

Sak 36/25 Forslag til a) intern retningslinje for ansettelse, overgang og opprykk i vitenskapelige stillinger, og b) intern retningslinje for ansettelsesvilkår for rekrutteringsstillinger

Bakgrunn og innledning

Vedlagt følger forslag til NIHs interne retningslinjer som skal utfylle UH-loven m/forskrift (universitets- og høyskoleforskriften) som trådte i kraft 1. august 2024. Forskriftsendringen innebar justeringer i kvalifikasjonskrav og opprykksordninger, og den nye forskriften utløste derfor behov for å oppdatere institusjonenes egne retningslinjer. Samtidig som ny forskrift trådte i kraft, fikk UH-virksomhetene frist til 1. august 2025 til å justere sine egne interne retningslinjer slik at de synkroniseres med de nasjonale retningslinjene.

Vedlagt følger to forslag til retningslinjer:

- interne retningslinjer for ansettelse, overgang og opprykk i vitenskapelige stillinger
- intern retningslinje for ansettelsesvilkår for rekrutteringsstillinger

Oppsummering av forskriftsendringer:

Kvalifikasjonskrav til stillingene er reformulert i ny forskrift.

Endringer i dosentstigen. Lovgiver har ønsket å styrke anerkjennelsen av faglig utviklingsarbeid rettet mot yrkes-/profesjonsfeltet og pedagogisk/didaktisk arbeid. NIH har ikke hatt egne retningslinjer her.

Opprykk. Krav om minst 50 prosent fast stilling for å søke opprykk er opphevet, men man må ha minst ett år igjen av ansettelsesforholdet for å søke opprykk.

Opprykk etter gammelt lov/regelverk. Ansatte som søker om opprykk før 01.08.2025, får søknaden vurdert etter gamle kvalifikasjons- og dokumentasjonskrav.

Fra høsten 2025 gjelder de nye kvalifikasjonskravene for søknad om opprykk. Universitetslektorer kan imidlertid søke opprykk til førsteamanuensis etter gamle kvalifikasjonskrav ut 2027.

Overgang. NIH kan velge å videreføre ordningen og eventuelt også åpne for overgang mellom karrierestigene på samme stillingsnivå.

Karriereplan. Institusjonene har fått krav til å etablere karriereplaner og gi tilbud om karriereveiledning til stipendiater og postdoktorer.

Våre interne retningslinjer hensyntar nylig utarbeidet kvalifikasjonsmatrise/NIH-CAM.

Forslag til styrets diskusjon

Forslag til diskusjonspunkter er knyttet til retningslinjene for ansettelse og opprykk i vitenskapelige stillinger:

- I pkt. 2.2.2 og 2.2.3: Hvorvidt avgrensning av kallelse og direkte ansettelse ved ekstern finansiering anses hensiktsmessig.
- I pkt. 3.6: Hvorvidt vi skal stille krav til omfang og nivå på veiledning ved ansettelse og opprykk i stilling som professor.

Styret står selvsagt fritt til å trekke frem andre føringer de ønsker å diskutere.

Videre oppfølging

Det er behov for å justere NIHs maler og veiledning til søkere og veiledning til sakkyndig komite. HR-avdelingen følger opp dette, og synkroniserer arbeidet med tilpasninger som følger av den nylig vedtatte kvalifikasjonsmatrisen NIH-CAM, og de oppdaterte ansettelsesretningslinjene så snart de er godkjent.

Forslag til vedtak:

Rektor gis fullmakt til å godkjenne de endelige forslagene til

- **intern retningslinje for ansettelse, overgang og opprykk i vitenskapelige stillinger, og**
- **intern retningslinje for ansettelsesvilkår for rekrutteringsstillinger.**

De interne retningslinjene er harmonisert med ansettelsesforskriften til UH-loven av 01.08.2024.

Vedlegg:

1. Forslag til intern retningslinje for ansettelse, overgang og opprykk i vitenskapelige stillinger
2. Forslag til intern retningslinje for ansettelsesvilkår for rekrutteringsstillinger

Relevante lenker og referanser:

- [Forskrift til universitets- og høyskoleloven \(universitets- og høyskoleforskriften\) - Kapittel 3. Undervisnings- og forskningsstillinger, rekrutteringsstillinger og innstegsstillinger - Lovdata](#)
- [Veileder til kapittel 3 i forskrift til universitets- og høyskoleloven | HK-dir](#)
- [Opprykksordninger - Universitets- og høgskolerådet \(uhr.no\)](#)



NIHs retningslinjer for ansettelse, overgang og opprykk i vitenskapelige stillinger

1. Generelt	1
1.1 Definisjoner	1
1.2 Fast og midlertidig ansettelse	2
1.3 Ansettelse i undervisnings- og forskningsstilling på åremål	2
2. Utlysning	2
2.1 Offentlig utlysning	2
2.1.1 Utlysningsplikt	2
2.1.2 Fortrinnsrett	3
2.1.3 Fornytt utlysning	3
2.2 Unntak fra krav om offentlig utlysning	3
2.2.1 Unntak etter statsansattlovens regler om midlertidig ansettelse	3
2.2.2 Unntak etter statsansattlovens regler om eksternt finansiert virksomhet	3
2.2.3 Unntak etter universitetslovens regler om særlige grunner til ansettelse uten utlysning	4
2.3 Utlysningstekst	4
2.4 Behandling av søknader som faller inn under eksportkontrollregelverket	4
3. Kvalifikasjonskrav for ansettelse, overgang og opprykk	4
3.1 Universitets- og høyskolelærer	5
3.2 Universitets- og høyskolelektor	5
3.3 Førstelektor	5
3.4 Dosent	6
3.5 Førsteamanuensis	6
3.6 Professor	6
3.7 Forsker 1108 (forsker)	7
3.8 Forsker 1109 (forsker med ph.d.)	7
3.9 Forsker 1183 (forsker med professorkompetanse)	7
3.10 Krav til norskkompetanse	7
4. Krav til utdanningsfaglig kompetanse	8
4.1 Utdanningsfaglig kompetanse	8
4.2 Felles kompetansekrav – utdanningsfaglig basiskompetanse	8
4.3 Tilleggskrav til basiskompetanse til stilling som dosent og professor	9
4.5. Kvalifiseringsmåter	9
4.6 Krav til dokumentasjon	9

5. Kompetanseområder og kompetansevurdering	9
5.1 Kompetanseområder som kan inngå i den helhetlige kompetansevurderingen	9
5.2 Fordeling av ansvar for vurdering av de ulike kompetanseområdene	10
5.3 Helhetlig kompetansevurdering.....	10
6. Sakkyndig vurdering og innstilling.....	11
6.1 Sakkyndig komités sammensetning og saksbehandling	11
6.2 Vurderingsgrunnlag.....	12
6.3 Sakkyndig vurdering ved ansettelse	12
6.4 Prøveforelesning, intervju og referanser	12
6.5 Innstilling.....	13
7. Overgang og opprykk	13
7.1 Adgang til å søke opprykk	13
7.2 Vurderings- og beslutningsprosess ved opprykk.....	15
7.3. Adgang til å søke overgang.....	15
8. Ikrafttredelse, overgangsordning og revisjon.....	15

NIHs retningslinjer for vitenskapelige stillinger

Denne retningslinjen er fastsatt av rektor på fullmakt fra styret og regulerer fra 01.08.2025 ansettelse, overgang og opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger og ansettelse og opprykk i forskerstillinger ved Norges idrettshøgskole.

1. Generelt

Retningslinjene for vitenskapelige stillinger gjelder for ansettelse, overgang og opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger etter [Lov om universiteter og høyskoler \(uhl\)](#) med tilhørende [forskrift](#) og for ansettelse og opprykk i forskerstillinger etter Særlige bestemmelser for enkelte stillingskoder i lønnsplanheftet ([Statens personalhåndbok pkt 5.7.2 og 5.7.3](#)). Hvilke stillinger som benyttes ved NIH, framgår av NIHs lønnspolitikk.

Ansettelsesforholdene er regulert av [statsansatteloven](#) (sal) og NIHs personalreglement i det omfang det ikke er gitt særlig regulering i [universitetsloven \(uhl\)](#) med tilhørende [forskrift](#) <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-04-01-15>.

Hovedregelen ved NIH er at alle undervisnings- og forskningsstillinger og forskerstillinger skal lyses ut offentlig. Utlysingskravet gjelder både fast og midlertidig ansettelse, og er uavhengig av finansieringskilde, jfr. NIHs personalreglement.

Alle som er involvert i prosessene for ansettelse, overgang og opprykk, er forpliktet til å følge forvaltningslovens regler om habilitet ([fvl. §§ 6, 7 og 8](#)). De må ikke ha nær tilknytning til noen av søkerne eller nært samarbeid eksempelvis gjennom veiledning eller sampublisering, eller særlig fordel eller ulempe av å vurdere dem. Den enkelte har ansvar for å vurdere sin habilitet og si fra om forhold som kan medføre inhabilitet.

Søkere regnes som part i saken og har rett til innsyn etter forskrift til forvaltningsloven ([fvl-forskrift kap. 5](#)). Dette innebærer at søkere eksempelvis har rett til innsyn i:

- utvidet søkerliste, for søkere som ikke er innvilget unntak fra offentlig søkerliste
- vurderinger fra sakkyndig komité

Bestemmelser om innstillings- og ansettelsesmyndighet i undervisnings- og forskningsstillinger er fastsatt av NIH-styret selv iht. uhl § 7-2.

1.1 Definisjoner

- *Ansettelsesutvalg* (AU) fatter vedtak om ansettelse (sal § 6) og unntak fra prøvetid (sal § 15), samt vedtak om ordenstraff, suspensjon og oppsigelse (sal § 20) og avskjed (sal § 30). Denne retningslinjen er avgrenset til ansettelse, overgang og opprykk. Utvalgets øvrige oppgaver er regulert av statsansatteloven og NIHs personalreglement.
- *Ekstraerverv* (tidligere bistilling) er en undervisnings- og forskningsstilling på åremål i inntil 20 %. Åremålsperioden kan være på to til seks år (uhl § 7-7)
- *Faglig arbeid* brukes for å omtale vitenskapelig/kunstnerisk arbeid og faglig utviklingsarbeid i de ulike karrierestigene, men kan avhengig av kontekst også omfatte alle former for faglig arbeid, herunder utdanningsfaglig arbeid, kunnskap i bruk og praksis.
- *Faglig utviklingsarbeid* er «systematisk arbeid som anvender kunnskap fra forskning og praktisk erfaring og produserer ytterligere kunnskap som er rettet mot å produsere nye produkter og prosesser eller mot å forbedre eksisterende produkter og prosesser» (jf. Frascati-manualens definisjon av eksperimentelt utviklingsarbeid)

- *Forskerstillinger* omfatter forsker 1108, forsker 1109 (forsker med ph.d.), samt forsker 1183 (forsker med professorkompetanse)
- *Innstillingsmyndighet* for vitenskapelige stillinger tilligger instituttleder.
- *Intervjugruppe* gjennomfører intervju, prøveundervisning og eventuelt referansesjekk delegert fra instituttleder.
- *Undervisnings- og forskningsstillinger* omfatter universitetslærer, universitetslektor, førstelektor og dosent, førsteamanuensis og professor (jf. uh-forskrift)
- *Utdanningsfaglig kompetanse* er pedagogisk eller didaktisk kompetanse for å fremme læring, deriblant kunnskap og ferdigheter innen utvikling og gjennomføring av undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå (uh-forskrift § 3-8).
- *Utdanningsfaglig basiskompetanse* oppnås gjennom universitetspedagogisk utdanning og praksis (f.eks. 10 studiepoengs emne i UH-pedagogikk ved Kristiania).
- *Vitenskapelige stillinger* omfatter i denne retningslinjen undervisnings- og forskningsstillinger og forskerstillinger.

Forkortelser

sal – Lov om statsansatte mv. (statsansatteloven)

aml – Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

fvl – Lov om forvaltningen (forvaltningsloven)

fvl-forskrift – Forskrift til forvaltningsloven

ldl – Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)

offl – Lov om rett til innsyn i dokument i offentlig verksemd (offentleglova)

uhl – Lov om universiteter og høyskoler (universitets- og høyskoleloven)

uh-forskrift – Forskrift til lov om universitets- og høyskoleloven, kap. 3 Undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger

uhl- innsteg – Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår

HTA - Hovedtariffavtalen

SPH – Statens personalhåndbok

1.2 Fast og midlertidig ansettelse

Hovedregelen i staten er fast ansettelse.

Midlertidig ansettelse forutsetter gyldig hjemmel. Det vises til Statsansatteloven og Universitets- og høyskoleloven med forskrift samt NIHs personalreglement.

1.3 Ansettelse i undervisnings- og forskningsstilling på åremål

Det kan ansettes i ekstraervert på åremål i inntil 20 % undervisnings- og forskningsstilling.

Åremålsperioden skal være fra to til seks år (uhl § 7-7).

2. Utlysning

Stillinger lyses ut i henhold til NIHs retningslinjer for vitenskapelige stillinger og NIHs personalreglement. NIHs mal for utlysningstekst skal benyttes.

2.1 Offentlig utlysning

2.1.1 Utlysningsplikt

Undervisnings- og forskningsstillinger skal lyses ut med kvalifikasjonskrav med mindre annet er fastsatt i lov, forskrift eller tariffavtale (uhl § 7-2). Hovedregelen gjelder også for forskerstillinger.

Utlysningsplikten har sammenheng med kvalifikasjonsprinsippet, som innebærer at den som er best kvalifisert sammenholdt med kvalifikasjonskravene som er fastsatt i utlysningen, skal ansettes. Stillingene må derfor som hovedregel utlyses for å sikre fri konkurranse ved at alle potensielle kandidater gis anledning til å melde sin interesse (jf. [sal § 4](#)).

Offentlige utlysninger skjer for tiden gjennom nav.no. Ut over det skjer utlysning på den måten som anses mest hensiktsmessig innenfor de statlige regler som til enhver tid gjelder. Ledige stillinger skal også utlyses internt ved at de legges på nih.no, jf. aml § 14-1. Søknadsfristen skal være minst tre uker fra utlysingsdato.

2.1.2 Fortrinnsrett

Offentlig utlysning skal unnlates der stillingen kan fylles av en overtallig arbeidstaker, en deltidsansatt med rett til utvidet stilling. Hvis det er flere søkere med fortrinnsrett til en stilling, skal det gjøres en sammenlignende kvalifikasjonsvurdering av de aktuelle kandidatene.

2.1.3 Fornyet utlysning

Dersom det ikke har meldt seg kvalifiserte søkere, eller det på vesentlige punkt er aktuelt å fravike kvalifikasjonskravene i utlysningen, så skal det vurderes om stillingen utlyses på nytt. Det samme gjelder hvis det har gått uforholdsmessig lang tid siden stillingen ble utlyst eller om forhold knyttet til stillingen har endret seg vesentlig. Alle søkere skal varsles dersom stillingen skal utlyses på nytt. Instituttleder fattar beslutning om fornyet utlysning, eventuell ny utlysningstekst vedtas av ansettelsesutvalget.

Dersom man ikke har fått kvalifisert søker og må få dekket et undervisningsbehov, er det adgang til ansettelse for inntil ett år i lavere stilling (uhl § 7-3).

2.2 Unntak fra krav om offentlig utlysning

2.2.1 Unntak etter statsansattelovens regler om midlertidig ansettelse

Hovedregelen i staten er at alle stillinger skal lyses ut (sal § 4).

I spesielle tilfeller kan det gis unntak fra sal. §§ 3 til 6 om offentlig utlysning, innstilling og ansettelse i undervisnings- og forskningsstilling og forskerstilling inntil 12 måneder (jfr. NIHs personalreglement). Unntaket forutsetter at det er lite trolig at ansettelsesforholdet blir forlenget og at det foreligger lovlig adgang til midlertidig ansettelse (se kap. 1.2 om fast og midlertidig ansettelse). Av hensyn til kvalifikasjonsprinsippet skal likevel ansettelser inntil 12 måneder lyses ut der ordinær ansettelsesprosess kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten, og det har vært mulig å forutse behovet.

Ansettelse etter disse unntaksbestemmelsene i statsansatteloven besluttes av instituttleder.

En ansettelse eller forlengelse av ansettelsesforholdet som vil strekke seg ut over 12 måneder, skal behandles etter ordinære regler om utlysning, vurdering, innstilling og ansettelse.

2.2.2 Unntak etter statsansattelovens regler om eksternt finansiert virksomhet

Det kan gjøres unntak fra krav om utlysning for ansettelse av personer i eksternt finansierte stillinger etter [forskrift til sal § 3 \(3\) om utførelse av eksternt finansierte oppdrag](#). Ved NIH kan det gjøres unntak fra krav om utlysning og vurdering for stilling som prosjektleder/forsker der vedkommende selv er søknadsskriver og fremtidig ansatt i prosjektet, der en postdoktor har vært hovedsøker til et prosjekt, eller der finansieringskilden stiller krav om hvem som skal ansettes som vilkår for finansiering. Andre særlige grunner av samme type kan også utgjøre grunnlag for unntak fra krav om utlysning.

[Diskusjonspunkt: Beskriver avsnittet over relevante avgrensninger for ansettelse uten utlysning i eksternt finansierte stillinger ved NIH?]

2.2.3 Unntak etter universitetslovens regler om særlige grunner til ansettelse uten utlysning

Dersom særlige grunner taler for det, kan styret selv ansette personer i undervisnings- og forskningsstillinger og i ekstraerverv, uten at stillingen er lyst ut først. Dette gjelder ikke dersom mer enn ett medlem av styret motsetter seg dette (uhl § 7-8).¹ Særlige grunner til ansettelse uten utlysning kan være når:

- a) det for å oppnå strategiske mål er særlig sterke grunner for å få besatt stillingen så hurtig som mulig,
- b) det i helt spesielle tilfeller er ønskelig å knytte til seg en bestemt person med spisskompetanse fra et annet universitet, forskningsinstitusjon eller samarbeidspartner i samfunns-, kultur- eller næringsliv, eller for ansettelse av faglig leder (professor) av tildelte eksterntfinansierte sentre (eks. SFF, SFI, SFU),
- c) stillingen har vært utlyst flere ganger uten at det har meldt seg søkere som oppfyller stillingens kompetansekrav.

[Diskusjonspunkt: Er pkt. a til c relevante avgrensninger for ansettelse uten utlysning, «kallelse», ved NIH?]

Det må kunne dokumenteres at den som ansettes oppfyller stillingens kompetansekrav, og sannsynliggjøres at man ikke ville kunne få bedre kvalifiserte søkere hvis stillingen ble lyst ut.

Instituttleder må i slike tilfeller utarbeide en godt begrunnet innstilling til styret som ansettelsesmyndighet. Ved avslag må stillingen lyses ut.

2.3 Utlysningstekst

Utlysningsteksten vedtas av ansettelsesutvalget etter forslag fra instituttleder. Utlysningstekster skal følge gjeldende retningslinjer/mal ved NIH med hensyn til struktur og innhold. Utlysningsteksten må ivareta hensyn til likestilling og mangfold.

2.4 Behandling av søknader som faller inn under eksportkontrollregelverket

Hvis en stillings innhold og/eller arbeidsoppgaver omfattes av eksportkontrollregelverket, skal dette omtales i utlysningsteksten. Kandidater som etter en helhetlig førstehåndsvurdering kan komme i konflikt med lovverk som regulerer eksport av kunnskap, teknologi og tjenester, må behandles i tråd med aktuelle retningslinjer. Det vises til [eksportkontrollloven](#).

3. Kvalifikasjonskrav for ansettelse, overgang og opprykk

Kvalifikasjonskravene til undervisnings- og forskningsstillinger framgår av Forskrift til universitets- og høyskoleloven (2024) med tilhørende NIH-retningslinjer.

Instituttene kan følge fagspesifikke kvalifikasjonskrav for de av sine fag som inngår i nasjonal samordning gjennom UHR fagstrategiske enheter der det er aktuelt. Dersom slike kvalifikasjonskrav benyttes, skal det fremgå av utlysningstekst ved utlysning.

¹ KD har i høringssak 9. oktober 2024 foreslått å endre uhl § 7-8 slik at «styret selv» erstattes av «institusjonen». Ved NIH vil ansettelsesutvalgene i så fall ha delegert myndighet til å ansette i ekstraerverv uten utlysning. Ansettelse i faste undervisnings- og forskningsstillinger uten utlysning kan ikke delegeres.

Kvalifikasjonskravene i Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger (2006) kan i en overgangsperiode (jf. uh-forskrift § 5-2) legges til grunn for søknader om opprykk fra universitetslektor til førsteamanuensis frem til 31. desember 2027.

Kvalifikasjonskrav til forskerstillinger framgår av Statens personalhåndbok pkt. 5.7.2 og 5.7.3 med utfyllende NIH-retningslinjer.

De samme kvalifikasjonskrav gjelder ved ansettelse, overgang og opprykk. Ved ansettelse skal annen ønsket kompetanse og krav til personlige egenskaper framgå av utlysningsteksten.

Ansatte kan søke opprykk fra grunnstilling via førstestilling til toppstilling innenfor professorstigen, dosentstigen og forskerstigen (se kap. 8).

Ved NIH kan universitetslektorer som har tatt doktorgrad, søke opprykk til førsteamanuensis. NIH åpner også for at ansatte kan søke overgang mellom dosentstigen og professorstigen.

3.1 Universitets- og høyskolelærer

For å innfri kvalifikasjonskravene til universitets- og høyskolelærer (uh-forskrift § 3-2) kreves minst:

- a. lavere grads eksamen eller tilsvarende innen relevant fagområde,
- b. utdanningsfaglig kompetanse jf. forskriften § 3-8 og
- c. norskferdigheter på nivå B2 og
- d. relevant yrkes- eller undervisningserfaring.

NIHs krav til utdanningsfaglig basiskompetanse framgår av kap. 4.

3.2 Universitets- og høyskolelektor

For å innfri kvalifikasjonskravene til universitets- og høyskolelektor (uh-forskrift § 3-3) kreves minst:

- a. høyere grads eksamen eller tilsvarende innen relevant fagområde,
- b. utdanningsfaglig kompetanse jf. forskriften § 3-8 og
- c. norskferdigheter på nivå B2 og
- d. relevant yrkes- eller undervisningserfaring.

NIHs krav til utdanningsfaglig basiskompetanse framgår av kap. 4.

3.3 Førstelektor

For å innfri kvalifikasjonskravene til førstelektor (u-forskrift § 3-4) kreves minst:

- a. høyere grads eksamen eller tilsvarende innen relevant fagområde,
- b. utdanningsfaglig kompetanse jf. forskriften § 3-8,
- c. norskferdigheter på nivå B2,
- d. relevant yrkes- eller undervisningserfaring og
- e. bidrag til faglig utviklingsarbeid på høyt nivå, i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet/yrkesfeltet.

NIH legger Frascati-manualens definisjon til grunn for faglig utviklingsarbeid (se kap. 1)

NIHs krav til utdanningsfaglig basiskompetanse framgår av kap. 4.

3.4 Dosent

For å innfri kvalifikasjonskravene til dosent (uh-forskrift § 3-5) kreves minst:

- a. høyere grads eksamen eller tilsvarende innen relevant fagområde,
- b. utdanningsfaglig kompetanse jf. forskriften § 3-8,
- c. norskferdigheter på nivå B2
- d. omfattende relevant yrkes- eller undervisningserfaring og
- e. vesentlige bidrag til faglig utviklingsarbeid på høyeste nivå, i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet/yrkesfeltet.

NIH legger Frascati-manualens definisjon til grunn for faglig utviklingsarbeid (se kap. 1)

NIHs krav til utdanningsfaglig basiskompetanse framgår av kap. 4.

Tilleggskrav for dosent:

For dosentstillinger kreves i tillegg til utdanningsfaglig basiskompetanse følgende dokumentert

- Bred erfaring fra veiledning, fortrinnsvis på master/ph.d-nivå
- Vise en bredde innen systematisk utviklingsarbeid knyttet til undervisning og veiledning
- Omfattende erfaring med utdanningsledelse og deltakelse i fagfelleskap i høyere utdanning

Søkere til stilling som dosent må i tillegg dokumentere kvalifikasjoner ut over vanlig utførelse av arbeidsplikt i stilling på lavere nivå innen enten Samspill med samfunnet, formidling og innovasjon eller Ledelse og verv og annen erfaring.

3.5 Førsteamanuensis

For å innfri kvalifikasjonskravene til førsteamanuensis (uh-forskrift § 3-6) kreves minst:

- a. doktorgrad innen relevant fagområde, eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert enten ved vitenskapelig arbeid eller kunstnerisk arbeid av samme omfang og kvalitet,
- b. utdanningsfaglig kompetanse jf. forskriften § 3-8 og
- c. norskferdigheter på nivå B2.

NIHs krav til utdanningsfaglig basiskompetanse framgår av kap. 4.

Se også kap 5 om vekting av kompetanseområder

3.6 Professor

For å innfri kvalifikasjonskravene til professor (uh-forskrift § 3-7) kreves minst:

- a. doktorgrad innen relevant fagområde, eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert enten ved vitenskapelig arbeid eller kunstnerisk arbeid av samme omfang og kvalitet,
- b. utdanningsfaglig kompetanse jf. forskriften § 3-8 og
- c. norskferdigheter på nivå B2 og
- d. vesentlige bidrag til forskning eller kunstnerisk utviklingsarbeid på høyeste nivå, i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder innen fagområdet.

NIHs krav til utdanningsfaglig basiskompetanse framgår av kap. 4.

Tilleggskrav for professor:

For professorater kreves i tillegg til utdanningsfaglig basiskompetanse følgende dokumentert

- Bred erfaring fra veiledning, fortrinnsvis på master/ph.d-nivå
- Vise en bredde innen systematisk utviklingsarbeid knyttet til undervisning og veiledning
- Innsats, ledelse og samarbeid i eget fagmiljø knyttet til arbeid med utdanningskvalitet

Søkere til stilling som professor må i tillegg dokumentere kvalifikasjoner ut over vanlig utførelse av arbeidsplikter i stilling på lavere nivå innen enten *Samspill med samfunnet, formidling og innovasjon* og *Ledelse og verv og annen erfaring*.

Se også kap 5 om vekting av kompetanseområder

[Diskusjonspunkt: Bør kravet om veiledningserfaring konkretiseres nærmere, bør det f.eks. være et krav for professorkompetanse at man har vært hovedveileder for en phd-kandidat gjennom et helt løp fram til avlagt doktorgrad, eller holder det at man skal ha «bred erfaring ...» slik det står?]

3.7 Forsker 1108 (forsker)

For å innfri kvalifikasjonskravene til forsker 1108 kreves minst:

- høyere grads eksamen innen relevant fagområde

3.8 Forsker 1109 (forsker med ph.d.)

For å innfri kvalifikasjonskravene til forsker 1109 (Statens personalhåndbok 10.3.1 § 4) kreves forskningskompetanse på førsteamanuensisnivå, dvs. minst:

- doktorgrad innen relevant fagområde, førsteamanuensiskompetanse ved norsk virksomhet, eller dokumentert kompetanse på tilsvarende nivå gjennom vitenskapelig arbeid av tilsvarende omfang og kvalitet.

3.9 Forsker 1183 (forsker med professorkompetanse)

For å innfri kvalifikasjonskravene til forsker 1183 Statens personalhåndbok 10.3.2 § 4) kreves forskningskompetanse på professornivå, dvs. minst:

- doktorgrad innen relevant fagområde, eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert ved vitenskapelig arbeid av tilsvarende omfang og kvalitet,
- vesentlige bidrag til forskning på høyeste nivå, i samsvar med internasjonale eller nasjonale standarder for professorer innen fagområdet.

3.10 Krav til norskkompetanse

Det er gjennomgående krav til norskkompetanse på B2-nivå for alle ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger. Kompetanse i svensk eller dansk er likestilt med norsk (uh-forskrift § 3-9). Kvalifikasjonskravene til norskferdigheter må være oppfylt for å kunne søke overgang eller opprykk.

Språkkompetanse kan dokumenteres gjennom kursbevis for bestått B2-nivå etter Det felles europeiske rammeverket for språk. Det kan også vurderes og dokumenteres gjennom intervju, prøveforelesning og innhenting av referanser i en ansettelsesprosess.

I særlige tilfeller kan det gis unntak for språkkravet for ansatte i ekstraervert (uh-forskrift § 3-9). Unntak er avhengig av den ansattes arbeidsoppgaver.

Det kan iht. uh-forskriften § 3-8 gjøres unntak fra norskkravet ved ansettelsen dersom arbeidsgiver legger til rette for at den ansette kan oppnå kompetansen innen tre år fra ansettelsestidspunktet.

4. Krav til utdanningsfaglig kompetanse

NIH har ambisjoner om å tilby utdanning og undervisning av høy internasjonal kvalitet. Derfor er det viktig at kravene om utdanningsfaglig kompetanse er oppfylt ved ansettelse, overgang og opprykk. Med hjemmel i uh-forskriften § 3-8 har NIH fastsatt nærmere kriterier for utdanningsfaglig kompetanse og hvordan denne skal dokumenteres.

Alle søkere til undervisnings- og forskningsstillinger skal i søknaden dokumentere sin utdanningsfaglige kompetanse. Dette gjelder også ved søknad om overgang og opprykk og søknad om status som merittert underviser.

Dokumentert utdanningsfaglig basiskompetanse er et gjennomgående krav for ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger ved NIH. Krav til utdanningsfaglig basiskompetanse må være oppfylt for å kunne søke overgang eller opprykk.

Krav til utdanningsfaglig kompetanse vil være avhengig av den ansattes arbeidsoppgaver og ansvar i ansettelsesperioden.

4.1 Utdanningsfaglig kompetanse

Med utdanningsfaglig kompetanse menes pedagogisk eller didaktisk kompetanse for å fremme læring, blant annet kunnskap og ferdigheter innen utvikling og gjennomføring av undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå (uh-forskrift § 3-8).

Ved NIH forventes det at den didaktiske og universitetspedagogiske kompetansen utvikles kontinuerlig gjennom hele karriereløpet.

Utdanningsfaglig kompetanse utvikles over tid gjennom en rekke ulike aktiviteter og refleksjoner. Det er etablert et rammeverk for vurdering av generell faglig aktivitet kalt NOR-CAM, og NIHs versjon av denne kalt NIH-CAM. I denne beskrives flere kategorier av faglig aktivitet, herunder utdanningsfaglig kompetanse. Det vises til denne når det gjelder nærmere beskrivelse:

<https://nihno.sharepoint.com/sites/HR/SitePages/vurderinger-av-akademiske-karrierer.aspx>
NIH-CAM følger også som vedlegg til disse retningslinjene.

4.2 Felles kompetansekrav – utdanningsfaglig basiskompetanse

For å ha oppnådd kravet til utdanningsfaglig basiskompetanse ved NIH stilles følgende krav:

Gjennom eget program (minimum 10 studiepoeng eller 200 timer), relevante kurs og egen praktisk undervisning skal følgende ferdigheter opparbeides og dokumenteres:

- Grunnleggende ferdigheter innen planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning
- Evne til å reflektere over egen rolle som underviser, samt diskutere og begrunne valg i planlegging, gjennomføring og videreutvikling av undervisning, læring, vurdering og veiledning

Dokumentasjon skal skje gjennom kompetansebevis samt en pedagogisk mappe som ivaretar disse kriteriene.

De som utfører veiledningsoppgaver, skal ha opplæring/kurs tilpasset aktuell målgruppe.

Ved ansettelse i ekstraervert og deltidsstilling under 40 % kan det gis unntak fra krav om dokumentert utdanningsfaglig basiskompetanse.

4.3 Tilleggskrav til basiskompetanse til stilling som dosent og professor

Tilleggskravene kommer fram av pkt 3.4 og 3.6

4.5. Kvalifiseringsmåter

Utdanningsfaglig basiskompetanse utvikles som hovedregel gjennom NIHs tilbud innenfor UH-pedagogikk, for tiden i form av et 10 studiepoengs emne ved Kristiania, eller tilsvarende fra andre institusjoner.

4.6 Krav til dokumentasjon

Kravene til utdanningsfaglig kompetanse dokumenteres i en pedagogisk mappe.

Dokumentasjonsdelen gir en oversikt over søkerens undervisnings- og veiledningserfaring.

Refleksjonsdelen viser søkerens refleksjoner knyttet til studenters læring, profesjonell utvikling som underviser, utforskende tilnærming til undervisning og kollegial holdning og praksis.

Sakkyndig komite vurderer om søkeren har tilstrekkelig utdanningsfaglig kompetanse for stillingen og eventuelt hva søkeren mangler. For søkere om opprykk til professor/dosent som kan dokumentere tilkjent status som merittert underviser ved NIH, er det tilstrekkelig at sakkyndig komiteen vurderer deres veiledningskompetanse (se kap. 9.7).

Ansettelsesmyndigheten kan gjøre unntak fra kravet om utdanningsfaglig basiskompetanse ved ansettelse, forutsatt at kompetansen kan oppnås innen to år fra ansettelsestidspunktet (uhl-forskrift § 3-9) (se kap. 7.4 om ansettelsesvedtak).

5. Kompetanseområder og kompetansevurdering

5.1 Kompetanseområder som kan inngå i den helhetlige kompetansevurderingen

Ved NIH er det fire hovedkategorier kompetanseområder, med tilhørende underpunkter:

- Forskning
 - Forskningsresultater
 - Forskningsprosess
 - Forskningsledelse
 - Annen forskningsrelatert erfaring
- Utdanningsfaglig kompetanse
 - Pedagogisk utdannings- og utviklingsarbeid
 - Undervisnings- og veiledningserfaring
 - Utdanningsledelse
- Samspill med samfunnet, formidling og innovasjon
- Ledelse, verv og annen erfaring

For beskrivelse av de fire kompetanseområdene, se NIH-CAM

<https://nihno.sharepoint.com/sites/HR/SitePages/vurderinger-av-akademiske-karrierer.aspx>

som også følger som vedlegg til disse retningslinjene.

Stillingens kvalifikasjonskrav og andre kompetansekrav som framgår av utlysningsteksten, er førende for hva som skal vektlegges i den helhetlige vurderingen av:

- søkers resultater og bidrag på relevante kompetanseområder
- det faglige arbeidets kvalitet, originalitet og bruk
- søkers faglige bredde, utvikling og potensial
- personlige egnethet for stillingen

5.2 Fordeling av ansvar for vurdering av de ulike kompetanseområdene

Ved ansettelser vurderes alle de fire kompetanseområdene. Med utgangspunkt i utlysningsteksten vurderer sakkyndig komite primært kompetanseområdene 1-3. Kompetanseområde 4 vurderes primært av innstillende myndighet. Innstillingsmyndigheten gjør også en supplerende vurdering av de øvrige kompetanseområdene gjennom intervju, prøveforelesning m.m.

Ved opprykk til professor vurderes kompetanseområdene 1-3 av en bedømmelseskomite, dersom ikke andre føringer er gitt. Språkkompetanse og personlig egnethet vurderes først og fremst ved ansettelse, ikke ved kvalifikasjonsopprykk. Eventuelle språkkrav gitt ved ansettelse som førsteamanuensis må være oppfylt forut for søknad om professoropprykk.

NIHs ansettelsesutvalg fatter beslutning om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskningsstilling etter innstilling fra instituttleder.

Dersom en søker ikke oppfyller kravene til utdanningsfaglig kompetanse og språkkompetanse, kan ansettelsesmyndigheten likevel velge å gi tilbud om ansettelse med forbehold om at utdanningsfaglig kompetanse er innfridd senest innen to år og språkkompetanse innen tre år. Kravene må være oppfylt for å kunne søke om opprykk.

5.3 Helhetlig kompetansevurdering

Innstilling og beslutning om ansettelse, overgang og opprykk bygger på en helhetlig vurdering av alle kompetansekrav som tilligger stillingen. Kvalitet vektlegges framfor kvantitet.

Ved ansettelse teller kvalifikasjoner utover grunnkravene til stillingen med i den samlede vurderingen ved rangering av kvalifiserte søkere. Det legges særlig vekt på kvalifikasjoner som er nært relatert til stillingens fagområde og arbeidsoppgaver. Det er den kandidaten som best oppfyller kvalifikasjonene det er søkt etter, som skal ansettes i stillingen.

Kvalifikasjoner innen forskning og utdanning vektet tyngre enn øvrig kompetanse, med mindre noe annet følger av utlysningsteksten eller stillingens kvalifikasjonskrav. Nyere aktivitet (forskning, publisering, utdanningsaktivitet) veier normalt tyngre enn eldre.

Vekting av matrisens kompetanseområder for stilling som førsteamanuensis og professor

Det foreslås en standard vekting av kompetanseområdene, med rom for rekrutterende enhet til å definere hva som bør tillegges særlig vekt innenfor matrisens delområder ut fra enhetens behov ved ansettelser. Vurderingen av kvalifikasjoner må bygge på de grunnleggende kravene til vitenskapelige og utdanningsfaglige kvalifikasjoner gitt i UH-lovens ansettelsesforskrift, og disse kravene må derfor vektet foran andre kvalifikasjoner:

Førsteamanuensis, med mindre annet spesifiseres i utlysningen:

- Forskningskvalifikasjoner (1) tillegges vekt foran andre kompetanseområder (2-4)
- Utdanningsfaglige kvalifikasjoner (2) tillegges vekt foran resterende kompetanseområder (3-4)

Professor, med mindre det er en utlyst stilling der annet er spesifisert:

- Både forsknings- og utdanningsfaglige kvalifikasjoner må være på et høyt nivå, og tillegges vekt foran øvrige kvalifikasjoner

For begge stillingskategorier, med mindre annet oppgis i utlysningen:

- For kategoriene *Samspill med samfunnet, formidling og innovasjon* (3) og *Ledelse og verv og annen erfaring* (4) kan sterke kvalifikasjoner på ett av de to kompetanseområdene oppveie svake eller manglende kvalifikasjoner på det andre.
- Det skal gjøres en avsluttende vurdering av de samlede kvalifikasjonene. Spesielle kvalifikasjoner og personlige egenskaper kan bli utslagsgivende ved ansettelser.

Innstillingsmyndighet og ansettelsesorgan skal gjøre en avsluttende vurdering av søkerens samlede kvalifikasjoner og kompetanser.

Personlig egnethet for stillingen og pedagogiske evner der dette er relevant, kan etter en helhetlig vurdering få utslagsgivende betydning i ansettelsessaker ut fra en saklig begrunnelse knyttet til krav i utlysningsteksten og i hvilken grad bestemte personlige egenskaper kreves for de oppgavene som ligger til stillingen.

Personlige egenskaper følger av kunngjøringsteksten, og vurderes ikke ved opprykk. Personlige egenskaper skal fortrinnsvis være beskrevet i utlysningsteksten slik at det kan vurderes på en konkret måte.

6. Sakkyndig vurdering og innstilling

Ansettelsesutvalget oppnevner sakkyndig komite. De sakkyndige skal vurdere søkerens faglige kvalifikasjoner og kompetanse ved ansettelse, overgang eller opprykk, før instituttleder avgir sin innstilling.

For ansettelse i undervisnings- og forskningsstilling på førstestillingsnivå og for forsker 1183 kreves sakkyndig vurdering (ekstern vurdering).

Krav til sakkyndig vurdering gjelder normalt også for ansettelse i ekstraervert («bistilling»). Det kan gjøres unntak fra ekstern vurdering for kandidater som er ansatt i fast stilling på samme nivå ved norske akkrediterte institusjoner eller ved anerkjente institusjoner i utlandet.

For ansettelse i stilling som universitetslærer, universitetslektor, forsker 1108 og forsker 1109, er det ikke krav om sakkyndig vurdering.

6.1 Sakkyndig komité's sammensetning og saksbehandling

- Den sakkyndige komiteen skal ha minst tre medlemmer med minimum tilsvarende kompetanse som stillingskategorien det skal ansettes i eller som det søkes om overgang eller opprykk til.
- Minst to av medlemmene må ha kompetanse innenfor samme fagområde som søkeren.
- Begge kjønn skal være representert, jf. [universitets- og høyskoleloven § 7-2 andre ledd](#).
- Leder av komiteen skal være ekstern (uh-forskrift § 3-11).

Ved vurdering av kompetanse på førstestillingsnivå ved NIH, må minst én av de sakkyndige ha høyere kompetanse. Den som innehar vedkommende stilling, bør fortrinnsvis ikke oppnevnes. Så langt det er mulig, og på de fagområder det er naturlig, skal en av de sakkyndige være fra et annet land. For stillinger med krav til utdanningsfaglig kompetanse må minst ett av medlemmene ha tilstrekkelig utdanningsfaglig kompetanse.

Søkerne orienteres om hvem som er oppnevnt.

Det skal framgå av vurderingen på hvilket grunnlag og innenfor hvilket fagområde søkeren erklæres kompetent, og om vurderingen er enstemmig eller delt.

Sakkyndig komite skal følge NIHs retningslinjer for sakkyndig vurdering. Vurderingen skal foreligge senest innen 6 uker etter at søkerens arbeider er sendt komiteen.

Søkeren har rett til å få tilsendt den sakkyndige komiteens kompetansevurdering så snart den foreligger. Søkeren kan komme med innsigelser til saksbehandlingen og merknader til den sakkyndige komiteens vurdering innen en frist fastsatt av NIH. Fristen er normalt to uker. Komiteen skal deretter gi en tilleggsuttalelse på grunnlag av merknadene (uh-forskrift § 3-12). Søkeren har rett til å få tilsendt tilleggsuttalelsen til orientering.

Sakkyndig komiteens vurdering, søkerens eventuelle innsigelser og merknader, samt komiteens tilleggsuttalelse følger saken.

6.2 Vurderingsgrunnlag

Sakkyndig komiteen gjør en helhetlig vurdering av søkerens kompetanse basert på deres begrunnede søknad med tilhørende dokumentasjon som spesifisert i utlysningsteksten (ansettelse) og/eller i stillingens kvalifikasjonskrav (overgang/opprykk). Se også kapittel 5.

- a) Søkerens dokumentasjon av vitenskapelig arbeid / faglig utviklingsarbeid, bidrag til forskningsprosessen / kunstnerisk utviklingsprosess / faglig utviklingsprosess, samt søkers refleksjon over de viktigste arbeider, egen faglige utvikling, arbeidets kvalitet og bruk.
- b) Innsendte arbeider; normalt inntil 10 arbeider ved utlyst stilling og inntil 15 ved overgang/opprykk, avhengig av fagtradisjon, karrierestige og stillingsnivå. Kvalitet tillegges større vekt enn kvantitet.
- c) Søkerens dokumentasjon av utdanningsfaglig kompetanse, erfaring og bidrag, samt refleksjon over egen undervisningspraksis (pedagogisk mappe).
- d) Dokumentasjon av annen faglig kompetanse som er relevant for stillingen (eks. formidling, innovasjon, samspill med samfunnet, faglig ledelse og verv, profesjonskompetanse. Vurdering av norsk/skandinavisk språkkompetanse faller utenfor komiteens oppdrag).
- e) CV og liste over vitenskapelige arbeid /faglig utviklingsarbeid og hvor disse er offentliggjort (fullstendig liste eller liste over de viktigste arbeidene iht. krav i utlysningen).

6.3 Sakkyndig vurdering ved ansettelse

Sakkyndig komite skal gi en veiledende vurdering, der søkerne grupperes i tre kategorier: Ikke kompetent, godt kompetent og svært godt kompetent. Det rangeres ikke innenfor kategoriene.

Sakkyndig komité skal gi en kort omtale av søkerens kvalifikasjoner og uttale seg om hva som skiller de best kvalifiserte søkerne fra de øvrige.

Komiteen gir en utfyllende vurdering av kvalifiserte søkerne, i forhold til stillingens kvalifikasjons- og dokumentasjonskrav og utlysningsteksten. For stillinger med krav til utdanningsfaglig kompetanse, må det framgå av vurderingen i hvilken grad søkerne oppfyller kravet.

Ved utlysning av stillinger på flere stillingsnivå skal det spesifiseres på hvilket nivå søkerne er funnet kvalifisert.

6.4 Prøveforelesning, intervju og referanser

Innstillende myndighet oppnevner en rådgivende intervjugruppe. Gruppen består vanligvis av instituttleder, representant fra fagmiljøet, studentrepresentant oppnevnt av Studentstyret og

eventuelt rekrutterer fra HR. Begge kjønn skal være representert. Internt medlem av sakkyndig komite bør fortrinnsvis ikke delta i intervjugruppen.

Dersom undervisning er tillagt stillingen, kan intervjugruppen vurdere pedagogiske evner ved en prøveundervisning eller andre prøver som grunnlag for innstilling.

Dersom krav til norsk/skandinavisk språkkompetanse er tillagt stillingen, skal intervjugruppen på grunnlag av søkers dokumentasjon, prøveforelesning, intervju og referanseinnhenting, vurdere i hvilken grad søker oppfyller språkkravet.

De søkerne som etter innstillende myndighets vurdering synes å være de best kvalifiserte, skal innkalles til intervju. Ingen skal ansettes uten at intervju er foretatt og referanser er innhentet. Det skal innhentes minst 2 referanser for hver av søkerne som vurderes innstilt.

Dersom noen av de kvalifiserte søkerne til en stilling oppgir å ha egen funksjonsnedsettelse (se [forskrift til sal § 4](#)), hull i CV (se [forskrift til sal § 4a](#)) eller innvandrerbakgrunn (se [forskrift til sal § 4b](#)), skal minst én søker fra hver av gruppene innkalles til intervju før innstilling avgis.

Nye opplysninger som kommer fram ved intervju eller på annen måte og som har betydning for vurdering av søkerne, skal framgå av saksdokumentene.

6.5 Innstilling

Instituttleder/senterleder er innstillende myndighet. I tvilstilfeller avgjør rektor hvem som er nærmeste overordnede og hvem som er innstillende myndighet for den aktuelle stillingen.

Instituttleder/senterleder avgir sin innstilling etter en helhetlig vurdering av søkers kvalifikasjoner basert på:

- uttalelsen fra de sakkyndige med eventuelle innsigelser/merknader og tilleggsuttalelser,
- uttalelsen fra intervjugruppen som inkluderer vurdering av søkers personlige egnethet.

Ved opprykk eller overgang baseres innstillingen på uttalelsen fra de sakkyndige med eventuelle innsigelser/merknader og tilleggsuttalelser.

For å muliggjøre moderat kjønnskvolter, skal det fremgå av vurderingen om de aktuelle søkerens kvalifikasjoner er tilnærmet like eller ikke.

Søkerens innsynsrett i en formell innstilling reguleres av forskrift til forvaltningsloven. På forespørsel fra søker, har søker rett til å få vite hvem som er innstilt, og rekkefølgen. Søkere har ikke krav på innsyn i begrunnelsen for innstillingen. En formell innsynsbegjæring svares ut av HR-avdelingen.

7. Overgang og opprykk

Kvalifikasjonskravene for overgang og opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger framgår av kapittel 3.

Det er ingen intern søknadsfrist. Søknader behandles fortløpende etter dato for innsendt søknad.

7.1 Adgang til å søke opprykk

Med opprykk menes at institusjonen gir en ansatt rett til å bruke en tittel som tilhører en annen stillingskategori, så sant den ansatte innfrir kvalifikasjonskravene for den aktuelle stillingskategorien. Opprykket gir ikke rett til endrede arbeidsoppgaver (uh-forskrift § 3-13, 2. ledd).

Ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger og forskerstillinger kan søke om opprykk:

- fra universitets- og høyskolelærer til universitetslektor

- fra universitets- og høyskolelektor til førstelektor
- fra universitets- og høyskolelektor til førsteamanuensis
- fra førstelektor til dosent
- fra førsteamanuensis til professor
- fra forsker 1108 til forsker 1109
- fra forsker 1109 til forsker 1183

Søknad om opprykk kan bare fremsettes ved eget institutt og innenfor fagområdet der søkeren er ansatt (uh-forskrift § 3-13, 4. ledd, SPH for forskerstillinger). Det skal tas hensyn til utviklingen av stillingens fagområde fra den opprinnelige stillingsbeskrivelsen og fram til søknadstidspunktet.

Søkere som ikke har blitt kompetansevurdert for undervisnings- og forskningsstillinger ved NIH i løpet av de to siste årene, kan kreve å få vurdert sin kompetanse av en sakkyndig komité. Hvis det i løpet av de siste to årene har vært utlyst en stilling ved NIH, som er i en høyere stillingskategori enn søkeren er ansatt i og som er innen samme fagområde, kan søker først be om kompetansevurdering to år etter søknadsfristen i utlysningen. Det samme gjelder dersom søkeren har levert og deretter trukket søknaden (uh-forskrift § 3-13, 6. ledd).

Forsker 1109 som ikke har vært kompetansevurdert ved annen norsk institusjon, kan kreve å få sin kompetanse vurdert. Fristen for å søke opprykk til forsker 1183 er 1. mai hvert år. SPH gir nærmere regler om fremgangsmåten.

For søkere som oppfyller kriteriene for opprykk fra universitetslærer til universitetslektor på grunnlag av oppnådd mastergrad, kan ansettelsesutvalget tildele opprykk uten vurdering av sakkyndige (uh-forskrift § 3-11). Det samme gjelder søkere som oppfyller kriteriene for opprykk fra universitetslektor til førsteamanuensis på grunnlag av oppnådd doktorgrad og utdanningsfaglig basiskompetanse². For søkere om opprykk fra forsker 1108 til forsker 1109 på grunnlag av norsk doktorgrad gjøres opprykket administrativt uten behandling i ansettelsesutvalg.

Den ansatte må ha minimum ett år igjen av ansettelsesperioden for å kunne søke opprykk til undervisnings- og forskningsstillinger. Institusjonen plikter å gjennomføre kompetansevurderingen dersom søknaden er levert minimum ett år før ansettelsesperioden går ut. Institusjonen har ikke plikt å slutføre vurderingen dersom søkeren fratrer stillingen tidligere enn ett år etter at søknaden om opprykk ble levert (uh-forskrift § 3-13, 7. ledd).

For søknad om opprykk til forsker 1109 må ansettelsesforholdet ha en varighet på minst to år utover søknadstidspunktet for å kunne søke opprykk. For forsker 1183 må tilsettingsforholdet ha en varighet på minst tre år for å kunne søke opprykk. SPH gir nærmere regler om opprykk i forskerstillinger..

Retten til å søke opprykk gjelder ikke ansatte i åremål på innstegsvilkår eller ansatte i ekstraerverv (uh-forskrift 3-13, 8. ledd).

Sakkyndig vurderinger fra andre institusjoner enn NIH, godkjennes ikke som grunnlag for vurdering av opprykk ved NIH.

² Etter uhl § 3-11 er det krav til sakkyndig vurdering for førsteamanuensis. Bedømmelseskomiteens vurdering av doktorgradsarbeidet oppfyller kravet til ekstern sakkyndig vurdering.

7.2 Vurderings- og beslutningsprosess ved opprykk

Sakkyndig komites sammensetning og saksbehandling framgår av kap. 6.1 og 6.2. Oppgavene må fordeles slik at man ivaretar krav om ekstern leder. Spesialsakkyndige kan eventuelt oppnevnes for å ivareta krav om faglig kompetanse på søkers fagområde.

Den sakkyndige komiteen skal vurdere søkerens kompetanse, basert på NIHs kvalifikasjons- og dokumentasjonskrav (kap. 3, 5.1 og 6.2). Det skal fremgå av vurderingen på hvilket grunnlag og i hvilket fagområde søkeren erklæres kompetent, og om vurderingen er enstemmig eller delt (uh-forskrift § 3-14).³

Instituttet mottar sakkyndige komiténs vurdering, med eventuelle merknader fra søker og tilleggsuttalelse fra komiteen. Ansettelsesutvalget avgjør om det skal tildeles opprykk. Det forutsettes at kompetanseerklæringen er enstemmig. Vedtak i saker om opprykk kan ikke påklages (uh-forskrift § 3-14).

Opprykk skal gis med virkning fra tidspunktet søknaden ble innlevert. For opprykk til forsker 1109 etter oppnådd doktorgrad, innvilges opprykk fra første dato i måneden etter at doktorgraden er innlevert til bedømmelse.

Blir søknaden avslått på grunn av manglende innfrielse av kvalifikasjonskrav, kan ny søknad tidligst sendes to år etter at forrige søknad ble sendt institusjonen (uh-forskrift § 3-14). For forsker 1109 er fristen ett år etter melding om avslag (SPH).

7.3. Adgang til å søke overgang

Ansatte kan søke om overgang mellom stillingskategorier på samme nivå (uhl § 3-15), dvs. mellom:

- førstelektor og førsteamanuensis
- dosent og professor

Ved overgang gjelder de samme kravene til kompetanse og kompetansevurdering som ved opprykk.

NIHs retningslinjer om adgang til å søke opprykk, og om vurderings- og beslutningsprosess knyttet til opprykk, gjelder også for søknad om overgang mellom stillingskategorier.

En overgang er personlig og gir ikke rett til endrede arbeidsoppgaver (uh-forskrift § 3-15).

8. Ikrafttredelse, overgangsordning og revisjon

Retningslinjen trer i kraft fra 1. august 2025.

Endringer i retningslinjene som følge av mindre endringer i lov eller forskrift, eller nødvendige korreksjoner/språklige forbedringer, kan gjøres uten ny behandling i styret. Rektor har fullmakt til å godkjenne ny versjon.

Endringer av administrativ art og utfyllende retningslinjer og malverk utarbeides av administrasjonen

I retningslinjene er det tatt inn tekstutdrag fra sentrale lover og forskrifter for ansettelse, overgang og opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger. Disse er ikke nødvendigvis sitert ordrett, men det er lagt inn referanse til hjelp i tolkningsspørsmål.

Vedlegg: [NIH-CAM](#)

³ Det er ikke lenger krav om at kompetanseerklæring for professor skal være enstemmig.

NIHs retningslinjer for rekrutteringsstillinger

Innhold

1. Generelt	1
2. Kvalifikasjonskrav og stillingsinnhold	2
2.1 Postdoktor	2
2.1.1 Åremålsperiodens lengde	2
2.1.2 Karriereplan og karrierefremmende arbeid	2
2.4 Stipendiat	2
2.4.1 Åremålsperiodens lengde	3
2.4.2 Karriereplan og karrierefremmende arbeid	3
2.6 Vitenskapelig assistent	3
3. Karriereplan og karrierefremmende arbeid for stipendiater og postdoktorer	3
3.1 Karriereplan	3
3.2 Karrierefremmende arbeid	4
3.3 Plan for det karrierefremmende arbeidet	4
4. Utlysning	4
5. Vurdering av faglige kvalifikasjoner og personlig egnethet	5
6. Innstilling og ansettelse	5
6.1 Arbeidsavtale for ansettelse i rekrutteringsstilling på åremål	6
6.2 Faglig veiledning og mentor for postdoktorer	6
6.3 Ansettelsesvilkår for stipendiater	6
7. Permisjon og forlengelse av åremålsperioden	7
7.1 Lov og avtalefestet rett til permisjon og forlengelse	7
7.2 Rett til forlengelse for valgte verv og utvalgsarbeid	7
7.3 Permisjon og forlengelse inntil et halvt år	7
7.4 Forlengelse for karrierefremmende arbeid	7
8. Ikrafttredelse, overgangsordning og revisjon	8

NIHs retningslinjer for rekrutteringsstillinger

Denne retningslinjen fastsettes av styret og vil fra 1. august 2025 regulere kvalifikasjonskrav og ansettelsesvilkår for rekrutteringsstillinger ved NIH.

1. Generelt

Retningslinjene gjelder for ansettelse i rekrutteringsstillinger etter [lov om universiteter og høyskoler](#) (uhl) med tilhørende [forskrift](#). For ansettelse på innstegsvilkår, vises det til [forskrift om ansettelse på innstegsvilkår](#).

Ansettelsesforholdene er regulert av [statsansatteloven](#) (sal) i det omfang det ikke er gitt særlig regulering etter [lov om universiteter og høyskoler \(uhl\)](#) med [tilhørende forskrift](#).

Alle som er involvert i prosessene for ansettelse, er forpliktet til å følge forvaltningslovens regler om habilitet ([fvl. §§ 6, 7 og 8](#)). De må ikke ha nær tilknytning til noen av søkerne eller nært samarbeid eksempelvis gjennom veiledning eller sampublisering, eller særlig fordel eller ulempe av å vurdere dem. Den enkelte har ansvar for å vurdere sin habilitet og si fra om forhold som kan medføre inhabilitet.

Alle som er involvert i prosessene for ansettelse, permisjon og forlengelse, er underlagt taushetsplikt om det de får kjennskap til i tilknytning til saken (jf. [fvl. § 13](#)).

Søkere regnes som part i ansettelsessaker og har rett til parts-innsyn etter forskrift til forvaltningsloven ([fvl-forskrift kap. 5](#)). Dette innebærer at søkere eksempelvis har rett til innsyn i utvidet søkerliste, hvem som er innstilt og innstillingsrekkefølge. De kan gis innsyn den delen av innstillingen som inneholder faktiske opplysninger om seg selv, men ikke vurderinger.

For utfyllende administrativ veiledning og maler for rekrutteringsprosessen, se NIHs intranett.

1.1 Definisjoner og forkortelser

- *Rekrutteringsstillinger* omfatter vitenskapelig assistent, stipendiat og postdoktor.
- *Utdanningsfaglig kompetanse* er pedagogisk eller didaktisk kompetanse for å fremme læring, deriblant kunnskap og ferdigheter innen utvikling og gjennomføring av undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå (uh-forskrift § 3-8).
- *Karrierefremmende arbeid* er arbeid utover eget forskningsprosjekt og doktorgradsutdanning som gir relevant kunnskap og erfaring for videre karriereløp i høyere utdanning eller andre sektorer.
- *Karriereplan* omfatter karrieremål og tiltak, inkl. karrierefremmende arbeid. Den supplerer plan for doktorgradsarbeid/forskningsprosjekt. Karriereplanen avtales og følges opp i medarbeidersamtalen.
- *Intervjugruppen* foretar faglig vurdering, og gjennomfører intervju og eventuelt referansesjekk av søkere etter delegering fra instituttleder.
- *Innstillingsmyndigheten* tilligger instituttleder/senterleder ved institutt/senter.
- *Ansettelsesmyndigheten* er tillagt AU vit for ansettelse i rekrutteringsstillinger.

Sal	Lov om statens ansatte (Statsansatteloven)
aml	Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)
fvl	Lov om behandlingsmåten i forvaltningen (forvaltningsloven)
ldl	Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)
uhl	Lov om universiteter og høyskoler (universitets- og høyskoleloven)
uh-forskrift	Forskrift til lov om universiteter og høyskoler, kap. 3: Undervisnings- og

forskningsstillinger, rekrutteringsstillinger og innstegsstillinger. [Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår er fortsatt gjeldende. Skal inn i ny forskrift etter evaluering av ordningen.]

2. Kvalifikasjonskrav og stillingsinnhold

2.1 Postdoktor

En postdoktorstilling har som formål at den ansatte skal opparbeide seg en forskerprofil og kompetanse som gjør vedkommende kvalifisert for å søke stilling som førsteamanuensis. Stillingen kan i tillegg gi annen kompetanse med relevans for postdoktorens videre karriere (uh-forskrift § 3-18).

For å bli ansatt som postdoktor kreves doktorgrad (uh-forskrift § 3-18).

2.1.1 Åremålsperiodens lengde

Åremålsperioden for ansettelse som postdoktor, er tre til fire år. Ingen kan være ansatt i mer enn en åremålsperiode som postdoktor ved samme institusjon (uhl § 7-6). Åremålsperioden kan forlenges opp til den maksimale tidsrammen, dvs. opptil fire årsverk, dersom omfanget på annet karrierefremmende arbeid er blitt økt vesentlig etter oppstart i stillingen (uh-forskrift § 3-17).

2.1.2 Karriereplan og karrierefremmende arbeid

Det skal utarbeides en karriereplan for postdoktoren, som spesifiserer den kompetansen vedkommende skal opparbeide seg i løpet av åremålsperioden utover selve forskningsprosjektet. Institusjonen har ansvar for at karriereplanen følges opp og at postdoktoren har tilgang til karriereveiledning gjennom postdoktorløpet (uh-forskrift § 3-18). Se kap. 3.

Dersom postdoktoren ikke allerede har utdanningsfaglig kompetanse som innfrir kravene til en stilling som førsteamanuensis, skal institusjonen tilrettelegge for at postdoktoren opparbeider seg slik kompetanse i løpet av ansettelsesperioden (uh-forskrift § 3-18).¹ Instituttet skal i så fall tildele relevante undervisningsoppgaver og legge til rette for at den ansatte kan fullføre universitetspedagogisk basiskompetanse som del av det karrierefremmende arbeidet (ref. karriereplanen).

Dersom den ansatte ikke har ferdigheter i norsk, svensk eller dansk på nivå A2 ved ansettelse, skal institusjonen tilby norskopplæring med mål om å oppnå norskferdigheter på minimum dette nivået.

For å muliggjøre hovedmålet om å kvalifisere for ansettelse i fast vitenskapelig stilling, skal postdoktorene utføre forskning på internasjonalt nivå.

2.4 Stipendiat

En stipendiatstilling skal føre til oppnådd doktorgrad og bidra til at den ansatte kvalifiserer seg for relevante karrierer ved høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner og andre sektorer i arbeidslivet der forskningskompetanse kreves (uh-forskrift § 3-19).

For å bli ansatt som stipendiat kreves opptak i et doktorgradsprogram, eller at det foreligger en forpliktende avtale om opptak (uh-forskrift § 3-19).

¹<https://nihno.sharepoint.com/sites/NIHLringssenter/SitePages/Universitetspedagogikk.aspx>

2.4.1 Åremålsperiodens lengde

Minst tre årsverk av den totale åremålsperioden skal være dedikert til doktorgradsarbeid. Stillingen kan i tillegg omfatte annet karrierefremmende arbeid (uh-forskrift § 3-19).

Åremålsperioden for ansettelse som stipendiat, er tre til fire år. Ingen kan være ansatt i mer enn en åremålsperiode som stipendiat ved samme institusjon (uhl § 7-6). Åremålsperioden kan forlenges opp til den maksimale tidsrammen, dvs. opptil fire årsverk, dersom omfanget på annet karrierefremmende arbeid er blitt økt vesentlig etter oppstart i stillingen (uh-forskrift § 3-17).

2.4.2 Karriereplan og karrierefremmende arbeid

Det skal utarbeides en karriereplan som spesifiserer den kompetansen som stipendiaten skal opparbeide seg utover doktorgradsarbeidet. Institusjonen har ansvar for at karriereplanen følges opp og at stipendiaten har tilgang til karriereveiledning gjennom doktorgradsutdanningen (uh-forskrift § 3-17).

Dersom den ansatte ikke har ferdigheter i norsk, svensk eller dansk på nivå A2 ved ansettelse, skal institusjonen tilby norskopplæring med mål om å oppnå norskferdigheter på minimum dette nivået.

2.6 Vitenskapelig assistent

Stilling som vitenskapelig assistent skal danne grunnlag for en videre akademisk karriere gjennom arbeidsoppgaver som gir innsikt i og erfaring med vitenskapelig arbeid og metode (uh- forskrift § 3-21). Hovedarbeidsoppgavene skal bestå av vitenskapelig assistanse og assistanse til faglig utviklingsarbeid.² Arbeidet kan omfatte utvikling av doktorgradsprosjekt for å søke stipendiatstilling.

For å bli ansatt som vitenskapelig assistent kreves minst ett års fullført lavere grads studier eller tilsvarende. Personer som har vært ansatt som stipendiat eller har oppnådd doktorgrad kan ikke ansettes som vitenskapelig assistent (uh-forskrift § 3-21).

Åremålsperioden for vitenskapelig assistent er inntil to år. Ingen kan være ansatt i mer enn én periode som vitenskapelig assistent ved samme institusjon (uhl § 7-6). Lovbestemmelsen praktiseres slik at samlet ansettelsesperiode i stilling(er) som vitenskapelig assistent ved NIH, ikke kan overstige to årsverk.

Et alternativ til å ansette i stilling som vitenskapelig assistent, kan være forsker 1108. Hvis hovedarbeidsoppgavene er undervisningsrelatert assistanse og koordineringsoppgaver, skal normalt andre stillingskoder benyttes.

3. Karriereplan og karrierefremmende arbeid for stipendiater og postdoktorer

3.1 Karriereplan

Etter ansettelse plikter institusjonen å sette opp en individuell karriereplan i samråd med stipendiat/postdoktor. Dette bør skje i første medarbeidersamtale (oppstartsamtalet). Arbeidsgiver og stipendiat/postdoktor fyller ut karriereplanen sammen. Karriereplanen skal inneholde konkretisering av karrieremål og tiltak for å nå målene. Eventuelle behov for språkopplæring og

³ Eksempler på assistanse til forskning og faglig utviklingsarbeid: transkribering av intervjuer og videodata, bistå med rapportering på prosjekter, nettreddigering og utarbeidelse av nyhetssaker for prosjekter, kartlegging av forskningsstudier, datainnsamling, litteratursøk, laboratorieforsøk. For vit.ass. i fulltidsstilling, se flere eksempler på kvalifiserende arbeid i kap. 3.2. For forskningsassistanse som krever mastergrad, kan ansettelse

utdanningsfaglig kompetanse skal inngå i karriereplanen. Karriereplanen følges opp og oppdateres regelmessig i årlig medarbeidersamtale. Karriereplanen skal evalueres ved avslutning av arbeidsperioden. Det skilles mellom karrierefremmende tiltak som den ansatte selv kan gjennomføre, og lønnet karrierefremmende arbeid.

3.2 Karrierefremmende arbeid

Med annet karrierefremmende arbeid menes arbeid ut over forskningsprosjekt og doktorgrads-utdanning som gir relevant kunnskap og erfaring for videre karriereløp ved høyere utdannings- eller forskningsinstitusjoner eller i andre sektorer (uh-forskrift § 3-16). Det er ikke ment å skulle brukes til administrativt arbeid (HK-dir. merknad til ny forskrift).

Eksempler på relevant karrierefremmende arbeid:

- Bidra i undervisning, laboratorie- og øvingsundervisning, veiledning og eksamensarbeid innen den ansattes kompetanseområder
- Gi opplæring i bruk og drift av forskningsinfrastruktur
- Utdanningsfaglig kompetanse, HMS-kurs og lignende som er nødvendig for utførelse av undervisnings- og forskningsarbeid
- Delta i formidlings-, utstillings- og samlingsarbeid
- Bidra til utarbeidelse av forskningsprosjektsøknader eller organisering av faglige konferanser
- Bidra i pågående forskningsprosjekter, faglig utviklingsarbeid, konsulent og utredningsarbeid i fagmiljøet
- Forskningsbasert innovasjons- eller formidlingsprosjekt
- Hospitering eller samarbeid med offentlige eller private aktører
- Valgte verv/tillitsverv og utvalgsarbeid

3.3 Plan for det karrierefremmende arbeidet

Arbeidsgiver skal så vidt mulig, innenfor eksisterende faglige aktiviteter, økonomiske og personalmessige ressurser, legge til rette for at stipendiater og postdoktorer kan gis lønnet karrierefremmende arbeid som bidrar til å realisere den ansattes karriereplan.

Karrierefremmende arbeid finansieres innenfor rammen av tildelte rekrutteringsstillinger og disponible midler.

Det karrierefremmende arbeidets innhold og fordeling i ansettelsesperioden fastsettes av arbeidsgiver i samråd med stipendiat og veileder. Planen oppdateres årlig med status for utført og planlagt arbeid.

Normalt bør det karrierefremmende arbeidet for stipendiater tilrettelegges på en slik måte at det tas hensyn til stipendiatens behov for tilstrekkelig tid til forberedelser før innlevering og disputas.

Dersom stipendiaten leverer avhandlingen før normert tid, kan det karrierefremmende arbeidet utføres etter innlevering av avhandlingen og brukes til formidlings- og innovasjonsprosjekt basert på forskningsarbeidet eller til å høste undervisningserfaring for en videre akademisk karriere.

Det er arbeidsgivers ansvar å påse at det karrierefremmende arbeidet ikke forsinker progresjonen i doktorgradsutdanningen og stipendiatens rett til minst tre årsverk dedikert til doktorgradsarbeidet.

4. Utlysning

Rekrutteringsstillinger skal normalt lyses ut offentlig og kunngjøres internt.

Søknadsfristen skal være minst tre uker fra utlysningsdato, men lengre frist må vurderes for stillinger med krav til prosjektbeskrivelse.

Instituttleder har ansvar for utarbeidelse av utlysningsteksten. Den må spesifisere alle krav forbundet med stillingen. Gjeldende retningslinjer/mal ved NIH følges med hensyn til struktur og innhold.

Utlsningsteksten vedtas av Ansettelsesutvalget eller leder av Ansettelsesutvalget (rektor).

Unntak fra krav om offentlig utlysning er nærmere beskrevet i NIHs "retningslinjer for ansettelse, overgang og opprykk i vitenskapelige stillinger".

5. Vurdering av faglige kvalifikasjoner og personlig egnethet

For alle rekrutterings-stillinger er det krav til faglig vurdering, intervju og referansesjekk.

Instituttleder eller den som bemyndiges, oppnevner en intervjugruppe som først skal sortere og vurdere søkerens faglige kvalifikasjoner i forhold til utlysningsteksten og stillingens kvalifikasjonskrav.

Det vil normalt være tilstrekkelig at to vitenskapelig ansatte ved instituttet med førstestillingskompetanse gjør en skriftlig vurdering av søkerens kvalifikasjoner (vurderingen av kvalifikasjoner dokumenteres i innstillingen).

Intervjugruppen skal videre vurdere de mest aktuelle søkerens personlige egnethet for stillingen, og gjennomfører intervju og referansesjekk. Gruppen består normalt av stillingens nærmeste leder og ansatte fra fagmiljøet.

Ved vurdering av søkere til postdoktorstillinger skal det legges vekt på dokumenterte faglige kvalifikasjoner, prosjektbeskrivelse (der dette kreves iht. utlysningsteksten), prosjektkvalitet og personlig egnethet.

Ved vurdering av søkere til stipendiatstillinger skal det legges vekt på deres forutsetninger for å få opptak til og kunne gjennomføre doktorgradsutdanningen. Vurderingen baseres i første rekke på dokumenterte kvalifikasjoner og prosjektbeskrivelse (der dette kreves iht. utlysningsteksten), prosjektkvalitet og personlig egnethet.

Rekrutteringsprosessen er lik uavhengig av om stipendiatstillingen er utlyst med et predefinert prosjekt, eller at søkerne skal legge ved forslag til prosjektbeskrivelse.

6. Innstilling og ansettelse

Instituttleder er innstillende myndighet. Innstillingen er basert på en helhetlig vurdering av søkerens kvalifikasjoner og personlige egnethet i forhold til utlysningsteksten. Vurderingen gjøres på grunnlag av den faglige vurderingen, intervju og referansesjekk.

Hvis det er flere kvalifiserte søkere, skal vanligvis minimum tre søkere innstilles og rangeres. Det skal gis en begrunnelse for rekkefølgen av de innstilte søkerne.

Søkere som har vært til intervju, skal informeres om utfallet av prosessen når den er ferdigstilt.

Ansettelsesutvalget fatter vedtak om ansettelse i rekrutteringsstillinger. Prinsippene og reglene for saksbehandling i ansettelsesutvalget følges.

6.1 Arbeidsavtale for ansettelse i rekrutteringsstilling på åremål

Arbeidsavtale skal inngås før oppstart av arbeidet.

Institusjonene skal i fastsettelse av lengden på åremålsperioden ta hensyn til arbeidets egenart, eventuelt tid til annet karrierefremmende arbeid (uh-forskrift § 3-16) og tilgjengelig finansieringsgrunnlag. Fordelingen mellom forskningsprosjekt og karrierefremmende arbeid skal framgå av arbeidsavtalen ved ansettelse. Avtaler om vesentlige endringer i omfanget av det karrierefremmende arbeidet i forhold til arbeidsavtalen, arkiveres i personalmappen.

Dersom åremålsperioden er knyttet til et prosjekt, skal den ansatte (stipendiat eller postdoktor) og institusjonen utarbeide en beskrivelse av prosjektet og en realistisk fremdriftsplan for gjennomføring av prosjektet. Beskrivelsen av prosjektet og fremdriftsplanen skal foreligge senest seks uker etter den ansattes oppstartstidspunkt i stillingen (uh-forskrift § 3-16).

Den ansatte skal ha tilgang til faglig veiledning gjennom hele åremålsperioden (uh-forskrift § 3-16).

Dersom vilkårene for ansettelsen ikke er oppfylt, eksempelvis knyttet til manglende opptak til doktorgradsprogram, framdriftsplan, gjennomføring eller rapportering, faller grunnlaget for ansettelsen bort og arbeidsgiver kan vurdere å heve arbeidsavtalen og avslutte arbeidsforholdet (sal § 20, aml kap. 15).

6.2 Faglig veiledning og mentor for postdoktorer

Det skal ved oppstart klargjøres hvem som har ansvar for å følge opp den ansatte med faglig veiledning, jf. prosjektbeskrivelse og framdriftsplan.

Både faglig veileder og den ansatte har plikt til å melde fra til arbeidsgiver om manglende gjennomføring av prosjekt- og framdriftsplan.

6.3 Ansettelsesvilkår for stipendiater

Det er et ansettelsesvilkår at stipendiaten tas opp på doktorgradsprogram og oppfyller kravene til rapportering og andre forpliktelser i doktorgradsprogrammet. Følgende frister skal framgå av arbeidsavtalen:

- Fullstendig søknad om opptak til doktorgradsprogram må foreligge senest seks uker etter tiltredelse

Stipendiater ansettes ved det institutt/senter der kandidaten har sin hovedveileder og sin daglige arbeidsplass. Institutt/senter har arbeidsgiveransvar for stipendiaten.

Dersom arbeidsgiver i særskilte tilfeller og etter søknad vil ansette i 50 % deltidsstilling eller mer i hele eller deler av perioden, kan ansettelsesforholdet forlenges slik at doktorgradsutdanningen tilsvarer tre årsverk.

Ved direkte overgang til ny stilling etter at stilling som stipendiat har utløpt, medregnes ikke tid brukt til eget doktorgradsarbeid i ansettelsestiden. Permisjoner eller forlengelse av åremålet etter uh-forskrift § 3-17, medregnes ikke i ansettelsestiden. Tid som er brukt til annet karrierefremmende arbeid i løpet av åremålsperioden regnes sammen til en sammenhengende periode (uh-forskrift § 3-17).

7. Permisjon og forlengelse av åremålsperioden

I tråd med NIHs til enhver tid gjeldende bestemmelser, vil permisjon og grunnlag for forlengelse avgjøres av instituttleder / KFU / Ansettelsesutvalget avhengig av type permisjon og forlengelsesgrunnlag. UH-forskriftens bestemmelser om permisjon og forlengelse gjelder alle ansatte i rekrutteringsstillinger.

7.1 Lov og avtalefestet rett til permisjon og forlengelse

Permisjoner og redusert arbeidstid som den ansatte i rekrutteringsstilling har krav på etter lov eller tariffavtale, og sykefravær, gir rett til forlengelse av åremålsperioden (uh-forskrift § 3-17). Etter 1.7.2023 regnes fravær fra første fraværsdag.

Institusjonene kan i særskilte tilfeller forlenge åremålsperioden ved uforutsette hindringer relatert til arbeidet som ikke kan lastes den ansatte (uh-forskrift § 3-17). For stipendiater forutsettes det at vedkommende vil kunne fullføre doktorgradsutdanningen innen forlengelsestidens utløp (jf. gammel forskrift § 2-3 (6)).

Instituttet/senteret er ansvarlig for å sikre at midler blir avsatt til finansiering av ekstraordinære kostnader ved forlengelse relatert til lov- og avtalefestet permisjon uavhengig av stillingens finansieringskilde.

7.2 Rett til forlengelse for valgte verv og utvalgsarbeid

Den ansatte har rett til permisjon og forlengelse av åremålsperioden for sentrale lederverv i organisasjoner knyttet til stillingene (uh-forskrift § 3-17).

7.3 Permisjon og forlengelse inntil et halvt år

Det kan gis permisjon for fravær på grunn av kortvarige vikariater i undervisnings- og forskningsstillinger og for utenlandsstipendopphold og lignende, når dette kan skje uten å redusere fremdriften med maks et halvt år i postdoktorprosjektet, doktorgradsutdanningen eller spesialistutdanningen. Ansettelsesperioden skal forlenges tilsvarende (uh-forskrift § 3-17).

Permisjon som ikke er lov- eller avtalefestet, er ingen rettighet og avgjøres av instituttleder/KFU/AU. Den ansatte er heller ikke forpliktet til å utføre arbeid på instituttet utover avtalt forskningsprosjekt og karrierefremmende arbeid.

Permisjon kan bare gis når veileder finner dette faglig forsvarlig, justert plan for gjennomføring av doktorgradsutdanningen foreligger, og instituttleder finner dette bemanningsmessig og økonomisk akseptabelt.

Dersom den ansatte og veileder mener at arbeidet vil være kompetanse- og karrierefremmende for stipendiat/postdoktor, og det foreligger tilstrekkelig intern eller ekstern finansiering for arbeidet, skal det vurderes om arbeidet kan inngå som karrierefremmende arbeid i en revidert karriereplan.

7.4 Forlengelse for karrierefremmende arbeid

Institusjonene kan forlenge åremålsperioden for stipendiater og postdoktorer opp til den maksimale tidsrammen for åremålsstillingen, dvs. opptil fire årsverk, dersom omfanget på annet karrierefremmende arbeid har økt vesentlig etter oppstart i stillingen (uh-forskrift § 3-17).

Forlengelse på dette grunnlaget forutsetter at det i løpet av ansettelsesperioden åpner seg nye finansieringsmuligheter til karrierefremmende arbeid.

8. Ikrafttredelse, overgangsordning og revisjon

Retningslinjen fastsettes av styret og trer i kraft fra 1. august 2025.

For utlysninger før 1. august 2025 og forutsatt vedtak om ansettelse i rekrutteringsstillinger før 1. august 2025, kan enhetene velge å bruke ansettelsesvilkårene i forskrift av 31. januar 2005 nr 102 om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat og vitenskapelig assistent.

Retningslinjen for ansettelse i rekrutteringsstillinger viderefører bestemmelser hjemlet i statsansatteloven og NIHs personalreglement. Særlig relevante bestemmelser er tatt inn i denne retningslinjen av hensyn til brukervennlighet og etterlevelse.

I retningslinjene er det tatt inn tekstutdrag fra sentrale lover og forskrifter. Disse er ikke nødvendigvis sitert ordrett, men det er lagt inn referanse til hjelp i tolkningsspørsmål.

Endringer i retningslinjene som følge av mindre endringer i lov eller forskrift, eller nødvendige korreksjoner, kan gjøres uten ny behandling i styret. Endringer i retningslinjene som er rent språklige og ikke påvirker meningsinnholdet kan gjøres uten ny behandling i styret. Rektor har fullmakt til å godkjenne ny versjon.

Utfyllende retningslinjer og tilhørende rammeverk med maler utarbeides av administrasjonen.