

Til: Instituttstyret  
Fra: Instituttleder  
Sakstype: Vedtakssak  
Saksnr: V-SAK 3  
Ephortenr:  
Møtedato: 04.09.2024  
Notatdato: 28.08.2024  
Saksbehandler: Brita Langeid

### Forslag revisjon av krav til innstegstillinger ved Økonomisk institutt

#### Regelverk

[Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår - Lovdata](#)

[Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår med utfyllende bestemmelser for UiO - Universitetet i Oslo](#)

#### Bakgrunn for saken:

Denne styresaken følger opp V-SAK 4, styremøte 5. februar 2024: [Innkalling til møte i instituttstyret ved Økonomisk institutt 5. februar 2024 - Økonomisk institutt \(ØI\) \(uio.no\)](#)

En arbeidsgruppe bestående av Halvor Mehlum (leder), Karine Nyborg og Manudeep Bhuller har våren 2024 gått igjennom dagens regler. Arbeidsgruppen har august 2024 levert sitt forslag til anbefalinger for revisjon av gjeldende regler til styret.

#### Vedtaksforslag:

*Styret godkjenner arbeidsgruppens anbefalinger for revisjon av regler for innstegstillinger ved Økonomisk institutt. Sak sendes videre for endelig behandling i fakultetsstyret.*

Vedlegg 1: følgebrev

Vedlegg 2: forslag til anbefalinger for revisjon



## Forslag til nye retningslinjer for innstegsstillinger ved Økonomisk institutt, UiO

Manudeep Bhuller, Halvor Mehlum og Karine Nyborg

21. mai 2024

### Bakgrunn

Den 5. februar 2024 vedtok styret ved Økonomisk institutt å sette ned en arbeidsgruppe bestående av Halvor Mehlum (leder), Karine Nyborg og Manudeep Bhuller, med sikte på å foreta en gjennomgang av Økonomisk institutts interne regler for innstegsstillinger. Gruppen ble bedt om å levere sine konklusjoner til styret, inkludert eventuelle anbefalinger til endringer, innen 30. april 2024. På grunn av arbeidsmengden knyttet til oppdraget, ble denne fristen senere utvidet til 24. mai 2024 i samråd med instituttleder.

Følgende var oppgitt som bakgrunnen for forespørselen i styrets vedtak (V-SAK 4):

*UiO har et regelverk som bygger på gjeldende lov og forskrift. I tillegg har Økonomisk institutt fastsatt interne regler innenfor rammen av forskriften og UiOs utfyllende bestemmelser. De interne reglene ble først vedtatt av fakultetsstyret i 2015 og senere endret i 2019. Instituttet har i dag ni ansatte i stillinger på innstegsvilkår, og de interne reglene for innstegsstillinger er av stor betydning for instituttets rekruttering og utvikling. I 2023 fikk instituttet sin første professor gjennom innstegsordningen (Manudeep Bhuller), og har nå vunnet erfaring både med midtveisevaluering og endelig evaluering. Videre har innstegsordningen nylig blitt evaluert av Oslo Economics på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet, se [Rapport-2023-103-Evaluering-av-ansettelse-pa-innstegsvilkar.pdf](#) (osloeconomics.no). Det er derfor naturlig med en gjennomgang av de interne reglene på Økonomisk institutt.*

I tillegg har instituttleder i epost datert samme dag som vedtaket ble fattet i styret bedt arbeidsgruppen å se nærmere på følgende punkter som del av denne gjennomgangen:

- Hvordan praksis og retningslinjer er ved andre universiteter
- Evalueringsrapporten som kom i 2023 (sitert i bakgrunnen ovenfor)
- Erfaringer som er høstet
- Arbeidsdeling mellom instituttstyret og komiteene
- Tenure-kravene for både assistant- og associate tenure-track, herunder tidsskriftreglene

Gitt tidsrammen som arbeidsgruppen har hatt til rådighet har vi forsøkt å ta hensyn til flere av disse aspektene, men ikke alle. Vi presiserer lenger ned hva vi har valgt å prioritere og hvorfor.

### Gjeldende regelverk

Adgangen til å ansette i innstegsstilling er en prøveordning iverksatt i 2015, med et maksimumstak på 300 innstegsstillinger totalt ([Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår - Lovdata](#); for oversikt og historikk, se [Innstegsstillinger - Forskerforbundet](#)).

**De lovbestemte reglene** er angitt i [Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår](#). Formålet med innstegsordningen er «å legge til rette for rekruttering av talentfullt faglig personale», for dermed «bidra til å styrke institusjonenes muligheter til å konkurrere om de beste kandidatene

internasjonalt» (§1). Forskriften påpeker samtidig at den som ansettes i innstegsstilling skal «gis forutsigbarhet i arbeidet med å kvalifisere seg for fast ansettelse» og ordningen skal «forplikte institusjonene til å medvirke i videreutviklingen av den ansattes kompetanse».

Forskriften legger til grunn at institusjonen *skal* fastsette spesifiserte krav innen forskning, undervisning, formidling, akademisk ledelse, herunder evnen til å initiere og lede forskning, undervise og utvikle fremragende studietilbud (§3). Videre *kan* det stilles krav ut fra særlige behov, eksempelvis, knyttet til internasjonal virksomhet, EU-søknader og annen ekstern finansiering.

Forskriften presiserer også at «vurderingen av kandidatens forskningskompetanse og forskningspotensial skal foretas av en bedømmelseskomité innenfor kandidatens fagområde» (§5-1), mens «vurderingen av om kandidaten oppfyller de øvrige kravene som ble fastsatt i arbeidsavtalen, foretas etter regler fastsatt av styret eller den styret bemyndiger» (§5-3). Institusjonene *kan* bestemme at bedømmelseskomiteen skal vurdere også andre aspekter enn forskning (§5-1). Bedømmingskomiteen skal etter forskriften ha tre medlemmer, hvorav minst ett medlem fra en utenlandsk institusjon, og bare ett medlem av fra kandidatens egen institusjon (§5-2).

Hvis kravene som ble stilt i arbeidsavtalen er nådd, presiserer forskriften at kandidaten skal ansettes i fast stilling (§7).

Forskriften presiserer også at kandidaten kan be om forsert sluttevaluering, og at institusjonen selv avgjør om kandidaten senere kan be om ny sluttevaluering med mulighet for fast ansettelse hvis den forserte sluttevalueringen gir negativt resultat (§9). Verken UiO eller ØI har så vidt vi kan se presisert i sine retningslinjer hvilke regler som skal gjelde for dette.

**UiO sentralt har vedtatt utfyllende bestemmelser:** [Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår med utfyllende bestemmelser for UiO](#). Det viktigste å merke seg her er at førsteamanuenser i innstegsstilling ved sluttevaluering må oppfylle fakultetets krav knyttet til kompetanseopprykk til en professorstilling i tillegg til de øvrige kravene. SV-fakultetet vedtok i 2022 [innskjerpede regler](#) for opprykk til professorkompetanse, der det blant annet stilles spesifikke krav om *kvantitet* i publisering: «*This normally means at least 12 full-length journal articles or three books or combinations thereof. [...] In disciplines that do not practice first authorship, when weighted by number of authors the number of articles should as a general rule sum to at least six, the number of books to two. In cases of very high quality, promotion may be awarded on the basis of less output than this, however only in exceptional circumstances may the required output correspond to less than two thirds of the numbers stated above.*» Arbeidsgruppen er kjent med at styret ved ØI har foreslått endringer i retningslinjer for kompetanseopprykk i sitt vedtak fattet 7. mai 2024, og at saken sendes videre for behandling ved instituttleder møte og fakultetsstyremøte (V-SAK 5).

**Dagens retningslinjer for Økonomisk institutt** finnes her: [Regulations on appointments to tenure-track positions, with supplementary provisions for UiO - University of Oslo](#).

Disse krever at kandidaten demonstrerer eksellens i forskning og undervisning, samt 'citizenship' (bidrag til instituttets samfunnsoppdrag/administrasjon/rekruttering og øvrige aktiviteter), og et sterkt potensiale som framtidig bidragsyter til instituttet.

Mer konkret presiseres det først et "minimumskrav" kandidaten må oppfylle for å bli vurdert til fast stilling. Minimumskravet består i å oppnå fire publiseringspoeng, der poeng gis for publisering i spesifiserte tidsskrifter beregnet etter nærmere angitte regler. Kandidater som tilfredsstillter dette minimumskravet vil bli vurdert av en komite bestående av minst fem medlemmer, hvor minst fire fra

ledende internasjonale universiteter. Merk her at ØIs reglement krever to flere komiteemedlemmer enn forskriften tilsier.

Komiteen skal vurdere om kandidaten i) er blant de beste forskere i sin generasjon, ii) ville blitt vurdert for ansettelse blant de 15 beste universitetene i Europa, iii) kvalifiserer for et relevant ERC-stipend. For førsteamanuenser må komiteen også vurdere om kandidaten kvalifiserer til et professorat ved ØI. Hvis komiteens vurdering er positiv, vil ØI vurdere om kandidaten også tilfredsstillende kravene til undervisning og 'citizenship'.

Før endringen i 2019 (iverksatt fra 01.01.2022) ble det i liten grad stilt eksplisitte krav til annet enn forskning.

I tillegg til endringen i 2019, **vedtok styret ved Økonomisk institutt følgende justering** i møte den 15. februar 2022 (V-SAK 4): *Følgende setning i Økonomisk institutts krav til fast ansettelse ved utløpet av innstegsperioden, «Articles published in other journals may after specific consideration also grant points if the article is judged to hold a standard equivalent to typical articles published in the aforementioned journals», endres til «Articles published in other journals will also grant points if the article is judged to hold a standard similar to typical articles published in the aforementioned journals.»* Hensikten med vedtaket var å presisere at det primært er forskningens kvalitet som skal være avgjørende, ikke i seg selv at den er publisert i 'riktig' tidsskrift. Dette vedtaket er imidlertid per dags dato ikke reflektert i ØIs retningslinjer slik de er gjengitt på UiOs nettsider. Arbeidsgruppen er ikke kjent med årsaken til dette.

### Arbeidsgruppens utgangspunkt

Vårt hovedinntrykk er at innstegsordningen ved ØI på mange måter fungerer godt, og i stor grad har bidratt til bedret rekruttering, også internasjonalt, av yngre, lovende forskere. Tilsvarende inntrykk bekreftes i stor grad av Oslo Economics, som foretok en evaluering høsten 2023 blant institusjonene som har tatt i bruk innstegsordningen.

Oslo Economics tilrår en videreføring av ordningen, men anbefaler også noen tilpasninger. Disse anbefalingene inkluderer (i) større fleksibilitet knyttet til ettårsregelen for kvalifisering til postdoktorstillingen, (ii) nærmere vurdering av innstegsstillinger på førsteamanuensis-nivå, eventuelt at departementet vurderer å ikke videreføre denne varianten, (iii) at forskriften i større grad bør ta hensyn til livsfasetilpasninger, bl.a. gjennom endringer i vilkår for forlengelse utover permisjonstid, og (iv) standardisering av praksis knyttet til negativ tidlig sluttevaluering. Arbeidsgruppen tolker anbefalingene fra Oslo Economics som i hovedsak rettet til departementets arbeid med revisjon av forskriften, og disse anbefalingene berører ikke direkte de interne regler for innstegsstillinger ved ØI. Ved eventuelle endringer i forskriften, som følge av disse anbefalingene eller andre grunner, bør en gjennomgå de interne regler for innstegsstillinger ved ØI på nytt. I vårt arbeid har vi lagt til grunn dagens ordlyd i forskriften og UiOs utfyllende bestemmelser knyttet til forskriften.

Arbeidsgruppen har imidlertid avdekket noen svakheter ved dagens regler for innstegsstillinger ved ØI. I det følgende utdyper vi de svakhetene som vi oppfatter som de viktigste. Fordi mulige utbedringer av ett problem kan forsterke eller redusere et annet, og fordi ulike endringsforslag uansett bør vurderes under ett, kommer vi deretter tilbake til mulige endringer i ØIs reglement etter den noe mer utdypede omtalen av utfordringer med dagens system.

- 1. Uklarhet i bedømmelseskomiteens rolle:** Forskriften presiserer at kandidaten har krav på en sluttevaluering før utløpet av åremålsperioden, og videre at «vurderingen av kandidatens forskningskompetanse og forskningspotensial skal foretas av en bedømmelseskomité innenfor kandidatens fagområde» (§5-1). Dagens regler ved ØI innebærer en

tostegsevaluering, der kandidaten i første steg skal oppnå et minstekrav til publikasjonspoeng, og der kun kandidater som oppnår dette minstekravet skal evalueres av en bedømmelseskomite i steg to. Arbeidsgruppen vurderer i hovedsak ØIs modell for tostegsevaluering som hensiktsmessig, men påpeker at dagens ordlyd avgrenser komiteens rolle til steg to av vurdering av kandidatens forskningskompetanse, noe vi oppfatter kan være et brudd med forskriften. Vi tolker forskriften som at institusjonene skal sørge for at kandidaten får en sluttevaluering foretatt av en bedømmelseskomité, dvs. også i tilfeller der kandidaten ikke har oppnådd minstekrav til publikasjonspoeng i første steg. Siden dagens ØI-regler tillater en skjønnsmessig faglig vurdering («specific consideration») av forskningskvalitet allerede i steg én i tilfeller der kandidater har artikler i øvrige tidsskrifter eller status som revise&resubmit, framstår det også uklart hvorfor bedømmelseskomiteens evaluering skal kun avgrenses til steg to.

- 2. Uklarhet i spesifisering og vektning av kompetansekrav:** Ifølge forskriften skal institusjonen fastsette spesifiserte krav i arbeidsavtalen knyttet til forskning, undervisning, formidling, og akademisk ledelse, m.m. (§3). Som vi har vært inne på tidligere, var de interne regler for innstegstillinger ved ØI fram til 2019 i hovedsak knyttet til forskningskompetanse, mens etter endringen i 2019 er også pedagogisk kompetanse og 'citizenship' nevnt. I UiOs utfyllende bestemmelser knyttet til §3 i forskriften legges det til grunn at «Vektning mellom ulike kompetansefelt kan variere avhengig av fagområde» og «Arbeidsavtalen skal for øvrig spesifisere [...] hvilke objektive kriterier som skal ligge til grunn for bedømmelsen». Arbeidsgruppen oppfatter at spesifisering av kravene knyttet til pedagogisk kompetanse, formidling og akademisk ledelse er noe løselig og knapt formulert i dagens regler, og det er videre ikke presisert hvordan de ulike kompetansekravene vektet. Arbeidsgruppen oppfatter også at dagens spesifisering av kravene angitt under steg to av evalueringen i større grad kunne ha vært begrunnet med hensyn til føringene i forskriften nevnt ovenfor. Eksempelvis kan krav om kvalifisering for relevant ERC-finansiering knyttes opp mot akademisk ledelse, men også mot særlige behov for internasjonal virksomhet (se §3 i forskriften).
- 3. Mangler ved dagens liste av anerkjente tidsskrifter:** Arbeidsgruppen oppfatter at dagens liste av anerkjente tidsskrifter angitt i ØIs regler for vurdering av kandidatens forskningskompetanse stammer fra et vedtak fattet av SV-fakultetet 10. desember 2015. Vi finner listen noe utidsmessig og ikke fullt ut i samsvar med dagens rangeringer av anerkjente tidsskrifter innen samfunnsøkonomi. Eksempelvis inkluderer listen *International Economic Review*, som ifølge JCR 2022 har en AIS på 1,95, mens tidsskrifter som *AER: Insights* med AIS på 9,94, *AEJ: Policy* på 7,44 og *JHR* på 5,37 ikke er med. Mer overordnet mangler dagens regler en beskrivelse av *prinsippene for valg av anerkjente tidsskrifter*. Forskriften vektlegger at de ansatte skal «gis forutsigbarhet» (§1); i UiOs utfyllende bestemmelser knyttet til §3 i forskriften legges det videre til grunn at arbeidsavtalen skal spesifisere «objektive kriterier som skal ligge til grunn for bedømmelsen». En liste av «poenggivende» tidsskrifter kan i for seg framstå som «objektiv» og «forutsigbar», men rangeringer av tidsskrifter vil naturligvis endre seg over tid. Arbeidsgruppen oppfatter det som en klar svakhet at dagens poengsystem ikke tar hensyn til endringer i rangeringer av tidsskrifter. Samtidig bør poengsystemet være forutsigbart. Det kan også synes noe uklart hva som opprinnelig var kriteriene for inklusjon av tidsskrifter i listen.

4. **Uklarhet i spesifikasjon av kompetansekrav ved midtveiseevalueringen:** Dagens regler tydeliggjør ikke hvordan de ulike kompetansekravene skal vurderes eller vektlegges i midtveiseevalueringen, dog vises det riktignok til kravene i sluttevalueringen under ett.

I tillegg til de overnevnte punktene der vi har tatt opp det vi oppfatter er de viktigste svakhetene ved dagens regler, ønsker vi å fremheve at følgende aspekt har vært svært viktig i vårt arbeid.

5. **Endringer i regler for innstegstillinger ved NHH og UiB:** Både Institutt for økonomi ved UiB og Institutt for samfunnsøkonomi ved NHH har inntil nylig hatt regler for innstegstillinger som lignet på ØIs nåværende regler. Begge institusjonene har nylig sett behov for revidering av sine regler for innstegstillinger, og har foretatt presiseringer som avhjelper flere av problemene vi har pekt på over.

### Arbeidsgruppens forslag

Arbeidsgruppen har fremlagt et forslag til nye retningslinjer for innstegstillinger ved Økonomisk institutt. I det følgende diskuterer vi de viktige forslagene og premisene som vi har lagt til grunn.

#### 1. Tydeliggjøring av oppgavefordeling og bedømmelseskomiteens rolle:

- a. Arbeidsgruppens forslag legger til grunn at bedømmelseskomiteen *skal* foreta en evaluering av kandidatens forskningskompetanse (omtalt under punkt 3A i forslaget).
- b. Arbeidsgruppen anbefaler en videreføring av modellen for tostegsevaluering, der kun kandidater som oppnår minstekravene i steg én (se «Basic Research Review» under punkt 3A-I) skal evalueres ytterligere i steg to langs øvrige dimensjoner knyttet til forskningskompetanse (omtalt som «Comprehensive Research Review» under punkt 3A-II).
- c. Forslaget tydeliggjør at det er bedømmelseskomiteen som foretar evaluering av minstekravene (3A-I), og det er dermed komiteen som skal foreta en skjønnsmessig faglig vurdering («specific consideration») av forskningskvalitet der dette er relevant.
- d. Forslaget presiserer at i tilfeller der komiteen konkluderer at kandidaten *ikke* oppnår minstekravene, så skal denne konklusjonen likefullt være en sluttevaluering av kandidaten, jfr. forskriftens §5 om at kandidaten har krav på en sluttevaluering. Det er dermed ikke nødvendig å foreta steg to-evalueringen for å ha en sluttevaluering.
- e. Forslaget tydeliggjør at en intern komite nedsatt av styret ved Økonomisk institutt foretar evaluering av kandidatens pedagogiske kompetanse (omtalt under punkt 3B) og øvrige krav omtalt under 'citizenship' (punkt 3C). Det er lagt til grunn at den interne komiteens evaluering foretas uavhengig av bedømmelseskomiteen. Arbeidsgruppens vurdering tilsier at dette vil være en hensiktsmessig arbeidsdeling, da en hovedsakelig ekstern bedømmelseskomite ikke vil ha grunnlag for å vurdere undervisning mm.

#### 2. Tydeliggjøring av kompetansekravene:

- a. I likhet med dagens regler tar forslaget utgangspunkt i at sluttevaluering skal baseres på tre overordnede kompetansekrav knyttet til hhv. forskning, undervisning og 'citizenship'. Imidlertid presiserer forslaget at kandidaten må oppfylle hvert av kompetansekravene for å lykkes, dvs. at det ikke er mulig å substituere eksempelvis manglende pedagogisk kompetanse med høyere nivå på forskning, eller motsatt. Forslaget legger føringer for vektning av de ulike kompetansekravene, og vil innebære en styrking av dimensjoner utover forskning, sammenliknet med dagens regler.

- b. Forslaget innebærer også i større grad enn dagens regler konkretisering av krav knyttet til pedagogisk kompetanse og måloppnåelse (3B) og øvrige krav omtalt under 'citizenship' (3C).
- c. Forslaget innebærer også noen endringer i forskningskompetansevurdering (3A). Modellen for tostegsevaluering anbefales fortsatt, men det foreslås endringer i begge stegene. Under steg én (3A-I) foreslås det et nytt system for beregning av publikasjonspoeng; se nærmere omtale av disse endringene lenger ned i dokumentet. Steg to (3A-II) av evalueringen er også endret sammenliknet med dagens system. Forslaget tydeliggjør formålet med steg to-evalueringen, og angir tre overordnede kriterier som bedømmelseskomiteen skal ta utgangspunkt i: «(i) *Is the candidate well-established in their field of research?* (ii) *Does the candidate demonstrate breadth in their research?* (iii) *Does the candidate compare favorably to peers in their field?*». Forslaget innebærer at komiteen skal vurdere kandidatens forskning med hensyn til kvalitet og «impact», samt foreta en vurdering av kandidatens «academic visibility». Til sammenlikning spesifiserer dagens system tre spørsmål som komiteen skal ta utgangspunkt i, uten å eksplisitt forankre disse i vurderingens formål eller overordnede kriterier for evaluering. Steg to-evaluering (3A-II) i forslaget tar utgangspunkt i samme type krav som i dagens modell, men forslaget forankrer kravene opp mot formål og kriterier nevnt over. Videre nevnes internasjonal virksomhet og ekstern finansiering, m.m., mer eksplisitt i forslaget, med utgangspunkt i forskriftens ordlyd som åpner for slike krav (§3).
- d. Forslaget innebærer videre innhenting av brev fra eksterne akademikere innen kandidatens fagfelt som del av steg to-evalueringen (3A-II). Vi foreslår at det innhentes to anonyme brev, samt et brev som innhentes fra en brevskriver etter forslag fra kandidaten. Brevene skal gi komiteen pekepinn på forskningens kvalitet og «impact», samt kandidatens «academic visibility» innen fagmiljøet, med utgangspunkt i de tre overordnede kriteriene. Innhenting av brev foreslås for å ta hensyn til praksis og retningslinjer ved andre universiteter og basert på tilbakemeldinger vi har fått. Det er tydeliggjort i forslaget at komiteen selv foretar en uavhengig evaluering på bakgrunn av materialet innsendt av kandidaten og informasjon formidlet av eksterne brevskrivere. Det er videre tydeliggjort hva eksterne brevskrivere skal vektlegge i sine brev.
- e. Med hensyn til forskriftens ordlyd om at arbeidsavtalen *skal* ha spesifiserte krav til forskning, undervisning, formidling, og akademisk ledelse, m.m. (§3), har arbeidsgruppen vurdert det slik at forslaget oppfyller dette, selv om «formidling» og «akademisk ledelse» ikke er nevnt punktvis blant de tre overordnede kompetansekravene. Spesifiserte krav knyttet til «formidling» omfattes av øvrige krav omtalt under 'citizenship' (3C) og delvis av kravene beskrevet under steg to av forskningskompetansevurdering (3A-II), mens spesifiserte krav knyttet til «akademisk ledelse» fremgår av kravene om utvikling av kurs knyttet til pedagogisk kompetanse (3B) og ekstern finansiering i forskningskompetansevurdering (3A-II).

### 3. Nytt poengsystem:

- a. Forslaget legger opp til et minstekrav på 8 publikasjonspoeng under steg én-evalueringen (3A-I), som erstatter dagens modell med 4 publikasjonspoeng. Isolert sett innebærer dette ikke høyere ambisjonsnivå, da forslaget også legger opp til at det gis dobbelt så mange for publikasjoner. Det gis 4 poeng for publikasjoner i topp-5-tidsskrifter og 2 poeng for publikasjoner i øvrige tidsskrifter nevnt i listen over

anerkjente tidsskrifter innen samfunnsøkonomi. Arbeidsgruppens forslag om et «8-poeng»-system vil innebære samordning med NHHs nye system, og gi noe mer fleksibilitet i bruk av ekstra- og minuspoeng.

- b. Forslaget introduserer et nytt opplegg for etablering av en liste av «poenggivende» anerkjente tidsskrifter. Opplegget tar utgangspunkt i alle tidsskrifter som både er (i) listet innen samfunnsøkonomi («economics category») i Journal Citations Report 2022 med en Article Influence Score høyere enn 2,75 og (ii) klassifisert som UHR nivå 2-tidsskrifter innen samfunnsøkonomi i 2024. I tillegg inkluderer listen *Journal of Finance* og *Review of Financial Studies*, som ellers faller utenfor listen da disse tidsskriftene ikke er klassifisert som UHR nivå 2 tidsskrifter innen samfunnsøkonomi (men i stedet under «Økonomisk-administrative fag»). Denne listen over tidsskrifter er mer oppdatert og omfatter noen flere tidsskrifter enn dagens liste; se Appendiks A i forslaget. Opplegget som er foreslått, følger etter vår vurdering mer objektive og etterprøvbare kriterier for valg av tidsskrifter. Arbeidsgruppen foreslår videre et opplegg for hvordan listen av tidsskrifter kan oppdateres jevnlig over tid, og derav uttelling av artikler i disse.
- c. I likhet med dagens system gis det ekstrapoeng for aleneforfattet arbeid. Mens dagens system gir en aleneforfattet publisering i anerkjent tidsskrift 1 ekstrapoeng, dvs. dobler uttelling, har dagens system også en maksimumsgrense på kun 1 artikkel der det kan gis slike ekstrapoeng. Derimot har ikke det foreslåtte systemet noe maksimumsgrense for antall slike ekstrapoeng.
- d. Dagens system «fjerner» ekstrapoeng som ellers gis for publikasjoner i topp-5 tidsskrifter dersom det er flere enn tre medforfattere eller minst en av medforfatterne er en av kandidatens veiledere fra doktorgradsarbeidet. Det foreslåtte systemet gir i stedet «minuspoeng» for publiseringer der det er mer enn fire medforfattere eller minst en av medforfatterne er en av kandidatens veiledere fra doktorgradsarbeidet. På dette punktet skiller ikke det foreslåtte systemet mellom publikasjoner i topp-5 tidsskrifter og øvrige anerkjente tidsskrifter. Forslaget reflekterer det faktum at det har blitt vanligere med inntil fire medforfattere i samfunnsøkonomi, samtidig som kravene for publisering i både topp-5 tidsskrifter og øvrige anerkjente tidsskrifter i samfunnsøkonomi har gått opp over tid.
- e. Arbeidsgruppen har diskutert om det bør være rom for skjønnsmessig faglig vurdering («specific consideration») av forskningskvalitet i tilfeller der kandidaten har publisert artikler i andre tidsskrifter enn de som er nevnt under 3A-I (Appendiks A). Arbeidsgruppen finner at en slik faglig vurdering kan være hensiktsmessig, men anbefaler samtidig at det bør være begrenset adgang til publiseringer som kan i det hele tatt vurderes for poeng. Arbeidsgruppen har foreslått at et minstekrav bør være publiseringer i UHR nivå 2-tidsskrifter, noe som er forankret i nåværende professorkrav ved SV-fakultet (se punkt 2 under «Academic competence»). Utover dette har ikke arbeidsgruppen funnet det hensiktsmessig å sette en maksimumsgrense for slike poeng.
- f. Forslaget åpner for at «short papers» gir full uttelling. I tillegg til AER: Insights, har flere tidsskrifter introdusert «short papers» de siste årene (bl.a. RESTAT, EJ, JPubEc), der slike artikler er ment å være av tilsvarende kvalitet som de øvrige artiklene.

#### 4. Presiseringer av administrative rutiner:



- a. Forslaget legger opp til at bedømmelseskomiteen som skal foreta vurdering av forskningskompetanse iht. forskriften skal bestå av tre medlemmer, derav kun ett internt medlem. Dagens system har en bedømmelseskomite på fem medlemmer.
- b. Forslaget tydeliggjør i Appendiks B oversikt over materiale som kandidaten skal levere innen fristen for søknad om fast ansettelse. Kandidaten blir bedt om å levere «statements» for hver av de tre kompetansekravene (omtalt under 3A-3C i forslaget).
- c. Forslaget innebærer en reell tostegsevaluering, med mulighet for en rask avklaring av oppnåelse av minstekravet i forskningskompetansevurdering (3A-I). Forslaget gir bedømmelseskomiteen en frist på 1 måned for å foreta denne steg én-evalueringen.
- d. Forslaget gir bedømmelseskomiteen en lenger frist på 6 måneder for å foreta steg to-evalueringen (3A-II). Det presiseres her at kandidaten på forhånd skal annonsere pågående vurdering av artikler i tidsskrifter ved søknadstidspunktet, og kandidaten har mulighet til å ettersende brev fra redaktører o.l. i løpet av de første 5 månedene.
- e. Forslaget presiserer rutineene for midtveisevaluering i Appendiks C. Det er tydeliggjort at de interne medlemmene i komiteen skal gi tilbakemeldinger til kandidaten knyttet til hvert av de tre kompetansekravene (omtalt under 3A-3C).
- f. Som følge av en foreslått reduksjon i antall medlemmer i bedømmelseskomiteen fra fem til tre medlemmer anbefaler arbeidsgruppen videre at komiteen som foretar midtveisevaluering består av to interne medlemmer og kun ett eksternt medlem. Kandidaten vil dermed kun foreslå ett av de to interne medlemmer i komiteen som foretar midtveisevalueringen.

## Sluttbemerkninger

Arbeidsgruppen har med utgangspunkt i vurdering av dagens interne regler for innstegsstillinger ved Økonomisk institutt, og pågående prosesser knyttet til revidering av tilsvarende regler ved NHH og UiB, fremlagt et forslag til nye retningslinjer. I forslaget har vi forsøkt å gjøre tilpasninger i dagens regler for å ta hensyn til svakhetene vi har avdekket i nåværende system. Slik vi oppfatter det, er de viktigste svakhetene knyttet til uklarheter i bedømmelseskomiteens rolle og arbeidsfordelingen mellom bedømmelseskomite og styret/intern komite; uklarheter i spesifikasjon av kompetansekrav både ved sluttevaluering og midtveisevaluering; og utidsmessighet i dagens liste over «poenggivende» tidsskrifter samt manglende opplegg for oppdateringer av tidsskrifter over tid.

Avslutningsvis vil vi bemerke at evalueringen fra Oslo Economics bl.a. også tar opp et behov for at forskriften i større grad bør ta hensyn til livsfasetilpasninger, bl.a. gjennom endringer i vilkår for forlengelse utover lønnet permisjonstid. Arbeidsgruppen påpeker at balanse mellom arbeid og fritid/familieforpliktelser er viktig for de fleste arbeidstakere, og at signalisering av et høyt ambisjonsnivå for instituttets faglige kvalitet i noen tilfeller kan komme i konflikt med slike hensyn.

Videre påpeker Oslo Economics i sin evaluering at praksis for forsert sluttevalueringen bør samordnes mellom institusjonene. Vi anser det som en oppgave for UiO sentralt å følge opp arbeidet med tydeliggjøring av hvilke retningslinjer som skal gjelde for en forsert sluttevaluering ved UiO.

Arbeidsgruppen har heller ikke tatt stilling til hvorvidt forslaget—dersom det blir vedtatt—skal gjøres gjeldende både for nyansatte og for tilsatte som allerede er i innstegsstillinger. Det bør imidlertid påpekes at utforming av minstekravene i forskningskompetansevurdering omtalt under 3A-I innebærer noen premisser knyttet til hvordan listen av anerkjente tidsskrifter skal kunne anvendes over tid. Ved eventuell implementering av forslaget for *kun* nyansatte bør en likevel vurdere å utvide

dagens liste av anerkjente tidsskrifter til å omfatte det oppdaterte forslaget gitt i Appendiks A, for at retningslinjene for både nyansatte og allerede tilsatte skal være i tråd med premissene bak forslaget.

# Tenure Evaluation for Candidates in Tenure-Track Positions at the Department of Economics, University of Oslo.

(Proposal 23 August 2024)

## 1. Introduction

This document outlines the process and requirements for the final tenure evaluation of candidates hired under tenure-track conditions at the Department of Economics, University of Oslo.

The *Tenure Evaluation* should be understood as an assessment of the candidate's research competence, pedagogical competence, and citizenship. To secure tenure, the candidate must demonstrate *excellence* in research and teaching, as well as citizenship, and show a strong potential for contributing to further development of the Department.

There is no trade-off between research competence, pedagogical competence, and citizenship; the candidate must deliver on all dimensions. The purpose of the *Tenure Evaluation* is to assess if the candidate's performance is strong enough to warrant a positive tenure decision.

## 2. Timeline

Unless otherwise agreed at the time of recruitment, the final tenure evaluation should be initiated at the end of the sixth year after recruitment. Automatic delays are possible for all reasons that justify later applications according to university rules (e.g., parental leave). All candidates will also receive a mid-term evaluation before the end of the fourth year after recruitment.<sup>1</sup>

## 3. Assessment

The Department Board will set up an evaluation committee for the assessment of the candidate's research competence (3A). This evaluation committee will consist of three members, where at least one shall be from a foreign institution and at most one from the University of Oslo, with both genders represented if possible (Appendix D.1, § 5). In addition, the Department Board will set up an internal committee to assess the candidate's pedagogical competence (3B) and citizenship (3C).<sup>2</sup>

### 3A. Research Competence

The *Research Competence Assessment* is a two-step process. All candidates must as a minimum satisfy a set of requirements in the *Basic Research Review* (3A-I). Candidates that pass the *Basic Research Review* must be evaluated in a *Comprehensive Research Review* (3A-II). Upon appointment, the evaluation committee's first task is to conclude whether the minimum requirements in the Basic Research Review are fulfilled or not. For candidates that fulfill these requirements, the evaluation committee must undertake a *Comprehensive Research Review*.

---

<sup>1</sup> See Appendix C for the mid-term evaluation procedure.

<sup>2</sup> See Appendix B for the administrative process.

### 3A-I. Basic Research Review

To receive a positive evaluation in the *Basic Research Review*, the candidate must have achieved at least 8 publication points during the first six years of the tenure-track period. Should the candidate meet these criteria before the tenure clock has expired, the candidate may request to go up for an early tenure evaluation (Appendix D.1, § 9).

The following rules apply:

- Publications in top-5 economics journals (i.e., the five “\*” journals listed in Appendix A) generate four points and publications in any of the other journals listed in Appendix A generate two points, with the following qualifications:
  - All publications that are single authored generate one extra point.
  - All publications that have more than four authors or the candidate’s doctoral advisor(s) as co-author(s) are deducted one point.
- Papers receiving a strong revise and resubmit with a clear path to publication in journals listed in Appendix A (i.e., status as a “minor revision” or “conditional accept”) will count as publications but cannot be used to request an early tenure evaluation.
- Short papers in journals listed in Appendix A will give full points, while comment papers do not qualify for points, neither do papers published without a proper peer review nor publications in conference proceedings, such as AEA Papers and Proceedings.

Publications in other economics journals or in top-tier journals of other disciplines may after *specific consideration by the evaluation committee* also grant points if the articles are judged to hold a standard equivalent to typical articles published in the listed journals. In order to keep the criteria aligned with the Faculty’s promotion regulations (Appendix D.3), there is a strict requirement that such points are only granted if the publication is in a journal classified as Level 2 (*UHR nivå 2-tidsskrifter*).<sup>3</sup>

The criteria used when establishing the current list in Appendix A were that (i) the journal should have an article influence score (AIS) above 2.75 in the economics category of the 2022 Journal Citation Reports (JCR) and further (ii) should be classified as a Level 2 journal in the “Samfunnsøkonomi”-list at UHR. In addition, the remaining two of the three top finance journals were also included which as classified as Level 2 journals although not in “samfunnsøkonomi”.. The Department Board will appoint a committee every three years to update the list of journals in Appendix A with respect to recent journal developments and academic priorities of the Department. Candidates are evaluated based on the list of journals that was in place when the candidate was hired, as well as on publications in any journals that have later appeared on the list.

### 3A-II. Comprehensive Research Review

In the Comprehensive Research Review, the candidate is evaluated based on the quality and impact of their research and their academic visibility. As part of this review, the evaluation committee must consider: (i) Is the candidate well-established in their field of research? (ii) Does the candidate demonstrate breadth in their research? (iii) Does the candidate compare favorably to peers in their field? To receive a positive evaluation, *the candidate must satisfy each of these three criteria*. Candidates hired as tenure-track associate professors must also meet the research competence requirements for professorship at the Faculty of Social Sciences (Appendix D.3) and the University of Oslo (Appendix D.4, §9d).

---

<sup>3</sup> Publications in journals classified as Level 2 at any time during the candidate’s tenure-track period may qualify for the specific consideration provision. Note, however, that publications in Level 2 journals do not automatically grant points; the evaluation committee must assess each article’s quality relative to typical articles published in Appendix A journals.

In evaluating the quality and impact of the candidate's research, the committee must emphasize published and forthcoming scientific work. However, the candidate's other research output, including publications in journals not listed in Appendix A (and in other fields) and working papers, should also be included in this assessment. In evaluating the candidate's academic visibility, the committee must consider international collaborations, ability to receive external funding, participation in international academic conferences/workshops, and peer review/editorial activities.

To help guide their work, the evaluation committee will solicit three letters from external experts in the candidate's field. The candidate can suggest one of the letter writers, and the evaluation committee will select the remaining two letter writers. The letter writers should not be previous supervisors, mentors, coauthors, or colleagues (e.g., faculty members). At least one of the letters, to the extent possible, should be written by a person at one of the top peer institutes in the Nordic countries. The two letter writers not chosen by the candidate must remain anonymous to the candidate.

In accordance with the three criteria for a satisfactory Comprehensive Research Review stipulated above, the letter writers will be asked to provide an assessment of the following:

- Is the candidate well-established in their field of research?
  - In evaluating the quality and impact of research, the candidate's most important research contributions to their field of research should be emphasized.
  - Value should be given to candidates who have shown, through collaborating with different coauthors, obtaining grants, securing awards, or in other ways, that they are internationally recognized in their field of research.
- Does the candidate demonstrate breadth in their research?
  - Value should be given to candidates who have made contributions of general interest to economics. It should also be discussed whether the candidate has addressed a variety of topics, used different methods and approaches, and contributed to several literatures and journals.
- Does the candidate compare favorably to peers in their field?
  - In your opinion, how does the candidate compare to the best researchers in his or her cohort in Europe?
  - In your opinion, could the candidate be considered for employment among the top 15 foremost universities in Europe?
  - In your opinion, could the candidate qualify for a relevant ERC Grant?

The evaluation committee shall perform an *independent assessment* of whether the candidate meets the three criteria for a satisfactory Comprehensive Research Review stipulated above, using the candidate's submitted material and the external letters as inputs to their work.

For candidates hired as tenure-track associate professors, the evaluation committee must also assess whether the candidate meets the research competence requirements for professorship at the Faculty of Social Sciences (Appendix D.3) and the University of Oslo (Appendix D.4, §9d).

### **3B. Pedagogical Competence**

The candidate needs to document excellent teaching quality. Candidates hired as tenure-track associate professors must also meet the pedagogical competence and additional requirements for professorship at the University of Oslo (Appendix D.4, §9d-9e).

The assigned internal committee will undertake a comprehensive evaluation of the candidate's teaching qualifications. The assessment will be based on the following inputs:

- The candidate's teaching statement, outlining the candidate's teaching philosophy, course portfolio, and any additional teaching and supervising experiences.
- Student evaluations, with emphasis on later performance and overall trends.
- Formal (documented) student complaints against the candidate.
- Contributions to the development and renewal of courses offered by the Department.
- Documented responses to good and bad course feedback.

In addition, the candidate must have satisfied the required pedagogy training as stipulated by the University of Oslo. For candidates hired as tenure-track associate professors, the pedagogical committee must also assess whether the pedagogical competence and additional requirements for professorship at the University of Oslo (Appendix D.4, §9d-9e) are satisfied.

### **3C. "Citizenship"**

The candidate must demonstrate excellent citizenship and is expected to contribute to a good and active working environment at the Department, including:

- Positive contributions to the work environment at the Department.
- Active contributions to the development of the relevant research groups.
- Engagement in research seminar series, brown bag seminars, and workshops.
- Willingness to contribute to matters of importance for the Department, including committee work, outreach to society, and research communication.

The assigned internal committee will undertake a comprehensive evaluation of the candidate's citizenship based on the following inputs:

- The candidate's citizenship statement, outlining the candidate's citizenship engagement and experiences.
- An overview of the candidate's citizenship during the tenure-track period (this may include whether the candidate has been active at the Department, has met the administrative duty requirements, has contributed to the working environment at the Department).
- Documented participation in professionally relevant external committee work, outreach to society, research communication, and other matters of importance for the Department.

### **Final Recommendation**

Based on the evaluation committee's report on research competence (3A) and the internal committee's report on pedagogical competence (3B) and citizenship (3C), the Head of the Department submits a recommendation to the Department Board. The Board decides whether to approve the recommendation and submits their decision to the Faculty of Social Sciences.

## Appendix A: Point-Granting Journals

<b>Journal</b>	<b>AIS</b>
Quarterly Journal of Economics*	30.204
American Economic Review*	15.104
Journal of Political Economy*	14.355
Journal of Finance	12.958
Econometrica*	11.892
Review of Economic Studies*	10.584
American Economic Journal-Applied Economics	10.537
American Economic Review-Insights	9.943
American Economic Journal-Macroeconomics	8.776
Review of Economics and Statistics	8.761
Review of Financial Studies	8.326
Journal of Financial Economics	7.974
American Economic Journal-Economic Policy	7.444
Journal of Labor Economics	6.233
Journal of the European Economic Association	5.531
Journal of Human Resources	5.374
Journal of Monetary Economics	5.219
Journal of Public Economics	4.883
Journal of Econometrics	4.121
Economic Journal	3.946
American Economic Journal-Microeconomics	3.539
Journal of Economic Growth	3.486
Journal of the Association of Environmental and Resource Economists	3.298
Econometrics Journal	3.274
Journal of Development Economics	3.262
Journal of Urban Economics	3.256
Rand Journal of Economics	3.212
Journal of International Economics	2.954
Quantitative Economics	2.885
Theoretical Economics	2.877

*Notes:* The list includes journals that (i) had an article influence score (AIS) above 2.75 in the economics category in JCR 2022 and (ii) were listed as Level 2 journals in the economics (*samfunnsøkonomi*) category by the Norwegian Publication Indicator in 2024. Note that the Journal of Financial Economics also satisfies (ii). In addition, Journal of Finance and Review of Financial Studies are included in the list as these are among the top 3 journals in finance, along with the Journal of Financial Economics.

## **Appendix B: The Administrative Process**

The Department shall initiate a tenure review of candidates in 7-year tenure-track positions at the end of the sixth year of the contract period. The process is described in three stages.

### Stage 1: The candidate's submission of material for evaluation

The deadline for submitting material for evaluation is announced by the Head of Department and normally should be set no later than at the end of the sixth year of the contract period.

As part of the application for the final tenure assessment, the candidate shall submit the following material as separate documents to the Head of Department by the announced deadline:

- An updated CV.
- Statement of research (in view of the requirements stipulated under 3A).
- Statement of teaching (in view of the requirements stipulated under 3B).
- Statement of citizenship (in view of the requirements stipulated under 3C).
- Statement of disclosure providing status of unpublished work under submission that may be evaluated (e.g., anticipated acceptance or resubmission letters during the evaluation period).
- Electronic versions of articles or working papers that are not (easily) available online.
- Suggestion for an external letter writer.

### Stage 2: Evaluation committee, evaluation criteria, and the evaluation report

The Department Board will set up an evaluation committee for the assessment of the candidate's research competence (3A). In addition, the Department Board will set up an internal committee to assess the candidate's pedagogical competence (3B) and citizenship (3C).

According to §5 in Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår, the evaluation committee must consist of three tenured professors from recognized universities. One of the three committee members should be a tenured professor at the Department of Economics at the University of Oslo, but not from the candidate's immediate research group and not a collaborator and not a co-author. The remaining two members should be tenured professors based entirely outside of the University of Oslo and at least one outside Norway, with both genders represented if possible. The composition of the committee shall meet the same requirements as committees for evaluating applicants for an ordinary associate professorship/full professorship.

The objective for the evaluation committee is to evaluate the candidate's research competence based on the requirements set forth in *Basic Research Review* (3A-I) and subsequently in the *Comprehensive Research Review* (3A-II). The committee shall provide their conclusion on whether the candidate satisfies criteria in the Basic Research Review within the *first month* of their appointment. Until the committee has delivered their conclusion regarding the Basic Research Review, the candidate cannot submit supplementary material for evaluation.

If the evaluation committee concludes that the minimum requirements in the Basic Research Review are not fulfilled based on the material that the candidate submitted by the end of the sixth year of the contract period, this should be reported to the Department. In such instances, *the negative assessment provided by the evaluation committee shall also serve as the evaluation committee's final tenure evaluation*. The Department may then initiate the proceedings described in Stage 3 below, resulting in a negative tenure evaluation for the candidate.



If the committee concludes that the minimum requirements in the Basic Research Review are fulfilled, this should be reported to the Department and the Department must initiate the proceedings for a *Comprehensive Research Review*. The evaluation committee that is asked to perform a *Comprehensive Research Review* shall submit their final evaluation report to the Department no later than *six months* after its initial appointment. The candidate may submit acceptance or resubmission letters from journals during the first *five months* since the evaluation committee's appointment.

For candidates that are hired as tenure-track associate professors, the evaluation committee must also evaluate whether the candidate meets the research competence requirements for professorship at the Faculty of Social Sciences (Appendix C.3) and the University of Oslo (Appendix C.4, §9d).

The internal committee assigned the task to assess the candidate's pedagogical competence (3B) and citizenship (3C) shall submit its report within the *first month* of their appointment, irrespective of whether the candidate undergoes a *Comprehensive Research Review* (3A-II).

For candidate hired as a tenure-track associate professor, the internal committee must also provide an assessment of whether the candidate meets the pedagogical competence and additional requirements for professorship at the University of Oslo (Appendix C.4, §9d-9e).

### Stage 3: The Board of the Department and the Faculty of Social Sciences

Based on the evaluation committee's report on research competence (3A) and the internal committee's report on pedagogical competence (3B) and citizenship (3C), the Head of the Department submits a recommendation to the Department Board. The Board decides whether to approve the recommendation and submits their decision to the Faculty of Social Sciences.

### **Appendix C: Mid-term Evaluation Procedure**

The Department of Economics shall conduct a mid-term evaluation of candidates in 7-year tenure-track positions in the fourth year of the contract period, adjusted for leave of absence the candidate is entitled to by law or collective agreement or other regulations at the Faculty of Social Sciences.

The deadline for submitting material for mid-term evaluation is announced by the Head of Department and normally should be set no later than at the middle of the fourth year of the contract period (i.e., after the candidate has been employed for 3 and ½ years). This is in accordance with supplementary provisions for the University of Oslo, which state that the mid-term evaluation should start after year 3, and Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår, which states that this evaluation should be completed within year 4.

The mid-term evaluation of the academic progress is carried out by a committee of three recognized researchers. One of the researchers must be from an international academic institution and two should be from the Department of Economics. One of the internal researchers shall be selected based on a suggestion by the candidate. One of the internal researchers will act as the committee coordinator.

The members of the committee should, based on the research competence (3A) requirements for tenure, write individual reports in which they evaluate the candidate's progression. The evaluation of progression is based on the full set of research requirements for the final evaluation.

The two internal members should include in their report also a short assessment of achieved points as listed in the Basic Research Review (3A-I). The members of the committee must take into account that the progression may be uneven. The reports shall also provide feedback that may help the candidate meet the research requirements for the final evaluation.

Each individual report should end in a **tentative conclusion within one of four categories:**

1. The candidate is well placed to meet the full set of research requirements for the final evaluation.
2. Given that the current progression is continued, it is likely that the candidate will meet the full set of research requirements for the final evaluation.
3. The candidate has done good research but should improve his or her progression in order to reach the full set of research requirements for the final evaluation.
4. The candidate is far behind a reasonable course to be able to reach the full set of research requirements for the final evaluation.

The two internal members of the committee should further include in their reports brief assessments of the candidate with respect to the requirements in the Comprehensive Research Review (3A-II), as well as teaching (3B) and citizenship (3C).

The reports are sent to the committee coordinator.

If all committee members conclude with categories 1, 2, or 3, the committee coordinator submits the three reports to the Department of Economics, which then submits the reports to the candidate for comment. The reports form the basis for further follow-up of the candidate at the Department.

If one or more of the members of the committee tentatively conclude that the candidate is in category 4 (far behind a reasonable course), the committee shall write a joint evaluation with emphasis on where improvement must be made in order to meet the full set of requirements (3A-II, 3B and 3C) necessary to pass the final evaluation. The joint evaluation should also contain an assessment of the realism of achieving such improvements.

The committee coordinator submits the evaluation to the Department of Economics, which sends the evaluation to the candidate. The candidate is given a period of two weeks to comment on the evaluation in writing.

#### **Appendix D: Legislation and Regulations**

- C.1 [Forskrift om ansettelse på innstegsvilkår \(Adopted by the Ministry of Education and Research on 24 March 2015\)](#)
- C.2 [Regulations on appointments to tenure-track positions, with supplementary provisions for University of Oslo \(Supplementary provisions adopted by the Board of the University of Oslo on 23 June 2015\)](#)
- C.3 [Qualification requirements for promotion to Professor at the Faculty of Social Sciences, University of Oslo \(Approved by the Faculty Board 18 March 2022\)](#)
- C.4 [Rules for appointment to Professor and Associate Professor positions at University of Oslo \(Revised by the University Board on 3 December 2019\)](#)