

Samarbeid mellom generasjonane

Eit påstands- og erfaringsbasert debattinnlegg bygd på
samtalar og egne røynsler

Professor Dag E. Helland
Molekylærbiologisk institutt
Universitetet i Bergen

Styremedlem i Forskerforbundet ved UiB

Forskingspolitisk seminar
Oslo 5. november, 2008



Fører universiteta ein aktiv seniorpolitikk ?

Livsløpspolitikk?

Samarbeid mellom generasjonane!

Utdanning og forskning er tufta på samarbeid mellom ulike aldersgrupper



Mine hovudtesar i seniorpolitiske spørsmål:

- i) Pensjonsordningar med sikre økonomiske rammer og avtalar essensielle både for arbeidstakar og arbeidsgjevar.**

- ii) Alder som positivt eller negativt argument i tilsettingstilhøve er diskriminerande.**



Tre ferske senior-situasjonar frå Vestlandet

- 1) Domkantor fekk ikkje lov å spela på gudstenesta fordi han var 70år og 2 dagar gamal
- 2) Professor emeritus i fysikk kalla til oppdrag i utlandet 74 år gamal
- 3) Multikunstnar har som 70-åring "1 million" prosjekt og er opptatt meir enn nokon gong



Har norske universitet eit problem?:

	Totalt	55 år +	Andel
Universitetet i Bergen	1 075	430	40 %
Universitetet i Oslo	1 435	735	51 %
Universitetet i Tromsø	545	225	41 %
NTNU	1 125	480	43 %
UMB	265	105	39 %
Universitetet i Stavanger	445	185	42 %
Universitetet i Agder	425	190	45 %
Vitenskapelige høyskoler mfl.	1 085	455	42 %
Statlige høyskoler	4 485	1 865	42 %
Totalt	10 885	4 670	43 %

Data frå 2007; BLADET FORSKNING 2/08



Kva vil Universitetet i Bergen vera?



QuickTime™ and a
TIFF (LZW) decompressor
are needed to see this picture.



Forskingsuniversitetet!!!!





Ved UiB er det Personalavdelinga som har hovudansvaret for personalsaker, og dette er no i stor grad delegert til fakultets og instituttnivå med gradvis minkande kompetanse i personalsaker.

Ved amerikanske forskingsuniversitet er det Department of Human Resources som tar seg av personalrelaterte saker.

Reflekterer ulik terminologi ein skilnad i synet på verdien av personalet?



Det store seniorpolitiske dogme:

Seniorane stenger for yngre krefter



(NAVF's seniorstipendordning i 1980 - åra)



I periodar har ulike pensjonsordningar vorte nytta for å betra arbeidsmarknaden ved å fjerna eldre arbeidstakarar

No er det mange private og offentlege arbeidsgjevarar i tillegg til politikarar som stiller spørsmålet:

”Korleis kan eldre haldast lengre som aktive deltakarar i arbeidslivet?”



Universitetet si utfordring på vegen mot eit forskingsuniversitet:

Langsiktig planlegging av personalresursar for å få ein profil; dette inkluderer ein god ivaretaking av det eldre personalet sine spesielle behov.

Eit universitet sin profil er alltid og berre gitt av kvalitetane til det vitskaplege undervisningspersonalet ved institusjonen

Vekk med kortsiktige moteretningar:

- "Det blå universitet"
- "Vestlandsuniversitetet"
- "Det internasjonale universitet"
- "Forskingsuniversitetet"
- "Frå forskning til faktura"

Kvalitetstempelet og profilen må vera Universitetet i Bergen



Kva vil ein livslaupsbasert personalpolitikk vera?

Uavhengig av alder vil situasjonen til kvar arbeidstakar vera meir relatert til individet sin situasjon enn til alder. Difor er seniorpolitikk ein integrert del av livslaupsbasert personalpolitikk og personalhandsaming og ikkje vesentlig ulik handsaming av yngre arbeidstakarar

Personalpolitikk og personalhandsaming skal vera individuell og individbasert !!!!!





Kva skjer når ein arbeidstakar sluttar med pensjon?

Alternativ 1: Som julekvelden på kjerringa både for arbeidstakar og arbeidsgivar?

Alternativ 2: Godt planlagt i fleire trinn for begge partar og relatert til den langsiktige institutt- og institusjonsstrategien?





Kva er forskingsressursar?

- **Personalet sine individuelle kvalitetar**
- **Tid til primæroppgåvene**
- **Arbeidstilhøve og kollegar**
- **Kontaktnett, nasjonalt og internasjonalt**
- **Forskningsmidlar**
- **Utstyr og faselitering**



Konkrete utfordringar for universiteta i dag:

- **Rekruttering av talentfulle forskar- og undervisningspersonal**

Som ein del av dette betra genderprofilen der denne er skeiv

- **Gi det vitskapelege undervisningspersonalet langsiktige og stabile arbeidstilhøve**





Korleis styrka universitetet med ein god seniorpolitikk:

- **Det vitenskaplege undervisningspersonalet er i 55+ alder på høgde i kunnskap, oversikt, kontaktnett og har eit tidsaspekt med seg ("Krutet vert oppdaga fleire gonger!")**
- **Seniorpersonalet skal vera aktive deltakarar og ikkje "dei sjuande mødrer og fedrar i huset".**
- **Seniorpersonalet kan nyttast i undervising, rettleiing og forskning i ulike kombinasjonar på same linje som alle andre aldersgrupper**

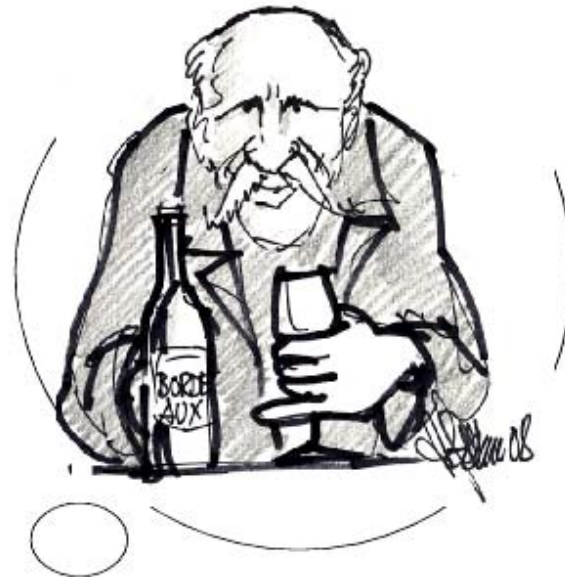


Bruk av pensjonsalder er diskriminerande!

Alderdomen kan sikrast ved ulike pensjonsordningar:

- AFP frå 62 år**
- Gradvis pensjonering**
- Ved 67 år**
- Ved 70 år**
- Ved opptent pensjon som ein sjølv eig og disponerer fritt**
- Ekstra arbeidsinntekt etter pensjonering skal ikkje påverka den pensjonsbaserte inntekta anna enn ved vanleg skattelegging.**





I Sudan er pensjonsalderen 65 år fort den akademiska staben ved universiteta



Konsekvens: Mangel på vitenskapelig undervisningspersonale i samband med pågåandestyking av universiteta



Konklusjonar

Universiteta må intensivera planar for personalbemanning relatert til aldersfordelinga på det vitenskaplege undervisningspersonalet

Det same gjeld også for genderprofil i ulike miljø

Ein god og dynamisk seniorpolitikk er god personalpolitikk og god universitetspolitikk!!!!!!!!!!!!!!

