

Danske universiteter mangler en ordentlig seniorpolitik

LARS QVORTRUP

På universiteter er det oplagt at skabe gode forhold for seniorerne. For mange forskere flyder hobby, arbejde, fritid og familieliv sammen. Netop af den grund er mange interesseret i at fortsætte med at forske, vejlede og publicere uden anden løn end pensionen, når bare betingelserne er nogenlunde gunstige. Men det er de ofte ikke.

Lars Qvortrup er professor emeritus.

FOR GODT TO ÅR siden gik jeg, i forbindelse med en nedskæringsrunde på DPU, Aarhus Universitet, på pension. Det føltes ikke ok at blive siddende, når yngre kolleger skulle spares væk. Og jeg nærmede mig da også min 73-års fødselsdag. Så da jeg blev tilbudt en såkaldt emeritus-aftale, som ved en hurtig læsning så fornuftig ud, sagde jeg uden tøven – og uden at studere det med småt – ja tak.

Det var også i overensstemmelse med tidens tendenser, nemlig de mange solstrålehistorier om ældre medarbejdere på senioraftaler. Aftalerne gavner de yngre kolleger. De er nyttige for organisationen og samfundet. Og de er til glæde for de ældre medarbejdere selv, som både kan og vil fortsætte nogle år endnu, men gerne på nedsat tid og uden at koste for meget, når nu pensionen melder sig.

Ifølge Aarhus Universitets beskrivelse af emeritusordningen skal den fratrådte medarbejder aktivt bidrage til instituttets aktiviteter. Det kan, som der står i vejledningen, ske på følgende måder:

- Publicering med reference til et institut
- Færdiggørelse af et konkret forskningsprojekt
- Deltagelse i forskningssamarbejder
- Konferencedeltagelse

- Gæsteundervisning
- Vejledning (bachelor- og kandidatstuderende)
- Medvejledning (ph.d.-studerende)
- Assistance ved øvelser for instituttet
- Andre faglige aktiviteter
- Opgaver i bibliotek/laboratorium
- Museale opgaver

JEG KASTEDE MIG straks over opgaverne, glad for og beruset af min nye frihed. Nu skulle der forskes, skrives bøger og artikler, vejledes og gæsteundervises, samtidig med at jeg ikke skulle deltage i kedsommelige møder. Endelig var jeg en fri forsker!

Da jeg, nogle måneder efter at aftalen var indgået, indsendte en artikel til et velrenommeret udenlandsk tidsskrift, fik jeg hurtigt besked om, at den var antaget til udgivelse. Nej, hvor det kørte.

Men snart blev jeg klogere. Alt var fint, indtil jeg skulle krydse af i tidsskriftets 'open access' rubrik, sådan at kolleger kunne læse artiklen uden betaling. Svaret fra tidsskriftet lød: At jeg skulle overføre flere tusind amerikanske dollars for at betale mit open access ønske.

Det kunne da ikke være rigtigt, for så vidt jeg vidste, havde Aarhus Universitet en open access ordning med tidsskriftet? Bestyrtet undersøgte jeg

sagen. Omsider fandt jeg frem til aftalen, som er indgået af Det Kongelige Bibliotek på vegne af de danske universiteter. Hvis man nærlæser aftalen, fremgår det, at: »Korresponderende forfattere, der er emeritus, gæsteforskere eller på anden måde tilknyttet, er IKKE kvalificerede« (underforstået: til at benytte open access aftalen). Så jo: Man forventes at publicere og kaste lidt glans over instituttet. Men open access, så andre forskere kan læse det, man har skrevet, har man ikke adgang til.

DET VISTE SIG AT være blot én af mange snubletråde for en aktiv emeritus.

Man forventes at deltage i forskningssamarbejder, men modtager samtidig såkaldte 'off-boardingskemaer', hvor der bl.a. står, at »det er nødvendigt for os at lukke din adgang til forskningsdata, da din adgang til de data efter din fratrædelse vil være ulovlig«. Hvordan man skal forske uden data-adgang, forstår jeg ikke.

Man forventes at deltage i konferencer, men skal som emeritus aflevere sit universitets-kreditkort, samtidig med at rejseforsikringskortet bliver deaktiveret, og man kan ikke søge anuum-midler. Så er det jo svært at rejse til udlandet.

Man forventes at vejlede bachelor-



For mange forskere flyder hobby, arbejde, fritid og familieliv sammen

meside i universitets-regi til formidling af sin forskning: Derfor spurgte han it-afdelingen, om han kunne få lidt hjælp, sådan som alle andre forskere kan få. I første omgang var svaret positivt, men efter at have spurgt 'i systemet', som det hedder, var svaret nej: »Jeg havde en snak med min leder, og meldingen var, at vi ikke rigtig må bruge ressourcer på emeriti«.

ALT DETTE ER ærgerligt: Det er ærgerligt for de seniorforskere, der ikke føler, at de helt er gået i stå, og som gerne vil medvirke, selv om de ikke vil få løn for det. Det er ærgerligt for de juniorforskere, der ikke kan få en fast stilling, fordi de gamle står i vejen. Og det er ærgerligt for universitetet, der antagelig gerne vil fremstå som en moderne arbejdsplads.

Derfor klagede jeg min nød i Aarhus Universitets medarbejderblad, Omnibus, og foreslog, at der blev set på sagen. Ja, jeg tilbød tilmed, at jeg selv kunne bidrage til at finde løsninger. Men det var der tydeligvis ikke nogen interesse for.

Min dekan erklærede i en mail, at det kunne jeg godt glemme, for intet i emeritus-aftalen kunne ændres. Og den øvrige ledelse på Aarhus Universitet reagerede ikke.

Sagen undrede mig. Mange emeriti

og kandidatstuderende og ph.d.-studerende, men selv om jeg ved flere lejligheder har fået henvendelse fra tidligere studerende, om jeg ikke godt vil vejlede dem i specialeprojekter, har svaret fra institutionen hver gang været: »Lars er ikke ansat, og det betyder, at han desværre ikke kan vejlede dig«. Så ganske vist bliver man i emeritus-aftalen opfordret til at vejlede, men i praksis er det umuligt.

En af mine emeritus-kolleger ville gerne bruge tid på at udvikle en hjem-

Danske universiteter mangler en seniorpolitik

forsker og publicerer langt oppe i årene, nogle meget aktivt. Mange vil hellere end gerne samarbejde med, dele netværk og erfaringer og give feedback til yngre kolleger. Mange bidrager engageret og vidende til den offentlige debat. For som emeritus har man tiden til det og er ikke begrænset af karrierehensyn, sådan som mange yngre kolleger er det. Derfor må det da være oplagt at skabe ordninger, som er næsten gratis for universitetet og samtidig til glæde og gavn for alle.

Alligevel synes formelle regler at stå i vejen. Det var i hvert fald den begrundelse, jeg fik: Man kan ikke publicere med Open Access, for sådan er det nu besluttet. Man kan ikke få adgang til data eller vejlede studerende, fordi man ikke er ansat. Kort sagt: »Vi kan ikke ændre noget på aftalen«, som svaret til mig lød.

Men er det virkelig rigtigt, at intet kan være anderledes? For at tjekke denne, må man sige, konservative begrundelse, begyndte jeg at undersøge spørgsmålet vedrørende emeritus-aftaler nærmere.

Jeg fandt ud af, at på de danske universiteter, hvor det ville være oplagt at satse på seniorvenlige ordninger til gavn for både seniorerne og arbejdspladsen, synes det at flyde. Ganske vist indgår universiteterne ofte emeritus-aftaler med lektorer og professorer, der tænker på at gå på pension. Men aftalerne er forskellige fra universitet til universitet, og nogle steder er de, som allerede beskrevet, hverken til gavn for universitetet eller for den

forsker, der påtænker at gå på pension.

Derudover fandt jeg ud af, at på de største og mest ansete udenlandske universiteter har man et helt andet og meget mere generøst syn på medarbejdere, der går på pension.

Mange steder, ikke mindst på velanskrevne udenlandske universiteter, opfattes emeritus-titlen som en tak for god og tro tjeneste, en slags æresbevisning uden særlige krav ud over at man forventes at stå til rådighed i forbindelse med varetagelse af særlige opgaver efter gensidig aftale.

På University of Edinburgh hedder det f.eks., at »emeritus-status tildeles professorer (...), som trækker sig tilbage fra deres personlige eller etablerede stol, og som har ydet et fornemt bidrag til universitetets liv«. Tilsvarende lyder det på University of Queensland: »Titlen 'Emeritus Professor' tildeles professorer, der har tjent universitetet på en fremragende måde«.

Andre steder får medarbejdere, der trækker sig tilbage, titlen automatisk: Det gælder f.eks. for verdenskendte universiteter som University of Cambridge, University of St Andrews og London School of Economics.

I alle tilfælde stilles der ikke særlige krav til emeriti. Klarest – men fuldt ud repræsentativt – er det nok udtrykt af University of Edinburgh: »Titlen som emeritusprofessor har ikke en begrænset tidsperiode. (...) Selv om der ikke er noget krav om, at emeritusprofessorer skal yde et bidrag til universitetet, er de ikke desto mindre en

vigtig del af universitetslivet. De bør derfor betragtes som en vigtig del af universitetssamfundet og bør have alle relevante muligheder for at bidrage til det«.

MEN SÅDAN ER DET ikke i Danmark. Ikke alle steder, i hvert fald. I min research har jeg snakket med emeritus-kolleger på Syddansk Universitet, Københavns Universitet, Arkitektskolen, CBS og andre fakulteter på Aarhus Universitet.

En af dem, jeg har kommunikeret med, skriver: »Her betragtes ordningen (...) som en tak for tro tjeneste. Jeg er ikke i de 6½ år som emeritus (...) på noget tidspunkt blevet bedt om at rede gøre for, hvad jeg har lavet, eller hvad jeg planlægger at lave. Jeg er heller ikke blevet bedt om at stille op til det ene eller det andet«.

På et andet universitet – gæt selv hvilket – griber man sagen pragmatisk og forretningsmæssigt an: »Min emeritus-aftale blev klaret ved, at jeg blev ansat som undervisningsassistent uden pligter og løn, men med betaling for ad hoc aftaler om undervisning og censorarbejde. Jeg fik lov til at beholde mit kontor plus adgang til bibliotek og it-hjælp. Det har fungeret fremragende. (...) Ingen pligter og intet krav om publicering. Ren fryd«.

Man hvad så med de mere formelle arbejdspladsproblemer? Hvad gør man, hvis man falder ned ad trappen, eller laboratoriet eksploderer? Kan man som ikke-ansat være omfattet af

arbejdspladsens forsikringsregler? På Aarhus Universitet står der i vejledningen:

»Da en emeritus ikke er ansat på Aarhus Universitet, er vedkommende ikke automatisk omfattet af universitetets forpligtigelser i henhold til arbejdsskadesikringsloven«.

Men på Københavns Universitet forholder det sig anderledes: Her står der kort og klart i vejledningen: »Emeritus vil være omfattet af arbejdsskadesikringen på KU«.

Sammenfattende synes der at findes to vidt forskellige opfattelser af, hvad en emeritus er, og hvilke aftaler man kan indgå. De fleste steder opfattes emeritus-titlen som en tak for god og tro tjeneste, en slags æresbevisning uden særlige krav, ud over at man forventes at stå til rådighed i forbindelse med varetagelse af særlige opgaver efter gensidig aftale. Som regel er emeritus-titlen ikke tidsbegrænset.

Mest lyrisk bliver det nok udtrykt af Indiana University of Pennsylvania: »Emeritus-status er en ære, der gives af universitetet for at vise respekt for en fornem karriere. Den siger, at »selv om du ikke længere er en officiel del af denne organisation, har du gjort dig fortjent til, at vi opretholder dig som en fortsat del af vores professionelle gruppe; vi samler glans fra den glans, du har kastet«.

Men andre steder er emeritus-titlen noget, man kun får af sit universitet, hvis man påtager sig en eller flere forpligtelser. Her gælder kontraktpoli-



På de danske universiteter, hvor det ville være oplagt at satse på seniorvenlige ordninger til gavn for både seniorerne og arbejdspladsen, synes det at flyde

tikken tilsyneladende, indtil døden os skiller. Til og med gælder aftalen kun for et år ad gangen, og den bliver alene forlænget, hvis man har gjort sig fortjent til det. I mit eget tilfælde sker kontrollen ved, at en AC-tap en gang om året nidkært optæller publikationer osv. fra universitetets publikations- og aktivitets-liste og på det grundlag vender tommelfingeren op eller ned. Selvfølgelig under den forudsætning, at jeg selv har ansøgt om at få lov til at fortsætte.

Kort sagt: Nogle steder siger institutionen tak til emeritus for det, han eller hun allerede har udrettet, og for den gavn, han eller hun – nu ulønnet –

kan gøre for institution og samfund. Andre steder skal man gøre sig fortjent til at måtte kalde sig emeritus ved en gang om året at underskrive en kontrakt, hvor man dokumenterer, at man har levet op til kravene, og hvor man redegør for sine planer for de næste tolv måneder.

I disse år tales der meget om, at folk skal blive længere på arbejdsmarkedet, og at man skal holde op med at tale om ældrebyrde og i stedet drage nytte af det grå guld: Kort sagt, at der skal laves en bedre ældrepolitik, så flere seniorer kan bidrage med deres viden og erfaringer.

Ikke mindst på universiteter er det oplagt at skabe gode forhold for seniorerne. For mange forskere flyder hobby, arbejde, fritid og familieliv sammen. Netop af den grund er mange interesseret i at fortsætte med at forske, vejlede og publicere uden anden løn end pensionen, når bare betingelserne er nogenlunde gunstige. Men det er de, som det er fremgået, ikke alle steder.

Konklusionen er, at danske universiteter burde sætte sig sammen og lave en hensigtsmæssig emeritus-aftale. Ingen løn, men biblioteksadgang, it-support, betaling af publikationsudgifter, fleksibilitet i forhold til vejledning og forskningssamarbejde samt forpligtelse til at nævne universitetet i relevante sammenhænge. En sådan ordning ville gavne alle parter og koste meget lidt. Jeg bidrager gerne med viden, erfaringer og konstruktive forslag.