



Kunnskapsdepartementet - Universitets- og  
høgskoleavdelingen  
Postboks 8119 Dep  
0032 OSLO

Seksjon for personaladministrasjon og  
organisasjonsutvikling

Vår referanse  
14/01175-2  
Deres referanse

Vår dato  
08.01.2015  
Deres dato

## Høringsuttalelse - forskrift om ansettelse på innstegsvilkår

Det vises til høringsbrev av 10.10.2014 vedrørende forskrift om ansettelse på innstegsvilkår.

NHH er generelt positiv til ordningen med innstegsstillinger og ser dette som et nyttig virkemiddel i arbeidet med «..å rekruttere faglig personale med solid kompetanse og potensial for å gjøre seg faglig gjeldende, også i internasjonal sammenheng». Undervisning og forskning ved universiteter og høgskoler er på alle måter en global virksomhet. Internasjonal rekruttering er derfor både naturlig og nødvendig for å kunne konkurrere om og tiltrekke seg de beste kandidatene. NHH har lenge utlyst og promotert ledige stillinger på internasjonale jobbmarkeder. I jakten på unge talent fremstår såkalte *tenure track* stillinger som den vanligste og mest attraktive stillingstypen. For å være en attraktiv arbeidsgiver også på internasjonale jobbmarkeder, er det viktig å kunne tilby samme stillingstyper som det fremragende kandidater tilbys av de beste institusjonene.

NHH tar til etterretning at det ikke vil følge lønnsmidler med stillingene i prøveordningen, men ønsker likefullt å benytte ordningen. Vi ser derfor frem til den kommende søknadsprosessen.

NHH har følgende kommentarer og innspill til forslag til forskrift om ansettelse på innstegsvilkår:

### § 1 Formål

Ambisjonen med innstegsstillinger er åpenbart å styrke rekruttering til toppforskningsmiljøene, dvs. fagmiljøer som er eller har potensial for å være i internasjonal front. I så måte er formuleringene i formålsparagrafen både dekkende og avklarende. Det er imidlertid et spørsmål om ikke formålet burde presiseres til å være «.. å kvalifisere seg for fast ansettelse i *vitenskapelig toppstilling*». Det virker urimelig at ambisjonen/formålet med en ordinær postdoktorstilling skal være høyere enn for en innstegsstilling.

NHH mener at ordet «særlig» i første setning bør strykes. Dette fordi det er vanskelig å definere og dokumentere hva som skiller en talentfull fra en *særlig* talentfull kandidat. Vi synes også at ordet «ressurstilførsel» i siste setning med fordel kan strykes. For praktiske formål synes formuleringen «..oppfølging fra institusjonen» å være tilstrekkelig ved at eventuelle ekstraordinære ressurser ligger i oppfølgingen. Dessuten signaliserer ordet «ressurstilførsel» noe i retning av en konkret rettighet for den som ansettes og en tilsvarende konkret forpliktelse for arbeidsgiver.

## § 2 Ansettelsesordninger

Departementet ber særskilt om høringsinstansenes synspunkter på forslaget til bestemmelse om at doktorgraden må ha vært avlagt i løpet av de siste fem årene før ansettelse på innstegsvilkår. NHH ser at en bestemmelse om en bestemt grense på fem år kan ha noen utilsiktede bieffekter. En slik bestemmelse vil åpenbart begrense rekrutteringsgrunnlaget og kan i verste fall føre til at en ikke oppnår å tiltrekke seg kandidater med høyest mulig faglig kompetanse. Unge kandidater med relativt fersk doktorgrad vil nødvendigvis ha betydelig mindre produksjon og meritter enn dyktige kandidater med lengre fartstid etter doktorgraden. Innstegsstillingen retter seg inn mot en aldersgruppe der det er sannsynlig at flere har omsorgsforpliktelser i forbindelse med små barn, noe som vil kunne forsinke den enkeltes akademiske produksjon og utvikling. Når vi vet at kvinner bruker mer tid på barnestell og barneomsorg enn menn, kan grensen på fem år være kjønnsdiskriminerende.

I og med at innstegsstillinger skal forbeholdes særlig talentfulle kandidater som kan bidra til utvikling av fagmiljøer i internasjonal front, synes ikke behovet for en bestemmelse om en bestemt grense å være til stede.

I forslaget til forskrift åpnes det for en åremålsperiode på seks til sju år. Dette gir institusjonene en viss fleksibilitet til å kunne ta høyde for fagspesifikke tradisjoner og hensyn ved utlysning av stillingene, men samtidig kan det stilles spørsmål om det bør være klare og reelle forskjeller avhengig av åremålsperiodens lengde og om slike forskjeller i så fall skal være tydelig reflektert i de krav og forventninger som stilles i utlysningen og arbeidsavtalen.

Når det gjelder modell a), konstaterer NHH at postdoktorstilling på innstegsvilkår er veldig forskjellig fra en ordinær postdoktorstilling. Vi synes derfor det er både uheldig og upraktisk å operere med samme stillingsbetegnelse/-tittel. Det at stillingen er en kombinert undervisnings- og forskerstilling, gjør stillingsbetegnelsen postdoktor svært uhensiktsmessig.

Det foreslås også en modell b). Vi er usikre på hva som er motivet for å introdusere en slik valgmulighet, men antar det har å gjøre med muligheten for å kunne stille spesielt høye krav og forventninger (utvilsom professorkompetanse) til kandidater som i utgangspunktet har vist seg som særlig kompetente og talentfulle. I dette ligger også muligheten for høyere avlønning. NHH finner det vanskelig å se hvilken nytte modell b) vil kunne ha for institusjonene. Hvis denne varianten er ment å være forbeholdt fremragende kandidater som med stor sannsynlighet vil kunne oppnå professorkompetanse i løpet av åremålsperioden, vil det være mer naturlig å ansette dem i ordinær stilling som førsteamanuensis. Det foreslås for øvrig at en førsteamanuensis på innstegsvilkår ikke kan søke om opprykk i åremålsperioden. Dette vil være en stor ulempe i forhold til dem som er i faste stillinger som førsteamanuensis og som kan søke om opprykk når de føler tiden er inne for det.

NHH foreslår at innstegsstillingen begrenses til én variant i samsvar med modell a), men at det etableres en egen stillingsbetegnelse/-tittel og stillingskode for innstegsstillingen som klart skiller den fra både postdoktor og førsteamanuensis.

### § 3 Arbeidsavtalen

Det skal i arbeidsavtalen fastsettes hvilke resultater, krav og kriterier kandidaten skal oppfylle i løpet av åremålsperioden for å få fast ansettelse. Noen spesifiserte krav skal fastsettes, mens andre kan stilles ut fra særlige behov. Det er uklart i hvilken grad slike spesifiserte krav og kriterier skal være klargjort på utlysningstidspunktet. Hvis krav og kriterier først skal fastsettes ved ansettelse, vil det sannsynligvis bli utformet individuelle løsninger med stor grad av variasjon. Dette reiser også spørsmålet om det er behov for en viss nasjonal samordning for å sikre noenlunde samsvar i praktiseringen av ordningen på tvers av institusjoner og fag.

### § 4 Midtveisevaluering

NHH etterlyser bestemmelser knyttet til eventuell terminering av ansettelsesforholdet dersom midtveisevalueringen viser at forutsetningene for ansettelsesforholdet ikke er til stede og/eller det vurderes som helt usannsynlig at de fastsatte resultatmålene og kravene vil kunne oppfylles innenfor åremålsperioden.

### § 5 Sluttevaluering

NHH har ingen kommentarer til dette punktet annet enn at det er viktig at sluttevalueringen vektlegger alle krav som er fastsatt i arbeidsavtalen, ikke bare forskningsmeritter.

### § 6 - § 11

NHH har ingen spesifikke kommentarer eller innvendinger til disse punktene. Vi vil imidlertid bemerke at § 7 må justeres i forhold til den konklusjonen det kommes frem til når det gjelder en eller to varianter av innstegsstillingen.

Med vennlig hilsen

Odd Andrew Storetvedt (sign)  
HR-sjef

Gunnar E Christensen (sign)  
Viserektor for fagressurser

Norges Handelshøyskole v/Frøystein Gjesdal, Ledelsessekretariatet v/Nina Skage

Mottaker	Kontaktperson	Adresse	Post
Kunnskapsdepartementet - Universitets- og høyskoleavdelingen		Postboks 8119 Dep	0032 OSLO