

Lederne av forskergruppene ved Politihøgskolen og KRUS

Politihøgskolen

Postboks 2109 Vika

0125 Oslo

30. september 2019

Justis og beredskapsdepartementet

Postboks 8005 Dep

0030 Oslo

Vedr. Deres referanse 19/341: Uttalelse vedrørende sammenslåing av PHS og KRUS

Justis og beredskapsdepartementet (JBD) gav i brev av 28.1.2019 Politidirektoratet (POD) og Kriminalomsorgsdirektoratet (KDI) i oppdrag å utrede sammenslåing av Politihøgskolen (PHS) og Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter (KRUS) til én høgskole. Direktoratene nedsatte to arbeidsgrupper bestående av representanter fra direktoratene og høgskolene til å gjennomføre utredningen.

Den 17.6.2019 fikk fagansatte organisert i Forskerforbundet tilgang til Utredning om sammenslåing av PHS-KRUS, delrapportene fra arbeidsgruppe 1 (*Styrket samhandling, bedre kvalitet i utdanning og forskning i justissektoren*) og arbeidsgruppe 2 (*Delutredning under utredning av en sammenslåing av KRUS og PHS: Hvordan kan høgskolens forskningsmiljøer videreutvikles? Rolle, ansvar og oppgaver for et kunnskapssenter for justissektoren*) samt Politidirektoratets oversendelsesbrev til JBD (datert 3.6.2019).

Av Forvaltningslovens § 17, første ledd følger det et alminnelig prinsipp for forvaltningen; saker skal være så godt opplyst som mulig før vedtak treffes. Til tross for at vi ikke er direkte invitert til å bidra i høringen, representerer vi forskerne som er ansatt ved Politihøgskolen og KRUS, og vil med det følgende forsøke å bidra til opplysning av saken.

Våre innspill gjelder saksgang og viktigheten av involvering og medbestemmelse fra forskerne ved institusjonene i videre prosess, styrets sammensetning, organisering og fordeling av forskningstid, samt opprettelsen av et kunnskapssenter. Vårt hovedanliggende er den fremtidige forskningens kvalitet og forskernes medbestemmelse. I en sammenslått Justishøgskole anbefales det å nedlegge de eksisterende forskningsavdelinger og integrere forskningskompetansen i fagavdelingene og et nytt kunnskapssenter for straffesakskjeden. Vi er bekymret for at det foreligger betydelig risiko for at omorganiseringprosessen kan påvirke fremtidig forskningsproduksjon og -kvalitet i negativ retning. Etter vårt syn er det av avgjørende betydning at målene fra *Meld St. 4 (2018-2019) Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2019-2028*, som også er nevnt i mandatene for delutredningene, kan nås om vi får en sammenslått høgskole på straffesaksfeltet. På vegne av forskerne ved PHS og KRUS, søker vi å bidra til at en potensiell framtidig sammenslått justishøgskole får en styrket konkurransekraft og innovasjonsevne, har evne til å møte store samfunnsutfordringer og utvikler et fagmiljø av fremragende kvalitet.

1 - Saksgang

Fagansattes involvering og innsikt i utredningsarbeidet har vært liten. Eksempelet fra PHS kan illustrere: Mandatet for arbeidet ble formidlet av rektor Nina Skarpenes i en nyhetsmail til alle ansatte ved PHS 22. mars 2019, etterfulgt av en orienteringsmail 8. mai om arbeidet til gruppe 1 om sammenslåing av KRUS og PHS. Forskningsavdelingen ble orientert muntlig av avdelingsleder om arbeidet til arbeidsgruppe 2 som spesifikt tar for seg forskningen ved institusjonene den 20. mars 2019, og senere av rektor Nina Skarpenes den 8. mai om arbeidet til gruppe 1. De muntlige orienteringene som ble gitt på Forskningsavdelingens avdelingsmøter har handlet om arbeidsprosess, ikke utredningens innhold, fordi utvalgsmedlemmenes arbeid var underlagt taushetsplikt.

Det samme gjelder i fagforeningssporet. De fagorganisertes representanters informasjonsmulighet har vært sterkt begrenset av tilsvarende taushetsplikt. De har i praksis ikke kunnet referere fra arbeidet i IDF og styringsgruppen til sine organisasjoner eller medlemmer. Det ble heller ikke arrangert noen høringsrunde før direktoratenes forslag ble oversendt JBD, noe som i oversendelsesbrevet fra POD (s. 2) begrunnes med kort utredningsfrist.

Forskerforbundets leder Lillis Rabbing videreformidlet ved PHS rapportene den 17.06.2019 til Forskerforbundets medlemmer, 14 dager etter at anbefalingsbrevet ble sendt. Alle ansatte fikk delrapportene samt oppdragsbrevet som en del av rektors sommerhilsen den 19.6.2019 og dokumentene ble lagt ut på Politihøgskolens intranett den 3. juli 2019.

I forbindelse med at JBD har instruert Politidirektoratet om å arrangere en høringsrunde omkring delutredningene og vi har informert ledelsen ved PHS om at vi har innspill, er vi anmodet om å svare departementet direkte fordi det ved PHS «ikke [vil] være naturlig for rektor å legge opp til et omfattende høringssvar fra utfra habilitetshensyn»¹. Samlet sett innebærer saksgangen at vi opplever formuleringen i oversendelsesbrevet fra POD og KDI om “involvering og prosess” (s. 1-2) som misvisende hva gjelder vår inkludering i prosessen. Vår opplevelse er tvert imot at vi kun er knapt orientert om at det er satt i gang en prosess med et mandat vi etter hvert har fått innsyn i, og at vi dermed ikke har kunnet påvirke innholdet i prosessen. Ved at vi gis en høringsmulighet er den beskrevne arbeidsgangen så vidt innenfor bestemmelsene i Arbeidsmiljølovens kapittel 8, som skal sikre at de ansatte får relevant informasjon om viktige beslutninger som angår dem. Dette gjelder særlig ved saker som vesentlig kan endre de ansattes arbeidsorganisering eller ansettelsesforhold.

I tillegg vil vi peke på at det å unnlate å benytte og involvere kvalifisert og kompetent arbeidskraft når forskning og høyere utdanning skal omstilles, kan fungere kontraproduktivt. Et stort forskningsfelt, se for eksempel Gottfredson & Aguinis, 2017; Kroeger, 2016; Kuvaas 2010; Kuvaas 2017; Reiche m.fl. 2014; Schoorman m.fl. 2007; Starnes m.fl. 2010, viser at produksjon (også på fagfelt som involverer høyt utdannet og spesialisert arbeidskraft) øker også kvalitetsmessig når fagfolk inkluderes og gis tillit og påvirkningsmulighet. Det gjelder ikke minst i omstillingsprosesser. Tilsvarende anser vi også den manglende involveringen av ansatte som kontraproduktiv i forhold til uttalte mål om å øke innovasjonsevne og fagmiljøenes produksjonskvalitet, sikre omstilling og verdiskaping i samfunnet.

Vi understreker derfor betydningen av medarbeidernes inkludering, påvirkningsmulighet og en transparent informasjonsflyt i det videre arbeidet.

2- Styrets sammensetning

Av oversendelsesbrevet (side 2) framgår det at:

¹ Formidlet i epost fra ass. rektor til forskergrupelederne 04.09.2019

Ved vurderingen har arbeidsgruppen hatt som utgangspunkt at den nye høyskolen skal følge hovedregelen om 11 styremedlemmer og ansatt rektor. For å sikre nærhet til politi- og lensmannsetaten og kriminalomsorgsetaten, er det viktig at styret har styremedlemmer med erfaring fra de to etatene. Arbeidsgruppen er delt i sitt syn på sammensetning av styret, hvor flertallet anbefaler at departementet utnevner styret på fritt grunnlag, i tråd med praksis i universitets- og høyskolesektoren. Mindretallet anbefaler at direktørene i de to fagdirektoratene, eller den de måtte besikke for oppgaven, skal inneha vervet som henholdsvis styreleder og nestleder i en rulleringsordning. Sekundært anbefaler mindretallet en modell hvor det er to faste medlemmer i styret fra direktoratene, da deltakelse i styret er et sentralt virkemiddel for å sikre direktoratene tilstrekkelig påvirkning over egne profesjonsutdanninger og etatsnærhet.

Direktoratene støtter mindretallets anbefaling. POD og KDI mener at en slik løsning vil gi en trygghet for at høyskolens tilknytning til etatene opprettholdes. Et rullerende lederskap mellom de to direktoratene vil også kunne bidra til en helhetstenking for justissektoren, og vil ivareta en god dialog mellom JD, direktoratene og styret.

Først og fremst vil vi henvise til Seflandutvalgets utredning fra 2014 s. 66 (Sefland, Aase, Kilvær, Vanebo, Skulstad & Stigen, 2014). Her slås det fast at «[i] hvilken grad styret er i stand til å ivareta den intenderte rolle og de intenderte oppgaver, har sammenheng med hvem som er representert i styret, og hvilke saker som legges fram for styret til behandling».

I likhet med Sefland-utvalget vil vi på det sterkeste understreke behovet for at hovedmodellen som følger av Universitets- og høyskolelovens § 9-3, også legges til grunn for en eventuell sammenslått høyskole. Modellen har bred anerkjennelse innen akademia, og Sefland-utvalget (2014) tilrådet at man ved Politihøgskolen fortsatt la seg tett opp til Universitets- og høyskolelovens system. Et sitat fra deres framstilling kan illustrere en av årsakene for anbefalingen: «Utvalget har drøftet mulig deltakelse fra Politidirektoratet og/eller Justis og beredskapsdepartementet, og har kommet fram til at dette trolig vil gjøre rollefordelingen enda mer uklar. Det framstår som underlig om disse representantene først skal sitte i styret og fremme forslag til direktoratet og departementet om mål, budsjett m.m., for deretter å behandle saken som direktorat/departement,» (ibid, s. 66).

Ut over å være underlig forvaltningspraksis, bør en heller ikke undervurdere de negative konsekvensene en direktørledet utnevning av styreleder/nestleder/styremedlemmer har for forskningens anseelse. At styrets leder ikke utnevnes blant de eksterne medlemmer men av et direktorat eventuelt er direktøren for et direktorat, kan ha negative konsekvenser også for rekruttering av kompetente forskere og den anseelse forskningsproduksjon levert ved en sammenslått høyskole vil kunne få i øvrig UH-sektor. En direktoratledet leder- og/eller styremedlemsutnevning kan også (om enn mer indirekte) få følger for framtidig forsknings uavhengighet og NOKUT-godkjenninger.

Å velge en styremodell som ikke benyttes ellers i UH-sektoren vil i tillegg gå imot for eksempel PHS' strategi om å bli ledende på politiforskning. Å oppnå strategien krever blant annet økt samarbeid med andre forskningsinstitusjoner nasjonalt og internasjonalt, og flere søknader om eksterne forskningsmidler, noe FIKS-prosjektet viste at PHS må bli bedre på (Bjørkelo & Finstad, 2018). Dette er fremfor alt en styreoppgave å tilrettelegge for. Å opprettholde tilknytning til fagdirektoratene kan sikres på andre måter, for eksempel via styringsdialog (som i dag), og aller helst med de anbefalinger Sefland-utvalget pekte på, uten at dette vil ha tilsvarende ringvirkninger for framtidig forskningskvalitet.

En eventuell framtidig sammenslått justishøgskole må ledes av et styre som er i stand til å ivareta den rolle og de oppgaver styret er pålagt blant annet gjennom Universitets og høyskoleloven. Det kan

etter vårt syn bare skje dersom hovedmodellen som følger av UH-lovens § 9-3 opprettholdes, og vi krever derfor at et nytt styre organiseres i tråd med hovedmodellen.

3 - Organisering av forskning

Av oversendelsesbrevet fra POD og Kriminalomsorgen, punkt 3 på side 3, framgår det at:

Delutredning 1 anbefaler ikke en egen forskningsavdeling, men at forskningsressursene bør integreres i fagavdelingene, og sikre de kriterier som ligger til grunn for en akkreditert høyskole iht. universitets- og høyskoleloven. Det vil gi en sterkere og nødvendig kobling mellom forskning og undervisning. Fagmiljøene vil styrkes og det gir en effektiv ressursutnyttelse av fagkompetansen. Selv om det ikke opprettes en felles forskningsavdeling, sikres økt forskningssamarbeid gjennom felles ledelse, felles forskningsgrupper og felles FoU-utvalg.

Delutredning 2 mener derimot at en slik løsning kan være et hinder i den ønskede utviklingsretning som departementet legger til grunn. Samtidig påpekes det at en sammenslåing i seg selv ikke vil være utslagsgivende for et mål om både økt og mer kvalitet i forskning, men at det er faktorer ved en sammenslåing som vil kunne gi positive resultater. Dersom anbefalingen fra delutredning 1 følges foreslås det også i denne utredningen ulike kompensierende tiltak for å sikre mer forskning på tvers av sektorene og i hele straffesakskjeden.

Det foreslås å skape arenaer for forskningssamhold på tvers av både lokasjoner og undervisningsavdelinger, legge forutsigbare og stimulerende rammer for forskningen, etablere gode administrative støtteordninger, ivareta behovet for forskningsledelse, samt etablere en arena for samhandling mellom bestillere og leverandører av forskning. Det er lagt vekt på at vurderinger og forslag som utredningen kommer opp med skal være innenfor de kriterier som ligger til grunn for en akkreditert høyskole iht. universitets- og høyskoleloven.

Direktoratene støtter anbefalingen fra delutredning 1, og støtter de tiltak som nevnes i delutredning 2. For å underbygge disse vises det også til hva som er uttalt i sentrale regjerings- og stortingsdokumenter om sentrale føringer for høyere utdanning og forskning. Det er lagt til grunn i disse dokumentene at forskning og høyere utdanning av høy kvalitet er avgjørende for å fremme omstilling og verdiskaping i samfunnet og for å videreutvikle kunnskapssamfunnet. Samtidig som det pekes på at justissektoren er et forskningssvakt område, samt at Justis- og beredskapsdepartementet har et sektoransvar for dette området.

Ved PHS i dag foregår forskning ved alle avdelingene, men på vidt forskjellige betingelser (Bjørkelo og Finstad 2018). Dette gjelder også ved KRUS i dag. Før vi kan planlegge organisering av en eventuell ny høyskole (for eksempel nedleggelse av noen avdelinger, sammenslåing av andre), må forskningens kår sikres. Avgjørende for enhver eventuell nyorganisering er at forskere sikres reell og tilstrekkelig forskningstid (minimum 50 % per årsverk, se punkt 4) i sine respektive stillinger, i tillegg til reell medbestemmelse og forutsigbarhet.

Vi vil videre understreke at faktorene som nevnes i delutredning 2 (s. 37-40) er viktige for å rekruttere, utvikle og beholde forskning og forskere som leverer forskning av god og fremragende kvalitet. Konkretisert innebærer det at arenaer for forskningssamhold på tvers av både lokasjoner og undervisningsavdelinger etableres (i praksis der forutsigbare og stimulerende rammer for forskningen, gode administrative støtteordninger, at en arena for samhandling mellom bestillere og leverandører av forskning etableres og der behovet for forskningsledelse ivaretas). Videre må EU's *Code of conduct for the recruitment of researchers* implementeres og ivaretas. At dette får et overordnet fokus både i styrets (i overensstemmelse med UH-loven §9-3, se punkt 2) og i den potensielle nye justishøgskolens faglige arbeid, er avgjørende dersom forskningsmengde og kvalitet skal kunne opprettholdes og forbedres.

I tillegg vil vi også framheve at å sikre faglig (akademisk) frihet er et absolutt minstemål for forskning av god kvalitet. Faglig frihet er lovfestet i Universitets og høyskolelovens § 1-5 som i første ledd fastslår at Universiteter og høyskoler skal fremme og verne akademisk frihet. Morten Holmboe (2018) tydeliggjør at akademisk frihet er en rett og en plikt for universiteter, høyskoler og deres fagansatte. Dette innebærer at universiteter og høyskoler både har rett og plikt til å fritt organisere sitt arbeid, når det kommer til forskningens og undervisningens innhold og i forhold til hvem som ansettes som lærere og forskere. Forskerne har på sin side både rett og plikt til å velge framgangsmåter, avgrense sitt felt og et ansvar for at de tolkninger som gjøres holder vitenskapelig kvalitet. Akademisk frihet, forskning av høy kvalitet og god forskningsledelse henger sammen, blant annet fordi en potensiell ny justishøgskole ikke vil evne å rekruttere eller beholde nødvendig kompetanse dersom forskerne ikke kan utøve sitt arbeid med lik akademisk frihet som forskere har i øvrig UEH-sektor, (se også Delutredning 2 s. 37 og 38).

Overordnet forskningsledelse innehas ved UH-institusjoner normalt av en forskningsdekan (se eksempelvis Bjørkelo & Finstad, 2018 s. 77-79). Begrepet «forskningsledelse» benyttes som beskrivelse av 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 ledelsesformene for og 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» (Ibid). En forskningsdekan har 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 bedømmelseskomiteer (og eventuelt sorteringskomiteer) i saker om opprykk til professor og ved tilsetning 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» (Ibid).

Vi krever derfor at en eventuell ny Justishøgskole starter med å få på plass en definert overordnet forskningsledelse som ivaretar PHS/KRUS sin strategi på forskning og formidling før andre avklaringer med hensyn til organisering og innhold av forskningsoppgaver gjøres. I dette arbeidet forutsetter vi at forskningsmiljøene involveres.

4 - Forskningstid

Fra s. 29 i delutredning 1 framgår det at:

Selv om man ikke oppretter en felles forskningsavdeling, ivaretas tverrgående samhandling gjennom felles ledelse ved høyskolen. Prioritering innen forskningsområdene fastsettes av styret, og det vil være naturlig å opprette et felles FoU-utvalg som prioriterer forskningsprosjekter som skal tildeles midler. Dette vil sikre samhandling på tvers av utdanningsavdelingene og legge til rette for å se fagporteføljen i et større perspektiv enn tidligere. Alle forskere vil måtte søke FoU-utvalget for midler ut over det de vil få i sin grunnfinansiering og gis mulighet til å jobbe på tvers av fagfeltene. Dagens erfaring fra begge høyskolene tilsier også at vitenskapelig ansatte som driver undervisning og forskning finner nødvendige samarbeidsarenaer uavhengig av organisasjon og formelt organisasjonskart. I dag er det allerede etablert felles forskningsgrupper med medlemmer fra begge høyskolene. Disse gruppene er ikke statiske, og det kan opprettes nye forskergrupper når relevante forskningstemaer

aktualiserer seg (for eksempel gjengkriminalitet). Alle ansatte med definert forskningstid vil måtte være medlem av en slik forskningsgruppe. Ved en integrert modell, må kompetansen på forskningsledelse styrkes ytterligere. Videre må det sikres at institusjonen har en forskningsadministrasjon, gjerne knyttet til FoU-utvalget». (Våre understrekninger)

Vi har følgende kommentarer til de understrekede feltene:

Første understrekning: En prioritering innen forskningsområdene må utvikles i tråd med ansattes medbestemmelsesrett. Det er ikke fri forskning hvis styret skal bestemme hva forskere og deres forskergrupper skal forske på, og hensynet til den akademiske frihet som råder i øvrig UH-sektor, må veie tungt dersom vitenskapelig kvalitet skal sikres i framtiden, (se også punkt 3).

Andre understrekning: Denne formuleringen kan forstås som at direktoratene anbefaler å redusere andelen fast forskningstid, omfordele denne til FOU-utvalget som deretter skal omdistribuere tid/økonomisk ressurs blant forskere. Reduksjon av kontraktfestet forskningstid er ikke uten videre i henhold til arbeidsrettslige prinsipper. At alle forskere skal måtte søke FOU-utvalget om forskningsressurs ut over sin grunnfinansiering, må utvikles i tråd med ansattes medbestemmelsesrett. Et alternativ er at midler tildeles forskergruppene som så foretar tildelinger utover grunnfinansieringen. Vi kommer tilbake til dette under.

Tredje understrekning: Kompetanse om forskningsledelse må utvikles i tråd med ansattes medbestemmelsesrett. Vi støtter at kompetansen på forskningsledelse, uavhengig av valgt modell, må styrkes ytterligere (jamfør PHS sine FIKS prosjekter). Vi støtter også at forskningsadministrasjonen sikres, uavhengig av valgt modell, og at denne knyttes opp til overordnet forskningsledelse, karriereutvikling, og søknadsarbeid.

I tillegg ønsker vi å framheve Delutredning 2 (s 38) sin henvisning til at: «Knapphet på viktige ressurser, for eksempel forskningstid og driftsmidler vil ofte begrense en forskers mulighet til å gjøre god bruk av sin rett til selv å velge problemstillinger og metode (NOU 2006: 19 s. 13)». For å fremme forskningskvalitet fraråder vi på det sterkeste å følge forslaget om å se på forskningstid basert på tidssatte perioder (treårs perspektiv, Delutredning 2 s. 39). Vi fraråder produksjonskrav i henhold til tidsangivelser. Dette vil forhindre muligheten til stabilt forskningsarbeid, kunne ensrette metodevalget og dermed begrense utviklingen av forskningsfelt og problemstillinger, svekke muligheten til å søke eksterne midler samt samarbeide med andre forskningsmiljø, og går imot eksempelvis PHS sin strategi om å bli et ledende miljø på politiforskning. For eksempel bruker POD opptil ett år på å saksbehandle søknader om bruk av politiets registre eller forskningsundersøkelser på politifeltet. Dette slår beina under muligheten til å oppfylle tidskravene som legges til grunn i Delutredning 2.

Vi kjenner oss heller ikke igjen i beskrivelsen om at praksis per i dag er å søke om vurdering årlig. Ved PHS er praksisen derimot at de forskerne som ikke er ansatt på Forskningsavdelingen kan søke FOU-utvalget om ressurser i form av tid eller økonomi. Det er ikke en forbedring at en fast forskningstid skal reduseres og omfordeles (revurderes) hvert tredje år. I verste fall medfører en slik praksis at en potensiell sammenslått høgskole mister sine seniorforskere etter kort tid.

Å skulle overlate til et utvalg å definere arbeidstakeres opparbeidede rettigheter til forskningstid, gir marginal forutsigbarhet og dårlige vilkår for enhver type forskning (se også punkt 2 og 3). Endringer i en bestående arbeidssituasjon (som går i allerede ansatte arbeidstakernes disfavør) kan heller ikke endres uten arbeidstakernes medvirkning, dersom bestemmelsene i Hovedavtalen i Staten og Arbeidsmiljøloven skal gis noen vekt. At man etter en eventuell omstrukturering velger å behandle alle nyansatte etter en ny ordning er derimot et annet spørsmål. I en slik sammenheng støtter vi

tanken om at nyansatte i førstestillinger bør møtes med et hovedprinsipp om like mye tid til forskning som til undervisning (AFI 2012, side 12).

Vi støtter også at det kan søkes om midler utover grunnfinansiering av forskergruppene, og andre interne og eksterne finansieringskilder. Dette er i tråd med PHS sin strategi om flere eksterne søknader om midler. For arbeidsgivere (også i universitets og høyskolesektoren) er det innenfor et normalt arbeidsgiver/ansatt-forhold å ta opp arbeidsforholdsrelaterte tema. Det er imidlertid uklart hvordan en yrkesgruppes (forskeres) arbeidsinnsats skal reguleres på andre måter enn andre ansatte når det kommer til det som i Delrapport 2 kalles «manglende produksjon». Vi støtter imidlertid arbeidsgruppen i at det vil kunne være behov for differensieringer, «særlig knyttet opp mot erfarne forskere, hvor tid til forskning i mange tilfeller er og bør være større enn 60/50 prosent».

Vårt krav er at hver forsker får en stabil og forutsigbar forskningstid og at disse rammene fastsettes i nært samarbeid med de ansatte. Prinsippet om faglig frihet (Universitets og høyskoleloven §§1-5) og bestemmelser om endringer som går i arbeidstakeres disfavør (Hovedavtalen i Staten og Arbeidsmiljøloven) må gjelde også i en eventuell ny justishøgskole.

5- Etablering av et kunnskapssenter

Av oversendelsesbrevet fra POD og Kriminalomsorgen, punkt 4 på side 3-4, framgår det at:

Arbeidsgruppen anbefaler at det opprettes et kunnskapssenter for straffesakskjeden. Grunnet tilknytning til en allerede eksisterende nasjonal fagkoordinatorrolle, samt behovet for å sikre nærhet til faget og de to etatene, bør et kunnskapssenter ligge ved den nye sammenslåtte høyskolen. Forskningsmiljøet ved en sammenslått høyskole vil måtte samarbeide med kunnskapssenteret. Arbeidsgruppen har også vurdert om det bør etableres et mer spisset analytisk miljø i tillegg til et kunnskapssenter for bedre å ivareta bestillinger fra departementet og direktoratene, men kommet til at det anbefales etablert et faglig styrket kunnskapssenter med oppgaver også knyttet til slike bestillinger.

Direktoratene støtter anbefalingen, men presiserer at bestillinger til et kunnskapssenter må følge de ordinære styringslinjer og prosedyrer ved tildelings- og oppdragsbrev.

Til tross for en grundig utredning av kunnskapssentrene rolle, oppgaver og funksjon i Delrapport 2, er vi på bakgrunn av direktoratenes anbefaling usikre på hva et kunnskapssenters rolle, oppgaver og funksjon vil kunne bli. Så vidt vi kan forstå av oppdragsbrevets anbefaling strider logikken i direktoratenes anbefaling til en viss grad med anbefalingen om rolle og funksjon i Delutredning 2. Derfor vil vi peke på at det, før kunnskapssenterets rolle, oppgaver og funksjon endelig avklares, per nå er vanskelig å bedømme relasjonen mellom en sammenslått justishøgskole og et fremtidig kunnskapssenter.

Vi krever derfor at det framlegges et mandat for kunnskapssenteret som vi kan påvirke, og understreker også i denne sammenheng at vi bør involveres i den videre prosessen. Dette på grunn av vår medbestemmelsesrett (nedfelt i Arbeidsmiljøloven) og i kraft av å være kompetent og leveringsdyktig arbeidskraft.

Oppsummert

Selv om det, etter at anbefalingene fra direktoratene er overlevert JBD, er åpnet for en høringsrunde, understreker vi at politisk ledelse bør være kjent med argumenter som er avgjørende for å ivareta og forbedre forskningskvaliteten ved en framtidig sammenslått Justishøgskole. Argumentene viser hvilken betydning involvering og medbestemmelse fra forskerne ved institusjonene har for forskningsproduksjonen ved en ny justishøgskole. Videre har vi framhevet argumenter om styrets

sammensetning, organisering og fordeling av forskningstid, samt opprettelsen av et kunnskapssenter.

Vi understreker at å involvere medarbeidere med lang erfaring og utdanning før det eventuelt besluttes og gjennomføres vesentlige endringer av arbeidssituasjon på områder som er avgjørende for forskningskvaliteten, i tillegg til å være lov- og avtalefestet også er klokt. Betydningen av medarbeidernes inkludering, påvirkningsmulighet og en transparent informasjonsflyt i det videre arbeidet er stor.

Videre tydeliggjør vi hvorfor hovedmodellen som eksisterer i universitets- og høyskolesektoren for øvrig, også bør legges til grunn for styret for en eventuell sammenslått høyskole. Å velge en styremodell som ikke benyttes ellers i UH-sektoren vil ha ringvirkninger som oversendelsesbrev og Delutredning 1 ikke tydeliggjør fullt ut, og vil også være kontraproduktiv i forhold til målene som er satt av politisk ledelse om å styrke forskningens kvalitet.

Arenaer for forskningssamhold på tvers av både lokasjoner og undervisningsavdelinger (altså forutsigbare og stimulerende rammer for forskning, gode administrative støtteordninger, en arena for samhandling mellom bestillere og leverandører av forskning), ivaretagelse av *EU's Code of conduct for the recruitment of researchers*, sikring av den akademiske frihet i tillegg til å utvikle en definert overordnet forskningsledelse, er avgjørende for å rekruttere, utvikle og beholde forskning og forskere som leverer forskning av god og fremragende kvalitet. At dette får et overordnet fokus både i styrets og den potensielle nye justishøgskolens faglige arbeid, er helt avgjørende dersom forskningsmengde og kvalitet skal kunne opprettholdes og forbedres.

For å fremme forskningskvalitet fraråder vi på det sterkeste å redusere forskningstid som ligger i stillingene og å følge forslaget om å se på forskningstid basert på tidssatte perioder og produksjonskrav i henhold til tidsangivelser. En stabil og forutsigbar forskningstid og at den enkeltes rammer defineres i nært samarbeid med de ansatte, anbefales derimot sterkt. Vi støtter også at organisasjonen støtter og tilrettelegger for at det kan søkes om midler utover det som ligger i stillingene og grunnfinansiering av forskergruppene, også via andre interne og eksterne finansieringskilder.

Avslutningsvis peker vi på at vi er usikre på hva et kunnskapssenters oppgaver, rolle og funksjon vil bli, og derfor krever påvirkningsmulighet før mandatet for kunnskapssenteret besluttes.

Med vennlig hilsen

Forskergruppelederne ved Politihøgskolen og KRUS:

Forskergruppen Operativt politiarbeid ved Asle M. Sandvik

Forskergruppen Politifaglig undersøkelsesmetodikk ved Ivar Fahsing

Forskergruppen Politiet i det digitaliserte samfunn ved Inger Marie Sunde

Forskergruppen Politi, utdanning, læringsmiljø og studenter (PULS) ved Marie-Louise Damen

Forskergruppen Organisasjon og ledelse ved Brita Bjørkelo

Forskergruppen Politimetoder i endring ved Siv Rebekka Runhovde

Forskergruppen Politi, rett og samfunn ved Sverre Flaatten

Forskergruppen Politiets registre ved Johanne Yttri Dahl

Forskergruppen Rus ved Anne Bukten og Hilde Pape

Forskergruppen Barn & Unge ved Elisabeth Fransson

Forskergruppen Desistance ved Ragnar Kristoffersen

Forskergruppen Beredskap og det uforutsette i kriminalomsorgen ved Tore Rokkan

Forskergruppen Politireform ved Vanja Lundgren Sørli, koordinator for høringsuttalelsen.

E-post: vansor@phs.no

Forskergruppen Seksuelle overgrep er tverretatlig og de av deres medlemmer som er ansatt ved KRUS, er også involvert i andre forskergrupper. Denne gruppen står følgelig ikke på avsenderlisten selv om forskergruppens medlemmene ansatt ved KRUS er representert ved øvrige forskergrupper.

KOPI til:

POD og KDI ved:

politidirektoratet@politiet.no

Knut.Fosli@politiet.no

Marianne.Kylstad.Oster@kriminalomsorg.no

PHS ved rektor Nina Skarpenes:

Nina.Skarpenes@phs.no

KRUS ved dekan Kjersti Hove:

Kjersti.Hove@krus.no