



Raad van de
Europese Unie

Brussel, 14 juli 2023
(OR. en)

**Interinstitutioneel dossier:
2023/0285(NLE)**

**11850/23
ADD 1**

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

VOORSTEL

van:	de secretaris-generaal van de Europese Commissie, ondertekend door mevrouw Martine DEPREZ, directeur
ingekomen:	13 juli 2023
aan:	mevrouw Thérèse BLANCHET, secretaris-generaal van de Raad van de Europese Unie
nr. Comdoc.:	COM(2023) 436 final - Annexes 1 to 2
Betreft:	BIJLAGEN bij het voorstel voor een AANBEVELING VAN DE RAAD betreffende een Europees kader voor het aantrekken en behouden van onderzoeks-, innovatie- en ondernemingstalenten in Europa

Hierbij gaat voor de delegaties document COM(2023) 436 final - Annexes 1 to 2.

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



EUROPESE
COMMISSIE

Brussel, 13.7.2023
COM(2023) 436 final

ANNEXES 1 to 2

BIJLAGEN

bij het

**voorstel voor een
AANBEVELING VAN DE RAAD**

**betreffende een Europees kader voor het aantrekken en behouden van onderzoeks-,
innovatie- en ondernemingstalenten in Europa**

BIJLAGE I

Voorbeelden van beroepen voor onderzoekers in alle sectoren, volgens de profielen R1-R4¹

R1 — Beginnend onderzoeker	R2 — Erkend onderzoeker
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 — Gevestigd onderzoeker	R4 — Toonaangevend onderzoeker
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 De voorbeelden zijn niet als exhaustief bedoeld, maar dienen als indicatie van de soorten titels voor onderzoekers met de profielen R1-R4 in alle sectoren. Sommige beroepen van onderzoekers kunnen in meerdere van de profielen R1-R4 voorkomen, waarbij het profiel per geval wordt bepaald en afhankelijk is van de mate van onafhankelijkheid, ervaring en erkenning van de onderzoeker. Sommige voorbeelden (zoals consultant en beleidsadviseur/beleidsmedewerker) zijn opgenomen in de veronderstelling dat het beroep daadwerkelijk onderzoekswerkzaamheden omvat.

De profielen R1-R4 hebben enkel betrekking op onderzoekers en zijn niet relevant voor onderzoeksmanagement. Soortgelijke soorten profielen voor onderzoeksmanagement kunnen worden overwogen wanneer de categorie adequaat is afgebakend.

BIJLAGE II

Europees Handvest voor Onderzoekers

Het Europees Handvest voor Onderzoekers bestaat uit een reeks beginselen die de basis vormt van de ontwikkeling van aantrekkelijke onderzoeksloopbanen om excellentie op het gebied van onderzoek en innovatie in heel Europa te ondersteunen. In het Handvest voor Onderzoekers, dat uit 20 kernbeginselen bestaat, ligt de nadruk op de rechten en verantwoordelijkheden van onderzoekers, werkgevers, financiers en beleidsmakers. Deze beginselen zijn ondergebracht in de volgende vier pijlers:

- a) ethiek, integriteit, gender en open wetenschap;
- b) beoordeling, aanwerving en bevordering van onderzoekers;
- c) arbeidsvoorwaarden en werkmethoden;
- d) onderzoeksloopbanen en talentontwikkeling.

Het Handvest voor Onderzoekers is gericht op alle onderzoekers, onderzoekssectoren en koepelorganisaties van belanghebbenden, te weten:

- a) onderzoekers in alle sectoren (academische wereld, publieke en particuliere onderzoeksorganisaties);
- b) publieke en particuliere werkgevers van onderzoekers;
- c) publieke en particuliere financiers van onderzoek en onderzoekers;
- d) beleidsmakers die betrokken zijn bij beleid dat relevant is voor het Handvest.

Het Handvest is gericht tot onderzoekers in alle disciplines, waaronder wetenschap, technologie, engineering en wiskunde (STEM), en sociale wetenschappen en geesteswetenschappen, met inbegrip van de letteren. Het bestrijkt alle soorten onderzoek, van verkennend tot gericht, strategisch, toegepast en bij de markt aansluitend onderzoek.

1. ETHIEK EN ONDERZOEKSINTEGRITEIT
2. VRIJHEID VAN WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK
3. OPEN WETENSCHAP
4. GENDERGELIJKHEID
5. DIVERSITEIT OMARMEN
6. HET BEROEP VAN ONDERZOEKER
7. VRIJ VERKEER VAN ONDERZOEKERS
8. DUURZAAM ONDERZOEK

In deze pijler worden de grondbeginselen van het Handvest voor Onderzoekers en zijn streven naar de ondersteuning van excellentie in onderzoek (in dit verband opgevat als het bevorderen van de best mogelijke onderzoeksteams en -projecten, vrij van gender- en andere vooroordelen) samengebracht. De beginselen van deze pijler zullen naar verwachting mede de basis vormen van de visie van een vernieuwde Europese Onderzoeksruimte, en een inspiratie vormen voor Europese onderzoekers en werkgevers, financiers en beleidsmakers in de onderzoekswereld. Gezien de transversale aard van al deze waarden zullen zij naar verwachting worden geïntegreerd in en in aanmerking worden genomen bij de toepassing van de overige beginselen.

1) **Ethiek en onderzoeksintegriteit²**

Onderzoekers moeten voldoen aan strenge ethische regels, hun werk eerlijk, verantwoord, objectief, onpartijdig, onafhankelijk en zorgvuldig benaderen, op open wijze communiceren, en eerlijkheid en verantwoordelijkheid ten opzichte van toekomstige generaties wetenschappers betrachten. Dit zijn de fundamentele van verantwoord en betrouwbaar onderzoek zonder ongepaste beïnvloeding (waaronder buitenlandse inmenging³ en belangenconflicten) — een voorwaarde voor het bereiken van excellentie —, die ten grondslag liggen aan de verantwoordelijkheid van onderzoekers om zich te verdedigen tegen vooroordelen en methodologische nalatigheid.

Onderzoekers moeten zich houden aan de in hun discipline(s) erkende ethische praktijken en fundamentele ethische beginselen⁴ en aan de ethische normen zoals vastgelegd in de verschillende nationale, sectorale of institutionele ethische codes.

Onderzoekers zijn in de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor de integriteit van hun onderzoek. Onderzoekers moeten worden ondersteund door een institutionele cultuur van onderzoeksintegriteit bij het opstellen en naleven van regels, procedures en richtsnoeren, en door middel van opleiding en begeleiding op basis van de uitwisseling van beste praktijken.

² Conclusies van de Raad over onderzoeksintegriteit (14853/15),
<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14853-2015-INIT/nl/pdf>

³ Europese Commissie (2022), *Tackling R&I Foreign Interference* (SWD), doi:10.2777/513746.

⁴ Bijvoorbeeld de Europese code voor onderzoeksintegriteit van ALLEA (2017), <https://allea.org/code-of-conduct/>

Om goede onderzoekspraktijken en een cultuur van onderzoeksintegriteit te bevorderen, moeten alle betrokken belanghebbenden rekening houden met een aantal dimensies, zoals onderzoeksintegriteit in onderzoeksomgevingen, opleiding en capaciteitsopbouw op het gebied van onderzoeksintegriteit, onderzoeksprocessen en -beleid waarin onderzoeksintegriteit is geïntegreerd, en het gegevens-, publicatie-, verspreidings-, toetsings-, evaluatie- en redactiebeleid. Ook moeten mechanismen worden ingevoerd om wangedrag in het onderzoek op te sporen, te melden en aan te pakken.

Onderzoekers moeten alle vormen van plagiaat vermijden en zich houden aan de regels inzake intellectuele eigendom en de beginselen van gezamenlijke eigendom bij onderzoek dat is uitgevoerd in samenwerking met supervisor(s) en/of andere onderzoekers (naargelang de discipline). Dit moet gelden in alle stadia van het onderzoeksproces, met inbegrip van het ontwerp, het opstellen van financieringsaanvragen, de ontwikkeling en de levering van resultaten. De noodzaak om waarnemingen te valideren door aan te tonen dat bevindingen reproduceerbaar zijn, mag niet worden geïnterpreteerd als plagiaat, op voorwaarde dat expliciet naar de te bevestigen gegevens wordt verwezen.

2) *Vrijheid van wetenschappelijk onderzoek*

De vrijheid van wetenschappelijk onderzoek is een gemeenschappelijke kernwaarde en een gemeenschappelijk beginsel voor samenwerking op onderzoeksgebied binnen de Europese Onderzoeksruimte en met internationale partners⁵. Onderzoekers moeten hun onderzoek richten op het belang van de mensheid en op de ontwikkeling van de menselijke kennis, met inachtneming van de vrijheid van gedachte, mening en meningsuiting, de vrijheid om onderzoeksvragen te definiëren, de vrijheid om de methode van probleemoplossing te kiezen, de vrijheid om theorieën te kiezen en te ontwikkelen, de vrijheid om de erkende wijsheid in twijfel te trekken en om nieuwe ideeën aan te dragen, en de vrijheid zich te verenigen in professionele of representatieve academische organen. Onderzoekers moeten het recht hebben de resultaten van hun onderzoek te verspreiden en te publiceren, onder meer door middel van opleiding en onderwijs. Onderzoekers moeten echter de beperkingen van deze vrijheid erkennen die kunnen voortvloeien uit specifieke onderzoeksomstandigheden (waaronder supervisie/begeleiding/management) of juridische of operationele beperkingen, bijvoorbeeld om redenen van intellectuele eigendom of om budgettaire of infrastructurele redenen.

3) *Open wetenschap*

Onderzoekers moeten zich richten op alle aspecten van open wetenschap⁶ en daarbij worden ondersteund door hun werkgevers en financiers. Zij moeten hun resultaten openlijk delen, bijvoorbeeld via open en FAIR-gegevens (*findable, accessible, interoperable and reusable* — vindbare, toegankelijke, interoperabele en herbruikbare gegevens), publicaties met open toegang, open software, modellen en algoritmen. Zij moeten maatregelen nemen om de reproduceerbaarheid van hun onderzoeksresultaten te waarborgen. Zij moeten trachten openwetenschapsmethoden toe te passen en open collegiale toetsing te verrichten. Werkgevers en/of financiers moeten een echte openwetenschapscultuur in de hele Unie ondersteunen en belonen, met inbegrip van het mainstreamen van open toegang tot

⁵ Zie artikel 13 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en de Verklaring van Bonn over de vrijheid van wetenschappelijk onderzoek, aangenomen tijdens de ministeriële conferentie over de Europese Onderzoeksruimte op 20 oktober 2020 in Bonn, https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/_drp-efr-bonner_erklaerung_en_with-signatures_maerz_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=1

⁶ Conclusies van de Raad over de transitie naar open wetenschap (9526/16), 27 mei 2016.

wetenschappelijke publicaties, onderzoeksgegevens en andere onderzoeksresultaten (d.w.z. volgens het beginsel “zo open als mogelijk, zo gesloten als nodig”) en de verspreiding en toepassing van beginselen en praktijken op het gebied van open wetenschap, met inachtneming van verschillen tussen disciplines en culturele verschillen, inclusief meertaligheid, ondersteuning van de ontwikkeling van open wetenschappelijke vaardigheden en verdere ontwikkeling en integratie van de onderliggende digitale infrastructuur en diensten.

Burgerwetenschap

Indien relevant, moeten onderzoekers burgerwetenschap zoveel mogelijk in hun projecten integreren. Dit betekent dat burgers moeten worden betrokken bij de opzet, het ontwerp en de uitvoering van onderzoeksprojecten op het gebied van wetenschap, technologie, engineering, kunst, wiskunde (STEAM), sociale wetenschappen en geesteswetenschappen. Dit is een ideaal middel om de wetenschap te democratiseren, vertrouwen in de wetenschap op te bouwen en de enorme intelligentie en capaciteiten die in de maatschappij aanwezig zijn te benutten om uitmuntend onderzoek en innovatie te verrichten.

4) *Gendergelijkheid*

Alle belanghebbenden moeten het genderevenwicht bevorderen in onderzoeksteams, leidinggevende en besluitvormingsorganen, aanwervings- en bevorderingscomités en adviesgroepen. Dit omvat ook het bevorderen van de integratie van de genderdimensie in de inhoud van onderzoek, onderwijs en innovatie om de wetenschappelijke kwaliteit, excellentie en maatschappelijke relevantie van de geproduceerde kennis te verbeteren. Gendergelijkheid is ook bedoeld om gendergerelateerd geweld en seksuele intimidatie te bestrijden. Gendergelijkheid wordt begrepen vanuit een intersectioneel perspectief, waarin verschillende machtssystemen tussen gender- en andere sociale categorieën en identiteiten elkaar overlappen en versterken. Duurzame institutionele veranderingen, die door middel van gendergelijkheids- of soortgelijke plannen⁷ worden gerealiseerd, die een adequate melding van inbreuken mogelijk maken en monitoring- en evaluatiesystemen omvatten, zijn adequate mechanismen om gendergelijkheid te bevorderen.

5) *Diversiteit omarmen*

Een kernbeginsel van de Europese Onderzoeksruimte is dat rekening wordt gehouden met diversiteit in ruime zin, onder meer met geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, sociale diversiteit, handicap, leeftijd en seksuele gerichtheid, en dat discriminatie, op welke grond dan ook, wordt bestreden. Werkgevers en/of financiers moeten de diversiteit van hun onderzoekers omarmen, aangezien verschillende levenservaringen waardevolle perspectieven aan onderzoeksprojecten toevoegen. Ook kan diversiteit van deelnemers tot onderzoeksresultaten leiden die van toepassing zijn op de diverse samenlevingen waarin we leven en deze verrijken. Ook moeten onbewuste vooroordelen, bijvoorbeeld bij aanwerving, bevordering en beoordeling, worden erkend en waar mogelijk worden gecompenseerd, met name in de wetenschap.

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

6) *Het beroep van onderzoeker*

Alle onderzoekers die betrokken zijn bij het vinden of creëren van nieuwe kennis moeten als vakmensen worden erkend en dienovereenkomstig worden behandeld. Dit moet beginnen aan het begin van hun loopbaan, ongeacht van de sector waarin zij actief zijn, namelijk op postgraduaat niveau, en moet alle niveaus omvatten, ongeacht de rechtspositie die zij op nationaal niveau genieten (bijvoorbeeld werknemer, master- of PhD-student, promovendus, postdoc, ambtenaar).

Werkgevers en financiers moeten niet-lineaire en meervoudige loopbaantrajecten, die worden gekenmerkt door geografische, disciplinaire, sectorale en interorganisatorische mobiliteit (detacheringen), aanmoedigen en ondersteunen. Zij moeten ook hybride trajecten aanmoedigen waarbij tegelijkertijd verschillende sectoren worden gecombineerd, die als gelijkwaardig aan lineaire loopbaantrajecten moeten worden beschouwd.

Professionele houding

Onderzoekers moeten op de hoogte zijn van de strategische doelstellingen van hun onderzoeksomgeving en financieringsmechanismen, en moeten alle nodige goedkeuringen verkrijgen alvorens hun onderzoek te starten of ter beschikking gestelde hulpbronnen te gaan gebruiken. Onderzoekers moeten hun uiterste best doen om ervoor te zorgen dat hun onderzoek relevant is voor de samenleving en onderzoek dat eerder elders is verricht niet onnodig dupliceert.

Er moet sprake zijn van duidelijke communicatie tussen onderzoekers en werkgevers, financiers of supervisors wanneer een onderzoeksproject vertraging oploopt, opnieuw wordt gedefinieerd of is afgerond. Als een onderzoeksproject eerder moet worden beëindigd of om welke reden dan ook moet worden opgeschort, moet dit worden gemeld.

Verantwoordingsplicht

Verantwoording houdt in dat de onderzoeker verantwoordelijkheid moet nemen voor diens activiteiten bij het uitvoeren van onderzoek. Onderzoekers moeten zich bewust zijn van het feit dat zij verantwoording verschuldigd zijn aan hun werkgevers, financiers of andere gerelateerde publieke of particuliere instanties alsook, vooral om ethische redenen, aan de samenleving. Onderzoekers die worden gefinancierd met publieke middelen zijn eveneens verantwoording verschuldigd voor het efficiënte gebruik van belastinggeld. Bijgevolg moeten zij zich houden aan de beginselen van deugdelijk, transparant en efficiënt financieel beheer en moeten zij medewerking verlenen bij geautoriseerde audits van hun onderzoek, ongeacht of deze worden uitgevoerd door hun werkgevers/financiers of door ethiekcommissies. Die verwachting houdt in dat zij als voorbeeld van ethisch gedrag dienen voor hun collega's en voor de samenleving in het algemeen.

De methoden van verzameling en analyse, de output en in voorkomend geval de details over de gegevens moeten openstaan voor intern en extern onderzoek, telkens wanneer dat nodig is en op verzoek van de bevoegde autoriteiten. Dit is ook belangrijk om de gegevens openbaar te maken en de reproduceerbaarheid van de resultaten te helpen waarborgen.

7) *Vrij verkeer van onderzoekers*

Financiers en werkgevers moeten het vrije verkeer van onderzoekers en andere onderzoeksprofessionals, wetenschappelijke kennis en technologie bevorderen, waarbij talent wordt aangetrokken en talentvlucht wordt voorkomen. Zij moeten de waarde van geografische, interinstitutionele, intersectorale, inter- en transdisciplinaire en virtuele⁸ mobiliteit erkennen als belangrijke middelen om kennis en professionele ontwikkeling in elke fase van de loopbaan van een onderzoeker te verbeteren, en alle mobiliteitservaring in hun loopbaanontwikkelings- en beoordelingssysteem erkennen. Dit vereist ook dat de nodige administratieve instrumenten worden ingevoerd om de overdraagbaarheid van zowel beurzen als socialezekerheidsvoorzieningen mogelijk te maken, in overeenstemming met de nationale wetgeving.

8) *Duurzaam onderzoek*

Onderzoekers, werkgevers en financiers moeten de duurzame uitvoering van onderzoeksactiviteiten bevorderen in overeenstemming met de Europese Green Deal, Agenda 2030 van de Verenigde Naties en de duurzameontwikkelingsdoelstellingen. Onderzoekers moeten worden ondersteund door een institutionele cultuur van duurzaam onderzoeksmanagement, en door middel van opleiding en begeleiding op basis van de uitwisseling van beste praktijken. Zij moeten het voortouw nemen bij het verminderen van hun koolstofemissies op een manier die een positief voorbeeld is voor anderen in de onderzoeksgemeenschap.

Het groene handvest voor MSCA's⁹ van de Europese Commissie, dat in het kader van de Marie Skłodowska-Curie-acties is ontwikkeld, kan als referentiepunt worden gebruikt.

⁸ Dat wil zeggen: samenwerking op afstand via elektronische netwerken en infrastructuren.

⁹ Groene handvest voor Marie Skłodowska-Curie-acties, <https://marie-skłodowska-curie-actions.ec.europa.eu/about-msca/msca-green-charter>

PIJLER 2 — BEOORDELING, AANWERVING EN BEVORDERING VAN ONDERZOEKERS

1. BEOORDELING VAN ONDERZOEKERS
2. AANWERVING
3. SELECTIE
4. LOOPBAANONTWIKKELING

De beoordeling van onderzoekers moet een gelijke erkenning en beloning van loopbanen van onderzoekers waarborgen, ongeacht de sector waarin zij werkzaam of actief zijn, en gebaseerd zijn op een onpartijdige, op talent gebaseerde benadering. Beleid voor de eerlijke aanwerving en selectie van onderzoekers is van fundamenteel belang om een open arbeidsmarkt voor onderzoekers tot stand te brengen en zo bij te dragen tot de doorontwikkeling van de Europese Onderzoeksruimte.

1) **Beoordeling van onderzoekers¹⁰**

De beoordeling van onderzoek moet het mogelijk maken de prestaties van onderzoekers en onderzoek zodanig te evalueren dat voor een zo hoog mogelijke kwaliteit en zo veel mogelijk impact wordt gezorgd. Dit vereist erkenning van steeds diversere onderzoeksresultaten, -activiteiten en -praktijken, met inbegrip van samenwerking, open uitwisseling van resultaten en waarborging van hoge normen voor onderzoeksintegriteit. De evaluatie moet dan ook in de eerste plaats gebaseerd zijn op een kwalitatieve beoordeling, waarbij collegiale toetsing centraal staat, geschraagd door een verantwoord gebruik van kwantitatieve indicatoren. De beoordeling moet ook een breder scala aan evaluatiecriteria omvatten, zoals onderwijs, management en leiderschap, supervisie, begeleiding, kennisvalorisatie, ondernemerschap en samenwerking met het bedrijfsleven, teamwork, maatschappelijke dienstverlening, wetenschapscommunicatie en interactie met de samenleving, methodologische nauwkeurigheid en openwetenschapspraktijken. Bijdragen aan innovatie door middel van uitvindingen of ontwikkeling moeten ook worden erkend, met name voor kandidaten met een industriële achtergrond.

Werkgevers en financiers moeten een systeem voor de beoordeling en beloning van onderzoekers bevorderen dat rekening houdt met de algemene kwaliteit van de impact van onderzoekers op de samenleving, wetenschap en innovatie, de diversiteit van de uitgevoerde activiteiten, openwetenschapspraktijken en de waarde van geografische, interdisciplinaire en intersectorale mobiliteit. Een dergelijk systeem moet:

- a) gebaseerd zijn op een kwalitatief oordeel van collega's dat op verantwoorde wijze is onderbouwd met kwantitatieve indicatoren;
- b) kwaliteit en de verschillende mogelijke gevolgen van het onderzoek voor de samenleving, de wetenschap en de innovatie belonen;

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

- c) rekening houden met een verscheidenheid aan resultaten (publicaties, datasets, software, methoden, protocollen, patenten enz.), activiteiten (begeleiding, supervisie van onderzoek, leidinggevende functies, ondernemerschap, gegevensbeheer, collegiale toetsing, onderwijs, kennisvalorisatie, samenwerking tussen het bedrijfsleven en de academische wereld, empirisch onderbouwde beleidsondersteuning, interactie met de samenleving enz.) en praktijken (kennis- en gegevensuitwisseling, open samenwerking enz.), alsook met alle mobiliteitservaringen;
- d) waarborgen dat de beroepsactiviteit van de onderzoeker voldoet aan hoge normen op het gebied van ethiek en integriteit, integer onderzoek beloont en goede praktijken, met name open praktijken voor het delen van onderzoeksresultaten en -methoden, waar mogelijk waardeert;
- e) beoordelingscriteria en -processen gebruiken die rekening houden met de verscheidenheid aan onderzoeksdisciplines en nationale contexten;
- f) een verscheidenheid aan profielen en loopbaantrajecten van onderzoekers ondersteunen en individuele bijdragen, maar ook de rol van teams, samenwerking en interdisciplinariteit, waarderen;
- g) gendergelijkheid, gelijke kansen en inclusiviteit waarborgen.

Om voor samenhang bij de uitvoering van deze beginselen te zorgen, moeten werkgevers en financiers de voortdurende bijscholing van de bij het beoordelings- en beloningsproces betrokken actoren bevorderen.

2) *Aanwerving*

Werkgevers en/of financiers moeten aanwervings- en selectieprocedures vaststellen die open¹¹, transparant en op verdienste gebaseerd zijn, waarin loopbaanonderbrekingen of intersectorale mobiliteit op geen enkele wijze worden bestraft. Deze procedures moeten zijn gericht op excellentie, gendergelijkheid en diversiteit, en moeten worden afgestemd op het soort functie dat wordt geadverteerd. Vacatures moeten een uitgebreide beschrijving van de vereiste kennis en competenties bevatten, met inbegrip van een beschrijving van de arbeidsvoorwaarden en -rechten, loopbaanontwikkelingsvooruitzichten en een overzicht van het tijdschema. De kandidaten moeten vóór de selectie worden geïnformeerd over de sollicitatieprocedure en de selectiecriteria, het aantal beschikbare posities en de vooruitzichten voor loopbaanontwikkeling.

Variaties in de chronologie van curricula vitae (cv's)

Loopbaanonderbrekingen of variaties in de chronologie van cv's mogen niet worden bestraft, maar moeten worden gezien als loopbaanontwikkeling en derhalve als een potentieel waardevolle bijdrage tot de professionele ontwikkeling van onderzoekers in de zin van een multidimensioneel loopbaantraject. Kandidaten moeten daarom een cv kunnen indienen op basis van bewijsstukken die een representatieve weergave vormen van de prestaties en kwalificaties die relevant zijn voor de functie waarnaar zij solliciteren.

¹¹Er moet gebruik worden gemaakt van alle beschikbare instrumenten, waaronder internationaal of mondiaal toegankelijke webhulpbronnen zoals het Euraxess-portaal: <https://euraxess.ec.europa.eu>

Anciënniteit

De vereiste kwalificatieniveaus moeten in overeenstemming zijn met de functievereisten en mogen niet als toelatingsbarrière worden aangewend. Bij de evaluatie van kwalificaties moeten met name de prestaties van de persoon worden beoordeeld in plaats van diens omstandigheden of de reputatie van de instelling waar de kwalificaties zijn behaald. Aangezien professionele kwalificaties in een vroeg stadium van een lange loopbaan kunnen worden behaald, moet ook levenslange professionele ontwikkeling worden aangemoedigd en erkend.

3) *Selectie*

Tijdens het selectieproces moet rekening worden gehouden met alle ervaring van de kandidaten. Hoewel de nadruk daarbij ligt op het algehele potentieel van de kandidaat als onderzoeker, moet ook diens creativiteit en mate van onafhankelijkheid in aanmerking worden genomen. In selectiecomités moeten uiteenlopende deskundigheid, competenties en ervaring worden samengebracht die relevant zijn voor de beoordeling van de kandidaat. Selectiecomités moeten een passend genderevenwicht hebben, en waar passend en haalbaar ook uit leden uit verschillende sectoren (publieke en particuliere sector), verschillende disciplines en andere landen bestaan. Waar mogelijk moet een brede waaier van selectiepraktijken worden gebruikt, zoals beoordeling door externe deskundigen en persoonlijke en online-interviews. De leden van de selectiecomités moeten adequaat worden opgeleid, met name om gender- of andere mogelijke onbewuste vooroordelen tot een minimum te beperken. Alle kandidaten moeten na het selectieproces worden geïnformeerd over de sterke en zwakke punten van hun sollicitatie.

Non-discriminatie

Werkgevers en/of financiers van onderzoekers mogen onderzoekers op geen enkele wijze discrimineren op basis van gender, leeftijd, etnische, nationale of sociale afkomst, religie of levensovertuiging, seksuele gerichtheid, taal, handicap, politieke overtuiging, of sociale of economische situatie.

4) *Loopbaanontwikkeling*

Werkgevers en/of financiers moeten voor alle onderzoekers, inclusief senioronderzoekers, evaluatie-/beoordelingssystemen invoeren om hun professionele prestaties regelmatig en op transparante wijze te laten beoordelen door een onafhankelijk (en voor senior onderzoekers bij voorkeur internationaal) comité. Een meervoudige loopbaan, gekenmerkt door geografische, sectorale en interorganisatorische mobiliteit (detachering), of hybride trajecten die worden gekenmerkt door de gelijktijdige combinatie van sectoren, verdienen volledige erkenning en overweging op voet van gelijkheid met een lineair loopbaantraject.

Bij dergelijke evaluatie- en beoordelingsprocedures moet terdege rekening worden gehouden met het gehele potentieel van onderzoekers, hun creativiteit op het gebied van onderzoek, hun onderzoeksresultaten (bijvoorbeeld publicaties, gegevens, software, modellen, algoritmen, methoden, protocollen, octrooien en beleidsbijdragen), hun activiteiten (bijvoorbeeld management en leiderschap, onderwijs, collegiale toetsing, supervisie, begeleiding, ondernemerschap, kennisvalorisatie, nationale of internationale samenwerking, administratieve taken, maatschappelijke dienstverlening, wetenschapscommunicatie en interactie met de samenleving), hun onderzoeksgedrag (bijvoorbeeld ethiek en integriteit,

methodologische nauwkeurigheid, vroegtijdige kennis- en gegevensuitwisseling en open samenwerking) en hun mobiliteit, hetgeen ook in het kader van loopbaanontwikkeling in aanmerking moet worden genomen.

Om loopbanen in de academische wereld, tot aan de topfuncties, te versterken, is een transparant, gestructureerd, inclusief en gendergelijk systeem voor toegang tot en ontwikkeling van loopbanen nodig¹². Daartoe kan op het niveau van de lidstaten of onderzoeksorganisaties worden overwogen regelingen in te voeren die vergelijkbaar zijn met de “tenure track”-regeling, waarbij het de bedoeling is dat contracten voor bepaalde tijd bij een positieve evaluatie leiden tot een vaste aanstelling.

Medeauteurschap

Instellingen moeten bij personeelsevaluaties medeauteurschap beschouwen als een positief element en als een blijk van een constructieve benadering bij het verrichten van onderzoek. Werkgevers en/of financiers moeten derhalve strategieën, praktijken en procedures ontwikkelen om onderzoekers, ook als zij aan het begin van hun onderzoeksloopbaan staan, te voorzien van de nodige randvoorwaarden om hun recht te doen gelden om te worden erkend en vermeld en/of geciteerd in de context van hun feitelijke bijdragen (als medeauteur van artikelen, mede-uitvinder van octrooien enz.) of onafhankelijk van hun supervisor(s) hun eigen onderzoeksresultaten te publiceren.

Erkenning van mobiliteitservaring

Elke mobiliteitservaring, bijvoorbeeld een verblijf in een ander land/een andere regio of in een andere onderzoeksomgeving (publiek of particulier), of een verandering van discipline of sector, hetzij als onderdeel van de initiële onderzoeksopleiding, hetzij in een later stadium van de onderzoeksloopbaan, of een virtuele mobiliteitservaring, moet worden beschouwd als een waardevolle bijdrage tot de professionele ontwikkeling van een onderzoeker.

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

PIJLER 3 — ARBEIDSVOORWAARDEN EN WERKMETHODEN

1. ARBEIDSVOORWAARDEN, FINANCIERING EN SALARISSEN
2. STABIEL WERK
3. CONTRACTUELE EN WETTELIJKE VERPLICHTINGEN
4. VERSPREIDING EN GEBRUIK VAN RESULTATEN

Verbetering van de arbeidsvoorwaarden van onderzoekers moet centraal staan in het beleidskader van de Unie voor onderzoeksloopbanen. Op dit gebied worden verschillende acties voorgesteld om bij te dragen tot de stabiliteit van het werk, de vaststelling van de arbeidsrechten en de verplichtingen van onderzoekers, en de noodzaak voor werkgevers en financiers om een onderzoekscultuur voor toponderzoek te ontwikkelen en een bloeiende onderzoeksgemeenschap te faciliteren.

1) Arbeidsvoorwaarden, financiering en salarissen

Werkgevers en/of financiers moeten ervoor zorgen dat de arbeidsvoorwaarden voor onderzoekers, onder wie onderzoekers met een handicap, in voorkomend geval voorzien in de flexibiliteit en toegankelijkheid die essentieel worden geacht voor succesvol onderzoek, in overeenstemming met de bestaande nationale wetgeving en met de nationale of sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten. Die arbeidsvoorwaarden moeten gericht zijn op het creëren van arbeidsomstandigheden waarin alle onderzoekers hun werk en privéleven kunnen combineren¹³. Er moet onder meer speciale aandacht worden besteed aan flexibele werktijden, deeltijdwerk, telewerk en sabbaticals, alsook aan de nodige financiële en administratieve voorzieningen voor dergelijke regelingen. Werkgevers moeten zorgen voor een werkomgeving die de geestelijke gezondheid en het welzijn van onderzoekers bevordert, met inbegrip van passende procedures om gendergerelateerd geweld, waaronder seksuele intimidatie, te voorkomen en aan te pakken.

Onderzoeksomgeving

Werkgevers en/of financiers van onderzoekers moeten ervoor zorgen dat een zo stimulerend mogelijke omgeving voor onderzoek of onderzoeksopleiding wordt gecreëerd met adequate uitrusting, faciliteiten en mogelijkheden, ook voor samenwerking op afstand via onderzoeksnetwerken, en moeten de hoogste mate van bescherming van hun gezondheid en veiligheid waarborgen, overeenkomstig de Unie-, nationale of sectorale regelgeving. Financiers moeten ervoor zorgen dat wordt voorzien in adequate hulpbronnen ter ondersteuning van het overeengekomen werkprogramma. Het is met name belangrijk om gekwalificeerd ondersteunend personeel te hebben (bijvoorbeeld professionals als onderzoeksmanagers en administrateurs).

Klachten/beroepsprocedures

¹³ Zie: SEC (2005) 260, “Women and Science: Excellence and Innovation — Gender Equality in Science”.

Werkgevers en/of financiers van onderzoekers moeten, met inachtneming van de voorschriften van de desbetreffende nationale, Unie- of internationale wet- en regelgeving, adequate procedures instellen, mogelijk in de vorm van een onafhankelijke ombudspersoon voor het behandelen van klachten of beroepsprocedures van onderzoekers, onder meer wanneer die betrekking hebben op conflicten tussen supervisor(s) en beginnende onderzoekers (R1) of erkende onderzoekers (R2). In het kader van dergelijke procedures moet aan al het onderzoekspersoneel vertrouwelijke en informele hulp worden geboden bij het oplossen van arbeidsconflicten, -geschillen en -grievens, teneinde een eerlijke en billijke behandeling binnen de instelling te bevorderen en de algemene kwaliteit van de werkomgeving te verbeteren.

Deelname aan het bestuur van organisaties

Werkgevers en/of financiers van onderzoekers moeten het als volledig legitiem en wenselijk beschouwen dat onderzoekers worden vertegenwoordigd in de relevante informatie-, raadplegings- en besluitvormende instanties van de instellingen waarvoor zij werken om hun individuele en collectieve belangen als professionals te beschermen en te bevorderen, en actief bij te dragen aan de werking van de instelling¹⁴.

Financiering en salariëring

Werkgevers en/of financiers van onderzoekers moeten ervoor zorgen dat onderzoekers, ongeacht hun rechtspositie, eerlijke en aantrekkelijke beloningsvoorwaarden (financiering en/of salarissen) genieten met adequate en billijke socialezekerheidsvoorzieningen (inclusief ziekte- en ouderschapsuitkeringen, pensioenrechten, werkloosheidsuitkeringen, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en uitkeringen bij arbeidsongevallen en beroepsziekten), in overeenstemming met de bestaande nationale wetgeving en met de nationale of sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten. Dit moet gelden voor onderzoekers in alle stadia van hun loopbaan, onder wie beginnende onderzoekers (R1), in overeenstemming met hun rechtspositie, prestaties en niveau van kwalificaties en/of verantwoordelijkheden. Onderzoekers moeten bewust worden gemaakt van hun rechten en plichten om te begrijpen hoe hun salaris wordt belast, en zij moeten transparante informatie krijgen over socialebeschermingsrechten, zoals nationale pensioenrechten.

2) *Stabiel werk*

Werkgevers en/of financiers moeten doortastende maatregelen treffen om onzekerheid tegen te gaan en werkzekerheid en stabiliteit te bevorderen, onder meer door de totale duur van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te beperken en aan te bevelen dat maximaal een derde van de onderzoekers van een bepaalde werkgever een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft. Waar permanente, langdurige of vaak terugkerende onderzoekstaken worden uitgevoerd, moeten permanente contracten of contracten voor onbepaalde tijd worden verstrekt.

¹⁴ Zie in dit verband ook Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap — Gezamenlijke verklaring van het Europees Parlement, de Raad en de Commissie over de vertegenwoordiging van de werknemers (PB L 80 van 23.3.2002, blz. 29).

Postdocs (R2)

Onzeker werk is een specifiek probleem in de academische wereld. Om deze situatie tegen te gaan en de zekerheid en stabiliteit van werk te bevorderen, moeten instellingen die postdocs (tijdelijk benoemde gepromoveerde onderzoekers) (R2) aanstellen duidelijke regels en expliciete richtsnoeren vaststellen voor de aanwerving en aanstelling van postdocs, inclusief de maximumduur en de doelstellingen van dergelijke aanstellingen. In dergelijke richtsnoeren moet rekening worden gehouden met de tijd die de onderzoeker als postdoc bij andere instellingen heeft doorgebracht, en met het feit dat de status van postdoc een overgangstatus moet zijn, met als voornaamste doel te voorzien in aanvullende professionele ontwikkelingsmogelijkheden voor een onderzoeksloopbaan met op lange termijn uitzicht op een vaste aanstelling.

3) *Contractuele en wettelijke verplichtingen*

Onderzoekers op alle niveaus moeten bekend zijn met de nationale, sectorale of institutionele regelingen met betrekking tot opleidings- en/of arbeidsvoorwaarden. Daartoe behoren regelingen inzake intellectuele-eigendomsrechten en de vereisten en voorwaarden van sponsors of financiers, onafhankelijk van de aard van hun contract. Werkgevers en financiers moeten kopieën van deze documenten in het Engels verstrekken. Onderzoekers moeten zich aan dergelijke regelingen houden door de vereiste resultaten (bijvoorbeeld proefschrift, publicaties, octrooien, rapporten, ontwikkeling van nieuwe producten enz.) te leveren overeenkomstig de voorwaarden van het contract of een gelijkwaardig document.

Onderzoekers moeten te allen tijde veilig werken, in overeenstemming met de relevante nationale en Uniewetgeving, en daarbij de nodige voorzorgsmaatregelen treffen met het oog op gezondheid en veiligheid en schadeherstel bij cyberaanvallen en IT-calamiteiten, bijvoorbeeld door passende back-upstrategieën op te stellen. Zij moeten ook op de hoogte zijn van de geldende wettelijke vereisten op nationaal en Unieniveau betreffende gegevensbescherming en geheimhouding, en de noodzakelijke stappen ondernemen om te allen tijde aan die vereisten te voldoen.

4) *Verspreiding en gebruik van resultaten*

Alle onderzoekers moeten open wetenschap bedrijven en er, in overeenstemming met hun contractuele regelingen, voor zorgen dat de resultaten van hun onderzoek worden verspreid, openbaar worden gemaakt en worden benut, bijvoorbeeld door deze te communiceren, over te dragen aan andere onderzoeksomgevingen of, in voorkomend geval, te commercialiseren. Van senior onderzoekers wordt verwacht dat zij het voortouw nemen door ervoor te zorgen dat onderzoek vruchtbaar is en dat resultaten wanneer daartoe gelegenheid bestaat commercieel worden benut of toegankelijk worden gemaakt voor het publiek (of beide).

Werkgevers en financiers moeten onderzoekers daarbij helpen door middel van relevante opleidingen op het gebied van vaardigheden en toegang tot passende financiering, infrastructuur en ondersteuning. Werkgevers en financiers moeten betrokkenheid van onderzoekers bij open wetenschap erkennen, stimuleren en belonen bij aanwerving, loopbaanontwikkeling en beoordeling van financieringsprogramma's.

Intellectuele activa, waaronder intellectuele-eigendomsrechten

Werkgevers en/of financiers moeten ervoor zorgen dat onderzoekers in alle loopbaanfasen op passende wijze worden gecompenseerd voor de voordelen die voortvloeien uit het (eventuele) gebruik van de resultaten van hun onderzoeks- en innovatieactiviteiten, in voorkomend geval door hen het mede-eigendom van intellectuele-eigendomsrechten, zoals auteursrechten, te garanderen. Werkgevers en/of financiers moeten dit in hun strategie voor het beheer van intellectuele activa expliciet benoemen en die strategie openbaar maken. De strategie voor het beheer van intellectuele activa moet de creatie, het beheer, de eigendom en het gebruik van alle soorten intellectuele activa (met inbegrip van gegevens, kennis en normen) omvatten en open wetenschap ondersteunen.

In de strategie moet uitdrukkelijk worden verwezen naar eigendomsbepalingen en toegangsrechten voor onderzoekers en/of, in voorkomend geval, hun werkgevers of andere partijen, met inbegrip van partners uit de industrie, zoals mogelijk voorzien in specifieke samenwerkingsovereenkomsten of andere soorten overeenkomsten¹⁵.

Betrokkenheid van het publiek

Onderzoekers moeten ervoor zorgen dat de samenleving als geheel op een zodanige wijze met hun onderzoeksactiviteiten bekend wordt gemaakt dat deze te begrijpen zijn door niet-specialisten, waardoor het publiek een beter begrip van de wetenschap krijgt. Rechtstreekse samenwerking met het maatschappelijk middenveld en de burgers zal onderzoekers helpen om het publieke belang bij onderzoeksprioriteiten en de zorgen van het publiek beter te begrijpen en in voorkomend geval het potentieel van co-ontwerp en cocreatie met de samenleving te benutten.

¹⁵Verdere aanbevelingen zijn te vinden in de Aanbeveling van de Commissie over een praktijkcode voor het beheer van intellectuele activa, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=CELEX:32008H0416>

PIJLER 4 — ONDERZOEKSLOOPBANEN EN TALENTONTWIKKELING

1. WAARDERING VAN DIVERSE ONDERZOEKSLOOPBANEN
2. LOOPBAANONTWIKKELING EN LOOPBAANADVIES
3. BIJ- EN NASCHOLING
4. SUPERVISIE EN BEGELEIDING

De onderzoeksgemeenschap is divers op het gebied van talent, vaardigheden, competenties, capaciteiten en rollen. Hoe meer deze talenten worden bevorderd en ontwikkeld, hoe beter de onderzoekskwaliteit en de maatschappelijke relevantie van de geproduceerde kennis is. Om die competentie te behouden en onderzoekers een breed scala aan loopbaanmogelijkheden in de publieke en de particuliere sector te bieden, moeten bij- en nascholing en opleiding op het gebied van vaardigheden worden aangemoedigd.

1) Waardering van diverse onderzoeksloopbanen

Werkgevers en/of financiers moeten erkennen dat onderzoekers zeer uiteenlopende loopbanen kunnen hebben, zowel in onderzoek als in andere functies. Diversificatie omvat doorgaans mobiliteit in al haar vormen: inter- of intranationale, intersectorale, interinstitutionele, inter- en transdisciplinaire en virtuele mobiliteit. Dit vereist een meer op talent gebaseerde en diversiteitsgevoelige kwaliteitsbeoordeling, waarbij verantwoord gebruik van gegevens wordt bevorderd, rekening houdend met diverse bijdragen en de potentiële effecten daarvan, diverse activiteiten en praktijken zoals onderwijs en vaardigheden, collegiale toetsing, onderzoeksbeheer en -leiderschap, supervisie, begeleiding, kennisvalorisatie, ondernemerschap en samenwerking met het bedrijfsleven, maatschappelijke dienstverlening, wetenschapscommunicatie en interactie met de samenleving, methodologische discipline en openwetenschapspraktijken, teamwetenschap, en mobiliteit.

Werkgevers en/of financiers moeten maatregelen treffen die onderzoekers, en met name junior onderzoeker, bewust maken van de mogelijkheden die zij in alle relevante sectoren hebben en die een cultuur van diversificatie van loopbanen bevorderen met het oog op een betere persoonlijke en professionele ontwikkeling. Hiervoor zijn loopbaanadviesdiensten en ondersteunende diensten ter bevordering van intersectorale, interdisciplinaire en geografische mobiliteit nodig, alsook het ontplooiën en ontwikkelen van ondernemersactiviteiten.

2) Loopbaanontwikkeling en loopbaanadvies

Werkgevers en/of financiers van onderzoekers moeten, bij voorkeur in het kader van hun personeelsbeleid, een specifieke loopbaanontwikkelingsstrategie uitwerken voor onderzoekers in alle stadia van hun loopbaan, ongeacht hun rechtspositie, ook voor onderzoekers met een contract voor bepaalde tijd. In dit verband moeten onderzoekers worden ondersteund bij het opstellen van een individueel loopbaanplan om erachter te komen welke opleiding en welk onderzoek nodig is om hun loopbaandoelen te verwezenlijken. Hiervoor moeten begeleiders beschikbaar zijn, die zich bezighouden met het ondersteunen en begeleiden van onderzoekers met het oog op hun persoonlijke en professionele ontwikkeling, waardoor zij worden gemotiveerd en eventuele onzekerheid in hun professionele toekomst wordt verminderd. Alle onderzoekers moeten vertrouwd worden gemaakt met dergelijke bepalingen en regelingen, en

zij moeten zich proactief opstellen en verantwoordelijkheid nemen voor hun loopbaanontwikkeling.

Werkgevers en/of financiers moeten zorgen voor toegankelijke en actuele loopbaanbegeleiding en arbeidsbemiddeling, hetzij in de betrokken instellingen, hetzij door samenwerking met andere structuren, door informatie, begeleiding en ondersteuning te bieden voor loopbaanontwikkeling, zowel binnen als buiten de desbetreffende instelling. Onderzoekers moeten in alle stadia van hun loopbaan, ongeacht hun rechtspositie, van dit aanbod gebruik kunnen maken.

3) *Bij- en nascholing*

Onderzoekers moeten er in alle stadia van hun loopbaan proactief naar streven om voortdurend beter te worden door regelmatig hun vaardigheden en bekwaamheden bij te werken en uit te breiden, en hun werkgevers/financiers moeten hen daartoe de mogelijkheid bieden. Dit kan op verschillende manieren worden bereikt, onder meer door middel van formele opleiding, workshops, conferenties, e-learning of samenwerking binnen een team of relevante netwerken. Er moet bijzondere aandacht worden besteed aan de opleiding van beginnende onderzoekers (R1), van wie de meeste promovendi zijn die aan het begin van hun onderzoekslapbaan staan¹⁶.

Toegang tot onderzoeksopleiding en doorlopende ontwikkeling

Werkgevers en/of financiers moeten ervoor zorgen dat alle onderzoekers in elk stadium van hun loopbaan, ongeacht hun rechtspositie, de gelegenheid krijgen tot professionele ontwikkeling en tot het verbeteren van hun inzetbaarheid via toegang tot maatregelen voor bijscholing inzake vaardigheden en competenties. Werkgevers en financiers moeten maatregelen treffen om de ontwikkeling en verstrekking van gerichte opleidingen te ondersteunen, onder meer in de vorm van microcredentials, om te zorgen voor bij- en omscholingsmogelijkheden voor onderzoekers met het oog op een leven lang leren en om intersectorale en interdisciplinaire mobiliteit te bevorderen. Dergelijke maatregelen moeten regelmatig worden beoordeeld op toegankelijkheid, toepassing en doeltreffendheid in het verbeteren van bekwaamheden, vaardigheden en inzetbaarheid.

Werkgevers en financiers moeten voldoende belang hechten aan de noodzaak om ondernemersvaardigheden onder onderzoekers te bevorderen, teneinde degenen die een loopbaan als ondernemer kiezen in staat te stellen hun capaciteiten voor kennisproductie te koppelen aan de vaardigheid van kennisvalorisatie, waardoor innovatieve ideeën worden omgezet in een onderneming en innovatie en vooruitgang worden bevorderd.

Werkgevers en financiers moeten maatregelen treffen om te waarborgen dat opleidingen voor promovendi worden aangepast voor interoperabele loopbanen in alle relevante sectoren en voor de praktijk van open wetenschap, onder meer door gebruik te maken van het Europees competentiekader voor onderzoekers (ResearchComp), en eventuele toekomstige initiatieven van de Commissie om de transversale vaardigheden van onderzoekers te versterken.

¹⁶Zie bijvoorbeeld de beginselen voor innovatieve doctoraatsopleidingen uit 2011 (https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/policy_library/principles_for_innovative_doctoral_training.pdf), de beginselen van Salzburg uit 2016 (https://www.eua-cde.org/downloads/publications/2016_euacde_doctoral-salzburg-implementation-new-challenges.pdf) en de beginselen van Hannover uit 2022 (https://www.uclpress.co.uk/products/176626?_pos=1&_sid=d5bf44607&_ss=r).

Validatie van vaardigheden

In het kader van de uitbreiding van de vaardigheden van onderzoekers moeten werkgevers en/of financiers zorgen voor een passende beoordeling en evaluatie van formele en informele opleidingen, onder meer vaardigheden en opleiding op de werkplek, met name in het kader van internationale en professionele mobiliteit. De beoordeling moet worden uitgevoerd op basis van geharmoniseerde criteria, op een eerlijke en transparante wijze en binnen een redelijke termijn.

Onderwijs

Onderwijstaken zijn een essentieel middel voor het structureren en verspreiden van kennis en zijn een waardevolle optie binnen de loopbaantrajecten van onderzoekers. Dat onderwijs moet gebaseerd zijn op en gebruikmaken van wetenschappelijke kennis en de belangstelling van studenten voor onderzoek bevorderen. De betrokkenheid van onderzoekers bij het onderwijs moet volledig worden ondersteund en erkend, en kan variëren op verschillende momenten in een loopbaan. Er moet bijzondere aandacht worden besteed aan onderzoekers aan het begin van hun loopbaan, waarbij ervoor moet worden gezorgd dat zij de juiste ondersteuning krijgen en dat de onderwijstaken (waaronder colleges, supervisie en begeleiding van studenten en onderzoekers) verenigbaar zijn met hun onderzoeksactiviteiten of onderzoeksopleiding.

Werkgevers en/of financiers moeten ervoor zorgen dat onderwijstaken vanaf het begin van de loopbaan van onderzoekers naar behoren worden beloond en in aanmerking worden genomen in de evaluatie- en beoordelingssystemen. Er moet ook voor worden gezorgd dat de tijd die door senior personeel wordt besteed aan de opleiding en begeleiding van beginnende en erkende onderzoekers (R1 en R2) wordt meegeteld als onderdeel van hun onderwijsinzet. Als onderdeel van de aanvankelijke opleiding en professionele ontwikkeling van onderzoekers moet worden voorzien in een geschikte opleiding voor onderwijs- en begeleidingstaken.

4) *Supervisie en begeleiding*

Goed mensen- en teammanagement is van cruciaal belang in onderzoeksomgevingen, aangezien wetenschap per definitie een gezamenlijke inspanning is. Er moet worden gezorgd voor de nodige opleiding, instrumenten en evaluatiemechanismen om ervoor te zorgen dat senior en toonaangevende onderzoekers in staat zijn op een eerlijke en niet-discriminerende wijze met hun personeel en teams om te gaan, vrij van gender- en andere vooroordelen, en in staat zijn vruchtbare en coöperatieve werkrelaties met hun collega's tot stand te brengen. Dit moet bijdragen tot een gezonde, eerlijke, creatieve omgeving waarin ieder individu wordt gerespecteerd, naar behoren wordt gemotiveerd en wordt erkend en zijn of haar algemeen welzijn wordt gesteund.

Werkgevers en/of financiers moeten ervoor zorgen dat duidelijk een persoon of personen wordt/worden aangewezen op wie beginnende en erkende onderzoekers (R1 en R2) bij het uitvoeren van hun professionele werkzaamheden kunnen terugvallen, en moeten de onderzoekers daarvan op de hoogte stellen.

In dergelijke regelingen moet duidelijk worden vastgelegd dat de voorgestelde supervisor(s) voldoende deskundig moet(en) zijn in het begeleiden van onderzoek en de tijd en betrokkenheid moet(en) hebben om de onderzoeker in opleiding de nodige ondersteuning te kunnen bieden, en moet worden voorzien in de nodige voortgangs- en toetsingsprocedures alsmede de nodige terugkoppelingsmechanismen.

In de richtsnoeren voor supervisie van de Marie Skłodowska-Curie-acties (MSCA's)¹⁷ zijn specifieke bepalingen opgenomen voor de integratie, onderzoeksondersteuning en loopbaanontwikkeling van onderzoekers, voor hun begeleiding en welzijn, voor communicatie en conflictoplossing en voor de opleiding en professionele ontwikkeling van supervisors. De MSCA-richtsnoeren voor supervisie zijn een reeks aanbevelingen voor personen en instellingen die MSCA-financiering ontvangen. Met de richtsnoeren worden doeltreffende supervisie, begeleiding en passende loopbaanbegeleiding bevorderd.

Relatie met supervisors

Onderzoekers moeten in hun opleidingsfase een gestructureerde en regelmatige relatie met hun supervisor(s) en faculteits-/vakgroepvertegenwoordiger(s) hebben en moeten ten volle van hun relatie met hen kunnen profiteren. Ook moeten supervisors met name beginnende onderzoekers actief ondersteunen door feedbackbijeenkomsten met hen te organiseren en opleidingsactiviteiten te bevorderen die relevant zijn voor hun werk.

Dit houdt in dat alle werkvoortgang en onderzoeksbevindingen moeten worden gedocumenteerd, dat feedback moet worden geboden door middel van verslagen en seminars, en dat dergelijke feedback moet worden toegepast en dat het werk gebaseerd moet zijn op overeengekomen schema's, mijlpalen, prestaties en/of onderzoeksresultaten.

Senior onderzoekers

Senior onderzoekers (R3 en R4) moeten bijzondere aandacht besteden aan hun veelzijdige rol als supervisor, begeleider, loopbaanadviseur, leidinggevende, projectcoördinator, manager of wetenschapscommunicator. Zij moeten deze taken volgens de strengste professionele normen uitvoeren en toegang hebben tot de juiste opleiding. Wat betreft hun rol als supervisor of begeleider van onderzoekers moeten senior onderzoekers een constructieve en positieve relatie opbouwen met beginnende onderzoekers (R1) en erkende onderzoekers (R2) om de voorwaarden te scheppen voor efficiënte kennisoverdracht en voor de verdere succesvolle ontwikkeling van de loopbaan van die onderzoekers. Zij spelen derhalve een zeer verantwoordelijke rol bij het ondersteunen van de loopbaanontwikkeling van R1- en R2-onderzoekers door hun ervaring en waarden over te brengen in een vertrouwde en vertrouwelijke omgeving.

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