

Bruxelles, den 25. november 2024  
(OR. en)

15477/24

---

---

**Interinstitutionel sag:  
2024/0078(NLE)**

---

---

**EDUC 415  
SOC 824  
RECH 493  
JEUN 275  
DIGIT 227  
ENV 1099**

## **RESULTAT AF DRØFTELSENE**

---

fra: Generalsekretariatet for Rådet  
til: delegationerne

---

Vedr.: Rådets henstilling om attraktive og bæredygtige karrierer inden for  
videregående uddannelse

---

I bilaget følger til delegationerne ovennævnte henstilling, som Rådet (uddannelse, ungdom, kultur og sport) har vedtaget på samlingen den 25. november 2024.

## Rådets henstilling

om attraktive og bæredygtige karrierer inden for videregående uddannelse

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION,

som henviser til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, særlig artikel 292 sammenholdt med artikel 153, stk. 1, litra b) og i), og artikel 165, stk. 4, og artikel 166, stk. 4,

som henviser til forslag fra Europa-Kommissionen, og

som tager følgende i betragtning:

1. Attraktive og bæredygtige karrierer inden for videregående uddannelse er afgørende med henblik på at sikre velfungerende videregående uddannelsesinstitutioner i Unionen og et udvidet tværnationalt samarbejde mellem medlemsstaterne i overensstemmelse med Rådets konklusioner om en europæisk strategi for styrkelse af de videregående uddannelsesinstitutioner for Europas fremtid<sup>1</sup>. Styrkelse af europæisk videregående uddannelse er en af de strategiske prioriteter, som Rådet<sup>2</sup> har fastsat for dette årti.

---

<sup>1</sup> EUT C 167 af 21.4.2022, s. 9.

<sup>2</sup> Rådets resolution om en strategiramme for det europæiske uddannelsessamarbejde på og uden for det europæiske uddannelsesområde (2021-2030) (EUT C 66 af 26.2.2021, s. 1).

2. I denne henstilling forstås ved:

- "bæredygtige karrierer inden for videregående uddannelse": fortsat beskæftigelse for akademisk og fagligt personale i en række forskellige karriereforløb, som letter deres personlige og faglige udvikling og trivsel over tid
- "akademisk personale inden for videregående uddannelse": personale, hvis primære eller overvejende opgave er undervisning eller forskning under ansættelse ved institutioner, der tilbyder uddannelsesprogrammer på niveau 5-8 i den europæiske kvalifikationsramme (EQF). Personale, der er omhandlet i denne henstilling, omfatter både personale på videregående uddannelsesinstitutioner, som tager del i både undervisning og forskning, og personale, der udelukkende eller overvejende arbejder med undervisning, uanset deres status. Udtrykket omfatter også forskere, der arbejder på videregående uddannelsesinstitutioner, og som muligvis ikke har en permanent undervisningsopgave, men er involveret i institutionens dagligdag og eventuelt lejlighedsvis tager del i undervisningen
- "videregående uddannelsesinstitutioner": en henvisning til hele sektoren, der repræsenterer det samlede område for videregående uddannelse og således omfatter alle typer videregående uddannelsesinstitutioner i overensstemmelse med national lovgivning eller praksis.

3. Nogle henstillinger omfatter det faglige personale, som arbejder inden for videregående uddannelse og ikke konkret anses som "akademisk personale", men som har omfattende ekspertise på højt niveau inden for strategi, jura, tværnationalt samarbejde eller kommunikation, fagfolk, der arbejder inden for områder med tilknytning til akademiske opgaver, men uden direkte at tage del i dem, eller fagfolk inden for videregående uddannelse med en omfattende viden om videregående uddannelse og andre relevante politikker.

4. Videregående uddannelsesinstitutioner har en strategisk funktion med hensyn til at tackle socioøkonomiske udfordringer og bidrage til innovation, konkurrenceevne og flersprogethed samt kulturel, social og demokratisk udvikling på lokalt, regionalt, nationalt og europæisk plan. Vilkaerne for dem ændrer sig, og nye typer forvaltning, uddannelsesmodeller og akademiske aktiviteter opstår. Akademisk personale inden for videregående uddannelse forventes at udfylde forskellige roller, der spænder fra traditionel undervisning og forskning til at skabe opkvalificerings- og omskolingsmuligheder til gavn for de hastigt skiftende behov i arbejdslivet og til iværksætteri og innovation, lederskab, vidensudnyttelse og -overførsel, regionalt, nationalt og tværnationalt samarbejde, inddragelse af erhvervslivet og lokalsamfundet<sup>3</sup>, regional og lokal udvikling, mentorordninger, støtte til politikudformning, administration og ledelse og deltagelse i institutionel forvaltning. Disse forskellige roller anerkendes på forskellig vis. For at fjerne skævheder i karrierestrukturerne og i den generelt høje anerkendelse af forskning i samfundet på bekostning af undervisning og andre akademiske aktiviteter, der ikke er forskningsrelaterede, vil det være hensigtsmæssigt at fremme tilgange, der anerkender de forskellige akademiske karriereforløb og tager hensyn hertil i bedømmelses- og karriereudviklingsprocesserne for personalet.

---

<sup>3</sup> De videregående uddannelsers opgaver rækker ud over uddannelse og forskning. *Inddragelse af erhvervslivet* betyder, at der etableres partnerskaber mellem videregående uddannelsesinstitutioner og virksomheder, hvilket fører til gensidige fordele. Virksomhederne får f.eks. adgang til nye teknologier, og de videregående uddannelsesinstitutioner får adgang til vekseluddannelsesmuligheder, udstyr, ekspertise eller netværk uden for den akademiske verden. *Inddragelse af lokalsamfundet* betyder fremme af demokratiske værdier og aktivt medborgerskab, imødekomme af sårbare gruppers behov, bidrag til kulturel og socioøkonomisk udvikling, påvirkning af den offentlige politik samt håndtering af omfattende sociale udfordringer.

5. Ved at skabe bedre vilkår for det akademiske personale og fjerne hindringer kan de videregående uddannelsesinstitutioner gøres mere attraktive som arbejdspladser, og deres kapacitet til at skabe en yderligere positiv afsmittende effekt, navnlig på arbejdsmarkedet, kan øges ved at stimulere talentudviklingen. Et mere værdsat og understøttet akademisk personale kan bidrage til at skabe den arbejdsstyrke, der er nødvendig for at udvikle økonomien, som i stigende grad er afhængig af viden, innovation og højt kvalificerede arbejdstagere. Betydningen af attraktive og effektive videregående uddannelsesinstitutioner er blevet anerkendt, navnlig i regioner med mangelfuld eller risiko for mangelfuld talentudvikling, som halter bagefter med hensyn til at skabe nye økonomiske muligheder.<sup>4</sup>
6. Strategiske aktiviteter og strategisk samarbejde af national og tværnational karakter, f.eks. opbygning af alliancer mellem Europauniversiteter eller andre former for alliancer og udvikling af tværnationale uddannelsesprogrammer og -projekter, udvekslinger af akademisk personale og indførelse af uddannelsesstilbud med henblik på kontinuerlig læring, kræver i stigende grad, at både det akademiske og det faglige personale afsætter yderligere tid og kræfter til disse aktiviteter ud over de centrale opgaver med undervisning og forskning. For at støtte disse aktiviteter skal politikker for menneskelige ressourcer såsom bedømmelse og forfremmelse anerkende personalets deltagelse i arbejdet med det nationale og tværnationale samarbejde og den ekstra arbejdsbyrde, som det kan medføre.

---

<sup>4</sup> Kommissionens meddelelse af 17. januar 2023 med titlen "Udnyttelse af talent i Europas regioner" (COM(2023) 32 final).

7. Et frit, sikkert og ikkediskriminerende arbejdsmiljø med ligestillingspolitikker, der fremmer inklusion, mangfoldighed og bekæmpelse af forskelsbehandling, og som er fri for alle former for chikane og vold, herunder kønsbestemt vold, er en vigtig forudsætning for, at det akademiske personale kan tilbyde undervisning af høj kvalitet. Det akademiske og det faglige personale kan også opleve udfordringer, som vedrører utilfredsstillende arbejdsvilkår<sup>5</sup>, en stor arbejdsbyrde og kønsskævheder eller andre skævheder i forbindelse med vurdering og anerkendelse. Desuden er kvinder oftere end mænd ansat på usikre og tidsbegrænsede kontrakter<sup>6</sup>. For at løse disse udfordringer er det nødvendigt at fremme konkurrencedygtige, gennemsigtige, tilgængelige og rimelige arbejdsvilkår i den akademiske sektor.
8. Institutionernes autonomi, akademiske frihed og integritet, studerendes og personalets deltagelse i forvaltningen af videregående uddannelse samt det offentlige ansvar for videregående uddannelse er vigtige midler til at sikre videregående uddannelse af høj kvalitet, som bør beskyttes og fremmes.
9. Unionens indsats for at fremme inklusion, mangfoldighed og ligestilling mellem kønnene inden for videregående uddannelse er baseret på en inklusiv tilgang til ekspertise. Den har til formål at støtte videregående uddannelse af høj kvalitet og samtidig sikre lige deltagelse med særligt fokus på kvinder, underrepræsenterede grupper og dårligt stillede samfundsgrupper. For at tackle den situation, som visse underrepræsenterede grupper befinder sig i, navnlig med hensyn til ledende stillinger, vil det være hensigtsmæssigt at fremme planer for ligestilling, mangfoldighed og inklusion på videregående uddannelsesinstitutioner og i karriereudviklingsprocesser.

---

<sup>5</sup> Herunder en mangel på tilpasningsforanstaltninger i rimeligt omfang for personer med handicap som omhandlet i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT L 303 af 2.12.2000, s. 16).

<sup>6</sup> Europa-Kommissionen, Generaldirektoratet for Forskning og Innovation, She figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators, Publikationskontoret 2021.

10. Denne henstilling er udformet i tæt synergi med Rådets henstilling om en europæisk ramme for at tiltrække og fastholde forsknings-, innovations- og iværksættertalenter i Europa<sup>7</sup>, som har til formål at fremme mere attraktive forskerkarrierer i alle sektorer, herunder den akademiske verden, samt at skabe fuld anerkendelse af alle typer karriereforløb. Begge henstillinger har til formål at forbedre arbejdsvilkårene, karrierestabiliteten, færdighederne og kompetencerne, ligestillingen mellem kønnene, inklusionen og de sociale beskyttelsesforanstaltninger for de respektive målgrupper.
11. Denne henstilling har til formål at fremme foranstaltninger, der styrker den løbende faglige udvikling, og yderligere anerkende de mange forskellige aktiviteter, der udføres af akademisk personale. Det vil give mulighed for at mobilisere personalet med henblik på at udvikle innovativ undervisning- og læringspraksis som led i et perspektiv for livslang læring, stimulere opkvalificerings- og omskolingstankegangen og fremme tilegnelsen af færdigheder og kompetencer med henblik på den grønne og den digitale omstilling, herunder brugen af kunstig intelligens i undervisning, læring og forskning baseret på etiske principper.
12. Denne henstilling har til formål at fremme konkurrencedygtige, forudsigelige, retfærdige, inkluderende, tilgængelige, sikre og ikkediskriminerende vilkår for akademisk og fagligt personale, således at sektoren for videregående uddannelse kan tiltrække og fastholde dem. Akademisk personale bør have mulighed for at udvikle innovative undervisningsmetoder i et miljø med konkurrencedygtige og retfærdige arbejdsvilkår, hvor de grundlæggende rettigheder beskyttes, og hvor der ikke er frygt for repressalier og/eller utilbørlig påvirkning udefra, og hvor der er mulighed for faglig udvikling.

---

<sup>7</sup> Rådets henstilling af 18. december 2023 om en europæisk ramme for at tiltrække og fastholde forsknings-, innovations- og iværksættertalenter i Europa (EUT C, C/2023/1640, 29.12.2023, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2023/1640/oj>).

13. Denne henstilling har også til formål at forbedre evidensgrundlaget for udvikling af politikker og strategier for menneskelige ressourcer inden for videregående uddannelse. Da der stadig ikke er tilstrækkeligt med internationalt sammenlignelige data om akademisk personale, og eftersom der anvendes forskellige personalekategorier i forskellige videregående uddannelsessystemer, vil det være hensigtsmæssigt at undersøge muligheden for at indsamle mere detaljerede data gennem relevante instrumenter, primært gennem Det Europæiske Observationscenter for Videregående Uddannelser<sup>8</sup> og Observationscentret for Forsknings- og Innovationskarrierer (ReICO), for i tilstrækkelig grad at holde øje med nye tendenser og tage reelt evidensinformerede politiske skridt, samtidig med at et udvidet tværnationalt samarbejde på EU-plan styrkes.
14. Et udvidet og effektivt europæisk tværnationalt samarbejde inden for videregående uddannelse er afgørende for at støtte Unionens værdier, identitet og demokrati. Det er også afgørende for Europas konkurrenceevne og tiltrækningskraft. Ved at samarbejde på tværs af grænserne bliver de videregående uddannelsessystemer og -institutioner stærkere, mere innovative og mere effektive. Personalets engagement i at forberede, tilskynde til og efterfølgende støtte de studerendes og personalets mobilitet, herunder dem, der medvirker til at indarbejde mobilitet i læseplanerne, bør fremmes, anerkendes og værdsættes mere.

---

<sup>8</sup> Se Kommissionens meddelelse af 18. januar 2022 om en europæisk strategi for universiteter (COM(2022)16 final). Kommissionen er ved at etablere Det Europæiske Observationscenter for Videregående Uddannelser. Observationscentret skal samle EU's bedste nuværende dataværktøjer og -kapaciteter på ét sted og samtidig styrke anvendelsen heraf.

15. Denne henstilling har til formål at tilskynde til bedre anerkendelse af de kræfter og den tid, som akademisk personale og andet fagligt personale afsætter til tværnationale samarbejdsaktiviteter, f.eks. alliancerne mellem Europauniversiteter. For at sikre fuld gennemførelse af dette initiativ og tilskynde til tværnationale samarbejdsaktiviteter, herunder udvikling af fælles grader, bør fuld inddragelse af personale og karriereperspektiver for akademisk og fagligt personale, der indgår i strategiske koordineringsfunktioner, fremmes. Når personalet tilskyndes til at fremme tværnational og tværsektoriel mobilitet, bør det også i høj grad bidrage til udviklingen af tværnationale innovative og tværfaglige uddannelsesprogrammer til gavn for alle studerende,

## HENSTILLER TIL MEDLEMSSTATERNE:

under behørig hensyntagen til institutionernes autonomi og akademiske frihed og i overensstemmelse med nationale forhold

1. at fremme, anerkende og værdsætte forskellige akademiske roller, herunder innovativ og effektiv undervisning og vidensoverførsel til samfundet, og navnlig:
  - a) deltage i høringer af sektoren for videregående uddannelse med henblik på:
    - i) at styrke politikkerne for menneskelige ressourcer i sektoren for videregående uddannelse for yderligere at anerkende og belønne de tilsvarende forskellige roller, som akademisk personale har, såsom undervisning, forskning, iværksætter og innovation, vidensudnyttelse og -overførsel, nationalt og tværnationalt samarbejde, inddragelse af erhvervslivet og lokalsamfundet, regional og lokal udvikling, mentorordninger, administration og ledelse og deltagelse i institutionel forvaltning
    - ii) yderligere at fremme både nye og eksisterende tilgange, hvor forskellige akademiske karriereforløb værdsættes, anerkendes og belønnes, således at der lettere skabes karrieremuligheder på tværs af det akademiske personales forskellige roller som omhandlet i punkt 1, litra a), nr. i), på tværs af forskellige offentlige og private sektorer og på tværs af lande, idet der tages hensyn til karriereafbrydelser<sup>9</sup> på en gennemsigtig måde

---

<sup>9</sup> F.eks. på grund af forældreskab og plejansvar eller helbredsproblemer.

- iii) at videreudvikle praksis inden for sektoren for videregående uddannelse med henblik på at værdsætte styrkelse af undervisningen og personaleudvikling og fremme, at undervisning vurderes på lige fod med forskning ved personalebedømmelse og forfremmelse
  - iv) at tilskynde til institutionelt lederskab på videregående uddannelsesinstitutioner for at øge og fastholde fokus på læring, undervisning og vidensoverførsel ved at lægge lige så stor vægt på disse aktiviteter som på forskning og for at værdsætte dem, der aktivt udvikler undervisnings- og læringsekspertise på videregående uddannelsesinstitutioner, og fremme god praksis i forbindelse med vurdering af høj kvalitet i undervisningen
  - v) at støtte det akademiske personales deltagelse i drøftelser om reformer og processer på nationalt, regionalt og institutionelt plan i forbindelse med deres karriere, herunder vurdering og faglig udvikling
- b) støtte udviklingen af praksis i sektoren for videregående uddannelse med henblik på at investere i løbende kompetenceudvikling og faglig udvikling ved at:
- i) sikre passende uddannelse af og støtte til akademisk personale, der udfører undervisningsaktiviteter, herunder yngre medarbejdere og deltidsansatte lærere
  - ii) yde støtte til at styrke undervisningen med nye pædagogiske metoder, f.eks. ved at anvende forskning inden for undervisning og oprette innovative undervisnings- og læringscentre på tværs af videregående uddannelsesinstitutioner, der tager udgangspunkt i eksisterende praksisfællesskaber og universitetsbiblioteker, for at bistå det akademiske personale i deres undervisningsopgaver

- iii) støtte den løbende faglige udvikling af det akademiske personale inden for innovative tilgange til læring og undervisning med de lærende i centrum, som kan føre til en certificering, f.eks. gennem mikroeksamensbeviser<sup>10</sup>, og således styrke digitale og innovative undervisningsmetoder og -praksisser, herunder ved en sikker, etisk og gennemsigtig anvendelse af kunstig intelligens, integration af læring vedrørende den grønne omstilling og bæredygtig udvikling i læreplanerne<sup>11</sup>, hvilket fremmer inkluderende læringsmetoder rettet mod forskellige grupper af lærende, herunder de mest sårbare, integration af tværnationalt samarbejde i uddannelsesprogrammer og vidensdeling gennem internetkurser målrettet resten af verden og baseret på åben uddannelse<sup>12</sup>
- c) overveje eventuelt at integrere indikatorer til vurdering af graden af innovation og kvalitet i undervisning og læring i de eksisterende kvalitetssikringsprocesser ved at trække på ekspertisen i Den Stående Gruppe om Indikatorer og Benchmarks

---

<sup>10</sup> Rådets henstilling af 16. juni 2022 om en europæisk tilgang til mikroeksamensbeviser for livslang læring og beskæftigelsesegnethed (EUT C 243 af 27.6.2022, s. 10).

<sup>11</sup> Rådets henstilling af 16. juni 2022 om læring med henblik på den grønne omstilling og bæredygtig udvikling (EUT C 243 af 27.6.2022, s. 1).

<sup>12</sup> Åben uddannelse er undervisnings- og læringsteknikker, der benytter åbne og deltagelsesbaserede teknologier og åbne uddannelsesressourcer for at fremme samarbejdsbaseret og fleksibel læring.

2. at tilskynde til overholdelse af kollektive overenskomster, en effektiv social dialog og arbejdsmarkedsparternes selvstændighed og træffe støtteforanstaltninger, som giver arbejdsgiverne mulighed for at tilbyde attraktive, inkluderende og konkurrencedygtige arbejdsvilkår, hvor det akademiske og det faglige personale værdsættes, motiveres og støttes. Sådanne støtteforanstaltninger kan omfatte at:
- a) forbedre rekrutteringspraksis og arbejdsvilkår for akademisk og fagligt personale samt tilhørende finansieringsmekanismer for at gøre disse vilkår mere gennemsigtige, forudsigelige, tilgængelige og stabile, navnlig for personale, som er på et tidligt trin i deres karriere
  - b) sikre en passende aflønning uden kønsbestemte lønforskelle og balance mellem arbejdsliv og privatliv og fleksible arbejdsvilkår for akademisk og fagligt personale for at bidrage til at skabe sammenhæng mellem privatliv, familieliv og omsorgsforpligtelser samt sundhed, sikkerhed og generel trivsel, uden at det skader deres karriere
  - c) tilbyde adgang til passende social beskyttelse uanset ansættelsesform, uden at det berører medlemsstaternes ret til at fastlægge de grundlæggende principper for deres sociale sikringsordninger. Sådanne foranstaltninger bør gælde for følgende områder, for så vidt de findes i medlemsstaterne: arbejdsløshedsunderstøttelse, sygdoms- og sundhedsydelse, barselsorlov, fædreorlov og forældreorlov og dertil knyttede ydelser, ydelser ved invaliditet og handicap, ydelser ved alderdom og ydelser til efterladte samt ydelser i forbindelse med arbejdsulykker og erhvervssygdom

- d) tilbyde adgang til ajourførte, omfattende, brugervenlige og letforståelige oplysninger om sociale beskyttelsesrettigheder og -forpligtelser og styrke bevarelsen, akkumulationen og/eller overførslen af rettigheder – uanset om de er erhvervet gennem obligatoriske eller frivillige ordninger – for alle former for beskæftigelse og selvstændig erhvervsvirksomhed på tværs af grænser inden for EU og på tværs af økonomiske sektorer gennem hele en persons arbejdsliv eller i en given periode og mellem forskellige ordninger inden for et givet socialsikringsystem
- e) tilskynde akademisk personale i alle faser af karrieren og uanset typen af ansættelseskontrakt til at deltage i undervisning og læring, forskning og vidensoverførsel uden indblanding eller frygt for repressalier ved at:
  - i) bidrage til effektiviteten af overvågningsmekanismer, der fremmer og forsvare den akademiske frihed
  - ii) fastlægge rammer for beskyttelse af de enkelte medlemmer af de akademiske personalegrupper mod utilbørlig ekstern indblanding og trusler
  - iii) bidrage til gennemsigtighed i finansierings- eller samarbejdsaftaler ved at anvende effektiv risikostyring

- f) støtte ligestilling mellem kønnene, kønsbalance, lige muligheder og inklusion med en tværsektoriel tilgang for akademisk personale fra alle baggrunde, herunder ved at udvikle og udveksle god praksis inden for videregående uddannelse vedrørende ligestilling mellem kønnene, inklusion og mangfoldighed
- g) støtte effektive foranstaltninger, som har til formål at skabe et inklusivt og sikkert arbejdsmiljø, hvor mangfoldighed i bred forstand værdsættes, og som er fri for alle former for vold, chikane og enhver form for forskelsbehandling på grund af f.eks. køn, alder, handicap, race, etnisk eller national oprindelse, religion eller tro, seksuel orientering, ved at:
  - i) opfordre til initiativer, som hjælper det kvindelige akademiske personale med at opnå en høj akademisk anciennitet og poster i topledelsen/ledelsesposter
  - ii) fremme indførelse af ligestillingsplaner og planer for bredere mangfoldighed og inklusion på videregående uddannelsesinstitutioner og i karriereudviklingsprocesser og tilskynde de videregående uddannelsesinstitutioner til enten at anvende eksisterende værktøjer eller udvikle nye værktøjer såsom mangfoldigheds- og inklusionserklæringer, adfærdskodekser, vejledningsmateriale eller håndbøger
  - iii) bidrage til mere understøttende og tillidsbaserede bedømmelsesmetoder ved at prioritere iboende motivation, åbne tilbagemeldinger og samarbejde, herunder ved at udvikle grundlaget for evidensinformeret politikudformning vedrørende inklusion og mangfoldighed

3. i samråd med videregående uddannelsesinstitutioner at fremme, anerkende og værdsætte et engagement i et udvidet regionalt, nationalt og tværnationalt samarbejde og navnlig:
- a) tilskynde til og støtte akademisk og fagligt personales deltagelse i udvidede regionale, nationale og tværnationale samarbejdsaktiviteter såsom fælles studieprogrammer eller fælles uddannelsestilbud, der kan føre til certificering, f.eks. mikroeksamensbeviser, på alle niveauer og på tværs af alle fagområder, ved at sådanne aktiviteter værdsættes. For eksempel ved at:
    - i) overveje at inddrage målsætninger vedrørende uddannelsessamarbejde i karriereforløb og i personalepolitikken på nationalt, regionalt og institutionelt plan
    - ii) tage hensyn til udviklingen af fælles uddannelsesaktiviteter i den akademiske karrierebedømmelse af akademisk personale
    - iii) tage hensyn til arbejde i forbindelse med regionalt, nationalt og tværnationalt samarbejde i det akademiske og fagliges personales samlede arbejdstid
  - b) forfølge målsætningen i samråd med sektoren for videregående uddannelse om at udvikle langsigtede, fleksible karrierespøtninger og foranstaltninger til talentstyring rettet mod akademisk og fagligt personale, der deltager i koordinering og forvaltning af tværnationalt samarbejde mellem videregående uddannelsesinstitutioner såsom alliancer mellem Europauniversiteter og andre Erasmus+-samarbejdsmodeller

- c) tilskynde til udvikling og fremme af nye muligheder for europæisk og international mobilitet ved også at tilbyde alternative muligheder såsom et virtuelt samarbejde til dem, der ikke kan rejse, til akademisk og fagligt personale, herunder ved at udnytte eksisterende instrumenter til karriereforvaltning og arbejdskraftmobilitet såsom Europassplatformen og mobilitetsrådgivere fra Det Europæiske Arbejdsformidlingsnet (Eures)
  - d) gøre det muligt for videregående uddannelsesinstitutioner at afsætte tilstrækkelige menneskelige ressourcer til tværnationalt samarbejde
  - e) fremme muligheden for, at akademisk og fagligt personale kan deltage i livslang læring, herunder ved at tage sabbatorlov eller andre former for orlov med henblik på at forbedre deres færdigheder og kompetencer
4. at lægge større vægt på evidensinformeret politikudformning med det mål at skabe konkurrencedygtige, forudsigelige, sikre, retfærdige og ikkediskriminerende vilkår i den akademiske verden baseret på tilgængelige organisatoriske, regionale, nationale og europæiske data om karriere- og personalepolitik inden for videregående uddannelser
5. at følge denne henstilling i rette tid for at muliggøre fuld gennemførelse af de vigtigste mål i Rådets konklusioner om en europæisk strategi for styrkelse af de videregående uddannelsesinstitutioner for Europas fremtid<sup>13</sup>
6. at underrette Kommissionen inden for rammerne af forvaltningsstrukturen for strategirammen for det europæiske uddannelsessamarbejde<sup>14</sup> om de tilsvarende foranstaltninger, der skal træffes på det relevante niveau for at støtte målene i denne henstilling som væsentlige skridt hen imod at opnå og videreudvikle det europæiske uddannelsesområde,

---

<sup>13</sup> EUT C 167 af 21.4.2022, s. 9.

<sup>14</sup> Rådets resolution om forvaltningsstrukturen for strategirammen for det europæiske uddannelsessamarbejde på og uden for det europæiske uddannelsesområde (2021-2030) (EUT C 497 af 10.12.2021, s. 1).

## NOTERER SIG KOMMISSIONENS HENSIGT OM:

1. i tæt samarbejde med medlemsstaterne, de videregående uddannelsesinstitutioner og arbejdsmarkedets parter at koordinere arbejdet i arbejdsgruppen vedrørende videregående uddannelse under strategirammen for det europæiske uddannelsessamarbejde med at forberede gennemførelsen af denne henstilling i overensstemmelse med Rådets konklusioner om en europæisk strategi for styrkelse af de videregående uddannelsesinstitutioner for Europas fremtid og rådgive om, hvordan videregående uddannelsesinstitutioner kan gøre karrierer som akademisk og fagligt personale mere attraktive; at udarbejde en europæisk kompetenceramme for akademisk personale, der skal øge karrieremulighederne på tværs af sektorer, og som tager udgangspunkt i og trækker på, alt efter hvad der er relevant, eksisterende relevante kompetencerammer på EU-plan, herunder den europæiske kompetenceramme for forskere (ResearchComp) og værktøjer såsom dem, der tilbydes i strategien for menneskelige ressourcer for forskere (HRS4R) og aftalen om en reform af forskningsvurderingen
2. at øge støtten til den sociale dialog på EU-plan om karrierer for akademisk og fagligt personale, navnlig inden for den europæiske sektorspecifikke sociale dialog på uddannelsesområdet, fremme peerlæring mellem medlemsstaterne om effektive mekanismer til at sikre anerkendelse af det akademiske og faglige personales deltagelse i tværnationalt samarbejde og innovative undervisningsaktiviteter og støtte evidensinformeret politik og overvågning af fremskridt ved at kortlægge eksisterende data om karriere- og personalepolitik inden for videregående uddannelser på europæisk, nationalt og institutionelt plan gennem Det Europæiske Observationscenter for Videregående Uddannelser og ReICO ved at anvende synergier og udpege datamangler og behov

3. at fremme synergier med Rådets henstilling om en europæisk ramme for at tiltrække og fastholde forsknings-, innovations- og iværksættertalenter i Europa med henblik på at sikre forbedrede og konsistente karrierer for akademisk personale, der arbejder på videregående uddannelsesinstitutioner og deltager i både undervisning og forskning samt vidensoverførsel
4. at videreudvikle, fremme og yde støtte til tværnationalt uddannelsessamarbejde og innovativ uddannelsesmæssig ekspertise gennem relevante finansieringskilder på EU-plan, herunder gennem Erasmus+-programmet<sup>15</sup> og andre EU-programmer, og tilskynde medlemsstaterne til at anvende instrumentet for teknisk støtte til at modtage skræddersyet teknisk ekspertise til at udforme og gennemføre de nødvendige reformer på området for videregående uddannelse, herunder ved at fremme samarbejdet mellem politiske beslutningstagere, forskere, den akademiske verden og socioøkonomiske aktører og ved at gøre akademiske karrierer mere attraktive.

Udfærdiget i Bruxelles, den ... .

*På Rådets vegne*

*Formand*

---

---

<sup>15</sup> Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2021/817 af 20. maj 2021 om oprettelse af "Erasmus+": EU-programmet for uddannelse, ungdom og idræt og om ophævelse af forordning (EU) nr. 1288/2013 (EUT L 189 af 28.5.2021, s. 1).