

Brussel, 25 november 2024
(OR. en)

15477/24

Interinstitutioneel dossier:
2024/0078(NLE)

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

RESULTAAT BESPREKINGEN

van:	het secretariaat-generaal van de Raad
aan:	de delegaties
Betreft:	Aanbeveling van de Raad over aantrekkelijke en duurzame loopbanen in het hoger onderwijs

De delegaties vinden in de bijlage de bovengenoemde aanbeveling, die de Raad (Onderwijs, Jeugdzaken, Cultuur en Sport) tijdens zijn zitting van 25 november 2024 heeft goedgekeurd.

Aanbeveling van de Raad

over aantrekkelijke en duurzame loopbanen in het hoger onderwijs

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE

Gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name artikel 292, in samenhang met artikel 153, lid 1, punten b) en i), artikel 165, lid 4, en artikel 166, lid 4,

Gezien het voorstel van de Europese Commissie,

Overwegende hetgeen volgt:

1. Aantrekkelijke en duurzame loopbanen in het hoger onderwijs zijn van essentieel belang voor florerende instellingen voor hoger onderwijs in de Unie en nauwere transnationale samenwerking tussen de lidstaten, in overeenstemming met de conclusies van de Raad over een Europese strategie om met het oog op de toekomst van Europa de positie van instellingen voor hoger onderwijs te versterken¹. Het hoger onderwijs in Europa versterken is een van de strategische prioriteiten van de Raad² voor het huidige decennium.

¹ PB C 167 van 21.4.2022, blz. 9.

² Resolutie van de Raad betreffende een strategisch kader voor Europese samenwerking op het gebied van onderwijs en opleiding met het oog op de Europese Onderwijsruimte en verder (2021-2030) (PB C 66 van 26.2.2021, blz. 1).

2. Voor de toepassing van deze aanbeveling wordt verstaan onder:
- “duurzame loopbanen in het hoger onderwijs”: langdurige tewerkstelling van academisch personeel en ingehuurde zelfstandige professionals in een opeenvolging van loopbaanervaringen die hun ontwikkeling en welzijn op persoonlijk en beroepsmatig vlak in de loop van de jaren bevorderen;
 - “academisch personeel in het hoger onderwijs”: personeel met onderwijs of onderzoek als primaire of hoofdopdracht, dat werkzaam is bij instellingen die programma’s aanbieden op de niveaus 5 tot en met 8 van het Europees kwalificatiekader. Onder het personeel waarop deze aanbeveling betrekking heeft, valt personeel dat werkzaam is in instellingen voor hoger onderwijs en zowel onderwijs- als onderzoeksactiviteiten uitvoert, en personeel dat alleen of hoofdzakelijk onderwijsactiviteiten uitvoert, ongeacht zijn status. De term verwijst ook naar onderzoekers die werkzaam zijn bij instellingen voor hoger onderwijs, die mogelijk geen vaste onderwijsopdracht hebben, maar die wel betrokken zijn bij het leven van de instelling en soms ook onderwijsactiviteiten kunnen uitvoeren;
 - “instellingen voor hoger onderwijs”: een verwijzing naar de hele sector, die het gehele gebied van het tertiair onderwijs vertegenwoordigt en dus alle soorten instellingen voor hoger onderwijs bestrijkt, in overeenstemming met de nationale wetgeving of praktijk.
3. Sommige aanbevelingen hebben betrekking op ingehuurde zelfstandige professionals die werkzaam zijn in het hoger onderwijs en niet strikt als “academisch personeel” worden beschouwd, maar wel over uitgebreide expertise op strategisch, juridisch of communicatiegebied of op het gebied van transnationale samenwerking beschikken, professionals die werkzaam zijn op gebieden die verband houden met academische taken, maar daar niet rechtstreeks bij betrokken zijn, of professionals in het hoger onderwijs met uitgebreide kennis van het hoger onderwijs en ander relevant beleid.

4. Instellingen voor hoger onderwijs zijn van strategisch belang om sociaal-economische uitdagingen aan te pakken omdat zij bijdragen tot innovatie, concurrentievermogen, meertaligheid, en culturele, sociale en democratische ontwikkeling op lokaal, regionaal, nationaal en Europees niveau. Zij worden geconfronteerd met veranderende omstandigheden en er worden nieuwe vormen van bestuur, onderwijsmodellen en academische activiteiten opgezet. Van academisch personeel in het hoger onderwijs wordt verwacht dat het verschillende rollen vervult, gaande van traditioneel onderwijs en onderzoek, het scheppen van bij- en omscholingsmogelijkheden voor de snel veranderende behoeften van het beroepsleven tot ondernemerschap en innovatie, leiderschap, kennisvalorisatie en -overdracht, regionale, nationale en transnationale samenwerking, interactie met het bedrijfsleven en de gemeenschap³, regionale en lokale ontwikkeling, mentorschap, beleidsondersteuning, administratie en beheer, en deelname aan institutioneel bestuur. Deze verschillende rollen worden ongelijk erkend. Om vooringenomenheid bij loopbaanstructuren en bij de algemene sociale erkenning van onderzoek ten koste van onderwijs- en andere niet-onderzoeksgelateerde academische activiteiten aan te pakken, zou het passend zijn benaderingen te bevorderen die rekening houden met de diverse academische loopbaantrajecten en deze in aanmerking te nemen bij personeelsbeoordeling en loopbaanbevordering.

³ De opdracht van het hoger onderwijs gaat verder dan onderwijs en onderzoek. *Interactie met het bedrijfsleven* betekent het opzetten van partnerschappen tussen instellingen voor hoger onderwijs en het bedrijfsleven, wat beide partijen ten goede komt, zoals toegang tot nieuwe technologieën voor bedrijven, en toegang tot duale onderwijs- en opleidingsmogelijkheden, apparatuur, expertise of netwerken buiten de academische wereld voor instellingen voor hoger onderwijs. *Interactie met de gemeenschap* betekent het versterken van democratische waarden en maatschappelijke betrokkenheid, het inspelen op de behoeften van kwetsbare groepen, het bijdragen aan culturele en sociaal-economische ontwikkeling, het aanleveren van informatie ten behoeve van het overheidsbeleid, en het aanpakken van grootschalige maatschappelijke uitdagingen.

5. Het scheppen van betere voorwaarden voor academisch personeel en het aanpakken van belemmeringen kunnen instellingen voor hoger onderwijs aantrekkelijker maken als werkplek en hun capaciteit om extra positieve overloopeffecten te genereren, vergroten, met name op de arbeidsmarkt, door de ontwikkeling van talent te stimuleren. Meer waardering en ondersteuning van academisch personeel kan helpen het personeelsbestand te realiseren dat nodig is om de economie te ontwikkelen, die steeds meer afhangt van kennis, innovatie en hooggekwalficeerde mensen. Het belang van aantrekkelijke en doeltreffende instellingen voor hoger onderwijs is met name erkend in regio's die met lacunes bij de ontwikkeling van talent worden of dreigen te worden geconfronteerd, die achterlopen wat het creëren van nieuwe economische kansen betreft.⁴
6. Bovenop hun kernactiviteiten op het gebied van onderwijs en onderzoek moeten academisch personeel en ingehuurde zelfstandige professionals steeds meer tijd en energie besteden aan strategische nationale en transnationale activiteiten en samenwerking, zoals de opbouw van allianties van Europese universiteiten of andere vormen van allianties en de ontwikkeling van transnationale onderwijsprogramma's en -projecten, de uitwisseling van academisch personeel en de samenstelling van onderwijs- en opleidingsaanbiedingen voor permanente educatie. Om deze activiteiten te ondersteunen moeten in het personeelsbeleid, met name wat betreft beoordeling en bevordering, de betrokkenheid van het personeel bij de werkzaamheden op het gebied van nationale en transnationale samenwerking en de extra werklast die daaruit kan voortkomen, worden erkend.

⁴ Mededeling van de Commissie van 17 januari 2023 getiteld "Het benutten van talent in Europa's regio's" (COM(2023) 32 final).

7. Een vrije, veilige en niet-discriminerende werkomgeving, met een gelijkheidsbeleid dat inclusiviteit, diversiteit en non-discriminatie bevordert, en waarin geen plaats is voor enige vorm van intimidatie en geweld, waaronder gendergerelateerd geweld, is een belangrijke factor om academisch personeel in staat te stellen hoogwaardig onderwijs te verstrekken. Academisch personeel en ingehuurd zelfstandig professionals kunnen ook te maken krijgen met problemen gerelateerd aan onbevredigende arbeidsomstandigheden⁵, een zware werklast en gendergerelateerde of andere vooroordelen bij beoordeling en erkenning. Daarnaast werken vrouwen vaker met onzekere en tijdelijke contracten dan mannen.⁶ Om deze uitdagingen aan te pakken, moeten concurrerende, transparante, toegankelijke en eerlijke arbeidsomstandigheden in de academische wereld worden bevorderd.
8. Institutionele autonomie, academische vrijheid en integriteit, deelname van studenten en personeel aan het bestuur van het hoger onderwijs, en openbare verantwoordelijkheid voor en door het hoger onderwijs zijn belangrijke factoren om voor hoogwaardig hoger onderwijs te zorgen en moeten worden beschermd en bevorderd.
9. Het optreden van de Unie ter bevordering van inclusiviteit, diversiteit en gendergelijkheid in het hoger onderwijs is gebaseerd op een inclusieve benadering op basis van excellentie. Het heeft tot doel excellent hoger onderwijs te ondersteunen en tegelijkertijd gelijke deelneming te waarborgen, met bijzondere aandacht voor vrouwen, ondervertegenwoordigde groepen en kansarme gemeenschappen. Om iets te doen aan de situatie waarin bepaalde ondervertegenwoordigde groepen zich bevinden, met name in leidinggevende functies, zou het passend zijn gelijkheids-, diversiteits- en inclusieplannen bij instellingen voor hoger onderwijs en bij loopbaanbevorderingsprocessen te bevorderen.

⁵ Met inbegrip van een gebrek aan redelijke aanpassingsmaatregelen voor personen met een handicap als bedoeld in Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB L 303 van 2.12.2000, blz. 16).

⁶ Europese Commissie, directoraat-generaal Onderzoek en Innovatie, “She figures 2021 — Gender in research and innovation — Statistics and indicators”, Publicatiebureau, 2021.

10. Deze aanbeveling is opgesteld in nauwe synergie met de aanbeveling van de Raad betreffende een Europees kader voor het aantrekken en behouden van onderzoeks-, innovatie- en ondernemingstalenten in Europa⁷, die gericht is op het bevorderen van aantrekkelijkere onderzoeksloopbanen in alle sectoren, met inbegrip van de academische wereld, en op volledige erkenning voor alle soorten loopbaantrajecten. Beide aanbevelingen strekken tot het verbeteren van de arbeidsomstandigheden, loopbaanstabiliteit, vaardigheden en competenties, gendergelijkheid, inclusiviteit en maatregelen op het gebied van sociale bescherming voor hun respectieve doelgroepen.
11. Deze aanbeveling heeft tot doel maatregelen te bevorderen om de permanente professionele ontwikkeling te stimuleren en de verscheidenheid aan activiteiten die academisch personeel verricht, verder te erkennen. Dit zal het mogelijk maken het personeel te mobiliseren om innovatieve les- en leermethoden te ontwikkelen in het kader van een leven lang leren, bij- en omscholing te stimuleren en de verwerving van vaardigheden en competenties voor de groene en de digitale transitie te bevorderen, met inbegrip van het gebruik van artificiële intelligentie bij onderwijs, leren en onderzoek op basis van ethische beginselen.
12. Deze aanbeveling heeft tot doel concurrerende, voorspelbare, eerlijke, inclusieve, toegankelijke, veilige en niet-discriminerende voorwaarden te bevorderen voor academisch personeel en ingehuurde zelfstandige professionals om hen aan te trekken en te behouden in de hogeronderwijssector. Academisch personeel moet worden toegestaan innovatieve onderwijsmethoden te ontwikkelen in een omgeving waarin de arbeidsomstandigheden concurrerend en eerlijk zijn, de grondrechten worden beschermd en er geen vrees bestaat voor vergelding en/of ongepaste beïnvloeding van buitenaf, en waarin beroepsontwikkeling mogelijk wordt gemaakt.

⁷ Aanbeveling van de Raad van 18 december 2023 betreffende een Europees kader voor het aantrekken en behouden van onderzoeks-, innovatie- en ondernemingstalenten in Europa (PB C, C/2023/1640, 29.12.2023, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2023/1640/oj>).

13. Deze aanbeveling heeft ook tot doel de empirische onderbouwing voor de ontwikkeling van personeelsbeleid en -strategieën in het hoger onderwijs te verbeteren. Aangezien er nog steeds onvoldoende internationaal vergelijkbare gegevens over academisch personeel voorhanden zijn en in verschillende stelsels voor hoger onderwijs uiteenlopende reeksen van personeelscategorieën worden gebruikt, zou het passend zijn na te gaan of het mogelijk is gedetailleerdere gegevens te verzamelen door middel van de adequate instrumenten, hoofdzakelijk via de Europese waarnemingspost voor de hogeronderwijssector⁸ en de waarnemingspost voor onderzoeks- en innovatieloopbanen (Research and Innovation Careers Observatory — ReICO), om opkomende trends voldoende te monitoren en echt empirisch onderbouwde beleidsmaatregelen te nemen, en tegelijkertijd diepgaandere transnationale samenwerking op het niveau van de Unie te bevorderen.
14. Diepgaandere en doeltreffende Europese transnationale samenwerking in het hoger onderwijs is van fundamenteel belang om de waarden, identiteit en democratie van de Unie te ondersteunen. Het is ook essentieel voor het concurrentievermogen en de aantrekkelijkheid van Europa. Grensoverschrijdende samenwerking maakt stelsels en instellingen voor hoger onderwijs sterker, innovatiever en doeltreffender. De betrokkenheid van personeel, waaronder personeel dat zich bezighoudt met het integreren van mobiliteit in leerplannen, bij het voorbereiden van, aanmoedigen tot en vervolgens ondersteunen van mobiliteit van studenten en personeel, moet worden bevorderd, erkend en meer worden gewaardeerd.

⁸ Zie de mededeling van de Commissie van 18 januari 2022 over een Europese strategie voor universiteiten (COM(2022) 16 final). De Commissie is momenteel bezig met het opzetten van de Europese waarnemingspost voor de hogeronderwijssector. Deze waarnemingspost moet het beste van de huidige gegevensinstrumenten en -capaciteiten van de EU op één plaats bundelen en tegelijkertijd het gebruik ervan verder verbeteren.

15. Deze aanbeveling heeft tot doel een betere erkenning te bevorderen van de energie en tijd die academisch personeel en ingehuurde zelfstandige professionals besteden aan transnationale samenwerkingsactiviteiten, bijvoorbeeld de allianties van Europese universiteiten. Met het oog op de volledige uitrol van dit initiatief en de bevordering van transnationale samenwerkingsactiviteiten, met inbegrip van de ontwikkeling van gezamenlijke diploma's, moeten de volledige betrokkenheid van personeel en de loopbaanperspectieven voor academisch personeel en ingehuurde zelfstandige professionals die betrokken zijn bij de strategische coördinatietaken, worden bevorderd. Het stimuleren van personeel om transnationale en intersectorale mobiliteit te bevorderen, moet ook in hoge mate bijdragen tot de ontwikkeling van transnationale innovatieve en interdisciplinaire onderwijsprogramma's, ten behoeve van alle studenten,

BEVEELT DE LIDSTATEN AAN:

Met inachtneming van de institutionele autonomie en de academische vrijheid, en in overeenstemming met de nationale omstandigheden:

1. Diverse academische rollen, waaronder innovatief en doeltreffend onderwijs, te bevorderen, te erkennen en te waarderen, en met name door:
 - a) overleg te plegen met de hogeronderwijssector, met als doel:
 - i) het personeelsbeleid in de hogeronderwijssector te verbeteren met het oog op verdere erkenning en gelijke beloning van de uiteenlopende rollen van academisch personeel, zoals onderwijs, onderzoek, ondernemerschap en innovatie, kennisvalorisatie en -overdracht, nationale en transnationale samenwerking, interactie met het bedrijfsleven en de gemeenschap, regionale en lokale ontwikkeling, mentorschap, administratie en management, en deelname aan institutioneel bestuur;
 - ii) nieuwe en bestaande benaderingen die de diverse academische loopbaantrajecten waarderen, erkennen en belonen verder te bevorderen, zodat het academisch personeel tijdens zijn loopbaan kan wisselen van rol, zoals bedoeld in punt 1, a), i); een en ander in verschillende openbare en particuliere sectoren; en in verschillende landen, waarbij op transparante wijze rekening wordt gehouden met loopbaanonderbrekingen⁹;

⁹ Bijvoorbeeld vanwege ouderschaps- en zorgtaken of gezondheidsproblemen.

- iii) praktijken in het hoger onderwijs verder te ontwikkelen om de verbetering van het onderwijs en de ontwikkeling van het personeel te waarderen, en gelijke waardering van onderwijs en onderzoek te bevorderen bij de beoordeling en bevordering van het personeel;
 - iv) het institutioneel leiderschap in instellingen voor hoger onderwijs aan te moedigen om meer de nadruk te leggen - en te handhaven - op leren, onderwijs en kennisoverdracht door evenveel aandacht te besteden aan deze activiteiten als aan onderzoek, en door degenen te waarderen die zich actief inzetten voor excellentie op het gebied van onderwijs en leren in instellingen voor hoger onderwijs en goede praktijken bevorderen bij de beoordeling van excellentie op het gebied van onderwijs;
 - v) ondersteuning te bieden voor de deelname van academisch personeel aan besprekingen over hervormingen en processen op nationaal, regionaal en institutioneel niveau met betrekking tot hun loopbaan, met inbegrip van beoordeling en beroepsontwikkeling;
- b) de ontwikkeling van praktijken in het hoger onderwijs te ondersteunen teneinde te investeren in de voortdurende ontwikkeling van vaardigheden en permanente beroepsontwikkeling, door:
- i) passende scholing en ondersteuning te bieden voor academisch personeel dat onderwijsactiviteiten uitvoert, met inbegrip van personeel in de vroege fase van hun loopbaan en docenten die deeltijds werken;
 - ii) de verbetering van het onderwijs te ondersteunen met nieuwe pedagogische methoden, bijvoorbeeld door gebruik te maken van onderzoek naar onderwijs en door innovatieve onderwijs- en leercentra op te zetten in alle instellingen voor hoger onderwijs, voortbouwend op bestaande praktijkgemeenschappen en universiteitsbibliotheken, om academisch personeel bij te staan bij hun onderwijstaken;

- iii) academisch personeel ondersteuning voor permanente beroepsontwikkeling te bieden op het gebied van innovatieve en studentgerichte benaderingen van leren en onderwijs, met het oog op certificatie, bijvoorbeeld door middel van microcredentials¹⁰, ter verbetering van digitale en innovatieve onderwijsmethoden en -praktijken, onder meer door het stimuleren van het veilige, ethische en transparante gebruik van artificiële intelligentie, het integreren van leren voor de groene transitie en duurzame ontwikkeling in hun programma's¹¹, het bevorderen van inclusieve leerbenaderingen voor diverse groepen lerenden, waaronder die in de meest kwetsbare posities, het integreren van transnationale samenwerking in onderwijs- en opleidingsprogramma's, en het delen van kennis met de rest van de wereld op basis van open onderwijspraktijken¹²;
- c) na te denken over de eventuele integratie van indicatoren die de mate van innovatie en kwaliteit in onderwijs en leren beoordelen in bestaande kwaliteitsborgingsprocessen, en daarbij gebruik te maken van de deskundigheid van de Permanente Groep indicatoren en benchmarks.

¹⁰ Aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022 betreffende een Europese benadering van microcredentials voor een leven lang leren en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt (PB C 243 van 27.6.2022, blz. 10).

¹¹ Aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022 betreffende leren voor de groene transitie en duurzame ontwikkeling (PB C 243 van 27.6.2022, blz. 1).

¹² Open onderwijspraktijken zijn onderwijs- en leertechnieken die gebruikmaken van open en participatieve technologieën en open leermiddelen om samenwerkend en flexibel leren te vergemakkelijken.

2. De eerbiediging van collectieve overeenkomsten, een doeltreffende sociale dialoog en de autonomie van de sociale partners aan te moedigen, en ondersteunende maatregelen te treffen zodat werkgevers aantrekkelijke, inclusieve en concurrerende arbeidsvoorwaarden kunnen aanbieden, waarbij academisch personeel wordt gewaardeerd, aangemoedigd en ondersteund. Dergelijke ondersteunende maatregelen kunnen het volgende omvatten:
- a) verbeteren van de wervingspraktijken en de arbeidsvoorwaarden voor academisch personeel en ingehuurde zelfstandige professionals, alsook van de bijbehorende financieringsmechanismen, teneinde deze voorwaarden transparanter, voorspelbaarder, toegankelijker en stabiel te maken, met name voor personeel in de beginfase van hun loopbaan;
 - b) zorgen voor passende beloning waarbij er geen loonverschillen bestaan tussen mannen en vrouwen, voor evenwicht tussen werk en privéleven, en voor flexibele arbeidsvoorwaarden voor academisch personeel en ingehuurde zelfstandige professionals die bijdragen aan het combineren van privé- en gezinsleven en zorgtaken, alsook van gezondheid, veiligheid en algemeen welzijn, zonder dat dit afbreuk doet aan de loopbaan;
 - c) toegang bieden tot adequate sociale bescherming, ongeacht de vorm van de arbeidsovereenkomst en onverminderd het recht van de lidstaten om de basisbeginselen van hun socialezekerheidsstelsels te bepalen. Dergelijke maatregelen zouden betrekking kunnen hebben op de volgende onderdelen van sociale bescherming, voor zover de lidstaten daarin voorzien: werkloosheidsuitkeringen; uitkeringen bij ziekte en bij zorgverstrekkingen; moederschapsverlof; vaderschapsverlof en ouderschapsverlof, en daarmee samenhangende uitkeringen; uitkeringen bij invaliditeit; invaliditeitsuitkeringen; ouderdoms- en nabestaandenuitkeringen; prestaties bij arbeidsongevallen en beroepsziekten;

- d) toegang bieden tot actuele, uitgebreide, gebruiksvriendelijke en duidelijk begrijpelijke informatie over rechten en plichten op het gebied van sociale bescherming, en ervoor zorgen dat rechten (ongeacht of die zijn verworven via verplichte of vrijwillige regelingen) gedurende het gehele beroepsleven of gedurende een bepaalde referentieperiode beter kunnen worden behouden, opgebouwd en/of overgedragen tussen alle soorten rechtsposities (in loondienst en als zelfstandige), over geografische grenzen in de EU heen en tussen sectoren, en tussen verschillende regelingen binnen een bepaald onderdeel van sociale bescherming;
- e) academisch personeel aanmoedigen om zich in alle fasen van hun loopbaan, ongeacht het soort arbeidsovereenkomst, bezig te houden met onderwijs en leren, onderzoek en kennisoverdracht, zonder inmenging of vrees voor vergelding, door:
 - i) bij te dragen tot de doeltreffendheid van monitoringmechanismen ter bevordering en verdediging van de academische vrijheid;
 - ii) kaders vast te stellen om individuele academische personeelsleden te beschermen tegen ongepaste externe inmenging en bedreigingen;
 - iii) bij te dragen tot transparantie in financierings- of samenwerkingsovereenkomsten door doeltreffend risicobeheer toe te passen;

- f) gendergelijkheid, genderevenwicht, gelijke kansen en inclusiviteit ondersteunen met een intersectionele benadering voor academisch personeel van alle achtergronden, onder meer door in het hoger onderwijs goede praktijken op het gebied van gendergelijkheid, inclusiviteit en diversiteit te ontwikkelen en uit te wisselen;
- g) doeltreffende maatregelen ondersteunen om een inclusieve en veilige werkomgeving te creëren die diversiteit in de ruime zin omarmt en die vrij is van alle vormen van geweld, intimidatie en discriminatie op grond van gender, leeftijd, handicap, ras, ethische of nationale afkomst, godsdienst of overtuiging, of seksuele gerichtheid, door:
 - i) initiatieven te ondersteunen om vrouwelijk academisch personeel te helpen een hoog niveau van academische anciënniteit te behalen en leidinggevende functies te vervullen;
 - ii) de invoering van gendergelijkheidsplannen en bredere diversiteits- en inclusieplannen te bevorderen bij instellingen voor hoger onderwijs en in loopbaanbevorderingsprocessen, en instellingen voor hoger onderwijs aan te moedigen om ofwel bestaande instrumenten te gebruiken ofwel er nieuwe te ontwikkelen, zoals handvesten, gedragscodes, richtsnoeren of handboeken op het gebied van diversiteit en inclusie;
 - iii) bij te dragen tot meer ondersteunende en op vertrouwen gebaseerde beoordelingspraktijken, waarbij prioriteit wordt gegeven aan intrinsieke motivatie, open feedback en samenwerking, onder meer door een fundament voor empirisch onderbouwde beleidsvorming op het gebied van inclusie en diversiteit te ontwikkelen.

3. In samenspraak met instellingen voor hoger onderwijs de betrokkenheid bij diepgaandere regionale, nationale en transnationale samenwerking te bevorderen, te erkennen en te waarderen, en in het bijzonder:
- a) de betrokkenheid van academisch personeel en ingehuurde zelfstandige professionals aan te moedigen en te ondersteunen bij diepgaandere regionale, nationale en transnationale samenwerkingsactiviteiten, zoals programma's voor een gezamenlijk diploma of een gezamenlijk aanbod van onderwijs en opleiding die kunnen leiden tot certificatie, zoals microcredentials, op alle niveaus en in alle disciplines, door dergelijke activiteiten te waarderen. Bijvoorbeeld door:
 - i) na te denken over de integratie van doelstellingen in verband met samenwerking op onderwijsgebied in loopbaantrajecten en in het personeelsbeleid op nationaal, regionaal en institutioneel niveau;
 - ii) bij de beoordeling van de academische loopbaan van academisch personeel rekening te houden met de ontwikkeling van gezamenlijke onderwijsactiviteiten;
 - iii) rekening te houden met werkzaamheden in verband met regionale, nationale en transnationale samenwerking in de totale arbeidstijd van academisch personeel en ingehuurde zelfstandige professionals;
 - b) in overleg met de hogeronderwijssector te streven naar de ontwikkeling van flexibele loopbaanperspectieven voor de lange termijn en maatregelen voor talentbeheer, gericht op academisch personeel en ingehuurde zelfstandige professionals die betrokken zijn bij de coördinatie en het beheer van de transnationale samenwerking van instellingen voor hoger onderwijs, zoals allianties van Europese universiteiten en andere Erasmus+-samenwerkingsmodellen;

- c) de ontwikkeling en bevordering van nieuwe mogelijkheden voor Europese en internationale mobiliteit aan te moedigen door ook alternatieve vormen zoals virtuele samenwerking aan te bieden aan wie niet kan reizen, een en ander ten behoeve van academisch personeel en ingehuurde zelfstandige professionals, onder meer door gebruik te maken van bestaande instrumenten voor loopbaanbeheer en arbeidsmobiliteit, zoals het Europass-platform en de mobiliteitsadviseurs van het Europees netwerk van diensten voor de arbeidsvoorziening (Eures);
 - d) instellingen voor hoger onderwijs de mogelijkheid te bieden voldoende personele middelen in te zetten voor transnationale samenwerking;
 - e) academisch personeel en ingehuurde zelfstandige professionals aan te moedigen om gebruik te maken van de mogelijkheid om een leven lang te leren, onder meer door een sabbatsverlof of andere vormen van verlof te nemen om hun vaardigheden en competenties te verbeteren.
4. Zich in te zetten voor meer empirisch onderbouwde beleidsvorming die gericht is op het creëren van concurrerende, voorspelbare, veilige, eerlijke en niet-discriminerende voorwaarden in de academische wereld op basis van beschikbare organisatorische, regionale, nationale en Europese gegevens over loopbaan- en personeelsbeleid in het hoger onderwijs.
5. Deze aanbeveling zo spoedig mogelijk op te volgen ter verwezenlijking van de hoofddoelstellingen van de conclusies van de Raad over een Europese strategie om met het oog op de toekomst van Europa de positie van instellingen voor hoger onderwijs te versterken¹³.
6. De Commissie, in het kader van de governancestructuur van het strategisch kader voor Europese samenwerking op het gebied van onderwijs en opleiding¹⁴, te informeren over de overeenkomstige maatregelen die op het passende niveau moeten worden genomen ter ondersteuning van de doelstellingen van deze aanbeveling, als essentiële stappen voor de verwezenlijking en verdere ontwikkeling van de Europese onderwijsruimte.

¹³ PB C 167 van 21.4.2022, blz. 9.

¹⁴ Resolutie van de Raad betreffende de governancestructuur van het strategisch kader voor Europese samenwerking op het gebied van onderwijs en opleiding met het oog op de Europese Onderwijsruimte en verder (2021-2030) (PB C 497 van 10.12.2021, blz. 1).

NEEMT NOTA VAN HET VOORNEMEN VAN DE COMMISSIE OM:

1. In de werkgroep voor Hoger Onderwijs van het strategisch kader voor Europese samenwerking op het gebied van onderwijs en opleiding, in nauwe samenwerking met de lidstaten, instellingen voor hoger onderwijs en de sociale partners, de werkzaamheden te coördineren ter voorbereiding van de uitvoering van deze aanbeveling overeenkomstig de conclusies van de Raad over een Europese strategie om met het oog op de toekomst van Europa de positie van instellingen voor hoger onderwijs te versterken, en advies te verstrekken over de wijze waarop instellingen voor hoger onderwijs de loopbaan van academisch personeel en ingehuurde zelfstandige professionals die ondersteunende taken uitvoeren, aantrekkelijker kunnen maken; een Europees competentiekader voor academisch personeel tot stand te brengen zodat zij makkelijker in verschillende sectoren werkzaam kunnen zijn, waar nodig voortbouwend op en gebruikmakend van bestaande relevante competentiekaders op Unieniveau, zoals het Europees competentiekader voor onderzoekers (ResearchComp) en instrumenten zoals die van de HR-strategie voor onderzoekers (HRS4R) en de overeenkomst inzake de hervorming van de onderzoeksbeoordeling.
2. Meer ondersteuning te bieden voor sociale dialoog op Unieniveau over de loopbanen van academisch personeel en ingehuurde zelfstandige professionals, met name in de context van de Europese sectorale sociale dialoog in het onderwijs, intercollegiaal leren tussen de lidstaten te bevorderen op het gebied van doeltreffende mechanismen die waarborgen dat de betrokkenheid van academisch personeel en ingehuurde zelfstandige professionals bij transnationale samenwerking en innovatieve onderwijsactiviteiten wordt erkend; en empirisch onderbouwd beleid te ondersteunen en de vooruitgang te monitoren door via de Europese waarnemingspost voor de hogeronderwijssector en ReICO bestaande gegevens over het loopbaan- en personeelsbeleid in het hoger onderwijs op Europees, nationaal en institutioneel niveau in kaart te brengen door middel van synergieën, alsook gegevenslacunes en -behoeften vast te stellen.

3. Synergieën te bevorderen met de aanbeveling van de Raad over een Europees kader voor het aantrekken en behouden van onderzoeks-, innovatie- en ondernemingstalenten in Europa, om te zorgen voor betere en duurzame loopbanen voor academisch personeel dat werkzaam is bij instellingen voor hoger onderwijs en betrokken is bij zowel onderwijs- en onderzoeksactiviteiten als kennisoverdracht.
4. Transnationale samenwerking en innovatieve excellentie op onderwijsgebied verder te ontwikkelen, te bevorderen en te ondersteunen door middel van relevante financieringsbronnen op het niveau van de Unie, onder meer via het Erasmus+-programma¹⁵ en andere EU-programma's, en de lidstaten aan te moedigen het instrument voor technische ondersteuning te gebruiken om op maat gesneden technische expertise te ontvangen om de nodige hervormingen op het gebied van hoger onderwijs te ontwerpen en uit te voeren, onder meer door de samenwerking tussen beleidsmakers, onderzoekers, de academische wereld en sociaal-economische actoren te bevorderen en door academische loopbanen aantrekkelijker te maken.

Gedaan te Brussel,

Voor de Raad

De voorzitter

¹⁵ Verordening (EU) 2021/817 van het Europees Parlement en de Raad van 20 mei 2021 tot vaststelling van “Erasmus+”: het programma van de Unie voor onderwijs, opleiding, jeugd en sport, en tot intrekking van Verordening (EU) nr. 1288/2013 (PB L 189 van 28.5.2021, blz. 1).