



Euroopan unionin
neuvosto

Bryssel, 14. heinäkuuta 2023
(OR. en)

Toimielinten välinen asia:
2023/0285(NLE)

11850/23
ADD 1

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

EHDOTUS

Lähettiläjä:	Euroopan komission pääsihteeri, allekirjoittajana johtaja Martine DEPREZ
Saapunut:	13. heinäkuuta 2023
Vastaanottaja:	Thérèse BLANCHET, Euroopan unionin neuvoston pääsihteeri
Kom:n asiak. nro:	COM(2023) 436 final Liitteet 1 ja 2
Asia:	LIITTEET asiakirjaan Ehdotus NEUVOSTON SUOSITUKSEKSI Eurooppalainen kehys tutkimus-, innovointi- ja yrittäjyysosaajien houkuttelemiseksi Eurooppaan ja heidän pitämisekseen Euroopassa

Valtuuskunnille toimitetaan oheisena asiakirja COM(2023) 436 final Liitteet 1 ja 2.

Liite: COM(2023) 436 final Liitteet 1 ja 2



EUROOPAN
KOMISSIO

Bryssel 13.7.2023
COM(2023) 436 final

ANNEXES 1 to 2

LIITTEET

asiakirjaan

Ehdotus

NEUVOSTON SUOSITUKSEKSI

**Eurooppalainen kehys tutkimus-, innovointi- ja yrittäjyysosaajien houkuttelemiseksi
Eurooppaan ja heidän pitämisekseen Euroopassa**

LIITE I

Esimerkkejä R1–R4-profiileja vastaavista tutkijoiden ammateista eri aloilla¹

R1 – Aloitteleva tutkija	R2 – Tunnustettu tutkija
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 – Vakiintunut tutkija	R4 – Johtava tutkija
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 Esimerkkiluetteloa ei ole tarkoitettu tyhjentäväksi, vaan se antaa käsityksen tutkijoiden erilaisista R1–R4-profiileihin kuuluvista ammattinimikkeistä eri aloilla. Jotkin tutkijan ammatit voivat kuulua useampaan kuin yhteen profiiliin (R1–R4), jolloin profiili määräytyy tapauskohtaisesti tutkijan itsenäisyyden, kokemuksen ja tunnustamisen mukaan. Jotkin esimerkit (kuten *consultant* ja *policy adviser/officer*) on sisällytetty luetteloon sen olettamuksen pohjalta, että ammattiin sisältyy varsinaista tutkimustoimintaa.

R1–R4-profiilit koskevat ainoastaan tutkijoita, eivätkä ne ole merkityksellisiä tutkimuksen hallinnoinnin kannalta. Samantyyppisten profiilien laatimista voidaan harkita myös tutkimuksen hallinnointia varten, kun kyseinen luokka on ensin rajattu asianmukaisesti.

LIITE II

Eurooppalainen tutkijoiden peruskirja

Eurooppalainen tutkijoiden peruskirja koostuu joukosta periaatteita, joiden pohjalta pyritään kehittämään houkuttelevia tutkijanuria tutkimuksen ja innovoinnin huippuosaamisen tukemiseksi kaikkialla Euroopassa. Tutkijoiden peruskirjassa keskitytään tutkijoiden, työnantajien, rahoittajien ja poliittisten päättäjien oikeuksiin ja velvollisuuksiin, jotka on muotoiltu 20 periaatteeksi. Periaatteet on jaoteltu neljään pilariin, jotka ovat

- (a) etiikka, lahjomattomuus, sukupuoli ja avoin tiede;
- (b) tutkijoiden arviointi, palkkaaminen ja uralla eteneminen;
- (c) työolot ja työskentelykäytännöt;
- (d) tutkijanurat ja osaamisen kehittäminen.

Tutkijoiden peruskirja on suunnattu kaikille tutkijoille, tutkimusta tekeville aloille ja niitä vastaaville kattojärjestöille (sidosryhmille):

- (a) eri aloilla (tiedeyhteisössä ja julkisissa ja yksityisissä tutkimusorganisaatioissa) toimiville tutkijoille
- (b) tutkijoiden työnantajille julkisella ja yksityisellä sektorilla
- (c) tutkimuksen ja tutkijoiden rahoittajille julkisella ja yksityisellä sektorilla
- (d) perusoikeuskirjan kannalta merkityksellisiä politiikkoja laativille päättäjille.

Perusoikeuskirja kattaa kaikkien tieteenalojen, muun muassa luonnontieteiden, teknologian, insinöörیتieteiden ja matematiikan (STEM-alojen), yhteiskuntatieteiden ja humanististen tieteiden sekä taiteiden, tutkijat ja koskee kaikkea tutkimusta, niin tieteen eturintamassa olevaa kuin kohdennettua, strategista, sovellettua ja markkinoilla hyödynnettävää tutkimusta.

1. ETIIKKA JA TUTKIMUKSEN LAHJOMATTOMUUS
2. TIETEELLISEN TUTKIMUKSEN VAPAUS
3. AVOIN TIEDE
4. SUKUPUOLTEN TASA-ARVO
5. MONINAISUUDEN TUKEMINEN
6. TUTKIMUSALAN AMMATTI
7. TUTKIJOIDEN VAPAA KIERTO
8. TUTKIMUKSEN KESTÄVYYS

Tähän pilariin kiteytyvät tutkijoiden peruskirjan avainperiaatteet ja sen sisältämä sitoumus tutkimuksen huippuosaamisen tukemiseen, millä tarkoitetaan tässä yhteydessä sitä, että pyritään parhaisiin mahdollisiin tutkimusryhmiin ja -hankkeisiin ilman sukupuoleen tai muihin tekijöihin perustuvaa syrjintää. Tämän pilarin periaatteiden odotetaan muodostuvan osaksi vahvistettua eurooppalaista tutkimusaluetta koskevan vision perustaa ja innostavan eurooppalaisia tutkijoita, tutkimusalan työnantajia, rahoittajia ja päätöksentekijöitä. Näiden arvojen monialaisen luonteen vuoksi tarkoitus on, että ne valtavirtaistetaan osaksi muiden periaatteiden soveltamista ja otetaan siinä huomioon.

(1) Etiikka ja tutkimuksen lahjomattomuus²

Tutkijoiden olisi noudatettava tiukkoja eettisiä sääntöjä ja toimittava työtä tehdessään rehellisesti, luotettavasti, objektiivisesti, puolueettomasti ja riippumattomasti, avoimen viestinnän periaatetta ja huolellisuusvelvollisuutta noudattaen, oikeudenmukaisesti sekä vastuullisesti tulevia tiedesukupolvia kohtaan. Tämä muodostaa perustan vastuulliselle, luotettavalle tutkimukselle, joka on vapaa aiheettomasta (myös ulkomaiden³) puuttumisesta – mikä on edellytys huippuosaamisen saavuttamiselle – ja tukee tutkijoiden vastuuta siitä, että he pyrkivät välttämään ennakkosenteita ja metodologisia oikoteitä.

Tutkijoiden olisi noudatettava tieteenalansa tunnustettuja eettisiä käytänteitä ja perusperiaatteita⁴ sekä kansallisiin, alakohtaisiin tai organisaatiokohtaisiin säännöstöihin kirjattuja eettisiä normeja.

Päävastuu tutkimuksen etiikasta on tutkijoilla itsellään. Tutkijoiden tukena olisi oltava korkeaa tutkimusetiikkaa edistävä institutionaalinen kulttuuri, jossa laaditaan ja noudatetaan sääntöjä, menettelyjä ja ohjeita sekä tarjotaan koulutusta ja mentorointia parhaiden käytäntöjen vaihdon pohjalta.

² Neuvoston päätelmät tutkimustoiminnan integriteetistä, 14853/15 (2015):

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

³ Komission yksiköiden valmisteluasiakirja: ”Tackling R&I Foreign Interference”, Euroopan komissio, 2022, doi:10.2777/513746.

⁴ Esimerkiksi tutkimusetiikan eurooppalaiset käytännesäännöt (All European Academies, 2017): <https://allea.org/code-of-conduct/>

Hyvien tutkimuskäytäntöjen ja tutkimusetiikan kulttuurin edistämiseksi kaikkien asianosaisten sidosryhmien on otettava huomioon useita eri ulottuvuuksia, kuten tutkimusetiikka tutkimusympäristöissä, tutkimusetiikkaa koskeva koulutus ja sitä koskevien valmiuksien kehittäminen, eettisiin vaatimuksiin pohjautuvat tutkimusprosessit ja -käytännöt sekä tietojen käyttöä, julkaisemista, levittämistä, tarkistamista, arviointia ja muokkaamista ohjaavat käytännöt. Lisäksi on otettava käyttöön mekanismeja tutkimukseen liittyvien väärinkäytösten tunnistamiseksi, niistä ilmoittamiseksi ja niiden käsittelemiseksi.

Tutkijoiden on vältettävä kaikenlaista plagiointia sekä kunnioitettava henkistä omaisuutta koskevia sääntöjä ja tiedon yhteisömuotoisuuden periaatetta silloin, kun tutkimustyötä tehdään yhdessä ohjaajan ja/tai muiden tutkijoiden kanssa (tutkimusalan käytäntöjen mukaan). Tämä koskee tutkimusprosessin kaikkia vaiheita, mukaan lukien suunnittelu, rahoitushakemusten laatiminen, kehitystyö ja tulosten tuottaminen. Havaintojen validointia, joka suoritetaan osoittamalla, että tulokset ovat toistettavissa, ei tulisi pitää plagiointina, kunhan varmistettavana oleva tieto varustetaan aina selvin lähdeviittauksin.

(2) Tieteellisen tutkimuksen vapaus

Tieteellisen tutkimuksen vapaus⁵ on eurooppalaisella tutkimusalueella ja kansainvälisten kumppaneiden kanssa tehtävän tutkimusyhteistyön yhteinen perusarvo ja -periaate. Tutkijoiden olisi tutkimustyössään keskityttävä tuottamaan ihmiskunnalle hyvää ja laajentamaan inhimillisen tietämyksen rajoja. Tässä työssään heillä olisi oltava ajattelun, mielipiteen ja ilmaisun vapaus, vapaus määritellä tutkimuskysymykset ja ongelmanratkaisussa käytettävät menetelmät sekä vapaus valita käyttämänsä teoriat ja kehittää niitä, kyseenalaistaa vakiintunutta tietoa, esittää uusia ajatuksia sekä liittyä ammatillisiin tai edustaviin akateemisiin elimiin. Tutkijoilla olisi oltava oikeus levittää ja julkaista tutkimustuloksiaan muun muassa koulutuksessa ja opetuksessa. Tutkijoiden olisi kuitenkin tunnustettava tähän vapauteen kohdistuvat rajoitukset, joita saattaa aiheutua erityisistä tutkimusolosuhteista (mukaan lukien valvonta, ohjaus ja johtaminen) tai oikeudellisista tai toiminnallisista rajoitteista, kuten henkiseen omaisuuteen liittyvistä oikeuksista tai rahoitukseen tai tutkimusinfrastruktuuriin liittyvistä syistä.

(3) Avoin tiede

Tutkijoiden olisi edistettävä kaikin tavoin avointa tiedettä⁶, ja työnantajien ja rahoittajien olisi helpotettava tätä. Tutkijoiden olisi jaettava tuloksensa avoimesti esimerkiksi avoimena tai FAIR-datana, avoimen saatavuuden julkaisuina tai avoimina ohjelmistoina, malleina ja algoritmeina. Tutkijoiden olisi toteutettava toimia tutkimustulosten toistettavuuden varmistamiseksi. Heidän olisi pyrittävä käyttämään avoimen tieteen menetelmiä ja osallistumaan avoimeen vertaisarviointiin. Työnantajien ja rahoittajien olisi tuettava aidosti avointa tiedekulttuuria kaikkialla unionissa ja palkittava siitä, mukaan lukien tiedejulkaisujen, tutkimusdatan ja muiden tieteellisten tulosten avoimen saatavuuden valtavirtaistaminen (eli noudatetaan periaatetta ”niin avoin kuin on mahdollista, niin suljettu kuin on tarpeen”) sekä avoimen tieteen periaatteiden ja käytäntöjen levittäminen ja käyttöönotto, samalla kun otetaan huomioon tieteenalojen ja kulttuurien väliset erot, mukaan lukien monikielisyys, tuetaan

⁵ Ks. Euroopan unionin perusoikeuskirjan 13 artikla ja eurooppalaista tutkimusalueita käsittelevässä ministerikokouksessa Bonnissa Saksassa 20.10.2020 hyväksytty Bonnin julkilausuma tieteellisen tutkimuksen vapaudesta: https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/_drp-efr-bonner_erklaerung_en_with-signatures_maerz_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=1

⁶ Neuvoston päätelmät – Siirtyminen avoimen tieteen järjestelmään, 9526/16 (27.5.2016).

avoimen tieteen taitojen kehittämistä sekä kehitetään ja integroidaan perustana olevaa digitaalista infrastruktuuria ja palveluja.

Kansalaistiede

Tutkijoiden olisi harjoitettava hankkeissaan kansalaistiedettä mahdollisimman paljon, mikäli se on mahdollista. Tämä tarkoittaa kansalaisten osallistamista luonnontieteiden, teknologian, insinööritieteiden, taidealan ja matematiikan (STEAM-alojen) sekä yhteiskuntatieteiden ja humanististen tieteiden tutkimushankkeiden suunnitteluun ja toteutukseen. Tämä on ihanteellinen tapa demokratisoida tiedettä, rakentaa luottamusta tieteeseen sekä hyödyntää yhteiskunnan laajaa älykkyyttä ja valmiuksia tutkimuksen ja innovoinnin huipputason saavuttamiseksi.

(4) Sukupuolten tasa-arvo

Kaikkien sidosryhmien olisi edistettävä sukupuolten tasapuolista edustusta tutkimusryhmissä, johtoryhmissä, päätöksentekoeleimissa sekä rekrytoinnista ja ylennyksistä vastaavissa ja neuvoa-antavissa ryhmissä. Tähän kuuluu myös se, että edistetään sukupuoliulottuvuuden huomioon ottamista tutkimukseen, opetukseen ja innovointiin liittyvissä sisällöissä, mikä parantaa tuotetun tiedon tieteellistä laatua, lisää sen yhteiskunnallista merkitystä ja edistää huippuosaamista. Sukupuolten tasa-arvon avulla pyritään myös torjumaan sukupuoleen perustuvaa väkivaltaa ja seksuaalista häirintää. Sukupuolten tasa-arvo on ymmärrettävä intersektionaalisesta näkökulmasta, jossa tarkastellaan sitä, miten erilaiset sukupuoli- ja muiden sosiaalisten ryhmien ja identiteettien väliset valtajärjestelmät risteävät ja vahvistavat toisiaan. Sukupuolten tasa-arvon edistämisessä asianmukaisia mekanismeja ovat pysyvät institutionaaliset muutokset, jotka toteutetaan sukupuolten tasa-arvoa koskevien suunnitelmien⁷ tai vastaavien avulla, mahdollistavat väärinkäytösten asianmukaisen ilmoittamisen sekä sisältävät seuranta- ja arviointijärjestelmiä.

(5) MONINAISUUDEN TUKEMINEN

Eurooppalaisen tutkimusalueen keskeisenä periaatteena on ottaa huomioon monimuotoisuus laajemmassa merkityksessä, mukaan lukien muun muassa sukupuoli, rodullinen tai etninen alkuperä, uskonto tai vakaumus, sosiaalinen monimuotoisuus, toimintarajoitteisuus, ikä, seksuaalinen suuntautuminen ja kaikenlaisen syrjinnän torjuminen. Työnantajien ja rahoittajien olisi tuettava tutkijoidensa moninaisuutta, sillä erilaiset elämäkokemukset tuovat arvokkaita näkökulmia tutkimushankkeisiin. Osallistujien moninaisuus voi myös parantaa tutkimustuloksia, jotka koskevat moninaisia yhteiskuntiamme, ja rikastuttaa niitä. Erityisesti tieteen alalla on myös tarpeen tiedostaa esimerkiksi palkkaamiseen, ylennyksiin ja tehtävien arviointiin vaikuttavat tiedostamattomat ennakkoluulot ja mahdollisuuksien mukaan kompensoida ne.

(6) TUTKIMUSALAN AMMATTI

Kaikki uuden tietämyksen kehittämiseen tai luomiseen osallistuvat tutkijat olisi tunnustettava ammattilaisiksi, ja heitä olisi kohdeltava sen mukaisesti. Tämä koskee tutkijan koko uraa sen

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

alkuvaiheesta, eli perustutkinnon jälkeisestä ajasta, lähtien riippumatta sektorista ja tutkijan kansallisen tason luokittelusta (esimerkiksi tutkimustyöntekijä, jatko-opiskelija, väitöskirjantekijä, tohtorintutkinnon suorittanut tutkija tai viranhaltija).

Työnantajien ja rahoittajien olisi kannustettava ei-lineaarisille ja useita uria yhdistäville urapoluille, joihin sisältyy maantieteellistä, tieteen- ja toimialojen välistä ja organisaatioiden sisäistä liikkuvuutta (siirto muihin tehtäviin organisaation sisällä), sekä tuettava niitä. Lisäksi työnantajien ja rahoittajien olisi kannustettava toteuttamaan erilaisten urapolkujen yhdistelmiä, joissa on yhdistetty samanaikaisesti eri aloja ja joita olisi pidettävä samanarvoisina lineaaristen urapolkujen kanssa.

Ammatillinen asenne

Tutkijoiden olisi tunnettava tutkimusympäristöään ja rahoitusmekanismeja ohjaavat strategiset tavoitteet ja hankittava kaikki tarvittavat hyväksynnit ennen tutkimuksen aloittamista tai heille annettujen resurssien käyttöä. Tutkijoiden olisi kaikin tavoin pyrittävä varmistamaan, että heidän tutkimuksellaan on merkitystä yhteiskunnan kannalta ja että se ei ole tarpeettomasti päällekkäistä muualla jo tehdyn tutkimuksen kanssa.

Tutkijoiden olisi viestittävä selkeästi työnantajalleen, rahoittajalleen tai ohjaajalleen, jos tutkimushanke viivästyy, määritellään uudelleen tai saadaan päätökseen tai jos se jostakin syystä joudutaan päättämään aiottua aiemmin tai keskeyttämään tilapäisesti.

Vastuu

Vastuullisuus tarkoittaa sitä, että tutkija ottaa vastuun toiminnastaan tutkimusta tehdessään. Tutkijoiden on oltava tietoisia siitä, että he ovat vastuuvollisia työnantajalleen, rahoittajilleen tai muille asiaan liittyville julkisille tai yksityisille organisaatioille sekä eettisestä näkökulmasta tarkasteltuna yhteiskunnalle. Julkisista varoista rahoituksensa saavat tutkijat ovat lisäksi vastuuvollisia veronmaksajien rahojen tehokkaasta käytöstä. Näin ollen heidän olisi noudatettava moitteettoman, läpinäkyvän ja tehokkaan varainhoidon periaatteita sekä suhtauduttava rakentavasti kaikkiin luvallisiin tutkimustyönsä tarkastuksiin, joita voivat suorittaa esimerkiksi työnantaja, rahoittajat tai eettiset toimikunnat. Heidän odotetaan eettisellä käyttäytymisellään näyttävän esimerkkiä muille tutkijoille ja koko yhteiskunnalle.

Tiedon keruu- ja analysointimenetelmien, tulosten ja tarvittaessa tutkimustietoa koskevien yksityiskohtien olisi oltava tarpeen mukaan ja viranomaisten pyynnöstä avoimesti käytettävissä sisäisiä ja ulkoisia tarkastuksia varten. Tämä on tärkeää myös tietojen avoimuuden ja tulosten toistettavuuden varmistamiseksi.

(7) Tutkijoiden vapaa kierto

Rahoittajien ja työnantajien olisi edistettävä tutkijoiden ja muiden tutkimusalan ammattilaisten, tieteellisen tietämyksen ja teknologian vapaata kiertoa, houkuteltava lahjakkuuksia ja ehkäistävä mahdollista aivovienttiä. Työnantajien ja rahoittajien olisi tunnustettava maantieteellisen, laitosten sisäisen, alojen välisen, tieteenalojen sisäisen ja välisen sekä virtuaalisen liikkuvuuden⁸ arvo tärkeinä tapoina lisätä tieteellistä osaamista ja edistää ammatillista kehitystä tutkijanuran kaikissa vaiheissa sekä tunnustettava kaikki

⁸ Etäyhteistyö tiedonsiirtoverkkojen ja -infrastruktuurin välityksellä.

liikkuvuuden kautta saadut kokemukset ja annettava niille arvoa urakehitys-/arviointijärjestelmässään. Tämä edellyttää myös tarvittavia hallinnollisia järjestelyjä, joilla mahdollistetaan sekä apurahojen että sosiaaliturvaetuksien siirto kansallisen lainsäädännön mukaisesti.

(8) *Tutkimuksen kestävyys*

Tutkijoiden, työnantajien ja rahoittajien olisi edistettävä tutkimustoiminnan kestävää toteuttamista Euroopan vihreän kehityksen ohjelman, Yhdistyneiden kansakuntien Agenda 2030 -toimintaohjelman ja kestävä kehityksen tavoitteiden mukaisesti. Tutkijoiden tukena olisi oltava tutkimuksen kestävää hallinnointia edistävä institutionaalinen kulttuuri sekä parhaiden käytäntöjen vaihtoon perustuvaa koulutusta ja mentorointia. Tutkijoiden olisi oltava eturintamassa hiilipäästöjen vähentämisessä näyttäen samalla myönteistä esimerkkiä muille tutkimusyhteisön jäsenille.

Lähtökohtana voidaan käyttää Marie Skłodowska-Curie -toimien yhteydessä laadittua Euroopan komission MSCA Green Charter -peruskirjaa⁹.

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

PILARI 2 – TUTKIJOIDEN ARVIOINTI, PALKKAAMINEN JA ETENEMINEN

1. TUTKIJOIDEN ARVIOINTI
2. REKRYTOINTI
3. VALINTA
4. URALLA ETENEMINEN

Tutkijoiden arvioinnissa olisi varmistettava tutkijanurien yhdenvertainen tunnustaminen ja tutkijoiden yhdenvertainen palkitseminen työskentely- tai toiminta-alasta riippumatta, ja arvioinnin olisi perustuttava osaamiseen ja oltava puolueetonta. Oikeudenmukaisten käytäntöjen noudattaminen tutkijoiden palkkaamisessa ja valinnassa on olennaisen tärkeää tutkijoiden avointen työmarkkinoiden toteuttamiseksi, ja se edistää eurooppalaisen tutkimusalueen kehittymistä.

(1) Tutkijoiden arviointi¹⁰

Tutkimuksen arvioinnin olisi mahdollistettava tutkijoiden tulosten ja tutkimuksen arviointi mahdollisimman korkean laadun ja vaikuttavuuden saavuttamiseksi. Arvioinnissa on otettava huomioon yhä monimuotoisemmat tutkimustuotokset, -toimet ja -käytännöt, mukaan lukien yhteistyö ja tuotosten avoin jakaminen, sekä noudatettava tiukkoja tutkimusetiikkaa koskevia vaatimuksia. Arvioinnin olisikin perustuttava ensisijaisesti laadulliseen menetelmään, jossa vertaisarviointi on keskeisessä roolissa ja jonka tukena käytetään vastuullisesti määrällisiä indikaattoreita. Arvioinnissa olisi myös käytettävä laajemmin erilaisia arviointiperusteita, joita voivat olla esimerkiksi opettaminen, hallinnointi ja johtaminen, ohjaus, mentorointi, tietämyksen hyödyntäminen, yrittäjäyys ja yhteistyö toimialojen kanssa, tiimityö, yhteiskunnalle tuotetut palvelut, tiedeviestintä ja vuorovaikutus yhteiskunnan kanssa sekä menetelmien vahvuus ja avoimen tieteen harjoittaminen. Erityisesti yritysmaailmasta tulevien hakijoiden kohdalla olisi otettava huomioon myös innovointiin liittyvät tulokset (keksinnöt ja kehitystulokset).

Työnantajien ja rahoittajien olisi tuettava sellaisia tutkijoiden arviointi- ja palkitsemisjärjestelmiä, joissa otetaan huomioon tutkijoiden yhteiskunnallisten, tieteellisten ja innovointiin liittyvien vaikutusten yleinen laatu, harjoitetun toiminnan monipuolisuus, avoimen tieteen harjoittaminen sekä maantieteellisen ja tieteen- ja toimialojen välisen liikkuvuuden arvo. Tällaisten järjestelmien olisi täytettävä seuraavat vaatimukset:

- (a) niiden olisi perustuttava laadulliseen vertaisarviointiin, jonka tukena käytetään vastuullisesti määrällisiä indikaattoreita;
- (b) niissä olisi palkittava laadusta ja tutkimuksen monista mahdollisista vaikutuksista yhteiskuntaan, tieteeseen ja innovointiin;
- (c) niissä olisi otettava huomioon erilaiset tuotokset (kuten julkaisut, tietoaaineistot, ohjelmistot, menetelmät, menettelyt ja patentit), toimet (esimerkiksi mentorointi, tutkimuksen valvonta, johtotehtävät, yrittäjäyys, datanhallinta, vertaisarviointi,

¹⁰Tutkimuksen arvioinnin uudistamisesta tehty sopimus (2022):

https://coara.eu/app/uploads/2022/09/2022_07_19_rra_agreement_final.pdf

opettaminen, tietämyksen hyödyntäminen, toimialojen ja tiedeyhteisön välinen yhteistyö, näyttöön perustuvan päätöksenteon tukeminen ja yhteiskunnallinen toiminta), käytännöt (kuten varhaisvaiheen tietämyksen ja tiedon jakaminen ja avoin yhteistyö) sekä kaikki liikkuvuuden kautta saadut kokemukset;

- (d) niissä olisi varmistettava, että tutkijoiden ammatillinen toiminta täyttää korkeat eettiset ja lahjomattomuutta koskevat vaatimukset, palkittava asianmukaisesta tutkimustavasta ja arvostettava hyviä käytäntöjä, erityisesti tutkimustulosten ja -menetelmien avoimia jakamiskäytäntöjä, aina kun sellaiset ovat mahdollisia;
- (e) niissä käytettävissä arviointiperusteissa ja -prosesseissa olisi otettava huomioon tutkimusalojen ja kansallisten olosuhteiden moninaisuus;
- (f) niiden olisi tuettava tutkijoiden profiilien ja urapolkujen moninaisuutta ja niissä olisi arvostettava yksilöllisiä panoksia mutta myös tiimien roolia, yhteistyötä ja poikkitieteellisyyttä;
- (g) niissä olisi varmistettava sukupuolten tasa-arvon ja yhtäläisten mahdollisuuksien toteutuminen ja osallistavuus.

Näiden periaatteiden yhdenmukaisen täytäntöönpanon varmistamiseksi työnantajien ja rahoittajien olisi edistettävä arviointi- ja palkitsemismenettelyyn osallistuvien toimijoiden jatkuvaa koulutusta.

(2) Rekrytointi

Työnantajien ja rahoittajien olisi noudatettava avoimia, läpinäkyviä ja ansioihin perustuvia valinta- ja rekrytointimenettelyjä¹¹, joissa hakijoita ei rangaista urakatkoksista tai alojen välisestä liikkuvuudesta. Menettelyissä olisi keskityttävä huippuosaamiseen, sukupuolten tasa-arvoon ja monimuotoisuuteen, ja ne olisi mukautettava kulloinkin täytettävään työtehtävään. Ilmoituksissa olisi oltava kattava kuvaus vaaditusta tietämyksestä ja vaadituista taidoista, kuvaus työoloista, eduista ja urakehitysnäkymistä sekä yleiskatsaus aikataulusta. Hakijoille olisi ennen valinnan suorittamista annettava tiedot rekrytointiprosessista ja valintaperusteista, täytettävien paikkojen määrästä ja urakehitysnäkymistä.

Poikkeamat ansioluettelossa

Urakatkoksista tai poikkeamista ansioluettelon kronologisessa järjestyksessä ei pitäisi rangaista, vaan ne olisi nähtävä osana urakehitystä ja sitä kautta mahdollisesti arvokkaana osatekijänä tutkijoiden ammatillisessa kehittämisessä kohti moniulotteista urarakennetta. Hakijoiden olisikin voitava toimittaa dokumentoituja ansioluetteloita, jotka kuvaavat kattavasti sellaista saavutusten ja pätevyyden yhdistelmää, joka soveltuu hakemuksen kohteena olevaan työtehtävään.

Asema ja työuran pituus

Vaadittava pätevyystaso olisi asetettava kyseisen tehtävän tarpeiden mukaan eikä esteeksi hakijoille. Pätevyyden arvioinnissa olisi keskityttävä henkilön saavutusten arviointiin eikä henkilön asemaan tai sen organisaation maineeseen, jossa pätevyys on hankittu. Koska

¹¹Tässä olisi käytettävä kaikkia mahdollisia välineitä ja kansainvälisiä tai yleisesti saatavilla olevia verkkolähteitä, kuten EURAXESS-portaalia (<https://euraxess.ec.europa.eu>).

ammattillisen pätevyyden voi hankkia jo pitkän uran alkuvaiheessa, myös pyrkimys elinikäiseen ammatilliseen kehittymiseen olisi otettava huomioon ja siihen olisi kannustettava.

(3) Valinta

Rekrytointiin kuuluvassa valintaprosessissa olisi otettava huomioon hakijan kokemus koko laajuudessaan. Vaikka pääasiassa keskitytäänkin hakijan kokonaispotentiaaliin tutkijana, myös hänen luovuutensa ja kykynsä itsenäiseen työskentelyyn olisi otettava huomioon. Valintalautakunnassa olisi oltava edustettuna monenlaista hakijoiden arvioinnin kannalta olennaista asiantuntemusta, osaamista ja kokemusta, riittävästi kummankin sukupuolen edustajia sekä – silloin, kun se on tarkoituksenmukaista ja mahdollista – edustajia eri sektoreilta (julkiselta ja yksityiseltä sektorilta) ja tieteenaloilta ja muista maista. Aina kun se on mahdollista, olisi käytettävä laajasti erilaisia valintamenetelmiä, kuten ulkopuolisten asiantuntijoiden suorittamia arviointeja sekä haastatteluja kasvokkain ja verkossa. Valintalautakunnan jäsenillä olisi oltava riittävä koulutus tehtäväänsä, erityisesti jotta ehkäistään sukupuoleen liittyvien tai muiden mahdollisten tiedostamattomien ennakkoluulojen vaikutus. Kaikkien hakijoiden olisi saatava valintaprosessin jälkeen tietoa hakemuksensa vahvuuksista ja heikkouksista.

Syrjimättömyys

Tutkijoiden työnantajien ja/tai rahoittajien olisi kohdeltava tutkijoita tasapuolisesti sukupuoleen, ikään, kansallisuuteen, etniseen tai sosiaaliseen taustaan, uskontoon tai vakaumukseen, seksuaaliseen suuntautumiseen, kieleen, toimintarajoitteisuuteen, poliittisiin näkemyksiin taikka sosiaaliseen tai taloudelliseen elämäntilanteeseen katsomatta.

(4) Uralla eteneminen

Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi otettava käyttöön kaikkia, myös kokeneita tutkijoita, koskeva arviointijärjestelmä, jossa riippumaton (ja kokeneiden tutkijoiden tapauksessa mieluiten kansainvälinen) lautakunta arvioi säännöllisesti ja läpinäkyvästi heidän ammatillista suoriutumistaan. Useita uria yhdistävät urapolut, joihin sisältyy maantieteellistä, alojen välistä ja organisaatioiden sisäistä liikkuvuutta (siirto muihin tehtäviin organisaation sisällä), ja erilaisten urapolkujen yhdistelmät, joissa on yhdistetty samanaikaisesti eri aloja, ansaitsevat tulla täysin tunnustetuiksi, ja niitä olisi pidettävä samanarvoisina kuin lineaarisia urapolkuja.

Arviointimenettelyssä olisi otettava asianmukaisesti huomioon arvioitavan tutkijan kokonaispotentiaali, hänen työnsä luovuus ja tutkimustuloksensa (kuten julkaisut, data, ohjelmistot, mallit, algoritmit, menetelmät ja menettelyt, patentit ja osallistuminen toimintapolitiikkojen laatimiseen), hänen harjoittamansa toiminta (esimerkiksi hallinnointi ja johtaminen, opetus/luennointi, vertaisarviointi, ohjaus, mentorointi, yrittäjäyys, tietämyksen hyödyntäminen, yhteistyö kansallisella tai kansainvälisellä tasolla, hallinnolliset tehtävät, yhteiskunnalle tuotetut palvelut, tiedeviestintä ja vuorovaikutus yhteiskunnan kanssa), hänen toimintatapansa (esimerkiksi eettisyys ja lahjomattomuus, menetelmien vahvuus, varhaisvaiheen tiedon ja datan jakaminen ja avoin yhteistyö) sekä liikkuvuus, ja nämä tekijät olisi otettava huomioon urakehityksessä.

Tiedeyhteisön urien vahvistamiseksi aina huipputehtäviin asti tarvitaan läpinäkyvä, jäsenelty, osallistava ja sukupuolen suhteen tasa-arvoinen järjestelmä uralle pääsemiseksi ja

sillä etenemiseksi.¹² Tätä varten jäsenvaltioiden ja tutkimusta tekevien organisaatioiden tasolla voitaisiin harkita virkaurajärjestelmän kaltaisia järjestelyjä, joissa tarkoituksena on tehdä määräaikainen sopimus ja joissa myönteisesti arvioidut henkilöt voivat myöhemmin edetä vakituiseen asemaan.

Yhteiskirjoittaminen

Organisaatioiden olisi henkilöstöään arvioidessaan suhtauduttava myönteisesti yhteiskirjoittamiseen ja katsottava se osoitukseksi rakentavasta asennoitumisesta tutkimustyöhön. Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi laadittava strategioita, käytänteitä ja menettelyjä, joilla tutkijoille, myös tutkimusuransa alkuvaiheessa oleville, voitaisiin luoda edellytykset saada tunnustusta ja tulla viitatuiksi ja/tai lainatuiksi tosiasiallisen panoksensa mukaan julkaisujen yhteiskirjoittajina, patenttien yhteishakijoina ym. tai julkaista omia tutkimustuloksiaan työnohjaajasta riippumattomasti.

Liikkuvuuden kautta saadun kokemuksen tunnustaminen

Kaikkea kokemusta, joka on saatu liikkuvuuden avulla, kuten oleskelemalla toisessa maassa, toisella alueella tai toisessa tutkimusympäristössä (julkisella tai yksityisellä sektorilla) tai siirtymällä tieteenalalta tai tutkimusalalta toiselle tutkijakoulutuksen aikana tai tutkijanuran myöhemmässä vaiheessa, tai virtuaalisesta liikkuvuudesta, olisi pidettävä arvokkaana osana tutkijan ammatillista kehitystä.

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

PILARI 3 – TYÖOLOJEN JA TYÖSKENTELYKÄYTÄNNÖT

1. TYÖOLOJEN, RAHOITUS JA PALKAT
2. TYÖOLOJEN VAKAUS
3. SOPIMUSVELVOITTEET JA OIKEUDELLISET VELVOITTEET
4. TULOSTEN LEVITTÄMINEN JA HYÖDYNTÄMINEN

Tutkijoiden työolojen parantamisen olisi oltava keskeisellä sijalla tutkijanuria koskevassa unionin poliittisessa kehityksessä. Tämän aiheen osalta ehdotetaan useita toimia, joiden tarkoituksena on edistää työpaikkojen vakautta, tutkijoiden työelämäoikeuksien ja -velvoitteiden määrittelyä sekä sitä, että työnantajat ja rahoittajat pyrkisivät rakentamaan tutkimuksen huippuosaamista tukevaa tutkimuskulttuuria ja edesauttamaan kukoistavan tutkijayhteisön kehittymistä.

(1) Työolot, rahoitus ja palkat

Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi varmistettava, että tutkijoiden, myös toimintarajoitteisten tutkijoiden, työehdot ovat tarvittaessa tutkimustyön onnistumisen kannalta riittävän joustavat ja esteettömät ja että ne samalla vastaavat voimassa olevaa kansallista lainsäädäntöä ja kansallista tai alakohtaista työehtosopimusta. Työnantajien ja rahoittajien olisi pyrittävä luomaan työolosuhteet, joissa kaikki tutkijat pystyvät sovittamaan yhteen henkilökohtaisen elämänsä ja työelämän.¹³ Erityistä huomiota olisi kiinnitettävä muun muassa joustaviin työaikoihin, osa-aikatyöskentelyyn, etätyöskentelyyn ja sapattivapaisiin sekä näiden edellyttämiin taloudellisiin ja hallinnollisiin järjestelyihin. Työnantajien olisi tarjottava tutkijoille mielenterveyttä ja hyvinvointia edistävä työympäristö, mukaan lukien asianmukaiset menettelyt sukupuoleen perustuvan väkivallan, myös seksuaalisen häirinnän, ehkäisemiseksi ja torjumiseksi.

Tutkimusympäristö

Tutkijoiden työnantajien ja/tai rahoittajien olisi huolehdittava siitä, että tutkimustyölle tai tutkijakoulutukselle luodaan mahdollisimman otollinen ympäristö, jossa ovat käytettävissä tarvittavat laitteistot, tilat ja mahdollisuudet, myös etäyhteistyö tutkimusverkkojen välityksellä, ja jossa noudatetaan mahdollisimman tiukkoja unionin tason, kansallisia tai alakohtaisia terveys- ja turvallisuusvaatimuksia. Rahoittajien olisi huolehdittava siitä, että sovittua työohjelmaa varten on käytettävissä riittävät resurssit. Erityisen tärkeää on taata, että käytössä on pätevää tukihenkilöstöä (esimerkiksi tutkimusjohtajat, hallintovirkamiehet ja muut ammattilaiset).

Muutoksenhaku/valitukset

Tutkijoiden työnantajien ja/tai rahoittajien olisi luotava asiaan liittyviä kansallisia, unionin tai kansainvälisiä sääntöjä ja määräyksiä noudattaen järjestelmä (esimerkiksi riippumattoman

¹³ Ks. SEC(2005) 260, Naiset ja tiede: huippuosaamista ja innovaatioita – sukupuolten tasa-arvo tieteessä.

asiamiehen kaltainen ratkaisu) käsittelemään tutkijoiden esittämiä valituksia ja muutoksenhakuja, mukaan lukien ohjaajan ja aloittelevan (R1) / tunnustetun (R2) tutkijan väliset kiistat. Tällaisen järjestelmän olisi tarjottava koko tutkimushenkilöstölle luottamuksellista ja epämuodollista apua työhön liittyvissä kiistoissa, erimielisyyksissä ja epäkohdissa tavoitteena edistää oikeudenmukaista ja tasavertaista kohtelua organisaatiossa ja parantaa työympäristön kokonaislaatua.

Osallistuminen organisaation hallintoon

Tutkijoiden työnantajien ja/tai rahoittajien olisi hyväksyttävä oikeutettuna ja itse asiassa toivottavana, että tutkijat ovat edustettuina työorganisaationsa tiedonvaihto-, kuulemis- ja päätöksentekoelementeissä, jotta he voivat suojella ja edistää omia ja yhteisiä etujaan ammattilaisina ja vaikuttaa aktiivisesti organisaation toimintaan¹⁴.

Rahoitus ja palkat

Tutkijoiden työnantajien ja/tai rahoittajien olisi huolehdittava siitä, että tutkijat saavat työsuhteen laadusta riippumatta oikeudenmukaisen, kohtuullisen korvauksen (tutkimusrahoitus ja/tai palkka), ja että heillä on riittävä, tasavertainen sosiaaliturva (mukaan lukien sairaus-, perhe-, eläke-, työttömyys- ja työkyvyttömyysetuudet sekä työtapaturma- ja ammattitautietuudet) voimassa olevan kansallisen lainsäädännön ja kansallisen tai alakohtaisen työehtosopimuksen mukaisesti. Tämä vaatimus koskee tutkijoita kaikissa tutkijanuran vaiheissa, aloittelevat tutkijat (R1) mukaan lukien, heidän oikeudellisen asemansa, työsuorituksensa tuloksellisuuden ja pätevyytensä ja/tai vastualueidensa mukaan. Tutkijoiden olisi oltava tietoisia oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan, jotta he ymmärtävät, miten heidän palkkojaan verotetaan, ja heille olisi annettava läpinäkyvää tietoa sosiaaliturvaoikeuksista, kuten kansallisista eläkeoikeuksista.

(2) Työolojen vakaus

Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi toteutettava määrätietoisia toimia epävarmuuden vähentämiseksi ja työsuhteturvan ja työpaikkojen vakauden edistämiseksi, mukaan lukien määräaikaisten nimitysten enimmäiskeston rajoittaminen ja suositus, jonka mukaan enintään kolmasosa yksittäisen työnantajan tutkijoiden henkilöresursseista saisi olla määräaikaisella sopimuksella työskenteleviä. Aina kun haetaan henkilöstöä pysyvään, pitkäaikaiseen tai erittäin usein toistuvaan tutkimustehtävään, oikea valinta olisi pysyvä tai toistaiseksi voimassa oleva sopimus.

Tohtorintutkinnon suorittaneiden asema (R2)

Työpaikkojen epävarmuus on erityinen ongelma tiedeyhteisöissä. Sen torjumiseksi ja työsuhteturvan ja työpaikkojen vakauden tukemiseksi tohtorintutkinnon suorittaneita

¹⁴ Ks. tässä yhteydessä myös Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/14/EY, annettu 11 päivänä maaliskuuta 2002, työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä – Luonnos työntekijöiden edustusta koskevaksi Euroopan parlamentin, neuvoston ja komission yhteiseksi julistukseksi (EYVL L 80, 23.3.2002, s. 29).

tutkijoita (R2) nimittävien organisaatioiden olisi laadittava selkeät säännöt ja ohjeet tutkijatohtorien työhönottoa ja nimittämistä varten, mukaan lukien nimityksen enimmäiskesto ja tavoitteet. Ohjeissa olisi otettava huomioon hakijan aiemmat tutkijatohtorinimitykset muissa organisaatioissa sekä se, että tutkijatohtorivaiheen olisi oltava tilapäinen ja että sen päätarkoituksena on tarjota vakituisen sopimuksen tai viran kautta uusia ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksia tutkijanuralla osana pitkän aikavälin uranäkymiä.

(3) Sopimusvelvoitteet ja oikeudelliset velvoitteet

Kaikilla tasoilla toimivien tutkijoiden on tunnettava kansalliset, alakohtaiset ja organisaatiokohtaiset säännökset ja määräykset, jotka koskevat koulutusta ja/tai työolosuhteita. Tähän sisältyvät työsopimuksen luonteesta riippumatta teollis- ja tekijänoikeuksia koskevat säännökset sekä rahoittajien asettamat vaatimukset ja ehdot. Työnantajien ja rahoittajien olisi toimitettava jäljennökset näistä asiakirjoista englanniksi. Tutkijoiden olisi noudatettava näitä säännöksiä ja vaatimuksia tuottamalla vaaditut tulokset (esimerkiksi väitöskirja, julkaisu, patentti, raportti tai uusi tuoteparannus) sopimuksessa tai vastaavassa asiakirjassa asetetuin ehdoin.

Tutkijoiden olisi noudatettava poikkeuksetta aiheeseen liittyvän kansallisen ja unionin lainsäädännön mukaisia turvallisia työskentelytapoja, toteutettava tarvittavat terveyteen ja turvallisuuteen liittyvät varotoimenpiteet sekä varauduttava kyberhyökkäyksiin ja tietoteknisiin ongelmiin esimerkiksi laatimalla asianmukaiset varmuuskopiointimenettelyt. Tutkijoiden olisi lisäksi tunnettava voimassa olevat kansalliset ja unionin tietosuojaa ja luottamuksellisuuden suojaa koskevat säännökset ja määräykset sekä toteutettava kaikissa vaiheissa tarvittavat toimenpiteet niiden noudattamiseksi.

(4) Tulosten levittäminen ja hyödyntäminen

Kaikkien tutkijoiden olisi sopimusjärjestelyjään noudattaen harjoitettava avointa tiedettä varmistaakseen siten, että heidän tutkimuksensa tuloksia levitetään ja hyödynnetään ja ne asetetaan julkisesti saataville. Tämä tarkoittaa esimerkiksi tuloksista tiedottamista, niiden siirtämistä toisiin tutkimusympäristöihin ja mahdollisuuksien mukaan kaupallistamista. Kokeneempien tutkijoiden oletetaan ottavan asiakseen varmistaa, että tutkimus on hedelmällistä ja että tuloksia joko hyödynnetään kaupallisesti tai ne saatetaan yleisön saataville (tai molempia) aina, kun se on mahdollista.

Työnantajien ja rahoittajien olisi helpotettava tätä tarjoamalla tutkijoille koulutusta sekä tarvittava rahoitus, infrastruktuuri ja tuki. Työnantajien ja rahoittajien olisi tunnustettava tutkijoiden avoimeen tieteeseen liittyvä toiminta sekä kannustettava siihen ja palkittava siitä rekrytoinnin, uralla etenemisen ja rahoitusohjelmien arvioinnin yhteydessä.

Henkinen omaisuus, teollis- ja tekijänoikeudet mukaan lukien

Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi varmistettava, että tutkijat saavat uransa kaikissa vaiheissa riittävän korvauksen tutkimus- ja innovointitoimintansa tulosten mahdollisesta käytöstä, tarvittaessa takaamalla henkistä omaisuutta koskevien oikeuksien, kuten tekijänoikeuden, yhteisomistuksen. Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi käsiteltävä tätä nimenomaisesti henkisen omaisuuden hallinnointia koskevissa strategioissaan, jotka olisi asetettava julkisesti saataville. Henkisen omaisuuden hallinnointia koskevan strategian olisi katettava kaikenlaaisen henkisen omaisuuden (data, taitotieto ja standardit mukaan lukien) luominen, hallinnointi, omistajuus ja käyttö, ja sen olisi tuettava avointa tiedettä.

Strategiassa olisi nimenomaisesti käsiteltävä omistajuutta ja määritettävä tutkijoille ja/tai soveltuvin osin heidän työnantajilleen tai muille osapuolille, teollisuusalan kumppanit mukaan lukien, kuuluvat käyttöoikeudet, joista voidaan määrätä erityisissä yhteistyösopimuksissa tai muun tyyppisissä sopimuksissa.¹⁵

Yleisötiedotus

Tutkijoiden olisi varmistettava, että tutkimustoiminnasta tiedotetaan suurelle yleisölle myös maallikoiden ymmärtämällä tavalla, jotta tiedettä voidaan tehdä paremmin tunnetuksi kansalaisten keskuudessa. Vuorovaikutus kansalaisyhteiskunnan ja kansalaisten kanssa auttaa tutkijoita ymmärtämään paremmin yleisön näkemyksiä tutkimuksen painopisteistä ja kansalaisten huolenaiheita sekä hyödyntämään tarvittaessa mahdollisuuksia yhteissuunnitteluun ja -kehittämiseen yhteiskunnan kanssa.

¹⁵Lisää suosituksia esitetään henkisen omaisuuden hallinnointia koskevista käytäntesäännöistä annetussa komission suosituksessa: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/ALL/?uri=CELEX%3A32008H0416>

PILARI 4 – TUTKIJANURAT JA OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

1. MONIPUOLISTEN TUTKIJANURIEN ARVOSTAMINEN
2. URAKEHITYS JA NEUVONTA
3. JATKUVA AMMATILLINEN KEHITTYMINEN
4. OHJAUS JA MENTOROINTI

Tutkimusyhteisöön kuuluu monipuolisesti erilaisia lahjakkuuksia, taitoja, pätevyyskykyä, valmiuksia ja rooleja. Mitä enemmän taitoja vaalitaan ja kehitetään, sitä paremman laatuista tutkimus on ja sitä suurempi merkitys tuotetulla tiedolla on yhteiskunnalle. Jotta osaamista ylläpidetään ja tutkijoille olisi tarjolla monipuolisia uramahdollisuuksia julkisella ja yksityisellä sektorilla, on edistettävä jatkuvaa ammatillista kehittymistä ja osaamisen kehittämistä.

(1) Monipuolisten tutkijanurien arvostaminen

Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi tunnustettava tutkijoiden hyvinkin erilaiset työurat niin tutkimuksen kuin muun toiminnan parissa. Monipuolisuuteen liittyy tyypillisesti liikkuvuutta sen eri muodoissa: kansainvälistä, kansallisen tason, alojen välistä, laitosten sisäistä, tieteenalojen sisäistä ja välistä sekä virtuaalista liikkuvuutta. Tämä edellyttää selkeämmin osaamiseen perustuvaa, monimuotoisuuden huomioon ottavaa laadunarviointia, jossa pyritään mittareiden vastuulliseen käyttöön ja otetaan huomioon muun muassa erilaiset panokset ja niiden mahdolliset vaikutukset sekä monenlainen toiminta, kuten opettaminen ja osaaminen, vertaisarviointi, tutkimuksen hallinnointi ja johtaminen, ohjaus, mentorointi, tietämyksen hyödyntäminen, yrittäjäyys ja yhteistyö toimialojen kanssa, yhteiskunnalle tuotetut palvelut, tiedeviestintä ja vuorovaikutus yhteiskunnan kanssa, menetelmien vahvuus ja avoimen tieteen harjoittaminen, tiimitiede ja liikkuvuus.

Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi toteutettava toimenpiteitä, joilla varmistetaan, että (erityisesti uransa alkuvaiheessa olevat tutkijat) ovat tietoisia muiden alojen tarjoamista mahdollisuuksista, ja edistetään monipuolisia uria tukevaa kulttuuria tutkijoiden henkilökohtaisen ja ammatillisen kehityksen laajentamiseksi. Tämä edellyttää uraneuvonta- ja tukipalveluja, joilla edistetään toimi- ja tieteenalojen välistä ja maantieteellistä liikkuvuutta sekä yritystoiminnan luomista ja kehittämistä.

(2) Urakehitys ja neuvonta

Tutkijoiden työnantajien ja/tai rahoittajien olisi – mieluiten osana henkilöstöhallintoaan – laadittava erityinen tutkijoiden urakehityssuunnitelma kaikille uransa eri vaiheissa oleville tutkijoille riippumatta tutkijan sopimustilanteesta; tämä koskee myös määräaikaissopimuksella työskenteleviä tutkijoita. Tässä yhteydessä tutkijoita olisi tuettava yksilöllisen urasuunnitelman laatimisessa, jotta he voivat kartoittaa, millaista koulutusta ja tutkimusta heidän uratavoitteidensa saavuttaminen edellyttää. Suunnitelmaan olisi sisällyttävä myös mentorien käyttö tutkijoiden henkilökohtaisen ja ammatillisen kehityksen tukemiseksi ja ohjaamiseksi, tutkijoiden motivoimiseksi ja jatkouraan liittyvän epävarmuuden vähentämiseksi. Kaikkien tutkijoiden olisi oltava tietoisia tällaisista säännöistä ja järjestelyistä sekä otettava ennakoivasti vastuuta urakehityksestään.

Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi huolehdittava saavutettavan, ajantasaisen uraneuvonnan ja työmarkkinoille sijoittautumista koskevan neuvonnan tarjoamisesta joko organisaation sisällä tai yhteistyössä jonkin muun organisaation kanssa. Neuvonnan kautta olisi annettava tietoa, ohjausta ja tukea uran kehittämiseksi niin asianomaisessa organisaatiossa kuin muualla. Neuvontaa olisi oltava tarjolla tutkijoille kaikissa uran vaiheissa heidän työsopimustilanteestaan riippumatta.

(3) Jatkuva ammatillinen kehittyminen

Tutkijoiden olisi kaikissa uransa vaiheissa pyrittävä kehittämään itseään jatkuvasti ja ennakoivasti päivittämällä ja laajentamalla taitojaan ja osaamistaan säännöllisesti, ja työnantajien/rahoittajien olisi tarjottava heille mahdollisuuksia tähän. Tässä voidaan hyödyntää monia eri tapoja, kuten muodollista koulutusta, työpajoja, konferensseja, verkko-opiskelua tai tiimissä ja tutkijan verkostoissa tehtävää yhteistyötä. Erityistä huomiota olisi kiinnitettävä aloittelevien tutkijoiden koulutukseen.¹⁶ Suurin osa näistä R1-tason tutkijoista on uransa alussa olevia väitöskirjatutkijoita.

Mahdollisuus koulutukseen ja jatkuvaan itsensä kehittämiseen

Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi varmistettava, että tutkijoilla on työsopimustilanteestaan riippumatta uransa kaikissa vaiheissa mahdollisuus ammatilliseen kehitykseen ja työllistyvyytensä parantamiseen taitojen ja osaamisen jatkuvan kehittämisen avulla. Työnantajien ja rahoittajien olisi toteutettava toimia tukeakseen kohdennetun koulutuksen kehittämistä ja tarjoamista, mukaan lukien pienten osaamiskokonaisuuksien muodossa toteutettava koulutus. Näin varmistetaan tutkijoille mahdollisuus täydennys- ja uudelleen koulutukseen elinikäistä oppimista silmällä pitäen sekä edistetään toimi- ja tieteenalojen välistä liikkuvuutta. Jatkuvaan kehittämiseen tähtääviä toimenpiteitä olisi arvioitava säännöllisesti niiden hyödyntämismahdollisuuksien, suosion ja vaikuttavuuden kannalta sekä sen suhteen, miten hyvin ne lisäävät osaamista, taitoja ja työllistyvyyttä.

Työnantajien ja rahoittajien olisi kiinnitettävä riittävästi huomiota tarpeeseen edistää tutkijoiden yrittäjäyysosaamista, jotta yrittäjiksi ryhtyvillä olisi paitsi valmiudet tuottaa tietoa myös kyky hyödyntää tietämystään ja jotta he voivat siten muuttaa innovatiiviset ideat liiketoiminnaksi ja viedä innovointia ja kehitystä eteenpäin.

Työnantajien ja rahoittajien olisi toteutettava toimia varmistaakseen, että tohtorikoulutusta mukautetaan siten, että se mahdollistaa työurien yhteentoimivuuden kaikilla aloilla sekä avoimen tieteen harjoittamisen, muun muassa hyödyntämällä tutkijoiden eurooppalaista osaamiskehystä (ResearchComp) ja komission muita mahdollisia tulevia aloitteita, joiden tarkoituksena on vahvistaa tutkijoiden monialaisia taitoja.

Osaamisen todentaminen

Osana tutkijoiden osaamisen laajentamista työnantajien ja/tai rahoittajien olisi huolehdittava virallisen ja epävirallisen koulutuksen asianmukaisesta arvioinnista, työssäoppiminen ja sen kautta hankittu osaaminen mukaan lukien, erityisesti kansainvälisen ja ammatillisen

¹⁶Ks. esimerkiksi innovatiivista tohtorikoulutusta koskevat periaatteet, 2011 (https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/policy_library/principles_for_innovative_doctoral_training.pdf), Salzburgin periaatteet, 2016 (https://www.eua-cde.org/downloads/publications/2016_euacde_doctoral-salzburg-implementation-new-challenges.pdf) ja Hannoverin periaatteet, 2022 (https://www.uclpress.co.uk/products/176626?_pos=1&_sid=d5bf44607&_ss=r).

liikkuvuuden yhteydessä. Arvioinnin olisi perustuttava yhdenmukaistettuihin arviointiperusteisiin ja oltava oikeudenmukainen ja läpinäkyvä. Lisäksi se olisi tehtävä kohtuullisessa ajassa.

Opetustyö

Opettaminen on keskeinen tapa jäsentää ja jakaa tietämystä, ja se on arvokas vaihtoehto rakentaa tutkijan uraa. Opetuksessa olisi hyödynnettävä tieteellistä tietoa, ja sen olisi pyrittävä lisäämään opiskelijoiden kiinnostusta tutkimusta kohtaan. Tutkijoiden osallistuminen opetustyöhön voi vaihdella uran eri vaiheissa. Sitä olisi tuettava ja se olisi tunnustettava täysin. Uransa alkuvaiheessa oleviin tutkijoihin olisi kiinnitettävä erityistä huomiota, jotta varmistetaan, että heitä tuetaan oikein ja että opettamiseen liittyvät vastuut (esimerkiksi luennointi, tutorointi, ohjaus ja mentorointi) sopivat yhteen heidän tutkimustoimintansa tai tutkijakoulutuksensa kanssa.

Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi varmistettava, että opetustehtävistä maksetaan riittävä korvaus ja että ne otetaan huomioon arviointijärjestelmissä tutkijan uran alusta lähtien. Lisäksi olisi varmistettava, että aika, jonka kokeneemmat tutkijat käyttävät aloittelevien ja tunnustettujen tutkijoiden (R1 ja R2) kouluttamiseen ja mentorointiin, lasketaan osaksi heidän opetusvelvollisuuttaan. Tutkijoiden alkuvaiheen koulutukseen ja ammatilliseen kehittämiseen olisi kuuluttava myös opetus- ja valmennustaitojen koulutusta.

(4) Ohjaus ja mentorointi

Asianmukainen yksilöiden ja tiimien johtaminen on tutkimusalan työympäristöissä ratkaisevan tärkeää, sillä tiede on lähtökohtaisesti yhteistoimintaa. Kokeneille ja johtaville tutkijoille olisi tarjottava tarvittava koulutus sekä tarvittavat välineet ja arviointimekanismit sen varmistamiseksi, että he kykenevät johtamaan henkilöstöään ja tiimejään oikeudenmukaisesti ja syrjimättömästi, ilman sukupuoleen tai muihin tekijöihin perustuvia ennakkoluuloja, ja luomaan hedelmällisen, yhteistyöhön perustuvan työskentelysuhteen vertaisiinsa. Tämän pitäisi auttaa luomaan terveitä, oikeudenmukaisia ja luovia työympäristöjä, joissa jokaista yksilöä kunnioitetaan ja motivoidaan asianmukaisesti, joissa he saavat tunnustusta ja jotka edistävät heidän yleistä hyvinvointiaan.

Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi varmistettava, että aloitteleville ja tunnustetuille tutkijoille (R1 ja R2) nimetään ja osoitetaan selvästi yksi tai useampi henkilö, jonka puoleen hän voi kääntyä työtehtäviensä suorittamiseen liittyvissä kysymyksissä.

Tällaisissa järjestelyissä olisi määriteltävä selvästi, että ohjaajan on oltava riittävän pätevä tutkimuksen ohjaamiseen ja että hänellä on oltava riittävästi aikaa ja halua sitoutua, jotta hän pystyisi tarjoamaan tutkimusharjoittelijalle asianmukaista tukea. Samoin on määriteltävä tarvittavat menettelyt edistymisen seurantaan ja arviointia sekä palautteen antamista varten.

Marie Skłodowska-Curie (MSCA) -toimien ohjaajille tarkoitetut suuntaviivat¹⁷ sisältävät erityissäännöksiä, jotka koskevat tutkijoiden integrointia, tukemista tutkimuksessa, urakehitystä, mentorointia ja hyvinvointia, viestintää ja konfliktien ratkaisemista sekä ohjaajien koulutusta ja ammatillista kehitystä. MSCA-toimien ohjaajille tarkoitetut suuntaviivat koostuvat joukosta suosituksia, jotka on osoitettu MSCA-rahoitusta saaville henkilöille ja laitoksille. Niillä edistetään tuloksellista ohjausta, mentorointia ja asianmukaista uraohjausta.

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

Suhteet työnohjaajaan

Kouluttautumisvaiheessa olevien tutkijoiden olisi luotava ohjaajaansa ja tiedekunnan/laitoksen edustajiin jäsenelty, säännöllinen vuorovaikutussuhde, jotta he saisivat yhteistyöstä mahdollisimman paljon hyötyä. Ohjaajien olisi myös aktiivisesti tuettava erityisesti uransa alkuvaiheessa olevia tutkijoita järjestämällä heidän kanssaan tapaamisia palautteen antamista varten ja edistämällä heidän työhönsä liittyvää koulutustoimintaa.

Tähän kuuluvat työn edistymisen ja kaikkien tutkimustulosten kirjaaminen, ohjaajien raporttien perusteella ja seminaarien yhteydessä antama palaute, palautteen hyödyntäminen sekä työskentely sovittujen määräaikojen, välitavoitteiden ja tavoitteina olevien suoritteiden ja/tai tutkimustulosten edellyttämällä tavalla.

Kokeneet tutkijat

Kokeneiden tutkijoiden (R3 ja R4) olisi kiinnitettävä erityistä huomiota monitahoiseen asemaansa ohjaajina ja mentoreina, uraneuvojina, johtajina, hankekoordinaattoreina, päällikköinä tai tiedeviestijöinä. Heidän olisi hoidettava näitä tehtäviä korkeatasoisimpia ammatillisia normeja noudattaen, ja heille olisi tarjottava asianmukaista koulutusta tätä varten. Toimiessaan toisten tutkijoiden ohjaajina tai mentoreina kokeneiden tutkijoiden olisi luotava aloittelevien (R1) ja tunnustettujen (R2) tutkijoiden kanssa rakentava, myönteinen vuorovaikutussuhde ja aikaansaatava näin mahdollisimman suotuisat olosuhteet tehokkaalle tietämyksen siirrolle ja tutkijoiden uran menestyksekkäälle jatkokehitykselle. Ohjaajilla on erittäin vastuullinen rooli R1- ja R2-tason tutkijoiden urakehityksen tukemisessa heidän välittäessään eteenpäin kokemuksiaan ja arvojaan luottamukseen perustuvassa, luottamuksellisessa ympäristössä.