

Tove Midtsundstad, Hanne Bogen
og Åsmund Hermansen

Jobb i barnehage – passer det for seniorer?

Tove Midtsundstad, Hanne Bogen
og Åsmund Hermansen

Jobb i barnehage – passer det for seniorer?

© Fafo 2016

ISBN 978-82-324-0338-7 (papirutgave)

ISBN 978-82-324-0339-4 (nettutgave)

ISSN 0801-6143 (papirutgave)

ISSN 2387-6859 (nettutgave)

Omslagsfoto: Colourbox.com

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
1 Innledning	7
1.1 Bakgrunn og problemstillinger	7
1.2 Data og metode.....	8
1.3 Gangen i rapporten.....	11
2 Statistikk og tidligere forskning	13
2.1 Personalet i barnehager	13
2.2 Antall og andel ansatte i barnehagesektoren	14
2.3 Pensjoneringsmønsteret	19
2.4 Hvor mange ønsker å gå av tidlig?	21
2.5 Grunner til å gå av og grunner til å bli.....	23
2.6 Arbeidsmiljø og arbeidsbelastninger	26
3 Seniorenes egne historier	33
3.1 «Vi havnet her tilfeldig, men valgte å bli».....	34
3.2 «Jobben vår er så variert»	35
3.3 «Vi har et godt sosialt miljø»	36
3.4 «Støy er det største problemet».....	37
3.5 «Høyt sykefravær sliter»	39
3.6 «Vi har litt mindre overskudd når vi kommer hjem».....	40
3.7 «Vi blir til 62 – og kanskje litt lenger».....	41
3.8 Seniorkompetanse og verdsetting	42
3.9 Oppsummering.....	43
4 Sammenfatning	47
5 English summary	51
Litteratur	55
Vedlegg 1 Intervjuguider.....	57

Forord

Undersøkelser viser at seniorennes arbeidssituasjon kan variere svært mellom ulike bransjer, næringer og yrker, og dermed varierer også behovene og utfordringene de møter som godt voksne arbeidstakere. Senter for seniorpolitikk har derfor ønsket mer inngående analyser av seniorennes situasjon innenfor enkelte sektorer. Hensikten er å få til en mer målrettet seniorpolitikk. På den bakgrunn fikk Fafo våren 2016 i oppdrag å se nærmere på hvordan senioransatte i barnehager opplever arbeidshverdagen, herunder deres utfordringer, utviklingsmuligheter, arbeidsmiljø, pensjoneringsmønster og pensjoneringsplaner mv. Primært er dette gjort ved å oppsummere tidligere forskning på feltet samt analysere tilgjengelige register- og surveydata. I tillegg er det foretatt dybdeintervjuer med seniorer i fire barnehager.

Prosjektet startet opp i mai 2016 og ble avsluttet i november samme år. Prosjektleder har vært Tove Midtsundstad. Hun har gjennomført prosjektet i samarbeid med Hanne Bogen og Åsmund Hermansen. I prosjektet har Tove Midtsundstad analysert foreliggende data fra ulike surveyundersøkelser (kapittel 2.4–2.6), mens Åsmund Hermansen har sammenfattet statistikk om antall ansatte og fordelingen på ulike stillinger, kompetanse, pensjoneringsmønster etc. (kapittel 2.1–2.3). Han har også oppsummert tidligere forskning om arbeidsmiljø i samarbeid med Hanne Bogen (kapittel 2.6). Gjennomføring og analyse av de kvalitative intervjuene er gjort av Hanne Bogen og Tove Midtsundstad i fellesskap (kapittel 3). De har også skrevet kapittel 4.

I forbindelse med prosjektet vil vi særlig takke kommunene, barnehagene og de barnehageansatte som stilte opp og raust ga av sin arbeidstid, slik at vi fikk mulighet til å gjennomføre intervjuene. Vi takker også Roy A. Nielsen for registeranalysene (kapittel 2.1 og 2.2). Sist, men ikke minst, en takk til publikasjonsavdelingen for ferdigstilling.

November 2016

Tove Midtsundstad
prosjektleder

Hanne Bogen

Åsmund Hermansen

1 Innledning

1.1 Bakgrunn og problemstillinger

Barnehagesektoren har gjennomgått store endringer de siste tiårene. Det har skjedd en storstilt utbygging av barnehager etter inngåelse av barnehageforliket i Stortinget i 2003. Barnehageplass har gradvis blitt en rettighet for alle barn, og i dag går nesten alle barn under skolealder i barnehage.

Samtidig med utbyggingen har formålet med barnehagene endret seg fra i hovedsak å være et omsorgstiltak til i større grad å skulle være et pedagogisk og sosialt utviklings-tiltak og i en viss forstand en del av utdanningsløpet, noe som blant annet gjenspeiler seg i at barnehager tidligere «sorterte» under Sosialdepartementet, mens de i dag er lagt til Kunnskapsdepartementet (Bråten mfl. 2015). Barnehagene må også i større grad enn tidligere tilrettelegge for både små og store barn, både med hensyn til praktisk tilrettelegging og pedagogisk innhold. For at barnehagene skal kunne bidra til utvikling, har de fått en bred målsetting hvor formålet er å bidra til sosial utjevning og gode oppvekst-vilkår, enten det dreier om å samarbeide med barnevernet når det er nødvendig, ivareta barns helse gjennom sunt kosthold og fysisk aktivitet eller bidra til utvikling av språk og sosial kompetanse (Bogen & Reegård 2009). Fra at kvalitet og faglighet ble definert i den enkelte barnehage, har barnehagene i dag også fått et nasjonalt innhold gjennom barnehagelov og rammeplaner som angir målsettingene med barnehage og hvilket innhold de skal vektlegge. For å styrke kvaliteten er det også satt krav til ansattes kompetanse gjennom en pedagognorm, som angir hvor mange barn hver førskolelærer kan ha ansvar for. I Meld. St. 24 (2012-2013) understrekes det også at personalets kompetanse er avgjørende for å nå målet om at barnehagen skal bidra til tidlig innsats for sosial utjevning. Det legges dessuten vekt på å styrke barnehageperso- nalets kompetanse, herunder heve statusen for fagarbeiderutdanningen. Departementet ønsker også å bidra til at personer med fagbrev kan ta høyere utdanning. I meldingen heter det at regjeringen vil etablere et system for kompetanseutvikling i barnehagen som skal bidra til bedre muligheter for langsiktig planlegging og økt deltakelse i kompetansehevingstiltak (Bråten & Hagen 2014). I tillegg skal både barn og foreldrene «bli hørt» og ta del i utviklingen av barnehagen (Gulbrandsen & Eliassen 2013).

Men ikke bare er kravene til innholdet i barnehagene endret. Også brukergruppene er endret, både når det gjelder barna og foreldrene, da nesten alle barn i alderen 1–5 år nå går i barnehage. I tillegg har andelen minoritetsspråklige barn økt som konsekvens

av økt innvandring.¹ De som jobber i barnehage, opplever derfor at de får inn en barnegruppe som er noe annerledes enn før. De har for eksempel flere randsonebarn og dermed større utfordringer med sinnemestring og dårlig grenseforståelse. De pedagogiske lederne merker også at det er flere barn som trenger oppfølging. Utviklingen settes i sammenheng med både etnisitet og dårlige levekår (Nickolaisen mfl. 2012). Dette stiller økte krav til de ansatte med hensyn til å bidra til blant annet god språklig utvikling hos barna, men også til å skape gode relasjoner til svært ulike foreldre, hvor en del også har en annen kulturell bakgrunn enn de ansatte selv.

De ansatte i barnehagene må også i større grad enn tidligere dokumentere hva de gjør, og at de oppnår alle målene for barnehagene (Nicolaisen mfl. 2012; Haakestad mfl. 2015). Alt i alt er kravene til å jobbe i barnehage blitt mye mer omfattende enn tidligere, noe som både kan gi en mer spennende, men også mer utfordrende og krevende arbeidssituasjon enn tidligere for de ansatte.

Barnehagesektoren har med andre ord vokst betydelig det siste tiåret og blitt en sektor som sysselsetter relativt mange personer. Samtidig har kravene til kompetanse og utdanning endret seg. Det samme gjelder brukergruppen. Andelen ansatte i barnehagen med relativt lang fartstid er også stor og økende. Det er derfor interessant å se nærmere på hvordan barnehagen er som seniorarbeidsplass: *Passer jobb i barnehage for seniorene? Er det en jobb å bli gammel i?* Dette er hovedspørsmålene i denne rapporten.

1.2 Data og metode

I rapporten er det benyttet en rekke ulike datakilder og metoder for å belyse hvordan senioransatte i barnehager har det, ut over å oppsummere foreliggende forskning og funn fra tidligere relevante undersøkelser på feltet. Vi har blant annet foretatt noen enkle analyser av registerdata og tilgjengelige surveydata, samt gjennomført og analysert informasjon fra 17 kvalitative intervjuer med ansatte i fire kommunale barnehager. Under redegjør vi nærmere for disse datakildene.

Registerdata

Registerdataene som benyttes, er hentet fra Kommune-Stat-Rapportering (KOSTRA), som er et informasjonssystem som inneholder data om ressursinnsats, prioriteringer og måloppnåelse i kommuner, bydeler og fylkeskommuner.

¹ Om lag 10 prosent av alle barn i barnehage er minoritetsspråklige. Andelen vil imidlertid variere mye mellom kommuner og innad i kommuner (Nickolaisen mfl. 2012).

Videre har vi benyttet informasjon fra den registerbaserte sysselsettingsstatistikken som omfatter informasjon om alle bosatte personer i Norge i alderen 15–74 år. I tillegg til opplysninger om alder, utdanningsnivå og næring gir statistikken informasjon om man er sysselsatt, det vil si lønnstaker eller selvstendig, eller ikke.

For å undersøke pensjoneringsmønsteret blant førskolelærere og andre omsorgsrelaterte grupper ansatt i kommunal sektor har vi i tillegg benyttet registerdata fra Kommunal Landspensjonskasse (KLP). Disse dataene omfatter alle aktive medlemmer i KLPs pensjonsordning fra 50 år til og med 70 år ved utgangen av årene 2002–2005 og 2007–2012.

Surveyundersøkelsene

Vi analyserer også data fra tre surveyundersøkelser Fafo har gjennomført i forbindelse med to tidligere Fafo-prosjekter. Det er en representativ undersøkelse blant Fagforbundets medlemmer fra 2008 og to representative undersøkelser blant åtte kohorter eldre arbeidstakere og pensjonister fra kommunal sektor fra 2012–2013.

Kohortundersøkelsene fra 2012 og 2013 ble utformet av Fafo og gjennomført av Respons Analyse AS, og de omfatter 400 personer fra hver av kohortene født i henholdsvis 1943, 1946, 1949, 1950, 1951, 1952, 1953 og 1954. Samlet omfatter undersøkelsen 3200 pensjonister fra og yrkesaktive i kommunesektoren. 119 av disse var barnehageansatte i kommunal sektor. Alle som deltok, var yrkesaktive og sysselsatt i kommunene som 55-åring. De ble spurt om yrkeskarriere og valg fra fylte 55 og fram til intervjuetidspunktet, hvor de var fra 58 til 69 år, herunder en hel rekke faktorer som antas å påvirke pensjoneringsbeslutning/-adferd, som arbeidsmiljø og arbeidsforhold, tilrettelegging og arbeidstilpasning, familieforhold, sivil status, helse, økonomi, omsorgsforpliktelser med videre. Analyser av deler av dette datamaterialet er tidligere publisert i Fafo-rapport 2013:12 (Midtsundstad & Nielsen 2013), Fafo-rapport 2014:45 (Midtsundstad & Nielsen 2014) og Fafo-notat 2013:05 (Midtsundstad 2013). Da utvalget av barnehageansatte er relativt lite, lar det seg dessverre ikke gjøre å foreta de samme detaljerte analysene for denne gruppen som det er gjort for kommuneansatte generelt i de nevnte rapportene.

Surveyundersøkelsen blant Fagforbundets medlemmer (Liv og arbeid undersøkelsen 2008) er en postal spørreundersøkelse som ble gjennomført våren 2008 av Synovate Norge AS. Spørreskjemaet ble sendt til et tilfeldig trukket utvalg av 1850 av medlemmene (eksklusive studenter og pensjonister). I alt valgte 817 av disse å svare, det vil si 44,2 prosent. Av disse var det 105 som jobbet i en barnehage. Sammenligninger viser at det var en litt større andel menn enn kvinner som deltok i undersøkelsen, og litt flere eldre enn yngre, men ingen skjevheter i utvalget etter kommunal sektor og eierskap. Mer om bakgrunnskjennetegn ved deltakerne i undersøkelsen finnes i vedlegg til Fafo-rapport 2009:16 (Midtsundstad 2009).

Da Fagforbundets medlemmer jobber i både kommunalt og privat drevne barnehager, dekker fagforbundsundersøkelsen barnehageansatte i privat så vel som kommunal sektor, dette er til forskjell fra kohortundersøkelsen som kun dekker ansatte i kommunal sektor.

Intervjuer i fire barnehager

I den kvalitative delen av studien har vi intervjuet styrere og seniorer i fire kommunalt drevne barnehager i en større kommune. Vi har definert *senior* til å være ansatte i aldersgruppen 50+. I hver av barnehagene har vi intervjuet tre–fire senioransatte i tillegg til styrer. Barnehagene ble valgt ut ved at vi kontaktet barnehageadministrasjonen i kommunen og forhørte oss om den hadde kjennskap til barnehager med senioransatte, noe man ikke kan forutsette at alle barnehagene har. Vi ble anbefalt noen barnehager der kommunen visste at det fantes en del ansatte i målgruppen.

Disse barnehagene ble så kontaktet med forespørsel om deltakelse. Alle de kontaktede barnehagene ville delta, men det har vært opp til de senioransatte selv om de har ønsket å la seg intervju. Vi vet derfor ikke om de vi har snakket med, er representative for de øvrige ansatte i samme aldersgruppe i de barnehagene vi har besøkt. Barnehagene var imidlertid relativt små, med om lag 14–20 ansatte i hver. Av disse utgjorde seniorenne en ikke ubetydelig andel, enkelte steder vel halvparten av de ansatte. Vi tror ikke nødvendigvis de undersøkte barnehagene er representative for alle barnehager i vår casekommune med hensyn til blant annet arbeidsmiljøutfordringer og andel eldre ansatte. For det første er mange av de nybyggede barnehagene større enn dem vi valgte ut: «Våre» barnehager var relativt små målt i både antall barn og ansatte, og de var ikke blant de nyeste barnehagene. Alle var relativt små avdelingsbarnehager. For det andre tror vi andelen seniorer var høyere i «våre» barnehager, da de hadde eksistert enn stund. Barnehageadministrasjonens inntrykk var at andelen yngre var noe høyere i nyere barnehager og aldersfordelingen derfor annerledes. Hovedsakelig var det yngre som søkte seg til nyetablerte barnehager, mens seniorenne gjerne ble værende i de «gamle» barnehagene de opprinnelig startet i for noen tiår siden. Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø og kollegarelasjoner kan derfor være noe annerledes i «våre» barnehager enn i for eksempel de nyere basebarnehagene.

Informantene fikk seg forelagt en intervjuguide med semistrukturerte spørsmål for å sikre at alle forholdt seg til noenlunde de samme problemstillingene (se vedlegg 1). Samtidig forsøkte vi å fange opp andre interessante og relevante temaer som kom opp i samtalene, og som ytterligere kunne belyse seniorennes situasjon. I intervjuene vektla vi særlig å få fram de ansattes yrkes- og utdanningsbakgrunn, hovedgrunnene for at de opprinnelig begynte å jobbe i barnehage, og hva som fikk dem til å fortsette. Vi har også spurt informantene om det er særlige utfordringer i jobben når man er

godt voksen, og om det er noen fortrinn i arbeidet ved nettopp å være litt eldre enn mange av kollegaene mv.

Intervjuene er ikke representative. Hensikten med den kvalitative caseundersøkelsen er altså ikke å fange en «typisk» arbeidshverdag for godt voksne barnehageansatte. Den kan likevel gi et lite bilde av hvordan det er å arbeide i barnehage når man kommer litt opp i årene. Kvalitative intervjuer gjør det også lettere å få et helhetlig bilde av arbeidssituasjonen, ved at ulike forhold og faktorer som påvirker arbeidshverdagen kan ses i sammenheng.

1.3 Gangen i rapporten

Rapporten er inndelt i tre deler. I kapittel 2 gir vi en oversikt over endringer i antall og andel barnehageansatte samlet og fordelt etter sektor, ulike stillingskategorier, utdanninger, alder, kjønn etc. Deretter beskrives kort barnehageansattes pensjoneringsmønster og pensjoneringsønsker, før vi redegjør for arbeidsmiljøet og vesentlige arbeidsbelastninger, samt sier noe om sykefraværnivået, slik det framkommer i ulike undersøkelser. I kapittel 3 analyseres data fra intervjuene med seniorene og styrerne i barnehagecasene. Avslutningsvis, i kapittel 4, foretar vi en sammenfattende analyse av hovedfunnene fra henholdsvis tidligere forskning, tilgjengelig statistikk, surveydata og våre informantintervjuer.

2 Statistikk og tidligere forskning

I dette kapitlet tar vi kort for oss tilgjengelig statistikk og forskning om barnehagene og barnehageansatte. Det redegjøres for antall ansatte i barnehagesektoren med vekt på andelen seniorer (50+) og hvordan disse fordeler seg på ulike stillingskategorier, utdanningsnivå og henholdsvis offentlig og privat sektor. Deretter redegjøres det for barnehageansattes pensjoneringsmønster og pensjoneringsønsker slik dette framkommer av foreliggende statistikk og tilgjengelige undersøkelser. Avslutningsvis oppsummerer vi hovedfunn om barnehageansattes arbeidsmiljø med utgangspunkt i foreliggende forskningsrapporter og egne analyser.

2.1 Personalet i barnehager

Personalet i barnehagene kan inndeles etter henholdsvis stillingskategori og utdanningskategori. Det er ikke alltid et samsvar mellom de to. Styrer er leder for barnehagen og har et administrativt og faglig ansvar, mens pedagogisk leder har et faglig lederansvar for en avdeling eller en gruppe barn. Begge de to stillingstypene besettes normalt av personer med førskolelærerutdanning (barnehagelærer), men fordi det er mangel på personer med denne utdanningen, kan det også gis dispensasjon til at personer uten slik utdanning kan inneha disse stillingene.

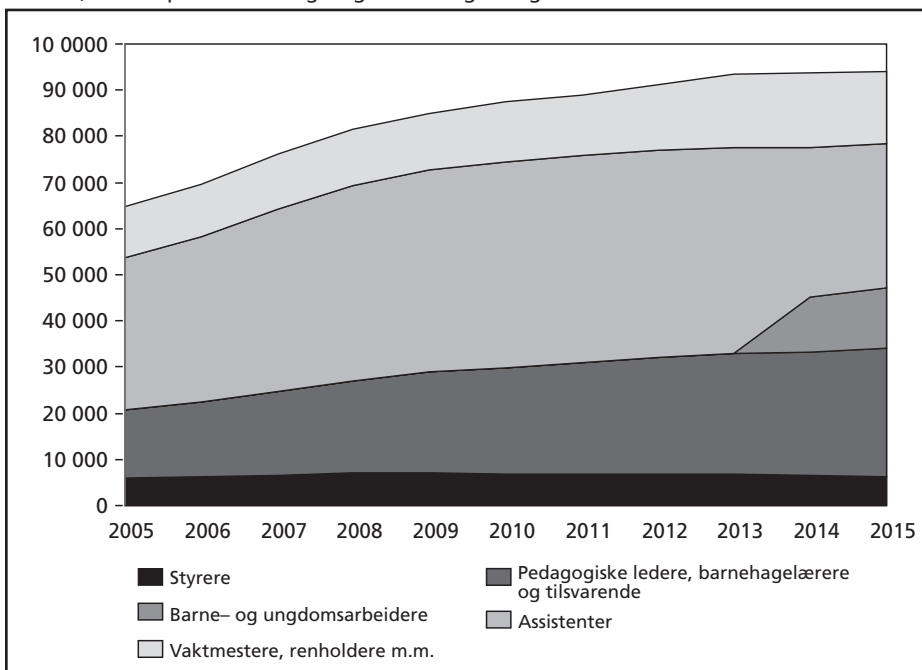
Når det gjelder stillingskategorien under disse, benyttes i en del tilfeller tittelen assistent, mens det i andre tilfeller skilles mellom personer med barne- og ungdomsarbeiderutdanning fra videregående skole og personer uten slik utdanning. Den første gruppen kalles da barne- og ungdomsarbeider eller lignende, den andre assistent. Lønnsmessig er det gjerne en forskjell mellom de to siden det «premieres» at man tar barne- og ungdomsarbeiderutdanning.

Barnehager har tradisjonelt vært såkalte flate organisasjoner der alle mer eller mindre «gjør alt». I dag er dette i ferd med å endres. Det har blitt klarere skiller mellom yrkesgruppene/stillingskategoriene. Ved at det er kommet nye utdanningsgrupper inn i barnehagene, som barne- og ungdomsarbeider, har også arbeidsdelingen mellom disse og assistentene (ufaglærte) i en del tilfeller økt ved at den første gruppen i større grad får barnefaglige oppgaver, mens de «rene» assistentene i større grad gjør mer praktiske oppgaver (Bråten mfl. 2015:130f.).

2.2 Antall og andel ansatte i barnehagesektoren

Som nevnt innledningsvis har det etter barnehageforliket i 2003, som ga alle barn rett til barnehageplass, vært en rivende utbygging av barnehagesektoren. Det innebærer også at antallet barnehageansatte har økt kraftig, fra snaut 65 000 i 2005 til nærmere 94 000 i 2014. Figur 2.1 viser veksten i antallet ansatte i private og offentlige barnehager samlet i perioden 2005 til 2015 fordelt på ulike stillings- og/eller utdanningsgrupper.

Figur 2.1 Utvikling i antall ansatte i barnehagesektoren (privat og offentlig) i perioden 2005 til 2015, fordelt på ulike stillings- og utdanningskategorier



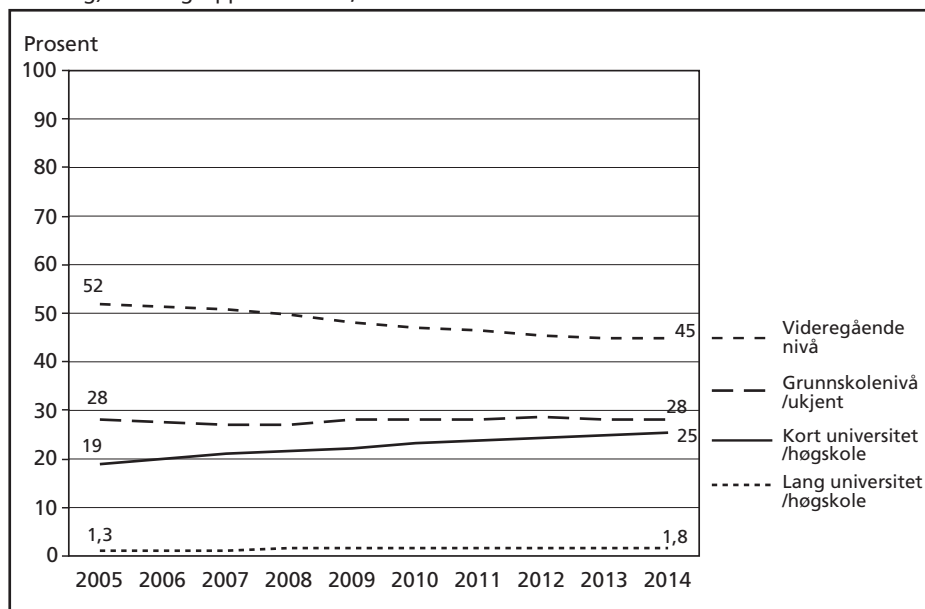
Kilde: KOSTRA SSB

Assistentene utgjør den klart største yrkesgruppen i barnehagene. I 2005 jobbet det i alt 32 974 assistenter i barnehagesektoren, et antall som steg til 44 824 i 2013 (figur 2.1). Fra og med 2014 fikk man et fall i antallet assistenter, da barne- og ungdomsarbeidere kom inn som egen kategori i statistikken. I 2014 utgjorde personale med utdanning som barne- og ungdomsarbeidere i alt 11 917 personer.

Den nest største stillingskategorien i barnehagene er pedagogiske ledere. I 2005 hadde 14 715 en slik stilling. Dette antallet steg til 26 878 i 2015. De fleste pedagogiske ledere har førskolelærerutdanning, men det gjelder ikke alle, da mangelen på førskolepedagoger gjør at en del får dispensasjon til å fungere som pedagogiske ledere uten å ha slik utdanning.

Som tidligere nevnt har det de senere årene vært satset på å heve barnehageansattes kompetanse, blant annet gjennom etablering av barne- og ungdomsarbeiderutdanningen og gjennom å utdanne flere førskolepedagoger (kapittel 1). Figur 2.2 viser endringen i utdanningsnivå blant barnehageansatte i alderen 50 til 74 år i perioden 2005–2014. Dette gir ikke et eksakt bilde av endringen i antallet høyskoleutdannede førskolelærere eller antall med fagbrev som barne- og ungdomsarbeider, da personer som er registrert med utdanning på videregående eller høyskole- og universitetsnivå, kan ha tatt andre fag. Tallene gir likevel en viss pekepinn om endringen i de ansattes kompetanse i perioden.

Figur 2.2 Relativ utvikling i utdanningsnivået blant ansatte i barnehagesektoren (privat og offentlig) i aldersgruppen 50-74 år, 2005-2014



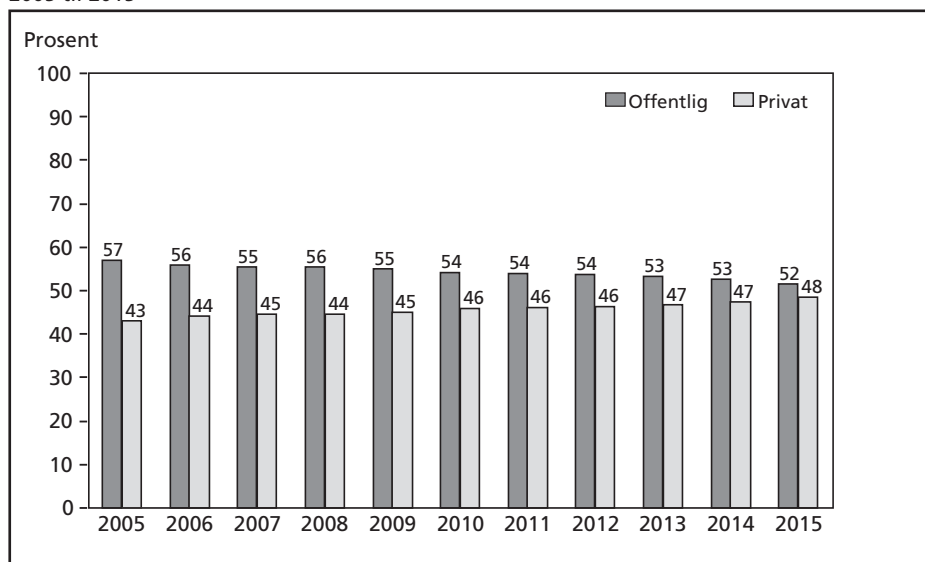
Kilde: Den registerbaserte sysselsetningsstatistikken. SSB

Som figur 2.2 viser, har utdanningsnivået blant de eldste barnehageansatte (50–74 år) økt fra 2005 til 2014. Mens 18 prosent hadde en kortere universitets-/høgskoleutdanning i 2005, gjaldt det 25 prosent i 2014. Parallelt har det vært en liten nedgang i andelen med videregående skole som høyeste fullførte utdanning, fra 51 til 44 prosent. Andelen med kun grunnskole har derimot ligget stabil i hele perioden og utgjorde i 2014 rundt 28 prosent, mens andelen med lang universitets-/høgskoleutdanning har utgjort under 2 prosent gjennom hele perioden.

Et klart flertall av dem som jobbet i norske barnehager i 2005, 57 prosent, var ansatt i en offentlig barnehage, mens 43 prosent jobbet i en privat drevet barnehage. Siden

2005 har andelen som jobber i private barnehager, økt noe (fra 43 til 48 prosent), mens andelen med jobb i offentlige barnehager har gått tilsvarende ned (fra 57 til 52 prosent) (jf. figur 2.3).

Figur 2.3 Den relative utviklingen i antall ansatte i offentlige og private barnehager i perioden 2005 til 2015

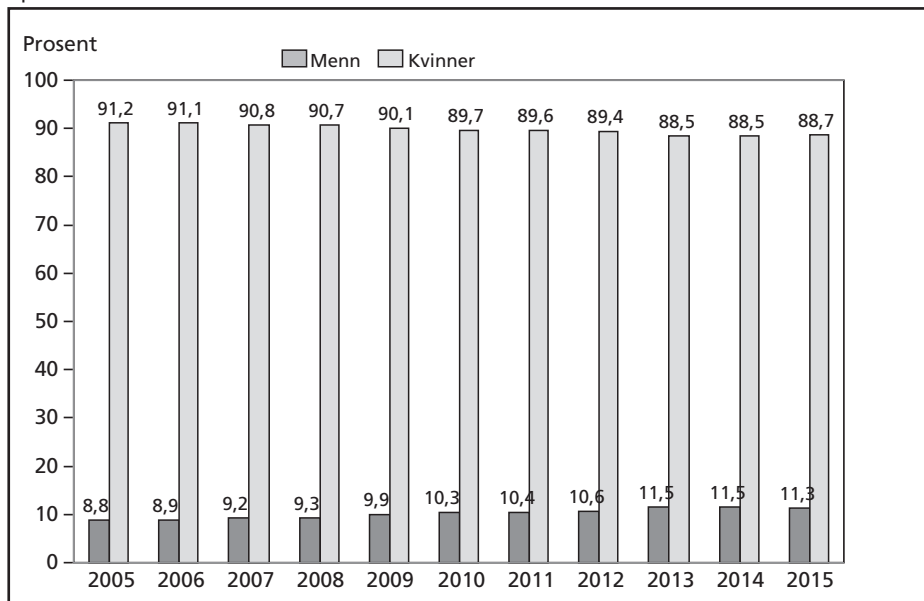


Kilde: KOSTRA SSB

Selv om det har vært en politisk målsetting å rekruttere flere menn til barnehagene (Meld. St. 7 (2015-2016)), dominerer kvinner fremdeles sektoren. Rundt ni av ti barnehageansatte er kvinner. Det har likevel vært en liten økning i andelen menn fra 2005 til 2015, fra 8,8 prosent av alle ansatte i 2005 til 11,3 prosent i 2015 (jf. figur 2.4).

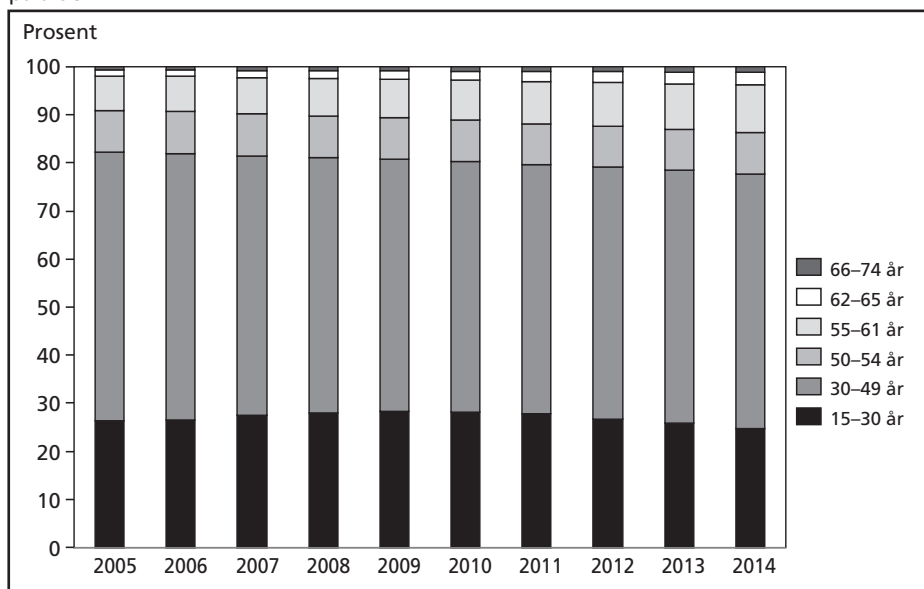
Andelen seniorer i barnehagen har imidlertid økt betydelig det siste tiåret. Fra å utgjøre snaut 18 prosent av alle ansatte i 2005 var mer enn hver femte barnehageansatt i 2014 50 år eller eldre, 22,3 prosent (jf. figur 2.5). I aldersgruppen 62–65 år har det vært en tredobling av antall ansatte fra 2005 til 2014, mens de mellom 66 og 74 år i 2014 utgjør 2,5 ganger så mange som i 2005. Det var likevel bare snaut 4 prosent av de ansatte som var 62 år eller eldre i 2014.

Figur 2.4 Den relative utviklingen i antall menn og kvinner i private og offentlige barnehager i perioden 2005 til 2015



Kilde: KOSTRA SSB

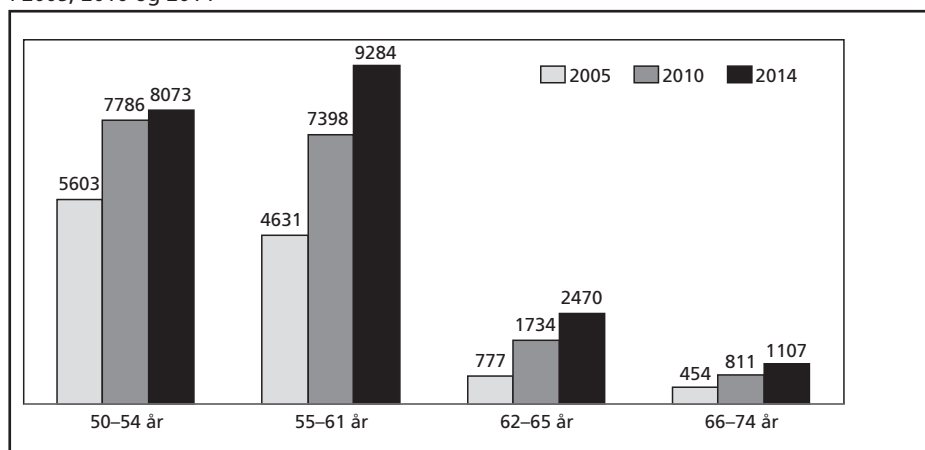
Figur 2.5 Relativ utvikling i antall ansatte i barnehagesektoren (offentlig og privat), fordelt på alder



Kilde: Den registerbaserte sysselsettingsstatistikken. SSB

Målt i antall ansatte utgjorde de som var 50 år og eldre, hele 20 934 personer i 2014. Som figur 2.6 viser, er de fleste av disse mellom 55 og 62 år, 9284 personer. Til sammenligning utgjorde ansatte i denne aldersgruppen kun 4631 personer i 2005. Tallene betyr samtidig at svært mange innen sektoren om få år vil nærme seg den alderen hvor de kan velge å ta ut pensjon.

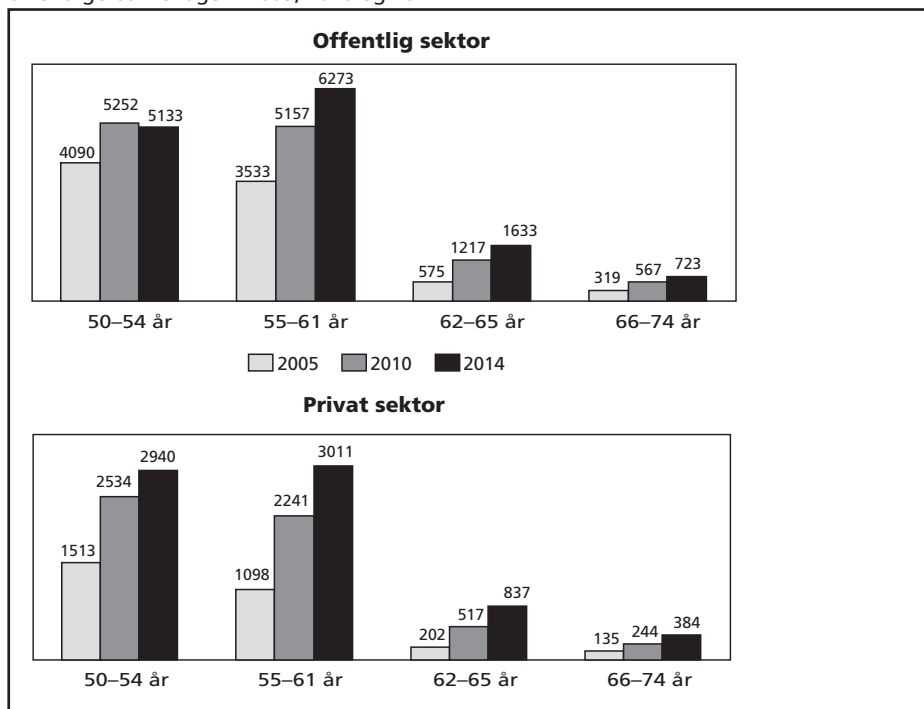
Figur 2.6 Absolutt utvikling i antall ansatte i alderen 50-74 år i private og offentlige barnehager i 2005, 2010 og 2014



Kilde: Den registerbaserte sysselsettingsstatistikken. SSB

Selv om nesten halvparten av de barnehageansatte jobber i kommunal sektor, jobber nærmere to av tre barnehageansatte over 50 år i en kommunal barnehage: 13 762 i offentlige barnehager mot 7172 i private barnehager (jf. figur 2.7a og b). Skjevfordelingen av eldre ansatte mellom privat og offentlig sektor kan ha sammenheng med at mange av de private barnehagene trolig er nyere, men det kan også skyldes forskjeller i seniorpolitikk og/eller i pensjonsordninger eller generell personalpolitikk mellom privat og kommunal sektor.

Figur 2.7a og b Absolutt utvikling i antall ansatte i alderen 50-74 år i henholdsvis private og offentlige barnehager i 2005, 2010 og 2014



Kilde: Den registerbaserte sysselsettingsstatistikken. SSB

2.3 Pensjoneringsmønsteret

Fafo har gjennomført en rekke studier av pensjoneringsmønsteret i kommunal sektor basert på registeropplysninger fra Kommunal Landspensjonskasse (KLP) (Midtsundstad 2006; Hyggen 2007; Hermansen 2011; Nielsen 2014). I tabell 2.1 gjengis tall for forventet pensjoneringsalder for en 50-åring for ulike omsorgsrelaterte yrkesgrupper med høyskoleutdanning forsikret i KLP, hentet fra disse rapportene.

Slik det framkommer i tabell 2.1, har både gruppen førskolelærere, gruppen sosionomer, barnevernspedagoger og lignende og gruppen sykepleiere ansatt i kommunene opplevd en negativ utvikling i forventet pensjoneringsalder. I 2002 kunne en 50 år gammel førskolelærer forsikret i KLP forventes å stå i jobb til fylte 60,1 år, mens forventet pensjoneringsalder for en 50 år gammel førskolelærer i 2012 var sunket til kun 58,4 år, det vil si en nedgang på 1,7 år i forventet pensjoneringsalder.

Tabell 2.1 Forventet pensjoneringsalder for en 50-åring i hhv. 2002, 2005, 2007-2012. Inkluderer all pensjering fram til fylte 67 år: uførepensjon, AFP, særaldersgrenser og 85-årsregelen. Omfatter bare førskolelærere, sosionomer/barnevernspedagoger og sykepleiere som er forsikret i KLP.

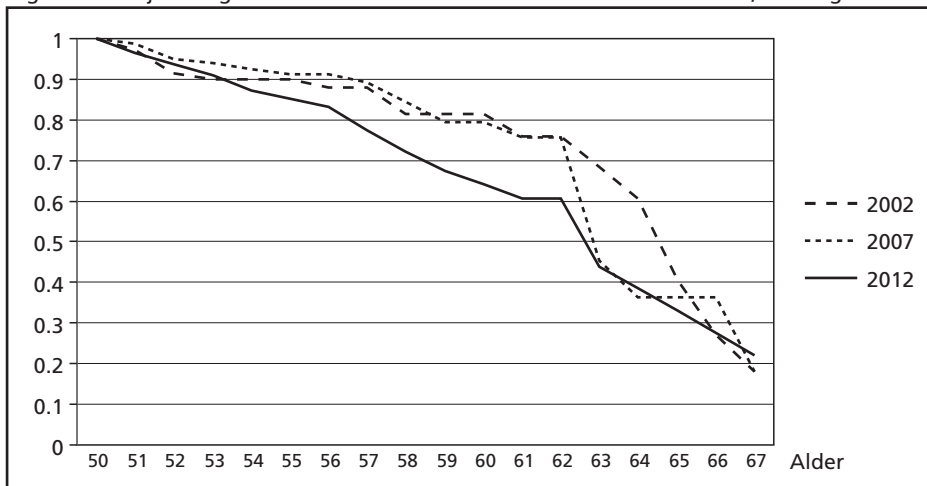
	2002	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Endring 02-12
Førskolelærere	60,1	60,5	59,7	60,4	60,5	58,2	61,3	58,4	-1,7
Sosionomer, barnevernspedagoger o.l.	61,3	61,6	60,7	59,7	60,7	57,8	60,5	60,0	-1,3
Sykepleiere - i kommunene	60,8	60,4	60,5	59,8	59,8	59,1	61,1	59,6	-1,2

Kilde: Nielsen (2014)

Gruppen sosionomer, barnevernspedagoger og lignende og sykepleiere ansatt i kommunene hadde til sammenligning en noe høyere forventet pensjoneringsalder. Imidlertid opplevde også disse gruppene en reduksjon i forventet pensjoneringsalder når man sammenligner utviklingen fra 2002 til 2012.

For å få et mer detaljert bilde av utviklingen i pensjoneringsmønsteret blant førskolelærere forsikret i KLP kan man også studere pensjoneringskurven for alle som fortsatt sto i jobb ved fylte 50 år (jf. figur 2.8). Kurvene viser hvor mange som ville pensjonere seg på ulike alderstrinn fra fylte 50 år, om pensjoneringsratene tilsvarte andelen som gikk av på ulike alderstrinn blant førskolelærere ett gitt år, her i 2014.

Figur 2.8 Pensjoneringskurver for førskolelærere i KLP-området i hhv. 2002, 2007 og 2012



Kilde: Registerdata fra KLP

Figur 2.8 illustrerer at i 2014 ville nærmere fire av ti av dem som fortsatt står i jobb ved fylte 50 år, gå av (med uførepensjon) før fylte 62 år. Ved fylte 62 år, hvor man har rett til uttak av avtalefestet pensjon (AFP), ville ytterligere 15 prosent pensjonere seg. Deretter ville stadig flere pensjonere seg. Kun 30 prosent av de opprinnelig yrkesaktive 50-åringene ville fortsatt være i arbeid som 65-åring, og kun 20 prosent som 67-åring. Av figuren kan vi også lese at andelen førskolelærere som uførepensjoneres før de kan ta ut AFP fra fylte 62 år, har økt fra 2002 til 2012; det vil si at uførepensjoneringen har økt.

Etter 2004 lar det seg ikke gjøre å skille ut barnehageassistenter spesielt fra KLPs registerstatistikk. Vi har derfor ikke tilsvarende tall fra 2012 for denne gruppen. Tallene fra 2002 viste imidlertid at en større andel førskolelærere enn assistenter i barnehage/SFO pensjonerte seg i aldersspennet mellom 50 og 62 år (Midtsundstad 2007). Mønsteret var dermed motsatt av hva man kanskje kunne forvente, da tidligere undersøkelser viser at høyere utdannede normalt pensjonerer seg senere enn lavere utdannede (se bl.a. Midtsundstad 2015; Nielsen 2014).

Unntaket fra «regelen» synes likevel å være en del høyskolegrupper i kommunene og helseforetakene, hvor pensjoneringsmønsteret er mer likt det vi finner hos lavere utdannede og tradisjonelle arbeidergrupper (Midtsundstad & Nielsen 2014; Nielsen 2014; Midtsundstad 2006). Det kan nok skyldes at mange i disse yrkene har større fysiske og psykiske arbeidsbelastninger enn det vi finner blant høyskole- og universitetsutdannede generelt. De fleste høyskolegrupper i kommunal sektor må for eksempel i større grad forholde seg direkte til brukere, enten det er førskolebarn, skoleelever, pasienter og pleietrengende, sosialklienter, barnevernsbarn, foreldre eller andre.

Tallgrunnlaget for førskolelærere er likevel begrenset, da det var få førskolelærere over 60 år i registerdataene i 2004. Forskjellene i pensjoneringsmønster mellom assistenter og førskolelærere gjengitt over må derfor tolkes med litt forsiktighet.

I neste avsnitt ser vi nærmere på hva ansatte i barnehagene tenker om pensjonering, og hva de anser som ønsket pensjoneringsalder.

2.4 Hvor mange ønsker å gå av tidlig?

I en surveyundersøkelse blant Fagforbundets medlemmer fra 2008 oppga medlemmene en ønsket pensjonsalder på 63 år i gjennomsnitt. De eldste yrkesaktive medlemmene (55–61 år) ønsket å stå noe lenger i jobb enn de yngste. Drøyt 80 prosent av Fagforbundets medlemmer sa at de ønsket å gå av med pensjon før fylte 67 år, hvorav 61,5 prosentpoeng ønsket å gå av med pensjon og slutte å jobbe som 62-åring. Andelen som ønsket å gå av så tidlig, varierte likevel noe med alder og kjønn: Mens 57 prosent blant 55–61-årige menn sa at de ønsket å pensjonere seg tidlig, gjaldt det hele 73 prosent av kvinner i alderen 35–44 år. Samtidig er det i alle aldersgrupper, uavhengig

av kjønn, rundt 20 prosent som planlegger å stå i jobb til de er 67 år eller eldre (Midtsundstad 2009).

Forskjellen etter alder blant de yrkesaktive medlemmene kan trolig relateres til helsemessig seleksjon; det vil si at arbeidstakere med de største helseproblemene alt har gått av med pensjon når de er over 55 år, og derfor ikke er med i undersøkelsen. De man spør over 55 år, utgjør dermed den friskeste andelen, som naturlig nok da også har helse til å stå i arbeid lenger. Men forskjellen mellom yngre og eldre kan også ha sammenheng med at preferanser for fritid endres med alderen. Det kan for mange rett og slett framstå som mindre attraktivt å gå av når man nærmer seg den alderen (62 år) hvor man faktisk kan gjøre det. At eldre gjerne ønsker å gå av senere enn yngre yrkesaktive, kan også skyldes endringer i livssituasjon (man har blitt skilt/enke/enkemann) og/eller har fått endret økonomi, som gjør at man har måttet eller selv har valgt å endre sine ønsker og planer for pensjonering.

Ser vi på variasjonen i ønsket pensjoneringstidspunkt mellom yrkesgrupper, finner vi noe av det samme mønsteret som når vi sammenligner grupper med ulikt utdanningsnivå. Det er flest blant saksbehandlerne og i yrker som fordrer høyere utdanning, som ønsker å stå i jobb etter fylte 62 år, og færrest blant assistenter i skole, SFO og barnehager og blant hjemmehjelpere, omsorgsarbeidere og renholdere (Midtsundstad 2009). Blant saksbehandlere er det sågar 30 prosent som ønsker å jobbe til de er 67 år eller eldre. Det samme gjelder for henholdsvis 21 prosent av hjelpepleierne og 17,3 prosent av sekretærene.

Ønsket pensjoneringsalder hos Fagforbundets medlemmer ansatt i barnehager avviker ikke merkbart fra funn i tidligere landsdekkende undersøkelser for hele befolkningen. Solem mfl. (2009) fant i en studie basert på LOGG-data fra 2007 at gjennomsnittlig ønsket pensjoneringsalder for personer i alderen 50–61 år var 63 år. Det gjaldt både menn og kvinner. Videre fant de at ønsket pensjoneringsalder var høyere for personer med utdanning på høyskole- og universitetsnivå enn for personer med lavere utdanning. Andelen som ønsker å pensjonere seg allerede som 62-åringer blant de eldste (50–61 år), var imidlertid noe lavere i LOGG-undersøkelsen enn blant Fagforbundets medlemmer, noe som indikerer en større spredning i ønsket pensjoneringsalder blant eldre medlemmer i Fagforbundet enn blant yrkesaktive flest. Denne forskjellen har trolig sammenheng med at Fagforbundet primært organiserer arbeidstakere med middels eller lavere utdanning og tilsvarende færre med høyskole- og universitetsutdanning, det vil si grupper som normalt starter sin yrkeskarriere fra en tidligere alder.

Sammenlignet med det faktiske pensjoneringsmønsteret til ulike yrkesgrupper (Nielsen 2014) kan det også synes som om langt flere ønsker å gå av som 62-åringer enn andelen som faktisk har vist seg å gjøre det. En av grunnene til avviket mellom ønsket og faktisk pensjoneringsalder kan være helsemessig seleksjon. I en gjennomsnittlig norsk kohort vil da også mellom 30 og 40 prosent ha blitt uførepensjonert før de rekker å fylle 62 år, og flesteparten av disse pensjoneres i aldersspennet mellom 50 og 62 år.

2.5 Grunner til å gå av og grunner til å bli

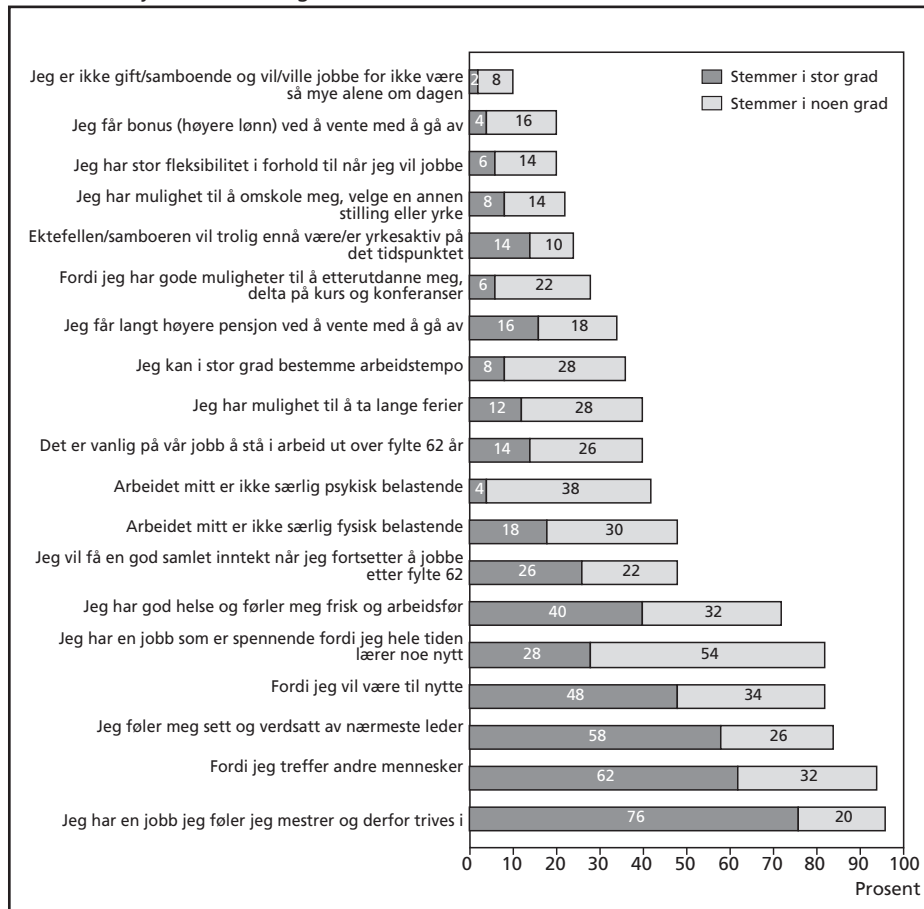
Studier av tidligpensjonering i Norge og internasjonalt viser at individuelle kjennetegn, som kjønn, alder, utdanningsnivå og kompetanse, inntekt, helse og arbeidsevne, sivil status, fritidspreferanser så vel som familieforpliktelser påvirker pensjoneringstidspunktet (Midtsundstad 2015; Hasselhorn & Apt 2015). Det samme gjør pensjonssystemet, både hvilke ordninger man har tilgang til, og hvor mye man kan forvente å få i pensjon fra disse gitt opptjening, uttaksalder med mer. Og ikke minst vil forhold på arbeidsplassen som arbeidsvilkår, arbeidsmiljø og arbeidsbelastninger, relasjon til nærmeste leder, omstillinger og nedbemanninger ha betydning for pensjoneringsbeslutningen (Midtsundstad 2015; Hasselhorn & Apt 2015). De samme forholdene og faktorene vil også ha betydning for om man ønsker og faktisk velger å fortsette i jobb etter at man kan gå av med pensjon. Det er med andre ord et komplisert samspill mellom ulike faktorer på samfunnsnivå, virksomhetsnivå, familie- og individnivå som sammen avgjør hvor lenge man velger å jobbe, og når man faktisk velger å ta ut pensjon og avslutte jobbkarrieren.

I surveyundersøkelsen blant Fagforbundets medlemmer ba vi den enkelte om å angi hva som henholdsvis gjorde at de ønsket å gå av som 62-åring, og hva som gjorde at de ønsket å fortsette i arbeid ut over fylte 62 år, om det var det de ønsket. Da undersøkelsen omfattet alle de yrkesaktive medlemmene i Fagforbundet i privat og offentlig sektor, måler vi her ønsket pensjoneringstidspunkt hos personer som fremdeles er i arbeid, og deres egenvurderte grunner til henholdsvis å forlate eller stå i jobben (antatt adferd og motiver). Ellers må man ha i bakhodet når man tolker tallene, at antallet barnehageansatte i denne undersøkelsen er relativt lavt. De utgjør bare 105 personer totalt, hvorav 50 har svart på spørsmål om grunner til å gå av tidlig, og 65 har svart på spørsmål om grunner til å fortsette etter dette alderstrinnet. Det betyr at feilmarginene blir store, slik at det må relativt store prosentvise forskjeller til før vi kan si at noen grunner vektlegges mer enn andre. I tillegg er de organisert i Fagforbundet, noe som tilsier at flertallet er assistenter og barne- og ungdomsarbeidere, da førskolelærere flest er organisert i Utdanningsforbundet.

Ifølge barnehageansatte som er organisert i Fagforbundet, er de seks viktigste grunnene for å fortsette i arbeid blant dem som planlegger å stå i arbeid etter fylte 62 år (jf. figur 2.9), at de

- har en jobb de føler de mestrer og derfor trives i
- har en jobb hvor de treffer andre mennesker
- føler seg sett og verdsatt av nærmeste leder
- føler at de kan være til nytte
- har en jobb som er spennende, fordi de hele tiden lærer noe nytt
- har god helse og føler seg friske og arbeidsføre

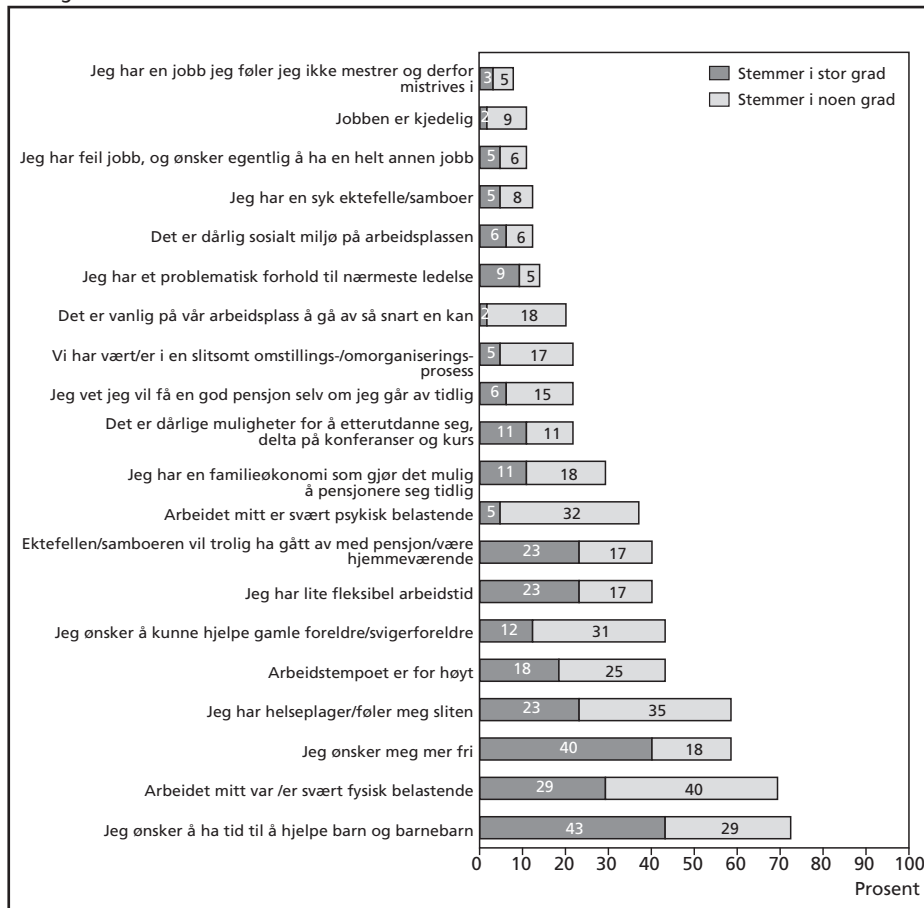
Figur 2.9 Andelen barnehageansatte (barnehageassistenter, barne- og omsorgsarbeidere og førskolelærere) som mener følgende forhold har betydning for deres ønske om å fortsette i arbeid etter fylte 62 år. Liv- og arbeidsundersøkelsen 2008. N = 50.



Tilsvarende er de seks viktigste grunnene som oppgis av de barnehageansatte organisert i Fagforbundet for å ville gå av så snart de har mulighet til det, som 62-åring (jf. figur 2.10), at de

- vil ha tid til å hjelpe barn og barnebarn
- har et svært fysisk belastende arbeid
- ønsker seg mer fri
- har helseplager / føler seg slitne
- opplever arbeidstempoet som for høyt
- ønsker å kunne hjelpe gamle foreldre/svigerforeldre

Figur 2.10 Andelen barnehageansatte (barnehageassistenter, barne- og omsorgsarbeidere og førskolelærere) som mener følgende forhold har betydning for deres ønske om å gå av som 62-åring. Liv- og arbeidsundersøkelsen 2008. N = 65.



Da spørsmålene i stor grad berører de samme forholdene/faktorene, indikerer svarene at de som vil gå av tidlig, og de som vil fortsette, vektlegger svært ulike ting. Selv om de som ønsker å fortsette, sterkt vektlegger betydningen av at de mestrer jobben og trives, er det ikke slik at de som ønsker å slutte, begrunner det med manglende mestring og trivsel. Faktisk er det kun 8 prosent som sier ønsket om tidligavgang skyldes at de ikke mestrer jobben og dermed ikke trives. Heller ikke er det slik at de som ønsker å gå av tidlig, sier det skyldes deres dårlige forhold til nærmeste ledelse, selv om de som ønsker å fortsette, sier at ønsket i stor grad har sammenheng med et godt forhold til nærmeste ledelse. De eneste faktorene som vektlegges tilnærmedesvis like mye av begge grupper, er (god eller dårlig) helse og det å føle seg eller ikke føle seg sliten, i den forstand at de som ønsker å gå av, sier det i stor grad skyldes dårlig helse og at de føler seg slitne,

mens de som ønsker å fortsette, vektlegger at de tvert om føler at de har god helse og er friske og arbeidsføre. Helseforhold synes derfor å være en vesentlig faktor med hensyn til ønske om å fortsette kontra å gå av med pensjon.

Det betyr likevel ikke at forholdet til nærmeste leder og mestring av jobb og trivsel er uvesentlig, men det kan hende at disse forholdenes først får betydning for beslutningen hvis man i utgangspunktet er frisk og arbeidsfør og har en økonomi som gjør det mulig å velge. Det kan derfor synes som om det først er når man er i en tilfredsstillende situasjon helsemessig og økonomisk, at man trekker inn og vurderer slike arbeidsmiljøfaktorer.

2.6 Arbeidsmiljø og arbeidsbelastninger

Det finnes i Norge i begrenset grad forskning som dokumenterer hvordan arbeidsmiljøet er i barnehager. Utdanningsforbundet utarbeidet i 2007 en undersøkelse av arbeidsmiljøet til førskolelærere, både dem med lederstillinger og dem som arbeider direkte med barna (Utdanningsforbundet 2007). Av denne undersøkelsen framgikk det at de fleste ansatte trivdes godt med å jobbe i barnehage og rapporterte at samarbeidsklimaet mellom de ansatte var godt. Rapporten avdekket imidlertid utfordringer ved det psykososiale arbeidsmiljøet knyttet til opplevelse av økt arbeidspress og stress og manglende tid til å gjennomføre planlagte arbeidsoppgaver. Det påpekes at mangel på tid må ses i sammenheng med høyt sykefravær og mangelfulle vikarordninger,² med andre ord at høyt sykefravær i seg selv skaper et arbeidsmiljøproblem, som igjen kan føre til økt sykefravær. Også det fysiske arbeidsmiljøet, særlig utformingen av arbeidslokalene med manglende arealer til personalrom og garderobe, i tillegg til mye støy og dårlig inneklimate, trekkes fram som en arbeidsmiljøutfordring av førskolelærerne. 20 prosent av informantene oppga at de hadde hatt sykefravær siste år på grunn av fysiske eller psykososiale arbeidsmiljøbelastninger, mens 9 prosent oppga at de hadde hatt langtidsfravær av slike grunner.

Studien kartla også årsaker til at førskolelærere blir værende i barnehagen, eller riktigere: hva som skal til for at de skal fortsette i barnehagen. Mange forhold trekkes fram, men av de hyppigst nevnte er bedre lønnsvilkår, økt pedagogtetthet, mer tid til samarbeid, bedre faglig utviklingsmiljø og bedre fysisk arbeidsmiljø. Det var for øvrig bare vel 1 prosent av førskolelærerne som hadde planer om å slutte, blant styrerne 2 prosent. Ut fra dette tyder mye på at førskolelærere som jobber i barnehage, er en stabil yrkesgruppe (s. 38).

Også en studie ved Enehaug mfl. (2008) påpekte paradokset i at barnehageansatte synes å trives på jobb samtidig som de har et høyt sykefravær. De forsøkte derfor å

² Ifølge rapporten venter offentlige barnehager lenger med å sette inn vikarer enn private (s. 40).

finne ut hva ansatte vektlegger som positive arbeidsmiljøfaktorer versus negative. Som trivselsskapende faktorer nevnes særlig arbeidet med barn og de gode kollegiale relasjonene. Også relasjonen til foreldrene gir arbeidsglede, forutsatt at denne relasjonen er god, og at foreldrene gir positive tilbakemeldinger. En del forhold ved det fysiske arbeidsmiljøet ble imidlertid trukket fram som utfordringer. Det gjaldt særlig støy og lite optimale romløsninger. Det var også en utfordring at det var vanskelig å få pauser eller «pustehull» i løpet av arbeidsdagen, fordi man gjerne hele tiden må være tilgjengelig for barna, også i lunsjpausene. På den annen side syntes ansatte å være bevisste mange av utfordringene knyttet til det fysiske arbeidsmiljøet og forsøkte etter beste evne å takle belastningene ved tunge løft, støy og dårlig luft (s. 30). Undesøkelsen forsøkte også å vurdere det samlede arbeidsmiljøet i de studerte barnehagene ut fra det man vet om positive og negative arbeidsmiljøfaktorer. De fant interessant nok at barnehageansatte synes å ha en optimal situasjon med hensyn til forholdet mellom krav og muligheter for kontroll i jobben. De fant relativt liten utbredelse av alvorlige rollekonflikter og rolleklarheter, begrenset med tids- og arbeidspres og en relativt stor grad av kontroll i arbeidssituasjonen. De ansatte syntes også å ha gode muligheter for å ta i bruk sine kunnskaper og ferdigheter i arbeidet samt for å utvikle gode relasjoner med andre ansatte (s. 41).

De nevnte studiene er relativt gamle; den ene baserer seg også på et lite utvalg av case. Man kan derfor ikke uten videre forutsette at dagens situasjon er den samme som den som avdekkes i disse undersøkelsene. Vi har derfor også oppsummert nyere tall om arbeidsmiljø. STAMI har utarbeidet en faktabok om arbeidsmiljø og helse med tall fra blant annet Levekårsundersøkelsen i 2013 (Aagestad mfl. 2015). Her er arbeidstakere spurt om diverse helseplager og om de mener at disse helt eller delvis skyldes nåværende jobb. Det spørres om hvordan arbeidstakerne selv opplevde ulike typer av arbeidsmiljøbelastninger. Førskolelærere og barnehage-/skoleassistent inngår her som egen gruppe.

I rapporten forsøker man å identifisere hvilke næringer og yrkesgrupper som har særlige arbeidsmiljø- og helseutfordringer i tilknytning til arbeidssituasjonen (kapittel 5). Her kommer ansatte innen helse- og sosialtjenester (barnehageansatte inngår i denne gruppen) ut med et relativt stort omfang av selvrapporterte plager. For barnehageansatte spesielt står det:

«Yrkesgruppen barnehage-/skoleassistent skårer over gjennomsnittet på en rekke psykososiale og organisatoriske faktorer. Dette gjelder særlig vold og trusler, emosjonelle krav og jobbusikkerhet. Ser vi på mekaniske eksponeringer, oppgir yrkesgruppen høye verdier for arbeid på huk/knær og ubekvemme løft. Yrkesgruppen er også i høy grad eksponert for støy, biologisk materiale og rengjørings-/desinfeksjonsmidler» (s. 180).

Av det som framkommer i denne og andre undersøkelser, tyder mye på at ansatte i barnehager kan ha en rekke arbeidsutfordringer som kan ha betydning for ansattes yrkeskarrierer, det vil si for om de makter eller ønsker å stå i jobben fram til eller over pensjonsalder. Men det er også viktig å påpeke at bildet ikke er entydig, da man finner både positive og negative arbeidsmiljøfaktorer.

Et utvalg av faktorene det spørres om i LKU 2013, er gjengitt i tabell 2.2.

Tabell 2.2 Data om arbeidsforhold for barnehage-/skoleansatte i 2013, sammenlignet med snittet for alle yrkesaktive. Levekårsundersøkelsen 2013.

Indikator	Barnehage-/skole-assistentene	Snitt for alle yrkesaktive
En funksjonsbegrensning som begrenser dem i jobben	Nærmere 15 prosent	Under 10 prosent
Hvor ofte hender det at kravene på jobben forstyrrer ditt hjemmeliv og familieliv?	Rundt 45 prosent	Rett over 60 prosent
Lav jobbkontroll	Litt over 30 prosent	25 prosent
Mener du at du står i fare for å miste arbeidet ditt på grunn av nedlegging, innskrenking eller andre årsaker i løpet av de nærmeste tre årene? Andel «Ja»	Over 15 prosent	Under 10 prosent

Tallene i tabell 2.2 viser for eksempel at barnehage-/skoleassistenter ligger langt over gjennomsnittet når det gjelder andel som oppgir å ha en langvarig sykdom eller funksjonshemming og eventuelle funksjonsbegrensninger (funksjonsnedsettelse som setter begrensninger for hverdagslige gjøremål eller jobben). Nærmere 15 prosent av barnehage-/skoleassistentene rapporterte å ha en slik funksjonsbegrensning, mens snittet for alle yrkesaktive ligger under 10 prosent. Om plagene er et resultat av belastninger i jobben eller skyldes at flere med funksjonsbegrensninger rekrutteres til barnehagejobber, sier ikke tallene noe om. Ifølge nyere kvalitative undersøkelser (f.eks. Bogen & Lien 2016) kan det imidlertid være slik at en del med plager kan ha blitt ansatt eller omplassert til barnehager, blant annet som del av avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv.

Det er derimot en lavere andel barnehage-/skoleassistenter enn yrkesaktive generelt som sier de opplever høye jobbkrav (jf. tabell 2.2). De ligger også langt under gjennomsnittet på spørsmålet om hvor ofte det hender at kravene på jobben forstyrrer hjemmeliv og familieliv, det vil si at jobbkravene går ut over privatlivet. Imidlertid opplever flere i denne gruppen å ha lavere jobbkontroll enn gjennomsnittet for den yrkesaktive befolkningen. Videre ligger barnehage-/skoleassistentene, sammen med førskolelærerne, langt over gjennomsnittet i rapporteringen av høye emosjonelle krav. Førskolelærerne er også blant de yrkesgruppene som i størst grad opplever ubalanse mellom innsats og belønning. Over 20 prosent svarer at de opplever en slik ubalanse.

Kun yrkessjåfører og sykepleiere rapporterer i større utstrekning at det er en ubalanse mellom innsats og belønning (Aagestad mfl. 2015).

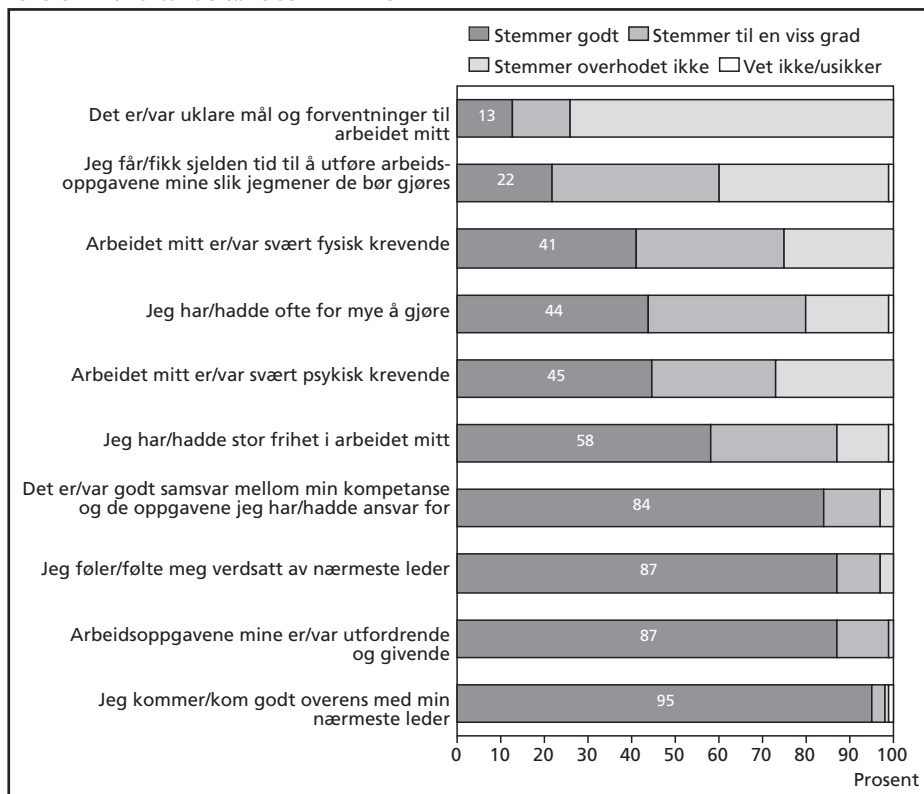
Generelt viser studien at det innenfor de kvinnedominerte yrkene er en opphopning av selvrapporterte helseplager, og da særlig blant barnehage-/skoleassistenter, pleie- og omsorgsarbeidere og sykepleiere. Innenfor disse yrkene finner de en overhyppighet av muskel- og skjelettplager, hodepine, hudplager, mageplager, psykiske plager, fysisk og psykisk utmattelse og legemeldt sykefravær. Analysene viser også at de som jobber innenfor disse yrkesgruppene, i større grad enn yrkesaktive generelt rapporterer å være utsatt for faktorer i arbeidsmiljøet som kan gi slike plager, blant annet psykososiale faktorer som lav selvbestemmelse i arbeidssituasjonen, kombinasjon av høye jobbkrav og lav selvbestemmelse, ubalanse mellom innsats og belønning, rollekonflikt, høye emosjonelle krav, mobbing og vold og trusler om vold. I studien framkommer det også at mekaniske faktorer som særlig ubekvemme løft, arbeid på huk/knær og stående arbeid er særlig utbredt. I rapporten framheves det at sykefravær blant gravide i tredje trimester er høyt, noe som kan være en generell indikator på manglende tilrettelegging i denne type arbeid (Aagestad mfl. 2015).

Ifølge Aagestad mfl. (2015) dokumenterer mye av forskningen på arbeidsmiljø at det er en sammenheng mellom henholdsvis jobbusikkerhet og lav jobbtilfredshet og intensjon om å slutte og/eller lav følelse av forpliktelse overfor virksomheten man jobber i. Analysene av levekårsundersøkelsen 2013 viser da også at over 15 prosent av barnehage-/skoleassistentene svarer «ja» på spørsmålet: «Mener du at du står i fare for å miste arbeidet ditt på grunn av nedlegging, innskrenking eller andre årsaker i løpet av de nærmeste tre årene?» Gjennomsnittet for alle arbeidstakere ligger under 10 prosent, og det er kun de i kundeserviceyrker, salgsagenter samt skipsbefal og flygere som i større utstrekning enn barnehage-/skoleassistenter mener at de opplever jobbusikkerhet.

Ifølge kohortundersøkelsene blant kommunalt ansatte (jf. figur 2.11) mente et overveldende flertall av de barnehageansatte i 2012/2013 at de hadde utfordrende og givende arbeidsoppgaver, og at det var godt samsvar mellom egen kompetanse og egne arbeidsoppgaver. Nærmere seks av ti mente også at de hadde stor frihet i jobben. Videre var det 95 prosent som oppga å ha et godt forhold til nærmeste leder, og hele ni av ti følte at lederen verdsatte dem.

Litt under halvparten mente likevel at arbeidet var psykisk og/eller fysisk krevende, henholdsvis mente 45 prosent at arbeidet var svært fysisk krevende, mens 41 prosent sa at det var psykisk krevende. Videre vektla 44 prosent at de ofte hadde for mye å gjøre. Det var likevel bare 22 prosent som mente at de sjelden fikk tid til å utføre arbeidsoppgavene slik de mente de burde gjøres, og 13 prosent som mente det var uklare mål og forventninger til deres arbeid.

Figur 2.11 Holdning til ulike arbeidsmiljøfaktorer blant barnehageansatte født i 1943, 1946 og 1949-54. Kohortundersøkelsen. N = 119.



Sammenlignet med svarene fra kommunalt ansatte generelt i denne undersøkelsen føler barnehageansatte seg mer verdsatt av nærmeste leder enn andre. En større andel enn blant kommuneansatte i gjennomsnitt oppgir også å ha en god relasjon til nærmeste leder. Størst forskjell er det likevel med hensyn til vurdering av det fysiske arbeidsmiljøet hvor andelen som sier det stemmer at arbeidsmiljøet er svært fysisk krevende, er knappe 20 prosent blant kommunalt ansatte generelt i generasjonene født i 1943, 1946 og 1949, mot hele 41 prosent i vårt utvalg av barnehageansatte. Det er også noe færre som føler de har stor frihet i arbeidet (Midtsundstad & Nielsen 2013).

Disse svarene gir dermed et noe annet bilde enn hva dataene fra Levekårsundersøkelsen 2013 ga. De spurte i disse kohortundersøkelsene er imidlertid alle over 58 år, og som vi har nevnt flere ganger, vil de da utgjøre en helsemessig selektert gruppe av barnehageansatte – de som har hatt helse og lyst til å stå så lenge i arbeid.

Sykefravær

I likhet med selvrapporterte arbeidsbelastninger kan høyt sykefravær være indikator på utfordringer i arbeidsmiljøet. Man kan anta at dersom arbeidssituasjonen er slik at den gir store fysiske og psykososiale belastninger, kan dette bidra til arbeidsrelatert sykdom og sykefravær. Samtidig kan høyt sykefravær i seg selv skape ytterligere arbeidsmiljøutfordringer for de øvrige ansatte dersom det ikke settes inn vikarer ved fravær, eller dersom vikarordninger ikke fungerer godt. Barnehager er den sektoren i kommunene som har høyest sykefravær, nå på cirka 12,5 prosent (KS 2016). Sykefraværet har ligget høyt over lang tid. Til sammenligning er det generelle sykefraværet i kommunene nå på 9,7 prosent.

En casestudie i fire barnehager (Enehaug mfl. 2008) har forsøkt å kartlegge hva som kan være mulige årsaker til det høye sykefraværet i barnehagene (Enehaug mfl. 2008). I studien fant man at det særlig var det korte (1–5 dager) og det mellomlange fraværet (under 2 uker) som kunne tilskrives arbeidssituasjonen i disse barnehagene. De fant videre at fraværet ofte hadde sammenheng med eksponering for smitte eller opplevelse av travelhet og slitenhet på grunn av tidspress og manglende mulighet til å trekke seg tilbake og ta pauser i arbeidssituasjonen. I de studerte barnehagene syntes det lange sykefraværet å være lite forbundet med forhold som direkte kunne tilskrives arbeidssituasjonen. Det ble av informantene trukket fram at slikt fravær heller hadde sammenheng med private forhold eller alvorlig ikke-arbeidsrelatert sykdom.

En interessant hypotese som ble reist av forskerne i denne studien, var om noe av årsaken til det høye sykefraværet i barnehager kunne ha sammenheng med at kommunale barnehager er IA-virksomheter, og at de som IA-virksomheter også tar større ansvar enn mange andre typer av virksomheter for å ansette en del arbeidstakere som i utgangspunktet ikke har helse (eller fysikk) til å jobbe der. I så fall kan barnehagen bli «en slags siste mellomstasjon før uføretrygding for en del arbeidstakere» (s. 53f.). Om så er tilfelle, er kanskje deler av det høye sykefraværet i barnehager ikke bare en konsekvens av utfordringer i arbeidsmiljøet, men også et resultat av rekrutteringen til yrket. Vi har imidlertid ikke mulighet til å teste holdbarheten i denne hypotesen nærmere her, men som tidligere nevnt tyder enkelte nyere case-studier også på at det kan være en slik sammenheng (f.eks. Bogen & Lien 2016). Da disse casestudiene ikke er representative, sier de likevel ikke noe om situasjonen i barnehager flest. Funnene må derfor tolkes med forsiktighet.

3 Seniorenes egne historier

De fleste av oss har erfaring med barnehager enten fordi vi selv har tilbrakt tid der som barn, eller fordi vi har hatt barn i barnehage eller fulgt eller hentet barnebarn.

Du husker kanskje den gangen du satt på gulvet eller på en liten rosa stol eller i en putehaug i et hjørne mens barnet ditt snubla seg fram i mørket med glitter i håret, i den hvite gamle blusen du fant i all hast om morgenen bakerst i skapet, mens de sang «Svart senker natten seg ...», og du trøtt og gjespende gomlet på en litt hard og seig bolle og drakk gul saft fra plastkrus. Du har kanskje også vært med på vernissasje i en barnehage, eller du har fulgt en spent liten tigerunge, prinsesse eller kaptein Sabeltann til karnevalsfeiring. Eller du har deltatt i ulike dugnader, diverse julefester eller på sommeravslutning. Men din erfaring er likevel kanskje først og fremst ankomstrommet, der du møtte den engstelige toåringen som ikke vil gi slipp på pappa, den oppspilte fireåringen som ikke kan komme fort nok inn til bestevennen sin, eller den morgentrøtte, grinete jentungen som nekter å ta av seg jakka og støvlene.

Har du gått i barnehage selv, vet du kanskje litt mer. Det var kanskje akkurat der du for første gang traff Erling, Marcus og Muhammed, de som fortsatt er dine bestevenner. Du husker kanskje også de koselige stundene, tidlig på morgenen på stillerommet, hvor Karin leste om Knerten og Lillebror, eller turene i skogen med Vigdis, hvor dere plukket blåbær og drakk kakao fra termos, eller den gangen du datt av sklia og kløvde leppa, eller da Tommy og Kristian ikke ville spille fotball med deg og sa du hadde jentegenser.

Disse korte glimtene er gjerne det bildet vi har av det å jobbe i barnehage, på godt og vondt. Noen ganger var det litt støyende og kaotisk, andre ganger gikk alt tilsynelatende rolig for seg. Men det sier på langt nær alt om hva man gjør i en barnehage i løpet av en hel dag, eller hvordan det er å jobbe der nesten et helt liv. Vi har derfor snakket med 13 seniorer, som til sammen har mer enn 300 års erfaring fra ulike barnehager. De fleste av dem er damer. De er mellom 50 og 64 år. Noen av dem er pedagogiske ledere, men de fleste er barnehageassistenter. De har litt ulik utdanningsbakgrunn: som førskolelærer, barnevernspedagog, barnepleier, barne- og ungdomsarbeider, noe innen økonomi, data, eller handelsskole, husstell-linja eller annet fra videregående eller kun grunnskole. De aller fleste av dem har jobbet i barnehage mellom 20 og 30 år.

Vi har spurt dem om bakgrunnen deres, veien inn i yrket, andre yrkeserfaringer, hvorfor de valgte å bli i yrket, hva jobben består i, hvordan arbeidsmiljøet er, hvordan det er å være en godt voksen barnehageansatt, om det er noe de synes de mestrer bedre eller dårligere med årene, hvor lenge de planlegger å bli i jobben, med mer. I tillegg har

vi intervjuet deres ledere, barnehagestyrerne, om deres erfaring med å ha godt voksne medarbeidere (jf. intervjuguidene i vedlegg 1).

Da utvalget av seniorer og ledere er lite og ikke tilfeldig trukket, kan vi ikke på bakgrunn av disse historiene si at det er slik alle godt voksne ansatte opplever barnehagejobben. Intervjuene gir oss likevel et noe mer nyansert bilde av hvordan barnehagehverdagen fortoner seg, enn hva vi fikk fra surveyundersøkelsene og den offisielle statistikken vi presenterte tidligere, og kanskje også fra de oppfatningene mange har om hvordan det er å jobbe i barnehage. Sånn sett bidrar de kanskje til å avlive noen myter. Under presenterer vi en sammenfatning av seniorennes historier og refleksjoner.

3.1 «Vi havnet her tilfeldig, men valgte å bli»

Hvordan man ender opp i et yrke, om det er en del av et bevisst valg som kan spores via interesser og utdanning, eller mer tilfeldig, kan være viktig for hvordan man opplever yrket senere i karrieren, og for om man trives eller mistrives eller helst ville gjort noe annet.

Mange av dem vi intervjuet, synes å ha havnet i barnehageyrket litt tilfeldig. Det gjaldt særlig dem som ikke hadde tatt en utdanning rettet mot jobb i barnehage, som barnehagemedarbeiderne/-assistentene. Det skjedde som oftest tidlig i 20-årene, eller noen år senere, etter at de hadde vært hjemme med barn en periode. De trengte en jobb og fikk tips via en bekjent, familie eller venner om et vikariat i en barnehage i nærheten. Det at det var i nærmiljøet og dermed kort vei til jobben, synes å ha vært en medvirkende årsak til at de takket ja til jobben. Som en sa:

Jeg hadde ikke noen spesielle forventninger til yrket da jeg begynte, men det har utviklet seg over tid – da man lærer noe hele veien – det er stadig nye ting å forholde seg til. (Barnehagemedarbeider, 51 år)

Da de så fikk tilbud om fast jobb etter en tid, valgte de å bli. Kort arbeidsvei var også en av begrunnelsene som ble oppgitt for at de ble værende i jobben nesten et helt yrkesliv.

Selv om en del av våre seniorinformanter endte opp med å jobbe i barnehage av litt tilfeldige grunner, er vårt inntrykk at valget om å «jobbe med barn» ikke var like tilfeldig. For dem som bevisst hadde valgt en barnehagelærerutdanning, er ikke dette så overraskende, men også flere av de eldre assistentene sa de hadde hatt et ønske om å jobbe med barn da de startet i barnehage. I den forbindelse nevnte også flere at de alltid hadde likt det, og henviste da til at de i tenårene hadde likt å sitte barnevakt og/eller være trillepike. De var også svært fornøyde med sitt yrkesvalg og syntes de hadde fått det yrket de ønsket seg. Det var også få av seniorenne som syntes det var slitsomt å

jobbe med barn, heller ikke med de minste, så lenge arbeidsforholdene ellers var lagt til rette for det. Å jobbe med barn gir glede fordi de gir så mye, ble vi fortalt.

3.2 «Jobben vår er så variert»

Når vi som står utenfor, tenker på det å jobbe i barnehage, kan vi fort få bilder av en jobb som stort sett består av en endeløs runddans av av- og påkledning, sutrende barn, skrik og skråll og en uendelig mengde av bæsjebleier.

De vi intervjuet, fortalte derimot om en jobb som er veldig variert og mangesidig, en jobb hvor man får mulighet til å bruke flere ulike sider ved seg selv, enten man er interessert i barns utvikling og læringsprosess, har stor glede av fysisk aktivitet og turer ute i skog og mark, sommer som vinter, liker å tegne, male, synge, lese eller spille, elsker å leke og tøyse eller er interessert i data, språk og språkutvikling. Flere trakk også fram det at det stadig kommer nye barn og foreldre, som de kan blir kjent med, som en faktor som ga variasjon i hverdagen. De behøvde ikke gå ut av barnehagen for å treffe nye mennesker.

Selv om barnehagehverdagen består av en del rutineoppgaver som må gjøres, er vårt inntrykk at barnehagen har gitt de intervjuede senioren stort rom for å finne sin plass og en aktivitet de mestrer ekstra godt, hvor de kan føle at de bidrar særskilt og får brukt sine spesielle evner.

Interessant er det også å observere at flere av barnehagemedarbeiderne har fungert som pedagogisk leder i kortere eller lengre perioder uten å ha pedagogisk utdanning, noe flere påpekte som uttrykk for tillit til dem og deres erfaringskompetanse fra styrers side. Mange synes med andre ord å ha blitt gitt stor tillit, fått tildelt et betydelig ansvar, hatt gode muligheter til å lære nye ting og dermed utvikle seg i jobben.

Vårt inntrykk er at styrerne også var opptatt av å tilby ulike typer av kompetansehevende tiltak, både som del av planleggingsdagene, på personalmøter og ellers, gjerne utenfor «huset». Det synes heller ikke å være sånn at eldre ansatte ble mindre prioritert i denne sammenheng enn yngre dersom de ga uttrykk for ønske om å delta, selv om det generelle inntrykket kanskje var at det var lederne som oftest deltok på kurs, siden de har mest anledning til å delta på slikt, da de har avsatt noe ubundet ledertid til ulike aktiviteter. Lederne prøvde i slike tilfeller, etter det vi forsto, å videreformidle det de hadde lært, til de øvrige ansatte. Som en av senioren sa:

Jeg har stort sett fått de kurs og kompetansetiltak jeg har ønsket. Var på kurs sist gang da jeg var 62 år. Det har vært ulike kurs på høyskolen. (Barnehagemedarbeider, 64 år)

Flere av senioren påpekte imidlertid at kursene eller foredragene var litt for elementære, på den måten at de var myntet på relativt uerfarne ansatte med liten arbeidspraksis fra

barnehage. Flere av kursene ble derfor oppfattet som unyttige for dem med erfaring. Dette synspunktet ble trukket fram av senioransatte både med og uten pedagogisk utdanning. En mannlig senior vi intervjuet, var også litt oppgitt over at foreleserne ofte la inn humoristiske innslag i foredragene som syntes å forutsette et rent kvinnelig publikum, og sa at dette virket litt demotiverende – og gammeldags – som mann ansatt i barnehage.

3.3 «Vi har et godt sosialt miljø»

De fleste arbeidsmiljøundersøkelser forteller oss at norske arbeidstakere trives i jobben, også barnehageansatte (se f.eks. Utdanningsforbundet 2007). Hva de legger i det, kan likevel variere. Fra tidligere studier vet vi at høyere utdannede gjerne vektlegger at det er selve jobben og arbeidsoppgavene de trives med, mens lavere utdannede oftere synes å vektlegge det sosiale miljøet og samværet med kollegaene (Midtsundstad & Bogen 2011).

Også senioren i de studerte barnehagene sa at de trivdes godt på jobben, og trakk i den sammenheng særlig fram det sosiale. Interessant var det også at flere da vektla betydningen av at de var en av flere seniorer i barnehagen, som nesten alle hadde begynt samtidig og nå hadde jobbet sammen i 20–30 år. De hadde blitt en godt sammensveiset gjeng, fikk vi inntrykk av, som kjente hverandre godt (ofte også privat). Selv om de understreket at det var fint med yngre kollegaer også, kom det likevel tydelig fram at de syntes det var godt med noen på egen alder der – noen med de samme referansene som dem selv, noen som kunne og kjente deres historie.

Det er et godt arbeidsmiljø, og de som jobber her nå, har jobbet sammen i 10–15 år. Det gjør det enklere å føle samhørighet da man har de samme referansene og mange av de samme erfaringene. (Barnehagemedarbeider, 64 år)

Dette med det spesielle «seniorfellesskapet» ble også vektlagt av noen i forbindelse med pensjonering og pensjoneringsplaner, hvor det kom fram at det at andre begynte å vurdere pensjonering eller hadde valgt å slutte, også påvirket dem og deres planer. Seniorfellesskapet synes, med andre ord, i seg selv å være en viktig faktor for om man velger å bli i jobben etter fylte 62 år, eventuelt går av tidlig. Tidligere undersøkelser viser også at «pensjoneringskulturen» på arbeidsplassen – når man anser det som normalt å pensjonere seg – i seg selv påvirker pensjoneringstidspunktet (Midtsundstad, 2002).

Men samtidig som et godt sosialt miljø senioren imellom ble trukket fram som viktig, var de opptatt av det kollegiale fellesskapet alle ansatte imellom, at de både kunne være profesjonelle medarbeidere overfor hverandre og gode venner som støttet og tok vare på hverandre både i jobbsammenheng og privat. Og uten at vi spurte

direkte om det, sa mange av seniorenene at det var viktig at det fantes et aldersspenn blant de ansatte. De viste til at det er nyttig med yngre fordi de kunne bringe inn oppdatert fagkunnskap, samtidig som de eldre i større grad kunne bidra med viktige erfaringer fra et langt arbeidsliv. Også styrerne påpekte fordelene med å ha en del eldre i tillegg til yngre og mente det bidro til å skape mer ro i arbeidssituasjonen at man hadde ansatte som hadde «opplevd det meste», og som trodde at ting ordnet seg selv om det enkelte ganger oppsto vanskelige situasjoner.

3.4 «Støy er det største problemet»

Som tidligere forskning har vist, er det en del arbeidsbelastninger i en barnehage som er knyttet til blant annet løfting, bæring, støy, smitte etc., selv om økt oppmerksomhet på problemene og ulike tiltak de siste årene nok kan ha redusert belastningene noe. Sykefraværet i barnehager er også høyt sammenlignet med det man finner i andre virksomheter og yrkesgrupper, og uføreratene er noe høyere (jf. kapittel 2) – noe barnehagestyrerne vi intervjuet, også bekrefter var tilfelle i de fire barnehagene vi besøkte. Vi ble derfor litt overrasket over at få av våre informanter tok opp de fysiske arbeidsbelastningene spesielt, bortsett fra støy, da vi spurte dem om arbeidsmiljøet og hva de opplevde som problematisk eller slitsomt ved jobben. De fleste av seniorenene med lang fartstid ga uttrykk for at de mestret arbeidet godt og ikke fant dette særlig problematisk, selv om noen nevnte enkeltepisodes hvor de hadde hatt vonde armer, vond rygg eller nakke, senebetennelser og lignende. Det kom også fram at deler av sykefraværet, om de hadde hatt langvarige sykefravær, ikke nødvendigvis skyldtes jobben, men like mye forhold utenfor, som alvorlig sykdom eller private problemer. Det var også få av dem vi intervjuet, som kunne nevne kollegaer som hadde sluttet i yrket på grunn av de fysiske belastningene, selv om de fleste visste om noen som hadde blitt helt eller delvis uføretrygdet, om enn ikke nødvendigvis på grunn av jobben. Det kom da også fram at de følte de hadde en kropp og fysikk for yrket, som en førskolelærer uttrykte det:

Barnehageansatte må ha en kropp som tåler å bevege seg, da en må sitte på gulvet, krabbe på gulvet, dra et akkebrett eller en kjelke. Vi må også tåle å være ute i all slags vær, ta av og på yttertøy, regntøy, støvler flere ganger om dagen.

Dette ble bekreftet av en av de intervjuede barnehagestyrerne, som sa:

De fleste som jobber i barnehagen, har fysikk til det. En kropp som klarer det.

Med andre ord kan det være at det skjer en viss seleksjon både inn til – og også ut av – yrket, ved at de som ikke mestret det fysiske ved arbeidet, har sluttet, funnet seg noe

annet å gjøre eller blitt uførepensjonert. I hvilken grad eller omfang dette skjer, kan vi imidlertid verken avkrefte eller bekrefte med data fra casestudier.

Flere la dessuten vekt på at det kanskje var sunnere å jobbe i barnehage enn mange andre steder, som for eksempel på kontor, da de fikk brukt kroppen sin hver dag i jobben, ikke gjennom ensidige bevegelser, men relativt varierte, da de både står, går, setter seg på gulvet og reiser seg igjen flere ganger per dag, samtidig som de har mulighet til å være mye ute, gå på tur etc. I motsetning til i en del andre yrker vil de også til en viss grad ha mulighet til å styre når de gjør ulike aktiviteter, og hvor lenge. Én uttrykte det slik:

Jeg tror arbeid i barnehagen er med på å gjøre meg frisk. Jeg tror det er sunt å være i aktivitet, slik vi er. (Barnehagemedarbeider, 62 år)

En historie vi fikk høre, illustrerer det samme: En av våre informanter hadde tidligere jobbet mange år i blomsterbutikk og fant ut at hun ikke hadde helse til å fortsette i denne jobben, blant annet på grunn av en del tunge løft og statiske stillinger som ga henne vond rygg og stiv nakke. Da hun begynte i barnehage, frisknet hun til og fikk det helsemessig bedre, mente hun. Hun fortalte at hun fikk en helt annen hverdag for kroppen sammenlignet med å jobbe i blomsterbutikk. Og hun fortalte at i barnehagen var man bevisst på hva man skal gjøre for ikke å belaste kroppen, for eksempel ikke løfte noe som er tungt, heller ikke barn, ved å bruke heve-/senkestellebord. Hennes oppfatning var:

Dette er mye opp til en selv, hvor bevisst man er på dette, men vi får informasjon om hvordan man bør innrette seg. Ellers er det bare sunt å løpe, hoppe og krype sammen med barna.

Hun påsto i en alder av 61 år sågar at hun var blitt sprekere etter at hun begynte å jobbe i barnehage for 5 år siden.

Vi spurte også en av senioren som hadde hatt en prolaps i ryggen (som kanskje skyldtes jobben), om hun trodde det ville vært best om hun skiftet til en annen type jobb, og fikk til svar at det trodde hun ikke. Det beste i hennes situasjon, ifølge henne selv, var å være sammen med barna og være i bevegelse: «Det er best når man har ryggproblemer», ble vi fortalt. Hun hadde gått fra en situasjon med langvarig sykefravær (og midlertidig uføretrygd) etter prolapsen til nå å være i 100 prosent i jobb, så for henne syntes det å ha fungert.

Det viste seg også at selv om sykefraværet generelt var høyt i tre av de fire barnehagene vi besøkte, gjaldt ikke dette for senioren. Det var heller de yngre som hadde mye fravær, særlig dem i 30-årene, ifølge barnehagestyrerne vi intervjuet. Dette gjaldt ifølge dem både korttids- og langtidsfraværet. Det samme inntrykket ga senioren selv. Noen av senioren vi intervjuet, hadde ikke hatt en fraværsdag på 12 år.

Det betyr likevel ikke at arbeidsbelastninger er fraværende i yrket, noe statistikken vi refererte tidligere, også viser. Det de fleste vi intervjuet, så som problematisk, og

også sa var blitt mer belastende med årene, var støy, for eksempel høye stemmer, og at dette spesielt kunne bli vanskelig når de var slitne mot slutten av dagen, eller hvis bemanningen var lav. Generelt var støy og høye stemmer den arbeidsmiljøfaktoren som flest trakk fram som utfordrende, og som det så langt hadde vært vanskeligst å gjøre noe med. Flere mente også at dette kunne bidra til at man ble mentalt sliten i jobben.

Her virket det likevel som om enkelte hadde laget seg ulike mestringsstrategier. En fortalte at han hadde blitt flinkere til å stenge ute unødig støy. En annen informant sa at hun nok hadde blitt mindre redd for å si tydelig ifra dersom det ble for mye skrik og skrål, og at inne brukte man innestemme, og så videre. En tredje ga uttrykk for at hun prioriterte å jobbe med mindre grupper, da det da gjerne ble mindre uro, og det var lettere å forholde seg konstruktivt til hvert enkelt barn. På den måten prøvde hun å bidra til at det ble mindre støy både for henne, kollegaene og barna. For som hun sa: «Støy er like slitsomt for ungene som for oss.»

Støyproblemene synes også å bli tatt på alvor, og det ble diskutert av personalet hvordan det best kunne løses, i tillegg til at alle måtte «dempe seg». Noen brukte hørselsvern, andre steder hadde de satt opp lyddempende plater i taket. Men som en påpekte: «Vi kan jo ikke stenge all lyd ute med hørselsvern. Vi må jo også høre barna.» Og selv om man klarte å håndtere høy lyd ved mentalt å stenge den ute der og da, trodde de nok at dette bidro til en slitenhetsfølelse som var mer ubevisst, men likevel reell.

3.5 «Høyt sykefravær sliter»

Det kom videre fram at håndteringen av lengre sykefravær ble opplevd som spesielt slitsomt. Det bidro gjerne til økte belastninger og mye stress, fordi man vanligvis ikke fikk inn en vikar før det var gått 16 dager (perioden hvor virksomheten selv betaler lønn til den sykmeldte).³ Men korttidsfravær kunne også oppleves som stressende, da de ikke på samme måten kunne planlegge for det, men måtte endre forberedte aktiviteter der og da. De sa likevel at de mestret det til en viss grad, da de var flinke til å hjelpe hverandre på tvers av avdelingene så godt det lot seg gjøre. Ble én syk på en avdeling, var det på en måte hele barnehagens problem, ikke bare den aktuelle avdelingen.

Da sykefraværet i barnehagen generelt ligger på et relativt høyt nivå, godt over 10 prosent i noen av de barnehagene vi var i, vil også slike situasjoner kunne oppstå relativt ofte og trolig være mer utfordrende enn på mange andre arbeidsplasser. Arbeidet i en barnehage er da heller ikke noe man kan utsette eller ta igjen senere når man blir frisk, slik man kan i enkelte andre yrker. Noen må være til stede, og arbeidet må gjøres der og da.

³ Dette gjaldt i noen av barnehagene; i andre var dette nå endret.

En styrer vektla også den psykososiale belastningen. Det kan være følelsesmessig utfordrende å være ansatt i barnehagen, fordi det er mye krysspress med ulike forventninger fra barn, foreldre og kollegaer. Styrers erfaring var at det kunne slite på en del og indirekte føre til vonde skuldre og stramme nakker, særlig om de holdt problemene for seg selv. Spesielt vanskelig kunne dette være i tilfeller hvor de hadde meldt en sak til barnevernet, da det jo kunne oppfattes som et tillitsbrudd overfor foreldrene. Og i slike tilfeller var det spesielt krevende om det viste seg og ikke være noe hold i meldingen likevel – at barnevernet la bort saken. I slike tilfeller må man gjenvinne tilliten til foreldrene, og det kan være vanskelig. Det er derfor viktig at man tar seg tid og har gode prosesser i etterkant og snakker sammen om det, mente denne styreren.

En av senioren påpekte også at det kunne være belastende hele tiden å skulle være både tilgjengelig, positiv og motiverende, å skulle «gi» noe, særlig overfor barna, men også overfor foreldrene. Det var vanskelig å ha «en dårlig dag», for eksempel av private grunner. «Dette er et serviceyrke der man helst bør framstå som glad hele tiden. *Det* kan i lengden være slitsomt, særlig dersom man har noe som tynger», var vedkommendes refleksjon over det psykososiale arbeidsmiljøet.

3.6 «Vi har litt mindre overskudd når vi kommer hjem»

Selv om de fleste var fornøyde med arbeidsmiljøet og understreket at de alle var flinke til å hjelpe og støtte hverandre på tvers av avdelingene i situasjoner hvor bemanningen var lav eller små kriser oppsto, kom det også fram at flere av de eldste senioren, selv om de fortsatt jobbet 100 prosent og mente de mestret det godt, følte seg mer slitne etter endt arbeidsdag nå enn tidligere. Dette førte til at enkelte ikke orket så mye på fritiden som før. Som en 61-årig barnehagemedarbeider sa:

Jeg orker ikke å være like engasjert i aktiviteter og foreninger i nærmiljøet nå som før.

Eller som en annen sa:

Etter endt arbeidsdag trenger man å kople litt av med en halv time på sofaen. Bør være greit når man er litt opp i årene. (Barnehageassistent, 61 år)

En del trenger tilsynelatende litt mer tid og hvile nå enn tidligere for å hente seg inn igjen etter en arbeidsdag. Dette er også utsagn vi har hørt fra seniorer i andre yrker tidligere, blant annet fra ingeniører midt i 60-årene i energisektoren og anleggsbransjen og fra sykepleiere og hjelpepleiere over 60 år i pleie- og omsorgssektoren (Midtsundstad & Bogen 2011). Dette har kanskje ikke direkte sammenheng med selve jobben, men med at mange med alderen trenger noe mer tid til restitusjon enn tidligere. Enkelte hadde da også lært seg noen metoder for å håndtere dette i løpet av dagen:

Jeg går fortere tom nå en tidligere – men jeg har lært meg å være litt mer egoistisk. Jeg tar små «mikropauser». Det blir lettere etterpå da ... For når man jobber i barnehage, må man være tilgjengelig. Barna har krav på min oppmerksomhet hele tiden – øyekontakt, det å se og tolke kroppsspråk, observere – det er mye non-verbal kommunikasjon [jobber med de minste barna]. Dette er viktig både sikkerhets- og utviklingsmessig. (Førskolelærer, 56 år)

3.7 «Vi blir til 62 – og kanskje litt lenger»

De vi intervjuet, var i alderen fra 50 til 64 år, og desto yngre man var, jo mindre syntes man å ha reflektert rundt pensjonering, når man skulle pensjonere seg, om man skulle kombinere arbeid og pensjon en periode før man gikk helt av, eller ta ut full pensjon med en gang. For de fleste virket det som noe fjernt, noe langt fram i tid, noe de ikke ønsket å forholde seg til før passerte 60.

... har ikke tenkt på pensjonering eller når jeg skal gå av ennå – det ligger litt langt fram i tid. (Førskolelærer, 56 år)

De som hadde rundet 60 år, hadde litt klarere planer, selv om heller ikke de helt hadde bestemt seg for når de skulle gå av, og om de skulle trappe ned eller slutte helt.

Jeg skal ikke jobbe til jeg er 72 år, men vil vurdere AFP fra fylte 62 år og eventuelt kombinere med ringevakter – [henviser da til at hun har en kronisk sykdom]. Med ringevakter får jeg en annen arbeidstid, ingen vakter, større frihet og mer fleksibilitet. Men jeg vil se det an etter hvert. (Barnehagemedarbeider, 60 år)

Noen har alt valgt å trappe gradvis ned. En barnehagemedarbeider på 64 år fortalte at hun hadde valgt å gå over til en 80 prosent stilling fra fylte 60 år, og så fra fylte 62 år hadde hun kombinert uttak av 50 prosent AFP-pensjon med en 50 prosent stilling. Hun syntes det var deilig med litt fri (hun jobbet tirsdag, onsdag og torsdag og hadde langhelg fra fredag til og med mandag). Hun syntes hun fortjente det etter 48 år i arbeidslivet. Hun viste også til at hun hadde hytte og båt og nå fikk mer tid til å være der, samtidig som hun fikk mer tid til barnebarna. Hun var usikker på hvor lenge hun ville fortsette med å kombinere AFP og arbeid, men antydte en 2–3 år til (til 67 år) og henviste til mannen, som var noen år yngre og ennå i full jobb. Men hun understreket at beslutningen selvfølgelig også avhang av helsa. Andre nevnte også at de kunne tenke seg å trappe gradvis ned, men som en sa: «hvis jeg har økonomi til det».

3.8 Seniorkompetanse og verdsetting

Kan man noe annet og mer når man har vært i et yrke lenge, i kraft av erfaring, enn når man er i starten av karrieren? Finnes det en seniorkompetanse, og hva består den i så fall i? Vi spurte senioren i barnehagen om det.

De fleste var litt nølende og usikre på hva de skulle svare, men mange nevnte tryggheten, som gjerne kommer med årene, fordi man har lang erfaring – yrkeserfaring og livserfaring. Dette kan illustreres med følgende utsagn:

Det er vanskelig å svare på, men det er vel det at vi har erfaring, at vi er tryggere ...
(Barnehagemedarbeider, 51 år)

I den forbindelse nevnte også noen at erfaringer fra andre jobber hadde vært viktig. Det at de i en tidligere jobb for eksempel hadde erfaring med og daglig hadde måttet forholde seg til mange svært ulike mennesker, mente de var en viktig kompetanse også i barnehagejobben. En nevnte også at hun i sin nåværende jobb hadde hatt god nytte av sine erfaringer fra diverse kontorjobber – det gjaldt særlig det med å ha orden i systemene, som hun sa. Også erfaring med å jobbe i butikk, som flere hadde forut for barnehagejobben, ble ansett som nyttig i og med at man ble vant til å ha med mange ulike mennesker å gjøre.

Når man har jobbet i barnehage i 20–30 år eller mer, har man også vært borti mange ulike situasjoner, så når noe oppstår, vet man gjerne, nesten automatisk, hvordan det kan håndteres – noe som kan være en stor fordel i det daglige.

Jeg ser situasjoner før de oppstår, før noe skjer [...] kan dermed forhindre uheldige ting. (Barnehagemedarbeider, 61 år)

At vi klarer å ta ting på sparket, og at ting går litt automatisk – på autopilot – fordi vi kan og vet hvordan vi skal løse det, gjøre det. (Barnehagemedarbeider, 60 år)

En del understreket også at de nå oftere enn før turte å si ifra og å stille krav om nødvendig. Andre igjen mente de var blitt mer diplomatiske og løsningsorienterte med årene. Hvorvidt dette har med alder eller personlighet å gjøre, er likevel vanskelig å si, kanskje en blanding av begge.

Jeg er tryggere – noe som skyldes erfaring og ansvar over tid. Er ikke redd for å ta opp ting. Vi sitter jo også på et hav av kunnskap, men for å få det, må man være interessert. Det har bidratt til å utvikle meg også. (Barnehagemedarbeider, 62 år)

Jeg mener det er en fordel med godt voksne i barnehagen. Godt for barna også. I grunnen er det fint med folk i forskjellige aldre. Særlig i dag. Det er sunt for de unge som jobber her, også. (Barnehagemedarbeider, 62 år)

En av styrerne vi snakket med, påpekte at selv om aldersspredning er viktig i barnehagene og at det særlig er viktig å få inn yngre personer med oppdatert fagkompetanse, er det også viktig å beholde de eldre fordi de fungerer som viktige rollemodeller for de yngre. De bidrar til å «sette en standard», som en uttrykte det, enten det dreier seg om arbeidsmoral, yrkesstolthet eller når det er «riktig» å sykmelde seg. Med eldre ansatte til stede behøver man ikke å ha så mange regler i det daglige arbeidet, ble det sagt, og dermed er det også mindre behov for å kontrollere at disse følges, ifølge vedkommende.

Vi spurte senioren også om de følte de ble verdsatt i barnehagen. Nesten alle svarte bekræftende på det og nevnte både kollegaer, ledelsen og foreldrene.

Ja, merker at foreldrene gjør det. Jeg merker det også gjennom at vi gis tillit, at de stoler på oss ... (Barnehagemedarbeider, 51 år)

Lederen er veldig obs på at vi har mye erfaring hver for oss og sammen. Vi kan tilby det – og det kan ikke en 25-åring. (Førskolelærer, 56 år)

Noen nevnte også negative erfaringer med ledere som var nedlatende overfor assistenter. En sa det slik: «Noen liker gjerne å lage skiller etter utdanning.» Men dette syntes mer å være knyttet til yrkesstatus og utdanning enn alder. Det ble også understreket at denne erfaringen gjaldt en annen barnehage enn den hun jobbet i nå.

Enkelte trakk også fram lønssystemet og mente at det, slik det nå var oppbygget, hvor man nådde lønnstoppen etter 18 år og deretter ble stående stille på lønnsstigen, ikke akkurat bidro til at de følte seg verdsatt. Med andre ord er lønn også knyttet til verdsetting.

Enkelte kunne imidlertid ikke huske om leder hadde signalisert at de som eldre arbeidstakere var spesielt viktige i organisasjonen. De hadde heller ikke reflektert over om de savnet en slik tilbakemelding, noe som kan tyde på at alder ikke var det vesentlige i denne sammenheng. Kanskje det viktigste ble sagt av en 60-årig barnehagemedarbeider: «I grunnen er vi i denne barnehagen ikke så opptatt av det med alder ...»

3.9 Oppsummering

Skal vi oppsummere intervjuene, må hovedkonklusjonen bli: *Barnehagearbeid passer bra for seniorer, så sant de har fysikk til det. Det synes både styrerne, førskolelærerne og assistentene å være skjønt enige om. Hvorfor er det slik?*

Ifølge informantene skyldes det at arbeidet er så variert. Dermed har de aller fleste, uansett utgangspunkt og utdanning, fått god mulighet til å bruke sine evner og interesser, og de har dessuten fått gode muligheter til å lære nye ting og utvikle seg gjennom

hele karrieren. For denne generasjonen kvinner, født på 1940- og 1950-tallet, hvor færre har utdanning ut over grunnskole og videregående skole, er inntrykket derfor at barnehagen har vært, og er, en svært god arbeidsplass.

Barnehagen synes også å ha vært en lettere tilgjengelig arbeidsplass for mange i denne generasjonen, særlig for dem som ønsket seg tilbake til arbeidslivet etter en periode som hjemmeværende. Barnehagen er gjerne etablert i nærmiljøet, man har dermed kort vei til jobben, noe som kan gjøre det lettere å kombinere med omsorg for barn. Terskelen for å søke seg til barnehage framfor annet arbeid kan kanskje også oppleves som lavere, da man tidligere fikk jobb uten å ha en særskilt fagutdanning. Dessuten innebar arbeidet kjente oppgaver, pass og stell av små barn, det vil si oppgaver de fleste med egne barn trolig vil føle de vet noe om og kan. Barnehagen var da også inntil nylig primært å anse som en omsorgsoppgave. Det er først de senere årene det har blitt en del av utdanningssystemet med dertil økte krav til utdanning og formell kompetanse.

Som nevnt sa flere av våre informanter at en rimelig god fysikk var en forutsetning for å jobbe i barnehage. Med god fysikk siktet man ikke til personer som var svært godt trent, men i alminnelig god form slik at de orket å være ute med barna, gå turer og så videre. En del nevnte også at de nok hadde vært heldige fra naturens side, med andre ord at de i grunnen alltid hadde hatt god helse uten å gjøre noe spesielt for det.

Til løfting av barn hadde man hjelpemidler for å unngå slitasje. Ifølge informantene var man dessuten flink til å ta hensyn dersom noen hadde fysiske plager, slik at man unngikk å overbelaste kroppen. Det var derfor få av seniorene som påpekte at jobben var fysisk utfordrende. Enkelte påpekte at det tvert imot kunne være helsebringende å jobbe i barnehage nettopp fordi man fikk være mye i aktivitet både ute og inne, til forskjell fra dem som har stillesittende jobber. En nevnte sågar at hun hadde frisknet til fra sine skuldre- og nakkeplager etter å ha skiftet fra jobb i butikk til jobb i barnehage, en annen mente at det å fortsette i jobben i barnehagen etter en ryggprolaps var det lureste hun hadde gjort for å bli frisk, i tillegg til å trene på fritiden.

Våre informanter påpeker at det å jobbe i barnehage gir en svært variert arbeidsdag. Man møter stadig nye barn og foreldre og har stort rom for å sette i gang ulike aktiviteter med barna ut fra egne interesser, enten det dreier seg om kreative ting som maling og tegning eller IT-relaterte aktiviteter. At man har gode muligheter til mange typer av utendørsaktivitet, ble spesielt verdsatt. De ansatte vi snakket med, syntes også at det sosiale så vel som det mer profesjonelle arbeidsmiljøet var godt. Det ble særlig lagt vekt på, og verdsatt, at man var flink til å støtte hverandre på tvers av avdelingene dersom utfordringer oppsto, for eksempel i tilknytning til sykefravær. Samarbeidet med yngre kollegaer ble også oppfattet som givende, ikke minst fordi disse brakte med seg ny fagkunnskap. Likevel var det vårt inntrykk at det å ha jevnaldrende kollegaer, altså at det var flere såkalte seniorer på arbeidsplassen, var sterkt medvirkende til trivselen og kanskje også en viktig faktor for at de selv hadde valgt å fortsette i jobben.

Blant styrerne og senioren selv ble det påpekt at mange av senioren, selv om de ikke alltid hadde pedagogisk utdanning, utviste en viktig og verdsett trygghet og ro i sin arbeidsrolle, noe de relaterte til lang arbeidserfaring og livserfaring. De visste hvordan de skulle håndtere vanskelige situasjoner, enten dette gjaldt å forholde seg til barna eller gjennomføre samtaler med foreldre. Slik sett kunne de fungere som rollemodeller overfor de yngre ansatte, som oftere manglet praktisk erfaring selv om de hadde pedagogisk utdanning. Barnehager har generelt et høyt sykefravær. At senioren sjelden var borte fra jobb på grunn av sykdom og andre plager, noe som også var tilfellet for mange av de senioren vi intervjuet, satte en viss standard for de yngre, ble det hevdet.

De intervjuede senioren var også av den oppfatning at de fikk delta på de kursene de ønsket, og at det ikke ble satset mindre på dem enn på de yngre. Det rådet imidlertid en viss oppgittethet over at innholdet i kursene ofte kunne være vel elementært, da lang erfaring med arbeid i barnehage allerede hadde gitt dem mye av den innsikten kursene prøvde å formidle.

Støy er en av de største arbeidsmiljøutfordringene i barnehager, ifølge våre informanter. Med støy tenkes det først og fremst på høye barnestemmer, noe som kan være spesielt utfordrende i små, gjerne trange lokaler. Det kan også være en utfordring at man alltid må være tilgjengelig, at det er få muligheter for å trekke seg tilbake og ta pauser, og at man, selv om man har en «dårlig dag», må framstå positiv og med overskudd, ikke minst overfor barna. Flere rapporterte da også om at de hadde mindre overskudd nå enn tidligere når de kom hjem fra jobb.

Våre seniorinformanter er ikke nødvendigvis representative for barnehageansatte. En som har funnet det for belastende å jobbe i barnehage, vil trolig ha sluttet på et mye tidligere tidspunkt eller blitt uførepensjonert. Som en styrer sa: «De godt voksne som fremdeles jobber i barnehage, tåler det.» Og mange har tydeligvis tålt det godt av dem vi intervjuet, da de fleste av våre informanter hadde vært i barnehagejobb helt fra starten av karrieren.

4 Sammenfatning

Barnehagesektoren har blitt en stadig viktigere arbeidsplass for seniorer. Ifølge SSBs sysselsettingsstatistikk er nærmere én av fem barnehageansatte i dag over 50 år, og andelen øker. I antall utgjør disse senioren drøyt 20 000 personer. De fleste av dem jobber i kommunale barnehager, de er kvinner, og de er ufaglærte i assistentstillinger, selv om en stadig større andel av dem også har førskolelærer- eller barne- og ungdomsarbeiderutdanning.

I denne rapporten har vi studert hvordan det er å være eldre ansatt i barnehage. Er barnehage en arbeidsplass som egner seg også for godt voksne, for eksempel dem over 50 år? Trives de godt voksne med å jobbe i barnehage? Svaret på begge spørsmålene synes å være ja, om vi baserer oss på svarene senioren selv ga i tidligere intervjuundersøkelser og i våre kvalitative intervjuer. Eldre barnehageansatte synes å trives i jobben, de føler seg verdsatt og mener at arbeidet er både spennende og variert og gir dem gode utviklingsmuligheter.

Likevel er det noen utfordringer med å jobbe i barnehage som kan ha betydning for om de ønsker å bli i jobben også som godt voksne. Ifølge senioren vi intervjuet, synes fysiske belastninger å spille en mindre rolle i dag enn tidligere. I den sammenheng ble det lagt vekt på at man er blitt flinkere til å forebygge fysiske belastningsskader og å ta mer hensyn, slik at man ikke forsterker plager man eventuelt alt måtte ha. Støy i form av høye stemmer ble likevel fremdeles framhevet som en utfordring som man i begrenset grad har klart å gjøre noe med. Mange la også vekt på at høyt sykefravær i seg selv kunne være en belastning.

På tross av dette overveiende positive bildet viser statistikken at sykefraværet er betydelig høyere i barnehagene enn i mange andre sektorer, hele 12,5 prosent i dag. Skal vi legge de intervjuede styrerne og barnehageansattes opplysninger til grunn, var det likevel primært yngre ansatte, de under 50 år, som forårsaket det høye sykefraværet. Det gjaldt ifølge dem både langtidsfraværet og korttidsfraværet. Tall for uførepensjonering og tidligpensjonering basert på registerdata fra Kommunal Landspensjonskasse viser også at relativt mange førskolelærere og assistenter uførepensjoneres før de fyller 62 år. I tillegg tar en del ut pensjon og slutter å jobbe som 62-åringer. Bildet er med andre ord sammensatt og viser vel primært at senioren vi intervjuet, ikke nødvendigvis er representative for barnehageansatte flest.

Levekårsundersøkelsen 2013 viste dessuten at nærmere 15 prosent av assistentene i barnehage og skole sa de hadde en funksjonsbegrensning som hemmet dem i jobben.

Det er en større andel enn for gjennomsnittet av yrkesaktive. Det kan derfor være, som antydnet i de kvalitative studiene vi refererte til i kapittel 2, at det rekrutteres flere med fysiske begrensninger til barnehageyrker enn til andre yrker, enten dette skyldes god oppfølging av IA-avtalen eller andre forhold. De oppgitte funksjonsbegrensningene kan imidlertid også skyldes belastninger over tid i jobben. Hvorvidt den ene eller andre forklaringen veier tyngst, kan vi likevel ikke si noe om på bakgrunn av foreliggende forskning og vår studie.

Den refererte arbeidsmiljøundersøkelsen (LKU 2013: kapittel 2) viste også at barnehage-/skoleassistenter i større grad enn andre yrkesgrupper rapporterer om en del fysiske og psykiske arbeidsbelastninger. Det er en større andel av barnehage-/skoleassistentene som oppgir å ha høye emosjonelle krav i jobben, flere som føler på jobbussikkerhet, og flere som er utsatt for vold og trusler i jobben, enn hva som er vanlig i alle yrkesgrupper samlet. I tillegg utfører de oftere enn andre arbeid på huk/knærne og arbeid som innebærer ubekvemme løft, noe som er en belastning. Det samme gjelder eksponering for støy og smitte. Det er også en større andel som føler at det er en ubalanse mellom innsats og belønning, enn hva vi finner for yrkesaktive i gjennomsnitt. At samtalene med seniorene gir et annet bilde enn arbeidsmiljøundersøkelsene, kan, som nevnt, skyldes helsemessig seleksjon – at det bare er de friskeste seniorene som har orket å stå i jobben til de er 50+, for ikke å si 60+, og at det derfor er de friskestes erfaringer som gjengis, og ikke erfaringene til dem som valgte å skifte til en annen jobb eller måtte forlate barnehageyrket som uførepensjonister på et tidligere tidspunkt.

Uansett er det interessant å vite hvordan de som i dag er i 50- og 60-årene, og som utgjør en økende andel av de barnehageansatte, opplever og har opplevd barnehageyrket, for om mulig å peke på faktorer som kan bidra til å få flere av disse til å stå lenger i arbeid. I den sammenheng vil intervjuene med de barnehageansatte kunne hjelpe oss til å få tak på hva de ulike arbeidsbelastningene, som beskrives i for eksempel arbeidsundersøkelsene, konkret består i, og hva man eventuelt kan gjøre for å redusere eller ta hensyn til dem i større grad.

Det ble for eksempel nevnt av flere av de intervjuede seniorene at de ofte hadde begrensede muligheter til å få et nødvendig «pusterom» og muligheter til å trekke seg tilbake i løpet av arbeidsdagen i en travel hverdag, heller ikke matpausene ga rom for det, da maten vanligvis inntas sammen med barn og kollegaer. De har derfor en veldig «eksponert» arbeidssituasjon. Deler av dette synes å være knyttet til lokalitetene og plassen, da en del av de eldre barnehagebyggene ofte ikke har avsatt egne rom til personalet.

Og ikke bare er de barnehageansatte eksponert i den daglige arbeidssituasjonen; de bør også framstå med energi og positivitet overfor barna selv om personlige forhold i perioder kan tilsi noe annet. En mulig forklaring på noe av sykefraværet kan derfor også være at det rett og slett er vanskeligere i dette yrket enn i mange andre yrker å være i arbeid om krevende personlige forhold opptar mesteparten av ens tankevirksomhet.

For noen kan det også være en belastning å stå i et så eksponert yrke over mange år når man i tillegg er eksponert for andre arbeidsmiljøbelastninger som støy. Barnehageansatte kan også ha utfordringer knyttet til å håndtere vanskelige situasjoner som kan oppstå overfor både barn og deres foreldre, og må tørre å gripe inn selv om det kan være belastende. Det er trolig noen av disse aspektene vi gjenfinner når en stor andel barnehage-/skoleassistenter i arbeidsmiljøundersøkelsene oppgir at de har høye emosjonelle krav i yrket.

Vi vet også at sykefraværet i barnehager generelt er svært høyt, noe som kan skape utfordringer for bemanningssituasjonen og dermed gi ytterligere arbeidsbelastninger dersom man ikke har mulighet til å skaffe gode vikarer. Slik sett vil et viktig bidrag til å redusere tidlig pensjonering kunne være å jobbe mer systematisk med å få på plass gode rutiner rundt håndtering av sykefravær, særlig det korte og mellomlange fraværet, og gode vikarløsninger, slik at man unngår dominoeffekten som lett oppstår når enkelte blir overbelastet og kanskje selv syke som følge av andres sykefravær.

De senioren vi intervjuet, synes også å representere en spesiell generasjon. Deres erfaringer er knyttet til en historisk periode hvor de formelle kravene til dem som jobbet i barnehagen, kanskje ikke var like strikte som i dag, eller det var ikke like mange utdannede førskolelærere å ta av da som det er nå. De utviklingsmulighetene som «våre» seniorer beskriver, kan derfor også være knyttet til det faktum at det rett og slett var lettere tidligere å avansere og få tildelt ansvar og spennende og mer krevende og utviklende oppgaver, enn det er i dag, og kanskje vil være framover. I intervjuene slo det oss i alle fall at mange av de ufaglærte vi snakket med, fortalte at de i kortere eller lengre perioder hadde fungert som pedagogiske ledere, hadde hatt ansvar for datasystemer og opplæring med videre – og det uten at de hadde hatt noen særlig formell utdanning i så måte. Dette i seg selv kan være en faktor som gjør at den generasjonen vi intervjuet, føler seg særlig respektert og sett. Det er kanskje en erfaring som yngre generasjoner av barnehagemedarbeidere uten særlig utdanning ikke så lett vil kunne få i framtiden, da kravene til formell kompetanse har blitt mye strengere enn tidligere.

Samtidig kan mangelen på formell utdanning, som vi finner hos mange i denne generasjonen, ha bidratt (og fortsatt bidra) til å hindre mobilitet, da eldre ansatte med mye erfaring og barnehagekompetanse, men lite eller ingen formell utdanning, stort sett har blitt værende («stuck») der de er, rett og slett fordi det ikke er så lett å flytte på seg, verken til andre barnehager eller andre typer av arbeid uten en formell utdanning å vise til.

I dag ser det ut til at barnehagene i større grad vektlegger kompetanse også ved nyansettelser. Mange barnehager legger til rette for og oppmuntrer ansatte til å videreutdanne seg, enten til barne- og ungdomsarbeider eller førskolelærere, og stadig flere har fått muligheten til å ta fagbrev i godt voksen alder. Vektlegging av utdanning og kompetanse kan imidlertid også føre til at eldre som jobber i barnehage uten slik utdanning, og som kanskje ikke har ønske om eller «mot» til å etterutdanne seg i voksen

alder, kan føle seg utilstrekkelige i et arbeidsmiljø der alle nyansatte som får fast stilling, og som kanskje også er betraktelig yngre enn dem, har fagutdanning.

Det synes for øvrig å være et stort tilbud av kurs og opplæring for barnehageansatte. De fleste vi intervjuet, sa også at de hadde hatt gode muligheter til kompetanseutvikling, både gjennom pålagte kurs, som alle måtte delta på, og andre opplæringstilbud. Det var likevel et inntrykk at de erfarne syntes at mange av kursene var mest innrettet mot nyutdannede og uerfarne. Det ble derfor påpekt at de mer erfarne kanskje trengte andre typer påfyll og kanskje også noen egne kurs, spesielt rettet mot dem.

5 English summary

Working in day-care – a suitable job for older workers?

The day-care sector has become an increasingly important workplace for seniors. According to employment figures from Statistics Norway, nearly one in every five employees in day care is currently older than 50 years, and the proportion is increasing. In total, these seniors number a little more than 20 000 persons. Most of them work in municipal day-care facilities, they tend to be women, and they work in unskilled jobs as assistants, even though an ever-increasing proportion of them are qualified as pre-school teachers or child care and youth workers.

In this report we have studied what it is like to be a senior employed in a day-care centre. Is day-care a workplace that is well suited for older adults, such as those over 50? Are these older adults happy to work in day-care? The answer to both these questions appears to be yes, on the basis of the responses provided by seniors to previous surveys as well as our qualitative interviews. Older day-care employees appear to enjoy high job satisfaction, they feel valued and believe that the job is exciting and varied as well as providing them with good opportunities for development.

There are nevertheless some challenges associated with working in day-care that may have an impact on their desire to stay in the job even as older adults. According to the seniors whom we interviewed, physical burdens today appear to play a smaller role than previously. In this context it was emphasised that routines for prevention of strain injuries had been improved and that older workers were shown more concern, so as not to exacerbate any existing afflictions. Noise, in the form of loud voices, was highlighted as an issue that had not yet been addressed successfully, however. Many also pointed out that a high rate of sickness absence could constitute a burden in itself.

Despite this generally positive picture, statistics show that the rate of sickness absence is considerably higher in the day-care facilities than in many other sectors, and has today reached 12.5 per cent. With reference to the information provided by the directors and day-care employees in the interviews, this high rate of sickness absence was caused primarily by younger staff members, i.e. those under 50 years. According to the interviewees, this applied to both long-term and short-term absence. Figures on disability and early retirement based on data from Kommunal Landpensjonskasse (KLP) also show that a relatively high number of pre-school teachers and assistants retire on disability before the age of 62. In addition, some take out retirement and stop

working at the age of 62. In other words, this is a complex picture, and most likely this indicates that the seniors whom we interviewed are not necessarily representative of day-care employees in general.

Moreover, the 2013 Living Conditions Survey showed that nearly 15 per cent of the assistants in day-care facilities and schools reported to suffer from a functional impairment that restricted them in their job. This is a higher proportion than among gainfully employed people on average. As indicated by the qualitative studies referred to in Chapter 2, it might be that more people with physical limitations are recruited to work in day-care than in other professions, irrespective of whether this is due to good follow-up through the Cooperation Agreement on a More Inclusive Working Life or any other factors. The reported functional impairments may, however, have been caused by exposure to long-term strain in the work situation. However, no available research, nor our own study, can point to either of these explanations as the most likely one.

The Labour Conditions Study referred to above (LKU 2013, in Chapter 2) also showed that day-care/school assistants report certain physical and psychological strains more frequently than other professions. A larger proportion of the day-care/school assistants report to be exposed to high emotional demands, there are more who feel job insecurity, and more who are exposed to violence and threats than is common in all professions as a totality. In addition, they often perform work while squatting/kneeling as well as work that involves heavy lifting, all of which represent strains. They are also often exposed to noise and infectious diseases. Moreover, the proportion that believes that there is an imbalance between performance and reward is higher than among gainfully employed people on average. As noted above, the fact that our interviews with the seniors paint a different picture from that in the working conditions surveys may be due to a health-based selection bias; only the healthiest seniors have been able to remain in the job until reaching the age of 50+, not to mention 60+. We may thus be recounting the experience of the healthiest, not the experience of those who chose to find another job or those who already have left the profession in day-care on early retirement due to disability.

It is nevertheless interesting to know how today's 50 and 60-year-olds, who account for an increasing proportion of day-care employees, perceive and have perceived their job in day-care, thus possibly helping point out factors that can persuade more of them to stay longer in the job. In this context, the interviews with the day-care employees might help us identify the specific nature of the various workplace strains that are described in the working conditions surveys, and what can be done to reduce them or take them better into account.

For example, many of the interviewed seniors stated that they often had little opportunity to take a 'breather' and withdraw for a moment in the course of a busy working day. Nor did the meal breaks provide any such opportunities, since the meals were usually taken in the company of the children and colleagues. They thus have a

highly 'exposed' working situation. Aspects of this appear to be associated with the premises and the space available, since some of the older day-care facilities tend not to have separate rooms for staff.

The day-care staff members are not only exposed in their daily working situation, but they should also appear energetic and positive to the children, even when personal issues periodically may indicate otherwise. One possible explanation for the high rates of sickness absence could therefore be that in this profession it is simply harder to be at work when onerous personal strains and/or issues occupy one's thoughts. For some, it may also be a strain to stay for many years in such a demanding profession while also being exposed to other working environment hazards, for example noise. Moreover, day-care staff members may need to face challenges associated with handling of difficult situations that may arise with regard to both children and parents, and they must dare to intervene in spite of the difficulties involved. When a large proportion of day-care/school assistants in the working environment surveys report to face high emotional demands in their profession, such aspects are most likely what they have in mind.

We also know that the rate of sickness absence is generally high in day-care facilities, which may give rise to challenges in terms of staffing and thus result in additional work stress, unless qualified substitutes can be found. In light of this, a key contribution to reduce the rate of early retirement could be to work more systematically on establishing appropriate routines for handling of sickness absence, especially short-term and medium-term absence, as well as appropriate schemes for substitute staffing, thus to avoid the domino effect that may easily occur when someone becomes overburdened and perhaps falls ill themselves as a result of the sickness absence of others.

The seniors whom we interviewed also appeared to represent a particular generation. Their experiences were from a historic period when the formal requirements for those who worked in day-care were perhaps less strict than they are today, or when there were fewer trained pre-school teachers to choose from. The development opportunities described by 'our' seniors may thus be linked to the fact that promotions and positions of responsibility with a more exciting, demanding and inspiring job content were more easily available at that time than they are today, and perhaps will be in the future. In the interviews, we found it striking that many of the unskilled staff members reported to have acted as educational leaders for shorter or longer periods or to have been in charge of computer systems and training etc., despite having no formal training in this respect. This might in itself constitute a factor that has given the generation that we interviewed a sense of visibility and of being respected. In other words, this is perhaps an experience that will be less available to younger generations of day-care assistants with little training in the future, since the requirements for formal competence have become far stricter than previously.

At the same time, this lack of formal training that we find in many employees of this generation may have helped (and continue to help) prevent mobility, since older

employees with a lot of experience and competence, but little or no formal training, have largely tended to remain ('stuck') where they are, simply because without any formal training they have few opportunities to move on to other day-care facilities or other types of work.

As noted above, day-care centres today appear to place greater emphasis on competence, including in new recruitment. Moreover, many day-care centres make provisions for and encourage staff members to take further education as child and youth workers or pre-school teachers, and an increasing number of them have benefited from the opportunity to take a professional certificate well into adulthood.

For older day-care employees with little training who have little desire or lack the 'courage' to embark on an adult training programme, this focus on education and competence may give rise to a sense of inadequacy in a working environment where all newly recruited staff have professional training and tend to be considerably younger than them.

However, there appears to be a plethora of training courses and educational opportunities available to day-care staff. Most of those whom we interviewed reported to have enjoyed good opportunities for competence development, through mandatory training courses as well as other educational programmes. This notwithstanding we had the impression that many of the experienced staff members felt that these courses mainly targeted the recently graduated and inexperienced employees. It was thus pointed out that the more experienced employees were likely to need other types of input, and perhaps even separate courses designed specifically for them.

Litteratur

- Bråten, B., Hovdenak, I. M., Haakestad, H. & Sønsterudbråten, S. (2015). *Har barn det bra i store barnehager?* Fafo-rapport 2015:48. Oslo: Fafo.
- Bråten, M. & Tønder, A. H. (2014). *Barne- og ungdomsarbeiderens stilling i arbeidslivet. En kunnskapsstatus.* Fafo-notat 2014:10. Oslo: Fafo.
- Bogen, H. & Reegård, K. (2009). *Gratis kjernetid i barnehage. Kartlegging av et forsøk i fem bydeler i Oslo.* Fafo-rapport 2009:31. Oslo: Fafo.
- Enehaug, H., Gamperiene, M. & Grimsmo, A. (2008). *Arbeidsmiljø i barnehage. En casestudie i 4 barnehager i offentlig og privat sektor.* AFI-notat 9/2008.
- Gulbrandsen, L. & Eliassen, E. (2015). *Kvalitet i barnehager. Rapport fra en undersøkelse av strukturell kvalitet høsten 2012.* Rapport 1/13. Oslo: NOVA.
- Haakestad, H., Bråten, M., Jensen, R. S. & Svalund, J. (2015). *Tidsbruk i barnehagene. Rapportering, organisering og ledelse.* Fafo-rapport 2015:43. Oslo: Fafo.
- Hilsen, A. I. (2016). *Hva er seniorkompetanse?* Fafo-rapport 2016:21. Oslo: Fafo.
- KS (2016). Sykefraværstall for kommuner og fylkeskommuner. <http://www.ks.no/fagområder/Arbeidsgiver/analyse-og-statistikk/fravar/sykefravarstall-for-kommuner-og-fylkeskommuner/>
- Meld. St. 24 (2012-2013). *Framtidens barnehage (Barnehagemeldingen).*
- Meld. St. 7 (2016-2017). *Likestilling i praksis – Like muligheter for kvinner og menn.*
- Midtsundstad, T. (2002). *AFP-pensjonisten: Sliten – eller frisk og arbeidsfør. En analyse av tidlig pensjonering og bruk av AFP i privat sektor.* Fafo-rapport 385. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2006). *Pensjonering for fylte 67 år. Tidligpensjonering og bruk av AFP innen KS' tariffområde 2002–2004.* Fafo-rapport 509. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. (2009). *Bedre helse, mindre slit og mer familie. Delrapport 6 Liv og arbeid – mulighetenes arbeidsliv for alle?* Et prosjekt om forutsetningene for et bedre og lengre yrkesliv. Fafo-rapport 2009:16. Oslo: Fafo.

- Midtsundstad, T. (2015). *IA som strategi for lengre yrkeskarrierer. En analyse av virksomhetenes seniorpolitikk og dens effekt på tidligpensjoneringen*. Doktoravhandling. Fafo-rapport 2015:49. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. & Nielsen, R. A. (2014). *Arbeid og pensjon i kommunal sektor. Analyse av survey- og registerdata fra før og etter pensjonsreformen*. Fafo-rapport 2014:45. Oslo: Fafo.
- Midtsundstad, T. & Nielsen, R. A. (2013). *Arbeid, pensjon eller begge deler? En analyse av kommunalt ansattes pensjoneringsadferd*. Fafo-rapport 2013:12. Oslo: Fafo.
- Nielsen, R. A. (2014). *Tidligpensjonering i kommunal sektor. Tidligpensjonering innen KS' tariffområde 2002–2012*. Fafo-rapport 2014:35. Oslo: Fafo.
- Nicolaisen, H., Seip, Å. A. & Jordfald, B. (2012). *Tidstyver i barnehage. Tidsbruk i barnehager i Bydel Alna*. Fafo-rapport 2012:01. Oslo: Fafo.
- Tynes, T., Eiken, T., Grimsrud, T. K., Sterud, T. & Aasnæss, T. (2008). *Arbeidsmiljø og helse – slik norske yrkesaktive opplever det – hovedrapport*. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.
- Utdanningsforbundet (2007). *Arbeidsmiljø i barnehagen – en undersøkelse om førskolelærernes arbeidsmiljø*. Rapport 2007/1.
- Aagestad, C. m.fl. (2015). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2015*. STAMI.

Vedlegg 1 Intervjuguider

Barnehagestyrer

1. Hvordan er aldersfordelingen mellom yngre og eldre ansatte i denne barnehagen?
2. Er det mange av de godt voksne som har fortsatt å jobbe i barnehagen etter at de nådde 62 år og kunne ha gått av med pensjon?
 - a. Hvis ja, hva tror du er grunnene til det?
 - b. Dersom mange av seniorenne (50+) har sluttet, hva tror du er grunnene til det?
 - c. De som har sluttet, har de da gått over i annet (lettere?) arbeid eller har de blitt uføretrygdet eller tatt ut AFP-pensjon?
3. Hva mener du er de viktigste arbeidsmiljøutfordringene i barnehagene i dag?
 - a. Vil du si det er særskilte utfordringer ved det å jobbe i barnehage når man er litt opp i årene?
 - b. I så fall hvilke utfordringer dreier det seg om?
4. Har dere igangsatt noen særskilte tiltak hos dere for å forbedre arbeidsmiljøet? (Hvis han/hun er usikker på hva vi mener med det, kan vi nevne følgende: forbedre arbeidsmiljøet ved bl.a. å redusere løfting og støy og å hindre smitte ved bedre hygiene, eller annet)
5. Har disse tiltakene fungert etter hensikten (har det f.eks. blitt mindre/ lavere sykefravær osv.)?
5. Vil du si at barnehage er en arbeidsplass som egner seg for godt voksne? I så fall – hvorfor/hvorfor ikke?
6. Vil du si at det er en fordel for barnehagen å ha godt voksne medarbeidere blant de ansatte?
 - a. Hvilke fordeler kan det dreie seg om?
 - b. Hva anser du at godt voksne tilfører barnehagen (og barna) som yngre ansatte i mindre grad kan?

7. Hva gjør du som styrer evt. for å beholde eldre ansatte lenger?
8. Når dere rekrutterer nye ansatte, legger dere da vekt på den enkeltes alder, eller spiller det en mindre rolle?
 - a. Hva vil du si er de viktigste kriteriene når dere rekrutterer nye ansatte, hva legges det mest vekt på?
9. Er det annet vi burde vite om dette temaet?

Ansatte

1. Hvor gammel er du (50+ - 60+)?
2. Hva slags utdanning har du?
3. Hva slags jobb i barnehagen har du? (stillingstype/arbeidsoppgaver)
4. Har du hatt annet arbeid tidligere, eller har du alltid jobbet i barnehage?
 - a. Hva slags evt. annen arbeidsbakgrunn enn barnehage har du?
5. Når begynte du å jobbe i barnehage(n)? Hvor lenge har du jobbet her (eller i barnehage)?
6. Hva var din(e) grunn(er) for å begynne å jobbe i barnehage?
7. Har dine forventninger til å jobbe i barnehage slått til?
 - a. Ja: på hvilke måte?
 - b. Delvis: på hvilken måte?
 - c. Nei: på hvilken måte?
8. Trives du med å jobbe i barnehage? Hva er det ved jobben du særlig setter pris på?
9. Er det mange godt voksne, eller såkalte seniorer, som jobber i denne barnehagen?
 - a. Dersom det fortsatt er en del: Hva tror du grunnene er til det?
 - b. Dersom de fleste har sluttet: Hva tror du grunnene er til det?
10. Oppfatter du at det er særskilte utfordringer ved det å jobbe i barnehage når man er litt opp i årene? (Eller er det ikke spesielle utfordringer?)
 - a. I så fall hvilke utfordringer?

11. Hva mener du er de viktigste arbeidsmiljøutfordringene i barnehagen i dag (også mer generelt)?

- a. Har dette bedret seg i forhold til tidligere, blitt verre, eller er det omtrent som før?
- b. Er det gjort noe for å forbedre arbeidsmiljøet de senere årene? (Om vedkommende er usikker på hva vi mener: Mange barnehager har lagt mye vekt på å forbedre arbeidsmiljøet ved bl.a. å redusere løfting og støy og å hindre smitte (ved bedre hygiene) eller annet. Hvordan har dette vært i din barnehage?)
- c. Har disse tiltakene fungert synes du (gjort det lettere å utføre jobben, bidratt til mindre sykefravær osv.)?

12. Vil du si at barnehager er en arbeidsplass som egner seg for godt voksne?

13. Vil du si at det er en fordel for barnehagen at det finnes godt voksne blant de ansatte?

- a. Hvilke fordeler?
- b. Hva mener du godt voksne kan tilføre barnehagen (og barna) som de yngre ansatte i mindre grad kan?
- c. Er det situasjoner eller arbeidsoppgaver hvor det er din erfaring at det kan være en fordel å være godt voksen – kan du nevne noen eksempler?
- d. Er det situasjoner eller arbeidsoppgaver hvor det er din erfaring at det kan være en ulempe å være godt voksen – kan du nevne noen eksempler?

14. Har du inntrykk av at ledelsen i barnehagen verdsetter at det er godt voksne blant de ansatte (eller er det viktigst at du faktisk jobber her, enten du er ung eller gammel, dvs. at de trenger folk, eller folk med utdanning, ikke eldre spesielt)?

- a. Hvis ja/nei - hvordan kommer dette til uttrykk?
- b. Dersom ledelsen verdsetter godt voksne: hva tror du at de legger vekt på?

15. Hvor lenge tenker du at du kommer til å fortsette å jobbe?

- a. Har du noen gang søkt en annen stilling? Når og hvorfor?
- b. Tror du at du kommer til å jobbe her fram til du går av med pensjon?
- c. Dersom du ønsker å slutte før pensjonsalderen (65/67 år): hva er grunnen til det?
- d. Dersom du ikke ønsker å slutte før pensjonsalderen: Hva er grunnen til det?

Jobb i barnehage – passer det for seniorer?

Seniorennes arbeidssituasjon kan variere mellom ulike bransjer og yrker, og dermed også behovene og utfordringene de møter som godt voksne arbeidstakere. Skal seniorpolitikken bli mer målrettet trengs det derfor analyser av seniorennes situasjon i enkeltsektorer. I denne rapporten ses det nærmere på senioransatte i barnehager, herunder blant annet trivsel og eventuelle arbeidsmiljøutfordringer, kompetanse og utviklingsmuligheter, samt planer for arbeid og pensjonering etter passerte 60.



Fafo

Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2016:41
ISBN 978-82-324-0338-7
ISSN 0801-6143
Bestillingsnr. 20603