter som deltar i undervisning.

Figur 4.4 viser ulikheten i stillingsstrukturen for kvinner og menn ved Politihøgskolen. Nær 60 prosent av mennene som deltok i undervisning og forskning ved lærestedet i 2015, var politioverbetjenter. Dette var også den største gruppen blant kvinnene, samtidig var over en tredjedel av kvinnene tilsatt i høgskolelektorstilling. Samtlige av stipendiatene ved Politihøgskolen i 2015 var kvinner, og det var også flere kvinner blant forskerne.

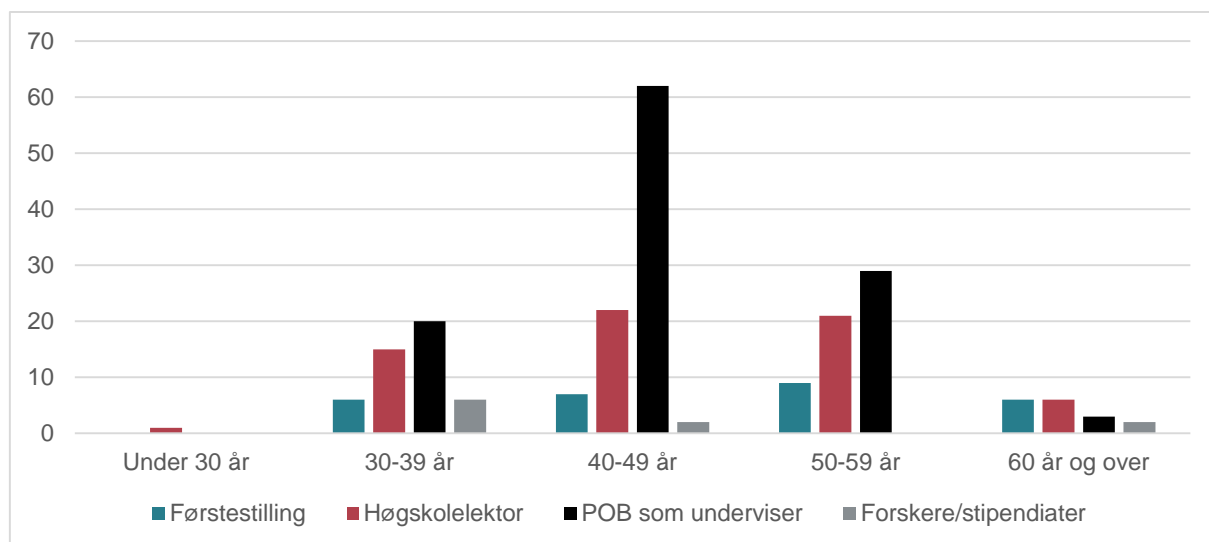


Figur 4.4: Forskere/faglig personale ved Politihøgskolen i 2015 etter stilling og kjønn. Prosent.

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

Gjennomsnittsalderen for det faglige personalet ved Politihøgskolen var 47 år i 2015, og den var den samme for begge kjønn. Professorene var i gjennomsnitt 57 år gamle, mens førstelektorene var 52 år og førsteamanuensene 48 år.

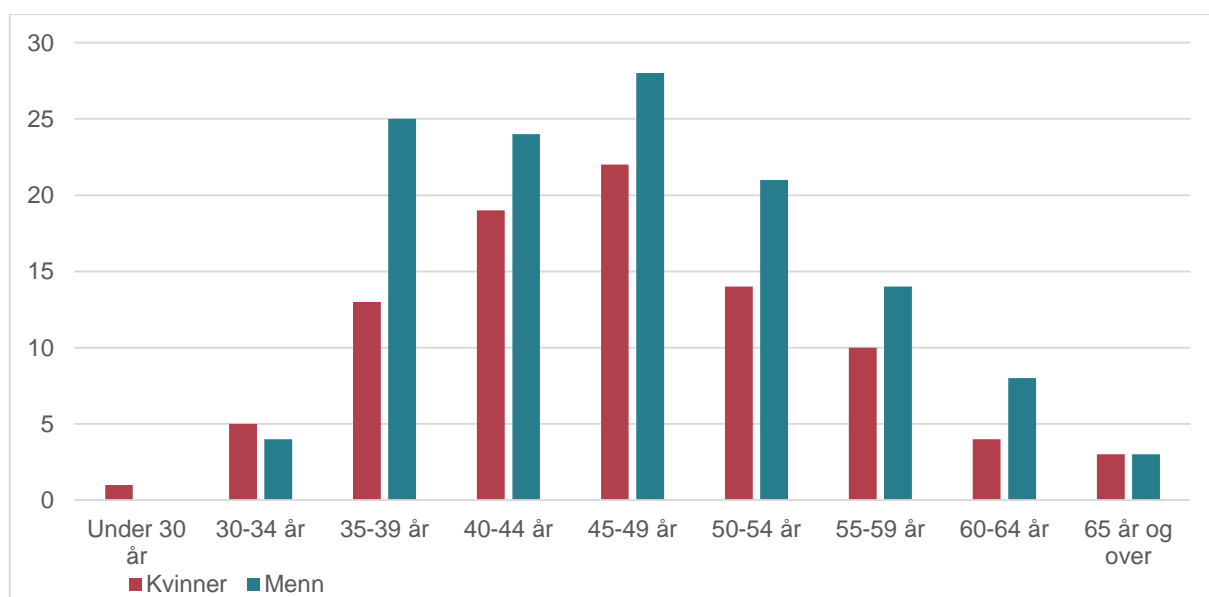
Figur 4.5 viser at det store flertallet av politibetjentene som underviser, var i 40-årene, mens høgskolelektorene fordelte seg jevner i aldersgruppene 30-39 år, 40-49 år og 50-59 år. Av personalet i førstestilling var en tredjedel 60 år eller eldre, det samme var tilfellet for høgskolelektorene. Flertallet av forskerne og stipendiatene var i 30-årene.



Figur 4.5: Aldersprofil for det faglige personalet ved Politihøgskolen i 2015 etter stilling.

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

Det er imidlertid noen tydelige kjønnsforskjeller når det gjelder aldersfordelingen. Det er flest kvinner i aldersgruppen 45-49 år, se figur 4.6, og det er flere kvinner enn menn i de yngste aldersgruppene. Samtidig er det nesten dobbelt så mange menn som kvinner i aldersgruppen 35-39 år, og det er relativt mange flere menn enn kvinner i aldersklassene fra 50 til 64 år.



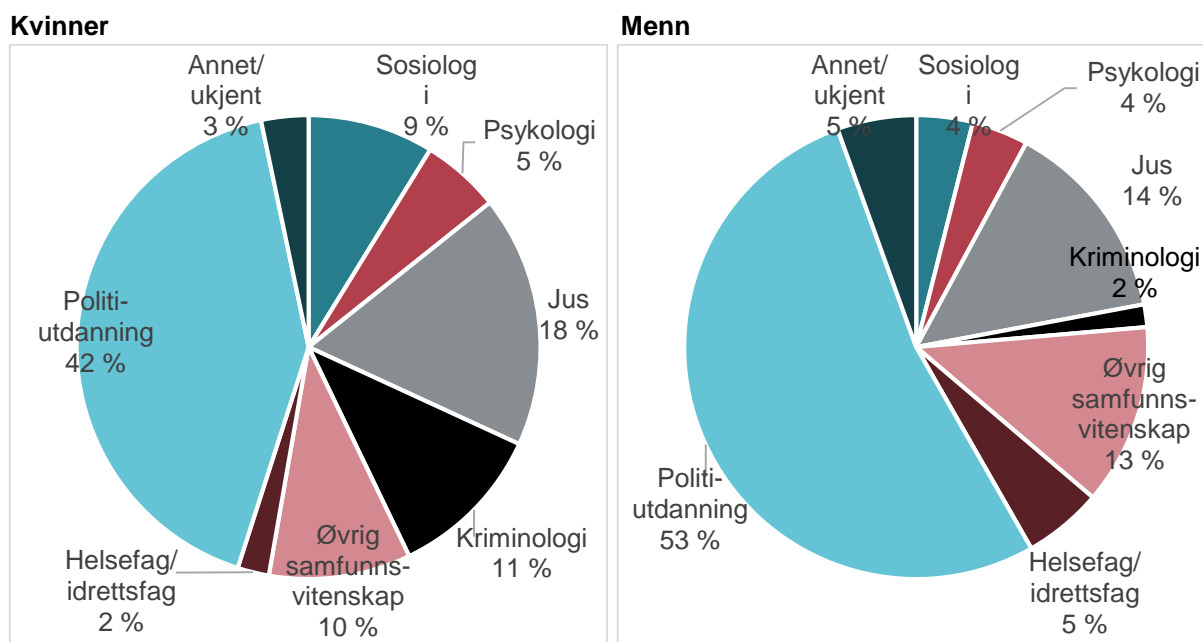
Figur 4.6: Aldersprofil for kvinner og menn blant det faglige personalet ved Politihøgskolen i 2015.

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

4.3.3 Utdanningsbakgrunn

Nesten halvparten av det faglige personalet ved Politihøgskolen i 2015 hadde politiutdanning som høyeste akademiske utdanning. Dette gjelder alle politioverbetjentene som deltok i undervisning. Noen av disse hadde annen høyere utdanning, herunder én jurist og to statsvitere, og disse vil være kategorisert innenfor disse fagfeltene. Hver femte faglig av alle faglig tilsatte var jurist eller kriminolog, mens en like stor andel hadde samfunnsvitenskapelig utdanning. Om lag 10 prosent hadde utdanning fra idrettsfag eller helsefag. Vi mangler opplysninger om høyeste utdanning for fem prosent av det faglige personalet ved Politihøgskolen.

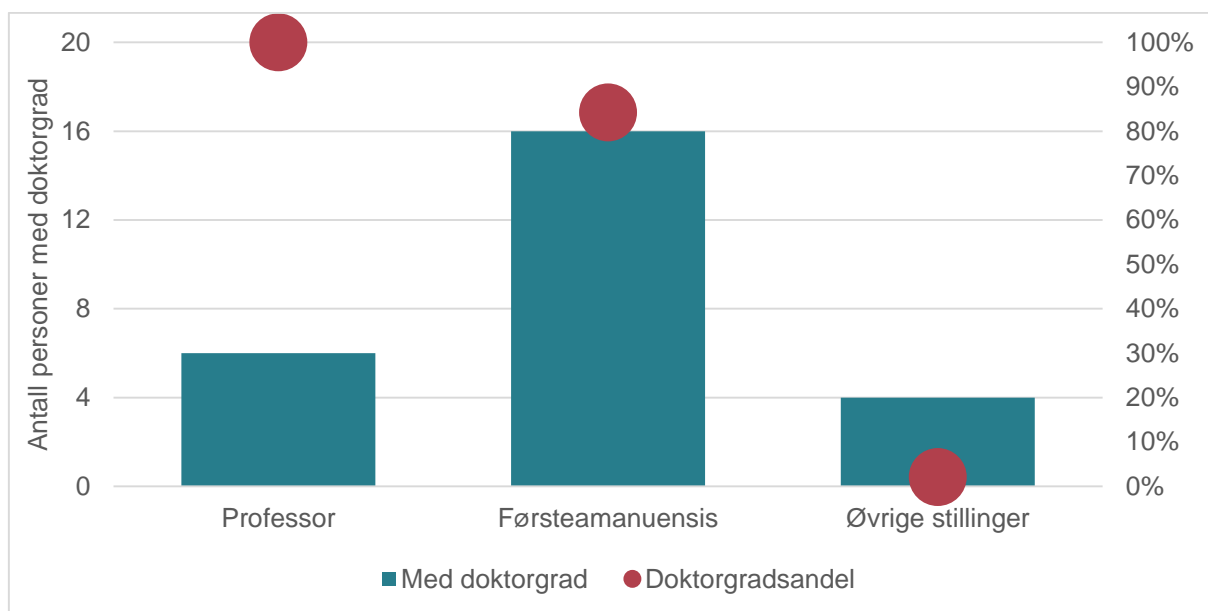
Figur 4.7 viser at det var forskjeller på kvinner og menn når det gjelder fagbakgrunn. Naturlig nok hadde en høyere andel av mennene etatsutdanning fra Politihøgskolen, ettersom det var flere menn enn kvinner blant politioverbetjentene som deltok i undervisning. En høyere andel av kvinnene hadde bakgrunn fra juridiske fag, 18 prosent hadde juridisk embetseksamen og 11 prosent var kriminologer, det samme gjaldt henholdsvis 14 og 2 prosent av mennene. Det var også en større andel sosiologer og psykologer blant kvinnene enn blant mennene. Totalt hadde litt over halvpart av kvinnene og 36 prosent av mennene juridisk eller samfunnsvitenskapelig utdanningsbakgrunn. Flere menn hadde bakgrunn fra idrettsfag og helsefag enn hva tilfellet var for kvinnene



Figur 4.7: Utdanningsbakgrunn for det faglige personalet ved Politihøgskolen i 2015. Prosent.

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

Totalt hadde 12 prosent av det faglige personalet, eksklusive stipendiatene, ved Politihøgskolen en doktorgrad i 2015. Samtlige professorer hadde doktorgrad, det samme gjaldt 84 prosent av førsteamanuensene. I tillegg hadde fire personer i øvrige stillinger, det vil si høgskolelektor, forsker og politioverbetjent som deltar i undervisningen, en doktorgrad. Både blant kvinnene og mennene var doktorgradsandelen 12 prosent.



Figur 4.8: Antall og andel faglig personale, eksklusive stipendiater, med doktorgrad ved Politihøgskolen i 2015¹ etter stilling.

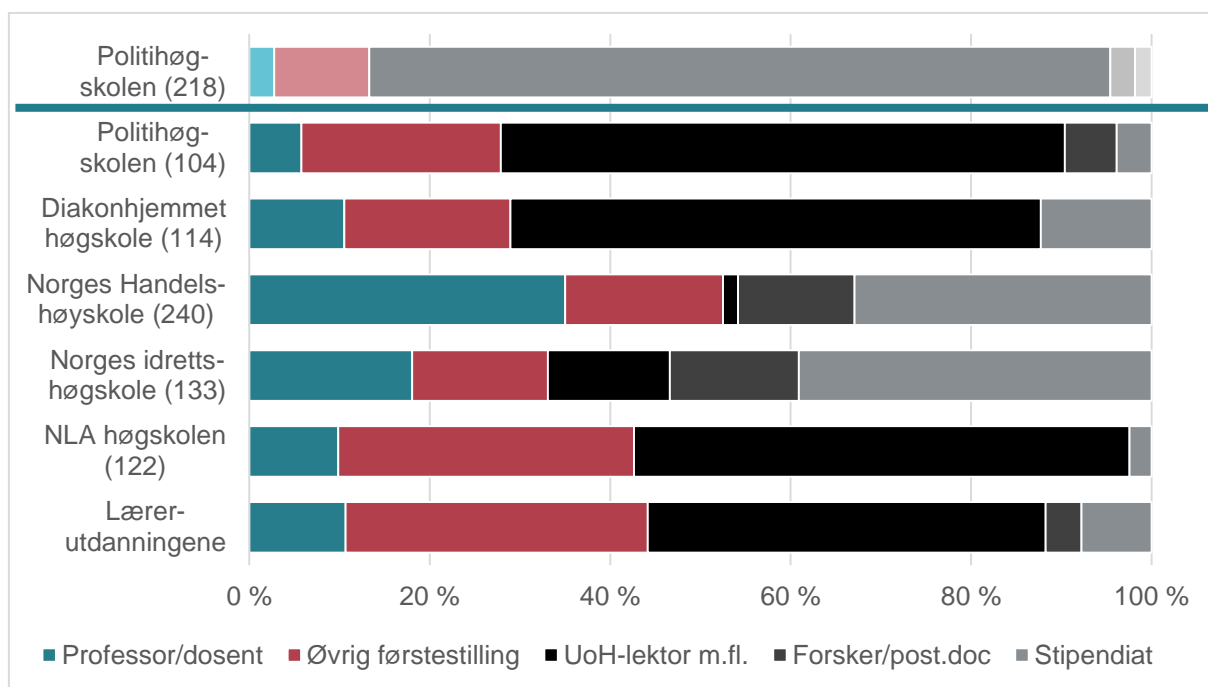
¹Foreløpige tall. Antallet kan være noe underestimert, da doktorgrader avlagt i utlandet i 2014 og 2015 ennå ikke er oppdatert i Forskerpersonalregisteret.

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

4.3.4 Sammenligning med andre læresteder

Politihøgskolen har flertallet av sine faglig tilsatte i høgskolelektor- og politifaglig stilling, kun 16 prosent var tilsatt i førstestilling. Tidligere i kapitlet så vi at Politihøgskolen hadde lav kvinneandel i førstestillinger og blant det politifaglige undervisningspersonalet, mens det var omtrent like mange kvinner og menn blant høgskolelektorene. Samtidig var alle stipendiatene kvinner. Gjennomsnittsalderen for kvinner og menn var den samme, og andelen kvinner og menn med doktorgrad var den samme.

Ser vi på Politihøgskolen sammenlignet med utvalgte læresteder og utdanninger, se figur 4.9, finner vi at lærestedet skiller seg ut med en lav andel stipendiater samt en svært høy andel personer i universitets- og høgskolelektorstilling. Etersom de politifaglige stillingene er spesielle for Politihøgskolen, har vi i figuren laget to søyler for Politihøgskolen, én med og én uten politioverbetjenter som deltar i undervisning. Tar vi ut disse, skiller ikke Politihøgskolen seg nevneverdig fra private høgskoler med statsstøtte, som Diakonhjemmet Høgskole og NLA Høgskolen. Begge har en høy andel av det faglige personalet i høgskolelektorstillinger. Diakonhjemmet Høgskole hadde samme andel av personalet i førstestilling som Politihøgskolen i 2015, men en høyere andel av dette personalet i førstestilling. Også NLA Høgskolen hadde en høyere andel professorer enn Politihøgskolen.



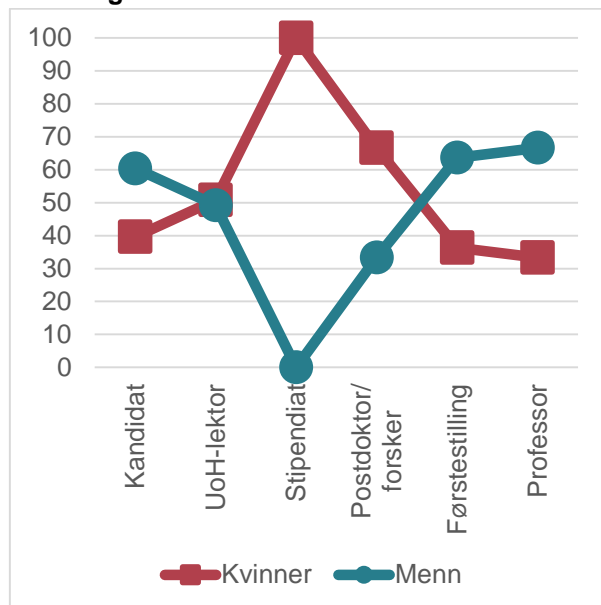
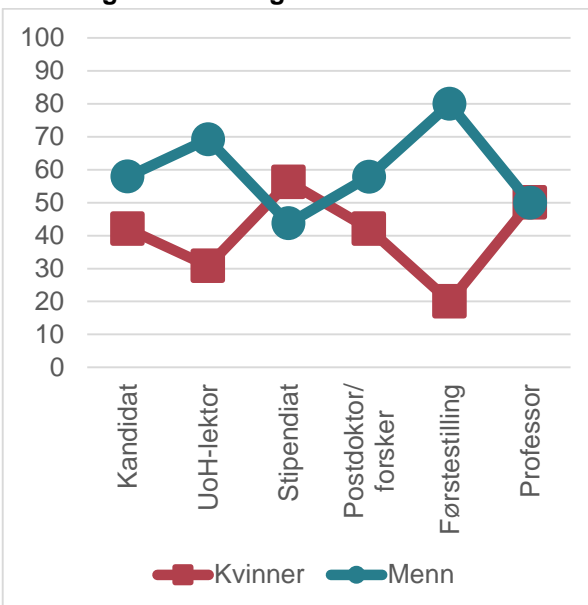
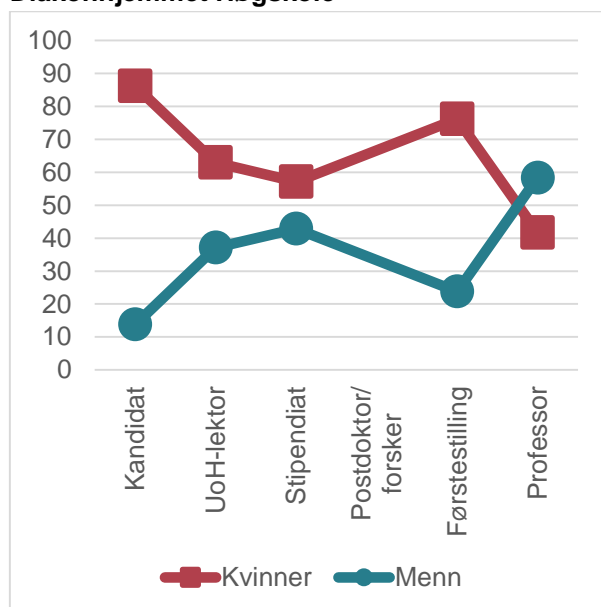
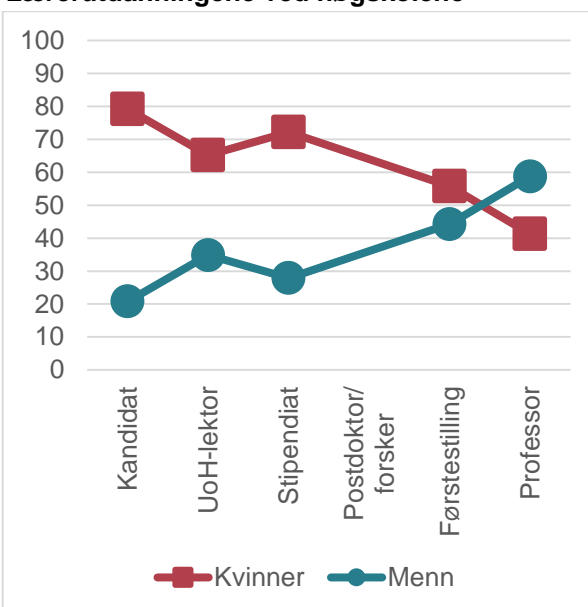
Figur 4.9: Stillingsstruktur¹ ved Politihøgskolen og utvalgte læresteder og utdanninger i 2015. Prosent.

¹Øvrig førstestilling omfatter her førsteamanuensis og førstelektor, mens UH-ektor omfatter universitets- og høyskolelektor, amanuensis, faglige ledere og spesialstillinger tilknyttet profesjonsutdanninger, herunder politioverbettere som underviser.

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

Av lærestedene i utvalget har Norges Handelshøyskole og Norges idrettshøgskole en stillingsstruktur som skiller seg mest fra Politihøgskolen. Begge disse lærestedene er vitenskapelige høyskoler og har dermed andre krav til andelen personale i førstestilling. De har også en betydelig høyere andel stipendiater og personale i postdoktor/forskerstilling. Bakgrunnen for at de er tatt med her, er at de er fagspesifikke læresteder med tyngden av sin utdanning og sitt faglige personale innenfor et relativt snevert felt, på samme måte som Politihøgskolen.

Lærerutdanningene ved de statlige høyskolene har også en høy andel av det faglige personalet i høyskolelektorstilling. Her er imidlertid andelen av personalet i professor- og øvrig førstestilling betydelig høyere enn ved Politihøgskolen. Det har funnet sted en betydelig kompetanseøkning blant det faglige personalet ved lærerutdanningsmiljøene det siste tiåret som et ledd i myndighetenes satsing på utdanningsforskning (Gunnes og Rørstad 2015).

Politi høgskolen**Norges idrettshøgskole****Diakonhjemmet Høgskole****Lærerutdanningene ved høgskolene****Figur 4.10: Kvinner og menn på den akademiske karrierestigen ved Politihøgskolen, Norges idrettshøgskole, Diakonhjemmet Høgskole og i lærerutdanningene i 2015.**

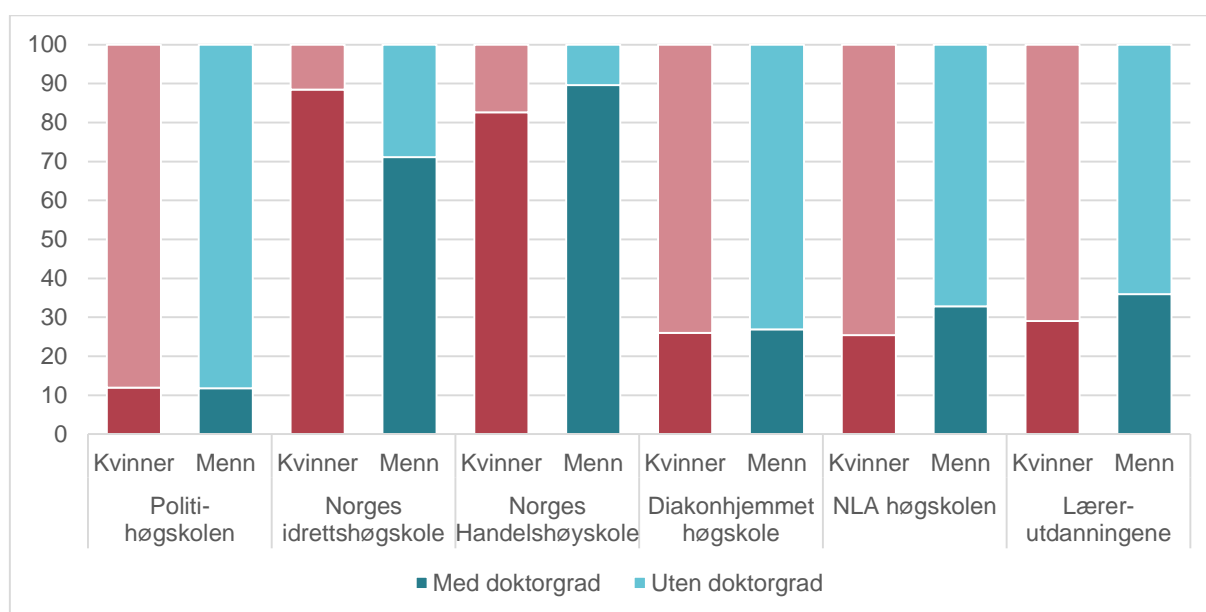
¹Øvrig førstestilling omfatter her førsteamanuensis og førstelektor, mens UH-ektor omfatter universitets- og høgskolelektor, amanuensis og faglige ledere. Politioverbetjenter som underviser ved Politihøgskolen er ikke inkludert i figurgrunnet.

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

Figur 4.10 viser kjønnsbalansen i utvalgte stillinger ved tre utvalgte læresteder, i tillegg til i lærerutdanningene. Ved tre av fire er mennene i flertall blant professorene, unntaket er Norges idrettshøgskole hvor det er like mange kvinnelige og mannlige professorer. Ved dette lærestedet er det imidlertid et stort flertall av menn i øvrig førstestilling. Også ved Politihøgskolen er mennene i flertall på dette stillingsnivået, mens det ved Diakonhjemmet Høgskole og i lærerutdanningene er flest kvinner i øvrig førstestilling, det vil si førsteamanuensis og førstelektor.

Politihøgskolen hadde flere mannlige enn kvinnelige kandidater i 2015, det samme hadde Idrettshøgskolen, mens ved både Diakonhjemmet Høgskole og innenfor lærerutdanningene var kvinnene i stort flertall blant kandidatene.

Samlet hadde 12 prosent av det faglige personalet ved Politihøgskolen, eksklusive stipendiatene, en doktorgrad i 2015. Tilsvarende gjaldt 26 prosent av det faglige personalet ved Diakonhjemmet Høgskole, 32 prosent ved lærerutdanningene, 29 prosent ved NLA Høgskolen, 77 prosent ved Norges idrettshøgskole og 88 prosent ved Norges Handelshøyskole.



Figur 4.11: Andel av det faglige personalet, eksklusive stipendiater, ved Politihøgskolen og andre utvalgte læresteder og utdanninger med doktorgrad i 2015 etter kjønn.

¹Foreløpige tall. Antallet kan være noe underestimert, da doktorgrader avlagt i utlandet i 2014 og 2015 ennå ikke er oppdatert i Forskerpersonalregisteret.

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

Ved Politihøgskolen var doktorgradsandelen like lav for både kvinner og menn blant det faglige personalet, 12 prosent. Holder vi politioverbetjentene utenfor, hadde 21 prosent av kvinnene i faglig stilling en doktorgrad, mot 29 prosent av mennene – om lag samme nivå og fordeling på kjønnene som ved Diakonhjemmet Høgskole – og litt lavere enn ved NLA Høgskolen. Ved Norges idrettshøgskole hadde 88 prosent av kvinnene og 71 prosent av mennene i faglig stilling, eksklusive stipendiatene, en doktorgrad i 2015, og ved Norges Handelshøyskole gjaldt dette 83 prosent av kvinnene og 90 prosent av mennene. Det er ikke overraskende at andelen menn med doktorgrad ved de fleste lærestedene er noe høyere enn andelen kvinner, all den tid det er flere menn som har avlagt doktorgrad totalt sett. Samtidig er det flere menn i de stillingene som krever doktorgrad, som professor, førsteamanuensis og postdoktor/forsker, mens andelen kvinner er høyere i lektorstillinger. Idrettshøgskolen skiller seg ut med ekstra høy andel kvinner med doktorgrad.

4.4 Vitenskapelig publisering ved PHS

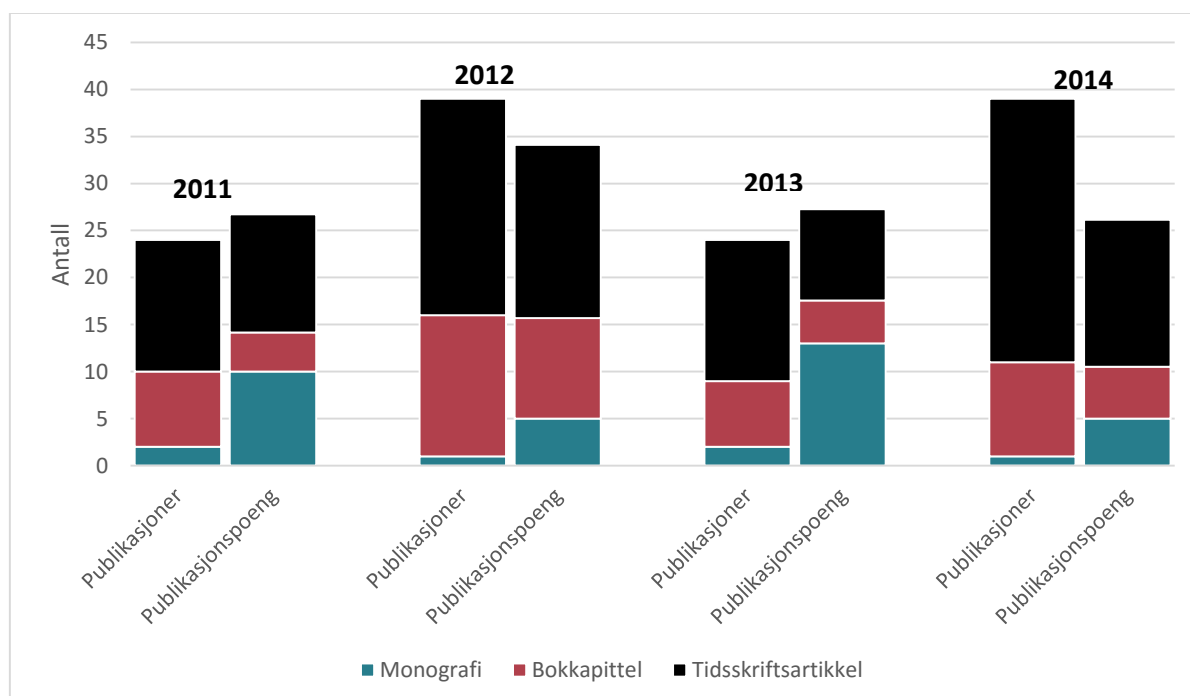
Som del av prosjektet er det gjennomført en analyse av den vitenskapelige publiseringen ved PHS. Analysen omfatter årene 2011-2014. I denne perioden er publiseringen ved høgskolen registrert i CRISStin-databasen, som er et felles forskningsinformasjonssystem for universitets- og høgskolesektoren, helsesektoren og instituttsektoren i Norge. Tidligere års publiseringer er ikke indeksert i denne databasen, og 2015-data foreligger ikke på det tidspunkt da analysen ble gjennomført. Analysen kan derfor ikke si noe om utviklingen over et lengre tidsrom, men viser status for de siste år.

Tema som belyses, er blant annet omfanget av den vitenskapelige publiseringen ved PHS, hvordan publiseringen fordeler seg på publikasjonstyper samt omfanget av norsk versus engelskspråklig publisering. Det er videre gjort analyser av publiseringen etter kjønn og stillingstyper.

4.4.1 Resultater fra analysen

Analysen viser at det i perioden 2011-2014 har vært publisert 24-39 publikasjoner per år, dette utgjorde 26-34 publikasjonspoeng, se figur 4.12. Det er ingen klar tendens i stigende eller synkende retning, og 2012 utgjorde året med flest antall publikasjoner og publikasjonspoeng. Det er imidlertid normalt at institutter og institusjoner av PHS' størrelse i publiseringsvolum kan ha relativt store årlige fluktuasjoner i publiseringstallene, og dette kan ofte fortolkes som tilfeldige årlige variasjoner. Bare når tallene gjennom flere år viser samme tendens, er det rimelig å snakke om systematiske endringer, og i PHS' tilfelle er de årlige variasjonene for store og observasjonsperioden for kort til at man kan konkludere om dette.

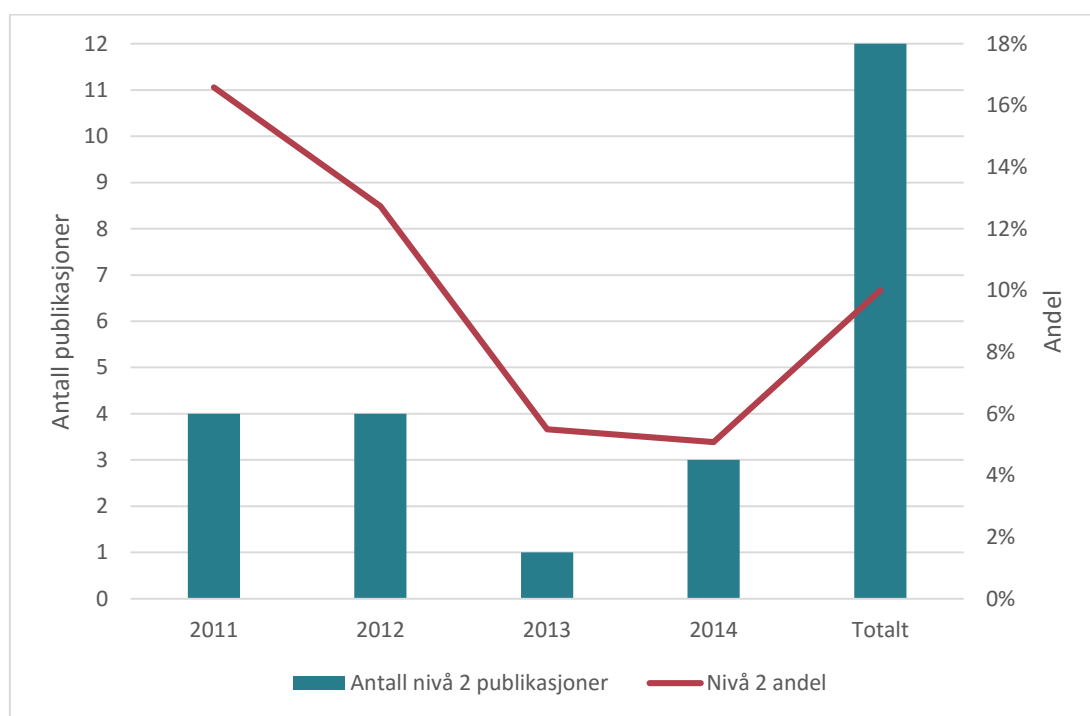
Det er videre grunn til å påpeke at siden det er en forsinkelse fra forskningen utføres til den foreligger publisert, normalt fra ett til to år, vil publiseringstallene primært reflektere resultater av forskningen utført ved PHS i perioden 2009-2012.



Figur 4.12: Antall publikasjoner og publikasjonspoeng etter publikasjonsform og publiseringsår

Kilde: NIFU/CRISStin.

Som beskrevet ovenfor, deles publiseringskanalene i to nivåer, hvor det høyeste nivået, nivå 2, skal representere de mest prestisjefylte publiseringskanalene. Figur 4.12 viser at antall publikasjoner i nivå 2-kanaler har variert mellom 1 og 4 per år i perioden 2011-2014. I gjennomsnitt er 20 prosent av publikasjonene publisert på dette nivået. For PHS er denne andelen totalt 10 prosent i perioden 2011-2014.⁴⁰ Andelen ligger altså en god del lavere enn det som er det totale nasjonale gjennomsnittet. Samtidig varierer andelen på nivå 2 en god del fra år til år. I 2011 lå andelen på 17 prosent, mens den var bare 5 prosent i 2014. PHS publiserer altså mindre i de mest prestisjefylte kanalene. Det kan imidlertid være flere årsaker til dette, for eksempel den spesielle fagprofilen til høgskolen eller at de mest relevante kanalene er på nivå 1.

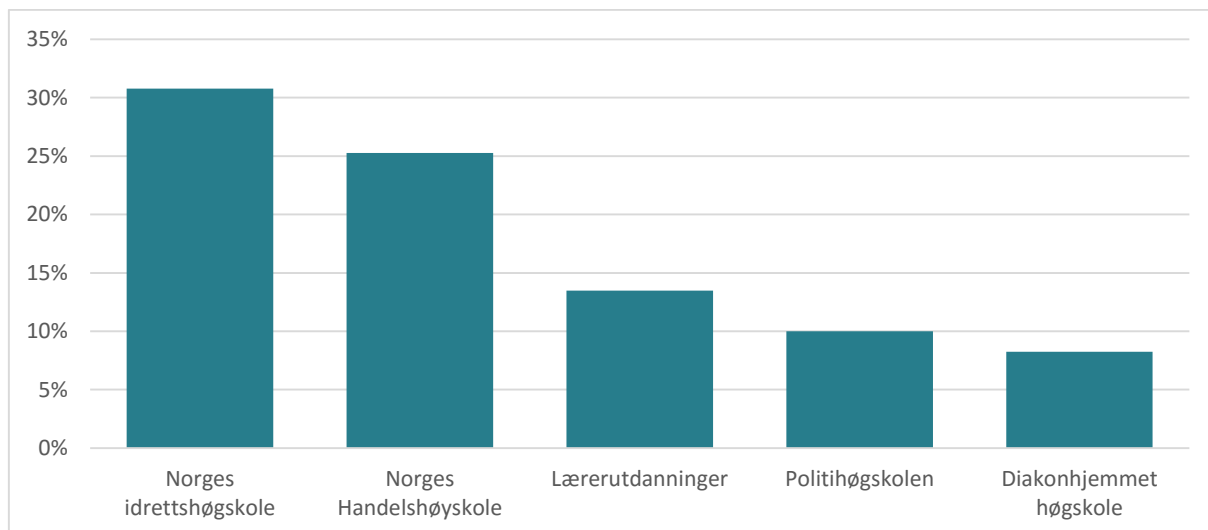


Figur 4.13: Antall publikasjoner i nivå 2-kanaler og andel av totalt antall publikasjoner.

Kilde: NIFU/CRISin.

Sammenlignet med de andre institusjonene som brukes som sammenligningsgrunnlag, har PHS nest lavest nivå 2-andel, og bare Diakonhjemmet Høgskole har en lavere andel i perioden 2011-2014 (jf. figur 4.14).

⁴⁰ Andelen er beregnet ut fra forfatterandeler.



Figur 4.14: Nivå 2-andel per institusjon, 2011-2014

Kilde: NIFU/CRISin.

Publikasjonene er spredt på et stort antall tidsskrifter og forlag, totalt nesten 70. Fordelingen på de mest frekvente publiseringskanalene er vist i tabell 4.2. På topp finner vi norske eller nordiske forlag og tidsskrifter, slik som *Gyldendal Akademisk*, *Nordisk Tidsskrift for Kriminalvidenskab*, *Tidsskrift for strafferett*. I tabell 1 vises også nivået til publiseringskanalene. Som det fremgår, er de aller fleste av de mest frekvente kanalene listet i tabellen på nivå 1.

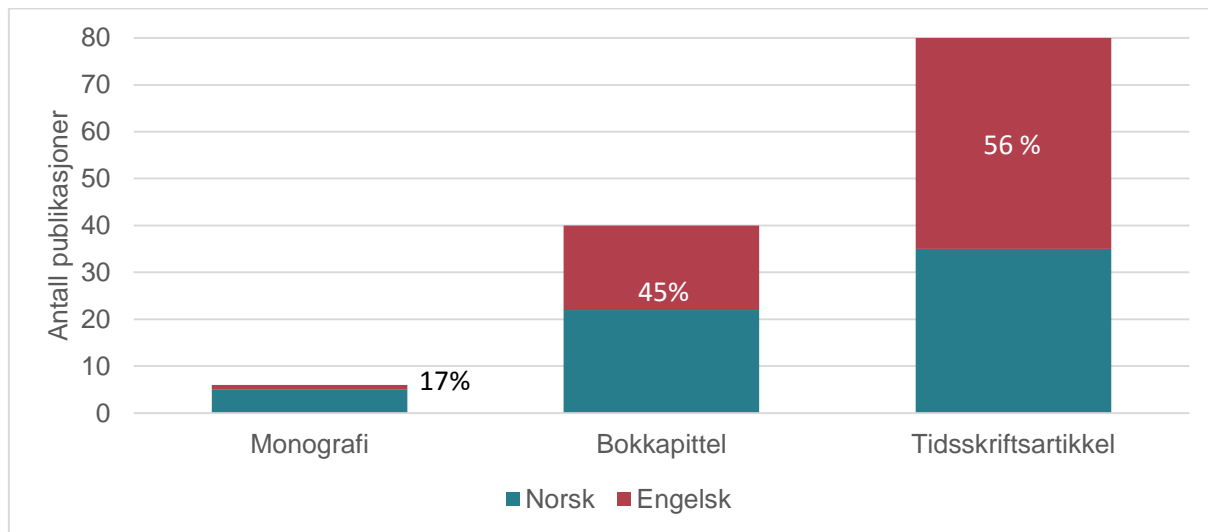
Tabell 4.2: De mest frekvente¹ publiseringskanalene, 2011-2014, antall publikasjoner og publiseringskanalnivå.

Publiseringskanal	Nivå	2011	2012	2013	2014	Total
<i>Gyldendal Akademisk</i>	1	1	9		2	12
<i>Nordisk Tidsskrift for Kriminalvidenskab</i>	1	2	4		1	7
<i>Tidsskrift for strafferett</i>	1	2	2	1	1	6
<i>Cappelen Damm Akademisk</i>	1			1	4	5
<i>Lov og rett: Norsk juridisk tidsskrift</i>	1	1	1	3		5
<i>Universitetsforlaget</i>	1		1	3	1	5
<i>International Journal of Police Science and Management</i>	1	1	2		1	4
<i>Journal of Investigative Psychology and Offender Profiling</i>	1			1	3	4
<i>Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention</i>	2 (1)	1	3			4
<i>Nordisk politiforskning</i>	1				4	4
<i>Applied Cognitive Psychology</i>	1				3	3
<i>CRC Press</i>	1	3				3
<i>Policing: A Journal of Policy and Practice</i>	1			2	1	3
<i>Akademisk Forlag</i>	1				2	2
<i>Lynne Rienner Publishers</i>	1	2				2
<i>Materialisten. Tidsskrift for forskning, fagkritikk og teoretisk debatt</i>	1		1		1	2
<i>Psychology & Society</i>	1			2		2
<i>Routledge</i>	2	1	1			2
<i>Sosiologisk tidsskrift</i>	1				2	2

¹ Bare publiseringskanaler med mer enn 2 publikasjoner er vist i tabellen.

Kilde: NIFU/CRISin.

I figur 4.15 ser man hvordan publikasjonene fordelte seg etter publikasjonstype og språk. Av den totale publiseringen var om lag halvparten (51 prosent) engelskspråklig og således rettet mot et internasjonalt forskersamfunn, mens 47 prosent av publikasjonene var på norsk.

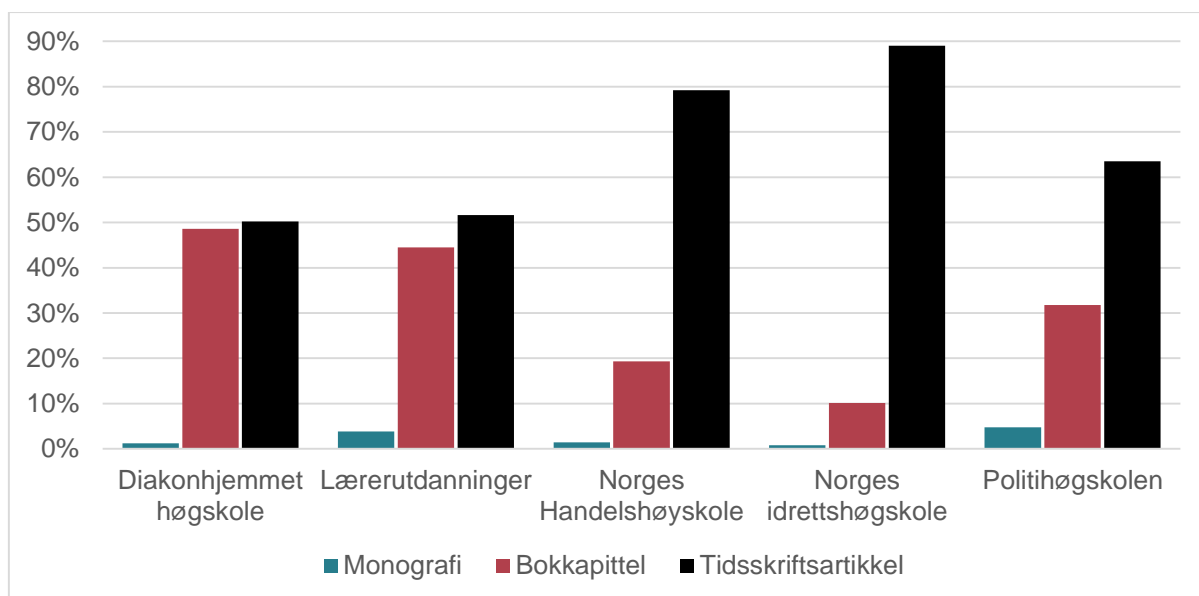


Figur 4.15: Publisering etter publikasjonstype og språk, totalt antall publikasjoner, 2011-2014.

Kilde: NIFU/CRISStin.

Svært få publikasjoner hadde andre publiseringsspråk (2 prosent (dansk, svensk)). Norsk dominerer likevel når det gjelder det lille antallet monografier. Av tidsskriftspubliseringen var 56 prosent på engelsk.

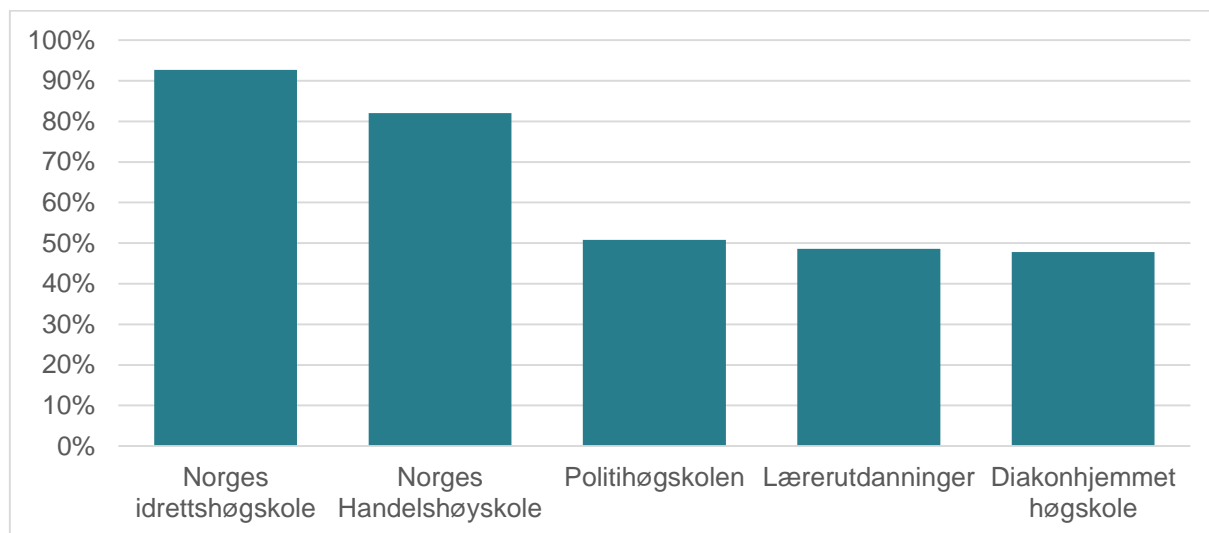
I figur 4.16 er publikasjonsprofilen til PHS sammenlignet med de andre institusjonene som brukes som sammenligningsgrunnlag. Som figuren viser, har institusjonene en heterogen profil, der andelen av publikasjonene som utgjør tidsskriftsartikler, varierer fra 50 prosent (Diakonhjemmet Høgskole) til 89 prosent (Norges idrettshøgskole). Dette reflekterer trolig forskjeller i fagprofil mellom institusjonene som igjen har betydning for publiseringsmønstrene.



Figur 4.16: Fordeling av publikasjonene etter type per institusjon, 2011-2014.

Kilde: NIFU/CRISStin.

Tilsvarende ser man for institusjonene hvor stor andel av publikasjonene som har engelsk som publiseringspråk. Her varierer andelen fra over 90 prosent for Norges idrettshøgskole til litt under 50 prosent for PHS og Diakonhjemmet Høgskole. Variasjonene reflekterer forskjeller i fagprofil og i hvilken grad forskningen retter seg mot et nasjonalt eller internasjonalt forskersamfunn. Det er nemlig betydelige forskjeller i innslaget av norskspråklig publisering mellom fagområdene. Særlig i humaniora og samfunnsvitenskap er norsk et sentralt publiseringspråk. For eksempel viste evalueringen av publiseringsindikatoren at i 2011 var andelen norskspråklig publisering i humaniora 48 prosent, mens den var 38 prosent i samfunnsvitenskap.⁴¹



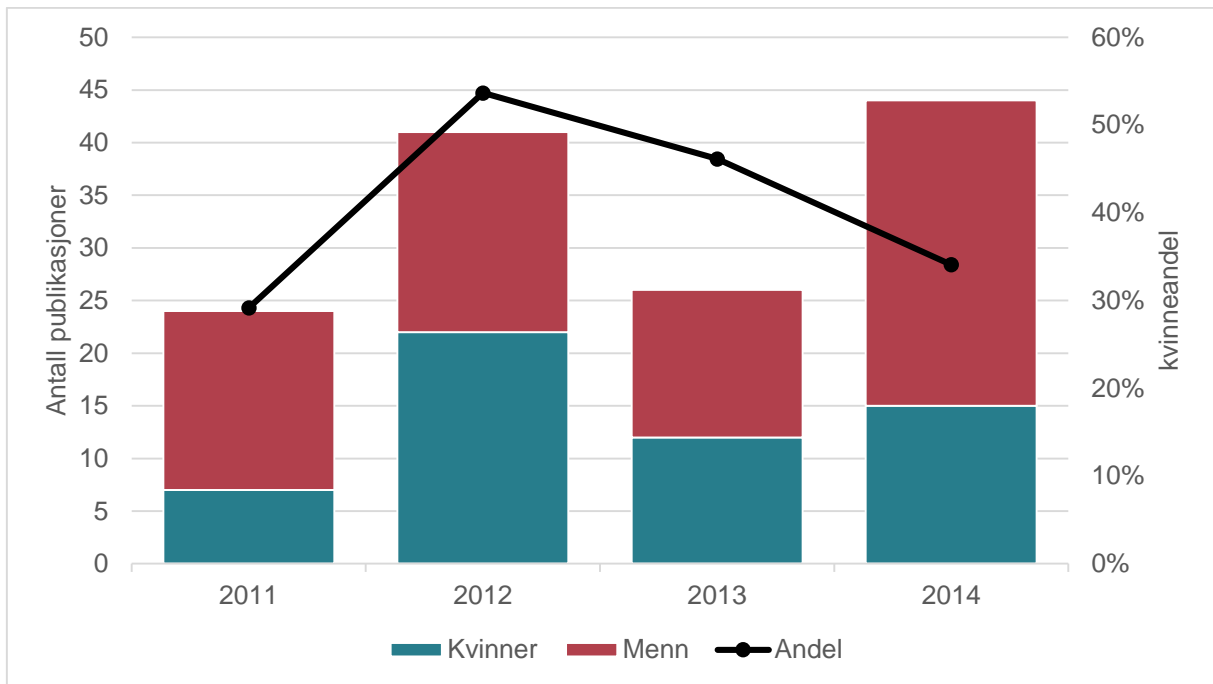
Figur 4.17: Andel av publikasjonene med engelsk som publiseringspråk per institusjon, 2011-2014.

Kilde: NIFU/CRIStin.

Totalt var det 48 personer ved PHS med registrerte vitenskapelige publikasjoner i perioden 2011-2014. Disse personene publiserte altså samlet 126 publikasjoner, i dette tallet er publikasjoner forfattet av flere personer ved PHS bare talt én gang. Det er videre grunn til å presisere at kun personenes publikasjoner kreditert PHS er inkludert i tallet. Det vil for eksempel si at noen av personene kan ha flere publikasjoner, men at disse er kreditert andre institusjoner (særlig relevant for nyansatte).

Av ansatte med vitenskapelige publikasjoner var det 25 kvinner og 23 menn. Figur 4.18 viser hvordan publikasjonene fordelte seg etter kjønn. Totalt hadde 79 publikasjoner mannlige PHS-forfattere, mens 56 hadde kvinnelige. Kvinneandelen varierer imidlertid en del fra år til år, fra 29 prosent i 2011 til 54 prosent i 2012.

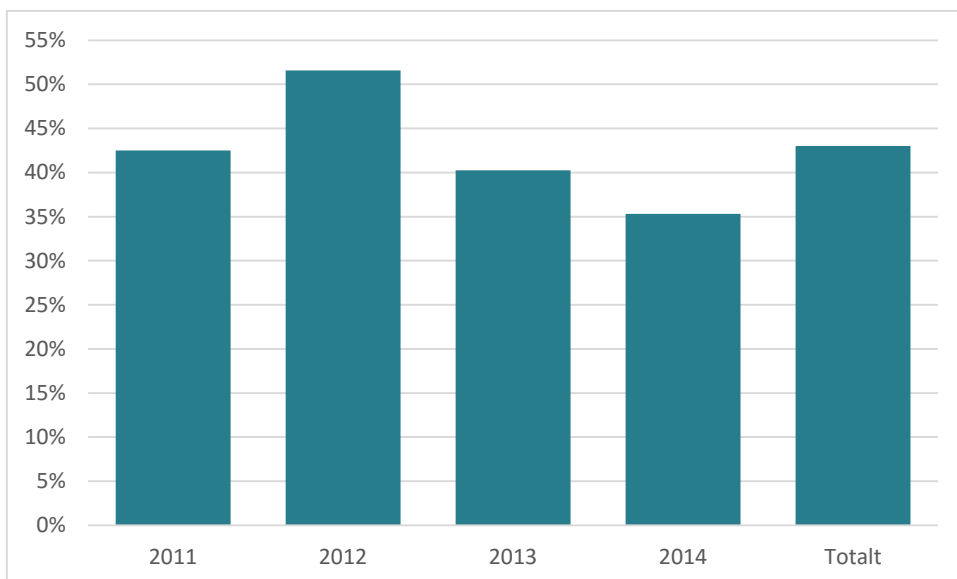
⁴¹ Aagaard, Kaare; Bloch, Carter Walter; Schneider, Jesper Wiborg; Henriksen, Dorte; Ryan, Thomas Kjeldager; Lauridsen, Per Stig (2014). Evaluering af den norske publiceringsindikator. Dansk Center for forskningsanalyse. Aarhus Universitet.



Figur 4.18: Antall og andel publikasjoner etter kjønn, 2011-2014.

Kilde: NIFU/CRISStin.

Figur 4.19 viser tilsvarende kvinneandeler, men basert på publikasjonspoeng. Totalt ble 43 prosent av PHS' publikasjonspoeng i perioden 2011-2014 produsert av kvinner.

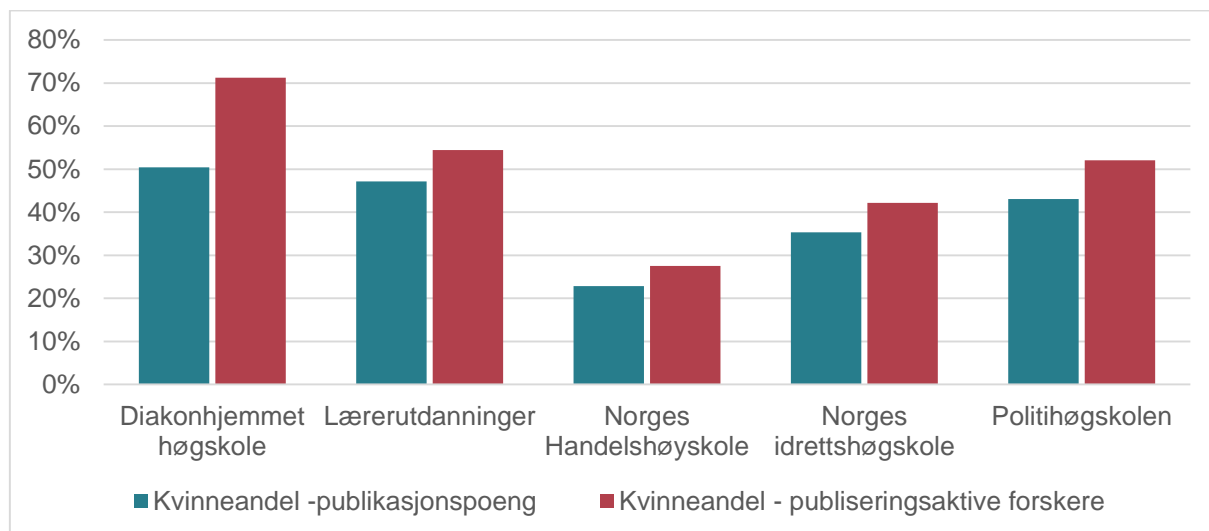


Figur 4.19: Kvinneandel, publikasjonspoeng, 2011-2014.

Kilde: NIFU/CRISStin.

Figur 4.20 viser hvordan PHS ligger an når kvinneandelen sammenlignes med de andre institusjonene. Kvinneandelen av publikasjonspoengene varierer fra 23 prosent for Norges Handelshøyskole til 50 prosent for Diakonhjemmet Høgskole. Variasjonen reflekterer naturlig nok forskjeller i kjønns sammensetningen til det vitenskapelige personalet. Ved Diakonhjemmet Høgskole var hele 71 prosent av de publiseringsaktive forskerne kvinner, mens andelen for Norges Handelshøyskole var 28 prosent. Ved PHS var 52 prosent av de publiseringsaktive personene kvinner. De 23 mannlige ansatte publiserte i gjennomsnitt 2,8 publikasjonspoeng per person i

perioden, mens tilsvarende tall for de 25 kvinnene med vitenskapelige publikasjoner var 2,0. Kvinnene er altså mindre produktive enn mennene. Det er et mønster som er typisk og som også sees ved de andre institusjonene som er med i sammenligningen.



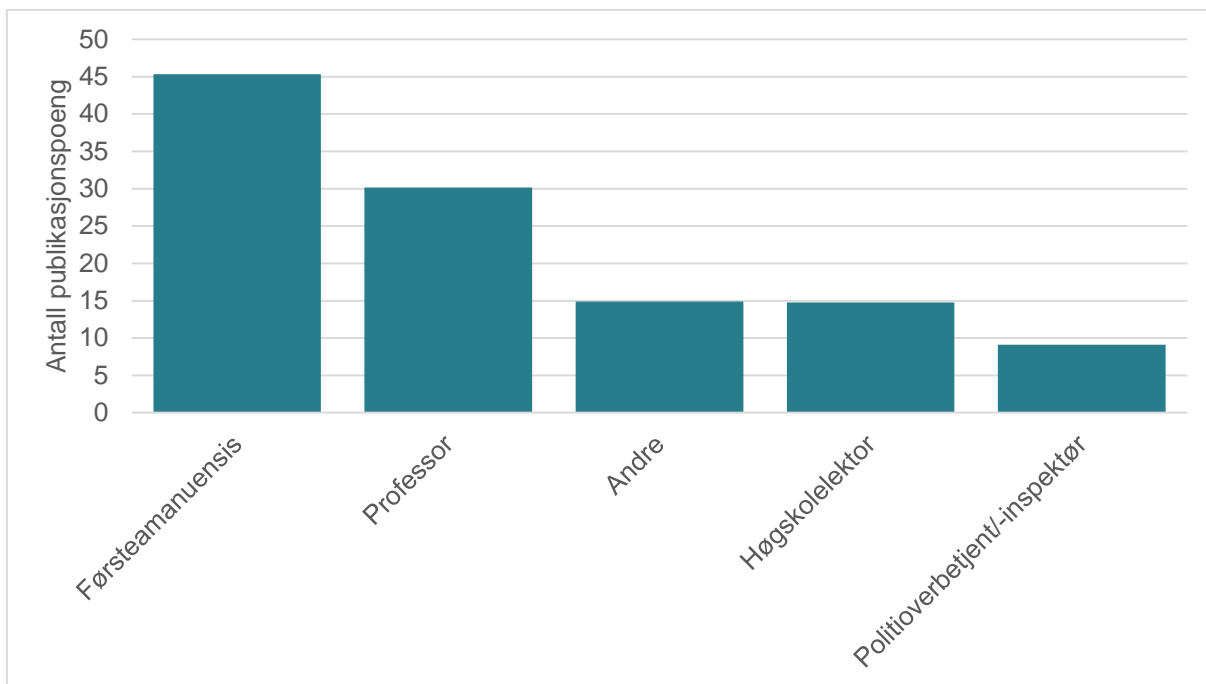
Figur 4.20: Kvinneandel, publikasjonspoeng og publiseringsaktive forskere per institusjon, 2011-2014.

Kilde: NIFU/CRISin.

En analyse publisert i den såkalte Indikatorrapporten⁴² viser at kvinner utgjorde samlet 42 prosent av de publiserende forskerne i Norge, men bidro bare til 36 prosent av publikasjonene. I alle aldersgrupper publiserer kvinner i gjennomsnitt mindre enn menn, og forskjellen er størst i de yngste aldersgruppene. Rammene for denne rapporten tillater ikke en nærmere diskusjon av årsakene til disse forskjellene.⁴³

⁴² Det norske forsknings- og innovasjonssystemet – statistikk og indikatorer 2015. Oslo: Norges forskningsråd.

⁴³ For en nærmere analyse, se f.eks.: Rørstad, Kristoffer; Aksnes, Dag W. (2015). Publication rate expressed by age, gender and academic position – A large-scale analysis of Norwegian academic staff. *Journal of Informetrics*, 9 (317-333).

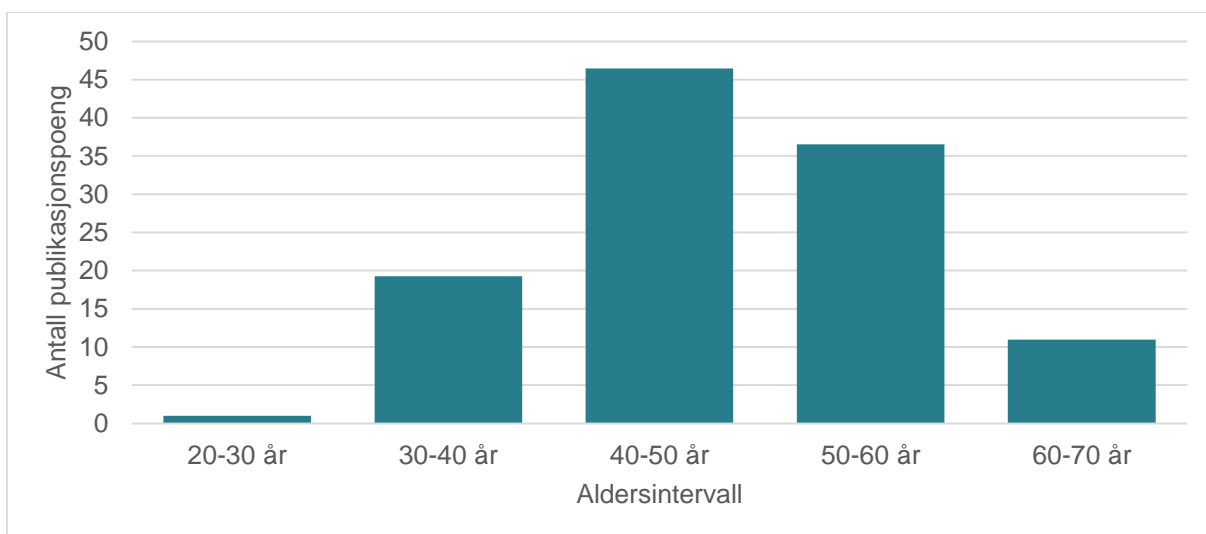


Figur 4.21: Antall publikasjonspoeng etter stillingskategori, 2011-2014.

Kilde: NIFU/CRISStin.

Personer med førsteamanuensisstilling stod for det største antallet publikasjonspoeng i perioden 2011-2014, totalt 45, noe som utgjorde 40 prosent av det totale antallet publikasjonspoeng, se figur 4.21. Tilsvarende andel for professorgruppen var 26 prosent, mens personer med høgskolelektorstilling stod for 13 prosent. Det var også personer med stilling som politioverbetjent og politiinspektør som bidro til vitenskapelig publisering. Denne gruppen hadde en andel på 8 prosent. I tillegg hadde personer med andre stillinger en andel på 13 prosent, her inngår blant annet seniorrådgiver, førstelektor, forsker og stipendiat.

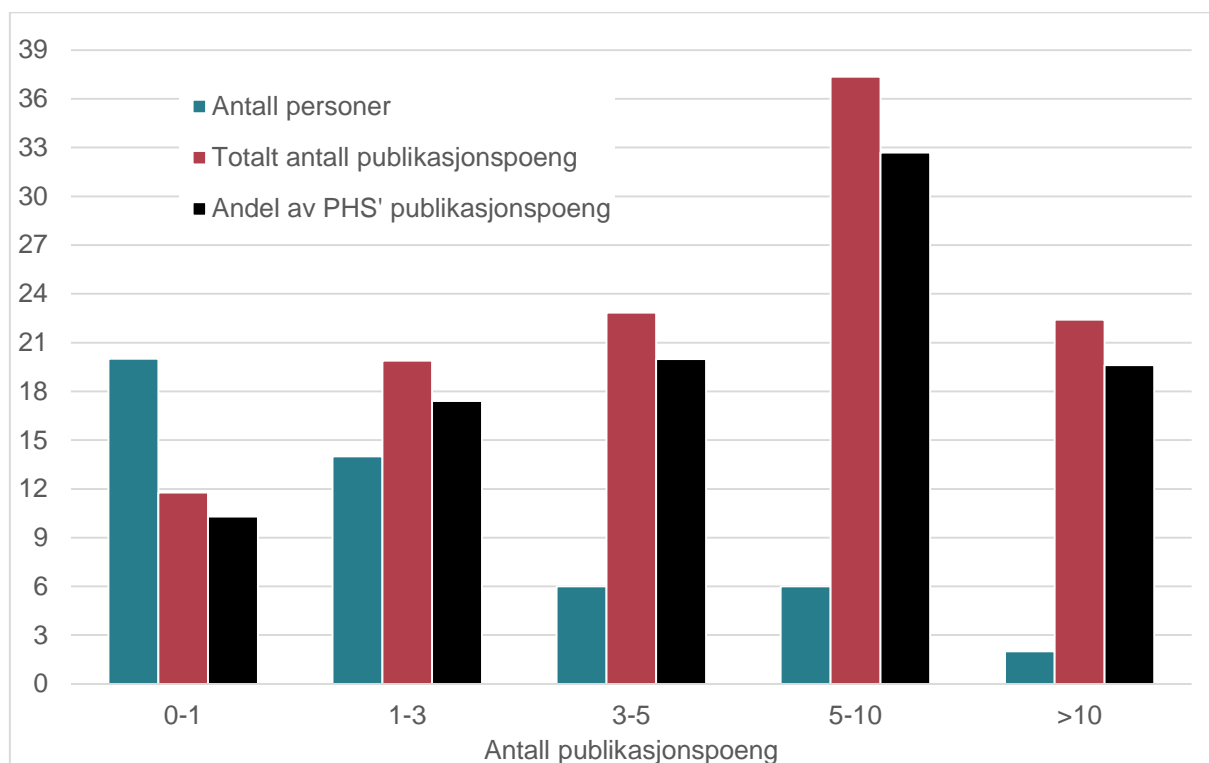
Figur 4.22 viser antall publikasjonspoeng etter aldersintervall. Gruppen med alder mellom 40 og 50 år er den som har produsert flest publikasjonspoeng, totalt 46.



Figur 4.22: Antall publikasjonspoeng etter aldersintervall, 2011-2014.

Kilde: NIFU/CRISStin.

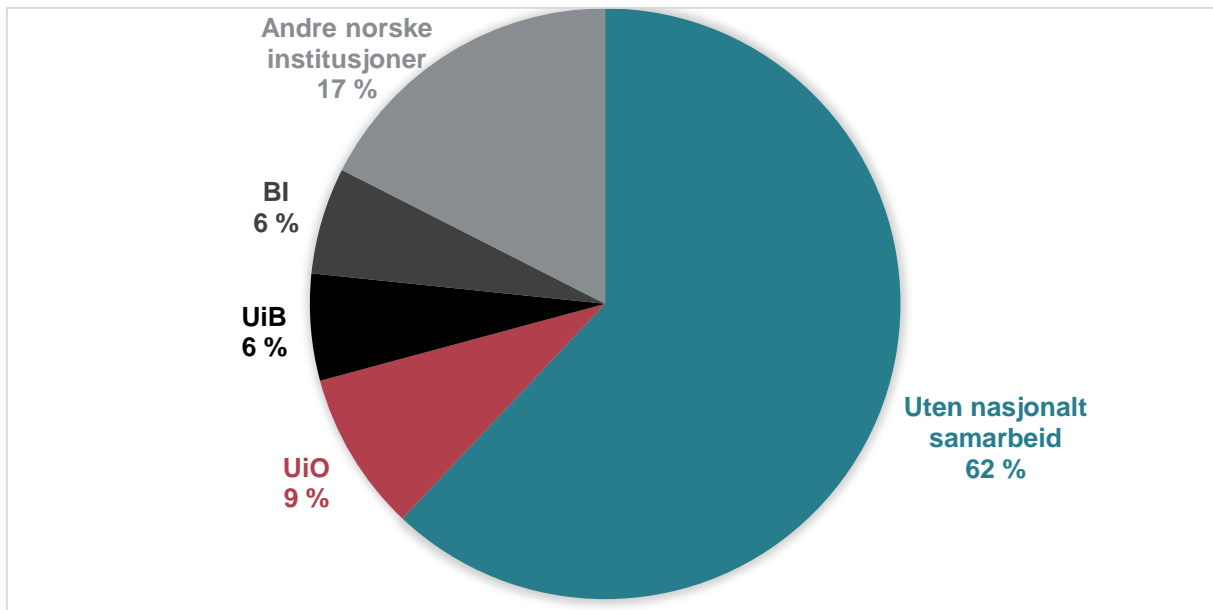
På individnivå er imidlertid publiseringen svært skjevfordelt. Det er åtte personer som har mer enn 5 publikasjonspoeng i perioden 2011-2014. Disse mest produktive personene bidro til sammen med over halvparten (52 prosent) av publiseringen ved PHS. Motsatt er det 20 personer med 0-1 publikasjonspoeng, disse bidro samlet med 10 prosent av publiseringen, se figur 4.23.



Figur 4.23: Antall publikasjonspoeng per person, 2011-2014.

Kilde: NIFU/CRISStin.

Gjennom data registrert i CRISStin er det også mulig å beregne hvor mange av PHS-publikasjonene som hadde medforfattere fra andre norske institusjoner. Analysen viser at flest publikasjoner ble forfattet sammen med forskere fra UiO (9 prosent) fulgt av UiB og BI (begge med 6 prosent), se figur 4.24. I tillegg var det 16 andre institusjoner med et mindre antall publikasjoner. En klar majoritet av publikasjonene (62 prosent) hadde imidlertid kun forfattere fra PHS. Data om utenlandske medforfattere foreligger ikke, bortsett fra for 2014. Av totalt 39 publikasjoner dette året hadde 13 (33 prosent) også medforfattere fra utenlandske institusjoner.



Figur 4.24: Nasjonalt samarbeid. Andel av publikasjonene med medforfattere fra andre norske institusjoner, 2011-2014.

Kilde: NIFU/CRISStin.

4.5 Oppsummering

Kapitlet har gitt en beskrivelse av forskningssystemet ved Politihøgskolen. PHS står i en særstilling som akademisk institusjon ved å være forvaltet av Justis- og beredskapsdepartementet og ikke av Kunnskapsdepartementet. Vi har redegjort for hvordan høgskolen er organisert som forsknings- og utdanningsinstitusjon, og vi har vist at det at høgskolen er relativt ung som høgskole, samtidig som utdanningen med sine studenter tradisjonelt har vært mannsdominert, gjør PHS interessant å studere i et kjønnsperspektiv. Når vi sammenligner publikasjonsmønstre ved PHS med andre utvalgte lærested, finner vi at PHS har en relativt lav andel publikasjoner i de mest prestisjefylte publiseringskanalene (nivå 2). Forskere ved PHS har også en relativt lav andel medforfatterskap med eksterne, dette gjelder også publisering sammen med forskere fra andre land. Vi har påvist kjønnsforskjeller knyttet til det vitenskapelige personalet, PHS har god kjønnsbalanse blant høgskolelektorene, men dårlig kjønnsbalanse på toppnivå. Kvinnene var dessuten i flertall i de midlertidige stillingene, som stipendiater og forskere ansatt på prosjekt. Kvinner publiserer mindre enn menn ved PHS, men noen kvinner publiserer svært mye og trekker opp gjennomsnittet. Når vi sammenligner disse funnene med andre utvalgte høgskoler, utmerker imidlertid ikke PHS seg. Også ved de høgskolene PHS er sammenlignet med, ser vi lignende kjønnsmessige forskjeller, både når det gjelder kvinners og menns ulike plassering i lokale stillingshierarkier, men også når det gjelder publiseringsmønstre. Kjønnsubalansen i de faglige førstestillingene og veien til disse stillingene gjennom meritterende aktiviteter som vitenskapelig publisering finner vi ved alle disse høgskolene. Samtidig finner vi også noen strukturelle særtrekk som gjelder kun for PHS, disse henger særlig sammen med at det er tale om en 'ung' høgskole og med organiseringen av selve profesjonsutdanningen.

5 Å være forsker ved PHS

5.1 Innledning

Hvordan er det å være forsker ved Politihøgskolen? Hva slags forutsetninger har førsteamanuensene for å nå sine faglige karrieremål? Finnes det forskjeller som kan relateres til kjønn? Hva tenker lederne om forutsetninger for forskning ved PHS? Kapittel 5 fokuserer på førsteamanuenser og deres arbeidssituasjon som forskere ved PHS. Det er i alt snakk om 22 førsteamanuenser, og tabell 5.1 gir en oversikt over hvordan de fordeler seg på avdelinger og kjønn

Tabell 5.1: Førsteamanuenser ved PHS fordelt på avdelinger og kjønn

	Forskningsavd.	EVU-avd.	Bacheloravd. Oslo/Kongsvinger	Bacheloravd. Stavern	Bacheloravd. Bodø
Kvinner	2	1	4	1	2
Menn	2	1	6	3	0
Totalt	4	2	10	4	2

Kapitlet er basert på en spørreundersøkelse og intervjuer. Vi ser spesielt på forskningsområder, formidlingsaktivitet, synspunkter på forskergrupper, professorkvalifiseringsgrupper nettverk. Kapitlet omfatter også forskningsledelse og tidsbruk på forskningsrelaterte oppgaver.

5.2 Forskningsområder, formidling og bruk av forskningsresultater

5.2.1 Forskningsområder

Førsteamanuensene ved PHS representerer flere ulike fagområder, med hovedvekt på samfunnsvitenskapelige og juridiske fag som psykologi, pedagogikk, sosiologi, kriminologi og juss. Skolen har også førsteamanuenser med faglig bakgrunn fra humaniora (filosofi), idrettsvitenskap og politifag. Flertallet er rekruttert utenfra, etter endt utdanning eller etter å ha jobbet ved andre forskningsinstitusjoner. Enkelte har arbeidserfaring fra andre områder enn forskning, og én har jobbet som politimann.

Områdene det forskes på spenner vidt, fra rettslige problemstillinger, spørsmål knyttet til ledelse og mangfold i politiet, ulike aspekter ved praksisutøvelse og kriminalitet og kriminalitetsforebygging. Generelt er det få forskere som jobber innenfor hvert område. Det gjelder ikke bare ved den enkelte avdeling, men også samlet sett og skyldes dels at PHS har et relativt lite og tverrfaglig forskningsmiljø.

Flere forskere benytter kvalitativ metode mer enn kvantitativ metode og det er i dag bare én førsteamanuensis som er spesialisert innenfor kvantitativ metode. Samtidig er den kvalitative forskningen kjennetegnet av stor variasjon i metodiske innfallsvinkler, noe som gjenspeiler den faglige bredden blant førsteamanuensene.

Som ved andre norske universiteter og høyskoler, skal virksomheten ved PHS bygge på prinsippet om akademisk frihet, og førsteamanuensene opplever generelt at de har stor frihet til å bestemme hva de vil forske på. PHS er imidlertid en profesjonshøgskole som skal drive utdanning og forskning for politiet, og flere understreker at de har vinklet forskningsinteressene sine fra doktorgradsstudier og tidlige forskerstillinger inn mot politirelaterte temaer. Det gis også uttrykk for at PHS legger sterk vekt på nytteverdien forskningen har for politietaten, og at praksisnær eller operativ forskning verdsettes mest.

PHS utfører også forskning på direkte oppdrag fra Politidirektoratet (POD) og andre aktører i politi- og justissektoren, herunder evalueringer av reformer og vedtak i etaten. Annen eksterntfinansiert forskning er relativt begrenset, og førsteamanuensene opplever i liten grad at tilgangen på eksterne midler påvirker innretningen på forskningen deres.

5.2.2 Formidling

Intern forskningsformidling, både på avdelingsnivå og på tvers av avdelinger, er viktig for at forskerne ved PHS skal kunne trekke på hverandres kompetanse, inspirere og motivere hverandre og bygge et sterkt forskningsmiljø gjennom samarbeid. Av intervjuene fremgår det at mange av førsteamanuensene opplever at det ikke legges godt nok til rette for intern formidling. Det settes i sammenheng med at PHS som institusjon tradisjonelt har vært mer opptatt av undervisning enn forskning. Selv om forskning er høyere på agendaen nå enn tidligere, sier flere av forskerne at de i liten grad oppfordres til å presentere forskningen sin for kolleger og ledere. På avdelingsledelsesnivå gis det også uttrykk for at det har vært lite fokus på å tilrettelegge for intern formidling, og at ledere «har lent seg på» at det er uformell faglig kontakt mellom forskerne.

Intervjuene viser at det er forskjeller mellom utdanningsavdelingene og forskningsavdelingen når det gjelder formidlingsarenaer. Ved utdanningsavdelingene er det først og fremst avdelingsmøtene som brukes til intern formidling av forskning. Det ser imidlertid ikke ut til å være fast praksis ved alle avdelingene, og det er uansett snakk om relativt korte presentasjoner. Ved forskningsavdelingen har de derimot egne fagmøter tre ganger i måneden. Møtene er åpne for ansatte ved alle avdelingene ved høyskolen, men førsteamanuensene ved utdanningsavdelingene sier det er vanskelig å sette av tid til å delta. For ansatte ved avdelingene utenfor Oslo, begrenses deltakelsen naturlig nok også av geografisk avstand.

Det påpekes at det generelt er lite kontakt på tvers av avdelingene og spesielt mellom utdanningsavdelingene og forskningsavdelingen. Verken enkeltforskere eller ledelsen har ifølge informantene våre god nok kjennskap til den samlede forskningsvirksomheten ved høyskolen, og det etterlyses bedre og mer systematisk intern formidling av forskningen som finner sted.

I tillegg til at formidling til andre faglig ansatte og ledelsen er viktig for utviklingen av et godt forskningsmiljø, er formidling til studenter gjennom forskningsbasert undervisning og til aktører i politietaten viktige forutsetninger for at PHS skal bidra til et kunnskapsbasert politi. Av intervjuene går det frem at noen av førsteamanuensene bidrar i produksjon av lærebøker som brukes som pensum på PHS, men at det først og fremst er opp til den enkelte å bruke sin egen forskning i undervisningen. Gitt at det virker som om forskerne har svak kunnskap om hverandres forskning, er sannsynligheten for at de trekker inn forskningen til kollegaer liten.

Når det gjelder formidling til politietaten, er det flere fora for det, blant annet Politihøgskolens forskningskonferanse som arrangeres årlig som en møteplass for forskere og andre faginteresserte i og utenfor politiet, og Politiforum som er et magasin som utgis av Politiets Fellesforbund.

Førsteamanuensene gir imidlertid litt ulike svar på spørsmålet om forskningen deres blir brukt av politiet. Det gjenspeiler dels variasjon i hvor anvendt de sier forskningen deres er. Mens noen opplever at etaten tar i bruk forskningen deres og viser større interesse for FoU-arbeidet ved PHS nå enn tidligere, synes andre at politiet er dårlig på å nyttiggjøre seg forskningsbasert kunnskap. Politikulturen beskrives som veldig praksisorientert, og flere har erfaring med at det er krevende å få til samarbeid med etaten.

5.3 Forskningsgrupper og -nettverk

Å være del av en forskergruppe eller et nettverk av forskere som jobber innenfor samme felt kan ha stor betydning for faglig utvikling og produktivitet, ved at det gir en plattform for diskusjon og tilbakemelding på eget arbeid, faglig oppdatering og samarbeid om prosjekter og publikasjoner. NIFU gjennomførte i 2013 en større spørreundersøkelse blant fast vitenskapelig ansatte i universitets- og høyskolesektoren, som blant annet tok for seg hvilken betydning etablering av formelle forskergrupper har for den enkelte forsker og mer indirekte, for kvaliteten på forskningen og utdanningen ved de ulike universiteter og høyskoler (Kyvik et al., 2015). Man fant at langt de fleste av det vitenskapelige personalet i UH-sektoren i Norge vurderer forskergruppene som viktige for kvaliteten på forskningen ved lærestedene. Undersøkelsen viste også at de vitenskapelig ansatte som er tilknyttet en forskergruppe, ser ut til å være mer produktive enn hva tilfellet er for de som ikke er tilknyttet en forskergruppe. Den mest effektive forskeren er den som er tilknyttet en forskergruppe ved sin avdeling eller institutt, og som «i stor grad» utfører sin forskning som en del av et internasjonalt nettverk. Imidlertid viste undersøkelsen også at medlemskap i en forskergruppe ikke nødvendigvis betyr at forskergruppen er den viktigste arenaen for den enkeltes forskning.

I 2015 tok FoU-utvalget ved PHS initiativ til å etablere slike forskningsgrupper. Formålet er å skape større faglig fellesskap og styrke samarbeidet og ikke minst at forskere ved utdanningsavdelingene skal kunne trekke på erfaringen, kompetansen og nettverkene til professorene og de øvrige ansatte i forskningsavdelingen.

Som vi har sett, har det siden 2015 blitt arbeidet med å etablere forskergrupper på tvers av avdelingene ved PHS. Førsteamanuensene vi har intervjuet opplever imidlertid at rammebetingelsene for de nye forskergruppene er uklare og sier de er usikre på hvilken betydning gruppene kommer til å få. Samtidig synes det som om etableringen av tverrgående forskergrupper er et viktig grep. PHS er en relativt liten forskningsinstitusjon, som i tillegg har forskere spredt på fem til dels geografisk adskilte avdelinger. Det betyr at det er små fagmiljø, spesielt på studiestedene utenfor Oslo, og flere av førsteamanuensene sier at de jobber mye alene og savner forskerkolleger de kan diskutere fag med. I tillegg til at de er få forskere, skyldes det at det er stor bredde i forskningsinteresser og områdene det forskes på.

Ved noen avdelinger har førsteamanuenser gått sammen med andre faglig ansatte om å danne mindre grupper som møtes for å diskutere fag eller gi hverandre tilbakemelding på skriftlig arbeid - ett eksempel er gruppen «Tekst i fokus» ved bacheloravdelingen i Bodø som består av tre til fire førsteamanuenser og stipendiater. Det har imidlertid manglet strukturer for å få til samarbeid på tvers av avdelingene. Enkelte førsteamanuenser sier de har prosjekter sammen med forskere ved andre avdelinger, men presiserer at det er et resultat av at de aktivt har søkt etter noen å samarbeide med. Det trekkes frem som en stor utfordring at forskerne ved de ulike avdelingene ikke kjenner tilstrekkelig til hverandres arbeid, og at det særlig mellom utdanningsavdelingene og forskningsavdelingen har vært «vanntette skott». Flere mener det er en spesiell organisatorisk konstruksjon å ha en egen forskningsavdeling som i stor grad jobber adskilt fra det øvrige fagmiljøet, og i et intervju ved en av utdanningsavdelingene utenfor Oslo ble det formulert som at det er «ekstremt langt» til forskningsavdelingen – «og enda lenger motsatt vei».

Ett initiativ som har bidratt til økt kontakt mellom førsteamanuensene ved de ulike avdelingene, er professorkvalifiseringsgruppene som ble etablert høsten 2014. I spørreundersøkelsen vi har

gjennomført, svarer 15 av 20 respondenter at de deltar i professorkvalifiseringsgruppene, og i intervjuene understreker flere at gruppene har skapt et faglig fellesskap og gitt dem mulighet til å formidle og diskutere forskningen sin internt. Gruppene har også ført til konkret publiseringssamarbeid mellom førsteamanuenser på tvers av avdelinger. Samtidig er det noen som opplever at det er for stor faglig spredning blant deltakerne til at de får relevant tilbakemelding på sitt eget arbeid. Én oppgav også å foretrekke å skrive på egne tekster fremfor å bruke tid i slike fora.

Siden det interne fagmiljøet er relativt lite og fragmentert, kan eksterne forskningsnettverk antas å være spesielt viktige for førsteamanuensene ved PHS. De fleste har nettverk fra doktorgradsstudier og eventuelt også forskerstillinger ved andre norske forskningsinstitusjoner, og enkelte har også formell tilknytning til andre institusjoner gjennom II-stillinger eller deltakelse i forskergrupper. Forholdsvise mange er også del av internasjonale forskernettsverk.

Av spørreundersøkelsen går det frem at førsteamanuensene mener at å ha et forskningsnettverk er en viktig betingelse for å kvalifisere seg til faglige toppstillinger – 18 av 20 respondenter svarer at det er meget viktig (9) eller viktig (9), mens to mener det er litt viktig. I intervjuene gis det uttrykk for at eksterne nettverk har stor eller til og med avgjørende betydning for faglig utvikling, ved å gi tilgang på «sparringspartnere» og prosjekt- og publiseringssamarbeid. Flere understreker også at de eksterne nettverkene deres gir dem mulighet til å veilede ph.d.-studenter. Viktigheten av å ha kontakt med forskere ved andre institusjoner knyttes av mange direkte til at forskningsmiljøet ved PHS er lite, og enkelte sier at det er viktig for dem å være koplet opp til det de opplever er mer profesjonelle forskningsmiljøer enn miljøet ved egen institusjon.

Konferanser er en viktig arena for å bygge og vedlikeholde nettverk, og i spørreundersøkelsen svarer 18 av 20 respondenter at det er viktig (9) eller meget viktig (9) å presentere eget forskningsarbeid på konferanser. Samtidig gir intervjuene inntrykk av at konferansedeltakelsen blant førsteamanuensene er begrenset. I hvert fall er det noen som sier at de deltar lite på konferanser, først og fremst fordi de ikke tar seg tid til det, fremfor alt fordi undervisning kommer i veien. Tid oppgis å være et viktigere hinder for konferansedeltakelse enn penger. Førsteamanuensene kan søke sin egen avdeling om støtte til konferanse-reiser, og lederne vi har intervjuet sier de i utgangspunktet innvilger søknader så fremt de er godt faglig begrunnet. Det ser imidlertid ut til å mangle et klart, formalisert system for tildeling av konferansmidler. I intervjuene viste informanter ved noen avdelinger til at førsteamanuensene får tildelt årlige driftsmidler – eller et annuum, men det er uklart om dette er en felles ordning for alle avdelingene, om de ansatte disponerer driftsmidlene fritt og om de i så fall kommer i tillegg til egne midler avsatt til konferanser som tildeles etter søknad.

Ut over å tildele konferansestøtte, ser det ikke ut til at ledelsen legger systematisk til rette for nettverksbygging. Noen av lederne vi har intervjuet sier de prøver å formidle informasjon om aktuelle konferanser til de faglig ansatte, mens andre mener at førsteamanuensene deltar på konferanser og utvikler nettverk på eget initiativ. Førsteamanuensene har litt ulike syn på hvor gode betingelsene for nettverksbygging er ved PHS. Også blant dem pekes det på at forskningsnettverk i stor grad er et individuelt ansvar, men samtidig er det flere som etterlyser bedre tilrettelegging og en mer strategisk tilnærming til nettverksbygging på ledelsesnivå. Samtidig uttrykkes det et ønske om at PHS i større grad inngår formalisert forskningssamarbeid med andre høyskoler og universiteter på institusjonsnivå.

5.4 Forskningstid

Å posisjonere seg for akademisk progresjon og opprykk til førstestillinger tar tid.

Arbeidsforskningsinstituttets (AFI) undersøkelse om tidsbruk blant vitenskapelig ansatte i universitets- og høyskolesektoren fra 2012 viste en sammenheng mellom omfang av arbeidstid og publisering – jo mer arbeid – jo mer publisering (Egeland og Bergene 2012). Undersøkelsen viste også at kvinnelige førsteamanuenser i større grad enn sine mannlige kolleger bedrev forskning og publisering innenfor normalarbeidsdagen, og at de i mindre grad var villige til å bruke kveldstiden til slikt arbeid. Kvinner

med barn hadde dessuten de korteste arbeidsukene i sektoren, i motsetning til menn uten barn, som hadde de lengste arbeidsukene (ibid).

I spørreundersøkelsen har vi spurt førsteamanuensene ved PHS om andel FoU-tid i stillingsbeskrivelsen, tildeling av mer FoU-tid og hvordan den formelle FoU-tiden samsvarer med den reelle tiden brukt på FoU. Vi har også spurt om de har omsorgsansvar for barn og alder på barna.

Data fra spørreundersøkelsen viser blant annet at førsteamanuensene ved PHS i *gjennomsnitt* hadde 35 prosent fast FoU-tid i stillingen sin ved ansettelsestidspunktet. Videre sier dataene fra spørreskjemaet at i overkant av en fjerdedel av førsteamanuensene har fått mer tid til FoU i løpet av tiden de har vært ansatt ved PHS. Alle kommer fra en av utdanningsavdelingene – og av disse er det flest som kommer fra utdanningsavdelingen i Oslo. Videre er flertallet av de som har fått tildelt mer tid til FoU, menn. Kvinner og menn bruker like mye tid på FoU, men det er forskjeller når det gjelder tiden som brukes til undervisning og administrasjon. Kvinner med omsorgsansvar for barn under 16 år bruker dessuten mer tid på forskning enn mennene, her er det vel å merke ikke tale om veldig mange, totalt var det ni førsteamanuenser med barn under 16 år, fire av disse var kvinner, fem var menn. Mye kan tyde på at vi her har å gjøre med noen svært ambisiøse kvinner.

Som beskrevet i kapittel 4 er det noen ulikheter i retningslinjene som gjelder tildeling av FoU-tid, avhengig av hvorvidt man er tilsatt i en av utdanningsavdelingene eller i forskningsavdelingen/eventuelt avdeling for etter- og videreutdanning. Førsteamanuensene i utdanningsavdelingene har krav på 25 prosent forskningstid i stillingen. Gjennom intervjuene vi gjorde med alle førsteamanuenser ved PHS, kom det frem at mange per i dag har mer enn 25 prosent FoU-tid, og jevnt over har førsteamanuensene i forskningsavdelingen mer FoU-tid i stillingen sin enn førsteamanuensene i utdanningsavdelingene. Dette er for øvrig formalisert, se kapittel 4. I utdanningsavdelingene er det naturlig nok *utdanningen* av politihøgskolestudenter som har den høyeste prioriteten, og de fleste tidsressursene går til å dekke undervisningsbehovet. Det er naturlig nok ulikheter mellom de ulike avdelingene ved PHS, men det er kanskje særlig det førsteamanuensene opplever som ulikheter i *arbeidsbetingelsene* som mest tydelig kommer til syne gjennom intervjuene med førsteamanuensene. Også ledergruppene vi intervjuet kommenterte på de noe ulike betingelsene for førsteamanuensisstillingene avhengig av arbeidssted.

Førsteamanuensene som er tilsatt ved utdanningsavdelingene, gir uttrykk for en viss frustrasjon over at deres arbeidssituasjon med tanke på mulighet til å forske og bruke tid på å forske er ulik arbeidssituasjonen for førsteamanuensene tilsatt i forskningsavdelingen. Gjennom intervjuene ble det også gitt uttrykk for at man oppfatter at det er ulike betingelser også mellom utdanningsavdelingen i Oslo og de øvrige utdanningsavdelingene. Det er færre førsteamanuenser ved de andre utdanningsavdelingene og færre faglig tilsatte generelt. Dette innebærer at disse miljøene blir mer sårbare og mindre fleksible med hensyn til å være borte/fritas fra undervisning over lengre tid.

5.4.1 'Sammenhengende tid' til forskning

Alle førsteamanuensene vi intervjuet opplevde det å frigjøre *sammenhengende* tid til forskning som helt avgjørende for å klare å produsere forskning, skrive artikler, få dem publisert osv. Det ble flere ganger påpekt at det er vanskelig å drive forskning 'mellom kl. 12 og 14 et par dager i uka'. Basert på informasjonen fra intervjuene er inntrykket at muligheten til å skaffe denne sammenhengende tiden til forskning er mer utfordrende for førsteamanuensene ved utdanningsavdelingene.

Gjennom intervjuene med ledergruppene (avdelingsledere og studieledere) forstår vi at det å frigjøre tid til forskning for førsteamanuensene, og særlig *sammenhengende* tid til forskning, også oppleves som en utfordring for lederne av de ulike avdelingene. I alle ledergruppene blir det fremhevet at lederne forsøker og også ønsker å beskytte FoU-tiden til sine førsteamanuenser og at de er fleksible så langt de kan. Men også for lederne oppleves disse utfordringene som større ved utdanningsavdelingene utenfor Oslo. Lederne peker på at utdanning er førsteprioritet ved PHS, samtidig som de viser til dilemmaet med å ivareta forskningsaktiviteter parallelt. Ved

utdanningsavdelingene utenfor Oslo er det færre førsteamanuenser, og disse er stort sett involvert i eller har ansvar for flere utdanningsprogram/studieprogram samtidig. I Oslo er det flere førsteamanuenser, og det synes å være vanlig at disse har ansvar for *ett* utdannings-/studieprogram om gangen.

Enkelte har undervisningen spredt over hele året, for eksempel fordi de er involvert i flere fag, noe som selvfølgelig også gjelder flere av førsteamanuensene tilsatt ved utdanningsavdelingen i Oslo, og hvor det da kan bli vanskelig å konsentrere undervisningen til en avgrenset tidsperiode. I motsatt ende er det også førsteamanuenser som har relativt lite undervisning, fordi enkelte fagområder rett og slett innebærer mindre undervisning. Det blir også påpekt at fordelingen 25 prosent FoU/75 prosent undervisning ikke nødvendigvis er helt optimal, da 25 prosent fort blir «spist opp» av andre ting enn FoU. Imidlertid kan situasjonen for enkelte også bli slik at man ikke ser noe poeng i å ha *mer* enn 25 prosent FoU-tid i stillingen, da man kan oppleve at det ikke er rom for å bruke mer enn dette på FoU, i kombinasjon med undervisning (og administrasjon).

Alle førsteamanuensene ved utdanningsavdelingene har i utgangspunktet krav på å kunne bruke 25 prosent av den totale arbeidstiden sin til FoU. Førsteamanuensene tilsatt ved forskningsavdelingen tilsettes i dag med 50 prosent FoU-tid. Noen få av førsteamanuensene i forskningsavdelingen har mer enn dette – opp mot 75 prosent FoU-tid. Gjennom intervju både med førsteamanuensene og også med lederne får vi inntrykk av at denne ordningen (med mer enn 50 prosent FoU-tid) er på vei ut. En forklaring vi får oppgitt er at forskningsavdelingen nylig har fått ansvaret for masterutdanningen ved PHS, noe som innebærer at mer tid går med til undervisning og administrasjon av denne utdanningen.

5.4.2 Arbeidsplaner og forskningstid

Gjennom intervjuene får vi inntrykk av at lederne stort sett mener førsteamanuensene jobber under gode betingelser og gjennom arbeidsplanen har gode forutsetninger for å planlegge for sammenhengende forskningstid. Ved et av intervjuene blir det også sagt at førsteamanuensene sannsynligvis bruker mer av sin totale arbeidstid på FoU enn hva de faktisk har hjemlet i stillingen sin. Dette er imidlertid ikke den virkeligheten førsteamanuensene beskriver, de peker på at tiden til FoU i stor grad blir «spist opp» av undervisning, veiledning og eventuelle andre administrative oppgaver knyttet til undervisning. Forskningsarbeidet gjøres i stor grad utenom normal arbeidstid, noe som også bekreftes av svarene fra spørreundersøkelsen, hvor 12 av 19 førsteamanuenser svarer at mengden FoU-tid de formelt har i stillingen sin samsvarer fra «svært dårlig» til «mindre bra» med virkeligheten.

Arbeidsplanen fungerer imidlertid godt som et *planleggingsverktøy*, men førsteamanuensene opplever også at det er flere utfordringer knyttet til denne. Bl.a. oppleves den som for «stram». Det beregnes for lite tid til enkelte av oppgavene, slik at man opplever å ikke ha tid nok til å gjøre ting på en god måte. Dette kan for eksempel dreie seg om veiledning av bachelorstudenter, retting av eksamener samt merarbeid med kontinuasjonseksamener. Perioder som ser «åpne» ut på arbeidsplanen, fylles raskt opp av slike arbeidsoppgaver som retting med mer. Selv om undervisningen for et fag er over, gjenstår det med andre ord fortsatt mye jobb i tilknytning til studentene. Dette bidrar til at flere av arbeidsoppgavene man er pålagt gjennom arbeidsplanen må gjøres utenom normal arbeidstid – tidsplanen er rett og slett ikke helt reell. Videre blir det påpekt at arbeidsplanen stort sett er full i august, noe som gir liten fleksibilitet når det gjelder å påta seg oppgaver som kommer til i løpet av studieåret. Dette kan innebære at man må takke nei til oppgaver som kan være meritterende for professorkvalifisering (eller man kan velge å påta seg dem likevel og gjøre dem utenom normal arbeidstid).

5.4.3 Forskningstid og undervisningstid

Arbeidsplanen til førsteamanuensene definerer tid til forskning og tid til undervisning. Som nevnt har førsteamanuensene i utgangspunktet 25 prosent eller mer forskningstid, i tillegg til undervisning. Flere forhold avgjør hvor mye undervisning hver enkelt forsker ved utdanningsavdelingene skal ha, dels har dette med fagbakgrunn å gjøre, dels har det å gjøre med om førsteamanuensene er tilsatt i Oslo eller

ved andre lokasjoner ved PHS. Som tidligere nevnt er det færre vitenskapelig ansatte ved lokasjonene utenfor Oslo, og gjennom intervjuene får vi inntrykk av at de ansatte her underviser oftere på mer enn ett fagområde enn hva tilfellet er i Oslo. Det er med andre ord mer sårbart å øke FoU-tiden hos førsteamanuensene i undervisningsavdelingene utenfor Oslo, siden mulighetene for å skaffe vikarer tilsynelatende byr på flere utfordringer knyttet til å rekruttere adekvat fagkapasitet. Ledere vi intervjuet i lokasjoner utenfor Oslo understreker at det er utfordringene knyttet til å la sine ansatte involveres i større FoU-prosjekt som strekker ut i tid. Det vil også være krevende å ha flere slike store FoU-prosjekt gående parallelt, selv med god planlegging.

5.5 FoU-midler

I kapittel 4 gjorde vi rede for ordningene med – og prosedyrene for – FoU-tid og -midler, se 4.1 og 4.2. Gjennom intervjuene kom det frem at mange opplever at det er uklart hva som er FoU-tid og FoU-midler. Det kan til en viss grad virke som om FoU-midler forstås som FoU-tid, fordi midlene ofte benyttes til å «kjøpe fri» fra undervisning. Som allerede påpekt, er det noen ulikheter i retningslinjene for tildeling av FoU-tid avhengig av hvorvidt man er tilsatt ved forskningsavdelingen eller ved en av utdanningsavdelingene (inkludert avdeling for etter- og videreutdanning). Dette innebærer blant annet at alle førsteamanuensene ved utdanningsavdelingene kan søke om ekstra FoU-midler i tillegg til de 25 prosentene de har krav på. Førsteamanuensene i forskningsavdelingen har ikke denne muligheten. Disse søknadene om ekstra FoU-midler går direkte til Politihøgskolens FoU-utvalg, og avdelingens ledelse kobles ikke nødvendigvis på disse søknadene.

5.5.1 Interne FoU-midler tildelt fra FoU-utvalget

Data fra spørreskjemaundersøkelsen viste at ca. halvparten av førsteamanuensene har søkt om ekstra FoU-midler, og den hyppigste grunnen de oppgir for å søke, er muligheten til å frigjøre mer tid til forskning. En større andel av de kvinnelige førsteamanuensene enn av mannlige har søkt om ekstra FoU-midler.

Når halvparten oppgir at de søker om mer midler til FoU, så er det også ganske mange som *ikke* søker. For noen av disse er grunnen rett og slett at de har tilstrekkelig med FoU-tid i stillingen sin, og noen mener at de ikke vil klare å nyttiggjøre seg *mer* tid til FoU da stillingen allerede er fylt opp av andre forpliktelser. FoU-utvalget fordeler både tidsressurser og også penger til FoU. Fordelingen skjer etter et sett retningslinjer som er nærmere beskrevet i kapittel 4.

FoU-utvalget forteller at når de behandler søknader, vurderer de dem etter hvor godt de svarer på ulike tema det er bestemt at man skal ha et spesielt fokus på, når det gjelder forskning ved PHS. Dette er tema som blant annet: digitalt politiarbeid, orden og beredskap, politiledelse, politireformen osv. Dog er utvalget selv litt usikre på viktige disse temaene faktisk er når de bestemmer hvilke søknader som blir innvilget, og hvilke som ikke blir det. De siste årene har FoU-utvalget hatt mest fokus på å få opp andelen førstekompetanse blant de faglig ansatte, og rundt 80 prosent av ressursene er gått til kompetanseheving. FoU-utvalget mener at dette i hovedsak skyldes NOKUT og et pådriv derfra. Samtidig kan det også henge sammen med PHS' strategiske arbeid knyttet til det å være en høgskole. Den langt største andelen av bevilgningene fra FoU-utvalget går til finansiering av ph.d.-løp. FoU-utvalget mener selv at ressursene de har tilgjengelig er for knappe, og at man burde kunne finansiere enda flere slike kvalifiseringsløp. FoU-utvalget ønsker (og prøver også) å bevilge ressurser til opprettelse av forskergrupper. De mener at etablering av forskergrupper er svært viktig for å utvikle den enkelte forsker, men også for å få til et fruktbart samarbeid på tvers. Noen av avdelingene ved PHS er så små at det ikke finnes noe fagmiljø. Da blir det det faglige samarbeidet på tvers helt avgjørende. Mange av førsteamanuensene trekker frem viktigheten av å involvere professorene i forskergrupper og i samarbeid på tvers av avdelingene.

Det kommer også frem gjennom intervju med FoU-utvalget at ettersom budsjettene er blitt mindre, så er det ikke alle søknadene som faktisk får bevilgning – kun de beste. Når vi i intervjuet ber om at man

utdyper hva som kjennetegner 'de beste' søknadene, viser utvalgets medlemmer til kvalitet, at søknadene 'må være av en viss kvalitet'. Hva som så legges i kvalitetsbegrepet, er mer uklart for oss, ut over generelle vurderingene knyttet til omfang og gjennomførbarhet og metodiske innretninger i de innkomne prosjektsøknadene.

FoU-utvalget er noe usikre på hvorvidt kontakten med utdanningsavdelingene er god nok. Utvalget prøver, i brevet som følger tildelingene, å synliggjøre retningslinjer som følger med tildelingene, og de ønsker også å ansvarliggjøre avdelingslederne med tanke på å følge opp tildelingene. Imidlertid er de usikre på hvor godt tildelingene blir fulgt opp ved avdelingene. Også under intervjuet med FoU-utvalget dukker problemstillingen undervisning versus forskning opp, og utvalget sitter med en følelse av at det er undervisningen som verdsettes og prioriteres i avdelingene – ikke forskningen.

Et gjennomgangstema i intervjuene med førsteamanuensene er at FoU-utvalget er vanskelig å forstå. Enkelte vet rett og slett veldig lite om FoU-utvalget, men de vet at det eksisterer og at det er noe de må forholde seg dersom de vil søke om ekstra FoU-midler (bevilgninger til prosjekter eller ekstra FoU-tid). Førsteamanuensene gir dessuten uttrykk for at utvalgets retningslinjer er lite transparente, og det samme gjelder etter hvilke kriterier tildelingene skjer. Ordningen med at en søknad om ekstra midler kan avslås i FoU-utvalget, for så godkjennes av avdelingsleder, oppleves også som noe forvirrende. Og både ledere og førsteamanuenser opplever at koblingen mellom avdelingene og FoU-utvalget er fraværende. Dette innebærer for eksempel at en førsteamanuensis søker om mer midler/ekstra FoU-tid hos FoU-utvalget uten at nærmeste leder er informert om dette, og dersom søknaden innvilges, kan den eventuelle ekstra FoU-tiden være uforenelig med arbeidsplanen eller de undervisningsbehov man har ved den enkelte avdeling.

5.5.2 Om sammensetningen av FoU-utvalget

I tillegg til at førsteamanuensene er lite kjent med FoU-utvalgets mandat og arbeidsoppgaver, er det heller ikke mange som har oversikt over dets medlemmer. Medlemmene skal jamfør mandatet for utvalget rekrutteres fra ulike områder av PHS og ledes av assisterende rektor⁴⁴, men få av førsteamanuensene kjenner til dette. Fra utvalget får vi vite at mange av de åtte medlemmene har sittet som medlemmer over relativt lang tid, én har sittet i seks år. Fra de førsteamanuensene som reflekterer over FoU-utvalget, hører vi også om betenkeligheter knyttet til sjelden utskifting av medlemmene. Av de åtte nåværende medlemmene er kun én kvinne, i tillegg til sekretæren for utvalget. I intervjuet spurte vi om utvalget hadde noen synspunkter på denne skjeve kjønnsfordelingen. Svarene vi fikk handlet om at det ikke var noe de selv hadde tenkt mye på, men at det var viktig for de som skulle sitte i utvalget, å ha en sterk interesse for forskning, fremvise engasjement og ikke minst inneha relevant erfaring. Som vist i vår studie, finner vi at publisering og interesse for forskning er jevnt fordelt mellom kjønnene på førsteamanuensisnivå, og også i andre fagstillinger ved PHS, som er noen av områdene medlemmene til FoU-rådet rekrutteres fra. Vi spurte derfor utvalgets medlemmer om hvordan man identifiserte ovennevnte kvalifikasjoner. Utvalget synes å være enige om at de som skulle være med, måtte være villige til å ta på seg nye oppgaver, noe de antok for mange ville være vanskelig å få til, gitt tidspress i arbeidshverdagen. Det er uklart om det er sittende medlemmer som rekrutterer nye medlemmer til utvalget, men det er likevel interessant å merke seg deres egne betraktninger knyttet til hvilke kvalifikasjoner de mener er sentrale for medlemmene. Selv om det etter vår kjennskap ikke er klare kriterier for representativitet i utvalget, fremstår selve rekrutteringsprosessen til FoU-utvalget som relativt lite transparent. Når vi i tillegg finner en kjønnskjevhet i sammensetningen av utvalget, kan det være grunn til å reflektere over hva slags symbolverdi dette utvalget har ved PHS, her forstått som akademisk institusjon. Som vist, er utvalget et faglig utvalg som skal vurdere forskeres søknader om FoU-midler og FoU-tid, og selv om utvalget selv ikke synes det råder over betydelige midler, er utvalget uansett det eneste i sitt slag ved PHS. Å sitte i faglige utvalg og råd vurderes generelt som meritterende aktiviteter innenfor et akademisk karriereløp. At så kvinner har plass i FoU-utvalget, er dermed et tankekors.

⁴⁴ Se også kapittel 4.

5.5.3 Synspunkter på å søke interne FoU-midler

Det synes å variere hvorvidt førsteamanuensene opplever at de blir oppfordret av sine ledere til å søke ekstra FoU-midler. I gruppeintervju med ledere kom det dog frem at de er opptatt av at førsteamanuensene klarer å hente inn ekstra FoU-midler, da disse kan brukes til å «kjøpe» førsteamanuensene fri (sette inn vikarer), slik at man faktisk kan klare å utføre større FoU-prosjekter. Da blir det viktig for lederne å oppfordre førsteamanuensene til å søke. Medarbeidersamtaler blir brukt både til å ta opp temaet og til å oppfordre om å søke. Enkelte ledere mener også at førsteamanuensene ikke trenger oppmuntring, de er selvdrevne og søker på eget initiativ. Samtidig ser vi fra spørreskjemaene at de fleste av dem om har svart på om de oppfordres til å søke FoU-midler av sin nærmeste leder, svarer negativt på dette spørsmålet. 14 av 20 svarer at de ikke har blitt oppfordret av sin nærmeste leder til å søke om FoU-midler. Seks av 20 har blitt oppfordret av sin nærmeste leder til å søke om FoU-midler. Fem av disse seks er menn. De seks som har blitt oppfordret til å søke om FoU-midler av sin nærmeste leder, har alle fått det innvilget, fem menn og én kvinne.

Flere av førsteamanuensene påpeker i intervjuene at den indre motivasjonen, eller «driven», er helt avgjørende både når det gjelder å søke om ekstra midler, og når det gjelder faktisk å klare å forske på det man ønsker å forske på. De førsteamanuensene som ikke har søkt om ekstra FoU-tid, sier at de rett og slett ikke har tid til å søke. De har for mye undervisning og andre forpliktelser til at de kan skrive en god søknad. For noen er det for eksempel mye undervisning akkurat i den perioden søknadsfristen er. Noen av lederne er usikre på om det tar så mye tid å skrive slike søknader, det kan se ut som om det her finnes ulike forståelser av hvor mye arbeid som skal legges ned i søknadene, avhengig av om man spør ledere eller forskere. Om dette sa FoU- utvalget at mange søknader blir avslått fordi de er for dårlige/uferdige. Det stilles dermed noen krav til at prosjektene helst skal ha ben å stå på før de innvilges støtte.

5.5.4 Eksterne FoU-midler

Fra svarene i spørreundersøkelsen ser vi at det er åtte av 20 førsteamanuenser som har søkt om eksterne midler. Det blir som regel søkt én gang i året og som regel om mer enn ett månedsverk. Seks av de åtte som har søkt, er fra Oslo, og fem av de åtte er fra EVU/FA, tre er fra BA.

Det synes å finnes flere aktuelle finansieringskilder. Norges forskningsråd, Politidirektoratet, Universitetet i Oslo og KS blir nevnt i intervjuene. Spørreskjemadata viser at kun to av førsteamanuensene har søkt om FoU-midler gjennom EU. Langt de fleste av de som har søkt om eksterne midler, kommer fra en av avdelingene i Oslo, og av disse kommer nesten alle fra forskningsavdelingen og Avdeling for etter- og videreutdanning. På spørsmål om hvorfor man *ikke* har søkt om eksterne FoU-midler, er svaret også her at man ikke har tid.

5.6 Ledelse

Som vist i kapittel 4.1 ligger det øverste ledelsesansvaret hos høgskolestyret. Den daglige ledelsen ivaretas av rektor og assisterende rektor på sentralt nivå, og på avdelingsnivå av avdelingsledere og seksjons-/studieledere. I denne delen ønsker vi å belyse ledelsens, her forstått som avdelings- og studielederes, erfaringer og synspunkter knyttet til det å være leder for vitenskapelig ansatte, i tillegg til de vitenskapelig ansattes, her forstått som førsteamanuensenes, synspunkter på ledelse.

Både ledelse og førsteamanuenser synes å være enige om at den forskningen som utføres ved PHS, må være relevant for PHS. Forståelsen av at PHS skal bli et ledende fagmiljø for 'politivitenskap' og at 'politivitenskap' må være tverrfaglig og omfatte flere tema og disipliner synes alle å enes om. Både ledelse og amanuenser er også enige om at PHS trenger flere vitenskapelige førstestillinger der ansatte bidrar til å videreutvikle og fremme dette fagfeltet.

Hvordan man skal nå disse målene, er det imidlertid delte meninger om. Som i andre deler av denne studien finner vi også her forskjeller mellom lokasjonene når det gjelder synspunkter på forskning og forskningsrelaterte aktiviteter. Ved lokasjonene utenfor Oslo har vi allerede sett at fagmiljøene er mindre og at mange av forskerne er alene på eget fagområde. Flere av disse savner kollegaer å diskutere faglige tema med, og mange trekker i stedet på eksterne fagnettverk. Ledelsen møter et dilemma dersom den åpner opp for å la disse forskerne vie seg i for stor grad til FoU-aktiviteter. På den ene siden er ledelsen opptatt av å fremme aktiviteter som bidrar til vitenskapelig merittering (som publisering, delta i faglige nettverk og utvalg), på den andre siden må den også ivareta behovet for kvalifisert personale til undervisning. Disse dilemmaene finnes også i noen grad ved studieavdelingene i Oslo, men er langt mer synlige ved studiestedene utenfor hovedstaden. Gjennomgående får vi høre at undervisningen er viktigst, det er den som er hovedanliggendet ved PHS, og særlig blir dette tydelig utenfor Oslo. Utfordringene melder seg dermed når lederne skal imøtekomme ansattes faglige ambisjoner og å oppfylle forpliktelsene knyttet til å være en høgskole og jobbe strategisk med dette.

5.6.1 Hvem får 'publiseringskake'?

Generelt er forskerne opptatt av å publisere vitenskapelig, tilsynelatende har oppmerksomheten rundt denne aktiviteten økt med årene og særlig etter at professorkvalifiseringsgruppene har kommet i stand. Ser vi til spørreundersøkelsen, opplyser de fleste av førsteamanuensene tilhørende studieavdelingene (11 av 13) at det er 'ikke viktig' eller 'litt viktig' for deres nærmeste leder at de publiserer vitenskapelig, de to siste sier det er 'viktig'. Førsteamanuensene fra EVU og forskningsavdelingen oppfatter derimot at deres nærmeste leder anser det som 'meget viktig' (fem) eller 'viktig' (en) og 'viktig (en) at de publiserer vitenskapelig. Ser vi på publiseringsmønstrene ved PHS, jamfør kapittel 4.4, ser vi at noen få publiserer mye, og at det er forskjell mellom kjønnene med hensyn til hvem som publiserer, menn publiserer mer enn kvinner.

Forskere ved forskningsavdelingen og EVU-avdelingen opplever med andre ord at deres nærmeste leder ser verdien av vitenskapelig publisering. Forskningsavdelingen rapporterer at de har egen «publiseringskake» en gang i måneden for å markere at en eller flere publikasjon(er) har kommet gjennom det vitenskapelige nåløyet. Ved studieavdelingene registrerer vi en viss frustrasjon over denne kaketradisjonen – få av disse har reell kapasitet til å få gjennom mange slike publikasjoner, gitt forhold vi allerede har belyst, knyttet til undervisningstid og bemanning – og i den grad de er klar over kakemarkeringen, føler de seg utestengt fra det som de opplever som 'det gode selskap'. Det er også ved forskningsavdelingen vi finner vitenskapelig ansatte i førstestillinger, og det er vel å forvente at professorer publiserer i en annen målestokk enn mange av førsteamanuensene. Uten at det uttales direkte får vi likevel inntrykk av at mange av forskerne ansatt ved studieavdelingene opplever forskningsaktivitetene ved PHS som et 'A-lag' og et 'B-lag' – der studieavdelingene utgjør B-laget. For dem blir 'publiseringskaken' symbolet på dette 'gode selskapet' de verken har kontakt med eller føler er en del av det faktiske arbeidet ved PHS, her forstått som undervisning. Det skapes også et skille fordi man ved masterutdanningen, som har høyere rang enn bachelorutdanningen (BA), blant annet gis mulighet for å veilede masterstudenter. På BA blir man ikke spurt om å veilede masterstudenter eller annet lignende meritterende arbeid.

5.6.2 Hvordan støtter ledelsen opp under andre meritterende aktiviteter?

Ut over å søke midler og tid til FoU-aktiviteter og i tillegg til deres fastsatte 'annuum', kan førsteamanuensene søke om støtte til å dra på konferanser og seminarer, både nasjonale og internasjonale. Fra ledelsen hører vi at de i stor grad er positive til slike aktiviteter, men helst ser at aktivitetene passer inn i eksisterende planer for undervisning. Ledelsen påpeker at de er noe tilbakeholdne med å innvilge søknader om reiser til 'fjerne strøk', siden disse fort kan bli ganske kostbare. Ledelsen er også positive til at det nå er etablert forskergrupper og professorkvalifiseringsgrupper. Når vi spør om ledelsen opplever at de ansatte ber om hjelp til å tilrettelegge for slike aktiviteter, peker svarene i retning av at der er lite av slike henvendelser, men at det kan være tema i medarbeidersamtaler. Mange fremhever også at førsteamanuensene er ganske

selvgående og trenger liten 'innblanding' på dette punktet. Gjennom intervjuene med førsteamanuensene får vi ulike svar på hvordan de opplever ledelsens tilrettelegging. Imidlertid har de som svarer i tråd med ledelsens vurdering om at de er ganske selvgående, mange års erfaring fra PHS. Flere hører dessuten inn under forskningsavdelingen, der, som vi har vist, vilkårene for forskning er betydelig annerledes enn ved studieavdelingene. Gjennomgående hører vi at forskerne tilknyttet forskningsavdelingen opplever mindre tidspress knyttet til å balansere forskningstid mot undervisning, selv om forskere fra forskningsavdelingen også melder inn tidsklemmer knyttet til administrasjon og arbeid med masterprogrammet inklusive veiledningsoppgaver.

Selv om det å være selvgående utvilsomt er viktig for en forsker, hører vi også om at mange forskere godt kunne tenkt seg større grad av engasjement i deres eget FoU-arbeid fra ledelsens side. Mange melder at det av og til kan oppleves som om at ledelsen ikke egentlig forstår omfanget av og innholdet i forskerarbeidet, eller betydningen av å delta i meritterende aktiviteter. Fra noen hører vi til og med at de har fått beskjed om å dempe forskerengasjementet sitt. Forskere fra studieavdelinger utenfor Oslo føler seg oftere faglig isolerte og i verste fall at fagkompetansen de besitter er 'usynlig' både lokalt og ved PHS som fagmiljø. De synes heller ikke alltid at det tilrettelegges for dem slik de hadde ønsket for å kunne delta på faglige aktiviteter som foregår i Oslo, det være seg seminarer eller professorkvalifiseringsgruppene.

5.6.3 Ulike ledertyper

Spør vi ledelsen om hva de legger i forskningsledelse, får vi ulike svar, et sted likestilles forskningsledelse med prosjektledelse, et annet sted er man opptatt av at forskerne skal få rom til faglig utvikling og få delta i meritterende aktiviteter. Å være forsker vurderes av mange, både ledelse og forskere, som enormt tidkrevende, 'man må ofre kvelder, helger og ferier' for å komme i mål med publikasjoner og annet faglig arbeid. Noe reisevirksomhet og tidsbruk for å pleie faglige nettverk må man også regne med. Noen forskere forteller at egne faglige nettverk utenfor PHS har måttet bli lagt på is fordi de ikke har tid til å følge opp disse, dette gjelder særlig forskere ved lokasjoner utenfor Oslo.

Brandser og Sümer (2016) har studert betingelser for forskerkarrierer og kjønn ved tre ulike akademiske institusjoner i Bergen. I dette arbeidet utviklet de, med utgangspunkt i ledelseslitteraturen, en typologi bestående av tre ledertyper; 'støttespilleren', 'byråkraten' og 'strategen'. Den første, støttespilleren, er opptatt av å tilrettelegge og hjelpe sine ansatte til å yte mer og av å tilrettelegge for karrieremessig progresjon. Byråkraten er derimot mindre interessert i de ansattes karriereplaner og mer opptatt av administrasjon, mens strategen fremfor alt er opptatt av å styre, være strategisk og er mindre tydelig i egne forventninger til sine ansatte. I vårt materiale gjenfinner vi alle disse ledertypene, selv om byråkratene og strategene tilsynelatende er i overvekt.

5.7 Kvalifisering til faglige toppstillinger og forskningsledelse

Vi finner forskjeller både mellom lokasjonene og mellom studieavdelingene og forskningsavdelingen når det gjelder tilrettelegging for meritterende aktiviteter. Fra studieavdelingene hører vi gjennomgående at det er krevende å få tid til og tilstrekkelige rammer for å arbeide med forskningsrelaterte oppgaver, fordi det meste av tiden og kreftene går med til undervisning. Avhengig av ledelsens innsats og forståelse, synes det likevel å være ulike rammer for hvordan slike arbeidsoppgaver imøtekommes. Førsteamanuensene gir inntrykk av å være samstemte i at man må ha personlig «drive» for å få gjort FoU-arbeid, det vil ikke komme av seg selv, slik PHS er organisert og ledet i dag. Selv om det blir sagt på forskjellige måter, forteller de at dersom man vil ha midler, ekstra tid, starte et prosjekt med mer, får man til det så lenge man «gutser» på selv. Ledelsen viser mye 'velvilje', dette ordet går igjen i mange intervjuer.

Andre sier de ikke har tid til å forske fordi tiden, som tidligere nevnt, i altfor stor grad går med til undervisning og administrasjon. Ser vi etter kjønnsforskjeller i dette bildet, hører vi fra enkelte ledere

at kvinner kanskje ikke i like stor grad er villige til å 'ofre alt' når de har egen familie. Spør vi de kvinnelige forskerne med omsorgsansvar for barn selv, gir de uttrykk for at de er minst like opptatt av å arbeide meritterende som sine mannlige kollegaer. Vi ser også fra spørreundersøkelsen at mange av kvinnene med omsorgsansvar for barn under 16 år har søkt om eksterne FoU-midler, og at det er like mange kvinner (fire) som menn (fire) som har søkt. Med andre ord ser vi at kvinner med omsorg for barn tilkjennegir like høye forskerambisjoner som menn med omsorgsansvar. De fleste av de som har søkt om eksterne midler, er imidlertid basert i Oslo. Mulige forklaringer kan være, som vi tidligere har vært inne på, at de som søker, har en arbeidssituasjon som muliggjør å ta på seg større prosjekter, samtidig som de eventuelt også kan ha bedre kjennskap til forskningsverdenen og ser den meritterende verdien av å delta i slike aktiviteter.

Ved en lokasjon fremheves selve strukturen ved studiestedene utenfor Oslo som hemmende, ved at man kun har undervisning på BA-nivå, noe som vanskeliggjør meritterende aktiviteter som undervisning og veiledning på MA-nivå, og liten eller ingen kontakt med stipendiater eller med forskningsavdelingen. Dette argumentet benytter også noen av førsteamanuensene tilknyttet BA i Oslo.

Mange, både ledelse og forskere, peker også på at arbeidsplanene til hver enkelt forsker kan virke hemmende når det gjelder faglig arbeid som kan være meritterende. Argumentet er at arbeidsplanene fremfor alt fungerer som administrative og byråkratiske dokument som legges for ett år ad gangen. Dersom det i løpet av året dukker opp muligheter for meritterende aktiviteter, som å bidra med veiledning, svare på utlysninger på eksterne FoU-midler, invitasjon til å sitte i faglige utvalg, kommisjoner eller lignende, eller å skrive fagtekster med mer, er det ikke gitt at det er mulig å rydde plass til dette i den etablerte arbeidsplanen. Slik virker arbeidsplanene hemmende for akademisk fleksibilitet.

Fagkulturer knyttet til PHS er mer subtilt kommunisert til oss gjennom intervjuene. Opplevelsen av at fagkulturer ikke direkte anerkjenner forståelsen av forskningens verdi kan oppleves som hemmende på forskerne. Dette gjelder spesielt i utdanningsavdelingene, der flere profesjonsgrupper arbeider tett sammen.

Initiativet med professorkvalifiseringsgruppene berømmes av både forskere og ledelse⁴⁵. Forskerne trekker særlig frem opplevelsen av å tilhøre et akademisk fellesskap som de opplever at disse gruppene har åpnet opp for, i tillegg til at det har hjulpet dem å tenke systematisk rundt videre karrieremål og planlegge innsats med hensyn til disse. Ledelsen er også svært positiv til initiativet, på mange måter kan det virke som om at initiativet har hjulpet ledelsen med å tilrettelegge for de ansattes akademiske aktivitet og på sikt dermed også bidratt til å heve kompetansenivået ved PHS, ved at flere gjennom disse gruppene arbeider systematisk mot kvalifisering til førstestillingskompetanse.

15 av 20 svarer at de er med i professorkvalifiseringsgruppene (ni kvinner og seks menn). På spørsmålet om grunnen til at man er med i professorkvalifiseringsgruppene blir det svart at ønsket om et faglig og støttende fellesskap er den viktigste årsaken (det blir fremhevet av ansatte fra både FA og BA). Andre grunner er å ville skape relasjoner som kan føre til samarbeid, få tilbakemeldinger på eget arbeid, motivasjon, inspirasjon og mer kunnskap om veien til professorkvalifisering. De som har svart nei til at de er med (tre), er menn. De to som ikke har besvart spørsmålet, er også menn.

5.8 Oppsummering

Vi har sett at flere forhold virker inn på forskningsaktiviteten til førsteamanuensene. Tid og det som omtales som 'sammenhengende tid', oppleves som selve nøkkelfaktoren for å kunne forske, uavhengig av førsteamanuensenes organisatoriske tilknytning. Men forskere tilknyttet studieavdelingene opplever dette som mer utfordrende enn de som er tilknyttet forskningsavdelingen og EVU-avdelingen. Særlig forskere ved studieavdelingene utenfor Oslo opplever betingelser for

⁴⁵ Se også kapittel 4.

forskning som utfordrende. Slike utfordringer knyttet til å få sammenhengende tid for forskning er imidlertid ikke unike for PHS (Lekve et al. 2014). Gjennom intervjuene fremkom det også at når forskerne snakker om denne sammenhengende tiden, tenker de først og fremst at de trenger den for å utføre vitenskapelig arbeid som fører til vitenskapelig publisering, både kvinner og menn fremhever dette i intervjuene. Mer sjelden hører vi om at den sammenhengende tiden skal brukes til andre meritterende aktiviteter, selv om også slike fremheves som viktige både av både forskerne selv og enkelte av lederne. Det er ingen tvil om at slike aktiviteter også krever tid, men her er det etter hva vi forstår, større rom for fleksibilitet. Forskerne trekker uansett frem betydningen av at ledelsen forstår og tilrettelegger også for slike aktiviteter. Flere trekker frem formelle strukturer som barrierer for videre forskerkarriere, både det at PHS er inndelt i studieavdelinger og forsknings- og EVU-avdelinger i tillegg til geografisk spredning av utdanningene, bidrar til at mange forskere opplever faglig isolasjon og mangelfull tilrettelegging for å bedrive forskning. Flere førsteamanuenser etterlyser også gode retningslinjer/spesifisering av stillingsbeskrivelser/innhold som legger til rette for at de skal bedrive meritterende arbeid, altså at slike typer oppgaver er en del av stillingsbeskrivelser (slik at man i kraft av å være førsteamanuensis både skal veilede, forelese og forske.).

Andre trekker fram at klasseromsdrevet undervisning er tid- og ressurskrevende og kunne vært gjennomført mer effektivt gjennom andre undervisningsmodeller og -format. I tillegg kan arbeidsplanene som struktur virke hemmende på enkelte forskere gitt at de begrenser faglig fleksibilitet. Gjennom intervjuet med en representant fra HR får vi høre at det har vært personalsaker knyttet til arbeidsplanene, der ledelse og ansatte har hatt ulike synspunkter på arbeidsplanens rolle og funksjon. At PHS ikke er tilknyttet Kunnskapsdepartementets publiseringssystem, bidrar dessuten til at vitenskapelig publisering heller ikke genererer økonomiske ressurser til høgskolen, noe som kunne vært et godt insentiv for anerkjennelse av vitenskapelig aktivitet. Enkelte av de mannlige lederne stiller spørsmål ved om kvinner med omsorgsansvar er villige til å satse for å oppnå professorkompetanse. Kvinnene selv er ikke i tvil om hva de vil, flere er blant de mest aktive forskerne ved PHS, med klare karriereplaner mot førstestillingskompetanse. Vi har også påvist en skjev kjønnsbalanse i det interne FoU-utvalget og at flere menn enn kvinner oppfordres av sine ledere til å søke om FoU-midler. Vi ser med andre ord noen kjønnsstereotype tendenser som går i menns favør og som ikke er unike for PHS, jamfør kapittel to. Slike holdninger kan være bevisste eller ubevisste, men desto viktigere å få frem i det videre arbeidet med å fremme kjønnsbalanse blant forskerne ved PHS.

6 Balanse eller ubalanse?

6.1 Innledning

Som vist i kapittel 4 har Politihøgskolen en god kjønnsbalanse blant høgskolelektorene, men dårlig kjønnsbalanse på toppnivå i de akademiske stillingene. Ut over tallmaterialet som ligger til grunn for analysene i kapittel fire, har vi fått vite at det også er slik at i 2016 har tre professorer sagt opp sin stilling ved PHS, to av disse er kvinner. Slik har det blitt en enda skjevare fordeling av kvinner og menn i de akademiske toppstillingene ved PHS. Kvinnene var dessuten i flertall i de midlertidige stillingene, som stipendiater og som forskere ansatt på prosjekt. Kvinner publiserer mindre enn menn ved PHS, men noen kvinner publiserer svært mye og trekker opp gjennomsnittet. Når vi sammenligner disse funnene med andre utvalgte høgskoler, utmerker imidlertid ikke PHS seg nevneverdig. Også ved disse høgskolene ser vi liknende kjønnsmessige forskjeller, både når det gjelder kvinners og menns ulike plassering i lokale stillingshierarkier, og når det gjelder publiseringsmønstre. Kjønnsubalanse i de faglige førstestillingene og veien til disse stillingene gjennom meritterende aktiviteter som vitenskapelig publisering finner vi med andre ord ved alle disse høgskolene. I tillegg er dette generelle kjennetegn når det gjelder kjønnsubalanse ved de fleste universitet og høgskoler i Norge (Vabø et al, 2012).

Men det at vi finner kjønnsubalanse ved PHS er i seg selv grunn god nok til å se nærmere på hva denne ubalansen kan skyldes. Hvorfor finner vi en slik kjønnsubalanse akkurat ved PHS? Kan det ha å gjøre med de generelle og veldokumenterte skjevhetene knyttet til kvinners og menns ulike karrierevilkår i academia, her forstått som for eksempel utfordringer knyttet til familieliv, ulik behandling av kvinner og menn i organisasjonen, ulike muligheter for akademisk arbeid? - Eller handler det om spesifikke særtrekk ved denne organisasjonen? I så fall, er det strukturelle eller kulturelle særtrekk som bidrar til en skjevhet? Eller en kombinasjon av disse? Eller er det kanskje helt andre forhold som kan forklare kjønnsubalansen ved PHS?

Som vist i kapittel 2, kan kjønnsubalansen forklares langs flere dimensjoner, og mange av disse beskrives gjerne samlet gjennom metaforen 'glasstaket'. Bevisste og ubevisste praksisformer eller prosesser, som at menn og kvinner blir vurdert ut fra ulike kriterier, eller at kvinner blir forbigått av menn, er noen eksempler. Nøkkelfunksjoner som forfremmelse, rekruttering og avlønning, subtile handlingsmønstre knyttet til arbeidskulturer, muligheter for internasjonal mobilitet og nettverksbygging og muligheter for å kombinere familieliv og karriere fremstår som forklaringer på at 'glasstaket' opprettholdes (Egeland, Tømte og Gunnes, 2013).

For å være i stand til å bryte gjennom dette 'glasstaket' må kvinner derfor delta i de aktivitetene som trengs for å nå opp i forskningens karrieresystem. Men er det et glasstak ved PHS? Og gjelder det bare for kvinner?

6.2 Finnes det et glasstak ved PHS?

Et av spørsmålene vi stilte våre informanter var hvilke tanker de hadde gjort seg om relevansen av vårt prosjekt, det at vi hadde fått i oppdrag å se på hva som hemmer kvinners og menns karriereutvikling ved PHS. Et gjennomgående svar fra både ledelse og forskere var at det var sikkert 'lurt', 'bra' og 'fornuftig' å skulle se på denne tematikken. De fleste mente imidlertid at et mye viktigere tema for PHS ville være å belyse den som akademisk institusjon, og derfra se på menns og kvinners karrieremuligheter innenfor akkurat denne institusjonen. De fleste ga uttrykk for at de ikke tenkte noe særlig over at det var en skjev kjønnsfordeling blant forskerne, snarere opplevde de fordelingen som ganske jevn, både blant forskere og ledelse. 'Men du må jo være litt frampå da', påpekte en av informantene, og flere av forskerne og også lederne ga uttrykk for at det i stor grad var opp til forskerne selv om de fikk til det de hadde planlagt karrieremessig, det være seg å få veilede masterstudenter selv om forskerne selv ikke var tilknyttet forskningsavdelingen, jobbe med- og/eller veilede ph.d.-kandidater, jobbe frem prosjektideer og søknader ut fra egne faglige interesser eller å publisere i meritterende tidsskrift. Kort oppsummert får vi inntrykk av at det å lykkes akademisk ved PHS, avhenger av hva slags person man er, i tillegg til at enhver må være 'sin egen lykkes smed'. Vi finner med andre ord et bilde av 'den autonome forsker' som har stor frihet til å stake ut sin egen faglige kurs, som dominerende ved PHS. Samtidig blir få oppfordret av sin leder til å søke om FoU-midler, men de som blir det, er menn. Seks av 20 har blitt oppfordret av sin nærmeste leder til å søke om FoU-midler. Fem av disse seks er menn. De seks som har blitt oppfordret til å søke om FoU-midler, har alle fått det innvilget, fem menn og én kvinne (se også kapittel 5.5.3).

Vi har tidligere vist at mange forskere likevel kommer til kort når det gjelder å nå sine karrieremål, og mye kan forklares ut fra organisatorisk tilhørighet ved PHS. For å bli fast ansatt og til slutt professor i universitets- og høyskolesektoren er det uansett ikke nok å være faglig dyktig. Det er også viktig å *posisjonere seg*, og det innebærer meritterende aktiviteter og arbeidsoppgaver som den vitenskapelig ansatte tar på seg i og utenfor normalarbeidsdagen for å bedre karrieremulighetene sine og/eller for å plassere seg i eller i nærheten av forskningsfronten innenfor sitt fagfelt (Egeland og Tømte, 2016). Rapporten *Arbeidsvilkår i norsk forskning* (Vabø og Ramberg 2009) viser at færre kvinner enn menn oppfatter at de er en del av et inkluderende arbeidsmiljø ved egen institusjon, og færre opplever en synergi mellom undervisning og forskning. Ved PHS ser vi ikke nødvendigvis at kvinner opplever mindre av denne synergien, heller ikke at de er utenfor eget arbeidsmiljø, snarere er det mange forskere uavhengig av kjønn som kjenner på denne 'utenforskapen' ved PHS.

Flere menn enn kvinner oppgir for øvrig gjennom intervjuene å bruke kvelder, helger og ferier til meritterende aktiviteter, men også noen kvinner svarer positivt her. Samtidig har vi også tidligere vist at kvinner med omsorgsansvar for barn under 16 år i spørreundersøkelsen svarer positivt på at de bruker mye av normalarbeidsdagen på forskning. Bildet er med andre ord ikke entydig kjønnnet når det gjelder innsatsen og bevisstheten knyttet til posisjonering hos kvinner og menn ved PHS, selv om mennene ser ut til å benytte mer av fritiden på meritterende aktiviteter. Et tankekors i denne sammenheng er sammensetningen av medlemmene i FoU-utvalget, se 5.5.2. Her er kvinner underrepresentert, men vi finner ikke noen eksplisitte forklaringer på hvorfor det er slik, ut over at man må ha 'tid og engasjement', jamfør de sittende medlemmene. Å sitte i faglige råd og utvalg utgjør en del av det meritterende arbeidet til en forsker, det er derfor underlig at vi finner kun én kvinne som medlem. Men når det er sagt, har vi også vist at få kjenner godt til utvalget og deres mandat, hvilket kan bety at forskerne kanskje ikke alltid har sett betydningen av å være frampå for å få en plass i dette utvalget. Det kan også være verdt å merke seg at andre kvalifiseringsgrupper ved PHS ledes av både kvinner og menn, se 4.2.

6.2.1 'Den ensomme forsker som følger sin egen sti'

Fra andre studier om kjønn i academia hører vi ofte om at det kan være hard konkurranse og at posisjoneringsarbeidet i verste fall foregår i menns favør og i kvinners ufavør (Brandser og Sümer, 2016; Egeland og Tømte, 2016). Slike studier avdekker fortellinger om frustrasjoner ved forbigåelser i stillingshierarkiet eller usynliggjøring og mangelfull verdsetting av kvinners akademiske innsats. Slike

fortellinger har vi påfallende nok ikke hørt mange av i vår studie. I vårt intervjumateriale hører vi derimot at alle forskerne, uavhengig av kjønn, føler seg ganske så overlatt til seg selv, særlig gjelder det de som er ved lokasjonene utenfor Oslo. For mange virker det som om initiativet med professorkvalifiseringsgruppene har bidratt til å skape en aller første møteplass der forskere både kan diskutere faglige spørsmål og være 'forskere sammen'. Samtidig forteller flere menn at de ikke er med i disse gruppene fordi de foretrekker å bruke tiden på å skrive egne artikler. Ingen kvinner sier dette i intervjuene. Å være overlatt til seg selv kan slik i noen grad vurderes ulikt av kvinner og menn. Vi ser en antydning i intervjuene til at det er flere fornøyde ensomme forskere blant mennene, enn blant kvinnene, flere kvinner uttrykker sterkere ønske om å være en del av et faglig fellesskap.

Det er i stor grad opp til forskerne selv å identifisere tema for forskning, fremskaffe midler til forskning og gjennomføre forskning, oftest med klarsignal fra ledelsen, men uten at den lokale lederen bidrar med praktisk tilrettelegging eller kommuniserer til potensielt interesserte ved PHS om initiativet i nevneverdig grad, jamføre våre intervjuer. Her er det som før vist noen forskjeller mellom avdelingene, likevel er et fellestrekk at forskerne i stor grad opplever å være overlatt til seg selv. Mange forskere forteller også at de antakelig ville vært mer strukturerte og akademisk presterende dersom de hadde opplevd at lederen la til rette for faglig utvikling og produksjon, det gjelder begge kjønn. Mange forklarer denne situasjonen med at lederne mangler reell forståelse av hva det betyr å være forskningsleder – eller å lede forskere.

6.2.2 Rask eller treg karriereutvikling?

Generelt viser forskning at kvinner har en tregere karriereutvikling både gjennom doktorgradsløpet og etterpå. Selv om flere kvinner enn menn nå fullfører et doktorgradsløp, bruker de fortsatt noe lengre tid enn menn. Forklaringene er sammensatte og henger dels sammen med forhold utenfor selve academia, som omsorgsoppgaver i tilknytning til barn og generelt sett skjev arbeidsfordeling i hjemmet. Ser man dette sammen med usikkerheten knyttet til fast ansettelse i academia, og dermed utsikten til sikker inntekt, kan dette også forklare at flere kvinner enn menn «lekker ut» i forbindelse med postdoktorperioden.

Fra kapittel 4 så vi at gjennomsnittsalderen til det faglige personalet ved PHS i 2015 var 47 år, og det var den samme for begge kjønn. I snitt var professorene 57 år gamle, mens førsteamanuensene var 48 år. Det er imidlertid noen tydelige kjønnsforskjeller når det gjelder aldersfordelingen. Det var flest kvinner i aldersgruppen 45-49 år, og det er flere kvinner enn menn i de yngste aldersgruppene. Samtidig er det nesten dobbelt så mange menn som kvinner i aldersgruppen 35-39 år, og det er relativt mange flere menn enn kvinner i aldersklassene fra 50 til 64 år.

Skal vi forstå denne sammensetningen av alder og kjønn ved PHS i lys av det vi vet fra før om generelle utviklingstrekk, som vist ovenfor, kan vi trolig slutte at PHS har et godt utgangspunkt, her forstått som mulighet for å kunne dyrke frem kvinnelige akademiske talenter videre i systemet, opp mot professorkompetanse.

Hvorvidt det finnes et glasstak for ved PHS, er uklart. Snarere synes det som et mulig glasstak finnes for begge kjønn og at det fremfor alt skyldes strukturelle særtrekk mer enn noe annet. Vi har påvist en noe svak forståelse av forskningsledelse inklusive akademiske karrierebehov hos ledelsen i tillegg til at det finnes svake strukturer i organisasjonen som ivaretar forskerne. Samtidig finner vi at flere menn enn kvinner er fornøyde med å være overlatt til seg selv. Hvorvidt dette kan bety at flere kvinner raskere hadde oppnådd professorkompetanse dersom ledelsen hadde vært mer tydelig i sin oppfølging, er vanskelig å si, her er som vist også andre strukturelle særtrekk som organisatorisk tilhørighet som kan spille inn. Det kan uansett være et tankekors at vi hører om slike ulike forståelser av forskerrollen fra kvinner og menn.

6.3 Profesjonshøgskolen PHS

Tradisjonelt har politityrket og lensmannsetaten vært en mannsdominert profesjon, men slik er det ikke lenger. Vi er vitne til et stadig økende antall kvinnelige studenter som søker seg til og får tilbud om studieplass ved PHS, og som etter hvert uteksamineres og trer inn i politityrket. Noen fortsetter også med mastergrad ved PHS, eller begynner som ph.d.-studenter ved PHS. Gitt tradisjonen med at profesjonen har vært mannsdominert og preget av maskuline verdier, var det for oss som utenforstående forskere også nærliggende å tenke at selve utdanningsinstitusjonen ville speile denne situasjonen. Vi mener å ha funnet at dette til en viss grad stemmer. Hvis vi ser på bemanningen blant undervisningspersonale og akademisk personale, så avdekkes en relativt jevn kjønnsbalanse i stillingene frem til førstestillingsnivå. Kjønnskjevheter er identifisert i førstestillinger og i midlertidige stillinger, der kvinner i første kategori er i mindretall og i siste i flertall, og for politioverbetjenter som deltar i undervisning, var det en overvekt av menn. I tillegg har vi som før nevnt fått vite at tre professorer er i ferd med å forlate PHS til fordel for akademiske stillinger ved andre lærested. To av disse er kvinner. Hva kan det bety?

PHS som er en 'ung' høgskole, den fikk status som dette i 1992. PHS har også en særstilling som akademisk institusjon ved å være forvaltet av Justis- og beredskapsdepartementet og ikke av Kunnskapsdepartementet.

Caspersen⁴⁶ påpeker at etablering av universitet og utvikling av profesjonsutdanninger i stor grad har vært et nasjonsbyggende prosjekt i Norge (Caspersen, 2012). Han viser videre til at fokuset på profesjoners utvikling i de tidlige fasene av nasjonsdannelse etter hvert har flyttet seg til den såkalte akademiseringen av profesjonene. Etter hvert som utdanningssystemet ekspanderte som et resultat av både vekst i antall studenter og økt behov for kvalifisert arbeidskraft, ble det argumentert for et mer differensiert statlig utdanningssystem med en blanding av korte, yrkesrettede utdanninger og akademiske, lengre utdanninger. Opprettelsen av en egen høgskolesektor var en utvikling som skjedde i mange land omtrent samtidig som i Norge. I starten var høgskolene små, spesialiserte institusjoner som ga korte utdanninger i et lite antall fag. Som en del av høgskolereformen i 1994, ble de fleste institusjonene slått sammen til 26 statlige høgskoler, det vil si to år etter at PHS var etablert som høgskole.

Caspersen viser til Kyvik (2002: 60-61) som hevder at utviklingen fra yrkesskoler til høgskoler, og videre ønsket om universitetsstatus hos høgskolene, kan forklares med begrepene institusjonell og akademisk drift. Han knytter ikke dette til profesjonsteoretiske perspektiver, men bygger i stedet på internasjonale utviklingstrekk. Ifølge Kyvik er det for det første en tendens til at organisasjoner imiterer andre organisasjoner som oppfattes å ha høyere status, og ofte er det fagpersonalet som er drivkreftene i slike prosesser. I høgskolesektoren er det ofte slik at fagpersonalet ikke bare er medlem av profesjonsfelleskapet, men også et disiplinellfelleskap som har egne faglige normer og statusrelasjoner. Det er en tendens til at fagpersonalet identifiserer seg med fagfelleskapets normer fremfor profesjonsfelleskapets og dermed legger press på ledelsen for å få bedre forskningsbetingelser, muligheter til å utvikle studieprogram på stadig høyere nivå og dermed begynne å ligne mer på universitetene. Ledelsen har på sin side et ønske om å heve organisasjonens status, og ønsker dermed at personalet i større grad skal drive akademisk forskning og benytte seg av tradisjonelle akademiske undervisningsformer. På denne måten er undervisningspersonalet og institusjonen deltakere i gjensidig forsterkende prosesser.

Ved PHS gjenfinner vi noen av disse utviklingstrekkene. Gjennom intervjuene med førsteamanuensene finner vi gjenklang i ønsket om å få bedre forskningsbetingelser, særlig kommunisert som mer 'sammenhengende' tid til forskning. Forskerne melder imidlertid om mangelfulle faglige nettverk, særlig ved lokasjonene utenfor Oslo, der forskeren ofte kan være den eneste representanten for egen disiplin. Når Kyvik trekker frem at fagpersonalet ofte kan identifisere seg med

⁴⁶ De følgende passasjene om fremvekst og utvikling av profesjonsutdanninger i Norge bygger direkte på Caspersen (2012), s 15-20.

egne disiplinfellesskap, finner vi ikke nødvendigvis spor av dette ved PHS, snarere er det det tverrfaglige 'politivitenskap' og dets faglige undergrupperinger som gjør seg gjeldende. Slik er det mulig å tolke politivitenskap som en akademisering av profesjonsfellesskapet. Slik kan også det tverrfaglige 'politivitenskap' i seg selv fungere som en mulighet til å styrke det faglige fellesskapet ved PHS. Et annet refleksjonspunkt i Kyviks resonnement i lys av PHS er ledelsens rolle knyttet til akademiseringsprosessen. Kyvik hevder som vist at lederne også ønsker å heve organisasjonens status som akademisk institusjon gjennom å fremme at ansatte bedriver akademisk forskning. Ved PHS synes denne ambisjonen kun å være dels gjenkjennbar. Selv om vi hører et uttrykt ønske fra ledelsen om at forskerne skal forske mer og bedrive akademisk meritterende aktiviteter, skorter det til en viss grad på praktisk tilrettelegging og reell forståelse av hva slikt arbeid innebærer. Noe av forklaringen kan være at de fleste lederne så vidt vi vet er rekruttert internt fra PHS, mens de fleste førsteamanuensene har blitt rekruttert til PHS fra andre læresteder. Slik blir vi også vitne til at ulike fagkulturer og verdsettingshierarkier konfronteres. Der mange av lederne er politifolk som kanskje identifiserer seg med praktiske/operative fag, vil mange av førsteamanuensene ha med seg en akademisk kultur med alt hva det måtte innebære. Som påvist er det også et uttalt dilemma for ledelsen når de er pålagt å ivareta PHS som utdanningsinstitusjon, samtidig som de skal imøtekomme forskernes ønsker om å få mer tid og midler til forskning. Forskerne selv opplever at de i stor grad er overlatt til seg selv, noe de både verdsetter i tråd med akademisk frihet, samtidig som mange antyder et ønske om mer synlig faglig ledelse.

Smeby (2008), her også sitert gjennom Caspersen (2012), argumenterer for at utviklingen av en akademisk stillingsstruktur og utviklingen av forskningsvirksomheten er de mest sentrale prosessene ved profesjonsutdanningene i Norge. På den ene siden kan det forstås som et ledd i arbeidet for statusheving, men det er også en tilpasning til et reelt økende og endret kunnskapsbehov. Koblingen til de tradisjonelle yrkesutdanningene blir, gjennom prosesser som er beskrevet over, gradvis svekket, og sammen med dette har også ansvaret for utdanningene blitt overført fra sektorenes fagdepartement til Kunnskapsdepartementet. Dette gjelder imidlertid ikke for PHS, som fortsatt hører inn under Justis- og beredskapsdepartementet. Selv om vi ved PHS gjenkjenner en del av de akademiserende utviklingstrekkene, som for eksempel etablering av akademiske stillinger og krav om forskningsbasert undervisning, ser vi her at PHS er en av få høyskoler som fortsatt formelt forvaltes av andre departement enn Kunnskapsdepartementet. Dette preger PHS som akademisk institusjon på flere måter. Vi har blant annet sett at de nære båndene til departementet og Politidirektoratet oppleves som styrende for den faglige friheten til noen av forskerne, og at det hersker usikkerhet til PHS som fremtidig akademisk institusjon. Når ledelsen i tillegg generelt oppleves som lite faglig engasjert eller bevisst, svekkes i verste fall troen på at PHS kan være et fremtidig karrieremål for forskere med klare akademiske ambisjoner.

Som vanlig ved profesjonsutdanninger (Lekve med flere, 2014) ser vi også ved PHS en spenning mellom 'teori og praksis', og denne spenningen foregår så vidt vi kan se på to plan. For det første ser vi antydninger til spenninger knyttet til utdanningen ved PHS. Hva og hvordan skal man best utdanne fremtidens politi, gjennom teori eller praktisk handling? Dette har vi jamfør vårt mandat ikke hatt mulighet til å gå nærmere inn på, men gjennom intervjuene har temaet dukket opp i ulike sammenhenger, og det er kanskje mulig å se det i lys av hvordan forskerne relaterer sitt virke mot universitet og andre vitenskapsorienterte akademiske institusjoner. I forlengelsen av dette kan vi se det andre planet som å omfatte spenningene som ligger i PHS som utdanningsinstitusjon og som akademisk, forskningsbasert institusjon. PHS er som nevnt en 'ung' høyskole som faller utenfor KDs belønningssystem for vitenskapelig publisering, og dermed også utenfor verdsettingssystemet for vitenskapelig aktivitet, som vitenskapelig publisering må sies å være.

Mye tyder altså på at PHS ennå ikke helt har funnet sin identitet som akademisk institusjon. Og selv om den preges av å være en profesjonsutdanningsinstitusjon som i likhet med andre profesjonsutdanninger kjennetegnes av klare spenninger mellom forskning og utdanning, her forstått som utøvende praksis, ser vi også spenninger knyttet til hvordan selve profesjonsutdanningen skal forstås. Mange forskere viser til at Politidirektoratet (POD) i økende grad bestiller forskningsarbeider

direkte fra PHS, slik at forskerne nærmest blir oppdragsforskere for POD, med temaer definert fra POD selv, noe særlig de med lang fartstid ved PHS er kritiske til. Disse forskerne har fremhevet betydningen av sin autonome rolle, der forskningen i stor grad har vært drevet av egne faglige interesser, og der de selv har definert forskningstema og prosjekt, så lenge disse har vært forenlige med PHS' virkeområde.

Umodenheten som akademisk institusjon og usikkerheten knyttet til fremtiden som akademisk institusjon kan være mulige forklaringer på at forskere med klare ambisjoner velger nye karrierespor utenfor PHS. Dette uttrykkes også helt klart av enkelte av våre informanter, for eksempel uttrykt som egen profesjonell selvforståelse; 'jeg er forsker, ikke lærer'. Her ser vi ingen klare kjønnsforskjeller. Snarere er det personer med klare karrieremål som søker seg videre til mer solide fagmiljø, og av disse finner vi både kvinner og menn.

6.4 Oppsummering

Ovenfor har vi ulike tilnærminger til å forstå kjennetegn og særtrekk ved de norske profesjonsutdanningene og hvordan PHS kan forstås i lys av disse. Som det fremgår er ikke alt direkte overførbart til PHS som profesjonsutdanningsinstitusjon. PHS har som nevnt det sentrale utdanningsansvaret for politi- og lensmannsetaten i Norge, samt som strategi å være nasjonalt ledende i politivitenskap.

Tradisjonelt har PHS vært mannsdominert, selv om dette nå ser ut til å endres. Vi har gjennom studien avdekket et økende antall kvinnelige ansatte i fagstillinger og et økende antall kvinnelige studenter. Vi har også sett at det er mye oppmerksomhet knyttet til PHS og dens fremtid – flere trekker frem spenningene mellom behovet fra etatens side for å utdanne nok politifolk – og behovet for å ivareta PHS som legitim akademisk institusjon. Som vist er PHS en ung høgskole i norsk UH-sektor, og mange ved PHS er opptatt av hvor veien går videre for institusjonen. Gjennom vår studie har vi belyst både strukturelle og mer subtile forståelser av hva PHS skal være - for hvem. De fleste - både ledere og førsteamanuenser - opplever at utdanningen vurderes som viktigst ved PHS, og at det igjen kan gå på bekostning av det strategiske FoU-arbeidet. Forskerne er opptatt av å oppvurdere betydningen av forskningsmiljøene, særlig i lys av å skulle tilby studentene forskningsbasert undervisning. Som nevnt er det nedfelt i strategidokumenter at PHS skal hevde seg som det beste fagmiljøet innenfor politivitenskap i landet. En slik ambisjon anses som attraktiv og faglig interessant av forskerne.

Forskerne – både kvinner og menn – mener det er på tide at man begynner å jobbe mer systematisk med bevissthet om, og med strukturelle rammer rundt, det akademiske livet ved PHS. Vi har vist mange eksempler på at ting kan justeres i en slik retning. I et slikt arbeid er det kanskje særlig viktig at man har med seg den forskningsbaserte kunnskapen knyttet til kjønnsbalanse, slik at ikke kvinner og menn ender opp med ulike vilkår når man skal videreutvikle rammene for det akademiske løpet ved PHS. Paradoksalt nok mener vi på mange måter å kunne forklare noe av kjønnsbalansen ved PHS i lys av fraværende strukturer som har lagt til rette for forskning - slik at både kvinner og menn i stor grad har hatt like muligheter for å lykkes akademisk ved PHS. Fraværet av slike strukturer, strukturer som ved mange andre akademiske institusjoner kan fungere i kvinners disfavør (se for eksempel Brandser og Sümer, 2016), finner vi som vist færre av ved PHS. Umodenheten som akademisk institusjon med dertil hørende svake strukturer og svak forskningsledelse i kombinasjon med den tilsynelatende rettferdighetsholdningen om at kvinner og menns skal gis like vilkår, kan være et godt utgangspunkt for det videre arbeidet med å få på plass systemer og strukturer som kan styrke forskernes videre karriereløp ved PHS, uansett kjønn.

Referanser

- Aksnes, D., Rørstad, K., Piro, F og G. Sivertsen (2011). Are Female Researchers Less Cited? A Large-Scale Study of Norwegian Scientists. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 62 (4): 628-636.
- Bain, O. and W. Cummings (2000). Academe's glass ceiling: Societal, professional-organizational and institutional barriers to the career advancement of academic women. *Comparative Education Review*, Vol. 44, (4): 493-514.
- Bentley, P. (2009). *Gender differences in research productivity. A comparative analysis of Norway and Australia*. Norway: University of Oslo. Master Thesis.
- Borgen, J., S., Arnesen, C. Å., Caspersen, J., Gunnes, H., Hovdhaugen, E., Næss, T.(2010). *Kjønn og musikk: Kartlegging av kjønnsfordelingen i utdanning og arbeidsliv innenfor musikk*. NIFU STEP rapport nr 49/2010.
- Bornmann, L., Ruediger Mutz and Daniel, H.-D. (2007). Gender differences in Grant Peer Review: A Meta-analysis. *Journal of Informetrics* 1: 226-238.
- Bozeman, B. and Corley, E. (2004). Scientists' Collaboration Strategies: implications for Scientific and Technical Human Capital. *Research Policy*, 33 (4): 599-616.
- Brandser, G. og Sümer, S. (2016). *Farefull ferd mot toppen. Kjønnbalanse i forskning og forskningsledelse ved forsknings- og utdanningsinstitusjoner i Bergen*. Uni Research Rokkansenteret. Rapport 2-2016.
- Caspersen, J. (2012). *Drivkrefter i profesjonsutdanningene i sykepleie og medisin*. Nifu-rapport 33/2012. Oslo.
- Egeland, C. og Tømte, C. (2016). Kjønnsubalanse blant historikere – bare ett spørsmål om tid? *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 40 (1): 24-44.
- Egeland, C., Tømte, C., Gunnes, H. (2013). *Historie - et guttefag? En undersøkelse av kjønnsubalansen ved Seksjon for historie*, Institutt for arkeologi, konservering og historie, Universitetet i Oslo. Arbeidsforskningsinstituttet.
- Egeland, C og Bergene, A., C. (2012). *Tidsbruk, arbeidstid og tidskonflikter i den norske universitets og høyskolesektoren*. AFI-rapport 1/ 2012
- Gunnes, H og Rørstad K. (2015). *Utdanningsforskning i Norge 2013: Ressurser og resultater*. NIFU-rapport 8-2015. Oslo.
- Gunnes, H. og Hovdhaugen, E. (2008): *Karriereløp i academia*. NIFU STEP-rapport 19/2008. Oslo.
- Halrynjo, S. (2010) *Mødre og fedre i møte med karrierelogikkens spilleregler. Hva skjer med høyt utdannede kvinner og menns karriere- og familietilpasning når de får barn? Og hvordan kan tilpasningene forklares?* Doktoravhandling. Institutt for sosiologi og samfunnsforskning, det Samfunnsvitenskapelige fakultet, Oslo: Universitetet i Oslo
- Healy, G., & Seierstad, C. (2012). Women's equality in the Scandinavian academy: a distant dream? *Work, Employment & Society*, 26 (2): 296-313.
- Hovdhaugen, E., Kyvik, S. og Olsen, T. B. (2004). *Kvinner og menn – like muligheter?* Oslo, NIFU STEP Skriftserie 25/2004.
- Kyvik, S. og Bruen Olsen, T. (2012). *Stipendiater og doktorgradsgjennomføring*. NIFU-rapport nr 29/2012.
- Ledin, A. Bornmann, F. Gannon & G. Wallon. (2007). A Persistent Problem. Traditional gender roles hold back female scientists, in *EMBO reports* Vol. 8, (11): 982-987.

- Lekve, K., Kyvik, S., Stensaker, B., Vabø, A., Elken, M., Røsdal, T., Gleinsvik, A. (2014). *HiOA underveis mot strategiske mål? Ekstern underveisevaluering av styring og ledelse, faglig og administrativ organisering, Høgskolen i Oslo og Akershus*. NIFU Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning. NIFU-rapport 29-2014.
- Løvbak, H., R., & Holter, Ø., G. (2012). *Kjønn og karriere. En rapport om kvinners karriereutvikling med utgangspunkt i mentorprogrammet ved Universitetet i Oslo*. Oslo: Universitetet i Oslo
- Nielsen, M., W. (2015). *New and Persistent Gender Equality Challenges in Academia*, Aarhus University, 2015. Retrieved from http://pure.au.dk/portal/files/90936973/mathias_wullum_September_2015.FINAL.pdf
- O'Connor, P., Carvalho, T., Vabo, A and Cardoso, S. (2015). Gender in Higher Education: A Critical Review, in *The Palgrave International Handbook of Higher Education, Policy and Governance*, New York; Palgrave MacMillan, Jeroen Huisman, Harry de Boer, David D. Dill, Manuel Souto-Otero (eds.): 569-585.
- Padilla-González, L. E., Metcalfe, A. S., Galaz-Fontes, J. F., Fisher, D., & Snee, I. (2011). Gender gaps in North American research productivity: Examining faculty publication rates in Mexico, Canada, and the U.S. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*. Retrieved from <http://www.informaworld.com/smpp/title~content=t713410984>
- Rørstad, Kristoffer; Aksnes, Dag W.; (2015). Publication rate expressed by age, gender and academic position – A large-scale analysis of Norwegian academic staff. *Journal of Informetrics*. Vol. 9, (2): 317-333.
- Sax, L. mfl. (2002). Faculty research productivity: Exploring the role of gender and family-related factors. *Research in Higher Education*, Vol. 43, (4): 423-446.
- Schwach, V. og Waagene, E. (2010). *Faglige verv og oppgaver, karrierehemmende eller karrierefremmende?* Oslo, NIFU STEP Rapport 12/2010.
- Silander, C. (2010). *Pyramider och pipelines. Om Högskolesystemets påverkan på jämställhet i högskolan*. Doktoravhandling. Växjö, Linnaeus University Press.
- Ulvestad, J. (2016). Myter i omløp - Det annet kjønn i akademia. *Uniped*. Vol. 9, (01): 24-36. Retrieved from https://www.idunn.no/uniped/2016/01/myter_i_omloep_-_det_annet_kjoenn_i_akademia
- Vabø, A. og Ramberg, I. (2009). *Arbeidsvilkår i norsk forskning*. Oslo, NIFU STEP Rapport 9/2009.
- Vabø, A., Gunnes, H., Tømte, C., Bergene, A., C., Egeland, C. (2012). *Kvinner og menns karriereløp i norsk forskning: En tilstandsrapport*. NIFU-rapport nr 9, 2012.
- Vabø, A., Gunnes, H., Tømte, C., (2016). Forskerkarrierer og kjønn i Halrynjo, S. & Teigen, M. (red.) *Ulik likestilling i arbeidslivet*, Oslo: Gyldendal akademisk.
- Waagene, E., Gunnes, H. og Hovdhaugen, E. (2007): *Kvinner og menns tidsbruk i akademia*. Oslo, NIFU STEP Delrapport 2007.
- Xu, Y., J. (2008). Gender Dispraty on STEM Diciplines: A Study of Faculty Attrition and Turnover Intentions. *Res High Educ*, 49: 607-624.

Tabelloversikt

Tabell 3.1: Metodisk tilnærming.....	18
Tabell 3.2: Oversikt over vektning av publikasjonsformer*	19
Tabell 3.3: Typer og antall intervju per studiested.....	20
Tabell 4.1: Stillingsstruktur ved Politihøgskolen i 2015	28
Tabell 4.2: De mest frekvente ¹ publiseringskanalene, 2011-2014, antall publikasjoner og publiseringskanalnivå.	39
Tabell 5.1: Førsteamanuenser ved PHS fordelt på avdelinger og kjønn	47

Figuroversikt

Figur 3.1: Forskningsdesign	17
Figur 4.1: Forskere/faglig personale ¹ ved Politihøgskolen i 2015 etter stilling. Prosent.	28
Figur 4.2: Forskere/faglig personale ved Politihøgskolen 2006-2014 etter stilling. Prosent.	29
Figur 4.3: Kvinner og menn på den akademiske karrierestigen ved Politihøgskolen i 2015. Prosent.	30
Figur 4.4: Forskere/faglig personale ved Politihøgskolen i 2015 etter stilling og kjønn. Prosent.	30
Figur 4.5: Aldersprofil for det faglige personalet ved Politihøgskolen i 2015 etter stilling.	31
Figur 4.6: Aldersprofil for kvinner og menn blant det faglige personalet ved Politihøgskolen i 2015....	31
Figur 4.7: Utdanningsbakgrunn for det faglige personalet ved Politihøgskolen i 2015. Prosent.	32
Figur 4.8: Antall og andel faglig personale, eksklusive stipendiater, med doktorgrad ved Politihøgskolen i 2015 ¹ etter stilling.	33
Figur 4.9: Stillingsstruktur ¹ ved Politihøgskolen og utvalgte læresteder og utdanninger i 2015. Prosent.	34
Figur 4.10: Kvinner og menn på den akademiske karrierestigen ved Politihøgskolen, Norges idrettshøgskole, Diakonhjemmet Høgskole og i lærerutdanningene i 2015.	35
Figur 4.11: Andel av det faglige personalet, eksklusive stipendiater, ved Politihøgskolen og andre utvalgte læresteder og utdanninger med doktorgrad i 2015 etter kjønn.	36
Figur 4.12: Antall publikasjoner og publikasjonspoeng etter publikasjonsform og publiseringsår	37
Figur 4.13: Antall publikasjoner i nivå 2-kanaler og andel av totalt antall publikasjoner.	38
Figur 4.14: Nivå 2-andel per institusjon, 2011-2014.	39
Figur 4.15: Publisering etter publikasjonstype og språk, totalt antall publikasjoner, 2011-2014.	40
Figur 4.16: Fordeling av publikasjonene etter type per institusjon, 2011-2014.	40
Figur 4.17: Andel av publikasjonene med engelsk som publiseringspråk per institusjon, 2011- 2014.	41
Figur 4.18: Antall og andel publikasjoner etter kjønn, 2011-2014.	42
Figur 4.19: Kvinneandel, publikasjonspoeng, 2011-2014.	42
Figur 4.20: Kvinneandel, publikasjonspoeng og publiseringsaktive forskere per institusjon, 2011- 2014.	43
Figur 4.21: Antall publikasjonspoeng etter stillingskategori, 2011-2014.	44
Figur 4.22: Antall publikasjonspoeng etter aldersintervall, 2011-2014.	44
Figur 4.23: Antall publikasjonspoeng per person, 2011-2014.	45
Figur 4.24: Nasjonalt samarbeid. Andel av publikasjonene med medforfattere fra andre norske institusjoner, 2011-2014.	46

Nordisk institutt for studier av
innovasjon, forskning og utdanning

Nordic Institute for Studies in
Innovation, Research and Education

www.nifu.no