



Bruxelles, den 27.3.2024
COM(2024) 145 final

2024/0078 (NLE)

Forslag til

RÅDETS HENSTILLING

om attraktive og bæredygtige karrierer inden for videregående uddannelse

{SWD(2024) 74 final}

BEGRUNDELSE

1. BAGGRUND FOR FORSLAGET

1.1. Forslagets begrundelse og formål

I videnøkonomien bliver Europas fremtid formet gennem velfungerende uddannelsessystemer og evnen til at konkurrere i det globale kapløb om nye talenter. Med hensyn til mange af de udfordringer, som Europa står over for, er uddannelse en uundgåelig del af løsningen.

Europas sektor for videregående uddannelse spiller en central rolle med hensyn til at udstyre arbejdsstyrken med de avancerede kvalifikationer, der er behov for på arbejdsmarkedet, og sektoren skaber fundamentet for Europas innovationskapacitet og konkurrenceevne, navnlig set i lyset af den stadigt mindre arbejdsstyrke. Uddannelse er også afgørende for EU-borgernes evne til at lære og tænke selvstændigt, og det er igen afgørende for et velfungerende demokrati.

Sektoren for videregående uddannelse skal tiltrække talentfulde medarbejdere — og fastholde dem. Personalet skal trives, uanset baggrund, og nyde akademisk frihed i overensstemmelse med de demokratiske principper. Det akademiske personale påtager sig i dag en lang række opgaver ud over de traditionelle undervisnings- og forskningsroller. Karrieremuligheder og jobtilfredshed er afgørende for at fastholde den akademiske talentmasse.

I dette forslag fokuseres på yderligere to områder, der har betydning for, hvor attraktiv en akademisk karriere er:

- 1) *Udvikling af nye fælles tværnationale uddannelsesaktiviteter* — eksempelvis en europæisk grad¹ — kræver dedikeret personale med særlige færdigheder. Erfaringerne² viser imidlertid, at deltagelse i tværnationalt samarbejde kan medføre en ekstra arbejdsbyrde, som ikke altid anerkendes eller belønnes. Arbejdet kan blive opfattet som en opgave, der bliver pålagt ud over fuldtidsjobbet, og det kan være en hindring for deltagelse i tværnationalt samarbejde.
- 2) *At uddanne andre i færdigheder af høj kvalitet* kræver veluddannet og akademisk personale med blik for en samtidig i hastig forandring. Kriterierne for karrierebedømmelse og forfremmelse inden for sektoren for videregående uddannelser afhænger imidlertid i høj grad af forskningsaktiviteter og i mindre grad af undervisningens kvalitet. Dette kan være demotiverende for det akademiske personales lyst til at undervise — specielt sammenholdt med en mangelfuld efteruddannelse for at holde personalet ajour med pædagogiske metoder og indhold. Det akademiske personale kan have svært ved at skabe den rette balance mellem undervisning og forskning og derfor ende med at engagere sig mindre i undervisningen.

Videregående uddannelsesinstitutioner er også retningsgivende for innovation og den økonomiske, civile og kulturelle udvikling i deres region. De udvikler folks viden og faglige færdigheder — og de samler samtidig mennesker og lokalsamfund til gavn for begge parter. Mange videregående uddannelsesinstitutioner lægger dog ikke tilstrækkelig vægt på

¹ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Social Udvalg og Regionsudvalget om en plan for en europæisk grad COM(2024) 144.

² Alliance mellem Europauniversiteter, fælles Erasmus Mundus-masterprogrammer, Marie Skłodowska-Curie-programmer (MSCA) og programmer, der er mærket af Det Europæiske Institut for Innovation og Teknologi (EIT) og finansieret under Erasmus+-programmet.

aktiviteter såsom erhvervs- og samfundsengagement, lokalt baseret innovation³ eller deltagelse i den institutionelle forvaltning.

Formålet med dette forslag er at behandle ovenstående problemstillinger som en del af en større pakke og fremsætte en meddelelse om en plan for en europæisk grad og forslag til en rådshenstilling om et europæisk kvalitetssikrings- og anerkendelsessystem. Initiativet støtter arbejdet med at etablere en europæisk mastergrad og indeholder desuden en henstilling om at tiltrække og fastholde fremragende akademisk og fagligt personale inden for de videregående uddannelser for at fremme det nævnte mål.

Initiativets endelige mål er at understøtte en blomstrende sektor for videregående uddannelse som en vigtig byggesten i det europæiske uddannelsesområde⁴ og hjælpe Europa med at håndtere fremtidige udfordringer ved at udstyre folk med færdigheder, der er i overensstemmelse med skiftende samfundsmæssige behov.

Dette forslag bør sammenholdes med Rådets henstilling om oprettelse af en europæisk ramme for at tiltrække og fastholde forsknings-, innovations- og iværksættertalenter i Europa⁵ — og dermed styrke synergierne mellem det europæiske uddannelsesområde og det europæiske forskningsrum (EFR)⁶.

1.2. Strukturelle og operationelle spørgsmål, der behandles i denne henstilling

Dokumentation fra undersøgelser og høringer peger på de negative incitamenter for personalet på videregående uddannelser til at deltage i tværnationalt samarbejde og undervisning samt manglende anerkendelse af disse aktiviteter som baggrund for karriereudvikling.

1.2.1. Fremme, anerkende og værdsætte engagement i et udbygget tværnationalt samarbejde

Undersøgelser viser, at der er en udbredt opfattelse af, at den tid, som personale på videregående uddannelser bruger på at udbygge det tværnationale samarbejde (herunder udvikling og implementering af alliancer mellem europæiske universiteter⁷), ikke anerkendes tilstrækkeligt som en del af karriereforløbet. I en særlig undersøgelse om emnet⁸ angav de fleste respondenter, at de var enige i, at tværnationalt samarbejde inden for undervisning og læring indgik som en del af deres institutionelle strategi for videregående uddannelse (66 %), og at karriereforløb for akademisk personale reelt muliggjorde, støttede og tilskyndede til tværnationale samarbejdsaktiviteter (65 %). Når de blev spurgt om bedømmelses-, forfremmelses- og belønningsmekanismer var kun 40 % af respondenterne enige i, at engagement i tværnationalt samarbejde reelt blev anerkendt. Mange respondenter gav udtryk for, at den type opgaver var undervurderede, og at man forventes at påtage sig opgaverne ud over fuldtidsjobbet.

³ Lokalt baseret innovation har til formål at skabe en økonomisk omstilling i byer/regioner, der overgår virkninger af nationale strategier eller strategier på EU-plan. Der er her tale om en udvikling nedefra og op, hvor alle relevante interessenter inddrages, og hvor byer eller regioner får mulighed for at udvikle strategier, der er skræddersyet til deres behov. Se G. Rissola og J. Haberleithner, Place-Based Innovation Ecosystems. A case-study comparative analysis, Den Europæiske Unions Publikationskontor 2020, ISBN 978-92-76-19006-6.

⁴ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget om etablering af det europæiske uddannelsesområde inden 2025, 30.9.2020, COM(2020) 625 final.

⁵ 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).

⁶ https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/our-digital-future/european-research-area_en#what-is-era.

⁷ Europauniversitetsinitiativet er et EU-initiativ, der har til formål at etablere alliancer mellem højere uddannelsesinstitutioner i hele Europa. Det gennemføres primært via Erasmus+-finansiering.

⁸ Undersøgelser foretaget af [ECORYS](#) (et analyseinstitut) i 2023.

Desuden har personalet ikke tilstrækkelige mobilitetsmuligheder i Europa og internationalt. Akademisk personale, der deltager i Erasmus+-programmet eller Marie Skłodowska-Curie-aktiviteter, anerkender, at de to programmer giver dem mulighed for i højere grad at anvende innovative undervisningsmetoder og skabe tættere forbindelse til arbejdsmarkedet. I en rapport⁹ om ressourcer i de videregående uddannelsessystemer i de 24 deltagende OECD-lande¹⁰ fremhæves det imidlertid, at kun halvdelen af dem, der indgik i stikprøven, har dedikerede nationale programmer til at finansiere og støtte mobilitetsinitiativer for personalet.

1.2.2. Fremme, anerkende og værdsætte forskellige akademiske roller og opgaver, herunder innovation og effektiv undervisning

Akademisk personale, der arbejder på videregående uddannelsesinstitutioner, forventes af arbejdsgiveren og samfundet generelt at påtage sig forskellige ekstra roller og opgaver¹¹ ud over undervisning og forskning. I sidste ende former disse ekstra opgaver den betydning, som de videregående uddannelser har i samfundet — uddannelse af højt kvalificerede fagfolk og håndtering af sociale og økonomiske udfordringer. Disse forskellige opgaver værdsættes imidlertid ikke ligeligt. Der findes formelle mekanismer til anerkendelse af undervisning i det akademiske karrieresystem i de fleste europæiske lande, men de fungerer tilsyneladende ikke godt i praksis. Det er afgørende, at undervisning og andre ikke-forskningsrelaterede akademiske aktiviteter — som alle er afgørende for samfundet — værdsættes på lige fod med forskning¹².

Interessentorganisationerne er bekymrede over, at forskning og undervisning ikke vurderes lige højt. De er også bekymrede over den konstaterede høje grad af utilfredshed med den institutionelle praksis vedrørende forskelligheden i de akademiske roller og opgaver. Eksempelvis gav over to tredjedele (70 %) af respondenterne i en nylig undersøgelse¹³ udtryk for, at arbejdsbyrden for akademisk personale ikke var ligeligt og retfærdigt fordelt på personaletyper, anciennitetsniveauer og roller. En anden nylig undersøgelse viser, at selv om undervisningspræstationerne regelmæssigt evalueres i mange videregående uddannelsessystemer, så har resultaterne af evalueringen kun en begrænset indvirkning på karriereudviklingen, og kvalitet og innovativ undervisning anerkendes kun i ringe grad¹⁴.

Lineære karriereudviklingsmodeller er en anden problemstilling for det akademiske personale, da de begrænser de videregående uddannelsesinstitutioners kapacitet til at skabe innovation og engagere sig i det bredere økosystem. Akademisk personale kan sjældent uden problemer springe mellem den akademiske verden og andre sektorer. Et bredere erfaringsgrundlag kunne imidlertid højne kvaliteten i både undervisningen og den akademiske sektor generelt.

Desuden vurderes støtten til udvikling af det akademiske personale som utilstrækkelig. Det kræver løbende ajourføring af undervisningsmetoderne at kunne håndtere en mere

⁹ OECD (2024), "The state of academic careers in OECD countries: An evidence review", *OECD Education Policy Perspectives*, nr. 91, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

¹⁰ Organisationen for Økonomisk Samarbejde og Udvikling.

¹¹ Sådanne aktiviteter omfatter tværnationalt samarbejde, inddragelse af erhvervslivet og lokalsamfundet (samarbejde med forskellige sektorer i økonomien og lokalsamfund), lokalt baseret innovation og deltagelse i den institutionelle forvaltning.

¹² Se ECORYS internetbaserede undersøgelse og OECD's dokumentationsgennemgang. I Rådets henstilling om en europæisk ramme for at tiltrække og fastholde forsknings-, innovations- og iværksættertalenter i Europa (som vedtaget i 2023) anbefales også bedømmelses- og belønningssystemer, der anerkender en bred vifte af opnåede resultater, gennemførte aktiviteter og anvendt praksis. Det omfatter undervisning, samarbejde mellem den akademiske verden og erhvervslivet og interaktion med samfundet.

¹³ Undersøgelse foretaget af ECORYS i 2023.

¹⁴ <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

forskelligartet masse af studerende og inddrage dem i et læringsmiljø, hvor de studerende er i centrum. Der ydes nogle steder støtte til det akademiske personale til forbedring af undervisningsmetoderne (styrkelse af undervisningen)¹⁵, men det er ikke udbredt i hele det europæiske uddannelsesområde. Indførelse af krav om formelle undervisningskvalifikationer for akademisk personale, der underviser på de videregående uddannelser, er endnu mindre udbredt¹⁶.

1.2.3. Fremme konkurrencedygtige, sikre, retfærdige, frie og ikke-diskriminerende vilkår for at tiltrække og fastholde personale

Undervisning af høj kvalitet og tværnationalt samarbejde kan kun udvikles i et frit, sikkert, forudsigeligt og stabilt arbejdsmiljø. Det akademiske personales trivsel afhænger af flere faktorer: mulighed for faglig udvikling, ligestilling og ikke-forskelsbehandling i forbindelse med ansættelse og forfremmelse, mobilitetsmuligheder og intellektuel frihed. Det er de centrale faktorer for at kunne tiltrække de nye generationer til en karriere i den akademiske verden. Samtidig kan manglen på inklusion og konkurrenceevne med hensyn til attraktive arbejdsvilkår afholde folk fra at vælge denne type karriere. Den høje andel af usikre kontrakter inden for videregående uddannelse, navnlig tidligt i karrieren, forhindrer personalet i at udvikle deres faglige kvalifikationer. Derfor er en effektiv social dialog og akademisk frihed nødvendige understøttende faktorer for at opnå uddannelse af høj kvalitet og tværnationalt samarbejde.

De særlige kendetegn ved de videregående uddannelser og institutionernes forskellighed indebærer, at det akademiske personale arbejder under meget forskellige vilkår — igen især tidligt i karrieren. Mange ansatte på videregående uddannelser er ansat på kortvarige eller usikre kontrakter¹⁷. Det giver de videregående uddannelsesinstitutioner en større fleksibilitet, men det gør det samtidig mindre attraktivt at arbejde i den akademiske sektor.

Ud over jobsikkerhed og arbejdsvilkår afhænger det akademiske og faglige personales trivsel også af, at de har sikkerhed for, at de kan undervise uden indblanding eller frygt for repressalier. I en nylig undersøgelse blev opfattelsen af frihed i undervisningen undersøgt blandt 4 000 medarbejdere i den akademiske sektor i forskellige EU-lande, og 45 % heraf angav, at de oplevede en udvanding af beskyttelsen af den akademiske frihed¹⁸. Alle hændelser, der kan underminere den akademiske frihed, kan samtidig hæmme det akademiske arbejde, som i sagens natur finder sted i et offentligt rum. Frygten for forfølgelse på grund af videnskabelige synspunkter er en vigtig hindring for at vælge en karriere inden for de videregående uddannelser.

Sammenlignet med resten af verden er der i Europa er der et meget tilgængeligt videregående uddannelsessystem. Dårligt stillede grupper er dog stadig underrepræsenteret blandt studerende, akademisk personale og forskere. Det er vigtigt, at de videregående uddannelsesinstitutioner skaber et miljø, hvor talenter fra dårligt stillede grupper fastholdes i uddannelsesmiljøet og bidrager — med deres specifikke erfaringer — til akademisk arbejde af

¹⁵ Fem medlemsstater har lovgivningsmæssige forpligtelser til at forbedre undervisningen: DK, EE, FR, LT og LV. Se T. Zhang (2022). National Developments in Learning and Teaching in Europe. Bruxelles: Den Europæiske Universitetssammenslutning (EUA).

¹⁶ <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

¹⁷ Undersøgelser viser, at omkring en fjerdedel af personalet i nogle uddannelsessystemer kan være ansat på kortvarige kontrakter: <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

¹⁸ T. Karran og K. Beiter (2020), "Academic freedom in the European Union: legalities and realities", i S. Bergan, T. Gallagher og I. Harkavy (eds.), *Academic Freedom, Institutional Autonomy and the Future of Democracy*, UN Educational, Scientific and Cultural Organization, Council of Europe Publishing, Strasbourg.

høj kvalitet¹⁹. Akademisk personale fra underrepræsenterede grupper kan fungere som rollemodeller for dårligt stillede studerende, og det kan muligvis bidrage til at tiltrække forskellige talenter. I betragtning af den akademiske verdens samfundsmæssige rolle skal den være åben for mangfoldighed og skabe ikke-diskriminerende og sikre betingelser, hvor alt personale kan skabe innovation og undervise. Mangel på inkluderende og tilgængelige rekrutterings-, beskæftigelses- og mobilitetsmuligheder for personer med handicap afholder dem fra at indlede eller fastholde en karriere inden for området. I 2020 var der seks gange færre personer med handicap end personer uden handicap i uddannelsessektoren²⁰. Undersøgelser påviser vedvarende ulighed mellem kønnene, herunder ulighed ved indgåelse af kontrakter²¹. Kvinder er oftere end mænd ansat i usikre ansættelsesforhold (9 % mod 7,7 % i 2019) og på midlertidige kontrakter (3,9 procentpoint mere). På trods af de seneste års fremskridt er kvinder underrepræsenteret blandt akademiske medarbejdere inden for naturvidenskab, teknologi, ingeniørvirksomhed og matematik (STEM) samt i højere stillinger. Sådanne kønsforskelle kan have direkte indflydelse på den kønsbestemte lønforskel, da STEM-fagene har tendens til at være højere lønnet. Den gennemsnitlige andel af kvinder i fuldtids underviserstillinger eller tilsvarende er 26 % i EU, og forskellen mellem kønnene er endnu større i de forvaltningsmæssige stillinger, hvor kun 24 % af lederne af de videregående uddannelsesinstitutioner er kvinder.

Forbedring af arbejdsvilkårene og fjernelse af barrierer og uligheder mellem kønnene i de akademiske karriereforløb er vigtigt for at fremme konkurrencedygtige, frie, inkluderende, sikre, retfærdige og ikke-diskriminerende vilkår i den akademiske sektor, og det er nogle af de nødvendige elementer for at gøre de videregående uddannelsesinstitutioner mere attraktive for det akademiske personale og fremme undervisning af høj kvalitet og tværnationalt samarbejde.

Data om akademiske karriereforløb er ofte fragmenterede, og det er vanskeligt at analysere visse aspekter i dybden. Arbejdet med at indhente nogle af de manglende data er allerede påbegyndt som led i det arbejde, der udføres af det europæiske observatorium for videregående uddannelser²² og observatoriet for forskerkarrierer, som skal udvikles under det europæiske forskningsrum for at overvåge forskerkarrierer i alle sektorer²³. Der er imidlertid behov for bedre dataindsamling og -integration for både at overvåge den institutionelle omstilling i sektorerne for videregående uddannelser i EU og for at præge politikudformningen.

1.3. Målsætninger i forslaget til Rådets henstilling

Denne henstilling fra Rådet har til formål at skabe en fælles EU-ramme for attraktive, inkluderende og bæredygtige karrierer inden for videregående uddannelse.

1.4. Sammenhæng med de gældende regler på samme område

Forslaget er et vigtigt resultat af arbejdet med det europæiske uddannelsesområde og bygger på det tidligere arbejde, der er beskrevet i nedenstående punkter.

¹⁹ [Community engagement in higher education: trends, practices and policies — NESET \(nesetweb.eu\)](https://www.nesetweb.eu/).

²⁰ Europæisk handicapekspertise, Beskæftigelse af personer med handicap, [Rapporter — Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion — Europa-Kommissionen \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1)

²¹ Europa-Kommissionen, Generaldirektoratet for Forskning og Innovation, She figures 2021 — Gender in research and innovation — Statistics and indicators, Publikationskontoret 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

²² Se meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget om en europæisk strategi for universiteter af 18. januar 2022, COM(2022) 16 final. Kommissionen skal etablere det europæiske observatorium for videregående uddannelser. Observatoriet skal samle EU's bedste nuværende dataværktøjer og -kapaciteter på ét sted, og samtidig styrke anvendelsen heraf.

²³ Europa-arbejdsprogrammet for 2023-2024, "Udvidelse af deltagelsen i og styrkelse af det europæiske forskningsrum".

I Kommissionens meddelelse om en europæisk strategi for universiteter²⁴ fremhæves behovet for "fleksible og attraktive akademiske karrierer inden for videregående uddannelse". I meddelelsen hedder det, at "Kommissionen i tæt samarbejde med interessenterne og medlemsstaterne vil foreslå en europæisk ramme for attraktive og bæredygtige karrierer inden for videregående uddannelse" "i synergi med de rammer for forskerkarrierer, der er udviklet under det europæiske forskningsrum". Endvidere opfordres medlemsstaterne til "at fremme ligeværdighed mellem forskellige akademiske karriereforløb og skabe større fleksibilitet for akademiske karrierer, også uden for den akademiske verden".

Målsætningen indgik også i Rådets konklusioner om en europæisk strategi for styrkelse af de videregående uddannelsesinstitutioner for Europas fremtid²⁵, hvori det hedder, at "den fulde vifte af akademiske aktiviteter både inden for og uden for den akademiske verden vedrørende alle dimensioner af videregående uddannelsesinstitutioners opgaver skal tages i betragtning i deres karrierevurderinger".

Nærværende forslag til Rådets henstilling inddrager erfaringerne fra Marie Skłodowska-Curie-aktiviteterne, som bidrager til de nævnte målsætninger ved i) at tiltrække internationale talenter til Europa, ii) fremme attraktive arbejdsvilkår, og iii) støtte uddannelse, mobilitet og karriereudvikling for forskere og akademisk personale i Europa.

Rådets henstilling om oprettelse af en europæisk ramme for at tiltrække og fastholde forsknings-, innovations- og iværksættertalenter i Europa²⁶ har til formål at styrke forskerkarrierer i alle sektorer, herunder ved at indføre et nyt europæisk charter for forskere. Både rammen og chartret er i overensstemmelse med Rådets konklusioner — "Uddybning af det europæiske forskningsrum: sikring af attraktive og bæredygtige karrierer og arbejdsvilkår for forskere og realisering af hjernecirkulation"²⁷, der blev vedtaget i maj 2021, og i et nøgledokument vedføjet som bilag til Rådets konklusioner — "Den fremtidige styring af det europæiske forskningsrum"²⁸.

Den 13. november 2023 vedtog Kommissionen et forslag til Rådets henstilling "Et mobilt Europa — muligheder for læringsmobilitet for alle"²⁹. Den foreslåede henstilling har til formål at skabe muligheder for undervisere, personale og lærende i alle aldre.

En af prioriteterne i Rådets resolution om en strategiramme for det europæiske uddannelsessamarbejde på og uden for det europæiske uddannelsesområde (2021-2030)³⁰ er "virkeliggørelse af livslang læring og mobilitet for alle". Denne prioritet opfyldes gennem foranstaltninger, der fremmer "en tankegang om omskoling og opkvalificering i hele

²⁴ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget om en europæisk strategi for universiteter af 18. januar 2022, COM(2022) 16 final.

²⁵ Rådets konklusioner om en europæisk strategi for styrkelse af de videregående uddannelsesinstitutioner for Europas fremtid (EUT C 167 af 21.4.2022, s. 9).

²⁶ 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 af 29.12.2023, s. 1).

²⁷ <https://www.consilium.europa.eu/media/49980/st09138-en21.pdf>.

²⁸ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14308-2021-INIT/en/pdf>. Se foranstaltning 4 "Fremme attraktive og bæredygtige forskerkarrierer, afbalanceret talentmobilitet og international, tværfaglig og tværsektoriel mobilitet inden for EFR", foranstaltning 3 "Gøre fremskridt hen imod en reform af vurderingssystemet for forskning, forskere og institutioner for at forbedre deres kvalitet, præstationer og indvirkning" og Foranstaltning 5 "Fremme ligestilling mellem kønnene og befordre inklusion under hensyntagen til Ljubljanaerklæringen".

²⁹ Forslag til Rådets henstilling "Et mobilt Europa" — muligheder for læringsmobilitet for alle af 15. november 2023, COM(2023) 719 final.

³⁰ Rådets resolution om en strategiramme for det europæiske uddannelsessamarbejde på og uden for det europæiske uddannelsesområde (EUT C 66 af 26.2.2021).

Unionen³¹ i løbet af det europæiske år for færdigheder 2023/2024 samt udarbejdelse af en politik for færdigheder, der matcher de lærendes behov og aktuelle færdigheder (herunder dem, der er erhvervet under mobilitet) med mulighederne på arbejdsmarkedet.

I Rådets henstilling af 23. november 2023 om forbedring af udbuddet af digitale færdigheder og kompetencer inden for uddannelse³² opfordres medlemsstaterne til at "fortsætte med at forbedre foranstaltningerne til at rekruttere og uddanne lærere med ekspertise på områderne (...) avancerede digitale teknologier inden for videregående uddannelse, samtidig med at deres behov for forskellige pædagogiske og didaktiske færdigheder anerkendes".

1.5. Sammenhæng med Unionens politik på andre områder

Ved at styrke de videregående uddannelser bidrager dette forslag til Rådets henstilling til Europas bestræbelser på at investere i mennesker og deres færdigheder, og det danner grundlag for vedvarende vækst, konkurrenceevne og høj beskæftigelse i overensstemmelse med det europæiske semester.

Forslaget er også i overensstemmelse med den europæiske søjle for sociale rettigheder³³, som fastsætter væsentlige principper og rettigheder vedrørende lige muligheder og adgang til arbejdsmarkedet, rimelige arbejdsvilkår og social beskyttelse og inklusion, samt Rådets henstilling fra november 2019 om adgang til social beskyttelse for arbejdstagere og selvstændige³⁴.

2. RETSGRUNDLAG, NÆRHEDSPRINCIPPET OG PROPORCIONALITETSPRINCIPPET

2.1. Retsgrundlag

Retsgrundlaget for dette forslag er artikel 165, stk. 4, og artikel 166, stk. 4, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF). Ved artikel 165, stk. 1, i TEUF fastsættes det, at Unionen "bidrager til udviklingen af et højt uddannelsesniveau ved at fremme samarbejdet mellem medlemsstaterne og om at nødvendigt støtte og supplere disses indsats, med fuld respekt for EU-landenes ansvar for undervisningsindholdet og opbygningen af uddannelsessystemerne". I artikel 165, stk. 2, i TEUF præciseres det endvidere, at Unionens indsats på uddannelsesområdet har til formål at "fremme samarbejdet mellem uddannelsesinstitutionerne" og "at begunstige studerendes og læreres mobilitet".

I henhold til artikel 166, stk. 1, i TEUF iværksætter Unionen en erhvervsuddannelsespolitik. I artikel 166, stk. 2, i TEUF hedder det, at Unionens indsats skal tage sigte på "at stimulere samarbejdet om erhvervsuddannelse mellem uddannelsesinstitutioner og virksomheder".

Desuden er forslaget baseret på artikel 153, stk. 1, litra b) og i), sammenholdt med artikel 292. I artikel 153, stk. 1, litra b) og i), fastsættes det, at Unionen skal støtte og supplere medlemsstaternes indsats på området arbejdsvilkår og ligestilling mellem mænd og kvinder for så vidt angår muligheder på arbejdsmarkedet og ligebehandling i arbejdet, og artikel 292 i TEUF udgør retsgrundlaget for Rådets vedtagelse af henstillinger på grundlag af et forslag fra Kommissionen.

³¹ Europa-Parlamentets og Rådets afgørelse (EU) 2023/936 af 10. maj 2023 om et europæisk år for færdigheder (EUT L 125 af 11.5.2023, s. 1).

³² Rådets henstilling af 23. november 2023 om forbedring af udbuddet af digitale færdigheder og kompetencer inden for uddannelse (EUT C, C/2024/1030 af 23.1.2024).

³³ Interinstitutionel proklamation om den europæiske søjle for sociale rettigheder (EUT C 428 af 13.12.2017, s. 10).

³⁴ Rådets henstilling af 8. november 2019 om adgang til social beskyttelse for arbejdstagere og selvstændige (EUT C 387 af 15.11.2019, s. 1).

Initiativet indeholder ikke forslag om udvidelse af EU's lovgivningsbeføjelser eller bindende forpligtelser for medlemsstaterne. Det er medlemsstaterne, der alt efter deres nationale forhold afgør, hvordan de gennemfører denne henstilling fra Rådet.

2.2. Nærhedsprincippet (for områder, der ikke er omfattet af enekompetence)

Dette forslag er i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. artikel 5, stk. 3, i traktaten om Den Europæiske Union (TEU). Forslaget har til formål at øge det tværnationale samarbejde inden for videregående uddannelse og samtidig sikre medlemsstaternes evne til at træffe uafhængige lovgivningsmæssige beslutninger og gennemføre foranstaltninger, der har til formål at fremme et tættere samarbejde mellem videregående uddannelsesinstitutioner. Uanset medlemsstaternes ansvar behandles tværnationale samarbejdsspørgsmål i sagens natur bedre på EU-plan gennem en fælles indsats.

2.3. Proportionalitetsprincippet

Dette forslag er i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. artikel 5, stk. 4, i TEU. Hverken forslaget indhold eller form går ud over, hvad der er nødvendigt for at nå dets mål. De foreslåede indsatser står i forhold til de forfulgte mål, da de respekterer EU-landenes praksis og systemernes forskelligartethed. Medlemsstaternes forpligtelser er af frivillig art, og hver medlemsstat kan frit beslutte, hvordan forslaget skal gennemføres. Merværdien af en indsats på EU-plan er at fremme et dybere tværnationalt samarbejde mellem videregående uddannelsesinstitutioner fra forskellige medlemsstater, forbedre den måde, hvorpå de videregående uddannelser fungerer i hele EU, og øge deres tiltrækningskraft og konkurrenceevne på verdensplan.

2.4. Valg af retsakt

For at bidrage til opfyldelsen af ovenstående målsætninger, muliggør artikel 165, stk. 4, og artikel 166, stk. 4, samt artikel 292 i TEUF henhold til ovenstående, vedtagelse af en henstilling fra Rådet på grundlag af et forslag af Kommissionen. En henstilling fra Rådet er et passende instrument på uddannelsesområdet, hvor Unionen har et støttende ansvar.

3. RESULTATER AF EFTERFØLGENDE EVALUERINGER, HØRINGER AF INTERESSENER OG KONSEKVENSANALYSER

3.1. Høringer af interesser

Der er i de seneste år gennemført en lang række høringsaktiviteter på møderne: i) i arbejdsgruppen om videregående uddannelse under strategirammen for det europæiske uddannelsesområde, ii) mellem generaldirektørerne for videregående uddannelse og iii) i Bologna-opfølgingsgruppen samt i arbejdsgruppen om læring og undervisning.

Der har fundet regelmæssige drøftelser sted mellem Kommissionen, de videregående uddannelsesinstitutioner og interessentorganisationerne, herunder De Europæiske Universiteter. Mange interesser har givet skriftlige bidrag (EUA, YERUN, LERU, CESAER, The Guild, EURASHE³⁵).

Interessenternes bidrag blev yderligere udbygget gennem en internetbaseret undersøgelse, og en gennemgang af tidligere litteratur har også været et vigtigt bidrag. Undersøgelsen og litteraturgennemgangen påviste tydeligt den opfattede mangel på anerkendelse af

³⁵ **EUA:** Den Europæiske Universitetssammenslutning **YERUN:** Young European Research Universities Network **LERU:** League of European Research Universities **CEAER:** Conference of European Schools for Advanced Engineering Education and Research **The Guild:** The Guild of European Research-Intensive Universities **EURASHE:** Den Europæiske Sammenslutning af Videregående Uddannelsesinstitutioner.

undervisning og andre aktiviteter sammenlignet med forskning i de akademiske karriereforløb på videregående uddannelsesinstitutioner. En indkaldelse af tilkendegivelser³⁶ blev udsendt den 9. januar 2024 med slutdato den 6. februar 2024, og interessenterne viste generelt stor interesse for initiativet.

Kommissionen har også haft drøftelser med arbejdsmarkedets parter såsom ETUCE³⁷ under udarbejdelsen af denne henstilling.

3.2. Indhentning og brug af ekspertbistand

Forslaget er baseret på dokumentation og bidrag fra undersøgelser og rapporter: ECORYS' omfattende litteraturgennemgang og internetundersøgelse, herunder høringsmøder og fokusgrupper³⁸, OECD's gennemgang af dokumentation vedrørende akademiske karriereforløb³⁹ og en supplerende undersøgelse vedrørende akademisk personales trivsel foretaget af NESET⁴⁰.

Indmeldinger fra projekter finansieret af Erasmus+ med deltagelse af interessentorganisationer er også blevet anvendt: LOTUS-projektet⁴¹ koordineret af EUA og E-noteprojektet⁴².

3.3. Konsekvensanalyse

I betragtning af de foreslåede aktiviteters frivillige karakter og omfanget af de forventede virkninger er der ikke udarbejdet en konsekvensanalyse. Udarbejdelsen af forslaget er baseret på forudgående undersøgelser, høringer af interessenter og medlemsstater og en indkaldelse af feedback.

3.4. Grundlæggende rettigheder

Forslaget overholder de principper, der anerkendes i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder⁴³, nemlig retten til uddannelse i henhold til artikel 14, respekten for kunst og videnskabelig og akademisk frihed i henhold til artikel 13, ikke-forskelsbehandling i henhold til artikel 21, ligestilling mellem kvinder og mænd i henhold til artikel 23 og retten til retfærdige og rimelige arbejdsvilkår i henhold til artikel 31.

4. INDVIRKNING PÅ BUDGETTET

Selv om dette initiativ ikke vil kræve yderligere ressourcer fra EU-budgettet, vil foranstaltningerne i denne henstilling mobilisere finansieringskilder på EU-plan, nationalt plan og regionalt plan.

5. ANDRE FORHOLD

Planer for gennemførelsen og foranstaltninger til overvågning, evaluering og rapportering

Kommissionen ønsker at:

³⁶ [Attraktive og bæredygtige karrierer inden for videregående uddannelse \(europa.eu\)](#).

³⁷ Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation for Undervisning.

³⁸ Undersøgelse foretaget af ECORYS i 2023.

³⁹ <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

⁴⁰ <https://nesetweb.eu/en/resources/library/student-and-staff-mental-wellbeing-in-european-higher-education-institutions/>.

⁴¹ "Leadership and Organisation for Teaching and Learning at European Universities": [LOTUS \(eua.eu\)](#).

⁴² [Home - European Network on Teaching Excellence](#).

⁴³ Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (EUT C 326 af 26.10.2012, s. 391).

- fremme peerlæring blandt medlemsstater, videregående uddannelsesinstitutioner og interessenter, herunder alliancer mellem Europæiske Universiteter om forbedring af undervisningen og etablere mekanismer, der sikrer anerkendelse af undervisning og deltagelse i tværnationale samarbejdsaktiviteter, og tilbyde bæredygtige karriereforløb og passende foranstaltninger til talentstyring vedrørende akademisk og fagligt personale
- fremme synergier mellem dette forslag og Rådets henstilling om oprettelse af en europæisk ramme for at tiltrække og fastholde forsknings-, innovations- og iv rks ttortalenter i Europa. Dette kan bidrage til at sikre bedre og ensartede karriereforløb for det akademiske personale, der arbejder på videregående uddannelser og forskningsinstitutioner
- fremme evidensbaseret politik og overvåge fremskridtene med dette forslag ved gennem det europæiske observatorium for videregående uddannelse at kortlægge eksisterende data om karriere- og personalepolitik for videregående uddannelser på europæisk, nationalt og institutionelt plan. Kommissionen planlægger også at identificere datamangler og -behov og undersøge relevante sammenhænge mellem det europæiske observatorium for videregående uddannelser og observatoriet for forskerkarrierer, der er udviklet inden for det europæiske forskningsrum.

Forslag til

RÅDETS HENSTILLING

om attraktive og bæredygtige karrierer inden for videregående uddannelse

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

under henvisning 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, under henvisning til forslag fra Europa-Kommissionen, og ud fra følgende betragtninger:

- (1) Personale af høj kvalitet er afgørende for velfungerende videregående uddannelsesinstitutioner i Unionen og et udvidet tværnationalt samarbejde mellem medlemsstaterne i overensstemmelse med den europæiske strategi for universiteter⁴⁴.
- (2) Ved "akademisk personale" inden for videregående uddannelse forstås 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)⁴⁵. Personale, der er omfattet af denne henstilling, bør forstås således, at det omfatter personale, der arbejder på videregående uddannelsesinstitutioner, som både underviser og forsker, såvel som personale, der udelukkende eller overvejende underviser, uanset deres status. Det omfatter også forskere, der arbejder på videregående uddannelsesinstitutioner, som muligvis ikke har en permanent undervisningsopgave, men som er involveret i institutionens liv og lejlighedsvis medvirker i undervisningen.
- (3) Nogle henstillinger omfatter det faglige personale, som ikke konkret anses som "akademisk personale", men som har omfattende ekspertise på højt niveau inden for strategiske, juridiske eller kommunikationsmæssige områder, fagfolk, der arbejder inden for områder med tilknytning til akademiske opgaver, men uden direkte at deltage, eller fagfolk på videregående uddannelser med omfattende viden om videregående uddannelse og andre relevante politikker.
- (4) Vilkårene ændres på de videregående uddannelsesinstitutioner, og nye typer af akademiske aktiviteter opstår. Det akademiske personale på de videregående uddannelsesinstitutioner forventes at udfylde forskellige roller fra traditionel uddannelse og forskning til iværksætteraktiviteter og innovation, videnuddnyttelse, tværnationalt samarbejde, inddragelse af erhvervsliv og lokalsamfund⁴⁶, regional og

⁴⁴ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget om en europæisk strategi for universiteter af 18. januar 2022, COM(2022) 16 final.

⁴⁵ [Den europæiske kvalifikationsramme \(EQF\) | Europass](#).

⁴⁶ De videregående uddannelsers opgaver rækker ud over uddannelse og forskning. Inddragelse af erhvervslivet betyder, at der etableres partnerskaber mellem videregående uddannelsesinstitutioner og virksomheder, hvilket det giver gensidige fordele. Virksomhederne får adgang til nye teknologier, og de videregående uddannelsesinstitutioner får adgang til udstyr, ekspertise eller netværk uden for den akademiske verden. Inddragelse af lokalsamfundet fremmer demokratiske værdier og aktivt medborgerskab, imødekommelse af sårbare

lokal udvikling, mentorarbejde, administration og ledelse samt deltagelse i den institutionelle forvaltning. Disse forskellige roller anerkendes forskelligt. For at fjerne skævheder i karrierestrukturerne og håndtere 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 forskellige akademiske karriereforløb og tager hensyn hertil i bedømmelses- og karriereudviklingsprocesser.

- (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 positiv afsmittende effekt kan øges, navnlig på arbejdsmarkedet i form af stimulering af talentudviklingen. Et mere værdsat og understøttet akademisk personale kan bidrage til at skabe den arbejdsstyrke, der er nødvendig for udviklingen af de regionale økonomier, som i stigende grad er afhængige af viden, innovation og højt kvalificerede arbejdstagere. Betydningen af attraktive og effektive videregående uddannelsesinstitutioner er blevet særligt anerkendt i regioner med mangelfuld eller risiko for mangelfuld talentudvikling, som halter bagefter med hensyn til at skabe nye økonomiske muligheder⁴⁷.
- (6) Tværnationale aktiviteter, som i tiltagende grad er strategiske, herunder opbygning af alliancer mellem europæiske universiteter⁴⁸ og udvikling af tværnationale uddannelsesprogrammer, kræver, at både det akademiske og det faglig personale afsætter yderligere tid og kræfter til disse aktiviteter ud over de centrale opgaver med undervisning og forskning. For yderligere at udvikle den type aktiviteter skal personalets deltagelse i arbejdet med tværnationalt samarbejde anerkendes i bedømmelses- og forfremmelsesmekanismerne.
- (7) Et frit og ikke-diskriminerende arbejdsmiljø er en vigtig forudsætning for, at det akademiske personale kan tilbyde undervisning af høj kvalitet. Den akademiske frihed bør beskyttes og fremmes for at opretholde det høje niveau, som det akademiske personale i EU nyder godt af. Det akademiske og det faglige personale kan også opleve udfordringer med utilfredsstillende arbejdsvilkår⁴⁹, stor arbejdsbyrde og kønsskævheder eller andre skævheder i vurdering og anerkendelse. Kvinder er også oftere ansat på usikre og midlertidige kontrakter end mænd⁵⁰. For at løse disse udfordringer er det nødvendigt at fremme konkurrencedygtige, tilgængelige og rimelige arbejdsvilkår i den akademiske sektor.
- (8) Unionens indsats for inklusion, mangfoldighed og ligestilling mellem kønnene inden for videregående uddannelse er baseret på en tilgang med inklusiv topkvalitet. Den har til formål at støtte videregående uddannelse af høj kvalitet og samtidig sikre lige deltagelse med særligt fokus på underrepræsenterede og dårligt stillede grupper. For at afhjælpe underrepræsentationen af visse grupper på videregående uddannelsesinstitutioner, navnlig i ledende stillinger, vil det være hensigtsmæssigt at

grubers behov, bidrag til kulturel udvikling, information om den offentlige politik samt håndtering af omfattende sociale udfordringer.

⁴⁷ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget "Udnyttelse af talent i Europas regioner" af 17. januar 2023, (COM(2023) 32 final).

⁴⁸ Initiativet Europæiske Universiteter er et EU-initiativ, der har til formål at etablere alliancer mellem højere uddannelsesinstitutioner i hele Europa. Det gennemføres primært via Erasmus+-finansiering.

⁴⁹ Herunder mangel på rimelige tilpasningsforanstaltninger for personer med handicap, direktivet om ligebehandling på beskæftigelsesområdet, 2000/78/EF.

⁵⁰ Europa-Kommissionen, Generaldirektoratet for Forskning og Innovation, She figures 2021 — Gender in research and innovation — Statistics and indicators, Publikationskontoret 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

fremme mangfoldigheds- og inklusionsplaner på videregående uddannelsesinstitutioner og i karriereudviklingsprocesser.

- (9) Denne henstilling er udformet i tæt synergi med Rådets henstilling om etablering af en europæisk ramme for at tiltrække og fastholde forsknings-, innovations- og iværksættertalenter i Europa⁵¹, som har til formål at skabe mere attraktive forskerkarrierer i alle sektorer, herunder den akademiske verden, og mod fuld anerkendelse af alle typer karriereforløb. Begge henstillinger har til formål at forbedre arbejdsvilkårene, stabiliteten i karrierer, færdigheder, ligestilling mellem kønnene, inklusion og sociale beskyttelsesforanstaltninger for de respektive målgrupper.
- (10) Denne henstilling har til formål at tilskynde til bedre anerkendelse af den indsats og den tid, som akademisk personale og andet fagligt personale bruger på tværnationale samarbejdsaktiviteter, f.eks. alliancer mellem Europæiske universiteter. Med henblik på fuld gennemførelse af dette initiativ⁵² og tilskyndelse til tværnationale samarbejdsaktiviteter, herunder udvikling af fælles grader, bør man fremme fuld inddragelse af personale og karriereperspektiver for akademisk og fagligt personale, der er involveret i de strategiske koordineringsfunktioner. 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.
- (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 fuldtud med henblik på at udvikle innovativ undervisning og læring, stimulere opkvalificerings- og omskolingstankegangen og fremme tilegnelsen af færdigheder med henblik på den grønne og den digitale omstilling, herunder brugen af kunstig intelligens i undervisningen.
- (12) Denne henstilling har til formål at fremme konkurrencedygtige, retfærdige, inkluderende, tilgængelige, sikre og ikke-diskriminerende vilkår for akademisk og fagligt personale med henblik på at tiltrække dem til og fastholde dem i sektoren for videregående uddannelse. 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 represalier og/eller utilbørlig påvirkning udefra.
- (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 ikke systematisk indsamles internationalt sammenlignelige data om akademisk personale, og der anvendes forskellige personalekategorier i forskellige videregående uddannelsessystemer, vil det være hensigtsmæssigt at undersøge muligheden for at indsamle mere detaljerede data for i tilstrækkelig grad at overvåge nye tendenser og tage reelt evidensbaserede politiske skridt til et udvidet tværnationalt samarbejde på EU-plan.

⁵¹ 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 af 29.12.2023, s. 1).

⁵² Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget om en europæisk strategi for universiteter af 18. januar 2022, COM(2022) 16 final.

- (14) Til støtte for denne henstilling har Kommissionen til hensigt i tæt samarbejde med medlemsstaterne, videregående uddannelsesinstitutioner og arbejdsmarkedets parter i arbejdsgruppen om videregående uddannelse under strategirammen for det europæiske uddannelsesområde⁵³ at koordinere udarbejdelsen af retningslinjer for at yde rådgivning om, hvordan videregående uddannelsesinstitutioner kan gøre akademiske og faglige støttemedarbejders karrierer mere attraktive, samt en europæisk kompetenceramme for akademisk personale for at øge karrieremulighederne på tværs af sektorer på grundlag af eksisterende relevante kompetencerammer på EU-plan såsom den europæiske kompetenceramme for forskere (ResearchComp)⁵⁴.
- (15) Kommissionen har også til hensigt at støtte tilrettelæggelsen af en særlig social dialog på EU-plan om karrierer for akademisk og fagligt personale, fremme peerlæring mellem medlemsstaterne om effektive mekanismer til anerkendelse af det akademiske og faglige personales deltagelse i tværnationalt samarbejde, fremme innovative undervisningsaktiviteter samt fremme evidensbaseret politik og overvåge fremskridtene med dette forslag ved gennem det europæiske observatorium for videregående uddannelse⁵⁵ at kortlægge eksisterende data om karriere- og personalepolitik for videregående uddannelser på europæisk, nationalt og institutionelt plan samt udpege datamangler og behov.
- (16) Kommissionen fremmer synergier med henstillingen om oprettelse af en europæisk ramme for at tiltrække og fastholde forsknings-, innovations- og iværksættertalenter i Europa for at sikre forbedrede og konsistente karrierer for akademisk personale, der arbejder på videregående uddannelsesinstitutioner og er involveret i både undervisning og forskning.
- (17) Kommissionen ønsker at videreudvikle, fremme og yde støtte til tværnationalt uddannelsessamarbejde og innovativ uddannelsesmæssig ekspertise gennem relevante finansieringskilder på EU-plan, herunder gennem Erasmus+-programmet⁵⁶, 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, forskning og den akademiske verden og ved at gøre akademiske karrierer mere attraktive —

VEDTAGET DENNE HENSTILLING:

Tværnationalt samarbejde

1. Det henstilles, at medlemsstaterne fremmer, anerkender og værdsætter deltagelse i udvidet tværnationalt samarbejde, navnlig ved at:

⁵³ Ordninger i henhold til meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget om etablering af det europæiske uddannelsesområde inden 2025, COM(2020) 625 final af 30.9.2020.

⁵⁴ [ResearchComp: The European Competence Framework for Researchers — European Commission \(europa.eu\)](#).

⁵⁵ Se meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget om en europæisk strategi for universiteter af 18. januar 2022, COM(2022) 16 final. Kommissionen skal etablere det europæiske observatorium for videregående uddannelser. Observatoriet skal samle EU's bedste nuværende dataværktøjer og -kapaciteter på ét sted, og samtidig styrke anvendelsen heraf.

⁵⁶ 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).

- a) tilskynde til og støtte akademisk og fagligt personales deltagelse i udvidede tværnationale samarbejdsaktiviteter såsom fælles studieprogrammer eller fælles uddannelses tilbud, der fører til mikroeksamensbeviser⁵⁷, på alle niveauer og på tværs af alle fagområder, ved at værdsætte sådanne aktiviteter. For eksempel ved at:
 - i) tage hensyn til integration af målsætninger vedrørende tværnationalt uddannelsessamarbejde i karriereforløb og i personalepolitikken på nationalt og institutionelt plan
 - ii) tage hensyn til udviklingen af fælles tværnationale uddannelsesaktiviteter i den akademiske karrierevurdering af akademisk personale
 - iii) tage hensyn til arbejde i forbindelse med tværnationalt samarbejde i det akademiske personales samlede arbejdstid
- b) forfølge målsætningen i dialog med sektoren for videregående uddannelse om at udvikle langsigtede karriereperspektiver og foranstaltninger til talentstyring rettet mod akademisk og fagligt personale, der deltager i koordinering og forvaltning af alliancer mellem videregående uddannelsesinstitutioner såsom alliancer mellem Europæiske universiteter
- c) tilskynde til udvikling og fremme af nye muligheder for europæisk og international mobilitet ved også at tilbyde alternative muligheder til dem, der ikke kan rejse, til akademisk og fagligt personale, også ved at udnytte eksisterende instrumenter til karriereforvaltning og arbejdskraftmobilitet, såsom Europass-plattformen⁵⁸ og mobilitetsrådgivere fra det europæiske samarbejdsnetværk for arbejdsformidlinger (Eures)⁵⁹
- d) støtte videregående uddannelsesinstitutioner for at sikre, at de kan afsætte tilstrækkelige menneskelige ressourcer til tværnationalt samarbejde
- e) fremme muligheden for, at det akademiske og faglige personale kan deltage i livslang læring, herunder ved at tage orlov med henblik på at forbedre de færdigheder, der er nødvendige for tværnationale uddannelsesaktiviteter

Videregående uddannelsesinstitutioner

2. Det henstilles, at medlemsstaterne fremmer, anerkender og værdsætter forskellige akademiske roller, herunder innovativ og effektiv undervisning, navnlig ved at:
 - a) indgå i dialog med sektoren for videregående uddannelse med henblik på at:
 - i) sikre, at deres politik for menneskelige ressourcer i sektoren for videregående uddannelse anerkender og belønner tilsvarende forskellige roller for akademisk personale såsom undervisning, forskning, iværksætter og innovation, videnuddyttelse, tværnationalt samarbejde, inddragelse af erhvervslivet og lokalsamfundet, regional og lokal udvikling, mentorordninger, administration og ledelse og deltagelse i institutionel forvaltning
 - ii) fremme nye og eksisterende tilgange, som på en gennemsigtig måde værdsætter, anerkender og belønner forskellige akademiske

⁵⁷ 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).

⁵⁸ [Home | Europass.](#)

⁵⁹ [EURES \(europa.eu\).](#)

karriereforløb for at skabe karrieremuligheder på tværs af de akademiske medarbejders forskellige roller som omhandlet i punkt 2, litra a), nr. i), på tværs af forskellige offentlige og private sektorer og på tværs af lande under hensyntagen til karriereafbrydelser⁶⁰

- iii) udvikle praksis inden for sektoren for videregående uddannelse, værdsætte styrkelse af undervisningen og personaleudvikling og fremme, at undervisning vurderes på lige fod med forskning ved personalebedømmelse og forfremmelse
 - iv) tilskynde til institutionelt lederskab på videregående uddannelsesinstitutioner for at øge og fastholde fokus på læring og undervisning ved at lægge lige så stor vægt på undervisning som på forskning og for at anerkende dem, der aktivt udvikler undervisnings- og læringsekspertise på videregående uddannelsesinstitutioner
- b) udvikle praksis i sektoren for videregående uddannelse i samarbejde med sektoren med henblik på at investere i løbende kompetenceudvikling ved at:
- i) sikre passende uddannelse og støtte til akademisk personale, der udfører undervisningsaktiviteter, herunder yngre medarbejdere og deltidsansatte lærere
 - ii) støtte en styrkelse af undervisningen ved at støtte forskning i undervisning og eksperimenter med nye pædagogiske metoder og oprette innovative undervisnings- og læringscentre på tværs af videregående uddannelsesinstitutioner 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, herunder gennem mikroeksamensbeviser, styrke digitale og innovative undervisningsmetoder, herunder sikker og gennemsigtig anvendelse af kunstig intelligens, integration af læring vedrørende den grønne omstilling og bæredygtig udvikling i læreplanerne⁶¹, inkluderende læringsmetoder rettet mod forskellige grupper af lærende, integration af tværnationalt samarbejde i uddannelsesprogrammer: vidensdeling gennem internetkurser målrettet resten af verden og baseret på principperne om åben uddannelse⁶²
- c) overveje at integrere indikatorer til vurdering af graden af innovation og kvalitet i undervisning og læring i de eksisterende kvalitetssikringsprocesser
3. Det henstilles, at medlemsstaterne tilskynder til overholdelse af kollektive overenskomster, en effektiv social dialog og arbejdsmarkedsparternes selvstændighed og træffer støtteforanstaltninger, således at arbejdsgiverne tilbyder attraktive, inkluderende og konkurrencedygtige arbejdsvilkår, hvor akademisk personale værdsættes, motiveres og støttes. Sådanne støtteforanstaltninger kan omfatte at:

⁶⁰ F.eks. på grund af barsels- eller plejeorlov eller helbredsproblemer.

⁶¹ 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).

⁶² Åben uddannelse er undervisnings- og læringsteknikker, der benytter åbne og deltagelsesbaserede teknologier og åbne uddannelsesressourcer for at fremme samarbejdsbaseret og fleksibel læring.

- a) forbedre rekrutteringspraksis og arbejdsvilkår for akademisk og fagligt personale samt tilhørende finansieringsmekanismer for at gøre disse betingelser mere gennemsigtige, forudsigelige, tilgængelige og stabile, navnlig for personale i de tidlige karrieretrin
- b) sikre en passende aflønning uden kønsbestemte lønforskelle, balance mellem arbejdsliv og privatliv og fleksible arbejdsvilkår for akademisk og fagligt personale for at bidrage til at skabe sammenhæng mellem privatliv, familie, omsorgsforpligtelser, sundhed, sikkerhed og generel trivsel, uden at det skader karrieren
- 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 punkter, for så vidt at de findes i medlemsstaterne: arbejdsløshedsunderstøttelse, sygdoms- og sundhedsydelse, barselsorlov, fædreorlov og forældreorlov og dertil knyttede ydelser, ydelser ved invaliditet, ydelser ved alderdom og ydelser til efterladte samt ydelser i anledning af arbejdsulykker og erhvervssygdom
- d) tilbyde adgang til ajourførte, omfattende, brugervenlige og letforståelige oplysninger om sociale beskyttelsesrettigheder og -forpligtelser, og at sikre, at gældende rettigheder — uanset om de er erhvervet gennem obligatoriske eller frivillige ordninger — bevares, akkumuleres og/eller kan overføres for alle former for beskæftigelse og selvstændig erhvervsvirksomhed og på tværs af grænser og økonomiske sektorer gennem hele arbejdslivet eller i en given periode og mellem forskellige ordninger inden for et givet socialsikringsystem
- e) sikre, at akademisk personale i alle faser af karrieren og uanset typen af ansættelseskontrakt kan deltage i undervisning og læring og i forskning uden indblanding eller frygt for repressalier ved at:
 - i) bidrage til effektiviteten af overvågningsmekanismer, der fremmer og forsvarer 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) sikre ligestilling mellem kønnene, kønsbalance, lige muligheder og inklusion 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 og tilskynde de videregående uddannelsesinstitutioner til enten at anvende eksisterende værktøjer eller udvikle nye værktøjer såsom en mangfoldighedserklæring⁶³, adfærdskodekser, vejledningsmateriale eller håndbøger
- g) sikre effektivt fungerende foranstaltninger, der har til formål at skabe et inkluderende arbejdsmiljø ved at:

⁶³ [The EU Platform of Diversity Charters turns 10! — Europa-Kommissionen \(europa.eu\).](https://ec.europa.eu/equality/en/eu-platform-diversity-charters-turns-10)

- i) støtte det kvindelige akademiske personale i at opnå en høj akademisk anciennitet og ledelsesposter
 - ii) fremme indførelse af ligestillingsplaner og bredere planer for mangfoldighed og inklusion på videregående uddannelsesinstitutioner og i karriereudviklingsprocesser
 - iii) bidrage til mere understøttende og tillidsbaserede vurderingsmetoder ved at prioritere iboende motivation, åbne tilbagemeldinger og samarbejde, herunder ved at udvikle grundlaget for evidensbaseret politikudformning vedrørende inklusion og mangfoldighed
4. Det henstilles, at medlemsstaterne lægger større vægt på evidensbaseret politikudformning med det mål at skabe konkurrencedygtige, sikre, retfærdige og ikke-diskriminerende vilkår i den akademiske verden baseret på tilgængelige organisatoriske, nationale og europæiske data om karriere- og personalepolitik i sektoren for videregående uddannelse
5. Det henstilles, at medlemsstaterne følger denne henstilling så hurtigt som muligt for at muliggøre fuld gennemførelse af prioriteterne i Rådets konklusioner om en europæisk strategi for styrkelse af de videregående uddannelsesinstitutioner for Europas fremtid⁶⁴. Medlemsstaterne opfordres til regelmæssigt at underrette Kommissionen inden for rammerne af arbejdsstrukturerne for det europæiske uddannelsesområde 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.

Udfærdiget i Bruxelles, den [...].

På Rådets vegne

Formand

⁶⁴ Rådets konklusioner om en europæisk strategi for styrkelse af de videregående uddannelsesinstitutioner for Europas fremtid (EUT C 167 af 21.4.2022, s. 9).