

ENOHE –
European Network of Ombudsmen in Higher Education Annual
Conference

**Complaints and Appeals for Researchers –
The Role of „Ombudsman – Type Persons“:
Fiction versus Reality**

„Charter and Code“

Innsbruck, 30.05.2015

Patrizia Jankovic

Beautiful World of Ombudsmen

1. Ombudsmen
2. Ombudswomen
3. Ombudspersons
4. Ombuds
5. Ombuddys
6. Ombudsmen – Type Persons

Ombuds Organisations in Higher Education

1. Ombuds Offices
2. Ombuds Committees
3. Ombuds Commissions
4. Ombudsmen – Type Persons

The ideal world of Research

The European Charter for Researchers

Framework for researchers, employers and funders which invites them to act responsibly and as professionals within their working environment

Set of general principles and requirements which specifies the roles, responsibilities and entitlements of researchers as well as of employers and/or funders of researchers

Issues addressed

E.g. Ethical principles, Funding and salaries, Access to Career advice,
Evaluation and appraisal systems, Working conditions,
Contractual and legal obligations

COMPLAINTS

The ideal world of Research

Code of Conduct for Recruitment of Researchers

Framework for fairness and the development of an attractive, open and sustainable European labour market for researchers

Set of general principles and requirements that should be followed by employers and/or funders when appointing or recruiting researchers.

Issues addressed

E.g. Recruitment and selection procedure, Transparency, Recognition of qualifications, Postdoctoral appointments

Temptative approach to reality

Charter & Code within the Performance Agreements between Austrian public universities and Ministry of Science, Research and Economy

Berichtspflichten der Universität (§ 13 Abs. 2 Z 6 UG 2002)

Bericht über Aktivitäten im Bereich der Bibliotheken (Bibliothekenverbund; Teilnahme an der gemeinsamen Ausbildung des Personals)

Sonstige Vereinbarungen

Der Rektor erklärt sich bereit, zwei Mal jährlich mit dem Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung Gespräche zur Begleitung der Leistungsvereinbarung zu führen.

Die Universität Innsbruck verpflichtet sich zur Erstellung und Aktualisierung von Personalstrukturplänen in Abstimmung mit den anderen österreichischen Universitäten, die auf Anfrage dem Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung zur Verfügung zu stellen sind und über den Stand an wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, die ein bestimmtes Studienangebot tragen, einschließlich des Ausmaßes der Involvierung und der Altersstruktur, nachvollziehbar Auskunft zu geben.

Die Universität Innsbruck verpflichtet sich, die Umsetzung der Europäischen Charta für Forschende und den Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschenden bedarfsgerecht weiter zu entwickeln sowie die Mitgliedschaft in der Agentur für wissenschaftliche Integrität (bzw. einer dieser gleichzuhaltenden Agentur) im Einvernehmen mit dem BMWF aufrecht zu erhalten.

Mit Bezug auf das Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009 und die gesetzlich vorgesehene internationale bzw. EU-weite Ausschreibung offener Stellen für das wissenschaftliche Personal (§ 107 Abs.1 UG 2002) verpflichtet sich die Universität Innsbruck nach Möglichkeit, die europaweite Jobdatenbank EURAXESS Jobs (<http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/jobs/index>) als adäquates Medium zur Erfüllung dieser gesetzlichen Anforderung einzusetzen. Damit wird die im Kontext der Leitinitiative „Innovationsunion“ der Strategie Europa 2020 geforderte länder- und branchenübergreifende Mobilität von Forschenden durch offene Einstellungsverfahren unterstützt.

Die Universität Innsbruck verpflichtet sich, innerhalb dieser LV-Periode geeignete Maßnahmen zu ergreifen, welche die hochschuldidaktische Aus- und Weiterbildung der Universitätslehrerinnen und Universitätslehrer sicherstellen. Bei Neuberufungen ist dabei auf entsprechende Befähigungen Wert zu legen. In diesem Zusammenhang wird die Universität auf hochschuldidaktische Befähigung achten.

Charter and Code

Horizon 2020 and the Model Grant Agreement



Practical issues and implications
 Introduced in the MGA and in the
 application form

Voluntary basis versus compulsory
 measure?

Criteria for evaluation and selection
 procedure?

The HR Strategy for Researchers and
 the Logo for Excellence

Charter and Code

Model Grant Agreement and Art. 32 on the Recruitment and Working conditions for recruited Researchers

Grant Agreement number: [insert number] [insert acronym] [insert call/sub-call identifier]

[H2020 Model Grant Agreements: H2020 MSC-ITN — Multi: September 2014](#)

32.1 Obligations towards recruited researchers

The beneficiaries must respect the following recruitment and working conditions for the researchers recruited under the action:

- (a) take all measures to implement the principles set out in the Commission Recommendation on the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers¹⁴ and ensure that the researchers are aware of them;
- (b) advertise and publish vacancies internationally, including on the web-sites requested by the Agency;
- (c) recruit the researchers, following an open, transparent, impartial and equitable

Charter and Code – Facts and figures

More than 1.500 institutions from 40 countries;

36 Austrian institutions have signed the declaration of endorsement;

HRS4R

1.200 acknowledged institutions from 35 countries;

5 Austrian institutions

But not all institutions have ombudsmen or similar....

Thanks a lot!

<http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/>
www.bmwf.gv.at

Patrizia Jankovic
Department for international university relations and
for promotion of young scientists
patrizia.jankovic@bmwf.gv.at