

HR-logo “Excellence in Research”

Een inventarisatie van de wet- en regelgeving, landelijke codes en beleid voor Nederlandse universiteiten ten behoeve van het HR-logo “Excellence in Research”.

Universiteiten tonen “Excellence in Research”

Europese universiteiten kunnen een HR-logo voor “Excellence in Research” ontvangen. Met het HR-logo toont de universiteit aan dat het een goede werkgever is voor onderzoekers. Dit keurmerk bestaat uit 40 criteria, universiteiten tonen aan hoe aan de 40 gestelde criteria voldaan of gewerkt wordt. Na steeds vijf jaar doorloopt een universiteit een audit om opnieuw het logo te mogen dragen.

SoFoKleS brengt in kaart wat op sectoraal niveau op Nederlandse universiteiten wordt gedaan aan de 40 gestelde criteria.

Met deze inventarisatie vergemakkelijkt SoFoKleS het aanvragen en invullen van het HR-logo voor de procesverantwoordelijken van de Nederlandse universiteiten. SoFoKleS hoopt hiermee te stimuleren dat alle Nederlandse universiteiten het HR-logo (blijven) dragen en er zo voor te zorgen dat de Nederlandse universiteiten een gezamenlijk sterk werkgeversmerk houden voor onderzoekers in Europa.

Hieronder treft u:

1. Een overzicht van relevante documenten.
2. Een overzicht van de 40 criteria voor het HR-logo, hier verder beginsel genoemd.

Kolom 1: het beginsel

Kolom 2: wetgeving en CAO-NU die betrekking heeft op het beginsel

Kolom 3: landelijke codes en beleid van universiteiten voor het betreffende beginsel.

Kolom 4: hier ‘vult’ de procesverantwoordelijke van de universiteit zelf in hoe aan het beginsel voldaan wordt met behulp van de vragen en opmerkingen die hier gegeven worden.

NB: het daadwerkelijk invullen van de audit gebeurt online via <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>. Dit document geeft een handvat om de online formulieren in te vullen.

1. Documenten ter informatie

Wetgeving, codes en overige relevante bronnen*	Afkorting	Uitleg en link
ABP-pensioenreglement	ABP	Werknemers bij de Nederlandse universiteiten zijn aangesloten bij de Stichting Pensioenfonds ABP. Het ABP is het bedrijfstakpensioenfonds voor de overheid en het onderwijs. Het ABP zorgt voor inkomen bij pensionering, arbeidsongeschiktheid en overlijden. https://www.abp.nl/pensioen-bij-abp/pensioenreglement/
AcademicTransfer	AT	De Nederlandse universiteiten zijn lid van AcademicTransfer: een vacaturesite voor wetenschappers. AcademicTransfer is een coöperatieve vereniging waarbij de leden (Nederlandse universiteiten, Universitair Medische Centra en onderzoeksinstituten) zich hebben gecommitteerd al hun wetenschappelijke vacatures te publiceren op de website van AcademicTransfer. De laatste jaren wordt dit aanbod aangevuld met vacatures uit het bedrijfsleven waar men ook op zoek is naar onderzoekstalent. https://www.academictransfer.com/nl/
Actieplan Wetenschap en Samenleving (Europese Commissie)	AWS	Het actieplan is vastgesteld om de link tussen burgers, wetenschappers en beleidsvormers te verbeteren. Het plan omvat onder meer maatregelen om de burgers dichter bij wetenschappelijk onderzoek te betrekken. https://www.eumonitor.nl/9353000/1/j4nvhdjdk3hydztq_j9vvik7m1c3gyxp/vikghjqioeze
Algemene ouderdomswet	AOW	Het AOW is een basispensioen van de Rijksoverheid. Werknemers ontvangen AOW van de Sociale Verzekeringsbank vanaf de AOW-leeftijd tot het overlijden. https://wetten.overheid.nl/BWBR0002221/2019-01-01
Algemene Wet Gelijke Behandeling	AWGB	De Algemene Wet Gelijke Behandeling bevat algemene regels ter bescherming tegen discriminatie op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat. https://wetten.overheid.nl/BWBR0006502/2015-07-01 Op grond van de Algemene Wet Gelijke Behandeling is de Commissie Gelijke Behandeling ingesteld. Deze commissie is een onafhankelijk, landelijk college dat toeziet op de naleving van haar oordelen, adviseert en voorlichting geeft over gelijke behandeling. De commissie is opgegaan in het College voor Rechten van de Mens. https://mensenrechten.nl/nl
Arbeidsomstandighedenwet	Arbowet	Deze wet bevat regels voor werkgevers en werknemers om de gezondheid, veiligheid en welzijn van werknemers te waarborgen en te bevorderen. https://wetten.overheid.nl/BWBR0010346/2019-01-01
Arbeidstijdenwet	ATW	Deze wet is het geheel van regels die de maximale werktijden en minimale rusttijden van werknemers bepalen. In de Arbeidstijdenwet staat hoeveel uren werknemers in een bepaalde periode mogen werken en hoeveel tijd ze recht hebben op pauze of rust. De Arbeidstijdenwet geldt voor iedereen vanaf 18 jaar die voor een werkgever werkt, dus ook voor uitzendkrachten, gedetacheerden en stagiairs. Maar ook voor jeugdige werknemers van 16 en 17 jaar, waarvoor aanvullende regels gelden. https://wetten.overheid.nl/BWBR0007671/2018-01-01 http://www.arbeidstijdenwet.nl/
Arbocatalogi Nederlandse universiteiten		In een arbocatalogus beschrijven universiteiten hoe ze zullen voldoen aan doelvoorschriften van de overheid voor veilig en gezond werken. Een doelvoorschrift is een norm in de wet waaraan bedrijven zich moeten houden. https://www.vsnu.nl/arbocatalogus.html
Auteurswet	AW	Via de auteurswet wordt in Nederland het auteursrecht geregeld. https://wetten.overheid.nl/BWBR0001886/2018-10-11
Basiskwalificatie Onderwijs	BKO	De Nederlandse universiteiten hebben in VSNU-verband een keurmerk opgesteld voor docenten. Deze zogeheten Basiskwalificatie Onderwijs is een bewijs van de didactische bekwaamheid van docenten in het wetenschappelijk onderwijs. https://www.vsnu.nl/bko.html
Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse universiteiten	BWNU	Sinds december 1999 gelden er voor de universiteiten eigen regelingen op het gebied van werkloosheid, ziekte- en arbeidsongeschiktheid en ziektekosten. Afspraken over sociale zekerheid staan niet in het cao-boekje maar in aparte bijlagen. Universitaire werknemers hebben bij werkloosheid aanspraak op een werkloosheidsuitkering en eventueel een aanvullende werkloosheidsuitkering. De regelingen staan in de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling. https://vsnu.nl/files/documenten/CAO/BWNU%202017.pdf
CAO Nederlandse universiteiten	CAO-NU	De VSNU onderhandelt met werknemersorganisaties over de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers van de universiteiten. Onder arbeidsvoorwaarden vallen onderwerpen als salaris, verlof, pensioen en sociale zekerheid. De met de werknemersorganisaties overeengekomen arbeidsvoorwaarden staan in de CAO Nederlandse Universiteiten. In dit document is de publieksvriendelijke versie gebruikt: https://www.caouniversiteiten.nl/
Charter Talent naar de Top	CTNTT	In het Charter Talent naar de Top staan een richtlijn en heldere afspraken die helpen om doelgericht te werken aan duurzame en effectieve resultaten. Aan de hand van zes criteria worden organisaties jaarlijks op de voortgang getoetst. In het monitoringsrapport worden de (cijfermatige) ontwikkelingen weergegeven en staat een benchmarkoverzicht. Bovendien biedt CTNTT ondersteuning, in de vorm van adviesgesprekken, om diversiteit en inclusiviteit in de organisatie verder te verbeteren. https://talentnaardetop.nl/charter
Competentie-instrument Nederlandse universiteiten (2016)	CINU	Aan de UFO-functieprofielen zijn generieke competentieprofielen gekoppeld. Competenties bij een functie zeggen iets over vereiste elementen op het gebied van kennis, kunde en gedrag om die functie goed te kunnen uitoefenen. Competenties hebben geen betekenis en/of invloed bij de UFO-indeling zelf van de feitelijk opgedragen werkzaamheden. Het competentie-instrument is ontwikkeld voor de werving en selectie en voor de ontwikkeling van medewerkers. Per competentie zijn gedragscriteria opgenomen: zichtbaar gedrag waaruit kan worden opgemaakt of iemand over de betreffende competentie beschikt.

		https://vsnu.nl/files/VSNU%202017/Vernieuwd%20Competentie%20Instrument%20Nederlandse%20Universiteiten%202016.pdf
Een gezonde praktijk in het Nederlandse promotiestelsel		De kwaliteit van promoveren is in Nederland consistent hoog, universiteiten bewaken zelf voortdurend de kwaliteit van promoties. Tegelijk zijn er uitdagingen die het hele stelsel aangaan, bv. de groei van het aantal (internationale) promovendi en het toenemende belang van datamanagement, open science en maatschappelijke impact. Dit document biedt een handreiking voor de toekomst. https://vsnu.nl/nl_NL/nieuwsbericht/nieuwsbericht/507-universiteiten-werken-voortdurend-aan-verbetering-promotiepraktijk.html https://www.vsnul.nl/files/documenten/Nieuwsberichten/Een_gezonde_praktijk_in_het_Nederlandse_promotiestelsel.pdf
Waarderen en belonen van wetenschappers	W&B	Het anders waarderen en belonen van wetenschappers, niet alleen op onderzoek maar ook in hoeverre zij bijdragen aan onderwijs en valorisatie. https://www.vsnul.nl/en_GB/news-items.html/nieuwsbericht/489-vsnu-nwo-nfu-en-zonmw-geven-impuls-aan-verandering-in-het-waarderen-en-belonen-van-wetenschappers
Gedragscode voor gebruik van persoonsgegevens in wetenschappelijk onderzoek	GGPWO	Deze gedragscode richt zich op de verwerking van gegevens over natuurlijke personen ten behoeve van onderzoek verricht door medewerkers verbonden aan de Nederlandse universiteiten. https://www.vsnul.nl/files/documenten/Domeinen/Accountability/Codes/Gedragscode%20persoonsgegevens.pdf (n.b. VSNU werkt aan een vernieuwde code)
Gedragscode voor de rekrutering van onderzoekers (Europese handvest voor onderzoekers)	GRvO	Dit is een verzameling algemene beginselen en vereisten die de functies, verantwoordelijkheden en rechten van onderzoekers alsmede van werkgevers en/of financiers van onderzoekers specificeert. https://cdn4.euraxess.org/sites/default/files/brochures/eur_21620_en-nl.pdf
Handleiding Universitair Functieordenen	UFO	Op basis van UFO krijgt iedere werknemer aan een Nederlandse universiteit een functieprofiel (een compacte beschrijving van een functie) met een bijhorend functieniveau. https://vsnu.nl/files/documenten/CAO/UFO%20Handleiding.pdf.pdf
KNAW-advies: Wetenschap op bestelling. Over de omgang tussen wetenschappelijk onderzoekers en hun opdrachtgevers (2005)	KNAW (2005)	In dit rapport adviseert de KNAW dat onderzoekers die voor de overheid of het bedrijfsleven onderzoek doen, zich in het vervolg samen met hun opdrachtgevers aan een onafhankelijkheidsverklaring committeren. https://www.knaw.nl/nl/actueel/publicaties/wetenschap-op-bestelling
KNAW-advies: Zorgvuldig en integer omgaan met wetenschappelijke onderzoeksgegevens (2012)	KNAW (2012)	In dit rapport is de praktijk van de omgang met onderzoeksgegevens in verschillende wetenschapsgebieden tegen het licht gehouden en wordt gesteld of de praktijk voldoet. https://www.knaw.nl/nl/actueel/publicaties/zorgvuldig-en-integer-omgaan-met-wetenschappelijke-onderzoeksgegevens
KNAW Brief-advies: Correct citeren (2014)	KNAW (2014)	Dit advies is opgesteld om meer duidelijkheid te verschaffen over correct hergebruik van eerder gepubliceerde teksten, ideeën en onderzoeksresultaten. Ook bevat dit advies een toetsingskader dat handvaten biedt bij de beoordeling van concrete gevallen en als hulpmiddel gebruikt kan worden voor onderwijs aan jonge wetenschappers. https://www.knaw.nl/nl/actueel/publicaties/correct-citeren
Landelijke Monitor voor Vrouwelijk Hoogleraren	LNvH-Monitor	Door de invoering van deze monitor hebben universiteiten streefcijfers opgesteld, hierover zijn afspraken gemaakt met de minister. De monitor geeft inzicht in de actuele man-vrouwverdeling in de wetenschap. https://monitor.lnvh.nl/
Landelijk Orgaan Wetenschappelijke Integriteit	LOWI	Het Landelijk Orgaan Wetenschappelijke Integriteit neemt klachten in behandeling nadat die zijn afgehandeld in de instelling waar deze vermoede schending heeft plaatsgevonden. Het neemt alleen zaken in behandeling die worden aangemeld door een belanghebbende: klager of beklaagde, dan wel het bestuur van de instelling of onderzoekorganisatie. Tevens kan het bestuur van een instelling of onderzoekorganisatie advies bij het LOWI inwinnen over een binnen de organisatie aanhangige zaak, voordat genoemd bestuur daarover zelf een uitspraak doet. https://www.lowi.nl/nl
Nederlandse Gedragscode Wetenschapsbeoefening (2014)	NGW	Met ingang van 1 januari 2005 is bij Nederlandse universiteiten de Nederlandse Gedragscode Wetenschapsbeoefening van toepassing. De code is bedoeld voor individuele wetenschapsbeoefenaren bij Nederlandse universiteiten en beschrijft gewenst gedrag. http://www.vsnul.nl/files/documenten/Domeinen/Onderzoek/Code_wetenschapsbeoefening_2004_(2014).pdf
Nederlandse Gedragscode Wetenschappelijke Integriteit (2018)	NGWI	De universiteiten hechten veel waarde aan integriteit en de ethische aspecten van wetenschappelijk onderzoek. Het bewaken en versterken van de wetenschappelijke integriteit is namelijk essentieel voor de toekomst van onze universiteiten. De Nederlandse universiteiten bevorderen dat onderzoekers zich aan de normen voor goede onderzoekspraktijken kunnen en zullen houden. Bovendien nemen de universiteiten schendingen van de wetenschappelijke integriteit zeer serieus. Zij doen al het mogelijke om fraude te voorkomen en te traceren. Iedereen moet er namelijk op kunnen vertrouwen dat wetenschappelijk onderzoek integer is. http://www.vsnul.nl/files/documenten/Nederlandse%20gedragscode%20wetenschappelijke%20integriteit%202018.pdf
Nederlandse Grondwet	GW	De Grondwet is het fundament van de Nederlandse rechtsstaat. In de Grondwet staan de basisregels die in Nederland gelden en waar iedereen die zich in Nederland bevindt aan heeft te houden. In de Grondwet komen verder de taak en inrichting van de rechterlijke macht en de inrichting van het provinciaal en gemeentelijk bestuur aan de orde. https://www.denederlandsegrondwet.nl/ https://wetten.overheid.nl/BWBR0001840/2018-12-21
Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement en Organisatieontwikkeling NVP-sollicitatiecode	NVP-sollicitatiecode	De NVP-sollicitatiecode bevat basisregels die arbeidsorganisaties en sollicitanten in acht behoren te nemen bij de werving en selectie ter vervulling van vacatures. Het doel van de code is een norm te bieden voor een transparante en eerlijke werving en selectieprocedure. De code is opgebouwd vanaf het opstellen van de vacature tot het aanstellen van de werknemer. De code sluit aan bij Europese wet- en regelgeving. Met de NVP-sollicitatiecode wordt ten volle voldaan aan de beginselen van rekrutering, selectie en transparantie van de gedragscode voor rekrutering van onderzoekers. https://nvp-plaza.nl/download/?id=13690
Open Access	OA	Open access heeft als doel om publiek gefinancierd onderzoek voor iedereen online toegankelijk te maken. Openaccesspublicaties zijn beter vindbaar, worden vaker geciteerd en hebben een groter bereik. Open access komt niet alleen de wetenschap ten goede, maar ook

		de maatschappij en de economie. https://www.openaccess.nl/ https://www.vsnul.nl/openaccess
Rijksoctrooiwet	ROW	Deze wet geeft bepalingen weer wat betreft octrooien. https://wetten.overheid.nl/BWBR0007118/2019-02-01
Seniorkwalificatie Onderwijs	SKO	Universiteiten zetten stappen om vanaf het studiejaar 2012/13 geleidelijk een Seniorkwalificatie Onderwijs in te voeren om professionalisering van docenten en onderwijskundig leiderschap verder te stimuleren. Per universiteit verschillend.
Sectorale regeling nevenwerkzaamheden	SRN	In dit rapport is een inventarisatie gemaakt om een goed beeld te krijgen van de huidige stand van zaken wat betreft nevenwerkzaamheden. https://www.vsnul.nl/nl_NL/nevenwerkzaamheden-hoogleraren.html
Standard Evaluation Protocol	SEP	De KNAW, NWO en de VSNU hebben voor de beoordeling van wetenschappelijk onderzoek het Standard Evaluation Protocol 2015-2021 vastgesteld. Het protocol is geschikt voor een brede beoordeling van onderzoek, inclusief de opleiding tot onderzoeker. Het SEP biedt richtlijnen voor het evalueren en verbeteren van onderzoek en onderzoeksbeleid. https://www.vsnul.nl/sep
Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming	UAVG	Deze wet geeft uitvoering aan de Algemene verordening gegevensbescherming. https://wetten.overheid.nl/BWBR0040940/2019-02-19
Uitvoeringswet EU-Richtlijn 1999/70/EG	UEUR	Verbiedt het maken van onderscheid in de arbeidsvoorwaarden tussen werknemers op grond van het al dan niet tijdelijk karakter van de arbeidsovereenkomst, tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is. De universitaire arbeidsvoorwaarden gelden in gelijke mate voor werknemers in tijdelijke dienst en werknemers in vaste dienst; derhalve is geen sprake van onderscheid. https://wetten.overheid.nl/BWBR0014195/2012-10-01
Valorisatie	Val.	Valorisatie is naast het verrichten van onderzoek en het geven van onderwijs de derde kerntaak van universiteiten. Binnen universiteiten wordt hieraan dagelijks op allerlei manieren gewerkt. Valorisatie houdt in dat er zowel maatschappelijke als economische kennisbenutting plaatsvindt in alle wetenschapsgebieden. https://www.vsnul.nl/valorisatie
Werkloosheidswet	WW	Deze wet zorgt voor verzekering van werknemers tegen geldelijke gevolgen van werkloosheid. https://wetten.overheid.nl/BWBR0004045/2019-01-01
Wet Arbeid en Zorg	WAZO	In de WAZO is het recht op verschillende verlofsoorten geregeld, zoals ouderschapsverlof en zorgverlof. De WAZO heeft als doel om het voor werknemers makkelijker te maken om werk en privé te combineren. https://wetten.overheid.nl/BWBR0013008/2019-01-01
Wet flexibel werken	WFW	Deze wet bevat regels over aanpassing van de arbeidsduur. https://wetten.overheid.nl/BWBR0011173/2016-01-01
Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen	WGB	Deze wet geeft bepalingen voor gelijke behandeling mannen en vrouwen. https://wetten.overheid.nl/BWBR0003299/2015-07-01
Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte	WGBHZ	De wet geeft bepalingen voor gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte. https://wetten.overheid.nl/BWBR0014915/2017-01-01
Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid	WGBLA	De wet geeft bepalingen voor gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid. https://wetten.overheid.nl/BWBR0016185/2015-07-01
Wet medisch wetenschappelijk onderzoek met mensen	WMO	Deze wet is ingevoerd om proefpersonen in medisch-wetenschappelijk onderzoek te beschermen. https://wetten.overheid.nl/BWBR0009408/2018-08-01
Wet onderscheid arbeidsduur	WOA	Deze wet geeft bepalingen voor onderscheid in arbeidsduur. https://wetten.overheid.nl/BWBR0008161/2012-10-01
Wet op de dierproeven	WOD	Deze wet geeft bepalingen om het dierenwelzijn te beschermen. https://wetten.overheid.nl/BWBR0003081/2019-01-01
Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek	WHW	Deze wet geeft bepalingen weer voor hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek. In artikel 1.6 wordt aan de instellingen voor hoger onderwijs en aan de academische ziekenhuizen de academische vrijheid in acht genomen. https://wetten.overheid.nl/BWBR0005682/2019-02-01
Wet op ondernemingsraden	WOR	Deze wet geeft de bepalingen weer over ondernemingsraden. https://wetten.overheid.nl/BWBR0002747/2019-01-01
Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen	WIA	Deze wet gaat ervan uit dat werknemers zoveel mogelijk kunnen deelnemen aan het arbeidsproces, waarbij wordt toegezien wat wel en niet meer mogelijk is. https://wetten.overheid.nl/BWBR0019057/2019-01-01
Ziekte en Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse universiteiten	ZANU	Hierin is vastgelegd wat de gevolgen zijn voor het loon en de opbouw van vakantie- en verlofuren bij ziekte of arbeidsongeschiktheid waardoor werkzaamheden niet meer uitgevoerd kunnen worden. In de ZANU staan de voorwaarden die zijn verbonden aan volledig of gedeeltelijk verlof. Ook staat het re-integratietraject beschreven na (volledig) herstel. https://vsnu.nl/files/documenten/CAO/ZANU%202013%20(versie%202018).pdf

*Voor een verdere toelichting op de artikelen van wetgeving, CAO-NU en landelijke codes zie de link.

2. Overzicht per beginsel

Nr.	Beginsel	Wetgeving en CAO-NU	Landelijke codes en beleid universiteiten	Wat universiteiten zelf doen of kunnen doen (beschrijving eigen universiteit)
Ethische en professionele aspecten (principe 1 t/m 11)				
1	<u>Vrijheid van onderzoek</u> <i>Onderzoekers moeten hun onderzoek richten op het welzijn van de mensheid en op het verleggen van de grenzen van de wetenschappelijke kennis, en genieten hierbij de vrijheid van gedachten en meningsuiting en de vrijheid om methoden te identificeren voor het oplossen van problemen, overeenkomstig erkende ethische beginselen en praktijken. Onderzoekers zouden echter de beperkingen aan deze vrijheid moeten erkennen die kunnen ontstaan uit bijzondere omstandigheden in verband met onderzoek (inclusief supervisie/begeleiding/beheer) of operationele beperkingen, bijvoorbeeld om budgettaire of infrastructurele redenen of, met name in de industriële sector, om redenen van bescherming van de intellectuele eigendom. Dergelijke beperkingen mogen evenwel niet indruisen tegen erkende ethische beginselen en praktijken waaraan onderzoekers zich dienen te houden.</i>	<u>Nederlandse Grondwet</u> <i>Artikel 7: Vrijheid van meningsuiting</i> <u>Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek</u> <i>Artikel 1.6: Academische vrijheid</i>	<u>NGW (2014)</u> <i>Principe 5: Onafhankelijkheid (p. 10).</i> <i>Wetenschapsbeoefenaren verrichten hun werk in academische vrijheid en in onafhankelijkheid. Voor zover beperkingen van die vrijheid onvermijdelijk zijn worden zij zichtbaar gemaakt ...</i> <u>NGWI (2018)</u> <i>Principe 4: Onafhankelijkheid (p. 13).</i> <i>Onafhankelijkheid houdt onder andere in dat men zich in de keuze van de methode, bij de beoordeling van de data en in de weging van alternatieve verklaringen, maar ook bij het beoordelen van onderzoek of onderzoeksvoorstellen van anderen, niet laat leiden door buiten-wetenschappelijke overwegingen (bijvoorbeeld overwegingen van commerciële of politieke aard) ...</i>	Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd: <i>Hierbij kan gedacht worden aan:</i> - De borging van vrijheid van meningsuiting en academische vrijheid. - Wat wordt gedaan om zich de code eigen te maken? - Hoe worden wetenschappers geïnformeerd over de code? - Welke plek heeft de gedragscode in het onderwijs voor aankomende wetenschappers? - Wanneer wordt de gedragscode besproken in de academische gemeenschap?
2	<u>Ethische beginselen</u> <i>Onderzoekers dienen zich te houden aan de aan hun discipline(s) eigen erkende ethische praktijken en fundamentele ethische beginselen en aan de ethische normen zoals vastgelegd in de verschillende nationale, sectorale of institutionele ethische codes.</i>	<u>Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek</u> <i>Artikel 1.7: Richtlijnen ethiek</i>	<u>NGW (2014)</u> <i>Principe 2: Betrouwbaarheid (p.7).</i> <i>De reputatie van betrouwbaarheid van de wetenschap wordt door iedere wetenschapsbeoefenaar met zijn handelwijze ondersteund en versterkt. Een wetenschapsbeoefenaar is betrouwbaar in de uitvoering van zijn onderzoek en het rapporteren daarover, en evenzeer in de overdracht van zijn kennis in onderwijs en publicaties ...</i> <u>NGWI (2018)</u> <i>Principe 1: Eerlijkheid (p. 13).</i> <i>Eerlijkheid houdt onder andere in dat men geen ongefundeerde claims doet, dat men over het onderzoeksproces correct rapporteert, dat men data of bronnen niet verzint of vervalst, dat men alternatieve visies en tegenargumenten serieus neemt, dat men open is over onzekerheidsmarges, en dat men resultaten niet gunstiger dan wel ongunstiger voorstelt dan ze zijn.</i> <i>Principe 2: Zorgvuldigheid (p. 13).</i> <i>Zorgvuldigheid houdt onder andere in dat men wetenschappelijke methoden gebruikt en optimale precisie betracht bij het ontwerp, de uitvoering, verslaglegging en disseminatie van het onderzoek.</i> <i>Principe 3: Transparantie (p. 13).</i> <i>Transparantie houdt onder andere in dat het voor anderen helder is op welke data men zich heeft gebaseerd, hoe deze zijn verkregen, welke resultaten men heeft bereikt en langs welke weg, en wat de rol van externe belanghebbenden is geweest. Als delen van het onderzoek of van de data niet toegankelijk worden gemaakt, dient de onderzoeker goed gemotiveerd aan te geven waarom dat niet mogelijk is ...</i> <i>Principe 5: Verantwoordelijkheid (p. 13).</i> <i>Verantwoordelijkheid houdt onder andere in dat men zich rekenschap geeft van het feit dat men als onderzoeker niet in isolement opereert, en daarom binnen de grenzen van het redelijke rekening houdt met de legitieme belangen van bij het onderzoek betrokken personen en dieren, van eventuele opdrachtgevers en financiers, en van de omgeving. Verantwoordelijkheid houdt ook in dat men onderzoek doet dat wetenschappelijk en/of maatschappelijk relevant is.</i>	Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd: <i>Hierbij kan gedacht worden aan:</i> - Borging van de Richtlijnen ethiek zoals beschreven in de WHW. - Commitment aan de NGWI (2018) in de arbeidsovereenkomst opnemen. - Wat wordt gedaan om zich de code eigen te maken? - Hoe worden wetenschappers geïnformeerd over de code? - Welke plek heeft de gedragscode in het onderwijs voor aankomende wetenschappers? - Wanneer wordt de gedragscode besproken in de academische gemeenschap? - Hoe kan hulp en advies worden gegeven over o.m. omgaan met databeheer, correct citeren, literatuuronderzoek? -Aanwezigheid van een vertrouwenspersoon wetenschappelijke integriteit. -Aanwezigheid van een (klachten-) regeling wetenschappelijke integriteit.

			<u>Gedragscode voor gebruik van persoonsgegevens in wetenschappelijk onderzoek</u> <u>KNAW-advies (2012): Zorgvuldig en integer omgaan met onderzoeksgegevens</u> <u>KNAW Brief-advies (2014): Correct citeren</u>	
3	<u>Professionele verantwoordelijkheid</u> <i>Onderzoekers moeten hun uiterste best doen om ervoor te zorgen dat hun onderzoek relevant is voor de samenleving en geen onderzoek dupliceert dat eerder elders is verricht. Zij moeten alle vormen van plagiaat vermijden en zich houden aan het beginsel van intellectuele eigendom en gezamenlijke gegevenseigendom bij onderzoek dat is uitgevoerd in samenwerking met supervisor(s) en/of andere onderzoekers. De noodzaak om nieuwe waarnemingen te valideren door aan te tonen dat experimenten reproduceerbaar zijn, mag niet worden geïnterpreteerd als plagiaat, mits de te bevestigen gegevens expliciet worden genoemd. Onderzoekers moeten ervoor zorgen dat, indien enig aspect van hun werk wordt gedelegeerd, de persoon aan wie het wordt gedelegeerd, de bekwaamheid bezit om het uit te voeren.</i>	<u>Uitvoeringswet AVG (incl. meldplicht datalekken)</u>	<u>NGW (2014)</u> <i>Principe 4: Onpartijdigheid (p.9).</i> <i>De wetenschapsbeoefenaar laat zich bij zijn wetenschappelijke activiteiten leiden door geen ander belang dan het wetenschappelijk belang. Hij is altijd bereid zich daarvoor te verantwoorden ...</i> <u>NGWI (2018)</u> <i>Principe 2: Zorgvuldigheid (p. 13).</i> <i>Zorgvuldigheid houdt onder andere in dat men wetenschappelijke methoden gebruikt en optimale precisie betracht bij het ontwerp, de uitvoering, verslaglegging en disseminatie van het onderzoek.</i> <i>Principe 5: Verantwoordelijkheid (p. 13).</i> <i>Verantwoordelijkheid houdt onder andere in dat men zich rekenschap geeft van het feit dat men als onderzoeker niet in isolement opereert, en daarom binnen de grenzen van het redelijke rekening houdt met de legitieme belangen van bij het onderzoek betrokken personen en dieren, van eventuele opdrachtgevers en financiers, en van de omgeving. Verantwoordelijkheid houdt ook in dat men onderzoek doet dat wetenschappelijk en/of maatschappelijk relevant is.</i> <u>Gedragscode voor gebruik van persoonsgegevens in wetenschappelijk onderzoek</u> <u>KNAW-advies (2012): Zorgvuldig en integer omgaan met onderzoeksgegevens</u>	Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd: <i>Hierbij kan gedacht worden aan:</i> - Wat wordt gedaan om zich de code eigen te maken? - Hoe worden wetenschappers geïnformeerd over de code? - Welke plek heeft de gedragscode in het onderwijs voor aankomende wetenschappers? - Wanneer wordt de gedragscode besproken in de academische gemeenschap? - Op welke manier wordt op de universiteit omgegaan met bewustwording over vormen van plagiaat en de gevolgen hiervan? - Mogelijk gebruik van de gedragscode voor gebruik van persoonsgegevens in wetenschappelijk onderzoek. - Mogelijk gebruik van het KNAW-advies (2012).
4	<u>Professionele houding</u> <i>Onderzoekers moeten op de hoogte zijn van de strategische doelstellingen van hun onderzoeksomgeving en financieringsmechanismen en moeten alle nodige goedkeuringen hebben alvorens hun onderzoek te starten of ter beschikking gestelde hulpbronnen te gaan gebruiken. Zij moeten hun werkgevers, financiers of supervisors op de hoogte brengen wanneer hun onderzoeksproject wordt vertraagd, opnieuw gedefinieerd of voltooid, of verwittigen indien het om welke reden dan ook vroeger moet worden beëindigd of wordt opgeschort.</i>		<u>NGW (2014)</u> <i>Principe 1: Eerlijkheid en zorgvuldigheid (p.5).</i> <i>Wetenschapsbeoefenaren zijn eerlijk en openhartig over hun onderzoek en over de toepassingen ervan. Wetenschappelijke activiteiten geschieden met zorgvuldigheid. Prestatiedruk mag daaraan geen afbreuk doen ...</i> <u>NGWI (2018)</u> <i>Principe 3: Transparantie (p. 13).</i> <i>Transparantie houdt onder andere in dat het voor anderen helder is op welke data men zich heeft gebaseerd, hoe deze zijn verkregen, welke resultaten men heeft bereikt en langs welke weg, en wat de rol van externe belanghebbenden is geweest. Als delen van het onderzoek of van de data niet toegankelijk worden gemaakt, dient de onderzoeker goed gemotiveerd aan te geven waarom dat niet mogelijk is ...</i> <u>KNAW-advies (2005): Wetenschap op bestelling. Over de omgang tussen wetenschappelijk onderzoekers en hun opdrachtgevers</u>	Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd: <i>Hierbij kan gedacht worden aan:</i> - Op welke manier worden onderzoekers op de hoogte gebracht van strategische doelstellingen van de onderzoeksomgeving? - Hoe krijgen ze goedkeuring voor het starten van het onderzoek of het gebruiken van hulpbronnen? - Welke richtlijnen zijn er om werkgevers, financiers of supervisors op de hoogte te brengen wanneer het onderzoeksproject wordt vertraagd, opnieuw gedefinieerd, voltooid of om wat voor reden dan ook wordt vertraagd of beëindigd? - Wordt een onafhankelijkheidsverklaring aangeraden vanuit de universiteit zoals beschreven in het KNAW-advies (2005)?
5	<u>Contractuele en wettelijke verplichtingen</u> <i>Onderzoekers op alle niveaus moeten bekend zijn met de nationale, sectorale of institutionele regelingen met betrekking tot opleidings- en/of arbeidsvoorwaarden. Daartoe behoren regelingen inzake intellectuele-eigendomsrechten en de vereisten en voorwaarden van enige sponsor of</i>	<u>CAO Nederlandse Universiteiten</u> <i>Hoofdstuk 1, paragraaf 2: Verplichtingen werkgever en werknemer (artikel 1.15, 1.16, 1.19). (p. 17, 18).</i> <i>Hoofdstuk 1, paragraaf 3: Intellectueel eigendom (artikel 1.20, 1.21, 1.22, 1.23). (p. 18, 19).</i>		Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd: <i>Hierbij kan gedacht worden aan:</i> - Op welke manier wordt gezorgd dat onderzoekers op alle niveaus bekend zijn met nationale, sectorale of institutionele

	<i>financiers, onafhankelijk van de aard van hun contract. Onderzoekers moeten zich aan dergelijke regelingen houden door de vereiste resultaten (bijvoorbeeld proefschrift, publicaties, octrooien, rapporten, ontwikkeling van nieuwe producten, enz.) te leveren zoals geregeld in de bepalingen van het contract of een equivalent document.</i>	<u>Auteurswet</u> <u>Rijksoctrooiwet</u> <u>Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek</u>		<i>regelingen betreft opleidings-/arbeidsvoorwaarden en intellectuele-eigendomsrechten?</i> <i>- Op welke manier worden onderzoekers geïnformeerd inzake intellectuele-eigendomsrechten en de vereisten en voorwaarden van sponsor of financiers?</i> <i>- Hoe wordt ervoor gezorgd dat onderzoekers zich aan dergelijke regelingen houden en dat resultaten worden geleverd zoals geregeld in de bepalingen van bv. het contract?</i>
6	<u>Verantwoordingsplicht</u> <i>Onderzoekers moeten er zich bewust van zijn dat zij verantwoording schuldig zijn aan hun werkgevers, financiers of andere gerelateerde publieke of particuliere instanties alsook, op meer ethische gronden, aan de samenleving in haar geheel. In het bijzonder zijn onderzoekers gefinancierd met publieke middelen, eveneens verantwoording schuldig voor het efficiënte gebruik van belastinggeld. Bijgevolg zouden zij zich dienen te houden aan de beginselen van deugdelijk, transparant en efficiënt financieel beheer en mee te werken bij geautoriseerde audits van hun onderzoek, ongeacht of deze worden uitgevoerd door hun werkgevers/financiers dan wel door ethische comités. De methoden van verzameling en analyse, de output en, voor zover van toepassing, details betreffende de gegevens moeten openstaan voor intern en extern onderzoek, telkens wanneer dat nodig is en zoals gevraagd door de bevoegde autoriteiten.</i>		<u>NGW (2014)</u> <i>Principe 3: Controleerbaarheid (p.8).</i> <i>Gepresenteerde informatie is controleerbaar. Als onderzoeksresultaten openbaar worden gemaakt, blijkt duidelijk waar de gegevens en de conclusies op zijn gebaseerd, waaraan ze zijn ontleend en waar ze te controleren zijn ...</i> <u>NGWI (2018)</u> <i>Principe 1: Eerlijkheid (p. 13).</i> <i>Eerlijkheid houdt onder andere in dat men geen ongefundeerde claims doet, dat men over het onderzoeksproces correct rapporteert, dat men data of bronnen niet verzint of vervalst, dat men alternatieve visies en tegenargumenten serieus neemt, dat men open is over onzekerheidsmarges, en dat men resultaten niet gunstiger dan wel ongunstiger voorstelt dan ze zijn.</i> <i>Principe 3: Transparantie (p. 13).</i> <i>Transparantie houdt onder andere in dat het voor anderen helder is op welke data men zich heeft gebaseerd, hoe deze zijn verkregen, welke resultaten men heeft bereikt en langs welke weg, en wat de rol van externe belanghebbenden is geweest. Als delen van het onderzoek of van de data niet toegankelijk worden gemaakt, dient de onderzoeker goed gemotiveerd aan te geven waarom dat niet mogelijk is ...</i> <i>Principe 5: Verantwoordelijkheid (p. 13).</i> <i>Verantwoordelijkheid houdt onder andere in dat men zich rekenschap geeft van het feit dat men als onderzoeker niet in isolement opereert, en daarom binnen de grenzen van het redelijke rekening houdt met de legitieme belangen van bij het onderzoek betrokken personen en dieren, van eventuele opdrachtgevers en financiers, en van de omgeving. Verantwoordelijkheid houdt ook in dat men onderzoek doet dat wetenschappelijk en/of maatschappelijk relevant is.</i>	Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd: <i>Hierbij kan gedacht worden aan:</i> <i>- Op welke manier is de verantwoording rondom onderzoeken georganiseerd op de universiteit?</i> <i>- Hoe wordt dit opgenomen in onderwijscurricula voor aankomend wetenschappers en bij studenten?</i> <i>- In hoeverre krijgen de principes uit de NGW en NGWI een plaats in de opleiding en voorlichting van onderzoekers in het kader van de verantwoordingsplicht?</i>
7	<u>Goede praktijk in onderzoek</u> <i>Onderzoekers moeten te allen tijde veilige werkpraktijken volgen, in lijn met nationale wetgeving, inclusief het nemen van de nodige voorzorgsmaatregelen met het oog op gezondheid en veiligheid en schadeherstel bij belangrijke calamiteiten inzake de informatietechnologie, bijvoorbeeld door het opstellen van de juiste back-upstrategieën. Zij moeten ook op de hoogte zijn van de vigerende nationale wettelijke vereisten betreffende gegevensbescherming en geheimhouding, en de noodzakelijke stappen ondernemen om daaraan te allen tijde te voldoen.</i>	<u>Arbeidsomstandighedenwet</u> <u>Wet medisch wetenschappelijk onderzoek met mensen</u> <u>Wet op de dierproeven</u> <u>Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming</u>	<u>Gedragscode voor gebruik van persoonsgegevens in wetenschappelijk onderzoek</u> <u>Arbocatalogi Nederlandse Universiteiten</u>	Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd: <i>Hierbij kan gedacht worden aan:</i> <i>- Op welke manier worden de Arbocatalogi Nederlandse Universiteiten onder de aandacht gebracht van onderzoekers en overig personeel?</i> <i>- Hoe worden onderzoekers geattendeerd op de geldende wet- en regelgeving rondom dierproeven en wetenschappelijk onderzoek met mensen?</i> <i>- Hoe gaat de universiteit en hoe gaan onderzoekers om met de verwerking van persoonsgegevens in databases in het kader van de AVG?</i> <i>- Welke voorzorgsmaatregelen zijn</i>

				opgesteld/ bepaald met het oog op gezondheid, veiligheid en schadeherstel bij calamiteiten?
8	<u>Verspreiding en benutting van resultaten</u> <i>Alle onderzoekers zouden er zorg voor moeten dragen, in overeenstemming met hun contractuele regelingen, dat de resultaten van hun onderzoek worden verspreid en benut, bijvoorbeeld bekendgemaakt, overgedragen aan andere onderzoeksomgevingen of, in voorkomende gevallen, op de markt gebracht. In het bijzonder van ervaren onderzoekers wordt verwacht dat zij het voorbeeld geven door ervoor te zorgen dat onderzoek vruchtbaar is en dat resultaten commercieel worden benut of toegankelijk worden gemaakt voor het publiek (of beide) telkens wanneer zich de gelegenheid voordoet.</i>	<u>CAO Nederlandse Universiteiten</u> <i>Artikel 6.6 Jaargesprek: ...de werknemer gedurende een af te spreken toekomstig tijdvak zijn functie zal vervullen of zijn loopbaan zal vervolgen alsmede de voorwaarden waaronder dat dient te geschieden. (p.51).</i>	<u>UFO</u> <i>4.6 Concrete werk- en resultaatafspraken (p.14)</i> <i>De resultaatgebieden (en daarbinnen de activiteiten) zijn niet vertaald naar concrete en meetbare werkafspraken, omdat deze per functionaris kunnen verschillen. Het is dus nodig dat de leidinggevende met de medewerker afspreekt wat er concreet de komende periode van hem/haar wordt verwacht ...</i> <u>Open Access</u> <u>Valorisatie</u> <u>Sectorale regeling nevenwerkzaamheden</u> <u>KNAW-advies (2005): Wetenschap op bestelling. Over de omgang tussen wetenschappelijk onderzoekers en hun opdrachtgevers</u>	Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd: <i>Hierbij kan gedacht worden aan:</i> - Op welke manier worden onderzoeken en onderzoeksgegevens openbaar gemaakt? - Op welke manier worden onderzoekers geattendeerd op het openbaar maken van onderzoeken en onderzoeksgegevens? - Krijgen onderzoekers voorlichting in mogelijke veiligheidsrisico's bij het openbaar maken van gevoelige onderzoeksinformatie? - Welke afspraken zijn gemaakt met betrekking tot het commercieel benutten van onderzoeken of het openbaar maken van onderzoeken/onderzoeksdata voor commerciële belangen van derden?
9	<u>Publieke betrokkenheid</u> <i>Onderzoekers zouden er zorg voor moeten dragen dat de samenleving in haar totaliteit op een zodanige wijze met hun onderzoeksactiviteiten bekend wordt gemaakt dat deze te begrijpen zijn door niet-specialisten, waarmee het publieke begrip van wetenschap verbeterd wordt. Directe betrokkenheid bij het publiek zal onderzoekers helpen bij het beter begrijpen van het publieke belang bij prioriteiten inzake wetenschap en technologie en ook van datgene wat het publiek bezighoudt.</i>		<u>Actieplan Wetenschap en Samenleving, Europese Commissie</u>	Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd: <i>Hierbij kan gedacht worden aan:</i> - Op welke manier krijgen onderzoekers ondersteuning of training in het voor de samenleving begrijpelijk verwoorden van onderzoeksuitkomsten, zodat niet-wetenschappers ook begrijpen wat de uitkomst van onderzoek is (bv. module wetenschapscommunicatie)?
10	<u>Non-discriminatie</u> <i>Werkgevers en/of financiers van onderzoekers zullen onderzoekers op geen enkele wijze discrimineren op basis van geslacht, leeftijd, etnische, nationale of sociale origine, religie of geloof, seksuele geaardheid, taal, invaliditeit, politieke overtuiging, sociale of economische situatie.</i>	<u>Nederlandse Grondwet</u> <i>Artikel 1 Gelijke behandeling</i> <i>Artikel 1 van de Grondwet biedt een belangrijke basis voor de bestrijding van discriminatie. In dit artikel staan het gelijkheidsbeginsel en het discriminatieverbod geformuleerd. Het artikel geeft aan dat gelijke gevallen gelijk behandeld dienen te worden (gelijkheidsbeginsel) en dat discriminatie op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook niet is toegestaan (discriminatieverbod).</i> <u>CAO Nederlandse Universiteiten</u> <i>Artikel 6.1 Sollicitatieprocedure: De werkgever handelt bij werving en selectie conform de code van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid. (p. 50).</i> <u>Algemene wet gelijke behandeling</u> <u>Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen</u> <u>Wet onderscheid arbeidsduur</u>	<u>NVP-sollicitatiecode</u> <i>1.Uitgangspunten (p.4)</i> <i>Een eerlijke kans op aanstelling voor de sollicitant, dat betekent gelijke kansen bij gelijke geschiktheid en de organisatie bepaalt haar keuze op basis van geschiktheid voor de functie ...</i>	Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd: <i>Hierbij kan gedacht worden aan:</i> - Welk beleid heeft de universiteit om discriminatie tegen te gaan? - Heeft de universiteit een vertrouwenspersoon en een Commissie Ongewenst gedrag waar medewerkers/onderzoekers/studenten heen kunnen bij discriminatie of andere vormen van sociale onveiligheid? - Hoe wordt in onderzoeksaanvragen voorkomen dat geslacht, leeftijd, afkomst, geloofsovertuiging, seksuele geaardheid, arbeidshandicap of politieke overtuiging een rol spelen bij de toekenning? - Hoe wordt in sollicitatieprocedures voorkomen dat geslacht, leeftijd, afkomst, geloofsovertuiging, seksuele geaardheid, arbeidshandicap of politieke overtuiging een rol spelen bij een eventueel dienstverband?

		<u>Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte</u> <u>Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid</u>		
11	<u>Evaluatie-/beoordelingssystemen</u> <i>Werkgevers en/of financiers zouden voor alle onderzoekers, inclusief senioronderzoekers, evaluatie-/beoordelingssystemen moeten invoeren voor het op regelmatige basis en op transparante wijze beoordelen van hun professionele prestaties door een onafhankelijk (en, bij senioronderzoekers, bij voorkeur internationaal) comité. In het kader van dergelijke evaluatie- en beoordelingsprocedures zou op een adequate wijze rekening moeten worden gehouden met hun algehele onderzoekscreativiteit en onderzoeksresultaten, bijvoorbeeld publicaties, octrooien, beheer van onderzoek, lesgeven/lezingen geven, supervisie, mentoraat, nationale of internationale samenwerking, administratieve opdrachten, activiteiten op het gebied van publieksvoorlichting en mobiliteit, welke in de context van de loopbaanontwikkeling in aanmerking zouden moeten worden genomen.</i>	<u>CAO Nederlandse Universiteiten</u> <i>Artikel 6.7 Beoordeling: Er wordt een beoordeling opgemaakt van de wijze waarop een werknemer zijn functie heeft uitgeoefend en over zijn gedragingen tijdens uitoefening van de functie. (p. 52).</i> <i>Artikel 6.5a Tenure track: In de afspraken over een tenure track wordt duidelijk vastgelegd ... (p.51).</i> <i>Artikel 6.6 Jaargesprek: De werknemer heeft, met inachtneming van door de werkgever nader te stellen regels, tenminste eenmaal per jaar een gesprek met zijn direct leidinggevende... (p.51).</i>	<u>Waarderen en belonen van wetenschappers</u> <u>SEP</u>	Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd: <i>Hierbij kan gedacht worden aan:</i> - Hoe worden onderzoekers beoordeeld, op welke termijnen en op basis waarvan worden zij beoordeeld op hun professionele prestaties door een onafhankelijk comité? - Op welke manier wordt in evaluatie- en beoordelingssystemen ingegaan op de loopbaanontwikkeling van de onderzoeker en eventuele toekomstige kansen? - Onderwerpen die besproken worden in het jaargesprek.
Rekrutering (principe 12 t/m 21)				
12	<u>Rekrutering</u> <i>Werkgevers en/of financiers zouden ervoor moeten zorgen dat de instroom- en toelatingsnormen voor onderzoekers, in het bijzonder aan het begin van hun loopbaan, duidelijk zijn gespecificeerd, en zouden eveneens de toegang moeten vergemakkelijken voor minder bevoorrechte groepen of voor onderzoekers die een onderzoeksloopbaan hervatten, inclusief leraren (van elk niveau) die een onderzoeksloopbaan hervatten. Werkgevers en/of financiers van onderzoekers zouden zich bij het aanstellen of rekruteren van onderzoekers moeten houden aan de beginselen die zijn opgenomen in de Gedragscode voor de Rekrutering van Onderzoekers.</i>	<u>CAO Nederlandse Universiteiten</u> <i>Artikel 6.1 Sollicitatieprocedure: De werkgever handelt bij werving en selectie conform de code van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid. (p. 50).</i>	<u>NVP-sollicitatiecode</u> <i>2. Werving (p. 4,5).</i> <i>Indien de organisatie besluit dat er een vacature is of komt, maakt zij voor de functie een wervingsprofiel waarin de relevante kenmerken van de functie worden vermeld ...</i> <u>AcademicTransfer</u> <u>Gedragscode voor de rekrutering van onderzoekers</u>	Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd: <i>Hierbij kan gedacht worden aan:</i> - Hoe wordt de NVP-sollicitatieprocedure toegepast bij werving en selectie van onderzoekers? - Op welke manier en waar zijn de instroom- en toelatingsnormen voor onderzoekers en leraren gespecificeerd? - De rol van AcademicTransfer. - De rol van de Gedragscode voor de rekrutering van onderzoekers.
13	<u>Rekrutering (code)</u> <i>Werkgevers en/of financiers zouden rekruteringsprocedures moeten instellen die open, efficiënt, transparant, ondersteunend en internationaal vergelijkbaar zijn, alsook toegesneden op het type van posities waarvoor wordt geadverteerd. Advertenties zouden een brede beschrijving moeten omvatten van de vereiste kennis en bekwaamheden en zouden niet zodanig gespecialiseerd moeten zijn dat geschikte kandidaten worden ontmoedigd. Werkgevers zouden een beschrijving moeten opnemen van de arbeidsvoorwaarden en rechten, inclusief loopbaanontwikkelingsvooruitzichten. Bovendien zou de periode tussen het adverteren van de vacature of de oproep tot sollicitaties en de termijn</i>	<u>Algemene wet gelijke behandeling</u>	<u>NVP-sollicitatiecode</u> <i>2. Werving (p. 4,5).</i> <i>Indien de organisatie besluit dat er een vacature is of komt, maakt zij voor de functie een wervingsprofiel waarin de relevante kenmerken van de functie worden vermeld ...</i> <u>AcademicTransfer</u> <u>Gedragscode voor de rekrutering van onderzoekers</u>	Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd: <i>Hierbij kan gedacht worden aan:</i> - Op welke manier wordt een balans gezocht tussen het beschrijven van de vereiste kennis en bekwaamheden in vacatures enerzijds en anderzijds dit niet zo specifiek op te schrijven dat het geschikte kandidaten kan ontmoedigen? - Staan bij vacatures duidelijke vermeldingen van arbeidsvoorwaarden en rechten, inclusief loopbaanontwikkelingsvooruitzichte?. - Hoe wordt het wervings- en selectieproces ingericht?

	om te reflecteren realistisch moeten zijn.			- De rol van AcademicTransfer. - De rol van de Gedragscode voor de rekrutering van onderzoekers.
14	<u>Selectie (code)</u> <i>Selectiecomités zouden uiteenlopende deskundigheid en competenties in zich moeten verenigen, zouden een adequaat genderevenwicht moeten hebben en, in voorkomende gevallen en voor zover haalbaar, leden omvatten uit verschillende sectoren (publieke en particuliere) en disciplines, inclusief uit andere landen en met relevante ervaring om de kandidaat te beoordelen. Telkens wanneer mogelijk zou een brede waaier van selectiepraktijken moeten worden gebruikt, zoals beoordeling door externe deskundigen en persoonlijke interviews. De leden van de selectiepanels zouden adequaat moeten zijn opgeleid.</i>	<u>Algemene wet gelijke behandeling</u>		Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd: <i>Hierbij kan gedacht worden aan:</i> - Welk beleid heeft de universiteit om selectiecomités te laten bestaan uit een diverse groep medewerkers met verschillende achtergronden? - Hoe worden de leden van de selectiecomités opgeleid/getraind in selectiepraktijken zoals het afnemen van interviews? (bv. biastraining) - Erkennen van genderbias. - OTMR-beleid. - De verbinding leggen met genderevenwicht (beginsel 27).
15	<u>Transparantie (code)</u> <i>De kandidaten moeten vóór de selectie worden geïnformeerd over het rekruteringsproces en de selectiecriteria, het aantal beschikbare posities en de loopbaanontwikkelingsvooruitzichten. Zij moeten na het selectieproces eveneens worden geïnformeerd over de sterke en zwakke punten van hun sollicitatie.</i>		<u>NVP-sollicitatiecode</u> 2. Werving (p. 4,5). <i>De organisatie verschaft de sollicitant duidelijkheid over de sollicitatieprocedure ...</i>	Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd: <i>Hierbij kan gedacht worden aan:</i> - Hoe worden kandidaten voor de selectie geïnformeerd over het rekruteringsproces, de selectiecriteria, het aantal beschikbare posities en loopbaanontwikkelingsvooruitzichten? - In hoeverre worden sollicitanten na afloop van de procedure geïnformeerd over sterke en zwakke punten van hun sollicitatie? - Hoe worden de transparantie-principes van de NVP-sollicitatiecode toegepast in het selectieproces?
16	<u>Beoordelen van verdiensten (code)</u> <i>Tijdens het selectieproces zou rekening moeten worden gehouden met de complete waaier van ervaring van de kandidaten. Terwijl de nadruk weliswaar ligt op het totale potentieel als onderzoekers, zouden ook hun creativiteit en niveau van onafhankelijkheid in aanmerking moeten worden genomen. Dit betekent dat verdiensten kwalitatief en kwantitatief zouden moeten worden beoordeeld, waarbij uitstekende resultaten binnen een gediversifieerd loopbaantraject en niet enkel het aantal publicaties centraal staan. Bijgevolg zou het belang van bibliometrische indexen een juiste weging moeten krijgen binnen een bredere waaier van evaluatiecriteria, die verband houden met activiteiten zoals lesgeven, supervisie, teamwerk, kennisoverdracht, beheer van onderzoek en innovatie, en publieksvoorlichting. Voor kandidaten met een industriële achtergrond zou vooral aandacht moeten worden besteed aan bijdragen tot octrooien, ontwikkeling of uitvindingen.</i>		<u>Competentie-instrument Nederlandse Universiteiten</u> <i>Vanaf p. 3</i>	Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd: <i>Hierbij kan gedacht worden aan:</i> - In welke mate dragen (andere) ervaringen bij aan de ontwikkeling van competenties als onderzoeker op de universiteit? - De inbedding van het Competentie-instrument bij werving- en selectieprocedures. - De inbedding van het Competentie-instrument bij functioneringsgesprekken of resultaat- en ontwikkelgesprekken. - De inbedding van het Competentie-instrument bij het zoeken naar passende vervolgfuncties en loopbaan- en coachingstrajecten.
17	<u>Variaties in de chronologie van cv's (code)</u> <i>Loopbaanonderbrekingen of variaties in de</i>	<u>Geen</u>	<u>Geen</u>	Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd:

	<i>chronologie van cv's dienen niet te worden bestraft, maar te worden gezien als loopbaanevolutie en derhalve als een potentieel waardevolle bijdrage tot de professionele ontwikkeling van onderzoekers in de zin van een multidimensioneel loopbaantraject. Aan kandidaten zou bijgevolg de mogelijkheid moeten worden geboden om een cv op basis van bewijsstukken in te dienen dat een representatieve weergave is van de prestaties en kwalificaties die relevant zijn voor de post waarnaar wordt gesolliciteerd.</i>			<i>Hierbij kan gedacht worden aan:</i> - Criterium is hoe (alternatieve) loopbaanpatronen bijdragen aan de ontwikkeling van competenties als onderzoeker. - Visie op loopbaanonderbrekingen of variatie in chronologie van cv's. - Mogelijkheden voor de sollicitant tot bewijsstukken aanleveren om prestaties en kwalificaties aan te tonen.
18	<u>Erkenning van mobiliteitservaring (code)</u> <i>Elke mobiliteitservaring, bijvoorbeeld een verblijf in een ander land/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 zou moeten worden beschouwd als een waardevolle bijdrage tot de professionele ontwikkeling van een onderzoeker.</i>	<u>Geen</u>	<u>Geen</u>	Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd: <i>Hierbij kan gedacht worden aan:</i> - In welke mate draagt een specifieke mobiliteitservaring bij aan de professionele ontwikkeling als onderzoeker? - Visie op mobiliteitservaring en de erkenning hiervan. - Belang van mobiliteitservaring als een waardevolle bijdrage tot de professionele ontwikkeling.
19	<u>Erkenning van kwalificaties (code)</u> <i>Werkgevers en/of financiers zouden moeten voorzien in een adequate beoordeling en evaluatie van de academische en professionele kwalificaties, inclusief niet-formele kwalificaties, van alle onderzoekers, in het bijzonder binnen de context van internationale en professionele mobiliteit. Zij zouden zich op de hoogte moeten stellen en volledig bekend moeten raken met de regels, procedures en standaarden betreffende de erkenning van dergelijke kwalificaties en derhalve via beschikbare kanalen de bestaande nationale wetgeving, conventies en specifieke regels betreffende de erkenning van deze kwalificaties moeten verkennen.</i>	<u>CAO Nederlandse Universiteiten</u> <i>Artikel 3.5, lid 1: De werkgever bepaalt het functieprofiel, het functieniveau en de salarisschaal die voor de werknemer geldt met inachtneming van de regels van het universitair systeem van functieordenen "Universitair Functieordenen (UFO)" zoals vermeld in Bijlage J en de regels met betrekking tot loopbaanvorming bedoeld in artikel 6.5... (p. 28).</i> <i>Artikel 6.5: Het sociaal beleid van de instellingen zal zich richten op het bevorderen van ontplooiingsmogelijkheden en loopbaanperspectief... (p. 50).</i> <i>Artikel 6.4: De werkgever kan voor de onderscheiden functieprofielen van het wetenschappelijk personeel benoemingseisen vaststellen waaraan door de betrokkene moet worden voldaan om voor een dienstverband in aanmerking te komen.. (p. 50).</i> <i>Artikel 6.8: De werkgever ziet er op toe dat na overleg met de promovendus en in overeenstemming met de aangewezen begeleider dan wel de promotor voor de promovendus een op hem afgestemd opleidings- en begeleidingsplan wordt vastgesteld..(p.52).</i> <i>Artikel 6.9: Om de kennis en vaardigheden van de werknemer aan te laten sluiten bij de behoefte van de werkgever (p.52).</i> <u>Erkennen buitenlandse diploma's</u>	<u>UFO</u> <i>3.3 Indelingscriteria en –regels</i> <i>Uitgangspunt voor de indeling van een functie zijn de feitelijk opgedragen werkzaamheden.</i> <i>Op basis van de opgedragen taken wordt vastgesteld welk functieprofiel van toepassing is... (p.14).</i>	Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd: <i>Hierbij kan gedacht worden aan:</i> - Uitgangspunt voor de erkenning van (vereiste) kwalificaties zijn de indelingscriteria van UFO. Deze criteria verwijzen naar het kwalificatieniveau van de functie. - Hoe is het sociaal beleid gericht op het bevorderen van ontplooiingsmogelijkheden en loopbaanperspectief? - Hoe wordt omgegaan met de erkenning van buitenlandse diploma's?

20	<u>Anciënniteit (code)</u> <i>De vereiste kwalificatieniveaus zouden in overeenstemming dienen te zijn met de vereisten van de positie en niet als toelatingsbarrière moeten worden aangewend. Bij de erkenning en evaluatie van kwalificaties zou het beoordelen van de prestaties van de persoon centraal moeten staan, veeleer dan zijn/haar omstandigheden of de reputatie van de instelling waar de kwalificaties werden behaald. Aangezien professionele kwalificaties in een vroeg stadium van een lange loopbaan kunnen worden behaald, zou ook het patroon van de levenslange professionele ontwikkeling moeten worden erkend.</i>		<u>UFO</u> <i>3.3 Indelingscriteria en –regels</i> <i>Uitgangspunt voor de indeling van een functie zijn de feitelijk opgedragen werkzaamheden.</i> <i>Op basis van de opgedragen taken wordt vastgesteld welk functieprofiel van toepassing is... (p.14).</i>	Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd: <i>Hierbij kan gedacht worden aan:</i> - De UFO-indelingscriteria zijn ook uitgangspunt voor de onderkenning van (vereiste) anciënniteit. De criteria zijn aanwijzing voor het anciënniteitsniveau van een functie.
21	<u>Postdoctorale aanstellingen (code)</u> <i>Door de instellingen die postdoctorale onderzoekers aanstellen, zouden duidelijke regels en expliciete richtsnoeren moeten worden vastgesteld voor de rekrutering en aanstelling van postdoctorale onderzoekers, inclusief de maximumduur en de doelstellingen van dergelijke aanstellingen. Dergelijke richtsnoeren zouden rekening moeten houden met de tijd die werd besteed in eerdere postdoctorale aanstellingen bij andere instellingen, en in aanmerking moeten nemen dat de postdoctorale status een overgangstatus moet zijn, met als voornaamste doel te voorzien in additionele professionele ontwikkelingsmogelijkheden voor een onderzoekersloopbaan in de context van loopbaanvooruitzichten op lange termijn.</i>	<u>CAO Nederlandse Universiteiten</u> <i>Artikel 3.5, lid 1: De werkgever bepaalt het functieprofiel, het functieniveau en de salarisschaal die voor de werknemer geldt met inachtneming van de regels van het universitair systeem van functieordenen “Universitair Functieordenen (UFO)” zoals vermeld in Bijlage J en de regels met betrekking tot loopbaanvorming bedoeld in artikel 6.5... (p. 28).</i>	<u>UFO</u> <i>3.3 Indelingscriteria en –regels</i> <i>Uitgangspunt voor de indeling van een functie zijn de feitelijk opgedragen werkzaamheden.</i> <i>Op basis van de opgedragen taken wordt vastgesteld welk functieprofiel van toepassing is... (p.14).</i>	Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd: <i>Hierbij kan gedacht worden aan:</i> - UFO-indelingscriteria zijn van belang voor de onderscheiding van postdoctorale aanstellingen. Postdocs zijn gepromoveerde onderzoekers in tijdelijke dienst werkzaam in de UFO-functie van onderzoeker op functieniveau 3 of functieniveau 4.
Arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid (principe 22 t/m 35)				
22	<u>Erkenning van het beroep</u> <i>Alle onderzoekers in een onderzoekersloopbaan zouden moeten worden erkend als professionelen en dienovereenkomstig moeten worden behandeld. Dit zou een aanvang moeten nemen aan het begin van hun loopbaan, namelijk op postgraduaat niveau, en dient alle niveaus te omvatten, ongeacht de indeling ervan op nationaal niveau (bijvoorbeeld werknemer, postgraduaat student, doctoraal kandidaat, postdoctoraal bursaal, ambtenaar).</i>		<u>UFO</u> <i>3.1. Functiefamilie. In het kader van UFO wordt onderscheid gemaakt tussen wetenschappelijk personeel (functiefamilie Onderwijs en Onderzoek) en ondersteunend personeel (andere functiefamilies). (p.8).</i> <u>Waarderen en belonen van wetenschappers</u>	Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd: <i>Hierbij kan gedacht worden aan:</i> - Alle onderzoekers moeten worden erkend als professionelen en dienovereenkomstig worden behandeld dus ook medewerkers niet in loondienst. Universitaire regelingen zijn veelal gebaseerd op bepalingen van de cao en de cao geldt in principe slechts voor medewerkers met een arbeidsovereenkomst. Voor lokale universitaire regelingen moet per regeling worden gekeken of de regeling ook voor niet-werknemers (zoals beurspromovendi en gasthoogleraren) van toepassing is. - Het anders waarderen en belonen van wetenschappers, niet alleen op onderzoek maar ook in hoeverre zij bijdragen aan onderwijs en valorisatie.
23	<u>Onderzoeksomgeving</u> <i>Werkgevers en/of financiers van onderzoekers zouden ervoor moeten zorgen dat een zo stimulerend mogelijke omgeving voor onderzoek of onderzoeksopleiding wordt gecreëerd met</i>	<u>Arbeidsomstandighedenwet</u> <i>Hoofdstuk 2: Arbeidsomstandighedenbeleid</i> <u>CAO Nederlandse Universiteiten</u> <i>E.13 Aanpak werkdruk en duurzame inzetbaarheid:</i>	<u>Arbocatalogi Nederlandse Universiteiten</u>	Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd: <i>Hierbij kan gedacht worden aan:</i> - Het plan van aanpak betreft werkdruk.

	adequate uitrusting, faciliteiten en mogelijkheden, inclusief voor afstandssamenwerking via onderzoeksnetwerken, en dat de nationale of sectorale voorschriften betreffende gezondheid en veiligheid in onderzoek worden nageleefd. Financiers zouden ervoor moeten zorgen dat adequate hulpbronnen ter beschikking worden gesteld ter ondersteuning van het overeengekomen werkprogramma.	Alle universiteiten hebben inmiddels een plan van aanpak werkdruk opgesteld. Deze plannen houden rekening met de lokale omstandigheden op de universiteit en laten ruimte voor een uitwerking die past bij de behoeften en omstandigheden binnen diensten en faculteiten... (p.101).		- Hoe wordt duurzame inzetbaarheid gestimuleerd? - Een beschrijving hoe wordt voldaan aan doelvoorschriften van de overheid voor veilig en gezond werken, zoals in arbocatalogi is beschreven.
24	<u>Arbeidsvoorwaarden</u> Werkgevers en/of financiers zouden ervoor moeten zorgen dat de arbeidsvoorwaarden voor onderzoekers, inclusief voor invalide onderzoekers, in voorkomende gevallen voorzien in de flexibiliteit die essentieel geacht wordt voor succesvolle onderzoeksprestaties, in overeenstemming met de bestaande nationale wetgeving en met de nationale of sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten. Zij zouden ernaar moeten streven te voorzien in arbeidsvoorwaarden die zowel mannelijke als vrouwelijke onderzoekers in staat stellen gezin en werk, kinderen en loopbaan te combineren. Speciale aandacht zou moeten worden besteed, inter alia, aan flexibele werktijden, deeltijdwerk, telewerken en sabbatverlof alsook aan de nodige financiële en administratieve voorzieningen betreffende dergelijke regelingen.	<u>CAO Nederlandse Universiteiten</u> Hoofdstuk 3 t/m 7: De arbeidsvoorwaarden van werknemers zijn vastgelegd in de CAO Nederlandse Universiteiten. De volgende passages zijn van belang: Arbeidsduur en werktijden (p. 36), Keuzemodel arbeidsvoorwaarden (p. 45), Personeelsbeleid (p. 49) , Pensioen en sociale zekerheid (p. 59). <u>Arbeidstijdenwet</u> <u>Wet arbeid en zorg</u> <u>Wet flexibel werken</u>	<u>ABP-pensioenreglement</u>	Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd: Hierbij kan gedacht worden aan: - Hoe hebben de arbeidsvoorwaarden zoals beschreven in de cao een plaats in het beleid van de universiteit? - Hoe wordt voldaan aan de regels in de Arbeidstijdenwet? - Waar zijn de verschillende verlofsoorten geregeld en vastgelegd? - Hoe worden arbeidsvoorwaarden voor zowel mannen als vrouwen opgesteld om privé en werk te combineren (bv. flexibele werktijden, deeltijdwerk etc.)?
25	<u>Stabiliteit en vastheid van betrekking</u> Werkgevers en/of financiers zouden ervoor moeten zorgen dat de prestaties van onderzoekers niet worden ondermijnd door instabiliteit van arbeidscontracten, en zouden zich derhalve zover mogelijk moeten verbinden tot het verbeteren van de stabiliteit van de arbeidsvoorwaarden voor onderzoekers en hiermee uitvoering geven aan en voldoen aan de beginselen en voorwaarden in Richtlijn 1999/70/EG inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.	<u>CAO Nederlandse Universiteiten</u> Artikel 2.3; - lid 1: In de CAO is bepaald dat de maximale termijn van tijdelijkheid voor wetenschappelijk personeel maximaal zes jaar bedraagt... (p. 22). - lid 7: Een dienstverband voor bepaalde tijd kan ten hoogste tweemaal worden verlengd met een dienstverband voor bepaalde tijd. (p. 24). - lid 9: Een contract is een verlengd dienstverband als de onderbreking zes maanden of korter is. (p. 24). Bijlage M: Meer carrièreperspectieven en werkzekerheid voor juniordocenten en postdocs (p.119). Uitvoeringswet EU-Richtlijn 199/70/EG		Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd: Hierbij kan gedacht worden aan: - Het verbieden van het maken van onderscheid in de arbeidsvoorwaarden tussen werknemers op grond van het al dan niet tijdelijk karakter van de arbeidsovereenkomst.
26	<u>Financiering en salariering</u> Werkgevers en/of financiers van onderzoekers zouden ervoor moeten zorgen dat onderzoekers eerlijke en aantrekkelijke financierings- en/of salarieringsvoorwaarden genieten met adequate en billijke socialezekerheidsvoorzieningen (inclusief ziekte- en ouderschapsuitkeringen, pensioenrechten en werkloosheidsuitkeringen) in overeenstemming met de bestaande nationale wetgeving en met de nationale of sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten. Een en ander dient van toepassing te zijn op onderzoekers in alle stadia van de loopbaan inclusief beginnende onderzoekers, in overeenstemming met hun	<u>CAO Nederlandse Universiteiten</u> Artikel 3.5 (p.28), Artikel 3.8 (p.28), Artikel 3.10 (p.29), Artikel 7.1 (p.59), Artikel 7.2 (p.59), Artikel 7.3 (p.59), Artikel 7.6 (p.60). <u>Nationale sociale zekerheidswetgeving</u> - <u>Werkloosheidswet</u> - <u>Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen</u> - <u>Algemene wet bijzondere ziektekosten</u> - <u>Algemene ouderdomswet</u>	<u>ABP-pensioenreglement</u>	Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd: Hierbij kan gedacht worden aan: - Hoe wordt gezorgd dat onderzoekers eerlijke en aantrekkelijke financierings- en/of salarieringsvoorwaarden genieten? - Hoe zijn de sectorale sociale zekerheidsvoorzieningen geregeld binnen de universiteit? - Hoe zijn de nationale sociale zekerheidsvoorzieningen geregeld binnen de universiteit?

	<i>rechtspositie, prestaties en niveau van kwalificaties en/of verantwoordelijkheden.</i>	<u>Sectorale sociale zekerheidswetgeving</u> - <u>Ziekte en Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse universiteiten</u> - <u>Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse universiteiten</u>		
27	<u>Genderevenwicht</u> <i>Werkgevers en/of financiers zouden moeten streven naar een representatief genderevenwicht op alle personeelsniveaus, inclusief op superviserend en beheersniveau. Dit zou gerealiseerd moeten worden op basis van een beleid van gelijke kansen bij de rekrutering en in de daaropvolgende loopbaanstadia zonder echter voorrang te krijgen op kwaliteits- en competentiecriteria. Om gelijke behandeling te verzekeren zouden selectie- en evaluatiecomités een adequaat genderevenwicht moeten hebben.</i>	<u>Algemene wet gelijke behandeling</u> <u>Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen</u>	<u>Charter Talent naar de Top</u> <u>LNVH-Monitor</u>	Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd: <i>Hierbij kan gedacht worden aan:</i> - Aansluiting bij Charter Talent naar de Top en richtlijnen. (n.v.t. Tilburg University, Wageningen Universiteit en Researchcentrum, Universiteit Maastricht) - De streefcijfers die opgesteld zijn m.b.v. de LNVH-Monitor. - Trends en ontwikkelingen zichtbaar uit de LNVH-monitor. - Maatregelen op basis van cijfers uit de LNVH-Monitor. - Link leggen met beginsel 14.
28	<u>Loopbaanontwikkeling</u> <i>Werkgevers en/of financiers van onderzoekers zouden, bij voorkeur binnen het kader van hun beheer van human resources, een specifieke loopbaanontwikkelingsstrategie moeten uitwerken voor onderzoekers in alle stadia van hun loopbaan, ongeacht hun contractuele situatie, inclusief voor onderzoekers met een contract voor bepaalde tijd. Hierbij zou ook moeten worden voorzien in de beschikbaarheid van mentors die zich bezighouden met het ondersteunen en begeleiden van de persoonlijke en professionele ontwikkeling van onderzoekers, waardoor dezen worden gemotiveerd en waarmee wordt bijgedragen aan een vermindering van elke onzekerheid in hun professionele toekomst. Alle onderzoekers moeten op de hoogte worden gebracht van dergelijke voorzieningen en regelingen.</i>	<u>CAO Nederlandse Universiteiten</u> Artikel 6.5, lid 2: De werkgever stelt een loopbaanbeleid vast... (p.50). <i>Preambule: Meer carrièreperspectieven en werkzekerheid voor juniordocenten en postdocs. (p. 8).</i> <i>Bijlage M: Meer carrièreperspectieven en werkzekerheid voor juniordocenten en postdocs. (p. 119).</i>		Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd: <i>Hierbij kan gedacht worden aan:</i> - Beschrijving van het loopbaanbeleid. - Beschikbaarheid van mentors voor het ondersteunen en begeleiden van persoonlijke en professionele ontwikkeling van onderzoekers. - Optie tot cursussen in generieke (wetenschappelijke) vaardigheden en loopbaantraining voor promovendi en tijdelijk wetenschappelijk personeel. - In hoeverre zijn de onderzoekers bekend met de voorzieningen en regelingen over loopbaanontwikkeling? - Op welke manier wordt gezorgd voor meer carrièreperspectieven en werkzekerheid voor juniordocenten en postdocs?
29	<u>Waarde van mobiliteit</u> <i>De werkgevers en/of financiers moeten de waarde erkennen van geografische, intersectorale, inter- en transdisciplinaire en virtuele mobiliteit alsook mobiliteit tussen de publieke en particuliere sector als een belangrijk middel om wetenschappelijke kennis en professionele ontwikkeling in elk stadium van de loopbaan van een onderzoeker te bevorderen. Bijgevolg zouden zij in de specifieke loopbaanontwikkelingsstrategie dergelijke opties moeten inbouwen en in het kader van hun loopbaanontwikkelings-/beoordelingssysteem elke mobiliteitservaring ten volle moeten waarderen en erkennen. Dit vereist ook dat de nodige administratieve instrumenten worden ingevoerd om de meeneembaarheid van zowel toelagen als</i>	<u>CAO Nederlandse Universiteiten</u> Artikel 6.5, lid 1: ... Mobiliteit zowel binnen als buiten de eigen instelling is hierbij essentieel. (p.50).		Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd: <i>Hierbij kan gedacht worden aan:</i> - Omschrijven van het sociaal beleid dat zich richt op het bevorderen van ontplooiingsmogelijkheden en loopbaanperspectief. - Aandacht voor blijvende inzetbaarheid van werknemers. - Mobiliteit, zowel binnen als buiten de universiteit, is essentieel.

	<i>socialezekerheidsvoorzieningen mogelijk te maken, in overeenstemming met de nationale wetgeving.</i>			
30	<u>Toegang tot loopbaanadvies</u> <i>Werkgevers en/of financiers zouden ervoor moeten zorgen dat loopbaanadvies en arbeidsbemiddelingshulp hetzij in de betrokken instellingen hetzij via samenwerking met andere structuren wordt aangeboden aan onderzoekers in alle stadia van hun loopbaan, ongeacht hun contractuele situatie.</i>	<u>CAO Nederlandse Universiteiten</u> <i>Artikel 6.5, lid 3:</i> <i>Aan iedere werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd van twee jaar of meer zal de gelegenheid worden geboden een loopbaanadvies in te winnen bij een professionele organisatie... (p.50).</i> <i>Artikel 6.5, lid 4:</i> <i>Iedere werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft minimaal eenmaal per vijf jaar recht op een loopbaanadviesgesprek zo mogelijk af te ronden met een advies over de loopbaanontwikkeling, te voeren met een op dit terrein deskundige. (p.50).</i>		Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd: <i>Hierbij kan gedacht worden aan:</i> <i>- Op welke manier worden loopbaanadvies en arbeidsbemiddelingshulp aangeboden aan onderzoekers in alle stadia van de loopbaan?</i> <i>- Ongeacht de contractuele situatie van de onderzoeker.</i>
31	<u>Intellectuele-eigendomsrechten</u> <i>Werkgevers en/of financiers zouden ervoor moeten zorgen dat onderzoekers in alle stadia van de loopbaan de vruchten plukken van de (eventuele) benutting van hun O&O-resultaten via juridische bescherming en met name via adequate bescherming van de intellectuele-eigendomsrechten, inclusief auteursrechten. Beleid en praktijken zouden moeten specificeren welke rechten toebehoren aan onderzoekers en/of, in voorkomende gevallen, aan hun werkgevers of andere partijen, inclusief externe commerciële of industriële organisaties, zoals mogelijk voorzien in specifieke samenwerkingsovereenkomsten of andere soorten overeenkomsten.</i>	<u>Auteurswet</u> <u>Rijksoctrooiwet</u> <u>CAO Nederlandse Universiteiten</u> <i>Hoofdstuk 1, paragraaf 3: Intellectuele eigendomsrechten (p.18):</i> <i>Artikel 1.20 Algemeen (p.18),</i> <i>Artikel 1.21 Meldingsplicht: lid 1 en lid 2 (p.18),</i> <i>Artikel 1.22 Overdracht en behoud van rechten (p.19),</i> <i>Artikel 1.23 Vergoedingen (p.19).</i>	<u>Open access</u>	Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd: <i>Hierbij kan gedacht worden aan:</i> <i>- Hoe is geregeld dat onderzoekers voordeel nemen van de benutting van O&O-resultaten via juridische bescherming?</i> <i>- Beleid over welke rechten toebehoren aan onderzoekers en welke aan hun werkgevers of andere partijen.</i> <i>- Specifieke samenwerkingsovereenkomsten of andere soorten overeenkomsten.</i>
32	<u>Medeauteurschap</u> <i>Medeauteurschap zou door de instellingen bij het beoordelen van personeel moeten worden beschouwd als een positief element, als een blijk van een constructieve benadering bij het verrichten van onderzoek. Werkgevers en/of financiers zouden derhalve strategieën, praktijken en procedures moeten ontwikkelen om onderzoekers, inclusief onderzoekers die aan het begin staan van hun onderzoeksloopbaan, te voorzien van de nodige raamvoorwaarden opdat zij het recht kunnen genieten om te worden erkend en vermeld en/of geciteerd in de context van hun feitelijke bijdragen, als medeauteur van papers, octrooien, enz., of om onafhankelijk van hun supervisor(s) hun eigen onderzoeksresultaten te publiceren.</i>	<u>Auteurswet</u> <i>Paragraaf 2 De maker van het werk, Artikel 4.</i> <i>Paragraaf 2 De maker van het werk, Artikel 7.</i>	<u>Waarderen en belonen van wetenschappers</u>	Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd: <i>Hierbij kan gedacht worden aan:</i> <i>- Borging dat de hoofdregel is dat degene die het oorspronkelijke werk zelf heeft gecreëerd, het auteursrecht daarop bezit.</i> <i>- Wat de afspraken zijn over medeauteurschap rondom onderzoek in samenwerking met een andere partij.</i> <i>- En hoe bovenstaande punten bekend worden gemaakt voor de onderzoeker.</i> <i>- Het anders waarderen en belonen van de wetenschapper.</i>
33	<u>Lesgeven</u> <i>Lesgeven is een essentieel middel voor het structureren en verspreiden van kennis en zou derhalve als een waardevolle optie moeten worden beschouwd binnen de loopbaantrajecten van onderzoekers. De verantwoordelijkheden voor lesgeven zouden evenwel niet excessief mogen zijn en zouden met name onderzoekers die aan het begin staan van hun loopbaan, niet moeten verhinderen om hun onderzoeksactiviteiten uit te voeren. Werkgevers en/of financiers zouden ervoor</i>	<u>CAO Nederlandse Universiteiten</u> <i>Artikel 6.5a Tenure Track: In de afspraken over een tenure track wordt duidelijk vastgelegd... (p.51).</i>	<u>UFO</u> <i>Functies.</i> <u>Basiskwalificatie Onderwijs</u>	Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd: <i>Hierbij kan gedacht worden aan:</i> <i>-Bij universiteiten is in de wetenschappelijke functies vaak sprake van verwevenheid van onderwijs en onderzoek. De onderwijstaak maakt deel uit van alle wetenschappelijke UFO-functies (behalve functie als onderzoeker).</i> <i>- Lesgeven vormt met regelmaat onderdeel</i>

	moeten zorgen dat taken in verband met lesgeven adequaat worden beloond en in aanmerking worden genomen in het kader van de evaluatie-/beoordelingssystemen en dat de tijd die door seniorpersoneelsleden aan de opleiding van beginnende onderzoekers wordt besteed, als lesopdracht wordt meegeteld. Als onderdeel van de professionele ontwikkeling van onderzoekers zou in een geschikte opleiding in lesgeven en coachen moeten worden voorzien.			van afspraken in het kader van Tenure Track. - Beleid rondom de Basiskwalificatie Onderwijs en mogelijk cijfers hierbij.
34	<u>Klachten/beroepsprocedures</u> Werkgevers en/of financiers van onderzoekers zouden, met inachtneming van de nationale voorschriften, adequate procedures moeten instellen, mogelijk in de vorm van een onpartijdige persoon (van het type ombudsman) voor het behandelen van klachten/beroep van onderzoekers, inclusief die welke betrekking hebben op conflicten tussen supervisor(s) en beginnende onderzoekers. In het kader van dergelijke procedures zou aan al het onderzoekspersoneel vertrouwelijke en informele hulp moeten worden geboden bij het oplossen van aan arbeid gerelateerde conflicten, geschillen en grieven, met het doel een eerlijke en billijke behandeling binnen de instelling te bevorderen en de algemene kwaliteit van de werkomgeving te verbeteren.	<u>CAO Nederlandse Universiteiten</u> Artikel 1.12 Ongewenst gedrag (p 16), Artikel 1.13 Gewetensbezwaren (p. 17). NB Klachten en beroepsprocedures verdwijnen uit de cao met de invoering van de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren. Artikel E.1f Studie ombudsman. ... Aan de hand van de evaluatie besluiten cao-partijen of het wenselijk is om in de cao een ombudsman voor het personeel op te nemen. (p.98).	<u>LOWI</u>	Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd: Hierbij kan gedacht worden aan: - Aanwezigheid van vertrouwenspersonen. - Beschrijving van de interne algemene klachten-/bezwarenprocedure. - De gedragscode ter voorkoming en bestrijding van ongewenst gedrag waaronder (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en discriminatie. - Beleid op het recht om op grond van ernstige gewetensbezwaren het uitvoeren van bepaalde opdrachten te weigeren. - Eigen verantwoordelijkheid van de universiteit zelfstandig klachten over schendingen van wetenschappelijke integriteit te behandelen. - Hoe is ter bevordering van de aandacht voor wetenschappelijke integriteit en van de gelijkwaardige behandeling van klachten geregeld dat dit ook met een landelijk orgaan kan worden overlegd?
35	<u>Participatie in besluitvormende instanties</u> Werkgevers en/of financiers van onderzoekers zouden het als volledig legitiem en daadwerkelijk wenselijk moeten beschouwen dat onderzoekers worden vertegenwoordigd in de relevante informatie-, consultatie- en besluitvormende instanties van de instellingen waarvoor zij werkzaam zijn, teneinde hun individuele en collectieve belangen als professionals te beschermen en te bevorderen en actief bij te dragen aan de werking van de instelling.	<u>Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek</u> Hoofdstuk 9, Hoofdstuk 11, Hoofdstuk 13. <u>Wet op ondernemingsraden</u>	<u>Regelingen Lokaal Overleg werknemersorganisaties</u>	Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd: Hierbij kan gedacht worden aan: - Hoe zijn de raden georganiseerd (studentenraad/ondernemingsraad)? NB Wanneer er een studentenraad en een ondernemingsraad zijn (gedeelde raden), heeft de studentenraad adviesrecht zoals beschreven in de WHW, het adviesrecht van de ondernemingsraad volgt de WOR. -Regelingen Lokaal Overleg van de universiteit.
Opleiding (principe 36 t/m 40)				
36	<u>Relatie met supervisors</u> Onderzoekers moeten in hun opleidingsfase een gestructureerde en regelmatige relatie met hun supervisor(s) en faculteits-/vakgroepvertegenwoordiger(s) tot stand brengen om ten volle van hun relatie met hen te kunnen profiteren. Dit impliceert het bijhouden van staten van alle werkvoortgang en onderzoeksbevindingen, het verkrijgen van terugkoppeling door middel van rapporten en seminars, het toepassen van	<u>CAO Nederlandse Universiteiten</u> Artikel 6.8: De werkgever ziet erop toe dat, na overleg met de promovendus en in overeenstemming met de aangewezen begeleider dan wel de promotor voor de promovendus een op hem afgestemd opleidings- en begeleidingsplan wordt vastgesteld en dat dit plan binnen 3 maanden na de aanvang van het dienstverband aan de promovendus wordt uitgereikt. (p.52)		Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd: Hierbij kan gedacht worden aan: - Vastgelegd is dat aan iedere promovendus in overeenstemming met de begeleider dan wel promotor binnen drie maanden na aanvang van het dienstverband een opleidings- en begeleidingsplan wordt uitgereikt. Dit plan

	dergelijke terugkoppeling en het werken in overeenstemming met overeengekomen schema's, mijlpalen, prestaties en/of onderzoeksoutput.			wordt tegen het einde van het eerste jaar nader ingevuld en zo nodig van jaar tot jaar bijgesteld.
37	<u>Supervisie en beheerplichten</u> <i>Ervaren onderzoekers moeten speciale aandacht besteden aan hun veelzijdige rol als supervisor, mentor, loopbaanadviseur, leider, projectcoördinator, beheerder of wetenschapscommunicator. Zij zouden deze opdrachten moeten uitvoeren volgens de hoogste beroepsstandaarden. Met betrekking tot hun rol als supervisor of mentor van onderzoekers zouden ervaren onderzoekers een constructieve en positieve relatie moeten opbouwen met beginnende onderzoekers, teneinde de voorwaarden te stellen voor efficiënte kennisoverdracht en voor de verdere succesvolle ontwikkeling van de loopbaan van onderzoekers.</i>	<u>CAO Nederlandse Universiteiten</u> <i>Artikel 6.8:... de omvang in uren per maand van door de aangewezen begeleider te geven persoonlijke begeleiding waarop de promovendus tenminste recht heeft. (p.52).</i>	<u>Een gezonde praktijk in het Nederlandse promotiestelsel</u>	Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd: <i>Hierbij kan gedacht worden aan:</i> - In het opleidings- en begeleidingsplan staat de omvang in uren per maand persoonlijke begeleiding waarop de promovendus tenminste recht heeft. Als de begeleider niet de promotor is, dan heeft de promovendus bij de aanvang van het promotieonderzoek evenals op die momenten die beslissend zijn voor de voortgang van het onderzoek (doch tenminste eenmaal per jaar) een gesprek over het promotieonderzoek met de promotor.
38	<u>Voortgezette en professionele ontwikkeling</u> <i>Onderzoekers in alle stadia van de loopbaan zouden ernaar moeten streven om voortdurend beter te worden door regelmatig hun vaardigheden en bekwaamheden bij te werken en uit te breiden. Dit kan op verschillende manieren worden bereikt inclusief, maar niet beperkt tot, formele opleiding, workshops, conferenties en e-leren.</i>	<u>CAO Nederlandse Universiteiten</u> <i>Artikel 6.5 Loopbaanvorming (p.50), Artikel 6.5a Tenure Track (p.51), Artikel 6.6 Jaargesprek (p.51), Artikel 6.9 Scholing en ontwikkeling (p.52).</i>		Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd: <i>Hierbij kan gedacht worden aan:</i> - Afspraken rondom loopbaanvorming (vastlegging). - Tenure track. - Afspraak voor een jaarlijks gesprek met de direct leidinggevende. - In het jaargesprek wordt onder meer aandacht besteed aan de voorziene loopbaan- en persoonlijke ontwikkeling en de daarbij noodzakelijke scholing evenals de termijnen waarbinnen deze gerealiseerd zal worden. Meerjarige loopbaanontwikkelingsdoelstellingen en – afspraken worden vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelplan. -Opleidings- en begeleidingsplan promovendus.
39	<u>Toegang onderzoeksopleiding en doorlopende ontwikkeling</u> <i>Werkgevers en/of financiers zouden ervoor moeten zorgen dat alle onderzoekers in elk stadium van hun loopbaan, ongeacht hun contractuele situatie, de gelegenheid krijgen tot professionele ontwikkeling en tot het verbeteren van hun inzetbaarheid via de toegang tot maatregelen betreffende voortgezette ontwikkeling van vaardigheden en bekwaamheden. Dergelijke maatregelen moeten regelmatig worden getoetst op toegankelijkheid, toepassing en doeltreffendheid in het verbeteren van bekwaamheden, vaardigheden en inzetbaarheid.</i>	<u>CAO Nederlandse Universiteiten</u> <i>Artikel 6.5 Loopbaanvorming (p.50), Artikel 6.8 Opleidings- en begeleidingsplan promovendus (p.52), Artikel 6.9 Scholing en ontwikkeling, lid 4. (p.53), Artikel 6.9 Scholing en ontwikkeling, lid 5 (p.53).</i> <i>Preambule: Meer carrièreperspectieven en werkzekerheid voor juniordocenten en postdocs (p. 9).</i> <i>Bijlage M: Meer carrièreperspectieven en werkzekerheid voor juniordocenten en postdocs (p. 119).</i>	<u>Seniorkwalificatie Onderwijs</u>	Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd: <i>Hierbij kan gedacht worden aan:</i> - Dat onderzoekers te allen tijde de gelegenheid krijgen tot professionele ontwikkeling. - Dat onderzoekers te allen tijde de gelegenheid krijgen tot het verbeteren van hun inzetbaarheid via de toegang tot maatregelen betreffende voortgezette ontwikkeling van vaardigheden en bekwaamheden. - Toetsing op toegankelijkheid, toepassing en doeltreffendheid van dergelijke maatregelen. - In het opleidings- en begeleidingsplan

				voor promovendi (artikel 6.8 CAO) moet worden vastgelegd welke kennis en vaardigheden dienen te worden verworven en op welke wijze dit dient plaats te vinden. -Plan van aanpak rondom Seniorkwalificatie Onderwijs.
40	<u>Supervisie</u> Werkgevers en/of financiers zouden ervoor moeten zorgen dat duidelijk een persoon wordt aangewezen op wie beginnende onderzoekers bij het uitvoeren van hun beroepswerkzaamheden kunnen terugvallen, en ze zouden de onderzoekers daarvan op de hoogte moeten brengen. In dergelijke regelingen zou duidelijk moeten worden vastgelegd dat de voorgestelde supervisors voldoende deskundig zijn in het superviseren van onderzoek en de tijd, kennis, ervaring, expertise en betrokkenheid moeten hebben om de onderzoeker in opleiding de nodige ondersteuning te kunnen geven, en zouden moeten voorzien in de nodige voortgangs- en evaluatieprocedures alsmede de nodige terugkoppelingsmechanismen.	CAO Nederlandse Universiteiten Artikel 6.8: ...wie voor de promovendus optreedt als begeleider, dat wil zeggen onder wiens toezicht de promovendus werkzaam is en wie de promotor is. (p.52).		Bij (<i>naam universiteit</i>) kan hier als volgt beleid op worden gevoerd: Hierbij kan gedacht worden aan: -In het opleidings- en begeleidingsplan voor promovendi wordt vastgelegd wie als begeleider optreedt d.w.z. onder wiens toezicht de promovendus werkzaam is en wie als promotor fungeert.