

**Bryssel den 25 november 2024
(OR. en)**

15477/24

**Interinstitutionellt ärende:
2024/0078(NLE)**

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

LÄGESRAPPORT

från:	Rådets generalsekretariat
till:	Delegationerna
Ärende:	Rådets rekommendation om attraktiva och hållbara karriärer inom högre utbildning

För delegationerna bifogas den ovannämnda rekommendationen, som antogs av rådet (utbildning, ungdom, kultur och idrott) vid mötet den 25 november 2024

Rådets rekommendation

om attraktiva och hållbara karriärer inom högre utbildning

EUROPEISKA UNIONENS RÅD UTFÄRDAR DENNA REKOMMENDATION

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 292 jämförd med artiklarna 153.1 b och i, 165.4 och 166.4,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag, och

av följande skäl:

1. Attraktiva och hållbara karriärer inom högre utbildning är avgörande för att lärosätena inom unionen ska blomstra och för ett djupare transnationellt samarbete mellan medlemsstaterna, i enlighet med rådets slutsatser om en EU-strategi för att stärka lärosäten för Europas framtid¹. Att stärka den högre utbildningen i Europa är en av de strategiska prioriteringar som rådet² fastställt för innevarande årtionde.

¹ EUT L 167, 21.4.2022, s. 9.

² Rådets resolution om en strategisk ram för det europeiska utbildningssamarbetet inför och bortom ett europeiskt område för utbildning (2021–2030), EUT C 66, 26.2.2021, s. 1.

2. I denna rekommendation gäller följande definitioner:

- *hållbara karriärer inom högre utbildning*: kontinuerlig anställning av akademisk personal och professionell administrativ personal där olika karriärfarenheter följer på varandra, vilket främjar deras personliga och yrkesmässiga utveckling och välbefinnande över tid.
- *akademisk personal inom högre utbildning*: personal vars primära uppgift eller huvuduppgift är undervisning eller forskning vid institutioner som erbjuder program på nivåerna 5–8 i den europeiska referensramen för kvalifikationer (EQF). Den personal som omfattas av denna rekommendation innefattar både dem som arbetar vid universitet och högskolor och som ägnar sig åt både undervisning och forskning och dem som enbart eller huvudsakligen ägnar sig åt undervisning, oavsett deras status. Begreppet innefattar också forskare som arbetar vid universitet och högskolor och som inte alltid har ett permanent undervisningsuppdrag men som deltar i lärosätets verksamhet och ibland i undervisningen.
- *universitet och högskolor*: avser hela sektorn vilket inbegriper hela området för tertiär utbildning och därmed omfattar alla typer av lärosäten, i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis.

3. Vissa rekommendationer omfattar professionell administrativ personal som är verksam vid universitet och högskolor, som strikt sett inte är akademisk personal, men som har omfattande sakkunskap på hög nivå inom strategiska, rättsliga eller kommunikationsrelaterade områden och inom transnationellt samarbete och personal som är verksam inom områden med anknytning till akademiska uppgifter men som inte direkt deltar i dem, eller yrkesverksamma inom högre utbildning med omfattande kunskaper om högre utbildning och annan relevant policy.

4. Universitet och högskolor är strategiska när det gäller att ta itu med socioekonomiska utmaningar som bidrar till innovation, konkurrenskraft, flerspråkighet samt kulturell, social och demokratisk utveckling på lokal, regional, nationell och europeisk nivå. Deras villkor håller på att förändras och nya typer av styrning, utbildningsmodeller och akademisk verksamhet växer fram. Akademisk personal inom högre utbildning förväntas fullgöra olika roller, från att bedriva traditionell utbildning och forskning till att skapa möjligheter för kompetenshöjning och omskolning för de snabbt föränderliga behoven i arbetslivet samt till entreprenörskap och innovation, ledarskap, kunskapsutnyttjande och kunskapsöverföring, regionalt, nationellt och transnationellt samarbete, företags- och samhällsengagemang³, regional och lokal utveckling, mentorskap, stöd till beslutsfattande, administration och förvaltning samt deltagande i institutionell styrning. Dessa olika roller erkänns i olika grad. För att ta itu med snedvridning i karriärstrukturer och det faktum att forskning är allmänt mer socialt erkänt än undervisning och annan akademisk verksamhet vore det lämpligt att främja strategier som erkänner de olika akademiska karriärvägarna och beaktar dem i samband med personalbedömning och befordringar.

³ Den högre utbildningens uppdrag sträcker sig längre än till utbildning och forskning. *Företagsengagemang* innebär att upprätta partnerskap mellan lärosäten och företag, vilket leder till ömsesidiga fördelar såsom tillgång till ny teknik för företag och tillgång till utbildning som varvas med praktik, utrustning, expertis eller nätverk utanför den akademiska världen för lärosätena. *Samhällsengagemang* innebär att stärka demokratiska värden och medborgardeltagande, tillgodose utsatta gruppers behov, bidra till kulturell och socio-ekonomisk utveckling, påverka den offentliga politiken och ta itu med stora sociala utmaningar.

5. Att skapa bättre villkor för akademisk personal och ta itu med hinder kan bidra till att göra lärosätena attraktivare som arbetsplatser och till att stärka deras förmåga att utlösa positiva spridningseffekter, i synnerhet på arbetsmarknaden genom att stimulera utvecklingen av talanger. Om den akademiska personalen får större uppskattning och stöd kan den bättre bidra till att skapa den arbetskraft som behövs för att utveckla ekonomin, som i allt högre grad är beroende av kunskap, innovation och högkvalificerade personer. Hur viktigt det är med attraktiva och effektiva universitet och högskolor har särskilt erkänts i regioner som hamnat i en kompetensutvecklingsfälla eller riskerar att hamna i en sådan, och som släpar efter när det gäller att skapa nya ekonomiska möjligheter⁴.
6. Strategisk nationell och transnationell verksamhet och strategiskt nationellt och transnationellt samarbete, såsom inrättande av Europauniversitet eller andra former av allianser och utveckling av transnationella utbildningsprogram och utbildningsprojekt, utbyte av akademisk personal och skapande av utbildningsutbud för kontinuerligt lärande, kräver i allt högre grad att både akademisk personal och professionell administrativ personal ägnar mer tid och energi åt denna verksamhet, vid sidan av huvuduppgifterna undervisning och forskning. För att stödja denna verksamhet måste man i personalpolitiken, när det gäller exempelvis bedömning och befordran, erkänna personalens deltagande i nationellt och transnationellt samarbete och den ytterligare arbetsbörda som detta kan skapa.

⁴ Kommissionens meddelande av den 17 januari 2023 *Utnyttja talangen i Europas regioner* (COM(2023) 32 final).

7. En fri, säker och icke-diskriminerande arbetsmiljö med jämställdhetspolicyer som främjar inkludering, mångfald och antidiskriminering och som är fri från alla former av trakasserier och våld, inbegripet könsrelaterat våld, är en viktig faktor som gör det möjligt för akademisk personal att tillhandahålla undervisning av hög kvalitet. Akademisk personal och professionell administrativ personal kan också ställas inför utmaningar kopplade till otillfredsställande arbetsvillkor⁵, hög arbetsbelastning och könsdiskriminering eller andra snedvridningar i samband med bedömning och erkännande. Dessutom har kvinnor otrygga och tillfälliga anställningar oftare än män⁶. För att ta itu med dessa utmaningar är det nödvändigt att främja konkurrenskraftiga, transparenta, tillgängliga och rättvisa arbetsvillkor i den akademiska världen.
8. Lärosätenas autonomi, den akademiska friheten och integriteten, studenternas och personalens deltagande i styrningen av den högre utbildningen samt det offentliga ansvaret för och hos den högre utbildningen är viktiga medel för att säkerställa högre utbildning av hög kvalitet, och de bör skyddas och främjas.
9. Unionens åtgärder för att främja inkludering, mångfald och jämställdhet inom den högre utbildningen bygger på en inkluderande strategi för spetskompetens. Syftet är att stödja högre utbildning av hög kvalitet och samtidigt säkerställa lika deltagande, med särskilt fokus på kvinnor, underrepresenterade grupper och missgynnade samhällsgrupper. För att ta itu med situationen för vissa underrepresenterade grupper, särskilt i ledande befattningar, vore det lämpligt att främja jämställdhet, mångfalds- och inkluderingsplaner vid lärosätena och i karriärfrämjande processer.

⁵ Inklusive avsaknad av rimliga anpassningsåtgärder för personer med funktionsnedsättning, i enlighet med rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, 2.12.2000, s. 16).

⁶ Europeiska kommissionen, generaldirektoratet för forskning och innovation, *She figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators*, Europeiska unionens publikationsbyrå, 2021.

10. Denna rekommendation är utformad i nära synergi med rådets rekommendation om en europeisk ram för att locka och behålla talanger inom forskning, innovation och företagande i Europa⁷, som syftar till att göra forskarkarriärer inom alla sektorer, inklusive den akademiska världen, mer attraktiva och främja ett fullständigt erkännande av alla typer av karriärvägar. Båda rekommendationerna syftar till att förbättra arbetsvillkoren, karriärstabiliteten, färdigheterna och kompetensen, jämställdheten, inkluderingen och de sociala skyddsåtgärderna för respektive målgrupp.
11. Denna rekommendation syftar till att främja åtgärder för att förbättra den kontinuerliga fortbildningen och ytterligare erkänna den mångfald av verksamheter som utförs av akademisk personal. Detta kommer att göra det möjligt att mobilisera personalen för att utveckla innovativ undervisning och innovativt lärande som en del av ett perspektiv för livslångt lärande, stimulera kompetenshöjning och omskolning och främja förvärvandet av färdigheter och kompetenser för den gröna och den digitala omställningen, inklusive användning av artificiell intelligens i undervisningen, lärandet och forskningen på grundval av etiska principer.
12. Denna rekommendation syftar till att främja konkurrenskraftiga, förutsägbara, rättvisa, inkluderande, tillgängliga, säkra och icke-diskriminerande villkor för akademisk personal och professionell administrativ personal, i syfte att locka dem till högskolesektorn och få dem att stanna där. Akademisk personal bör ges möjlighet att utveckla innovativa undervisningsmetoder i en miljö där arbetsvillkoren är konkurrenskraftiga och rättvisa, där de grundläggande rättigheterna skyddas och det inte finns någon rädsla för repressalier och/eller otillbörlig yttre påverkan och där det finns möjlighet till yrkesmässig utveckling.

⁷ Rådets rekommendation av den 18 december 2023 om en europeisk ram för att locka och behålla talanger inom forskning, innovation och företagande i Europa (EUT C, C/2023/1640, 29.12.2023, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2023/1640/oj>).

13. Denna rekommendation syftar också till att förbättra evidensbasen för utveckling av personalpolitik och personalstrategier inom den högre utbildningen. Eftersom det fortfarande inte finns tillräckligt med internationellt jämförbara uppgifter om akademisk personal och eftersom man använder olika personalkategorier i olika system för högre utbildning, vore det lämpligt att undersöka möjligheten att sammanställa mer detaljerade uppgifter med hjälp av relevanta instrument, främst genom den europeiska observationsgruppen för högre utbildning⁸ och observationsgruppen för karriärer inom forskning och innovation för att i tillräcklig utsträckning övervaka nya trender och vidta verkligt evidensinformerade politiska åtgärder samtidigt som man stärker det transnationella samarbetet på unionsnivå.
14. Ett djupare och effektivt europeiskt transnationellt samarbete inom högre utbildning är avgörande för att stödja unionens värden och identitet samt demokratin. Det är också avgörande för Europas konkurrenskraft och attraktionskraft. Genom gränsöverskridande samarbete blir systemen och institutionerna för högre utbildning starkare, mer innovativa och effektiva. Personalens engagemang när det gäller att förbereda, uppmuntra och därefter stödja de studerandes och personalens rörlighet, inbegripet de som arbetar med att integrera rörlighet i kursplaner, bör främjas, erkännas och värderas bättre.

⁸ Se kommissionens meddelande av den 18 januari 2022 om en europeisk universitetsstrategi (COM(2022)16 final). Kommissionen håller på att inrätta en europeisk observationsgrupp för högre utbildning. Avsikten med observationsgruppen är att kombinera det bästa av EU:s nuvarande dataverktyg och datakapacitet på en enda plats och samtidigt bidra till att de används på ett ännu bättre sätt.

15. Denna rekommendation syftar till att främja ett bättre erkännande av den tid och energi som akademisk personal och professionell administrativ personal lägger ned på transnationellt samarbete, till exempel Europauniversitet. För att säkerställa ett fullständigt genomförande av detta initiativ och för att uppmuntra transnationellt samarbete, inbegripet utarbetandet av gemensamma examina, bör man främja fullt deltagande av personalen samt karriärmöjligheter för både akademisk personal och professionell administrativ personal som arbetar med strategiska samordningsfunktioner. Att ge personalen incitament att främja transnationell och sektorsövergripande rörlighet bör också i hög grad bidra till utvecklingen av transnationella innovativa och tvärvetenskapliga utbildningsprogram, vilket gynnar alla studenter.

HÄRIGENOM REKOMMENDERAS MEDLEMSSTATERNA ATT GÖRA FÖLJANDE

med vederbörlig hänsyn till institutionellt oberoende och akademisk frihet, och i enlighet med nationella förhållanden:

1. Främja, erkänna och värdesätta olika roller inom den akademiska världen, inklusive innovativ och effektiv undervisning och kunskapsöverföring till samhället, och i synnerhet följande:
 - a) Att i samråd med högskolesektorn verka för att
 - i) förbättra personalpolitiken inom högskolesektorn för att ytterligare erkänna och belöna akademisk personal på liknande sätt för olika roller, till exempel undervisning, forskning, entreprenörskap och innovation, kunskapsutnyttjande och kunskapsöverföring, nationellt och transnationellt samarbete, företags- och samhällsengagemang, regional och lokal utveckling, mentorskap, administration och förvaltning samt deltagande i institutionell styrning,
 - ii) ytterligare främja både nya och befintliga strategier som värdesätter, erkänner och belönar olika akademiska karriärvägar för att underlätta karriärers genomtränglighet i förhållande till den akademiska personalens olika roller enligt punkt 1 a i, både inom olika offentliga och privata sektorer och i olika länder, och som på ett transparent sätt beaktar avbrott i yrkeslivet⁹,

⁹ Till exempel på grund av föräldraskap och omsorgsansvar eller hälsoproblem.

- iii) vidareutveckla metoder inom högskolesektorn i syfte att värdesätta högskolepedagogisk utveckling och personalutveckling, och för att undervisning ska uppskattas lika mycket som forskning i samband med personalbedömning och befordran,
 - iv) uppmuntra institutionellt ledarskap vid lärosätena i syfte att öka och behålla fokus på lärande, undervisning och kunskapsöverföring genom att lägga lika stor vikt vid denna verksamhet som vid forskning och att värdesätta dem som aktivt värnar om spetskompetens inom undervisning och lärande vid universitet och högskolor och främja god praxis när det gäller att bedöma spetskompetens i undervisningen, samt
 - v) stödja den akademiska personalens deltagande i diskussioner om reformer och processer på nationell, regional och institutionell nivå kopplad till deras karriär, inbegripet bedömning och yrkesmässig utveckling.
- b) Att stödja utvecklingen av metoder inom högskolesektorn i syfte att investera i kontinuerlig kompetensutveckling och yrkesmässig utveckling genom att
- i) tillhandahålla lämplig utbildning och lämpligt stöd till akademisk personal som bedriver undervisningsverksamhet, inklusive personal i början av karriären och deltidsanställda lärare,
 - ii) bidra till högskolepedagogisk utveckling med nya pedagogiska metoder, till exempel genom att använda forskning om undervisning och skapa innovativa undervisnings- och lärandecentrum vid lärosäten, med utgångspunkt i befintliga praktikgemenskaper och universitetsbibliotek, för att bistå akademisk personal i undervisningen,

- iii) ge stöd till kontinuerlig fortbildning för akademisk personal när det gäller innovativa och studentcentrerade metoder för lärande och undervisning som leder till certifiering, till exempel genom mikromeriter¹⁰, i syfte att förbättra digitala och innovativa undervisningsmetoder, bland annat genom att utnyttja säker, etisk och transparent användning av artificiell intelligens, integrera lärande inför den gröna omställningen och en hållbar utveckling i kurserna¹¹, främja inkluderande lärandestrategier inriktade på olika grupper av studerande, inbegripet de mest utsatta, integrera transnationellt samarbete i utbildningsprogram och utbyta kunskap med resten av världen via onlinekurser, enligt praxis om öppna utbildningsmetoder¹².
- c) Att överväga möjligheten att integrera indikatorer för bedömning av graden av innovation och kvalitet inom undervisning och lärande i befintliga kvalitetssäkringsprocesser, med stöd av expertis från den ständiga gruppen för indikatorer och referensvärden.

¹⁰ Rådets rekommendation av den 16 juni 2022 om en europeisk strategi för mikromeriter för livslångt lärande och anställbarhet (EUT C 243, 27.6.2022, s. 10).

¹¹ Rådets rekommendation av den 16 juni 2022 om lärande inför den gröna omställningen och en hållbar utveckling (EUT C 243, 27.6.2022, s. 1).

¹² Öppna utbildningsmetoder är metoder för undervisning och lärande som bygger på öppen och deltagandebaserad teknik och öppna lärresurser för att underlätta samarbetsinriktat och flexibelt lärande.

2. Uppmuntra respekt för kollektivavtal, en effektiv social dialog och arbetsmarknadsparternas oberoende, och att vidta stödåtgärder så att arbetsgivarna kan tillhandahålla attraktiva, inkluderande och konkurrenskraftiga arbetsvillkor, där akademisk personal värdesätts, uppmuntras och stöds. Sådana stödåtgärder skulle kunna omfatta följande:
- a) Att förbättra rekryteringsmetoderna och arbetsvillkoren både för akademisk personal och professionell administrativ personal samt därmed sammanhängande finansieringsmekanismer i syfte att göra villkoren mer transparenta, förutsägbara, tillgängliga och stabila, särskilt för personal som befinner sig i början av sin karriär.
 - b) Att erbjuda skälig ersättning utan skillnad för män och kvinnor, och balans mellan arbete och privatliv samt flexibla arbetsvillkor för både akademisk personal och professionell administrativ personal som gör det möjligt att förena privatliv, familjeliv och omsorgsansvar, liksom hälsa, säkerhet och allmänt välbefinnande, utan att det påverkar karriären.
 - c) Att erbjuda tillgång till ett fullgott socialt skydd oavsett anställningsform, utan att detta påverkar medlemsstaternas rätt att fastställa de grundläggande principerna för sina sociala trygghetssystem. Sådana åtgärder bör avse följande socialförsäkringsområden, i den mån de föreskrivs i medlemsstaterna: arbetslöshetsförmåner, hälso- och sjukvårdsförmåner, mammaledighet, pappaledighet och föräldraledighet och därmed sammanhängande förmåner, invaliditetsförmåner, förmåner till personer med funktionsnedsättning, ålders- och efterlevandeförmåner samt förmåner vid olycksfall i arbetet och yrkessjukdom.

- d) Att erbjuda tillgång till uppdaterad, heltäckande, användarvänlig och lättbegriplig information om rättigheter och skyldigheter i fråga om socialt skydd, och stärka bevarandet, ackumuleringen och/eller överföringen av rättigheter – oavsett om de förvärvats genom obligatoriska eller frivilliga system – mellan alla olika anställningsformer eller verksamheter som egenföretagare, över geografiska gränser inom EU, mellan ekonomiska sektorer, under en persons hela yrkesliv eller under en viss intjänandeperiod och mellan olika system inom ett visst socialförsäkringsområde.
- e) Att uppmuntra akademisk personal, i alla skeden av karriären och oavsett typ av anställningsavtal, att ägna sig åt undervisning och lärande, forskning och kunskapsöverföring utan inblandning eller rädsla för repressalier genom att
 - i) bidra till effektiva övervakningsmekanismer som främjar och försvarar den akademiska friheten,
 - ii) fastställa ramar för att skydda enskilda anställda mot otillbörlig extern inblandning och hot, samt
 - iii) bidra till insyn i finansierings- eller samarbetsavtal genom att tillämpa effektiv riskhantering.

- f) Att stödja jämställdhet, jämn könsfördelning, lika möjligheter och inkludering, med ett intersektionellt förhållningssätt, för akademisk personal med olika bakgrund, bland annat genom att utveckla och utbyta god praxis inom högre utbildning när det gäller jämställdhet, inkludering och mångfald.
- g) g) Att stödja effektiva åtgärder som syftar till att skapa en inkluderande och säker arbetsmiljö som främjar mångfald i vid bemärkelse och som är fri från alla former av våld, trakasserier och diskriminering på grund av bland annat kön, ålder, funktionsnedsättning, ras, etniskt eller nationellt ursprung, religion eller övertygelse, sexuell läggning, genom att
 - i) uppmuntra initiativ som hjälper kvinnlig akademisk personal att uppnå en högre tjänsteålder och bli högre chefer eller få ledande roller,
 - ii) främja införandet av jämställdhetsplaner och bredare planer för mångfald och inkludering vid lärosätena och i karriärfrämjande processer, och uppmuntra universitet och högskolor att antingen använda befintliga eller utveckla nya verktyg såsom mångfalds- och inkluderingsstadgor, uppförandekoder, vägledningar eller handböcker,
 - iii) bidra till mer stödjande och förtroendebaserade bedömningsmetoder, prioritera inneboende motivation, öppen återkoppling och samarbete, bland annat genom att utveckla grunden för ett evidensinformerat beslutsfattande när det gäller inkludering och mångfald.

3. I samråd med lärosäten, främja, erkänna och värdesätta deltagande i ett djupare regionalt, nationellt och transnationellt samarbete, och i synnerhet genom att göra följande:
- a) Uppmuntra och stödja deltagande av akademisk personal och professionell administrativ personal i djupare regionalt, nationellt och transnationellt samarbete, till exempel rörande gemensamma examensprogram eller ett gemensamt utbildningsutbud som kan leda till certifiering, till exempel mikromeriter, på alla nivåer och inom alla ämnesområden, genom att värdesätta sådan verksamhet. Det kan ske till exempel genom att
 - i) överväga att integrera mål för utbildningssamarbete i fråga om karriärvägar och personalpolitik på nationell, regional och institutionell nivå,
 - ii) beakta utvecklingen av gemensam utbildningsverksamhet vid bedömning av akademisk personals akademiska karriär, samt genom att
 - iii) ta hänsyn till arbete som rör regionalt, nationellt och transnationellt samarbete inom ramen för den akademiska och den professionella administrativa personalens sammanlagda arbetstid.
 - b) I samråd med högskolesektorn eftersträva målet att utveckla flexibla karriärutsikter på lång sikt och åtgärder för talangstyrning som riktar sig till akademisk personal och professionell administrativ personal som deltar i samordningen och förvaltningen av transnationellt samarbete mellan lärosäten, t.ex. Europauniversitet och andra samarbetsmodeller inom ramen för Erasmus+.

- c) Uppmuntra utveckling och främjande av nya möjligheter för europeisk och internationell mobilitet, med alternativa former såsom virtuellt samarbete för dem som inte kan resa, för akademisk personal och professionell administrativ personal, bland annat genom att utnyttja befintliga instrument för karriärplanering och arbetskraftens rörlighet, t.ex. Europass-plattformen och Eures-rådgivare (vid det europeiska nätverket för arbetsförmedlingar) som ger råd om rörlighet.
 - d) Göra det möjligt för universitet och högskolor att ägna tillräcklig personalkapacitet åt transnationellt samarbete.
 - e) Främja möjligheten för akademisk personal och professionell administrativ personal att delta i livslångt lärande, bland annat genom att ta tjänstledigt eller utnyttja andra former av ledighet för att utveckla sina färdigheter och sin kompetens.
4. Utöva ett mer evidensinformerat beslutsfattande som syftar till att skapa konkurrenskraftiga, förutsägbara, säkra, rättvisa och icke-diskriminerande villkor i den akademiska världen på grundval av tillgängliga organisatoriska, regionala, nationella och europeiska uppgifter om karriär- och personalpolitik inom högre utbildning.
5. Följa denna rekommendation i god tid för att möjliggöra ett fullständigt genomförande av de viktigaste prioriteringarna i rådets slutsatser om en europeisk strategi för att stärka lärosäten för Europas framtid¹³.
6. Inom styrningsstrukturen för den strategiska ramen för det europeiska utbildningssamarbetet¹⁴ informera kommissionen om motsvarande åtgärder som ska vidtas på lämplig nivå för att stödja målen i denna rekommendation som viktiga steg mot att uppnå och vidareutveckla det europeiska utbildningsområdet.

¹³ EUT C 167, 21.4.2022, s. 9.

¹⁴ Rådets resolution om en styrningsstruktur för den strategiska ramen för det europeiska utbildningssamarbetet inför och bortom ett europeiskt område för utbildning (2021–2030), EUT C 497, 10.12.2021, s. 1.

EUROPEISKA UNIONENS RÅD NOTERAR KOMMISSIONENS AVSIKT ATT

1. i arbetsgruppen för högre utbildning inom den strategiska ramen för det europeiska utbildningsområdet och i nära samarbete med medlemsstaterna, lärosätena och arbetsmarknadens parter samordna arbetet med att förbereda genomförandet av denna rekommendation i linje med rådets slutsatser om en europeisk strategi för att stärka lärosäten för Europas framtid, och ge råd om hur universitet och högskolor kan göra karriärer som akademisk personal och professionell administrativ personal mer attraktiva, utarbeta en europeisk kompetensram för akademisk personal, för att göra karriärmöjligheterna inom olika områden mer genomträngliga, med utgångspunkt i och på grundval av, beroende på vad som är lämpligt, befintliga relevanta kompetensramar på unionsnivå, till exempel den europeiska kompetensramen för forskare (ResearchComp) och verktyg såsom de som erbjuds genom personalpolitiska strategin för forskare och avtalet om reform av forskningsbedömningen,
2. öka stödet till social dialog på unionsnivå om karriärer för akademisk personal och professionell administrativ personal, särskilt inom den europeiska branschvisa sociala dialogen på utbildningsområdet, underlätta ömsesidigt lärande mellan medlemsstaterna om effektiva mekanismer för att säkerställa erkännande av den akademiska och den professionella administrativa personalens engagemang i transnationellt samarbete och innovativ undervisningsverksamhet och stödja evidensinformerad politik och övervaka framstegen genom att låta den europeiska observationsgruppen för högre utbildning och observationsgruppen för karriärer inom forskning och innovation, med hjälp av synergier, kartlägga befintliga uppgifter om karriär- och personalpolitik inom högskoleutbildningen på europeisk, nationell och institutionell nivå och identifiera dataluckor och behov,

3. främja synergier med rådets rekommendation om inrättande av en europeisk ram för att locka och behålla talanger inom forskning, innovation och företagande i Europa, i syfte att säkerställa bättre och konsekventa karriärer för akademisk personal som arbetar vid universitet och högskolor och som ägnar sig åt såväl undervisning och forskning som kunskapsöverföring,
4. vidareutveckla, främja och ge stöd till transnationellt utbildningssamarbete och innovativ spetskompetens på utbildningsområdet genom relevanta finansieringskällor på unionsnivå, bland annat Erasmus+-programmet¹⁵ och andra EU-program, och uppmuntra medlemsstaterna att använda instrumentet för tekniskt stöd i syfte att få skräddarsydd teknisk expertis för att utforma och genomföra nödvändiga reformer inom högre utbildning, bland annat genom att främja samarbete mellan beslutsfattare, forskare, den akademiska världen och socioekonomiska aktörer och genom att göra karriärer inom högre utbildning mer attraktiva.

Utfärdad i Bryssel den

På rådets vägnar

Ordförande

¹⁵ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2021/817 av den 20 maj 2021 om inrättande av Erasmus+: Unionens program för utbildning, ungdom och idrott samt om upphävande av förordning (EU) nr 1288/2013 (EUT L 189, 28.5.2021, s. 1).