



Raad van de
Europese Unie

Brussel, 6 december 2023
(OR. en)

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

15135/23
ADD 1

RECH 489
EDUC 418
COMPET 1082
IND 590
MI 944
EMPL 526

WETGEVINGSBESLUITEN EN ANDERE INSTRUMENTEN

Betreft: Bijlagen bij 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-R4

Met inachtneming van de nationale bevoegdheden en om het gebruik van verwijzingen naar de profielen in alle specifiek voor onderzoekers bestemde vacatures te vergemakkelijken, worden in deze bijlage voorbeelden gegeven voor elke sector met als doel de loopbanen van onderzoekers vergelijkbaar en interoperabel te maken in de verschillende sectoren en landen.

De betrokken entiteiten moeten zich bewust zijn van de definitie van de onderzoeker en van zijn profielen, zoals weergegeven in de aanbevelingen 1, 2, 5 en 6.

Tabel 1: Voorbeelden van beroepen in het Europees kader voor onderzoeksloupanen

R1 – Beginnend onderzoeker	R2 – Erkend onderzoeker
doctoral candidate	junior academic
junior academic	junior lecturer
junior research analyst	junior research analyst
junior research engineer	junior research engineer
junior researcher/scientist	junior researcher/scientist
junior scientific officer	junior scientific officer
research apprentice/intern	postdoctoral researcher

R3 – Gevestigd onderzoeker	R4 – Toonaangevend onderzoeker
accredited researcher	chief scientific officer
assistant professor	distinguished professor
associate professor	full professor
associate researcher	principal investigator
principal investigator	principal researcher/scientist
principal researcher/scientist	reader
reader	research fellow
research fellow	research professor
research specialist	research specialist
scientific councillor	scientific councillor
senior academic	senior academic
senior lecturer	senior lecturer
senior research and development associate	senior research and development associate
senior research engineer	senior research engineer
senior researcher/scientist	senior researcher/scientist
senior scientific officer	senior scientific officer

Met betrekking tot de voorbeelden van onderzoekersberoepen volgens de profielen R1-R4 in tabel 1, is het belangrijk om aan te geven dat:

- de voorbeelden niet als exhaustief zijn bedoeld, maar dienen als indicatie van de soorten titels voor onderzoekers met de profielen R1-R4 in alle sectoren;
- de voorbeelden alleen titels in het Engels zijn, maar er wel wordt erkend dat titels per sector, per land en per taal verschillen;
- sommige beroepen van onderzoekers in meerdere van de profielen R1-R4 kunnen voorkomen, waarbij het profiel afhankelijk is van de mate van onafhankelijkheid, ervaring en erkenning van de onderzoeker;
- de uiteindelijke beslissing over de vraag of een persoon en beroep strookt met de profielen R1-R4 per geval wordt genomen en afhangt van de persoon en het beroep.

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 Europees Handvest voor Onderzoekers (“Handvest voor Onderzoekers”) ligt de nadruk op de rechten en verantwoordelijkheden van onderzoekers, werkgevers, financiers en beleidsmakers. Het bestaat uit twintig kernbeginselen. 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 de respectieve overkoepelende organisaties (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.

Het bestrijkt alle soorten onderzoek, van verkennend tot gericht, strategisch, toegepast en bij de markt aansluitend onderzoek.

PIJLER 1 – ETHIEK, INTEGRITEIT. GENDER EN OPEN WETENSCHAP

- | | |
|----|---|
| 1. | ETHIEK EN ONDERZOEKSINTEGRITEIT |
| 2. | VRIJHEID VAN WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK |
| 3. | OPEN WETENSCHAP |
| 4. | GENDERGELIJKHEID |
| 5. | DIVERSITEIT OMARMEN |
| 6. | DE 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 Onderzoeksruijme, 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 onderzoeksintegriteit¹

Onderzoekers moeten voldoen aan strenge ethische regels, hun werk eerlijk, betrouwbaar, 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 inmenging en belangenconflicten). Ze zijn een voorwaarde voor het bereiken van excellentie, en liggen ten grondslag aan de verantwoordelijkheid van onderzoekers om zich te beschermen tegen vooroordelen en methodische nalatigheid.

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

¹ Onderzoeksintegriteit - Conclusies van de Raad (vastgesteld op 1/12/2015) – Raadsdocument 14853/15.

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.

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. Er moet bijzondere aandacht worden besteed aan de beginselen van gezamenlijke eigendom wanneer onderzoek wordt uitgevoerd in samenwerking met supervisors en/of andere onderzoekers (naargelang de discipline) en aan de regels inzake intellectuele eigendom. Dit moet gelden in alle stadia van het onderzoeksproces, met inbegrip van het ontwerp, het opstellen van financieringsaanvragen en 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.

De waarden van ethiek en integriteit zijn ook van groot belang wanneer onderzoekers een toezichhoudende rol vervullen. Deze moeten snel worden toegepast om te zorgen voor een veilige, inclusieve en gendergelijke onderzoeksomgeving voor alle betrokkenen, met name wanneer er sprake is van discriminatie, seksuele intimidatie of pesten op het werk, belemmering van leer- of onderzoekswerk, of ongerechtvaardigde persoonlijke toe-eigening van gegevens of resultaten.

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 partners. 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 op te stellen, 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 wetenschap¹ 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, en 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 financiers moeten een echte openwetenschapscultuur in de hele Unie ondersteunen en belonen en hiervoor de nodige instrumenten en infrastructuur aanbieden, met inbegrip van het mainstreamen van open toegang tot 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 STEM en 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.

¹ De transitie naar "open wetenschap" - Conclusies van de Raad (aangenomen op 27/5/2016) – Raadsdocument 9526/16.

4) Gendergelijkheid

Alle belanghebbenden moeten gendergelijkheid en genderevenwicht bevorderen in onderzoeksteams, leidinggevende en besluitvormingsorganen, aanwervings- en bevorderingscomités en adviesgroepen. Dit omvat 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 moet worden 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-¹ of soortgelijke plannen worden gerealiseerd, die een adequate melding van inbreuken mogelijk maken en monitoring- en evaluatiesystemen omvatten, zijn adequate mechanismen om gendergelijkheid te bevorderen.

Een belangrijk onderdeel van de transformatie van de cultuur van een organisatie ter bevordering van gendergelijkheid is het evenwicht tussen werk en privéleven. Het evenwicht tussen werk en privéleven is relevant voor zowel vrouwen als mannen en houdt in dat alle personeelsleden naar behoren worden ondersteund om hun loopbaan vooruit te helpen, naast persoonlijke verantwoordelijkheden die zij buiten de werkplek kunnen dragen, met inbegrip van zorgtaken.

¹ Zie de mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's – Een Unie van gelijkheid: strategie voor gendergelijkheid 2020-2025 (COM(2020) 152 final).

5) Diversiteit omarmen

Een kernbeginsel van de Europese Onderzoeksruimte is dat rekening wordt gehouden met diversiteit in ruime zin, onder meer met gender, ras of etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, sociale diversiteit, handicap, leeftijd en seksuele gerichtheid, en dat discriminatie, op welke grond dan ook, wordt bestreden. Werkgevers en 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. Voorts moeten onbewuste vooroordelen, bijvoorbeeld bij aanwerving, bevordering en beoordeling, worden erkend en waar mogelijk worden gecompenseerd, met name in de wetenschap.

6) De onderzoeker

Alle onderzoekers zijn betrokken bij het vinden of creëren van nieuwe wetenschappelijke kennis op basis van originele concepten of hypothesen. Onderzoekers zijn deskundigen van wie het werk moet worden gewaardeerd, ongeacht de sector waarin zij actief zijn. Dit zou een aanvang moeten nemen aan het begin van hun loopbaan, namelijk op postdoctoraal niveau, en dient alle niveaus te omvatten, ongeacht de classificatie ervan op nationaal niveau.

Werkgevers en financiers moeten niet-lineaire en meervoudige loopbaantrajecten, die worden gekenmerkt door geografische, disciplinaire, intersectorale en interorganisatorische mobiliteit (bv. 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 gebruiken. Onderzoekers moeten hun uiterste best doen om ervoor te zorgen dat hun onderzoek relevant is voor de samenleving door te zorgen voor een beter begrip van de wereld, en mogen onderzoek dat eerder elders is verricht niet onnodig dupliceren. Onderzoeksresultaten moeten derhalve op doeltreffende wijze worden gevaloriseerd.

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

Verantwoordingsplicht

Verantwoording houdt in dat onderzoekers verantwoordelijkheid moeten nemen voor hun 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 ethische commissies. 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 resultaten en in voorkomend geval de informatie 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

Werkgevers en financiers moeten het vrije verkeer van onderzoekers, wetenschappelijke kennis en technologie bevorderen, en tegelijkertijd talent aantrekken en talentvlucht voorkomen. Ze moeten de waarde van geografische, interinstitutionele, intersectorale en interdisciplinaire en transdisciplinaire mobiliteit erkennen als belangrijk middel 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. Virtuele mobiliteit is een waardevolle troef gebleken en kan ook in aanmerking worden genomen. 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 huidige en toekomstige beleidsinitiatieven die zijn aangenomen om de ontwikkeling van de samenleving te bevorderen, zoals de Europese Green Deal, de 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 op zodanige wijze het voortouw nemen bij het verminderen van hun koolstofemissies dat zij een positief voorbeeld geven aan anderen in de onderzoeksgemeenschap.

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

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 Onderzoeksruiimte.

1) Beoordeling van onderzoekers

De beoordeling van onderzoekers 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 activiteiten, praktijken en onderzoeksresultaten. De beoordeling moet dan ook in de eerste plaats gebaseerd zijn op een kwalitatieve beoordeling, waarbij collegiale toetsing en toetsing door andere deskundigen ter zake centraal staat, geschraagd door een verantwoord gebruik van kwantitatieve indicatoren. Bijdragen aan innovatie 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, alsook met 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, onbevooroordeeld oordeel van collega's en deskundigen ter zake dat wordt geschraagd door het verantwoorde gebruik van kwantitatieve indicatoren;
- b) kwaliteit en de verschillende mogelijke gevolgen van het onderzoek voor de samenleving, de wetenschap en de innovatie belonen;

- c) rekening houden met een diversiteit aan resultaten, waaronder publicaties, datasets, software, methoden, protocollen, patenten, modellen, theorieën, algoritmen, werkstromen, tentoonstellingen, strategieën en beleidsbijdragen; met een diversiteit aan activiteiten, waaronder begeleiding, supervisie van onderzoek, leidinggevende functies, ondernemerschap, beheer van FAIR-gegevens (volgens de beginselen “Findable, Accessible, Interoperable and Reusable”, “vindbaar, toegankelijk, interoperabel en herbruikbaar”), collegiale toetsing, onderwijs, kennisvalorisatie, samenwerking tussen het bedrijfsleven en de academische wereld, ondersteuning van empirisch onderbouwd beleid, interactie met de samenleving, management en leiderschap, supervisie, teamwerk, diensten voor de samenleving, wetenschappelijke communicatie en methodische nauwkeurigheid; en met een diversiteit aan praktijken, waaronder open wetenschap, vroegtijdige uitwisseling van kennis en gegevens, en open samenwerking, naast alle mobiliteitservaringen, waaronder geografische, intersectorale, interinstitutionele, inter- en transdisciplinaire ervaringen;
- d) waarborgen dat de activiteit van de onderzoeker voldoet aan hoge normen op het gebied van ethiek en integriteit, en dat de onderzoeker op passende wijze onderzoek verricht en waar mogelijk belang hecht aan goede praktijken, met name open praktijken voor het delen van onderzoeksresultaten en -methoden;
- 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 niet alleen individuele bijdragen maar ook de rol van teams, samenwerking en interdisciplinariteit belonen;

g) genderevenwicht, 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

In overeenstemming met de beginselen van academische vrijheid en institutionele autonomie wordt werkgevers en financiers aanbevolen om open, transparante en op verdienste gebaseerde aanwervings- en selectieprocedures vast te stellen, zonder daarbij loopbaanonderbrekingen of niet-lineaire, meervoudige en hybride trajecten te bestraffen. 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. De leden van het comité moeten ook bewust worden gemaakt van eerlijke aanwervingsbeginselen en daarover een opleiding krijgen.

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.

Anciënniteit

Het vereiste kwalificatieniveau moet in overeenstemming zijn met de functievereisten en mag 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 kandidaten als onderzoeker, moet ook hun creativiteit – zoals beoordeeld op basis van hun innovatieve onderzoeksmethoden, -benaderingen en -resultaten – 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. Ook moeten selectiecomités een passend genderevenwicht hebben, en waar passend en haalbaar, samengesteld zijn uit leden van verschillende sectoren (publieke en particuliere), disciplines en landen. 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 gendervooroordelen 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 financiers van onderzoekers mogen onderzoekers op geen enkele wijze discrimineren op basis van gender, leeftijd, etnische, nationale of sociale afkomst, godsdienst of levensovertuiging, seksuele gerichtheid, taal, handicap, politieke overtuiging, of sociale of economische situatie.

4) Loopbaanontwikkeling

Werkgevers en financiers moeten voor alle onderzoekers, met inbegrip van senior onderzoekers, evaluatie-/beoordelingssystemen invoeren om de uitvoering van hun taken regelmatig en op transparante wijze te laten beoordelen door een onafhankelijk (en voor senior onderzoekers bij voorkeur internationaal) comité. Niet-lineaire en meervoudige loopbaantrajecten, die worden gekenmerkt door geografische, sectorale en interorganisatorische mobiliteit, of hybride trajecten, die worden gekenmerkt door de gelijktijdige combinatie van sectoren, verdienen volledige erkenning en overweging op voet van gelijkheid met lineaire loopbaantrajecten, d.w.z. loopbanen waarin wordt opgeklommen van de ene functie naar de andere, meestal binnen hetzelfde vakgebied of dezelfde discipline.

Bij dergelijke evaluatie- en beoordelingsprocedures moet terdege rekening worden gehouden met het algehele 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, methodische 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 transparante, gestructureerde, inclusieve en gendergelijke regeling voor toegang tot en ontwikkeling van loopbanen nodig. Daartoe kan op het niveau van de lidstaten of onderzoeksorganisaties worden overwogen regelingen te ontwikkelen die vergelijkbaar zijn met de “tenure track”-regeling, d.w.z. vaste kaders waarbinnen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bij een positieve evaluatie zicht geven op een vaste aanstelling.

Medeauteurschap

Instellingen moeten bij personeelsevaluaties medeauteurschap beschouwen als een positief element en als blijk van een constructieve benadering bij het verrichten van onderzoek. Werkgevers en 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(en) hun eigen onderzoeksresultaten te publiceren. Voorts moeten zij opleidingen en workshops aanbieden aan onderzoekers, met name beginnende onderzoekers, over ethische auteurspraktijken, met inbegrip van inzicht in individuele bijdragen en hun rechten en verantwoordelijkheden.

Erkenning van mobiliteitservaring

Elke relevante 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.

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 en aan de vaststelling van de arbeidsrechten en de verplichtingen van onderzoekers, met inachtneming van de nationale wetgeving en omstandigheden. Ook wordt benadrukt dat werkgevers en financiers een onderzoekscultuur voor toponderzoek moeten ontwikkelen en een bloeiende onderzoeksgemeenschap moeten faciliteren.

1) Arbeidsvoorwaarden, financiering en salarissen

Werkgevers en 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 omstandigheden, en met de nationale of sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten. Die arbeidsvoorwaarden moeten gericht zijn op het creëren van arbeidsomstandigheden waarmee privéleven, gezin, zorg, gezondheid, veiligheid en algemeen welzijn kunnen worden gecombineerd zonder af te doen aan de onderzoeksloopbaan. Er moet onder meer speciale aandacht worden besteed aan flexibele werktijden, deeltijdwerk, telewerk en sabbatsverlof, alsook aan de nodige financiële en administratieve voorzieningen voor dergelijke regelingen. Werkgevers moeten zorgen voor arbeidsvoorwaarden en een werkomgeving die de geestelijke gezondheid en het lichamelijk welzijn van onderzoekers bevorderen, met inbegrip van passende procedures om gendergerelateerd geweld, waaronder seksuele intimidatie, te voorkomen en aan te pakken.

Onderzoeksomgeving

Werkgevers en 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 en 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 onderzoeksmanagers en administrateurs.

Klachten/beroepsprocedures

Werkgevers en 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 onder 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 -grieven, teneinde een eerlijke en billijke behandeling binnen de instelling te bevorderen en de algemene kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden en de werkomgeving te verbeteren.

Deelname aan het bestuur van organisaties

Werkgevers en 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 te beschermen en te bevorderen, en actief bij te dragen aan de werking van de instelling.

Financiering en salariering

Werkgevers en financiers van onderzoekers moeten ervoor zorgen dat onderzoekers, ongeacht hun rechtspositie, eerlijke en aantrekkelijke beloningsvoorwaarden – financiering en salarissen – genieten met adequate en billijke socialezekerheidsvoorzieningen – waaronder ziekte-, zorg- en ouderschapsuitkeringen, pensioenrechten en werkloosheidsuitkeringen, ouderdoms- en nabestaandenuitkeringen, 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 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 financiers moeten doortastende maatregelen treffen om onzekerheid tegen te gaan en werkzekerheid en stabiliteit te bevorderen. Dit zou kunnen inhouden dat op vrijwillige basis een plafond wordt ingesteld voor het aantal onderzoekers van een organisatie dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft. Voor de uitvoering van permanente, langdurige of vaak terugkerende onderzoekstaken is het aanbevelingswaardig een beroep te doen op permanente arbeidsovereenkomsten of arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Onderzoekers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd moeten kunnen profiteren van specifieke loopbaanontwikkelings- en adviesdiensten om de loopbaancontinuïteit te waarborgen.

Junior onderzoekers (R1-R2)

Onzeker werk is een specifiek probleem in de academische wereld. Om deze situatie tegen te gaan, wordt aanbevolen om, afhankelijk van de nationale wetgeving en omstandigheden, specifieke steunmaatregelen ten behoeve van junior onderzoekers te implementeren teneinde beginnende onderzoekers (R1) de sociale bescherming en arbeidsvoorwaarden te bieden die van toepassing zijn op onderzoekers in andere loopbaanstadia evenals een toereikend inkomen, de deelname van junior onderzoekers aan onderzoeksteams te bevorderen, te voorkomen dat hen taken worden opgelegd die geen verband houden met hun wetenschappelijke opleiding, en interinstitutionele, intersectorale, interdisciplinaire en geografische mobiliteit, met inbegrip van virtuele mobiliteit, te erkennen. Daarnaast moeten de in dienst nemende instellingen duidelijke regels en expliciete richtsnoeren vastleggen voor de aanwerving en aanstelling van erkende onderzoekers (R2), waaronder de maximumduur en de doelstellingen van de aanstelling. 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 arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of een vaste aanstelling.

Werkgevers en financiers moeten alles in het werk stellen om junior onderzoekers te informeren over carrièremogelijkheden binnen en buiten de academische wereld, en hen ruime professionele ontwikkelingsmogelijkheden te bieden, met name tijdens het R2-stadium, alsook transparantere en voorspelbaardere loopbaanperspectieven, en mogelijkheden voor werkplekieren in diverse sectoren.

3) Contractuele en wettelijke verplichtingen

Onderzoekers op alle niveaus moeten bekend zijn met de nationale, sectorale of institutionele regelingen met betrekking tot opleidings- en arbeidsvoorwaarden. Daartoe behoren regelingen inzake intellectuele-eigendomsrechten en de vereisten en voorwaarden van sponsors of financiers, onafhankelijk van de aard van hun arbeidsovereenkomst. 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, nieuwe producten enz. – te leveren overeenkomstig de voorwaarden van de arbeidsovereenkomst of een gelijkwaardig document.

Gezien de toenemende nadruk op kennisbeveiliging moeten onderzoekers te allen tijde veilig werken, in overeenstemming met de desbetreffende 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 en/of toegankelijk worden gemaakt voor het publiek.

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 de betrokkenheid van onderzoekers bij openwetenschapspraktijken erkennen, stimuleren en belonen bij aanwerving, loopbaanontwikkeling en beoordeling van financieringsprogramma's.

Intellectuele activa, waaronder intellectuele-eigendomsrechten

Werkgevers en 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 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 collegiaal getoetste publicaties, gegevens, specialistische kennis en normen – omvatten en openwetenschapspraktijken 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 opgenomen in specifieke samenwerkingsovereenkomsten of andere soorten overeenkomsten.

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.

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 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, management en leiderschap, supervisie, begeleiding, kennisvalorisatie, technologieoverdrachtsactiviteiten, ondernemerschap en samenwerking met het bedrijfsleven, ontwikkeling van empirisch onderbouwde beleidsvormingsactiviteiten, wetenschapscommunicatie en interactie met de samenleving, openwetenschapspraktijken, teamwetenschap, en mobiliteit.

Werkgevers en 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 loopbaanadvies-, begeleidings- 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 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 arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. In dit verband moeten onderzoekers worden ondersteund bij het opstellen van een individueel loopbaanplan om vast te stellen welke opleiding en welk onderzoek nodig zijn 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 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 betrokken 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 staan.

Toegang tot onderzoeksopleiding en doorlopende ontwikkeling

Werkgevers en 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, om bij- en omscholingsmogelijkheden voor onderzoekers met het oog op een leven lang leren aan te moedigen 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, zodat 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 compatibel zijn met interoperabele loopbanen in alle relevante sectoren en de praktijk van open wetenschap, onder meer door gebruik te maken van het Europees competentiekader voor onderzoekers (ResearchComp), de beginselen voor innovatieve doctoraatsopleidingen, de Europese gedragscode voor wetenschappelijke integriteit en eventuele toekomstige initiatieven om de transversale vaardigheden van onderzoekers te versterken.

Validatie van vaardigheden

In het kader van de uitbreiding van de vaardigheden van onderzoekers moeten werkgevers en 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, intersectorale en interdisciplinaire mobiliteit. De beoordeling moet eerlijk, transparant en binnen een redelijke termijn worden uitgevoerd.

Onderwijs

Onderwijstaken zijn een essentieel middel voor het structureren en verspreiden van kennis, en zijn een waardevolle optie binnen de loopbaantrajecten van onderzoekers. Het 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 – verenigbaar zijn met hun onderzoeksactiviteiten of onderzoeksopleiding.

Werkgevers en financiers moeten ervoor zorgen dat onderwijstaken vanaf een vroeg stadium 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 senior personeel besteedt aan de opleiding en begeleiding van junior 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 in de nodige opleiding, instrumenten en evaluatiemechanismen worden voorzien om ervoor te zorgen dat senior en toonaangevende onderzoekers op een eerlijke en niet-discriminerende wijze met hun personeel en teams omgaan, vrij van gendervooroordelen en andere soorten vooroordelen – zoals vooroordelen op grond van godsdienst, seksuele gerichtheid, ras, etnische afkomst, sociaal-economische achtergrond enz. –, en vruchtbare en coöperatieve werkrelaties met hun collega's tot stand brengen. Dit moet bijdragen tot gezonde, eerlijke, creatieve omgevingen waarin ieder individu wordt gerespecteerd, naar behoren wordt gemotiveerd, wordt erkend en zijn of haar welzijn wordt gesteund.

Werkgevers en 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 werkzaamheden kunnen terugvallen, en moeten de onderzoekers daarvan op de hoogte stellen.

In dergelijke regelingen moet duidelijk worden vastgelegd dat de voorgestelde supervisor voldoende deskundig moet zijn in het superviseren van onderzoek en de tijd en betrokkenheid moet hebben om de onderzoeker in opleiding de nodige ondersteuning te bieden; daarnaast moeten zij voorzien in de nodige voortgangs- en toetsingsprocedures alsmede de nodige terugkoppelingsmechanismen.

In de MSCA-richtsnoeren voor supervisie 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.

Relaties 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 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, dat een 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. Het ondersteunen van de loopbaanontwikkeling van R1- en R2-onderzoekers door ervaring en waarden over te brengen in een vertrouwde en vertrouwelijke omgeving is een rol met grote verantwoordelijkheid.
