

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse
Postboks 1093
5809 BERGEN

Vår ref.
25/00246-5

Deres ref.
24/09339

Dato
07.04.2025

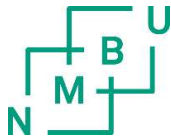
NMBUs høringssvar til høring - Forslag til forskrift om endringer i universitets- og høyskoleforskriften (ansettelse på innstegsvilkår)

Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU) viser til høringsbrev fra Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) om forslag til forskrift om endringer i universitets- og høyskoleforskriften for ansettelse på innstegsvilkår, med høringsfrist 13. april 2025. NMBUs høringssvar følger nedenfor, vi takker for anledningen til å gi innspill.

NMBU registrerer at en premiss for høringen er at innstegsordningen består, og at kvoteordningen fjernes. NMBU understreker at ansatte i innstegsstillinger har en langvarig midlertidig stilling, hvor man er avhengig av en evaluering for å oppnå rett til fast stilling. Dette er en særskilt stillingsvariant i sektoren, som kan skape utfordringer.

Vi mener forslaget til nye forskriftsbestemmelser vil føre til en tydeligere regulering av disse stillingene, som vil være med på å skape mer forutsigbare rammevilkår for de ansatte. Samtidig peker vi nedenfor særlig på to punkter der vi mener det vil være spesielt viktig å justere forslaget, for å oppnå en klarere rettstilstand for gruppen:

- NMBU støtter ikke forslaget om at en som har vært ansatt på åremål i mer enn to år i ordinær postdoktorstilling ikke kan bli ansatt på åremål på innstegsvilkår
- NMBU foreslår at det opprettes en egen stillingskategori for denne ansattgruppen



Kvoteordningen fjernes

Ordningen var opprinnelig en prøveordning på opptil 300 tilsettingsforhold. Det foreslås å ikke videreføre en begrenset kvote for ordningen. Det medfører at alle institusjoner vil ha mulighet til å benytte innstegsstillinger i det omfang de selv ønsker.

Vurdering: Kunnskapsdepartementet har bedt HK-dir legge til grunn at ordningen med innstegsstillinger skal videreføres. Med det som utgangspunkt, er det positivt at avskaffelsen av en kvote gir institusjonene autonomi til å selv beslutte i hvilket omfang de ønsker å benytte stillingstypen.

NMBU støtter endringen.

Formål med innstegsordningen

Det foreslås å utvide formålet for ordningen. Tidligere var formålet å styrke konkurransen om talentfulle internasjonale kandidater, nytt forslag er mer generelt at innstegsordningen skal legge til rette for å rekruttere talentfulle faglig ansatte.

Vurdering: Det er positivt at ordningen rettes mot rekruttering av talentfulle ansatte generelt, ikke kun de som rekrutteres internasjonalt.

NMBU støtter endringen.

2.3.3 Begrensninger i hvem som kan ansettes

I dagens regelverk kan en som har vært ansatt på åremål i mer enn ett år i ordinær postdoktorstilling – nasjonalt eller internasjonalt – ikke bli ansatt på åremål på innstegsvilkår. HK-dir foreslår å utvide ettårsregelen til to år.

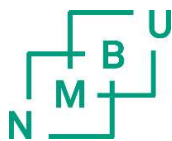
Dagens regel om at det ikke skal ha gått mer enn fem år siden den som ansettes disputerte for doktorgraden foreslås videreført.

Vurdering: Forslaget innebærer at muligheten for innstegsstilling blir tilgjengelig for flere kandidater. Sett i sammenheng med forslaget om å fjerne kategorien førsteamanuensis på innstegsvilkår (se neste punkt), er det hensiktsmessig å åpne for at en større gruppe kandidater kan ansettes som postdoktor på innstegsvilkår.

Imidlertid er det uheldig at en maksgrense på to år vil gjøre stillingstypen utilgjengelig for de som har fullført en postdoktorperiode på tre-fire år. Ved å takke ja til en ordinær postdoktorstilling kan man bli ekskludert fra å få en innstegsstilling senere, og dermed kunne få reduserte muligheter for en fast stilling i academia. Dette gir en ekstra uforutsigbarhet i karriereløpet. Vi kan risikere at gode kandidater velger å ikke takke ja til ordinære postdoktorstillinger. Andre potensielle kandidater, spesielt internasjonale, vil kanskje ikke ha vært klare over denne begrensningen på tidspunktet da de var i en ordinær postdoktorstilling.

I evalueringen av innstegsordningen av Oslo Economics ble også temaet berørt og knyttet til lengden på åremålsperioden for postdoktorer:

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 maksgrense på ett år gjør stillingen uaktuell for mange kandidater, da det normalt er flere som fortsetter i to-årig postdoktorstilling etter avlagt ph.d. (Kap. 4.2, s. 21, Særlige forhold som bidrar til å svekke måloppnåelsen).



Det er i den sammenheng verdt å påpeke at siden evalueringen av ordningen i 2023 er minimum åremåls lengde for postdoktorstillinger i Norge økt til 3 år¹. Det bidrar til at svakhetene ved ettårsregelen som ble påpekt i evalueringen, nå også vil gjelde ved en maks grense på to år.

Vi mener at regelen om maks fem år siden disputas er hensiktsmessig og tilstrekkelig. En begrensning i form av antall år siden disputas er også i tråd med hvordan andre store aktører begrenser erfaringsnivå i ordninger rettet mot unge talentfulle forskere, som Forskningsrådets Forskerprosjekt for tidlig karriere og ERCs Starting Grant (2-7 år etter disputas).

NMBU støtter ikke forslaget om at en som har vært ansatt på åremål i mer enn to år i ordinær postdoktorstilling ikke kan bli ansatt på åremål på innstegsvilkår. NMBU anbefaler at erfaringsnivå begrenses kun gjennom å beholde dagens regel om at det ikke skal ha gått mer enn fem år siden den som ansettes disputerte for doktorgraden.

2.3.4 Videreføring kun av ansettelse i postdoktorstilling

Etter dagens ordning har man to modeller for ansettelse på innstegsvilkår: ansettelse i postdoktorstilling eller førsteamanuensisstilling. Evalueringen av innstegsordningen viste at førsteamanuensisstillinger på innstegsvilkår oppleves av kandidatene som mindre attraktivt, og at institusjonene i varierende grad har hatt et bevisst forhold til valg av modell. HK-dir foreslår å kun videreføre postdoktormodellen.

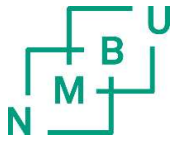
Vurdering: I henhold til NMBUs gjeldende retningslinjer for stillinger på innstegsvilkår, er hovedregelen at en benytter ansettelse som postdoktor. Erfaring viser imidlertid at det ved NMBU har blitt anvendt både ansettelser som postdoktor og førsteamanuensis, uten at det har vært tydelig nok i ansettelseskontraktene hvilke ansettelsesvilkår som gjelder, samt at en ansettelse som førsteamanuensis kun kvalifiserer for en fast stilling som professor.

En ordinær ansettelse som førsteamanuensis vil i alle tilfelle kunne søke opprykk til professor, dersom vedkommende vurderes å være professorkompetent. I og med at en ansettelse som førsteamanuensis på innstegsvilkår medfører at den ansatte har de samme krav på seg som en ordinær førsteamanuensis, men ikke er en fast stilling, er stillingen mindre attraktiv for kandidatene.

Forslaget om å videreføre kun postdoktormodellen vil medføre at en unngår noen komplikasjoner rundt uklare ansettelsesforhold og arbeidsavtaler, og svakheter ved dagens førsteamanuensismodell.

Samtidig ønsker vi å påpeke at en innstegsstilling i realiteten hverken er en postdoktorstilling eller en førsteamanuensis-stilling. Å knytte ansettelse i innstegsstilling til stillingskategorien postdoktor er uheldig, fordi det ikke samsvarer med stillingens faktiske innhold og erfaringsnivå.

¹ UH-lov § 7-6 (3)



Dette kan ha flere uheldige konsekvenser. For det første kan det bidra til å redusere stillingens attraktivitet, spesielt for internasjonale søkere som ikke kjenner særnorske forhold. For det andre kan det hemme kandidaten i å få den nødvendige karriereutviklingen for å oppnå kvalifikasjonskravene for fast stilling. Det er viktig å påpeke at en ansatts karriereutvikling ikke kun er avhengig av institusjonen, men av samarbeid og interaksjon med mange utenfor institusjonen, både nasjonalt og internasjonalt. Status som postdoktor kan da gi utfordringer. NMBU mener derfor det er behov for å definere innstegsstillinger tydelig som en egen kategori.

NMBUs konklusjon er derfor at vi støtter forslaget om å redusere fra to til en modell for ansettelse, men anbefaler at innstegsstilling defineres tydeligere som en egen stillingstype, og ikke knyttes til stilling som postdoktor.

Primært anbefaler NMBU at det etableres en egen stillingskategori. Dersom det ikke er mulig, anbefaler vi at stillingstypen gis et eget navn som kan benyttes og som bedre reflekterer stillingens innhold. En mulighet kan være innstegsamanuensis, alternativt innstegsstilling/tenure track.

NMBU vurderer at den norske innstegsordningen ikke samsvarer godt nok med tenure-track-ordninger internasjonalt. Etablering av en egen stillingskategori kan avhjelpe dette, men vi anbefaler at harmonisering med tilsvarende ordninger internasjonalt er et mål som etterstrebes i reguleringene av stillingskategorien generelt.

2.3.5 Tydeliggjøring av at kvalifikasjonskrav må innfris

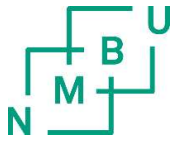
Etter dagens forskrift skal kompetansen og resultatene den ansatte skal oppnå for å få fast ansettelse, i stor grad gå frem av arbeidsavtalen. HK-dir foreslår å i større grad tydeliggjøre at de alminnelige kvalifikasjonskravene for stillingene må innfris. Kvalifikasjonskravene går frem av universitets- og høyskoleforskriften kapittel 3. Forslaget innebærer også at det i avtalen skal fremgå om målet etter endt åremålsperiode er å kvalifisere seg til stilling som førsteamanuensis eller professor.

Vurdering: En tydeliggjøring av at de alminnelige kvalifikasjonskravene for stillingen må innfris, er hensiktsmessig for å skape forutsigbarhet om at samme krav legges til grunn som ved ordinære ansettelser, opprykk og overganger.

Når det gjelder regulering av at det skal presiseres i avtalen om målet er å kvalifisere seg som førsteamanuensis eller professor, er det uklart hva konsekvensen av forslaget vil bli.

Dersom forslaget innebar at en fremdeles skulle operere med ansettelser på innstegsvilkår for både postdoktor og førsteamanuensis, ville det vært positivt med en regulering av at det i avtaler for førsteamanuensis fremgikk at målet var å kvalifisere seg til fast stilling som professor.

Når denne kategorien nå foreslås fjernet, står en kun igjen med postdoktor som etter forskriften har mulighet til å kvalifisere seg til både førsteamanuensis og professor. Dersom man i arbeidsavtalen skal fastsette hva målet er, stilles det herfra spørsmål med hva som blir konsekvensen dersom målet ikke oppnås. Dersom det for eksempel settes inn som mål at vedkommende skal kvalifisere seg til professorstilling, og vedkommende ved en sluttevaluering ikke blir



professorbedømt, men likevel oppfyller kravene som førsteamanuensis, vil vedkommende da ha krav på fast stilling? Og videre, dersom vedkommende har førsteamanuensis som mål, og ved sluttevaluering vurderes å være professorkompetent, vil vedkommende da ikke kunne ansettes som professor, men heller måtte søke opprykk i en senere prosess?

Selv om HK-dir presiserer at målet kan endres i arbeidsavtalen underveis ved enighet mellom partene, vil spørsmålet uansett kunne melde seg for det tilfelle at kandidaten likevel ikke oppnår endret mål.

Her bør det heller fremgå av kontrakten at en postdoktor på innstegsvilkår har fast stilling som enten førsteamanuensis eller professor som mål, og at vedkommende vil ansettes fast i den stillingen vedkommende eventuelt oppnår kvalifikasjonskravene til i løpet av innstegsperioden.

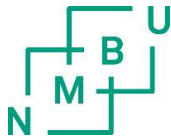
For å sikre forutsigbarhet for den ansatte, bør det heller fastsettes at arbeidsgiver ved ansettelsen skal tydeliggjøre kvalifikasjonskravene for de ulike stillingskategoriene for den ansatte. Gjennom veiledning underveis, og i midtveisvurderingen, skal arbeidsgiver og den ansatte vurdere hva som er et hensiktsmessig mål å jobbe etter for vedkommende, og hva som skal til for å oppnå dette.

Det er positivt at arbeidsavtalen også skal inneholde hvilke ytterligere resultater den ansatte skal oppnå i løpet av åremålsperioden for å få fast ansettelse. Dette innebærer at institusjonen blant annet kan stille krav til resultater ut fra særlige behov innen fagområdet eller forskningsmiljøet, slik det også er etter gjeldende regelverk. Slike tilleggskrav kan stilles uavhengig av kvalifikasjonskravene for førsteamanuensis eller professor, og det er av den grunn ikke nødvendig at det fremgår av arbeidsavtalen om målet er å kvalifisere som professor eller førsteamanuensis. Oslo Economics problematiserte i sin rapport at det stilles krav til at den ansatte oppnår ekstern finansiering. HK-dir viser til at ved fastsettelse av tilleggskrav vil institusjonene ikke kunne fastsette urealistiske eller urimelige krav, og at et krav om å oppnå ekstern finansiering vil være et urimelig krav. Det pekes fra denne side på at det like fullt vil kunne være et rimelig krav at kandidaten bidrar til å søke om eksterne midler mv, selv om det ikke kan stilles krav om oppnåelse av finansiering. Det er hensiktsmessig at det er rom for å stille ulike krav for ulike institusjoner og fagmiljø, og det synes som at forslaget legger opp til dette innen rammen for alminnelig arbeidsrett og arbeidsgivers styringsrett.

NMBU støtter derfor forslaget om at de alminnelige kvalifikasjonskravene for stillingen må innfris jf. forskriftens kapittel 3, men støtter ikke forslaget om at det skal reguleres i arbeidsavtalen om målet er fast ansettelse som førsteamanuensis eller professor.

Oppfølging og veiledning av ansatte i innstegsstilling

HK-dir foreslår å forenkle bestemmelsen om institusjonens plikt til veiledning og oppfølging. Etter dagens forskrift har den ansatte krav på faglig veiledning, opplæring og råd for å bygge en akademisk karriere frem til midtveisevalueringen. Institusjonen må sørge for at kandidaten får tilgang til de forskningsressursene og den bistanden 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. HK-dir foreslår å videreføre at institusjonen skal gi den ansatte tilgang til forskningsressurser, faglig veiledning og bistand som er nødvendig for å kunne



oppfylle kravene i arbeidsavtalen. Det gjelder både de ordinære kvalifikasjonskravene for stillingen det siktes mot, og eventuelt ytterligere krav partene har avtalt.

Det foreslås ikke lenger ulike krav til oppfølging av den ansatte før og etter midtveisvurderingen.

Vurdering: Endringsforslaget er en forenkling som ikke antas å ha større praktiske konsekvenser. NMBU kan om ønskelig velge å ha mer detaljerte retningslinjer for oppfølging og veiledning av ansatte, i NMBUs interne retningslinjer.

NMBU har ingen merknad til endringen.

Regler for evaluering (midtveis- og sluttvurdering)

Det foreslås mindre justeringer i ordlyden for gjennomføring av midtveisvurdering. For sluttvurderingen foreslås det at samme regler for sammensetning av sakkyndig komite, og reglene om vurderings- og innstillingsprosessen som gjelder for andre ansettelse i undervisnings- og forskningsstillinger, også skal gjelde ved sluttvurdering for innstegsstillinger. Se UH-forskrift [§3-11](#) første ledd og [§3-12](#) for detaljer. Dette skal sikre likebehandling i forhold til ordinære ansettelse til førsteamanuensis/professor.

I tillegg er det presisert at ansatte som gjennomfører tidlig sluttvurdering uten å oppnå fast ansettelse, har rett til en ordinær sluttvurdering etter fullført åremålsperiode.

Vurdering: Det vurderes i utgangspunktet som positivt å harmonisere sluttvurderingen med ordinære regler for ansettelse i tilsvarende stillinger. Det er videre positivt at det forskriftsfestes at den ansatte har rett på en ordinær sluttvurdering dersom en tidlig sluttvurdering er negativ. NMBU støtter endringen.

Regler om permisjoner og forlengelse av ansettelsesperioden

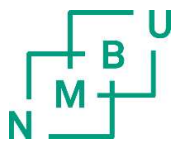
Dagens forskrift gir ikke rett på forlenget åremålsperiode ved sykefravær. HK-dir foreslår at de samme reglene for permisjon og forlengelse av åremålsperioden skal gjelde ansatte i innstegsstillinger, som øvrige åremålsstillinger i UH-forskriften. Dette medfører en utvidelse av ansattes rettigheter sammenliknet med dagens forskrift.

Vurdering: Endringen vil sikre likebehandling med andre ansatte i rekrutteringsstillinger, dette er noe NMBU bør støtte. NMBU støtter endringen.

Vennlig hilsen

Siri Fjellheim
Rektor

Finn A. Weltzien
Prorektor forskning



Høringssvaret er ført i pennen av seniorrådgiver Ingrid Roxrud,
Forskningsavdelingen og advokat Nora Kleven Halse, Personal- og
organisasjonsavdelingen

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ikke håndskrevne signaturer.

Mottaker	Kontaktperson	Adresse	Post
Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse		Postboks 1093	5809 BERGEN