

AVVIKSANALYSE FOR NORGE

Del 1: Det europeiske charteret for forskere

1.1. Forskningsfrihet

Research Freedom

Researchers should focus their research for the good of mankind and for expanding the frontiers of scientific knowledge, while enjoying the freedom of thought and expression, and the freedom to identify methods by which problems are solved, according to recognised ethical principles and practices.

Researchers should, however, recognise the limitations to this freedom that could arise as a result of particular research circumstances (including supervision/guidance/management) or operational constraints, e.g. for budgetary or infrastructural reasons or, especially in the industrial sector, for reasons of intellectual property protection. Such limitations should not, however, contravene recognised ethical principles and practices, to which researchers have to adhere.

Utvalgets vurdering: Uproblematisk.

Dette er prinsipper som er vel etablert i Norge. Det vises til universitets- og høyskolelovens (uhl) § 1-5, som direkte fastslår det samme prinsippet. Begrensningene i andre avsnitt av Charterets bestemmelse anses også å følge av uhl. I tillegg vil så vel lovgivning som vedtatte retningslinjer og etablert praksis for forskningsetikk føre til samme resultat.

1.2. Etske prinsipper.

Ethical Principles

Researchers should adhere to the recognised ethical practices and fundamental ethical principles appropriate to their discipline(s) as well as to ethical standards as documented in the different national, sectoral or institutional Codes of Ethics.

Utvalgets vurdering: Uproblematisk..

Plikten til å overholde etiske prinsipper følger dels av tilsetningsvilkår fastsatt i lov eller på annen måte, dels av regler som gjelder de enkelte profesjoner (så som helsespersonelloven, etiske retningslinjer for profesjonen selv, etc.) og av retningslinjer og operative normer utviklet av sentrale organer, herunder De forskningsetiske komitéene. I de senere årene har det også blitt stadig større oppmerksomhet omkring etikk i forskning. Dette har bl.a. resultert i forskningsetikkloven, som har gitt de eksisterende nasjonale forskningsetiske komitéene (NESH, NEM og NENT) en sterkere formell forankring. Det samme gjelder de regionale komitéene for helsefaglig forskning (REK). Et annet viktig initiativ er den nye helseforskningsloven (NOU 2005:1 og Ot.prp. nr. 74 (2006-2007), Besl.O. nr. 83 (2007-2008)), som ble vedtatt av Stortinget i juni 2008. Det er ikke kjent når den vil tre i kraft.

Videre må det nevnes at institusjonene selv har styrket sitt forskningsetiske arbeid, ved å opprette eller å styrke forskningsetiske utvalg og ikke minst gjennom et utvidet og mer systematisk arbeid med informasjon om forskningsetiske forhold.

1.3. Faglig ansvarlighet

Professional responsibility

- i. Researchers should make every effort to ensure that their research is relevant to society and does not duplicate research previously carried out elsewhere.
- ii. They must avoid plagiarism of any kind and abide by the principle of intellectual property and joint data ownership in the case of research carried out in collaboration with a supervisor(s) and/or other researchers. The need to validate new observations by showing that experiments are reproducible should not be interpreted as plagiarism, provided that the data to be confirmed are explicitly quoted.
- iii. Researchers should ensure, if any aspect of their work is delegated, that the person to whom it is delegated has the competence to carry it out.

Utvalgets vurdering: Punkt i. er akseptabelt dersom det gis en tilstrekkelig vid tolkning. I punkt ii. foreslås en mindre justering. Punkt iii. anses uproblematisk.

Punkt i. er akseptabelt, på visse vilkår. For det første må ”relevant” gis en vid tolkning, fordi det er en fare for at det kan bli tolket som et krav om sterkere legitimering av direkte og synlig (økonomisk) nytte. Dette vil i tilfelle bli for kortsiktig og kan ha skadevirkninger. Forskningens fremste oppgave er å finne fram til ny innsikt. Dette krever at det utføres mye bredt anlagt grunnforskning, der nytteverdien i form av for eksempel ny teknologi er usikker.

Tilsvarende trengs en vid tolkning også av punktet om å duplisere forskning utført andre steder. Slik duplisering vil, innen forsvarlige rammer, ofte være nødvendig eller ønskelig for å undersøke om andres forskning lar seg validere (dette er indirekte nevnt i punkt ii.).

Punkt ii. om plagiering og intellektuell eiendomsrett er i utgangspunktet uproblematisk, dersom det bare anses å bety at man må respektere andres rettigheter. Det følger av åndsverkloven at det bare kan siteres fra offentliggjorte verk ”i samsvar med god skikk og i den utstrekning formålet betinger”, jf. § 22. Fra et ikke offentliggjort verk kan det bare siteres med opphavsmannens samtykke. Videre følger det av patentloven at en oppfinnelse som det er søkt om eller innvilget patent til, ikke kan kopieres så lenge patentet varer. Det er også vel kjent at dersom flere har del i opphavsrett eller annen IPR-rettighet, kan ikke noen rettighetshavere gå fram på en måte som krenker de andres rettigheter.

Tatt på ordet kan likevel punkt ii. ovenfor tolkes som at det fastslår et prinsipp om delt eiendomsrett til data og delt opphavsrett m.v. til publikasjoner i alle tilfeller der forskning er utført i en form for fellesskap. Dette vil ofte være tilfelle, men det er mange nyanser, som ikke kommer til syne i Charterets tekst. En justering kunne derfor være på sin plass, for eksempel ved at teksten ”the principle of intellectual property and joint ownership....” starter med ”principles”. For Norges vedkommende er lovgivningen angående opphavsrett vel etablert, og etter vårt skjønn vil en slik endring i mindre grad gi inntrykk av at det innføres noe nytt, men snarere si at man må respektere de rettighetene som andre har i kraft av lov, avtaler eller annet grunnlag.

Videre må det understrekes at god overholdelse av Charteret på disse punktene stiller betydelige krav ikke bare til den enkelte forsker, men også til forskningsledere.

”Charter and Code”. Avviksanalyse.

Punkt iii., som krever at den som delegerer arbeid til andre, må sikre at vedkommende har tilstrekkelig kompetanse, må anses som etablert forskningsskikk i Norge, og er uproblematisk.

1.4. Faglig holdning

Professional attitude

i. Researchers should be familiar with the strategic goals governing their research environment and funding mechanisms, and should seek all necessary approvals before starting their research or accessing the resources provided.

ii. They should inform their employers, funders or supervisor when their research project is delayed, redefined or completed, or give notice if it is to be terminated earlier or suspended for whatever reason.

Utvalgets vurdering: I hovedsak uproblematisk, men med behov for forbedringer i oppfølgingen.

Dette må anses å gjelde allerede i dag. Den praktiske virkeligheten er likevel at kravene ikke alltid oppfylles, og vi tenker da særlig på avvikshåndtering; hvordan man går fram når godkjenninger som skulle vært innhentet mangler, og hvordan forsinkelser, endringer m.v. rapporteres og håndteres. Her trengs en bedre operasjonalisering av gjeldende normer og rutiner og eventuelt også bedre normer og rutiner. Den mest fruktbare veien synes å være utvikling og forbedring av ”Best practice”. Et eksempel – på et nokså overordnet nivå – er Universitetet i Oslos håndbok for god forskningsskikk, som bl.a. beskriver ”Et prosjekts liv”, fra utvikling til etablering, drift, avslutning og publisering:

<http://www.uio.no/forskning/hverdag/forskningsetikk/handbok/index.html>

Et annet eksempel er Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjenestes nettsider, som bl.a. gir fyldig informasjon om hvordan personvern håndteres i forskning. Det vises særlig til den delen av nettsidene som gjelder Personvernombudet:

<http://www.nsd.uib.no/personvern/>

For den enkelte institusjon og det enkelte prosjekt vil vi peke på verdien av faste og mest mulig enkle rutiner for å dokumentere og å rapportere i de ulike fasene av prosjektet, og ikke minst gode rutiner for å fange opp og å håndtere avvik. Med ”rutiner” siktes ikke bare til nedskrevne regler og retningslinjer, men også til hva som faktisk skjer når avvik rapporteres.

1.5. Kontraktsforpliktelser og rettslige forpliktelser ellers

Contractual and legal obligations

Researchers at all levels must be familiar with the national, sectoral or institutional regulations governing training and/or working conditions. This includes Intellectual Property Rights regulations, and the requirements and conditions of any sponsor or funders, independently of the nature of their contract. Researchers should adhere to such regulations by delivering the required results (e.g. thesis, publications, patents, reports, new products development, etc) as set out in the terms and conditions of the contract or equivalent document.

”Charter and Code”. Avviksanalyse.

Utvalgets vurdering: I hovedsak uproblematisk, men med behov for forbedringer i oppfølgingen.

Nødvendig lovgivning finnes, og hovedtrekkene må antas å være kjent. Også nødvendige avtaler finnes i stor grad, i hvert fall for de største finansieringskildene, så som EU, NFR og større kommersielle foretak.

Også her kan det likevel forekomme svikt på mange punkter og i mange faser av forskningen. Det er særlig kritisk at ledere er kjent med forpliktelsene som følger av lov og kontrakt. Manglende eller forsinket oppfyllelse kan føre til forsinkelser, budsjettoverskridelser og i verste fall unødig støy, både utad og innad.

1.6. Ansvarlighet

Accountability

i. Researchers need to be aware that they are accountable towards their employers, funders or other related public or private bodies as well as, on more ethical grounds, towards society as a whole. In particular, researchers funded by public funds are also accountable for the efficient use of taxpayers' money. Consequently, they should adhere to the principles of sound, transparent and efficient financial management and cooperate with any authorised audits of their research, whether undertaken by their employers/funders or by ethics committees.

Measures regarding accountability towards public funders and employers are generally set out in contracts of employment or conditions of the funding agencies, which outlines their reporting and auditing requirements. Private and charitable funders have similar requirements.

ii. Methods of collection and analysis, the outputs and, where applicable, details of the data should be open to internal and external scrutiny, whenever necessary and as requested by the appropriate authorities.

Utvalgets vurdering: I hovedsak uproblematisk, men med behov for å videreutvikle så vel regler som praksis for oppbevaring av data.

Punkt i. anses ikke problematisk, og de nærmere enkelthetene vil gå fram av tilsetningskontrakter, av lovgivning og av avtaler med finansieringskilder.

Når det gjelder plikten til dataoppbevaring, er dette et felt som i Norge dels er uavklart og som også er i endring.

Oppbevaring av data og muligheten for andre til å bruke og å kontrollere data er vesentlig på mange områder. Når forskningsprosjektet skal føre fram til en grad, så som master eller ph.d., må sensorene/medlemmene av bedømmelseskomitéen ha mulighet til å undersøke dataene. Det samme må gjelde relevante myndigheter, som nevnt i Charterets tekst. Det som i alle tilfelle trengs, er en tilfredsstillende regulering av hva som skal oppbevares, hvordan, hvor lenge og hvem som skal få tilgang til det på hvilke vilkår. Dette vil bidra til god ryggdekning for forskerne. Utvalget vil peke på at dette er regulert i noen viktige og utbredte dokumenter, nemlig standard kontraktvilkår for forskningsprosjekter finansiert av EU eller av NFR. I NFRs kontrakt heter det at data skal oppbevares på en betryggende måte i minimum 10 år etter at prosjektet er avsluttet, mens EU har betinget seg en omfattende rett til å ”lade gjennomføre revisjoner” når som helst i prosjektets løpetid og i inntil fem år etter avslutningen.

”Charter and Code”. Avviksanalyse.

For forskning som gjelder persondata er det personopplysningsloven som gjelder, bl.a. med sitt prinsipp om at data ikke skal oppbevares ”lenger enn det som er nødvendig ut fra formålet med behandlingen”, jf. § 11, første ledd e). Hvor lenge dette er, kan variere, men det vil ofte være kortere tid enn 5 år, andre ganger betydelig lenger.

Data i form av humant biomateriale reguleres i dag av biobankloven, og for framtida også i stor grad av helseforskningsloven. I disse er det gitt regler om når og på hvilke vilkår biobanken kan ødelegges, jf. helseforskningslovens § 30 og biobanklovens § 8.

”Accountability” er også behandlet i ”OECD Principles and Guidelines for Access to Research Data from Public Funding”, sammen med en rekke andre viktige spørsmål. <http://www.oecd.org/dataoecd/9/61/38500813.pdf>

Utvalgets inntrykk er at det i mange forskningsmiljøer praktiseres at med mindre noe annet er uttrykkelig bestemt, skal forskningsdata oppbevares på betryggende måte i minst ti år etter at prosjektet er avsluttet. Som en ”default”-regel synes dette å være en løsning som er god og praktikabel. Med nødvendige justeringer i henhold til eventuelle særregler for fagområdet etc., vil det være mulig å komme fram til ordninger som ivaretar hensynet til etterprøvbarehet, samtidig som de ikke blir for dyre eller byrdefulle på annen måte.

For at de reglene som er eller måtte bli vedtatt om dataoppbevaring skal kunne bli etterlevd, må innføring i regelverket bli en del av den grunnleggende doktorgradsutdanningen.

I forlengelsen av dette punktet vil utvalget peke på betydningen av forsvarlig langsiktig oppbevaring av ulike typer gjenstandsmateriale fra alle slags forskningsfelt, ikke minst materiale som blir samlet inn og oppbevart i universitetsmuseene. Dette er materiale som har en meget betydelig egenverdi, så vel forskningsmessig som kulturelt og samfunnsøkonomisk, og der det er behov for å øke innsatsen vesentlig.

1.7. God forskningspraksis

Good practice in research

Researchers should at all times adopt safe working practices, in line with national legislation, including taking the necessary precautions for health and safety and for recovery from information technology disasters, e.g. by preparing proper back-up strategies. They should also be familiar with the current national legal requirements regarding data protection and confidentiality protection requirements, and undertake the necessary steps to fulfil them at all times.

Utvalgets vurdering: Uproblematisk.

Det eksisterende regelverket er godt, forskernes og arbeidsgivernes oppfølging er systematisk og god og bevisstheten er høy.

Det bemerkes at overskriften ”God forskningspraksis” er hentet fra den danske oversettelsen. På norsk er det likevel slik at god forskningspraksis ofte vil bli tolket som for eksempel ”i samsvar med god forskningsetisk praksis” på bred basis, mens charterets tekst på dette punktet er langt smalere. Utvalget vil anbefale en annen overskrift dersom charteret skal oversettes til norsk.

1.8. Utbredelse og utnyttelse av forskningsresultater

Dissemination, exploitation of results

All researchers should ensure, in compliance with their contractual arrangements, that the results of their research are disseminated and exploited, e.g. communicated, transferred into other research settings or, if appropriate, commercialised. Senior researchers, in particular, are expected to take a lead in ensuring that research is fruitful and that results are either exploited commercially or made accessible to the public (or both) whenever the opportunity arises.

1.9. Offentlig engasjement

Public engagement

Researchers should ensure that their research activities are made known to society at large in such a way that they can be understood by non-specialists, thereby improving the public’s understanding of *science*. Direct engagement with the public will help researchers to better understand public interest in priorities for science and technology and also the public’s concerns.

Utvalgets vurdering: I hovedsak uproblematisk, men det er behov for mer og bedre formidling, og ikke minst må det arbeides videre med kriterier for hvordan formidlingsvirksomhet skal krediteres.

Utvalget har valgt å se disse to punktene samlet, fordi de overlapper hverandre nokså mye.

Spredning av funn og resultater til forskersamfunnet ivaretas for det meste gjennom publisering i tidsskrifter og bøker, samt i åpne institusjonsarkiver. De sistnevnte er så langt etablert ved en del universiteter, i mindre grad ved høyskolene. For nærmere informasjon vises til ”Nasjonal søketjeneste for vitenskapelig informasjon i åpne institusjonelle arkiv (NORA)”: <http://www.ub.uio.no/nora/>

Når det gjelder den bredere formidlingen til publikum, er bildet mer blandet. Flere evalueringer viser at norske forskningsprosjekter skårer dårlig her. Samtidig er det en rekke positive initiativer på området, hvorav flere veletablerte og velfungerende. Blant disse kan nevnes Forskningsdagene, nettstedet forskning.no, og en rekke fjernsyns- og radioprogrammer, så vel faste serier som for eksempel ”Schrödingers katt” på NRK, som andre, enkeltstående programmer og programserier.

Utvalget vil understreke at god og bred formidling har stor egenverdi, enten det skjer som populærvitenskap, ved aktiv deltakelse i den offentlige debatten eller på annen måte. Det er imidlertid tidkrevende, og det er svært viktig at man kommer fram til gode ordninger for hvordan dette skal krediteres i ulike sammenhenger. Vi er kjent med at det har vært arbeidet med å lage metoder for dette, men at man har støtt på betydelige vanskeligheter. Etter vår oppfatning er det svært viktig at sektoren fortsetter med å utvikle kriterier for hvordan formidling skal krediteres og veies opp mot andre relevante meritter i saker om tilsetting, opprykk, tildeling av midler etc.

I forbindelse med formidling er det naturlig å omtale også Open Access-debatten. Vi skal ikke her gi konkrete anbefalinger om de enkelte institusjonenes Open Access-politikk, men vil peke på at en del av de tiltakene som inngår i en slik politikk, ikke minst institusjonsarkiver, jf. omtalen ovenfor, vil være godt egnet også til formidlingsformål. For øvrig er Open Access-debatten en av de mer påtrengende forskningspolitiske og forskningsetiske debattene som pågår, og noe som institusjonene i vår sektor ikke kan la være å ta stilling til.

Utvalget viser ellers til den nye stortingsmeldingen om språkpolitikk (se også under punkt 1.14., om ”Likebehandling”), der det bl.a. foreslås å kreve at alle doktoravhandlinger som skrives på engelsk skal ha et fylldig sammendrag på norsk. Dette er et utslag av prinsippet om parallellspråklighet, og det praktiseres til dels i sektoren i dag.

”Charter and Code”. Avviksanalyse.

Når det gjelder kommersialisering, viser vi til at det såkalte lærerunntaket i arbeidstakeroppfinningsloven er opphevet, at plikten til innovasjon og nyskaping er tatt inn i uhl., jf. § 1-3 e), og at Technology Transfer Offices (TTO-er) er etablert flere steder. Det ligger dermed godt til rette for at kommersialiserbare oppdagelser kan utnyttes. Utvalget bemerker ellers at formidling og kommersialisering i en del sammenhenger omtales sammen. Den praktiske virkeligheten er likevel at kommersialisering byr på så mange særegne spørsmål at det oftest er tjenlig å gi det en særskilt behandling.

1.10. Relasjoner til veiledere og andre ledere

Relation with supervisors

- i. Researchers in their training phase should establish a structured and regular relationship with their supervisor(s) and faculty/departmental representative(s) so as to take full advantage of their relationship with them.
- ii. This includes keeping records of all work progress and research findings, obtaining feedback by means of reports and seminars, applying such feedback and working in accordance with agreed schedules, milestones, deliverables and/or research outputs.

1.11. Veilednings-, tilsyns- og ledelsesplikter

Supervision and managerial duties

Senior researchers should devote particular attention to their multi-faceted role as supervisors, mentors, career advisors, leaders, project coordinators, managers or science communicators. They should perform these tasks to the highest professional standards. With regard to their role as supervisors or mentors of researchers, senior researchers should build up a constructive and positive relationship with the early-stage researchers, in order to set the conditions for efficient transfer of knowledge and for the further successful development of the researchers' careers.

Utvalgets vurdering: Uproblematisk. Charteret er godt i samsvar med debatten og utviklingen i Norge.

Igjen vil utvalget se to punkter samlet, fordi de i stor grad behandler det samme emnet fra to ulike perspektiver.

For forskerrekruertene ser utvalget ikke vesentlige problemer med at norske institusjoner slutter seg til Charteret på dette punktet. Alle master- og ph.d.-studenter har rett og plikt til veiledning, og etter utvalgets syn har det vært en god utvikling her, slik at veiledning i stor grad fungerer strukturert og bra.

Når det gjelder veilederes og andre seniorers relasjoner til rekruttene, får Charteret fram på en god og tydelig måte hvor komplekse relasjonene noen ganger kan være, ved at en og samme person står i ulike forhold til ulike medarbeidere, og ofte kan ”ha flere hatter på” overfor en og samme person. For eksempel kan en ph.d.-kandidats veileder også være leder for det prosjektet som kandidaten arbeider på. Dette kan være meget krevende, og det er svært positivt at Charteret framhever så tydelig det ansvaret som følger med slike roller.

Dette føyer seg også godt inn i den utviklingen som har vært i Norge en tid, med sterkere vekt på faglig ledelse. Et trekk som vi særlig vil framheve, er den økende bruken av veiledergrupper, der flere veiledere utfyller hverandre. Det kan være

”Charter and Code”. Avviksanalyse.

utfordrende å få dette til å virke godt, men gevinstene er ofte betydelige. Forskerskoler vil ofte være en god ramme for et slikt veiledersamarbeid, og det vil antakelig være hensiktsmessig å reglements feste det, selv om det må tas hensyn til kulturelle ulikheter mellom fagområdene. Vi kjenner også til at flere institusjoner har innført medarbeidersamtaler for ph.d.-studentene, og har gode erfaringer med dette. Etter det vi har kunnet bringe på det rene, er det ikke obligatorisk å holde medarbeidersamtaler med alle, men utvalget mener det bør brukes i størst mulig grad.

1.12. Fortsatt faglig utvikling

Continuing Professional Development

Researchers at all career stages should seek to continually improve themselves by regularly updating and expanding their skills and competencies. This may be achieved by a variety of means including, but not restricted to, formal training, workshops, conferences and e-learning.

Utvalgets vurdering: Uproblematisk slik det står, men arbeidsgivers ansvar kommer ikke fram.

Charterets tekst peker på den enkeltes ansvar, og utvalget har ikke noen vanskeligheter med å være enig i det. Vi vil likevel peke på arbeidsgivernes ansvar for å legge til rette for effektiv og god utvikling for den enkelte. Dette krever tilstrekkelige midler og en planmessig bruk av dem. For universitets- og høyskolesektoren er forskningstermin et særdeles viktig virkemiddel, som må utnyttes enda mer strategisk og systematisk enn i dag.

1.13. Faglig anerkjennelse

Recognition of the profession

All researchers engaged in a research career should be recognised as professionals and be treated accordingly. This should commence at the beginning of their careers, namely at postgraduate level, and should include all levels, regardless of their classification at national level (e.g. employee, postgraduate student, doctoral candidate, postdoctoral fellow, civil servants).

Utvalgets vurdering: Uproblematisk for postdoktorstipendiater og for ordinære, tilsatte ph.d.-stipendiater. For ph.d.-stipendiater på kvoteprogrammet er det særlige utfordringer, men dette er ikke til hinder for å slutte seg til charteret.

I Norge i dag har flertallet av forskerrekutter en klar og entydig status. Mastergradsstudenter er studenter, flertallet av ph.d.-kandidater er ansatt, og alle postdoktorer er ansatt.

En gruppe avviker fra dette, nemlig ph.d.-kandidater under kvoteprogrammet og enkelte lignende programmer. Disse har studentstatus, noe som fører til ulikheter, som på noen punkter (men ikke alle) kan være problematiske. De har således svakere trygderettigheter enn ansatte, og de er ikke dekket av yrkesskadeforsikringsordningen. Også reglene for oppholdstillatelse kan noen ganger slå hardere ut for kvotestudenter enn for tilsatte stipendiater som er utenlandske borgere. Grunnen til at det er ulikheter, er at kvotestudentenes doktorgradsutdanning finansieres på en annen måte; de får utdanningsstøtte fra Lånekassa i stedet for lønn, jf. § 2-4 i forskriftene til utdanningsstøtteloven. Dette henger igjen sammenheng med kvoteordningens bistandspolitiske formål, der et

”Charter and Code”. Avviksanalyse.

vesentlig poeng er at kvotestudentene ikke skal etablere seg i Norge, men dra tilbake til hjemlandet etter endt utdanning.

Utvalget er kjent med at det er ulikheter mellom institusjonene når det gjelder antallet kvotestudenter som mottas. For eksempel har Universitetet i Bergen lange tradisjoner for å motta kvotestudenter, også på doktorgradsnivå, og på en del fagområder utgjør kvotestudentene en ganske stor andel av forskermiljøet. Erfaringene er gjennomgående gode, og det satses mye på å rekruttere kvotestudenter. Universitetet i Oslo er i en lignende situasjon, mens ved Universitetet i Tromsø har man etter det utvalget erfarer valgt å ikke ta opp kvotestudenter på doktorgradsnivå, fordi man mener det blir for store ulikheter mellom kvotestudentene og andre ph.d.-studenter.

Utvalget vil peke på at kvoteprogrammet utgjør en viktig ressurs for norske institusjoner, ved at det gjør det mulig for oss å rekruttere bredt internasjonalt og å bygge verdifulle samarbeidsrelasjoner med institusjoner i Asia, Afrika, Latin-Amerika og Øst-Europa. Når det gjelder de rettslige og økonomiske rammene som gjelder for kvoteprogrammet, er det likevel rom for forenklinger og forbedringer, og institusjonene må følge dette opp systematisk og hyppig. Det er ikke enkelt å peke på konkrete tiltak her, men utvalget vil anbefale at i det minste en form for rimelig skadeforsikring blir tilgjengelig for kvotestudentene i den grad det ikke er tilfellet fra før.

1.14. Likebehandling

Non-discrimination

Employers and/or funders of researchers will not discriminate against researchers in any way on the basis of gender, age, ethnic, national or social origin, religion or belief, sexual orientation, language, disability, political opinion, social or economic condition.

Utvalgets vurdering: Uproblematisk.

Enhver form for diskriminering på slike grunnlag som nevnt i charteret er forbudt i Norge. Det er etablert tilsynsmyndigheter som påser at reglene overholdes og at overtredelser blir påtalt, og alle arbeidsgivere har plikt til å drive systematisk likestillingsarbeid.

I Norge har det i lang tid vært brukt store ressurser på et familievennlig arbeidsmarked, og mye er oppnådd. For rekruttering til forskning, ikke minst til forskerutdanning, er dette et felt som blir stadig viktigere, og det er avgjørende at institusjonene kan utvikle nødvendige virkemidler for å lette rekrutteringen av nye forskere, seniorer så vel som rekrutter, og å gjøre hverdagen enklere for de som har valgt å komme hit.

Det synes også naturlig under dette punktet å gå kort inn på språkpolitikk, ettersom charteret bl.a. nevner diskriminering pga. språk. Utvalget er kjent med at flere institusjoner har arbeidet med egen språkpolitikk, i tillegg til at UHR og Norsk Språkråd har gjort det. Nylig fremmet Kultur og kirke departementet en egen språkmelding (St.meld. nr. 35 (2007-2008) Mål og mening. Ein heilskapleg norsk språkpolitikk), der også forskning og utdanning er berørt en rekke steder, ikke minst når det gjelder plikten til å fremme så vel norsk som fremmede språk i forskningen. Det har ikke vært tid til å gå nærmere inn på dette, men det er å vente at de problemstillingene som reises, vil stå sentralt i debatten og i den daglige virksomheten innenfor sektoren. Lenke til Stortingsmeldingen:

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/kkd/dok/regpubl/stmeld/2007-2008/stmeld-nr-35-2007-2008-.html?id=519923>

1.15. Forskningsmiljø

Research environment

Employers and/or funders of researchers should ensure that the most stimulating research or research training environment is created which offers appropriate equipment, facilities and opportunities, including for remote collaboration over research networks, and that the national or sectoral regulations concerning health and safety in research are observed. Funders should ensure that adequate resources are provided in support of the agreed work programme.

”Charter and Code”. Avviksanalyse.

Utvalgets vurdering: Punktet er vanskelig å tolke, og det er usikkert om situasjonen i Norge i dag samsvarer med charteret eller om det er avvik.

Dette punktet er ikke helt enkelt å fastlegge innholdet av. Det er ikke vanskelig å være enig i at forskningen er avhengig av tilstrekkelig infrastruktur og finansiering ellers. Imidlertid går det ikke tydelig fram i hvilken grad punktet skal være forpliktende for arbeidsgivere og finansieringskilder, og det er heller ikke helt klart om ”employers” og ”funders” er likestilt.

Utvalget vil peke på at infrastruktur og tilgang på godt utstyr både er avhengig av god basisfinansiering og av fullgod finansiering av det enkelte prosjekt, og ikke minst er det vesentlig for rekruttering av forskere, både rekrutter og seniorer.

Her må det understrekes at en fullverdig finansiering av forskningen ikke bare omfatter lønn til forskere, men også tilstrekkelige bevilgninger til utstyr, infrastruktur, teknisk og administrativ støtte og til drift ellers. Et Charter, en lov eller en annen form for regulering, vil ikke kunne oppfylles dersom ikke de økonomiske ressursene er tilstrekkelige og gis på en slik måte at de gjør det mulig for forskergrupper, fagmiljøer og institusjoner å utforme langsiktige strategier og tiltak. Dette er i for liten grad tilfellet i Norge i dag.

1.16. Arbeidsforhold

Working conditions

Employers and/or funders should ensure that the working conditions for researchers, including for disabled researchers, provide where appropriate the flexibility deemed essential for successful research performance in accordance with existing national legislation and with national or sectoral collective-bargaining agreements. They should aim to provide working conditions which allow both women and men researchers to combine family and work, children and career. Particular attention should be paid, inter alia, to flexible working hours, part-time working, tele-working and sabbatical leave, as well as to the necessary financial and administrative provisions governing such arrangements.

Utvalgets vurdering: I hovedsak uproblematisk.

I Norge er dette relativt omfattende regulert i dag, bl.a. i tjenestemannsloven, arbeidsmiljøloven, universitets- og høyskoleloven, i tariffavtaler og i Hovedavtalen i staten, og arbeidstakernes rettigheter er gode. Det er imidlertid i alle sammenhenger lagt vekt på samspill og gjensidighet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Dette kommer muligens litt for lite til syne i charterets tekst, der det er lagt stor vekt på arbeidsgivernes plikter overfor sine arbeidstakere. Pliktene den andre veien kunne med fordel vært omtalt noe mer. For øvrig anses punktet uproblematisk.

1.17. Tilsetting: Stabilitet og varighet

Stability and permanence of employment

Employers and/or funders should ensure that the performance of researchers is not undermined by instability of employment contracts, and should therefore commit themselves as far as possible to improving the stability of employment conditions for researchers, thus implementing and abiding by the principles and terms laid down in the EU Directive on Fixed-Term Work.

Utvalgets vurdering: I hovedsak uproblematisk, men lojal oppfølging byr på en del utfordringer. Dette er imidlertid ikke nytt.

”Charter and Code”. Avviksanalyse.

Adgangen til å bruke midlertidig tilsetning er utførlig regulert i tjenestemannsloven med forskrifter og i uhl., og universitets- og høyskolesektoren er blant de statlige instansene som har størst adgang til å bruke midlertidig tilsetning. Dette gjelder først og fremst doktorgradsstipendiater, postdoktorer og prosjekttilsatte forskere.

Den utstrakte adgangen til midlertidig tilsetning gir stor fleksibilitet for arbeidsgiveren, noe som er velkomment fordi det øker den økonomiske og strategiske handlefriheten. Denne fleksibiliteten blir også utnyttet på mange måter. Det er imidlertid en fare for misbruk, både i enkelttilfeller og ved at det etableres strukturer der bruken av midlertidighet blir for stor. Dette er en utfordring i mange sammenhenger, ikke minst i sammenhenger der ikke bare enkelttilsetninger er midlertidige, men der også enheter er det. Et eksempel er bruken av sentre for fremragende forskning, som per definisjon er midlertidige, men som forventes å gi gevinster langt utover den perioden det gis finansiering for som SFF.

I det hele tatt er det en lang rekke hensyn som skal balanseres mot hverandre her. Som nevnt er fleksibilitet verdifullt, men det er også stabilitet, kontinuitet og langsiktighet. Samtidig skal midlertidigheten være reell, og overgangen fra midlertidig til fast tilsetning skal være villet, også fra arbeidsgiverens side. Det er imidlertid en del formelle og uformelle mekanismer som trekker i retning av at midlertidig blir permanent, enten det ligger en bevisst beslutning bak eller ikke. Midlertidige arbeidsforhold kan også være en betydelig stressfaktor for den enkelte, og til slutt skal nevnes at faren for misbruk fra arbeidsgiverens side ikke må overses.

Imidlertid er charterets tekst først og fremst innrettet mot at arbeidsgiverne lojalt skal følge opp de reglene som gjelder, og ikke bruke midlertidig tilsetning mer enn det som er lovlig og tilrådelig. Det må antas at norsk lovgivning er på linje med EUs regelverk om midlertidig tilsetning, og utvalget ser ikke avgjørende vanskeligheter med en tilslutning til dette punktet.

1.18. Finansiering og lønn

Funding and salaries

Employers and/or funders of researchers should ensure that researchers enjoy fair and attractive conditions of funding and/or salaries with adequate and equitable social security provisions (including sickness and parental benefits, pension rights and unemployment benefits) in accordance with existing national legislation and with national or sectoral collective bargaining agreements. This must include researchers at all career stages including early-stage researchers, commensurate with their legal status, performance and level of qualifications and/or responsibilities.

Utvalgets vurdering: I hovedsak uproblematisk, men det er behov for avklaringer og bedre informasjon på flere punkt, særlig når det gjelder utenlandske forskeres trygde- og forsikringsrettigheter.

Lønnsbetingelser fastsettes dels i sentrale tarifforhandlinger, dels i lokale lønnspolitikker, dels ved den enkelte tilsetning og dels i lokale lønnsforhandlinger. Ingen tilsatte forskere er utelukket fra dette, og rammeverket angående lønn må anses å tilfredsstillende charteret.

Når det gjelder trygde- og forsikringsrettigheter, er hovedproblemet at situasjonen er uoversiktlig, i hvert fall for tilsatte som ikke er norske borgere eller har vært bosatt i Norge før de ble tilsatt. Informasjonen og samarbeidet med trygdemyndighetene (særlig NAV) bør forbedres vesentlig.

”Charter and Code”. Avviksanalyse.

Utvalget viser her til omtalen av ph.d.-studenter på kvoteprogrammet i punkt 1.13. ovenfor, der finansieringen etter vårt syn bør bedres.

For øvrig antas punktet å være uproblematisk.

1.19. Kjønnbalanse

Gender balance

Employers and/or funders should aim for a representative gender balance at all levels of staff, including at supervisory and managerial level. This should be achieved on the basis of an equal opportunity policy at recruitment and at the subsequent career stages without, however, taking precedence over quality and competence criteria. To ensure equal treatment, selection and evaluation committees should have an adequate gender balance.

Utvalgets vurdering: I hovedsak uproblematisk slik det står, men oppfølgingen byr på enkelte utfordringer, som ikke bare kan løses ad regelveien.

Norge er blant de landene som har satset sterkest på kjønnbalanse, så vel gjennom lovgivning som handlingsplaner og lignende på både sentralt og lokalt nivå. Mye er oppnådd, men mye står igjen, fordi det i mange deler av sektoren er en sterk ubalanse mellom kjønnene. Det er et gjennomgående trekk at kvinneandelen for sektoren som helhet er høy til og med ph.d.-student-nivået, men så synker markert, og er meget lav på professornivå. Dette er en betydelig utfordring, og det er antakelig begrenset hva som kan oppnås med lovgivning, reglementer og lignende; også andre tiltak må brukes.

Kravet til kjønnbalanse i bedømmelseskomitéer er oppfylt, i den forstand at uhl. krever at begge kjønn skal være representert i bedømmelseskomitéer for tilsetning, mens det samme kreves ”så langt det er mulig” i saker om opprykk. Den praktiske virkeligheten på mange fagfelt er at det mangler kvinner med tilstrekkelig kompetanse, og at de som er, opplever et press til å påta seg svært mye bedømmelsesarbeid. Utvalget vil ikke underkjenne verdien av at begge kjønn er representert i bedømmelseskomitéer, men noen ganger kan rigide krav være kontraproduktivt for kvinners karriereutvikling.

Vi merker oss at charterets tekst bare krever at arbeidsgivere og finansieringskilder skal ”ta sikte på” en representativ kjønnbalanse på alle nivåer, og det kan ikke være problematisk å slutte seg til dette.

Utvalget vil for øvrig vise til NIFU STEP-rapport nr. 19/2008: *Karriereløp i akademisk Statistikkgrunnlag utarbeidet for Komité for integreringstiltak – Kvinner i forskning* av Hebe Gunnes og Elisabeth Hovdhaugen, som gir mye verdifullt materiale:

http://www.nifustep.no/norsk/publikasjoner/karriereloep_i_akademia

1.20. Karriereutvikling

Career development

Employers and/or funders of researchers should draw up, preferably within the framework of their human resources management, a specific career development strategy for researchers at all stages of their career, regardless of their contractual situation, including for researchers on fixed-term contracts. It should include the availability of mentors involved in providing support and guidance for the personal and professional development of researchers, thus motivating them and contributing to reducing any

”Charter and Code”. Avviksanalyse.

insecurity in their professional future. All researchers should be made familiar with such provisions and arrangements.

Utvalgets vurdering: Punktet er noe vanskelig å tolke, og kan framstå som problematisk. Det bør vurderes om man skal reservere seg mot hele punktet.

Utvalget er usikker på om en full tilslutning til dette punktet kan anbefales slik teksten er nå. Tas teksten på ordet, kan den innebære en forpliktelse som går betydelig lenger enn ønskelig, ved at arbeidsgiverne påtar seg en omfattende plikt til å følge opp den enkelte. Det kan vi ikke anbefale.

Noen av tiltakene som nevnes, er likevel i bruk. Således vil mentorfunksjonen ofte være en del av det å være veileder eller prosjektleder, og forventningen om at veiledere skal bidra til sine rekrutteres karriereutvikling er stigende, noe som i all hovedsak må vurderes som positivt. Videre er mentorordninger for kvinner en etablert ordning mange steder. Også medarbeidersamtaler og veiledersamtaler er tiltak som brukes, og med fordel kan brukes mer.

Dersom det med karriereutviklingsstrategi menes tiltak som nevnt i forrige avsnitt, vil utvalget anbefale tilslutning. Dette bør presiseres i tilslutningsdokumentet.

1.21. Verdien av mobilitet

Value of mobility

Employers and/or funders must recognise the value of geographical, intersectoral, inter- and trans-disciplinary and virtual mobility as well as mobility between the public and private sector as an important means of enhancing scientific knowledge and professional development at any stage of a researcher's career. Consequently, they should build such options into the specific career development strategy and fully value and acknowledge any mobility experience within their career progression/appraisal system.

This also requires that the necessary administrative instruments be put in place to allow the portability of both grants and social security provisions, in accordance with national legislation.

Utvalgets vurdering: Det prinsipielle er uproblematisk, men i praksis byr punktet på en del vanskeligheter, særlig når det gjelder overføring av visse pensjonsrettigheter. Dette kan neppe løses unilateralt, men krever felleseuropeiske løsninger.

Dette er et punkt som kan bli krevende å gjennomføre, spesielt med tanke på overførbarhet av forskningsmidler og trygderettigheter

Når det gjelder ”portability of (..) social security provisions” synes tendensen å være at grunnpensjonsrettigheter i stor grad kan overføres mellom land uten større vanskeligheter, selv om perioden det tar før man begynner å tjene opp rettigheter i det nye landet, burde vært redusert til null, noe som ikke er tilfellet i dag. For offentlige og private tjenstepensjonsordninger er situasjonen mindre tilfredsstillende, og det trengs betydelige forbedringer.

For ”grants” vil utvalget gå ut fra at dersom det er tildelt midler til en eller flere bestemte personer (”personal grants”) vil man ha rett til å få dette med seg ved flytting. Er midlene tildelt institusjonen eller prosjektet, kan det ikke være tale om noen slik ubetinget rettighet, men etter omstendighetene må det være rom for å

”Charter and Code”. Avviksanalyse.

forhandle seg fram til løsninger. Vi viser i denne sammenhengen til EUROHORCS 2004, som er tiltrådt av NFR.

Verdien av mobilitet generelt er derimot ikke vanskelig å slutte seg til, og målsetningen om å utvikle et balansert rammeverk som fremmer mobilitet bør vi støtte.

1.22. Tilgang til forskerutdanning og fortsatt utvikling

Access to research training and continuous development

Employers and/or funders should ensure that all researchers at any stage of their career, regardless of their contractual situation, are given the opportunity for professional development and for improving their employability through access to measures for the continuing development of skills and competencies.

Utvalgets vurdering: Se punkt 1.12.

Dette punktet synes å overlape i stor grad med ”Continuing Professional Development”, som er omtalt ovenfor under punkt 1.12. Utvalget viser til dette.

1.23. Tilgang til karriereveiledning

Access to career advice

Employers and/or funders should ensure that career advice and job placement assistance, either in the institutions concerned, or through collaboration with other structures, is offered to researchers at all stages of their careers, regardless of their contractual situation.

Utvalgets vurdering: I hovedsak uproblematisk.

En økende andel doktorgradskandidater vil komme til å søke arbeid utenfor forsknings-, universitets- og høgskolesektoren. Dette er en ønsket politikk, men ikke alltid like klart uttalt når den enkelte starter sitt doktorgradsarbeid. God karriereveiledning ved starten av doktorgradsutdanningen vil kunne gi mer dedikerte og motiverende studier for den enkelte.

Karriereveiledning bør etter utvalgets syn være en integrert del av arbeidsgivernes personalpolitikk. Slik veiledningstjeneste bør samhandle nært med både privat og offentlig sektor, for å fange opp bredden i samfunnets behov for topp kompetent arbeidskraft.

Vi er kjent med at karriererådgivning i stadig større grad blir etablert for bachelor- og mastergradsstudenter, og det er ikke unaturlig å anta at slike tilbud kan bli utvidet til å gjelde også ph.d.-kandidater. I tillegg vil det nettverket som bygges opp gjennom en god veiledningsrelasjon og integrering i et fagmiljø kunne fungere i karriererådgivning, jf. det som er sagt ovenfor under punkt 1.20. om veiledere som ”karrierehjelper” og om bruken av medarbeidersamtaler.

For øvrig viser utvalget til at NIFU Step har presentert en publikasjon om doktorander og videre karriere:

http://www.nifustep.no/norsk/publikasjoner/doktorgradsutdanning_og_karrieremuligheter

1.24. IPR-forvaltning

”Charter and Code”. Avviksanalyse.

Intellectual Property Rights

Employers and/or funders should ensure that researchers at all career stages reap the benefits of the exploitation (if any) of their R&D results through legal protection and, in particular, through appropriate protection of Intellectual Property Rights, including copyrights.

Policies and practices should specify what rights belong to researchers and/or, where applicable, to their employers or other parties, including external commercial or industrial organisations, as possibly provided for under specific collaboration agreements or other types of agreement.

Utvalgets vurdering: Uproblematisk dersom det ikke gis en for vid tolkning.

Utvalget ser dette punktet først og fremst som en forpliktelse til å etablere rettighetspolitikk, og ikke som et pålegg om hva politikken skal gå ut på. Utviklingen av slike politikker har kommet i gang ved norske forskningsinstitusjoner, men har foreløpig ikke kommet langt.

Lengst har nok rettighetspolitikken i forbindelse med kommersialisering av oppfinnelser kommet, med etablering av Technology Transfer Offices (TTOs), og tilhørende rutiner for å rapportere om oppfinnelser, standardkontrakter som bl.a. regulerer fordeling av inntekter m.v.

Punktet er antakelig uproblematisk dersom det tolkes slik som angitt her.

1.25. Flerforfatterskap

Co-authorship

Co-authorship should be viewed positively by institutions when evaluating staff, as evidence of a constructive approach to the conduct of research. Employers and/or funders should therefore develop strategies, practices and procedures to provide researchers, including those at the beginning of their research careers, with the necessary framework conditions so that they can enjoy the right to be recognised and listed and/or quoted, in the context of their actual contributions, as co-authors of papers, patents, etc, or to publish their own research results independently from their supervisor(s).

Utvalgets vurdering: Uproblematisk.

Det grunnleggende prinsippet er at den som tilfredsstillende de lovbestemte kravene for å regnes som opphavsmann, alltid har rett til å bli navngitt som opphavsmann, enten alene eller sammen med andre. En master- eller doktorgradsstudent har en selvsagt rett til å bli oppført som forfatter; om ikke studentens innsats var nok til å være opphavsmann, ville han eller hun heller ikke ha ytt nok til å få en grad.

Også dette punktet må anses som først og fremst et pålegg om å fremme flerforfatterskap innenfor gjeldende rammer, og ikke som nye materielle regler om hvem som har eller ikke har rett til å være medforfatter på et bestemt verk.

Utvalget bemerker at det er betydelige kulturforskjeller når det gjelder flerforfatterskap. Innenfor humaniora, juss og i stor grad samfunnsvitenskapene er eneforfatterskap eller flerforfatterskap i små grupper tradisjonen og hovedregelen, mens det i realfagene og helsefagene er betydelig vanligere at flere, til dels mange, personer er medforfattere. Beskrivelsen her er selvsagt enkel og unyansert, men gir uttrykk for viktige realiteter.

”Charter and Code”. Avviksanalyse.

Charterets poeng, at det samarbeidet som ligger til grunn for flerforfatterskap er verdifullt, er ikke problematisk å slutte seg til.

1.26. Veiledning og tilsyn

Supervision

- i. Employers and/or funders should ensure that a person is clearly identified to whom early stage researchers can refer for the performance of their professional duties, and should inform the researchers accordingly.
- ii. Such arrangements should clearly define that the proposed supervisors are sufficiently expert in supervising research, have the time, knowledge, experience, expertise and commitment to be able to offer the research trainee appropriate support and provide for the necessary progress and review procedures, as well as the necessary feedback mechanisms.

Utvalgets vurdering: Uproblematisk.

Det nødvendige regelverket er på plass; alle ph.d.-kandidater har rett og plikt til veiledning, herunder til å få oppnevnt en eller flere bestemte personer som veiledere. Bruken av flere veiledere er økende, noe som er positivt. Det blir også lagt mer vekt enn tidligere på opplæring av veiledere, så vel i veiledningsmetodikk som i etikk og på andre felt. Dette er også svært positivt, og det bør satses enda større ressurser her.

1.27. Undervisning

Teaching

Teaching is an essential means for the structuring and dissemination of knowledge and should therefore be considered a valuable option within the researchers' career paths. However, teaching responsibilities should not be excessive and should not prevent researchers, particularly at the beginning of their careers, from carrying out their research activities.

Employers and/or funders should ensure that teaching duties are adequately remunerated and taken into account in the evaluation/appraisal systems, and that time devoted by senior members of staff to the training of early stage researchers should be counted as part of their teaching commitment. Suitable training should be provided for teaching and coaching activities as part of the professional development of researchers.

Utvalgets vurdering: Antakelig uproblematisk, men det trengs avklaring av om veiledning av ph.d.-kandidater er å anse som undervisning eller ikke.

For så vel ph.d.-kandidater som postdoktorer varierer det ganske mye om de har pliktarbeid og hva slags pliktarbeid de har. For doktorgradsstipendiater med pliktarbeid er det normalt at den samlede perioden er på fire år, hvorav ett er avsatt til undervisning eller annet arbeid, vanligvis med undervisning som det viktigste. Utvalget er enig i at det kan være svært verdifullt for forskerrekrutter å undervise, men vil rå til at den fleksibiliteten som er i dag med hensyn til hva pliktarbeidsperioden brukes til, blir videreført.

For seniorer synes det uavklart om veiledning av ph.d.-kandidater er å regne som undervisning, og praksis er neppe helt entydig her, slik at det ikke er helt klart om en tilslutning til Charteret kan anbefales entydig. Dette bør avklares og bli mer likt mellom institusjonene.

”Charter and Code”. Avviksanalyse.

1.28. Evaluerings- og bedømmelsessystemer

Evaluation/appraisal systems

Employers and/or funders should introduce for all researchers, including senior researchers, evaluation/appraisal systems for assessing their professional performance on a regular basis and in a transparent manner by an independent (and, in the case of senior researchers, preferably international) committee.

Such evaluation and appraisal procedures should take due account of their overall research creativity and research results, e.g. publications, patents, management of research, teaching/lecturing, supervision, mentoring, national or international collaboration, administrative duties, public awareness activities and mobility, and should be taken into consideration in the context of career progression.

Utvalgets vurdering: Uproblematisk dersom det siktes til evaluering på gruppenivå, men svært problematisk om det skal anvendes på individnivå.

Evaluering av forskergrupper og forskningsmiljøer ellers, etc., brukes systematisk i dag, og er svært verdifullt. Dersom det er dette som primært menes med charterets tekst her, ser utvalget ikke noen vansker med en norsk tilslutning.

Imidlertid kan punktet også tolkes som et pålegg om jevnlig evaluering av hver forsker. Dette vil bli for byrdefullt og vil neppe gi utbytte som står i noe rimelig forhold til ressursbruken. Det samme vil gjelde den oppfølgingen som trengs for å få tilstrekkelig utbytte av slike evalueringer. Da kan utvalget ikke anbefale at norske institusjoner slutter seg til dette punktet.

1.29. Klage

Complaints/appeals

Employers and/or funders of researchers should establish, in compliance with national rules and regulations, appropriate procedures, possibly in the form of an impartial (ombudsmantype) person to deal with complaints/appeals of researchers, including those concerning conflicts between supervisor(s) and early-stage researchers. Such procedures should provide all research staff with confidential and informal assistance in resolving work-related conflicts, disputes and grievances, with the aim of promoting fair and equitable treatment within the institution and improving the overall quality of the working environment.

Utvalgets vurdering: I hovedsak uproblematisk. Norske institusjoner oppfyller ikke charteret fullt ut, men utviklingen går i riktig retning.

En ombudsmannsordning er i dag ikke på plass, men utvalget er kjent med at det har vært og fortsatt blir vurdert flere steder. Mange institusjoner arbeider med en oppdatering og forbedring av sine regler og rutiner om varsling og konflikthåndtering, og ombudsmannsordninger eller lignende vil ventelig bli en del av dette, men det må understrekes at en velfungerende ordning først og fremst bør ta sikte på rådgivning og meging på et så tidlig stadium som mulig.

Utvalgets vurdering er at norske institusjoner ikke oppfyller kravene i charteret på dette punktet, men at utviklingen går i en retning som er forenlig med charteret.

I Norge er det ikke anledning til å påklage tilsetningsvedtak, jf. forvaltningslovens § 3, 2. ledd, 2. setning, i motsetning til for eksempel i Sverige. Dette anses likevel ikke som problematisk, fordi charteret klart forutsetter at klageordninger skal fungere innenfor nasjonal lovgivning.

”Charter and Code”. Avviksanalyse.

1.30. Deltakelse i beslutende organer

Participation in decision-making bodies

Employers and/or funders of researchers should recognise it as wholly legitimate, and indeed desirable, that researchers be represented in the relevant information, consultation and decision-making bodies of the institutions for which they work, so as to protect and promote their individual and collective interests as professionals and to actively contribute to the workings of the institution.

Utvalgets vurdering: Uproblematisk.

At forskere er representert i beslutende organer, herunder institusjonens styre, er lovfestet i Norge, og har ellers lange tradisjoner.

1.31. Tilsetting og rekruttering

Recruitment

Employers and/or funders should ensure that the entry and admission standards for researchers, particularly at the beginning of their careers, are clearly specified and should also facilitate access for disadvantaged groups or for researchers returning to a research career, including teachers (of any level) returning to a research career.

Employers and/or funders of researchers should adhere to the principles set out in the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers when appointing or recruiting researchers.

Utvalgets vurdering: Uproblematisk.

Minstekravene og kriteriene for rangering av søkere er lov- og reglementsfastet, og vil ellers gå fram av stillingsutlysninger. I hvilken grad rangeringskriterier skal tilpasses personer som søker seg til forskerutdanning etter å ha vært i yrkeslivet en tid, eller om kriteriene først og fremst skal favorisere yngre søkere, kan veksle, og det er legitimt at de varierer ut fra forsknings- og rekrutteringsstrategiske hensyn. For å kunne drive en målrettet rekrutteringspolitikk, er det likevel ikke tilstrekkelig at regelverket er på plass; det trengs også en gjennomarbeidet rekrutteringspolitikk. Dette er krevende å komme fram til, men kan gi store gevinster. Utvalgets inntrykk er at det varierer mye hvor langt institusjonene har kommet i så måte.

Hovedproblemet for rekruttering i Norge er likevel at behandlingen av søknader tar altfor lang tid. Dels bruker man for mye tid på hvert trinn i prosessen, og dels er ikke de enkelte trinnene godt nok integrert med hverandre, slik at det blir dødtid underveis. Dette er et betydelig problem, og det trengs en bred og koordinert innsats for å forbedre situasjonen. Dette gjelder både arbeidet med bedømmelse, med innstilling og de administrative behandlingene underveis.

Tilslutning til Charterets tekst må likevel anses som uproblematisk.

Del 2: Den europeiske adferdskodeksen for rekruttering av forskere

2.1. Rekruttering

Recruitment

Employers and/or funders should establish recruitment procedures which are open, efficient, transparent, supportive and internationally comparable, as well as tailored to the type of positions advertised.

Advertisements should give a broad description of knowledge and competencies required, and should not be so specialised as to discourage suitable applicants. Employers should include a description of the working conditions and entitlements, including career development prospects. Moreover, the time allowed between the advertisement of the vacancy or the call for applications and the deadline for reply should be realistic.

Utvalgets vurdering: Uproblematisk på de fleste punkter, men ikke alle. Sett under ett har Norge vanskeligheter med effektiviteten i tilsettingsprosessene. Utvalget vil ikke tilrå å gjøre det til standard å inkludere informasjon om karriereutviklingsmuligheter i utlysninger eller stillingsomtaler.

Forsker- og undervisningsstillinger kunngjøres for det aller meste offentlig, og i mange tilfeller også utenfor Norge. Informasjon om ledige stillinger er lett tilgjengelig, i svært mange tilfeller også på engelsk. Etablerte og kjente nasjonale og internasjonale portaler brukes aktivt.

Kunngjøringstekster følger etablerte maler, og sammen med stillingsbetenkingene gir de utfyllende opplysninger om kompetansekrav etc. Søknadsfristene følger faste mønstre, og er tilstrekkelig lange. I tillegg vil det alltid være mulig å kontakte en person som kan gi utfyllende opplysninger.

Teksten nevner også at tilsettingsprosedyrene skal være ”effisient”. Vi har ovenfor, i tilknytning til Charteret, gått inn på dette punktet, som byr på vanskeligheter, og vi viser til dette (punkt 1.31.).

”career development prospects” er normalt ikke en del av kunngjøringer eller annen informasjon som gis til søkere, og utvalget kan ikke se at det er grunn til å inkludere dette. Det er ikke tradisjon for det, og etter vårt syn er det liten grunn til å tro at det kan fungere godt. Et mulig unntak kan være rekrutteringsstillinger med ”tenure track”. Dette er ikke i aktiv bruk i sektoren i dag, men vi kjenner til at det vurderes, i hvert fall ved noen institusjoner.

2.2. Utvelgelse

Selection

Selection committees should bring together diverse expertise and competences and should have an adequate gender balance and, where appropriate and feasible, include members from different sectors (public and private) and disciplines, including from other countries and with relevant experience to assess the candidate. Whenever possible, a wide range of selection practices should be used, such as external expert assessment and face-to-face interviews. Members of selection panels should be adequately trained.

Utvalgets vurdering: I hovedsak uproblematisk.

”Charter and Code”. Avviksanalyse.

Innledningsvis vil vi kommentere termen “selection”. Nettordboken ”Ordnett” (www.ordnett.no) gir disse oversettingsalternativene:

utvelging, utvelgelse, valg

Dette kan skape et inntrykk av at en ”selection committee” er en komité som velger hvem som skal tilsettes, eller kaller en person til stillingen. I Norge er det tradisjon for å bruke bedømmelseskomitéer som gir råd om hvem som er (best) kvalifisert, mens selve utvelgelsen er den rekrutterende institusjonens ansvar, der komitéuttalelsen inngår som ett – men riktignok tradisjonelt det viktigste - av flere grunnlag. I de senere årene har prosessen i etterkant av bedømmelsen blitt styrket. En vanlig framgangsmåte er at grunnenheten, etter gjennomgang av komitéuttalelsen, velger ut en eller flere søkere til prøveforelesning og intervju, og at grunnenheten selv styrer denne delen av prosessen. Deretter gis det en samlet innstilling til tilsettingsorganet.

Beskrivelsen like ovenfor er myntet på tilsetting i faste stillinger. For stipendiat- og postdokortilsettinger er prosessen oftest enklere, men vårt hovedpoeng er at det er en toleddet prosess, med først bedømmelse (”assessment”) og deretter utvelgelse (”selection”). Vi vil derfor foreslå at det blir vurdert å omarbeide teksten noe på dette punktet.

Når det gjelder teksten ellers, vil vi vise til at det er ansett som god skikk å sørge for tilstrekkelig bredde i bedømmelseskomitéer. Kjønnbalansekravet er lovfestet, og er ellers omtalt ovenfor (punkt 1.19.). Utenlandske medlemmer brukes når det anses tjenlig, og det ikke blir for kostbart eller forsinker saken unødige. I de senere årene har det også blitt vanligere å bruke prøveforelesning (i noen fag prøvekonserter og lignende) og intervju. Dette gjøres normalt ikke av bedømmelseskomitéen, men skjer i etterkant, jf. ovenfor.

Det er utarbeidet veiledninger for bedømmelseskomitéer, men det gis ikke noen annen opplæring i bedømmelse. Utvalget kan heller ikke se at dette kan gi et utbytte som står i rimelig forhold til ressursene som trengs. Det er tilstrekkelig at komitéens leder eller administrator er en rutiner person som er i stand til å gi veiledning til de øvrige medlemmene. Bedømmelseskomitéenes medlemmer velges ut fra faglig renommé. Det er ikke vanlig, og neppe heller ønskelig, å utvide komitéene, eller erstatte faglig utvalgte, med medlemmer fra offentlig og privat sektor. Bortsett fra de to unntakene nevnt i dette avsnittet, som vi reserverer oss mot, er retningslinjene for ansettelser uproblematisk.

2.3. Gjennomsiktighet

Transparency

Candidates should be informed, prior to the selection, about the recruitment process and the selection criteria, the number of available positions and the career development prospects. They should also be informed after the selection process about the strengths and weaknesses of their applications.

Utvalgets vurdering: Deler av punktet er problematisk, og bør ikke godtas slik det står.

Innholdet i første setning er uproblematisk, men vi vil reservere oss overfor innholdet i den siste setningen.

”Charter and Code”. Avviksanalyse.

De søkere som anses best egnet til en fast stilling innen UoH-systemet, får en tilbakemelding om vurderingen som den faglige bedømmelseskomitéen har gjort, ved at de får lese innstillingen til institusjonen – med kommentarfrist. Å informere alle søkere – det kan være mange av dem – om styrker og svakheter ved søknadene vil koste for mye av både tid og penger til at vi kan anbefale slike ordninger. Informasjon om de videre prosedyrer, intervjuer, prøveforelesninger, vurdering av personlig egnethet for den aktuelle stillingen, etc. er til dels sensitiv informasjon som krever diskret behandling.

2.4. Bedømmelse av kvalifikasjoner

Judging merit

The selection process should take into consideration the whole range of experience of the candidates. While focusing on their overall potential as researchers, their creativity and level of independence should also be considered.

This means that merit should be judged qualitatively as well as quantitatively, focusing on outstanding results within a diversified career path and not only on the number of publications. Consequently, the importance of bibliometric indices should be properly balanced within a wider range of evaluation criteria, such as teaching, supervision, teamwork, knowledge transfer, management of research and innovation and public awareness activities. For candidates from an industrial background, particular attention should be paid to any contributions to patents, development or inventions.

Utvalgets vurdering: Uproblematisk.

Dette er også ansett som god skikk ved vurderingen av søkere. Ved Universitetet i Bergen påbyr reglementet for tilsetning i professorstillinger at søkerne skal bedømmes etter disse kriteriene:

- Vitenskapelige kvalifikasjoner
- Pedagogiske kvalifikasjoner
- Formidlingsarbeid
- Faglige kvalifikasjoner av annen art
- Administrative kvalifikasjoner

Dette er i hovedsak treffende også for andre institusjoner og andre stillingskategorier, selv om mønsteret må tilpasses etter hva slags stilling det er snakk om. Ved tilsetning som doktorgradsstipendiat vil det for eksempel være kvalifikasjonene fra mastergradsutdanningen og kvaliteten på prosjektbeskrivelsen som normalt er det viktigste grunnlaget.

Hovedsaken er likevel at det gjøres en bred vurdering av søkerens samlede kvalifikasjoner, tilpasset stillingsinnholdet. En rent kvantitativ bedømmelse, der man for eksempel anser den som har flest titler i fagfelleverderte tidsskrifter som den beste forskeren, vil etter norsk tradisjon være åpenbart utilstrekkelig.

2.5. Variasjoner og avvik i CV-kronologien

Variations in the chronological order of CVs

Career breaks or variations in the chronological order of CVs should not be penalised, but regarded as an evolution of a career, and consequently, as a potentially valuable contribution to the professional development of researchers towards a multidimensional career track. Candidates should therefore be

”Charter and Code”. Avviksanalyse.

allowed to submit evidence-based CVs, reflecting a representative array of achievements and qualifications appropriate to the post for which application is being made.

Utvalgets vurdering: Uproblematisk.

Også her vil vi vise til at bedømmelses- og utvelgelsesprosessen bygger på en bred vurdering, der det er anledning til å legge vekt på en rekke ulike faktorer – både formal- og realkompetanse. Det kan likevel ikke være slik at man uten videre skal regne det som meritterende at en søker har en noe utradisjonell bakgrunn, med for eksempel erfaring fra næringslivet. For å si det litt enkelt: Det er bra hvis det er bra. Det er altså en skjønsmessig bedømmelse av helheten som blir avgjørende.

2.6. Anerkjennelse av mobilitetserfaringer

Recognition of mobility experience

Any mobility experience, e.g. a stay in another country/region or in another research setting (public or private) or a change from one discipline or sector to another, whether as part of the initial research training or at a later stage of the research career, or virtual mobility experience, should be considered as a valuable contribution to the professional development of a researcher.

Utvalgets vurdering: Uproblematisk.

Prinsippet her er vi enige i, og vi har inntrykk av at mobilitet også verdsettes høyt i mange forskningsmiljøer, og at det er meritterende ved vurderingen av søkerne, men at det ikke mekanisk legges vekt på i positiv retning. Det må godtgjøres at utenlandsoppholdet, eller hva det kan være tale om, bl.a. når det gjelder ”virtuell mobilitet”, har relevans og verdi for stillingen som søkes.

2.7. Anerkjennelse av kvalifikasjoner

Recognition of qualifications

Employers and/or funders should provide for appropriate assessment and evaluation of the academic and professional qualifications, including non-formal qualifications, of all researchers, in particular within the context of international and professional mobility. They should inform themselves and gain a full understanding of rules, procedures and standards governing the recognition of such qualifications and, consequently, explore existing national law, conventions and specific rules on the recognition of these qualifications through all available channels

Utvalgets vurdering: Uproblematisk.

Enhver kvalifikasjon har krav på anerkjennelse, og det som er beskrevet her, må anses som god skikk og ønskemål for hvor vidsynt og informert de skal være ”som sitter på pengesekkene”. Det kan likevel ikke være hver enkelt institusjons ansvar å ivareta alle sider av dette arbeidet.

2.8. Kvalifikasjonskrav

Seniority

The levels of qualifications required should be in line with the needs of the position and not be set as a barrier to entry. Recognition and evaluation of qualifications should focus on judging the achievements of the person rather than his/her circumstances or the reputation of the institution where the qualifications were gained. As professional qualifications may be gained at an early stage of a long career, the pattern of lifelong professional development should also be recognised.

”Charter and Code”. Avviksanalyse.

Utvalgets vurdering: Uproblematisk.

Også dette er i samsvar med hva som regnes som god skikk i Norge.

2.9. Postdokortilsettinger

Postdoctoral appointments

Clear rules and explicit guidelines for the recruitment and appointment of postdoctoral researchers, including the maximum duration and the objectives of such appointments, should be established by the institutions appointing postdoctoral researchers. Such guidelines should take into account time spent in prior postdoctoral appointments at other institutions and take into consideration that the postdoctoral status should be transitional, with the primary purpose of providing additional professional development opportunities for a research career in the context of long-term career prospects.

Utvalgets vurdering: Norske institusjoner oppfyller ikke fullt ut kravene i kodeksen på dette punktet, slik at det trengs forbedringer.

Det overordnede regelverket her finnes i tjenestemannsloven med forskrifter og i ”Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat(<http://www.lovdata.no/for/sf/kd/kd-20060131-0102.html>)”. Disse gir likevel bare et formelt rammeverk; det er opp til institusjonene selv å utforme sin politikk og å gi retningslinjer som er egnet til å sette politikken ut i livet. Dette er bare delvis tilfelle i dag, og det trengs en del arbeid før sektoren er i stand til å oppfylle kravene som er angitt i punktet her. Men som en rettesnor anser vi punktet for uproblematisk.