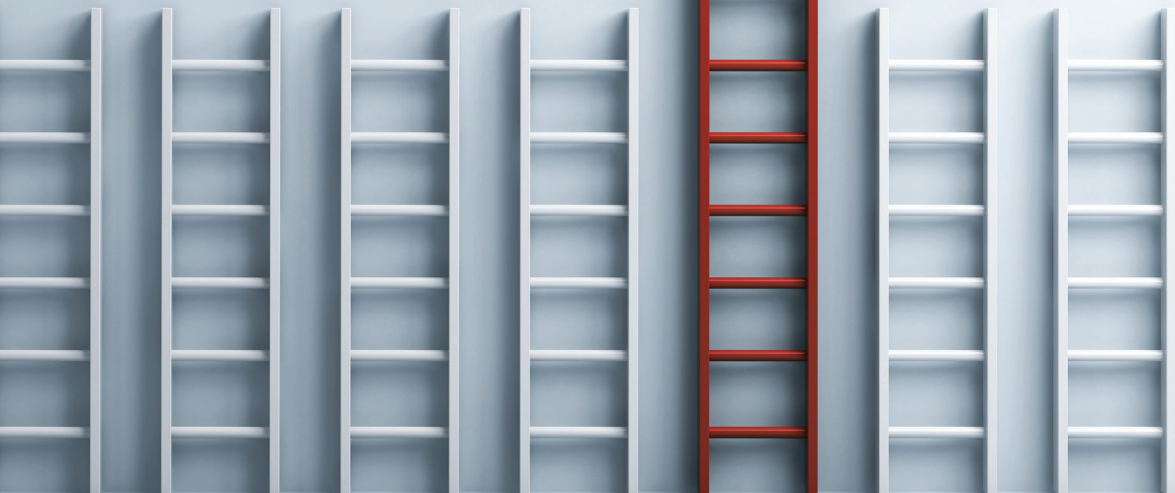




Brita Bjørkelo og Liv Finstad

Bygge kompetanse for å beholde kompetanse

«Fix the system and achieve
unique institutional goals»



Brita Bjørkelo og Liv Finstad

Bygge kompetanse for å beholde kompetanse

«Fix the system and achieve
unique institutional goals»

Sluttrapport for FIKS-prosjektet ved Politihøgskolen (2015-2018)

© Politihøgskolen, Oslo 2018

PHS Forskning 2018: 6
ISBN 978-82-7808-142-6 (trykt utgave)
ISBN 978-82-7808-143-3 (elektronisk utgave)
ISSN 0807-1721

Det må ikke kopieres fra denne boka i strid med åndsverkloven og fotografiloven eller i strid med avtaler om kopiering inngått med Kopinor, interesseorgan for rettighetshavere til åndsverk.

Alle henvendelser kan rettes til:

Politihøgskolen
Forskningsavdelingen
Slemdalsvn. 5
Postboks 5027, Majorstuen
0301 Oslo
www.phs.no

Omslag, sats og layout: Eileen Schreiner Berglie
Trykk: Litografia AS

Abstract

Since 2015, the Norwegian Police University College (NPUC) has received funding from the Research Council of Norway and the Balance programme (Work Programme 2013-2017, RCN, 2013) to work on gender balance in research through the FIX project (RCN, 2015). The aim has been to increase the proportion of professors in general, especially female professors, and to strengthen police science as a discipline. The project has worked on building a more systematic and targeted career development both for the organization and for the individuals involved. This report presents the FIX project and its main findings.

During the project period Professor Qualification Groups (PQG) have been active. As of March 2018, of the total of 36 possible associate professors that could have participated, about 63 % had taken part. Further local regulations which define the requirements for qualifying as a professor have been developed. These regulations included training in academic writing and trial/mock evaluations of CVs have been conducted. Such evaluations included the possibility to have a pre-evaluation of one's profile and academic quality with regards to police science in particular. In addition, professional guidance and supervision of internal applications for professor qualification have been offered and an internal Research Leadership Programme has been developed and conducted. Arenas for disseminating the progress and results from the FIX project have included several internal channels for communication, as well as external talks given at relevant international, Nordic and national venues.

Since 2015, three NPUC employees have become professors in police science, two of which were female and one male. It appears that

all of them have held permanent work positions with fixed research time of 50 % or more. Several professors have left during the same period, two female and two male, due to retirement or accepting other positions. A total of 27 participants partook in the PQG and two rounds of pre-evaluations were held. The project has provided knowledge about underlying structural and cultural processes that promote and obstruct the proportion of professors at the NPUC. For instance, the use and support of academic expertise across the four NPUC campuses was uneven, and the institutional research leadership was described as weak. Furthermore, while some leaders perceived that qualifying for professor was not an aim for female associate professors, their employees did not necessarily feel the same about the issue. Lastly, while some associate professors perceived leaders as being reluctant to provide time and resources for Research and Developmental Work (R & D), some leaders described a dilemma in relation to providing their staff with these resources.

Gender balance in research is one way to contribute to the unique role NPUC has in the reform that is taking place in the Norwegian Police Service (NPS) in general and the challenges related to diversity in senior police and research management in particular. Thus, the results of the project may have positive spill over effects on the NPS in general; police practice is still somewhat characterized by gaps between research and practice and there are fewer women than men in formal senior and top police leader and management positions.

Forord

Politihøgskolen (PHS) er en profesjonshøgskole som står på to ben. Dette innebærer en nærhet til etaten, samt nærhet til universitets- og høgskolesektoren (UH-sektoren). Sett fra etatens ståsted kan utdannelsen dateres tilbake til lensmannsetaten og organisert opplæring fra 1889 (PHS, 2017). Politiskolen ble grunnlagt i 1920. PHS gikk fra etatskole til høgskole med 3-årig utdanning i 1992, og i 2004 fikk PHS status på linje med andre høgskoler. Til sammenligning ble Krigsskolen grunnlagt i 1750, Universitetet i Oslo i 1811 og Misjonshøgskolen i 1843 (VID, 2016). Organiseringen har vært inndelt i en forskningsavdeling og flere undervisningsavdelinger på fire ulike studiesteder; Oslo, Bodø, Stavern og Kongsvinger. I revidert statsbudsjett 15. juni 2018 ble opptaket til bachelorutdanningen ved PHS redusert fra 720 til 550 fra og med høsten samme år. Dette medførte at bachelorutdanningen ved Kongsvinger ble lagt ned, i tillegg til noen plasser ved øvrige studiesteder (PHS, 2018a). Sammenlignet med andre høgskoler i UH-sektoren, der utviklingen i de senere årene har vært preget av ulike sammenslåinger, har PHS gått fra å være en liten høgskole til å bli en enda mindre en. Samtidig øker PHS stadig sitt nasjonale og internasjonale samarbeid, og i mai 2017 ble det foreslått enda nærere samarbeid med eksempelvis Kriminalomsorgens utdanningscenter (KRUS, NOU 2017:11).

Fra og med 2010 ble det innført systematiske kvalifiseringsordninger for høgskolelektorer og førsteamanuenser ved undervisningsavdelingene. Disse besto blant annet av mulighet til å søke FoU-utvalget om tid til å foreta FoU-oppgaver. I tillegg ble det systematisk satset på at høgskolelektorer skulle kvalifisere seg til førstelektorer, først gjennom tilbud ved andre universitet og høgskoler og senere gjennom PHS sitt eget tilbud. Arbeid med likestilling og mangfold har i

flere år vært en sentral del av det personalpolitiske arbeidet ved PHS, inkludert handlingsplan for likestilling og mangfold (2018–2022).

Da PHS første gang i 2013 søkte om støtte fra Norges forskningsråd (NFR) sitt Balanse-program, var dette et ledd i å utvide og ytterligere systematisere kvalifiseringen for ansatte i førstestillinger, med et fokus på kjønnsbalanse. På dette tidspunktet var det kun mannlige professorer ved PHS. Også ledende stillinger i politietaten ble stort sett innehatt av menn, og det var få kvinnelige ledere med politifaglig utdanning. I 2015 fikk PHS gjennomslag på sin søknad om å jobbe med kjønnsbalanse i toppstillinger i forskning over en treårsperiode, og FIKS-prosjektet ble formelt opprettet.

PHS har på eget initiativ innlemmet et kvalifiseringsløp fra førstelektor til dosent. PHS har også initiert samarbeid med KRUS både i professor- og dosentkvalifiseringsløpet. Med andre ord har PHS sitt Balanse-prosjekt FIKS vært knyttet både til individ, gruppe, ledelse, organisasjon, og internt og eksternt samarbeid.

Prosjektgruppen håper at FIKS-prosjektet har bidratt med kunnskap om hvordan PHS kan videreutvikle arbeidsmåter som ivaretar et systematisk kvalifiseringsarbeid med fokus på kjønnsbalanse. Vi ønsker å takke NFR for muligheten til å jobbe med dette prosjektet gjennom tre år, og ser frem til fortsettelsen.

Med vennlig hilsen FIKS-prosjektgruppen

Innhold

BALANSE-programmets intensjon og målsettinger	9
PolitiHøgskolen	9
Situasjonen ved PHS på søknadstidspunktet	12
Prosjektets mål	16
Hovedmål	17
Delmål	17
Organisatorisk og strukturelt nivå	17
Individuelt nivå	18
Målgruppen	18
Innvilgelse av prosjektstøtte og innspillene fra ekspertene	20
De ulike aktivitetene	22
1. Professorkvalifiseringsgrupper	23
2. Etablere å gi tilgang til arenaer (nettside, formidling)	23
3. Fordeling og tildeling av FoU-tid	24
4. Førvurdering/fullvurdering	28
5. Utarbeide lokale kriterier for opprykk	30
6. Kartlegge «forskningssystem»	32
7. Gjennomføre internt lederutviklingsprogram	55
8. Kurs- forskningsledelse	58
8. Styrke politivitenskapens kvalitet og relevans	62
Økonomi	63
Resultater	64
Hoved- og delmålene for FIKS-prosjektet	64
«Parallele hester»	74
Utfordringsbildet med rekruttering generelt	74
Forskningsadministrativ infrastruktur og budsjettavklaringer	76
Overordnet forskningsledelse ved PHS	77
Fenomen versus mekanismer	79
Det strategiske målet om å bli ledende innen politiforskning	80
Refleksjoner rundt bildebruk	81
Takksigelser	82
Referanser	83
Tabelloversikt	87
Figuroversikt	87

BALANSE-programmets intensjon og målsettinger

«Kjønnsbalanse i faglige toppstillinger og forskningsledelse» (BALANSE) ble etablert som et program i Norges forskningsråd (NFR) fra 2013. Hovedmålet er å bedre kjønnsbalansen på seniornivå i norsk forskning gjennom ny kunnskap, læring og innovative tiltak (NFR, 2013). Programmet består av tre hovedgrep: prosjekter, kunnskapsutvikling og ny forskning, og å tilby en nasjonal læringsarena. Siden opprettelsen av BALANSE har flere av prosjektene som har mottatt støtte fra programmet levert rapporter og vitenskapelige arbeider basert på sine erfaringer (se eksempelvis Brandser & Sümer, 2016; Brandser & Sümer, 2017; Ulvestad, 2016, 2017). FIKS-prosjektet har kontinuerlig sett hen til kunnskap fra de andre BALANSE-prosjektene ettersom de ble ferdigstilt og offentliggjort.

Politihøgskolen

Politihøgskolen (PHS) er en profesjonshøgskole som utvikler og formidler kunnskaper, ferdigheter og holdninger politiet må inneha for å sikre trygghet, lov og orden. I tillegg tilbyr PHS etter- og videreutdanning som dynamisk tilpasses etatens behov og kunnskapsutviklingens tilstand. Gjennom utdanning og forskning bidrar PHS til at politiet kan utføre forebyggende, håndhevende og hjelpende virksomhet på en måte som ivaretar borgernes rettssikkerhet og trygghet og samfunnets interesser for øvrig. PHS skal ivareta det nasjonale behovet for politiforskning, som skal styrke både det kunnskapsbaserte beslutningsgrunnlaget for justissektoren og grunnforskningen på feltet. Virksomheten ved PHS skal dessuten bidra til en reflektert og konstruktiv offentlig samtale om politiets rolle i samfunnet. PHS har en unik rolle i UH-sektoren ved alene å bære det nasjonale ansvaret for de nevnte oppgavene for en hel etat.

Politietaten, som PHS er en del av, var (og er) i en krevende tid da vi søkte om BALANSE-midler. Mange forskere hevder at politiets «gylne tidsalder» er under betydelig press. «Den gylne tidsalder» var kjennetegnet av høy tillit til politiet, og politiet hadde en selvskreven rolle som samfunnets mest sentrale kontroll- og reguleringsinstitusjon. Det er derfor avgjørende at norsk politi satser systematisk på kompetanseheving generelt og kjønnslikestilling i faglige toppstillinger og forskningsledelse spesielt. Mangfold er ett av suksesskriteriene for et demokratisk politi som setter kvalitet i høysetet i den praktiske yrkesutøvelsen og i utdanning, forskning og formidling. Mangfold er også knyttet til samfunnets tillit til politiet. Etaten er mannsdominert og det er færre kvinner i formelle senior- og topp-politilederstillinger. PHS sitt FIKS-prosjekt hvor målet er å øke antallet kvinnelige professorer, kan med andre ord få nasjonal betydning for etaten.

PHS står i likhet med Forsvarets høyskole i en særstilling ved å være underlagt et fagdepartement og ikke Kunnskapsdepartementet. Den faglige kompetansen kjennetegnes av tverrfaglighet og av at politiutdanning og yrkeserfaring fra politiet er skattet. Dette kan skape spenninger mellom synet på politivirksomhet som erfaringsbasert og kunnskapsbasert. Prosjektet har forholdt seg aktivt til disse kunnskapsmessige spenningene. Dette er igjen nært knyttet til kunnskapsledelse, spesielt knyttet til undervisning og forskning, noe vi vil komme tilbake til. FIKS-prosjektet har vært opptatt av å styrke ledernes forståelse for og kompetanse i forskningsledelse.

FIKS-prosjektet har vært forankret i følgende ledelsesnivåer og sentrale styringsdokumenter:

1. Politihøgskolens *Strategisk plan 2012–2016* (PHS, 2012) og *Strategi 2017–2021* (PHS, 2016a).
2. Overordnet ledelse ved PHS.
3. Personalpolitikk for Politihøgskolen september 2005.

Tabell 1. Oversikt over FIKS-prosjektgruppen ved Politihøgskolen: Prosjekteier Haavard Reksten

Navn	Rolle og bidrag i prosjektet
Brita Bjørkelo	Prosjektleder (2015–2016); prosjektmedlem (2017–2018); professor, EVU, Seksjon for for ledelse, pedagogikk, forebygging og mangfold, Oslo. Drift og ledelse av FIKS-prosjektet sammen med prosjektgruppen med særlig henblikk på ledelse og organisasjonsutvikling.
Tina Luther Handegård	Prosjektleder (2017–2018); førsteamanuensis, Bacheloravdelingen, Bodø. Drift og ledelse av FIKS-prosjektet sammen med prosjektgruppen med særlig henblikk på forskningsledelse.
Kathrine Berg	Fungerende leder (2015); prosjektmedarbeider; seniorrådgiver, HR. Har deltatt i prosjektgruppen med særlig henblikk på HR-aktivitetene.
Nina Jon	Prosjektmedarbeider; førsteamanuensis og studieleder masterutdanning, Forskningsavdelingen. Har deltatt i prosjektgruppen med særlig henblikk på kjønn og likestilling. Representerer målgruppen for FIKS-prosjektet.
Liv Finstad	Prosjektmedarbeider; professor emerita UiO; professor II PHS. Har deltatt i prosjektgruppen med særlig ansvar for professorkvalifiseringsgruppene, i utarbeidelsen av interne opprykkskriterier og i førvurderinger.
Gisle Skoglund	Prosjektmedarbeider (2016–vår 2017); studieleder, Bacheloravdelingen, Oslo. Har deltatt i prosjektgruppen med særlig henblikk på lederaktiviteten. Representerer ledernivå på Bacheloravdelingen hvor flere av målgruppens medlemmer er ansatt.
Knut Evensen	Prosjektmedarbeider (Høst 2017–2018); studieleder, Bacheloravdelingen, Oslo. Har deltatt i prosjektgruppen med særlig henblikk på lederaktiviteten. Representerer ledernivå på bacheloravdelingen hvor flere av målgruppens medlemmer er ansatt.
Trine Vatnar Lepsøe	Ressursperson økonomi. Har deltatt i prosjektgruppen med særlig ansvar for økonomi.
Helene O. I. Gundhus	Prosjektmedarbeider (2015–vår 2016); professor UiO; professor II PHS. Har deltatt i prosjektgruppen med særlig ansvar for utarbeidelsen av interne opprykkskriterier.
Annick Prieur	Prosjektmedarbeider (høst 2016–2018); professor Aalborg universitet; professor II PHS. Har deltatt i flere av de sentrale aktivitetene i prosjektet, som i utarbeidelsen av interne opprykkskriterier, førvurderinger og i ledelse av "guided retreat".
Sissel Hvenekilde	Prosjektmedarbeider (vår 2017); rådgiver, HR. Har deltatt i prosjektgruppen med særlig ansvar for forskningsledelse.

Prosjektet har vært formelt forankret i Forskningsavdelingen ved PHS. Prosjektleder(e) har vært professor Brita Bjørkelo (2015–2016) og førsteamanuensis Tina Luther Handegård (2017–2018), administrativ ansvarlig og prosjekteier har vært avdelingsleder ved Forskningsavdelingen Haavard Reksten og ansvarlig ved personalseksjonen har vært seniorrådgiver HR Kathrine Berg (fungerende leder 2015). Samarbeidende partnere er professor emerita Liv Finstad og professor Annick Prieur.

Situasjonen ved PHS på søknadstidspunktet

Det har i flere år vært et uttalt mål ved PHS å øke andelen fagansatte med førstekompetanse. En naturlig videreføring av denne strategien var å øke antall professorer ved PHS generelt og antallet kvinnelige professorer spesielt. Kjønnfordelingen blant fagansatte med forskningsforpliktelser ved PHS fulgte nemlig et velkjent mønster innenfor universitets- og høyskolesektoren – på stipendiat- og førsteamanuensisnivå var kjønnfordelingen jevn, mens den var svært skjev på professornivå.

Bjørkelo hadde over tid hatt interesse for temaer tilknyttet kjønnsbalanse og mangfold (Bjørkelo & Danielsen, 6.2.2003), og hadde vært til stede ved ulike tilstelninger hvor NFR la frem sine initiativ for å fremme kjønnsbalanse i academia. Da Bjørkelo ble klar over BALANSE-programmets første utlysning i 2013, ble daværende assisterende rektor Nina Skarpenes kontaktet og ga støtte til at Bjørkelo deltok på NFR sin orientering for å innhente mer informasjon. Våren 2013 startet PHS arbeidet med sin første søknad (frist 29. mai 2013) til NFRs Balanse-program.

Prosjektgruppen bak denne søknaden besto av professor Brita Bjørkelo, seniorrådgiver Kathrine Berg og avdelingsleder Haavard Reksten. PHS fikk avslag på søknaden, men som et resultat ble det høs-

ten 2014 opprettet tre «professorkvalifiseringsgrupper», som var ett av tiltakene skissert i søknaden. Invitasjonen til å delta i professorkvalifiseringsgruppe ble høsten 2014 sendt til alle ansatte ved PHS som innehadde førstekompetanse.

PHS hadde per 2013 430 årsverk fordelt på faste og midlertidige ansatte, 2 121 bachelorstudenter, 1 410 studenter i etter- og videreutdanning og 47 masterstudenter i politivitenskap. PHS hadde studiesteder i Oslo, Bodø, Kongsvinger og Stavern. I 2014 var kjønnssammensetningen blant *samtlig*e ansatte ganske jevn, med en liten overvekt av kvinner (53 %). Innenfor de ulike stillingskategoriene var det imidlertid betydelig variasjon. Det var en overvekt av kvinner i stillingskategoriene førsteamanuensis/forsker, høyskolelektor og stipendiat, mens det var fem mannlige professorer og én kvinnelig professor. De to professor II-stillingene som da fantes ved PHS var begge besatt av menn. PHS hadde og har per mai 2018 ingen dosenter.

For å oppnå ledelsesendringer med kjønnsbalanse som siktemål ble det derfor satset videre på å virkeliggjøre ambisjonene og potensialet i en systematisk satsing som allerede var startet opp. FIKS-prosjektets ambisjon om å skape varig kjønnsbalanse i faglige toppstillinger og forskningsledelse bygget på eksisterende tiltak som «stipendiatgrupper» og en «førstelektorgruppe». Disse gruppene ble ledet av førsteamanuenser som deltok i professorkvalifiseringsgruppene. I tillegg var det allerede tilbud for ansatte som mottok ressurser til FoU-arbeid som ikke var i et kvalifiserende løp mot doktorgrad eller førstelektor. De interne analysene som ble gjort før søknaden om BALANSE-midler ble sendt i 2014 synliggjorde at den eneste gruppen akademisk ansatte som ikke hadde en kvalifiseringsgruppe var ansatte som allerede innehadde en førstestilling, og at professorgruppen på daværende tidspunkt ikke var balansert med hensyn til kjønn. Å søke BALANSE-programmet om støtte ble dermed en mulighet til å knytte eksisterende

tiltak ved PHS mer systematisk til en helhetlig planlegging og styring av kompetansehevsarbeidet.

Høsten 2014 sendte altså PHS en ny søknad til BALANSE-programmet (frist 15. oktober 2014). Prosjektgruppen bak denne søknaden var professor Brita Bjørkelo, professor Helene Gundhus, seniorrådgiver HR Kathrine Berg og professor emerita Liv Finstad.

På forhånd var det gjennomført interne analyser som viste at det var et godt rekrutteringsgrunnlaget for å oppnå målsettingen om flere professorer generelt og flere kvinnelige professorer spesielt. Premisset for prosjektet var også at kjønnslikestilling bidrar til å heve kvaliteten i høyere utdanning og forskning.

Den 10.2.2015 fikk vi beskjed om at PHS var tildelt 3 millioner kroner. PHS har bidratt med omlag 3.4 millioner kroner i egenfinansiering.

På bakgrunn av søknaden til BALANSE-programmet i 2013, opprettelsen av professorkvalifiseringsgruppene høsten 2014 og den nye søknaden til BALANSE-programmet, ble professor emerita Liv Finstad i januar 2015 ansatt som professor II ved PHS.

Som profesjonshøgskole utvikler og formidler PHS kunnskaper, ferdigheter og holdninger politiet må ha for å sikre trygghet, lov og orden. Det er liten tvil om at kjønnsbalanse er viktig for en institusjon med et slikt samfunnsoppdrag. Lokalisert i Oslo, Bodø, Kongsvinger og Stavern, med fagpersoner fra mange forskjellige fagfelt og så langt en tydelig prioritering av undervisning foran forskning, var ikke PHS sin oppgave på søknadstidspunktet nødvendigvis enkel.

Et mål med FIKS-prosjektet var å bygge opp et mer systematisk og målrettet kvalifiseringsløp både for organisasjonen og enkeltindivider i målgruppen. Igangsettelse av kvalifiseringsgrupper var et eksempel på dette. Ambisjonen var også at tilrettelegging for å muliggjøre kvalifisering på alle nødvendige opprykkskriterier – for eksempel med hensyn til pedagogisk virksomhet og utviklingsarbeid – skulle innebære mulig-

heter for å eksperimentere med nye former for forskningsbasert undervisning, som å trekke master-, bachelor- og etter- og videreutdanningsstudenter inn i opprykkskandidaters forskningsprosjekter og forskningsinteresser. Det var utviklet et digitalt hjelpemiddel (Idébanken) ved PHS som var tenkt å skulle muliggjøre større grad av tverrfaglighet og deling av arbeid.

Ambisjonen var også at både PHS, politietaten og andre skulle kunne lære av erfaringene som tiltakene ville gi – positive som negative. Fagansatte skulle få tildelt ressurser til å foreta evaluering av prosjektet med mål om å undersøke direkte effekt for målgruppen og langsiktig endring og læring for PHS som organisasjon. Det var viktig for prosjektet å språksette og skriftliggjøre taus kunnskap ved at både fysiske og digitale refleksjons- og læringsarenaer ved PHS ble tatt i bruk og skapt underveis. Rapportene skulle offentliggjøres og deles på formidlingsarenaer som den årlige Forskningskonferansen og den nordiske politiforskerkonferansen (2016/2018), via PHS sitt arkiv (PIA) og ved at det ble opprettet en egen prosjektnettside på PHS sin hjemmeside (PHS, 2015a). Prosjektnettsiden skulle rette seg både til ansatte og studenter ved PHS, UH-sektoren og allmenheten. Eksterne formidlingskanaler ville særlig være vitenskapelige og populærvitenskapelige tidsskrift relevante for politiet. Det var også en ambisjon at prosjektleder i samarbeid med de to eksterne professorene i prosjektet skulle skrive en vitenskapelig artikkel om prosjektet og dets resultater for publisering i et internasjonalt tidsskrift.

Kontekstuelle faktorer for FIKS-prosjektet var at politiet som etat også jobbet for å oppnå kjønnsbalanse i ulike stillingskategorier og mangfold generelt (Bjørkelo & Bye, 2013; Bjørkelo, Egge, Bye & Ganapathy, 2015). FIKS-prosjektet var også en del av etaten i form av at det eksisterer ulike rangordninger når det gjelder hva som teller som kunnskap i politiarbeid generelt og i politivitenskapen spesielt (Andersson, 2003; Gundhus,

2005). Vi vet også at andelen av politistudenter som ved studiestart ser for seg at de kommer til å arbeide innen administrasjon og ledelse om 10 år er mer kjønnsbalansert enn realiteten er i politiorganisasjonen (Fekjær, 2013). PHS sto også i en spesiell situasjon ved at høgskolen på søkertidspunktet nylig hadde mottatt utredninger som vurderte hvorvidt PHS skulle underlegges Politidirektoratet (Sefland et al., 2014), noe som ville fått store konsekvenser for akademisk frihet og det å tiltrekke, utvikle og beholde vitenskapelig ansatte. Det var også gjennomført en politianalyse (NOU 2013:9) og påtaleanalysen pågikk (NOU 2017:5); utredninger som ble lagt til grunn for politireformen.

FIKS-prosjektet bærer i seg trekk fra aksjonsforskning, intervensjonsforskning og følgeforskning. Det vil si at vi kontinuerlig har foretatt interne undersøkelser, samarbeidet tett med eksterne, tatt den nyervervede kunnskapen inn igjen i prosjektets arbeid og igjen benyttet denne i nye samarbeid med eksterne aktører. Samtidig er FIKS-prosjektet ingen effektstudie eller ren longitudinell studie, men bærer i seg trekk fra slike studier også ved at PHS over tid har testet ut ulike aktiviteter og jobbet med å forbedre og endre disse underveis og over tid.

Denne rapporten er i det følgende bygget opp slik: Først utdypes målet for FIKS-prosjektet. Deretter presenteres de ulike aktivitetene som er gjennomført for å oppnå prosjektets målsetting. Dernest sies litt om resultatene, både konkrete resultater her og nå og fremtidige planer for å oppnå varig virkning av prosjektet.

Prosjektets mål

PHS sitt overordnede mål om å «Bygge kompetanse for å beholde kompetanse: Fix the system and achieve unique institutional goals» var forankret i PHS sine personalpolitiske mål. Som vi har vært inne på, er prosjektets hoved- og delmål å:

Hovedmål

Øke antallet professorer ved PHS generelt og antallet kvinnelige professorer spesielt på tre år, minimum tre kvinnelige professorer. På lang sikt: Styrke politivitenskap som faglig disiplin gjennom varig kjønnsbalanse i faglige toppstillinger og forskningsledelse. Kjønnsligestilling bidrar til å heve kvaliteten i høyere utdanning og forskning. Forskningsbasert kunnskap vil igjen bidra inn i PHS sitt unike ansvar for kunnskapsbasert ledelse i politiet.

Delmål

Gjennomføre en forskningsbasert kartlegging og analyse av hva som hemmer og fremmer mulighetene for kvalifisering til faglige toppstillinger og forskningsledelse.

1. Utarbeide lokale kriterier for opprykk til professor.
2. Videreføre arbeidet med professorkvalifiseringsgrupper.
3. Fordele og tildele FoU-tid som tilgodeser prosjektets strategiske hovedmålsetning om minimum tre kvinnelige professorer.
4. Øke ledernes kunnskaper og ferdigheter i kunnskapsledelse.

Organisatorisk og strukturelt nivå

Kartlegge hva slags «forskningssystem» PHS har i dag, samt den faktiske og opplevde situasjonen for målgruppen og deres ledere ved de enkelte studiestedene. Målet har vært å fremskaffe kunnskap om hvilke strukturelle og kulturelle utfordringer kjønnsligestilling og faglig virksomhet av høy kvalitet har ved PHS. Tiltakene har bestått i å:

- Utarbeide lokale kriterier for opprykk til professor i overensstemmelse med institusjonens formål og virksomhet, som samtidig har høy legitimitet i andre vitenskapelige miljøer.
- Etablering av professorkvalifiseringsgrupper under ledelse av en ekstern professor.

- Fordeling og tildeling av FoU-tid som tilgodeser prosjektets målsettinger.
- Etablere og gi tilgang til arenaer for kompetanseutvikling og kunnskapsdeling som hjelper PHS å fylle sitt unike nasjonale samfunnsansvar, for eksempel kurs i forskningsledelse.
- Arbeide for å øke ledernes kunnskaper og ferdigheter i kunnskapsledelse gjennom interne ledelsesutviklingsprogram.

Individuelt nivå

- Førvurdering/fullvurdering gjennomført av eksterne ressurspersoner med professorkompetanse innenfor det fagområdet det skal søkes om opprykk i.
- Gjennomgang av den enkeltes arbeidssituasjon for å klarlegge undervisningskrav, veiledningskrav og stillingskategori. Bruke handlingsrommet for å bedre den strukturelle tilretteleggingen slik at den enkelte:
- Får mulighet til å oppfylle kompetansekravene det legges vekt på i de lokale opprykkskriteriene (for eksempel mulighet for doktorgradsveiledning, meritterende undervisning og veiledning, pedagogisk utviklingsarbeid og evaluering, erfaring med forskningsledelse og lignende).

Målgruppen

Hovedmålsettingen for prosjektet har vært flere kvinner i faglig toppledelse og forskningsledelse. PHS valgte å inkludere både kvinnelige og mannlige førsteamanuenser i professorkvalifiseringsgruppene. Dette hadde flere årsaker. Sammenlignet med andre institusjoner i universitets- og høyskolesektoren er PHS en liten høyskole, og vi ønsket å inkludere den totale populasjonen fordi det er en generell utfordring for PHS å beholde vitenskapelig kompetanse. En foreløpig kartlegging før

prosjektstart viste dessuten at hemmende og fremmende faktorer for vitenskapelig kvalifisering ikke først og fremst var knyttet til kjønn, men til strukturelle forhold som undervisningsforpliktelser og begrenset tilgang til FoU-tid. Derfor ønsket prosjektet, i tillegg til å være opp-tatt av å bygge på eksisterende kompetanse for å beholde denne, å avdekke, få fokus på og potensielt sett endre systemiske faktorer som hemmer og fremmer kjønnsbalansert kvalifisering til faglige toppstillinger. Kartleggingen tydet også på at strukturelle faktorer som arbeidsforhold varierte betydelig avhengig av arbeidsted.

Antall førsteamanuenser var dessuten lavt. På søkertidspunktet var det 18 førsteamanuenser ansatt ved PHS sine fire lokasjoner (10 kvinner og 8 menn). Å utelukke mannlige førsteamanuenser fra professor-kvalifiseringsgruppene kunne derfor virke kontraproduktivt for måloppnåelsen. Vi la til grunn at kjønnsblandede kvalifiseringsgrupper skapte best forutsetninger for å bygge og styrke kunnskapsbasert forsknings-, formidlings- og utdanningsarbeid på tvers av kjønn, avdelingstilhørighet og disiplinær bakgrunn. Hvis full søknad ikke ble innvilget, skulle derimot kvinner prioriteres.

Da PHS søkte om midler ble ikke alle ansatte i førstestillinger inkludert. Det ble raskt tydelig at også førstelektorer burde inkluderes i et prosjekt som jobber på systemnivå. Derfor valgte vi i samråd med styringsgruppen å utvide prosjektets målsettinger til å inkludere førstelektorer. Da vi fikk avslag fra NFR om å inkludere dosentkvalifiseringsløp i FIKS, startet PHS i samarbeid med Kriminalomsorgens høyskole og utdanningscenter (KRUS) et eget tilbud. Dosentkvalifiseringsgruppen har vært drevet parallelt med FIKS-prosjektets professorkvalifiseringsgrupper. Aktivitetene som omhandlet dosentløpet ble dekket av PHS i samarbeid med KRUS, og ble som professorgruppene sammensatt av kvinner og menn med målsetting om å få flere dosenter generelt og flere kvinnelige dosenter spesielt. Dosentgruppen hadde

oppstartsamling i mai 2016, og ble frem til desember 2016 ledet av dosent Gerd Bjørke. Etter Gerd Bjørkes uventede bortgang har dosentgruppen fra 2017 vært ledet av førsteamanuensis Harald Jarning ved UiO. I 2017 har dosentgruppen bestått av to-tre førstelektorer fra PHS og to førstelektorer fra KRUS. PHS jobber med å få sin første dosent og dosentkvalifiseringsløpet er inkludert i tilleggsprosjektet «FIKS ferdig?» sammen med professorkvalifisering.

Innvilgelse av prosjektstøtte og innspillene fra ekspertene

I tilbakemeldingen fra NFR på den innvilgede søknaden ble det fremhevet at prosjektets kompetanse på kjønn og ledelse kunne styrkes. Som et svar på dette ble Ella Ghosh og Heidi Holt Zachariassen invitert som medlemmer i styringsgruppen. Ghosh og Holt Zachariassen er ansatt i sekretariatet for Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (KIF) og er begge seniorrådgivere i Universitets- og høyskolerådet. Lektor Lotte Bloksgaard fra Aalborg universitet ble også invitert som medlem i styringsgruppen på bakgrunn av hennes kompetanse om kjønn, politi og arbeidsliv. Da Bloksgaard senere måtte tre ut av styringsgruppen, takket professor Gro Mjeldheim Sandal fra Universitetet i Bergen ja til å delta for å bidra med kompetanse på blant annet mangfold, kjønn og ledelse. Prosjektgruppen ble som følge av ekspertuttalelsen styrket med førsteamanuensis Nina Jon, som både har deltatt i en av professorkvalifiseringsgruppene og har en fagbakgrunn som nettopp har kunnet bidra med kompetanse om kjønn. Vi har også arbeidet med hvordan vi på en bedre måte kunne få synliggjort og benytte allerede eksisterende kompetanse innen kjønns- og mannsforskning ved PHS. En av måtene var å arrangere en fellessamling om «Kjønns- og mangfoldsperspektiver i forskningen ved PHS» høsten 2015 (se mer under punkt 8).

Styringsgruppens arbeid

Styringsgruppen har formelt vært ledet av rektor Nina Skarpenes med assisterende rektor Tor Tanke Holm som fungerende leder.

Styringsgruppen ble igangsatt våren 2015 og avholdt sitt første møte 15. juni samme år, ledet av rektor. På dette møtet ble blant annet FIKS-prosjektet presentert, og det ble videre diskusjon og innspill om blant annet målsettingen for prosjektet (minimum blir ofte maksimum), hvordan målet er i forhold til PHS sin organisering (hvordan legge til rette for å kunne bli professor ved bacheloravdelingene) og hvordan målet passer med fremtidig organisering, rekruttering og kvalifisering. PHS tok med seg disse og andre innspill fra møtet inn i blant annet den pågående strategiprosessen.

Det andre møtet i styringsgruppen ble avholdt 3. mars 2016 og var ledet av assisterende rektor. Etter en introduksjon, ble status for prosjektet lagt frem, sammen med en orientering av den interne FoU-analysen (se mer under punkt 3) og foreløpige funn fra Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) sin undersøkelse ved PHS (se mer under punkt 6). KIF orienterte også om sitt institusjonsbesøk ved PHS mai samme år. PHS tok med seg innspillene fra møtet inn i prosjektgruppens arbeid. Styringsgruppen var videre invitert til lanseringsseminaret av NIFU sin undersøkelse 2. september 2016.

Det tredje møtet ble avholdt 27. oktober 2016 og var ledet av assisterende rektor. Etter en introduksjon ble status for prosjektet lagt frem, deretter fulgte en presentasjon av NIFU sine funn og hvordan disse var tenkt benyttet inn i den planlagte lederaktiviteten. KIF orienterte om kommende arrangement, og PHS tok med seg innspillene fra møtet inn i prosjektgruppens arbeid.

Styringsgruppen avholdt sitt fjerde og siste møte 20. april 2017. Etter en innledning ble endringer ved PHS siden forrige møte presentert. Dette omfattet eksempelvis endret sammensetning av FoU-

utvalget, opprettelse av forskergrupper, utfordringer PHS står i og PHS sitt arbeid med handlingsplanen for mangfold og kjønnsbalanse.

Videre ble status i FIKS-prosjektet og arbeidet med opprykkskriterier og førvurderinger presentert, før innspill fra andre BALANSE-prosjekt ble presentert. Det ble også informert om Forskningsledelsesprogrammet, fellessamlingen 1. september og neste møte.

Av ulike årsaker ble det ikke anledning til å ha et siste styringsgruppemøte før avviklingen av prosjektet. Styringsgruppen vil motta sluttrapporten og vil få anledning til å gi sine innspill til rektoratet vedrørende den videre oppfølging av prosjektets målsetning og tiltak.

De ulike aktivitetene

Tabell 2. Alle hovedaktiviteter og milepæler i prosjektperioden med tidsangivelse. (Kilde: PHS sin fremdriftsrapport til NFR desember 2016).

Drift av professorkvalifiseringsgrupper	2015	2	2018	1
Etablere og gi tilgang til arenaer	2015	2	2018	1
Fordeling og tildeling av FOU tid	2015	2	2018	1
Førvurdering/fullvurdering	2015	2	2018	1
Utarbeide lokale kriterier for opprykk	2015	3	2016	2
Kartlegge «forskningssystem»	2015	4	2017	1
Gjennomføre internt lederutviklingsprogram	2017	1	2017	4
Kurs- forskningsledelse	2017	1	2017	4
Avslutningskonferanse	2018	1	2018	1

Aktivitetene som FIKS-prosjektet søkte BALANSE-programmet om støtte til å gjennomføre er basert på tidligere tiltak som har vist seg effektive ved andre utdannings- og forskningsinstitusjoner i Norge og interne nyskapende tiltak basert på kartlegging av egen institusjon. Tiltakene har vært forankret i toppledelse og nærmeste ledelse for målgruppen. I det følgende vil de ulike tiltakene bli både overordnet og detaljert presentert.

1. Professorkvalifiseringsgrupper

Professorkvalifiseringsgruppene har vært ledet av Liv Finstad, professor emerita ved UiO og professor II ved PHS. Gruppene har vært en videreføring av gruppene som ble startet opp av PHS høsten 2014 før vi fikk prosjektstøtte. Professorkvalifiseringsgruppene består av førsteamanuenser ved PHS på tvers av studiesteder, hvorav 23 har deltatt i 2017. Fra høsten 2016 har også fire førsteamanuenser fra KRUS deltatt. Deres deltagelse har vært finansiert av KRUS. Hver gruppe har hatt 4 gruppemøter i året, og det har også vært arrangert 1–2 fellessamlinger årlig (se punkt 8). Målet med gruppene er å gi faglig støtte og motivasjon til deltagerens kvalifiseringsløp og til å søke opprykk «til rett tid». I tillegg skal gruppene være en arena for å utvikle egen faglig profil og tydeliggjøre hvordan forskningsvirksomheten er relevant for PHS/KRUS og politietaten/kriminalomsorgen. I gruppene gis det råd for å støtte deltagerens forsknings- og publiseringsvirksomhet, råd om organisering og prioritering av egne aktiviteter og hjelp til skriving av søknad om opprykk til professor/forsker 1 når det er aktuelt.

2. Etablere å gi tilgang til arenaer (nettside, formidling)

Denne aktiviteten har gått ut på å formidle informasjon både internt ved PHS og fra PHS og ut til omverdenen. Dette har blant annet vært gjort ved å etablere internt og eksternt rettede nettsider. På nettsidene

har vi informert om hva som skjer i prosjektet, formidlet informasjon om kommende aktiviteter og konferanser samt interne og eksterne innlegg prosjektets medlemmer har bidratt med. Eksempel på konferanser har vært Nettverkskonferansen 2016: *Glasstak i akademia* (NORD universitet, 2016), den europeiske konferansen for kjønnsbalanse i høyere utdanning (GEHE, 2016), det nordiske politiforskningsseminaret (NPRS, 2016) og Nettverkskonferansen for likestilling og mangfold (HiOA, 2017). Det har også vært opprettet et prosjektrum på den digitale læringsplattformen It's Learning. Prosjektrummet har vært delt av alle deltagerne i prosjektgruppen og kvalifiseringsgruppene, som herigjennom blant annet har hatt tilgang til formell informasjon og andre resultater fra prosjektet. FIKS-prosjektet intenderte og forsøkte også å benytte Idébanken, initiert av Bjørkelo i 2012, som er laget for å ha en lignende funksjon for alle fagansatte ved PHS. Den har fungert til en viss grad. Intensjonen med Idébanken var å muliggjøre ideutveksling og samarbeid mellom ulike utdanninger og forskningsprosjekter ved PHS, samt for å inspirere til eventuelle studentoppgaver ved at studentene skulle kunne koble seg på pågående forskningsprosjekter.

3. Fordeling og tildeling av FoU-tid

Det har vært gjennomført undersøkelser om fordeling og tildeling av FoU-tid i 2016 og 2018:

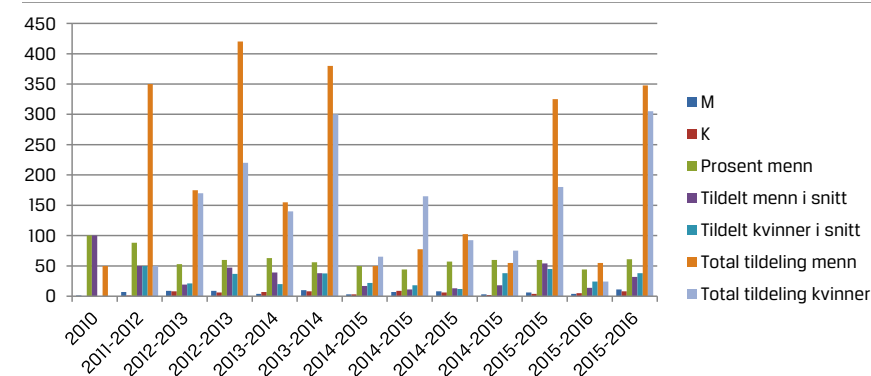
2016-undersøkelsen

FIKS-prosjektet var bakgrunnen for den første interne gjennomgangen av fordeling og tildeling av FoU-tid (Bjørkelo, 2016). Så vidt prosjektgruppen er kjent med, var dette den første systematiseringen av FoU-tildelinger ved PHS. Alle ansatte med førstestilling (førsteamanuensis/førstelektor) ved PHS har siden 2012 hatt en andel fast FoU-tid i stillingen. Før 2012 hadde bare noen ansatte FoU-tid som en fast ordning.

Den faste andelen varierte da mellom 25 og 75 % avhengig av ansattes arbeidssted. Førstestillingsansatte som ikke jobber i forskningsavdelingen søker FoU-utvalget om forskningsressurser i form av tid og økonomiske midler. Dette består eksempelvis av å søke om FoU-tildeling for å få utvidet fast forskningstid og/eller å få dekke utlegg ved forskningsarbeid. Førstestillingsansatte ved PHS kan også søke om å få øke sin faste FoU-tid hvis de innhenter intern og/eller ekstern FoU-finansiering.

Spørsmålene som ble undersøkt i 2016-gjennomgangen var knyttet til FIKS-prosjektets mål om *fordeling av FoU-tid sentralt og lokalt i organisasjonen* generelt og hvorvidt dagens praksis støttet tiltaket om å fordele og tildele FoU-tid som tilgodeser prosjektets strategiske hovedmålsetting om minimum tre kvinnelige professorer spesielt.

FIKS-prosjektet ved Berg innhentet tilgjengelig dokumentasjon fra FoU-utvalget og avdelingene. Til den første rapporten ble det først utarbeidet generelle funn basert på alle FoU-tildelinger siden FoU-utvalget ble opprettet i 2010 (Bjørkelo, 2016). Foreløpige analyser herfra viste at andelen søknader brutt ned på kjønn over tid kunne illustreres på følgende måte (se figur 1)



Figur 1. Foreløpig FoU-analyse, januar 2016. Andelen søknader brutt ned på kjønn over tid. (Kilde: PHS/Doculive).

Markert i blått er antall menn som har søkt om FoU-ressurser (eksempelvis i 2010, n=1), og i rødt antall kvinnelige søkere (eksempelvis n=0 i 2010). I grønt vises prosentandelen av menn som har fått FoU-ressurser, eksemplvis 100 % i 2010 fordi det ikke var kvinnelige søkere. I de resterende tallene er det oppgitt prosentandelen de respektive søkergruppene har mottatt av den totale FoU-andelen som ble tildelt det året fra FoU-utvalget eller en av avdelingene.

Fra 2010 var det en økning i antall tildelinger. Det var stor variasjon i størrelsen på tildelinger, og støtten gikk blant annet til arbeid med å utforme en ph.d eller søknad til førstelektorløp. Det var variasjon i søkeres fagbakgrunn – politi, psykologi, jus, sosiologi, kriminologi, pedagogikk. Det var også stor variasjon i tematikk; fra pedagogiske problemstillinger om hvordan legge til rette for at undervisning fører til læring på tvers av fagbakgrunn, til operative, juridiske og etterforskningsmessige temaer.

Basert på den første generelle gjennomgangen syntes det som om fordelingen FoU-ressurser (tid) handlet mer om hvilket kvalifiseringsløp den ansatte var tatt opp i eller skulle søke om opptak til enn om kjønn. Søknader om tid til doktorgradsarbeid ga for eksempel 50 %–100 % frikjøp av tid til gjennomføring. Det er uvisst hvorvidt det i realiteten på tidspunktet for gjennomgangen var flest menn som tok doktorgrad og flest kvinner som kvalifiserte seg til å bli førstelektor. Søknad om tid til å kvalifisere seg til førstelektor ga under 50 % frikjøp av tid til gjennomføring. Det viste seg også at tildelinger i førstelektorløp varierte mer enn for dem som var i et doktorgradsløp. Det var uklart hvorvidt det var færre kvinner som har søkt eller fått FoU-midler til videreutdanning generelt sett.

Samlet sett, gitt begrensninger ved de innhentede dataene, viste hovedfunnene fra den interne analysen i 2016 at det var uklart hva den delen av målgruppen som har minimum 25 % fast FoU-tid og som

hadde søkt FoU-utvalget om forskningsressurser i form av tid, faktisk hadde fått «tildelt» (Bjørkelo, 2016). Av de som har fast FoU-tidsandel i stillingen som er større enn 25 % er det et fåtall som har søkt om FoU-tid. Da ansatte i målgruppen som jobber ved Forskningsavdelingen ikke inngikk i dette datamaterialet er det uvisst hvordan fordelingen av forskningstid og ressurser utover det målgruppen hadde i stillingene sine var gjort der i samme tidsrom.

På bakgrunn av disse funnene ble det anbefalt at PHS i første rekke systematisk burde dokumentere reelle FoU-tildelinger da dette er en forutsetning for å kunne undersøke egen «tildelingspraksis». Uten systematiske data om egen praksis er det vanskelig å skaffe kunnskap om hvorvidt de tematiske og strategiske grepene PHS vedtar omsettes i praksis. Systematisk dokumentasjon om reelle FoU-tildelinger i form av tid og økonomiske forskningsressurser uavhengig av avdeling kan bidra med kunnskap om PHS har et forsknings- og utviklingsarbeid som i praksis er i tråd med det som er uttalt mål ved PHS og etaten for øvrig, både når det gjelder kjønn, fagdisiplin og tematikk.

2018-undersøkelsen

Da den interne FoU-analysen ble gjentatt i 2018, viste hovedfunnene at det i årene 2016–2019 har vært en økning i antall FoU-søknader fremmet av ansatte i førsteamanuensisstillinger ved PHS generelt (Villman & Bjørkelo, 2018). Kun ansatte utenfor Forskningsavdelingen er inkludert da det er disse som søker FoU-utvalget om forskningsressurser. For å kunne kartlegge hvordan målgruppen søker om forskningsressurser i form av tid og økonomiske ressurser, ble det utviklet og inkludert spørsmål om dette i FIKS-prosjektets oppfølging av NIFU sin undersøkelse ved PHS (se omtale under punkt 6).

Selv om det i 2018 viste seg at det hadde vært en økning i antall kvinner som søker FoU-ressurser, var andelen kvinner som søkte

betraktelig lavere enn andelen menn. En viktig forklaring på dette ligger selvfølgelig i at flere menn enn kvinner er ansatt i førsteamanuensisstillinger ved PHS. En fullstendig analyse av kjønnsforskjellene i FoU-tildelinger ved PHS fordrer imidlertid informasjon om hvordan den faste FoU-tiden er kjønnsfordelt blant alle i førsteamanuensisstilling. Behovet for å søke FoU-utvalget om forskningsressurser i form av tid og økonomiske midler vil videre variere ut fra hvor mye fast FoU-tid og innhentede FoU-midler man har i utgangspunktet. I perioden 2016–2019 var det ikke noen signifikant forskjell i gjennomsnittlig tildeling av FoU-tid (20,3 % til kvinner og 20,6 % til menn).

I sum viser 2018-analysen at hvordan FoU-utvalget bedømmer søknader synes å bli mer systematisk dokumentert i dag enn i perioden 2010–2016. Høgskolelektorer som kvalifiserer seg til å søke opprykk til førstelektor mottar nå stabil tildeling av FoU-tid over tid på lik linje med doktorgradskandidater. At ansatte som får søknaden avslått mottar en skriftlig begrunnelse, er viktig både når det gjelder kvalitet og utvikling av forskning ved PHS. Hvis man skulle ønske en mer fullstendig analyse av kjønnsforskjellene i forskning ved PHS, viser denne analysen at dette ikke bare krever informasjon om FoU-tildelinger, men også om hvordan forskningsressurser i form av fast FoU-tid og økonomiske ressurser er kjønnsfordelt blant alle PHS-ansatte i førststillinger. Kvinner i disse stillingskategoriene er på nåværende tidspunkt i mindretall. Andelen kvinner som søker om FoU-tid er også lavere enn andelen kvinner i førsteamanuensisstillinger ved PHS skulle tilsi. Dette funnet kan skyldes organisatorisk plassering og/eller andre forhold, noe det vil være hensiktsmessig å få mer innsikt i.

4. Førvurdering/fullvurdering

En førvurdering er en lesning av kompetansen til en ansatt i førststilling for å se hvordan han/hun ligger an med hensyn til å søke opprykk,

mens en fullvurdering er at man søker om personlig opprykk. FIKS-prosjektet valgte å sette førvurdering/fullvurdering opp sammen. Tanken bak var at hvis vurderingskomiteen ved en førvurdering så at kandidaten kunne egne seg for en fullvurdering, skulle komiteen ha mulighet til å gjøre en slik vurdering.

Det ble i 2015 gjennomført en ekstern førvurdering. Denne resulterte i at en ansatt fikk tilbakemelding om at kompetansen kunne oppfylles i egen grunndisiplin, men at det i seg selv ikke kunne gi personlig opprykk i kandidatens nåværende stilling ved PHS. Denne prosessen avdekket utfordringer ved interne opprykksøknader når det gjelder navnet på nåværende stilling, plassering i organisasjonen, samt tildeling av karantene ved førvurderinger (se også punkt 5). Etter søknad om at karantene skulle oppheves, ble dette etterkommet.

For å få et bilde av hvordan deltagerne i kvalifiseringsgruppene lå an i forhold til å oppnå prosjektets formål om flere professorer generelt og kvinnelige spesielt, ble alle deltagerne høsten 2016 invitert til å levere inn: (1) fullstendig publikasjonsliste, (2) oversikt over hvilke bøker/artikler man så for seg å velge ut til de inntil 15 arbeidene som skal leveres ved søknad om opprykk, (3) CV, (4) kort omtale av hva man arbeidet med og antydning om når det ville bli aktuelt å søke opprykk og (5) hvilket fagområde man ønsket å søke opprykk i. Selv om FIKS-prosjektets arbeid med å utarbeide «Veiledning for søkere og medlemmer av bedømmelseskomiteer om dokumentasjon, vurdering og vektlegging av kvalifikasjoner ved professoropprykk ved Politihøgskolen» ikke var ferdigbehandlet, ble førsteamanuensene bedt om å se hen til dokumentet når de sendte inn materiale til førvurderingen.

Av de som ønsket vurdering var det 11 førsteamanuenser fra PHS (seks kvinner og fem menn) og to fra KRUS (to kvinner). Tre av disse, to ved PHS og én fra KRUS, ble oppfordret til å søke om opprykk til

henholdsvis professor (ved PHS) og forsker 1 (ved KRUS). Alle tre fikk kompetanseopprykk; den ene ved PHS i politivitenskap.

I løpet av høsten 2017 ble det foretatt en ny vurdering av behovet for førvurderinger hvor prosjektgruppen kom frem til at midlene tiltenkt dette tiltaket ikke kom til å bli benyttet før utgangen av prosjektperioden. Vi søkte dermed NFR om ompostering av midlene, og fikk støtte til å benytte midlene til andre mer egnede tiltak. Disse besto av to skrivekurs (se punkt 8), oppfølgingsstudiene av FoU (FOU-analysen 2018 med mer, se punkt 3) og av NIFU-undersøkelsen (Tømte et al., 2016; Bjørkelo & Villman, 2018; se punkt 6).

5. Utarbeide lokale kriterier for opprykk

En viktig aktivitet som ble prioritert fra FIKS-prosjektets oppstart i 2015, var å lage utfyllende bestemmelser for opprykk til professor ved PHS. PHS nedsatte et utvalg ledet av professor II PHS/professor UiO Helene Gundhus. Prosessen var omfattende. Gundhus utarbeidet et første utkast i 2015. Arbeidet fortsatte i 2016, og den siste versjonen ble godkjent og vedtatt ved PHS 11. mai 2017.

De utfyllende bestemmelsene tar hensyn til PHS sitt formål og virksomhet og skal samtidig ha høy legitimitet i andre vitenskapelige miljøer. Dette innebærer at de ordinære kompetansekriteriene for opprykk til professor skal oppfylles samtidig som de utfyllende bestemmelsene tar hensyn til at forskning ved PHS også skal ha praktisk relevans og formidles til praksisfeltet. Dokumentet er en veiledning både til ansatte som vurderer å søke opprykk og til bedømmere. De som vurderer å søke vil finne en konkretisering av de generelle retningslinjene (Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, 2006), sammen med noen råd om hvordan man presenterer seg selv i en opprykksøknad. For bedømmerne kan dokumentet fungere som en slags sjekkliste når bedømmelsen skrives.

Prosjekt opprykk

Forskrift om ansettelse og opprykk legger til grunn at man kun kan søke om opprykk i det fag man er ansatt i. I løpet av prosessen med å utarbeide utfyllende bestemmelser ble det avdekket et mulig problem, nemlig uklarhet om hvilket fagområde førsteamanuensene kunne søke opprykk i. I en henvendelse til HR-seksjonen ved PHS beskrev FIKS-prosjektet hvordan en førsteamanuensis kan være ansatt i en stilling som bærer navnet til faget personen underviser i og/eller navnet på hva stillingens arbeidsoppgaver er, fremfor navnet til en disiplin. Eksempelvis kan navnet på en stilling være et fag eller en modul som det undervises i ved PHS, eller en formell funksjon, slik som for eksempel studieleder. I begge disse tilfellene har PHS-ansatte blitt tilsatt fordi de har førstestillingskompetanse som er et krav for stillingen. Samtidig vil de ikke kunne få opprykk til professor fordi navnet på stillingen ikke er navnet på en disiplin. Det er disipliner førstekompetanse tas i og som det tilsettes i, men disse korresponderer ikke nødvendigvis med navnet på stillingen. Dette kan hindre opprykk.

Et av målene for FIKS-prosjektet var å «styrke politivitenskap som faglig disiplin gjennom varig kjønnsbalanse i faglige toppstillinger og forskningsledelse». En annen problemstilling som også ble avdekket i forbindelse med utarbeidelse av utfyllende bestemmelser, var at ingen av de 20 førsteamanuensene som deltok i kvalifiseringsgrupper på daværende tidspunkt (april 2016) var ansatt i stilling som het «førsteamanuensis i politivitenskap». En av måtene å styrke politivitenskapen på, er at det er mulig å bli professor i politivitenskap.

En neste utfordring var at det ikke alltid hadde vært brukt sakkyn-dig utvalg for eksempel ved midlertidige tilsetninger som senere hadde blitt omgjort til faste stillinger. Siden det ikke nødvendigvis fantes en bedømmelse av søkerens faglige profil og kompetanse, var det derfor heller ikke alltid definert hvilke(t) fagområde(r) vedkommende var

ansatt i. I denne delen av prosjektet ble det tatt kontakt med Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU) og UH-rådet for å undersøke deres erfaringer med bedømmelser av personlig opprykk ved institusjoner og miljøer som er kjennetegnet av tverrfaglig kompetanse, slik som PHS. Prosessen endte med at de utfyllende bestemmelsene fikk følgende avklarende ordlyd (hentet fra punkt 5 i de lokale kriteriene):

Det fag man er ansatt i kan defineres både av teksten i ens ansettelsesbrev og av de faglige oppgavene man i praksis har dekket i ansettelsestiden gjennom undervisning og forskning. Spesielt i tverrfaglige og flerfaglige fag, som for eksempel politivitenskap, er det stor variasjon i hvilke grenser som settes for fagets rekkevidde. Det finnes ulike definisjoner og skoleretninger for hvordan fagområdet defineres. Man kan søke i politivitenskap og innen det fagområdet man har oppnådd doktorgrad i (rettsvitenskap, psykologi, sosiologi osv.). Man kan også søke opprykk i politivitenskap, eller fagområdet man har oppnådd doktorgrad i, med særlig henblikk på et bestemt spesialområde (for eksempel «rettsvitenskap med særlig henblikk på etterforskningsrettslige spørsmål»).

6. Kartlegge «forskningssystem»

Anbudet på kartleggingsstudien ble utarbeidet på bakgrunn av interne analyser og egen utarbeidet intervjuguide for å spisse undersøkelsen mot faktorer som kunne tenkes å hemme og fremme kvalifisering til professor og forskningsledelse ved PHS.

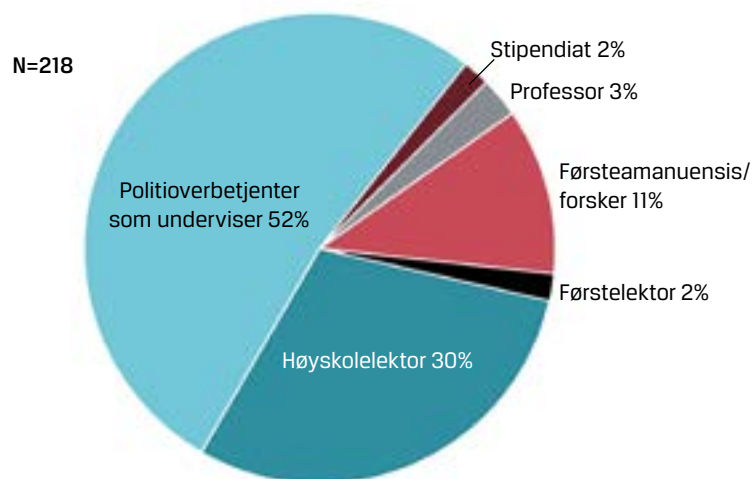
PHS ønsket å foreta en kartlegging og analyse av forskningsbetingelser for førsteamanuenser (og eventuelt for førstelektorer) ved egen institusjon (n=ca. 30). Kartleggingen var ønsket gjennomført gjennom kvalitative intervjuer med ansatte i førstestillinger, FoU-utvalget og aktuelle ledere. Vi ønsket at innsamlet informasjon om tildeling av FoU-tid – en kartlegging PHS allerede var i gang med – skulle danne bakgrunn for intervjuene. Kartleggingen skulle gjøres ved hjelp av analyse av tildelt tallmateriale og ved intervjuer. Vi ønsket at tilby-

der skulle sitte på eksisterende kunnskap om dette feltet (kjønn, akademia, karriereutvikling, FoU-tildelinger) og fortrinnsvis at eget allerede eksisterende datamateriale kunne trekkes inn slik at PHS hadde mulighet til å sammenligne egne funn med situasjonen ved relevante institusjoner i UH-sektoren. Hovedproblemstillingen PHS ønsket å få svar på var hva som opplevdes som hemmende og fremmende faktorer for kvalifisering til faglige toppstillinger og forskningsledelse ved PHS. Problemstillingene var videre om det var slik at kvinner i førstestillinger systematisk mottok mindre FoU-ressurser enn menn, og om dette kunne skyldes strukturelle forhold. Nordisk Institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) fikk oppdraget med kartleggingsstudiet, og leverte sin rapport 1. september 2016.

NIFU-undersøkelsen

Del 1 av NIFU-undersøkelsen besto av en kartlegging av rammebetingelsene, mens del 2 besto av en kartlegging av ikke-formaliserte praksiser ved hjelp av intervjuer med deltagere i målgruppen og andre sentrale personer ved PHS. Det ble i tillegg gjennomført en bibliometrisk analyse av publiseringsmønstre sammenlignet med sammenlignbare institusjoner (Tømte et al., 2016).

Gjennom NIFU sin undersøkelse fikk PHS en oversikt over hvem «vi» er og hvordan «vi» jobber basert på egne tall. PHS fikk også oversikt over sentrale registre, slik som Forskerpersonalregisteret/ Database for statistikk om høgre utdanning (DBH). Funnene viste at de fleste faglig tilsatte var i høgskolelektorstilling (30 %) eller i en politifaglig stilling (52 %).



Figur 2. PHS sitt fagpersonale. (Kilde: NIFU sin presentasjon ved PHS 1.9.16 og NIFU-undersøkelsen (Tømte et al., 2016).

Kun 16 % var ansatt i førstestilling (førsteamanuensis og professor). NIFU beskrev at PHS dermed skilte seg ut med en svært høy andel ansatte i høgskolelektorstilling sammenlignet med UH-sektoren for øvrig (Tømte et al., 2016). PHS skilte seg også ut ved å ha en lav andel stipendiater. Internt finansierte PHS-ansatte i løp til doktorgrad var ikke med i dette datagrunnlaget.

NIFU undersøkte videre kjønnsbalansen både blant det vitenskapelige og det faglige personalet. Når det gjaldt det vitenskapelige personalet, fant NIFU balanse blant høgskolelektorene, relativt god kjønnsbalanse blant førsteamanuenser og dårlig kjønnsbalanse blant professorer og i midlertidige stillinger (stipendiater og forskere ansatt på prosjekt) (Tømte et al., 2016). Kvinner var i mindretall i faste stillinger. Med hensyn til det faglige personalet fant NIFU ubalanse blant politibetjenter (Tømte et al., 2016). I stillingskategoriene politioverbetjent/politiinspektør var det litt over 30 % kvinner. Denne skjev-

heten i kjønnsfordeling har ikke vært et direkte tema i FIKS-prosjektet, men den kan ha betydning for det «kulturelle kunnskapsklimaet» som preger PHS.

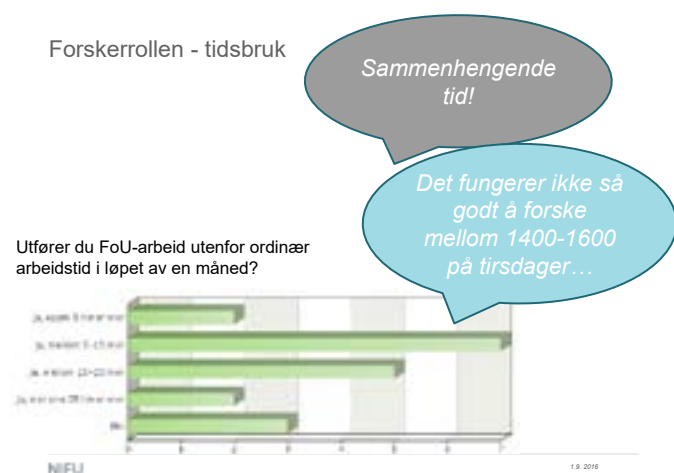
I forhold til strategien om å bli ledende på politiforskning publiserte PHS en god del mindre i de mest prestisjefylte publiseringskanalene enn det nasjonale gjennomsnittet for UH-sektoren. Mulige årsaker kan være fagprofilen – PHS er den eneste som bedriver politivitenskap i Norge – og/eller at de mest relevante publiseringskanalene er på nivå 1. 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 i NIFU-undersøkelsen primært reflektere resultater av forskningen utført ved PHS i perioden 2009–2012. På strategisk nivå publiserte kvinner mindre enn menn, samtidig som noen kvinner publiserte svært mye og trakk opp gjennomsnittet. Forskerne ved PHS oppga også lite nasjonalt forskningssamarbeid; 62 % av ansatte i førstestilling oppga å ikke ha dette i form av medforfattere fra andre institusjoner (2011–2014).

Når det gjaldt FoU-ressurser i form av tid, hadde lederne og førsteamanuensene ulik oppfatning (Tømte et al., 2016). Førsteamanuensene opplevde at deres FoU-tid i stor grad ble «spist opp» av undervisning, veiledning og andre administrative oppgaver knyttet til undervisning. Lederne opplevde at ansatte i førstestilling jobbet under gode og forutsigbare betingelser. Lederne opplevde videre undervisning som hovedaktiviteten ved PHS. Seks av 20 førsteamanuenser hadde blitt oppfordret av sin leder til å søke om FoU-ressurser, og fem av disse seks var menn. Det må nevnes at ansatte ved forskningsavdelingen ikke kunne svare ja på dette spørsmålet ettersom de ikke søker om forskningsressurser fra FoU-utvalget. I FIKS-prosjektets oppfølgingsstudie i 2018 ble derfor spørsmål som omhandlet FoU utformet slik at det inkluderte hele målgruppen (Bjørkelo & Villmann, 2018; se også

mer i det kommende punktet i denne rapporten, *Den interne oppfølgingsundersøkelsen ift. forskningssystem og publiseringsmønstre*, s. 22).

Det var videre kjønnsbalanse i FoU-utvalgets sammensetning (Tømte et al., 2016). Det var videre enkelte mannlige ledere som oppga at de stilte spørsmål ved om kvinner med omsorgsansvar ønsker å kvalifisere seg til professor, mens kvinnene selv ikke var i tvil. Flere av disse kvinnene var blant de mest aktive forskerne ved PHS, med klare karriereplaner mot professorkompetanse. Oppsummert avdekket funnene at det finnes kjønnsstereotype tendenser ved PHS i menns favør, noe som i seg selv ikke er typisk bare for PHS.

Når det gjaldt rammebetingelser, viste NIFU følgende illustrasjon av at sammenhengende tid til FoU-arbeid er etterspurt, og at man ofte gjør FoU-arbeid utenfor ordinær arbeidstid (se figur 3 under).



Figur 3. PHS-ansattes bruk av FoU-tid. (Kilde: NIFU sin presentasjon ved PHS 1.9.16 og NIFU-undersøkelsen (Tømte et al., 2016).

NIFU (Tømte et al., 2016, s. 52) fikk gjennom intervjuene

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.

Når det gjaldt hvorvidt det finnes et glasstak ved PHS, beskrev NIFU (Tømte et al., 2016, s. 62) dette som 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.

Oppsummert om PHS sitt forskningssystem og rammebetingelser er det slik at PHS har en særstilling som akademisk institusjon ved å være underlagt Justis- og beredskapsdepartementet og ikke Kunnskapsdepartementet. NIFU-undersøkelsen viste at PHS har god rekruttering og et godt utgangspunkt for å få flere ansatte i toppstillinger, men samtidig har PHS noen strukturelle særtrekk som medfører utfordringer, som at PHS fremstår som en «ung» høyskole, at utdanningen historisk sett har vært mannsdominert og at organiseringen medfører små fagmiljøer og ulike forskningsbetingelser (Tømte et al., 2016).

Den interne oppfølgingsundersøkelsen i forhold til forskningssystem og publiseringsmønstre

I det følgende presenteres data fra oppfølgingsstudien om forskningssystemet ved PHS (Bjørkelo & Villmann, 2018). Spørreskjemaet ble utviklet av Bjørkelo i samarbeid med prosjektgruppen, pilotert av to personer i målgruppen (en førsteamanuensis og en leder), satt opp i Questback av Merete Vernfeldt med bidrag fra Julie Høivik, og sendt ut til alle førsteamanuenser og deres ledere 26. januar 2018 (n=59). Undersøkelsen ble sendt ut fredag 26. januar 2018 og avsluttet 21. februar 2018, og det ble sendt ut to purringer. Av de 59 som mottok undersøkelsen var det 38 personer som svarte (64 %). Deltagerne besto av henholdsvis 23 av 36 mulige førsteamanuenser (64 %) og 15 av 23 mulige ledere (65 %).

Funnene viste videre at de fleste i målgruppen hadde hørt om FIKS-prosjektet (94,7 %), og at de fleste også kjente til målene som FIKS har jobbet opp mot (92,1 %). Når det gjelder deltagelse etter kjønn, var det en overvekt av menn som hadde deltatt av de som kunne svare på dette spørsmålet på grunn av en feil i første utsendelse av undersøkelsen. Ser man videre på kjønnsfordelingen blant de ledere og førsteamanuenser som valgte å delta i undersøkelsen, gitt de nevnte begrensingene, var det en overvekt av mannlige ledere og en liten overvekt av kvinnelige førsteamanuenser. Av den totale andelen førsteamanuenser som mottok undersøkelsen var majoriteten menn.

I NIFU sin undersøkelse av betingelsene for kvalifisering til professor og forskningsledelse ved PHS, viste funnene at ledere ved PHS opplever et dilemma mellom hensynet til forskning og undervisning (Tømte et al., 2016). Dette betød blant annet utfordringer knyttet til at deres ansatte i førstestilling faktisk skulle få benyttet FoU-ressurser i form av tid og midler de allerede har fått tildelt fra FoU-utvalget eller fra lokal enhet. På spørsmålet om ledere til ansatte i førstestilling som førsteamanuensis fortsatt følte på dette dilemmaet, svarte de fleste ja.

Det neste spørsmålet fortsatte med å følge opp funnene fra den interne FoU-analysen (Bjørkelo, 2016) med hensyn til at alle FoU-vedtak i utgangspunktet skal sendes til rektor, hvor det lagres i PHS sitt interne arkivsystem. Når slik rapportering ikke skjer, blir den overordnede rapporteringen mangelfull. Lederne ble derfor spurt hvorvidt de hadde tildelt FoU-midler til førsteamanuenser lokalt, og hvis så, om informasjon om den siste tildelingen var blitt sendt til rektor. Tre av lederne hadde gjort dette, mens fire ikke hadde det.

PHS sin organisering gjør at ansatte i førstestilling som førsteamanuensis må benytte ulike måter å søke om tid og økonomiske midler til forskning på. Basert på funnene fra NIFU sin undersøkelse (Tømte et al., 2016) og den første interne FoU-analysen (Bjørkelo, 2016), ble det åpnet opp for at spørsmålene om slike former for ressurser kunne besvares av alle ansatte i målgruppen. Funnene viste at de ansatte som ikke søker FoU-utvalget, heller ikke oppgir at de søker lokal leder om forskningsressurser. Dette indikerer andre måter å finansiere forskning på, eksempelvis ekstern finansiering. Når det gjaldt hvorvidt ansatte har søkt FoU-ressurser i form av tid eller økonomiske midler i 2018, viste funnene at de fleste førsteamanuenser ikke hadde gjort det.

På spørsmål om grunnene til at førsteamanuensene ikke hadde søkt om tid og midler til forskning i 2018, oppga de fleste at de allerede hadde forskningstid i stillingen sin. Noen nevnte også at de ønsket å undervise, at de var ledere, ikke har behov akkurat nå, eller at de manglet overskudd. Da vi spurte om de fikk innvilget søknaden sin sist gang de søkte, svarte de fleste at de hadde det, fullt eller delvis. På spørsmål om de i målgruppen som hadde søkt FoU-utvalget hadde mottatt begrunnelse for avgjørelsen, svarte omtrent like mange deltagere at de hadde som at de ikke hadde mottatt det.

Da vi videre spurte målgruppen om deres leder hadde oppfordret dem til å søke om forskningsressurser, svarte de fleste at de hadde

opplevd det (n=11). Det var omtrent like mange som ikke hadde opplevd dette (n=7). Da vi så på dette funnet opp mot NIFU sine funn i 2016 (Tømte et al., 2016) – hvor flere menn enn kvinner beskrev at de hadde blitt oppfordret til å søke – viste 2018-funnene at de spurte opplevde at oppfordringene nå fordeler seg mer jevnt mellom kjønnene. Ser vi dette opp mot den strategiske satsningen om å bli ledende på politiforskning, kan det likevel være grunn til å se nærmere på hva det er som gjør at det ikke er flere førsteamanuenser som opplever at leder oppfordrer dem til å søke om forskningsressurser i form av tid og økonomiske midler.

Da vi så på kjønnsfordelingen blant dem som fikk innvilget søknad om FoU-ressurser, viste 2018-funnene at av de som oppga å ha søkt om FoU-midler, opplevde alle kvinnene å få det de hadde søkt om og 80 % av mennene. Da vi videre så på de som hadde søkt om FoU-ressurser opp mot de var blitt oppfordret av sine ledere om å søke om det, viste funnene at alle som hadde blitt oppfordret til søke hadde fått tildelt ressurser. En av de som ikke hadde blitt oppfordret, hadde ikke fått tildelt FoU-ressurser.

De tre mest benyttede aktivitetene i FIKS-prosjektet var professor-kvalifiseringsgruppene, forskningsledelsesprogrammet og NIFU sin undersøkelse. Da vi videre spurte målgruppen om årsakene til *hvorfor de hadde benyttet FIKS-aktiviteter*, gikk svarene på: mulighet for samarbeid med andre forskere, faglig utvikling, pålagt i lederutviklingsprogrammet, kompetanseheving, forventning/anbefaling fra leder og kollegaer om å delta, bevisstgjøring om ønsker/muligheter for opprykk. Mens årsaker til å ikke ha benyttet *FIKS-aktiviteter* var slikt som å ha blitt innstilt til et professorat i åpen konkurranse og mangel på tid. Andre oppgitte grunner var at man var leder og/eller nyansatt. Da vi spurte målgruppen hvilken FIKS-aktivitet de selv tror er *mest effektiv* for å oppnå målene i prosjektet, var de tre mest forekommende aktivi-

tetene: professor-kvalifiseringsgruppene, interne kriterier for opprykk og fokus på fordeling og tildeling av FOU-tid.

På spørsmål om hvilke aktiviteter målgruppen ville *anbefale PHS å jobbe videre* med for å oppnå FIKS-prosjektets mål, svarte de fleste et fortsatt fokus på fordeling og tildeling av FoU-tid, professor-kvalifiseringsgrupper og arenaer for informasjon og faglig samarbeid, i tillegg til kurs og aktiviteter, systematiske kartlegginger og forskningsledelse. Noen svar viste også at de spurte ikke nødvendigvis hadde tro på at noen av aktivitetene ville kunne endre kjønnsbalansen i faglige toppstillinger og forskningsledelse ved PHS.

På spørsmålet om det var andre aktiviteter målgruppen så som heller skulle vært benyttet for å oppnå FIKS-prosjektets målsettinger, omfattet svarene blant annet:

- frikjøp fra undervisning og andre plikter, stabil og predikerbar tid til forskning, helst i form av at alle førsteamanuenser, uansett hvor de jobber ved PHS har 50/50 fordeling mellom undervisning og forskning. Det vil frigjøre mye tid og ressurser som i dag er bundet opp i å måtte søke hvert år for prosjekter som kan være av langvarig karakter, noe som kan hindre etablering av stabile forsknings-samarbeid nasjonalt og internasjonalt. Tildeling av FoU-ressurser er fortsatt en byråkratisk og statisk struktur, og ordningen bør vurderes i fremtiden. Gjennom tildeling av midler kan PHS styre hvilke fokusområder for forskning og forskningsgrupper det skal satses på.
- å bygge samarbeidsarenaer og mulighetsrom for våre førstestillinger. Bygge fagmiljø. Det må være dynamisk og energiskapende. Bygge mer fleksibilitet og mulighetsrom inn i bachelor og EVU (deltagelse på kurs i regi av Forskningsavdeling, å kunne delta på de konferanser mange fra Forskningsavdeling drar på osv.). Alternativt legge ned Forskningsavdelingen og legge til rette for

økt samarbeid og deltagelse i faglige forum og konferanser internt og eksternt for førsteamanuenser.

- aktiv rekruttering av kvinner: innstille/ansette kvinner i stillinger der kandidater av begge kjønn står likt, gjennomføre et eget forskningsprosjekt på hvordan kvinner ved PHS prioriterer og tilrettelegger for egen karrierevekst. Det kunne gitt oss kompetanse både om kvinners perspektiver og handlingsrom i forhold til egen forskerkarriere. Mer fokus på hvordan man kan kombinere det å ha barn og gjøre karriere i akademia. Det kan nok være en utfordring spesielt for kvinner.
- å vektlegge forskningskompetanse i ansettelse av ledere. Sterkere forskningsledelse i alle deler av organisasjonen: Opplæring av nye ledere og ansatte, og å involvere lederne tettere, eksempelvis ved å innlemme rammer og reelle muligheter til kvalifiseringsløp som fast tema i medarbeidersamtaler. Forskningsledelsesprogrammet bør ikke være internt for de som faktisk driver forskningsledelse slik som prosjektledere og forskergruppeledere. De vil utvikle seg mer andre steder. Men man kan gjerne opprettholde fokuset for de som leder forskere (ikke det samme som forskningsledelse).
- lønn og konkurransevilkår sammenlignet med institusjoner rundt oss.
- fokusere på skriving. Å publisere er det viktigste for å bli professor. Man bør sende folk på skriveopphold, hvor fokuset ikke er å lære om skriving, men faktisk skriving.

Mange svarer at de ikke har forslag til andre aktiviteter. Andre svar var at en ikke ser noe behov for særtiltak, og at en anser aktivitetene som selvfølgelige (enkelte avdelinger), og at det derfor ikke anses som nødvendig at det er noe som skal arrangeres for en som førstestillingsansatt.

På spørsmål om hvilke tanker deltagerne i målgruppen hadde om en eventuell videreføring og fordeling av oppgaver mellom *forsker- og kvalifiseringsgrupper*, spurte vi om en modell kunne være at rent kvalifiseringsarbeid, opplysning og vennlig oppmuntring beholdes i kvalifiseringsgruppene, mens mer dag-til-dag forskningsarbeid knyttet til tekstkverning og publiseringserfaringer sluses over i forskergruppene.

Svarene viste at mange var positive til dagens modell, det vil si videreføring av kvalifiseringsgrupper. Eksempel på svar her var at det opplevdes som viktig at kvalifiseringsgruppene fortsetter, at de nåværende ordningene/tilbudene er virkningsfulle, og at det er viktig å lytte til de som er i gruppene og høre med dem hva de mener. Det fremkom også synspunkter på at kvalifiseringsgruppene er viktigst i en orienteringsfase når man begynner å tenke på egen videre kvalifisering, og at det blir viktig å rendyrke kvalifisering i kvalifiseringsgruppene. Med tanke på det sistnevnte, foreslås det at de som har gått en stund i kvalifiseringsgrupper kan redusere frekvensen på hvor ofte de møter.

Fra de som støttet en todeling i fortsettelsen, kom det forslag om å skape en felles arena for kvalifiserings- og forskergruppene med samling kanskje en gang i semesteret eller året. Eksempel på hvordan målgruppen ser at de to gruppene gjensidig kan påvirke hverandre, er at det i kvalifiseringsgruppene er deltagere i tilnærmet lik posisjon, at det kan være nyttig å ha et felles perspektiv, lære av andre som bygger opp kompetansen og at dagens ordning er god fordi det man lærer av kvalifiseringsgruppene kan komme til nytte også i forskergruppene. Samtidig opplever andre at forskergruppene fungerer så forskjellig at man ikke kan forvente at tekstkverning eksempelvis passer i alle gruppene.

Av de som var for en annen løsning enn de nevnt ovenfor, gikk svarene på at:

- kvalifiseringsgruppeoppgavene bør legges til forskergruppene.
- at man tror at det kan bli kontraproduktivt å ha to grupper (kvalifiserings- og forskergrupper), og at det viktigste er å ha en forskergruppe for å diskutere aktuelle prosjekt og problemstillinger innenfor et tema.
- at kvalifisering gjøres av eksterne grupper, basert på hvilken fagbakgrunn en kommer fra. De ulike fakultet sine krav fra universitetene er godt kjent – eller bør være det. At to professorer fra ett fagmiljø skal komme med «gode» råd til andre utenfor sitt fagmiljø er ikke god bruk av tid og ressurser. Fra kollegaers beskrivelser og tilbakemeldinger blir det for generelt og for platt. Kravene går på publikasjon, publikasjon, publikasjon. Å avsette tid til dette er mer effektivt enn all verdens «prat om tekst-grupper».
- Jeg har ingen forslag. Selv liker jeg å arbeide selvstendig ikke i grupper fordi det erfaringsmessig går mye mer tid og medfører mye mer arbeid å være i denne type grupper.

På spørsmål om deltagerne i målgruppen trodde at FIKS-prosjektet som helhet har hatt betydning for om PHS oppnår målet som er satt, svarte de fleste ja (55,3 %). Når vi tilslutt spurte målgruppen om hvorfor de tror/ikke tror at FIKS-prosjektet har hatt en betydning, viste svarene fra de som mente at prosjektet har vært av betydning at:

- FIKS har bidratt til større bevissthet i alle ledd i organisasjonen. Forsterket bevissthet – over tid – hos ledere og forskere vil bidra til bedre måloppnåelse (mange slike svar).
- FIKS-prosjektet har kanskje påskyndet denne prosessen ved å legge til rette for og oppmuntret kvinner spesielt til å kvalifisere seg.
- Bevissthet og kulturendring. Plutselig var det rom for å snakke om at å bli professor var en ambisjon.

- Det har helt klart hatt betydning, særlig ved å sette sterkere fokus på forskning, kvalifisering og mulighetsrom i hele organisasjonen. Tradisjonell linjeledelse må kontinuerlig utfordres både på kjønnsdimensjoner og forskningsledelse for å komme fremover.

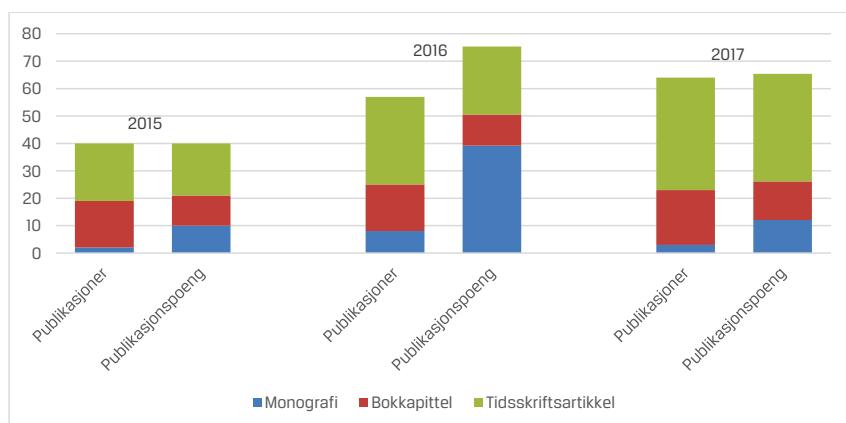
Av oppgitte årsaker til at FIKS ikke har hatt betydning for måloppnåelse, viste svarene at:

- Et fellesskap der man kan drøfte ting uformelt kan skape trygghet. Selvsagt kan det føre til at også menn rykker opp slik at det ikke er gitt at den prosentvise fordelingen blir endret. Fordi man ikke tenker kjønn i faglig utvikling, fordeling av FoU-tid eller i tanker om frikjøp fra undervisning. Økt kjønnsbalanse på sikt vil komme uavhengig av FIKS-prosjektet. Dette skyldes at det rekrutteres flere kvinner til forskningen enn det ble gjort før. Målet er vel ikke akkurat nådd på disse tre årene. Vi mistet jo tre professorer i løpet av perioden, hvorav to var kvinner.
- Tror ikke det adresserer de faktiske hindrene for å oppnå kjønnsbalanse. Tror det er viktigere med en aktiv lønns- og rekrutteringspolitikk. Skeptisk til om prosjektet faktisk retter seg inn mot de virkelige årsakene til utfordringene.
- Fagledelsen, hvem nå det er, er for fragmentert og lite samkjørt. Det er alt for mye fokus på «undervisningsleveranse» og ikke på forskningen. Det trengs et helhetlig perspektiv, mange faktorer spiller inn. Det må skapes en trygg og attraktiv arbeidsplass hvor man rekrutterer og beholder personell med førstekompetanse. Nå synes dette for tilfeldig. Det er stor konkurranse om dyktige folk i toppstillinger.

For å følge opp funnene fra NIFU sin gjennomgang av publiseringsmønstre ved PHS (Tømte et al., 2016), ble det også gjennomført en analyse av den vitenskapelige publiseringen ved PHS i årene 2015–

2017 ved Villman og Bjørkelo. Analysen bygger på forskningspublikasjoner registrert i CRISTin-databasen¹. PHS sine tall fra CRISTin ble innhentet av seniorrådgiver Mette Berg som er CRISTin-ansvarlig ved PHS.

Utviklingen ved PHS viser at det har vært en økning av publikasjoner, publikasjonspoeng og antall publikasjoner på nivå 2 generelt. I tidsperioden 2011–2014 ble det ifølge NIFU sin undersøkelse publisert 24–39 publikasjoner per år ved PHS (Tømte et al., 2016, s. 37). Publiseringsaktiviteten har etter 2014 vært stigende, og i tidsperioden 2015–2017 ble det publisert mellom 40 og 64 publikasjoner per år ved PHS. Publikasjonspoengene har variert mellom 40–75,3. Som det fremgår av figur 4, har tidsskriftsartikler utgjort majoriteten av publikasjonene.

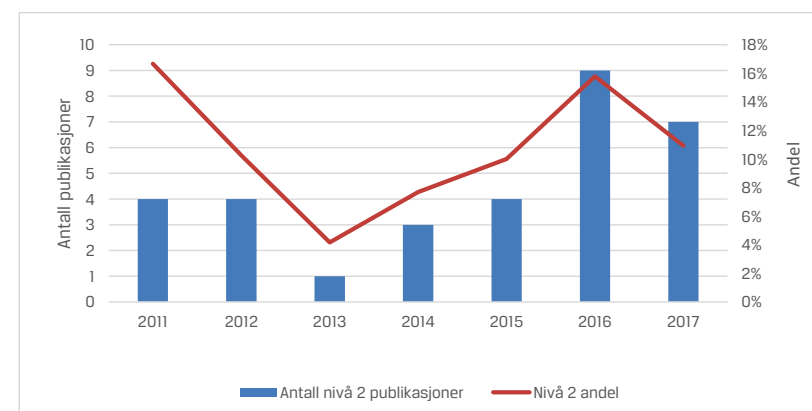


Figur 4. Antall publikasjoner og publikasjonspoeng etter publikasjonsform og publiseringsår. (Kilde: CRISTin).

Ser man på antall nivå 2-publikasjoner ved PHS, har også disse økt i tidsperioden. Antall nivå 2-publikasjoner har variert mellom 4 og 9 publikasjoner per år i perioden 2015–2017, se figur 5. Samlet sett er andelen

¹ Cristin står for «Current research information system in Norway» og er et nasjonalt forskningsinformasjonssystem som (1) samler og tilgjengeliggjør informasjon om norsk forskning, (2) forenkler forskningsadministrative oppgaver ved å legge til rette for gjenbruk av forskningsinformasjon og (3) overser rapporteringen av vitenskapelige publikasjoner til Kunnskaps-, og Helse- og omsorgsdepartementet (NVI-rapportering), <http://www.cristin.no/om-cristin/>.

nivå 2-publikasjoner litt høyere enn den var i tidsperioden 2011–2014 (fra 9,5% i 2011–2014 til 11,5% i 2015–2017). Andelen nivå 2-publikasjoner for hele tidsperioden 2011–2017 ligger på 11 %, noe som er en god del lavere enn de 20 % som nivå 2-publikasjoner er tenkt å utgjøre.



Figur 5. Antall publikasjoner i nivå 2-kanaler og andel av totalt antall publikasjoner. (Kilde: Tallene for 2011–2014 er fra Tømte et al., 2016, s. 38; tall for 2015–2017 er hentet fra CRISTin.)

I NIFU-undersøkelsen (Tømte et al., 2016, s. 38) nevnes det at en viktig årsak til at PHS publiserer mindre i nivå 2-kanaler kan være at de mest relevante kanalene for høgskolens fagprofil er på nivå 1. Å studere hvilke publiseringskanaler som brukes ved PHS kan derfor bidra med viktig kunnskap. Tabell 3 presenterer de tidsskrift og forlag målgruppen har publisert i over årene 2011–2017. Bare publiseringskanaler det er blitt publisert i mer enn to ganger er angitt.

Det er mange norske eller nordiske forlag og tidsskrifter som topper listen. To utviklingstrekk kan nevnes. Siden 2014 har det vært en økning i publisering i tidsskrifter med politivitenskapelig og psykologisk profil. *Nordisk politiforskning* og *Policing: A Journal of Policy and Practice* er to av tidsskriftene med tydelig politivitenskapelig profil som har blitt viktige publiseringskanaler for PHS. Dessuten har det vært en sterkere dreining mot publisering i psykologiske tidsskrifter – med *Psychology*, *Crime*

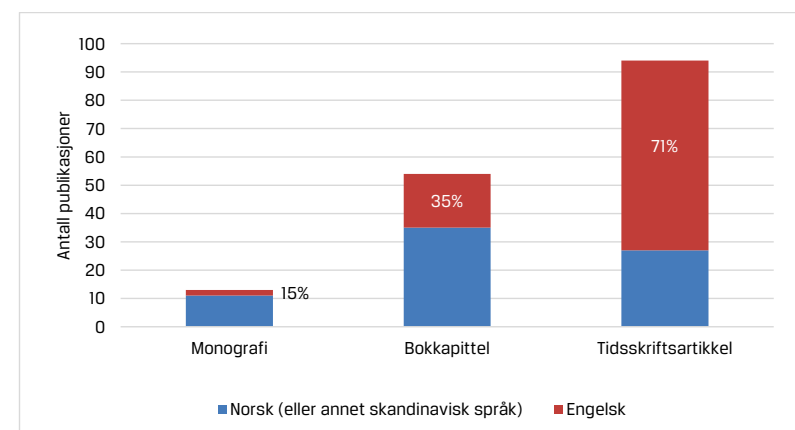
and Law, Scandinavian Journal of Psychology og Frontiers in Psychology som noen av de mest anvendte tidsskriftene av forskerne ved PHS.

Tabell 3. De mest frekvente publiseringskanalene ved PHS, 2011–2017. Bare publiseringskanaler med mer enn to publikasjoner er vist i tabellen.

Publiseringskanal	Nivå	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Totalt
Gyldendal Akademisk	1	1	9		2	9	5	2	28
Universitetsforlaget	1		1	3	1	1	2	18	26
Nordisk politiforskning	1				4	2	2	4	12
Tidsskrift for strafferett	1	2	2	1	1	1	2	2	11
Routledge	2	1	1			2	4	3	11
Nordisk Tidsskrift for Kriminalvidenskab	1	2	4		1		2	1	10
Journal of Investigative Psychology and Offender Profiling	1			1	3	2	1	2	9
Policing: A Journal of Policy and Practice	1			2	1		3	2	8
Wiley-Blackwell	1					4	3		7
Cappelen Damm Akademisk	1			1	4		1		6
Psychology, Crime and Law	1					2	3	1	6
International Journal of Police Science and Management	1	1	2		1	1			5
Lov og rett: Norsk juridisk tidsskrift	1	1	1	3					5
Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention	1 (2)	1	3				1		5
Gyldendal Juridisk	1					1	3	1	5
Studentlitteratur AB	1						5		5
European Journal of Policing Studies	1					1	2	2	5
Applied Cognitive Psychology	1				3			1	4
Fagbokforlaget	1					1	1	1	3
Scandinavian Journal of Psychology	1					1		2	3
Frontiers in Psychology	2						1	2	3
CRC Press	1	3							3
Journal of Police and Criminal Psychology	1						2	1	3
Norsk sosiologisk tidsskrift	1							3	3

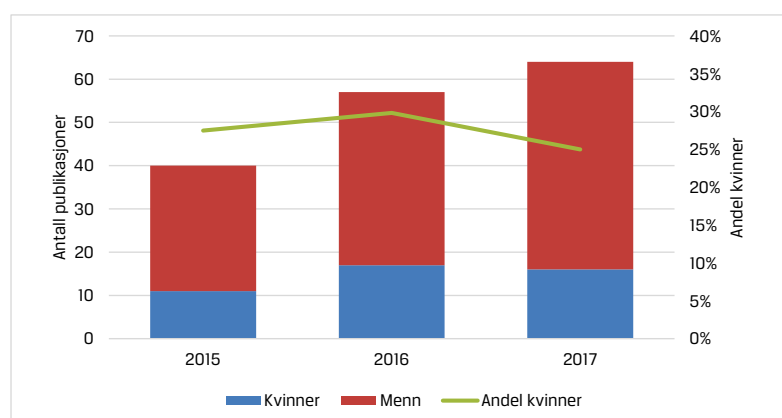
(Tallene i Tabell 3 for 2011–2014 er hentet fra Tømte et al., 2016, s. 39; tall for 2015–2017 er fra CRISTin).

Mesteparten av den totale publiseringen ved PHS i tidsperioden 2015–2017 var på engelsk (55 %). Dette er en liten økning fra perioden 2011–2014, da andelen engelskspråklige publikasjoner var 51 % (Tømte et al., 2016, s. 40). I figur 6 ser man at det fremfor alt er antall tidsskriftsartikler rettet mot et internasjonalt forskersamfunn som har økt. Norsk er fortsatt det dominerende publiseringsspråket for monografier.



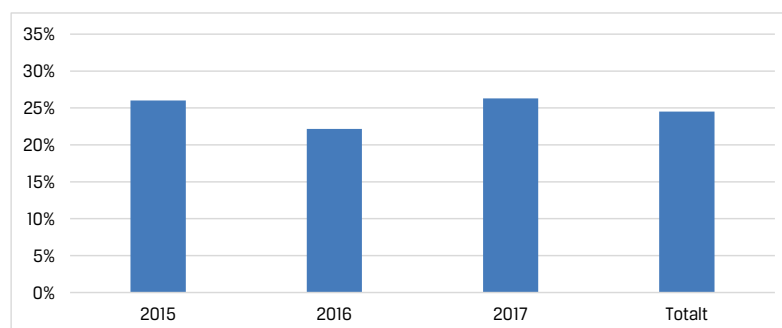
I Figur 6. Publisering etter publiseringstype og språk, totalt antall publikasjoner, 2015–2017. (Kilde: CRISTin)

I perioden 2015–2017 publiserte 61 unike personer ved PHS vitenskapelige publikasjoner. Dette er en betraktelig økning fra 48 personer i perioden 2011–2014. Av de 61 ansatte som publiserte var 38 menn og 23 kvinner. Antall kvinner som publiserer har minsket siden tidsperioden 2011–2014, da det var 25 kvinner og 23 menn som publiserte ved PHS (Tømte et al., 2016, s. 41). Figur 7 viser hvordan publikasjonene fordelte seg etter kjønn.



Figur 7. Antall og andel publikasjoner etter kjønn, 2015–2017. (Kilde: CRISTin).

Figur 8 viser kvinneandeler basert på publikasjonspoeng. Totalt ble 25 % av PHS sine publikasjonspoeng i 2015–2017 produsert av kvinner, en nedgang fra 43 % i 2011–2014 (Tømte et al., 2016, s. 42).



Figur 8. Kvinneandel, publikasjonspoeng, 2015–2017. (Kilde: CRISTin).

Et mer nyansert bilde av kjønnsforskjeller i publiseringsmønstre får man ved å studere relative kjønnsforskjeller basert på kjønnsfordelingen blant ansatte i førsteamanuensisstilling ved PHS. Per 8. februar 2018 var 58,8 % av de ansatte i førsteamanuensisstilling ved PHS menn og 41,2 %

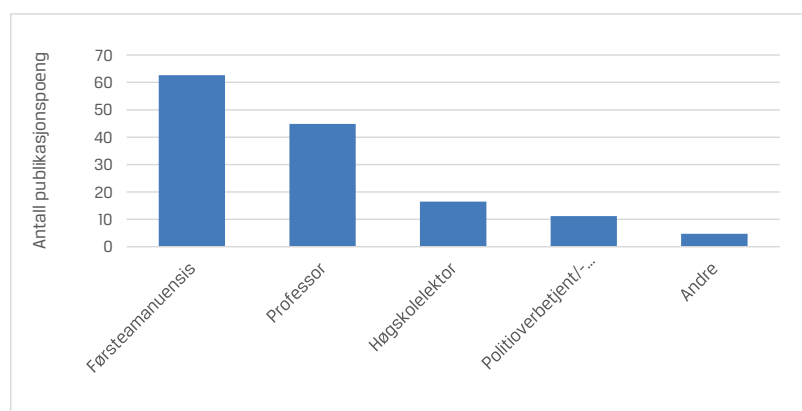
kvinner. Ser man på hele tidsperioden 2015–2017, var det 15 unike ansatte i førsteamanuensisstilling som publiserte vitenskapelig ved PHS. 11 av disse var menn (73,3 %), og 4 kvinner (26,7 %). De publiserende kvinnenes andel var 26,7 %, noe som er 14,5 prosentpoeng lavere enn andelen kvinnelige ansatte i førsteamanuensisstilling.

Hvis man ser litt nøyere på den vitenskapelige publiseringsaktiviteten i 2017, ble 23 publikasjoner produsert av personer i førsteamanuensisstilling. Av disse 23 publikasjonene var 16 produsert av menn (69,6 %) og 7 av kvinner (30,4 %). Den relative andelen publikasjoner med kvinnelig forfatter i 2017 var dermed 11,2 prosentpoeng lavere enn forventet ut fra kjønnsfordelingen blant ansatte i førsteamanuensisstilling. Hvis man på samme måte analyserer den relative kjønnsfordelingen i publikasjonspoeng blant ansatte i førsteamanuensisstilling i 2017, sto menn for 68,5 % (15,01 publikasjonspoeng) og kvinner for 31,5 % (6,9 publikasjonspoeng) av publikasjonspoengene. Kvinnene produserte, målt i publikasjonspoeng, 9,7 prosentpoeng lavere enn hva kjønnsfordelingen blant førsteamanuenser skulle tilsi. Publiseringspoengandeler kan være påvirket av publiseringsform og disiplin – en bokutgivelse som eneforfatter på nivå 1 gir eksempelvis 5 poeng og på nivå 2 8 poeng, mens en artikkel på nivå 1 og 2 som førsteforfatter gir henholdsvis 1 og 3 poeng (UiS, 2017).

Ser man videre på hvilke stillingskategorier som publiserte mest, har det ikke skjedd noen markant utvikling siden 2014. Det er fortsatt personer i førsteamanuensisstilling som publiserer mest (se figur 9). Førsteamanuenser stod for 63 publikasjonspoeng, eller 45 % av det totale antallet publikasjonspoeng. Tilsvarende andel for professorer var 32 %. Innenfor kategorien «professor» stod ansatte i professor II-stilling for 90 % av publikasjonspoengene. Disse tallene påvirkes også av den relative andelen personer disse gruppene utgjør i form av faste og tilknyttede førstestillingsansatte. Da den interne oppfølg-

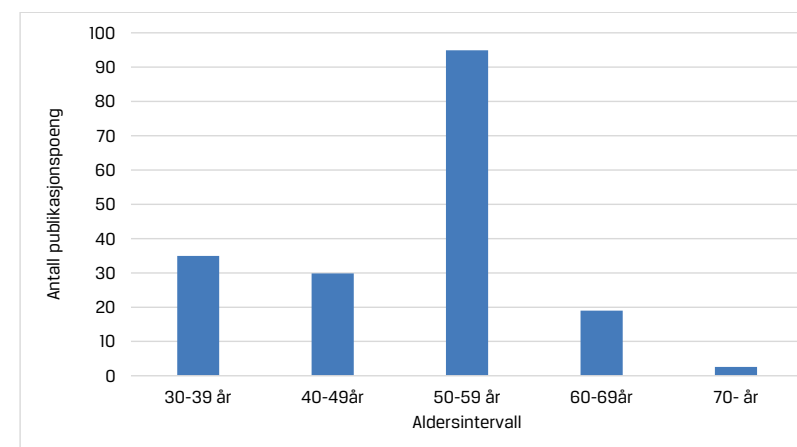
ingsstudien av NIFU sine funn gikk ut i januar 2018, var det 57 ansatte i førstestillinger fordelt på 14 professorer (3 faste og 11 professor II), 36 førsteamanuenser (faste/midlertidig eller på prosjekt av en viss varighet) og 7 faste eller tilknyttede førstelektorer.

12 % av antallet publikasjonspoeng ble publisert av personer med stilling som høgskole- eller universitetslektor og 8 % av personer med stilling som politioverbetjent eller politiinstruktør. I kategorien «andre» inngår blant annet førstelektorer, stipendiater og vitenskapelige assistenter.



Figur 9. Antall publikasjonspoeng etter stillingskategori, 2015–2017. (Kilde: CRISTin).

Figur 10, neste side, viser hvordan publikasjonspoeng er fordelt etter alder. I forhold til perioden 2011–2014 synes det å ha skjedd en liten forskyving – de som publiserer ved PHS er blitt noe eldre. Ut ifra de data som er tilgjengelig i NIFU-undersøkelsen er det vanskelig å måle de eksakte forskjellene. NIFU-undersøkelsen nevner at publiseringen på individnivå ved PHS er svært skjevfordelt; noen få står for en stor del av publiseringen (Tømte et al., 2016, s. 45).



Figur 10. Antall publikasjonspoeng etter aldersintervall, 2015–2017. (Kilde: CRISTin).

Utviklingen fra 48 unike personer i 2011–2014 til 61 unike personer i 2015–2017 som publiserte vitenskapelig ved PHS illustrerer at det er et økende antall ansatte ved PHS som er aktive i dette henseende. Samtidig viser resultatene at kvinnelige førsteamanuenser lå lavere i publikasjonspoeng (9,7) enn hva kjønnsfordelingen blant førsteamanuenser totalt skulle tilsi. På søkertidspunktet for FIKS-prosjektet var det 18 førsteamanuenser ansatt ved PHS, hvorav 10 kvinner (55 %). I 2018 er hovedandelen av førsteamanuensene menn (42 % kvinner).

Det er av stor betydning at det ses nærmere på hvilke faktorer som er med på å skape den nåværende publiseringssituasjonen. Dette er særlig viktig da funnene fra oppfølgingsstudien om tildeling av FoU-ressurser viste at andelen kvinner som søker er lavere enn andelen kvinner i førsteamanuensisstilling ved PHS skulle tilsi. Mulige årsaker til disse funnene (publiseringssituasjonen og andel som søker) kan være både organisatorisk plassering og andre forhold, noe det vil være hensiktsmessig å få mer innsikt i gjennom tilleggsprosjektet «FIKS ferdig?». Er det for eksempel slik at det er flere menn enn kvinner som er ansatt i avdelinger som ikke søker FoU-utvalget? Det vil si, Forskningsavdelingen.

Oppsummert viste oppfølgingsstudien med hensyn til publiseringsmønstre at PHS sine førstestillingsansatte skriver og er med på flere publikasjoner generelt nå enn før. Andelen publikasjoner og publikasjonspoeng hvor kvinner er involvert øker også. Øker gjør også nasjonalt samarbeid. Dette er en gledelig utvikling og en forbedring sammenlignet med situasjonen beskrevet i NIFU-undersøkelsen fra 2016.

Det er bekymringsfullt at kvinnelige førsteamanuenser hadde en mindre andel publikasjonspoeng enn hva kjønnsfordelingen blant førsteamanuenser totalt skulle tilsi. Samtidig viser undersøkelser at en entydig tolkning av antall publiseringspoeng er et for snevert mål på hvilken innflytelse en forsker kan ha på et forskningsfelt (Nielsen, 2015).

Studier av antall publiseringspoeng viser sprikende funn – noen finner at kvinner kan være mer sitert selv om de publiserer mindre, mens andre finner at kvinner er mindre sitert, selv om de påviste statistiske forskjellene er små (Aksnes, Rorstad, Prio & Sivertsen, 2011; Nielsen, 2016). På bakgrunn av slike funn hevder noen forfattere at det er en fare hvis institusjonelle oppfattelser av hvilke mekanismer som spiller inn på kjønnsbalanse har en hovedvekt av individuelle forklaringsmodeller da dette kan gjøre at andre forklaringsmodeller, eksempelvis systematiske strukturelle forskjeller, går under radaren (Cech & Blair-Loy, 2010; Nielsen, 2016). Lignende funn som indikerer at et institusjonelt fokus kan være på kjønn fremfor kompetanse, er pekt på i studier fra andre BALANSE-prosjekter (Brandser & Sümer, 2016, 2017; Ulvestad, 2016, 2017).

Publisering er et av kravene som ligger til grunn for nasjonale kriterier for opprykk til professor (Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger). Samtidig er det viktig å være klar over vekten som legges på antall publiseringspoeng alene. Det er derfor av stor betydning at PHS sine opprykksrutiner presiserer at det er «Vedvarende forskningsaktivitet» som er en «forutsetning for tildeling

av professorkompetanse» (s. 2 i *Retningslinjer for søkere og medlemmer av bedømmelseskomiteer om dokumentasjon, vurdering og vektlegging av kvalifikasjoner ved professoropprykk ved Politihøgskolen*).

7. Gjennomføre internt lederutviklingsprogram

Målet med det planlagte lederrettede programmet var fokus på overordnet forskningsledelse. Konkret: Hvordan få plass til å styrke politiforskning i et rom hvor utdanning har fortrinn? Dette betød fokus på dilemmaer mellom å lede undervisning og forskning, å søke eksterne midler og muliggjøre det i praksis, å utvide forskningssamarbeid og muliggjøre det i praksis. NIFU-undersøkelsen oppsummerte på spørsmål om hvorfor førsteamanuenser ikke hadde søkt om eksterne FoU-ressurser «at man ikke har tid» (Tømte et al., 2016, s. 55). Intensjonen med lederutviklingsprogrammet var å jobbe med forståelse av overordnet forskningsledelse, å oppfordre ansatte til å søke FoU-ressurser i form av tid og økonomiske midler uavhengig av kjønn og å jobbe med strategier for hele PHS og ikke for én avdeling alene.

For å undersøke hvordan forskning tematiseres på ledermøter, bestemte prosjektgruppen (ved Finstad, Prieur og Bjørkelo) seg for å foreta gjennomgang av ledermøteagendaer. Arbeidet ble gjennomført av Bjørkelo og besto i å laste inn agendaer og referater fra alle offentlige tilgjengelige møter fra 2016 i analyseprogrammet NVivo versjon 11. Deretter ble det foretatt et tekstsøk på ordet «forskning». Dette viste ingen treff på agendaer i 2016, men fikk seks treff i referater fra 2016. Referatene omhandlet i stor grad saker hvor temaet forskning innebar hvorvidt forskningsavdelingen skulle ha ansvar for en sak eller ei. Et eksempel kunne være hvorvidt avdelingen skulle være representert i en gruppe. Ett annet eksempel kunne være en orientering for ledergruppen om et forsinket forskningsprosjekt med opphav i Forskningsavdelingen. Andre saker som omhandlet forskning kunne

være FoU-utvalgets ressurser eller overordnede forskningssaker som et kommende institusjonsbesøk fra KIF.

Et tekstsøk på ordet «FoU» i samme datamateriale ga fire treff i agendaer og fire treff i referat. Punkt på agendaen omhandlet avdelingsrelaterte FoU-saker – eksempelvis avdelingsstrategi – samt ressurstilfanget til FoU-utvalget. Saker som var av overordnet karakter var eksternt finansierte forskerstillinger, konferanser og seminarer. I lys av de samlede tekstsøkene med tanke på overordnet fokus på forskning, kan disse sakene tyde på at når «forskning» drøftes på ledermøter, er dette først og fremst knyttet til Forskningsavdelingens rolle og ansvar. FIKS-prosjektet har ikke fulgt opp disse preliminare funnene, noe som kan gjøres i «FIKS ferdig?» for å se på utviklingen etter 2016.

Lederaktiviteten ble også basert på innspillene som kom fra ledere og ansatte fra lanseringen av NIFU sine funn 1. september 2016. Innspillene handlet om muligheter for (1) frikjøp og forskningsperioder («fri»), (2) kvalifiseringsstipend, (3) lengre friperioder fra undervisning, (4) innspillet fra en av foredragsholderne om at «hvis vi mener det, må vi gjøre noe med det», (5) konkret utfordring med å beholde, samt å sørge for at (6) forskningsaktiviteter blir like godt prioritert som undervisningsaktiviteter. I tillegg var målene (7) å ha like arbeidsforhold på studiestedene, (8) å skape digitale møteplasser, (9) bedre informasjonsflyt, (10) å synliggjøre aktiviteter, herunder publisering, (11) å se sine ansatte og (12) å sikre overgang når ansatte har tatt masterek-samen som ikke nødvendigvis kvalifiserer til et ph.d.-løp. Sistnevnte innspill kunne for eksempel følges opp ved å innlemme ansatte i de utvidede metodekursene som tilbys på masterprogram ved PHS.

NIFU konkluderte i sin undersøkelse med at det er en svak forskningsledelse ved PHS (Tømte et al., 2016). PHS ble videre beskrevet som en umoden akademisk institusjon. Ett av hovedfunnene var at ledere ved PHS tydelig anså undervisningen som kjerneaktiviteten.

Forskning ble i mindre grad ansett som viktig. Andre funn var at det er flere kvinner enn menn som er interesserte i faglige møteplasser og at få ansatte blir oppfordret av sin nærmeste leder til å søke FoU-tid. Med denne rapporten lærte vi noe om vår egen praksis. Vi har også lært om vår egen praksis ved å lage en intern rapport om FoU-tildelinger, hvor vi fant ut at vi har en vei å gå for å etablere mer robuste systemer for å få mer systematisk kunnskap om fordeling av forskningstid.

Anbudet i forbindelse med det interne programmet for å fremme overordnet forskningsledelse ved PHS ble utarbeidet på bakgrunn av NIFU sin undersøkelse samt interne analyser og foreløpige erfaringer fra FIKS-prosjektet. Det var også basert på interne prosesser som foregikk, blant annet at PHS frem mot 2021 jobber for å bli et ledende miljø innen politiforskning. Hovedmålsettingene for forskningsledelsesprogrammet var å (1) utvikle overordnet forskningsledelse ved PHS og felles forståelse for hva dette innebærer for utøvelse av ledelse og styring, og (2) gi ledere av forskergrupper og forskningsprosjekter mer kunnskap og ferdigheter innenfor forskningsledelse, spesielt med henblikk på hvordan de kan utøve sin rolle som leder av forskningsprosjekter. Programmet skulle også inkludere kjønnsbalanse og mangfold i høyere akademiske stillinger, herunder tilbakemeldingene fra KIF-komiteéns institusjonsbesøk. Det ble lagt vekt på at forskningslederprogrammet skulle spille en rolle i å bygge en felles plattform og identitet ved PHS, da vi ikke i samme grad har den «akademiske kulturen i magen» som andre akademiske institusjoner har. Programmet skulle slik sett være med på å lage et grunnlag for en kulturendring.

Målgruppen for programmet var rektoratet og avdelingsledere for de tre bacheloravdelingene, Avdeling for etter- og videreutdanning, Forskningsavdelingen og Avdeling for strategi- og virksomhetsstyring, studieledere og utvalgte seksjonsledere, ledere av forskergrupper og forskningsprosjekter som involverer mer enn en person samt FoU-

utvalget. I tillegg var deler av programmet aktuelt for andre avhengig av tema, for eksempel hva som kreves av kompetanse innenfor økonomi ved søknader om forskningsmidler, og drift og rapportering ved tildeling av eksterne midler til FoU-arbeid.

Tre tilbydere ble invitert til å komme med tilbud og Stiftelsen Administrativt Forskningsfond ved Norges Handelshøyskole (AFF) vant dette. Programmet ble gjennomført i perioden juni 2017–februar 2018. Tilbakemeldinger fra hver samling ble tatt inn og drøftet med tilbyder før neste samling. Basert på siste samling var opplevelsene at programmet representerte en ny og viktig arena for ledelse og forskere, og at arbeidet for å styrke lokal og overordnet forskningsledelse skal videreføres og videreutvikles. Denne ambisjonen ble tatt med som en konkret del av PHS sin søknad om tilleggsmidler gjennom NFR sin tilskuddsordning «Varig virkning».

8. Kurs- forskningsledelse

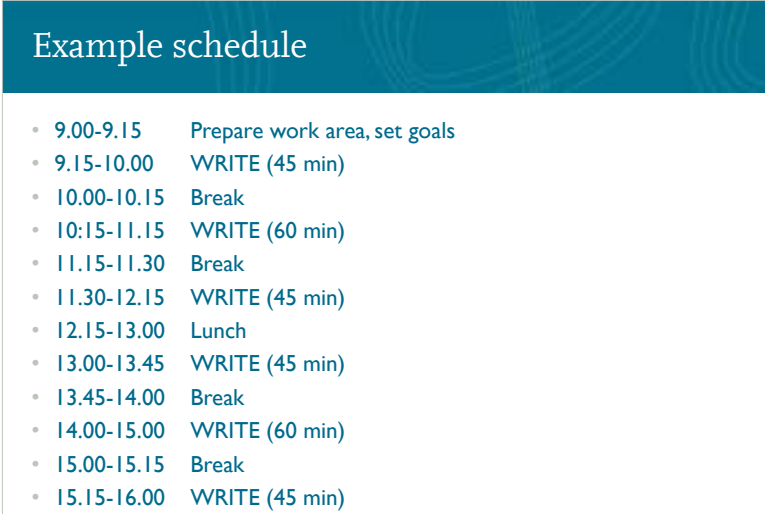
I FIKS-prosjektets regi har det også vært arrangert ulike kurs og aktiviteter. Noen av disse presenteres i det følgende.

Skrivekurs

Den 5.–6. april 2016 arrangerte FIKS-prosjektet et kurs i akademisk skriving med Lynn P. Nygaard som blant annet inkluderte deler satt av til strukturert skrivetid («Shut-up-and-write»). Se figur 11, neste side, for et eksempel på oppsett for en skrive dag.

I løpet av kurset uttrykte flere av deltagerne at en månedlig strukturert skrive dag kunne være nyttig. FIKS-prosjektet opprettet på bakgrunn av dette en fast månedlig skrive dag ved PHS Oslo. Tilbudet har bestått av at man har holdt av et rom, hatt kaffe/te og frukt og strukturert skrivetid med pålagte pauser. Skrive dagene startet opp 26. april 2016 og ble avsluttet den 30. november 2017. Det har i tillegg

blitt startet opp skrive dager ved ulike lokale PHS-avdelinger i løpet av FIKS-prosjektet som fremdeles pågår etter prosjektslutt. Selv om tilbudet i utgangspunktet har vært for målgruppen i FIKS-prosjektet (ansatte i førstestilling), har også andre som skriver (stipendiater, ansatte i førstelektor- og dosentløp) vært invitert.



The image shows a slide titled "Example schedule" with a list of activities and their durations. The slide has a dark blue header with the title in white. The background of the slide is light blue with a faint pattern of overlapping circles. The list of activities is as follows:

Time	Activity
9.00-9.15	Prepare work area, set goals
9.15-10.00	WRITE (45 min)
10.00-10.15	Break
10.15-11.15	WRITE (60 min)
11.15-11.30	Break
11.30-12.15	WRITE (45 min)
12.15-13.00	Lunch
13.00-13.45	WRITE (45 min)
13.45-14.00	Break
14.00-15.00	WRITE (60 min)
15.00-15.15	Break
15.15-16.00	WRITE (45 min)

Figur 11 Eksempel på oppsett for skrive dag (Kilde: Lynn P. Nygaard)

Som et resultat av innvilget søknad om omdisponering av NFR-midler ble det i tillegg gjennomført to skrivekurs i løpet av januar 2018 (29.–30. januar) og ett i mars 2018 (19.–20. mars). Det nye ved disse kursene var at invitasjonen gikk ut til ansatte i førstestilling (førsteamanuenser og forskere på prosjekt) via deres ledere og på vegne av rektoratet. Nytt var også en presisering om at ansatte ble anmodet om å ta kontakt dersom de hadde behov for frikjøp til å kunne delta. Vi er kjent med at minst én ansatt benyttet seg av denne muligheten. Januarkurset ble holdt av ph.d. Ingar Pareliussen, Prorektor for FoU og oppdragsvirksomhet ved Dronning Mauds minne, og marskurset ble holdt av professor Annick Prieur ved Aalborg universitet, en av ressurspersonene tilknyttet FIKS-

prosjektet. Det sistnevnte kurset ble utviklet på bakgrunn av erfaringene med de foregående kursene og endte opp med det FIKS-prosjektet har valgt å kalle «guided retreat». Det vil si at deltagerne hadde stor grad av egen skriveid ispedd individuell tilbakemelding, med eksempelvis hjelp til å strukturere stoffet og/eller argumentasjonen.

Ingen av skrivekursene er formelt evaluert, men oppsummert har vi uformelt fått tilbakemelding om at skrivekursene (både de over to dager hvor man har reist vekk og de lokale månedlige) har vært nyttige tilbud for å oppnå FIKS-prosjektets målsetting om flere professorer generelt og flere kvinnelige spesielt. I det videre er det av stor betydning å avklare hvem ved PHS som skal ha det formelle ansvaret for å tilby institusjonelt overgripende tilbud som skrivekurs og frikjøp av ansatte samt ha dette som en budsjettpost ved PHS.

Fellessamlinger

FIKS-prosjektet har arrangert 1–2 fellessamlinger i året. Noen fellessamlinger har vært for deltagerne i kvalifiseringsgruppene, mens andre fellessamlinger også har vært åpne for andre interesserte ved PHS og i etaten.

I 2015 ble det arrangert to fellessamlinger – én før FIKS-tildelingen i forbindelse med de nystartete professorkvalifiseringsgruppene og en fellessamling etter at FIKS-prosjektet fikk støtte. Den første fellessamlingen 12. januar 2015 omhandlet akademisk selvledelse og hadde to eksterne foredrag ved seniorrådgiver og cand. polit. Synnøve Christensen, WhatMatters as, («Om selvledelse») og ved seniorrådgiverne Ella Ghosh og Heidi Holt Zachariassen («UH-sektorens satsing på mangfold og likestilling»). Målet for samlingen var (1) å inspirere deltagerne til å fortsette eller fatte mot til å påbegynne sitt arbeid med søknad om opprykk til professor, (2) å bevisstgjøre deltagerne på viktigheten av å «rede grunnen» – å selv være rede og oppøve sine ferdig-

heter i selvobservasjon, samt (3) å gjøre deltagerne informert om og delaktige i UH-sektorens satsting på mangfold og likestilling.

Den andre fellessamlingen ble arrangert 8. oktober 2015 i form av et seminar om «Kjønns- og mangfoldperspektiver i forskningen ved PHS». På programmet sto innlegg fra både interne (førsteamanuensis Nina Jon og professor II Liv Finstad) og eksterne bidragsytere (Ghosh og Zachariassen fra KIF, forskningsprofessor Inger Skjelsbæk ved PRIO og universitetslektor Ingrid Lander ved Stockholms universitet). Seminaret støttet opp under målet om å opparbeide mer forskning med kjønnsperspektiver ved PHS. Innleggene tok blant annet for seg «Hvordan kjønnsperspektiver ble «mainstreamet» på PRIO» (Skjelsbæk), «Köns- och mångfaldsperspektiv inom polisen – ett projekt med hinder? » (Lander), «Kulturelle forståelser av maskulinitet» (Jon) og «Politiet som døråpner til straffeapparatet i et kjønns- og mangfoldperspektiv» (Finstad).

1. september 2016 ble det arrangert en fellessamling i form av et heldagsseminar der NIFU presenterte funnene fra deres studie av betingelser for kvalifisering til professorat og forskningsledelse med sikte på kjønnsbalanse ved PHS (PHS, 2016c). Her deltok også blant annet programkoordinator for BALANSE-programmet Ingeborg W. Owsen. Fellessamlingen var åpen for alle frem til den siste delen av programmet, der medlemmene av målgruppen skulle jobbe konkret med resultatene.

1. september 2017 ble det avholdt en fellessamling om hvordan politiforskning formidles til og anvendes i politietaten, politivitenskapens vitenskapsteoretiske ståsted og perspektiver på kunnskapsbasert profesjonsutøvelse samt hvordan leve opp til akademias krav om vitenskapelig standard gjennom praksisnær forskning. Fellessamlingen var åpen for interesserte ved PHS og KRUS, samt samarbeidspartnere og interesserte ansatte i politietaten og kriminalomsorgen.

Den 7. mars 2018 arrangerte FIKS-prosjektet sin siste fellessamling i form av en avslutningskonferanse hvor alle interesserte ved PHS og politietaten var velkomne (PHS, 2018d). I tillegg var ansatte ved KRUS, Forsvarets Høgskole (FHS) og deltagere i NFRs øvrige BALANSE-prosjekter invitert. Konferansen samlet på denne måten forskere og praktikere fra politiet og andre nærliggende forsknings-, praksis- og undervisningsfelt, og hadde totalt 70 påmeldte deltagere. Konferansen var lagt opp slik at den belyste alle hovedmålene i FIKS-prosjektet med ulike innlegg som sammen kunne belyse disse fra ulike innfallsvinkler.

8. Styrke politivitenskapens kvalitet og relevans

Politivitenskap kan defineres som «det vitenskapelige studiet av politiet og andre som utøver polisiær virksomhet, hvem de er, deres oppgaver og deres samfunnsrolle, hva de gjør samt effektene av dette» (Larsson, Gundhus & Granér, 2014, s. 19). Gjennom NIFU sin undersøkelse (Tømte et al., 2016) ble det klart at ansatte i førsteamanuensisstillinger ved PHS henter sin kompetanse fra en bredde av disipliner – som psykologi, sosiologi, sosialantropologi, kriminologi, filosofi, pedagogikk og politiutdanning. Flere av aktivitetene i FIKS-prosjektet har nettopp derfor tatt for seg hvordan ansatte i målgruppen forstår og benytter seg av politivitenskap i sitt vitenskapelige arbeid. Et eksempel er at ansatte med ulike disiplinære bakgrunner ble invitert til å si noe om hva politivitenskap innebærer for dem på fellessamlingene i september 2017 og avslutningskonferansen i mars 2018.

Det ble inkludert konkrete spørsmål om dette i den interne oppfølgingsstudien i 2018 (Bjørkelo & Villmann, 2018). På spørsmålet om målgruppen hadde deltatt på fellessamlingen som hadde politivitenskap som tema, svarte omtrent halvparten at de hadde deltatt. På et åpent spørsmål om hva målgruppen opplever som resultat av FIKS-prosjektets arbeid med å fremme politivitenskapen, gikk svarene blant

annet på at det hadde gitt: viktige kontakter for tverrfaglig publisering, bevisstgjøring om politivitenskap både hos forskere og ledelse/administrasjon, nye spørsmål om hvordan politivitenskap kan utvikles, bevissthet rundt prosessene for formelle kvalifiseringsløp, nettverk, inkludering, flere faglige prosjekter og bedre kjønnsbalanse, mer fokus på FoU og en opplevelse av at PHS ønsker å styrke institusjonens akademiske arbeid. I tillegg var det svar om at det har tilført lite og ingenting. Samlet sett tyder funnene fra 2018-undersøkelsen på at målgruppen opplever at politivitenskapen fortsatt er i utvikling.

Økonomi

Samlet sett er det nedlagt en betydelig egeninnsats i FIKS-prosjektet, som i tillegg til de mottatte midlene fra NFR har vært av avgjørende betydning for at PHS har kommet så langt i sitt arbeid med kjønnsbalanse i toppstillinger i forskning som vi har. PHS har lagt til rette for at prosjektet har inngått i og videreutviklet eksisterende planer og strategier for å kunne arbeide for å oppnå prosjektets målsettinger.

En av suksessfaktorene i FIKS-prosjektet har vært at en fast kontaktperson har fulgt prosjektet fra økonomisiden. En slik kontaktperson fantes ikke tidligere, og dette har ikke bare hatt stor betydning for FIKS-prosjektet, men også for andre prosjekter som har støtte fra NFR og EU.

En annen suksessfaktor har vært muligheten til å jobbe dynamisk med NFR med tanke på hvilke aktiviteter som til enhver tid har vært av betydning for å fremme FIKS-prosjektets målsettinger. Konkret vil dette si at vi har opplevd en lydhør mottagelse og positivitet med hensyn til å kunne spørre NFR om råd. Vi har fått klare anbefalinger og har kunnet søke om omdisponeringer underveis. Et eksempel på dette var da vi ved utgangen av 2017 så at tiltak vi hadde budsjettert for ikke nødvendigvis var det vi trengte på dette tidspunktet i prosjektperio-

den. Dette gjaldt blant annet mindre bruk enn antatt av midler til gjennomføring av før-/fullvurderinger på grunn av en intern utlysning av stillinger ved PHS. Omdisponeringen av midler førte til at vi kunne følge opp NIFU sin studie (Tømte et al., 2016) med en 2018-undersøkelse (Bjørkelo & Villman, 2018), og vår tidligere interne FoU-analyse (Bjørkelo, 2016) med en 2018-undersøkelse (Villman & Bjørkelo, 2018), samt gjennomføre to skrivekurs til (i januar og mars 2018), hvor et flertall av deltagerne var kvinner.

Resultater

Hoved- og delmålene for FIKS-prosjektet

Allerede ved første søknad om BALANSE-midler i 2013 startet en intern prosess med hensyn til å rette oppmerksomheten mot antall ansatte i førstestilling generelt og kvinner spesielt. Selv om vi ikke fikk støtte til den første søknaden, ble det opprettet professorkvalifiseringsgrupper for alle interesserte førsteamanuenser ved PHS fra og med høsten 2014.

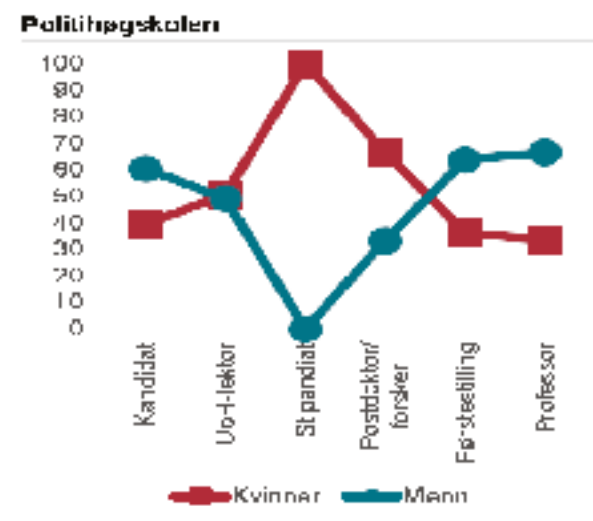
Kjønns sammensetningen blant samtlige ansatte ved PHS var pr. 2014 ganske jevn, med en liten overvekt av kvinner (53 %). Innenfor de ulike stillingskategoriene var det imidlertid betydelig variasjon i kjønnsfordelingen, og det var en overvekt av kvinner i stillingskategoriene førsteamanuensis/forsker, høgskolelektor og stipendiat. Som tidligere nevnt er PHS en liten høgskole. Nyansettelser og antall ansatte som slutter vil dermed få stor betydning når kjønns sammensetningen skal belyses.

I løpet av prosjektperioden har utviklingen på førsteamanuensisnivå betydd at det nå er flest menn blant førsteamanuensene. I løpet av FIKS-prosjektet har dessuten fire professorer ved PHS sagt opp sin stilling eller gått av med pensjon. To av disse var kvinner. Selv om PHS i

løpet av samme periode har fått tre nye professorer (to kvinner og en mann), er det fortsatt en skjevfordeling totalt. Målet i «FIKS ferdig?» er derfor å fortsette arbeidet med å oppnå større grad av kjønnsbalanse.

I UH-sektoren er det vanlig å beskrive gapet mellom andelen kvinner og menn i henholdsvis grunn- og førstestillinger som en «saks» eller en «pinsett». Hva er den mest dekkende beskrivelsen for PHS når grunnutdanningene ikke i utgangspunktet er den direkte veien til førstestilling?

Ser vi på tallene som beskrev institusjonen da NIFU undersøkte oss (Tømte et al., 2016), så forholdet mellom andelen kvinner og andelen menn ved PHS slik ut:



Figur 12. Kjønnsfordeling i ulike stillingskategorier ved PHS. (Kilde: Tømte et al., 2016).

Med andre ord ser vi ut som to møtende saks, hvorav en saks løser seg opp og den andre gjør det ikke. I den ene (blå) ser vi at de mannlige studentene på bachelorutdanningen er i majoritet, men disse finner vi

ikke igjen som stipendiater. Likevel er det et flertall menn i førsteamanuensis- og professorstillinger. På den annen side har man den andre saksen hvor kvinner går fra å være i mindretall i grunnutdanningen til å være enerådende som stipendiater (på eksterne midler), mens de utgjør et mindretall på førsteamanuensis- og professornivå.

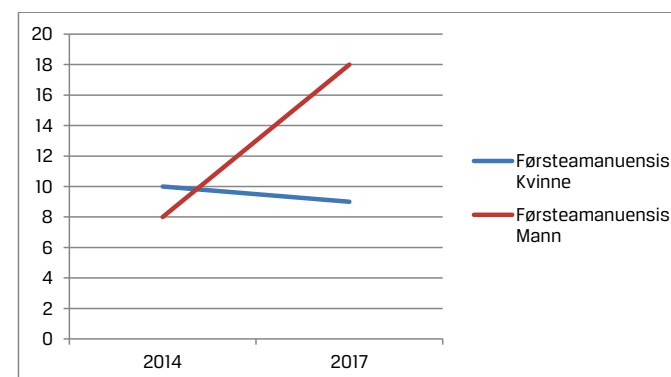
Det er et mindretall i faglige toppstillinger i forskning som innehas av ansatte med politifaglig grunnutdanning. De to møtende saksene kan være nyttige for å se på eventuelle måter å jobbe med kjønnsbalanse generelt ved PHS. Samtidig er det mest hensiktsmessig i FIKS-prosjektets kontekst, å se på kjønnsbalanse fra og med stipendiat og videre. Og der er den tradisjonelle saksen tydelig – ingen menn var ansatt som stipendiater, men menn var likevel i flertall på professornivå.

Som tidligere nevnt utgjorde kvinner flertallet av stipendiatene og midlertidige forskerstillinger inkludert postdoktor (som PHS formelt sett ikke har) i NIFU sin undersøkelse (Tømte et al., 2016). Det var for øvrig begrensninger ved dataene som NIFU kunne basere sine undersøkelser på i 2016 grunnet manglende og/eller ufullstendig rapportering fra PHS. Det er for eksempel slik at PHS har ansatte som er i gang med et ph.d.-løp i sin stilling som høgskolelektor.

Basert på en uformell undersøkelse i PHS sin doktorgradsgruppe gjennomført i juni 2016 (ved Bjørkelo) var det 50 % kvinner totalt (n=16). Fra denne uformelle undersøkelsen kan det synes som om det var noe flere menn som var internt finansiert og at de fleste kvinner var finansiert av andre, eksempelvis NFR.

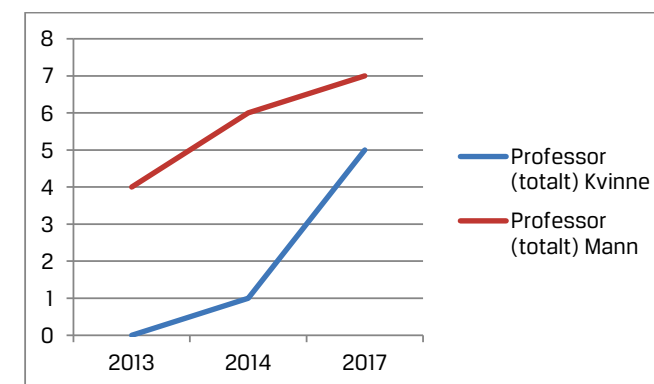
Hvis vi ser bort fra stipendiat/doktorgradsstillinger og kun ser på faste førstestillinger og veien videre, var bildet – da NIFU undersøkte kjønnsbalansen ved PHS – ubalansert i form av at det i hovedsakelig var menn som satt i fast stilling som førsteamanuensis eller professor.

Per oktober 2017 var det 8 kvinnelige og 15 mannlige førsteamanuenser ved PHS.



Figur 13. Kjønnfordeling blant førsteamanuenser i 2014 og 2017. Totaltall. (Kilde: PHS).

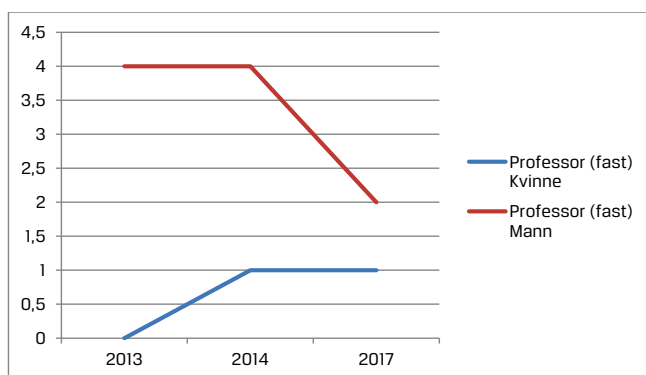
På professorsiden er det fortsatt ikke kjønnsbalanse blant faste tilsatte. Når professor II-stillinger inkluderes, er det for øvrig langt bedre. Mellom 2014 og 2017 har den totale andelen professorer, grunnet en økning i andelen professor II-stillinger, utviklet seg betydelig.



Figur 14. Kjønnfordeling blant alle professorer i 2014 og 2017. Totaltall. (Kilde: PHS).

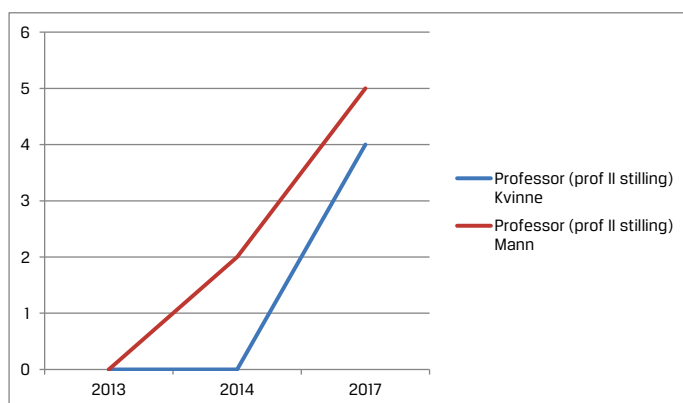
Mens det i 2013 bare var mannlige fast ansatte professorer ved PHS, fikk vi i 2014 én kvinnelig professor, og økte til totalt fem professorer. I perioden fra 2014 til 2017 fikk vi to nye kvinnelig professorer (7 professorer totalt).

I samme tidsperiode sluttet to av våre tre kvinnelige professorer, og to av de mannlige, slik at vi totalt hadde tre professorer i fast stilling igjen, hvorav en var kvinne. Igjen blir det synlig hvor store utslag det blir når det totale antallet professorer er så lavt.



Figur 15. Kjønnfordeling blant fast ansatte professorer i 2014 og 2017. Totaltall. (Kilde: PHS).

Når vi ser på utviklingen i ansatte i professor II-stillinger i forhold til kjønn, er denne mer kjønnsbalansert. Fra ingen kvinner i denne stillingskategorien i 2013 var det per oktober 2017 nesten like mange kvinner som menn i engasjement som professor II ved PHS.

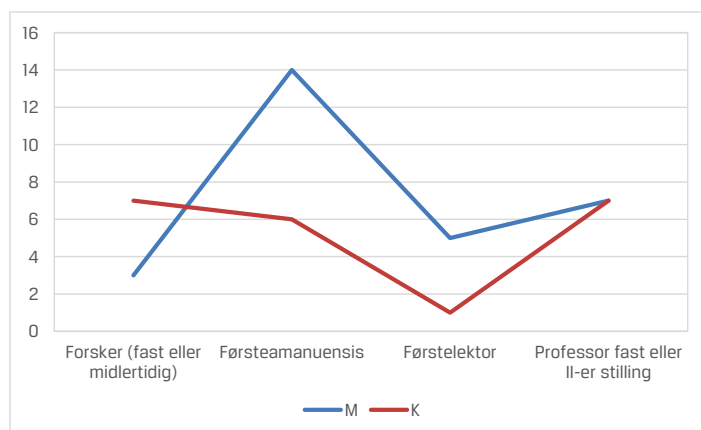


Figur 16. Kjønnfordeling i professor II-stillinger 2013, 2014 og 2017. Totaltall. (Kilde: PHS).

Fra saks mot pinsett?

Basert på funnene fra NIFU er bildet hos PHS preget av to sakser (Tømte et al., 2016): Én saks starter med en hovedvekt av mannlige bachelorstudenter og ender i null mannlige stipendiater, og en saks som starter med bare kvinnelige midlertidig ansatte forskere og ender i hovedsakelig mannlige fast ansatte i førstestillinger. Samtidig viste en gjennomgang at PHS har flere mannlige ansatte i ph.d.-løp som sitter i sine stillinger som høgskolelektor, noe som vil si at det er mer kjønnsbalanse i stipendiatstillingene, selv om disse løpene er internt finansierte. Det kan tyde på at hovedvekten av kvinnelige doktorgradskandidater ved PHS er eksternt finansierte ettersom de både omfattes av tallene innhentet av NIFU og fra PHS sin doktorgradsgruppe. Veien til førstestillinger ved PHS kommer fra ulike disipliner med egne tradisjoner for karriereutvikling – noe som blant annet har vist seg i arbeidet med lokale opprykkskriterier der det til tross for samme forskrift settes ulike krav til professorkompetanse avhengig av disiplin.

Så hva er da bildet på PHS sin utvikling? Ifølge tall innhentet fra PHS per februar 2017 var den daværende rekrutteringsandelen mot et førsteamanuensisnivå fortsatt en «saks». De tidligere beskrevne begrensningene som ligger i «saksen», er at PHS-ansatte i stilling som høgskolelektor i løp mot doktorgrad/førstelektor ikke fremgår i dette bildet. Det visuelle bildet av den daværende rekrutteringsandelen førstestillinger mot professorer kan minne om en pinsett som har lukket seg. PHS jobber med å få sin første dosent, og både dosent- og profesorkvalifiseringsløpet er en del av tilleggsprosjektet «FIKS ferdig?». Som vi har vært inne på skyldes mye av «pinsetten» at den totale andelen ansatte i professor II-stillinger ved PHS har økt. Denne økningen har dermed vært med på å utjevne kjønnfordelingen på professornivå, som fortsatt er til stede i faste professorstillinger ved PHS.



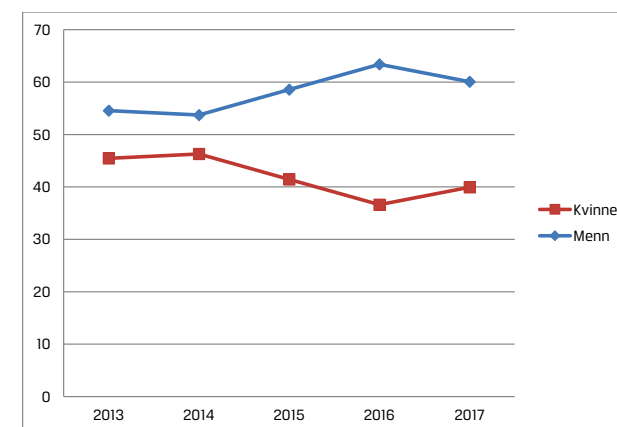
Figur 17. Kvinner og menn i rekrutteringsstillinger til og førstestillinger ved PHS per februar 2017. (Kilde: PHS).

Forskningspersonalregisteret

Ett av funnene fra NIFU sin gjennomgang av forskningssystemet ved PHS var at PHS ikke rapporterte alle vitenskapelige ansatte inn i DHB (Tømte et al., 2016). NIFU fant at «Politihøgskolen har levert personaldata til Forskerpersonalregisteret siden 1997. Fra 2005 til 2014 har imidlertid kun Forskningsavdelingen vært med i registeret» (Tømte et al., 2016, s. 18). NIFU-undersøkelsen viste med andre ord at PHS hadde rapportert alt personale ved PHS i 1997 og 1999, samt faglig personale for 2001 og 2003². Det vil si høgskolelektorer, førsteamanuenser, professorer og stipendiater ved alle avdelinger, men ikke politifaglige stillinger eller administrativt personale som har deltatt i FoU-arbeid de siste årene.

Ved en oppfølging av egenrapportering i februar 2018, viste det seg at andelen førsteamanuenser og professorer ved PHS har variert betraktelig, og i dette bildet er ikke den tidligere nevnte «pinsetten» synlig (figur 18).

² Ved Hebe Gunnes.



Figur 18. Kvinner og menn i førsteamanuensis- og professorstilling ved PHS 2013–2017. (Kilde: Forskerpersonalregisteret/PHS).

Basert på det totale antallet kvinner og menn i førsteamanuensis- og professorstilling ved PHS fra vi først søkte om BALANSE-midler og til utgangen av FIKS-prosjektet, ser vi svingningene og et bilde av kjønnsbalanse i det totale antallet professorer. Vi ser kjønnsbalanse i faste stillinger som førsteamanuensis og professor ved PHS. Systematisk dokumentasjon av kjønnsbalanse brutt opp i ulike grupper er derfor av stor betydning. Å se på kjønns(u)balanse i faste og tilknyttede førstestillinger gir med andre ord forskjellige fortellinger og beskriver forskjellige virkeligheter.

Organisasjonsfokus versus individfokus eller ja takk begge deler – og er det mulig? Det innovative med å jobbe med struktur og ikke individer

Fra vi søkte om BALANSE-midler og til i dag har vi i større grad fått fokus på systemer for dokumentasjon og systematisering av allerede eksisterende informasjon basert på egne rapporteringer. Vi har fått mer fokus på kjønnsbalanse i sammensetningen av FoU-utvalget som til-

delers FoU-ressurser i form av tid og økonomiske midler til ansatte i målgruppen som ikke er ansatt ved forskningsavdelingen. Vi har videre fått på plass *Retningslinjer for søkere og medlemmer av bedømmelseskomiteer om dokumentasjon, vurdering og vektlegging av kvalifikasjoner ved professoropprykk ved Politihøgskolen*. I arbeidet for å fremme kjønnsbalanse og kvalitet i forskning og forskningsledelse, har FIKS-prosjektet satt søkelyset på betydningen av planmessighet for den enkelte, systematikk for institusjonen og forutsigbarhet for alle parter og for begge kjønn i kvalifiseringsprosessen.

Samtidig er vi en liten institusjon hvor små endringer gjør store prosentvis utfall, på godt og vondt. Vi har hatt endringer i målgruppens sammensetning fra vi søkte om BALANSE-midler, underveis og til i dag. Vi har også hatt endringer i professorgruppen (inkludert professor II-stillinger) fra vi søkte, underveis og til i dag. Samtidig har vi nå en rekke nye tilbud og rutiner som følge av FIKS-prosjektet, som kvalifiseringsgrupper til dosent og professor, fokus på kjønnsbalanse i FoU-utvalget, og økt andel ansatte i førstestilling som har erfaring med å lede forskningsgrupper og forskergrupper. Som følge av NIFU sin kartlegging (Tømte et al., 2016) har betydningen av overordnet forskningsledelse blitt satt på dagsordenen, noe som har blitt videreutviklet gjennom forskningslederprogrammet. PHS har også utvidet det organiserte nasjonale samarbeidet med KRUS i forbindelse med dosentkvalifiseringsgruppen, som forsterkes ytterligere i «FIKS ferdig?».

FIKS-prosjektets fokus på organisering fremfor individrettede tiltak er i tråd med generelle utviklingslinjer når det gjelder arbeid for likestilling. Det kan ikke bare «gjøres noe» med kvinnene. Menns rolle i likestillingsarbeid er blant annet fremhevet i *Samarbetsprogram för det nordiska jämställhetssamarbetet 2015–2018* (Nordiska Ministerrådet, 2014). Her er argumentasjonen at man ikke kan få til et likestilt samfunn hvis tiltak kun er innrettet mot individet og ikke hele samfun-

net (se eksempelvis Nordiska ministerrådet, 2014, s. 7). Dette gjelder for eksempel likestilling i fordeling av omsorgsarbeid slik at det både fremmer kvinners muligheter på arbeidsmarkedet og menns rolle som fedre i det samme arbeidsmarkedet. I tillegg gjelder det likestilling i kvinne- og mannsdominerte deler av arbeidslivet, hvor eksempelvis menns økte deltagelse kan minske lønnsgapet mellom kvinner og menn i samme type arbeid (Nordiska ministerrådet, 2014, s. 12).

Betydningen av å jobbe sammen og ikke kjønnsdelt for å oppnå balanse

At FIKS-prosjektet arbeider på systemnivå fremfor individnivå for å oppnå varig kjønnsbalanse, innebærer at målgruppen i prosjektet omfatter alle ansatte i førstestilling uavhengig av kjønn. Dette gjelder også alle andre kvalifiseringsgrupper ved PHS. BALANSE-programmet (NFR, 2013) er et spisset program for å øke antallet kvinnelige professorer og forskningsledere slik at man hurtigere kan oppnå kjønnsbalanse på toppnivå i norsk forskning. Ved PHS er det en generell utfordring å beholde relevant kompetanse innen politivitenskap og politiforskning. Videre tydet den foreløpige kartleggingen vi gjorde av hemmende og fremmende faktorer for vitenskapelig kvalifisering før vi søkte NFR om BALANSE-midler på at utfordringene ikke først og fremst var knyttet til kjønn, men til strukturelle forhold som undervisningsforpliktelser, tilgang til FoU-tid, arbeidsforhold og arbeidsted. Dette er erfaringer som fortsatt til en viss grad er gjeldende, selv om FIKS-prosjektet har jobbet direkte med dette.

Det å utelukke fra professorkvalifiseringsgruppene en av de gruppene som er en del av det å oppnå balanse – i vårt tilfelle mannlige førsteamanuenser – kunne ha virket kontraproduktivt for måloppnåelsen. Med kjønnsblandede kvalifiseringsgrupper har det vært mulig for oss å bygge og styrke kunnskapsbasert forsknings-, formidlings- og utdanningsarbeid på tvers av kjønn, avdelingstilhørighet og disiplinær bak-

grunn. For oss, hvor målet har vært og er å få flere professorer generelt og kvinnelige spesielt, tror og mener vi at det er viktig og hensiktsmessig å inkludere både kvinner og menn i arbeidet med å oppnå varig kjønnsbalanse i toppstillinger i forskning. Dette målrettede arbeidet håper vi har hatt betydning for karriereutvikling til professor ved PHS generelt og for kvinner spesielt.

«Parallele hester»

Et vanlig utgangspunkt for prosjektarbeid er at det samtidig pågår andre prosjekter eller «parallele hester». I FIKS-prosjektets tilfelle har mange av PHS sine andre prosesser vært til hjelp, da de har målbåret mange av de samme intensjonene. Dette gjelder eksempelvis utviklingen av strategisk plan (Strategi 2017–2021, PHS 2016), utkast til strategi for FoU på bacheloravdelingene, PHS sitt Difi-støttede mellomlederprogram (Difi, 2016), utviklingen av Handlingsplan for likestilling og mangfold (PHS, 2018b) og institusjonsbesøket fra KIF-komiteen (KIF, 2016). Det har aktivt vært sett hen til de tidligere nevnte prosjektene i tillegg til styrende dokumenter som den overordnede personalpolitikken, plan for mangfoldsarbeidet i politi- og lensmannsetaten og personalpolitikken ved PHS.

Utfordringsbildet med rekruttering generelt

Kvinneandelene ved etter- og videreutdanningen (2015-tall) har vært jevnt stigende de siste tre årene, og ligger i siste rapporteringsår (2014–2015) på 44,1 %. Kjønnsfordelingen varierer i ulike utdanninger. For inneværende rapporteringsår er kvinnene overrepresentert innen juridiske og sivile utdanninger, mens kjønnsfordelingen er lik innen forebygging og mangfold og veiledningspedagogikk. For de fleste politioperative utdanninger er kvinneandelen lavere. I stillingskategoriene politioverbetjent/politiinspektør er kjønns sammensetningen

svært skjev; bare litt over 30 % er kvinner. Politioverbetjenter med faglederansvar/politiinspektør kan innenfor PHS sin kontekst kategoriseres som faglige toppstillinger. Kjønns sammensetningen for stillinger der det kreves politifaglig bakgrunn kan som tidligere nevnt ha betydning for det «kulturelle kunnskapsklimaet» som preger PHS.

Andre dimensjoner som ikke berøres direkte av prosjektet, men som har betydning for utfordringsbildet vårt, er det unike ansvaret PHS har for rekruttering av studenter og for å sikre kjønnsbalanse og mangfold. PHS har en målsetting om at 40 % av studentene skal være kvinner, og kvinneandelen blant studentene har over tid ligget stabilt opp under 40 %. I 2017 var kvinneandelen blant studentene i grunnutdanningen 46,2 % (PHS, 2018c).

I tillegg har PHS en ambisjon om å tiltrekke seg flere søkere med innvandringsbakgrunn. Her representerte Rektors blogg i 2016 startskuddet for fornyet satsning, og i tillegg ble det gjennomført erfaringsamling med eksterne den 11. april samme år hvor en rekke personer fra organisasjoner og miljøer som jobber tett på ulike innvandringsmiljøer ga sine innspill. PHS har videre utarbeidet en praktisk strategi med konkrete tiltak med en arbeidsgruppe med representanter fra alle avdelinger (Bachelor-, Etter- og videreutdannings-, Forsknings-, Studie- og Kommunikasjons-), samt rektors stab og Politidirektoratet.

Politiet er i en krevende tid og politiets «gylne tidsalder», kjennetegnet av høy tillit, er under press. Mangfold er ett av suksesskriteriene for et demokratisk politi som setter kvalitet i høysetet i den praktiske yrkesutøvelsen og i utdanning, forskning og formidling. Siden politietaten er mannsdominert, også på ledernivå, er det særlig viktig for PHS å få til varig kjønnsbalanse. Arbeidet for økt kjønnsbalanse i toppstillinger i forskning vil slik kunne få en spillover-effekt på etaten hvor det er få kvinner i seniorposisjoner og toppledelse per i dag. FIKS-prosjektet kan slik indirekte også få nasjonal betydning for norsk politi.

Forskningsadministrativ infrastruktur og budsjettavklaringer

FIKS-prosjektet har, sammen med andre tildelinger fra EU og NFR, bidratt til å belyse behovet for en styrking av forskningsadministrativ infrastruktur. Dette består konkret av økonomipersonell fast tilknyttet prosjekter som blir tildelt støtte, samt ressurspersoner fra HR og andre avdelinger/seksjoner som kan bidra til måloppnåelse. I det videre arbeidet er målet for PHS å styrke HR og overordnet analysekompetanse i forhold til å støtte strategisk ledelse. Forskningsadministrativ infrastruktur er også styrket i form av en ny fast ansatt med hovedansvar for forskningsadministrasjon. For å styrke dette ytterligere, og for å få viktige tiltak i FIKS-prosjektet (som kvalifiseringsgrupper, skrivekurs og styrket forskningsledelse) over fra å være et prosjekt til å bli innarbeidet som ordinære tiltak i linjen, trengs det budsjettmessige avklaringer ved PHS. Det trengs også budsjettmidler til HR for å kunne fortsette arbeidet med fokus på et systematisk kjønns- og mangfoldsarbeid, inkludert e-læringstiltak for nye ledere, jf. *Strategisk kompetanseutvikling* (Politidirektoratet, 2018) og *Handlingsplan for likestilling og mangfold* (PHS, 2018b).

Nødvendigheten av organisatoriske avklaringer og endringer inngår i «FIKS ferdig?», tilleggsprosjektet som har mottatt støtte fra NFR via deres tilleggsprogram «Varig virkning». Tiltakspakken i «FIKS ferdig?» omfatter (1) videreføring av kvalifiseringsgruppene, heretter i et samarbeid med PHS, KRUS og FHS. Tiltaket inkluderer skrivekurs og andre tiltak for å støtte økt forskningssamarbeid og individuell og kollektiv publisering, inkludert engelskspråklig publisering.

Etter perioden med støtte fra «Varig virkning» skal tiltaket innlemmes i et stabilt opplegg og i en håndterbar form som driftes av institusjonen/e selv. Tiltakspakken omfatter videre (2) arbeid med å styrke overordnet forskningsledelse ved PHS. Samhandlingsarenaen mellom toppledelse, forsknings- og utdanningsledere, forskergrupeledere og

ansatte med ansvar for administrativ forskningsstøtte skal videreutvikles. Arbeidet med å klargjøre hva forskningsledelse innebærer på ulike ledelsesnivåer og i forhold til ulike oppgaver – og å skape en felles forståelse av hva dette innebærer – er av største betydning. Oppstartsmøtet til «FIKS ferdig?» ble avholdt ved PHS Oslo 25. mai 2018.

Overordnet forskningsledelse ved PHS

Begrepet «forskningsledelse» kan brukes på ledelse av en institusjons forsknings- og formidlingsvirksomhet, om en etablert stilling som forskningsleder ved en avdeling/seksjon og om ledelse av forskningsprosjekter eller forskergrupper. Felles for disse ulike formene for ledelse av forskning er at det kreves høy faglig kompetanse, og at desto nærmere den konkrete forskningen man kommer, desto viktigere er det å ha spisskompetanse på det aktuelle forskningsfeltet. Overordnet ledelse av forskning- og formidling ved en institusjon innen UH-sektoren innehas vanligvis av en forskningsdekan.

Normale oppgaver for en forskningsdekan er å ha det overordnede ansvaret for institusjonens forsknings- og formidlingspolitikk, et overordnet ansvar for forholdet til NFR, EU og andre eksterne finansieringskilder for forskning på tvers av lokasjoner og avdelinger, initiere og ivareta samarbeid mellom lokasjoner og avdelinger, forskerrekruttering og utlysning av øvrige vitenskapelige stillinger, oppnevne bedømmelseskomitéer (og eventuelt sorteringskomiteer) i saker om opprykk til professor og ved tilsetting i professorater og førsteamanuensisstillinger. En forskningsdekan har normalt også det overordnede ansvaret for institusjonens strategiske plan for forskning og formidling, noe som blant annet innebærer et prinsipielt overoppsyn med ansattes karriereplaner og faglige utvikling.

I *Kvalitetssystemet. Beskrivelse av Politihøgskolens systematiske kvalitetsarbeid* (PHS, 2016b) er forskning ikke nevnt i noen av «kvalitetsom-

rådene». Kvalitetsområdene som nevnes er inntakskvalitet, rammekvalitet, programkvalitet, undervisningskvalitet og resultat- og relevanskvalitet. I henhold til nevnte dokument er det bare avdelingsledelsen ved Forskningsavdelingen som har ansvar for å «tilrettelegge og koordinere kvalitetsarbeid i egen avdeling» (PHS, 2016b, s. 8). For denne rapportens forfattere er det for øvrig uklart hvilken rolle høgskolestyret ved PHS har når det gjelder overordnet forskningsledelse.

Å anerkjenne betydningen av forskningsledelse er et sentralt kjennetegn for institusjoner i UH-sektoren. Det er derfor avgjørende at PHS detaljert avklarer hva forskningsledelse skal innebære på ulike nivåer og med hvilke oppgaver ved institusjonen. Et formelt forskningsledelsesansvar kan inkludere at PHS bør legge til rette for at egne ansatte er biveiledere for egne eller tilknyttede doktorgradskandidater. Funnene fra to uformelle undersøkelser gjennomført juni 2016 (ved Bjørkelo) viste at over 40 % av kandidatene tilknyttet PHS sin doktorgradsgruppe ikke hadde hoved- eller biveileder fra PHS. Av de 14 som fikk spørsmålet, var det blant de som svarte (n=12), to som sa at de ønsket intern biveileder. Ønsket om intern biveileder var knyttet til generelle forhold som at det kan tenkes på sikt, eller spesifikke ønsker som bistand til å gjennomføre kvantitative undersøkelser. Av de som ikke hadde hoved- eller biveileder fra PHS, var dette ikke nødvendigvis heller et opplevd behov.

Funnene fra en lignende uformell undersøkelse gjennomført med ansatte i førstelektorgruppen i samme tidsrom viste at lederen for gruppen ofte ble oppfattet som veileder – noe som ikke sto i samsvar med den tiden (100 timer) som ble gitt for å lede og gjennomføre gruppesamlingene, inkludert forberedelser. Andre innspill gikk på at førstelektorgruppen fungerte bra, men oppleves som å være basert på frivillighet, at man kunne ønske seg mer struktur og mer forpliktelse, i tillegg til veileder som kunne gi tilbakemelding på fag og form gjennom førstelektorløpet. Flere gir uttrykk for behov for veiledning både på førstelektorløpet og

det fagspesifikke. Til slutt ble det gitt tilbakemelding om at det var etter lengtet med «en liten form for interesse». Det ble videre presisert at oppfølging av FoU (i form av førstelektorløp) fra ledelsen ved PHS oppleves som høyst personavhengig, og at selv om toppledelsen kan uttrykke interesse, forplanter ikke dette seg nødvendigvis nedover i organisasjonen. Det nevnes at etter år som medlemmer av førstelektorgruppen har ansatte fått innvilget lite tid til å gjennomføre FoU-arbeidet. Det fremmes også ønske om frikjøp fra undervisning.

Det er ikke gjennomført en oppfølging av hvordan situasjonen ser ut med hensyn til hoved- og biveileder. Det kan derfor være hensiktsmessig å foreta en slik i forbindelse med tilleggsprosjektet «FIKS ferdig?».

Fenomen versus mekanismer

Det er et generelt funn i UH-sektoren at det er færre kvinner jo lengre opp i kvalifiseringsløpet man kommer, selv når utdanningsløp i hovedsak har kvinner som studentpopulasjon og kvinner utgjør størst andel av rekrutteringspotensialet. PHS er i en situasjon hvor de fleste studenter på grunnutdanningen er menn, og NIFU fant også at de fleste med politiutdanning som underviser er menn (Tømte et al., 2016). I midlertidige stillinger er det flest kvinner og blant fast ansatte er det flest menn. Hva er mekanismene som kan forklare disse funnene?

Våre erfaringer og funn har vist at det i stor grad kan henge sammen med strukturelle utfordringer, og de to tiltakene i «Varig virkning»-satsingen er nettopp valgt fordi det handler om tiltak som forholder seg til strukturelle hemmere og fremmere. Samtidig ligner PHS på resten av UH-sektoren, og vi ser at kjønnsubalanse ikke bare gjelder PHS. Selv om det finnes PHS-spesifikke omstendigheter, slik vi har berørt tidligere i denne rapporten, har vi felles utfordringer med UH-sektoren for øvrig når det gjelder å håndtere den samfunnsmessige utfordringen som manglende kjønnsbalanse er.

Det strategiske målet om å bli ledende innen politiforskning

I tiden som PHS har hatt støtte fra NFR har institusjonen gått fra å fordele opptil 75 % av fast tid til forskning ved enkelte avdelinger til maksimalt 50 %. Det vil si at man har fått økt undervisningskraft på institusjonsnivå. Stillinger som tidligere var tilnærmet rene forskerstillinger eller omfattet 75 % forskningsandel er nå i hovedsak redusert til stillinger med 50 % forskningstid. Det er ikke klart hvordan institusjonen har benyttet sin resterende forskningstid. Denne reduksjonen i forskningstid er et varsko med tanke på den strategiske satsningen om å bli ledende innen politiforskning innen 2020. Det vil derfor være av stor betydning at det i kjølvannet av FIKS-prosjektet blir drøftet hvordan bortfalt forskningstid kan komme forskere med mindre enn 50 % forskningstid i stillingen til gode. Om PHS ikke gjør noe med denne situasjonen, synes det som om forskningsinnsatsen reelt sett er bygget ned samtidig som man på institusjonsnivå sier at man jobber strategisk med å bli ledende innen politiforskning.

Å bli ledende innen politiforskning handler også om å være der andre forskere er med egen forskning. Dette handler blant annet om publiseringskanaler. Både NIFU sin undersøkelse (Tømte et al., 2016, s. 38) og oppfølgingsanalysen viste til at en av grunnene til svak nivå 2-publisering ved PHS skyldes at de mest relevante kanalene for høgskolens fagprofil er på nivå 1. En del av et strategisk FoU-arbeid fremover vil i så henseende kunne være å få det som anses for å være ledende politivitenskapelige publiseringskanaler inn i Register over vitenskapelige publiseringskanaler (NSD, udatert). Dette inkluderer arbeid med å få politivitenskap inn som et fag i Norsk publiseringsindikator (NPI, udatert).

Refleksjoner rundt bildebruk

Bildebruk er av betydning for likestillingsarbeid og formidlingsarbeid generelt. Når det gjelder bildebruk ved PHS har dette ofte vært sett i sammenheng med rekruttering av studenter. Eksempelvis er det et mål i PHS sin «Strategisk plan 2017–2021» å målrettet rekruttere «søkere med variert språklig og kulturell kompetanse» (PHS, 2016a).

I vårt prosjekt hadde vi noen erfaringer med det å skulle finne illustrasjoner som uttrykte nettopp professorkompetanse på tvers av kjønn (PHS, 2015a; 2015b; 2018d), samt i form av illustrasjoner av «politivitenskap». Vi møtte i den anledning på utfordringene som er godt belyst av blant annet twitterkampanjen «Looklikeaprofessor» (Twitter, 2015), hvor kvinner og menn tar et bilde av seg selv for å vise mangfoldet som eksisterer – dette for å vise at det bildet og den konnotasjonen som ofte knyttes til ‘professor’ ofte er «mann». Se eksempelvis bildene man får opp i et nettsøk etter bilder i en gitt søkemotor når man skriver inn «professor». Det kan derfor være nyttig å beholde fokus på bildebrukens betydning i likestillingsarbeid og formidlingsarbeid i «FIKS ferdig?».

Inspirasjon til fortsettelsen av dette arbeidet kan blant annet hentes fra *Guide till inkluderande kommunikation* (Länsstyrelsen Skåne, 2016). Her fremheves betydningen av å være seg bevisst kjønnsnøytral billedbruk. Videre fremheves betydningen av: «Systematic efforts to challenge existing norms and eliminate use of pictures and language that may reinforce gender stereotypes or exclude certain groups or identities» (Länsstyrelsen Skåne, 2016, s. 22). I en sjekkliste oppsummeres tips for hvordan fremheve kjønnsbalanse med eksempel som (1) Om det hadde vært deg på bildet, hadde du villet bli fremstilt på samme måte? og (2) speiler bildet det mangfoldet som finnes? (Länsstyrelsen Skåne, 2016, s. 38).

En videre refleksjon er at BALANSE-programmet kan inkludere krav til rapportering av bevisst bildebruk i sine programutlysninger, nettopp for å fremheve betydningen av bildebruk for å påvirke oppfattelser av hva en professor er og hvordan en professor ser ut. Bevisst bildebruk vil kunne ha stor betydning for likestillingsarbeid spesielt og formidlingsarbeid knyttet til kjønnsbalanse i akademia generelt.

Takksigelser

Når disse ordene skrives, er vi i slutten på «FIKS» og i starten av «FIKS ferdig?». Prosjektgruppen vil benytte anledningen til å takke personer som har vært med oss fra starten av, på deler av veien og i rykk og napp. Vi vil først og fremst takke rektor Nina Skarpenes (daværende assisterende rektor), som var positiv til at vi startet å forhøre oss om NFR sitt BALANSE-program våren 2013. Rektors støtte var vital for at vi kunne søke i mai 2013. Dernest vil vi takke professor Helene Gundhus ved UiO (den gang ved PHS), som var med oss inn i andre søknadsrunde og for hennes lederskap med hensyn til å utarbeide de lokale kriteriene for opprykk. Underveis har vi også vært så heldige å ha hatt med oss Gisle Skoglund ved PHS i prosjektgruppen, og Lotte Bloksgaard ved Aalborg universitet i styringsgruppen. Andre som har bistått oss i løpet av prosessen er Julie Høivik og Merete Vernfelt, samt Emma Villman. Til alle andre som villig har bistått oss i smått og stort løpet av prosessen: Deres støtte har vært av stor betydning og dere vet alle hvem dere er!

Referanser

- Aksnes, D. W., Rorstad, K., Prio, F. & Sivertsen, G. (2011). Are female researchers less cited? A large scale study of Norwegian scientists. *Journal of the association for information science and technology*, 62(4), 628-636. doi:10.1002/asi.21486
- Andersson, S. (2003). *Ordande praktiker: En studie av status, homosocialitet och maskuliniteter utifrån två närpolisorganisationer*. Stockholm: Stockholms universitet, Department of Education.
- Bjørkelo, B. (2016). *Intern FOU analyse. Delrapport i FIKS prosjektet 2.3.16*. Oslo: Politihøgskolen.
- Bjørkelo, B. & Bye, H. H. (2013). Ledelse av mangfold i politiet. *Politilederen*, 116(1), 4-5.
- Bjørkelo, B. & Danielsen, Y. S. (6.2.2003). Forskningens forgubbing. *Bergens Tidende*.
- Bjørkelo, B., Egge, M., Bye, H. H. & Ganapathy, J. (2015). Barriers to Achieving Ethnic Diversity in the Norwegian Police Service. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 9(1), 36-45. doi:10.1093/police/pau056.
- Bjørkelo, B. & Villman, E. (2018). *Intern undersøkelse 2018. Delrapport i FIKS prosjektet 20.4.18*. Oslo: Politihøgskolen.
- Brandser, G. & Sümer, S. (2016). *Farefull ferd mot toppen. Kjønnsbalanse i forskning og forskningsledelse ved forsknings- og utdanningsinstitusjoner i Bergen (Rapport 3-2006)*. Bergen: Uni Research/Rokkansenteret.
- Brandser, G. & Sümer, S. (2017). Kjønnsbalanse i akademiske toppstillinger: Med blikk for brytninger og nye muligheter. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 41(1), 22-38. doi:10.18261/issn.1891-1781-2017-01-03.
- Cech, E. A., & Blair-Loy, M. (2010). Perceiving Glass Ceilings? Meritocratic versus Structural Explanations of Gender Inequality among Women in Science and Technology. *Social Problems*, 57(3), 371-397. doi:10.1525/sp.2010.57.3.371.
- Direktoratet for forvaltning og IKT. (2016). Politihøgskolen -Mellomlederprogram. Hentet fra <https://www.difi.no/fagomrader-og-tjenester/kompetanseutvikling/kompetansmidler/gjennomforte-prosjekter-2014-2016/politihogskolen-mellomlederprogram>
- Fekjær, S. B. (2013). Politistudenters karriereønsker: Menn ute, kvinner inne? *Politiforum*, 9, 44-45. Hentet fra https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/174569/1/menn_ute.pdf

- Forskrift om ansettelse og opprykk (2006). *Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger* (FOR 2006-02-09 nr. 129). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-02-09-129?q=Forskrift%20om%20ansettelse%20og%20opptrykk>.
- GEHE. (2016). 9th European Conference on Gender Equality in Higher Education. Hentet fra <https://9euconfgender.sciencesconf.org/resource/page/id/8>.
- Gundhus, H. O. (2005). 'Catching' and 'Targeting': Risk Based Policing, Local Culture and Gendered Practices. *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, 6(2), 128-146. doi:10.1080/14043850500391055.
- Høgskolen i Oslo og Akershus. (2016). Nettverkskonferansen for likestilling og mangfold. Hentet fra <http://www.hioa.no/Hva-skjer/Nasjonalt-nettverkskonferanse-for-mangfold-i-UH-sektoren>
- Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning. (2016). Referat fra møte i Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning 9. mai 2016 Forskningsrådet, Oslo. Hentet fra http://kifinfo.no/sites/default/files/referat_fra_mote_9_mai_2016.pdf
- Larsson, P., Gundhus, H. O. I., & Granér, R. (2014). *Innføring i politivitenskap*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Länsstyrelsen Skåne. (2016). *Alle ska med. En guide till inkluderande kommunikation* (2 ed.). Skåne: Länsstyrelsen Skåne. Hentet fra: https://www.lansstyrelsen.se/download/18.2e0f9f621636c844027230e8/1528104259157/alla_ska_med.pdf
- NFR (2013). *Programplan 2013-2017*. Oslo: Forskningsr det.
- Nielsen, M. W. (2015). *New and persistent gender equality challenges in academia*. Aarhus: Forlaget Politica and the author.
- Nielsen, M. W. (2016). Gender inequality and research performance: moving beyond individual-meritocratic explanations of academic advancement. *Studies in Higher Education*, 41(11), 2044-2060. doi:10.1080/03075079.2015.1007945.
- Nordic Police Research Seminar. (2016). Nordic Police Research seminar. Hentet fra https://www.phs.no/Documents/4_Forskning/Police%20Research%20Seminar%202016/Police_research_seminar_2016.pdf.
- Nordiska ministerrådet. (2014). *Tillsammans f r j mst lldhet – ett starkare Norden Samarbetsprogram f r det nordiska j mst lldhetssamarbetet 2015–2018*. København: Nordiska ministerrådet. Hentet fra <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:786311/FULLTEXT01.pdf>
- NORD universitet. (2016). Nettverkskonferanse 2016: Glasstak i akademien. Hentet fra <https://www.nord.no/no/aktuelt/kalender/Sider/Glasstak-i-akademien.aspx>.
- Norsk publiseringsindikator. (Udatert). Fagfeltoversikt. Hentet fra <https://npi.nsd.no/fagfeltoversikt>.
- NOU 2017:11. (2017). *Bedre bistand. Bedre beredskap – Fremtidig organisering av politiets særorganer*. Oslo: Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon. Informasjonsforvaltning.
- NOU 2017:5. (2017). *En p talemmyndighet for fremtiden – Påtaleanalysen*. Oslo: Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon. Informasjonsforvaltning.
- NOU 2013:9. (2013). *Ett politi - rustet til å møte fremtidens utfordringer: Politianalysen*. Oslo: Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon.
- NSD. (Udatert). Register over vitenskapelige publiseringskanaler. Hentet fra <https://dbh.nsd.uib.no/publiseringskanaler/Forside>.
- Politidirektoratet. (2018). *Strategisk kompetanseutvikling*. Oslo: Politidirektoratet.
- Politihøgskolen. (2005). *Personalpolitikk ved Politihøgskolen*. Oslo: Politihøgskolen.
- Politihøgskolen. (2012). *Strategisk plan 2012-2016*. Oslo: Politihøgskolen. Hentet fra https://www.phs.no/Documents/1_Om%20PHS/Strategisk%20plan_2012_2016.pdf
- Politihøgskolen. (2015a). FIKS-prosjektet. Bygge kompetanse for å beholde kompetanse. Hentet fra <https://www.phs.no/forskning/forskningsomrader/prosjekter-finansiert-av-norges-forskningsrad/bygge-kompetanse-for-a-beholde-kompetanse/>
- Politihøgskolen. (2015b). Fått midler til prosjekt som skal bedre kjønnsbalansen i toppstillinger. Hentet fra <https://www.phs.no/om-phs/nyheter/nyhetsarkiv/2015/februar/fatt-midler-til-prosjekt-som-skal-bedre-kjonnbalansen-i-toppstillinger/>
- Politihøgskolen. (2016a). *Strategi 2017-2021*. Oslo: Politihøgskolen. Hentet fra https://www.phs.no/Documents/1_Om%20PHS/Strategi%20Politihogskolen%202017%20-%202021pdf.pdf?epslanguage=no.

- Politi­høgskolen. (2016b). *Kvalitetssystemet. Beskrivelse av Politi­høgskolens systematiske kvalitetsarbeid*. Hentet fra https://www.phs.no/Documents/1_Om%20PHS/Høringssvar/Kvalitetssystemet%20-%20revidert%20kvalitets-håndbok.pdf.
- Politi­høgskolen. (2017). Historie. Hentet fra <https://www.phs.no/om-phs/fakta-og-tal/phs-sin-historie/>.
- Politi­høgskolen. (2018a). Stortinget vedtok redusert studentopptak fra 2018. Hentet fra <https://www.mynewsdesk.com/no/pressreleases/stortinget-vedtok-reduisert-studentopptak-fra-2018-2545397>
- Politi­høgskolen. (2018b). *Handlingsplan for likestilling og mangfold*. Oslo: Politi­høgskolen.
- Politi­høgskolen. (2018c). Om PHS. Opptakstatistikk. Hentet fra <https://www.phs.no/om-phs/fakta-og-tal/opptakstatistikk/>
- Politi­høgskolen. (2018d). FIKS ferdig? Avslutningskonferanse. Hentet fra https://www.phs.no/Documents/4_Forskning/Konferanser/FIKS%20konferansen_program.pdf
- Sefland, P., Aase, B., Kilvær, R., Vanebo, J. O., Skulstad, H., Stigen, M. H., Aure, A. K. (2014). *Styring av Politi­høgskolen – utfordringer, dilemmaer og modeller*. Oslo: Politidirektoratet.
- The Research Council of Norway. (2014). *Work programme 2013–2017. Programme Gender balance in senior positions and research management – BALANSE*. Oslo: The Research Council of Norway. Hentet fra <https://www.forskningsradet.no/prognett-balanse/Documents/1253964606515>
- RCN. (2015). «FIX the system and achieve unique institutional goals». Hentet fra <https://www.forskningsradet.no/prosjektbanken/#/project/NFR/245437/Sprak=en>
- Twitter. (2015). #looklikeaprofessor. Hentet fra <https://twitter.com/hashtag/looklikeaprofessor?src=hash>
- Tømte, C., Aanstad, S., Røsdal, T., Gunnes, H., Aksnes, D. W. & Løver, N. (2016). *Hva hemmer og fremmer karriereutvikling for førsteamanuenser ved Politi­høgskolen? En studie av betingelser for kvalifisering til professorat og forskningsledelse med sikte på kjønnsbalanse*. Oslo: Nordisk insitutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU).
- Ulvestad, J. (2016). Myter i omløp: Det annet kjønn i akademia. *Uniped*, 39(1), 24-36. doi:10.18261/issn.1893-8981-2016-01-03.

Ulvestad, J. (2017). Fremad i alle retninger! Implementering av et kjønnsbalanseprosjekt i akademia. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 41(1), 5-21. doi:10.18261/issn.1891-1781-2017-01-02.

Universitetet i Stavanger. (2017). Retningslinjer. Hentet fra <http://www.uis.no/bibliotek/publisering/cristin/retningslinjer/>.

VID vitenskapelige høyskole. (2016). Historie. Hentet fra <https://www.vid.no/om-oss/historie/>.

Villman, E. & Bjørkelo, B. (2018). *Intern FOU analyse 2018. Delrapport i FIKS prosjektet, 27.3.18*. Oslo: Politi­høgskolen.

Tabelloversikt

Tabell 1. Oversikt over FIKS-prosjektgruppen ved Politi­høgskolen: Prosjekteier Haavard Reksten

Tabell 2. Illustrasjon over alle hovedaktiviteter og milepæler i prosjektperioden med tidsangivelse. (Kilde: *PHS sin fremdriftsrapport til NFR desember 2016.*)

Tabell 3. De mest frekvente publiseringskanalene ved PHS, 2011-2017. Bare publiseringskanaler med mer enn to publikasjoner er vist i tabellen. (Tallene for 2011-2014 er hentet fra Tømte et al., 2016, s. 39; tall for 2015-2017 er fra CRISTin).

Figuroversikt

Figur 1. Foreløpig FoU-analyse, januar 2016. Andelen søknader brutt ned på kjønn over tid (Kilde: *PHS/Doculive*)

Figur 2. PHS sitt fagpersonale. (Kilde: *NIFU presentasjon ved PHS 1.9.16 og Tømte et al., 2016.*)

Figur 3. PHS ansattes bruk av FoU-tid. (Kilde: *NIFU presentasjon ved PHS 1.9.16 og Tømte et al., 2016.*)

Figur 4. Antall publikasjoner og publikasjonspoeng etter publikasjonsform og publiseringsår. (Kilde: *CRISTin*)

Figur 5. Antall publikasjoner i nivå 2-kanaler og andel av totalt antall publikasjoner. (Kilde: Tallene for 2011-2014 er hentet fra Tømte et al., 2016, s. 38; tall for 2015-2017 er hentet fra CRISStin)

Figur 6. Publisering etter publikasjonstype og språk, totalt antall publikasjoner, 2015-2017. (Kilde: CRISStin)

Figur 7. Antall og andel publikasjoner etter kjønn, 2015-2017. (Kilde: CRISStin)

Figur 8. Kvinneandel, publikasjonspoeng, 2015-2017. (Kilde: CRISStin)

Figur 9. Antall publikasjonspoeng etter stillingskategori, 2015-2017. (Kilde: CRISStin)

Figur 10. Antall publikasjonspoeng etter aldersintervall, 2015-2017. (Kilde: CRISStin)

Figur 11. Eksempel på oppsett for skrive dag. (Kilde: Lynn P. Nygaard).

Figur 12. Kjønnfordeling i ulike stillingskategorier ved PHS. (Kilde: Tømte et al., 2016).

Figur 13. Kjønnfordeling blant førsteamanuenser i 2014 og 2017. Totaltall. (Kilde: PHS.)

Figur 14. Kjønnfordeling blant alle professorer i 2014 og 2017. Totaltall. (Kilde: PHS.)

Figur 15. Kjønnfordeling blant fast ansatte professorer i 2014 og 2017. Totaltall. (Kilde: PHS.)

Figur 16. Kjønnfordeling i professor II-stillinger 2013, 2014 og 2017. Totaltall. (Kilde: PHS.)

Figur 17. Kvinner og menn i rekrutteringsstillinger til og førstestillinger ved PHS per februar 2017. (Kilde: PHS.)

Figur 18. Kvinner og menn i førsteamanuensis- og professorstilling ved PHS 2013–2017. (Kilde: Forskerpersonalregisteret/PHS.)



Siden våren 2013 har PHS hatt et særlig fokus på kjønnsbalanse i toppstillinger i forskning, ved blant annet søknader til NFRs program Kjønnsbalanse i faglige toppstillinger og forskningsledelse (BALANSE). Parallelt med søknader om støtte ble det opprettet tre «professorkvalifiseringsgrupper». Kjønnsfordelingen blant førstestillingsansatte ved PHS følger mønsteret innenfor UH-sektoren med relativt jevn kjønnsfordeling på PhD- og førsteamanuensisnivå og skjevheter på professornivå. I tillegg varierer andelen ansatte i førstestilling mye ved PHS.

I perioden 2015–2018 hadde PHS det NFR-støttede Balanseprosjektet «Bygge kompetanse for å beholde kompetanse/Fix the system and achieve unique institutional goals» (FIKS). Formålet var å øke kjønnsbalansen i toppstillinger i forskning (professor). Aktivitetene omfattet kvalifiseringsgrupper, arenaer for kunnskapsdeling, fordeling av FoU-tid, før- og fullvurdering, kartlegging av forskningssystemet, utvikling av lokale kriterier for opprykk til professor, lederutviklingsprogram og kurs (f.eks. akademisk skriving og forskningsledelse).

I løpet av FIKS-prosjektet mistet PHS fire professorer (oppsigelse og/eller pensjon), hvorav to kvinner. I samme periode fikk PHS tre nye professorer (to kvinner og en mann). Det er derfor fortsatt en skjevfordeling totalt, noe det jobbes videre med i nye Balanse-prosjekter.

Brita Bjørkelo er professor og leder av forskergruppen organisasjon og ledelse ved Politihøgskolen. Hun initierte og ledet tidligere FIKS-prosjektet. Liv Finstad er professor emerita ved Universitetet i Oslo og deltar i Politihøgskolens arbeid for å fremme kjønnsbalanse og forskningskvalitet.

Politihøgskolen

Slemdalsveien 5
Postboks 2109, Vika
0125 Oslo
Tlf: 23 19 99 00
www.phs.no

