

NTNUs handlingsplan for implementering av Charter and Code - praksis og forbedringstiltak 2012-2013¹



NTNU signerte 19. november 2008 "European Charter for Researchers" (Charter) og "European Code of Conduct for the Recruitment of Researchers" (Code). Slik ønsker NTNU å støtte opp om det europeiske arbeidet for å fremme forskermobilitet i Europa (Euraxess). Samtidig ser vi på Charter and Code som et virkemiddel for å øke bevisstheten og kvaliteten i NTNUs interne arbeid med rekruttering, arbeidsvilkår og karriereutvikling for forskere.

De 40 prinsippene fra Charter and Code berører fire områder:

- I. Forskerens etiske og faglige ansvar
- II. Rekruttering
- III. Arbeidsvilkår
- IV. Forskerutdanning og karriereutvikling

NTNUs første toårige handlingsplan ble vedtatt av Styret 23. februar 2010. Handlingsplanen ble oppdatert 23. mars 2012. For hvert av de fire områdene er Charter and Code prinsippene oppsummert innledningsvis. Det gis dernest en kort beskrivelse av NTNUs praksis og noen av de utfordringene som universitetet vil gripe fatt i gjennom konkrete forbedringstiltak på institusjonsnivå i handlingsplanperioden 2012-13.

I. Forskerens etiske og faglige ansvar

Forskningsfrihet under ansvar er ett av hovedtemaene i Charter for Researchers. Forskeren forventes å utvide forskningsfronten og gjennom formidling bidra til at resultatene kan komme mennesker og samfunn til nytte. Forskeren må forholde seg til lover, forskrifter og etablerte forskningsetiske regler, ivareta datasikkerhet og respektere intellektuell eiendom. Forskeren skal oppfylle kontraktsmessige og rettslige forpliktelser overfor arbeids- og oppdragsgiver, og samarbeide med arbeids- og oppdragsgiver ved evaluering av forskningsinnsatsen. Vi kan institusjonelt bistå forskeren gjennom tilrettelegging og kvalitetssikring.

Forskningsetikk²

Den norske universitets- og høyskolelovens § 1-5 bygger på de samme prinsippene som Charter for Researchers om faglig frihet og ansvar. Åpenhet og høy etisk bevissthet skal prege alle deler av virksomheten ved NTNU.

Noen ganger vil forskeren stå overfor vanskelige etiske dilemma i forskningsarbeidet. NTNUs etikkportal skal imøtekomme noe av informasjonsbehovet og være en interaktiv møteplass for diskusjon og refleksjon om etiske dilemmaer i forskning. Det eksisterer et omfattende lovverk og retningslinjer som skal bidra til å sikre god forskningsetisk praksis. I tillegg vil veiledning

¹ EUs program for forskermobilitet i Europa omfatter jobbformidling (Euraxess Jobs), mottakstjeneste for utenlandske forskere (Euraxess Services) og forskeres arbeidsvilkår (Euraxess Rights - Code and Charter).

² I EUs standard egevalueringsskjema er de 40 prinsippene i Charter and Code nummerert. Forskningsetikk er omtalt i punktene 1, 2, 3 og 6 i skjemaet. NTNU brukte skjemaet i sin egevalueringsprosess høsten 2009.

fra erfarne forskere, vil diskusjoner i forskergruppene være viktig. Dessuten vil det for visse typer forskning være krav om forhåndsgodkjenning fra personvernombud, datatilsynet eller regional forskningsetisk komité for medisinsk og helsefaglig forskning. Metoder skal kunne etterprøves og data skal oppbevares sikkert for framtidig bruk eller kontroll. Det finnes institusjonelle og nasjonale prosedyrer for å håndtere brudd på forskningsetiske normer og regler.

Forbedringstiltak:

- Som ledd i å styrke kvaliteten i forskerutdanningen og forberede kandidatene til arbeid innenfor og utenfor academia, vil NTNU styrke den forskningsetiske kompetansen til ph.d.-kandidatene gjennom veiledning og opplæring.
Frist: Implementering av kvalifikasjonsrammeverket i 2012

Kontraktsmessige og rettslige forpliktelser³

Den enkelte forsker har et selvstendig ansvar for at egen forskningsinnsats gjennomføres i samsvar med gjeldende lover, retningslinjer og kontraktsforpliktelser. Kvalitetssikring- og avvikshåndtering er et lederansvar i NTNUs internkontrollsystem. Ofte vil forskeren delta i eksternfinansierte forskningsprosjekter. Da har prosjektleder ansvar for at gjeldende regelverk følges og at kontraktsvilkår oppfylles. NTNUs linjeleder på relevant nivå vil ha ansvar for ressursinnsatsen i slike eksternfinansierte prosjekter.

For forskerne kan større eksternfinansierte prosjekt by på mange utfordringer. Det gjelder ikke minst kapasitet til forskningsledelse. I tillegg til redusert undervisningsplikt i en periode, kan også ulike former for prosjektstøtte i søknads- og gjennomføringsfasen være viktig for forskeren. Forskere kan også ha behov for opplæring og kompetanseutvikling for å mestre nye roller som prosjektledere eller linjeledere.

Forbedringstiltak:

- NTNUs kompetanseutviklingsprogram omfatter målrettede tiltak for nye linjeledere på instituttnivå, ledere på nivå 4 (faggruppe), men også mer allmenne kurs i prosjektledelse/prosjektmetodikk.
Frist: årlig.
- Det er ønskelig å styrke støtteapparatet rundt forskerne i større eksternfinansierte prosjekter. Hvilke tiltak som iverksettes, tilpasses behovene i fagmiljøene.
Frist: løpende.

Samfunnsrelevans - formidling og nyskaping⁴

Universitetets samfunnsansvar gjenspeiles i strategien for NTNU 2011-2020 “Kunnskap for en bedre verden, - NTNU internasjonalt fremragende.”

NTNU formidler forskningsresultatene gjennom utdanning, eksternt forskningssamarbeid, publisering og nyskaping. NTNU har en omfattende eksternfinansiert virksomhet der mange prosjekter har brukermedvirkning. Det legges stor vekt på å publisere forskningsresultater i internasjonale og nasjonale tidsskrifter med referee ordning, men også allmennformidling

³ Jfr. punktene 4, 5 og 6 i egnevalueringsskjemaet.

⁴ Jfr. punktene 3, 8, 9, 31 og 32 i egnevalueringsskjemaet.

verdsettes. Studenter deltar ofte på publikasjoner, gjerne som medforfattere sammen med sine veiledere.

Universitetet har lange tradisjoner for nyskaping og overtok i 2003 eiendomsretten til forskningsbaserte oppfinnelser. NTNUs politikk er å sikre IPR for videre forskning og slik at forskningsresultater skal få bredest mulig anvendelse i samfunnet. NTNU Technology Transfer AS bistår forskerne med kommersialisering av idéer og oppfinnelser.

Forbedringstiltak:

- For å styrke kommersialisering av forskningsresultater, stiller NTNU Discovery prosjektmidler til rådighet for verifisering av nye ideer.
Frist: NTNU Discovery 2011-2014.

II. Rekruttering

Code of Conduct for the Recruitment of Researchers legger vekt på en helhetlig og kvalitetsbevisst rekrutteringsprosess med krav om en tydelig og veldefinert utlysning, en åpen og effektiv prosess med løpende informasjon til søkerne, vekt på bedømming og tydelige krav til stillingen, samt verdsettelse av kvalifikasjoner som mobilitetserfaring og annen erfaringsbakgrunn.

Rekruttering⁵

NTNU ønsker å rekruttere fremragende forskere til utdanningsstillinger, forskningsprosjekter og faste vitenskapelige stillinger fra inn og utland. Ved NTNU verdsettes evne til samspill og individuell kreativitet. NTNUs Personalreglement for undervisnings- og forskerstillinger fastsetter prosedyrene for utlysning, innstilling og tilsetting i samsvar med Code of Conduct. Hovedregelen er at alle faglige stillinger lyses ut offentlig og på Euraxess Jobs. I tillegg til den faglige bedømmelsen, inngår prøveforelesning, intervju og referansesjekk i grunnlaget for innstilling. Gjennom HR-prosjektet (2010) har NTNU satt fokus på utvikling, forenkling og forbedring i hele rekrutteringsprosessen.

Forbedringstiltak:

- For ikke å miste dyktige kandidater gjennom rekrutteringsprosessen jobbes det med forbedringer og forenklinger som bidrar til redusert tidsbruk og raskere prosesser.
Frist: Evalueres 2012
- Internasjonal rekruttering skal inngå i instituttens strategiske bemanningsplanlegging.
Frist: Internasjonal handlingsplan 2011-2014.

Forskermobilitet⁶

Forskermobilitet verdsettes ved rekruttering til NTNU, men det kan være mange praktiske og sosiale barrierer for utenlandske forskere. For innkommende forskere er en av dem språkkompetanse. Det er anledning til å undervise på engelsk ved NTNU, men forskere i faste vitenskapelige stillinger må beherske et skandinavisk språk innen tre år. NTNU tilbyr språkopplæring for utenlandske forskere.

⁵ Jfr. punktene 12, 13, 14, 15 og 16 i egenevalueringsskjemaet.

⁶ Jfr. punktene 17, 18 19 og 29 i egenevalueringsskjemaet.

NTNU styrker sin mottaksfunksjon for utenlandske forskere (Euraxess Mobility Services). Et sentralt ressurscenter for forskermobilitet og mottak av utenlandske forskere er etablert for å støtte fakultetenes og instituttenes arbeid. Senteret skal bidra til profesjonell tilrettelegging på det administrative og praktiske plan for utenlandske ansatte og deres familier som kommer til NTNU. Arbeidet omfatter tilrettelegging nasjonalt, lokalt i Trondheim og internt ved NTNU. På lengre sikt, er det senterets ambisjon å støtte opp om utgående mobilitet også.

Forbedringstiltak:

- NTNUs mottakssenter ble etablert i 2010 og vil i den første perioden ha hovedfokus på immigrasjonsprosessene, bolig, karriere for partner og publisering av relevant informasjon på engelsk på NTNU sine nettsider.
Frist: 2013.

III. Attraktive arbeidsvilkår

Charter for Researchers gir anbefalinger om hvordan institusjonene kan skape attraktive arbeidsvilkår for forskere. Forskningsmiljøet bør være stimulerende med en god forskningsinfrastruktur. De som finansierer forskningen må sørge for at tilstrekkelige ressurser stilles til rådighet for gjennomføring av forskningsprosjektet. Forskeren skal så vidt mulig gis langsiktige arbeidsavtaler med lønns- og pensjonsrettigheter i samsvar med nasjonal rett. Institusjonene bør tilby et godt arbeidsmiljø med fleksible arbeidsordninger tilpasset den enkeltes behov. Ikke-diskriminering og likestilling bør prege arbeidsplassen. Forskere bør delta i medvirknings- og beslutningsprosesser ved institusjonen, men også ha tilgang til prosedyrer for konflikt-håndtering.

Arbeidskontrakt, lønn og belønning⁷

I samsvar med Arbeidsmiljøloven har alle forskere ved NTNU en skriftlig arbeidsavtale. Stipendiater og postdoktorer er ansatt på åremål. Forskere kan tilsettes midlertidig på prosjektbasis eller dersom aktiviteten ikke er fast organisert. Vitenskapelig ansatte som utfører permanente undervisnings- eller lederoppgaver, har rett til fast ansettelse. Forskere har avtalefestet lønn og gode sosiale rettigheter som offentlig ansatte i Norge.

Charter for Researchers legger opp til et belønningssystem basert på at arbeidsgiver regelmessig evaluerer forskernes innsats. Uavhengige evalueringskomiteer benyttes i Norge normalt bare ved tilsetting i stilling eller ved søknad om stillingsopprykk (se kapittel IV). Vurdering og belønning av forskere skjer som hovedregel gjennom lokale forhandlinger mellom arbeidslivets parter. NTNU åpner for en differensiert lønnspolitikk ved ansettelse så vel som gjennom karrieren. Vitenskapelig ansatte skal prioriteres. NTNUs personalpolitikk gir den enkelte leder mulighet til å premiere sine dyktigste medarbeidere gjennom ekstraordinær lønnsutvikling og god tilrettelegging av infrastruktur og andre insentiver. For øvrig har alle ansatte rett til en lønnsamtale med sin leder.

Forbedringstiltak:

- Personalpolitikken åpner for større grad av differensiering mht. å premiere de dyktigste forskerne. Å utnytte disse mulighetene i større grad enn i dag krever økt bevissthet hos lederne og modning i fagmiljøene.
Frist: løpende prosess.

⁷ Jfr. punktene 11, 22, 25, 26 i egenevalueringsskjemaet.

Ikke-diskriminering og likestilling⁸

I NTNUs verdigrunnlag er det nedfelt at NTNU skal fremme toleranse på tvers av livssyn, kultur og kjønn. Norsk arbeidsliv kjennetegnes av fleksible arbeidsordninger tilpasset den enkeltes funksjonsevne og livsfase. Det er gode fødselspermisjonsordninger, og arbeidstakere med barn kan få redusert arbeidstid. Eldre arbeidstagere har en ekstra ferieuke. Etter fylte 70 år er det mulig å være tilknyttet NTNU som professor emeritus. Som Inkluderende arbeidslivs-bedrift har NTNU satt fokus på redusert sykefravær. Likestillingsarbeidet har høy prioritet ved NTNU og lederne har fokus på å forbedre kvinneandelen i vitenskapelige stillinger på mannsdominerte områder.

Forbedringstiltak:

- Handlingsplan for likestilling 2011-2012 omfatter startpakker, kvalifiseringsstipend og mentorprogram for kvinner i vitenskapelige stillinger. Resultatene skal evalueres og ny handlingsplan vedtas før 2012.
Frist: 2012

Medvirkning og medbestemmelse⁹

Midlertidig og fast vitenskapelig ansatte er representert i styrende organer/ledergrupper på alle nivå ved NTNU. De ansatte skal sikres direkte medvirkning når arbeidsområdet for nye vitenskapelige stillinger skal defineres. Det er et lederansvar å sørge for åpenhet og god intern kommunikasjon mellom de ansatte og ledelsen.

Forsknings- og arbeidsmiljø¹⁰

NTNU kan tilby forskere en generelt god forskningsinfrastruktur og har en rekke laboratorier som er av avgjørende betydning for forskning og utdanning. Det jobbes systematisk med helse, miljø og sikkerhet i all laboratorievirksomhet. NTNU ønsker å ha et arbeids- og læringsmiljø som forener kreativt samspill, konstruktiv problemløsning og kritisk vurdering der man viser respekt og omtanke for hverandre. Forskere og ledere har et felles ansvar for å skape et miljø basert på slike verdier. Medarbeidersamtaler og arbeidsmiljøundersøkelser er blant virkemidlene som brukes for å skape et godt arbeidsmiljø for den enkelte og for fagmiljøet. NTNU har innført rutiner for håndtering av alvorlige konflikter. I konfliktløsning vektlegges nærhetsprinsippet, men NTNU har også innført varslingsrutiner dersom lokal konfliktløsning ikke fungerer.

Forbedringstiltak:

- Gjennomføring og oppfølging av gjennomgående arbeidsmiljøundersøkelse ved NTNU i 2013.
Frist: 2013.
- Alle ansatte, inklusive midlertidig ansatte forskere og stipendiater, skal årlig gis tilbud om medarbeidersamtale. Frist: årlig.

⁸ Jfr. punktene 20, 24 og 27 i egenevalueringsskjemaet.

⁹ Jfr. punkt 35 i egenevalueringsskjemaet.

¹⁰ Jfr. punktene 7, 23 og 34 i egenevalueringsskjemaet.

IV. Forskerutdanning og karriereutvikling

For å gjøre forskerkarrieren mer attraktiv, anbefaler Code of Conduct og Charter for Researchers at institusjonene gir en organisert forskerutdanning, at postdoktorstillingen brukes til faglig utvikling og at forskernes karriereutvikling inkluderes i HR-arbeidet. Tilbud om karriererådgivning, mentor- og veiledningsordninger bør inngå i HR-strategien for forskere. Forskerne bør kontinuerlig oppdatere seg faglig. Veilednings- og undervisningsinnsats bør prioriteres og verdsettes i forskerens karriereutvikling.

Forskerutdanning og veiledning¹¹

NTNU tilbyr en forskerutdanning som leder fram til graden ph.d. Formålet med ph.d.-utdanningen er å utdanne selvstendige forskere på internasjonalt nivå i samspill med nasjonale og internasjonale forskningsmiljøer. NTNUs forskerutdanning tar sikte på å oppfylle nåværende og framtidige behov for høy kompetanse i academia og samfunnet for øvrig. Forskerutdanningen består i aktivt forskningsarbeid under veiledning, og innbefatter planlegging og gjennomføring av et selvstendig ph.d.-prosjekt som resulterer i en avhandling, samt en mindre kursdel.

Kandidater i forskerutdanning ved NTNU er med få unntak ansatt som stipendiater. I en internasjonal kontekst har de relativt gode lønns- og arbeidsbetingelser med rett til sosiale ytelser på linje med andre offentlig ansatte i Norge.

Fakultetene har ansvar for ph.d.-utdanningen innenfor sine fag, og har det faglige og administrative ansvaret for egne ph.d.-programmer. Kvalitet i forskerutdanningen bygger på utvelgelse av de beste kandidatene, god veiledning og oppfølging i stipendiatperioden, håndtering av bekymringsmeldinger og avvik, god kvalitet på doktorgradskursene, og god kvalitet i bedømmelse og ved gjennomføring av disputas. NTNU vil videreutvikle og styrke kvaliteten i alle ledd i ph.d.-løpet. I dette arbeidet vil implementering av kvalifikasjonsrammeverk og kvalitetssikring av emner inngå. Kvalitet på forskningsprosjektet er likevel det aller viktigste og må fortsatt ha størst fokus.

Forbedringstiltak:

- NTNU vil styrke og videreutvikle kvaliteten i forskerutdanningen gjennom hele ph.d.-løpet: synliggjøring av ph.d.-utdanningen, utvelgelse av stipendiater og veiledere, veiledning, gjennomføring, kursdel, avslutning og disputas. En egen oppfølgingsplan fastsetter ansvar og tidsfrister for de enkelte delprosjektene.
Frist: Implementering av ny ph.d.-forskrift i 2012
- NTNU vil gi tilbud om kompetanseutvikling for veiledere i ph.d.-utdanningen.
Frist: 2013

Karriereutvikling¹²

Det er en personalpolitisk målsetting at NTNUs ansatte skal videreutvikle sin faglige og sosiale kompetanse. Kompetanse- og karriereutvikling bør være et naturlig tema i forskernes årlige medarbeidersamtale med nærmeste leder. Mange er opptatt av å finne løsninger som kan gi mer sammenhengende tid til forskning. Deltagelse på internasjonale konferanser og prosjekter vil normalt fremme forskerkarrieren. Tilbud om forskningsfriår hvert 5-7 år er høyt

¹¹ Jfr. punktene 33, 36, 37 og 40 i egenevalueringsskjemaet.

¹² Jfr. punktene 11, 21, 24, 28, 30 og 38 i egenevalueringsskjemaet.

prioritert for fast vitenskapelig ansatte. Vitenskapelig ansatte vil som hovedregel dele arbeidstiden mellom forskning og undervisning/veiledning. For vitenskapelig ansatte uten formell pedagogisk kompetanse er universitetspedagogisk opplæring obligatorisk. Mange stipendiater tilbys ett års pliktarbeid for å få variert erfaring av relevans for en framtidig akademisk karriere. Forskere stimuleres også til å ta lederansvar. NTNUs faglige ledere på alle nivå gis regelmessig tilbud om lederopplæring. NTNU gir også interne kurs for å utvikle mer allmenn kompetanse og ferdigheter, eksempelvis kurs i prosjektledelse eller i medietrening.

I Norge gir ”opprykkssordningen” mulighet til å stige i de akademiske gradene uten at man må søke på en utlyst stilling. Førsteamanuenser ved NTNU kan søke om opprykk til professor og få sin kompetanse vurdert av norske og internasjonale fagfeller. Dersom søkeren vurderes kompetent, har vedkommende rett til tittel og lønn som professor.

Forbedringstiltak:

- Medarbeidersamtalene skal brukes som grunnlag for kompetanse- og karriereutvikling. Ny veiledning for faglige medarbeidersamtaler implementeres i 2012.
Frist: Løpende.
- Ressurser skal gjøres tilgjengelig ved fakultetene til støtte for forskningstermin for fast vitenskapelig ansatte og for lengre faglige utenlandsopphold for ph.d.-kandidater. NTNUs politikk for forskningstermin skal avklares i perioden.
Frist: Internasjonal handlingsplan 2011-2014.
- For å få flere kvinner til å søke kompetanseopprykk til professor, vil NTNU tilby interne kurs og veiledning i søknadsskriving.
Frist: Handlingsplan for likestilling 2011-2012.