

Rekrutteringsplan 2020/21 for Institutt for foretaksøkonomi

Vedtatt av instituttstyret 04.06.20

1 Innledning

Gjennom utarbeidelse av periodevise rekrutteringsplaner skal instituttstyret uttale seg om antall stillinger som instituttet tar sikte på å besette i kommende planperiode, stillingstyper, fordelingen av stillingene mellom tematiske fagområder og rekrutteringskanaler.

Dette dokumentet legger premisser for rekruttering av fagstab i 2020/21. Innledningsvis redegjøres det kort for vedtatte strukturer og prosesser for faglig rekruttering. Deretter presenteres lønns- og stillingsrammer. Til slutt skisseres prioriteringer for rekruttering av fagstab i planperioden.

Strategiske føringer for faglig rekruttering ved instituttet finnes i dokumentet «Faglig rekruttering ved Institutt for foretaksøkonomi», sist vedtatt av instituttstyret 23.04.2014. Her legges det vekt på at instituttets rekrutteringspolitikk skal understøtte høyskolens strategi og at man vil legge til grunn en variert stillingsbruk med rekruttering over tid til både postdoktor (assistent professor), førsteamanuensis og professor. Hvilke rekrutteringskanaler man bruker, vil avhenge av stillingstypen og hvilken kompetanse som søkes.

NHH vedtok nytt strategidokument 08.03.2018. Strategien slår fast at NHH skal være «en ledende internasjonal handelshøyskole» og «rekruttere vitenskapelig ansatte på høyt internasjonalt nivå gjennom bevisst og målrettet internasjonal rekruttering». Strategien vektlegger videre mangfold med særlig vekt på å «føre en aktiv rekrutteringspolitikk som bidrar til at flere kvinner ansettes i vitenskapelige stillinger». Også Kunnskapsdepartementet har tydelig uttrykt en forventning om økt kvinnerekruitering, sist i forbindelse med etatsstyringsmøtet i 2019.

Strategien slår videre fast at «NHH skal satse på å øke antall forskergrupper som jevnlig publiserer på toppnivå innenfor tema som er sentrale for en internasjonal handelshøyskole» og at et sentralt kjennetegn skal være «nær og omfattende interaksjon med næringsliv og samfunnsinstitusjoner».

Instituttets policydokument om faglig rekruttering uttrykker at norske og utenlandske kandidater anses for å være komplementar i arbeidet for å ivareta alle NHHs samfunnsoppdrag. Institutt for foretaksøkonomi utlyser alle stillinger internasjonalt, men har som mål å drive en balansert rekrutteringspolitikk uten å kompromisere på vitenskapelig standard for noen kategori. Da instituttet i 2019 ble evaluert av en ekstern komite oppnevnt av høyskolen, var den balanserte rekrutteringspolitikken et punkt komiteen vektla positivt og understreket betydningen av. Det er også verd å merke seg at Kunnskapsdepartementet i forbindelse med etatsstyringsmøtet i 2019 ba NHH analysere konsekvensene av den høye andelen postdoktorer med utenlandsk opprinnelse på institusjonsnivå. Dette signalet understreker ytterligere viktigheten av å finne en god balanse mellom internasjonal og nasjonal rekruttering. Andelen ikke-skandinaviske statsborgere blant de som har blitt rekruttert til Institutt for foretaksøkonomi fra 2013 og framover ligger på mellom 50 og 60 prosent. Instituttet er tilfreds

med dette, og er også tilfreds med at flere av de norske som har blitt rekruttert, har bred internasjonal erfaring.

Et nytt moment i siste versjon av NHHs strategidokument er at høyskolen skal «sikre studentene en bred innføring i digital økonomi og teknologiforståelse både gjennom spesifikke teknologifag og tradisjonelle økonomifag, samt kunnskap om bærekraft, entreprenørskap og innovasjon». Dette leder til at «behovet for digital kompetanse skal stå sentralt i rekrutteringssammenheng». Som en respons på dette har Institutt for foretaksøkonomi i sin handlingsplan av 08.10.2018 vedtatt at fagområdene Analytics og Data Science skal ha høy prioritet og at instituttet ved nytilsetninger vil «søke etter kandidater som kombinerer denne kompetansen med et av instituttets øvrige forskningsområder». Fokus på bærekraft har også økt. I november 2019 vedtok NHHs styre at «Sammen for bærekraftig verdiskapning» skal være NHHs eksistenserklæring.

Til slutt bør det nevnes en siste endring som har skjedd etter at instituttet vedtok policy-dokumentet om faglig rekruttering i 2014. NHH tillater nå bruk av sjuårige innstegsstillinger og flere andre institutt har tatt disse i bruk for kandidater som kommer rett ut av internasjonale doktorgradsprogrammer.

I handlingsplanen fra 2018 har Institutt for foretaksøkonomi uttalt at instituttet ikke har umiddelbare planer om å ta i bruk slike stillinger. Dette skyldes at instituttet har utarbeidet gode rutiner for bruk av fireårige postdoktorstillinger til å kvalifisere de rekrutterte for fast stilling. Instituttet har god erfaring med denne måte å jobbe på. Dokumentet «Routines for Evaluation of Assistant Professors» ble sist vedtatt av instituttstyret 26.09.2018. Bruk av sjuårige innstegsstillinger egner seg best for miljøer som har veldefinerte «jobbmarkeder» å rekruttere fra og særlig for dem som rekrutterer fra eller konkurrerer med institusjoner på det amerikanske arbeidsmarkedet. Som et multidisiplinært institutt har Institutt for foretaksøkonomi mindre veldefinerte jobbmarkedsarenaer enn samfunnsøkonomi og finans, og det er kostbart å være tilstede på flere jobbmarkeder. Det kan også stilles spørsmål ved sannsynligheten for å tiltrekke seg de beste kandidatene i en helt åpen internasjonal konkurranse.

Instituttets hovedstrategi er derfor åpne utlysninger i kombinasjon med å følge med på kandidatproduksjonen ved anerkjente institusjoner i Norden og å søke aktivt etter talentfulle kandidater i egne nettverk. Dette er kostnadseffektivt, og instituttet har lyktes svært godt med denne strategien i tidligere planperioder. Instituttet mener dessuten at sjuårig midlertidighet kan være uheldig både for kandidatene og instituttet. Det er vanskelig å bedømme kvaliteten på kandidater som nettopp har disputert, og terskelen for ikke å tilby fast stilling etter sju år som midlertidig bør være høy.

2 Rammer for faglig rekruttering ved instituttet

Stillingsramme for 2020

Instituttet fikk tildelt én ekstra stilling i budsjettet for 2020 og har vokst med 6,35 årsverk siden 2013. Rammen er nå 36 faglige stillinger med en tilhørende lønnsramme for 2020 på kr

39,862 mill.¹ I tillegg får alle institutter lov til å overbooke med én stilling for at NHH skal treffe det aggregerte budsjettet bedre enn tidligere år. Dette tar høyde for at instituttene i gjennomsnitt har vakanser.

Instituttet kan verken overskride stillings- eller lønnsrammen. Både faste stillinger (førsteamanuensis/professor) og midlertidige stillinger (postdoktor/assistant professor, bistillinger og studentassistenter) dekkes over lønnsbudsjettet. Timelærere, inklusive eksterne sensorer, og reisekostnader for ansatte i bistilling dekkes også over lønnsbudsjettet. Dette legger beslag på omtrent ett årsverk. Disse kostnadene kan flyttes til driftsbudsjettet i den grad instituttet har dekning for det.

Faglig rekruttering i forrige planperiode (utenom bistillinger/timelærere)

Forrige rekrutteringsplan ble vedtatt av instituttstyret 06.11.2018. Det ble vedtatt å lyse ut inntil fire årsverk i 2019:

- 1) Utlysning av én engasjementstilling som postdoktor (assistant professor, 4 år) i bedriftsøkonomisk analyse (økonometri/statistikk) med innretning mot å dekke behovet for skandinaviskspråklig undervisning i empiriske metoder på bachelornivå. Utlysningen bør presisere at det vil telle positivt om den som tilsettes har tilstrekkelig bakgrunn i bedriftsøkonomi til å kunne undervise rene bedriftsøkonomiske fag.
- 2) Utlysning av én engasjementstilling som postdoktor (assistant professor, 4 år) i bedriftsøkonomisk analyse (Business Economics) med tematisk innretning mot området Risk Management and Insurance. Det bør presiseres at tilleggskompetanse i området Data Science/Analytics vil telle positivt.
- 3) En stilling settes av som strategisk reserve.
- 4) Instituttstyret kommer tilbake til behovet for en utlysning i forlengelsen av satsingsstillingen i skipsfart og logistikk i tråd med vedtatte rutiner for evaluering av assisterende professorer.

I den første stillingen ble Geir Drage Berentsen tilsatt som assisterende professor. Han tiltrådte 15.08.2019. I den andre og tredje stillingen ble ekteparet Aysil Emirmahmutoglu og Paul Pelzl tilsatt som assisterende professorer på utlysningen i forsikring og risikostyring. Emirmahmutoglu tiltrådte 01.01.2020 og Paul Pelzl vil tiltre 01.08.2020. Pelzl har en dobbeltkompetanse i risikostyring og miljøøkonomi. I den fjerde stillingen ble assisterende professor Julio César Góez tilsatt som førsteamanuensis fra 01.01.2020.

I rekrutteringsplanen for 2019 ble det ved en feiltagelse ikke skrevet inn at assisterende professor Håkon Otneims engasjement ville gå ut i 2020 og at de vedtatte rutineene for evaluering av assisterende professorer krevde at ledergruppen også måtte vurdere behovet for utlysning av en førsteamanuensisstilling i anvendt statistikk i 2019. Instituttet har store undervisningsforpliktelser i statistikk på bachelor og økt etterspørsel etter metodeundervisning knyttet til satsingen på den nye masterprofilen i Business Analytics. Det var derfor åpenbart behov for å videreføre Otneims stilling, og i august 2019 vedtok instituttstyret å gå til utlysning. I tillegg

¹ Instituttet disponerer også 4,4 administrative årsverk med en lønnsramme på kr 3,203 mill. i 2020. Instituttets stipendiater lønnes over høyskolens felles stipendiatbudsjett.

til Håkon Otneim meldte det seg to andre, sterke søkere. Geir Drage Berentsen som nylig hadde tiltrådd som assisterende professor på instituttet på samme fagfelt, fikk tilbud om fast stilling på UiB. Han søkte derfor parallelt førsteamanuensisstillingen på NHH. I tillegg søkte førsteamanuensis Øyvind Thomassen, som har internasjonal bakgrunn fra Oxford og Seoul National University. Instituttstyret valgte i februar 2020 å gi alle tre tilbud. De to metodestillingene som Otneim og Drage Berentsen satt i, lå allerede inne i instituttets langtidsplan. De tre tilsetningene la derfor bare beslag på en ekstra stillingshjemmel. Siden Thomassen har en dobbeltkompetanse i anvendt statistikk og næringsøkonomi valgte instituttstyret å bruke den stillingen som ved utgangen av året frigjøres ved Trond Olsens pensjonering.

Metodestillingen ble lyst ut internasjonalt. I tillegg er det gjort en tilsetning uten utlysning knyttet til at assisterende professor Maximilian Todtenhaupt lyktes med en søknad om Marie Curie-stipend. Dette medfører at han går over i en forskerstilling finansiert med EU-midler fra 15.07.2020. Prosjektet varer til 14.07.2022. Våren 2020 ble det også ansatt tre nye assisterende professorer uten utlysning med ekstern finansiering knyttet til Skatteseneteret og ENE/Ntrans. Stillingene har varighet i 2,5-3 år med mulighet til forlengelse i inntil fire år dersom de respektive forskergruppene lykkes med å skaffe ytterligere finansiering. I tillegg pågår det en ansettelsesprosess i tilknytning til et prosjekt under Senter for skipsfart og logistikk. Denne er fireårig.

Ved inngangen til 2021 vil instituttet ha åtte fulltidsansatte kvinner. Dette er en økning på seks siden inngangen av 2013.

Faglig rekruttering og avgang siden 2013

Tabell 1 viser tilsetninger og overganger i *fast vitenskapelig stilling*.

Tabell 1: Tilsetning i faste vitenskapelige stillinger				
Navn	Stilling	Tiltred.	Bakgrunn	Fag
Gunnar Eskeland	Professor	01.07.13	Sp. Vest gaveprofessorat	MS
Mario Guajardo	Førsteamanuensis	01.08.17	Assistant Professor NHH	MS
Arnt Ove Hopland	Førsteamanuensis	01.08.17	Assistant Professor NHH	BED
Steffen Juranek	Førsteamanuensis	01.08.17	Assistant Professor NHH	BED
Roar Os Ådland	Professor	20.08.17	Overgang fra SAM (gavest.)	MS
Evelina G.-Zoutman	Førsteamanuensis	23.12.17	Assistant Professor NHH	BED
Floris Zoutman	Førsteamanuensis	01.01.18	Assistant Professor NHH	BED
Malin Arve	Førsteamanuensis	01.01.18	Assistant Professor NHH	BED
Julio César Góez	Førsteamanuensis	01.01.20	Utlysning (spissing CSL)	MS
Geir Drage Berentsen	Førsteamanuensis	01.03.20	Assistant Professor NHH	MS
Håkon Otneim	Førsteamanuensis	01.07.20	Assistant Professor NHH	MS
Øyvind Thomassen	Førsteamanuensis	01.08.20	Førsteamanuensis, Seoul	BED

Følgende utlysninger i *fast* stilling har *ikke* ført frem til ansettelse:

- Professor/førsteamanuensis i bedriftsøkonomisk analyse (søknadsfrist 20.05.13). Tilbud ble gitt Kenneth Fjell.

Tabell 2 viser tiltredelser i *midlertidig* vitenskapelig stilling (utenom bistillinger, timelærere og vikarer).

Tabell 2: Tilsetting midlertidige vitenskapelige stillinger				
Navn	Stilling	Tiltred.	Bakgrunn	Fag
Johannes Mauritzen	Postdoktor	01.01.13	Prosjekt CenSES	MS
Arnt Ove Hopland	Ass. Professor	01.08.13	Utlysning	BED
Mario Guajardo	Ass. Professor	01.08.13	Utlysning	MS
Yushu Li	Ass. Professor	01.10.13	Utlysning	MS
Steffen Juranek	Ass. Professor	01.11.13	Utlysning	BED
Floris Zoutman	Ass. Professor	01.11.13	Utlysning (skattesenteret)	BED
Evelina Gavrilova	Ass. Professor	01.11.14	Prosjekt skattesenteret	BED
Malin Arve	Ass. Professor	01.02.15	Utlysning	BED
Julio César Góez	Ass. Professor	14.12.15	Utlysning (spissing CSL)	MS
Håkon Otneim	Ass. Professor	01.10.16	Utlysning	MS
Ole-Petter M. Hansen	Ass. Professor	01.01.17	Utlysning	BED
Mohammed Mardan	Ass. Professor	15.07.18	Utlysning (Skattesentret)	BED
Maximilian Todtenhaupt	Ass. Professor	15.10.18	Utlysning (Skattesentret)	BED
Geir Drage Berentsen	Ass. Professor	15.08.19	Utlysning	MS
Haiying Jia	Ass. Professor	15.08.19	Utlysning (Skipsfart)	MS
Aysil Emirmahmutoglu	Ass. Professor	01.01.20	Utlysning	BED
Paul Pelzl	Ass. Professor	01.08.20	Utlysning	BED
Mario Blazquez de Paz	Ass. Professor	01.08.20	Prosjekt Ntrans	MS
Isabel Hovdahl	Ass. Professor	15.08.20	Prosjekt skattesenteret	BED
CSL, under tilsetting	Ass. Professor	15.08.20	Prosjekt (Logistikk)	MS
Elisa Casi	Ass. Professor	01.02.21	Prosjekt skattesenteret	BED

Følgende utlysninger i *midlertidig* stilling har *ikke* ført fram til ansettelse:

- Satsingsstilling i «Law and Economics» utlyst som en fireårig assistant professor-stilling med tilknytning til Institutt for foretaksøkonomi eller Institutt for samfunnsøkonomi avhengig av kandidatens profil (søknadsfrist 18.05.15). Prosessen ble avsluttet

uten tiltredelse, og stillingen ble lyst ut på nytt, men da kun med tilknytning til Institutt for samfunnsøkonomi.

- Assisterende professor i bedriftsøkonomisk analyse (søknadsfrist 01.06.15). Prosessen ble avsluttet uten at noen av søkerne ble innstilt.

Tabell 3 viser avganger i vitenskapelig stilling (utenom prosjektfinansierte stillinger).

Tabell 3: Avgang/reduksjon vitenskapelige stillinger		
Navn	Stilling	Avgang/reduksjon
Mikael Rönnqvist	Professor	Sluttet 28.02.13 (Statoil gaveprofessorat)
Jostein Lillestøl	Professor	Avskjed i nåde 30.03.13
Gunnar Eskeland	Professor	Avsluttet Sp. Vest gaveprofessorat 30.06.13
Bjørn Svendsen	Førsteamanuensis	Pensjonert fra 01.11.13
M. Chronopoulos	Ass. Professor	Sluttet 01.10.15
Yushu Li	Ass. Professor	Sluttet 31.12.15
Kurt Jörnsten	Professor	Avskjed i nåde 31.05.2018
Knut K. Aase	Professor	Avskjed i nåde 31.08.2018
Ole-Petter Moe Hansen	Ass. professor	Sluttet 31.08.2018
Gunnar Stensland	Professor	Pensjonert fra 31.10.2018

Tabell 4 viser alderssammensetningen i fast vitenskapelig stab. Det er bare to personer i fags-taben som har passert 65 år innen utgangen av 2020.

Tabell 4: Aldersfordeling faste vitenskapelige stillinger 31.12.2020		
Alder/år	Antall	Navn
68-70	1	Trond Egil Olsen
65-67	1	Leif Kristoffer Sandal
62-64	2	Stein W. Wallace, Øystein Gjerde
60-61	5	Stein Ivar Steinshamn, Jan Ubøe, Gunnar Eskeland, Petter Bjerksund, Frode Sættem

Ledige årsverk i 2020 og prognose for årene 2021-2027

Instituttet disponerer som nevnt en ramme på 37 faglige årsverk i 2020, inklusive en overbookingsmulighet. Bemanningen ved inngangen til 2020 utgjorde 26 faste stillinger lønnet

over instituttets stillingsramme. I februar ble det gjort 3 tilsetninger i fast stilling som diskutert ovenfor. Helårsvirkningen av disse er 2,5. I tillegg har instituttet i 2020 forpliktelser på ca. 3 postdoktorårsverk og 3 bistillingsårsverk. Vikarer, timelærere og studentassistenter er budsjettert til ca. 1,5 årsverk. Permisjoner og refusjon for kvinnerekuttering frigjør ca. 1 årsverk. Det betyr at instituttet har forpliktelser på 35 årsverk av en ramme på 37 og disponerer dermed 2 ledige årsverk i 2020. Det er imidlertid viktig å være klar over at instituttet har forpliktelser på lengre sikt som må hensyntas.

Instituttet har to fast ansatte som sitter i eksternfinansierte gavestillinger. Den ene vil måtte finansieres over instituttet fra 20.08.2022 (gave fra Bergen rederiforening), den andre fra 01.01.2023 (gave fra Skattesenteret). I tillegg har instituttet to prosjektstillinger som er finansiert av Skattesenteret fram til 15.07.2022. Det er ønskelig å ha mulighet for å kunne videreføre disse stillingene dersom kandidatene leverer en tilstrekkelig god evalueringsspakke og vi har matchende undervisningsbehov. Neste pensjonering forventes å komme fra 01.01.2021. Tar man hensyn til alt dette og helårsvirkninger av ansettelser som allerede er gjort i 2020 er forventet ledige årsverk 2,45 i 2021, 0,25 i 2022, -1,20 i 2023 og - 2,30 2024. Deretter kommer det nye pensjonerings slik at forventet ledige årsverk stiger igjen og er i balanse i 2027.

Forsiktighetshensyn tilsier at instituttet bør ha noe fleksibilitet i årsverksrammen for å kunne knytte til seg spesielt interessante kandidater dersom uventede muligheter skulle by seg. Instituttet bør også ha noe handlingsrom med tanke på fortsatt å kunne ansette i bistillinger. På den annen side er det risiko knyttet til å holde stillinger ledige da framtidige ressursrammer bestemmes med utgangspunkt i undervisningsproduksjon. På lengre sikt er det dessuten høy sannsynlighet for at det kommer permitteringer og avganger som ikke er planlagte. Vi har også rom for tilpasninger gjennom ikke å videreføre enkelte av dagens bistillinger eller ved å flytte enkelte kostnader fra lønnsbudsjettet til driftsbudsjettet. I siste instans har vi også mulighet for å bruke av oppspart virksomhetskapital i påvente av pensjonerings. Etter at instituttet i mange år har hatt betydelig underforbruk på lønnsbudsjettet, har instituttet derfor lagt seg på en mer offensive rekrutteringslinje det siste året. Det har også sammenheng med at vi har hatt tilgang på gode kandidater, jfr formuleringen om «uventede muligheter» ovenfor.

Kort sammenfattet tilsier disse resonnementene at det ikke er noen dramatik i framskrivninger som viser underskudd på lønnsbudsjettet etter 2022, men det er samtidig åpenbart at det i 2020 og 2021 ikke er handlingsrom for å gjøre utlysninger som får budsjettvirkninger videre.

3 Prioriterte områder for rekruttering

Momenter ved vurdering av rekrutteringsbehov

Som hovedprinsipp vil man legge undervisningsetterspørsmål til grunn for fordeling av stillinger mellom instituttets fagområder supplert med utøvelse av skjønn. Denne praksisen er formulert i styringsdokumentet «Faglig organisering ved Institutt for foretaksøkonomi», sist vedtatt av instituttstyret i 09.05.2018.

Dersom undervisningsetterspørselen er stabil må konsekvensene av aldersbestemt avgang vurderes, dvs. om det foreligger rekrutteringsbehov i områder hvor det nylig har vært pensjonerings eller finnes medarbeidere i aldersgruppen 60-70 år. Tilsvarende må det vurderes om det kreves spesielle tiltak for å opprettholde kompetanse og kapasitet på områder hvor midlertidige ansatte nærmer seg kontraksperiodens slutt.

Videre må man vurdere forholdet mellom midlertidige og faste ansatte. NHH sentralt krever at minst 10 % av årsverkene ikke skal være bundet opp i faste stillinger. Som midlertidig ansatte regnes personer i bistilling (normalt ettårig engasjement) og personer i stilling som postdoktor/assistent professor (normalt fireårig engasjement) samt personer som nærmer seg pensjonsalder. I denne gruppen bør man minst kunne regne inn personer fra fylte 66 år og oppover. I 2020 er andelen midlertidige stillinger anslått til 28 %, og prognosen for 2024 er 14 %. For lav andel midlertidighet ligger altså ikke an til å bli en bindende skranke.

Når framtidige behov er kartlagt, kan instituttet i prinsippet respondere på tre måter:

(i) Gjennom *omprioriteringer* kan flere i dagens stab for eksempel bidra i obligatoriske bachelorkurs, mot at de reduserer sin undervisnings-/veiledningsinnsats på andre områder (masterstudiet). (ii) Gjennom faglig *reorientering* kan enkeltpersoner i dagens stab gå inn i undervisning og veiledning på områder hvor vi i dag har for liten kapasitet. (iii) Behovene kan dekkes gjennom *nyansettelser*, herunder ved å engasjere personer i bistilling eller som timelærere.

Konkrete prioriteringer for 2020 og 2021.

Instituttet har lenge hatt knapp undervisningskapasitet i bachelorstudiet. Instituttet gir følgende obligatoriske bachelorkurs: MET1 Matematikk for økonomer (1. semester), MET2 Statistikk for økonomer (2. semester), MET4 Empiriske metoder (4. og 5. semester), BED1 Grunnleggende bedriftsøkonomi (1. semester, delt med IRRR), BED3 Investering og finans (4. semester) og BED4 Bedriftsøkonomiske beslutninger (5. semester).

Gjennom aktiv rekruttering innenfor business analytics er kapasiteten i metodefagene kommet opp på et tilfredsstillende nivå det siste året. I bedriftsøkonomisekvensen er det derimot fortsatt svært få alternative forelesere å velge blant ved avvikling av forskningsterminer, permisjoner og annet langtidsfravær. Dette er en langsiktig utfordring som det jobbes med, og det er allerede gjort rekrutteringer som kan redusere sårbarheten på sikt.

NHHs strategi fra 2018 vektlegger økt satsing på eksterntfinansierte forskningsprosjekter. Instituttet har fulgt opp dette ved å øke søknadsaktiviteten. Dette har gitt resultater, og instituttet har akkurat ansatt tre nye PhD-stipendiater og fire nye postdoktorer med prosjektfinansiering. En femte postdoktor vil bli engasjert snarlig. Stillingene er prosjektfinansiert i to til tre år. For PhD-stillinger bidrar NHH sentralt med ekstra finansiering slik at kontraktene blir fireårige. For postdoktorstillinger har instituttet i enkelte tilfeller lagt inn et ekstra år som har blitt brukt til undervisningsrelatert arbeid. Da brukes stillingsbetegnelsen «assistent professor». Slike forlengelser er til fordel både for instituttet, som får økt kapasitet, og for kandidatene, som får undervisningserfaring. I en situasjon der instituttet har god tilgang på prosjektfinansierte postdoktorer og ledige lønnsmidler kun på kort sikt, tilsier det at instituttet prioriterer å bruke le-

dige lønnsmidler på å utvide lengden på flest mulig postdoktorkontrakter. Det er viktig å kommunisere tydelig til disse kandidatene at instituttet ikke forventer å utlyse faste stillinger i forlengelse av prosjektene.

Instituttets handlingsrom kombinert med behovene ovenfor leder til følgende utlysningsplan for 2020 og 2021:

- Ledige lønnsmidler i 2020 og 2021 brukes i størst mulig utrekning til å utvide lengden på eksternfinansierte postdoktorkontrakter. Dersom det fortsatt er handlingsrom brukes dette på korte forsker- og forskningsassistentengasjementer.
- Ved uforutsette avganger vurderer instituttets ledergruppe behovet for utlysninger.
- For postdoktorer som nærmer seg slutten på sin ansettelsesperiode følges prosedyrene i dokumentet «Routines for Evaluation of Assistant Professors». Dette kan i planperioden gjelde to stillinger finansiert av Skattesenteret med sluttdato 14.07.2022.