

Rekrutteringsplan 2022-2023 for Institutt for foretaksøkonomi

Vedtatt av instituttstyret 30.11.22

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 2022-2023. 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. Hvilke rekrutteringskanaler instituttet til enhver tid bruker, vil avhenge av stillingstypen og hvilken kompetanse som søkes.

NHHs styre vedtok strategi for perioden 2022 til 2025 den 09.03.2022. Strategien slår fast at NHH skal være «en ledende europeisk handelshøyskole» og «rekruttere vitenskapelig ansatte på høyt internasjonalt nivå gjennom et bevisst og målrettet rekrutteringsarbeid». Strategien vektlegger videre mangfold med særlig vekt på «bedret kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger». Kunnskapsdepartementet har også uttrykt en tydelig forventning om økt kvinnerekruttering i forbindelse med endelig tilbakemelding etter etatsstyringsmøtet 24.06.2022. Departementet «oppfordrer høyskolen til å iverksette mer effektive tiltak».

Strategien slår fast at NHH «vil videreutvikle spisskompetansen innenfor tema som er sentrale for en internasjonal handelshøyskole». Det er også et mål at «flere av NHHs ansatte skal publisere på internasjonalt toppnivå» og at «NHHs forskningsmiljøer skal nå opp i konkurransen om eksternfinansierte midler på anerkjente nasjonale og internasjonale søknadsarenaer.» Strategien vektlegger relevans. NHHs forskning skal «bidra til beslutninger som fremmer innovasjon, bærekraftig verdiskaping og utvikling i bedrifter og samfunnsinstitusjoner.» I tillegg er det et mål at «antall aktive formidlere skal økes».

Etter at instituttet vedtok sitt policy-dokument om faglig rekruttering i 2014 åpnet NHH for bruk av sjuårige innstegsstillinger. To institutter har for lengst tatt disse i bruk for kandidater som kommer rett ut av internasjonale doktorgradsprogrammer. I den strategiske handlingsplanen fra 2022 uttaler Institutt for foretaksøkonomi at det vil fortsette å bruke fireårige postdoktorstillinger som viktigste rekrutteringskanal.¹

Instituttets policydokument om faglig rekruttering uttrykker at norske og utenlandske kandidater anses for å være komplementære i arbeidet for å ivareta alle NHHs samfunnsoppdrag. Institutt for foretaksøkonomi utlyser alle stillinger internasjonalt, men har som mål å drive

¹ Se «Rekrutteringsplan 2020/21 for Institutt for foretaksøkonomi», vedtatt av instituttstyret 04.06.20, for en utdypning og begrunnelse.

en balansert rekrutteringspolitikk uten å kompromisse på vitenskapelig standard for noen kategori. Instituttet har store undervisningsforpliktelser både på engelsk og norsk. I løpet av den siste tiårsperioden har andelen ikke-skandinaviske statsborgere blant nyrekrutterte ligget mellom 50 og 60 prosent. Samtidig har flere av de norske som instituttet har rekruttert, bred internasjonal erfaring. Da instituttet ble evaluert av en ekstern komite oppnevnt av høyskolen i 2019, var den balanserte rekrutteringspolitikken et punkt komiteen vektla positivt og understreket betydningen av.

Et nytt moment i siste versjon av NHHs strategidokument er at høyskolen skal utvikle et studieløp på bachelornivå med særlig vektlegging av bærekraft og teknologi. Det er nedsatt en arbeidsgruppe som detaljtrere dette med sikte på oppstart høsten 2024.

2 Rammer for faglig rekruttering ved instituttet

Stillingsramme for 2022

Instituttet har i løpet av de siste årene fått tildelt ekstra vitenskapelige stillinger i budsjettet. Stillingsrammen har vokst fra 29,85 i 2013 til 37,5 i 2022. Den tilsvarende lønnsrammen for 2022 er satt til 41,9 mill.² I 2020 innførte styret en ordning der den øvre grensen for antall årsverk på det enkelte institutt settes til ett årsverk over det budsjetterte. Hensikten med ordningen er å ta høyde for at alle instituttene i gjennomsnitt har vakanser, slik at NHH treffer det aggregerte budsjettet bedre. På bakgrunn av solid vekst i studiepoengproduksjonen, fikk Institutt for foretaksøkonomi, Institutt for regnskap, revisjon og rettsvitenskap og Institutt for finans økt denne overbooksmuligheten med ytterligere ett årsverk i 2022.

Både faste stillinger (førsteamanuensis/professor) og midlertidige stillinger (postdoktor/assistent professor, bistillinger og studentassistenter) dekkes over lønnsbudsjettet. Timelærere, inklusive eksterne sensorer, og reisekostnader for ansatte i bistilling dekkes også over lønnsbudsjettet og legger beslag på omtrent ett årsverk. Det er kostnadene som kan flyttes til driftsbudsjettet i den grad instituttet har dekning for det. Eventuelle overskridelser på lønnsbudsjettet belastes driftsbudsjettet hvor både overskudd og underskudd overføres til neste regnskapsår.

Instituttene kan gjøre ansettelser på siden av den ordinære stillingsrammen dersom de selv skaffer finansiering.

Faglig rekruttering i forrige planperiode (utenom bistillinger/timelærere)

Forrige rekrutteringsplan ble vedtatt av instituttstyret 04.06.2020. Den munnet ut i følgende prioriteringer for 2020 og 2021:

1. 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.

² Instituttet disponerer også 5 administrative årsverk, hvorav 4,8 årsverk, tilsvarende en lønnsramme på kr 3,7 millioner, er tildelt over sentrale lønnsmidler og 0,2 årsverk er finansiert over NFR-prosjektet NTRANS. Instituttet har bedt om å få tilført et ekstra administrativt årsverk med halvtårsvirkning fra 2023. Instituttets stipendiater lønnes over høyskolens felles stipendiatbudsjett.

2. Ved uforutsette avganger vurderer instituttets ledergruppe behovet for utlysninger.
3. 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 Skatteseneteret med sluttdato 14.07.2022.

Det første punktet er fulgt opp ved at instituttet har understøttet seks postdoktoransettelser knyttet til eksternfinansierte prosjekter: Andreas Ørpetveit og André Sjuve (Argentum/satsing i bedriftsøkonomisk analyse), Sondre Hølleland, Giacomo Benini og Gabriel Fuentes (Climate Futures) samt Jaikishan Soman (CityFreight).

Det andre punktet har det ikke vært behov for å følge opp utover at Jaikishan Soman ble ansatt på CityFreight-prosjektet for å erstatte Ondrej Osicka som sluttet 1,5 år inn i sin postdoktorperiode. Trond Olsen gikk av med pensjon 01.01.2021, men det var en planlagt avgang og utløste ikke noe rekrutteringsbehov. I årene før var både Malin Arve (2018) og Øyvind Thomassen (2020) rekruttert til faste førsteamanuensisstillinger for styrke denne forskergruppen.

Det tredje punktet ble fulgt opp ved at det ble lyst ut to faste stillinger i skatt våren 2021. Mohammed Mardan og Maximilian Todtenhaupt ble innstilte. Kun Mardan tok imot tilbudet. I tillegg ble det sommeren 2022 utlyst ut en fast stilling i skipsfartsøkonomi fordi Haiying Jia nærmer seg utløpet av sin postdoktorperiode.

Ved inngangen til høstsemesteret 2022 hadde instituttet åtte fulltidsansatte kvinner. Det ble ikke rekruttert nye kvinner i forrige planperiode, men to kvinnelige assistant professors tiltrådte, og Haiying Jia har gått over i fast stilling. Instituttet har derved fått sin andre kvinnelige professor.

Faglig rekruttering og avgang siden 2013

Tabell 1 viser tilsetninger og overganger i *faste* vitenskapelige stillinger.

Tabell 1: Tilsetting 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 Juraneck	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
Mohammed Mardan	Førsteamanuensis	01.07.21	Assistant Professor NHH	BED
Haiying Jia	Professor	01.12.22	Utlysning (Skipsfart)	MS

Følgende utlysninger i *faste* stillinger har *ikke* ført frem til ansettelse:

- Professor/førsteamanuensis i bedriftsøkonomisk analyse (søknadsfrist 20.05.13): Tilbud ble gitt Kenneth Fjell.
- Førsteamanuensis i bedriftsøkonomisk analyse (skatt, søknadsfrist 14.05.21): Instituttet ønsket å bruke to stillinger. Maximilian Todtenhaupt fikk ett av tilbudene, men takket nei.

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

Tabell 2: Tilsetting midlertidige vitenskapelige stillinger (finansering i parentes)				
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
Ondrej Osicka	Ass. Professor	15.08.20	Prosjekt (CityFreight)	MS
Elisa Casi	Ass. Professor	01.02.21	Prosjekt (Skattesenteret)	BED
Andreas Ørpetveit	Ass. Professor	15.08.21	Utlysning	BED
Sondre Hølleland	Ass. Professor	01.03.22	Utlysning	BED
Jaikishan Soman	Ass. Professor	01.06.22	Prosjekt (CityFreight)	MS
André Sjuve	Ass. Professor	15.08.22	Utlysning	BED
Giacomo Benini	Ass. Professor	01.09.22	Utlysning (Climate Futures)	BED
Gabriel Fuentes	Ass. Professor	01.09.22	Prosjekt (Climate Futures)	MS

Følgende utlysninger i *midlertidige* stillinger 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 vitenskapelige stillinger (unntatt fullførte åremålskontrakter).

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, flyttet til UK, har bistilling
Yushu Li	Ass. Professor	Sluttet 31.12.15. Ny jobb på UiB
Kurt Jörnsten	Professor	Avskjed i nåde 31.05.18
Knut K. Aase	Professor	Avskjed i nåde 31.08.18
Ole-Petter Moe Hansen	Ass. professor	Sluttet 31.08.2018, til priv. sektor, har bist.
Gunnar Stensland	Professor	Pensjonert fra 31.10.18
Trond E. Olsen	Professor	Pensjonert fra 01.01.21
Ondrej Osicka	Ass.professor	Sluttet 01.03.22, til privat sektor

Tabell 4 viser alderssammensetningen i fast vitenskapelig stab. Tre personer i fagstaben vil ha passert 65 år innen utgangen av 2022.

Tabell 4: Aldersfordeling faste vitenskapelige stillinger 31.12.2022		
Alder/år	Antall	Navn
68-70	0	
65-67	3	Leif Kristoffer Sandal, G, Stein W. Wallace, Øystein Gjerde,
62-64	5	Petter Bjerksund, Gunnar Eskeland, Stein Iver Steinshamn, Frode Sættem, Jan Ubøe
60-61	1	Guttorm Schjelderup

Ledige årsverk i 2022 og prognose for årene 2023-2027

Instituttet disponerer som nevnt en ramme på 39 faglige årsverk i 2022, inklusive overbookingsmuligheten. Den vil øke til 39,5 i 2023 når den siste overbookingsmuligheten er fullt innfasert. Bemanningen utgjør 31 faste stillinger. På grunn av ulike former for frikjøp er det for tiden bare 27,5 årsverk av disse som er lønnet over instituttets ordinære lønnsbudsjett. Prognosen for 2023 er 28,2 årsverk. Instituttet bruker 6,6 årsverk innenfor stillingsrammen på postdoktorer. Prognosen for 2023 er 6,0 årsverk. Videre bruker instituttet 2,3 årsverk på bi-stillinger. Der er prognosen for 2023 3,1 årsverk. Vikarer, timelærere og studentassistenter er budsjettert til 1,7 årsverk. Det betyr at instituttet i 2023 har forpliktelser på 39 årsverk av en ramme på 39,5. Det vil dermed disponerer 0,5 ledige årsverk innenfor den ordinære lønnsrammen.

Videre framskrivinger tilsier at instituttet vi ha 0,4 ledige årsverk i 2024, 1,7 i 2025, 3,4 i 2026 og 5,0 2027. Stillingsbudsjettet tillater således én postdoktoransettelse med halvtårs-virkning i 2023, gitt at det følger med noe ekstern finansering i 2024.

Det økonomiske handlingsrommet

Instituttet har tidligere ønsket å ha fleksibilitet i årsverksrammen for å kunne knytte til seg spesielt interessante kandidater dersom uventede muligheter skulle by seg. Dette, kombinert med permisjoner, prosjektmidler og avganger som ikke har vært planlagte, har medført at instituttet i de fleste år ikke har utnyttet lønnsbudsjettet fullt ut.

I tillegg til mulighetsrommet innenfor ordinær stillingsramme har instituttet over tid bygget opp store reserver både i form av overføringer på driftsbudsjettet, forskningsmidler som instituttet får tilført i tilknytning til eksternfinansierte forskningsprosjekter og virksomhetskapital som er oppspart gjennom undervisningsleveranser til NHHE. Instituttets økonomirapport som ble vedtatt av instituttstyret 07.06.2022 viser at de samlede reservene nærmer seg 16 millioner kroner. Det tilsvarer rundt 15 årsverk. Av dette ligger ca 10 millioner i satsingsprogrammene for økonomisk styring og bedriftsøkonomisk analyse. Instituttet har også midler i forskningsprosjekter som vil finansiere stillinger, og det er sendt nye søknader som antas

å ha høy sannsynlighet for å bli innvilget. Det er på noe sikt også rom for tilpasninger gjennom ikke å videreføre enkelte av dagens bistillinger. Instituttet har dessuten bedt om å få finansiert ett ekstra årsverk med sentrale midler over 2023 budsjettet i tilknytning til Innovation School og Senter for skatteforskning. Instituttet har videre bedt om økt stillingsramme på lengre sikt fordi instituttets medarbeidere i gjennomsnitt har for høy undervisningsbelastning.

I sum tilsier dette at instituttet kan føre en relativt offensive rekrutteringspolitikk til tross for at 2023-rammen er tilnærmet fullt utnyttet. Fra departementets side er det dessuten fokus på å få ned overføringene i sektoren. På grunn av stabens alderssammensetning bør det økonomiske handlingsrommet utnyttes til å forberede framtidige pensjonerings, se under.

Tilgang på kandidater til faste stillinger

Instituttet vil i årene som kommer ha god tilgang på kandidater til førsteamanuensistillinger. For tiden er det elleve assistant professors som er ansatt i fireårige kontrakter. I tillegg har instituttet en pågående rekrutteringsprosess som blir slutført innen utgangen av året. To av de eksisterende fireårige kontraktene har sluttdato i 2024 (Blazquez og Hovdahl), fem i 2025 (Emirmahmutoglu, Pelzl, Casi-Eberhard, Soman, Ørpetveit) og fire i 2026 (Hølleland, Sjuve, Fuentes, Benini).

3 Prioriterte områder for rekruttering

Momenter ved vurdering av rekrutteringsbehov

Som hovedprinsipp legger instituttet undervisningsetterspørsmål til grunn for fordeling av stillinger mellom instituttets fagområder. Dette suppleres med utøvelse av skjønn. Denne praksisen er formulert i styringsdokumentet «Faglig organisering ved Institutt for foretaksøkonomi», sist vedtatt av instituttstyret 01.12.2021.

Dersom undervisningsetterspørselen er stabil må instituttet vurdere konsekvensene av aldersbestemt avgang, 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 kontraktsperiodens slutt.

Instituttet må også ta stilling til 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/assistant professor (normalt fireårig engasjement), samt personer som nærmer seg pensjonsalder. I denne siste gruppen bør personer regnes inn fra fylte 66 år og oppover. Prognosen for andelen midlertidige stillinger i 2024 er 27 %. 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.

Vakanser i undervisningsplanene for 2023-2024

Instituttet mangler foreleser eller en permanent løsning for følgende kurs:

- BED3 Investering og finans – 1/3 – Erstatte for Øystein Gjerde som pensjonerer seg
- FOR15 Environmental Economics and Markets – Vikar for Gunnar Eskeland som skal ha forskningstermin i to vårsemester
- FOR16 Sustainable investments – Erstatte for Torunn Fretheim
- BUS400E Management Control – Erstatte for Steffen Juranek som har overtatt Innovation school
- BUS422N Investeringsanalyse – Erstatte for Øystein Gjerde som pensjonerer seg
- FIE432 Personlig økonomi – 1/3 – Erstatte for Trond Døskeland som etter planen skal være med og utvikle et nytt kurs i Private Equity og Guttorm Schjelderup som skal ha forskningsterminer

Konkrete prioriteringer for 2022 og 2023.

Rundt halvparten av instituttets professorer når pensjonsalder i løpet av fem til ti år. Mange av disse dekker de brede, bedriftsøkonomiske kursene som ligger i kjernen av siviløkonomstudiet. Det er krevende å rekruttere gode erstatte, og dette må derfor ha høy prioritet i de kommende årene.

Undervisningskapasitet i bachelorstudiet er særlig utfordrende. Planer om et nytt bachelorprogram i økonomi, teknologi og bærekraft med oppstart høsten 2024, gjør det spesielt viktig å ha fokus på denne utfordringen. I utkastet til ny handlingsplan for det eksisterende bachelorprogrammet er det dessuten skrevet inn en ambisjon om mer dublering av obligatoriske kurs. Det forsterker behovet for å styrke undervisningskapasiteten på bachelornivå ytterligere.

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).

Som følge av aktiv rekruttering innenfor business analytics har kapasiteten i metodefagene økt i senere år. Instituttets sårbarhet i MET1, MET2 og MET4 er derfor redusert. Samtidig har BAN-profilen gjort at instituttets undervisningsforpliktelser i metodefag har økt betydelig. Et eventuelt nytt bachelorprogram med teknologifokus vil også kreve økt kapasitet i metodefag.

I bedriftsøkonomisekvensen er det fortsatt svært få alternative forelesere å velge blant ved avvikling av forskningsterminer, permisjoner og annet langtidsfravær. Det er derfor behov for å gjøre flere rekrutteringer. På kort sikt er sårbarheten størst i BED3, men det er også behov for flere forelesere som kan dekke BED4.

NHHs strategi vektlegger økt satsing på eksterntfinansierte forskningsprosjekter. Instituttet har fulgt opp dette ved å øke søknadsaktiviteten. Det har gitt resultater, og instituttet har an-

satt tre nye postdoktorer med prosjektfinsiering i siste planperiode. Stillingene er prosjektfinansiert i to til tre år. For prosjektfinansierte PhD-stillinger bidrar NHH sentralt med ekstra finansiering slik at kontraktene blir fireårige. For postdoktorstillinger legger instituttet inn et ekstra år så sant budsjettsituasjonen gjør det mulig. Da brukes stillingsbetegnelsen «assistant professor», og det fjerde året av ansettelsen blir brukt til undervisningsrelatert arbeid. Dette er en ordning som er til fordel både for instituttet, som får økt kapasitet, og for kandidatene, som får undervisningserfaring. Det er viktig å kommunisere tydelig til disse kandidatene at instituttet i utgangspunktet ikke planlegger å utlyse faste stillinger i forlengelse av prosjektene.

Instituttets handlingsrom, kombinert med behovene ovenfor, leder til følgende utlysningsplan for 2022 og 2023:

- Instituttets fremste prioritet er å styrke undervisningskapasiteten i bedriftsøkonomisk analyse, særlig i bachelorprogrammet. For å forberede framtidige pensjoneringer vil instituttet, om nødvendig, bruke oppspart virksomhetskapital i satsingsprogrammene i bedriftsøkonomisk analyse og økonomisk styring for å kunne overskride instituttets stillingsramme. Det er aktuelt å rekruttere både på postdoktornivå og til faste stillinger.
- Så langt budsjettsituasjonen tillater det, vil instituttet fortsette å finansiere et ekstra år av eksternfinansierte postdoktorstillinger for på den måten å gjøre prosjektfinansierte postdoktorstillinger om til fireårige assistant professor-engasjementer.
- For postdoktorer som nærmer seg slutten av ansettelsesperioden vil instituttet følge prosedyrene i dokumentet «Routines for Evaluation of Assistant Professors».
- Ved uforutsette avganger vurderer instituttets ledergruppe behovet for utlysninger.
- Instituttet vil arbeidet aktivt for å tiltrekke seg gode kvinnelige søkere til alle utlysninger. Instituttet har i sin strategiske handlingsplan satt som mål at 40 % av nyansette i fast stilling skal være kvinner i perioden 2022-2025.