



Evaluering av ansettelse på innstegsvilkår

Utarbeidet for Kunnskapsdepartementet, desember 2023.

Om Oslo Economics

Oslo Economics utreder samfunnsfaglige problemstillinger og gir råd til bedrifter, myndigheter og organisasjoner. Våre analyser kan være et beslutningsgrunnlag for myndigheter, et informasjonsgrunnlag i rettslige prosesser, eller for interesseorganisasjoner. Vi forstår problemstillingene som oppstår i skjæringspunktet mellom marked og politikk.

Oslo Economics er et samfunnsfaglig rådgivningsmiljø med erfarne konsulenter med bakgrunn fra offentlig forvaltning og ulike forsknings- og analysemiljøer. Vi tilbyr innsikt basert på bransjeerfaring, fagkompetanse og et nettverk av samarbeidspartnere.

Evalueringer

Kunnskap om sammenhengen mellom ressursbruk og resultater er sentral for god styring i bedrifter, organisasjoner og hos myndigheter. Evaluering av måloppnåelse og effektivitet sikrer slik kunnskap.

Oslo Economics har bred erfaring med å evaluere måloppnåelse, effektivitet og organisasjonsmessige forhold som ansvars-, rolle- og arbeidsdeling. Vi benytter etablerte evalueringsmodeller og kvantitative og kvalitative metoder for informasjonsinnhenting og analyse.

Evaluering av ansettelse på innstegsvilkår/OE-rapport 2023-103

© Oslo Economics, 19. desember 2023

Kontaktperson:

Magne Krogstad Asphjell / Partner

mka@osloeconomics.no, Tel. 938 03 677

Foto/illustrasjon: Microsoft 365 stock

Innhold

| | |
|---|-----------|
| Sammendrag og konklusjoner | 4 |
| 1. Metode og mandat | 6 |
| 1.1 Mandat for evaluering | 6 |
| 1.2 Informasjonskilder | 6 |
| 1.3 Evalueringsmodell | 7 |
| 1.4 Rapportens oppbygging | 8 |
| 2. Bakgrunn og innretning av ordningen | 9 |
| 2.1 Bakgrunn | 9 |
| 2.2 Regulering av ordningen | 9 |
| 2.3 Rapportering av innstegstillinger i DBH | 10 |
| 2.4 Tildeling av innstegstillinger | 10 |
| 2.5 Mulighet til å søke om innstegstillinger | 11 |
| 2.6 Bruk av data i analysen | 11 |
| 3. Bruk av prøveordningen om ansettelse på innstegsvilkår | 12 |
| 3.1 Bruk av stillingene | 12 |
| 3.2 Innretning av stillingene | 13 |
| 3.3 Kandidatene etter endt innstegsløp | 15 |
| 4. Måloppnåelse | 17 |
| 4.1 Vurdering av måloppnåelse | 17 |
| 4.2 Særlige forhold som bidrar til å svekke måloppnåelsen | 21 |
| 4.3 Andre virkninger | 22 |
| 5. Samlet vurdering og anbefalinger | 23 |
| 5.1 Videreføring av ordningen | 23 |
| 5.2 Ettårs- og femårsgrensen | 23 |
| 5.3 Førstemanuensis-modellen | 23 |
| 5.4 Livsfasetilpasning | 24 |
| 5.5 Standardisering av håndtering av negativ tidlig sluttevaluering i forskrift | 24 |
| 6. Referanser | 25 |
| Vedlegg A Oversikt over kandidater som er i/har vært i innstegstilling | 26 |

Sammendrag og konklusjoner

Oslo Economics har på oppdrag for Kunnskapsdepartementet gjennomført en evaluering av prøveordningen med ansettelse på innstegsvilkår i universitets- og høyskolesektoren. Ansettelse på innstegsvilkår er et midlertidig tilsetningsforhold, hvor den ansatte ansettes i enten en midlertidig postdoktor- eller en førsteamanuensisstilling på innsteg, med en lovnad om at kandidaten skal få en fast stilling etter fullført innstegsperiode, gitt at vedkommende har oppnådd en på forhånd definert kompetanse og resultater. Såkalte innstegsstillinger ble innført for å styrke rekrutteringen av særlig talentfulle forskere innenfor visse realfag- og teknologimiljøer. Innstegsstillinger skulle bidra til mer forutsigbare og attraktive karriereordninger i den internasjonale kampen om unge forskere. Prøveordningen ble iverksatt i 2015.

Evalueringsmandat og metode

Hensikten med prøveordningen med ansettelser på innstegsvilkår var ifølge forskriftens formålsparagraf å i) styrke institusjonenes muligheter til å konkurrere om de beste kandidatene internasjonalt, ii) forplikte institusjonene til å medvirke i videreutviklingen av den ansattes kompetanse både innen undervisning, forskning og formidling/innovasjon, og iii) gi den ansatte forutsigbarhet i arbeidet med å kvalifisere seg for fast ansettelse i undervisnings- og forskerstilling gjennom et langvarig ansettelsesforhold, og oppfølging og ressurstilførsel fra institusjonen.

Evalueringen er gjennomført i to faser: én fase med kartlegging av bruk og innretning av ordningen, som har bestått av å identifisere og danne oversikt over utdanningsinstitusjoner som bruker ordningen, samt én fase hvor resultater av ordningen og eventuelle forslag til justeringer har blitt vurdert. For å evaluere ordningen har vi benyttet et rikt informasjonsgrunnlag basert på kartleggings skjemaer som er besvart av institusjoner som har benyttet ordningen, spørreundersøkelse til kandidater, samt intervjuer med institusjoner om deres erfaringer med bruk av stillingene.

Innretning av ordningen varierer mellom institusjonene, og ikke alle har tatt i bruk ordningen

Ni institusjoner har tatt i bruk ordningen. To av institusjonene som i utgangspunktet ble tildelt stillinger, har valgt å ikke ta dem i bruk. Selv om ordningen i utgangspunktet var tenkt rettet mot realfag- og teknologimiljøer, er det flere institutter innen samfunnsvitenskap og psykologi som har benyttet stillingene. Økonomifaget skiller seg ut som et miljø som i stor grad har benyttet stillingene, og som på grunn av stillingene oppgir å ha fått en helt ny og høyt kvalifisert søkerbase.

Det er ulikt hvilken modell (postdoktor på innstegsvilkår eller førsteamanuensis på innstegsvilkår) de ulike institusjonene har tatt i bruk. Flertallet av institusjonene oppgir å ha en modell som er foretrukket på institusjonsnivå, uten at det oppgis noen videre forklaring på valg av modell. Hvilken modell som tas i bruk i det enkelte tilfellet fremstår i flere tilfeller å henge sammen med hvorvidt og hvor lenge kandidatene som rekrutteres har vært i postdoktorstilling tidligere.

Forskjell på måloppnåelse mellom variantene av innstegsmodellen

Vi finner generelt god måloppnåelse for ordningen med ansettelse på innstegsvilkår. Institusjonene oppgir å få tilgang til å rekruttere godt kvalifiserte fagpersoner og økt antall kvalifiserte søkere fra både inn- og utland. Kandidatene oppgir i stor grad å være fornøyde med oppfølgingen de har fått underveis i innstegsløpet, men det ser ut til å være en del variasjon med hensyn til hvordan kandidater på innstegsvilkår i førsteamanuensis- og postdoktorstillinger blir fulgt opp, hvor kandidater på postdoktornivå oppgir å være mer positive. Forutsigbarheten i stillingene må også ses i sammenheng med hvilke alternativer til stillingen kandidatene har innenfor academia. For kandidater på postdoktornivå er alternativet normalt en ordinær postdoktorstilling, som gir mindre forutsigbarhet, mens alternativet for kandidater på førsteamanuensisnivå normalt er en ordinær ansettelse på samme nivå, men som fast stilling, og dermed med mer forutsigbarhet. Dette fremkommer fra kandidatenes egne innspill.

Et annet aspekt som trekkes frem i vurderinger av forutsigbarhet, er kandidatenes rettigheter i forbindelse med permisjoner og sykemeldinger. Det er en forskriftsfestet rett til utvidelse av innstegsstillingen i forbindelse med fødselspermisjoner. Enkelte kandidater og institusjoner mener det burde være rom for forlengelse også utover

permisjonsperioden. Sykemelding gir under gjeldende forskrift ikke rett til en forlengelse av innstegsstillingen. Ved langvarig sykdom kan dette gjøre det vanskelig for kandidaten å kvalifisere til fast stilling. Denne delen av vilkårene er med på å gjøre ansettelsesforholdet mindre forutsigbart fra kandidatens ståsted.

Anbefaling om videreføring med enkelte justeringer

Ansettelser på innstegsvilkår har gjort stillinger i UH-sektoren i Norge mer attraktive, og bidratt til at flere talenter blir ansatt ved norske institusjoner. Vi anbefaler at muligheten til å ansette kandidater på innstegsvilkår videreføres, men at det bør gjøres en egen vurdering av hensiktsmessigheten av førsteamanuensismodellen.

Det fremgår av gjeldende forskrift at en person ikke kan ansettes i postdoktorstilling på innstegsvilkår, dersom personen har vært ansatt på åremål i en postdoktorstilling i mer enn ett år. Vi anbefaler at denne grensen utvides. Forskriften gir i tillegg en grense på fem år etter avlagt ph.d. for å kvalifisere til begge innstegsmodellene. Denne anbefaler vi at videreføres.

Det anbefales at det i forskriften presiseres at kandidater kan gis ekstra tid til å fullføre, utover lovfestet permisjonsperiode, dersom det er individuelle behov som tilsier at det er krevende for kandidaten å fullføre på normert tid. Vi anbefaler i tillegg at det åpnes for en forlengelse, innenfor rimelighetens grenser, ved langvarig sykdom i et søknadsbasert system.

Det har vært enkelte uklarheter knyttet til hvilke rettigheter en kandidat har dersom kandidaten ber om en tidlig sluttevaluering som gir negativt resultat. Ved videreføring av muligheten til å ansette på innstegsvilkår, anbefales det at dette standardiseres.

1. Metode og mandat

På oppdrag for Kunnskapsdepartementet har Oslo Economics gjennomført en evaluering av ansettelse på innstegsvilkår i universitets- og høyskolesektoren. Formålet med evalueringen har vært å kartlegge bruk og innretning av ordningen og vurdere resultater og regulering av innstegsstillingen. Evalueringen har vært gjennomført i perioden oktober til desember 2023.

1.1 Mandat for evaluering

Ansettelse på innstegsvilkår, gjerne omtalt som innstegsstillinger, er et midlertidig tilsetningsforhold, hvor den ansatte skal ha en konkret og forutsigbar mulighet for å få fast tilsetning i fast stilling, gitt at vedkommende har oppnådd en på forhånd definert kompetanse og resultater. Innstegsstillinger ble innført for å styrke rekrutteringen av særlig talentfulle forskere innenfor visse realfag- og teknologimiljøer. Innstegsstillinger skulle bidra til mer forutsigbare og attraktive karriereordninger i den internasjonale kampen om unge forskere, samt gi universitets- og høyskolesektoren mulighet til å vurdere resultatoppnåelse hos ansatte i stillingen før permanent ansettelse. Stillingen startet som en prøveordning i 2015 og har nå vært i bruk i tilstrekkelig tid til at noen kandidater har gjennomført et fullt innstegsløp.

Oslo Economics har fått i oppdrag av Kunnskapsdepartementet å gjennomføre en evaluering av prøveordningen med ansettelse på innstegsvilkår i universitets- og høyskolesektoren.

Formålet med evalueringen er å:

- Kartlegge bruk og innretning av ordningen, som innebærer å danne oversikt over utdanningsinstitusjoner som benytter ordningen.
- Vurdere bruk og resultater av innstegsstillingen, som innebærer å innhente informasjon fra de identifiserte lærestedene og deres tilbud samt kandidaters erfaring med stillingen.

1.2 Informasjonskilder

Evalueringen bygger på ulike datakilder og metoder, som beskrives nærmere i det følgende.

1.2.1 Kvantitative informasjonskilder Statistikk om bruk av innstegsstillingen

Vi har innhentet statistikk om innstegsstillingen fra 2015 til første halvår av 2023 fra et uttrekk av database for statistikk om høyere utdanning (DBH). Uttrekket er basert på en årlig manuell rapportering fra UH-institusjonene til Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, og gir blant annet informasjon om antall tilsatte i innstegsstilling, hvilket innstegsstillingsforhold de er tilsatt i og om de har gått over i fast stilling ved ulike institusjoner.

Kartleggingsskjema

Alle de ni institusjonene som ble tildelt innstegsstillinger ved prøveordningens oppstart i 2015, fikk tilsendt et kartleggingsskjema. Institusjonene ble bedt om å fylle ut skjemaet i forkant av intervjuet, med mulighet til å avklare eventuelle spørsmål i intervjuet. Vi har også sendt ut skjemaet til én institusjon som ikke fikk noen tildelinger i 2015, men som har brukt ordningen aktivt og som vil være relevant for evalueringen.

Kartleggingsskjemaet inneholdt spørsmål av deskriptiv karakter, som antall innstegsstillinger utlyst, antall søkere på innstegsstillinger, kandidaters oppstartsår, hvor kandidater avla doktorgrad, kandidaters fakultet, institutt og ev. avdeling, kandidaters innstegsstilling, samt kandidatens status, avslutningsår og overgang til fast stilling.

Kartleggingsskjemaet ble besvart av følgende 10 universiteter og høyskoler:

- Handelshøyskolen BI
- Norges Handelshøyskole (NHH)
- Nord universitet
- Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU)
- Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU)
- Universitetet i Agder (UiA)
- Universitetet i Bergen (UiB)
- Universitetet i Oslo (UiO)
- Universitetet i Stavanger (UiS)
- UiT Norges arktiske universitet (UiT)

To av institusjonene har ikke benyttet seg av ordningen, dette gjelder Nord universitet og Universitetet i Agder. Høgskulen for grønn utvikling har ikke vært forespurt, men har ifølge Database for statistikk om høyere utdanning (DBH), benyttet én stilling av denne varianten.

Utvelgelsen av institusjoner som ble kontaktet i forbindelse med prosjektet, er basert på hvilke

institusjoner som ble tildelt innstegsstillinger da ordningen ble innført i 2015. I tillegg har vi tatt kontakt med Handelshøyskolen BI, da statistikk vi har fått tilgang til fra DBH har vist at denne institusjonen i utstrakt grad har benyttet seg av innstegsstillinger.

1.2.2 Kvalitative informasjonskilder

Dokumentanalyse

Vi har gjennomgått regelverket for ansettelse på innstegsvilkår. I tillegg har vi innhentet informasjon om utfyllende retningslinjer og bestemmelser der hvor institusjonene har pålagt seg selv dette.

Dybdeintervjuer med institusjoner

Åtte av de ni institusjonene som ble tildelt innstegsstillinger ved prøveordningens oppstart i 2015 eller som har tatt i bruk ordningen etter 2015, ble invitert til å delta i dybdeintervju.¹ Tema for intervjuene var virkninger som ordningen gir for institusjoner og kandidater, hva som fremmer og hemmer bruk og gjennomføring av ordningen, samt måloppnåelse. Intervjuene ble gjennomført som semistrukturerte intervjuer. Vi har gjennomført intervjuer med:

- Handelshøyskolen BI
- Norges Handelshøyskole (NHH)
- Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU)
- Norges teknisk-vitenskapelige universitet (NTNU)
- Universitetet i Bergen (UiB)
- Universitetet i Oslo (UiO)
- Universitetet i Stavanger (UiS)

Survey til personer i innstegsstillinger

I forbindelse med evalueringen har vi sendt ut spørreskjema til personer som har vært eller er i innstegsstilling. Kontaktinformasjon til kandidatene ble innhentet fra offentlig tilgjengelige kilder eller tilsendt fra institusjonen kandidaten var eller er ansatt ved. Hensikten med surveyen var å få innsikt i hvilke erfaringer kandidatene har med stillingen (den oppfølgingen og bistanden de har fått av instituttet), og hvordan stillingen har påvirket deres karriereutvikling, samt om kandidatene opplever

utfordringer ved dagens regulering av innstegsstilling. 51 kandidater har respondert på undersøkelsen. Det er en overvekt av respondenter som fortsatt er ansatt i stillingen (64 prosent), dette kan påvirke responsen noe. Vi vurderer likevel god representativitet i responsen.

1.2.3 Gjennomføring

Evalueringen er gjennomført av Oslo Economics i perioden oktober til desember 2023. Vi ønsker å rette en stor takk til alle som har tatt seg tid til å delta i intervju, samt til å fylle ut kartleggings skjema og svare på survey.

1.3 Evalueringsmodell

Beslutning om tiltak bygger som oftest på en mer eller mindre uttalt oppfatning om hvordan og hvorfor innsatsen som utløses av tiltaket skal lede til ønskede virkninger. Sammenhengen mellom innsats og virkninger kalles gjerne for tiltakets programteori, prosjektlogikk eller resultatkjede. Programteori (Weiss, 1998; Sverdrup, 2002) er et hjelpemiddel som kan benyttes i evalueringer for å beskrive ressursene i ordningen, hva ordningen antas å påvirke og hvilket utfall som forventes.

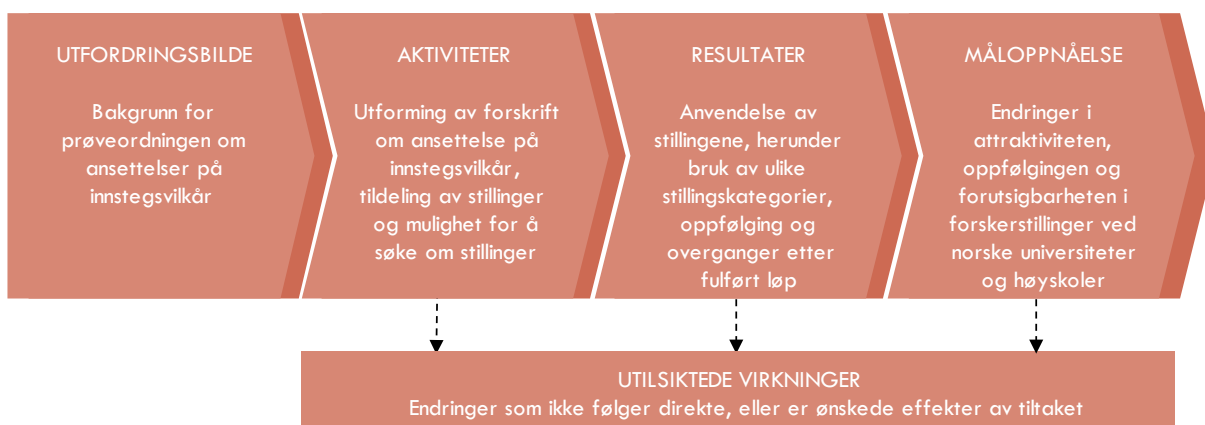
Prøveordningen med mulighet for ansettelser på innstegsvilkår kan ses på som et tiltak som skal bidra til å oppnå bestemte mål. Prøveordningen hadde, som omtalt i *Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår*, som formål å *legge til rette for rekrutteringen av talentfullt faglig personale ved universiteter og høyskoler. Ordningen skal bidra til å styrke institusjonenes muligheter til å konkurrere om de beste kandidatene internasjonalt, og forplikte institusjonene til å medvirke i videreutviklingen av den ansattes kompetanse både innen undervisning, forskning og formidling/innovasjon. Den som ansettes skal gis forutsigbarhet i arbeidet med å kvalifisere seg for fast ansettelse i undervisnings- og forskerstilling gjennom et langvarig ansettelsesforhold, og oppfølging og ressurstilførsel fra institusjonen.* (Kunnskapsdepartementet, 2017)

En overordnet resultatkjede er illustrert i Figur 1-1.

¹ Høgskulen for grønn utvikling har ikke vært forespurt om intervju. UiT har blitt forespurt om intervju, men vi lyktes ikke

med å gjennomføre intervju med representanter fra universitetet.

Figur 1-1: Evalueringsmodell - Programteori for ansettelser på innstegsvilkår



1.4 Rapportens oppbygging

Resten av rapporten er strukturert som følger:

- Kapittel 2 beskriver bakgrunn og innretning av innstegsstillingene i UH-sektoren, herunder regulering av ordningen, tildeling og søknader om stillinger.
- Kapittel 3 beskriver hvordan innstegsstillingene er tatt i bruk, hvem som har tatt de i bruk, hvem kandidatene er, samt interne retningslinjer og modeller for ansettelse
- Kapittel 4 beskriver måloppnåelse. I tillegg beskrives særlige områder som har styrket eller svekket måloppnåelsen, samt andre virkninger av ordningen enn de intenderte.
- Kapittel 5 gir en samlet vurdering av ordningen.

2. Bakgrunn og innretning av ordningen

Ansettelse på innstegsvilkår har som formål å legge til rette for rekruttering av faglig talentfulle forskere ved norske universiteter og høyskoler. Ordningen skal bidra til mer forutsigbare og attraktive karriereordninger i den internasjonale kampen om de beste kandidatene og forplikter institusjonene til å medvirke i utviklingen av den ansattes kompetanse, samt gi institusjonene mulighet til å vurdere måloppnåelse hos ansatte før permanent ansettelse.

2.1 Bakgrunn

Prøveordningen med en kvote på opptil 300 tilsetningsforhold ble varslet i Meld. St. 18 (2012-2013) *Lange linjer – kunnskap gir muligheter* (Forskningsmeldingen). Ordningen skulle rette seg særlig mot miljøer med utfordringer knyttet til rekruttering, og som var avhengig av rekruttering fra utlandet. Miljøene som spesielt ble trukket frem var miljøer innen realfag og teknologi, og ordningen åpnet for innstegsstillinger innenfor matematisk-naturvitenskapelige fag, teknologi, medisin og odontologi. Disse miljøene etterlyste karriereordninger som var forutsigbare og attraktive for å kunne konkurrere om de beste kandidatene internasjonalt. Miljøene ønsket også en reell mulighet til å vurdere resultatoppnåelsen til den ansatte, både når det gjelder undervisning og forskning, og hvordan vedkommende bidrar til fagmiljøets totale forskningsprofil før de ansetter i fast stilling.

Endringen i universitets- og høyskoleloven for å inkludere stilling på innstegsvilkår ble lagt frem i Prop. 59 L (2013-2014). Stilling på innstegsvilkår ble inkludert i Universitets- og høyskoleloven § 6-4 og har hjemmel i forskrift om ansettelse på innstegsvilkår². Departementet utvidet i lovforslaget muligheten til å benytte ordningen, slik at institusjoner som får adgang til å ansette et visst antall på innstegsvilkår, også vil ha mulighet til å benytte innstegsstillinger på andre fagområder enn de som ble foreslått i forskningsmeldingen.

2.2 Regulering av ordningen

Ansettelse på innstegsvilkår er et midlertidig ansettelsesforhold. De såkalte innstegsstillingene, fra utlandet kjent som «tenure track positions», innebærer at unge forskere blir ansatt på åremål. Dersom de oppfyller på forhånd gitte krav når åremålsperioden går ut, skal de bli tilbudt en fast stilling.

Innstegsstillingene er regulert i Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår med hjemmel i Universitets- og høyskoleloven § 6-4 første ledd punkt j.^{1,3} Forskriften ble kunngjort i april 2015. Samme år som forskriften ble kunngjort, ble de første innstegsstillingene utlyst ved norske institusjoner.

Formålet med forskriften er tett knyttet opp til utfordringsbildet som er tegnet i stortingsmelding 18 (2012-2013)⁴ og i høringsinstansenes uttalelser som fremkommer av lovforslaget. Overordnet er målsetningen å legge til rette for rekrutteringen av talentfullt faglig personale ved universiteter og høyskoler. Ordningen har ifølge forskriftens formålsparagraf som formål å 1) styrke institusjonenes muligheter til å konkurrere om de beste kandidatene internasjonalt, 2) forplikte institusjonene til å medvirke i videreutviklingen av den ansattes kompetanse både innen undervisning, forskning og formidling/innovasjon og 3) gi den ansatte forutsigbarhet i arbeidet med å kvalifisere seg for fast ansettelse i undervisnings- og forskerstilling gjennom et langvarig ansettelsesforhold, og oppfølging og ressurstilførsel fra institusjonen.

Institusjonene kan velge mellom to modeller for ansettelse på innstegsvilkår:

- *Modell a: Ansettelsen skjer på åremål i en postdoktorstilling. I åremålsperioden gis kandidaten mulighet til å kvalifisere seg for fast ansettelse i tråd med oppnådd kvalifikasjonskrav til kombinert førsteamanuensis- eller professorstilling ved utløpet av åremålsperioden.*
- *Modell b: Ansettelsen skjer på åremål i en førsteamanuensisstilling. I denne åremålsperioden gis kandidaten mulighet til å kvalifisere seg for fast ansettelse i professorstilling.*

Åremålsperioden for begge modellene er på seks til syv år. Videre er det flere forhold som reguleres av forskriften. Blant annet kan ingen ansettes i mer enn én åremålsperiode på innstegsvilkår. Kravene som må oppfylles for å kvalifisere til fast ansettelse skal

² Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår - Lovdata

³ Lov om universiteter og høyskoler (universitets- og høyskoleloven) - Lovdata

⁴ Meld. St. 18 (2012–2013) - regjeringen.no

fremgå av arbeidsavtalen. Kandidaten skal få en status for oppnåelse av kravene i en midtveisvurdering, før en endelig vurdering av kvalifisering til fast ansettelse gjøres i en sluttevaluering.

En forutsetning for å kunne ansette på innstegsvilkår er normalt at det ikke har gått mer enn fem år siden den som ansattes disputerte for doktorgraden. For postdoktorstillinger på innstegsvilkår kan kandidaten ikke tidligere ha vært ansatt i mer enn ett år i ordinær postdoktorstilling. Dette gjelder også hvis kandidaten har vært ansatt i postdoktorstilling ved en utenlandsk institusjon.

Institusjonene kan også selv fastsette interne regler, innenfor rammene av forskriften. Enkelte institusjoner har utformet egne retningslinjer som supplerer de gjeldende bestemmelsene som er fastsatt av forskriften (Kunnskapsdepartementet, 2017). De utfyllende retningslinjene som gjelder for hver institusjon/institutt, fremkommer i arbeidsavtalen eller eventuelle tilleggsavtaler.

2.3 Rapportering av innstegstillinger i DBH

Database for høyere utdanning (DBH) er en nasjonal database for statistikk om høyere utdanning i Norge som eies av Kunnskapsdepartementet og er organisert som en del av Direktoratet før høyere utdanning og kompetanse (HK-dir). Databasen inneholder statistikk om studier, studenter, tilsatte, doktorgrader, vitenskapelig publisering m.m.

Det har tidligere eksistert en separat rapportering av innstegstillinger fra institusjonene til DBH, men i dag gjøres ikke noen avgrensning av innstegstillinger mot postdoktor- og førsteamanuensisstillinger på vanlige vilkår når institusjonene rapporterer. Det er dermed ikke mulig å skille mellom disse stillingene i offisiell statistikk. Rapportering av spesielle forhold, som innstegstillinger, gjøres derfor i et eget skjema som baserer seg på årlig manuell rapportering fra UH-institusjonene. Opplysningene er blitt samlet inn på institusjonsnivå og finnes ikke tilgjengelig på institutt- eller individnivå.

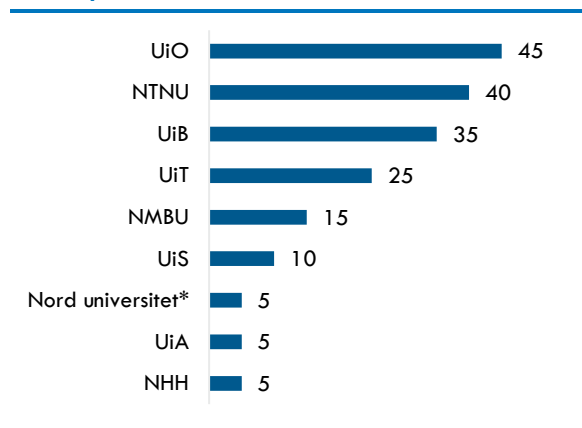
HK-dir har utarbeidet veiledningsmateriell knyttet til rapporteringen, men de metodiske utfordringene med egenrapportering er en kilde til usikkerhet i data-materialet. Som følge av svakhetene i rapporteringsmaterialet og usikkerheten rundt disse, har vi valgt å benytte egen statistikk innhentet gjennom rapporteringsskjema som er blitt sendt ut til institusjonene. Denne rapporteringen gjøres også manuelt, men vi anser likevel rapporteringsskjemaene som en mer sikker kilde da disse er brutt ned på instituttnivå og vi har hatt tett dialog med respondentene av skjemaene.

Det blir også nevnt at flere UH-institusjoner har byttet eller ventes å bytte system for rapportering av ansatte til DFØ, som så langt ikke har tilrettelagt for en egen rapportering av personer i innstegstilling (bokføring for innstegstillingen). Vi får oppgitt at institusjoner som har byttet system allerede har vært i dialog med HK-dir om en funksjon for registrering og/eller utskilling av personer i innstegstilling. Enkelte respondenter har i intervjuene nevnt at det ville være nyttig å opprette en egen stillingskode for disse kandidatene, for lettere å kunne skille dem ut fra ordinære stillinger, samt å bidra til å styrke kjennskapen til og håndteringen av ordningen. Innstegstillingene skiller seg fra ordinære stillinger både i forventningene til kandidatene, kravene i stillingene og målgruppen for stillingene. Respondentene finner det derfor naturlig at disse har en egen stillingskode.

2.4 Tildeling av innstegstillinger

Ved innføringen av innstegstillinger tildelte regjeringen 185 av stillingene til universiteter og høyskoler, tilsvarende 62 prosent av alle innstegstillinger. Av Figur 2-1 fremgår det at Universitetet i Oslo (UiO) fikk flest tildelinger med 45 stillinger, etterfulgt av Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU) med 40 stillinger og Universitetet i Bergen (UiB) med 35 stillinger. Norges handelshøyskole (NHH), Universitetet i Agder (UiA) og Nord universitetet (tidligere Universitetet i Nord) fikk færrest tildelinger med fem stillinger hver. 115 av stillingene (38 prosent) ble ikke tildelt, men det ble åpnet opp for at andre universiteter og høyskoler fortløpende kunne søke om å få tildelt noen av de resterende stillingene i prøveordningen. Institusjonene som ble tildelt stillinger, men som får behov for flere, kan også søke fortløpende.

Figur 2-1: Fordeling av innstegstillinger på institusjoner i 2015



Kilde: Kunnskapsdepartementet (2015)

* Nord universitet var før 1.1.16 Universitetet i Nordland.

2.5 Mulighet til å søke om innstegsstillinger

Etter prøveordningens oppstart i 2015, har det vært en særlig økning i antall innstegsstillinger blant handelshøyskolene. Som det fremgår av Tabell 2-1 peker Handelshøyskolen BI og Norges Handelshøyskole seg ut med henholdsvis 20 personer hver som er tilsatt i innstegsstillinger (sammenlignet med null og

fem stillinger i 2015). Resten av institusjonene har også benyttet seg av innstegsstillingen, men i noe mindre omfang enn forventet ved tildeling i 2015, viser rapporteringsskjema utfyllt av institusjonene. Universitetet i Agder og Nord universitet, som fikk tildelt fem stillinger hver i 2015, har valgt å ikke benytte seg av ordningen. Av de kandidatene som har vært tilsatt i innstegsstilling, er det relativt få kandidater som har fullført et helt innstegsløp.

Tabell 2-1: Personer i innstegsstillinger fra 2015 til 2023

| Institusjon | Antall ansatte per 2023 | Antall som har fullført sin innstegsstilling | Antall som har avsluttet sin innstegsstilling | Totalt antall personer med innstegsstilling |
|--|-------------------------|--|---|---|
| Universitetet i Oslo | 12 | 4 | 2 | 18* |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 23 | 12 | 8 | 43 |
| Universitetet i Bergen | 14 | 2 | 4 | 20 |
| Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet | 7 | 0 | 1 | 8 |
| Norges miljø- og biovitenskapelige universitet | 13 | 2 | 1 | 16 |
| Universitetet i Stavanger | 7 | 2 | 0 | 9 |
| Nord universitet | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Universitetet i Agder | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Norges handelshøyskole | 20 | 1 | 5 | 26 |
| Handelshøyskolen BI | 20 | 2 | 2 | 24 |
| Høgskulen for grønn utvikling | 0 | 1 | 0 | 1** |
| Sum | 116 | 26 | 23 | 165 |

Kilde: Kartleggings skjema besvart av institusjonene.

* To av stillingene ved UiO har vi kun muntlig informasjon om, de vil derfor ikke fremgå detaljert i videre statistikk.

** For Høgskulen for grønn utvikling er Database for statistikk om høyere utdanning produsert av Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse per juni 2023 benyttet som kilde. Denne vil ikke inngå detaljert i videre statistikk.

2.6 Bruk av data i analysen

For å best mulig belyse bruken av innstegsstillinger har vi primært benyttet tall fra kartleggings skjemaene utfyllt av institusjonene. Tall fra DBH gir et betydelig høyere tall for kandidater (193 personer), men et lavere tall på antall som har fullført eller avsluttet. Vi vurderer at kartleggings skjemaet gir det mest korrekte bildet på bruken, i tillegg til at det inneholder mer data om kandidatene enn databasen. Det

er derfor delvis diskrepans mellom tall i denne rapporten og i statistikk fra DBH. Noen kandidater og utfall kan derfor være utelatt fra våre oversikter. Gitt prosjektets korte gjennomføringstid, har vi ikke hatt anledning til å utarbeide en slik fullstendig oversikt, og det kan være grunn til å anta at antallet kandidater som er eller har vært i innstegsstilling er noe større enn det som fremgår av de data som er innhentet her. Resultatene i rapporten bygger således på analyser av et rikt, men ikke nødvendigvis fullstendig, utvalg av kandidater.

3. Bruk av prøveordningen om ansettelse på innstegsvilkår

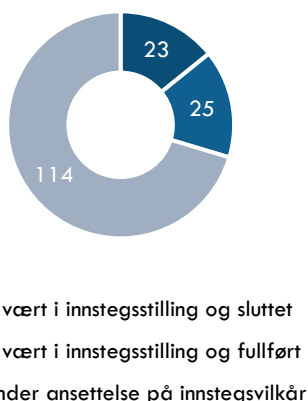
For å vurdere bruken av ordningen har vi benyttet informasjon fra kartleggings skjemaene som ble sendt ut til institusjonene som har benyttet ordningen. I dette kapitlet vil statistikk vedrørende bruk av prøveordningen, samt institusjonenes operasjonalisering av stillingene, redegjøres for. Vi vil gjennomgå hvor mange som har blitt ansatt, hvilke institusjoner som har benyttet ordningen, hvilken type innstegsmodell de har tatt i bruk, hvor mange søkere det har vært på stillingene, samt utarbeidelse av interne retningslinjer for bruk av stillingene og oppfølging av kandidater.

3.1 Bruk av stillingene

3.1.1 Ansettelser på innstegsvilkår

Basert på kartleggings skjemaene som foreligger, har totalt 162⁵ kandidater blitt ansatt på innstegsvilkår i perioden 2015-2023 ved norske universiteter og høyskoler. Hovedvekten av kandidatene som har blitt ansatt er for tiden under ansettelse på innstegsvilkår. 16 prosent av de spurte (22 kandidater) har vært i innstegsstilling og fullført, mens 16 prosent (22 kandidater) har vært i innstegsstilling og sluttet.

Figur 3-1: Kandidatenes status



Kilde: Utfylte rapporteringsskjema fra institusjonene.

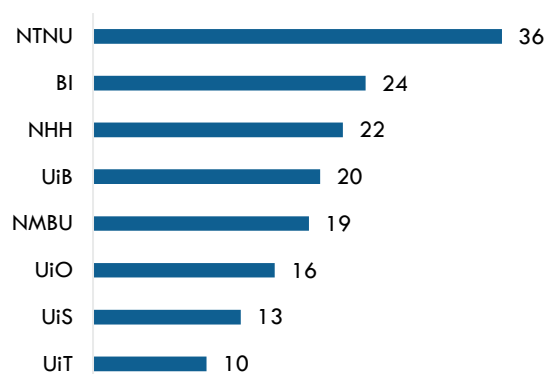
3.1.2 Utlysninger av stillinger på innstegsvilkår

Det er lyst ut totalt 160 innstegsstillinger i perioden 2015 til 2023 på norske universiteter og høyskoler. Det er lyst ut klart flest innstegsstillinger ved NTNU.

⁵ Differansen mellom dette tallet og tallet i Tabell 2-1 er 2 kandidater fra et institutt ved UiO, som vi kun kjenner til fra

Antall utlyste stillinger avviker noe fra antall ansatte. Dette kan skyldes at flere har blitt ansatt på bakgrunn av samme utlysning, samt at noen utlysninger ikke har resultert i en ansettelse. Vi har ikke en oversikt over hvilke utlysninger dette eventuelt gjelder, men vi vet fra intervjuer at enkelte institusjoner ansetter flere på bakgrunn av en og samme utlysning.

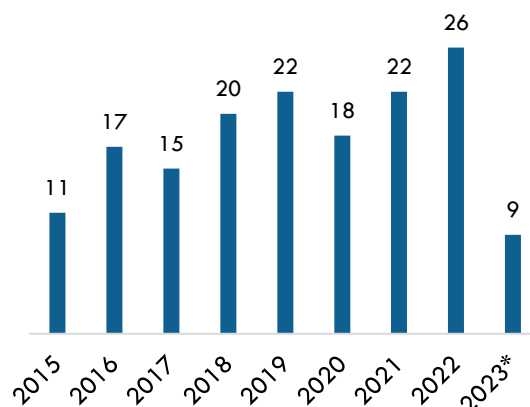
Figur 3-2: Antall utlyste innstegsstillinger i perioden 2015-2023* fordelt på institusjon



Kilde: Utfylte rapporteringsskjema fra institusjonene
* Merk at data for 2023 gjelder til og med november.

Antall utlyste stillinger har variert noe gjennom perioden, med flest utlyste stillinger i 2022 (23 utlysninger). Tallet for 2023 er til og med november 2023, og vil derfor ikke være direkte sammenlignbart.

Figur 3-3: Antall utlyste innstegsstillinger totalt per år i perioden 2015-2023



Kilde: Utfylte rapporteringsskjema fra institusjonene
* Merk at data for 2023 gjelder til og med november.

intervju med institusjonen, samt en kandidat fra Høgskulen for grønn utvikling.

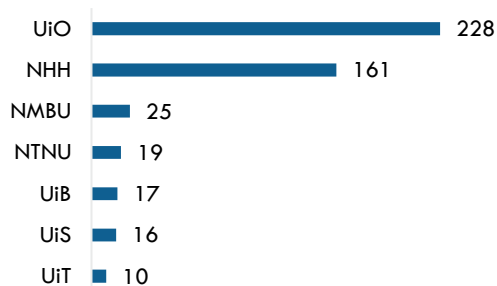
3.1.3 Søkere per stilling

Det er utfordrende å vurdere attraktiviteten til stillingene. Vi har innhentet tall for antall søkere per stilling, men har ikke data som kan gi et sammenligningsgrunnlag for ordinære stillinger. Her vil det nok være relativt stor variasjon basert på hvilke stillinger man sammenligner med, hvilke fagfelt man ser på og hvor i landet stillingen befinner seg.

Antall søkere per utlysning av stilling på innstegsvilkår varierer mellom de ulike institusjonene, og også innad på samme institusjon. UiO og NHH skiller seg tydelig ut med henholdsvis 228 og 161 søkere per utlyste innstegsstilling. NMBU (25) har det tredje høyeste gjennomsnittlige søkertallet. Tallene internt på UiO viser at det er Økonomisk institutt som trekker opp snittet, med 326 søkere i snitt per stilling. Nest høyest er Farmasøytisk institutt med 26 søkere i snitt, som vist i Figur 3-5.

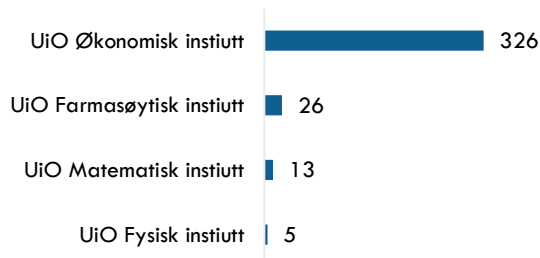
Generelt ser økonomiske institutter til å skille seg ut, med høye søkertall både ved økonomisk institutt ved UiO og ved NHH. I intervjuer er det oppgitt lignende tendenser ved Handelshøyskolen BI. Unntaket fra dette er Handelshøyskolen ved Universitetet i Stavanger (UiS), som i gjennomsnitt har 16 søkere per utlysning. Vi har ikke tall som skiller ut søkertallene ved økonomisk institutt ved UiB.

Figur 3-4: Gjennomsnittlig antall søkere per utlysning*



Kilde: Utfylte rapporteringsskjema fra institusjonene.
* Vi har ikke fått oppgitt søkertall ved Handelshøyskolen BI.

Figur 3-5: Gjennomsnittlig antall søkere per utlysning ved institutter ved UiO

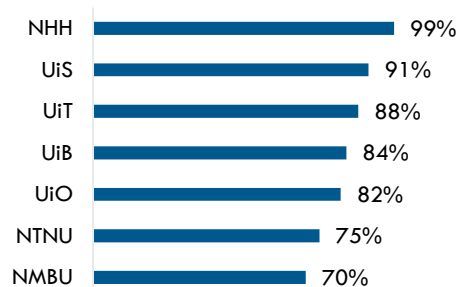


Kilde: Utfylte rapporteringsskjema fra institusjonene.

3.1.4 Utenlandske søkere

Ett av formålene med ordningen med stillinger på innstegsvilkår, er å rekruttere internasjonale toppforskere. Alle institusjoner har i stor grad lyktes med å nå ut internasjonalt, som vist av andelen utenlandske søkere i Figur 3-6. Spesielt NHH skiller seg ut med nesten utelukkende utenlandske søkere. NMBU har den laveste andelen utenlandske søkere, selv om andelen også her er høyere enn to tredeler.

Figur 3-6: Utenlandske søkere som andel av totalt antall søkere



Kilde: Utfylte rapporteringsskjema fra institusjonene.

3.2 Innretning av stillingene

Personer i innstegsstilling kan ansettes enten som postdoktor eller førsteamanuensis, og hvilken modell som er foretrukket varierer blant institusjonene. Det er også noen forskjeller i omfanget av bistand og ressurstilførsel som er spesifisert i arbeidsavtalen eller tilleggsavtaler. Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår er ment å gi rammer for ordningen, men det er i stor grad opp til institusjonene å utforme ordningen på en hensiktsmessig måte.

3.2.1 Utfyllende retningslinjer for bruk av innstegsstillinger ved institusjoner

Innenfor forskriftens tredje paragraf, arbeidsavtalen, går det frem at institusjonene skal fastsette spesifiserte krav innen forskning, undervisning, formidling og akademisk ledelse. Videre kan institusjonene stille krav ut ifra særlige behov innen fagområdet eller forskningsmiljøet. Disse kravene skal innfris i løpet av åremålsperioden for at kandidaten skal få fast ansettelse.

Kravene fremgår ikke eksplisitt av institusjonenes utfyllende bestemmelser, men presiseres i arbeidsavtalen eller vedlegg til denne hos det enkelte fakultet eller institutt. Hvilke krav som kandidatene forventes å oppfylle varierer derfor mellom institusjoner, og i tillegg kan det være variasjoner mellom fakulteter ved samme institusjon basert på særlige behov innen fagområdet eller forskningsmiljøet. Det kan for eksempel stilles krav om ekstern finansiering til egen forskning eller

forskningsgruppen. Eksempelvis stilles det i arbeidsavtalen ved et av instituttene ved NMBU krav til at kandidaten skal skaffe ekstern finansiering og at etter tre år i stillingen skal minst 20 prosent av lønnen dekkes gjennom eksterne prosjekter. I tillegg til kravene som stilles til kandidaten i arbeidsavtalen, skal det også fastsettes hvordan institusjonen skal bistå kandidaten.

Generell bistand fra institusjonene

Institusjonene er forpliktet til å gi oppfølging, veiledning og ressurstilførsel til kandidaten i henhold til rammene som gjelder i Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår § 6: «*Fram til midtveiseevalueringen skal kandidaten få faglig veiledning, opplæring og råd for å bygge en akademisk karriere. Det er institusjonens ansvar å sørge for at kandidaten får tilgang til de forskningsressurser og den bistand som er avtalt for å kunne oppfylle kravene i arbeidsavtalen. I siste del av perioden skal kandidaten følges opp på samme måte som øvrige ansatte*».

Institusjonene har på ulikt vis operasjonalisert denne bestemmelsen. Flere av institusjonene har operasjonalisert dette ved at kandidatene skal få tilbud om en mentor som skal følge med på arbeidet og forhold rundt dette, samt være en støttende part i prosessen. Enkelte institusjoner har spesifisert dette i sine interne retningslinjer (for eksempel UiS), mens andre overlater til fakultetene og instituttene å vurdere hva som er hensiktsmessig (eksempelvis UiO og NMBU).

Informasjon fra intervjuer tilsier at institusjonene gir tilgang til forskningsinfrastruktur, og noen tilbyr også undervisningskurs og seminarer samt mulighet til å utvikle lederferdigheter og nettverk. Sammenlignet med ordinære vitenskapelige stillinger (førsteamanuensis- og professorstillinger) innebærer innstegsstillingene noe mindre undervisningsplikt/pliktarbeid. Dette gir kandidatene mer tid til å drive med forskning. Hos flere institusjoner skal undervisningsplikten tilsvare omtrent halvparten av undervisningstiden sammenlignet med ordinære vitenskapelige stillinger. Dette gjelder eksemplvis ved Handelshøyskolen BI, hvor antall undervisningstimer for ansatte på innstegsvilkår er 86 timer per år, mot 172 timer i ordinære stillinger.

Formelle vurderingspunkter

Innstegsstillingen har to formelle vurderingspunkter, midtveiseevaluering, som skal gjennomføres før kandidaten har vært ansatt i fire år, og sluttevaluering, som skal gjennomføres før utløpet av åremålsperioden.

Midtveiseevalueringen skal gi grunnlag for å vurdere både kandidaters innsats og arbeidsgivers oppfølging for å oppnå en akademisk karriere. Med utgangspunkt i denne, skal kandidaten gis veiledning om hva som eventuelt må forbedres i siste del av åremålsperioden for å oppfylle kravene i arbeidsavtalen. Institusjonene skal selv fastsette bestemmelser i midtveiseevalueringen. På UiS oppnevnes en komité for vurdering, som skal sammensettes i samsvar med universitetets ordinære regler for bedømmelse ved ansettelse som førsteamanuensis/professor, avhengig av hvilket stillingsnivå kandidaten ønsker å bli vurdert i forhold til. Ved UiO avgjør dekan hvem som skal delta i evalueringen av den enkelte kandidat, etter forslag fra instituttleder. Hvis det er usikkerhet knyttet til om kandidaten innfrir faglige forutsetninger for å fortsette i innstegsstillingen, så skal bedømmelse foretas av en komité sammensatt etter UiOs ordinære regler for bedømmelseskomiteer ved ansettelse.

Sluttevalueringen skal vurdere om kandidaten oppfylder kravene som ble fastsatt i arbeidsavtalen, og dermed om kandidaten skal tilbys fast stilling. Vurderingen av kandidatens forskningskompetanse og forskningspotensial skal foretas av en bedømmelseskomité innenfor kandidatens fagområde, og etter institusjonens regler om bedømming. Basert på informasjon fra intervjuer og institusjonenes interne retningslinjer, opprettes denne bedømmelseskomiteen på samme måte som i vurdering av ordinært opprykk, avhengig av hvilket stillingsnivå kandidaten ønsker å bli vurdert i forhold til. Komiteen uttaler seg om eventuelle merknader før nærmeste leder fremmer innstilling om ansettelse eller opphør av ansettelsesforhold overfor ansettelsesutvalget.

For enkelte kandidater vil det være relevant å be om tidlig sluttevaluering, og det er eksempler på kandidater som har fullført innstegsløpet på kortere tid enn åremålsperioden. Det fremgår av forskrift⁶ at det er opp til institusjonen å avgjøre om kandidaten kan be om en ny sluttevaluering med mulighet for fast ansettelse dersom den forserte bedømmingen skulle ende med negativt resultat for kandidaten. Dette har vært praktisert noe ulikt. Ved NHH er det praktisert på en slik måte at kandidaten gis anledning til å fullføre sin åremålsstilling, men får ikke ny vurdering. Dette for å unngå at kandidater ber om årlig sluttevaluering. I intervjuer fremgår denne delen av regelverket, dersom kandidaten ikke blir funnet tilstrekkelig kvalifisert ved tidlig sluttevaluering, som noe uklart.

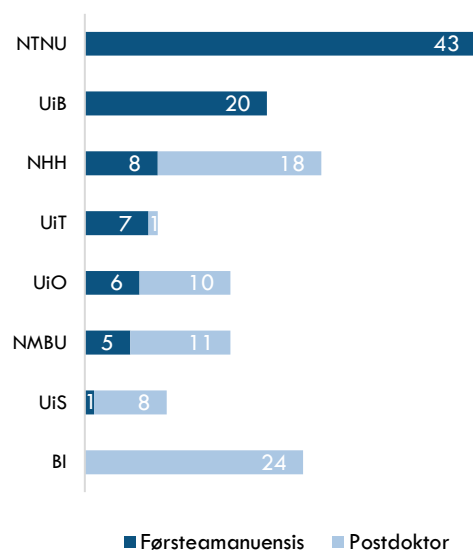
3.2.2 Modell for ansettelse

Personer i innstegsstilling kan ansettes enten som postdoktor (modell a) eller førsteamanuensis (modell

⁶ Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår - Lovdata

b). Det er noe variasjon mellom institusjoner, og også innad i samme institusjon om hvilken modell for ansettelse som benyttes og er foretrukket. Figur 3-7 viser en oversikt over fordelingen av stillingen på institusjonene som har tatt i bruk stillingene.

Figur 3-7: Kandidatens innstegsstilling



Kilde: Utfylte rapporteringsskjema fra institusjonene.

I de utfyllende bestemmelsene for ansettelse på innstegsvilkår for Universitetet i Oslo står det spesifisert at UiO som hovedregel skal benytte modell a (postdoktor), og at modell b (førsteamanuensis) skal kun benyttes unntaksvis. Dette er begrunnet i at ansatte i førsteamanuensisstilling har anledning til å kvalifisere til professorstilling gjennom gjeldende opprykksreglement. Det kan gis unntak ved særskilte begrunnelser, for eksempel dersom kandidaten tidligere har vært i ordinær postdoktorstilling, og det derfor ikke er adgang til å ansette som postdoktor på innstegsvilkår, jfr. Forskriftens § 8, annet avsnitt (Kunnskapsdepartementet, 2017).

Ved Universitetet i Stavanger skal ordningen først og fremst brukes til ansettelse etter postdoktorvarianten, med formål om å bygge opp et sterkt internasjonalt forskningsmiljø. Det samme gjelder Norges Handelshøyskole, Norges miljø- og biovitenskapelige universitet og Handelshøyskolen BI som også primært bruker postdoktorvarianten. Dette skyldes en kombinasjon av at varianten med førsteamanuensis anses som mindre hensiktsmessig fordi en førsteamanuensis kan søke om opprykk til professor etter egen forskrift om dette, samt et ønske om å få inn kandidater så tidlig som mulig da det ofte kan være mer krevende å rekruttere mer etablerte personer med familie m.m. til Norge.

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Universitetet i Bergen og UiT Norges arktiske

universitet (samt *Høgskulen for grøn utvikling* som har ansatt én forsker) har valgt å utelukkende benytte modell etter førsteamanuensisvarianten. Ved NTNU og UiT fremgår dette av interne retningslinjer. NTNU har etablert et eget («tenure track»)-program hvor kun førsteamanuensisvarianten inngår, The Onsager Fellowship Programme, for å rekruttere unge, internasjonalt anerkjente forskere. Stillingene i Onsager-programmet lyses ut internt ved institusjonene og gis deretter videre til fakultet og institutt (se egen faktaboks). Finansieringen av programmet ligger hos NTNU sentralt, og med ansettelse tilknyttet programmet følger det litt bedre vilkår enn det som er vanlig i generelle innstegsstillinger og ordinære vitenskapelige stillinger, noe som gjør ordningen ekstra attraktiv for både instituttene og kandidaten. Betingelsene innebærer både større økonomiske rammer og mindre undervisning, som gir kandidatene mer tid og økonomisk hjelp til å bygge opp en forskningsportefølje. Kandidaten får også mer veiledning og felles samlinger som en del av programmet, som også organiseres sentralt av NTNU. Stillingene ved NTNU er grunnet Onsager Fellowship-programmet ikke sammenlignbare med andre innstegsstillinger.

Selv om flere av institusjonene foretrekker en av modellene, har likevel de fleste institusjonene vi har snakket med ansatt personer i innstegsstilling etter både varianten med postdoktorstilling og førsteamanuensisstilling for å tilpasse sine tilbud etter hvor langt kandidatene er kommet i sin karriere. Det er kun enkelte institusjoner som utelukkende har ansatt etter én av stillingsmodellene.

3.3 Kandidatene etter endt innstegsløp

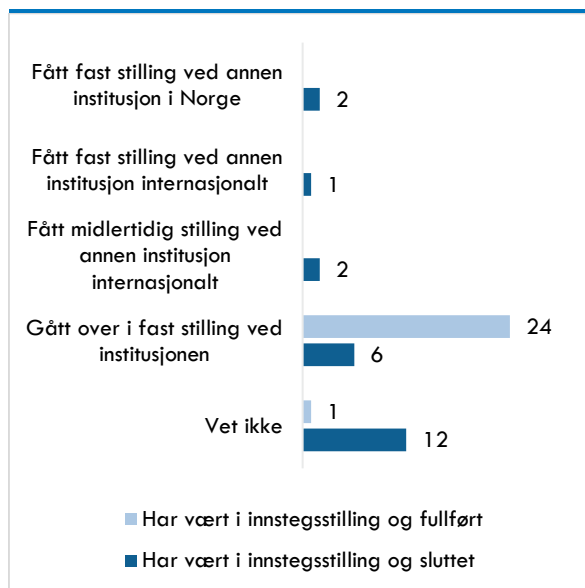
Av de totalt 166 kandidatene som er eller har vært ansatt i innstegsstillinger, har 49 kandidater sluttet i stillingen eller ferdigstilt sin innstegsperiode (en av disse kandidatene er fra *Høgskulen for grøn utvikling*, som ikke inngår i kartleggings skjemaet). Fra intervjuer har vi blitt fortalt at relativt mange av kandidatene har fullført tidlig, altså før åremålsstillingen tilsier. Instituttene peker på at dette viser at kandidatene er svært godt kvalifisert og dyktige.

Fra kartleggings skjemaene som institusjonene har fylt ut, fremkommer det at av de 25 personene som har fullført et innstegsløp, har 24 av personene gått over til fast stilling ved institusjonen. For én kandidat er det ikke oppgitt hva som har hendt etter innstegsløpet. For de 23 kandidatene som har sluttet i sin stilling underveis i innstegsløpet, er det for 12 kandidater oppgitt «vet ikke», to har gått over til fast stilling ved annen institusjon i Norge, to har gått over til midlertidig stilling ved annen institusjon i Norge og

seks har gått over til fast stilling ved institusjonen. Én av disse kandidatene har fått en professorstilling ved samme institusjon, tre er ansatt som førsteamanuensis ved samme institutt, og resterende er det ikke utfyllende kommentarer til.

Svarene fra surveyundersøkelsen som ble sendt ut til kandidatene tegner et tilsvarende bilde som kartleggings skjemaene utsendt til institusjonene, ved at majoriteten av kandidatene forblir ved samme institusjon etter endt innstegsløp. Kun et fåtall av kandidatene som har fullført innstegsstillingen er ansatt ved andre institusjoner enn den de fullførte innstegsstillingen ved.

Figur 3-8: Kandidatene etter innstegsløp



Kilde: Utfylte rapporteringsskjema fra institusjonene.

3.3.1 Karriereutvikling

Vi har ikke tall som kan belyse hvilke karrierevalg kandidatene har tatt etter fullført innstegsperiode, utover om de har fått en fast stilling eller ikke. Vi har dermed ikke tall fra institusjonene som viser om kandidatene fremdeles er ansatt ved instituttet, om de har byttet til andre universiteter, eller gått ut av academia i etterkant. Fra surveyundersøkelsen oppgir flertallet av kandidater som har fullført sin innstegsperiode å fortsatt være ansatt ved institusjonen på tidspunktet som undersøkelsen ble besvart, det vil si i tidsrommet november til desember 2023.

Vi har i intervjuer fått noe mer innsikt i dette, og basert på intervjuene fremstår det som at en hoveddel av kandidatene har forblitt i sine stillinger ved instituttet. Enkelte har fått tilbud fra prestisjetunge utenlandske universiteter (dette gjelder også for enkelte av dem som har sluttet underveis), og dermed valgt å avslutte sin stilling ved instituttet. Vi er fra intervjuer kjent med én kandidat som har valgt å si opp sin faste stilling for å gå inn i en privat virksomhet.

4. Måloppnåelse

Innstegsordningen har bidratt til å gjøre det mer attraktivt for personer å satse på en forskerkarriere i den norske UH-sektoren. Ordningen har styrket institusjonenes muligheter til å konkurrere om de beste kandidatene, gitt kandidatene bedre forutsetninger for å drive forskning og økt forutsigbarheten i kvalifiseringsløpet for flere. Vår vurdering er derfor at den samlede måloppnåelsen for de uttalte målene er god, spesielt for modellen med ansettelse på postdoktornivå, men at ordningen også medfører enkelte utilsiktede konsekvenser for rekruttering til og ansettelse i academia.

4.1 Vurdering av måloppnåelse

De uttalte målene for prøveordningen med innstegsstillinger var trefoldig: 1) styrke institusjonenes muligheter til å konkurrere om de beste kandidatene internasjonalt, 2) forplikte institusjonene til å medvirke i videreutviklingen av den ansattes kompetanse både innen undervisning, forskning og formidling/innovasjon, 3) gi den ansatte forutsigbarhet i arbeidet med å kvalifisere seg for fast ansettelse i undervisnings- og forskerstilling gjennom et langvarig ansettelsesforhold, og oppfølging og ressurstilførsel fra institusjonen.

Det er enda for tidlig for å si noe om de endelige effektene av ordningen. Som beskrevet i kapittel 3, er det ni universiteter og høyskoler som har tatt i bruk ansettelse på innstegsvilkår, men det er langt fra alle fagområder som har vist interesse. Det er først og fremst noen få fakulteter og institutter som har brukt stillingen mye, som også preger informasjonen som ligger til grunn. Enkelte UH-institusjoner (Nord universitet og Universitetet i Agder) har ikke brukt ordningen i det hele tatt.

Våre vurderinger av måloppnåelse gjøres med utgangspunkt i innsamlet informasjonsgrunnlag, og gir således et oppdatert kunnskapsgrunnlag om de første erfaringene med innstegsordningen. Vi vurderer måloppnåelse på de tre områdene som framgår av forskrift og mandat, samt vurderer hvorvidt ordningen har medført utilsiktede virkninger.

Vurdering av måloppnåelse baseres i all hovedsak på informasjon fra intervjuer samt statistikk over søkertall på stillinger, og kandidatenes egne oppgitte erfaringer i survey-undersøkelsen.

4.1.1 Styrket konkurransevne internasjonalt

Innstegsstillingen skal bidra til å gjøre det mer aktuelt å satse på en forskerkarriere i den norske UH-sektoren, og styrke muligheten til å rekruttere til, og bygge, sterke forskningsmiljøer, samt å styrke muligheten for gode arbeidsliv i UH-sektoren.

Flere av instituttene forteller at det kan være vanskelig for norske universiteter og høyskoler å konkurrere internasjonalt. Dette skyldes både beliggenhet, og at det er vanskelig å få talenter til å flytte til Norge, og spesielt til de mindre byene. I tillegg trekkes det frem at de norske universitetene og høyskolene har lavere internasjonal anerkjennelse enn de internasjonale toppuniversitetene, som gjør at de ikke kan tiltrekke seg kandidater utelukkende på omdømme.

«Muligheten til en ansettelse i en postdoktor innstegsstilling er et skritt i riktig retning, og denne stillingstypen bør beholdes videre. Det gjør det mulig for norske universiteter å konkurrere om gode kandidater på internasjonalt nivå og hente bedre kompetanse.»

Sitat fra intervjuer med institusjoner.

Basert på tilbakemeldinger fra intervjuer, har innstegsstillingene økt instituttene konkurransevne internasjonalt. Institusjonene oppgir ulike årsaker til at de har valgt å benytte seg av innstegsstillingen. Overordnet fremstår det å være hovedsakelig to årsaker til å ta dem i bruk:

- Stor konkurranse om kandidater. Stillingene tas i bruk for å kunne tiltrekke seg de beste kandidatene (heretter kalt konkurranse om kandidater).
- Stor konkurranse om stillinger, som gjør det vanskelig for unge talenter å konkurrere. Stillingene tas i bruk for å la unge talenter konkurrere seg inn i faste forskerstillinger (heretter kalt konkurranse om stillinger).

I tillegg trekkes det frem at innstegsstillinger bidrar til å bygge opp nye fagområder eller sikre opprettholdelse av forskningsaktivitet ved pensjonsavgang.

For instituttene hvor det er stor internasjonal konkurranse om de mest talentfulle kandidatene, har

innstegsstillingen bidratt til å øke attraktiviteten til institusjonene, og dermed å tiltrekke seg flere unge talenter. Innstegsstillinger, eller «tenure tracks», har gjort det enklere å benytte internasjonale rekrutteringsplattformer (herunder eksempelvis EconJobMarket), som igjen har bidratt til en økning i søker tallene til et nivå hvor det har vært nødvendig å gjennomføre førstegangsintervjuer digitalt.

For instituttene som er preget av *stor konkurranse om stillingene*, har grunnen til å ta i bruk stillingene vært litt annerledes enn for instituttene hvor konkurransen om kandidatene er stor. Disse forholder seg til et arbeidsmarked der særlig unge forskere kan ha vanskeligheter med å komme i posisjon til å konkurrere om de ordinære vitenskapelige stillingene. For disse instituttene fremstår det å få muligheten til å ansette unge forskere som hovedmotivasjonen til å ta stillingene i bruk, heller enn å kunne tiltrekke seg de beste kandidatene. De forteller i intervjuer om at det ved utlysning av en ordinær førsteamanuensisstilling er flere søkere som er godt kvalifisert (overkvalifisert), noe som gjør det vanskelig å kunne velge yngre talenter. For denne gruppen har muligheten til å «skjerme» noen stillinger fra å konkurrere med godt etablerte forskere vært hovedpoenget.

Instituttene forteller at de har fått inn svært dyktige og ambisiøse unge forskere, som følge av ordningen. Dette gjelder for flere av institusjonene, men spesielt instituttene ved NHH og økonomimiljøene trekker dette frem. Instituttledere ved NHH forteller blant annet at innstegsstillingen har bidratt til å øke antall søkere til instituttene, og til økt kvalitet og nivå på forskning blant søkerne sammenlignet med tiden før innstegsordningen ble innført.

Også instituttene fra NTNU forteller at de har fått inn eksepsjonelt dyktige og ambisiøse unge forskere gjennom innstegsordningen. Det er imidlertid viktig å skille tydelig mellom effektene av innstegsstillingene og av Onsager Fellowship-programmet, da det i Onsager-programmet medfølger forskningsmidler og midler til stipendiater, som ikke er en del av den ordinære innstegsordningen. På samme måte er selve innstegsperioden (de første årene) finansiert av rektoratet på NTNU, noe som gir svært sterke insentiver til å ta stillingene i bruk.

Vi vurderer at prøveordningen har bidratt til å styrke institusjonenes konkurranseevne internasjonalt blant de institusjonene som har valgt å ta ordningen i bruk. Dette gjelder spesielt for innstegsstillingene på postdokornivå. Innstegsstillinger på førsteamanuensisnivå anses å ha mindre effekt. Kandidater oppgir å anse stillinger etter førsteamanuensisvarianten som mindre attraktive, da alternativet til kandidater som konkurrerer om stillinger på dette nivået gjerne vil

være ordinære førsteamanuensisstillinger, som er faste stillinger.

4.1.2 Økt medvirkning i videreutvikling av ansatte

Det lyder av forskriften at institusjonene forplikter til å medvirke i videreutviklingen av den ansattes kompetanse både innen undervisning, forskning og formidling/innovasjon. I tillegg har de fleste institusjonene med ansatte i innstegsstillinger noe tilpasset opplegg for oppfølging og veiledning av kandidater innenfor rammeverket.

Instituttenes erfaringer

Fra intervjuer med institutter erfarer vi at det finnes forskjeller i omfanget av bistand og ressurstilførsel som gis av instituttene, som er spesifisert i arbeidsavtalen og eventuelle tilleggsavtaler. Videre tilsier informasjon fra intervjuene at kandidatene som har vært, eller er, ansatt på innstegsvilkår ofte allerede er godt etablert i fagfeltet og har egne kontakter. Flere nevner derfor at kandidatene ofte i mindre grad enn «ordinære kandidater» fremstår å ha behov for ekstra oppfølging. Et institutt som primært har brukt postdoktorvarianten nevner også at kandidater gjennom innstegsstillingen kan bli sterkere integrert i fagmiljøet, enn som postdoktor på ordinære vilkår. Dette begrunnes hovedsakelig i at det er lettere for instituttet å følge opp både prosjektet og eventuell prosjektleder for ansatte på innstegsvilkår sammenlignet med ordinære postdoktorer som kan ha eksterne prosjektledere som sitter lengre unna.

Kandidatenes erfaringer

Fra survey til personer med innstegsstillinger har vi fått tilbakemeldinger på kandidatenes oppfatning av oppfølgingen underveis i ansettelsen. Overordnet er det mye som tyder på at kandidatene har gode erfaringer med å være i innstegsstilling.

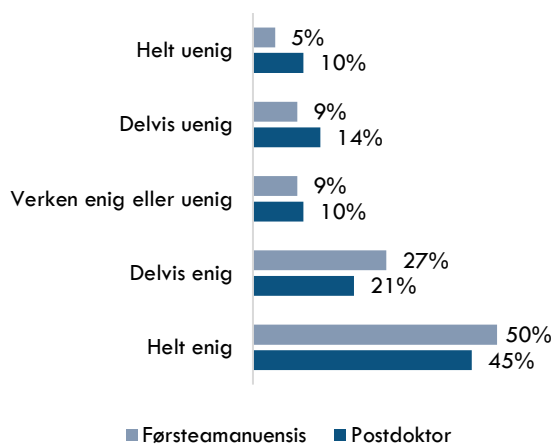
«[...] Jeg opplever at mine seniorkollegaer er ivrige etter å gi meg råd og veiledning, å samarbeide med meg på prosjekter, og knytte meg til forskernettverk og andre ressurser for mitt arbeid. Jeg føler dette delvis er fordi de forventer å dra nytte av min utvikling som forsker.»

Sitat fra survey til personer i innstegsstillinger.

Flere rapporterer at de underveis også har fått generell oppmerksomhet og faglig støtte blant vitenskapelige ansatte ved instituttet/fakultetet (Figur 4-1). Oppfatningen er nokså samstemt for kandidater

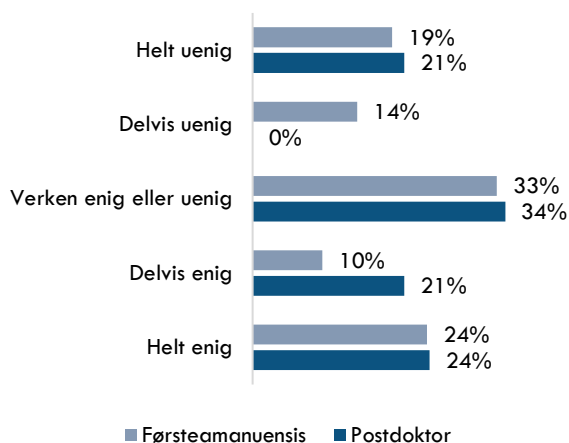
i de ulike stillingsmodellene. Samtidig er det mer sprikende svar i deres vurderinger av hvorvidt kandidater på innstegsvilkår får bedre bistand og oppfølging enn ansatte på ordinære stillinger på samme nivå. Her oppgir flertallet av respondentene å være «verken enig eller uenig» i denne påstanden, 24 prosent av kandidatene på både førsteamanuensis- og postdokornivå oppgir å være helt enige, mens henholdsvis 19 og 21 prosent av kandidatene er helt uenige. Dette kan tyde på at oppfølgingen spriker noe mellom de ulike arbeidsgiverne. Det er ingen klare forskjeller mellom kandidater på postdoktor- og førsteamanuensisnivå i hvorvidt de vurderer den generelle bistanden å være god, men særlig ansatte i postdoktorvarianten fremstår å svare noe mer positivt på deres oppfølging relativt til ordinære stillinger.

Figur 4-1: Underveis har jeg fått generell oppmerksomhet og faglig støtte blant vitenskapelig ansatte ved instituttet/fakultetet



Kilde: Survey til personer med innstegsstillinger.

Figur 4-2: Oppfølgingen og bistanden til ansatte på innstegsvilkår er bedre enn bistanden til ansatte på ordinære vilkår på samme stillingsnivå



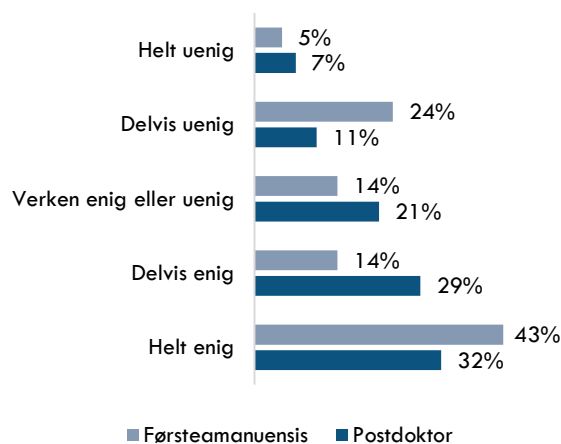
Kilde: Survey til personer med innstegsstillinger.

Kandidatene opplever også langt på vei å få oppfølging av fremgang og utvikling ved midtveisevaluering og andre vurderingspunkter (Figur 4-3).

Svarene er ganske sprikende, og spesielt blant kandidater i førsteamanuensisvarianten spriker tilbakemeldingene, men flertallet oppgir likevel å være fornøyd. Dette kan skyldes at innholdet i midtveisevalueringen eller andre formelle vurderingspunktene er noe uklart formulert, eller at oppfølgingen spriker mellom arbeidsgiverne.

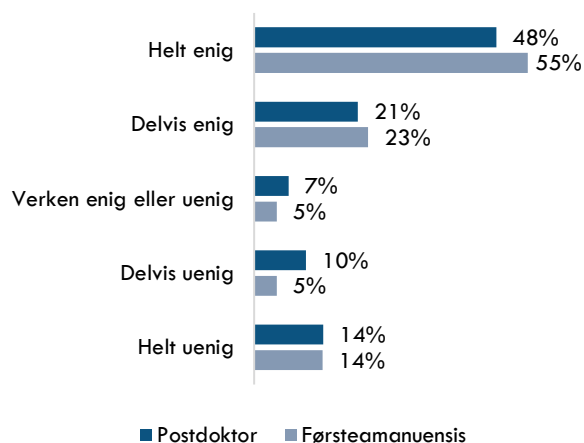
De fleste oppgir å ha fått god støtte av arbeidsgiver i arbeidet med å oppfylle kravene i ansettelsen (Figur 4-4). Disse svarene varierer lite mellom postdoktor- og førsteamanuensisvarianten.

Figur 4-3: Jeg har fått god oppfølging av fremgang og utvikling ved midtveisevaluering og eventuelle andre formelle vurderingspunkter



Kilde: Survey til personer med innstegsstillinger.

Figur 4-4: Jeg har fått god støtte fra arbeidsgiver i arbeidet med å oppfylle kravene i min ansettelsesavtale



Kilde: Survey til personer med innstegsstillinger.

De fleste kandidatene er fornøyde med oppfølgingen de har fått, men flere etterspør tydeligere vurderingskriterier og for øvrig veiledning og støtte når det gjelder å imøtekomme forskningskriteriene. Selv om flere opplever at de har et støttende fagmiljø rundt seg og i stor grad får bistand til fremgang og utvikling, er ikke nødvendigvis oppfølgingen basert på klart formulerte mål og delmål. Mens noen kandidater forteller at retningslinjene er klart formulert, gir andre uttrykk for at vurderingskriteriene er uklare, og at de ønsker seg tydelige vurderingskriterier.

Et eksempel på et krav som oppfattes som vagt og uklart er «å være blant de fremste forskere i sin generasjon», der kandidaten oppgir at instituttet ikke har (villet/kunnet) klargjort akkurat hva som må gjøres for å tilfredsstille denne betingelsen, og personen ble dermed henvist til de skriftlige retningslinjene.

«Institusjonen har vært villig til å gi midler og annen forskningsstøtte, men de har ikke gitt meg den veiledningen eller støtten når det gjelder hvordan forskningskriteriene skal møtes.»

Sitat fra survey til personer i innstegsstillinger

Tydeligere forskningskriterier kan gjøre det enklere for både bedømmingskomiteen å vurdere om kriteriene er oppfylt, og for kandidatene selv å vite hva som forventes av dem. I tillegg etterspørres det av mange en tydeligere veiledning og støtte rundt hvordan kandidatene i praksis kan imøtekomme flere av (de mer vage) kriteriene.

Vi finner også eksempler på hvordan institutter arbeider med å presisere hvilke vurderingspunkter og -kriterier som ligger til grunn for særlig slutt-evalueringen. Vårt inntrykk fra intervjuer er at det foregår en dialog om endringer, og at eventuelle endringer forankres på ulike nivåer. Ved ett institutt som nylig har revidert sine interne retningslinjer for arbeidsavtalen, har gjennomgangen vært basert på et tydelig mandat og klare formuleringer over hva som skal gjennomgå og vurderes. I prosessen fikk også kandidater anledning til å gi sine innspill til arbeidet.

Vi vurderer at kandidatene generelt sett får god oppfølging underveis i innstegsperioden, og dette understøttes av kandidatenes besvarelser på surveyundersøkelsen. Førsteamanuensisstillingene skiller seg noe ut, med dårligere respons på oppfølging relativt til ordinære stillinger og

oppfølgingen frem mot midtveidevaluering. Måloppnåelsen vurderes likevel som god.

4.1.3 Økt forutsigbarhet for kandidater i kvalifisering

Prøveordningen med ansettelse på innstegsvilkår tillater en lenger periode på åremål enn hva arbeidsmiljølovens §14-9, 7. ledd tillater; «Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år [...] skal anses som fast ansatt, slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. [...]».⁷ Prøveordningen innebærer dermed et unntak fra arbeidsmiljøloven, som i utgangspunktet øker midlertidigheten i academia. Formålet med stillingene er likevel ikke å øke midlertidigheten, men snarere å øke forutsigbarheten for kandidater på den måten at kandidater heller enn å måtte forholde seg til flere korte åremålsstillinger, kan få en lenger midlertidig stilling med «lovnad» om fast stilling, gitt at kriteriene for fast ansettelse er oppfylt.

«Jeg føler at mine kollegaer er mer investert i min suksess som underviser og forsker fordi de forventer å ha meg som en permanent kollega.»

Sitat fra survey til personer i innstegsstillinger

Det følger naturlig av ordningens gang at mål-oppnåelse knyttet til forutsigbarhet for kvalifisering varierer med valg av ansettelsesmodell. Dette delmålets hensikt kan derfor virke kontrainuitiv – ordningen bidrar til økt forutsigbarhet for kandidater som ellers ville vært aktuell for en postdoktorstilling ordinært, men også til redusert forutsigbarhet for kandidater som ellers ville vært aktuell for en førsteamanuensisstilling ordinært.

Kandidatene selv oppgir i survey å være mer kritiske til ordningen enn institusjonene. Dette gjelder spesielt varianten med førsteamanuensis i innsteg. For de fleste vil ikke ansettelse som førsteamanuensis i innsteg fremstå som mer attraktivt enn ansettelse i ordinære førsteamanuensisstillinger. Dette skyldes at ordinære førsteamanuensisstillinger gir fast ansettelse med en gang, mens en innstegsstilling som førsteamanuensis gir mulighet til fast ansettelse som professor først etter en 6-7 års periode, så fremt angitte krav til professorstilling oppfylles. Selv om det finnes enkelte eksempler på personer i innstegsstillinger som har fått tilbud om fast stilling uten å ha oppnådd alle de formelle kravene som er spesifisert i arbeidsavtalen, følger det naturlig av arbeidsbetingelsene at en

⁷ § 14-9. Fast og midlertidig ansettelse (arbeidstilsynet.no)

innstegsstilling sett fra arbeidstakers perspektiv normalt fremstår som mindre attraktiv enn en ordinær førsteamanuensisstilling.

I intervjuer med institutter som har benyttet stillingene, oppgis det utvetydig at det ikke er et mål for instituttene å benytte ordningen til å øke midlertidigheten, men at det fra deres side anses som en fast stilling fra oppstart. Likevel fortelles det om en redusert risiko forbundet med å ansette unge talenter i slike stillinger, fordi instituttet dermed kan få opptil syv år til å vurdere kandidatens faktiske kompetanse og egnethet for faste vitenskapelige stillinger i akademia.

«Når det gjelder førsteamanuensisstillinger, som vanligvis er faste stillinger, kan det være lurt å garantere at man kan fortsette som fast ansatt førsteamanuensis dersom sluttevalueringen ikke skulle være positiv. Det føles utrygt og urettferdig sammenlignet med de andre med førsteamanuensisstilling som får garantert fast stilling fra start. [...]»

Sitat fra survey til personer i innstegsstillinger

Det er foreløpig få kandidater som har blitt vurdert i en sluttevaluering, men vårt inntrykk er at instituttene har gitt tilbud om fast stilling til alle som har oppfylt de forhåndsdefinerte kravene (og i enkelte tilfeller selv om kandidaten ikke har oppfylt alle kravene). Det er fortsatt mange som er underveis i sitt innstegsløp, og også enkelte kandidater som har avsluttet sitt stillingsforhold. Basert på tilbakemeldinger under intervjuer med instituttene skyldes dette i all hovedsak private anliggende som gjør at kandidaten har ønsket å flytte, eller at kandidaten har fått et bedre tilbud, for eksempel fra mer anerkjente universiteter. Det er nevnt ett tilfelle der kandidaten har blitt oppfordret til å slutte fordi instituttet (sammen med kandidaten) ser at det blir svært krevende for kandidaten å kvalifisere seg innen tidsfristen.

I samtaler med institusjonene trekkes det frem at stillingen i ordningen krever svært mye fra kandidatene. Å kvalifisere seg til en førsteamanuensisstilling, og særlig professorat, innen syv år er krevende. Dette er en lang periode med høyt arbeidspress, og flere instituttledere trekker frem at det kan være krevende å kombinere en slik stilling med andre forpliktelser, som for eksempel omsorgsoppgaver. Flere trekker frem at det burde

være enklere å få utvidet åremålsperioden, utover lovfestet permisjonsperiode, dersom det foreligger særlige grunner til dette. Samtidig er det en viss naturlig seleksjon i utvalget som velger å søke på eller godta denne stillingstypen, og tilbakemeldinger fra intervjuer med institutter tyder på at kandidatene, til tross for det høye arbeidspresset, i stor grad trives i stillingene og (for de aktuelle) også i kombinasjon med omsorgsoppgaver.

Vi vurderer at forutsigbarheten for kandidater på postdoktornivå har økt. Alternativet for denne gruppen er normalt ordinære postdoktorstillinger, som er kortere åremålsstillinger uten direkteadgang til en fast stilling. Det er likevel en midlertidig stilling, og kandidaten må oppnå visse krav for å få adgang til en fast stilling ved instituttet. For kandidater på førsteamanuensisstillinger vurderes måloppnåelsen som mindre god. Det er ikke helt tydelig hva som er alternativet for denne gruppen, men dersom man sammenligner med ordinære førsteamanuensisstillinger, vil forutsigbarheten være svekket. Legges det derimot til grunn at alternativet er ordinære postdoktorstillinger, vil forutsigbarheten være økt. Det fremstår å variere noe mellom kandidater hva som er et naturlig alternativ.

4.2 Særlige forhold som bidrar til å svekke måloppnåelsen

Det er ulike syn blant informantene på hva som kreves av innretning for å sikre god måloppnåelse. Noen av disse forholdene ble oppfattet å være virkemidler som understøtter andre forhold, men det var særlig to forhold som påvirket attraktiviteten og forutsigbarheten på stillingene: ettårsgrense i åremålsansettelsen og rettigheter ved permisjon og sykemelding.

Det fremkommer av § 8 i forskrift om ansettelse på innstegsvilkår at personer som har vært i ordinære postdoktorstillinger i mer enn ett år, ikke kan ansettes på åremål i postdoktorstilling på innstegsvilkår. Denne presiseringen i forskriften kan bidra til å svekke måloppnåelsen om styrkede muligheter for institusjonene til å konkurrere om de beste kandidatene internasjonalt. For de fleste utlysninger av ordinære postdoktorstillinger er åremålsperioden fra to til fire år (Lovdata, 2023). Informantene vi har snakket med mener derfor at en maksimumsgrense på ett år gjør stillingen uaktuell for mange kandidater, da det normalt er flere som fortsetter i to-årig postdoktorstilling etter avlagt ph.d. Vi påpeker derfor dette forholdet som først og fremst kan svekke måloppnåelse med hensyn på tilgjengeligheten til stillingene.

Forskriften forutsetter også at det normalt ikke har gått mer enn 5 år siden den som ansettes disputerte for doktorgraden. Ansetteselsforholdet er derfor mest relevant innenfor en viss livsfase, og denne livsfasen sammenfaller ofte også med permisjoner med grunnlag i omsorg for barn og nær familie. Behov for permisjoner o.l. gjør at stillingene oppfattes som mindre attraktive for (flere) personer i gitte livsfaser, særlig kan det slå skjevt ut på kjønnsbalansen blant søkere. Vi har ikke tall som kan underbygge stillingenes eventuelle effekter på kjønnsbalansen i academia, men basert på intervjuer fremkommer det at stillingene, spesielt postdoktorvarianten, har gjort det enklere for kvinner å konkurrere seg inn. Dette begrunnes med at det ofte er lettere for kvinner å konkurrere seg inn tidlig i karrieren.

På samme måte som ved permisjoner, kan det være krevende for ansatte som har lengre sykeperioder underveis i ansettelsesløpet å fullføre på tid, da sykefravær ikke gir grunnlag for forlenget arbeidsavtale. På lik linje med ettårsgrensen i åremålsansettelsen, vil også disse forholdene kunne bidra til å svekke måloppnåelse med hensyn på attraktiviteten til og forutsigbarheten i stillingene.

4.3 Andre virkninger

Vi har så langt vurdert måloppnåelse for de uttalte målene for ordningen, og belyst noen særlige forhold ved ordningen som kan bidra til å styrke eller svekke måloppnåelsen. I vurderinger av måloppnåelse er det også viktig å få med utilsiktede virkninger for å kunne innrette tiltaket på en slik måte at det samlet sett gir de ønskede virkningene. Innstegsordningen synes langt på vei å levere god måloppnåelse på de overordnede målene. Som følge av ordningen oppstår det imidlertid også noen indirekte virkninger.

Det stilles strenge krav til søkerens vitenskapelige kvalifikasjoner i ansettelsesprosessen av innstegsstillinger. Uten å gå nærmere inn på de spesifikke kvalifikasjonskravene som stilles i rekrutteringsprosessen, forteller enkelte av institusjonene at innstegsstillingen (og dens høye kvalifikasjonskrav) har bidratt til å formalisere kravene til ordinære vitenskapelige stillinger som

førsteamanuensisstillingen. Grunnen til dette er at det ville fremstått underlig og urettferdig dersom ordinære førsteamanuensisstillinger skulle hatt lavere krav enn stillingene som kvalifiserer til førsteamanuensisstilling på innsteg. Dette kan bidra til å heve kompetansen og kvaliteten på kandidater som ansettes også utenfor innstegsstillingene, i ordinære førsteamanuensisstillinger.

Ordningen retter seg primært mot unge forskere, og institusjonene forteller at den bidrar til en (ønsket) skjerming av unge talenter fra konkurranse med mer erfarne forskere. På den annen side medfører ordningen også forskjellsbehandling, der det først og fremst er de eldre forskerne som diskrimineres i ansettelsesprosessen. Slik ordningen er innrettet, gir den altså grunnlag for å fortrenge en søkergruppe som har vært tilsatt i ordinære postdoktorstillinger og som gjør dem uaktuelle for ansettelse på åremål i postdoktorstilling, men som samtidig vil oppleve at det er utfordrende å nå opp i konkurransen om å ansettes på åremål i førsteamanuensisstilling.

Flere institutter oppgir i intervjuer at det å vurdere en kandidats egnethet kan ta noe tid. Dette er en begrunnelse for at unge, uerfarne forskere har vanskeligere for å få faste stillinger. Det er en stor risiko for institusjonene å gi forskere faste stillinger, da det er risiko for at de ikke leverer til forventning. Innstegsstillingene skal gjøre denne prosessen mer forutsigbar for kandidatene, samt mindre risikabel for institusjonene, og det vurderes at den har bidratt til dette. Samtidig kan man stille spørsmål rundt behovet for innstegsstillingene på førsteamanuensisnivå fra institusjonenes side. Disse kandidatene er mer erfarne, og har trolig både publiseringer og fagnettverk å vise til. Innstegsstillingene på dette nivået kan bidra til å forsinke prosessen med faste ansettelser, slik at kandidater som før ordningen ville fått faste stillinger, nå får åremålsstillinger på samme nivå. Dette gir institusjonene anledning til å bruke lang tid på å vurdere kandidatens egnethet, uten at det nødvendigvis åpner academia for personer som normalt ikke ville fått faste ansettelser. Det kan også bidra til å øke den generelle midlertidigheten i academia.

5. Samlet vurdering og anbefalinger

Basert på evalueringen av prøveordningen med innstegsstillinger i den norske universitets- og høyskolesektoren, ser det ut til at ordningen har hatt flere positive effekter. Den har bidratt til å styrke institusjonenes konkurranseevne internasjonalt, spesielt når det gjelder å tiltrekke seg talentfulle kandidater. Videre har den fremmet økt medvirkning i ansattes kompetanseutvikling og gitt visse fordeler med hensyn til forutsigbarhet for kandidater som søker fast ansettelse. Evalueringen har også identifisert enkelte utfordringer og uforutsette konsekvenser. Vi anbefaler å videreføre muligheten til å ansette på innstegsvilkår i akademia, men med noen justeringer.

5.1 Videreføring av ordningen

Evalueringen viser positive resultater av prøveordningen med adgang til å ansette på innstegsvilkår. Flere institusjoner har valgt å ta ordningen i bruk, og er i stor grad fornøyde med ordningen. Særlig de økonomiske instituttene mener å være avhengig av at ordningen videreføres for å kunne konkurrere internasjonalt om kandidater. Selv om måloppnåelsen vurderes som god er imidlertid en utfordring med ordningen at den ikke er veldig treffsikker. Dette gir seg uttrykk i at måloppnåelse varierer mellom de ulike modellene for innstegsstillinger, hvor det er bedre måloppnåelse i innstegsstillinger på postdokornivå. Dette bidrar til at det er vanskelig å vurdere den samlede måloppnåelsen.

Vi anbefaler at adgangen til å benytte innstegsstillinger videreføres, men at det gjøres enkelte justeringer og presiseringer som redegjøres nærmere for i det følgende.

5.2 Ettårs- og femårsgrensen

I Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår § 8, fremgår det at en person ikke kan ansettes i postdoktorstilling på innstegsvilkår, dersom personen har vært ansatt på åremål i en postdoktorstilling i mer enn ett år. I tillegg er en forutsetning for å kunne ansette på innstegsvilkår at det ikke har gått mer enn 5 år siden den som ansettes disputerte for doktorgraden.

Ettårsgrensen er en grense flere av instituttene trekker frem som problematisk, da den ekskluderer en hel del kandidater. Kandidater som har vært ansatt i postdoktorstillinger i overkant av ett år ekskluderes fra ordningen, og ifølge instituttene er dette en gruppe som fortrenses i innstegsordningen. Disse er for erfarne for å få en innstegsstilling på postdokornivå, men for uerfarne til å få en førsteamanuensisstilling eller en førsteamanuensisstilling på innstegsvilkår.

Behovet for en grense for å unngå økt midlertidighet deles av institusjonen, men det fremgår at ettårsgrensen er for streng. Vi mener det er liten grunn til å tro at det vil bli en norm at kandidater må ha vært i en postdoktorstilling i et gitt antall år for å kvalifisere for en postdoktorstilling på innstegsvilkår, spesielt begrunnes dette i forskriftens begrensning på 5 år etter fullført ph.d. for begge ansettelsesmodellene. Likevel kan en fjerning av regelen bidra til økt midlertidighet.

Vi anbefaler at ettårsgrensen ikke fjernes, men at den utvides. Dette vil gi kandidatene en større fleksibilitet og mulighet til å kvalifisere til en postdoktorstilling på innstegsvilkår, og redusere risikoen for at det å takke ja til en ordinær postdoktorstilling bidrar til å minimere mulighetene for en fast stilling i akademia.

Vi anbefaler videre at femårsgrensen består som i dag.

5.3 Førsteamanuensis-modellen

Førsteamanuensisstillinger på innstegsvilkår oppleves av kandidatene som mindre attraktive enn ordinære førsteamanuensisstillinger, fordi en førsteamanuensisstilling er en fast stilling, og ikke en åremålsstilling. Merk at dette ikke gjelder for Onsager Fellowship-programmet ved NTNU, som inkluderer flere goder enn ordinære innstegsstillinger. Det fremstår generelt sett som om førsteamanuensis-varianten i mindre grad har bidratt til måloppnåelse.

Det er ulik bruk av innstegsstillinger på førsteamanuensisnivå mellom institusjonen og instituttene. Fra intervjuer med instituttene fremgår det ikke alltid å være et veldig bevisst forhold til valg av modell, men blant dem som har gjort et bevisst valg om ansettelse på førsteamanuensisnivå fremstår det primært å være to årsaker til dette: a) høyt ambisjonsnivå for kandidatene, slik at postdoktorvarianten er på et for lavt nivå, b) kandidaten instituttet ønsker å ansette er overkvalifisert til postdoktorvarianten. Det vurderes at problemet knyttet til kandidatens overkvalifisering kan løses ved

å utvide ettårgrensen. Dette kan også til en viss grad bidra til å møte et økt ambisjonsnivå, men anses ikke å løse dette.

Vi anbefaler, grunnet en lavere grad av målloppnåelse, å vurdere nærmere hvorvidt det er ønskelig å videreføre førsteamanuensisvarianten av innstegsstillingene.

5.4 Livsfasetilpasning

Innstegsstillingene trekkes frem både av kandidatene og institusjonene som benytter dem som svært krevende for kandidatene. Det kreves mye av kandidaten, og de har relativt kort tid til å kvalifisere til fast stilling, med alt det innebærer av publisering, undervisning og andre krav.

Stillingene har en varighet på 6-7 år, og kandidatene er gjerne i en alder hvor det er naturlig å stifte familie. Flere av kandidatene vil ha omsorgsoppgaver hjemme, som kan gjøre det krevende å fullføre innstegsstillingen på normert tid.

I forskrift fremgår det i dag at avgjørelse om eventuell forlengelse av ansettelsesperioden utover permisjonstid fattes av ansettelsesorganet. Det anbefales at det i forskrift presiseres at kandidater kan gis ekstra tid til å fullføre, utover lovfestet permisjonsperiode, dersom det er individuelle behov som tilsier at det er krevende for kandidaten å fullføre på normert tid.

Dagens forskrift gir ikke rett på en forlengt innstegsperiode ved sykefravær. Det bør gjøres en

vurdering av hensiktsmessigheten ved å forlenge en ansatts midlertidighet som følge av sykdom, versus å korte ned og dermed redusere muligheten for fast ansettelse som følger av sykdom. Det anbefales at det åpnes for en forlengelse innenfor rimelighetens grenser ved langvarig sykdom. Det foreslås et søknadsbasert system for forlengelse.

5.5 Standardisering av håndtering av negativ tidlig sluttevaluering i forskrift

I intervjuer og survey fremgår det en viss uklarhet knyttet til hvordan det skal, og bør, håndteres dersom en kandidat ber om tidlig sluttevaluering, men ikke består. I forskrift fremgår det at institusjonen avgjør om kandidaten kan be om en ny sluttevaluering med mulighet for fast ansettelse om den forserte bedømmingen ender med negativt resultat for vedkommende. Det har vært noe ulik praktisering av dette ved ulike institusjoner, og selv om det er svært få som har opplevd en slik situasjon, tilsier interne retningslinjer noe ulik praksis.

Vi anser at det vil oppstå flere slike situasjoner ved videreføring av adgangen for å ansette på innstegsvilkår. Vi anbefaler en standardisering av hvordan institusjonene skal håndtere dette, for å unngå uheldig variasjon. Det anbefales en standardisering av kandidatens rettigheter til ny sluttevaluering ved negativt resultat på tidlig vurdering i forskrift.

6. Referanser

Kunnskapsdepartementet, 2015. *Forskningstalenter skal rekrutteres*. [Internett]
Available at: [Forskningstalenter skal rekrutteres - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no)
[Funnet 13 09 2023].

Kunnskapsdepartementet, 2017. *Forskrift om ansettelse på innstevilkår*. [Internett]
Available at: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2015-03-24-341>
[Funnet 16 11 2023].

Lovdata, 2023. *Forskrift om ansettelsesvilkår, vit. stillinger*. [Internett]
Available at: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-01-31-102>
[Funnet 01 12 2023].

Sverdrup, S., 2002. *Evaluering - Faser, design og gjennomføring*. 1 red. Bergen: Fagbokforlaget.

Weiss, C. H., 1998. *Evaluation*. 2 red. New Jersey: Prentice Hall.

Vedlegg A Oversikt over kandidater som er i/har vært i innstegsstilling

| Kandidatens institusjon | Kandidatens oppstartsår | Avlagt doktorgrad | Kandidatens fakultet | Kandidatens institutt/senter | Kandidatens innstegsstilling | Kandidatens status | Kandidatens overgang til fast/midlertidig stilling |
|---------------------------|-------------------------|-------------------|---|---|------------------------------|--|--|
| Universitetet i Oslo | 2016 | Norge | Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet | Matematisk institutt | Postdoktor | Har vært i innstegsstilling og fullført | Gått over i fast stilling ved institusjonen |
| Universitetet i Oslo | 2017 | Norge | Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet | Matematisk institutt | Postdoktor | Har vært i innstegsstilling og fullført | Gått over i fast stilling ved institusjonen |
| Universitetet i Oslo | 2019 | Norge | Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet | Matematisk institutt | Postdoktor | Har vært i innstegsstilling og fullført | Gått over i fast stilling ved institusjonen |
| Universitetet i Oslo | 2016 | Utlandet | Det samfunnsvitenskapelige fakultet | Økonomisk institutt | Førsteamanuensis | Har vært i innstegsstilling og sluttet | |
| Universitetet i Oslo | 2016 | Norge | Det samfunnsvitenskapelige fakultet | Økonomisk institutt | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Universitetet i Oslo | 2017 | Norge | Det samfunnsvitenskapelige fakultet | Økonomisk institutt | Førsteamanuensis | Har vært i innstegsstilling og fullført (2023) | Gått over i fast stilling ved institusjonen |
| Universitetet i Oslo | 2017 | Utlandet | Det samfunnsvitenskapelige fakultet | Økonomisk institutt | Førsteamanuensis | Har vært i innstegsstilling og sluttet | |
| Universitetet i Oslo | 2019 | Norge | Det samfunnsvitenskapelige fakultet | Økonomisk institutt | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Universitetet i Oslo | 2022 | Utlandet | Det samfunnsvitenskapelige fakultet | Økonomisk institutt | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Universitetet i Oslo | 2023 | Norge | Det samfunnsvitenskapelige fakultet | Økonomisk institutt | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Universitetet i Oslo | 2022 | Norge | Det samfunnsvitenskapelige fakultet | Økonomisk institutt | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Universitetet i Oslo | 2023 | Utlandet | Det samfunnsvitenskapelige fakultet | Økonomisk institutt | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Universitetet i Oslo | 2023 | Utlandet | Det samfunnsvitenskapelige fakultet | Økonomisk institutt | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Universitetet i Oslo | 2023 | Utlandet | Det samfunnsvitenskapelige fakultet | Økonomisk institutt | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Universitetet i Oslo | 2020 | Norge | Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet | Fysisk institutt | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Universitetet i Oslo | 2021 | Norge | Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet | Farmasøytisk institutt | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Universitetet i Stavanger | 2019 | Utlandet | Handelshøyskolen ved UiS | Avdeling for innovasjon, ledelse og markedsføring | Postdoktor | Har vært i innstegsstilling og fullført (2022) | Gått over i fast stilling ved institusjonen |
| Universitetet i Stavanger | 2020 | Norge | Handelshøyskolen ved UiS | Avdeling for innovasjon, ledelse og markedsføring | Postdoktor | Har vært i innstegsstilling og fullført (2022) | Gått over i fast stilling ved institusjonen |
| Universitetet i Stavanger | 2020 | Utlandet | Handelshøyskolen ved UiS | Avdeling for samfunnsøkonomi og finans | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |

| Kandidatens institusjon | Kandidatens oppstartsår | Avlagt doktorgrad | Kandidatens fakultet | Kandidatens institutt/senter | Kandidatens innstegsstilling | Kandidatens status | Kandidatens overgang til fast/midlertidig stilling |
|---|-------------------------|-------------------|--|---|------------------------------|--|--|
| Universitetet i Stavanger | 2021 | Utlandet | Handelshøyskolen ved UiS | Avdeling for samfunnsøkonomi og finans | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Universitetet i Stavanger | 2022 | Norge | Handelshøyskolen ved UiS | Avdeling for regnskap og rettsvitenskap | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Universitetet i Stavanger | 2022 | Utlandet | Handelshøyskolen ved UiS | Avdeling for samfunnsøkonomi og finans | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Universitetet i Stavanger | 2022 | Utlandet | Handelshøyskolen ved UiS | Avdeling for innovasjon, ledelse og markedsføring | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Universitetet i Stavanger | 2022 | Utlandet | Handelshøyskolen ved UiS | Avdeling for innovasjon, ledelse og markedsføring | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Universitetet i Stavanger | 2023 | Utlandet | Handelshøyskolen ved UiS | Avdeling for innovasjon, ledelse og markedsføring | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges miljø- og biovitenskapelige fakultet | 2017 | Utlandet | Fakultet for biovitenskap | Institutt for husdyrfag | Postdoktor | Har vært i innstegsstilling og fullført | Gått over i fast stilling ved institusjonen |
| Norges miljø- og biovitenskapelige fakultet | 2018 | Norge | Fakultet for biovitenskap | Institutt for husdyrfag | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges miljø- og biovitenskapelige fakultet | 2019 | Norge | Fakultet for biovitenskap | Institutt for husdyrfag | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges miljø- og biovitenskapelige fakultet | 2020 | Utlandet | Fakultet for biovitenskap | Institutt for husdyrfag | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges miljø- og biovitenskapelige fakultet | 2020 | Utlandet | Fakultet for biovitenskap | Institutt for husdyrfag | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges miljø- og biovitenskapelige fakultet | 2021 | Utlandet | Fakultet for biovitenskap | Institutt for husdyrfag | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges miljø- og biovitenskapelige fakultet | 2020 | Utlandet | Fakultet for biovitenskap | Institutt for plantefag | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges miljø- og biovitenskapelige fakultet | 2023 | Norge | Fakultet for biovitenskap | Institutt for plantefag | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges miljø- og biovitenskapelige fakultet | 2023 | Norge | Fakultet for biovitenskap | Institutt for plantefag | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges miljø- og biovitenskapelige fakultet | 2018 | Norge | Fakultet for kjemi, bioteknologi og matvitenskap | Ikke relevant | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges miljø- og biovitenskapelige fakultet | 2021 | Norge | Fakultet for kjemi, bioteknologi og matvitenskap | Ikke relevant | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges miljø- og biovitenskapelige fakultet | 2022 | Norge | Fakultet for kjemi, bioteknologi og matvitenskap | Ikke relevant | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges miljø- og biovitenskapelige fakultet | 2020 | Utlandet | Fakultet for landskap og samfunn | Noragric | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges miljø- og biovitenskapelige fakultet | 2019 | Norge | Fakultet for realfag og teknologi | Institutt for bygg- og miljøteknikk | Postdoktor | Har vært i innstegsstilling og fullført (2022) | Gått over i fast stilling ved institusjonen |

| Kandidatens institusjon | Kandidatens oppstartsår | Avlagt doktorgrad | Kandidatens fakultet | Kandidatens institutt/senter | Kandidatens innstegsstilling | Kandidatens status | Kandidatens overgang til fast/midlertidig stilling |
|---|-------------------------|-------------------|--|--|------------------------------|--|--|
| Norges miljø- og biovitenskapelige fakultet | 2020 | Norge | Fakultet for realfag og teknologi | Institutt for geomatikk | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges miljø- og biovitenskapelige fakultet | 2019 | Utlandet | Veterinærhøgskolen | Institutt for mattrygghet og infeksjonsbiologi | Førsteamanuensis | Har vært i innstegsstilling og sluttet (2023) | Gått over i fast stilling ved institusjonen |
| Universitetet i Bergen | 2017 | Utlandet | Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, UiB | Institutt for informatikk | Førsteamanuensis | Har vært i innstegsstilling og fullført (2022) | Gått over i fast stilling ved institusjonen |
| Universitetet i Bergen | 2018 | Norge | Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, UiB | Institutt for informatikk | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Universitetet i Bergen | 2019 | Utlandet | Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, UiB | Institutt for informatikk | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Universitetet i Bergen | 2019 | Utlandet | Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, UiB | Institutt for informatikk | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Universitetet i Bergen | 2020 | Utlandet | Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, UiB | Institutt for informatikk | Førsteamanuensis | Har vært i innstegsstilling og sluttet | Vet ikke |
| Universitetet i Bergen | 2022 | Norge | Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, UiB | Institutt for informatikk | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Universitetet i Bergen | 2022 | Norge | Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, UiB | Institutt for fysikk og teknologi | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Universitetet i Bergen | 2023 | Norge | Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, UiB | Institutt for informatikk | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Universitetet i Bergen | 2023 | Utlandet | Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, UiB | Institutt for informatikk | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Universitetet i Bergen | 2019 | Norge | Det juridiske fakultet | - | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Universitetet i Bergen | 2018 | Utlandet | Det samfunnsvitenskapelige fakultet | Institutt for økonomi | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Universitetet i Bergen | 2020 | Utlandet | Det samfunnsvitenskapelige fakultet | Institutt for økonomi | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Universitetet i Bergen | 2021 | Utlandet | Det samfunnsvitenskapelige fakultet | Institutt for økonomi | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Universitetet i Bergen | 2021 | Norge | Det samfunnsvitenskapelige fakultet | Institutt for økonomi | Førsteamanuensis | Har vært i innstegsstilling og sluttet (2022) | Fått fast stilling ved annen institusjon i Norge |
| Universitetet i Bergen | 2021 | Norge | Det samfunnsvitenskapelige fakultet | Institutt for økonomi | Førsteamanuensis | Har vært i innstegsstilling og sluttet (2023) | Gått over i fast stilling ved institusjonen |
| Universitetet i Bergen | 2023 | Utlandet | Det samfunnsvitenskapelige fakultet | Institutt for økonomi | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Universitetet i Bergen | 2023 | Norge | Det samfunnsvitenskapelige fakultet | Institutt for økonomi | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Universitetet i Bergen | 2023 | Utlandet | Det samfunnsvitenskapelige fakultet | Institutt for politikk og forvaltning | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |

| Kandidatens institusjon | Kandidatens oppstartår | Avlagt doktorgrad | Kandidatens fakultet | Kandidatens institutt/senter | Kandidatens innstegsstilling | Kandidatens status | Kandidatens overgang til fast/midlertidig stilling |
|--|------------------------|-------------------|---|---|------------------------------|--|--|
| Universitetet i Bergen | 2017 | Norge | Det medisinske fakultet | Klinisk institutt 2 | Førsteamanuensis | Har vært i innstegsstilling og sluttet | |
| Universitetet i Bergen | 2018 | Norge | Det medisinske fakultet | Klinisk institutt 1 | Førsteamanuensis | Har vært i innstegsstilling og fullført (2022) | Gått over i fast stilling ved institusjonen |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2016 | Utlandet | NTNU Vitenskapsmuseet | Institutt for naturhistorie | Førsteamanuensis | Har vært i innstegsstilling og fullført (2021) | Gått over i fast stilling ved institusjonen |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2016 | Utlandet | Fakultet for medisin og helsevitenskap | Institutt for klinisk og molekylær medisin | Førsteamanuensis | Har vært i innstegsstilling og fullført (2020) | Gått over i fast stilling ved institusjonen |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2016 | Utlandet | Fakultet for medisin og helsevitenskap | Institutt for klinisk og molekylær medisin | Førsteamanuensis | Har vært i innstegsstilling og sluttet (2022) | Annet |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2021 | Utlandet | Fakultet for medisin og helsevitenskap | Kavli-institutt for nevrovitenskap | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2023 | Norge | Fakultet for medisin og helsevitenskap | Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2023 | Utlandet | Fakultet for medisin og helsevitenskap | Institutt for nevromedisin og bevegelsesvitenskap | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2016 | Utlandet | Det humanistiske fakultet | Institutt for språk og litteratur | Førsteamanuensis | Har vært i innstegsstilling og sluttet (2022) | Vet ikke |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2017 | Utlandet | Det humanistiske fakultet | Institutt for moderne samfunnshistorie | Førsteamanuensis | Har vært i innstegsstilling og fullført | Gått over i fast stilling ved institusjonen |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2023 | Utlandet | Det humanistiske fakultet | Institutt for tverrfaglige kulturstudier | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2016 | Ikke tilgjengelig | Fakultet for arkitektur og design | Institutt for arkitektur og teknologi | Førsteamanuensis | Har vært i innstegsstilling og sluttet (2019) | Gått over i fast stilling ved institusjonen |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2023 | Utlandet | Fakultet for arkitektur og design | Institutt for arkitektur og planlegging | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2016 | Utlandet | Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap | Institutt for sosiologi og statsvitenskap | Førsteamanuensis | Har vært i innstegsstilling og fullført (2022) | Gått over i fast stilling ved institusjonen |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2017 | Utlandet | Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap | Institutt for sosiologi og statsvitenskap | Førsteamanuensis | Har vært i innstegsstilling og fullført (2023) | Gått over i fast stilling ved institusjonen |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2023 | Utlandet | Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap | Institutt for sosiologi og statsvitenskap | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2017 | Utlandet | Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap | Institutt for psykologi | Førsteamanuensis | Har vært i innstegsstilling og sluttet | Vet ikke |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2020 | Utlandet | Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap | Institutt for psykologi | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2016 | Utlandet | Fakultet for naturvitenskap | Institute of Physics | Førsteamanuensis | Har vært i innstegsstilling og fullført (2019) | Gått over i fast stilling ved institusjonen |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2017 | Utlandet | Fakultet for naturvitenskap | | Førsteamanuensis | Har vært i innstegsstilling og fullført (2022) | Gått over i fast stilling ved institusjonen |

| Kandidatens institusjon | Kandidatens oppstartår | Avlagt doktorgrad | Kandidatens fakultet | Kandidatens institutt/senter | Kandidatens innstegsstilling | Kandidatens status | Kandidatens overgang til fast/midlertidig stilling |
|--|------------------------|-------------------|---|--|------------------------------|--|--|
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2017 | Utlandet | Fakultet for naturvitenskap | Department Aquatic Ecotoxicology | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2021 | Norge | Fakultet for naturvitenskap | Institutt for kjemisk prosesseteknologi | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2023 | Norge | Fakultet for naturvitenskap | Institutt for kjemi | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2016 | Utlandet | Fakultet for ingeniørvitenskap | Institutt for maskinteknikk og produksjon | Førsteamanuensis | Har vært i innstegsstilling og fullført (2022) | Gått over i fast stilling ved institusjonen |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2016 | Norge | Fakultet for ingeniørvitenskap | Institutt for marin teknikk | Førsteamanuensis | Har vært i innstegsstilling og fullført (2020) | Gått over i fast stilling ved institusjonen |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2016 | Utlandet | Fakultet for ingeniørvitenskap | Institutt for marin teknikk | Førsteamanuensis | Har vært i innstegsstilling og sluttet | |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2017 | Norge | Fakultet for ingeniørvitenskap | Institutt for marin teknikk | Førsteamanuensis | Har vært i innstegsstilling og sluttet (2023) | Gått over i fast stilling ved institusjonen |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2023 | Utlandet | Fakultet for ingeniørvitenskap | Institutt for marin teknikk | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2016 | Utlandet | Fakultet for ingeniørvitenskap | Institutt for maskinteknikk og produksjon | Førsteamanuensis | Har vært i innstegsstilling og fullført (2022) | Gått over i fast stilling ved institusjonen |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2017 | Utlandet | Fakultet for ingeniørvitenskap | Institutt for energi- og prosesseteknikk | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2017 | Utlandet | Fakultet for ingeniørvitenskap | Institutt for energi- og prosesseteknikk | Førsteamanuensis | Har vært i innstegsstilling og fullført (2023) | Gått over i fast stilling ved institusjonen |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2023 | Norge | Fakultet for ingeniørvitenskap | Institutt for konstruksjonsteknikk | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2016 | Utlandet | Fakultet for informasjonsteknologi og elektronikk | Institutt for teknisk kybernetikk | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2017 | Utlandet | Fakultet for informasjonsteknologi og elektronikk | Institutt for datateknologi og informatikk | Førsteamanuensis | Har vært i innstegsstilling og fullført (2023) | Gått over i fast stilling ved institusjonen |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2018 | Norge | Fakultet for informasjonsteknologi og elektronikk | Institutt for teknisk kybernetikk | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2018 | Norge | Fakultet for informasjonsteknologi og elektronikk | Institutt for teknisk kybernetikk | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2017 | Utlandet | Fakultet for informasjonsteknologi og elektronikk | Institutt for matematiske fag | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2018 | Utlandet | Fakultet for informasjonsteknologi og elektronikk | Institutt for matematiske fag | Førsteamanuensis | Har vært i innstegsstilling og sluttet (2019) | |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2018 | Norge | Fakultet for informasjonsteknologi og elektronikk | Institutt for matematiske fag | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2019 | Norge | Fakultet for informasjonsteknologi og elektronikk | Institutt for matematiske fag | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |

| Kandidatens institusjon | Kandidatens oppstartsår | Avlagt doktorgrad | Kandidatens fakultet | Kandidatens institutt/senter | Kandidatens innstegsstilling | Kandidatens status | Kandidatens overgang til fast/midlertidig stilling |
|--|-------------------------|-------------------|---|--|------------------------------|---|--|
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2019 | Utlandet | Fakultet for informasjonsteknologi og elektronikk | Institutt for matematiske fag | Førsteamanuensis | Har vært i innstegsstilling og sluttet (2023) | Gått over i fast stilling ved institusjonen |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2020 | Utlandet | Fakultet for informasjonsteknologi og elektronikk | Institutt for matematiske fag | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2018 | Utlandet | Fakultet for informasjonsteknologi og elektronikk | Institutt for datateknologi og informatikk | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2019 | Utlandet | Fakultet for informasjonsteknologi og elektronikk | Institutt for datateknologi og informatikk | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet | 2020 | Utlandet | Fakultet for informasjonsteknologi og elektronikk | Institutt for datateknologi og informatikk | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| UiT Norges arktiske universitet | 2018 | Utlandet | Fakultet for naturvitenskap og teknologi | Institutt for fysikk og teknologi | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| UiT Norges arktiske universitet | 2018 | Utlandet | Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi | Norges fiskerihøgskole | Postdoktor | Har vært i innstegsstilling og sluttet | |
| UiT Norges arktiske universitet | 2019 | Utlandet | Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi | Norges fiskerihøgskole | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| UiT Norges arktiske universitet | 2020 | Utlandet | Fakultet for naturvitenskap og teknologi | Institutt for kjemi | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| UiT Norges arktiske universitet | 2022 | Norge | Det helsevitenskapelige fakultet | Institutt for medisinsk biologi | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| UiT Norges arktiske universitet | 2021 | Norge | Fakultet for naturvitenskap og teknologi | Institutt for fysikk og teknologi | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| UiT Norges arktiske universitet | 2021 | Utlandet | Fakultet for naturvitenskap og teknologi | Institutt for matematikk og statistikk | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| UiT Norges arktiske universitet | 2022 | Utlandet | Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi | Institutt for elektroteknologi | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges Handelshøyskole | 2016 | Utlandet | n/a | Institutt for finans | Postdoktor | Har vært i innstegsstilling og sluttet (2023) | Gått over i fast stilling ved institusjonen |
| Norges Handelshøyskole | 2017 | Utlandet | n/a | Institutt for finans | Postdoktor | Har vært i innstegsstilling og sluttet (2022) | Fått fast stilling ved annen institusjon i Norge |
| Norges Handelshøyskole | 2018 | Norge | n/a | Institutt for finans | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges Handelshøyskole | 2018 | Utlandet | n/a | Institutt for finans | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges Handelshøyskole | 2020 | Utlandet | n/a | Institutt for finans | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges Handelshøyskole | 2022 | Utlandet | n/a | Institutt for finans | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges Handelshøyskole | 2023 | Utlandet | n/a | Institutt for finans | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |

| Kandidatens institusjon | Kandidatens oppstartsår | Avlagt doktorgrad | Kandidatens fakultet | Kandidatens institutt/senter | Kandidatens innstegsstilling | Kandidatens status | Kandidatens overgang til fast/midlertidig stilling |
|-------------------------|-------------------------|-------------------|----------------------|-------------------------------|------------------------------|--|--|
| Norges Handelshøyskole | 2023 | Utlandet | n/a | Institutt for finans | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges Handelshøyskole | 2023 | Utlandet | n/a | Institutt for finans | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges Handelshøyskole | 2023 | Utlandet | n/a | Institutt for finans | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges Handelshøyskole | 2018 | Utlandet | n/a | Institutt for samfunnsøkonomi | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges Handelshøyskole | 2018 | Utlandet | n/a | Institutt for samfunnsøkonomi | Postdoktor | Har vært i innstegsstilling og fullført (2021) | Gått over i fast stilling ved institusjonen |
| Norges Handelshøyskole | 2019 | Utlandet | n/a | Institutt for samfunnsøkonomi | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges Handelshøyskole | 2019 | Utlandet | n/a | Institutt for samfunnsøkonomi | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges Handelshøyskole | 2020 | Utlandet | n/a | Institutt for samfunnsøkonomi | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges Handelshøyskole | 2020 | Utlandet | n/a | Institutt for samfunnsøkonomi | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges Handelshøyskole | 2020 | Utlandet | n/a | Institutt for samfunnsøkonomi | Postdoktor | Har vært i innstegsstilling og sluttet (2022) | Fått fast stilling ved annen institusjon internasjonalt |
| Norges Handelshøyskole | 2020 | Utlandet | n/a | Institutt for samfunnsøkonomi | Førsteamanuensis | Har vært i innstegsstilling og sluttet (2021) | Fått midlertidig stilling ved annen institusjon internasjonalt |
| Norges Handelshøyskole | 2021 | Utlandet | n/a | Institutt for samfunnsøkonomi | Førsteamanuensis | Har vært i innstegsstilling og sluttet (2023) | Fått midlertidig stilling ved annen institusjon internasjonalt |
| Norges Handelshøyskole | 2021 | Utlandet | n/a | Institutt for samfunnsøkonomi | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges Handelshøyskole | 2021 | Utlandet | n/a | Institutt for samfunnsøkonomi | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges Handelshøyskole | 2022 | Norge | n/a | Institutt for samfunnsøkonomi | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges Handelshøyskole | 2022 | Utlandet | n/a | Institutt for samfunnsøkonomi | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges Handelshøyskole | 2023 | Utlandet | n/a | Institutt for samfunnsøkonomi | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges Handelshøyskole | 2023 | Utlandet | n/a | Institutt for samfunnsøkonomi | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Norges Handelshøyskole | 2023 | Utlandet | n/a | Institutt for samfunnsøkonomi | Førsteamanuensis | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |

| Kandidatens institusjon | Kandidatens oppstartsår | Avlagt doktorgrad | Kandidatens fakultet | Kandidatens institutt/senter | Kandidatens innstegsstilling | Kandidatens status | Kandidatens overgang til fast/midlertidig stilling |
|-------------------------|-------------------------|-------------------|----------------------|---|------------------------------|--|--|
| Handelshøyskolen BI | 2017 | Utlandet | n/a | Institutt for finans | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Handelshøyskolen BI | 2017 | Utlandet | n/a | Institutt for finans | Postdoktor | Har vært i innstegsstilling og fullført (2021) | Gått over i fast stilling ved institusjonen |
| Handelshøyskolen BI | 2017 | Utlandet | n/a | Institutt for finans | Postdoktor | Har vært i innstegsstilling og fullført (2023) | Gått over i fast stilling ved institusjonen |
| Handelshøyskolen BI | 2017 | Utlandet | n/a | Institutt for finans | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Handelshøyskolen BI | 2018 | Utlandet | n/a | Institutt for regnskap, revisjon og foretaksøkonomi | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Handelshøyskolen BI | 2019 | Utlandet | n/a | Institutt for finans | Postdoktor | Har vært i innstegsstilling og sluttet | |
| Handelshøyskolen BI | 2019 | Utlandet | n/a | Institutt for finans | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Handelshøyskolen BI | 2019 | Utlandet | n/a | Institutt for finans | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Handelshøyskolen BI | 2019 | Utlandet | n/a | Institutt for finans | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Handelshøyskolen BI | 2020 | Utlandet | n/a | Institutt for regnskap, revisjon og foretaksøkonomi | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Handelshøyskolen BI | 2020 | Utlandet | n/a | Institutt for samfunnsøkonomi | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Handelshøyskolen BI | 2020 | Ikke tilgjengelig | n/a | Institutt for finans | Postdoktor | Har vært i innstegsstilling og sluttet | |
| Handelshøyskolen BI | 2020 | Utlandet | n/a | Institutt for samfunnsøkonomi | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Handelshøyskolen BI | 2020 | Utlandet | n/a | Institutt for regnskap, revisjon og foretaksøkonomi | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Handelshøyskolen BI | 2020 | Utlandet | n/a | Institutt for finans | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Handelshøyskolen BI | 2021 | Utlandet | n/a | Institutt for regnskap, revisjon og foretaksøkonomi | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Handelshøyskolen BI | 2021 | Norge | n/a | Institutt for finans | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Handelshøyskolen BI | 2021 | Utlandet | n/a | Institutt for finans | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Handelshøyskolen BI | 2021 | Utlandet | n/a | Institutt for regnskap, revisjon og foretaksøkonomi | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Handelshøyskolen BI | 2021 | Utlandet | n/a | Institutt for finans | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |

| Kandidatens institusjon | Kandidatens oppstartsår | Avlagt doktorgrad | Kandidatens fakultet | Kandidatens institutt/senter | Kandidatens innstegsstilling | Kandidatens status | Kandidatens overgang til fast/midlertidig stilling |
|-------------------------|-------------------------|-------------------|----------------------|---|------------------------------|---------------------------------------|--|
| Handelshøyskolen BI | 2021 | Utlandet | n/a | Institutt for finans | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Handelshøyskolen BI | 2022 | Utlandet | n/a | Institutt for samfunnsøkonomi | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Handelshøyskolen BI | 2022 | Utlandet | n/a | Institutt for regnskap, revisjon og foretaksøkonomi | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |
| Handelshøyskolen BI | 2022 | Utlandet | n/a | Institutt for finans | Postdoktor | Er under ansettelse på innstegsvilkår | |

oslo**economics**

www.osloeconomics.no

E-post og telefon:
post@osloeconomics.no
+47 21 99 28 00

Besøksadresse:
Klingenberggata 7
0161 Oslo

Postadresse:
Postboks 1562 Vika
0118 Oslo