



ORU 2020/05616

Anställningsordning för akademiska anställningar

Fastställd av universitetsstyrelsen

Datum: 2020-10-13

Innehåll

Inledning	3
Lärarkategorier vid Örebro universitet	3
Övriga akademiska anställningar	4
Utgångspunkter vid rekrytering	4
Generella behörighets- och bedömningsgrunder för läraranställningar	5
Förenade anställningar	8
Kallelse	9
Lärarkategorier – arbetsuppgifter, behörigheter och bedömningsgrunder	9
Professor	10
Seniorprofessor	12
Adjungerad professor	12
Gästprofessor	14
Universitetslektor	15
Befordran från universitetslektor till professor	17
Biträdande lektor	17
Befordran från biträdande lektor till universitetslektor	19
Adjungerad universitetslektor	20
Universitetsadjunkt	21
Befordran från universitetsadjunkt till universitetslektor	22
Adjungerad universitetsadjunkt	23
Övriga akademiska anställningar	24
Postdoktor	24
Doktorand	26
Forskare	27
Amanuens	28

Inledning

HF 2 kap., 2 §, punkt 9

/.../ Vidare ska styrelsen själv besluta /.../ om en anställningsordning.

Anställningsordningen kompletterar högskolelag (HL), högskoleförordning (HF), övriga föreskrifter och avtal med lokala regler för anställning av lärare. Anställningsordningen innehåller de regler som universitetet tillämpar beträffande lärarkategorier, övriga akademiska anställningar, behörigheter och bedömningsgrunder samt befordran.

Lärarkategorier vid Örebro universitet

HF 4 kap., 1 §

Lärare anställs av högskolan.

HL 3 kap., 2 §

För utbildning och forskning ska det finnas professorer och lektorer anställda som lärare vid högskolorna.

Anställning som professor är den främsta anställningen som lärare.

Regeringen meddelar föreskrifter om de behörighetskrav och bedömningsgrunder som ska gälla vid anställning av professorer och lektorer.

HL 3 kap., 6 §

Om inte någonting annat följer av föreskrifter som meddelas av regeringen, bestämmer varje högskola själv vilka kategorier av lärare utöver professor och lektor som skall anställas där, samt om de behörighetskrav och bedömningsgrunder som skall gälla vid anställning av sådana lärare.

Vid Örebro universitet finns följande lärarkategorier:

- Professor
- Adjungerad professor
- Gästprofessor
- Seniorprofessor
- Universitetslektor
- Adjungerad universitetslektor
- Biträdande lektor
- Universitetsadjunkt
- Adjungerad universitetsadjunkt

En lärare ska i normalfallet anställas tills vidare. Tidsbegränsningsskäl regleras i:

- högskoleförordningen ([HF 4 kap § 10-12a](#)) för adjungerad professor, gästprofessor, lärare inom konstnärlig verksamhet och biträdande lektor.
- lagen ([1982:80](#)) om anställningsskydd.
- [centralt avtal](#) om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare.

Övriga akademiska anställningar

Vid Örebro universitet finns ett antal övriga akademiska anställningar som knyter an till läraranställningar, men där arbetsuppgifterna till största delen är kopplade till annat än undervisningsrelaterad verksamhet. Dessa är:

- Postdoktor
- Forskare
- Doktorand
- Amanuens

Dessa anställs i huvudsak för en tidsbegränsad period. Tidsbegränsningsskäl regleras i:

- högskoleförordningen ([HF 5 kap § 1 och § 8](#))
- centralt kollektivavtal för postdoktor ([2008-09-04](#))
- lagen ([1982:80](#)) om anställningsskydd

Utgångspunkter vid rekrytering

En förutsättning för att Örebro universitet ska kunna genomföra sitt uppdrag, samt uppnå uppställda mål för kort och lång sikt, är förmågan att rekrytera och behålla medarbetare med hög vetenskaplig, konstnärlig och pedagogisk skicklighet som lärare och forskare. Universitetet vill erbjuda högkvalitativa utbildnings- och forskningsmiljöer, attraktiva villkor och en tydlig karriärväg. Ett kontinuerligt arbete med att säkerställa en kvalificerad kompetensförsörjning ska pågå.

En lärare vid Örebro universitet ska ha den kompetens som krävs för att medverka i utbildning och forskning, och till utbildning och forskning relaterad samverkan samt i övrigt bidra till universitetets utveckling. Innehållet i en läraranställning kan variera över tid. Fördelning av arbetsuppgifter ska ske med utgångspunkt i verksamhetens behov och i enlighet med vid myndigheten gällande bestämmelser. Universitetet ska prioritera rekrytering av vetenskapligt/konstnärligt och pedagogiskt meriterad personal till läraranställningar.

Örebro universitet ska vara en jämlik och jämställd studie- och arbetsplats. Universitetet ser ökad mångfald som betydelsefullt för att rekrytera och behålla de mest kompetenta medarbetarna och som ett sätt att främja kvalitet i

utbildning och forskning. Målsättningen är att alla organisatoriska enheter ska ha en jämn könsfördelning¹, vilket definieras som minst 40 procent av vardera kön inom respektive anställningskategori. Vid anställning får en person av underrepresenterat kön med likvärdiga meriter föreslås framför en person av annat kön.² Den kvalitativa helhetsbedömningen av meriterna hos den som föreslås för anställning, inklusive ett jämställdhetsövervägande, ska formuleras och motiveras.

Rekrytering ska utgå från verksamhetens strategiska kompetensförsörjningsplan. En anställningsprofil där behörighet och bedömningsgrunder³ anges, ska ligga till grund för all rekrytering. Alla anställningar ska ledigkungöras och information om lediga anställningar lämnas på lämpligt sätt i enlighet med bestämmelserna i 6 § AF⁴. Information ska anslås på universitetets officiella anslagstavla och publiceras på universitetets webbplats samt anmälas till arbetsförmedlingen⁵. Därutöver bör informationen spridas för att attrahera de bäst kvalificerade kandidaterna. För att främja mobilitet ska annonsering ske internationellt om inga särskilda skäl talar emot detta. Information om beslut om anställning och befordran till annan anställning lämnas på myndighetens anslagstavla.

Läroanställningar som kräver vetenskaplig/konstnärlig kompetens ska i normalfallet bedömas av externa sakkunniga. Undantag kan göras, vilka framgår under respektive befattning. Då fler än en sakkunnig ska anlitas ska jämställdhetsaspekten⁶ beaktas. För anställning ska den sökande väljas som efter en helhetsbedömning av kompetens, skicklighet och lämplighet har de bästa förutsättningarna att genomföra och utveckla de arbetsuppgifter som framgår av anställningsprofilen⁷. Som ett kompletterande urvalsinstrument använder Örebro universitet provföreläsning/seminarium och referenstagning. Processen kring handläggning av lärarekrytering finns beskriven i en särskild handläggningsordning.

Generella behörighets- och bedömningsgrunder för läroanställningar

Vid anställning av lärare prövas såväl vetenskaplig/konstnärlig som pedagogisk skicklighet. I prövningen ska meriter från samverkan med det samhälle som universitetet är en del av också värderas, liksom nationell och internationell

¹ [Diskrimineringslagen](#) 3 kap 7 §

² [Diskrimineringslagen](#) 2 kap 2 §

³ [HF 4 kap 3§ och 4 kap. 4§ andra punkten](#)

⁴ [ORU 1.2.1-03571/2020 tolkning av särskilda skäl för undantag från informationsskyldigheten enligt 6 § AF](#)

⁵ [SFS 1984:819](#)

⁶ [HF 4 kap 5-6§§](#)

⁷ [Anställningsförordningen 4 §](#)

erfarenhet och mobilitet. Dessutom prövas den sökandes lämplighet och vid vissa anställningar även ledningsförmåga. Vetenskaplig, konstnärlig och pedagogisk meritering ska var för sig uppvisa tillräcklig nivå. Otillräcklig kompetens inom ett område kan inte uppvägas av en starkare meritering i ett annat.

Med utgångspunkt i anställningsprofil och beskrivning av arbetsuppgifter kan som krav för anställning även gälla förmåga att kommunicera och undervisa på svenska och/eller engelska. Ytterligare behörighetskrav, till exempel yrkesexamen, kan tillkomma vid fastställandet av anställningsprofilen. Dessa ska vara sakligt motiverade utifrån respektive anställnings innehåll och verksamhetens behov.

Behörighetskrav och bedömningsgrunder för vetenskaplig/konstnärlig skicklighet

Örebro universitet tillämpar de behörighetskrav för anställning som framgår av HF:s skrivningar om respektive anställningskategori. Därtill beslutar respektive fakultetsnämnd om de specifika bedömningsgrunder som ska vara uppfyllda vid en professors- liksom lektorsanställning, samt dessas inbördes viktning.

Behörighetskrav och bedömningsgrunder för pedagogisk skicklighet

Vid Örebro universitet grundas lärandet i vetenskap och beprövad erfarenhet och utgår från universitetspedagogisk och didaktisk forskning och reflektion. Undervisningen ger studenterna förutsättningar att ta ansvar för sitt lärande.⁸

Ett generellt behörighetskrav för tills vidareanställning som lärare är genomgången högskolepedagogisk utbildning motsvarande 10 veckor. Kompetens motsvarande högskolepedagogisk utbildning kan prövas och bedömas vara behörighetsgrundande. Bedömningen ska dokumenteras⁹. En lärare som vid anställningstillfället saknar högskolepedagogisk utbildning eller motsvarande kompetens ska senast inom två år efter att anställningen tillträtts ha genomfört utbildningen.¹⁰ Tid för detta ska beredas inom ramen för anställningen.

Lärares pedagogiska skicklighet ska bedömas utifrån de pedagogiska meriterna, vilka ska vara väl dokumenterade och redovisas i enlighet med mallen för pedagogisk portfölj för Örebro universitet. I den pedagogiska portföljen beskriver den sökande sitt pedagogiska förhållningssätt utifrån högskolepedagogisk forskning och beprövad erfarenhet, förverkligandet av detta och resultat av det pedagogiska arbetet. Beskrivningen ska explicit

⁸ Pedagogisk grundsinn.

⁹ [En motsvarandebedömning av tidigare behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning kan göras av Högskolepedagogiskt centrum vid Örebro universitet. Även annan förvärvad kompetens och meriter kan prövas mot SUHF:s rekommendationer om mål för behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning.](#)

¹⁰ För tidsbegränsade läroanställningar, om minst två år, ska en plan finnas för genomförande av behörighetsgivande utbildningar.

relatera till Örebro universitets pedagogiska grundsyn samt fastställda kriterier för aktuell ansökan.

Övriga bedömningsgrunder

Samverkan med det omgivande samhället

Samverkansuppgiften består av tre delar; att informera, att samverka med det omgivande samhället och att verka för nyttiggörande av universitetets forskning. Förmågan att interagera med övriga delar av samhället är en viktig del i universitetslärares roll och kräver god insikt i olika samhällsliga processer och den påverkan som universitetets verksamhet har i dessa.

Lämplighet

Med lämplighet avses att den sökande ska uppvisa sådana personliga egenskaper som krävs för att fullgöra de aktuella arbetsuppgifterna, kunna samverka med övrig personal och bidra till utveckling av verksamheten.

Ledningsförmåga

När ledningsförmåga och administrativ skicklighet ska bedömas bör särskilt meriter från ledarskap inom utbildning och forskning beaktas, såsom visad förmåga att leda verksamhet och personal, förmåga att organisera och leda forskningsprojekt, forskargrupper och/eller utbildningsprogram. Beroende på anställningens inriktning och uppdrag kan meriter från verksamhet utanför högskolan beaktas.

Förenade anställningar

HF 4 kap., 2 §

En högskola får, efter medgivande av en sådan sjukvårdshuvudman som avses i 3 kap. 8 § högskolelagen (1992:1434), besluta att en anställning som professor eller lektor vid högskolan ska vara förenad med en anställning vid en sjukvårdsenhet som är upplåten för medicinsk utbildning och forskning. I utbildning och forskning vid en sådan enhet räknas odontologisk utbildning och forskning in.

HF 4 kap., 8 §

Innan en lärare får en sådan förenad anställning som avses i 2 § ska högskolan ge sjukvårdshuvudmannen tillfälle att yttra sig i ärendet.

HL 3 kap., 3, 8 §

8 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om att en anställning som lärare vid en högskola skall vara förenad med en anställning som specialistutbildad läkare eller tandläkare eller med en annan anställning än som läkare vid en sådan sjukvårdsenhet som är upplåten för medicinsk utbildning och forskning. En förenad anställning får innehas bara av den som uppfyller behörighetskraven för båda anställningarna.

Den ordning som gäller för anställning av lärare skall gälla också för den anställning som skall vara förenad med läraranställningen.

Innan någon anställs som lärare, skall sjukvårdshuvudmannen ges tillfälle att yttra sig i ärendet, om anställningen skall vara förenad med en anställning vid en sjukvårdsenhet. Lag (1997:797).

Kraven på behörighet och bedömningsgrunder för en förenad anställning är i grunden desamma som för professor respektive universitetslektor avseende vetenskaplig och pedagogisk skicklighet. För anställning som professor och universitetslektor kombinerad med tjänstgöring som specialist/överläkare vid en upplåten sjukvårdsenhet krävs dessutom specialistkompetens för befattning som specialistläkare. Vilken klinisk befattning som ska rymmas inom ramen för en förenad anställning regleras genom överenskommelse mellan Örebro universitet och den upplåtna sjukvårdsenheten efter förslag från berörd klinik (eller motsvarande).

Huvudprincipen för förenade anställningar är att en tredjedel av anställningens omfattning ska vara knuten till klinisk tjänstgöring. Vissa avsteg kan göras om det förankrats hos båda parter och efter beslut av rektor.

Kallelse

HF 4 kap., 7 §

En högskola får kalla en person till anställning som professor om anställningen av personen är av särskild betydelse för en viss verksamhet vid högskolan. Om en högskola kallar en person till anställning, ska skälen för varför anställningen är av särskild betydelse för högskolan dokumenteras.

Endast den som har behörighet för anställningen enligt 3 § får anställas genom kallelse.

Beslut om att kalla en person till anställning fattas av rektor och får inte delegeras.

Vid anställning genom kallelse behöver inte någon sådan information som avses i 6 § första stycket anställningsförordningen (1994:373) lämnas. Bestämmelserna om sakkunnigbedömning i 6 § ska tillämpas.

Vid Örebro universitet kan kallelseförfarande användas som ett verktyg för strategiska rekryteringar när det gäller professorer, men ska tillämpas med stor återhållsamhet.

Lärarkategorier – arbetsuppgifter, behörigheter och bedömningsgrunder

HL 3 kap., 1 §

I en lärares arbetsuppgifter får det ingå att ha hand om utbildning eller forskning samt administrativt arbete. Till en lärares uppgifter hör också att följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärares arbete vid högskolan.

För samtliga lärarkategorier vid Örebro universitet gäller de **generella och övriga behörigheter och bedömningsgrunder** som framgår på sidan 5-7 i Anställningsordningen.

Professor

HF 4 kap., 3 §

Behörig att anställas som professor inom annat än konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. Behörig att anställas som professor inom konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl konstnärlig som pedagogisk skicklighet.

Som bedömningsgrunder vid anställning av en professor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av den vetenskapliga eller konstnärliga skickligheten. Varje högskola bestämmer i övrigt själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en professor. Förordning (2010:1064).

Huvudsakliga arbetsuppgifter

En professor ägnar i normalfallet merparten av sin arbetstid åt forskning. En professor ska även aktivt verka för att externa forskningsmedel tillförs ämnet, ta ett övergripande ansvar för forskningsverksamheten inom ämnet samt följa ämnets internationella utveckling. En professor förutsätts vara engagerad i universitetets utbildning på alla tre nivåer och förväntas även informera om och samverka kring sin egen och ämnets verksamhet.

Professor förutsätts vidare, inom ramen för sin anställning, stå till förfogande för ledningsuppdrag och administrativa uppdrag vid universitetet.

Behörighet och bedömningsgrunder vid anställning som professor

HL 3 kap., 3§

En professor ska anställas tills vidare utan tidsbegränsning, om inte någonting annat följer av andra stycket.

En professor får anställas för en bestämd tid, om det är fråga om

1. konstnärlig verksamhet,
2. adjungering till en högskola av någon som har sin huvudsakliga verksamhet utanför högskoleväsendet (adjungerad professor), eller
3. anställning som gästlärare av en person som uppfyller behörighetskraven för professor (gästprofessor). Lag (2010:701).

Respektive fakultetsnämnd beslutar om de specifika bedömningsgrunder som ska vara uppfyllda vid en professorsanställning, samt dessas inbördes viktning.

Vetenskaplig skicklighet

Den vetenskapliga skickligheten visas genom självständiga forskningsinsatser såväl kvantitativt som kvalitativt, en vetenskaplig produktion på en hög pågående nivå, uppvisande av betydande externa anslag samt planering, ledning och administration av forskning.

Konstnärlig skicklighet

Den konstnärliga skickligheten visas genom arbete präglad av mycket hög konstnärlig kvalitet och uppvisande av hög grad av originalitet och självständighet. Arbetet ska vara av en betydande omfattning samt av stor betydelse för ämnesområdet ifråga. Den visas även genom att vara väletablerad i ett konstnärligt sammanhang och därigenom även väl erkänd av samhället utanför universitetet, det vill säga av kollegor och organisationer på både nationell och internationell nivå. Skickligheten visas också genom produktioner som fått en vidare spridning, där den sökande svarat för eller tydligt bidragit till den konstnärliga processen och slutresultatet.

Pedagogisk skicklighet

Den pedagogiska skickligheten ska vara betydande och ha visats genom meriter och varierade insatser från undervisning på såväl grundnivå och avancerad nivå som forskarnivå. Den sökande ska kunna redogöra för sina pedagogiska utgångspunkter och ställningstaganden, ha förmåga att reflektera över den egna pedagogiska utvecklingen och lärarrollen. Den sökande ska även ha bidragit till utveckling av pedagogisk verksamhet.

Utöver de generella bedömningsgrunderna kan ytterligare bedömningsgrunder tillkomma vid fastställandet av anställningsprofil, vilka ska vara sakligt motiverade utifrån respektive anställnings innehåll och verksamhetens behov.

Sakkunnigbedömning

HF 4 kap., 6 §

Vid anställning av en professor (inbegripet adjungerad professor) ska sakkunnigbedömning om de sökandes skicklighet hämtas in, om det inte är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten.

Om en bedömning hämtas in från två eller fler personer, ska kvinnor och män vara jämställt representerade. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl.

Vid Örebro universitet ska minst två externa sakkunniga anlitas för bedömning av de sökandes skicklighet.

Undantag från sakkunnigbedömning kan göras i de fall det endast finns en sökande till anställningen och den sökande lämnar in utlåtanden från tidigare bedömningar. Sakkunnigbedömning kan dock göras av ett eller flera områden där aktuell bedömning saknas. Undantag kan även göras då den sökande har

mångårig anställning som professor i relevant ämne vid annat lärosäte. Beslut om undantag från sakkunnigbedömning fattas i enlighet med universitetets delegationsordning.

Seniorprofessor

Ett fortsatt aktivt engagemang av en tillsvidareanställd professor vid Örebro universitet, som avgår med ålderspension och därmed lämnar ansvaret för den vetenskapliga/konstnärliga utvecklingen inom sitt område, kan vara förenligt med universitetets behov att tillvarata kompetens och erfarenhet. Professor vid Örebro universitet lämnar sin anställning genom pensionsavgång senast vid uppnådda 67 års ålder. Om verksamheten har uppenbart behov av att tillvarata denne medarbetares kompetens kan universitetet fatta beslut om en anställning med titeln seniorprofessor i enlighet med lagen (1982:80) om anställningsskydd.¹¹

Adjungerad professor

HL 3 kap., 3 §

En professor ska anställas tills vidare utan tidsbegränsning, om inte någonting annat följer av andra stycket.

En professor får anställas för en bestämd tid, om det är fråga om

1. konstnärlig verksamhet,
2. adjungering till en högskola av någon som har sin huvudsakliga verksamhet utanför högskoleväsendet (adjungerad professor), eller
3. anställning som gästlärare av en person som uppfyller behörighetskraven för professor (gästprofessor).

HF 4 kap., 11 §

En adjungerad professor ska anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tolv år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Ett sätt att stärka kompetensen inom universitetet och kopplingen till omvärlden är att knyta vetenskapligt kompetenta personer till universitetet som adjungerade professorer, för engagemang i forskning och/eller utbildning En adjungerad

¹¹Ytterligare reglering finns i universitetets riktlinjer för professorers fortsatta verksamhet efter avgång från ordinarie anställning på grund av uppnådd pensionsålder ORU 1.2.1–3625/2014.

professor vid ORU har sin huvudsakliga (minst 51 %) anställning utanför högskolesektorn.

Huvudsakliga arbetsuppgifter

Den exakta fördelningen av arbetsuppgifter inom områdena vetenskaplig/konstnärlig forskning respektive utbildning avgörs utifrån institutionens behov. Anställningens område kan dock vara mer begränsat, då en adjungerad professor ska vara en ledande specialist inom det aktuella ämnesområdet.

Behörighet och bedömningsgrunder vid anställning som adjungerad professor

Kraven på behörighet och bedömningsgrunder för en adjungerad professor är i grunden är desamma som för professor avseende vetenskaplig/konstnärlig och pedagogisk skicklighet. Respektive fakultetsnämnd beslutar om de specifika bedömningsgrunder som ska vara uppfyllda vid en anställning av adjungerad professor, samt dessas inbördes viktning.

Utöver de generella bedömningsgrunderna kan ytterligare bedömningsgrunder tillkomma vid fastställandet av anställningsprofil, vilka ska vara sakligt motiverade utifrån respektive anställnings innehåll och verksamhetens behov.

Sakkunnigbedömning

Minst två externa sakkunniga ska anlitas vid anställning av adjungerad professor för bedömning av den sökandes skicklighet, om det inte är uppenbart obehövt för prövningen. Sakkunnigbedömning behöver inte göras i de fall det endast finns en sökande till anställningen och den sökande lämnar in utlåtanden från tidigare bedömningar, eller om den sökande redan har en adjungering som professor, i relevant ämne, vid annat lärosäte. Beslut om undantag fattas i enlighet med Örebro universitets delegationsordning.

Gästprofessor

HL 3 kap., 3 §

En professor ska anställas tills vidare utan tidsbegränsning, om inte någonting annat följer av andra stycket.

En professor får anställas för en bestämd tid, om det är fråga om

1. konstnärlig verksamhet,
2. adjungering till en högskola av någon som har sin huvudsakliga verksamhet utanför högskoleväsendet (adjungerad professor), eller
3. anställning som gästlärare av en person som uppfyller behörighetskraven för professor (gästprofessor).

HF 4 kap., 12 §

En gästprofessor ska anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst fem år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Ett sätt att stärka kompetensen inom universitetet och kopplingen med omvärlden är att knyta vetenskapligt/konstnärligt kompetenta personer till universitetet som gästprofessorer, för engagemang i utbildning och forskning. En gästprofessor har en anställning vid ett annat lärosäte, i Sverige eller utomlands.

Huvudsakliga arbetsuppgifter

Gästprofessors arbetsuppgifter liknar de för en ordinarie professorsanställning. Anställningens område kan dock vara mer begränsat, då en gästprofessor ska vara en ledande specialist inom det aktuella ämnesområdet.

Behörighet och bedömningsgrunder vid anställning som gästprofessor

Kraven på behörighet och bedömningsgrunder för en gästprofessor är i grunden desamma som för professor avseende vetenskaplig/konstnärlig och pedagogisk skicklighet samt övriga bedömningsgrunder. Respektive fakultetsnämnd beslutar om de specifika bedömningsgrunder som ska vara uppfyllda vid en professorsanställning, samt dessas inbördes viktning.

Utöver de generella bedömningsgrunderna kan ytterligare bedömningsgrunder tillkomma vid fastställandet av anställningsprofil, vilka ska vara sakligt motiverade utifrån respektive anställnings innehåll och verksamhetens behov.

Sakkunnigbedömning

Minst två externa sakkunniga ska anlitas vid anställning av gästprofessor för bedömning av den sökandes skicklighet, om det inte är uppenbart obehövligt för prövningen. Sakkunnigbedömning behöver inte göras i de fall det endast finns en

sökande till anställningen och den sökande lämnar in utlåtanden från tidigare bedömningar, eller om den sökande redan har en anställning som professor, i relevant ämne, vid annat lärosäte. Beslut om undantag fattas i enlighet med Örebro universitets delegationsordning.

Universitetslektor

HF 4 kap., 9 §

En anställning som lärare får tidsbegränsas enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd, om det inte är fråga om anställning som professor, inbegripet adjungerad professor och gästprofessor, eller om inte annat anges i 12 b §. Därutöver gäller 10-12 a §§ i fråga om tidsbegränsning av en anställning. Förordning (2012:523).

HF 4 kap., 10 §

En lärare inom konstnärlig verksamhet får anställas tills vidare, dock längst fem år. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tio år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Huvudsakliga arbetsuppgifter

En universitetslektor förutsätts ägna sin tid åt både utbildning på samtliga nivåer och forskning, samt därtill hörande samverkan. I arbetsuppgifterna ingår även handledning, examinationer, utvecklingsarbete, administration och kompetensutveckling. En universitetslektor ska även bidra till universitetets utveckling.

Behörighet och bedömningsgrunder vid anställning som lektor

HF 4 kap., 4 §

Behörig att anställas som lektor är

1. inom annat än konstnärlig verksamhet, den som dels har visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens eller någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen, och
2. inom konstnärlig verksamhet, den som dels har visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt konstnärlig doktorsexamen, visat konstnärlig skicklighet eller har någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.

Som bedömningsgrunder vid anställning av en lektor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av andra behörighetsgrundande förhållanden enligt första stycket. Varje högskola bestämmer i övrigt själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en lektor.

Respektive fakultetsnämnd beslutar om de specifika bedömningsgrunder som ska vara uppfyllda vid en anställning av universitetslektor, samt dessas inbördes viktning.

Vetenskaplig skicklighet

Den vetenskapliga skickligheten ska visas genom självständiga forskningsinsatser och fortsatt vetenskaplig publicering efter doktorexamen. Även etablering i forskarsamhället samt erfarenhet av planering, administration och ledning av egen forskning ska tillmätas betydelse.

Konstnärlig skicklighet

Den konstnärliga skickligheten ska visas genom arbete präglat av hög konstnärlig kvalitet och uppvisande av originalitet och självständighet. Arbetet ska vara av stor omfattning och betydelse för ämnesområdet ifråga.

Skickligheten kan vidare visas genom produktioner som fått en vidare spridning, där den sökande svarat för eller tydligt bidragit till den konstnärliga processen och slutresultatet. Den sökande bör även ha deltagit och aktivt bidragit i konstnärlig forskning inom sitt ämnesområde.

Pedagogisk skicklighet

Den pedagogiska skickligheten ska visas genom varierade insatser i utbildning såsom planering, genomförande, utvärdering och handledning. Den sökande ska kunna redogöra för sina pedagogiska utgångspunkter och ställningstaganden, ha förmåga att reflektera över den egna pedagogiska utvecklingen och lärarrollen. Den sökande ska även ha bidragit till utveckling av pedagogisk verksamhet.

Utöver de generella bedömningsgrunderna kan ytterligare bedömningsgrunder tillkomma vid fastställandet av anställningsprofil, vilka ska vara sakligt motiverade utifrån respektive anställnings innehåll och verksamhetens behov.

Sakkunnigbedömning

Vid Örebro universitet ska i normalfallet två externa sakkunniga anlitas för bedömning av de sökandes skicklighet.

Undantag kan göras för tidsbegränsade anställningar på kortare tid än två år. Sakkunnigbedömning behöver heller inte göras i de fall det endast finns en sökande till anställningen och den sökande lämnar in utlåtanden från tidigare bedömningar eller om den sökande har mångårig anställning som universitetslektor i relevant ämne vid annat lärosäte. Sakkunnigbedömning kan dock göras av ett eller flera områden där aktuell bedömning saknas. Beslut om undantag från sakkunnigbedömning och antal sakkunniga fattas i enlighet med Örebro universitets delegationsordning.

Befordran från universitetslektor till professor

I normalfallet ska alla lediga anställningar ledigkungöras. En förutsättning för en befordran är att det finns ett verksamhetsbehov i det aktuella ämnet och att en särskild prövning görs.

En universitetslektor som är anställd tills vidare, sedan minst ett år, har möjlighet att ansöka om en prövning för befordran till professor. Ansökan om befordran ska ske i det ämne som den sökande är anställd. En förutsättning för befordran är att universitetslektorn uppfyller de för professor fastställda behörighets- och bedömningsgrunderna.

Minst en extern sakkunnig ska anlitas för bedömning av den sökandes skicklighet. Beslut om undantag från sakkunnigbedömning fattas i enlighet med Örebro universitets delegationsordning.

Biträdande lektor

HF 4 kap., 12 a §

En biträdande lektor får anställas tills vidare, dock längst under en tid på minst fyra och högst sex år som bestämts av högskolan före anställningen. Syftet med anställningen är att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla kraven på behörighet för en anställning som lektor.

En anställning enligt första stycket får förnyas, dock högst sammanlagt två år, om det på grund av den biträdande lektorns sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen.

För en anställning enligt första och andra styckena gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras undantag från första och andra styckena. Förordning (2017:844).

HF 4 kap., 12b §

Om en lärare har haft en tidsbegränsad anställning enligt 12 a § vid en högskola, får avtal om en tidsbegränsad anställning enligt 5 § lagen (1982:80) om anställningsskydd inte träffas mellan högskolan och läraren inom sex månader från det att anställningen enligt 12 a § upphörde.

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras undantag från första stycket.

Huvudsakliga arbetsuppgifter

En biträdande lektor ska ägna sin tid åt både forskning och utbildning på samtliga nivåer, samt därtill hörande samverkan. En biträdande lektor ska även bidra till universitetets utveckling. I arbetsuppgifterna ingår att meritera sig såväl vetenskapligt/konstnärligt som pedagogiskt för att uppfylla kraven på behörighet för en anställning som universitetslektor.

Behörighet och bedömningsgrunder vid anställning som biträdande lektor

HF 4 kap., 4 a §

Behörig att anställas som biträdande lektor är den som har avlagt doktorexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens. Främst bör den komma i fråga som har avlagt doktorexamen eller har nått motsvarande kompetens högst fem år innan tiden för ansökan av anställningen som biträdande lektor har gått ut. Även den som har avlagt doktorexamen eller har uppnått motsvarande kompetens tidigare kan dock komma i fråga om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet eller andra liknande omständigheter.

Varje högskola bestämmer själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en biträdande lektor. Inför en sådan anställning ska högskolan även ställa upp de bedömningsgrunder som kommer att tillämpas i ett ärende om befordran till lektor enligt 12 c §. Förordning (2017:844).

Respektive fakultetsnämnd beslutar om de specifika bedömningsgrunder som ska vara uppfyllda vid en anställning av biträdande lektor, samt dessas inbördes viktning.

Utöver de generella bedömningsgrunderna ska ytterligare bedömningsgrunder fastställas i anställningsprofilen, vilka ska vara sakligt motiverade utifrån respektive anställnings innehåll och verksamhetens behov. Särskild vikt ska fästas vid den sökandes förutsättningar att bidra till framtida utveckling av såväl forskning som utbildning. Även visad förmåga och vilja att göra akademisk karriär är av vikt.

Sakkunnigbedömning

I normalfallet ska två externa sakkunniga anlitas vid anställning av biträdande lektor för bedömning av den sökandes skicklighet. Beslut om undantag och antal sakkunniga fattas i enlighet med Örebro universitets delegationsordning.

Befordran från biträdande lektor till universitetslektor

HF 4 kap., 12 c §

En biträdande lektor som är anställd enligt 12 a § vid en högskola ska efter ansökan befordras till lektor vid den högskolan, om han eller hon

1. har behörighet för en anställning som lektor, och
2. vid en prövning bedöms lämplig för en sådan anställning enligt de bedömningsgrunder som högskolan enligt 4 a § andra stycket har bestämt ska tillämpas i ett ärende om befordran till lektor.

En sådan befordran innebär en tillsvidareanställning som lektor. Förordning (2017:844).

I normalfallet ska alla lediga anställningar ledigkungöras. En förutsättning för en befordran är att det finns ett verksamhetsbehov i det aktuella ämnet och att en särskild prövning görs.

Ansökan om befordran till en tillsvidareanställning som universitetslektor ska inkomma senast 6 månader före det att anställning som biträdande lektor upphör.

Utöver vad som gäller vid anställning av universitetslektor ska vid befordran behörighetsgrundande högskolepedagogisk utbildning vara genomförd. Vid prövning till lektor kommer pedagogisk och vetenskaplig/konstnärlig skicklighet att ägnas lika omsorg. Övriga krav för befordran ska vara fastställda i anställningsprofilen för det biträdande lektoratet.

Minst en extern sakkunnig ska anlitas för bedömning av den sökandes behörighet och lämplighet.

Adjungerad universitetslektor

Avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare

1 § Med stöd av 2 § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) träffar parterna avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare. Vid anställning enligt detta avtal gäller LAS med undantag av nedanstående avvikelser.

2 § Med adjungerad lärare (dock inte adjungerad professor) avses en deltidsanställning av en arbetstagare som har sin huvudsakliga sysselsättning utanför universitets- och högskolesektorn. Syftet med en adjungerad anställning är att tillföra sådan kompetens som normalt inte finns i den ordinarie verksamheten och som är nödvändig för en utbildning av hög kvalitet.

Partsgemensam kommentar

Omfattningen av en adjungeringsanställning ska utgå från verksamhetens krav. För närvarande är omfattningen på en sådan anställning normalt ca 20 % av en heltidsanställning. Parterna är dock medvetna om att det i vissa fall kan bli aktuellt med en högre omfattning.

3 § En adjungerad lärare får anställas tills vidare, dock längst två år. En sådan anställning får förnyas.

Avtal mellan Arbetsgivarverket och OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, Saco-S och Facket för Service och Kommunikation (SEKO), 2011-12-11.

Huvudsakliga arbetsuppgifter

En adjungerad universitetslektor är en vetenskapligt/konstnärligt meriterad specialist/expert och som åtar sig att på deltid arbeta vid universitetet under en begränsad tidsperiod. Anställningens område kan dock vara mer begränsat än området för en ordinarie lektorsanställning, då en adjungerad universitetslektor ska vara en ledande specialist inom det aktuella ämnesområdet.

Den exakta fördelningen av arbetsuppgifterna inom områdena utbildning respektive forsknings-/konstnärligt utvecklingsarbete avgörs utifrån institutionens behov och den enskilde universitetslektorns planeringsförutsättningar.

Behörighet och bedömningsgrunder vid anställning som adjungerad universitetslektor

Kraven på behörighet och bedömningsgrunder för en adjungerad universitetslektor är i grunden desamma som för universitetslektor avseende vetenskaplig, konstnärlig och pedagogisk skicklighet.

Utöver de generella bedömningsgrunderna kan ytterligare bedömningsgrunder tillkomma vid fastställandet av anställningsprofil, vilka ska vara sakligt motiverade utifrån respektive anställnings innehåll och verksamhetens behov.

Sakkunnigbedömning

Extern sakkunnigbedömning är inte nödvändig vid denna anställning. En bedömning sker internt på lärosätet i enlighet med universitetets delegationsordning.

Universitetsadjunkt

HF 4 kap., 9 §

En anställning som lärare får tidsbegränsas enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd, om det inte är fråga om anställning som professor, inbegripet adjungerad professor och gästprofessor, eller om inte annat anges i 12 b §. Därutöver gäller 10-12 a §§ i fråga om tidsbegränsning av en anställning. Förordning (2012:523).

HF 4 kap., 10 §

En lärare inom konstnärlig verksamhet får anställas tills vidare, dock längst fem år. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tio år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Huvudsakliga arbetsuppgifter

En universitetsadjunkt ska huvudsakligen ägna sin tid åt undervisning inom utbildning på främst grundnivå samt därtill hörande samverkan. En universitetsadjunkt bör även bidra till universitetets utveckling.

Behörighet och bedömningsgrunder för anställning som universitetsadjunkt

Behörig att anställas som universitetsadjunkt är den som visat pedagogisk skicklighet och avlagt examen på lägst magisternivå (eller motsvarande) inom relevant område. Annan teoretisk kompetens i kombination med relevant erfarenhet från ämnesområdet kan prövas motsvara magisterexamen. Behörighet inom konstnärlig verksamhet är även visad konstnärlig skicklighet.

Pedagogisk skicklighet

Den pedagogiska skickligheten ska visas genom tidigare meriter från undervisning eller liknande lärsituationer. Den sökande ska kunna redogöra för hur ett vetenskapligt förhållningssätt tillämpas i undervisningen.

Konstnärlig skicklighet

Den konstnärliga skickligheten visas i att den sökande är väletablerad i ett konstnärligt sammanhang inom sitt ämnesområde.

Utöver de generella bedömningsgrunderna kan ytterligare bedömningsgrunder tillkomma vid fastställandet av anställningsprofil, vilka ska vara sakligt motiverade utifrån respektive anställnings innehåll och verksamhetens behov.

Sakkunnigbedömning

Extern sakkunnigbedömning är inte nödvändig vid denna anställning. En bedömning sker internt på lärosätet i enlighet med universitetets delegationsordning.

Befordran från universitetsadjunkt till universitetslektor

I normalfallet ska alla lediga anställningar ledigkungöras. En förutsättning för en befordran är att det finns ett verksamhetsbehov i det aktuella ämnet och att en särskild prövning görs.

En universitetsadjunkt som är anställd tills vidare, sedan minst ett år, har möjlighet att ansöka om en prövning för befordran till universitetslektor. Ansökan om befordran ska ske i det ämne som den sökande är anställd. En förutsättning för befordran till universitetslektor är att adjunkten uppfyller de för universitetslektor fastställda behörighets- och bedömningsgrunderna som gäller vid befordringstillfället. Utöver dessa ska vid befordran behörighetsgrundande högskolepedagogisk utbildning vara genomförd. Vid prövning till lektor kommer pedagogisk och vetenskaplig/konstnärlig skicklighet att ägnas lika omsorg.

Minst en extern sakkunnig ska anlitas för bedömning av den sökandes skicklighet. Beslut om undantag från sakkunnigbedömning fattas i enlighet med Örebro universitets delegationsordning.

Adjungerad universitetsadjunkt

Avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare

1 § Med stöd av 2 § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) träffar parterna avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare. Vid anställning enligt detta avtal gäller LAS med undantag av nedanstående avvikelser.

2 § Med adjungerad lärare (dock inte adjungerad professor) avses en deltidsanställning av en arbetstagare som har sin huvudsakliga sysselsättning utanför universitets- och högskolesektorn. Syftet med en adjungerad anställning är att tillföra sådan kompetens som normalt inte finns i den ordinarie verksamheten och som är nödvändig för en utbildning av hög kvalitet.

Partsgemensam kommentar

Omfattningen av en adjungeringsanställning ska utgå från verksamhetens krav. För närvarande är omfattningen på en sådan anställning normalt ca 20 % av en heltidsanställning. Parterna är dock medvetna om att det i vissa fall kan bli aktuellt med en högre omfattning.

3 § En adjungerad lärare får anställas tills vidare, dock längst två år. En sådan anställning får förnyas.

Avtal mellan Arbetsgivarverket och OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, Saco-S och Facket för Service och Kommunikation (SEKO), 2011-12-11.

Huvudsakliga arbetsuppgifter

En adjungerad universitetsadjunkt ska huvudsakligen undervisa inom utbildningen på främst grundnivå. Anställningens område kan dock vara mer begränsat än området för en ordinarie adjunktsanställning, då en adjungerad universitetsadjunkt ska bidra med betydande praktisk kompetens (exempelvis via sin profession) och på detta sätt tillföra verksamhetsanknytning till utbildningen för viss tid.

Samarbetsformerna regleras normalt i avtal mellan Örebro universitet, den adjungerade läraren och dennes huvudarbetsgivare.

Behörighet och bedömningsgrunder för adjungerad universitetsadjunkt

Kraven på behörighet och bedömningsgrunder för en adjungerad universitetsadjunkt är i grunden desamma som för universitetsadjunkt avseende pedagogisk skicklighet, konstnärlig skicklighet och magisterexamen (eller motsvarande).

Utöver de generella bedömningsgrunderna kan ytterligare bedömningsgrunder tillkomma vid fastställandet av anställningsprofil, vilka ska vara sakligt motiverade utifrån respektive anställnings innehåll och verksamhetens behov.

Sakkunnigbedömning

Extern sakkunnigbedömning är inte nödvändig vid denna anställning. En bedömning sker internt på lärosätet i enlighet med universitetets delegationsordning.

Övriga akademiska anställningar

Vid Örebro universitet finns ett antal övriga akademiska anställningar som knyter an till läraranställningar, men där arbetsuppgifterna till största delen är kopplade till annat än undervisningsrelaterad verksamhet. För dessa övriga akademiska anställningar gäller samma utgångspunkter som vid rekrytering av andra lärarkategorier samt de **övriga bedömningsgrunder** som framgår på sidan 5-7 i Anställningsordningen.

Postdoktor

Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor

1 § Avtalet gäller arbetstagare som anställs som postdoktor och som i huvudsak ska bedriva forskning. Även undervisning kan ingå i arbetsuppgifterna, dock till högst en femtedel av arbetstiden.

En förutsättning för tillämpning av detta avtal är att arbetstagaren inte tidigare varit anställd som postdoktor med stöd av detta avtal under mer än ett år inom samma eller närliggande ämnesområde vid samma lärosäte/myndighet.

2 § Utöver vad som följer av bestämmelserna i lagen (1982:80) om anställningsskydd får en postdoktor anställas tills vidare dock längst två år. Anställningen får förlängas om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet, klinisk tjänstgöring, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller andra liknande omständigheter.

Centralt kollektivavtal för postdoktor ([2008-09-04](#))

Huvudsakliga arbetsuppgifter

En anställning som postdoktor syftar till att ge nyblivna doktorer en möjlighet att befästa och utveckla i första hand sina vetenskapliga/konstnärliga färdigheter.

Behörighet och bedömningsgrunder vid anställning som postdoktor

Ur tilläggsdokument: förhandlingsprotokoll

2 § Med postdoktor avses en arbetstagare som anställs i huvudsak för forskning och som har avlagt doktorexamen eller har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorexamen, och som har avlagt examen högst tre år före ansökningstidens utgång. Om det finns särskilda skäl kan doktorexamen ha avlagts tidigare. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet, klinisk tjänstgöring, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller andra liknande omständigheter.

Särskild vikt ska fästas vid den sökandes förutsättningar att bidra till framtida utveckling av såväl forskning som utbildning. Även visad förmåga och vilja att göra akademisk karriär är av vikt.

Utöver de övriga bedömningsgrunderna samverkan och lämplighet ska kraven på behörighet och bedömningsgrunder framgå av anställningsprofilen och vara motiverade utifrån anställningens innehåll och verksamhetens behov.

Sakkunnigbedömning

Extern sakkunnigbedömning är inte nödvändig vid denna anställning. En bedömning sker internt på lärosätet i enlighet med universitetets delegationsordning.

Doktorand

HF 5 kap.

3 § Bara den som antas eller redan har antagits till en utbildning på forskarnivå vid en högskola får anställas som doktorand.

3 a § En anställning som doktorand skall avse arbete på heltid. Om en doktorand begär det, får anställningen avse arbete på deltid, dock lägst 50 procent av heltid.

5 § När en doktorand skall anställas i andra fall än som avses i 4 § skall avseende fästas vid förmågan att tillgodogöra sig utbildningen på forskarnivå. Vidare skall andra och tredje stycket gälla.

Om en doktorand skall anställas i samband med antagning till utbildningen, skall bestämmelserna i 7 kap. 41 § andra och tredje stycket om bestämmande av bedömningsgrunder och om hinder mot företräde tillämpas.

Högskolan skall genom annonsering eller ett därmed likvärdigt förfarande informera om den lediga anställningen, så att den som är intresserad av anställningen kan anmäla det till högskolan inom viss tid. Information behöver dock lämnas bara om en doktorand skall anställas i samband med antagning till utbildningen och om det av 7 kap. 37 § följer att information skall lämnas vid antagningen.

6 § Anställning som doktorand sker genom beslut av rektor.

7 § En anställning som doktorand ska gälla tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt och aldrig för längre tid än ett år efter avlagd doktorsexamen eller konstnärlig doktorsexamen.

Den första anställningen får gälla högst ett år. Anställningen får förnyas med högst två år i taget.

En person får vara anställd som doktorand under sammanlagt högst åtta år. Den sammanlagda anställningstiden får dock inte vara längre än vad som motsvarar utbildning på forskarnivå på heltid under fyra år. Vid studier som ska avslutas med licentiatexamen eller konstnärlig licentiatexamen får den sammanlagda anställningstiden inte vara längre än vad som motsvarar utbildning på forskarnivå på heltid under två år. Från dessa tider ska avräkning göras för den studietid då doktoranden inte har varit anställd som doktorand.

Den sammanlagda anställningstiden får dock vara längre än vad som anges i tredje stycket, om det finns särskilda skäl. Sådana skäl kan vara ledighet på grund av sjukdom, ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret eller för förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer och studentorganisationer eller föräldraledighet.

Huvudsakliga arbetsuppgifter

HF 5 kap.

2 § Den som är anställd som doktorand ska främst ägna sig åt sin egen utbildning.

En anställd får dock i begränsad omfattning arbeta med utbildning, forskning, konstnärlig forskning och administration. Sådant arbete får, innan doktorsexamen eller konstnärlig doktorsexamen har avlagts, inte omfatta mer än 20 procent av full arbetstid.

Behörighet och bedömningsgrunder vid anställning som doktorand

Bara den som antas eller redan har antagits till en utbildning på forskarnivå vid en högskola får anställas som doktorand. För att bli antagen till utbildning på forskarnivå krävs att den sökande har grundläggande behörighet och särskild behörighet samt bedöms ha sådan förmåga och lämplighet som i övrigt behövs för att tillgodogöra sig utbildningen. De fullständiga behörighetskraven finns i antagningsordningen¹² samt i bilaga 2 till den allmänna studieplanen i ämnet.

Sakkunnigbedömning

Extern sakkunnigbedömning är inte nödvändig vid denna anställning.

Forskare

Kategorin forskare används för anställningar som i huvudsak finansieras med externa forskningsmedel. En person får anställas som forskare i de fall där en läraranställning inte är motiverad.

En forskare som anställs för begränsad tid, tidsbegränsas i enlighet med lagen (1982:80) om anställningsskydd, vilket motsvarar högst två år.

En tillsvidareanställning av en forskare förutsätter vid ledigkungalörandet att det finns en verifierad finansiering, från en eller flera finansörer, under minst två år.

Huvudsakliga arbetsuppgifter

En forskare ska i huvudsak ägna sig åt forskning. Anställningen kan även innefatta undervisning, när ett behov finns i verksamheten, för meritering till läraranställning vid universitetet. Andelen undervisning får inte överstiga en femtedel av full arbetstid.

Behörighet och bedömningsgrunder för anställning som forskare

Behörig att anställas som forskare är den som avlagt doktorsexamen eller har avlagt utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen. Utöver de övriga bedömningsgrunderna samverkan och lämplighet ska ytterligare

¹² Antagningsordning för Örebro universitet

bedömningsgrunder tillkomma och dessa ska vara sakligt motiverade utifrån anställningens innehåll och verksamhetens behov.

Sakkunnigbedömning

Extern sakkunnigbedömning är inte nödvändig vid denna anställning. Beslut om undantag fattas i enlighet med universitetets delegationsordning.

Amanuens

HF 5 kap

8 § Högskolorna får anställa assistenter, amanuenser och kliniska assistenter.

Anställningsform

12 § Assistenter, amanuenser och kliniska assistenter skall anställas tills vidare, dock längst ett år. Sådana anställningar får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden för en amanuens och för en klinisk assistent får dock omfatta högst tre år.

Huvudsakliga arbetsuppgifter

HF 5 kap

9 § En anställning som assistent får motsvara högst 40 procent och en anställning som amanuens högst 50 procent av full arbetstid. Arbetet ska avse undervisning, administration eller medverkan i forskning eller konstnärlig forskning.

Den sammanlagda anställningstiden som amanuens får omfatta högst tre år. En amanuens anställs tills vidare, dock längst ett år i taget.

Behörighet och bedömningsgrunder för anställning som amanuens

HF 5 kap

10 § Bara den som är antagen till utbildning på grundnivå eller avancerad nivå får anställas som amanuens.

Utöver de övriga bedömningsgrunderna samverkan och lämplighet kan ytterligare bedömningsgrunder tillkomma och dessa ska vara sakligt motiverade utifrån anställningens innehåll och verksamhetens behov.

Sakkunnigbedömning

Extern sakkunnigbedömning är inte nödvändig vid denna anställning. Beslut om undantag fattas i enlighet med universitetets delegationsordning.