



Rådet for
Den Europæiske Union

Bruxelles, den 14. juli 2023
(OR. en)

11850/23
ADD 1

**Interinstitutionel sag:
2023/0285(NLE)**

RECH 357
EDUC 315
COMPET 763
IND 393
MI 617
EMPL 381

FORSLAG

fra:	Martine DEPREZ, direktør, på vegne af generalsekretæren for Europa-Kommissionen
modtaget:	13. juli 2023
til:	Thérèse BLANCHET, generalsekretær for Rådet for Den Europæiske Union
Komm. dok. nr.:	COM(2023) 436 final - Annexes 1 to 2
Vedr.:	BILAG til Forslag til RÅDETS HENSTILLING om en europæisk ramme for at tiltrække og fastholde forsknings-, innovations- og iværksættertalenter i Europa

Hermed følger til delegationerne dokument COM(2023) 436 final - Annexes 1 to 2.

Bilag: COM(2023) 436 final - Annexes 1 to 2



EUROPA-
KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 13.7.2023
COM(2023) 436 final

ANNEXES 1 to 2

BILAG

til

Forslag til RÅDETS HENSTILLING

**om en europæisk ramme for at tiltrække og fastholde forsknings-, innovations- og
iværksættertalenter i Europa**

BILAG I

Eksempler på forskeres beskæftigelse på tværs af sektorer og i overensstemmelse med R1-R4-profilerne¹

R1 — Begyndende forsker	R2 — Anerkendt forsker
doctoral candidate junior academic junior consultant junior policy adviser/officer junior research analyst junior research engineer junior researcher/scientist junior scientific officer research apprentice/intern research assistant/technician	junior academic junior consultant junior policy adviser/officer junior lecturer junior research analyst junior research engineer junior researcher/scientist junior scientific officer postdoctoral researcher research assistant/technician
R3 — Etableret forsker	R4 — Ledende forsker
accredited researcher assistant professor associate professor associate researcher principal consultant principal investigator principal researcher/scientist reader research fellow research specialist scientific councillor senior academic senior consultant senior lecturer senior policy adviser/officer senior research and development associate senior research engineer senior researcher/scientist senior scientific officer	chief scientific officer distinguished professor full professor principal consultant principal investigator principal researcher/scientist reader research fellow research professor research specialist scientific councillor senior academic senior consultant senior lecturer senior policy adviser/officer senior research and development associate senior research engineer senior researcher/scientist senior scientific officer

¹ Eksemplerne er ikke nødvendigvis udtømmende, men tjener som en indikation af de forskellige typer titler, som forskere har inden for R1-R4-profilerne og på tværs af alle sektorer. Nogle forskerhverv kan forekomme i flere R1-R4, hvor valget af profil afgøres ud fra det enkelte tilfælde og afhænger af graden af uafhængighed, erfaring og anerkendelse. Nogle af eksemplerne (f.eks. "consultant" og "policy adviser/officer") er medtaget ud fra den antagelse, at vedkommendes stilling omfatter egentlige forskningsaktiviteter.

Profilerne R1-R4 er udelukkende relevante for forskere og ikke for forskningsforvaltning. Lignende typer profiler kan overvejes i forbindelse med forskningsforvaltning, når kategorien er tilstrækkeligt velformuleret.

BILAG II

Europæisk Charter for Forskere

Det europæiske charter for forskere er en række principper, der ligger til grund for udviklingen af attraktive forskerkarrierer til støtte for topkvalitet inden for forskning og innovation i hele Europa. Chartret for forskere fokuserer på forskeres, arbejdsgiveres, finansieringskilders og politiske beslutningstageres rettigheder og ansvar, som består af 20 nøgleprincipper. Disse er klassificeret under følgende fire søjler:

- (a) etik, integritet, ligestilling og åben videnskab
- (b) vurdering af forskere, ansættelse og fremgang
- (c) arbejdsvilkår og -praksis
- (d) forskerkarrierer og talentudvikling.

Chartret for forskere er rettet mod alle forskere, forskningssektorer og respektive paraplyorganisationer (interessenter):

- (a) forskere i alle sektorer (den akademiske verden, offentlige og private organisationer, der udfører forskning)
- (b) arbejdsgivere for forskere i den offentlige og private sektor
- (c) finansieringskilder for forskning og forskere i den offentlige og private sektor
- (d) politiske beslutningstagere, der beskæftiger sig med politikker, der er relevante for chartret.

Chartret er rettet mod forskere på tværs af alle fagområder, herunder videnskab, teknologi, ingeniørvirksomhed, matematik (STEM), samfundsvidenskab og humaniora, herunder kunst. Det dækker alle former for forskning fra frontlinjeforskning til målrettet, strategisk og anvendt forskning samt forskning tæt på markedet.

SØJLE 1 — ETIK, INTEGRITET, LIGESTILLING OG ÅBEN VIDENSKAB

1. ETIK OG FORSKNINGSINTEGRITET
2. VIDENSKABELIG FORSKNINGSFRIHED
3. ÅBEN VIDENSKAB
4. LIGESTILLING MELLEM KØNNENE
5. INDDRAGELSE AF MANGFOLDIGHED
6. FORSKERFAGET
7. FRI BEVÆGELIGHED FOR FORSKERE
8. BÆREDYGTIG FORSKNING

Denne søjle består af de grundlæggende principper i chartret for forskere og dets engagement med hensyn til at støtte topkvalitet inden for forskning, hvilket i denne sammenhæng forstås som fremme af de bedst mulige forskerhold og -projekter uden kønsrelaterede eller andre skævheder. Principperne under denne søjle forventes at bidrage til grundlaget for visionen om et revitaliseret europæisk forskningsrum og til at inspirere europæiske forskere, arbejdsgivere inden for forskningen, finansieringskilder og politiske beslutningstagere. På grund af alle disse værdiers tværgående karakter forventes de at blive integreret og taget i betragtning ved anvendelsen af de øvrige principper.

(1) *Etik og forskningsintegritet*²

Forskere bør overholde strenge etiske regler og udføre deres arbejde med ærlighed, pålidelighed, objektivitet, uvildighed og uafhængighed, åben kommunikation, diligenspligt samt retfærdighed og ansvar for fremtidige generationer af videnskabsfolk. Disse dyder danner grundlag for ansvarlig og pålidelig forskning uden utilbørlig påvirkning (herunder udenlandsk indblanding³ og interessekonflikter) — som er en forudsætning for at opnå topkvalitet — og understøtter forskernes ansvar for at beskytte sig mod skævheder og metodologiske mangler.

Forskerne bør følge den anerkendte etiske praksis og de grundlæggende etiske principper⁴, der kendetegner deres fagområde(r), samt de etiske standarder, der fremgår af de enkelte nationers, sektors eller institutioners forskellige moralkodekser.

Det primære ansvar for forskningsintegritet ligger hos forskerne selv. Forskere bør støttes af en institutionel kultur præget af forskningsintegritet for at skabe og overholde regler, procedurer og retningslinjer samt uddannelse og mentorordninger, der er baseret på udveksling af bedste praksis.

Hvis der skal skabes gunstige vilkår for god forskningspraksis og en kultur præget af forskningsintegritet, er alle involverede interessenter nødt til at tage hensyn til en række

² Rådets konklusioner om forskningsintegritet 14853/15 (2015),

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14853-2015-INIT/da/pdf>.

³ Tackling R&I Foreign Interference, Europa-Kommissionen (SWD), 2022, doi: 10.2777/513746.

⁴ F.eks. European Code for Research Integrity ALLEA (2017), <https://allea.org/code-of-conduct/>.

dimensioner, såsom forskningsintegritet i forskningsmiljøer; uddannelse og kapacitetsopbygning i forbindelse med forskningsintegritet; forskningsprocesser og -politikker, der integrerer forskningsintegritet; data-, offentliggørelses-, formidlings-, revisions-, evaluerings- og redigeringspolitikker. Tilsvarende er det nødvendigt at indføre mekanismer til at identificere, rapportere og håndtere fejltagelser inden for forskning.

Forskere skal undgå enhver form for plagiering, følge reglerne for intellektuel ejendomsret og principperne for fælles ejendomsret til data i tilfælde, hvor forskningen udføres i samarbejde med en vejleder og/eller andre forskere (under hensyntagen til faget). Dette bør gælde i alle faser af forskningsprocessen, herunder udformning, udarbejdelse af finansieringsansøgninger, udvikling og levering af resultater. Behovet for at efterprøve iagttagelser ved at påvise, at resultater er reproducerbare, bør ikke fortolkes som plagiering, såfremt der er udtrykkelig henvisning til de data, der skal bekræftes.

(2) Videnskabelig forskningsfrihed

Friheden til at udføre videnskabelig forskning er en fælles kerneværdi og et fælles princip for forskningssamarbejde inden for det europæiske forskningsrum og med internationale partnere⁵. Forskerne bør koncentrere deres forskning om at være til gavn for menneskeheden og om at udvide grænserne for den menneskelige viden, samtidig med at de nyder godt af tanke-, menings- og ytringsfrihed, frihed til at udforme forskningsspørgsmål, frihed til at identificere metoder til løsning af problemer, frihed til at vælge og udvikle teorier, frihed til at sætte spørgsmålstegn ved det kendte og accepterede og fremlægge nye idéer og frihed til at deltage i faglige eller repræsentative akademiske organer. Forskerne bør have ret til at formidle og offentliggøre resultaterne af deres forskning, herunder gennem uddannelse og undervisning. Forskerne bør dog anerkende de begrænsninger af denne frihed, der kan opstå på grund af særlige forskningsforhold (herunder vejledning/forvaltning) eller juridiske eller operationelle begrænsninger, f.eks. af intellektuelle ejendomsrettigheder, eller budgetmæssige eller infrastrukturelle årsager.

(3) Åben videnskab

Forskerne bør fokusere deres engagement på alle aspekter af åben videnskab⁶ og støttes af deres arbejdsgivere og finansieringskilder i denne henseende. De bør udveksle deres resultater åbent, f.eks. gennem åbne data og FAIR-data, publikationer med åben adgang, åben software og åbne modeller og algoritmer. De bør træffe foranstaltninger til at sikre reproducerbarheden af forskningsresultaterne. De bør sigte mod at praktisere åbne videnskabelige metoder og deltage i åbne peerevalueringer. Arbejdsgivere og/eller finansieringskilder bør understøtte og belønne en reel og åben videnskabskultur i hele Unionen, herunder mainstreaming af åben adgang til akademiske publikationer, forskningsdata og andre forskningsresultater (dvs. efter princippet "så åbent som muligt, så lukket som nødvendigt") og udbredelse og anvendelse af principper og praksisser for åben videnskab, samtidig med at der tages hensyn til forskelle mellem fagområder og kulturelle forskelle, herunder flersprogethed, til støtte for udviklingen af færdigheder i forbindelse med åben videnskab og yderligere udvikling og integration af den underliggende digitale infrastruktur og service.

⁵ Se artikel 13 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder og Bonn-erklæringen om frihed til videnskabelig forskning, der blev vedtaget på ministerkonferencen om det europæiske forskningsrum den 20. oktober 2020 i Bonn, https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/_drp-efr-bonner_erklaerung_en_with-signatures_maerz_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=1.

⁶ Rådets konklusioner om overgangen til et system for åben videnskab, 9526/16 af 27. maj 2016.

Borgervidenskab

Forskerne bør i videst muligt omfang, og hvor det er relevant, indarbejde borgervidenskab i deres projekter. Det betyder, at borgerne skal inddrages i udformning, design og gennemførelse af forskningsprojekter inden for videnskab, teknologi, ingeniørvirksomhed, kunst, matematik (STEAM), samfundsvidenskab og humaniora. Dette er et ideelt middel til at demokratisere videnskab, opbygge tillid til videnskab og udnytte den enorme samfundsmæssige intelligens og evne til at gennemføre forskning og innovation af topkvalitet.

(4) *Ligestilling mellem kønnene*

Alle interessenter bør fremme en ligelig kønsfordeling i forskerhold, ledelsessammenhæng, beslutningstagende organer, ansættelses- og forfremmelsesudvalg og rådgivende grupper. Dette omfatter også fremme af integration af kønsaspektet i forbindelse med forsknings-, undervisnings- og innovationsindhold med henblik på at forbedre den videnskabelige kvalitet, ekspertise og samfundsmæssige relevans af den producerede viden. Ligestilling mellem kønnene har også til formål at bekæmpe kønsbaseret vold og seksuel chikane. Ligestilling mellem kønnene skal forstås ud fra et intersektionelt perspektiv, hvor forskellige magtsystemer mellem køn og andre sociale kategorier og identiteter krydser og styrker hinanden. Bæredygtige institutionelle ændringer, der kanaliseres gennem ligestillingsplaner⁷ eller lignende, og som giver mulighed for korrekt indberetning af overtrædelser og omfatter overvågnings- og evalueringssystemer, er tilstrækkelige mekanismer til at fremme ligestilling mellem kønnene.

(5) *Inddragelse af mangfoldighed*

Et centralt princip i det europæiske forskningsrum er at tage hensyn til mangfoldighed i bred forstand, herunder bl.a. køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, social mangfoldighed, handicap, alder, seksuel orientering og bekæmpelse af enhver form for forskelsbehandling. Arbejdsgivere og/eller finansieringskilder bør tage mangfoldigheden blandt deres forskere til sig, da forskellige livserfaringer tilfører forskningsprojekter værdifulde perspektiver. Mangfoldigheden blandt deltagerne kan også præge forskningsresultater, der gælder for og beriger de forskellige samfund, vi lever i. Der er også behov for at anerkende ubevidste skævheder, f.eks. i forbindelse med ansættelse, fremme og revision af opgaver, og om muligt at kompensere for dem, navnlig på det videnskabelige område.

(6) *Forskerfaget*

Alle forskere, som er involveret i at udtænke eller udvikle ny viden, bør anerkendes som fagfolk og behandles derefter. Det bør være tilfældet fra karrierens begyndelse, uanset hvilken sektor de er beskæftiget i, dvs. efter aflagt universitetseksamen, og det bør omfatte alle niveauer, uanset klassifikation på nationalt plan (f.eks. funktionær, kandidatstipendiat, doktorand, universitetsansat, embedsmand).

⁷ Se https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_da og <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>.

Arbejdsgivere og finansieringskilder bør tilskynde til og støtte ikke-lineære karriereforløb og forløb med flere karrierer, der er kendetegnet ved geografisk, disciplinær, sektoriel og tværorganisatorisk mobilitet (udstationeringer). De bør også tilskynde til hybride veje, der kombinerer forskellige sektorer på én gang, hvilket bør betragtes som værende på lige fod med lineære karriereforløb.

Faglig holdning

Forskerne bør være bekendt med de strategiske målsætninger, som er bestemmende for deres forskningsmiljø og dets finansieringsordninger, og de bør skaffe alle nødvendige godkendelser, før de påbegynder deres forskning eller benytter de afsatte midler. Forskerne bør gøre alt for at sikre, at deres forskning er samfundsrelevant og ikke unødigt dublerer forskningsarbejde, som tidligere er blevet udført andetsteds.

Der bør være en klar kommunikation mellem forskere og deres arbejdsgivere, finansieringskilder eller vejledere, når et forskningsprojekt forsinkes, omdefineres eller fuldføres. Hvis et forskningsprojekt skal afsluttes før tiden eller suspenderes af en hvilken som helst grund, bør der gives varsel.

Ansvar

At være ansvarlig betyder, at man tager ansvar for sine handlinger i forbindelse med forskning. Forskerne skal være klar over, at de er ansvarlige over for deres arbejdsgiver, finansieringskilder eller andre tilknyttede offentlige eller private organer samt, ud fra et mere moralsk synspunkt, over for samfundet. Forskere, som finansieres med offentlige midler, er ansvarlige for, at skatteydernes penge udnyttes effektivt. De skal derfor følge sunde, gennemsigtige og effektive økonomiske principper og samarbejde med de autoriserede revisorer ved revision af deres forskning, hvad enten den foretages af deres arbejdsgivere/finansieringskilder eller af etiske udvalg. I henhold til denne forventning skal de tjene som et eksempel på etisk adfærd for ligestillede og for samfundet som helhed.

Indsamlings- og analysemetoder, resultater og relevante dataoplysninger bør stå åbne for interne og eksterne undersøgelser, når det er påkrævet eller forlanges af de kompetente myndigheder. Dette er også vigtigt for at gøre dataene åbne og bidrage til at sikre, at resultaterne er reproducerbare.

(7) *Fri bevægelighed for forskere*

Finansieringskilder og arbejdsgivere bør fremme fri bevægelighed for forskere og andre forskningsmedarbejdere, videnskabelig viden og teknologi, samtidig med at de tiltrækker talent og undgår et potentielt tab af talenter. De bør anerkende værdien af geografisk, interinstitutionel, tværsektoriel, tværfaglig og virtuel mobilitet⁸ som et vigtigt middel til at øge viden og faglig udvikling på et hvilket som helst trin i en forskers karriere og fuldt ud værdsætte og anerkende enhver mobilitetserfaring inden for deres karriereforløb eller bedømmelsessystem. Dette kræver desuden, at de nødvendige ordninger for overførelse af både tilskud og socialsikringsydelser kan indføres i overensstemmelse med den nationale lovgivning.

⁸ Dvs. samarbejde ved hjælp af elektroniske net og infrastrukturer.

(8) *Bæredygtig forskning*

Forskere, arbejdsgivere og finansieringskilder bør fremme en bæredygtig gennemførelse af forskningsaktiviteter i overensstemmelse med den europæiske grønne pagt, FN's 2030-dagsorden og målene for bæredygtig udvikling. Forskere bør støttes af en institutionel kultur præget af bæredygtig forskningsforvaltning samt uddannelse og mentorordninger, der er baseret på udveksling af bedste praksis. De bør føre an med hensyn til at reducere deres CO₂-emissioner på en måde, der udgør et positivt eksempel for andre i forskersamfundet.

Europa-Kommissionens "MSCA Green Charter"⁹, der er udviklet inden for rammerne af Marie Skłodowska-Curie-aktiviteterne, kan anvendes som referencepunkt.

⁹ Marie Skłodowska Curie Actions — Green Charter, <https://marie-skłodowska-curie-actions.ec.europa.eu/about-msca/msca-green-charter>.

SØJLE 2 — VURDERING AF FORSKERE, ANSÆTTELSE OG FREMGANG

1. VURDERING AF FORSKERE
2. ANSÆTTELSE
3. UDVÆLGELSE
4. KARRIEREFORLØB

Forskningsvurderinger bør sikre lige anerkendelse og belønning af forskeres karriereforløb uanset ansættelses- eller aktivitetssektor og følge en upartisk talentbaseret tilgang. Fair rekruttering og udvælgelse af forskeres politikker er afgørende for at opnå et åbent arbejdsmarked for forskere, der bidrager til at fremme det europæiske forskningsrum.

(1) Vurdering af forskere¹⁰

Forskningsvurderinger bør gøre det muligt at evaluere forskernes og forskningens resultater for at opnå den højest mulige kvalitet og virkning. Dette kræver anerkendelse af stadig mere forskelligartede forskningsresultater, -aktiviteter og -praksisser, herunder samarbejde, åben deling af resultater og sikring af høje standarder for forskningsintegritet. Vurderingen bør derfor primært baseres på en kvalitativ vurdering, hvor peerevaluering er i centrum, understøttet af ansvarlig anvendelse af kvantitative indikatorer. Vurderingen bør også omfatte en bredere vifte af evalueringskriterier såsom undervisning, forvaltning og lederskab, vejledning, mentorordninger, videnuddnyttelse, iværksætteri og samarbejde med industrien, teamwork, tjenester til samfundet, videnskabelig kommunikation og interaktion med samfundet samt metodologisk stringens og åben videnskabspraksis. Bidrag til innovation gennem opfindelser eller udvikling bør også anerkendes, navnlig for kandidater med en industriel baggrund.

Arbejdsgivere og finansieringskilder bør støtte et system til vurdering og belønning af forskere, der tager hensyn til forskeres samlede indvirkning på samfundet, videnskab og innovation, de forskellige aktiviteter, der udføres, praksis inden for åben videnskab og værdien af geografisk, tværfaglig og tværsektoriel mobilitet. Et sådant system bør:

- (a) være baseret på en kvalitativ vurdering fra ligestillede og understøttes af ansvarlig brug af kvantitative indikatorer
- (b) belønne forskningens kvalitet og forskellige potentielle virkninger på samfundet og på videnskab og innovation
- (c) anerkende en mangfoldighed af output (bl.a. publikationer, datasæt, software, metoder, protokoller, patenter), aktiviteter (bl.a. mentorordninger, vejledning, lederroller, iværksætteri, datastyring, peerevaluering, undervisning, videnuddnyttelse, samarbejde mellem industrien og den akademiske verden, støtte til evidensbaseret politikudformning, interaktion med samfundet) og praksis (bl.a. tidlig viden- og datadeling, åbent samarbejde) samt alle mobilitetserfaringer

¹⁰Agreement on Reforming Research Assessment (2022)
https://coara.eu/app/uploads/2022/09/2022_07_19_rra_agreement_final.pdf.

- (d) sikre, at forskerens faglige aktivitet opfylder høje standarder for etik og integritet, belønner hensigtsmæssig forskning og værdsætter god praksis, navnlig åben praksis for udveksling af forskningsresultater og -metoder, når det er muligt
- (e) anvende vurderingskriterier og -processer, der tager hensyn til de mange forskellige forskningsdiscipliner og nationale sammenhænge
- (f) støtte en mangfoldighed af forskerprofiler og karriereforløb og værdsætte individuelle bidrag, men også den rolle, som teams, samarbejde og tværfaglighed spiller
- (g) sikre ligestilling mellem kønnene, lige muligheder og inklusion.

For at skabe sammenhæng i gennemførelsen af disse principper bør arbejdsgivere og finansieringskilder fremme videreuddannelse af de aktører, der indgår i vurderings- og belønningsprocessen.

(2) *Ansættelse*

Arbejdsgivere og/eller finansieringskilder bør indføre ansættelses- og udvælgelsesprocedurer, som er åbne¹¹, gennemsigtige og meritbaserede, og som ikke straffer karriereafbrydelser eller mobilitet på tværs af sektorer. De bør søge topkvalitet, ligestilling mellem kønnene og mangfoldighed og være skræddersyet til den type stilling, der annonceres. Annoncer bør indeholde en omfattende beskrivelse af den nødvendige viden og de nødvendige kompetencer, herunder en beskrivelse af arbejdsvilkår og rettigheder, karriereudviklingsmuligheder og en oversigt over tidsplanen. Ansøgerne bør forud for udvælgelsen underrettes om ansættelsesprocessen og udvælgelseskriterierne, antallet af ledige stillinger og karriereudviklingsudsigterne.

Variationer i det CV'ers kronologiske forløb

Karriereafbrydelse eller variationer i CV'ers kronologiske forløb bør ikke skade ansøgerne, men betragtes som en karriereudvikling og derfor som et potentielt værdifuldt bidrag til forskernes faglige udvikling mod et flerstrengt karriereforløb. Ansøgerne bør derfor have lov til at forelægge et dokumenteret CV, der afspejler en repræsentativ række resultater og kvalifikationer, som er relevante for den stilling, ansøgningen gælder.

Anciennitet

Det krævede kvalifikationsniveau bør svare til stillingens behov og ikke være en adgangshindring. Evaluering af kvalifikationer bør være koncentreret om bedømmelse af den pågældendes præstationer, ikke om vedkommendes forhold eller det renommé, som tillægges den institution, hvor kvalifikationerne blev opnået. Da faglige kvalifikationer kan opnås på et tidligt trin i en lang karriere, bør mønsteret i en livslang faglig udvikling også fremmes og anerkendes.

(3) *Udvælgelse*

¹¹ Alle foreliggende midler bør tages i brug, ikke mindst internationale eller globalt tilgængelige netbaserede ressourcer som f.eks. EURAXESS-portalen: <https://euraxess.ec.europa.eu>.

I forbindelse med rekrutteringen bør der i udvælgelsesprocessen tages hensyn til ansøgerens samlede erfaring. Selv om der lægges vægt på de generelle forskerevner, bør kreativitet og selvstændighed også tages i betragtning. Udvalgelseskomitéerne bør samle forskellige former for ekspertise, kompetencer og erfaring, der er relevante for vurderingen af kandidaten. Der bør være en passende kønsbalance og, hvor det er relevant og muligt, også med personer fra forskellige sektorer (offentlige og private) og fagområder samt andre lande. Hvis det er muligt, bør der benyttes en række forskellige udvælgelsesmetoder, f.eks. ekstern ekspertbedømmelse samt personlige og online-jobsamtaler. Medlemmerne af udvælgelsespanelerne bør uddannes på passende vis, navnlig med henblik på at minimere kønsbias eller andre mulige ubevidste skævheder. Efter udvælgelsesprocessen bør alle kandidater oplyses om styrker og svagheder i deres ansøgninger.

Ikke-forskelsbehandling

Forskernes arbejdsgivere og/eller finansieringskilder bør ikke på nogen måde forskelsbehandle forskere på grundlag af køn, alder, etnicitet, nationalitet, social oprindelse, religion eller tro, seksuel orientering, sprog, handicap, politisk holdning eller sociale eller økonomiske forhold.

(4) Karriereforløb

Arbejdsgiverne og/eller finansieringskilderne bør for alle forskere, også seniorforskere, indføre evaluerings-/bedømmelsessystemer, hvorefter det faglige arbejde regelmæssigt og på gennemsigtig vis kan vurderes af en uafhængig (og, når det drejer sig om seniorforskere, helst international) komité. En lang række karriereforløb, der er kendetegnet ved geografisk, sektoriel og tværorganisatorisk mobilitet (udstationeringer), eller hybride forløb, der er kendetegnet ved en samtidig kombination af sektorer, fortjener fuld anerkendelse og overvejelse på lige fod med et lineært karriereforløb.

Ved sådanne evaluerings- og vurderingsprocedurer bør der tages behørigt hensyn til forskernes samlede potentiale, deres forskningskreativitet, deres forskningsresultater (f.eks. publikationer, data, software, modeller, algoritmer, metoder, protokoller, patenter, politiske bidrag), deres aktiviteter (f.eks. ledelse og lederskab, undervisning/forelæsning, peerevaluering, vejledning, mentorordninger, iværksætteri, videnudnyttelse, nationalt eller internationalt samarbejde, administrative opgaver, service over for samfundet, videnskabelig kommunikation og interaktion med samfundet), deres forskningsadfærd (f.eks. etik og integritetspraksis, metodologisk stringens, tidlig viden- og datadeling, åbent samarbejde) og deres mobilitet i forbindelse med karriereudvikling.

Der er behov for et gennemsigtigt, struktureret, inklusivt og kønsmæssigt ligestillet karrieresystem for at styrke karrierer i den akademiske verden op til topstillingerne¹². Indførelsen af akademiske karrieresystemer ("tenure-track") med anvendelse af en tidsbegrænset kontrakt med henblik på at opnå en fast stilling, såfremt der gives en positiv evaluering, kan i den forbindelse overvejes i medlemsstaterne og forskningsorganisationerne.

Medforfatterskab

¹² Se MORE 4-undersøgelsen (2021) —
https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/more4_final_report.pdf.

Ved bedømmelse af de ansatte bør institutionerne betragte medforfatterskab som noget positivt og et tegn på en konstruktiv indstilling til forskningsarbejdet. Arbejdsgivere og/eller finansieringskilder bør derfor udvikle strategier, praksis og procedurer som giver forskerne, heriblandt dem, der står ved starten på deres forskerkarriere, de nødvendige rammebetingelser, så de har fuld ret til at blive anerkendt, anført og/eller citeret i forbindelse med deres faktiske bidrag som medforfattere til afhandlinger, medopfindere af patenter osv. eller til at offentliggøre deres egne forskningsresultater uafhængigt af deres vejleder(e).

Anerkendelse af mobilitetserfaring

Enhver mobilitetserfaring, dvs. ethvert ophold i et andet land, en anden region eller andre forskningsomgivelser (offentlige eller private) eller et skift fra en disciplin eller sektor til en anden, hvad enten det sker som led i den indledende forskeruddannelse eller på et senere trin i forskerkarrieren eller som virtuel mobilitetserfaring, bør betragtes som et værdifuldt bidrag til forskerens faglige udvikling.

SØJLE 3 — ARBEJDSVILKÅR OG -PRAKSIS

1. ARBEJDSVILKÅR, FINANSIERING OG LØNNINGER
2. BESKÆFTIGELSESSTABILITET
3. KONTRAKTLIGE OG JURIDISKE FORPLIGTELSE
4. UDBREDELSE OG UDNYTTELSE AF RESULTATER

Forbedring af forskeres arbejdsvilkår bør være kernen i Unionens politiske ramme for forskerkarrierer. Inden for dette område foreslås der en række foranstaltninger, der skal bidrage til at fremme stabil beskæftigelse, til at fastlægge forskeres arbejdstagerrettigheder og -forpligtelser og til at imødegå arbejdsgivernes og finansieringskildernes behov for at udvikle en forskningskultur til styrkelse af forskningsekspertise og fremme af et blomstrende forskersamfund.

(1) Arbejdsvilkår, finansiering og lønninger

Arbejdsgiverne og/eller finansieringskilderne bør sikre, at forskernes arbejdsforhold, herunder forholdene for handicappede, præges af den fleksibilitet og tilgængelighed, som anses for nødvendig for et vellykket forskningsarbejde i overensstemmelse med den gældende lovgivning og med de kollektive overenskomster for landet eller sektoren. De bør sigte mod at skabe arbejdsvilkår, der gør alle forskere i stand til at kombinere privatliv og arbejdsliv¹³. Der bør især lægges vægt på blandt andet fleksibel arbejdstid, deltidsarbejde, fjernarbejde og orlov og på de nødvendige økonomiske og administrative bestemmelser for sådanne ordninger. Arbejdsgiverne bør skabe et arbejdsmiljø, der fremmer forskernes mentale sundhed og trivsel, herunder passende procedurer til forebyggelse og bekæmpelse af kønsbaseret vold, herunder seksuel chikane.

Forskningsmiljø

Forskernes arbejdsgivere og/eller finansieringskilder bør sikre, at der skabes et virkeligt stimulerende forsknings- eller forskeruddannelsesmiljø, som kan tilbyde det rigtige udstyr, de rigtige faciliteter og de rigtige muligheder, herunder fjernsamarbejde via forskningsnetværk, samt det højeste niveau af sundhed og sikkerhed i overensstemmelse med EU's, nationale og sektorspecifikke regler. Finansieringskilderne bør sikre, at der stilles tilstrækkelige midler til rådighed for det aftalte arbejdsprogram. Det er navnlig vigtigt at have kvalificeret støttepersonale (f.eks. fagfolk, herunder forskningsledere og administratorer).

Klager/appel

Forskernes arbejdsgivere og/eller finansieringskilder bør i overensstemmelse med de relevante nationale, eller internationale regler og bestemmelser eller EU-regler og -bestemmelser indføre passende procedurer, eventuelt en ombudsmand, som kan behandle forskernes klager/appeller, herunder dem, der drejer sig om konflikter mellem begyndende

¹³ Se SEC(2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science.

forskere (R1)/anerkendte forskere (R2) og deres vejledere. Sådanne procedurer bør give alt forskningspersonale fortrolig og uformel bistand til løsning af arbejdsbetingede konflikter, uoverensstemmelser og klagepunkter for at fremme en rimelig og retfærdig behandling på institutionen og forbedre arbejdsmiljøets almindelige kvalitet.

Deltagelse i organisationsledelse

Forskernes arbejdsgivere og/eller finansieringskilder bør anse det for fuldstændig legitimt og endda ønskværdigt, at forskerne er repræsenterede i de relevante informations-, rådgivnings- og beslutningsordninger på de institutioner, hvor de arbejder, for at beskytte og fremme deres individuelle og fælles interesser som fagfolk og bidrage aktivt til institutionens aktiviteter¹⁴.

Betaling og løn

Forskernes arbejdsgivere og/eller finansieringskilder bør sikre, at forskerne, uanset deres status, får en rimelig og attraktiv aflønning (betaling og/eller løn) med fyldestgørende og rimelige socialsikringsordninger (herunder sygedagpenge og børnetilskud, pensionsrettigheder og arbejdsløshedsunderstøttelse, invaliditetsydelse og ydelser i forbindelse med arbejdsulykker og erhvervssygdomme) i overensstemmelse med den gældende lovgivning og med de kollektive overenskomster for landet eller sektoren. Det skal omfatte forskere på alle karrieretrin, herunder begyndende forskere (R1) i overensstemmelse med deres retsstilling, arbejde samt kvalifikations- og/eller ansvarsniveau. Forskere bør gøres opmærksomme på deres rettigheder og pligter, når det drejer sig om at forstå, hvordan deres løn beskattes, og de bør have gennemsigtige oplysninger om rettigheder til social beskyttelse såsom nationale pensionsrettigheder.

(2) *Beskæftigelsesstabilitet*

Arbejdsgivere og/eller finansieringskilder bør træffe resolute foranstaltninger for at imødegå usikre arbejdsvilkår og støtte jobsikkerhed og -stabilitet, herunder gennem en begrænset maksimal samlet varighed af tidsbegrænsede ansættelser, og en anbefalet maksimumstærskel på en tredjedel af en given arbejdsgivers samlede menneskelige ressourcer til forskerstillinger. Når der udføres permanente eller langsigtede eller meget hyppigt tilbagevendende forskningsopgaver, bør permanente eller tidsbegrænsede kontrakter være det rette instrument.

Postdoktorale stillinger (R2)

Usikre ansættelsesforhold er et særligt problem i den akademiske verden. For at imødegå denne situation og støtte jobsikkerhed og -stabilitet bør de institutioner, som ansætter ph.d.-forskere (R2), opstille klare regler og præcise retningslinjer for ansættelse og udvælgelse af sådanne forskere, herunder ansættelsens formål og maksimale varighed. I sådanne retningslinjer bør der tages hensyn til tidligere stillinger på andre institutioner efter doktorgradens erhvervelse samt tages hensyn til, at tiden lige efter opnåelse af doktorgraden

¹⁴ Se i denne sammenhæng også Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab — Europa-Parlamentets, Rådets og Kommissionens fælles erklæring om arbejdstagerrepræsentation (EFT L 80 af 23.3.2002, s. 29).

bør være en overgangsperiode, hvis vigtigste formål er at skaffe muligheder for yderligere faglig udvikling med henblik på en langsigtet forskerkarriere med fast kontrakt eller fastansættelse.

(3) Kontraktlige og juridiske forpligtelser

Forskere på alle planer skal være bekendt med de nationale, sektorielle eller institutionelle bestemmelser for uddannelse og/eller arbejdsvilkår. Det omfatter bestemmelser for intellektuel ejendomsret og de krav og betingelser, som stilles af sponsorer eller finansieringskilder, uanset kontraktforholdene. Arbejdsgiveren og bidragsyderne bør fremlægge kopier af disse dokumenter på engelsk. Forskerne skal opfylde sådanne bestemmelser ved at levere de ønskede resultater (f.eks. afhandlinger, publikationer, patenter, rapporter, nye produktudviklinger osv.), således som det fremgår af kontraktens eller det dertil svarende dokumentets betingelser.

Forskerne bør til en hver tid benytte sikre arbejdsmetoder, som er i overensstemmelse med den relevante nationale lovgivning og EU-lovgivning, og træffe de nødvendige forholdsregler for at beskytte sundhed og sikkerhed og undgå alvorlige skader som følge af cyberangreb og informationsteknologiske ulykker, f.eks. ved at udarbejde en ordentlig backup-strategi. De bør også være bekendt med gældende lovgivningsmæssige krav vedrørende databeskyttelse og fortrolighed på nationalt plan og EU-plan og tage de nødvendige skridt til at sikre, at de altid er opfyldt.

(4) Udbredelse og udnyttelse af resultater

Alle forskere bør praktisere åben videnskab for i overensstemmelse med deres kontraktordninger at sikre, at resultatet af deres forskning udbredes, gøres frit tilgængeligt og udnyttes, f.eks. videregives, overføres til andre forskningsmiljøer og, hvis det er relevant, markedsføres. Seniorforskere forventes at gå i spidsen for at sikre en frugtbar forskning og at resultaterne enten udnyttes kommercielt eller offentliggøres (eller begge dele), når lejlighed byder sig.

Forskerne bør i denne henseende hjælpes på vej af deres arbejdsgivere og finansieringskilder gennem relevant kompetenceuddannelse og adgang til passende finansiering, infrastruktur og støtte. Inddragelsen af forskere i åben videnskab bør anerkendes, fremmes og belønnes af arbejdsgivere og finansieringskilder i forbindelse med ansættelse, karriereudvikling og evaluering af finansieringsprogrammer.

Intellektuelle aktiver, herunder intellektuelle ejendomsrettigheder

Arbejdsgivere og/eller finansieringskilder bør sikre, at forskere i alle karrierefaser får passende kompensation for de fordele, som udnyttelsen af resultaterne af deres forsknings- og innovationsaktiviteter giver anledning til, hvor det er relevant ved at garantere medejerskab af intellektuelle ejendomsrettigheder såsom ophavsret. Arbejdsgivere og/eller finansieringskilder bør sikre, at dette udtrykkeligt indgår i deres strategi for forvaltning af intellektuelle aktiver og gøre strategien offentligt tilgængelig. Strategien for forvaltning af intellektuelle aktiver bør omfatte skabelse, forvaltning, ejerskab og udnyttelse af alle typer intellektuelle aktiver (herunder data, knowhow, standarder) og støtte åben videnskab.

Strategien bør udtrykkeligt henvise til bestemmelser om ejerskab og adgangsrettigheder for forskerne, og/eller deres arbejdsgivere eller andre, herunder industrielle partnere, ifølge særlige samarbejdsaftaler eller andre ordninger¹⁵.

Offentligt engagement

Forskerne bør sikre, at deres forskningsarbejde bliver kendt i samfundet på en sådan måde, at det kan forstås af andre end fagfolk og dermed fremmer offentlighedens forståelse af videnskaben. Direkte samarbejde med civilsamfundet og borgerne vil hjælpe forskerne med bedre at forstå offentlighedens interesse i forskningsprioriteter og offentlighedens bekymringer og udnytte potentialet forbundet med design og produktion i fællesskab med samfundet, hvor det er relevant.

¹⁵Yderligere anbefalinger findes i Kommissionens henstilling om en adfærdskodeks for forvaltning af intellektuelle aktiver, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/ALL/?uri=CELEX%3A32008H0416>.

SØJLE 4 — FORSKERKARRIERER OG TALENTUDVIKLING

1. VÆRDSÆTTELSE AF FORSKELLIGE FORSKERKARRIERER
2. KARRIEREUDVIKLING OG -RÅDGIVNING
3. LØBENDE FAGLIG UDVIKLING
4. VEJLEDNING OG MENTORORDNINGER

Forskersamfundet er mangfoldigt med hensyn til talenter, færdigheder, kompetencer, evner og roller. Jo mere disse talenter fremmes og udvikles, jo bedre vil forskningskvaliteten og den samfundsmæssige relevans af den producerede viden være. Der er behov for at tilskynde til løbende faglig udvikling og uddannelse af færdigheder for at bevare de nødvendige kompetencer og give forskerne en bred vifte af karrieremuligheder i den offentlige og private sektor.

(1) Værdsættelse af forskellige forskerkarrierer

Arbejdsgivere og/eller finansieringskilder bør anerkende, at forskere kan have meget forskelligartede karrierer både inden for forskning og i andre jobfunktioner. Diversificering omfatter typisk mobilitet af enhver art: international/intranational, tværsektoriel, interinstitutionel, tværfaglig og virtuel mobilitet. Dette kræver en mere talentbaseret og diversificeringsfølsom kvalitetsvurdering, fremme af ansvarlig brug af parametre, hensyntagen til forskellige bidrag og deres potentielle virkninger, forskelligartede aktiviteter og praksisser såsom undervisning og færdigheder, peerevaluering, forskningsstyring og -lederskab, vejledning, mentorordninger, udnyttelse af viden, iværksætteri og samarbejde med industrien, tjenester til samfundet, videnskabelig kommunikation og interaktion med samfundet, metodologisk stringens og åben videnskabspraksis, bl.a. teamscience samt mobilitet.

Arbejdsgivere og/eller finansieringskilder bør træffe foranstaltninger til at gøre forskere, navnlig dem der er på et tidligt trin i deres karriere, opmærksomme på de muligheder, der findes i alle relevante sektorer, og fremme en kultur med diversificering af karrierer med henblik på bedre personlig og faglig udvikling. Dette vil kræve karriererådgivning og -støtte for at stimulere tværsektoriel, tværfaglig og geografisk mobilitet samt oprettelse og udvikling af iværksætteraktiviteter.

(2) Karriereudvikling og -rådgivning

Forskernes arbejdsgivere og/eller finansieringskilder bør, helst som led i deres personalepolitik, opstille en særlig strategi for forskerkarrierens udvikling på alle trin uanset kontraktforholdene, således også for forskere med tidsbegrænsede kontrakter. I den forbindelse bør forskerne støttes i at udvikle en individuel karriereplan for at identificere den uddannelse og forskning, der er nødvendig for, at de kan nå deres karrieremål. Strategien bør omfatte tilstedeværelsen af vejledere, som giver forskerne hjælp og vejledning i deres personlige og faglige udvikling, og som således motiverer dem og medvirker til at formindske enhver usikkerhed i forbindelse med deres faglige fremtid. Alle forskere bør gøres bekendt med sådanne bestemmelser og ordninger og være proaktive og ansvarlige for deres karriereudvikling.

Arbejdsgivere og/eller finansieringskilder bør enten i de berørte institutioner eller gennem samarbejde med andre strukturer sikre tilgængelig og ajourført karrierevejledning og støtte til jobformidling, der giver oplysninger, vejledning og støtte til karriereudvikling både i og uden for den pågældende institution. Det skal tilbydes til forskere i alle faser af deres karriere, uanset deres kontraktmæssige situation.

(3) Løbende faglig udvikling

Forskere bør på alle karrieretrin tilstræbe og af deres arbejdsgiver/finansieringskilde få mulighed for at dygtiggøre sig løbende og regelmæssigt ajourføre og udvide deres færdigheder og kvalifikationer. Det kan ske på forskellige måder, f.eks., men ikke udelukkende, ved hjælp af formel uddannelse, workshopper, konferencer og e-læring eller via samarbejde inden for et team og deres respektive netværk. Der bør lægges særlig vægt på uddannelsen af begyndende forskere (R1), hvoraf de fleste er ph.d.-kandidater og i begyndelsen af deres forskerkarriere¹⁶.

Adgang til forskningsuddannelse og fortsat udvikling

Arbejdsgiverne og/eller finansieringskilderne bør sikre, at alle forskere på alle karrieretrin uanset kontraktforhold får mulighed for faglig udvikling og for at forbedre deres jobkvalifikationer ved hjælp af ordninger for fortsat udvikling af færdigheder og kvalifikationer. Arbejdsgivere og finansieringskilder bør tage initiativ til at støtte udviklingen og udbuddet af målrettet uddannelse, herunder i form af mikroeksamensbeviser, for at give forskere opkvalificerings- og omskolingsmuligheder med et livslangt læringsperspektiv og for at fremme tværsektoriel og tværfaglig mobilitet. Sådanne ordninger bør regelmæssigt bedømmes for deres tilgængelighed, udbredthed og evne til at forbedre kompetencer, færdigheder og jobkvalifikationer.

Arbejdsgivere og finansieringskilder bør tillægge behovet for at fremme iværksætterkompetencer hos forskere tilstrækkelig relevans for at gøre dem, der følger en iværksætterkarriere, i stand til at sammenkoble deres evne til at producere viden med videnuddyttelsesfærdigheder, omdanne innovative idéer til forretningsmuligheder og fremme innovation og fremskridt.

Arbejdsgivere og finansieringskilder bør tage skridt til at sikre, at ph.d.-uddannelsen tilpasses til interoperable karrierer i alle relevante sektorer og til udøvelse af åben videnskab, herunder ved at gøre brug af den europæiske kompetenceramme for forskere (ResearchComp) og alle andre fremtidige initiativer, som Kommissionen tager med henblik på at styrke forskernes tværfaglige færdigheder.

Validering af færdigheder

Som led i udbygningen af forskernes færdigheder bør arbejdsgivere og/eller finansieringskilder sørge for, at der foretages en passende vurdering og evaluering af formel og uformel uddannelse, herunder færdigheder og uddannelse på arbejdspladsen, navnlig i forbindelse med international og erhvervsmæssig mobilitet. Vurderingen bør foretages på

¹⁶Se f.eks. Innovative Doctoral Training Principles (2011) https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/policy_library/principles_for_innovative_doctoral_training.pdf, Salzburg Principles (2016) https://www.eua-cde.org/downloads/publications/2016_euacde_doctoral-salzburg-implementation-new-challenges.pdf, Hannover Principles (2022) https://www.uclpress.co.uk/products/176626?_pos=1&_sid=d5bf44607&_ss=r.

grundlag af harmoniserede kriterier på en retfærdig og gennemsigtig måde inden for et rimeligt tidsrum.

Undervisning

Undervisning er en vigtig måde at strukturere og formidle viden på og en værdifuld ressource i en forskers karriereløb. Undervisningen bør drage fordel af og gøre brug af videnskabelig viden og fremme de studerendes forskningsinteresse. Forskernes deltagelse i undervisningen bør støttes og anerkendes fuldt ud og kan variere på forskellige tidspunkter i en karriere. Der bør i særlig grad fokuseres på forskere i begyndelsen af deres karriere, så det sikres, at de modtager den rigtige støtte, og at undervisningsansvar (herunder foredrag, tutorordninger, vejledning og mentorordninger) er forenelige med deres forskningsaktiviteter eller forskningsuddannelse.

Arbejdsgivere og/eller finansieringskilder bør sikre, at undervisningsopgaver aflønnes på passende vis og tages i betragtning i evaluerings-/bedømmelsessystemerne på et tidligt trin i forskernes karriere. Det bør også sikres, at den tid, som ledende medarbejdere bruger på uddannelse og vejledning af begyndende forskere (R1) og anerkendte forskere (R2), medregnes som en del af deres undervisningsindsats. Der bør sørges for passende uddannelse i undervisnings- og vejledningsopgaver som led i grunduddannelsen og den faglige uddannelse af forskere.

(4) *Vejledning og mentorordninger*

Det er afgørende at have det rigtige personale og den rigtige teamledelse i forskningsarbejds miljøer, da videnskab pr. definition er et fælles projekt. Der er behov for at indføre de nødvendige uddannelser, værktøjer og evalueringsmekanismer for at sikre, at højtstående og ledende forskere er i stand til at lede deres personale og team på en retfærdig og ikke-diskriminerende måde, uden kønsmæssige og andre former for skævheder, og at de er i stand til at etablere frugtbare og samarbejdsbaserede arbejdsrelationer med deres kolleger. Dette bør bidrage til sunde, retfærdige og kreative miljøer, hvor hver enkelt respekteres, får passende motivation og anerkendelse, og hvor der gøres en indsats for at forbedre deres generelle trivsel.

Arbejdsgiverne og/eller finansieringskilderne bør sikre, at der udtrykkeligt udpeges én person eller en gruppe af personer, som begyndende forskere (R1) og anerkendte forskere (R2) kan henvende sig til i forbindelse med udførelsen af deres faglige opgaver, og som giver forskerne den nødvendige information.

Sådanne ordninger bør klart fastsætte, at de foreslåede vejledere har et passende ekspertiseniveau for vejledning af forskningsarbejde, og at de har tid og engagement til at kunne give forskerpraktikanten tilstrækkelig støtte og sørge for den nødvendige udvikling, de nødvendige kontrolprocedurer og de nødvendige tilbagemeldingsmekanismer.

Retningslinjerne for tilsyn i Marie Skłodowska-Curie-aktiviteterne (MSCA) indeholder særlige bestemmelser for forskere om integration, forskningsstøtte og karriereudvikling, deres mentorordninger og trivsel, kommunikation og konfliktløsning samt vejledernes uddannelse og faglige udvikling¹⁷. MSCA's retningslinjer for vejledere er en række anbefalinger til enkeltpersoner og institutioner, der modtager MSCA-finansiering. Retningslinjerne fremmer effektiv vejledning, gode mentorordninger og passende karrierevejledning.

¹⁷ <https://marie-skłodowska-curie-actions.ec.europa.eu/about-msca/msca-guidelines-on-supervision>.

Forholdet til vejlederne

Forskere, som er under uddannelse, bør have et velorganiseret og stabilt forhold til deres vejleder(e) og fakultets-/afdelingsrepræsentanter og kunne få fuldt udbytte af forbindelsen med dem. Vejlederne bør også aktivt yde særlig støtte til forskere, der er på et tidligt trin i deres karriere, ved at afholde feedbackmøder med dem og fremme uddannelsesaktiviteter, der er relevante for deres arbejde.

Det indebærer, at hele arbejdets udvikling og alle forskningsresultater registreres, så der kan gives tilbagemelding ved hjælp af rapporter og seminarer, at denne tilbagemelding udnyttes, og at der arbejdes efter aftalte planer, milepæle, projektleverancer og/eller forskningsresultater.

Seniorforskere

Seniorforskere (R3 og R4) bør lægge særlig vægt på deres mangesidede opgave som vejledere, mentorer, karriererådgivere, ledere, projektkoordinatorer, administratorer eller videnskabsformidlere. De bør udføre disse opgaver efter de højeste faglige standarder og have adgang til passende uddannelse. Hvad angår deres opgave som mentorer eller vejledere for andre forskere, bør de ledende forskere opbygge et konstruktivt og positivt forhold til begyndende forskere (R1) og anerkendte forskere (R2) for at skabe betingelser for en effektiv overførsel af viden og en effektiv videreudvikling af deres karriere. Dette er en rolle, som indebærer et stort ansvar med hensyn til at støtte karriereudviklingen for R1- og R2-forskere, der formidler erfaringer og værdier i et tillidsfuldt og fortroligt miljø.