

Tove Midtsundstad
og Roy A. Nielsen

Seniorer i barnehagesektoren

Fastholdelse, frafall
og frafallsårsaker



Fafo-rapport
2020:18

Tove Midtsundstad og Roy A. Nielsen

Seniorer i barnehagesektoren
Fastholdelse, frafall og frafallsårsaker

Fafo-rapport 2020:18

Fafo-rapport 2020:18

© Fafo 2020

ISBN 978-82-324-0565-7

ISSN 2387-6859

Omslagsillustrasjon: iStock

Innhold

Forord	5
Sammendrag	6
1 Innledning	13
1.1 Bakgrunn.....	13
1.2 Data og metode.....	14
1.3 Gangen i rapporten.....	15
2 Sysselsatte i barnehager	17
2.1 Datagrunnlaget	17
2.2 Hvem forlater barnehagene?.....	19
2.3 Avgang fra barnehagene etter yrke	22
2.4 Oppsummering	25
3 Veier ut av barnehagen	27
3.1 Utvalget.....	27
3.2 Frafallet.....	27
3.2 Å jobbe et annet sted for en stund eller søke på en jobb utenfor barnehage.....	29
3.3 Oppsummering	31
4 Begrunnelser for å slutte versus å bli	33
4.1 Begrunnelser for å slutte i barnehagejobben og finne seg annet arbeid	33
4.2 Begrunnelse for å søke seg til annet arbeid.....	35
4.3 Begrunnelser for å tidligpensjonere seg	39
4.4 Begrunnelser for å bli i barnehagejobben.....	42
4.5 Oppsummering	45
5 Arbeidsmiljø og arbeidsforhold	47
5.1 Eieform og barnehagestørrelse.....	47
5.2 Støy og støyskjerming	48
5.3 Bemanning	50
5.4 Tilgang til personalrom og småpauser.....	51
5.5 Kompetanse, relasjoner, arbeidsoppgaver og belastninger.....	52
5.6 Oppsummering	54
6 Analyser av frafall og tidligpensjonering	57
6.1 Hva kjennetegner dem som slutter?	57
6.2 Kjennetegn ved jobb-bytterne og jobbsøkerne.....	57
6.3 Kjennetegn ved tidligpensjonistene	59
6.4 Kjennetegn ved dem som planlegger eller tror de vil å stå i jobb til de er 67 år eller eldre.....	59
6.5 Oppsummering	61
7 Tilrettelegging og tiltak i arbeidsplassregi	63
7.1 Tilrettelegging ved sykdom	63
7.2 Tilrettelegging og seniortiltak	64
7.3 Oppsummering	65

8 Hvordan kan frafall og tidligpensjonering forhindres?.....	67
8.1 Hva mener de som har sluttet og funnet seg en annen jobb?	67
8.2 Hva kan få flere tidligpensjonister til å utsette avgangen?	69
8.3 Forslag fra dem som planlegger å stå i jobb etter fylte 67	75
8.4 Oppsummering	78
9 Sammenfatning og drøfting	79
9.1 Frafall – mer pensjonering enn jobb-bytte	79
9.2 Frafallsårsaker – helseproblemer, belastninger og stress	79
9.3 Fastholdelse – økt bemanning, fysisk tilrettelegging og verdsetting	80
Litteraturliste	83
Vedlegg 1 Utvalg, frafall og representativitet	85
V.1 Design og utvalg.....	85
V.2 Gjennomføring og frafall.....	87
Vedlegg 2 Registerdata	89
Vedlegg 3 De multivariate analysene	90

Forord

Formålet med prosjektet som presenteres i denne rapporten, er å frambringe ny kunnskap om hvorfor seniorer slutter i barnehagejobben, og om hva som eventuelt skal til for at flere seniorer kan, og vil, fortsette i barnehagejobben lenger. Prosjektet er gjennomført etter initiativ fra Senter for seniorpolitikk og finansiert av Senter for seniorpolitikk, Utdanningsforbundet, Fagforbundet og KS.

Prosjektet er ledet av Tove Midtsundstad, som sammen med Roy A. Nielsen har utført analysene og skrevet rapporten. Nielsen har hatt ansvar for og skrevet kapittel 2, mens Midtsundstad har hatt ansvar for spørreundersøkelsen og skrevet de resterende kapitlene (1 og 3–9) sammendraget.

Vi takker Utdanningsforbundet, Fagforbundet, KS og Senter for seniorpolitikk sine medlemmer i referansegruppa for gode spørsmål, kommentarer og innspill til spørreskjema og til rapportutkast samt forbundenes IT-ansvarlige for trekking av utvalg fra medlemsregistrene. En stor takk også til alle barnehageansatte som tok seg tid til å besvare undersøkelsen. Jeg vil også rette en særlig takk til kollega Jon Helgheim Holthe på Fafo som har vært behjelpelig med å kode og tilrettelegge nettundersøkelsen, samt for å bidra med flere gode innspill og kommentarer til spørreskjemaet. En takk også til Anne Inga Hilsen, som har kvalitetssikret rapporten, og til publikasjonsavdelingen for korrektur og ferdigstilling av rapporten. Feil og mangler som likevel måtte forekomme, er forfatterens ansvar.

Oslo, 23. august 2020

Tove Midtsundstad
Prosjektleder

Roy A. Nielsen

Sammendrag

Om prosjektet

Senter for seniorpolitikk, Utdanningsforbundet, Fagforbundet og KS har bedt Fafo gjennomføre et prosjekt som kan frambringe ny kunnskap om hvorfor seniorer slutter i barnehagejobben, og hva som eventuelt skal til for at flere seniorer kan, og vil, fortsette. Hvorfor sluttet de i barnehagejobben – og hva gikk de til? Har de blitt alderspensjonister (og eventuelt ved hvilken alder), har de byttet jobb, har de skiftet bransje, er de på arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd – eller er de utenfor arbeidslivet som arbeidssøker? Og hva skulle eventuelt vært gjort for at de kunne fortsatt i jobb i barnehage litt lenger?

Prosjektet skal oppdatere faktagrunnlaget om hvordan det er å være senior i kommunale og private barnehager. Med tanke på ny offentlig pensjonsordning i offentlig sektor forventes prosjektet å kunne være en viktig premissleverandør for å forebygge frafall og utvikle en mer målrettet seniorpolitikk for barnehagene.

Problemstillingene belyses gjennom analyse av data fra Statistisk sentralbyrås (SSB) registerbaserte sysselsettingsstatistikk (se kapittel 2) og analyse av data fra en surveyundersøkelse (nettundersøkelse) blant 5276 barnehageansatte (50–67 år), organisert i Utdanningsforbundet og Fagforbundet (kapittel 3–8).

Oversikt over sysselsetting og frafall (registerdata)

I 10-årsperioden fra 2005 til 2015 var det en betydelig vekst i antallet ansatte i barnehagene i Norge, fra 65 000 til 92 000 ansatte. I den samme perioden økte andelen ansatte 50 år og eldre med nesten 10 000 personer fra godt over 11 000 til nesten 21 000, og deres andel av de ansatte i sektoren økte fra 18 til 23 prosent. Parallelt med økningen ser vi at flere av seniorenene jobbet i fulle stillinger.

En av årsakene til at det har blitt flere eldre, er at de eldste årskullene utsetter avgangen fra arbeid i større grad enn tidligere. Den reduserte avgangen fra barnehagesektoren, som særlig gjaldt de eldste arbeidstakerne, har ført til at det er *færre som bytter jobb fra barnehagesektoren til andre næringer mot slutten av karrieren, dermed er det et flertall som blir værende i sektoren til de slutter å jobbe.*

Seniorenene som forlot barnehagesektoren, arbeidet ofte i deltidstillinger, og en stor andel av dem som fant seg arbeid andre steder, endte opp i offentlig administrasjon, undervisning og i helse- og sosialtjenesten. Blant dem som sluttet og som gikk ut av arbeidsstyrken, gikk mange over på arbeidsavklaringspenger eller på uførepensjon. Blant seniorenene som gikk av før fylte 62 år, mottok to tredeler disse ytelsene. Blant dem som sluttet i alderen 62 til 66 år, fikk omtrent fire av ti de helserelevante ytelsene, og en litt større andel mottok AFP, mens en liten gruppe mottok pensjon fra folketrygden.

Stilling eller yrke i barnehagen har begrenset betydning for hvor stor andel som bytter jobb, selv om det er en tendens til at ledere i noe mindre grad enn øvrige yrker går av før fylte 62 år, samtidig som de også er mest tilbøyelig til å gå av før de fyller 67 år.

Oversikt over sysselsetting og frafall (surveydata)

Ser vi på andelen i nettundersøkelsen som oppga å ha forlatt barnehagejobben i perioden 2015 til mars 2020, utgjorde de drøyt 16 prosent av utvalget. Litt over halvparten av disse hadde pensjonert seg (primært med AFP), mens drøyt en firedel hadde blitt enten uførepensjonert eller var på arbeidsavklaringspenger (AAP), mens den resterende femdelen skiftet til annet arbeid. Jobb-bytterne utgjør med andre ord kun 3,3 prosent av utvalget.

I tillegg er det drøyt 4 prosent i utvalget som har jobbet utenfor barnehage i kortere eller lengre perioder fra 2015 til mars 2020 og 6 prosent som har søkt seg til annet arbeid uten å slutte. Med andre ord er det snaut tre av fire som har vært i barnehagejobben i hele 5-årsperioden og verken sluttet, søkt seg til annen jobb eller jobbet utenfor barnehage i kortere eller lengre perioder.

Frafallet har vært noe høyere blant barne- og ungdomsarbeidere, fagarbeidere og assistenter enn blant barnehagelærere, pedagogiske ledere, styrere mv. Det gjelder både andelen som skiftet til en jobb utenfor barnehage, og andelen på AAP og uførepensjon.

Flertallet av dem som sluttet i barnehagejobben og fant seg annet arbeid, gikk over til en jobb innen omsorg, undervisning eller offentlig administrasjon. For 60 prosent hadde jobb-byttet gjort det lettere å være i arbeid. 36 prosent hadde også fått høyere lønn.

Av dem som oppgir å ha søkt på én eller flere jobber utenfor barnehage mellom 2015 og 2020, uten å skifte jobb var det dobbelt så mange i gruppa barnehagelærere, pedagogiske ledere, styrere mv. som i gruppa barne- og ungdomsarbeidere, fagarbeidere og assistenter.

Frafallsårsaker

Det kan være ulike grunner til at en ønsker å slutte i en jobb og søke seg bort og faktisk velge å bytte jobb og/eller blir tidligpensjonist. Det kan ha sammenheng med strukturelle forhold på arbeidsmarkedet, med den enkeltes arbeidssituasjon og arbeidsvilkår eller med personlige og/eller familiære forhold.

Jobb-bytterne kan inndeles i tre grupper. De som slutter: 1) på grunn av helseproblemer og/eller for store arbeidsbelastninger, som utgjør den absolutt største gruppa; 2) fordi de ønsket seg en jobb med større utfordringer, eller 3) fordi de hadde hatt en midlertidig jobb eller et vikariat. Selv om alle yrkesgrupper la stor vekt på helseproblemer/sykdom og/eller ønske om en mindre stressende jobb som viktigste grunner til jobb-byttet, var grunn 1 og 3 viktigst for barne- og ungdomsarbeidere, fagarbeidere og assistenter, mens grunn 2 nesten utelukkende ble oppgitt av barnehagelærere, pedagogiske leder og styrere mv. Få skiftet jobb på grunn av nedleggelse og nedbemanning, privatisering eller rekommunalisering. For dårlig fysisk tilrettelegging, lite fagmiljø, forpliktelser i form av omsorg og pleie for nær familie, flytting eller lang reisevei synes også å ha begrenset betydning for jobb-byttet. Nærmere seks av ti blant dem som begrunnet jobbskiftet med helseproblemer/sykdom, relaterte disse helt eller delvis til barnehagejobben. For dem som sa de ønsket seg en mindre stressende jobb, var lav bemanning og støy hovedproblemet. 18 prosent la i tillegg vekt på at jobben innebar for høye emosjonelle (følelsesmessige) krav.

De viktigste grunnene for **jobbsøkerne** (dem som hadde søkt, men ikke byttet jobb) var et belastende arbeid, det vil si ønsket om en mindre stressende og/eller en

fysisk lettere jobb. Det gjaldt både barne- og ungdomsarbeiderne, fagarbeiderne og assistentene så vel som barnehagelærerne, de pedagogiske lederne og styrerne. Langt færre av jobbsøkerne enn jobb-bytterne begrunnet ønsket om annen jobb med helseproblemer/sykdom. Andelen som sa de søkte seg bort fordi de ønsket større utfordringer, var imidlertid den samme som blant jobb-bytterne. Ellers synes dårlig arbeidsmiljø, helseproblemer/sykdom, ønske om høyere lønn og strukturelle forhold som nedleggelse, privatisering og rekommunalisering å være langt viktigere begrunnelser for barne- og ungdomsarbeidernes, fagarbeidernes og assistentenes jobbsøking enn for barnehagelærernes, de pedagogiske lederne og styrernes. Lite fagmiljø ble vektlagt av få, og da primært av jobbsøkende barnehagelærere, pedagogiske ledere og styrere. Jobbsøkerne som vektla helseproblemer/sykdom, relaterte dette til barnehagejobben. Tilsvarende som blant jobb-bytterne var det lav bemanning og for mye støy som ble oppfattet som særlig stressende ved jobben, og da særlig blant av barne- og ungdomsarbeidere, fagarbeidere og assistenter. De som primært relaterte stress til høye emosjonelle krav i jobben, var barnehagelærere, pedagogiske ledere og styrere.

Eldre barnehageansatte som hadde **tidligpensjonert** seg, relaterte dette til helseproblemer, slitenhet og et fysisk og/eller psykisk belastende arbeid. I tillegg sa flere at de ønsket seg mer fritid, noe som like gjerne kan forstås som et ønske om å slippe fra et belastende arbeid som et ønske om mer ferie og fri. En ikke ubetydelig andel sier også at det var praktisk å gå av, fordi ektefellen var pensjonist eller snart skulle bli pensjonist. Interessant er det også at en del begrunnet tidlig pensjonering med tap av motivasjon og interesse for arbeidsoppgavene. Det gjaldt først og fremst barnehagelærere, pedagogiske ledere og styrere. I tillegg la disse mer vekt på psykiske belastninger og begrensede muligheter til å kombinere deltidsarbeid og del-AFP enn barne- og ungdomsarbeidere, fagarbeidere og assistenter, hvor fysiske belastninger, helseproblemer/slitenhet og ektefelles pensjonering var langt viktigere. Med andre ord synes det fysiske arbeidsmiljøet kombinert med helseproblemer å være et større problem for gruppene med mindre utdanning, som i større grad jobber direkte med barna, enn for gruppa med høy utdanning, hvor flere vil ha en lederstilling og dermed flere administrative oppgaver. I den sistnevnte gruppa synes de psykiske belastningene og det å opprettholde motivasjonen og interessen for arbeidet etter en lengre yrkeskarriere å være et større problem.

Blant **stayerne**, de som hadde valgt å bli i barnehagejobben og aldri søkt seg bort, ei heller noen gang vurdert det, var det troen på at det var særlig vanskelig for eldre å finne seg ny jobb, eller det at de trivdes med jobben, med arbeidsmiljøet og arbeidsoppgavene og følte seg verdsatt, som var det utslagsgivende. Vektlegging av begrunnelsene varierte likevel noe etter utdanningsnivå og type jobb. For styrere og virksomhetsledere var det primært trivsel og godt arbeidsmiljø som hadde fått dem til å bli, mens det blant assistenter, fagarbeidere og barne- og ungdomsarbeidere mer var manglende tro på at de kunne finne seg annet arbeid. Flere følte seg med andre ord «stuck» i jobben.

Arbeidsmiljø og arbeidsforhold

Frafall og tidligavgang henger for mange sammen med arbeidsmiljø og arbeidsforhold. I kapittel 5 redegjør vi for de barnehageansattes vurdering av enkelte sider ved arbeidsmiljøet. Kapitlet tar kun for seg et utvalg forhold som en tidligere studier har vist at barnehageansatte seniorer finner særlig utfordrende.

Etter at bemanningsnormen ble økt 1. august 2018 oppfyller 94 prosent av barnehagene kravet om minimum én ansatt per tre barn under 3 år og minimum én ansatt per seks barn over 3 år. Likevel oppleves lav bemanning fremdeles som et problem av mange barnehageansatte. Drøyt halvparten av seniorene oppgir at det ukentlig eller oftere ikke er full bemanning i barnehagen. Dette gjelder på tvers av yrke. Barne- og ungdomsarbeidere og fagarbeidere oppgir det likevel noe oftere enn styrere.

Nærmere åtte av ti barnehageansatte seniorer opplever også støy som et stort problem. Det er til tross for at 55 prosent sier barnehagen har innført støyreducerende tiltak, og halvparten av disse igjen mener tiltakene har redusert støynivået.

De aller fleste seniorene i barnehage oppgir at de har tilgang til et personalrom/lunsjrom. Kun mellom 2 og 3 prosent sier det ikke finnes i deres barnehage. Verre er det med muligheten til å ta seg en kort pause ved behov. Det er bare én av tre som sier at dette er en mulighet. Her er alle ganske samstemte, bortsett fra styrere/virksomhetsledere, hvor 78 prosent har en slik mulighet.

58 prosent av de barnehageansatte seniorene bekrefter at de opplever de fysiske arbeidsbelastningene på jobben som svært krevende, og 70 prosent mener de har for mye å gjøre. Andelen som opplever belastningene slik, er høy innen alle yrkesgrupper, bortsett fra blant styrerne. 35 prosent mener også at arbeidet er psykiske krevende. 38 prosent sier dessuten at de sjelden får tid til å utføre arbeidsoppgavene slik de mener de bør gjøres, noe som kan ha sammenheng med at de opplever arbeidsmengden som for stor.

Til tross for dette mener de fleste at de har stor frihet i arbeidet. Kun 8 prosent er av en annen oppfatning. Tilsvarende mener de fleste at arbeidsoppgavene er utfordrende og givende, og at det er godt samsvar mellom deres kompetanse og de oppgavene de har ansvar for, selv om 15 prosent mener målene og forventningene til arbeidet er uklare. De aller fleste har også et godt forhold til nærmeste leder og føler seg verdsatt av denne.

Vi finner tilnærmet samme svarmønster blant dem som har sluttet i barnehagejobben, og dem som har valgt å bli. Det er imidlertid noen flere blant dem som sluttet, som oppgir at de ikke hadde et særlig et godt forhold til nærmeste leder eller følte seg verdsatt. Noe færre blant disse opplevde også å ha stor frihet i jobben.

Det er små forskjeller i yrkesgruppens vurdering av arbeidsforholdene. Unntaket er styrerne som legger langt mer vekt på at jobben er psykisk krevende enn at den er fysisk krevende. Det er også flere assistenter og barne- og ungdomsarbeidere enn barnehagelærere som oppgir at relasjonen til nærmeste leder ikke er så god, og at de ikke føler seg verdsatt. Forskjellene her er likevel ganske små.

Analyser av frafall og avgang

I dette kapitlet ser vi på hva som kjennetegner dem som forlater barnehageyrket, til forskjell fra dem som velger å bli i jobben. Målet er å se om det er trekk ved arbeidsforholdene eller forhold knyttet til hjemmesfæren eller karrieren som synes å være det utslagsgivende.

De fleste faktorene som øker sannsynligheten for å bytte jobb, synes også å øke sannsynligheten for at en søker seg til arbeid utenfor barnehage. De som velger å bli til tross for at de har søkt annet arbeid, har imidlertid oftere fast arbeid. De føler også at nærmeste leder setter pris på dem, noe jobb-bytterne ikke gjør i samme grad. De som velger å bli, jobber i tillegg oftere deltid enn heltid. Det kan bety at de har fått tilrettelagt arbeidstiden og dermed tåler belastningene og stresset i barnehagejobben

bedre. Det samme gjelder muligheten til å ta småpauser, som også kan ha bidratt til å redusere opplevd stress i en ellers hektisk arbeidshverdag. Men det kan også være at de som ble, er de som ikke fikk tilbud om en annet arbeid. De kan dermed ha et større behov for å framstille jobben som «god nok».

Analysene viser også at jobb-bytterne og tidligpensjonistene er ganske forskjellige. Mens det er assistenter, barne- og omsorgsarbeidere og fagarbeidere som primært bytter jobb, synes det ikke å være noen forskjell mellom yrkene i pensjonering og pensjoneringsplaner. Jobb-bytterne er også oftere midlertidig ansatt, mens tidligpensjonistene oftere har fast stilling. Mens tidligpensjonistene opplever arbeidet som særs psykisk krevende og bemanningen som mangelfull, gjelder ikke det for jobb-bytterne. Det de har til felles, er at de ikke føler seg verdsatt av nærmeste leder, og at de opplever at det er lite rom for å ta småpauser i løpet av arbeidsdagen.

Ser vi på dem som fremdeles er yrkesaktive og planlegger eller tror de kommer til å stå i jobb til de er 67 år eller lenger, er dette ikke uventet de som har god helse og alt har stått i jobb til en høy alder. De er også oftere single og dermed mer avhengig av det arbeidet gir økonomisk og sosialt.

Tilrettelegging og tiltak på arbeidsplassen

Over 90 prosent av barnehageansatte som hadde blitt uføre mellom 2015 og 2020, var 100 prosent uføre og hadde vært sykmeldt og/eller på AAP fra 1 til 4 år i forkant. I tillegg var 270 av de drøyt 5200 i utvalget for tiden sykmeldt, hvorav 57 prosent hadde vært det i 3 måneder eller lenger. 42 prosent av de uførepensjonerte, 56 prosent av AAP-mottakerne og 50 prosent av de langtidssykmeldte relaterte sine helseproblemer til arbeidet.

Drøye 30 prosent av de uføre og 51 prosent av AAP-mottakerne, men hele 76 prosent av de langtidssykmeldte, oppga at deres leder hadde vært opptatt av å finne en løsning som kunne forhindre frafall. Henholdsvis 53 prosent av de uføretrygdede og 31 prosent av AAP-mottakerne hadde også fått tilbud om tilrettelegging under sykmeldingsperioden. Det gjaldt også 47 prosent av de langtidssykmeldte. De vanligste tiltakene var tilbud om andre og lettere arbeidsoppgaver og/eller ergonomiske tiltak eller tekniske hjelpemidler. Drøyt fire av ti av som hadde fått tilrettelegging, mente at det hadde gjort det lettere for dem å være i jobb (i alle fall i en periode). Det samme gjaldt for 82 prosent av dem som var langtidssykmeldte på intervju tidspunktet.

Hvordan kan frafall og tidligpensjonering forhindres?

176 av dem som hadde sluttet i barnehagejobben, hadde skrevet ned forslag til hva som kunne fått dem til å bli i barnehagejobben. 850 hadde også forslag til hvordan en kunne redusere tidligpensjoneringen – henholdsvis 350 av dem som hadde pensjonert seg tidlig, og 500 av dem som fortsatt var i arbeid.

Kort oppsummert vektlegger flertallet generelle forebyggende tiltak som økt bemanning, redusert arbeidstid og bedre fysisk tilrettelegging. De mener økt grunnbemanning hele dagen (inkludert tidlig- og seinvaktene) ville bidra til å redusere arbeidsbelastningen. Det samme gjelder økt bruk av vikarer ved sykefravær. I tillegg nevner mange støydempende tiltak og behov for bedre fysisk tilrettelegging av inventar og arbeidsredskaper samt ergonomiske og tekniske hjelpemidler. I tillegg er det en betydelig andel som framhever betydningen av å bli sett og verdsatt av leder

og kollegaer og bli anerkjent for den kompetansen en har ervervet seg etter mange år i barnehagejobben.

I tillegg til de generelle, forebyggende tiltakene og endringsforslagene foreslås en del individuelt rettede tiltak som lettere arbeid, mulighet til å skifte avdeling fra små til store barn, eller motsatt, mulighet til å slippe enkelte oppgaver, få anledning til å jobbe redusert tid og/eller kombinere arbeid og pensjon en periode fram mot endelig avgang mv. Noen få ønsker seg også særskilte seniortiltak av typen redusert arbeidstid med samme lønn, selv om det ikke er slike forslag som dominerer.

Sammenfatning og drøfting

Avslutningsvis ses de ulike analysene og funnene i sammenheng. Målet er å tydeliggjøre hva som er essensen i frafallsproblematikken, og hva som kan være mulige løsninger.

Flere står i arbeid fram til pensjonering

Frafall fra barnehage kan defineres som andelen av de ansatte som et gitt år eller over en gitt tidsperiode velger å forlate barnehagesektoren, enten fordi de skifter til annet arbeid, blir langtidssykmeldt, går over på arbeidsavklaringspenger (AAP) eller blir uføretrygd, tar ut avtalefestet pensjon (AFP) eller alderspensjon.

Analyse av registerdata viste at andelen eldre barnehageansatte har økt jevnt, noe som kan tyde på at færre forlater barnehageyrket. Videre har det vært en nedgang i andelen som bytter jobb fra barnehagesektoren til andre næringer mot slutten av karrieren. Det er, med andre ord, flere enn tidligere som blir værende i barnehagejobben fram til pensjonering eller til de går over på arbeidsavklaringspenger eller uførepensjon. Sammenfattet innebærer dette at hovedårsaken til frafall fra barnehager er helserelatert og ikke primært knyttet til de ansattes ønske om annet arbeid.

Frafallsårsaker – helseproblemer, belastninger og stress

Barnehageansattes grunner til å forlate barnehagejobben varierer noe avhengig av *hvem de er*, det vil si hvilke yrket de har, og *hva de går til*, om det er ny jobb, ledighet, AAP, uførepensjon eller alderspensjon.

Felles for de fleste som slutter i barnehagejobben, er likevel at frafallet relateres til helseproblemer/slitenhet, belastende arbeid og stress, som igjen relateres til en svært krevende fysisk og psykisk jobb, høye emosjonelle krav, lav bemanning og/eller støy. Dette mønsteret går igjen når vi ber dem vurdere arbeidsmiljøet og arbeidsforholdene (kapittel 5), og når vi ber dem angi hovedgrunnene til at de valgte å skifte til annet arbeid, søke annen jobb eller gå av tidlig med pensjon (kapittel 4). De multivariate analysene i kapittel 6 indikerer også at det er et psykisk eller fysisk krevende arbeid, og dels helsa som er det utslagsgivende, i tillegg til verdsetting. Det samme mønsteret finner vi når vi gjennomgår de ansattes forslag til tiltak og endringer som kan forhindre tidlig avgang og frafall (kapittel 8).

Fastholdelse – økt bemanning, fysisk tilrettelegging og verdsetting

Flertallet av senioren som slutter i barnehagejobben, mener **økt bemanning** kan bidra til at flere står lenger i jobben. Ifølge senioren vil økt bemanning gi mindre fysiske og psykiske belastninger, da det er flere å dele arbeidsbyrdene med. Det vil dessuten gi mulighet til full bemanning på tidlig- og seinvaktene, som oppleves som særlig stressende. Det vil også ha en positiv effekt for barna ved at en får mer tid til å

se og følge opp hvert enkelt. Flere på jobb gir i tillegg mulighet til å dele barna i mindre grupper, noe som kan redusere støyen. Økt bemanning vil også gi rom for at flere kan ta seg en liten pause ved behov, noe som kan være viktig for å kunne håndtere de høye emosjonelle kravene mange opplever i jobben.

Aberet med ønsket om økt bemanning er selvfølgelig at det koster. Spørsmålet er da om kostnadene til økt bemanning oppveies av reduserte kostnader knyttet til færre på helserelaterte ytelser, og selvfølgelig hvem som får gevinsten av redusert sykefravær og pensjonering, versus hvem som bærer kostnadene ved økt bemanning.

Redusert arbeidstid, som mange også foreslår, enten dette skal være en ordning som omfatter alle ansatte eller kun seniorer over en viss alder, reiser noen av de samme problemstillingene, da det også vil fordre flere ansatte og vil koste, særlig om en skal jobbe færre timer uten å gå ned i lønn. Et annet tiltak knyttet til bemanning, som vil være langt rimeligere og lettere å få til, gjelder vikarordningene; det å alltid sette inn vikarer ved sykdom.

Støy er en særlig arbeidsbelastning i barnehager. Her er det gjort mye forebyggende, men det er likevel 45 prosent av seniorenene i undersøkelsen som sier at det ennå ikke er innført noen støyreducerende tiltak. I tillegg til støy vektlegger mange de fysiske belastningene i jobben. Ut over «flere hender» mener mange at mer fysisk tilrettelegging og ergonomiske og tekniske hjelpemidler vil være til hjelp, som tilpassede stoler og bord for så vel voksne som barn, løfteanordninger, krakk ved stellbord mv.

Mange trekker også fram de psykiske belastningene i jobben og de høye emosjonelle kravene som følger med barnehagejobben. De psykiske belastningene lar seg imidlertid ikke så lett fjerne eller redusere gjennom tiltak og hjelpemidler, selv om belastningene trolig kan reduseres noe ved å gi større rom for småpauser i løpet av arbeidsdagen eller ved at den enkelte får ansvar for færre barn. Med andre ord vil dette også i stor grad handle om bemanning.

I tillegg til de nevnte forebyggende tiltakene og endringene rettet mot alle ansatte vil det være behov for individuell og tilpasset tilrettelegging for enkeltansatte. Her vil det være individuelle forskjeller i behov og preferanser, da det som er belastende for én person, ikke nødvendigvis er det for en annen. Det kan uansett være gunstig for ledelsen og tillitsvalgte å gjennomgå og klargjøre hva som finnes av mulige alternative oppgaver og tilpasningsmuligheter på arbeidsplassen, slik at en har dette klart når behovene melder seg. I den sammenheng er det også gunstig om partene på forhånd enes om hvilke kriterier som skal gjelde for tildeling, det vil si hvem som bør ha rett på hva i hvilke situasjoner.

Økt mulighet til å trappe gradvis ned og å kombinere pensjon og arbeid synes også være et ønske hos flere. Gradvis nedtrapping fordrer flere deltidstillinger, noe som kan stå i motsats til kommunenes generelle arbeid med å redusere andelen deltidsansatte (særlig i pleie- og omsorgssektoren). Det trenger imidlertid ikke være et problem om deltid, først og fremst, forbeholdes delvis uføre og personer over 62 år som kombinerer arbeid og pensjon, og om deltidsønskene løses gjennom for eksempel å la to seniorer dele en hel stilling.

Sist, men ikke minst synes det å bli sett og verdsatt av ledelse og kollegaer for sin kompetanse og sitt arbeidsbidrag å ha stor betydning for mange. Dette viser også tidligere forskning. Dette er et gratis tiltak, men fordrer at kollegaer anerkjenner hverandre på tvers av utdanninger, oppgaver og eventuelle hierarkier. Nøkkelordet her er likevel ledelse. Det er altså viktig at en rekrutterer personer med de rette egenskapene til lederposisjoner.

1 Innledning

Senter for seniorpolitikk, Utdanningsforbundet, Fagforbundet og KS har bedt Fafo gjennomføre et prosjekt som kan frambringe ny kunnskap om hvorfor seniorer slutter i barnehagejobben, og hva som eventuelt skal til for at flere seniorer kan, og vil, fortsette i barnehagejobben lenger.

Bakgrunnen for forespørselen er Fafo-rapport 2016:41 *Jobb i barnehage – passer det for seniorer?* som kartla omfanget av 50+ i barnehagesektoren. Rapporten viste at det hadde vært en sterk økning av andelen 50+ i barnehagene fra 2005 til 2014, særlig gjaldt det aldersgruppa 62–65-år, hvor andelen var tredoblet. Rapporten supplerer dette med en kvalitativ undersøkelse fra fire barnehager, som beskrev hvordan seniorer opplevde sin arbeidshverdag. Rapporten konkluderte med at det passer bra å være senior i barnehageyrkene om en har fysikk til det.

Oppdragsgiverne ønsker en oppfølgingsstudie som kan kartlegge nærmere sluttårsaker. Hvorfor sluttet de i barnehagejobben – og hva gikk de til? Har de blitt alderspensjonister (og eventuelt ved hvilken alder), har de byttet jobb, har de skiftet bransje, er de på arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd – eller er de utenfor arbeidslivet som arbeidssøker? Og hva skulle eventuelt vært gjort for at de kunne fortsatt i jobb i barnehage litt lenger?

En ønsker, med andre ord, et prosjekt som kan gi utfyllende informasjon om hvorfor seniorer (50+) slutter i barnehagen, og hva som eventuelt kan gjøres for å få dem til å fortsette i yrket fram til «normal» pensjonsalder på 67 år, eventuelt til øvre aldersgrense på 70 år. Hva kan barnehagene gjøre for å få flere seniorer til å fortsette lenger i yrket? Og hvordan kan den enkelte senior planlegge egen seinkarriere? Hva må til for at seniorer i norske barnehager skal kunne jobbe fram mot øvre aldersgrense?

Med tanke på ny offentlig pensjonsordning i offentlig sektor forventes prosjektet å kunne være en viktig premissleverandør for å forebygge frafall og utvikle en mer målrettet seniorpolitikk for barnehagene.

1.1 Bakgrunn

Barnehagesektoren har 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. Samtidig viser statistikk at sektoren sliter med relativt høyt sykefravær (Midtsundstad mfl. 2016). Tall fra levekårsundersøkelsen (Stami 2016) viser 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 i LKU 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.

Analysene viser også at det er en lavere andel barnehage-/skoleassistenter enn yrkesaktive generelt som sier de opplever høye jobbkrav. 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 gruppa 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 (Stami 2016).

Generelt viser Stamis analyse av LKU-dataene (Stami 2016) at det innenfor de kvinnedominerte yrkene er en opphopning av selvrapporterte helseplager, og da særlig blant barnehage-/skoleassistenter, pleie- og omsorgsarbeidere og sykepleiere. De finner 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, 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 også er høyt, noe som kan være en generell indikator på manglende tilrettelegging i denne typen arbeid (Stami 2015).

Ifølge Stami (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 en jobber i. Analysene 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.

Fafos barnehagerapport fra 2016 (Midtsundstad mfl. 2016) utgjør ved siden av Stamis arbeidsmiljørapporter og andre studier av barnehageansatte og barnehage-sektoren (bl.a. Gulbrandsen & Eliassen 2013; Bråten & Tønder 2014; Dale-Olsen 2016; Haugset mfl. 2016; Midtsundstad mfl. 2016; Jordfald & Nergaard 2018; Jensen mfl. 2018) bakteppe for vår undersøkelse og analyser i denne rapporten og har vært viktige kilder ved utforming av så vel nettundersøkelsen som tolkningen av data.

1.2 Data og metode

I denne rapporten benyttes data fra Statistisk sentralbyrås (SSB) registerbaserte sysselsettingsstatistikk (se kapittel 2) og data fra en egen surveyundersøkelse (nettundersøkelse) som ble gjennomført som en del av prosjektet.

Utvalget til nettundersøkelsen ble trukket fra Utdanningsforbundets og Fagforbundets medlemsregistre. Da vi var særlig interessert i å kartlegge frafall og frafallsårsaker etter fylte 50 år, måtte vi prøve å sikre at vi fikk med en viss andel tidligere barnehageansatte. Det vil si medlemmer som tidligere hadde jobbet i barnehage, men nå var uføre- eller alderspensjonister, jobbet i annet yrke og bransje, var under utdanning, arbeidsledige, på AAP og lignende. Da disse undergruppene utgjør en relativt liten andel av forbundenes samlede medlemsmasse, ble utvalget avgrenset til medlemmer som var født i perioden 1951–1967, og som var registrert som ansatt i barnehage i hele eller deler av 2015. Ved å se på dem som var ansatt i barnehage noen år tilbake i tid (2015), antok vi at en viss prosentandel på undersøkelsestidspunktet ville jobbe et annet sted, være pensjonert, uføre eller annet. Problemet med en slik utvalgsstrategi og med bruk av forbundenes registre som utgangspunkt for trekking, er at enkelte av dem som har skiftet jobb, samtidig vil ha meldt seg ut av forbundet eller skiftet forbund. Disse har vi ikke hatt mulighet til å fange opp, da de ikke lenger er å finne i forbundenes medlemsregistre. Forbundene hadde heller ikke tillatelse til å gi oss e-postadressene til disse tidligere medlemmene.

Med nevnte utvalgsriterier endte vi opp med å sende undersøkelsen til 13 044 personer, henholdsvis 8477 fra Fagforbundet og 4567 fra Utdanningsforbundet, hvorav 144 viste seg å ikke være i målgruppa, da de ikke hadde jobbet i barnehage det aktuelle året.

Undersøkelsen ble gjennomført som en nettundersøkelse. Første forespørsel ble sendt ut 12. februar 2020 med etterfølgende purringer 19. februar og 26. februar. Endelig svarfrist var 4. mars. Av bruttoutvalget på 12 900 valgte 5276 personer å svare, det vil si 40,8 prosent av de forespurte. Mer informasjon om populasjon, utvalg og frafall med videre finnes i vedlegg 1.

Undersøkelsen inneholdt spørsmål om den enkeltes yrkesstatus så vel som spørsmål om en rekke faktorer vi fra tidligere forskning vet har betydning for avgang og frafall, som utdanningsnivå, helse og arbeidsevne, sivil status og ektefelles/samboers yrkesstatus og eventuelle pleie-/omsorgsbehov, inntekt, gjeld og sparing, tidligere yrkeserfaring, karrierelengde mv. Videre ble de som fremdeles jobber i barnehage, spurt om nåværende barnehagejobb, herunder en rekke spørsmål om arbeidsmiljø, om de hadde søkt eller vurdert å søke annen jobb utenfor barnehagen, og hva som var hovedgrunnen til det, mv. I tillegg ble de som ikke lenger jobbet i barnehage, spurt om tidligere barnehagejobb og bakgrunnen for at de hadde skiftet jobb, blitt uføre, hadde pensjonert seg mv. Uføre og sykmeldte ble også spurt om de hadde fått tilbud om tilrettelegging og/eller annen oppfølging da de gikk sykmeldt. Alle som var i jobb eller ennå ikke var pensjonert, ble også spurt om planer for pensjonering og begrunnelser for et ønske om eventuell tidlig versus sein avgang. Alle ble i tillegg spurt om hva de mente kunne gjøres for å få flere til å stå i barnehagejobben lenger.

Spørreundersøkelsen ligger som eget nedlastbart dokument på Fafos hjemmesider.

1.3 Gangen i rapporten

I kapittel 2 ser vi nærmere på sysselsetting og frafall blant seniorer i alderen 50+ i barnehagesektoren med utgangspunkt i Statistisk sentralbyrås registerbaserte sysselsettingsstatistikk, før vi i de etterfølgende kapitlene presenterer resultatene fra spørreundersøkelsen blant medlemmene i Utdanningsforbundet og Fagforbundet som var sysselsatt i barnehagesektoren i 2015 og var 50 år og eldre. Kapittel 3 gir en oversikt over deres veier ut av barnehagen fra 2015 til mars 2020, mens kapittel 4 gir

en oversikt over begrunnelser for eller årsaker til at barnehageansatte slutter, før vi i kapittel 5 ser på noen sider ved arbeidsmiljøet og arbeidsforholdene og i kapittel 6 analyserer frafallet. I kapittel 7 gjennomgår kort hvilke tilbud om tilrettelegging og tilpasning barnehagene har gitt for å holde på sine ansatte, før vi i kapittel 8 gjennomgår seniorennes egne tanker om hvilke endringer og tiltak som kunne være gunstige for å redusere frafallet. De ulike resultatene sammenfattes og drøftes i kapittel 9.

2 Sysselsatte i barnehager

I dette kapitlet benyttes registerdata til å beskrive utviklingen i antallet ansatte i barnehagesektoren fra 2005 til 2015. Vi vil rette mesteparten av oppmerksomheten mot antallet ansatte i alderen 50 år og eldre og mot endringer i avgangsmønstrene i disse aldersgruppene.

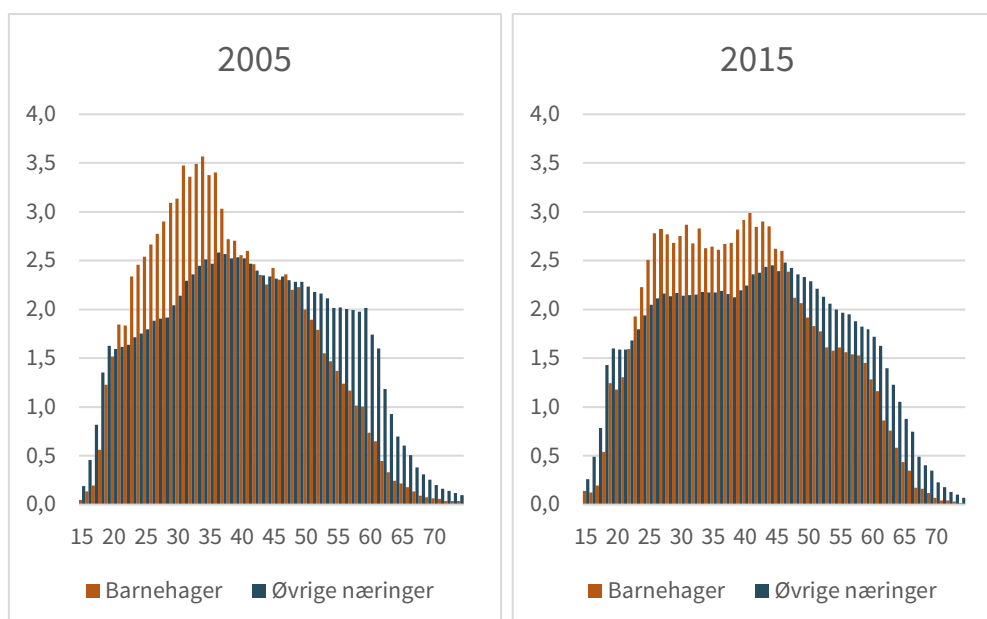
2.1 Datagrunnlaget

I analysene benyttes registerdata fra Statistisk sentralbyrå (SSB). For å identifisere ansatte i barnehagesektoren benyttes den registerbaserte sysselsettingsstatistikken (REG-SYS), som inkluderer alle bosatte, men som i hovedsak benyttes til å kartlegge alle sysselsatte i en referanseuke i november hvert år. Dette innebærer at vi ikke fanger opp ansatte med korte (eller lengre) ansettelsesforhold i andre deler av året, men gir et årlig øyeblikksbilde som samsvarer med offisiell, registerbasert sysselsettingsstatistikk fra SSB.

I tillegg til data fra REGSYS er det koblet på data om de sysselsattes alder, kjønn, utdanning mv. Vi presenterer tall for årene 2005, 2010 og 2015. Siden noe av statistikken beskriver bevegelser i arbeidsmarkedet, benyttes også data fra andre år, i hovedsak henholdsvis 2006, 2011 og 2016.

Barnehagesektoren er her definert som alle ansatte i virksomheter med næringskode (NACE) 85.327 (2005) og 88.911 (2010 og 2015). I analyser av yrke benyttes kun informasjon fra 2015 (og 2016), da informasjon om yrke er mangelfull for 2005 og 2010.

Figur 2.1 Aldersfordeling blant yrkesaktive i 2005 og 2015. Prosent.



Ansatte i barnehager

I 2005 var det totalt 65 000 ansatte i barnehagesektoren. I løpet av de neste 10 årene økte antallet ansatte med over 40 prosent, til 92 000 ansatte. Veksten var noe større i privat sektor, slik at andelen ansatte i private barnehager økte fra 39 prosent til 47 prosent i løpet av 10-årsperioden.

Ansatte i barnehager er i all hovedsak kvinner, og det har skjedd forholdsvis lite med andelen menn i perioden, kun en økning fra 7 prosent menn blant ansatte i 2005 til 10 prosent i 2015.

Ansatte i barnehager er i gjennomsnitt ganske unge sammenlignet med øvrige sysselsatte, men det har endret seg noe fra 2005 til 2015. Andelen seniorer, altså ansatte i alderen 50 år og eldre, økte fra 18 prosent i 2005 til 23 prosent i 2015. Ser vi på hele aldersfordelingen blant yrkesaktive, var det ansatte i alderen 30–35 år som utgjorde de største aldersgruppene i barnehagesektoren i 2005. Andelen ansatte i alderen 20–40 var høyere i barnehagesektoren enn blant øvrige yrkesaktive (figur 2.1). Samtidig var andelen eldre ansatte, fra omtrent 50 år, lavere i barnehagesektoren enn i øvrige næringer i 2005. Går vi 10 år fram i tid, til 2015, er aldersfordelingen i barnehagene noe likere aldersfordelingen blant øvrige sysselsatte. Det er fortsatt en høyere andel unge ansatte i barnehagene, og andelen er høyere fram til omtrent 45 års alder, noe som kan tolkes som at mange av dem som var unge ansatte i 2005, har blitt i barnehagesektoren. Samtidig ser vi at andelen eldre ansatte i barnehagene er mer lik andelen eldre ansatte i øvrige næringer, selv om andelen i barnehagene fortsatt er lavere. Likevel er forskjellene i andelen blant de eldste mindre i 2015 enn de var i 2005.

Ser vi nærmere på fordelingen av sysselsatte 50 år og eldre, finner vi at økningen i andelen over 50 år er litt forskjellig i ulike aldersgrupper. Som nevnt økte andelen fra 18 til 23 prosent samlet sett, men siden antallet ansatte i sektoren har økt så mye fra 2005 til 2015, har antallet seniorer økt med nesten 90 prosent, fra godt over 11 000 til nesten 22 000, i perioden (tabell 2.1).

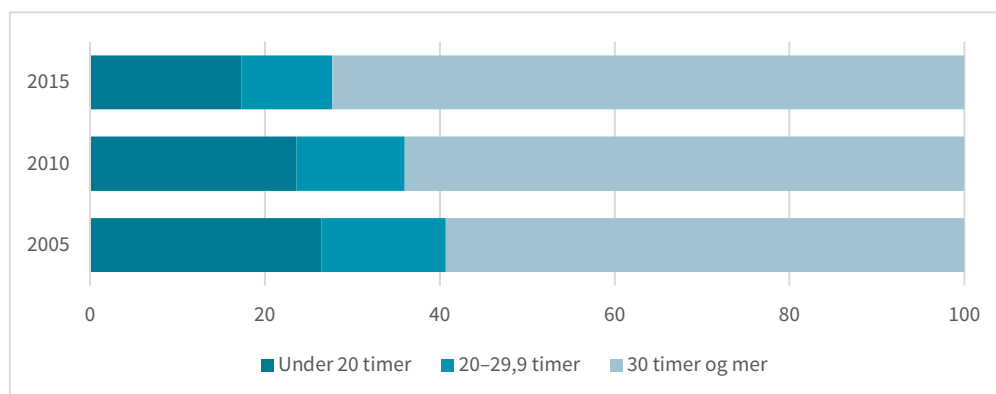
Tabell 2.1 Andel sysselsatte 50 år og eldre i barnehagesektoren. Prosent.

	2005	2010	2015
Andel	17,8 %	19,8 %	22,6 %
Andel i privat sektor	11,6 %	13,8 %	16,9 %
Andel i offentlig sektor	21,8 %	24,6 %	27,7 %
Andel av kvinner	18,5 %	20,7 %	24,0 %
Andel av menn	9,9 %	10,5 %	9,6 %
Antall seniorer	11 540	17 758	21 702

Andelen seniorer har økt omtrent like mye i privat og offentlig sektor, med omtrent 5 prosentpoeng, men fra ulike utgangspunkt. I privat sektor økte andelen seniorer fra under 12 prosent til nesten 17 prosent, mens andelen seniorer i offentlig sektor økte fra nesten 22 prosent til over 27 prosent. Gitt den samlede økningen i antall ansatte i perioden betyr dette at antallet ansatte 50 år og eldre mer enn doblet seg i privat sektor, mens den relative økningen var langt lavere i offentlig sektor. Samlet sett arbeidet likevel kun én av fire seniorer i private barnehager i 2005 og kun én av tre i 2015 (ikke vist).

Selv om andelen menn i barnehagesektoren økte noe fra 2005 til 2015, var andelen blant menn som var 50 år eller eldre, forholdsvis stabil. Men igjen, siden antallet ansatte har økt så mye, har det vært en økning i antallet menn i alderen 50 år eller mer, men de utgjorde under 1000 personer i 2015, det vil si en relativt liten gruppe.

Figur 2.2 Arbeidstid blant seniorenne.

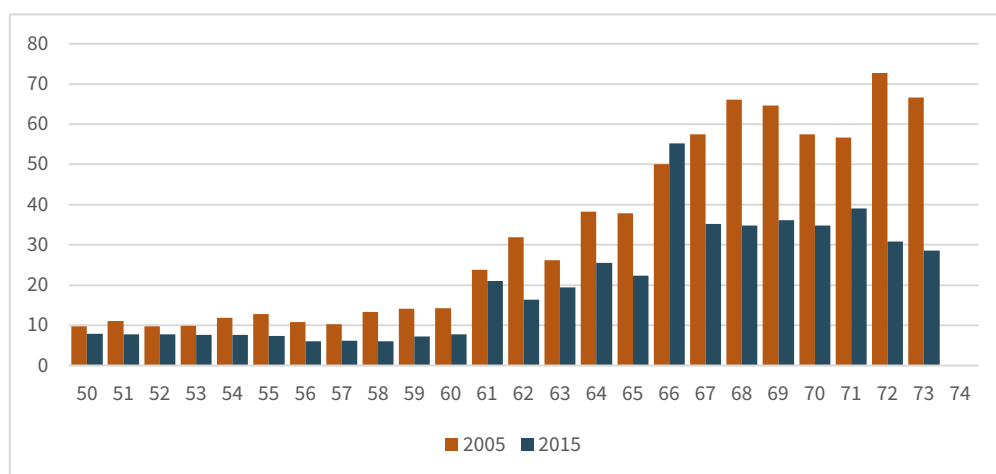


Fra 2005 til 2015 ble det mer vanlig med fulle stillinger blant seniorenne i barnehagene (figur 2.2). Andelen som arbeidet 30 timer eller mer, økte fra under 60 prosent i 2005 til over 70 prosent i 2015.¹ Denne økningen har særlig gått på bekostning av andelen som arbeider kort deltid, men også andelen som jobbet mellom 20 og 29 timer, ble noe redusert fra 2005 til 2015.

2.2 Hvem forlater barnehagene?

Endringen vi så i aldersfordelingen i barnehagene fra 2005 til 2015 (jf. figur 2.1), tilsier at det har skjedd en endring i avgangsmønsteret i perioden. Ved å kartlegge hvor mange av de ansatte i barnehagesektoren i et gitt år som ikke var ansatt i den samme sektoren året etter, kan vi beskrive avgangsmønsteret.

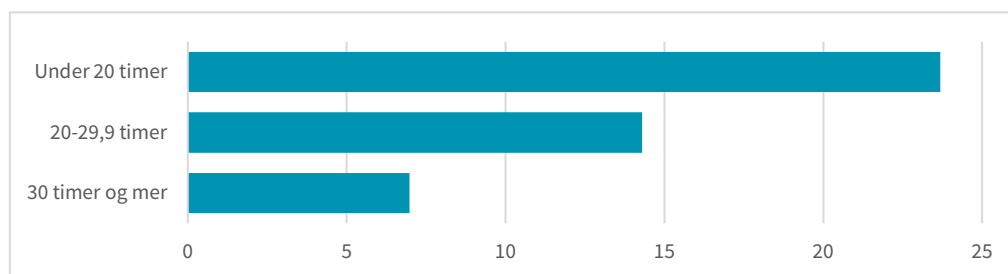
Figur 2.3 Andel som forlater barnehagesektoren blant ansatte 50 år og eldre. Prosent.



¹ Hva som defineres som heltid varierer i norsk arbeidsliv, SSB, definerer derfor 30 timer eller mer som heltid: <https://www.ssb.no/a/metadok/codelist/datadok/1430503/no>. Andelen som hadde avtalt arbeidstid på 37 timer eller mer økte fra 40 prosent i 2005 til 55 prosent i 2015

Ikke overraskende er det særlig blant de aller yngste og blant de eldste at andelene som forlater barnehagene, er høyest, mens andelene er forholdsvis lave blant ansatte fra 25–30-årsalderen fram til omtrent 60 år (jf. figur V2.1 i vedlegg 2). Blant de yngste var avgangsratene ganske like i 2005 og i 2015, mens når vi ser på ansatte 50 år og eldre i barnehagene (jf. figur 2.3), var avgangsratene jevnt over lavere i 2015 enn de var i 2005. Forskjellene mellom 2005 og 2015 er størst blant dem over 61 år, med unntak av andelen som forlot barnehagesektoren det året de fylte 67 år, som var litt høyere i 2015 enn i 2005. Samlet sett er likevel hovedinntrykket at avgangsratene fra barnehagesektoren er klart redusert, særlig blant ansatte i de eldste aldersgruppene.

Figur 2.4 Andel som forlater barnehagesektoren blant ansatte 50 år og eldre. Etter arbeidstid. 2015, prosent.



Det er særlig ansatte med kort arbeidstid som forlater barnehagene (figur 2.4). Nesten én av fire ansatte med avtalt kort deltid forlot barnehagesektoren i 2015, mens andelen var betraktelig lavere blant dem med lang deltidsstilling og aller kortest blant heltidsansatte. Det er imidlertid vanskelig å vite om de som hadde deltidsstillinger, ønsket seg større stillinger, eller om de hadde redusert arbeidstid fordi de ikke klarte eller ønsket å jobbe mer.

Tabell 2.2 Andel som forlater barnehagesektoren og øvrige næringer, og status på arbeidsmarkedet året etter. Prosent.

	2005	2010	2015
Andel som forlater barnehager	15,4 %	13,1 %	11,2 %
Andel utenfor arbeidsstyrken	48,4 %	50,0 %	64,4 %
Andel ledige	1,9 %	2,8 %	3,6 %
Andel sysselsatte	49,7 %	47,2 %	31,9 %
Andel som forlater øvrige næringer	16,1 %	16,3 %	15,4 %
Andel utenfor arbeidsstyrken	45,2 %	48,8 %	52,1 %
Andel ledige	2,5 %	3,20 %	5,30 %
Andel sysselsatte	52,3 %	48,00 %	42,60 %

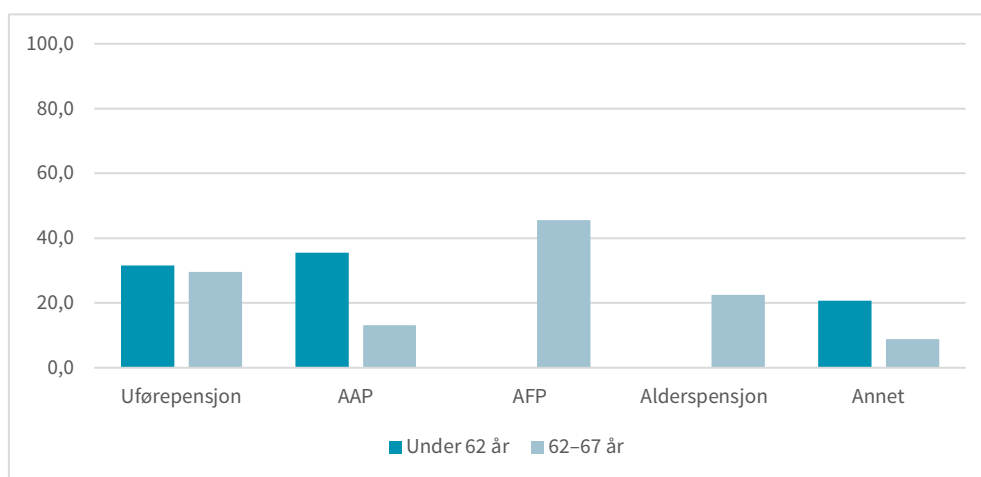
Ser vi på senioren samlet, var det i 2005 litt over 15 prosent av de ansatte som forlot barnehagesektoren, og andelen var bare litt lavere enn i øvrige næringer (tabell 2.2). Vi ser også at mens andelen som forlot øvrige næringer, var forholdsvis stabil fra 2005 til 2015, var det en tydelig reduksjon i avgangen blant senioren i barnehagesektoren. Avgangsratene i barnehagesektoren er altså redusert samtidig som antallet seniorer i barnehagesektoren har økt betraktelig.

Av de 15 prosentene som forlot barnehagesektoren i 2005, gikk omtrent halvparten ut av arbeid (ut av arbeidsstyrken) mens halvparten fortsatte i arbeid i en annen del av arbeidslivet. I tillegg var en liten andel, under 2 prosent, registrert ledige. Andelen

som gikk ut av arbeidsstyrken blant dem som forlot barnehagesektoren, var forholdsvis lik i 2010 som i 2005, men økte så til nesten to tredeler i 2015. Tilsvarende var det en reduksjon i andelen som var sysselsatte året etter at de forlot barnehagesektoren, slik at litt under en tredel av dem som forlot barnehagesektoren i 2015, var i jobb et annet sted året etter. Det var også en liten økning, til 3,6 prosent, i andelen som var registrert som arbeidsledige året etter at de forlot barnehagesektoren. Dermed har det vært en liten økning i andelen som forlot barnehagesektoren, og som *ikke* hadde funnet seg ny jobb det påfølgende året. Dersom de fleste som forlot barnehagesektoren, og som var utenfor arbeidsstyrken, også var pensjonister, tyder endringene på at en større andel av de ansatte i sektoren står karrieren ut i barnehagene.

Ser vi på tilsvarende tall for øvrige næringer, ser vi at utviklingen har gått i samme retning, men ikke like mye. Det har vært en liten økning i andelen seniorer i øvrige næringer som gikk ut av arbeidsstyrken, fra 45 til 52 prosent. Tilsvarende var det en mindre reduksjon i andelen som ble sysselsatt i nye næringer, fra 52 til under 43 prosent. Vi ser også at andelen ledige jevnt over var høyere blant dem som forlot andre næringer, enn blant dem som forlot barnehagene.

Figur 2.5 Utvalgte inntektskilder blant seniorer i barnehagesektoren det året de forlot arbeidsstyrken. 2015.



Note: Enkelte mottok mer enn én av disse inntektene i løpet av året, søylene vil derfor kunne summeres til mer enn 100 prosent.

For å få en formening om årsakene til at seniorene i barnehagesektoren forlot arbeidslivet, i alle fall om årsakene er helserelaterte eller ikke, kan en få en indikasjon gjennom å se hva slags inntekter de hadde da de forlot arbeidslivet. Dersom alvorlige helseproblemer er årsaken til at de gikk ut av arbeidsstyrken, vil de kunne motta enten uførepensjon eller arbeidsavklaringspenger. Noen vil, gitt tilstrekkelig opptjening, velge å ta ut AFP eller alderspensjon fra folketrygden selv om de slutter på grunn av helseproblemer. Disse lar seg ikke identifisere sikkert ved hjelp av registerdata. Vi undersøker her hvor stor andel som mottar enten uførepensjon, AAP, AFP eller alderspensjon.² Gruppe «annet» mottok ingen av disse ytelsene.

Antallet som slutter i barnehagene, og som går ut av arbeidsstyrken, øker jevnt fra 50 år og oppover og gjør et hopp ved 62 år for deretter å synke fram til 66 år. Det er

² Siden 2015 er det siste året vi har inntektsdata for, er tallgrunnlaget her basert på ansatte i barnehagen i 2014 og som var utenfor arbeidsstyrken i 2015. Andel utenfor arbeidsstyrken blant dem som forlot barnehagene, var omtrent identisk i 2014 og 2015.

flere som slutter ved 62 år enn det er som går av når de fyller 67 år (ikke vist). Blant dem som går ut av arbeidsstyrken før fylte 62 år, er det henholdsvis 32 og 35 prosent som mottar enten uførepensjon eller AAP (figur 2.5), til sammen omtrent to tredeler. Blant dem som sluttet i alderen 62–67 år, mottok nesten 40 prosent uførepensjon, mens andelen som mottok AAP, var omtrent 45 prosent. AFP-uttaket er størst blant dem som fylte 62 år (ikke vist). I tillegg begynte omtrent én av fem av dem som sluttet i alderen 62–66 år, å ta ut alderspensjon. Omtrent én av fem av senioren som sluttet før 62 år, mottok ingen av disse ytelsene og omtrent én av ti blant dem over 62 år.

Blant dem som forlot barnehagesektoren, men fortsatte å jobbe, var det i hovedsak tre næringsgrupper de gikk til. I 2005, da halvparten av senioren som forlot barnehagene, fortsatte i jobb, gikk nesten åtte av ti enten over i offentlig administrasjon, undervisning eller til helse- og sosialtjenestene (tabell 2.3). Nærmere bestemt gikk halvparten til helse- og sosialtjenestene mens de øvrige fordelte seg forholdsvis likt mellom offentlig administrasjon og undervisning. Den største andelen som skiftet jobb i 2015, gikk også til helse- og sosialtjenestene, tre av ti. I 2015 var det en litt større andel som gikk til undervisning, enn det var i 2005, mens det var en liten reduksjon i andelen som gikk til offentlig administrasjon. Samlet sett gikk omtrent to tredeler til disse næringene i 2015. Gjennom perioden har det vært en liten, men ganske stabil, andel som har gått til primærnæringene. I 2005 var det en forholdsvis liten andel som gikk til varehandelen, men andelen har økt noe gjennom perioden fra 2,6 prosent i 2005 til 5,6 prosent i 2015. Andelen som gikk til forretningsmessig tjenesteyting, økte fra 2 prosent i 2005 til 8 prosent i 2015.

Tabell 2.3 Seniorer som forlot barnehagene og fortsatte i ny jobb. Etter destinasjonsnæring. Prosent.

	2005	2010	2015
Andel sysselsatte	49,7 %	47,2 %	31,9 %
Jordbruk, skogbruk og fiske	4,3 %	4,1 %	3,9 %
Varehandel, reparasjon av motorvogner	2,6 %	4,0 %	5,6 %
Forretningsmessig tjenesteyting	2,0 %	4,5 %	8,0 %
Offentlig administrasjon	18,8 %	12,6 %	14,2 %
Undervisning	17,5 %	19,2 %	22,0 %
Helse- og sosialtjenester	43,5 %	44,0 %	28,3 %
Sum	88,7 %	88,4 %	82,0 %

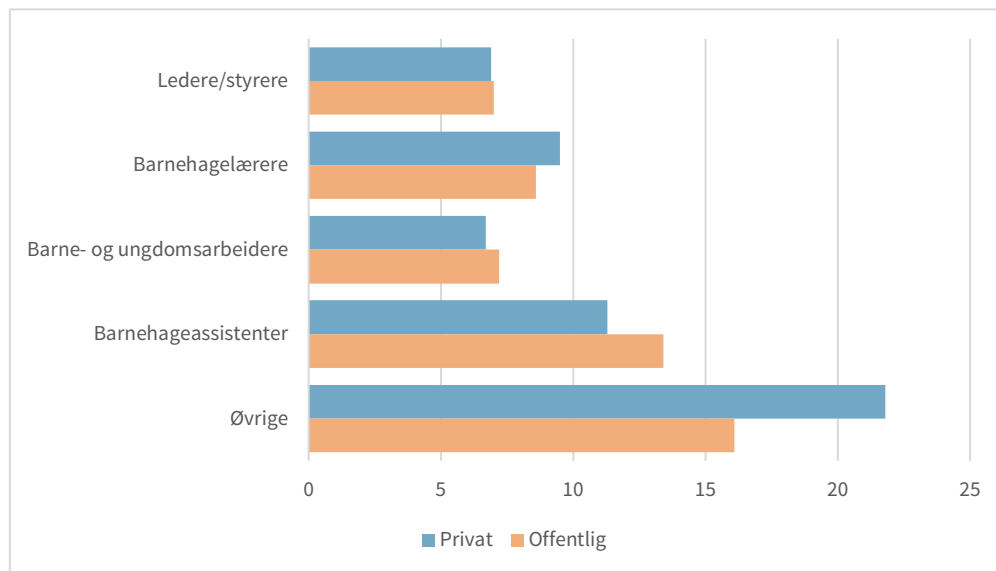
2.3 Avgang fra barnehagene etter yrke

En kan tenke seg at ønsket om å forlate barnehagesektoren (og å realisere ønsket) vil avhenge av mange faktorer, både i og utenfor barnehagen. Det er ikke urimelig å forvente at en av disse faktorene er hva slags yrke eller stillingskategori en har i barnehagen. Mange steder er det kanskje slik at «alle bidrar på alt», men likevel vil det være en del arbeidsoppgaver som avhenger av stillingskategori i tillegg til at stillingene har ulike formelle kompetansekrav. En kan derfor trolig forvente noe forskjell i avgangsratene mellom de ulike yrkene i barnehagesektoren.

Vi skiller i beskrivelsen under mellom fire yrker eller stillingskategorier: ledere/styrere, førskolelærere/barnehagelærere, barne- og ungdomsarbeidere og barnehageassistenter. Litt over 7 prosent av senioren i barnehagesektoren hadde andre yrker i 2015, disse er slått sammen til en gruppe øvrige yrker.

Barnehageassistentene utgjorde over halvparten av de ansatte i aldersgruppa fra 50 år og oppover, mens førskolelærerne/barnehagelærerne utgjorde omtrent 20 prosent av seniorenene. Til sammen tilhørte nesten tre av fire av de ansatte disse to yrkesgruppene i 2015. Nesten 11 prosent av seniorenene var barne- og ungdomsarbeidere, mens lederne utgjorde under 9 prosent av arbeidsstokken.

Figur 2.6 Andel seniorer som forlater barnehagesektoren, etter yrke og sektor. Prosent.



Blant seniorenene var det ledere og barne- og ungdomsarbeidere som hadde de laveste avgangsratene i 2015, begge på omtrent 7 prosent (figur 2.6). Barnehagelærerne lå litt høyere, men forskjellen er ikke stor. Avgangsraten blant barnehageassistentene lå noe høyere enn de øvrige stillingskategoriene: på litt over 11 prosent samlet sett. Det var små forskjeller i avgangsratene blant ansatte 50+ i de ulike stillingskategoriene i offentlige og private barnehager, omtrent 2 prosentpoeng eller mindre.

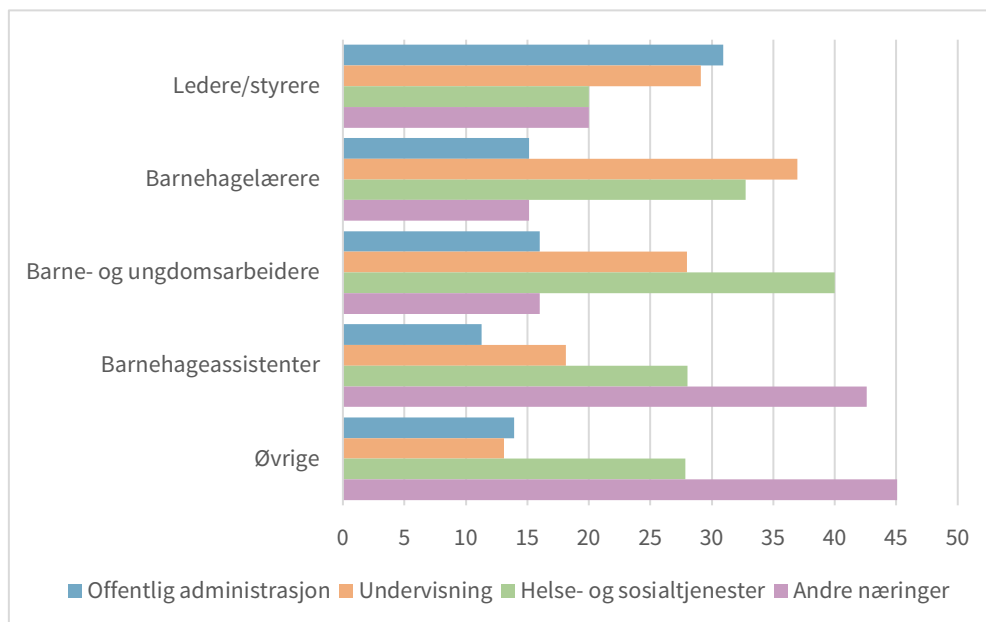
Blant ansatte som ikke var i noen av de vanlige barnehageyrkene, og som ble plassert i restkategorien «øvrige», var andel av seniorenene som forlot barnehagesektoren, høyest. Dette gjaldt for 16 prosent av seniorenene i «øvrige» stillinger i offentlige barnehager og nesten 22 prosent av de ansatte i «øvrige» stillinger i private barnehager. I og med at disse ikke var plassert i noen av de vanlige barnehageyrkene, kan det være at de hadde en type kompetanse som de kanskje ikke fikk fullt benyttet i barnehagen, eller at de hadde en type kompetanse som gjorde det lettere å søke og å få jobb andre steder. Det kan også være at flere i denne gruppa hadde midlertidige stillinger eller vikariater.

Som vi så over (jf. tabell 2.2), var det i 2015 omtrent en tredel av dem som forlot barnehagesektoren, som fortsatt var i jobb i 2016, mens omtrent to tredeler gikk ut av arbeidsstyrken. Vi har også sett at en stor andel av dem som fortsatte å jobbe, i hovedsak gikk til i offentlig administrasjon, undervisning eller til helse- og sosialtjenestene (jf. tabell 2.3).

Under beskrives overgangen fra de ulike yrkesgruppene i barnehagene til andre næringer blant seniorer som forlot barnehagen, men som fortsatt var i jobb (figur 2.7). Blant ledere gikk henholdsvis litt over og litt under 30 prosent til både offentlig administrasjon og til undervisning, mens én av fem gikk til helse- og sosialtjenesten og én av fem til andre næringer.

Blant barnehagelærerne gikk den største andelen, 37 prosent, til undervisningssektoren, mens en tredel gikk til helse- og sosialtjenesten. Resten av barnehagelærerne som forlot barnehagesektoren, gikk enten til offentlig administrasjon (15 prosent) eller til øvrige næringer (15 prosent).

Figur 2.7 Destinasjonsnæring blant barnehageansatte som forlot barnehagen og begynte i ny jobb i annen næring. Etter yrke. 2015, prosent.



Blant barne- og ungdomsarbeidere som var seniorer, og som fortsatte å jobbe i en annen næring, gikk den største andelen, 40 prosent, til helse- og sosialtjenesten. Litt under 30 prosent gikk til undervisning, mens resten fordelte seg ganske likt mellom offentlig administrasjon og øvrige næringer.

Barnehageassistenter og ansatte i øvrige yrker gikk relativt sjelden til offentlig administrasjon (kun drøyt 10 prosent fra begge grupper) eller til undervisning (henholdsvis 18 og 13 prosent). Videre gikk en drøy firedel fra begge gruppene til helse- og sosialtjenesten, mens over 40 prosent i begge gruppene gikk til andre næringer.

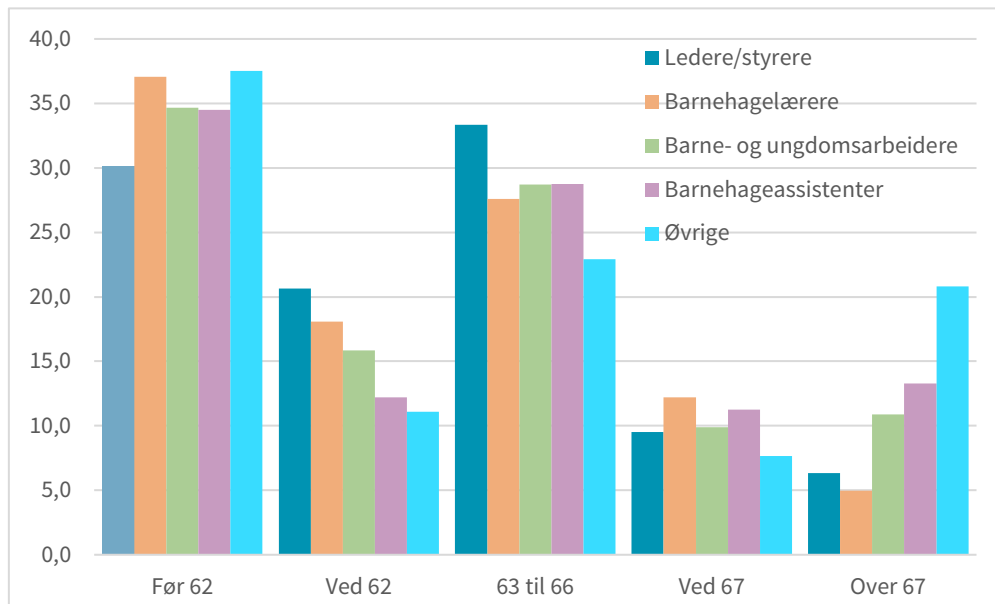
To av tre som forlot barnehagesektoren i 2015, var utenfor arbeidsstyrken året etter. Det er vanskelig å fastslå hvor mange av disse som egentlig kunne tenke seg en ny jobb, men som ikke meldte seg som arbeidssøkere hos NAV, eller hvor mange som ble forsørget av andre, for eksempel ektefelle. Noen av dem som gikk av tidlig, kan også ha gått over på uførepensjon eller AAP (arbeidsavklaringspenger), mens de fleste som pensjonerte seg etter fylte 62 år, trolig mottok AFP og/eller alderspensjon.

Når vi undersøker variasjon mellom de ulike yrkene i barnehagen med tanke på når de gikk ut av arbeidsstyrken, er hovedinntrykket at det ikke er veldig store forskjeller (figur 2.8). Samlet sett gikk omtrent én av tre ut av arbeidsstyrken før de fylte 62 år, men andelen som gikk av så tidlig, var lavest blant lederne. Frafallet fra 50 år og opp til 60 år er ganske jevnt, uten opphopning i noen aldergrupper (ikke vist). Ved 62 år går én av fem ledere og barnehagelærere av, mens andelen er omtrent halvparten så stor i de øvrige yrkeskategoriene. Forskjellene her, og for så vidt i aldersgruppa 63 til 66 år, kan ha med AFP å gjøre, selv om de fleste barnehageansatte vil ha rett til AFP. Også i aldersgruppa 63 til 66 år er det blant lederne flest går av, 33 prosent, mens det i de øvrige barnehageyrkene er 23 prosent. Andelen som går av ved 67 år, varierer lite

mellom yrkesgruppene, men det er i gruppa av øvrige yrker flest går av etter fylte 67 år. Antallet i disse alderskategoriene er imidlertid svært lite, litt over 200 i 2005 og drøye 400 i 2015, så det skal ikke store endringer til for at det mønsteret endres.

Samlet sett er det lavest andel av styre/ledere som forlater arbeidsstyrken, og blant dem som gjør det, skjer det i noe mindre grad før de blir 62 år. Samtidig er lederne som går ut av arbeidsstyrken, mest tilbøyelig til å gå av ved fylte 62 år og i alderen 63–66 år, og dermed er ledere/styrere (og barnehagelærere) minst tilbøyelig til å arbeide fram til de fyller 67 år. Det er vanskelig å si hvorfor det er slik, men det kan ha noe å gjøre med variasjon i opptjente pensjonsrettigheter mellom de ulike yrkesgruppene i barnehagen.

Figur 2.8 Alder blant barnehageansatte som forlot arbeidsstyrken. Etter yrke. 2015, prosent.



2.4 Oppsummering

I 10-årsperioden fra 2005 til 2015 var det en betydelig vekst i antallet ansatte i barnehagene i Norge, fra 65 000 til 92 000 ansatte. I den samme perioden økte andelen ansatte 50 år og eldre med nesten 10 000 personer fra godt over 11 000 til nesten 21 000, og deres andel av de ansatte i sektoren økte fra 18 til 23 prosent. Parallelt med økningen ser vi at flere av senioren jobbet i fulle stillinger. En av årsakene til at det har blitt flere eldre, er at de eldste årskullene utsetter avgangen fra arbeid i større grad enn tidligere.

Den reduserte avgangen fra barnehagesektoren, som særlig gjaldt de eldste arbeidstakerne, har ført til at det er færre som bytter jobb fra barnehagesektoren til andre næringer mot slutten av karrieren, dermed er det et flertall som blir værende i sektoren til de slutter å jobbe.

Senioren som forlot barnehagesektoren, arbeidet ofte i deltidstillinger, og en stor andel av dem som fant seg arbeid andre steder, endte opp i offentlig administrasjon, undervisning og i helse- og sosialtjenesten. Blant dem som sluttet og som gikk ut av arbeidsstyrken, gikk mange over på arbeidsavklaringspenger eller på uførepensjon. Blant senioren som gikk av før fylte 62 år, mottok to tredeler disse ytelsene. Blant dem som sluttet i alderen 62 til 66 år, fikk omtrent fire av ti de helserelevante

ytelsene, og en litt større andel mottok AFP, mens en liten gruppe mottok pensjon fra folketrygden.

Stilling eller yrke i barnehagen har begrenset betydning for hvor stor andel som bytter jobb, selv om det er en tendens til at ledere i noe mindre grad enn øvrige yrker går av før fylte 62 år, samtidig som de er mest tilbøyelig til å gå av før de fyller 67 år.

3 Veier ut av barnehagen

I dette kapitlet tar vi utgangspunkt i data fra nettundersøkelsen. Det gis en oversikt over frafall fra barnehageyrkene blant personer mellom 50 og 67 år som er organiserte i Utdanningsforbundet og Fagforbundet, og som jobbet i barnehage i 2015. Vi ser på andelen i utvalget som i perioden 2015 fram til mars 2020 har sluttet i barnehagejobben og gått over til annen jobb, og barnehageansatte som har blitt mottakere av arbeidsavklaringspenger (AAP), uførepensjon eller har valgt å gå av med pensjon. Dette gjøres for utvalget samlet og for to samlekategori³ av yrker: 1) barne- og ungdomsarbeidere, fagarbeidere, assistenter (inkl. barnepleiere), og 2) barnehagelærere (førskolelærere), pedagogiske ledere, avdelingsledere, styrere (inkl. spesialpedagoger, støttepedagoger, morsmåslærere, avdelingsledere, virksomhetsledere og enhetsledere).⁴

3.1 Utvalget

Nettundersøkelsen ble sendt til alle som jobbet i barnehage hele eller deler av 2015, og som i januar 2020 var registrert som medlemmer av enten Fagforbundet eller Utdanningsforbundet. Undersøkelsen ble sendt ut til 13 044 personer, hvorav 5265 valgte å delta. Trekker vi fra dem som fikk tilsendt undersøkelsen, men etter tilbakemelding likevel ikke var en del av målgruppa, endte vi opp med en svarprosent på 40,8 (se vedlegg 1). Det må anses som tilfredsstillende om en sammenligner med tilsvarende surveyundersøkelser.

Utvalget er i utgangspunktet representativt for alle som jobbet i barnehage i 2015 og var organisert i et av de nevnte forbundene. Tidligere forskning viser likevel at frafall, både sannsynligheten for jobbskifte, sykefraværs- og uførisiko og tidligpensjonering, varierer mellom ansatte med ulikt utdanningsnivå. Høyt utdannede har i gjennomsnitt lavere sykefraværs- og uføresannsynlighet, høyere jobbmobilitet og lavere tidligpensjoneringsrater enn dem med mindre utdanning. Det samme gjelder gjerne villigheten til å svare på surveyundersøkelser. I vårt utvalg er derfor personer i stillinger som fordrer høy utdanning, overrepresentert i forhold til personer i stillinger som fordrer grunnskole og videregående utdanning som høyeste utdanning (se vedlegg 1). Vi har derfor også laget separate oversikter over frafallet for de to hovedkategoriene av stillinger.

3.2 Frafallet

Frafall eller avgang fra barnehagesektoren vil i denne sammenheng si at en har forlatt et yrke i barnehagesektoren til fordel for et annet yrke (skiftet jobb) i en annen bran-

³ Årsaken er at inndelingen i enkeltyrker gir for små tall til at det er meningsfylt å vise.

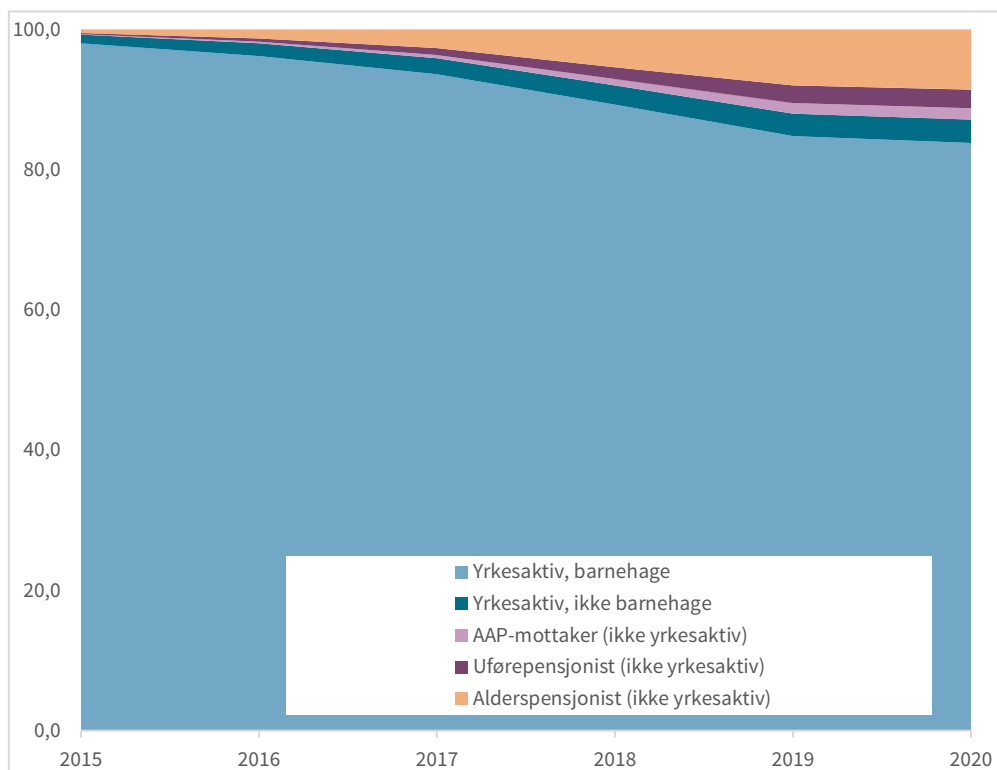
⁴ Vi ser ikke på gruppa «andre stillinger» da denne gruppa i utvalget er svært heterogen og kun omfatter færre enn 100 personer. Denne gruppa inngår imidlertid i gjennomsnittet for alle barnehageansatte.

sjø eller næring, at en har gått av med pensjon, blitt uførepensjonert eller mottar arbeidsavklaringspenger (AAP), har blitt arbeidsledig, er under utdanning eller av andre grunner ikke lenger jobber i barnehage.

Samlet var det 16,1 prosent av dem som var sysselsatt i barnehagen i 2015 og deltok i undersøkelsen, som opplyste at de i 2020 ikke lenger jobber i barnehage (jf. figur 3.1). Frafallet blant de ansatte har skjedd gradvis fra og med 2015 til mars 2020. Hoveddelen av frafallet skyldes pensjonering (8,5 prosent), primært AFP-pensjonering (91 prosent av de pensjonerte). Videre har 2,7 prosent blitt uførepensjonerte, mens 1,6 prosent mottar AAP. I utvalget er det kun 3,3 prosent som i løpet av 5-årsperioden har skiftet til annet arbeid utenfor barnehage, det vil si 20 prosent av dem som forlot barnehagesektoren i perioden.

Sammenlignet med registerdataanalysene som viste at en tredel av frafallet i 2015 skyldtes jobbskifter, kan det tyde på at ansatte som har skiftet jobb, er noe underrepresentert i undersøkelsen, selv om noe av forskjellen også kan skyldes en ytterligere nedgang i andelen seniorer som foretar jobbskifter etter 2015, da registeranalysene baserer seg på data fra 2015, mens nettundersøkelsen ser på perioden fram til mars 2020.

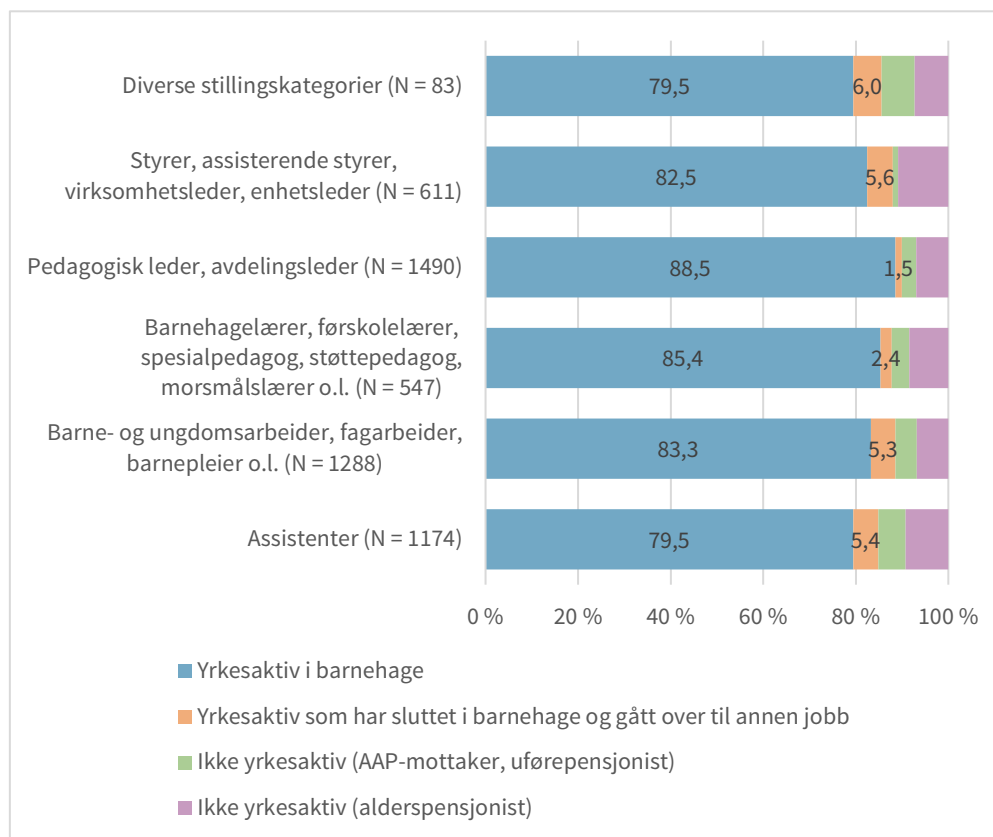
Figur 3.1 Andelen i utvalget som i løpet av 2015 og fram til mars 2020 sluttet i barnehagejobben, fordelt etter type avgang og tidspunkt for avgang. N = 5229.



Som vi ser av figur 3.2, har det samlede frafallet i perioden vært noe høyere i gruppa assistenter enn blant andre barnehageansatte. Andelen som har skiftet jobb, er imidlertid like stor i gruppa styrere, assisterende styrere mv., som den er blant barne- og ungdomsarbeidere og assistenter, mens jobb-bytterne er få blant barnehagelærerne mv. Det er imidlertid langt flere uføre og AAP-mottakere blant barne- og ungdomsarbeiderne og assistentene enn i de øvrige stillingskategoriene. Høyere

frafallsprosent i denne gruppa før fylte 62 år bekreftes også av registeranalysene (jf. kapittel 2).

Figur 3.2 Andelen i utvalget som har sluttet i barnehagejobben i perioden 2015 til mars 2020, etter stillingskategori. N = 5229.



Analyse av dataene fra nettundersøkelsen viser, i likhet med analysene av registerdata, at flertallet av dem som sluttet i barnehage og fant seg en annen jobb, gikk over til arbeid innen omsorg, undervisning eller offentlig administrasjon. 60 prosent av dem som skiftet jobb, oppga også at jobb-byttet hadde gjort det lettere for dem å være i jobb, og 36 prosent hevdet at jobb-byttet hadde bidratt til at de fikk høyere lønn.

3.2 Å jobbe et annet sted for en stund eller søke på en jobb utenfor barnehage

I litteraturen om jobbskifte er det vanlig å skille mellom turnoverintensjoner og faktisk turnover, da årsakene kan være ganske forskjellige. Mange som har intensjoner om å slutte, søker seg aldri til annet arbeid, ei heller slutter de om de skulle få tilbud om en annen jobb. Det å søke annet arbeid betyr jo heller ikke at en får tilbud om en ny jobb.

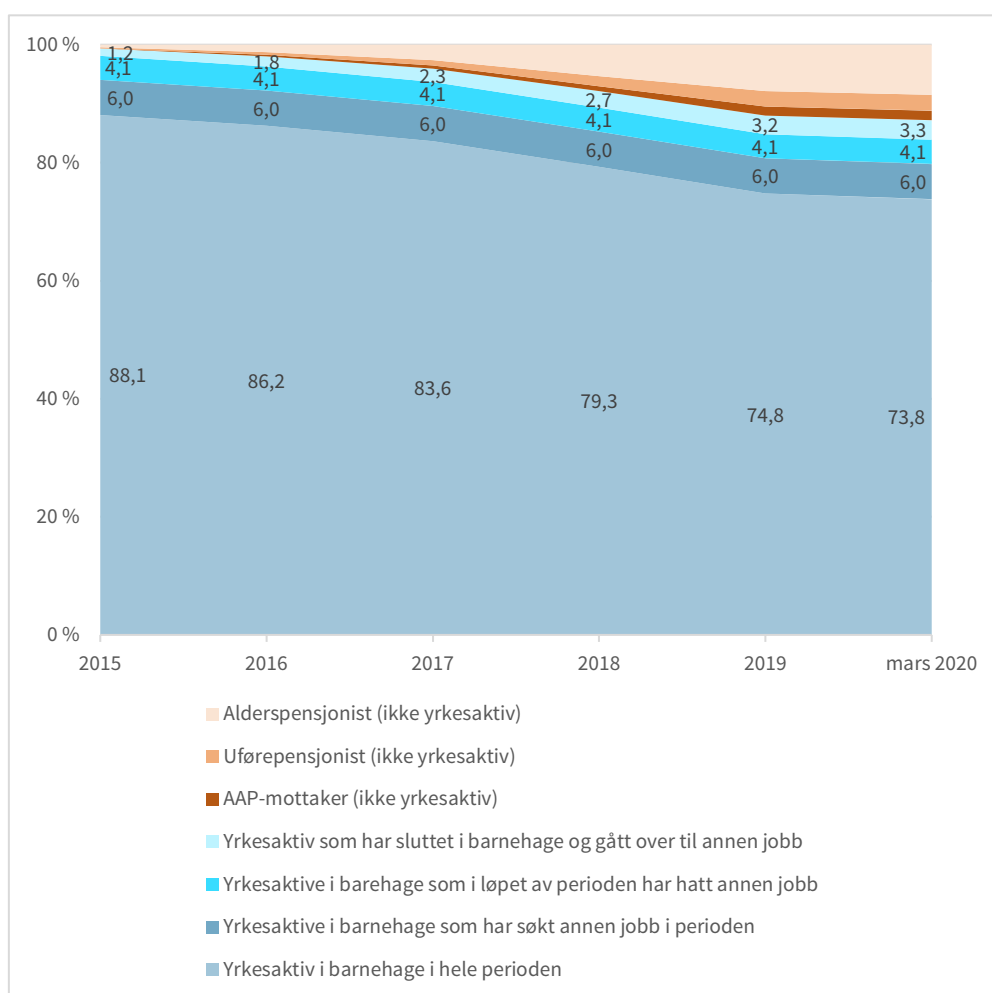
I tillegg til personer som varig har forlatt barnehagesektoren (reelt frafall), har vi derfor også kartlagt andelen som oppgir at de har søkt jobb utenfor barnehage i løpet av perioden 2015 til mars 2020, og andelen som har jobbet utenfor barnehage i kortere eller lengre perioder i samme tidsrom. Disse to gruppene vil gi en indikasjon på hvor mange som potensielt ønsker seg bort fra barnehagejobben, utover dem som faktisk har sluttet. Den første gruppa har, som sagt, ønsket seg bort og i tillegg gjort

noe aktivt for å realisere dette, selv om de ennå ikke har lyktes med innsatsen, mens den andre gruppa har sluttet, men valgt å gå tilbake til jobb i barnehage.

For disse to gruppene har vi ikke oversikt over hvilke år de har jobbet andre steder enn i barnehage, eller akkurat hvilke år de søkte på jobb(er) utenfor barnehagesektoren. Prosentandelen som vises, er derfor ikke kumulativ, men den samme for hele perioden.

Som figur 3.3 viser, oppgir 4,1 prosent at de har jobbet utenfor barnehage i kortere eller lengre perioder fra 2015 til mars 2020, mens 6 prosent oppgir at de har søkt på én eller flere jobber utenfor barnehage i løpet av perioden. Om vi tar hensyn til disse gruppene, er det snaut tre av fire av dem som jobbet i barnehage i 2015, som har vært i barnehagejobben hele tiden og ikke søkt seg bort fra barnehagejobben, mens en firedel har søkt seg bort eller faktisk sluttet i barnehagejobben.

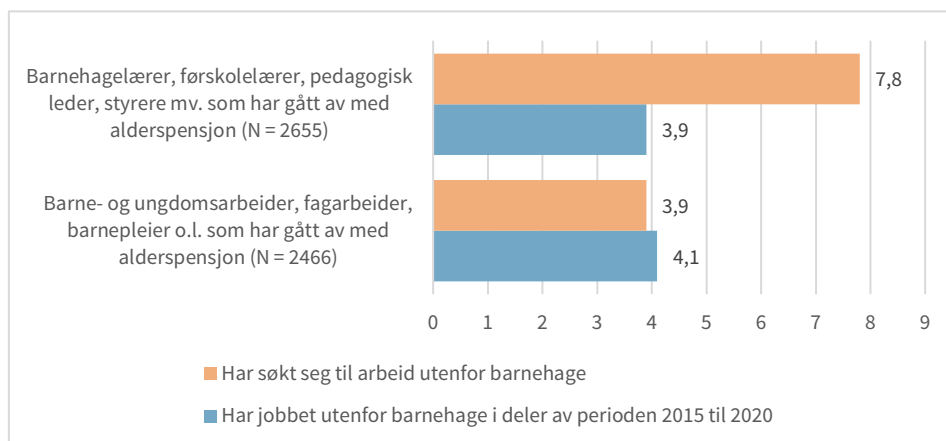
Figur 3.3 Adelen i utvalget som i løpet av 2015 og fram til 12. mars 2020 sluttet i barnehagejobben, fordelt etter type avgang og tidspunkt for avgang, inkl. personer som periodevis har hatt jobb utenfor barnehage og/eller har søkt seg til jobb utenfor barnehage. N = 5229.



Som figur 3.4 viser, er det dobbelt så mange i gruppa barnehagelærere, pedagogiske ledere, styrere mv. som i gruppa barne- og ungdomsarbeidere, fagarbeidere og assistenter som har søkt seg til annet arbeid, 7,8 mot 3,9 prosent. Andelen som i kortere eller lengre perioder har jobbet utenfor barnehagesektoren i løpet av perioden 2015

til mars 2020, men i dag er barnehageansatte, er imidlertid tilnærmet lik i de to gruppene, det vil si 4,1 og 3,9 prosent.

3.4 Andelen som har jobbet et annet sted, og andelen som har søkt arbeid utenfor barnehage, etter stillingskategori.



3.3 Oppsummering

I dette kapitlet gis en oversikt over andelen i nettundersøkelsen som har ønsket å forlate barnehage ved at de har søkt seg til annet arbeid, har forlatt barnehagejobben til fordel for ny jobb eller har blitt pensjonister eller trygdet.

- Om lag én av åtte av dem som var sysselsatt i barnehagen i 2015 og deltok i undersøkelsen, hadde sluttet i jobben 5 år etterpå, i mars 2020. Drøyt halvparten av disse hadde pensjonert seg, primært med AFP, én av åtte hadde blitt uførepensjonert, mens én av ti var på AAP. Kun 3,3 prosent av alle hadde skiftet til annet arbeid. Det vil si 20 prosent av dem som forlot barnehagesektoren i løpet av 5-årsperioden.
- I tillegg er det drøyt 4 prosent i utvalget som har jobbet utenfor barnehage i kortere eller lengre perioder fra 2015 til mars 2020. Med andre ord er det drøyt fire av fem som har vært i barnehagejobben i hele 5-årsperioden, mens en femdel har sluttet i barnehagejobben midlertidig eller permanent.
- Det faktiske frafallet i perioden vært noe høyere i gruppa barne- og ungdomsarbeidere, fagarbeidere og assistenter enn blant ansatte i gruppa barnehagelærere, pedagogiske ledere, styrere mv. Frafallet i førstnevnte gruppe er høyest både når det gjelder andelen som skiftet til en jobb utenfor barnehage, og andelen på AAP og uførepensjon.
- Flertallet av dem som sluttet i barnehage og fant seg en annen jobb, gikk over til arbeid innen omsorg, undervisning eller offentlig administrasjon.
- 60 prosent av dem som skiftet jobb, oppga at jobb-byttet hadde gjort det lettere for dem å være i jobb, og 36 prosent hevdet at jobb-byttet hadde bidratt til at de fikk høyere lønn.
- 6 prosent i utvalget oppgir også at de har søkt på én eller flere jobber utenfor barnehage i løpet av perioden, men ikke skiftet jobb. Det gjelder dobbelt så mange i gruppa barnehagelærere, pedagogiske ledere, styrere mv. som i gruppa barne- og ungdomsarbeidere, fagarbeidere og assistenter.

4 Begrunnelser for å slutte versus å bli

Det kan være ulike grunner til at en ønsker å slutte i jobben og søker seg bort, faktisk velger å bytte jobb og/eller blir tidligpensjonist. Det kan ha sammenheng med strukturelle forhold. En kan være midlertidig ansatt og dermed være tvunget til å finne seg annet arbeid. Det kan være at arbeidsplassen nedlegges eller reduserer bemanningen og en er blant de uheldige som må gå. Det kan være at barnehagen blir privatisert eller rekommunalisert og en ikke ønsker eller får være med over til ny arbeidsgiver. Men det kan også være forhold og omstendigheter knyttet til privatsfæren, som flytting, som gjør at en må finne seg en annen jobb på nytt bosted, eller det kan være at en opplever at reiseveien til jobb er for lang og derfor ønsker å finne seg en arbeidsplass nærmere bostedet. Det kan også være at en har helseproblemer, eller at ektefelle/samboer, eldre foreldre eller andre i nær familie har fått helseproblemer og en må stille opp mer enn før og derfor ønsker å finne et mindre belastende eller en mer fleksibel jobb. Sist, men ikke minst kan det å ønske å slutte eller faktisk slutte ha sammenheng med forhold på arbeidsplassen og i arbeidsmiljøet, som at arbeidet oppleves som for fysisk eller psykisk slitsomt, at det er konflikt med leder og/eller kollegaer, at en opplever å ha få utviklingsmuligheter, at en synes en har for mye å gjøre, at fagmiljøet er begrenset, eller at lønna er for lav, mv. Og det er primært disse sistnevnte, arbeidsplassrelaterte faktorene det vil være viktigst å fokusere på om en ønsker å forebygge frafall gjennom tiltak på arbeidsplassen.

Tidligere studier har også vist at begrunnelsene for å ønske, å søke og faktisk å flytte på seg kan være svært ulike. I studien har vi derfor skilt mellom barnehageansatte som faktisk har skiftet arbeid, barnehageansatte som oppgir å ha søkt annet arbeid, men fremdeles jobber i barnehage, og barnehageansatte som har valgt å gå av tidlig med pensjon. Vi har spurt disse tre gruppene om hovedårsakene til at de har valgt å slutte. I tillegg ser vi på hvilke grunner de som har valgt å bli i jobben, oppgir.

4.1 Begrunnelser for å slutte i barnehagejobben og finne seg annet arbeid

Av de faktorene vi ba jobb-bytterne ta stilling til, la flest vekt på helseproblemer og sykdom som utslagsgivende for beslutningen om å skifte arbeid (34 prosent). Dernest la en stor andel vekt på at de ønsket å finne seg en fysisk lettere (25 prosent) og/eller en mindre stressende jobb (25 prosent). 22 prosent oppga også at de sluttet i jobben fordi de ønsket større utfordringer, og 13 prosent sa at jobbskiftet hadde sammenheng med et dårlig arbeidsmiljø. Interessant er det også å observere at 11 prosent oppga at jobb-byttet skyldes at stillingen var midlertidig, eller hadde sammenheng med at de hadde hatt et vikariat.

Med andre ord kan vi inndele jobb-bytterne i tre ulike hovedgrupper: de som slutter på grunn av helseproblemer og/eller for store arbeidsbelastninger, de som skifter jobb fordi de ønsker seg større utfordringer, og de som mer eller mindre er

tvunget til å bytte jobb, fordi de var midlertidig ansatt eller vikarierte. Av disse utgjør de helse- og belastningsrelaterte byttene den desidert største gruppa.

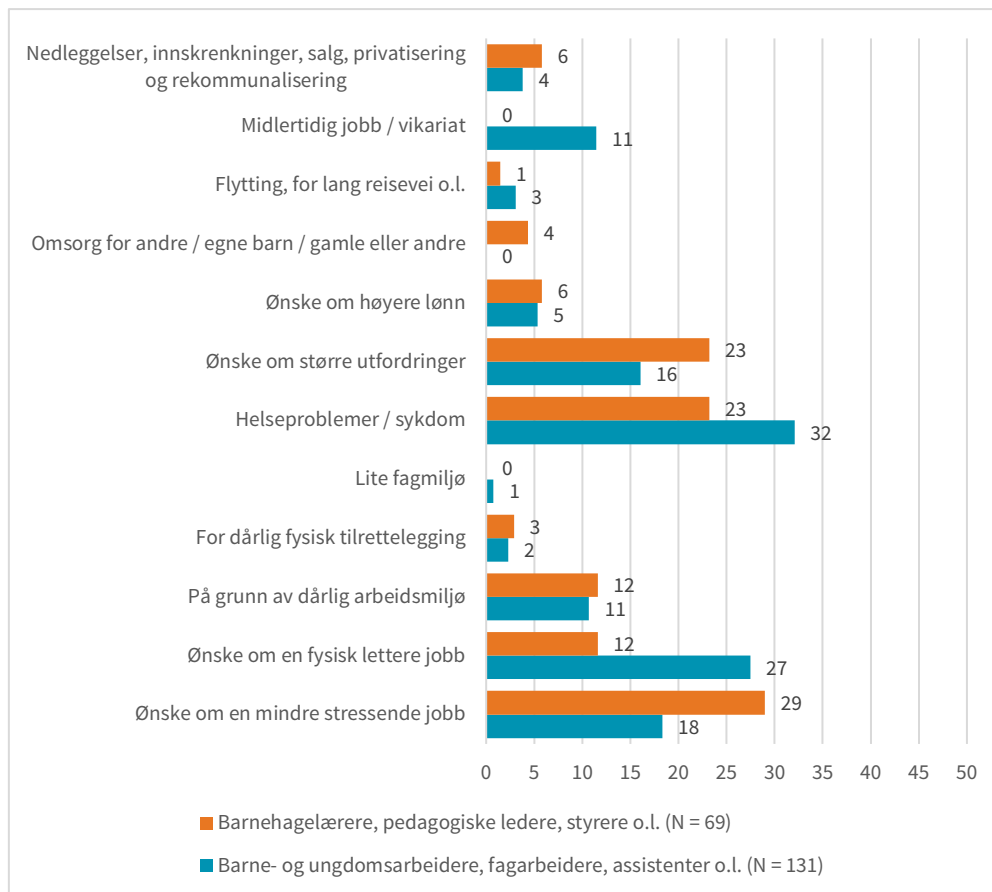
Figur 4.1 Andelen som mener følgende forhold hadde stor betydning for at de valgte å slutte i barnehagejobben og finne seg en jobb utenfor barnehage. Flere svar mulig. N = 174.



De to hovedgruppene av yrkeskategorier som vi ser på, vektlegger til dels ulike begrunnelser (figur 4.2). Mens både gruppa barne- og ungdomsarbeidere, fagarbeidere og assistenter så vel som gruppa barnehagelærere, pedagogiske leder og styrere mv. la vekt på «helseproblemer/sykdom» og «ønske om en mindre stressende jobb» som to av de tre viktigste grunnene til at de sluttet i barnehagejobben, var det flere i førstnevnte enn i sistnevnte gruppe som vektla «ønske om en fysisk lettere jobb». Blant barnehagelærere, pedagogiske leder og styrere mv. var det tilsvarende flere som vektla «ønske om større utfordringer».

Det er også verdt å merke seg at det kun er i gruppa barne- og ungdomsarbeidere, fagarbeidere og assistenter enkelte begrunner jobbskifte med at de hadde hatt en midlertidig jobb eller et vikariat. Det er for øvrig få som sier de foretok jobbskiftet fordi barnehagen legges ned eller nedbemanner, eller fordi de ikke ønsket å være en del av en pågående privatiserings- eller rekommunaliseringsprosess. For dårlig fysisk tilrettelegging, for lite fagmiljø, forhold knyttet til privatsfæren, som omsorg og pleie for nære familiemedlemmer, lang reisevei og flytting, synes også å ha begrenset betydning for jobbskiftene. Det gjelder for begge de to hovedgruppene av yrker.

Figur 4.2 Andelen som mener følgende forhold hadde stor betydning for at de valgte å slutte i barnehagejobben og finne seg en jobb utenfor barnehage, etter stillingskategori. Flere svar mulig. N = 174.



Blant dem som begrunnet jobbskifte med helseproblemer og sykdom, mente 57 prosent at helseproblemer/sykdommen helt eller delvis hang sammen med barnehagejobben.

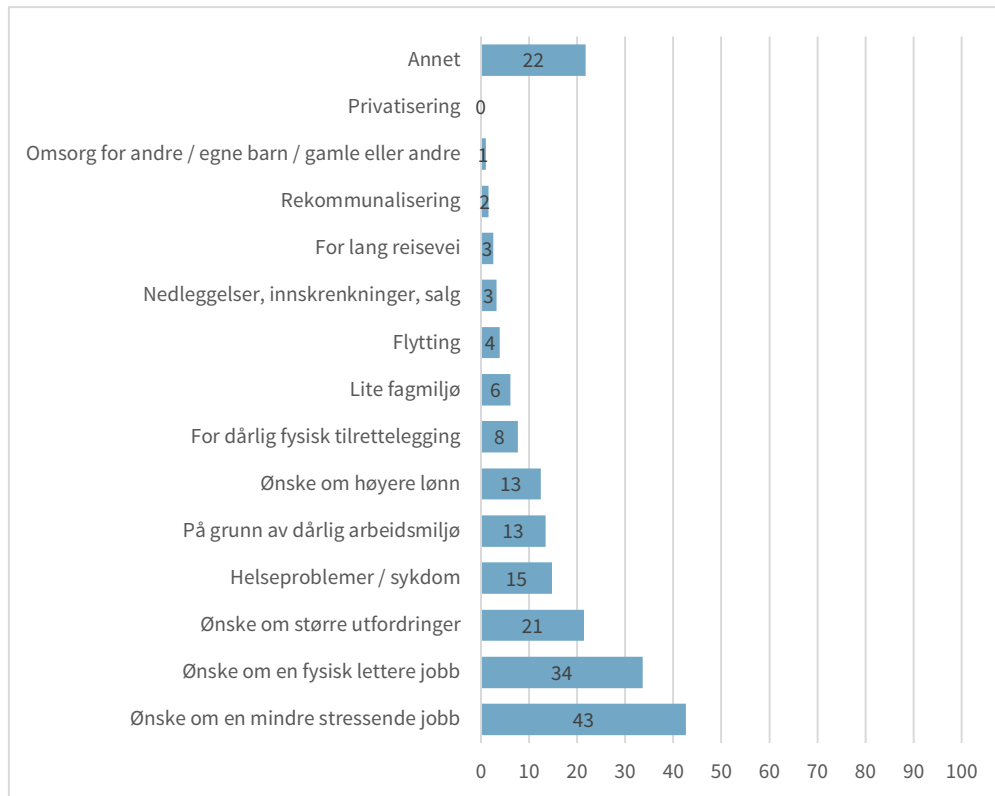
De som hadde skiftet jobb og i særlig grad begrunnet det med et ønske om å finne en mindre stressende jobb, ble også spurt om hva det var ved jobben som de fant særlig stressende. Av de svaralternativene som ble forelagt dem, la 75 prosent vekt på lav bemanning som en svært viktig grunn og 60 prosent på støyp problemer. 18 prosent la i tillegg vekt på at jobben innebar for høye emosjonelle krav.

4.2 Begrunnelse for å søke seg til annet arbeid

Tilsvarende som for jobb-bytterne var en av de viktigste grunnene for å ønske seg bort blant jobbsøkerne «ønske om en mindre stressende jobb». Hele 43 prosent vektla dette mot 25 prosent blant jobb-bytterne. Langt færre enn blant jobb-bytterne la imidlertid vekt på helseproblemer/sykdom (henholdsvis 15 prosent mot 34 prosent), mens flere la vekt på «ønske om en fysisk lettere jobb» (34 prosent mot 25 prosent). Gruppen som vektla «ønske om større utfordringer», var derimot om lag like stor i begge grupper, henholdsvis 21 og 22 prosent.

Med andre ord er jobbsøkingen primært relatert til for store arbeidsbelastninger. I tillegg er det en gruppe av jobbsøkerne som ønsker seg arbeid med større utfordringer.

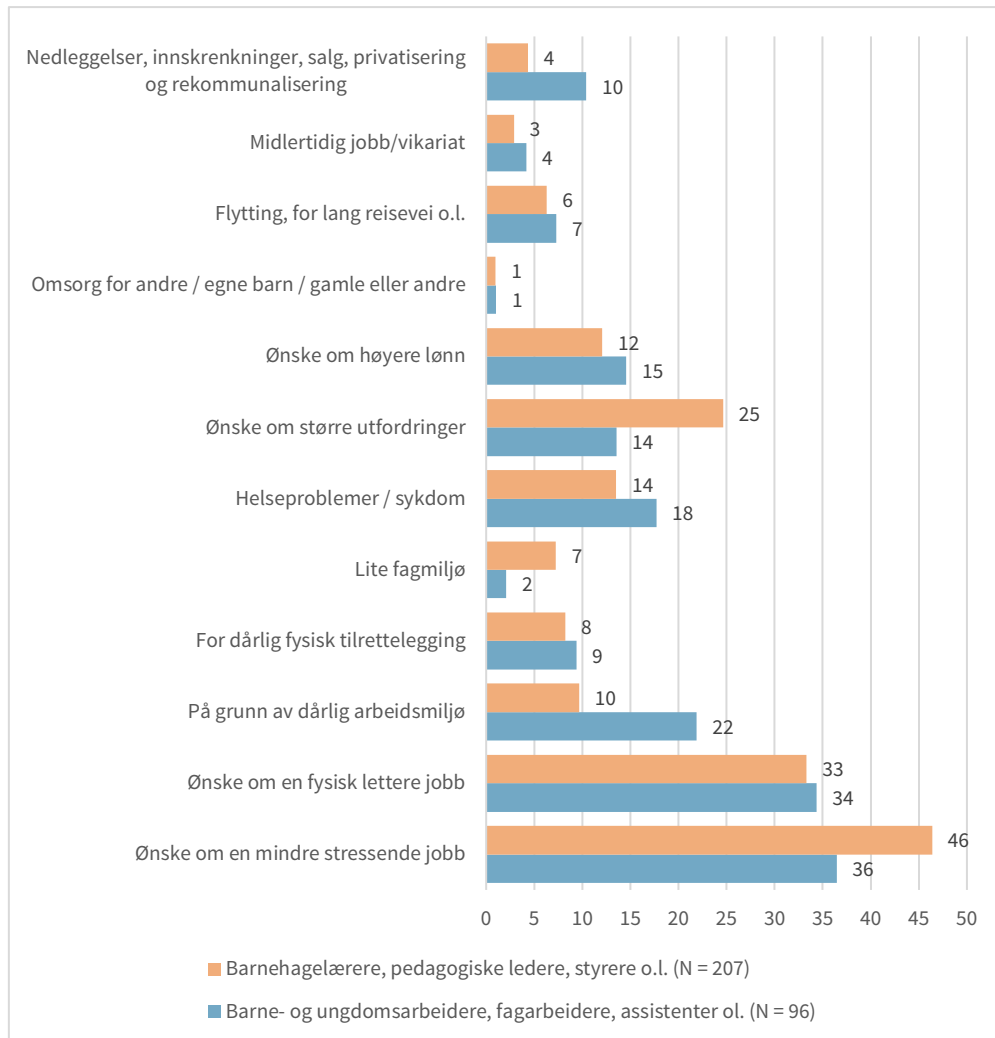
Figur 4.3 Andelen som mener følgende forhold har stor betydning for at de søkte arbeid utenfor barnehage. Flere svar mulig. N = 312.



Både i de høyt og de lavtutdannede yrkesgruppene vektlegges arbeidsbelastninger av flest, som «ønske om en mindre stressende jobb» og «ønske om en fysisk lettere jobb». Men også blant jobbsøkerne finner vi markante forskjeller i begrunnelse etter stillingskategori. Langt flere jobbsøkende barnehagelærere, pedagogiske ledere og styрere vektlegger «ønske om en mindre stressende jobb» enn barne- og ungdomsarbeidere, fagarbeidere og assistenter. Blant dem med høyskoleutdanning er det også flere som sier at de søker seg til en jobb med større utfordringer. For barne- og ungdomsarbeider mv. er derimot «ønske om en fysisk lettere jobb», «dårlig arbeidsmiljø» og «helseproblemer/sykdom» langt viktigere. Flere i fagarbeidergruppene vetlegger også «ønske om høyere lønn» samt strukturelle forhold som «nedleggelse, privatisering og rekommunalisering». «Lite fagmiljø» ble vektlagt av få og da primært av jobbsøkende barnehagelærere, pedagogiske ledere, styрere mv.

Noe forenklet kan vi si at barne- og ungdomsarbeiderne og assistentene søker seg bort på grunn av belastende arbeid og/eller helseproblemer, mens barnehagelærere, pedagogiske ledere og styрere søker seg bort enten fordi arbeidsbelastningene oppleves å være for store, eller fordi de vil ha større utfordringer.

Figur 4.4 Andelen som mener følgende forhold har stor betydning for at de søkte arbeid utenfor barnehage. Etter stillingskategori. Flere svar mulig. N = 312.



Også blant jobbsøkerne ble «helseproblemer/sykdom» som årsak til jobbsøking i stor grad relatert til barnehagejobben. 78 prosent foretok en slik kobling, mot 57 blant dem som skiftet jobb.

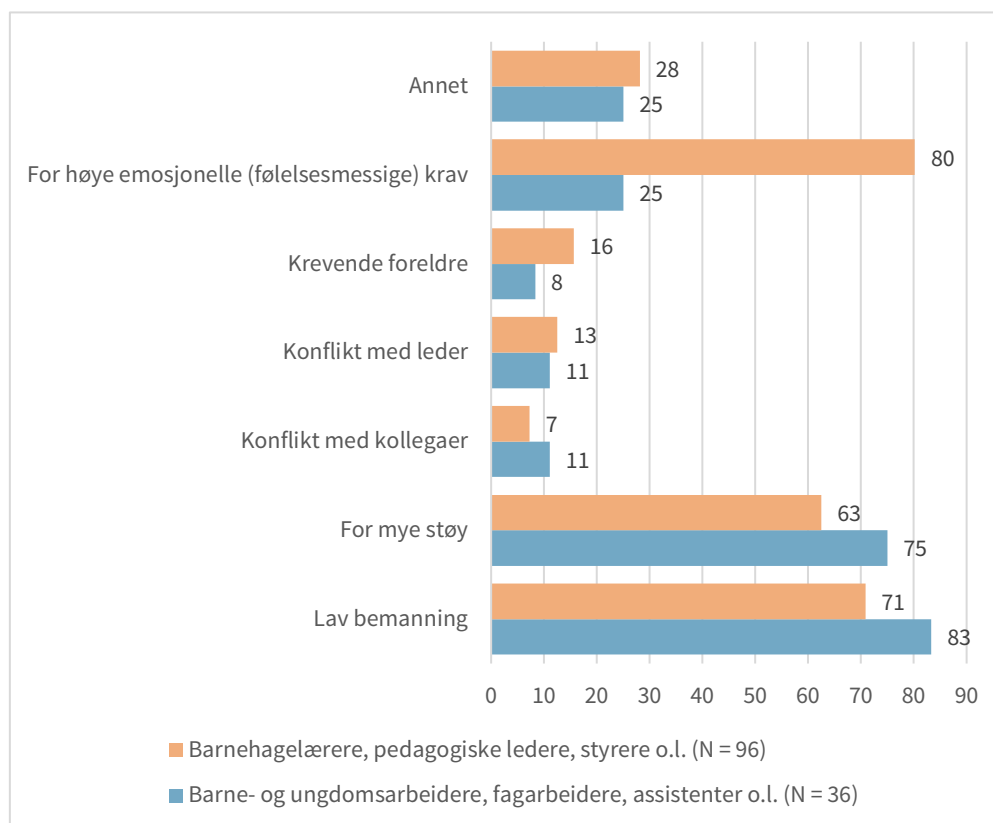
På spørsmål om hva det var ved jobben som var særlig stressende, relaterte de fleste jobbsøkerne, i likhet med jobb-bytterne, dette til lav bemanning og for mye støy. I vurderingen av hva det var ved jobben som var særlig stressende, var de to hovedkategoriene av yrker også svært samstemte, selv om vi finner at disse faktorene vektlegges noe oftere av barne- og ungdomsarbeidere, fagarbeidere og assistenter enn av barnehagelærere, pedagogiske ledere, styrere mv.

Størst forskjell mellom de to hovedgruppene var det i vektleggingen av «for høye emosjonelle (følelsesmessige) krav». Mens hele åtte av ti jobbsøkende barnehagelærere, pedagogiske ledere, styrere mv. anså dette som særlig stressende, gjaldt det kun én av fire blant de jobbsøkende barne- og ungdomsarbeiderne, fagarbeiderne og assistentene. For høye emosjonelle (følelsesmessige) krav er særlig typisk i service- og omsorgsykker, hvor det er påkrevd at en viser «godsida» utad og «holder maska» selv i møte med krevende og vanskelige kunder, klienter og brukere. Det samme gjelder om en av ulike grunner har en «dårlig dag», da mulighetene til å

gjemme seg bort eller ta en «timeout» er liten. Som vi også refererte i vår forrige barnehagerapport, er dette særlig knyttet til kravet om den konstante oppmerksomheten og tilgjengeligheten som kreves i arbeidet med barn (Midsundstad mfl. 2016:40): «En av seniorene 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.» Forskning har vist at høye emosjonelle krav over tid kan være utmattende og er en viktig årsak til sykefravær i blant annet omsorgs- og serviceyrker (Indregård mfl. 2017, 2018).

Dette forklarer likevel ikke hvorfor denne faktoren vetlegges så ulikt av de ulike yrkene i barnehagen, da en i utgangspunktet skulle tro at gruppene i like stor grad var eksponert for slike jobbkraav i møte med barna og foreldrene. En forklaring kan derfor være at barnehagelærere er mer familiære med begrepet «emosjonelle krav» og dermed kanskje mer bevisst på denne arbeidsmiljøutfordringen enn assistenter og barne- og ungdomsarbeidere. Men forklaringen kan også være at barnehagelærere har et større ansvar for barnegruppa og det pedagogiske opplegget, og skal følge opp rammeplan, barnehagelov osv., og derfor oftere vil kunne oppleve å ikke strekke til, fordi de må avlyse opplegg, de ikke får «sett» alle barna mv.

Figur 4.5 Andel som mener følgende forhold ved jobben er særlige stressende blant dem som har søkt seg annet arbeid. Etter yrkeskategori. Flere svar mulig. N = 132.



4.3 Begrunnelser for å tidligpensjonere seg

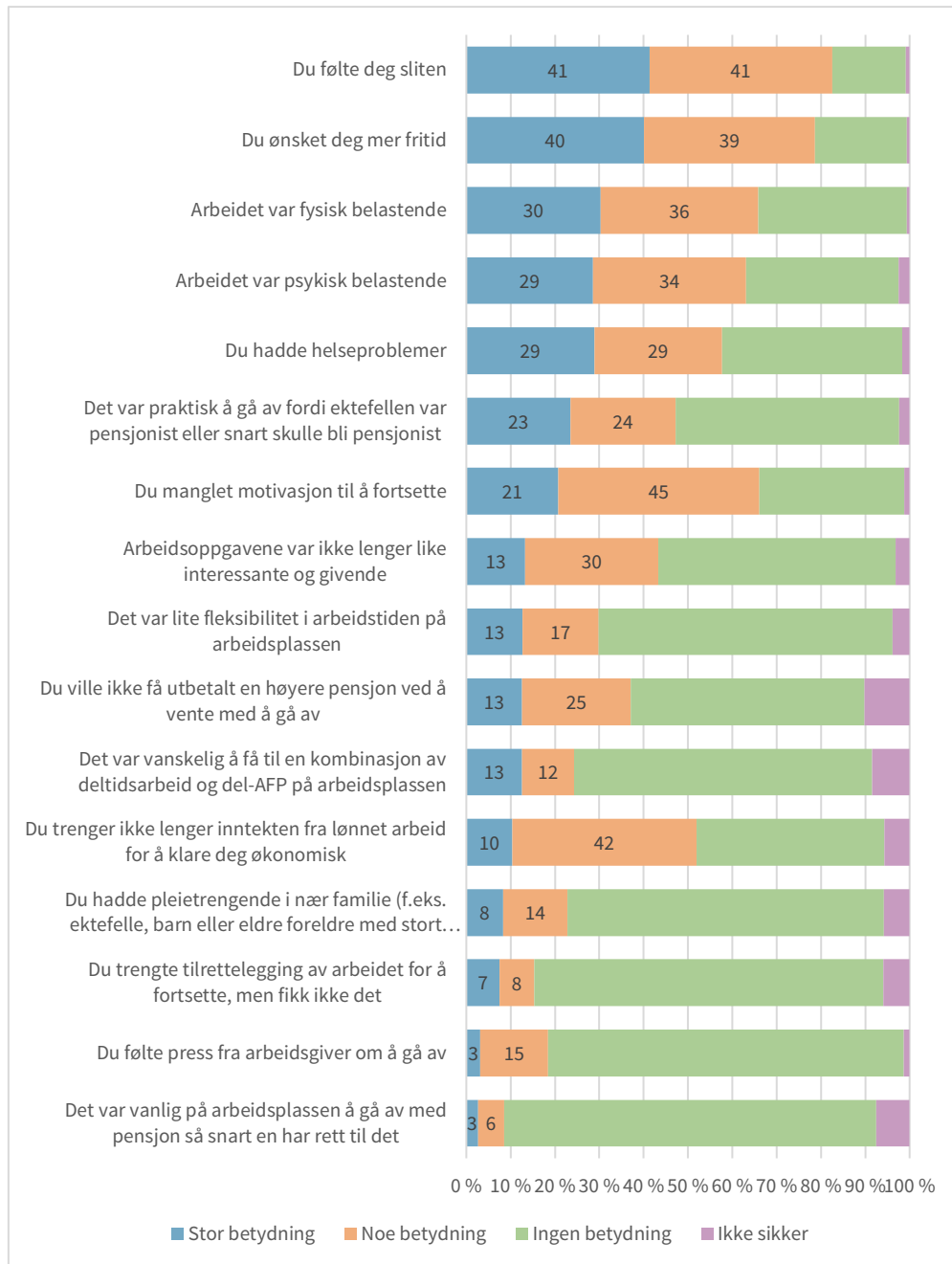
Tidligere forskning viser at årsakene til tidlig pensjonering er mange og sammensatte. I de fleste tilfeller er det ikke ett, men gjerne flere forhold som sammen gjør at en velger å pensjonere seg tidlig (se bl.a. Midtsundstad 2002, 2015; Midtsundstad & Nielsen 2013).

Som figur 4.6 viser, vektlegger den største andelen av de barnehageansatte helseproblemer (58 prosent), slitenhet (82 prosent) og/eller fysisk (66 prosent) og/eller psykisk (63 prosent) belastende arbeid som svært viktige grunner for tidligpensjoneringen, ved siden av «ønske om mer fritid» (79 prosent). Sistnevnte kan, som nevnt i flere tidligere studier (bl.a. Midtsundstad 2002), likeså vel være et ønske om å slippe fri fra et belastende arbeid som fri i betydningen mer ferie og fridager til å «gjøre hva en vil».

Som i tidligere studier oppgir også en ikke ubetydelig andel (47 prosent) at «det var praktisk å gå av fordi ektefellen var pensjonist eller snart skulle bli pensjonist». Interessant er også andelen som begrunner pensjoneringen med manglende motivasjon, og/eller oppgir at arbeidsoppgavene ikke lenger oppleves som like interessante og givende. Det gjaldt henholdsvis 66 og 43 prosent av dem som hadde pensjonert seg fra barnehagejobben i perioden 2015 til mars 2020.

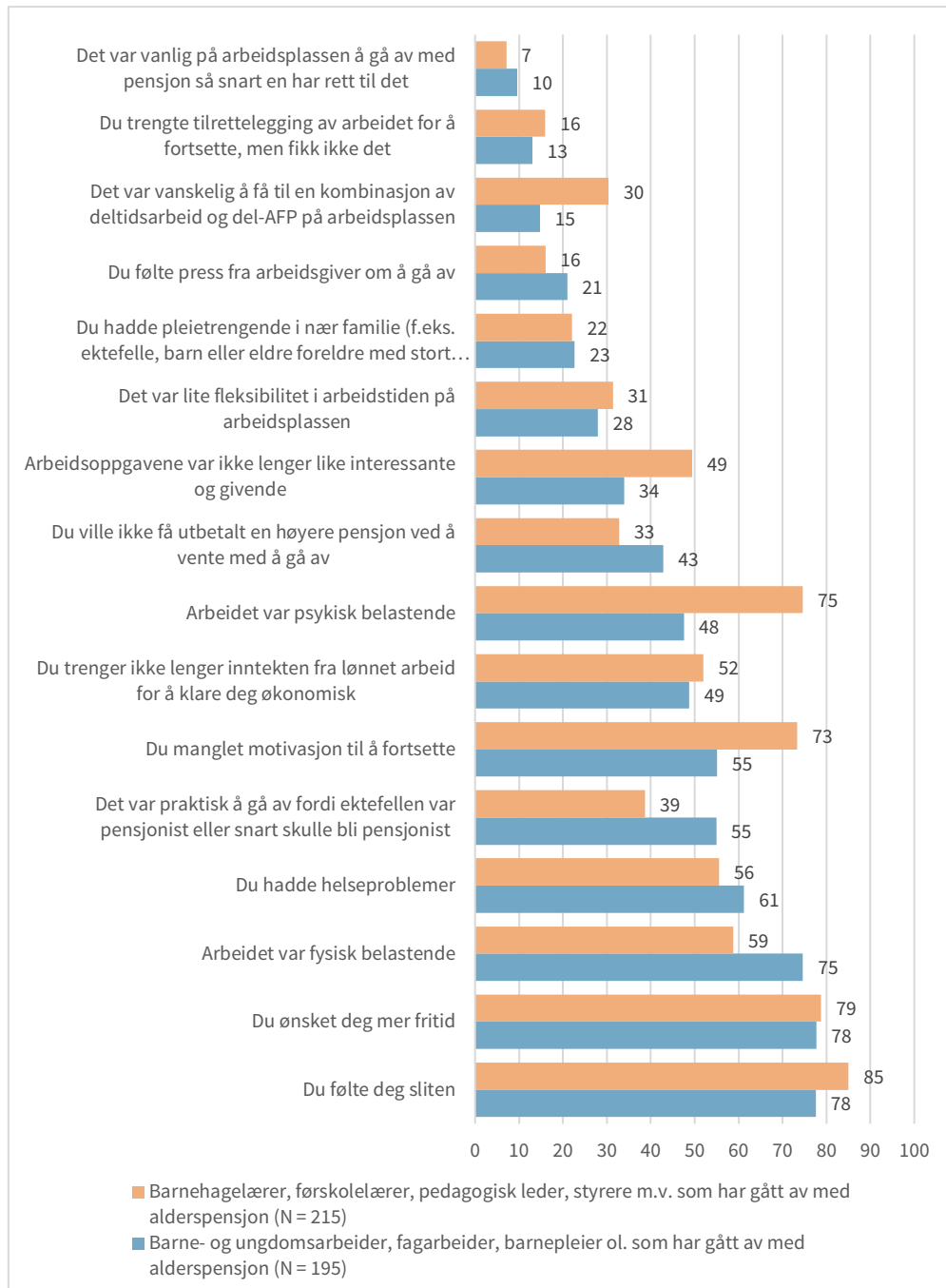
Grupperer vi begrunnelsene, ser vi at de er tilnærmet de samme forholdene som vektlegges av tidligpensjonistene, som av jobb-bytterne og jobbsøkerne. Hovedandelen relaterer avgangen til helseproblemer, slitenhet og store arbeidsbelastninger. I tillegg er det svært mange som oppgir manglende motivasjon og tap av interesse for barnehagejobben som en viktig grunn. Denne forklaringen kan tolkes som en parallell til jobbsøkeres og jobb-bytteres ønske om en jobb med større utfordringer.

Figur 4.6 Andel av tidligpensjonistene som vektla følgende forhold i stor grad, noen grad eller ingen grad eller oppga at de ikke var sikre. Flere svar mulig. N = 444.



Tidligere studier av tidligpensjonering og avgang med avtalefestet pensjon viser at det er betydelige forskjeller mellom yrkes- og utdanningsgrupper både når det gjelder typisk avgangsalder/pensjoneringsalder, og når det gjelder begrunnelser for avgangen/pensjoneringen. Kort fortalt blir lange karrierer, helseproblemer og et for belastende arbeid oftere oppgitt som hovedgrunner av dem med kort enn dem med lang utdanning og oftere av ansatte i tradisjonelle arbeidergrupper og omsorgsykker enn av ledere og akademikere (Midtsundstad 2002, 2005; Midtsundstad & Nielsen 2013).

Figur 4.7 Andel tidligpensjonister etter stillingskategori som vektla følgende forhold i stor grad, noen grad eller ingen grad eller oppga at de ikke var sikre. Flere svar mulig.



Blant barnehageansatte finner vi også en forskjell mellom de to hovedgruppene vi har valgt å inndele barnehageyrkene i. I begge grupper er andelen som vektlegger det «å føle seg sliten» og det å «ønske seg mer fritid», størst. Rundt åtte av ti i begge grupper oppgir at disse to faktorene hadde stor betydning for pensjoneringsbeslutningen. For barnehagelærere, pedagogiske ledere, styrere mv. var likevel følgende forhold langt viktigere enn for barne- og ungdomsarbeidere, fagarbeidere og assistenter: «manglet motivasjon til å fortsette», «arbeidet var psykisk belastende», «arbeidsoppgavene var ikke lenger like interessante og givende» og «det

var vanskelig å få til en kombinasjon av deltidsarbeid og del-AFP på arbeidsplassen». Motsatt var det for faktorene «arbeidet var fysisk belastende», «helseproblemer / slitenhet» og «det var praktisk å gå av fordi ektefellen var pensjonist eller snart skulle bli pensjonist».

Med andre ord synes det fysiske arbeidsmiljøet kombinert med helseproblemer å være et større problem for gruppene med mindre utdanning, som i større grad jobber direkte med barna, enn det er for gruppa med høy utdanning, hvor flere vil ha en lederstilling og dermed flere administrative oppgaver. I sistnevnte gruppe synes de psykiske belastningene og det å opprettholde motivasjonen og interessen for arbeidet etter en lengre yrkeskarriere å være et større problem.

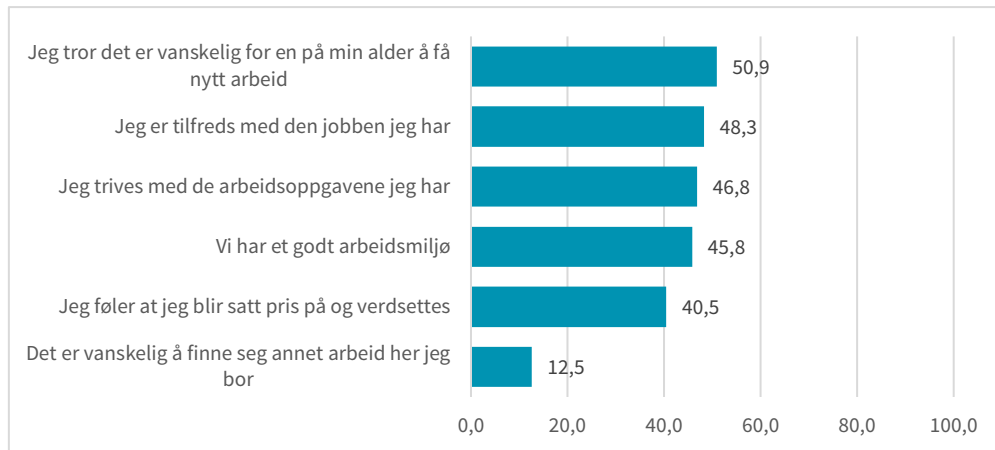
I utvalget er det også 30 prosent av senioren som jobber redusert. Flertallet av disse kombinerer arbeid med del-AFP, delvis uførepensjon eller del-AAP (ikke vist). Noen få jobber også deltid med full lønn fordi det er et av kommunens seniortiltak. I tillegg oppgir en liten gruppe at de er selvstendig næringsdrivende eller har en annen jobb ved siden og derfor jobber deltid i barnehagen. Få sier at det har sammenheng med at de ikke fikk en heltidsjobb. Nesten to tredeler oppgir helseproblemer, slitenhet og/eller et krevende arbeid som hovedgrunn for at de jobber redusert (ikke vist).

4.4 Begrunnelser for å bli i barnehagejobben

Selv om enkelte velger å slutte i barnehagen og finne seg annet arbeid, så velger det store flertallet å bli i barnehagejobben. En stor andel (35,4 prosent) sier sågar at de ikke en gang har vurdert å søke seg til annet arbeid etter at de begynte i barnehagejobben. Det gjelder hele 48,6 prosent av assistentene, 39 prosent av barne- og ungdomsarbeiderne, 36,4 prosent av styrerne/virksomhetslederne, men kun 32 prosent av barnehagelærerne og de pedagogiske lederne. Ikke overraskende er andelen en del høyere blant dem med lav enn høy utdanning, noe som nok til en viss grad gjenspeiler deres muligheter på arbeidsmarkedet.

Denne gruppa av «stayere» eller personer som har følt seg «stuck» i jobben, ble spurt om hva som gjorde at de hadde valgt å bli værende i barnehagejobben (figur 4.8). Av de oppsatte svaralternativene begrunnet nærmere halvparten (48,3 prosent) valget med at de er tilfreds med den jobben de har, at de trives med arbeidsoppgavene sine (46,8 prosent), og/eller at arbeidsmiljøet er godt (45,8 prosent). Fire av ti oppgir i tillegg at de har blitt i barnehagejobben fordi de føler seg satt pris på og verdsatt på arbeidsplassen. Flere undersøkelser har da også vist at sistnevnte ikke er en helt uvesentlig faktor for om en ønsker å stå i en jobb noen år lenger.

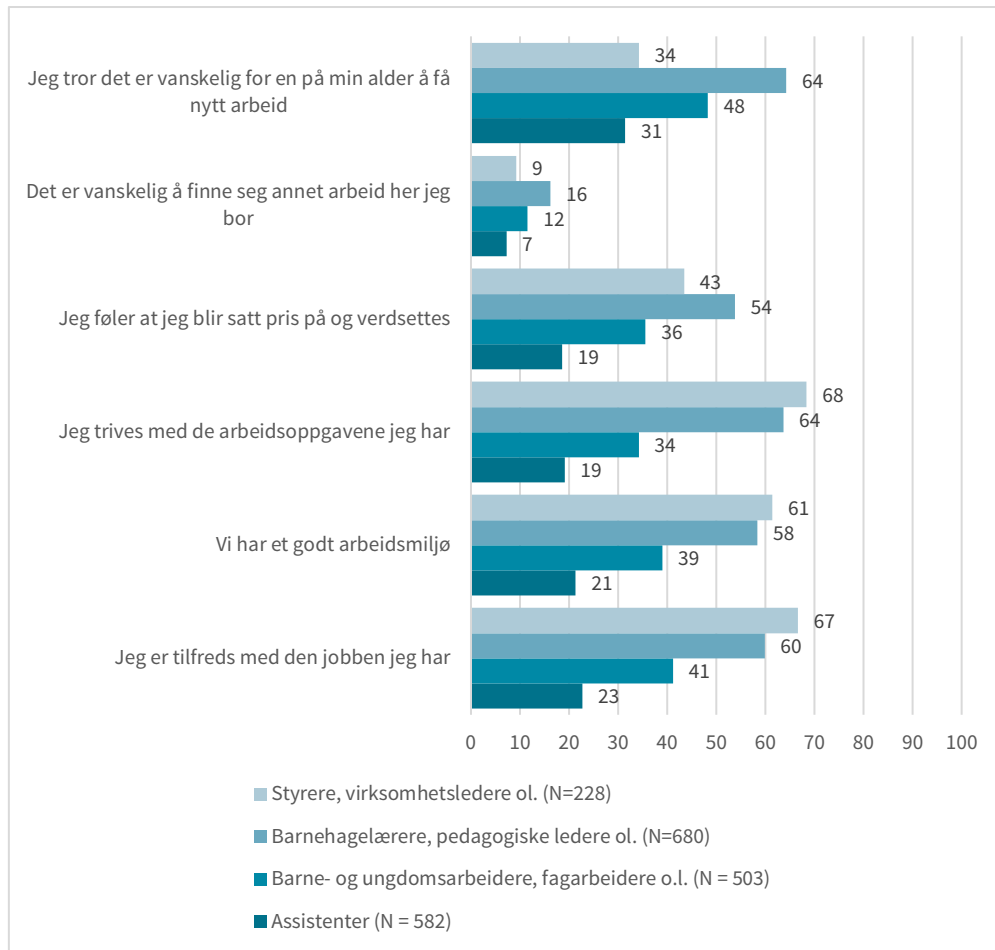
Figur 4.8 Andel som vektlegger følgende begrunnelser for å bli i barnehagejobben blant dem som aldri har vurdert å søke seg til annet arbeid. Flere svar mulig. N = 1866.



Det er likevel grunn til å merke seg at drøyt halvparten sier at de har valgt å bli i barnehagejobben og ikke søkt seg annet arbeid, fordi de tror det var vanskelig for personer i deres alder å få seg nytt arbeid. Én av åtte sa også at det var vanskelig å finne alternativt arbeid der de bodde. Om dette er reelt eller ikke, er vanskelig å si, da de som svarer slik, jo selv sier de aldri har søkt på noen annen jobb utenfor barnehage. Andelen indikerer imidlertid at mange i den aldersgruppa vi ser på, vil velge å bli i jobben enten de trives eller ikke, da de tror at det finnes få eller ingen alternativer.

Andelen som vektlegger de ulike begrunnelsene, varierer mellom barnehageyrkene (figur 4.9). Mens styrere og virksomhetsledere sier de har valgt å bli i barnehagen fordi de er tilfreds med jobben, trives med arbeidsoppgavene, føler seg verdsatt og synes de har et godt arbeidsmiljø, oppgir flest blant assistentene, fagarbeiderne og barne- og ungdomsarbeiderne at de har blitt i jobben fordi de tror det er vanskelig for en på deres alder å finne seg en annen jobb. Blant barnehagelærere og pedagogiske ledere synes imidlertid begge begrunnelser å ha like stor vekt.

Figur 4.9 Andel i ulike yrker som vektlegger følgende begrunnelser for å bli i barnehagejobben blant dem som aldri har vurdert å søke annet arbeid. Flere svar mulig. N = 1866.



Da de oppsatte svaralternativene kun dekker et lite utvalg mulige årsaker, åpnet vi for at de som ønsket det, også kunne oppgi andre forklaringer og begrunnelser. Her er variasjonen stor, men svært mange understreker at samværet med barna og dels foreldrene og tilbakemeldingen de får fra disse, er grunn god nok.

«Trivast godt med mine dyktige kollegaer, som er det for barna. Har alltid jobbet med/for barn, det er livet mitt.»

«Barna og foreldrene, uten tvil en stor drivkraft.»

Men yrkesstoltheten og engasjementet og gode kollegaer er også viktige faktorer:

«Verdens viktigste yrke! Stort engasjement/ yrkesstolthet. Variert, krevende, kan arbeide selvstendig, mange gode kollegaer/ enhetsleder, godt samhold og samarbeid, tilbud om faglig påfyll, kurs/ seminar.»

«Tenker at til tross for elendig ivaretagelse med hensyn til et fagmiljø og mulighet til faglig utvikling så er barnehagefolk sosiale hyggelige folk og den innsatsen jeg legger ned i mitt arbeid er for noen barn livsendrende. Det gir mening!»

Andre henviser til at de valgte å bli da leder sluttet, eller fordi det ble foretatt forbedringer av arbeidsforholdene. Noen få pekte også på at det kun var få år igjen før de kunne ta ut AFP, og derfor hadde de valgt å bli i jobben, da de ikke ønsket å miste AFP-pensjonen.

4.5 Oppsummering

Det kan være ulike grunner til at en ønsker å slutte i jobben og søker seg bort, faktisk velger å bytte jobb og/eller blir tidligpensjonist. Det kan ha sammenheng med strukturelle forhold på arbeidsmarkedet, med den enkeltes arbeidssituasjon og arbeidsvilkår eller med personlige eller familiære forhold.

- **Jobb-bytterne** kan inndeles i tre grupper: de som slutter fordi de 1) hadde helseproblemer og/eller for store arbeidsbelastninger (utgjør den absolutt største gruppa); 2) ønsket seg en jobb med større utfordringer; 3) hadde hatt en midlertidig jobb eller et vikariat.

Selv om alle yrkesgrupper la stor vekt på helseproblemer/sykdom og/eller ønske om en mindre stressende jobb som viktigste grunner til jobb-byttet, var grunn 1 og 3 viktigst for barne- og ungdomsarbeidere, fagarbeidere og assistenter, mens grunn 2 nesten utelukkende ble oppgitt av barnehagelærere, pedagogiske leder og styreere mv.

Få skiftet jobb på grunn av nedleggelse og nedbemanning, privatisering eller rekommunalisering. For dårlig fysisk tilrettelegging, lite fagmiljø, forpliktelser i form av omsorg og pleie for nær familie, flytting eller lang reisevei synes også å ha begrenset betydning for jobb-bytterne.

Nærmere seks av ti blant dem som begrunnet jobbskiftet med helseproblemer/sykdom, relaterte disse helt eller delvis til barnehagejobben. For dem som sa at de ønsket seg en mindre stressende jobb, var lav bemanning og støy hovedproblemet. 18 prosent la i tillegg vekt på at jobben innebar for høye emosjonelle krav.

- De viktigste grunnene for **jobbsøkerne** (dem som hadde søkt, men ikke byttet jobb) var et belastende arbeid, det vil si et ønske om en mindre stressende og/eller en fysisk lettere jobb. Det gjaldt både barne- og ungdomsarbeidene, fagarbeidene og assistentene så vel som barnehagelærerne, de pedagogiske lederne og styreerne. Langt færre av jobbsøkerne enn jobb-bytterne begrunnet ønske om annen jobb med helseproblemer/sykdom. Andelen som sa de søkte seg bort fordi de ønsket større utfordringer, var imidlertid den samme som blant jobb-bytterne. Ellers synes dårlig arbeidsmiljø, helseproblemer/sykdom, ønske om høyere lønn og strukturelle forhold som nedleggelse, privatisering og rekommunalisering å være langt viktigere begrunnelser for barne- og ungdomsarbeidernes, fagarbeidernes og assistentenes jobbsøking enn for barnehagelærernes, de pedagogiske lederne og styreernes. Lite fagmiljø ble vektlagt av få og da primært av jobbsøkende barnehagelærere, pedagogiske ledere og styreere.

Jobbsøkerne som vektla helseproblemer/sykdom, relaterte dette til barnehagejobben. Tilsvarende som blant jobb-bytterne var det lav bemanning og for mye støy som var det som ble oppfattet som særlig stressende ved jobben, og da særlig blant av barne- og ungdomsarbeidere, fagarbeidere og assistenter. De

som primært relaterte stress til høye emosjonelle (følelsesmessige) krav i jobben, var barnehagelærere, pedagogiske ledere og styrere.

- Eldre barnehageansatte som hadde **tidligpensjonert** seg, relaterte dette til helseproblemer, slitenhet og et fysisk og/eller psykisk belastende arbeid. I tillegg sa flere at de ønsket seg mer fritid, noe som like godt kan forstås som et ønske om å slippe fra et belastende arbeid som et ønske om mer ferie og fri. En ikke ubetydelig andel sier også at det var praktisk å gå av fordi ektefellen var pensjonist eller snart skulle bli pensjonist.

Interessant er det også at en del begrunnet tidlig pensjonering med tap av motivasjon og interesse for arbeidsoppgavene. Det gjaldt først og fremst barnehagelærere, pedagogiske ledere og styrere. I tillegg la disse mer vekt på psykiske belastninger og begrensede muligheter til å kombinere deltidsarbeid og del-AFP enn barne- og ungdomsarbeidere, fagarbeidere og assistenter, hvor fysiske belastninger, helseproblemer/slitenhet og ektefelles pensjonering var langt viktigere. Med andre ord synes det fysiske arbeidsmiljøet kombinert med helseproblemer å være et større problem for gruppene med mindre utdanning, som i større grad jobber direkte med barna, enn for gruppa med høy utdanning, hvor flere vil ha en lederstilling og dermed flere administrative oppgaver. I den sistnevnte gruppa synes de psykiske belastningene og det å opprettholde motivasjonen og interessen for arbeidet etter en lengre yrkeskarriere å være et større problem.

- Blant **stayerne**, de som hadde valgt å bli i barnehagejobben og aldri søkt seg bort, ei heller noen gang vurdert det, var det troen på at det var særlig vanskelig for eldre å finne seg ny jobb, eller det at de trivdes med jobben, med arbeidsmiljøet og arbeidsoppgavene og følte seg verdsatt, som var det utslagsgivende. Vektlegging av begrunnelsene varierte likevel noe etter utdanningsnivå og type jobb. For styrere og virksomhetsledere var det primært trivsel og godt arbeidsmiljø som hadde fått dem til å bli, mens det blant assistenter, fagarbeidere og barne- og ungdomsarbeidere mer var manglende tro på at de kunne finne seg annet arbeid. Flere følte seg med andre ord «stuck» i jobben.

5 Arbeidsmiljø og arbeidsforhold

Frafall og tidligavgang henger for mange sammen med arbeidsmiljø og arbeidsforhold. Som vi så av kapittel 4, relaterte brorparten av de barnehageansatte som hadde forlatt barnehagejobben, dette til helseproblemer og/eller store arbeidsbelastninger. I dette kapitlet redegjør vi for de barnehageansattes vurdering av enkelte sider ved arbeidsmiljøet. Kapitlet dekker på ingen måte alle tenkelige arbeidsmiljøeksponeringer slik for eksempel Statistisk sentralbyrås arbeidsmiljøundersøkelser gjør. Vi har i stedet konsentrert oss om et utvalg forhold som en tidligere, kvalitativ studie (Midtsundstad, Bogen & Hermansen 2016) har vist at de barnehageansatte seniorenne særlig synes er utfordrende.

Før vi gjennomgår disse arbeidsmiljøforholdene, redegjør vi kort for utvalgets sammensetning hva gjelder eieform og barnehagestørrelse, da disse to forholdene i seg selv kan tenkes å innvirke på arbeidsforholdene og ellers er viktige å ha oversikt over for å vite hvilke deler av barnehagesektoren undersøkelsen er representativ for.

5.1 Eieform og barnehagestørrelse

De fleste barnehageansatte som deltok i nettundersøkelsen (tabell 5.1), jobber i en offentlig barnehage (75,3 prosent) eller i en privat, ideell barnehage (14,4 prosent). Svært få oppgir at de jobber i en privat, kommersiell barnehage, kun 4,7 prosent. Det er imidlertid relativt mange, 5 prosent, som sier de jobber i en privat barnehage, men ikke vet om den er såkalt kommersiell eller ideell. Særlig er det mange barne- og ungdomsarbeidere, fagarbeidere og assistenter som er usikre på dette.

Tabell 5.1 Andel barnehageansatte i undersøkelsen som jobber i henholdsvis privat og offentlig barnehage. N = 4315. Prosent.

	Offentlig	Privat ideell	Privat kommersiell	Usikker på om den er privat kommersiell eller ideell	Usikker på om den er privat eller offentlig	Totalt
Assistenter (N = 926)	66,8	17,1	4,9	10,9	0,2	100,0
Barne- og ungdomsarbeidere, fagarbeidere o.l. (N = 1065)	80,0	9,9	3,6	6,3	0,2	100,0
Barnehagelærere, pedagogiske ledere mv. (N = 1825)	76,8	13,9	5,8	3,5	0,8	100,0
Styrere, enhetsledere mv. (N = 513)	75,4	20,5	3,1	1,0	0,0	100,0
Totalt	75,3	14,4	4,7	5,5	0,1	100,0

Det har vært mye oppmerksomhet om store barnehager eller såkalte basebarnehager de siste årene. Det er likevel ikke i slike barnehager flertallet jobber (tabell 5.2). De fleste som deltar i undersøkelsen, jobber i en mellomstor barnehage med plass til mellom 50 og 100 barn (58,9 prosent) eller i en barnehage med færre enn 50 barn (26,9 prosent). Kun 13,5 prosent jobber i en barnehage med plass til over 100 barn.

Tabell 5.2 Andel barnehageansatte innenfor ulike yrkesgrupper som jobber i henholdsvis store, mellomstore og små barnehager. Jobber fremdeles i barnehage. N = 4341. Prosent.

	Under 50 barn	50–100 barn	Over 100 barn	Usikker	Totalt
Assistenten (N = 921)	24,0	62,1	13,7	0,2	100,0
Barne- og ungdomsarbeidere, fagarbeidere o.l. (N = 1062)	28,0	59,2	12,5	0,3	100,0
Barnehagelærere, pedagogiske ledere mv. (N = 1817)	24,8	59,4	15,4	0,4	100,0
Styrere, enhetsledere mv. (N = 515)	37,2	51,0	11,8	0,0	100,0
Totalt	26,9	58,9	13,9	0,3	100,0

Arbeidsoppgavene vil kunne variere noe avhengig av om en jobber med de små eller de store barna i en barnehage. Det vil for eksempel være flere litt tyngre løft om en jobber med små barn, og også mer bøy og tøy og behov for å sette seg på huk eller på gulvet, da flere av barna ikke kan gå, men krabber eller sitter på gulvet. Det kan derfor være av interesse å vite hvor mange og hvem som jobber med henholdsvis små og store barn.

Som tabell 5.3 viser, er andelen som jobber med henholdsvis store og små barn, relativt jevnt fordelt i utvalget, selv om det er noen flere som sier de i hovedsak jobber med de store enn med de små barna (3–6 år). Vi ser også at andelen assistenter som jobber med de små barna, er noe høyere enn andelen fagarbeidere, barne- og ungdomsarbeidere, barnehagelærere og pedagogiske ledere.

Tabell 5.3 Andel barnehageansatte innenfor ulike yrkesgrupper som henholdsvis jobber med små barn, store barn eller begge deler. N = 4222. Prosent.

	I hovedsak med de små barna (opptil 3 år)	I hovedsak med de store barna (3-6 år)	Omtrent like mye med små og store barn	Totalt
Assistenten (N = 928)	42,5	45,8	11,7	100,0
Barne- og ungdomsarbeidere, fagarbeidere o.l. (N = 1067)	37,8	50,0	12,2	100,0
Barnehagelærere, pedagogiske ledere mv. (N = 1795)	35,4	49,8	14,8	100,0
Styrere, enhetsledere mv. (N = 432)	4,2	7,8	88,0	100,0
Totalt	34,4	44,7	20,9	100,0

5.2 Støy og støyskjerming

Som vi så i kapittel 4, ble støy i barnehagen og det stresset det medførte for personalet, ansett som et problem av mange barnehageansatte som hadde sluttet i jobben. Vi

spurte derfor de tidligere og nåværende ansatte om hvordan de opplevde/opplever støyen, og om det er gjort noe på arbeidsplassen for å redusere støyplagene, og om det, i så fall, har redusert støyen.

Som vi kan lese av tabell 5.4 og 5.5, anser nærmere åtte av ti at støy er et problem i barnehagen i dag. Blant assistenter, fagarbeidere og barne- og ungdomsarbeidere gjelder det over åtte av ti, mens det, ikke overraskende, gjelder langt færre styrere og virksomhetsledere.

Det er imidlertid små forskjeller i vurderingen av støyproblemet mellom dem som har blitt værende i barnehagejobben, og dem som har sluttet. Faktisk er det slik at færre av dem som har sluttet enn dem som har fortsatt, vurderte at støy er/var problematisk. På den annen side var det da heller ikke alle som begrunnet stress og støy som hovedårsaken til avgangen. Uansett er støy et arbeidsmiljøproblem som synes å være en av flere viktige årsaker til at en del forlater barnehagejobben.

Tabell 5.4 Andel barnehageansatte innenfor ulike yrkesgrupper som anser at støy er et problem. N = 4315. Prosent.

	I stor grad	I nokså stor grad	I liten grad	Overhodet ikke	Totalt
Assistenter (N = 921)	35,0	48,2	16,1	0,8	100,0
Barne- og ungdomsarbeidere, fagarbeidere o.l. (N = 1062)	37,5	47,6	14,3	0,6	100,0
Barnehagelærere, pedagogiske ledere mv. (N = 1817)	30,8	46,5	21,8	0,9	100,0
Styrere, enhetsledere mv. (N = 515)	8,5	38,6	47,6	5,2	100,0
Totalt	30,7	46,2	21,8	1,3	100,0

Tabell 5.5 Andel tidligere barnehageansatte innenfor ulike yrkesgrupper som anså at støy var et problem. N = 798. Prosent.

	I stor grad	I nokså stor grad	I liten grad	Overhodet ikke	Totalt
Assistenter (N = 238)	34,0	39,1	26,1	0,8	100,0
Barne- og ungdomsarbeidere, fagarbeidere o.l. (N = 199)	34,2	46,7	18,1	1,0	100,0
Barnehagelærere, pedagogiske ledere mv. (N = 269)	27,9	40,1	30,5	1,5	100,0
Styrere, enhetsledere mv. (N = 92)	10,9	38,0	47,8	3,3	100,0
Totalt	29,3	41,2	28,1	1,4	100,0

Mange barnehager synes å ha jobbet aktivt med støyproblemet. 55 prosent av dem som fortsatt jobber i barnehage, oppgir at det er innført støyreduserende tiltak på arbeidsplassen. En bør likevel merke seg at det er 45 prosent av de ansatte som sier at det ennå ikke er tatt tak i støyproblemet.

Ifølge de ansatte dreier tiltakene seg om alt fra «støyøre» som måler støynivå, til støydempende plater i taket, teppesoner i barnehagen, lydabsorberende skillevegger, tekstiler på vegger, støydempende bordplater, filt-knotter under bord og stoler, bruk av plastkopper og fat, duker på bordene, lekekasser som er kledd innvendig, inndeling

i mindre grupper når personalsituasjonen tillater det, og innkjøp av leker som bråker mindre. Det synes med andre ord å være stor aktivitet og kreativitet på dette området.

Men hjelper det? Ifølge personalet gjør det til en viss grad det (tabell 5.6): Litt over halvparten mener det hjelper i stor eller nokså stor grad, mens resten er usikre eller sier det hjelper kun i liten grad eller overhodet ikke har noen virkning. Vurderingene varierer mellom yrkesgruppene. Det er langt færre assistenter (42,1 prosent) som mener det hjelper, enn barne- og ungdomsarbeidere (47,9 prosent) og barnehagelærere (51,2 prosent). Styrere og virksomhetsledere er likevel dem som skiller seg ut. Her mener hele 75,7 prosent at det hjelper, selv om de kanskje er den yrkesgruppa som i minst grad utsettes for støyen i det daglige.

Tabell 5.6 Andel barnehageansatte som mener de støydempende tiltakene på arbeidsplassen virker i stor grad, i liten grad eller overhodet ikke. Etter yrkesgruppe. N = 2370. Prosent.

	I stor grad	I nokså stor grad	I liten grad	Overhodet ikke	Usikker	Totalt
Assistenter (N = 404)	7,9	34,2	47,5	2,5	7,9	100,0
Barne- og ungdomsarbeidere, fagarbeidere o.l. (N = 553)	6,7	41,2	42,0	2,0	8,1	100,0
Barnehagelærere, pedagogiske ledere mv. (N = 998)	7,1	44,1	41,0	1,1	6,7	100,0
Styrere, enhetsledere mv. (N = 415)	18,1	57,6	18,3	0,2	5,8	100,0
Totalt	9,1	44,1	38,4	1,4	7,1	100,0

5.3 Bemanning

I likhet med støy ble for lav bemanning av de ansatte koblet til stress og nevnt som en viktig grunn til at mange hadde forlatt barnehagejobben (kapittel 4). Som tabell 5.7 viser, er det hele 56 prosent som oppgir at de hver uke eller oftere opplever at det ikke er full bemanning i barnehagen. Denne vurderingen virker å være gjennomgående uavhengig av yrke, selv om barne- og ungdomsarbeidere og fagarbeidere oppgir at dette skjer oftere enn hva styrerne/virksomhetslederne gjør. Mens drøye 60 prosent av barne- og ungdomsarbeiderne sier dette er noe de opplever ukentlig eller oftere, er det bare rundt 46 prosent av styrerne/virksomhetslederne som oppgir det samme.

Tabell 5.7 Andel etter yrkesgruppe som oppgir at det henholdsvis daglig, ukentlig, månedlig eller sjeldnere ikke er full bemanning. Blant dem som fortsatt er i barnehagejobben. N = 4281. Prosent.

	Daglig	Ukentlig	En gang i måneden	Sjeldnere enn månedlig	Usikker	Totalt
Assistenter (N = 931)	8,7	46,5	19,3	17,1	8,4	100,0
Barne- og ungdomsarbeidere, fagarbeidere o.l. (N = 1070)	9,3	51,7	18,4	14,0	6,6	100,0
Barnehagelærere, pedagogiske ledere mv. (N = 1808)	6,3	49,6	25,1	13,9	5,2	100,0
Styrere, enhetsledere mv. (N = 472)	5,5	40,9	25,6	22,2	5,7	100,0
Totalt	7,5	48,5	22,2	15,5	6,3	100,0

Da situasjonen som beskrives, relaterer seg til tiden etter at den nye bemanningsnormen trådte i kraft (1. august 2018)⁵, må vi anta at mange, selv etter oppbemanningen som følge av endret regelverk, fremdeles opplever at det ofte er for få folk på jobb. Per i dag er det i gjennomsnitt 5,7 barn per ansatt i barnehagene; 94 prosent oppfyller kravet om minimum én ansatt per tre barn under 3 år og minimum én ansatt per seks barn over 3 år (Utdanningsdirektoratet 2020).

5.4 Tilgang til personalrom og småpauser

Fra dybdeintervjuene med et utvalg seniorer i barnehage (Midtsundstad mfl. 2016) ble det nevnt av flere at de savnet mulighet til å trekke seg tilbake fra arbeidet en kort stund i løpet av dagen, da samværet med barna og den mentale årvåkenheten en må ha i den sammenheng, gjør at en del, særlig eldre, kan ha behov for en pustepause innimellom. Dette kan også være viktig for å håndtere en arbeidshverdag med høye emosjonelle (følelsesmessige) krav.

Vi spurte derfor om det i barnehagen fantes egne personalrom/lunsjrom for de ansatte, og om de hadde mulighet å ta en pause på 5–10 minutter utenom spisepause, toalettbesøk o.l. i løpet av dagen.

Nesten alle i undersøkelsen oppgir at det finnes et eget personalrom/lunsjrom på arbeidsplassen (ikke vist). Kun 2,3 prosent sier at slike rom mangler. Verre er det med muligheten til å ta seg en kort pause ved behov. Det er bare én av tre som sier dette er en mulighet for dem (tabell 5.8). Her er alle ganske samstemte, bortsett fra styre- eller virksomhetsledere, hvor 78 prosent har en slik mulighet.

⁵ Normen ble innført 1. august 2018, men barnehagene hadde ett år på å innfri kravet. Etter 1. august 2019 må barnehager som ikke innfrir kravet, søke om dispensasjon (Utdanningsdirektoratet 2020).

Tabell 5.8 Andel som oppgir at de i løpet av dagen har mulighet til å ta en kortere pause utover matpause og toalettbesøk. Etter yrkesgruppe blant dem som fortsatt er i jobb. N = 4319. Prosent.

	Ja	Nei	Usikker	Totalt
Assistenter (N = 923)	35,6	58,9	5,5	100,0
Barne- og ungdomsarbeidere, fagarbeidere o.l. (N = 1063)	36,0	58,7	5,3	100,0
Barnehagelærere, pedagogiske ledere mv. (N = 1823)	34,8	60,0	5,2	100,0
Styrere, enhetsledere mv. (N = 510)	78,0	19,0	3,0	100,0
Totalt	40,4	54,6	5,0	100,0

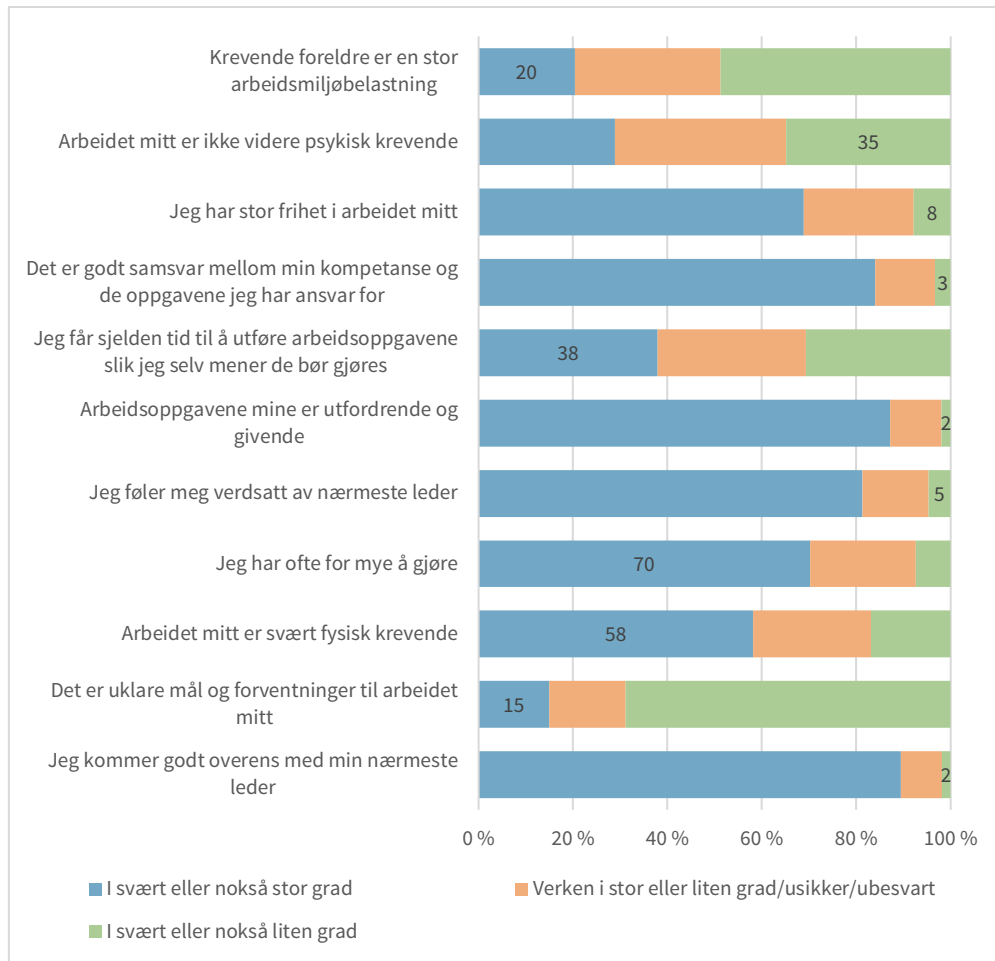
5.5 Kompetanse, relasjoner, arbeidsoppgaver og belastninger

Seniorer som hadde sluttet i barnehagejobben mellom 2015 og 2020, og seniorer som fortsatt jobbet i barnehage i mars 2020, ble også bedt om å ta stilling til et utvalg påstander om arbeidsplassen og arbeidsforholdene. Svarene gjengis i figur 5.1 og 5.2.

Som figur 5.1 viser, er flest barnehageansatte misfornøyd med (av de forholdene vi tok opp i undersøkelsen) arbeidsmengden og det fysiske arbeidsmiljøet. 70 prosent opplever å ha for mye å gjøre og 58 prosent at arbeidet er svært fysisk krevende. Videre sier 38 prosent at de sjelden får tid til å utføre arbeidsoppgavene slik de mener de bør gjøres. Dette kan ha sammenheng med arbeidsmengden. 35 prosent mener også at arbeidet er psykisk krevende.

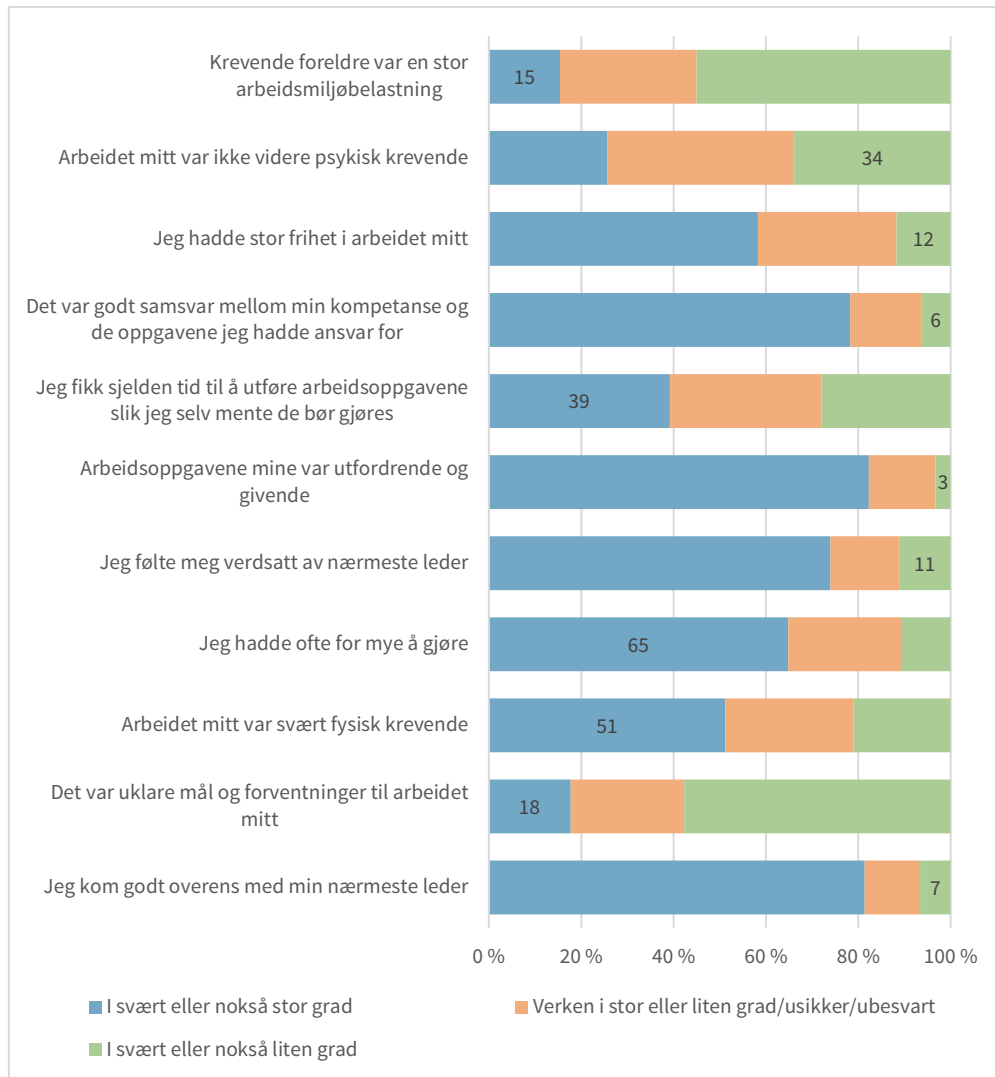
Til tross for dette mener de fleste at de har stor frihet i arbeidet. Kun 8 prosent er av en annen oppfatning. Tilsvarende mener de fleste at arbeidsoppgavene er utfordrende og givende, og at det er godt samsvar mellom deres kompetanse og de oppgavene de har ansvar for, selv om 15 prosent mener målene og forventningene til arbeidet er uklare. De aller fleste har også et godt forhold til nærmeste leder og føler seg verdsatt av denne.

Figur 5.1 Andel som mener at følgende forhold stemmer i stor grad, i liten grad eller verken i stor eller liten grad / usikre. Jobbet fortsatt i barnehage i mars 2020. N = 4385. Prosent.



Tilnærmet samme svarmønster finner vi blant dem som har sluttet i barnehagejobben (jf. figur 5.2). Det er imidlertid noen flere blant disse som oppgir at de ikke hadde et særlig godt forhold til nærmeste leder eller følte seg verdsatt av denne. Litt færre opplevde også at de hadde stor frihet i jobben. På den annen side var det færre som oppga at de hadde for mye å gjøre i jobben, og/eller at arbeidet var svært fysisk krevende, selv om godt over halvparten også blant dem som hadde sluttet, hadde opplevd barnehagejobben slik.

Figur 5.2 Andel som mener at følgende forhold stemmer i stor grad, i liten grad eller verken i stor eller liten grad / usikre. Hadde sluttet i barnehagejobben i mars 2020. N = 861. Prosent.



Vi har også sammenlignet vurderingene til de ulike yrkesgruppene (ikke vist). Kort fortalt er det små forskjeller i yrkesgruppenes vurderinger av de nevnte arbeidsforholdene. Unntaket er styrere og virksomhetsledere som legger langt mer vekt på at jobben er psykisk krevende, enn på at den er fysisk krevende. Blant dem som fremdeles jobber i barnehage, er det også noen flere assistenter og barnehagelærere enn barne- og ungdomsarbeidere og pedagogiske ledere som oppgir at relasjonen til nærmeste leder ikke er så god, og at de ikke føler seg verdsatt. Forskjellene her er likevel ganske små. Når vi ser på dem som har sluttet, er mønsteret også ganske likt mellom yrkesgruppene (ikke vist).

5.6 Oppsummering

Eieform og barnehagestørrelse

Svært få jobber i en barnehage med flere enn 100 barn. De fleste ansatte i undersøkelsen jobber i en offentlig barnehage med plass til mellom 50 og 100 barn. Kun én

av tjue oppgir at de jobber i en privat kommersiell barnehage, mens like mange ikke vet om den private barnehagen er ideell eller kommersiell.

Støy og støyskjerming

Nærmere åtte av ti barnehageansatte seniorer opplever støy i barnehagen som et problem. Blant assistenter, fagarbeidere og barne- og ungdomsarbeidere gjelder det godt over åtte av ti, mens det, ikke overraskende, gjelder langt færre styrere og virksomhetsledere.

55 prosent av dem som fortsatt jobber i barnehage, oppgir at det er innført støyredukerende tiltak på arbeidsplassen, og halvparten av disse mener det har bidratt til redusert støynivå. Vurderingene varierer mellom yrkesgruppene. Det er langt færre assistenter som mener det hjelper, enn barne- og ungdomsarbeidere og barnehagelærere. Styrere og virksomhetsledere er likevel dem som skiller seg ut. Her mener hele 75,7 prosent at det hjelper.

Bemanning

Drøyt halvparten av de barnehageansatte seniorene oppgir at de ukentlig eller oftere opplever at det ikke er full bemanning i barnehagen. Denne vurderingen virker å være gjennomgående uavhengig av yrke, selv om barne- og ungdomsarbeidere og fagarbeidere oppgir at dette skjer langt oftere, enn det styrerne/virksomhetslederne gjør.

Personalrom og mulighet for småpauser

De aller fleste seniorene i barnehage oppgir at de har tilgang til et personalrom/lunsjrom. Kun mellom 2 og 3 prosent sier det ikke finnes i deres barnehage. Det er noen flere assistenter som oppgir dette, enn innen de øvrige yrkesgruppene.

Verre er det med muligheten til å ta seg en kort pause ved behov. Det er bare én av tre som sier dette er en mulighet for dem. Her er alle ganske samstemte, bortsett fra styrere/virksomhetsledere, hvor 78 prosent har en slik mulighet.

Kompetanse, relasjoner, arbeidsoppgaver og belastninger

Nærmere 60 prosent av barnehageansatte seniorer opplever de fysiske arbeidsbelastningene på jobben som svært krevende, og 70 prosent mener de har for mye å gjøre. Nærmere 40 prosent oppgir da også at de sjelden får tid til å utføre arbeidsoppgavene slik de mener de bør gjøres. 35 prosent mener også at arbeidet er psykiske krevende.

Til tross for opplevelsen av jobben som fysisk og psykisk krevende mener de fleste at de har stor frihet i arbeidet. Kun 8 prosent er av en annen oppfatning. Tilsvarende mener de fleste at arbeidsoppgavene er utfordrende og givende, og at det er godt samsvar mellom deres kompetanse og de oppgavene de har ansvar for, selv om enkelte mener målene og forventningene til arbeidet er uklare. De aller fleste har også et godt forhold til nærmeste leder og føler seg verdsatt av denne.

Tilnærmet samme svarmønster finner vi blant dem som har sluttet i barnehagejobben. Det er imidlertid noen flere blant disse som oppgir at de ikke hadde et særlig et godt forhold til nærmeste leder eller følte seg verdsatt. Noe færre opplevde også å ha stor frihet i jobben.

Samlet er det små forskjeller i yrkesgruppenes vurderinger av de nevnte arbeidsforholdene. Unntaket er styrere og virksomhetsledere som legger langt mer vekt på at jobben er psykisk krevende, enn at den er fysisk krevende. Det er også en større

andel assistenter og barne- og ungdomsarbeidere enn barnehagelærere og pedagogiske ledere som oppgir at relasjonen til nærmeste leder ikke er så god, og at de ikke føler seg verdsatt. Forskjellene her er likevel små.

6 Analyser av frafall og tidligpensjonering

I dette kapitlet ser vi nærmere på hva som kjennetegner dem som forlater barnehageyrket, til forskjell fra dem som blir i jobben. Målet er å se om det er trekk ved arbeidsforholdene eller forhold ved hjemmesfæren eller karrieren som synes å være det utslagsgivende. For å lette lesingen er redegjørelsen for hvilke faktorer som inngår i analysene og regresjonstabellene, lagt i vedlegg 3.

6.1 Hva kjennetegner dem som slutter?

Bakgrunnen for at noen slutter på en arbeidsplass og finner seg annet arbeid eller velger å pensjonere seg tidlig, er sammensatt (Saridakis & Cooper 2016, Midtsundstad 2015, 2016, Tofteng og Hilsen 2016). Det kan være knyttet til forhold ved arbeidsplassen, til type arbeid og arbeidsoppgaver, til arbeidsbelastninger, til hvor lenge en har vært i en jobb og på samme arbeidssted, til om en er en «rastløs» eller mer «trygghetssøkende» arbeidstaker, til om en er fast eller midlertidig ansatt, og til hva slags forhold en har til leder og kollegaer mv. Men det kan også være knyttet til privatsfæren, som flytting, familiens økonomi og endringer i sivil status, partners helsesituasjon og arbeidsmarkedsstatus; eller til individuelle egenskaper og ressurser som type utdanning og utdanningsnivå, alder, kjønn og helsesituasjon.

I analysene som følger, ses flere av disse forholdene i sammenheng for å finne ut hvor mye hver av disse faktorene synes å bety. I analysene har vi kontrollert for blant annet alder, type stilling, antall år i arbeidslivet, sivil status og partners yrkesstatus, om de har/hadde jobbet i en offentlig, kommersiell eller ideell barnehage, om de var plaget av støy, opplevde arbeidet som særs fysisk og/eller psykisk krevende, følte seg verdsatt av arbeidsgiver mv.

6.2 Kjennetegn ved jobb-bytterne og jobbsøkerne

Analysene viser at det er større sannsynlighet for at barnehageansatte i 60-årene enn barnehageansatte i 50-årene har skiftet til en jobb utenfor barnehage mellom 2015 og 2020, alt annet likt. Det er også større sjanse for at en skifter jobb om en er assistent, barne- og ungdomsarbeider og fagarbeider, enn om en er styrer eller barnehagelærer. Å ha en heltidsstilling øker også sannsynligheten. Det gjelder også om en er midlertidig ansatt. Seniorer som jobber i private barnehager skifter også sjeldnere til jobb utenfor barnehage enn seniorer i offentlige barnehager, alt annet likt. Det å ikke kunne ta småpauser i løpet av dagen og ikke føle seg verdsatt av nærmeste leder øke også sjansen for at en foretar et jobb-bytte (jf. tabell V3.1 i vedlegg 3).

Det å føle seg sliten og relatere det til arbeidet, reduserer derimot sjansene for at en flytter på seg, sammenlignet med det å ha god helse og være lite arbeidssliten. Det samme gjelder, interessant nok, om en mener arbeidet er fysisk krevende. Øvrige faktorer hadde ingen betydning.

De få som har skiftet jobb, synes med andre ord ikke å gjøre det fordi de ikke mestrer jobben fordi helsa er dårlig, de blir arbeidsslitne eller synes arbeidet er for fysisk

krevende. Det som først og fremst kjennetegner dem med størst sannsynlighet for å bytte jobb, er at de er midlertidig ansatt, at de er i 60-årene, er friske, er assistenter eller barne- og ungdomsarbeidere, har en heltidsstilling, ikke synes arbeidet er særlig fysisk belastende, jobber i offentlige barnehager, men samtidig føler seg lite verdsatt av nærmeste leder og/eller har få muligheter til å ta småpauser i løpet av dagen. Mens de som blir, er de som sier de blir slitne av jobben, synes den er fysisk krevende, er i 50-årene, er styrere eller barnehagelærere, jobber deltid, jobber i en privat barnehage, men samtidig føler seg verdsatt av nærmeste leder og/eller har mulighet til å ta små pauser i løpet av dagen ved behov.

Funnene står litt i motsats til hvilke forklaringer jobb-bytterne selv vektlegger (jf. kapittel 4), da det ikke er de som tilsynelatende sliter helsemessig og fysisk, som i første rekke bytter jobb, men de som er friske og synes å tåle de fysiske arbeidsbelastningene. Jobb-bytterne føler seg imidlertid lite verdsatt av nærmeste leder og mener det er små muligheter til småpauser. Verdsetting synes med andre ord å være viktig, i tillegg til det å oppleve å ha små pusterom i en stressende arbeidshverdag. Stress ble da også framhevet av jobb-bytterne som en viktig grunn til å skifte jobb. Og det at de oftere var friske og raske og i tillegg synes å ha tålt de fysiske arbeidsbelastningene, kan i seg selv ha bidratt til at de lettere fikk seg annet arbeid. En god del av jobb-bytterne begrunnet for så vidt også jobbskiftet med at de ønsket større utfordringer (jf. kapittel 4). Det var, med andre ord, noe utenfor som trakk disse ut, heller enn at arbeidsforholdene i barnehagen skjøv dem ut. I tillegg synes midlertidighet å være en viktig forklaringsfaktor; en god del var rett og slett tvunget til å finne seg en annen jobb. En tredje mulig forklaring på at helseproblemer og arbeidsbelastninger framstår som mindre viktig, kan være at en del av jobb-bytterne rett og slett har «glenet» litt hvordan det egentlig var å jobbe i barnehagen, siden de ikke har jobbet der på en stund. Men i så fall skulle det også ha gjenspeilet seg i de begrunnelsene de selv vektla i kapittel 4.

At assistenter, fagarbeidere og barne- og ungdomsarbeidere har større sannsynlighet for å skifte jobb også etter at vi har hensyntatt helse, arbeidsforhold mv., kan henge sammen med at færre i denne gruppa enn blant barnehagelærerne føler seg bundet til barnehagesektoren gjennom utdanningsvalget. Da vi i analysene har kontrollert for forskjeller i helse, arbeidsbelastninger, verdsetting mv., er det jo ikke lenger forskjeller på disse områdene som forklarer adferdsforskjellen mellom yrkesgruppene.

De fleste faktorene som øker sannsynligheten for å bytte jobb, synes også å øke sannsynligheten for at en har søkt arbeid utenfor barnehage, selv om en forble i jobben (jf. tabell V3.2 i vedlegg 3). Noen forskjeller mellom de typiske jobb-bytterne og dem som har søkt uten å slutte, finnes likevel: De som forblir i jobben, er gjerne fast ansatt og ikke midlertidig ansatt, de har oftere en deltidsstilling enn en heltidsstilling, de oppgir å ha større muligheter til å ta småpauser ved behov, og de føler seg i motsetning til jobb-bytterne verdsatt av nærmeste leder. Det synes altså å være et eller annet knyttet til trygghet, verdsetting og kanskje tilrettelegging som skiller. De som velger å bli til tross for at de har søkt annet arbeid, har en fast jobb og trenger ikke slutte fordi de mister jobben. De føler seg også satt pris på av ledelsen. Det at deltid i seg selv skal fremme at en blir, er vanskeligere å forklare, men deltiden kan være en indikasjon på at arbeidet er tilrettelagt slik at de tåler belastningene og stresset i barnehagejobben bedre, enten det er de selv eller arbeidsgiver som har initiert det. Det samme gjelder muligheten til å ta småpauser, noe som kan ha bidratt til å

reducere opplevd stress i en hektisk arbeidshverdag. Men det kan også være at de som ikke har sluttet, er de som ikke fikk en annen jobb og derfor måtte bli. De har da kanskje også et større behov for å framstille barnehagejobben som «god nok».

6.3 Kjennetegn ved tidligpensjonistene

I analysene av tidligpensjonering fra barnehagesektoren har vi sett på hva som kjennetegner dem som har valgt å pensjonere seg tidlig (før fylte 67 år), til forskjell fra dem på samme alder som har valgt å fortsette å jobbe.

Resultatene viser, ikke uventet, at sannsynligheten for å pensjonere seg øker med alderen (etter fylte 62 år), men også om en jobber heltid og ikke deltid, om en har en partner og denne er helt eller delvis pensjonert, om en ikke har mulighet til å ta pauser i løpet av dagen, om en opplever arbeidet som psykisk krevende, om en sjelden opplever at barnehagen har full bemanning, om en ikke føler seg verdsatt, og om barnehagen ikke har seniortiltak (jf. tabell V3.3 i vedlegg 3). Litt overraskende er det imidlertid at sannsynligheten for at en har pensjonert seg tidlig, er høyere for dem som ikke har arbeidsrelaterte helseproblemer eller føler seg slitne, sammenlignet med dem som oppgir å ha slike problemer etter kontroll for de øvrige variablene. Øvrige faktorer har ingen statistisk betydning.

Funnene er delvis i tråd med tidligere analyser (Midtsundstad 2015), da faktorer knyttet til arbeidsforhold og arbeidsbelastninger så vel som partners yrkesstatus synes å innvirke på pensjoneringsbeslutningen. Ikke uventet øker sannsynligheten for at en pensjonerer seg tidlig, om en sjelden opplever full bemanning, om det ikke er rom for å ta småpauser i det daglige, og om en føler at arbeidet er svært psykisk belastende – alt faktorer som kan skape stress i en travel arbeidshverdag. Men analysen viser også at «mottiltak» som verdsetting og seniorpolitikk kan ha en positiv innvirkning, da sannsynligheten for å pensjonere seg tidlig øker om en ikke føler seg verdsatt av nærmeste leder, og om barnehagen ikke har særskilte seniortiltak. Betydningen av verdsetting er til en viss grad selvforklarende og i tråd med funn fra tidligere forskning. Sistnevnte kan i tillegg til fravær av konkrete seniortiltak indikere at det er få tilretteleggingstiltak på arbeidsplassen, og at arbeidsplassen generelt er mindre seniorvennlig enn andre arbeidsplasser, noe som i seg selv kan fremme en tidligere avgang.

6.4 Kjennetegn ved dem som planlegger eller tror de vil å stå i jobb til de er 67 år eller eldre

Ikke overraskende planlegger eller tror de som alt har stått i jobb til de er 64 år eller eldre, i større grad at de vil stå i jobben til de er 67 år eller eldre. Det er da også en relativt selektert gruppe, gitt at mange av deres jevnaldrende kollegaer av ulike grunner alt vil ha pensjonert seg på det tidspunktet. Har du en heltidsstilling, øker det også sjansene for at du planlegger å eller tror du vil stå i jobb til du er 67 år eller eldre. Interessant nok planlegger de som jobber i private barnehager, også å stå lenger i jobb enn dem som jobber i offentlig barnehager, alt annet likt. Ikke overraskende er sannsynligheten for å planlegge å, eller tro at en vil, være i barnehagejobben så lenge, også størst blant dem som verken har helseproblemer eller føler seg slitne. Det vil si at det er de friskeste som tenker slik. Er du singel, er det også større sjanse for at du planlegger å, eller tror du vil, stå i jobb etter passerte 67 år. Det samme gjelder om du

ikke opplever støyen i barnehagen som et problem. Har du fremdeles gjeld, planlegger eller tror du også oftere at du vil jobbe fram til du er 67 år eller lenger. Tilsvarende gjelder om du og eventuell partner har spart med tanke på alderdommen.

Hvilken stilling du har i barnehagen, synes imidlertid ikke å påvirke hvor lenge du planlegger å jobbe. Det kan ha sammenheng med at vi har kontrollert for en del av faktorene som skiller yrkene. De fysiske og psykiske arbeidsbelastningene synes heller ikke å ha noe å si for dem som planlegger å jobbe etter 67 år, når en kontrollerer for helse, type yrke, støy mv. Det gjelder også de øvrige faktorene vi kontrollerer for.

Ikke overraskende er det, som nevnt, slik at ønsket om å pensjonere seg seint er sterkere hos dem som har passert 64 år og fremdeles er i jobb, enn blant dem som er yngre. Det skyldes seleksjon, da de som fortsatt er i arbeid i den alderen, nok er de som har hatt helse til det og/eller er sterkest motivert for videre arbeid. Flere av dem med dårlig helse vil alt ha gått av med uførepensjon, AAP eller AFP i den alderen. At enslige også ønsker å jobbe til de er 67 år eller eldre, kan ha sammenheng med at de oftere vil ha dårligere økonomi enn dem som har en partner å dele utgiftene med, samt at flere i denne gruppa er mer avhengig av arbeidskollegaene og arbeidsplassen for å få dekket sine sosiale behov. I tillegg vil de ikke påvirkes av en partners eventuelle pensjonering. Det viser seg også at det å jobbe i en privat framfor en offentlig barnehage øker sannsynligheten for å planlegge å jobbe til etter fylte 67 år. Noe av forskjellen i pensjoneringsplaner mellom ansatte i kommunale og private barnehager kan ha sammenheng med ulike pensjonsrettigheter. Mange ansatte i private barnehager i de aldersgruppene vi ser på har hatt en innskuddspensjon, ny, endret AFP-ordning og andre regler for uttak av pensjon enn offentlig ansatte. Alle kommunalt ansatte, på sin side, har hatt rett til en ytelsespensjon og AFP etter 'gamle' regler.⁶ Hvem som eier barnehagen, synes derimot ikke å ha noen betydning for faktisk pensjonering når det kontrolleres for andre relevante faktorer (jf. figur V3.3).⁷

Andre økonomiske forhold synes også å innvirke på planene eller hva en tror om eget avgangstidspunkt, da de med kortest opptjeningstid og/eller gjeld oftere planlegger en sein yrkesavgang enn dem som har jobbet i 30 år eller lenger og/eller fremdeles har gjeld. Det kan ha sammenheng med at flere av disse vet at de må jobbe lenger for å få full tjenestepensjon og bli kvitt gjelda. På den annen side planlegger de med penger på bok også en seinere avgang. Det betyr likevel ikke at formue ikke har noe å si, da denne faktoren ikke sier noe om hvor mye en har spart. Det handler kanskje derfor like mye om at de er mer økonomisk bevisste og i større grad har tenkt igjennom og planlagt alderdommen og kanskje derfor også er klar over at de bør sikre seg lønnsinntekt noen år til før de avslutter yrkeskarrieren.

⁶ Ordningene i kommunal sektor ble imidlertid endret fra ytelses- til innskuddsordninger med virkning fra 1.12.2020 (med overgangsordninger for eldre årskull). AFP-ordning er også tilpasset ny folketrygd mv. Det ble også inngått en ny avtale om hybride pensjonsordninger i private barnehager i 2019 med virkning fra 2020.

⁷ Det må imidlertid understrekes at ansatte i de private, kommersielle barnehagene er sterkt underrepresentert i utvalget. I tillegg er det en relativt skjev rekruttering av barnehageyrker fra denne typen barnehager, da relativt få i gruppa assistenter, fagarbeidere og barne- og ungdomsarbeidere har valgt å delta (ikke vist). Det kan ha innvirket på resultatet.

6.5 Oppsummering

Analysene viser at det er større sannsynlighet for at en barnehageansatt i 60-årene har skiftet til en jobb utenfor barnehage i løpet av de siste 5 årene enn at en barnehageansatt i 50-årene har gjort det, om en samtidig hensyntar andre relevante forhold. Det er også større sjanse for at en skifter jobb om en er assistent, barne- og ungdomsarbeider eller fagarbeider, enn om en er styrer eller barnehagelærer. Å ha en heltidsstilling og å være midlertidig ansatt øker også sannsynligheten for jobbskifte. Seniorer som jobber i private barnehager, skifter imidlertid jobb sjeldnere enn seniorer i offentlige barnehager, alt annet likt. Det er også dem med god helse som flytter på seg. Det samme gjelder, interessant nok, om en ikke mener arbeidet er fysisk krevende. Det å ikke kunne ta småpauser i løpet av dagen og ikke føle seg verdsatt av nærmeste leder fremmer også jobb-bytte.

De fleste faktorene som øker sannsynligheten for å bytte jobb synes også å øke sannsynligheten for at en søker seg til arbeid utenfor barnehage. De som blir i jobben selv om de har søkt annet arbeid, har imidlertid oftere en fast jobb. De trenger derfor ikke å slutte. De føler også at nærmeste leder setter pris på dem, noe jobb-bytterne ikke gjør i samme grad. De som å blir, jobber også oftere deltid. Det kan indikere at de har fått tilrettelagt arbeidstiden og dermed tåler belastningene og stresset i barnehagejobben bedre. Det samme gjelder muligheten til å ta småpauser, som kan ha bidratt til å redusere opplevd stress i en hektisk arbeidshverdag. Men det kan også være at de som ble i jobben, er de som ikke fikk tilbud om annet arbeid. De kan dermed ha et større behov for å framstille barnehagejobben som «god nok».

Analysene viser at jobb-bytterne og tidligpensjonistene er ganske forskjellige. Mens assistenter, barne- og omsorgsarbeidere og fagarbeidere har økt sannsynlighet for å skifte jobb, er det ingen forskjell mellom yrkene i valg av tidspunkt for pensjonering og pensjoneringsplaner når det samtidig kontrolleres for helse, arbeidsforhold mv. Tidligpensjonistene opplever, til forskjell fra jobb-bytterne arbeidet som særs psykisk krevende og bemanningen som mangelfull. De oppgir også oftere støy som et problem. Det jobb-bytterne og tidligpensjonistene har til felles, er at de følte seg lite verdsatt av nærmeste leder, og oppga å ha lite rom for å ta småpauser i løpet av arbeidsdagen.

Ser vi på dem som fremdeles er yrkesaktive og planlegger eller tror de kommer til å stå i jobb til de er 67 år eller lenger, er dette ikke uventet de som har god helse og alt har stått i jobb til en høy alder. De er også oftere single og dermed mer avhengig av hva arbeidet gir økonomisk og sosialt. Flere jobber også i privat barnehager, noe som kan indikere at forventet pensjon og uttaksregler ha en viss betydning.

7 Tilrettelegging og tiltak i arbeidsplassregi

Likeså viktig som å påpeke hva som ikke fungerer, er det å se på hva som faktisk gjøres i dag for å få seniorenne til å stå i barnehagejobben, og hva som synes å fungere. I dette kapitlet gis det derfor en oversikt over hvordan seniorenne selv opplever tilretteleggingen og tiltakene som blir tilbudt i dag.

7.1 Tilrettelegging ved sykdom

I utvalget var det 139 personer som var blitt uførepensjonert i løpet av den 5-årsperioden vi følger de barnehageansatte, og 85 personer som hadde gått over på arbeidsavklaringspenger (AAP). Alle disse var i en barnehagejobb i 2015 og hadde blitt sykmeldt og gått over på AAP i løpet av perioden fram til mars 2020. Over 90 prosent av dem som har blitt uføre, oppga at de var 100 prosent ufør og hadde vært sykmeldt og/eller på AAP fra 1 til 4 år i forkant. I tillegg var 270 for tiden sykmeldt fra barnehagejobben, hvorav 57 prosent hadde vært sykmeldt i 3 måneder eller lenger.

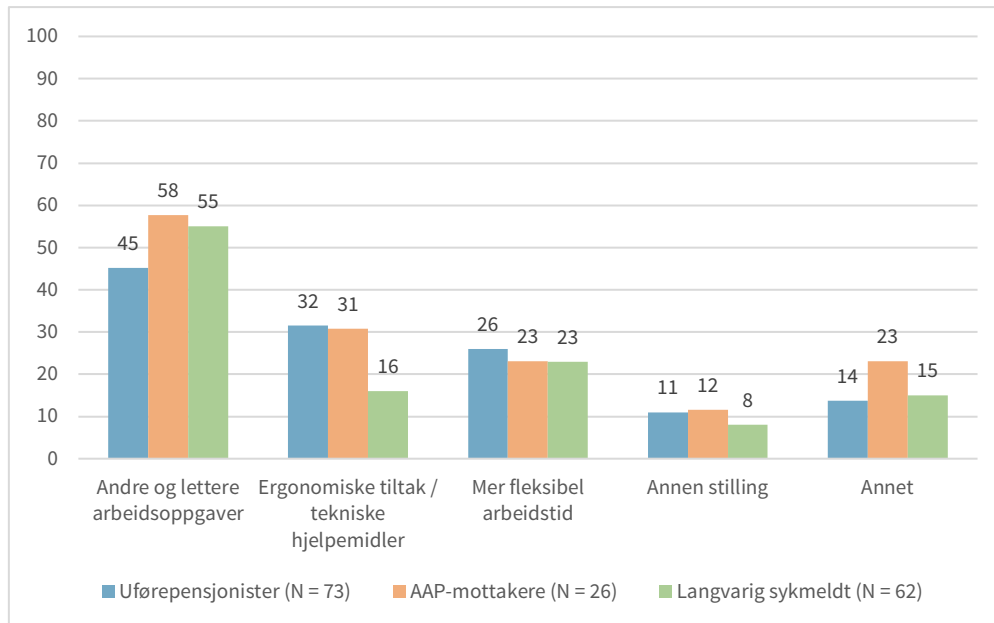
Både de uføre, AAP-mottakerne og de langtidssykmeldte fikk spørsmål om helseproblemene var arbeidsrelaterte. 42 prosent av de uføre (13 prosent i stor grad og 33 prosent i nokså stor grad) og 56 prosent av AAP-mottakerne (21 prosent i stor grad og 35 prosent i nokså stor grad) mente at så var tilfelle. Tilsvarende mente 50 prosent av de sykmeldte at sykmeldingen helt eller delvis hadde sammenheng med forhold på arbeidsplassen.

De ble også spurt om leders oppfølging, om de hadde fått tilbud om tilrettelegging på arbeidsplassen i sykefraværsperioden, hva slags tilrettelegging dette var, og om de mente tiltakene hadde bidratt til at de kunne stå i jobben lenger.

Drøyt 30 prosent av de uføre, 51 prosent av AAP-mottakerne og hele 76 prosent av de langtidssykmeldte oppga at deres leder hadde vært opptatt av å finne en løsning som kunne forhindre av sykefraværet endte med frafall. 83 prosent av de sykmeldte oppga også at arbeidsgiver hadde vært i kontakt med dem i løpet av sykmeldingsperioden.

Ser vi på omfanget av tilrettelegging, oppgir henholdsvis 53 prosent av de uføretrygdede og 31 prosent av AAP-mottakerne at de hadde fått tilbud om tilrettelegging på arbeidsplassen under sykmeldingsperioden. 47 prosent av de langvarig sykmeldte oppga også at de hadde fått et slikt tilbud. De vanligste tiltakene var tilbud om andre og lettere arbeidsoppgaver og/eller ergonomiske tiltak / tekniske hjelpemidler (jf. figur 7.1).

Figur 7.1 Andelen tiltak tilbudt uførepensjonister og AAP-mottakere av arbeidsplassen under sykmeldingsperioden. Flere svar mulig. N = 99. Prosent.



I tillegg nevnte 46 personer andre tiltak, som redusert arbeidstid, at de slapp tidligvakter eller både tidlig- og seinvaktene, fikk anledning til å jobbe i en avdeling med mindre støy, fikk slippe løfting, fikk heve-/senkestellebord og påkledningsbenk, ble overført til en annen type jobb i kommunen eller hadde fått anledning til å jobbe mer ute i naturen. En forteller også at det ble satt inn en vikar som jobbet sammen med vedkommende for å avlaste henne med de tyngre oppgavene. Men som et par av dem også skriver:

«Ellers er det jo veldig begrenset mulighet å 'skjerme' personalet i en barnehage. Alle trengs!!»

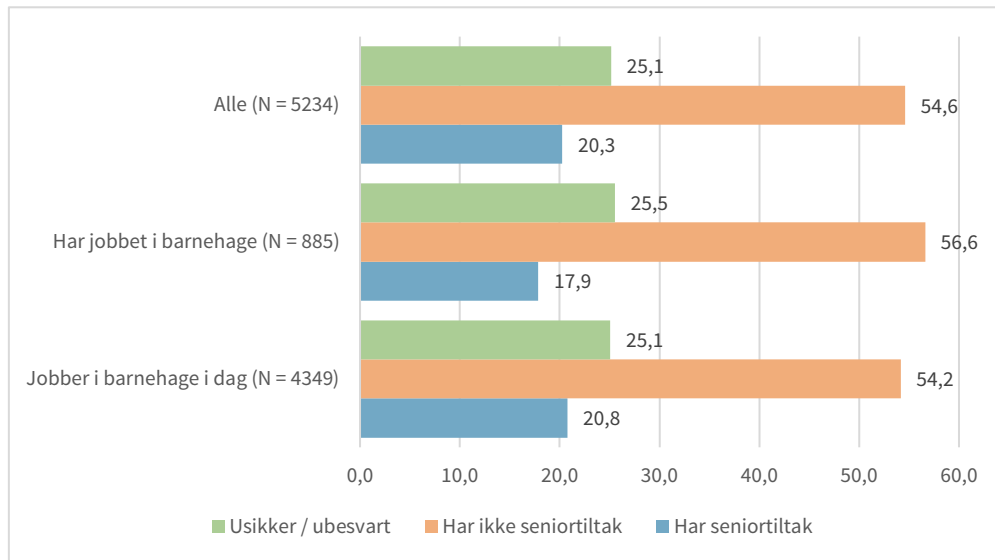
«Noe tilpasning av arbeidsdager og arbeidstid. Men det monner lite når antall ansatte er for få og dårlig fungerende vikarordning ved sykdom.»

41 prosent av de uføre som hadde fått tilbud om tiltak, og 43 prosent av AAP-mottakerne mente at tilretteleggingen hadde gjort det lettere for dem å være i jobb (i alle fall i en periode, gitt at de nå er uførepensjonert eller på AAP). Det samme gjaldt for 82 prosent av dem som var langtidssykmeldte på intervju tidspunktet.

7.2 Tilrettelegging og seniortiltak

Tidligere har særskilte seniortiltak, ofte kalt «seniorgoder», som ekstra ferie og fridager, redusert arbeidstid til samme lønn, bonuser, ekstra lønn o.l. vært utbredt i offentlig sektor og særlig kommunesektoren. Dette endret seg noe mellom 2010 og 2013 hvor flere slike ordninger ble fjernet eller justert (Midtsundstad 2014). I dag er det kun én av fem av de barnehageansatte senioren som oppgir at det finnes slike seniortiltak på arbeidsplassen. Relativt mange oppgir også at de ikke er sikre på om barnehagen har slike tiltak.

Figur 7.2 Andel som oppgir at barnehagen har særskilte seniortiltak. N = 5234. Prosent



Utover de typiske seniortiltakene nevnt over oppgir en del også andre tiltak, som at de kan velge hvilken avdeling de skal jobbe i, at de som deltidsansatte får velge hvilke dager de skal jobbe, at de får tilskudd til trening eller avsatt tid til trim i arbeidstida, tilrettelegging i forhold til data, tilrettelegging i forhold til kroppslige utfordringer inkl. fritak fra enkelte arbeidsoppgaver i perioder. En nevner også at de har rett til 45 min pause ved seinvakt og en annen at de kan få tilskudd til helsefremmende tiltak, trening eller el-syssel. Ellers synes årlige seniorsamlinger og seniorsamtaler med leder å være relativt utbredt.

7.3 Oppsummering

I utvalget var det 139 personer som var blitt uførepensjonert i løpet av den 5-årsperioden vi følger de barnehageansatte, og 85 personer som hadde gått over på arbeidsavklaringspenger (AAP). I tillegg var 270 for tiden sykmeldt fra barnehagejobben, hvorav 57 prosent hadde vært sykmeldt i 3 måneder eller lenger. Rundt halvparten av disse relaterte helseproblemene til arbeidet.

Snaut en tredel av de uføre, halvparten av AAP-mottakerne og hele trefiredel av de langtidssykmeldte oppga at deres leder hadde vært opptatt av å finne en løsning som kunne forhindre frafall. 83 prosent av de sykmeldte oppga også at arbeidsgiver hadde vært i kontakt med dem i løpet av sykmeldingsperioden. 53 prosent av de uføretrygdede, 31 prosent av AAP-mottakerne og 47 prosent av de langtidssykmeldte hadde også fått tilbud om tilrettelegging på arbeidsplassen under sykmeldingsperioden. De vanligste tiltakene var tilbud om andre og lettere arbeidsoppgaver og/eller ergonomiske tiltak / tekniske hjelpemidler. Drøyt fire av ti av de uføre og AAP-mottakerne som hadde fått slike tilbud, mente at tilretteleggingen hadde gjort det lettere for dem å være i jobb (i alle fall i en periode). Det samme gjaldt for 82 prosent av dem som var langtidssykmeldte på intervjuutidspunktet.

Drøyt en femdel av de barnehageansatte oppga også at arbeidsplassen hadde seniortiltak. I de fleste tilfeller dreide det seg om ekstra ferie og fridager, redusert arbeidstid med lønnskompensasjon , bonus eller ekstralønn.

8 Hvordan kan frafall og tidligpensjonering forhindres?

I dette kapitlet gjennomgås og analyseres de barnehageansattes egne forslag til tiltak og endringer som kan forhindre tidlig frafall og eventuelt få flere av seniorene til å stå i jobb til en høyere alder.

8.1 Hva mener de som har sluttet og funnet seg en annen jobb?

I nettundersøkelsen ble alle som hadde sluttet i barnehagejobben, spurt om det var noen endringer eller tiltak som kunne fått dem til å stå lenger i barnehagejobben. Snaut 20 prosent, eller 172 personer, svarte ja på dette.

En gjennomgang av svarene viser stor variasjon i foreslåtte tiltak og endringer, alt fra vektlegging av overordnede organisatoriske forhold til mer personlige historier om egne helseproblemer, manglende tilrettelegging eller konflikt med leder.

Analyse av svarene viser likevel at de fleste forslagene er knyttet til bemanning. Rundt én firedel peker på belastninger som henger sammen med lav grunnbemanning, for få folk, for mange barn per voksen eller beslektede problemstillinger, som at det ikke alltid settes inn vikarer ved sykefravær. Som én skrev:

«Bedre grunnbemanning. På grunn av ulike vakter, møter, pauser, o.l. var vi bare 3 voksne ca. 3 timer om dagen. Vi fikk ikke vikarer med en gang når noen var syke, men måtte klare oss. Dette gjorde at belastningen ble stor, vi ble slitne og nestemann falt ofte av når den første var frisk.»

Ser vi på tiltak og endringer for enkeltindivider, blir redusert arbeidstid, redusert stilling og kortere arbeidsdager særlig vektlagt. 40 stykker nevnte dette, enten som eneste tiltak som kunne få dem til å klare å stå lenger i jobben, eller som ett av flere mulige tiltak.

«Mulighet for deltid. Eventuelt et par korte pauser for- og ettermiddag. Slippe å variere arbeidstid hver eneste dag, fra 6.45 til 9.30.»

Av mer organisatoriske og systemrettede endringer og tiltak som ble nevnt, var IKT-kompetanse, rullering av arbeidsoppgaver, en tydeligere arbeidsinstruks, bedre fordeling av arbeidsoppgaver ut fra utdanning og kompetanse og mulighet for små pauser. Enkelte etterlyste også tiltak mot støy samt behov for bedre tilpasning av det fysiske arbeidsmiljøet, som bedre lokaler, bedre arbeidsrom for planlegging, bedre stoler, høyere bord (til de voksne), hjelpemidler til påkledning, som påkledningsbenk med trapp, større mellomrom mellom sengene, stuebord med løft/senk osv. Som én litt ironisk skrev:

«Tilpassing av interiør så man slipper å sitte på dukkemøbler.»

Behov for særlig tilpasning for seniorenne eller seniortiltak ble også nevnt. Her ble særlig støyreduksjon vektlagt (som vel er et tiltak som vil gagne ansatte i alle aldre) samt lettelser i form av mindre løfting, unntak for visse oppgaver, mulighet for redusert stilling, deltidsarbeid med videre.

«Type stilling som de over 60 kunne frigjøres noe fra, som praktiske oppgaver og ellers situasjoner som garderobe, av/påkledning, som i de fleste barnehager er uheldige arbeidsstillinger. Har mye kompetanse som kunne vært til nytte.»

Enkelte var likevel oppmerksomme på at det å få særskilte tiltak eller tilpasninger som seniorer, også kunne bli en byrde de ble ukomfortable med: «Også at det ikke må fokuseres på at vi over 65 har en ekstra ferieuke noe jeg følte på.» En la også vekt på at seniortiltaket i så fall ikke måtte få negative konsekvenser for andre: «Seniortiltak uten å føle at det gikk utover de andre kollegene.» – noe som lett kan bli konsekvensen om ressursene og mulighetene for tilpasning er begrensede. Tidligere studier viser at dette ofte kan skje om de nødvendige ressurser ikke følger tiltaket (Midtsundstad & Bogen 2011).

Flere undersøkelser viser at det å bli verdsatt og sett av de rundt seg, er viktig for å føle seg ønsket, og da særlig av nærmeste leder. Dette ble da også pekt på av enkelte. Noen ønsket i tillegg at deres kompetanse skulle utnyttes bedre, som innebærer at noen må se den og verdsette den. Andre igjen trakk fram betydningen av å ha en blandet alderssammensetning, da det kunne oppleves som vanskelig (og kanskje ensomt) å være den eneste senioren når de fleste kollegaene var langt yngre:

«At det var noen flere senior. Når flesteparten er i 20-årene sier det seg selv.»

Dette med å ha noen i egen aldersgruppe på arbeidsplassen er også påpekt av seniorenne i tidligere intervjuer med barnehageansatte (Midtsundstad, Bogen og Hermansen 2016). De seniorenne vi intervjuet den gangen, knyttet dette til felles referanserammer og behovet for å ha noen å snakke med som hadde noenlunde de samme erfaringene.

En god andel av svarene gjaldt ledelse, og da gjerne manglende ledelse, dårlig ledelse eller konflikt med leder. Her må vi likevel ha i mente at det er svarene til dem som har sluttet, vi ser på. Selv om dette ble ansett som en viktig grunn for tidlig avgang eller jobbskifte for disse, er slike konflikter ikke nødvendigvis representative for barnehageansatte flest.

«En styrer som fulgte avtaler som var satt opp, etter tidligere sykemelding. En styrer som ikke favoriserer og imøtekommer de som roper høyest.»

«Ledere som tar vare på og ikke gjør forskjell på sine ansatte uansett stilling eller kompetanse.»

«En arbeidsgiver som i større grad viste interesse for meg som arbeidstaker. Fått mulighet til i større grad å utforme min egen arbeidshverdag. Kunne i større grad velge kurs og tema jeg ønsket å fordype meg i. At styrer i større grad lyttet, og gjorde noe for å bedre arbeidsmiljøet på arbeidsplassen. Det førte til at svært mange barnehagelærere sluttet i løpet av få år.»

Flere av beskrivelsene av ledelsen er også knyttet til prosessen med å finne tilrettelagte opplegg. Selv om vi her ikke kjenner hele historien bak eller årsaken til ledernes manglende imøtekommenhet i disse tilfellene, indikerer de at det kan være behov for

økt fleksibilitet (og kanskje kreativitet) enkelte steder når det gjelder å finne løsninger som fungerer. Eksempler på dette er de to følgende sitatene:

«Jobbet annenhver uke, altså hele uker. Forstod selv at jeg nærmet meg en grense for hva jeg klarte å stå i, og ba om samtale med styrer hvor jeg anmodet om å få jobbe 2 dager i den uka og 3 dager i den andre. Personen jeg delte stillingen med gikk ikke med på dette. Tillitsvalgte var også med i prosessen. Likevel lot det seg ikke gjennomføre. Mener selv at jeg hadde stått lenger i arbeid hadde dette latt seg gjennomføre.»

«Å få tilpasset arbeidstid og tilpassede arbeidsoppgaver ble vanskelig etter at vi fikk ny leder.»

Ser vi på svarene til styrere og ledere, er det gjerne det administrative, ved siden av ønsket om økt bemanning, som står i fokus, som behov for mer administrativ hjelp, mer ledelsesstøtte, færre merkantile oppgaver, mindre rapportering, dokumentasjon og møter i arbeidstida og mer tid til å forberede aktiviteter, til faglig oppdatering i arbeidstida, til oppfølging av personale og til foreldrearbeid. Dette er godt illustrert i følgende svar:

«Mindre kvalitetssikringssystem – tok mye tid og jeg har aldri blitt stolt så lite på i jobben som de siste årene jeg var i arbeid. Styrejobben ble også mer og mer en kontorjobb.»

«Færre direktiver fra departementet som gikk på rapportering og registrering; for meget digitalisering og førskole. For lite av nærhet, anerkjennelse og tid til dette.»

Enkelte styrere nevnte også vanskene med å få til deltidsløsninger med alderen for dem i lederstillinger – noe som flere tydeligvis hadde ønsket seg for å få til en gradvis overgang til pensjonisttilværelsen:

«Mulighet for delvis AFP; at det hadde vært reelle mulig å dele mer på styrejobben med min stedfortreder slik at da jeg i gikk av med delvis AFP, ikke ble sittende med 100% arbeid.»

«Mulighet for AFP + for eksempel 60 prosent jobb som styrer.»

8.2 Hva kan få flere tidligpensjonister til å utsette avgangen?

23 prosent av de barnehageansatte som fortsatt er en del av arbeidsstyrken og planla å gå av med pensjon før fylte 67 år, mener det er endringer og tiltak arbeidsplassen kan iverksette for å få dem til å stå lenger i jobb. Tilsvarende er det 36 prosent av dem som selv planlegger å stå i jobb utover fylte 67 år, som har tro på at enkelte endringer og tiltak kan få flere av deres kollegaer til å ville det samme. Flertallet av disse forslagene er konkretisert i et åpent spørsmål. Noen har ett forslag, andre flere, enkelte av forslagene er generelle og andre svært konkrete eller særlig relatert til egen situasjon.

Alle de beskrevne forslagene kan ikke gjengis, da det dreier seg om over 860 ulike svar. Vi har imidlertid gjennomgått, systematisert og gruppert dem i ulike tiltakstyper for å få en viss oversikt over både bredden i ulike forslag og hvilke tiltak som hyppigst nevnes. For å illustrere har vi gjengitt de sitatene som vi anser som

typiske eller gode eksempler på de ulike hovedtypene av endringsforslag og tiltaksformer som foreslås.

Forslag fra dem som ønsker å gå av tidlig

Vi spurte dem som planla å gå av før 67 år, om det var noen endring eller tiltak som kunne ha fått dem til å ville stå lenger i jobben. Hele 560 personer valgte å komme med forslag. Som vi ser av tabell 8.1, er forslagene i stor grad de samme som vi fant blant dem som alt hadde sluttet i barnehagejobben.

Tabell 8.1 Systematisering av svar på spørsmålet «Er det endringer eller tiltak du tror kunne fått deg til å ville jobbe noe lenger?». Samme person kan ha oppgitt flere endringer/tiltak. N = 560.

	Antall	Prosent
Kortere arbeidstid / redusert arbeidstid / redusert stilling / ekstra ferie / ekstra fridager o.l.	184	32,9
Økt grunnbemanning / færre barn per ansatt / bedre personaltetthet / vikarer ved behov o.l.	169	30,2
Tilrettelegging / mindre belastende arbeid / færre belastninger / lettere arbeid / annen jobb/stilling mv.	89	15,9
Særskilte seniortiltak	54	9,1
Bedre ledelse, verdsetting, større tillit, anerkjennelse og bli sett / bruke kompetansen o.l.	39	7,0
Større fleksibilitet / mer fleksibel arbeidstid o.l.	32	5,7
Endringer i fysisk arbeidsmiljø / støyreduksjon / hjelpemidler o.l.	27	4,8
Andre endringer/tiltak	60	10,7

Mulighet for gradvis nedtrapping og økt arbeidstidsfleksibilitet

Den største andelen (én av tre) sier det ville ha effekt om de hadde fått mulighet til å jobbe noe mindre, enten ved å få en redusert stilling, kortere arbeidsdager eller arbeidsuker, ekstra fridager eller lengre ferie (tabell 8.1). Mange ønsker altså en mulighet til å trappe ned gradvis fra barnehagejobben:

«Kunne ønske meg en overgang til pensjonslivet, f.eks. jobbe 6 timers dag, eller jobbe f.eks. 60/70 % (redusert stilling), og resten av stillingen ville bli fylt opp. Eller jobbe 80% med full lønn. Det hadde vært gode alternativer, sånn at jeg ville vurdert å jobbe til jeg var 67.»

Gitt at arbeidsmiljøloven gir rett til redusert stilling fra fylte 62 år (om virksomheten tillater det) og AFP-ordningen i offentlig sektor lenge har gitt mulighet til å ta ut del-AFP og kombinere med en redusert stilling (for eksempel 40 prosent pensjon og 60 prosent jobb eller 20 prosent pensjon og 80 prosent jobb), indikerer svarene at dette ikke alltid har vært en reell mulighet for dem som har ønsket en slik løsning. Flere forteller at arbeidsgiver motsetter seg dette. Enkelte ledere viser sågar til søkelyset på viktigheten av heltidstidsstillinger i offentlig sektor:

«Gå ned i stillingsprosent. Jeg hadde noen år 80%, dette fungerte helt topp. Hadde nesten ikke fravær. I juni 2018 ble jeg kalt inn på kontoret til fagleder. Der satt HR sjefen i xxx.. De to fortalte meg på en ufin måte at nå måtte jeg

opp i 100% igjen. De var lei av alle disse som hadde deltid, det ble mye organisering for fagleder. Enda vi hadde faste mennesker som kom og jobbet i barnehagen. HR leder var meget kvass og pekte på meg og sa at hvis ikke jeg godtok og gå opp i stilling igjen hadde hun midler til å flytte meg til ett annet arbeidssted. Jeg ønsket veldig å fortsette med 80%.»

Særlig synes det å være vanskelig for en del av dem som har en ledende stilling, har vært styrer eller lignende, å få til slike løsninger. Det er til tross for at de selv mener at en gradvis nedtrapping hadde vært det de ønsket seg:

«Jobbe deltid, men siden jeg er styrer vil ikke det være mulig. Jeg måtte i så fall gå over i en stilling som ikke innebar ledelse.»

Enkelte hadde derfor selv funnet en løsning ved å velge å gå fra en styrerstilling til å bli barnehagelærer for nettopp å kunne jobbe redusert mot slutten av karrieren:

«Jeg har selv valgt å gå fra å være 100% pedagogisk leder i en 0-5 års avdeling til å være 80% førskolelærer (ped. 2) i en 1-årsavdeling. Mindre ansvar, færre aldersgrupper og forholde seg til, færre barn på avdelingen, mindre støy. Jeg har større glede og tilfredshet i det daglige og føler mye mindre tilkortkommenthet i jobben.»

Denne motsetningen mellom ønske om gradvis nedtrapping for å forlenge yrkeskarrieren og det sterke søkelyset på heltidsstillinger i særlig kommunal sektor, hvor mange i dag kun får tilbud om deltidsstillinger, har vi tidligere berørt i en artikkel (Midtsundstad 2018) og i en Fafo-rapport (Midtsundstad 2013). Disse analysene viser at det ofte er en motsetning mellom eldre og ansatte med helseproblemers behov og/eller ønske om redusert arbeidstid og en gradvis nedtrapping fra arbeidslivet og virksomhetenes mulighet til å tilby dette til alle med behov. Særlig gjelder det i privat sektor, hvor nærmere én av seks virksomheter opplever at de ikke kan dekke alles ønske om redusert arbeidstid. Paradoksalt nok er det også slik at tilbudet om (eller muligheten for) å få redusert arbeidstid som senior synes å være minst der behovet må antas å være størst, gitt flere eldre, syke og delvis uføre (Midtsundstad 2018).

En god del ønsker seg også større arbeidstidsfleksibilitet mot slutten av yrkeslivet, slik at de kan få muligheten til å ta ut sin eventuelle reduserte arbeidstid, ferie, fridager og eventuelle permisjoner i større grad når de selv ønsker det. I den sammenheng vektlegges også behovet for vikarer ved sykdom og annet fravær, da de fleste er klar over at fravær hos noen vil belaste dem som er igjen på jobb. Dette beskrives fylldig i følgende sitat:

«Mer fleksibilitet med tanke på når man kan ta ut ferie, avspaser o.l., uten at det går utover de andre voksne og barna på avdeling. Vikarbudsjetter som er stor nok til at det ALLTID settes inn vikar fra første dag ved sykdom og når folk har ferie og avspaserer. Det burde vært en selvfølge. Styrket grunnbemanning slik at vi er tre som jobber på avdeling større deler av dagen. Vaktssystemet er tredelt og vi er bare tre samtidig i noen timer midt på dagen når du trekker fra pauser og møter. Med styrket grunnbemanning kunne vi håndtert alle utfordringer med barn som trenger ekstra støtte til språktrening og sosialtrening/mestring. Tidlig innsats er et begrep politikerne snakker om og som vil gi besparelser i det lange løp. Tidlig innsats starter i barnehagen, men det er ikke villighet til å åpne pengesekken, slik at det kan skje. Det er provoserende og

gjør arbeidet mer stressende og vanskelig. Når skal politikerne satse der forskning viser at det må satses og når skal de begynne å lytte til oss som jobber der de vedtar forslag og kommer med uttalelser på vegne av oss? Svaret er stort sett: skaff nok kvalifiserte folk så løser vi utfordringene. Dette gjelder skole, barnehage, sykehus og eldre omsorg og sikkert mange flere yrker. Kvalifiserte folk er ikke nødvendigvis folk med høy utdanning så lenge vi har gode ledere.»

Redusert belastning gjennom økt bemanning

Den andre faktoren flest peker på som viktig (også i sitatet over), er økt grunnbemanning, forstått som færre barn per voksen, mindre barnegrupper, større personaltetthet og flere voksne på avdelingene. Hele én av fire av dem som planlegger tidligpensjonering, påpeker at grunnbemanningen i barnehagen måtte vært økt om de skulle revurdert sine pensjoneringsplaner. Vektleggingen av bemanning må her kobles til behovet en del har for å få en litt lettere jobb med mindre belastninger med alderen, da flere voksne med samme antall barn naturlig nok vil bety færre barn per voksen og dermed færre arbeidsbelastninger på den enkelte – færre barn å løfte på, skifte bleie på, kle av og på og så videre.

I denne sammenheng understreker også mange viktigheten av å ha full bemanning hele dagen, inkludert på tidlig- og seinvaktene. Begge vaktene beskrives som slitomme, da det på disse tidspunktene ofte ikke er full bemanning, til tross for at ekstrabelastningene kan være store da en både skal ta seg av barna og forholde seg til foreldrene som leverer og henter. På samme måte må ønsket om at det alltid skal være vikarer ved sykdom, forstås. Barnehagesektoren har i dag et relativt høyt sykefravær, og det hender ikke sjelden at minst én på avdelingen er syk, noe som ifølge respondentene innebærer at en sjelden oppfyller dagens bemanningskrav, da vikarer ikke alltid innkalles.

«Økt grunnbemanning gjennom hele dagen, vikarer ved sykdom, vedlikehold av det fysiske rommet både ute og inne i barnehagen. Økt budsjett til kjøp av pedagogisk materiell. Økte midler inn i barnehagen til barn med nedsatt funksjonsevne. Grunnbemanningen er belastet med barn som har store vedtak, går kraftig ut over det allmennpedagogiske tilbudet.»

«Reel bemanningsnorm- der det tas høyde for møter, sykdom, pauser, o.l. [...]»

«Å alltid være nok personale på jobb - hele dagen og ikke bare i en kjernetid på 2-3,5 pr dag.»

«4 ansatte på 18 barn, sette inn vikar ved behov sykdom/lange ferier. 6 timers arbeidsdag istedenfor 7.5 time. Ikke være 2 på 18 mer enn en dag i uka eller måneden, noe som skjer ofte i barnehager.»

«Tilrettelegging av vakter, f.eks. slippe tidligvakt. Mulighet for korte pauser i løpet av dagen. Nye utfordringer i arbeidet.»

Dette underbygges også av svarene på vårt spørsmål om hvor ofte en opplever at det ikke er full bemanning (jf. kapittel 5). Drøyt 7 prosent sier dette skjer daglig, og over halvparten sier at det skjer ukentlig eller oftere. Fra vår kvalitative studie av seniorer i barnehage (Midtsundstad & Bogen 2016) var også dette en problematikk som ble tatt opp av flere av seniorenene, og var til frustrasjon, særlig fordi planlagte aktiviteter av den grunn ofte måtte utsettes eller avlyses. Noen påpeker også at en bør vektlegge

kvalitet og kontinuitet i større grad når en benytter vikarer, og etterlyser såkalte faste vikarer eller vikarpooler.

«Høgare bemanning heile dagen. Budsjett til å ta inn vikarar. Få fatt i dyktige vikarar ev. gå med ein fast vikar på huset [...]»

«Flere pedagoger og vektlegging av kvalitet og faglighet i det daglige arbeidet. Opplever der jeg er i dag at det er høyt sykefravær og at det settes inn vikar. men det er hele tiden nye vikarer og umulig å opprettholde kontinuitet og faglig god standard. Avgjørende å se på bemanningsnormen for å sikre kvalitet og gode arbeidsforhold.»

Ønske om særskilte seniortiltak

Å øke bemanningen vil være et primærforebyggende tiltak som vil gagne alle barnehageansatte, uansett alder, da det bidrar til færre arbeidsbelastninger. Ser vi mer spesifikt på lettelser og tilrettelegginger for seniorene, er det relativt få som nevner slike særtiltak spesielt.

Blant dem som etterspør seniortiltak, nevner likevel en del at de hadde foretrukket å få skifte til en småbarnsavdeling med færre barn og dermed mindre støy og stress. Andre igjen skriver at de heller ønsker å flytte fra en småbarnsavdeling til en avdeling med litt større barn, da de opplever avdelingen med noe større barn som mindre fysisk belastende (færre løft mv.). Synet på hva som gir belastninger, er med andre ord ulikt, noe som kan skyldes ulikheter i fysisk helse og varhet for stress og støy. Noen vektlegger også økt mulighet for å ta flere småpauser i løpet av dagen ved behov, økt anledning til å jobbe mer administrativt med videre. Med andre ord er behovene individuelle – noe som i neste omgang vil fordre individuell tilrettelegging om de skal fungere etter hensikten.

«Jobbe bare med de eldste barna. Jeg kan ikke lenger arbeide på fysisk belastende småbarnsavdelinger.»

«Noe varierte oppgaver. Noe administrativt. Ikke jobbe hele tiden på avdeling. Merfleksibilitet i forhold til arbeidstid.»

«Lavere arbeidspress. Større balanse mellom krav til utførelse av arbeidsoppgaver i forhold til tiden en har til disposisjon og å kunne gjøre en kvalitativ tilfredsstillende/god nok jobb.»

Enkelte nevner også muligheten for å skifte til en annen jobb innen kommunen. Sistnevnte vil riktignok ikke bidra til lavere frafall fra barnehagene, men kan bidra til å redusere det samlede generelle frafallet fra arbeidslivet blant seniorene. Ut fra svarene vi fikk, virker det også som om en del kommuner alt har en slik praksis.

«Annen type jobb i bydelen for eldre med samme lønn.»

«Mulig med små pauser. Mulig tilbud om omplassering i kommunen.»

«Vi er en utsatt gruppe pga. støy, mas og kroppsbelastning. Foreslår at når vi er blitt over 60 kan vi forflyttes innad i kommunen til enklere administrative oppgaver. Da hadde i alle fall jeg blitt værende lenger i jobb.»

Andre forslag er egne seniorstillinger og bedre mulighet til å kombinere arbeid og pensjon, herunder at pensjonister kan få mulighet til å jobbe som tilkallingsvikarer

eller ha samme mulighet som i privat sektor – jobbe som pensjonister uten at pensjonen avkortes. Sistnevnte er da også til dels mulig i dag for dem som tar ut bare folketrygdpensjonen (og oppfyller kriteriene for å gjøre det). For dem som er født i 1963 eller seinere, vil dette også være en mulighet på linje med det vi ser nå i privat sektor.

«Dersom arbeidsplassen (barnehagen) kunne ha 'seniorstillinger' som kunne ha kome inn nokre timar i veka som forsterkning i personalgruppa. (t.d. når dei tilsette skal ha avdelingsmøter eller det er prosjekt i barnehagen som krev ekstra bemanning til lesing, leik m.).»

«Hvis man kunne kombinert full pensjon med jobb. Slik de har mulighet til i privatsektor. Kunne jeg tenkt å jobbe en stund til.»

Andre tiltak og endringer

I tillegg til å vektlegge bemanningens betydning peker mange på belastninger knyttet til det fysiske arbeidsmiljøet og behovet for tekniske og ergonomiske hjelpemidler. I barnehagesektoren dreier dette seg mye om støy og behovet for å dempe støyproblemet, for eksempel gjennom støydempende gulv, som en foreslår. I tillegg nevner en del flere hjelpemidler som kan bidra til å redusere belastninger knyttet til det å løfte barn, som heis til stellebord, og ikke minst behovet for å tilpasse bord og stoler slik at disse også passer de voksne som jobber der. I likhet med ønsket om økt bemanning er dette primært et forebyggende tiltak med langtidseffekt på sykefravær og trolig tidlig avgang, men slike hjelpemidler vil også være viktige generelt for mange av dem med helseproblemer slik at de skal makte å være i jobb noen flere år.

«Det er veldig lave bord og vi sitter på små barnestoler ved måltid. Jobber med 1-åringer. Høyere bord til barna og tripp-trapp stoler og stoler som passer bedre til voksne. Gjerne stoler med ryggstøtter. Påkledningsbenk i garderobe. Sitter på gulvet som regel og kler på/ av barna.»

«Flere voksne, mulighet for små pauser innimellom. Harde gulv og stoler tilpasset barn sliter på rygg. Lite vikarbruk og tidspress gjør at man bærer og løfter barn for å rekke ting. En voksen lager mat.»

«Fysisk tilrettelegging: bord og stoler i voksen høyde, heis til stellebord, krakker som barna kan stå på i påkledningssituasjon, vogner som er lette å trille.»

Noen, om enn ikke så mange, nevner også holdningsendringer hos lederne og tillit som viktig, og det å bli sett og verdsatt av overordnede så vel som av kollegaer.

«Å bli møtt på en imøtekommende måte hos leder for barnehagen. da det ble luftet muligheter for deltid fra ca. 66 års alder.»

«Å bli verdsatt. Ikke presset ut.»

«Å kjenne at en er ønsket. Ikke bli satt til side fordi en skal slutte om et par år. Bli sett på som menneske ikke alder.»

«Gi ansvar og tillit til de ansatte på avdelingen og stole på at de gjør det de er pålagt, uten å ha så mange prosedyrer og standarder.»

Styrere og lederes særskilte ønsker

Også når det gjelder forslag til endringer og tiltak som kan bidra til at flere står i barnehagejobben lenger, er det en viss forskjell mellom barnehagelærere, pedagogiske ledere og styrere på den ene siden og barne- og ungdomsarbeidere, fagarbeidere og assistenter på den andre. Det gjelder særlig barnehageansatte i lederstillinger. Det er heller ikke så rart da ulike stillingskategorier har noe ulike oppgaver. Blant annet vil styrerne og til dels de assisterende styrerne ha mange administrative oppgaver samt personalansvar og et overordnet ansvar for det pedagogiske arbeidet. Et ønske om endringer i oppgaver vil også knytte seg til dette, som illustrert ved følgende forslag:

«Bedre ledelse og fagmiljø. Bedre tid til kvalitet som er å være mer med barna og ikke alle andre prosjekter som stjeler tid fra barna. Handler om hvordan barnehagen er organisert. Hva er kvalitet i barnehagen? Nå er det bare alt for mye andre oppgaver enn det vi burde bruke tid på - barna. Trengs flere ressurser i barnehage.»

«Hvis jeg kunne ha jobbet 60% og fått en med-styrer som kunne ta ansvaret for den pedagogiske delen kunne jeg godt ha tenkt meg det. Føler at jeg er litt gått ut på dato for denne delen.»

«Få lov å være pedagog og ikke alt mulig annet som jeg bruker tid på. Kunne bruke min kompetanse bedre (som veileder og fagperson).»

«Mer styrerressurs, ev merkantil støtte til stillingen, styrket bemanning i barnehagen.»

«Mindre ansvar administrativt (planarbeid, foreldreoppfølging, personalansvar), mer tid til direkte arbeid med barna. Ro til 'bare å være en tilstedeværende voksen tett på'.»

8.3 Forslag fra dem som planlegger å stå i jobb etter fylte 67

I utvalget var det også drøyt 300 av dem som fremdeles var i arbeid, som planla å jobbe til de var 67 år eller eldre. Vi spurte også disse om hva de trodde ville være viktig for at flest mulig skulle kunne stå i jobb lengst mulig. Svarene de ga, samsvarer i stor grad med de vi fikk fra barnehageansatte som ønsket å pensjonere seg tidlig.

Som vi ser av tabell 8.2, pekte også de fleste av disse på økt bemanning og større personaltetthet som det aller viktigste, herunder behov for vikarer ved sykefravær og da gjerne faste vikarer. I tillegg la svært mange vekt på behovet for kortere arbeidstid og mulighet for å jobbe redusert, eventuelt ekstra fridager eller ferie for de eldste. En firedel nevnte også viktigheten av ulike former for tilrettelegging av arbeidet for dem som hadde helseplager eller opplevde arbeidet som for belastende, enten det var kortere arbeidsdager, ergonomiske tiltak og fysisk tilrettelegging av arbeidssituasjonen eller muligheten for å slippe de mest fysisk belastende arbeidsoppgavene. Svært mange nevnte i denne forbindelse også generelle arbeidsmiljøforbedrende tiltak som kommer ansatte i alle aldre til gode, som støyreducerende tiltak, løfteanordninger, tilpassede bord og stoler, mulighet for flere korte pauser i løpet av dagen mv. Som en skriver: «Hjelpemidler som gjorde at du ikke måtte bøye deg så mye, eller strekke deg opp så mye (F.eks. etter kasser som står høyt oppe).»

Tabell 8.2 Systematisering av svar på spørsmålet «Er det endringer eller tiltak du tror kunne fått deg til å ville jobbe noe lenger?». Samme person kan ha oppgitt flere endringer/tiltak. N = 300.

	Antall	Prosent (N = 300)
Kortere arbeidstid / redusert arbeidstid / redusert stilling / ekstra ferie / ekstra fridager o.l.	61	20,3
Økt grunnbemanning / færre barn per ansatt / bedre personaltetthet / færre barn per ansatt / vikarer ved behov o.l.	103	34,3
Tilrettelegging / mindre belastende arbeid / færre belastninger / lettere arbeid / annen jobb/stilling mv.	73	24,3
Særskilte seniortiltak	36	12,0
Bedre ledelse, verdsetting, større tillit, anerkjennelse og bli sett / bruke kompetansen o.l.	21	7,0
Større fleksibilitet / mer fleksibel arbeidstid o.l.	27	9,0
Endringer i fysisk arbeidsmiljø / støyreduksjon / hjelpemidler o.l.	31	10,3
Andre endringer/tiltak	44	14,7

Ser vi nærmere på svarene, var det flere som var opptatt av generelle tiltak som vil gagne alle ansatte, inkludert barna, enn det var som nevnte særskilte seniortiltak å la ekstra ferie og fridager, redusert arbeidstid uten at lønna samtidig reduseres, mv.

«Levelige arbeidsvilkår for alle som jobber i barnehage. Ekstremt krevende med mange barn som ikke får ressurser de trenger!!! Tilrettelegging arbeidsoppgaver. Redusert arbeidstid. Økt fleksibilitet generelt.»

«Mer tilpasning og reduserte belastninger i barnehageyrket generelt og mens man ennå er ung. Handler mye om antall voksne direkte i arbeid med barna og opplevelse av å kunne gi barna nok støtte. Det vil redusere mye stress og forebygge barns vansker i skole og videre i livet. Barnehagen er starten og er meget viktig.»

«Bedre bemanning. Selv om bemannings- og pedagognorm er oppfylt er det stort press og ofte for lite jobb sammen med barna for å kunne utføre jobben slik en ønsker. I tillegg bør fysisk utforming med funksjonelle rom for barn og personalet blitt tatt mer på alvor. Likeså fasiliteter som matservering, og nok ressurser til å ansette egen kjøkkenassistent.»

«Det aller meste handler om nok bemanning i hele åpningstiden. Slik det er lagt opp i dag, er vi fullt bemannet fra kl. 9, når siste person kommer på vakt, og fram til lunsj kl. 11.00. Noen ganger ikke da heller pga. møter, lovpålagt planleggingstid, sykdom mm. Utenom dette skal vi ta oss av kjøkken og vaske-rom. Det blir dermed altfor mye 'brannsløkking' istedenfor 'forebygging'. Det snakkes så mye om 'tidlig innsats', og det er frustrerende at det ikke lyttes mer til fagfolk, de ansatte i barnehagene og foreldre om at det trengs en ny bemanningsnorm. Vi kunne utrettet så mye mer og forebygget fysiske og psykiske lidelser i mye større grad. Dette ville også blitt til pluss i samfunnsøkonomien.»

«Ta bort oppgaver som er unødvendige. Ofte pålagt av mennesker som aldri er i barnehagen. Dette tar personalet bort fra avdelingen. Mindre barnegrupper. Dette fordi det ville være mindre støy, ikke så travelt og bedre tid til å se det enkelte barn [...]»

Men det var også en del som i hovedsak fokuserte på særordninger for eldre generelt, og da i særlig grad de velkjente tradisjonelle «seniorgodene» som ekstra ferie og fri-dager og redusert arbeidstid til samme lønn mv.

«Opprettholdt tilbudet om seniordager til arbeidstakere som har stått i 100 stilling til 62 år. Da blir vi motivert til å stå til vi er 67 år.»

Andre særskilte seniortiltak som ble nevnt, var mulighet for å kombinere arbeid og pensjon, mulighet til å få andre oppgaver som veiledning av yngre og nyansatte og større mulighet til å velge oppgaver en liker og mestrer, lik rett til videreutdanning og kurs mv.:

«Arbeidet er fysisk krevende i godt voksen alder. Det hadde vært ønskelig å kunne gå over i annet arbeid i barnehagesektoren som f.eks. veiledning av nyansatte, øvrige personale. Et par dager i uken med slikt arbeid vil kunne avlaste tungt arbeid.»

«Å bruke den Eldres kompetanse til å veilede nyansatte og særlig de som ansettes som studenter. Der glipper det i dag i mange barnehager.»

«Noe økte personalressurser knyttet opp mot nye satsingsområder som språk, realfag, kosthold dvs. la de eldre kunne få jobbe mer med slike oppgaver som ikke er riktig så fysisk krevende.»

Når det gjaldt lederne spesielt, la disse vekt på behovet for mer tid til planlegging og administrativt arbeid.

«Mer tid til planarbeid/etterarbeid der det blir sett inn vikar, gjerne deler av dag der du kan jobbe med planer, kartlegging, oppdatering i faget.»

«Mer skrivearbeid og mindre tid på avdelingen, litt fleksitid.»

«Mere administrasjonstid så det blir mindre stress i hverdagen.»

«Omlegging av dagens praksis. Bedre tid til planlegging, og dokumentasjon (arbeidsoppgaver) og høyere bemanning i hele åpningstiden.»

«Tid til pedagogisk for- og etterarbeid.»

Men en god del la også vekt på behovet for i større grad å bli sett, verdsatt og tatt på alvor som eldre med lang erfaring, hvorav en god del dessuten mente de fortjente høyere lønn:

«Som nevnt; lytte til oss som har lagt igjen utrolig mange år av arbeidslivet vårt i bedriften! Og selvfølgelig også fysiske tiltak som gjør det lettere å stå i jobben, som regulerbare stoler, gode nok stoler (ved bordet) osv. Men viktigst er nok psykiske faktorer tror jeg; følelsen av at mine erfaringer og tanker om egen arbeidshverdag blir lyttet til.»

«Å bli sett og verdsatt for den erfaring og kompetansen som man har opparbeid i arbeidslivet. Blitt benyttet mere til å være med og kurse/ lære opp nye/ yngre ansatte. Seniorene blir i hvert fall ikke ansatt i nye jobber, er min erfaring. Ikke etter 50, et paradoks, spør du meg! Mye ressurser som går tapt her!»

«Åpenhet og anerkjennelse av nødvendigheten av ulike aldre og tilpasset arbeid i perioder - det trengs. At kommunalsjef nivået viser litt ekstra forståelse med eldre styrere om arbeidsbelastningen vi står i nå, og forteller at de ønsker

at vi skal bli. At de setter pris på erfaringen vi besitter, i stedet for å si at dette visste vi - sånn er det. du har mulighet til å slutte.»

«En leder som vil de ansatte det beste, da yter de ansatte også sitt beste. I motsatt fall blir det store belastninger og mye sykefravær blant de ansatte. Konflikter og dårlig arbeidsmiljø.»

«Bedre ledelse som ser den enkelte!! Mange slutter på grunn av arrogant ledelse.»

«Se betydningen av personalet i alle aldre.»

«[...] Helt klart en ressurs for barn i barnehagen å ha eldre med erfaring og mange barn føler en trygghet. De har også en lang erfaring og kan være en ressurs også for foreldrene og samarbeid.»

«Vilje fra arbeidsgiver, og positivt syn på at vi har lang erfaring og mye og kunne bidra med.»

I forlengelsen av dette pekte en god del på at de fortjente høyere lønn, og at lønnsstigen burde vært lenger slik at en også fikk opprykk ved slutten av karrieren. En påpekte at hun følte seg som billig arbeidskraft med seniorlønn, og ønsket derfor lønn i forhold til faktisk kompetanse.

«[...] Og ikke minst lønnstrinn som går utover 16 år. Om jeg har lønnstrinn 16 kommer jeg ikke høyere opp i lønn uansett hvor mange år jeg jobber etterpå. Jeg opplever det som om min profesjonsgruppe ikke blir satt nok pris på og kan til tider virke noe demotiverende for å jobbe lenger enn man må.»

Et par av dem som ser for seg at de skal jobbe også etter fylte 67 år tar opp de eldres egne holdninger og mener de bør endre seg:

«Innstillingen til medarbeidere. Vi kan fortsatt fungere etter fylte 60.»

«Mindre snakk om sykdom, motivere til å gå på jobb istedenfor at man blir oppfordret og støttet på at det er best å være hjemme på dårlige dager, ha det gøy sammen:-)»

«Fokus på hvor flott selve jobben er.»

8.4 Oppsummering

Kort oppsummert vektlegger flertallet generelle forebyggende tiltak, som økt bemanning, redusert arbeidstid og bedre fysisk tilrettelegging. De mener økt grunnbemanning hele dagen (inkludert tidlig- og seinvaktene) ville redusere arbeidsbelastningen. Det samme gjelder bruk av helst faste vikarer ved sykefravær. I tillegg nevner mange støydempende tiltak og behov for bedre fysisk tilrettelegging av inventar og arbeidsredskaper samt ergonomiske og tekniske hjelpemidler. En betydelig andel framhever også viktigheten av å bli sett og verdsatt av leder og kollegaer og bli anerkjent for den kompetansen en har ervervet seg etter mange år i barnehagejobben.

I tillegg til de generelle forebyggende tiltakene og endringsforslagene foreslås en del individuelt rettede tiltak som lettere arbeid, mulighet til å skifte avdeling fra små til store barn, eller motsatt, mulighet til å slippe enkelte oppgaver, få anledning til å jobbe redusert tid og/eller kombinere arbeid og pensjon en periode fram mot endelig avgang mv. Noen få ønsker seg også særskilte seniortiltak av typen redusert arbeidstid med samme lønn, selv om det ikke er slike forslag som dominerer.

9 Sammenfatning og drøfting

I de foregående kapitlene har vi fått innblikk i frafall fra barnehagene blant seniorer (50+), både andelen som forlater barnehagesektoren, hvor de går, og hva hovedgrunnene for avgangen er. Videre er det redegjort for trekk ved arbeidsmiljøet, og vi har forsøkt å få grep om hvilke faktorer som fremmer, eventuelt kan hemme, frafall. Sist, men ikke minst har vi gjennomgått seniorennes egne forslag til hva som eventuelt kan gjøres for å redusere frafallet, slik at flere kan og vil stå i jobb lenger. I dette avslutningskapitlet ser vi de ulike analysene og funnene i sammenheng. Målet er å tydeliggjøre hva som er essensen i frafallsproblematikken, og eventuelt hva som kan være mulige løsninger.

9.1 Frafall – mer pensjonering enn jobb-bytte

Frafall fra barnehage kan defineres som andelen av de ansatte som et gitt år eller over en gitt tidsperiode velger å forlate barnehagesektoren, enten fordi de skifter til annet arbeid, blir langtidssykemeldt og går over på arbeidsavklaringspenger (AAP) eller uføretrygd eller tar ut avtalefestet pensjon (AFP) eller annen alderspensjon.

Analyse av registerdata i kapittel 2 viste at det i 2015 jobbet 92 000 i barnehage, hvorav nesten 21 000 var 50 år eller eldre. Andelen eldre har økt jevnt fram til 2015, noe som kan tyde på at færre forlater barnehageyrket. Stilling eller yrke i barnehagen har begrenset betydning for hvor stor andel som bytter jobb, selv om det er en tendens til at ledere i noe mindre grad enn øvrige yrker går av før fylte 62 år, samtidig som de også er mest tilbøyelig til å gå av før de fyller 67 år.

Den reduserte avgangen fra barnehagesektoren, som særlig gjaldt de eldste seniorarbeidstakerne, betyr at det har vært en nedgang i andelen som bytter jobb fra barnehagesektoren til andre næringer mot slutten av karrieren. De som byttet jobb, hadde ofte deltidsstillinger og gikk over til arbeid innen offentlig administrasjon, undervisning eller helse- og sosialsektoren.

Det er, med andre ord, flere enn tidligere som blir værende i barnehagejobben fram til pensjonering eller til de går over på arbeidsavklaringspenger eller på uførepensjon. Blant seniorenne som gikk av før fylte 62 år, mottok to tredeler en av disse to ytelsene. Blant dem som sluttet i alderen 62 til 66 år, mottok også rundt fire av ti slike helse-relaterte ytelser. Flertallet mottok likevel avtalefestet pensjon, mens kun en liten andel mottok pensjon fra folketrygden.

Sammenfattet innebærer dette at hovedårsaken til frafall fra barnehager etter fylte 50 år er helserelatert, og ikke primært knyttet til de ansattes ønske om annet arbeid.

9.2 Frafallsårsaker – helseproblemer, belastninger og stress

Barnehageansattes grunner til å forlate barnehagejobben varierer noe avhengig av *hvem de er*, det vil si hvilket yrke de har, og *hva de går til*, om det er ny jobb, ledighet, AAP, uførepensjon, AFP eller alderspensjon.

Felles for de fleste som slutter i barnehagejobben, er at frafallet relateres til helseproblemer og slitenhet, belastende arbeid og stress, som igjen relateres til en svært

krevende fysisk og psykisk jobb, høye emosjonelle krav, lav bemanning og/eller støy. Dette mønsteret går igjen når vi ber dem vurdere arbeidsmiljøet og arbeidsforholdene (kapittel 5), og når vi ber dem angi hovedgrunnene til at de valgte å skifte til annet arbeid, søke annen jobb eller gå av tidlig med pensjon (kapittel 4). De multivariate analysene i kapittel 6 indikerer også at det er et psykisk eller fysisk krevende arbeid, og dels helsa som er det utslagsgivende, i tillegg til verdsetting. Det samme mønsteret finner vi også når vi gjennomgår de ansattes forslag til tiltak og endringer som kan forhindre tidlig avgang og frafall, hvor særlig behovet for økt bemanning, vikarer ved sykdom vektlegges (kapittel 8).

I tillegg til arbeidsbelastninger og arbeidsrelaterte helseproblemer er det verdt å merke seg at en del sier de skiftet jobb eller søkte seg bort fordi de ønsket en jobb med større utfordringer, eller oppgir at de pensjonerte seg tidlig fordi de hadde mistet motivasjonen og ikke lenger syntes jobben var like interessant og givende. Sistnevnte begrunnelser finner vi primært hos ansatte i høyskoleyrkene. Verdsetting, eller mangel på sådan, synes også å ha stor betydning for en del.

9.3 Fastholdelse – økt bemanning, fysisk tilrettelegging og verdsetting

Da flertallet av seniorerne som slutter i barnehagejobben, går over til helserelevante ytelser, og avgangen av seniorerne primært knyttes til arbeidsrelaterte helseproblemer og slitenhet, arbeidsbelastninger og stress som henger sammen med høye emosjonelle krav og støy, så er det ikke overraskende at det er økt bemanning flertallet fokuserer på når de foreslår tiltak og endringer som kan få flere til å stå lenger i jobb.

Som mange av seniorerne skriver, vil økt bemanning gi mindre fysiske og trolig psykiske belastninger, da det er flere å dele arbeidsbyrdene med. Det vil også gi mulighet til full bemanning på tidlig- og seinvaktene, hvor bemanningen ofte er lavere enn i kjernetiden, noe som oppleves som særlig stressende av mange.

Det som også slår en når en leser innspillene fra seniorerne, er at mange synes å være like opptatt av de positive effektene økt bemanning vil ha for barna. Som flere skriver, vil færre barn per ansatt gjøre at en får mer tid til å se og følge opp hvert enkelt barn. Flere på jobb gir mulighet til å dele barna i mindre grupper, noe som også vil redusere støyen. Økt bemanning gir også rom for at flere kan ta seg en liten pause ved behov, noe som kan være viktig for å håndtere de høye emosjonelle kravene mange opplever i denne typen yrker.

Aberet med ønsket om økt bemanning er selvfølgelig at det er kostbart. Spørsmålet er da om økte kostnader til økt bemanning oppveies av reduserte kostnader knyttet til færre på helserelevante ytelser, og selvfølgelig hvem som får gevinsten av redusert tidligpensjonering, versus hvem som bærer kostnadene ved økt bemanning.

Bemanningsnormen ble dessuten nettopp økt (1. august 2018)⁸. Per i dag er det i gjennomsnitt 5,7 barn per ansatt i barnehagene; 94 prosent oppfyller kravet om minimum én ansatt per tre barn under 3 år og minimum én ansatt per seks barn over 3 år (Utdanningsdirektoratet 2020). Det er likevel ennå en del barnehager som ifølge seniorerne har for lav bemanning, og som nevnt er bemanningen gjerne også lavere ved sykdom og på sein- og tidligvaktene når de ansatte skal forholde seg til både foreldrene og barna.

⁸ Normen ble innført 1. august 2018, men barnehagene hadde ett år på å innfri kravet. Etter 1. august 2019 må barnehager som ikke innfrir kravet, søke om dispensasjon (Utdanningsdirektoratet 2020).

Redusert arbeidstid, som mange foreslår, enten dette skal være en ordning som omfatter alle ansatte eller kun seniorer over en viss alder, reiser noen av de samme problemstillingene, da det også vil fordre flere ansatte og vil koste, særlig om en skal jobbe færre timer uten å gå ned i lønn. Et slikt forslag er heller ikke nødvendigvis så treffsikkert om det tilbys alle over en viss alder og ikke bare dem som av helsemessige grunner kan trenge å jobbe noe kortere arbeidsdager. Som tidligere forskning har vist, bidrar heller ikke slike seniortak (fra 62 år) nødvendigvis til en samlet økning av arbeidstilbudet, det vil si at flere velger å stå i jobb lenger enn tidligere (Midtsundstad & Bogen 2011; Hermansen 2015; Midtsundstad, Hermansen & Nielsen 2012).

Et annet tiltak knyttet til bemanning, som kanskje kan være effektivt, og trolig langt rimeligere og lettere å få til, gjelder vikarordningene. Som flere skriver, settes det ikke alltid inn vikarer ved sykefravær, noe som flere beskriver som særlig stressende. At manglende vikarer kan være belastende, kom også tydelig fram i de kvalitative intervjuene vi gjennomførte blant seniorer i fire barnehager i 2016 (Midtsundstad mfl. 2016). I denne sammenheng bør en også ha i mente at faste vikarer (vikarpooler) sannsynligvis er det mest gunstige, da en fast vikar ikke trenger samme opplæring og veiledning (som binder tid) som en tilfeldig vikar, da de allerede vil kjenne arbeidsoppgavene, rutineene og kanskje en del av barna. Dette ble da også påpekt av de ansatte selv (jf. kapittel 8).

Som nevnt synes støy å være en særlig arbeidsbelastning i barnehager. Her er det gjort mye forebyggende arbeid som også synes å fungere, ifølge de barnehageansatte (jf. kapittel 5). Det er likevel 45 prosent av senioren i undersøkelsen som sier at det ennå ikke er gjort noe med støyproblemet i deres barnehage. Så her er det kanskje en jobb å gjøre, og listen med ulike mulige tiltak en kan iverksette, er lang (jf. kapittel 5).

I tillegg til støy vektlegger mange de fysiske belastningene i jobben. Ut over «flere hender» vil ulike former for fysisk tilrettelegging, ergonomiske og tekniske hjelpemidler kunne avhjelpe, som for eksempel tilpassede stoler og bord for så vel voksne som barn, løfteanordninger, krakk ved stellebord mv. Mange av barnehagene har mange av disse fasilitetene og hjelpemidlene allerede, men tydeligvis ikke alle.

Mange trekker også fram de psykiske belastningene i jobben og da særlig de høye emosjonelle kravene. De psykiske belastningene kan imidlertid ikke så lett fjernes eller reduseres gjennom konkrete tiltak og hjelpemidler som mange av de fysiske arbeidsbelastningene. Belastningene på den enkelte kan likevel reduseres noe ved å gi større rom for småpauser i løpet av arbeidsdagen, og ved at den enkelte får ansvar for å se og følge opp færre barn. Med andre ord vil dette også i stor grad handle om økt bemanning, da det vil være lettere å få til jo flere det er som har ansvar for barna. I denne sammenheng vil flere sikkert også trekke fram behovet for at ansatte lærer seg ulike mestringsstrategier, slik at de kan håndtere det emosjonelle stresset. Det en gjør da, er imidlertid å gjøre det til et problem for den enkelte og ikke et felles ansvar for arbeidsplassen og arbeidsgiver. Det var da heller ingen etterspørsel etter slike tiltak blant senioren.

I tillegg til de forebyggende tiltakene og endringene som er nevnt over, som i stor grad retter seg mot alle ansatte og vil kunne bidra til at færre utvikler eller hemmes av helseplagene på sikt, vil individuell tilrettelegging for enkeltansatte med helseplager også være påkrevd om en ønsker å redusere frafallsratene. Hva slik tilrettelegging konkret skal bestå i, avhenger av hva helseproblemet er, og av hvilke muligheter

barnehagen har for å tilpasse arbeidssituasjonen. Som det framgår av forslagene i kapittel 8, vil det også være individuelle forskjeller i preferanser, da det som er belastende for én person, ikke nødvendigvis oppleves belastende for en annen. Det kom for eksempel tydelig fram i kapittel 8, hvor en ansatt mente at det å flytte fra småbarnsavdelingen til en avdeling med større barn vil lette hennes belastninger, mens det var motsatt for en annen. Det kan virke pussig, men kan skyldes at problemet for den første er de fysiske belastningene, mens det for den andre heller er støy, stress og mas. Tilsvarende var det enkelte ledere som mente mindre administrativt arbeid og mer direkte arbeid med barna i slutfasen av yrkeskarrieren ville ha fått henne til å jobbe lenger, mens andre mente det motsatte.

Som nevnt i artikkelen «Seniorpolitikk – behov for nytt kart og kompass?» (Hilsen & Midtsundstad 2015) kan det uansett være gunstig for ledelsen og tillitsvalgte å gjennomgå og klargjøre hva som finnes av mulige alternative oppgaver og tilpassingsmuligheter på arbeidsplassen, slik at en har dette klart når behovene melder seg. I den sammenheng er det også gunstig om partene på forhånd enes om hvilke kriterier som skal gjelde for tildeling, det vil si hvem som bør ha rett på hva i hvilke situasjoner. Sistnevnte kan være viktig for å unngå misnøye blant øvrige ansatte når enkelte tilgodeses og får avlastning, mens andre ikke gjør det, eller når lettelse for en øker byrden for en annen. Dette nevnes også av enkelte barnehageansatte, som et problem knyttet til noen av særordningene kommunene har hatt for seniorer (jf. kapittel 8).

Muligheten til å trappe gradvis ned og kombinere pensjon og arbeid synes også være et ønske hos flere. Særlig var det en del styrere og ledere som sa at de hadde ønsket dette mot slutten av karrieren, men at det ikke hadde vært mulig å få til. Ifølge arbeidsmiljøloven skal seniorer etter fylte 62 år ha rett til redusert arbeidstid om det er mulig å få til slike løsninger på arbeidsplassen. Denne retten og disse ønskene om gradvis nedtrapping fordrer imidlertid flere deltidstillinger, noe som kan stå i motsetning til kommunenes generelle arbeid med å redusere andelen deltidsansatte (særlig i pleie- og omsorgssektoren). Det trenger imidlertid ikke bli et problem om deltid, først og fremst, forbeholdes delvis uføre og personer over 62 år som kombinerer arbeid og pensjon, og en primært velger å imøtekomme deltidsønskene gjennom for eksempel å la to seniorer dele en hel stilling. I utvalget er det da også 30 prosent av seniorene som jobber redusert, hvorav nesten to tredeler oppgir helseproblemer, slitenhet og/eller et krevende arbeid som hovedgrunn. Flertallet av disse har del-AFP, delvis uførepensjon eller del-AAP. I tillegg oppgir enkelte at de også er selvstendig næringsdrivende eller har en annen jobb ved siden.

Sist, men ikke minst synes det å bli sett og verdsatt av ledelse og kollegaer for sin kompetanse og sitt arbeidsbidrag å ha stor betydning for mange, noe også tidligere forskning viser. Dette er et gratis tiltak, men fordrer at kollegaer anerkjenner hverandre på tvers av utdanninger, oppgaver og eventuelle hierarkier. Nøkkelordet her er likevel ledelse. Det er med andre ord viktig at en får rett person på rett plass, det vil si at en er særs nøye med å rekruttere personer med de rette egenskapene til lederposisjoner.

Litteraturliste

- Bråten, M. & Tønder, A. H. (2014). Barne- og ungdomsarbeiderens stilling i arbeidslivet. En kunnskapsstatus. Fafo-notat 2014:10.
- Dale-Olsen, H. (2016). Gjennomtrekk av ansatte over tid: Ulike trender i forskjellige næringer? *Søkelys på arbeidslivet*, nr. 1-2, 2016.
- Gulbrandsen, L. & Eliassen, E. (2013). Kvalitet i barnehager. Rapport fra undersøkelse av strukturell kvalitet høsten 2012. NOVA-rapport nr. 1/2013.
- Haugset, A. S., Osmundsen, T., Caspersen, J., Haugum, M. & Ljunggren, B. (2016). *Følgeevaluering av strategien Kompetanse for framtidens barnehage*. Delrapport 1: Implementering av strategien. TFoU-rapport 2016:9
- Hermansen, Å. (2015). Retaining older workers: The effect of phased retirement on delaying early retirement. *Nordic Journal of Social Research*. Vol. 6.
- Hilsen, A. I. og Midtsundstad, T. (2014). Seniorpolitikk – behov for nytt kart og kompass? *Søkelys på arbeidslivet*, vol. 31 (1-2):157-182.
- Indregard, A.R., Knardahl, S. & Nielsen, M.B. (2017). Emotional dissonance and sickness absence: a prospective study of employees working with clients. *Int Arch Occup Environ Health* 90, 83–92 (2017). <https://doi.org/10.1007/s00420-016-1176-9>
- Indregard AR, Ulleberg P, Knardahl S, Nielsen MB. (2018). Emotional Dissonance and Sickness Absence Among Employees Working With Customers and Clients: A Moderated Mediation Model via Exhaustion and Human Resource Primacy. *Front Psychol*. 2018;9:436. Published 2018 Apr 4. doi:10.3389/fpsyg.2018.00436
- Jensen, R. S., Bråten, M., Svalund, J. og Talberg, N. (2018). *Videreutdanning for barnehagelærere og lederutdanning for styreere*. Fafo-rapport 2018: 30.
- Jordfald, B. & Nergaard, K. (2018). *Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse*. Fafo-rapport 2018: 12.
- 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.
- Midtsundstad, T. (2005). *Ikke nødvendigvis sliten... En analyse av tidligpensjonering og seniorpolitikk i staten*. Fafo-rapport 482.
- Midtsundstad, T. (2014). *Voksende seniorengasjement i norsk arbeidsliv. En virksomhetsundersøkelse fra 2013*. Fafo-rapport 2014:30.
- Midtsundstad, T. (2015). IA som strategi for lengre yrkeskarrierer. En analyse av virksomhetenes seniorpolitikk og dens effekt på tidligpensjoneringen. Doktoravhandling. Fafo-rapport 2015:49.
- Midtsundstad, T. (2016). Eksisterende kunnskap om seniormobilitet. I M. Tofteng (red.). *Seniorers mobilitet på arbeidsmarkedet* (s.15-33). Rapport nr. 50 – 2016. Oslo: Samfunnsøkonomisk Analyse AS.
- Midtsundstad, T. (2018). Seniorers mulighet for gradvis nedtrapping fra arbeidslivet. *Søkelys på arbeidslivet*, 35(4):313-329.
- Midtsundstad, T., Bogen, H. og Hermansen, Å. (2016). *Jobb i barnehage – passer det for seniorer?* Fafo-rapport 2016:41.

- Midtsundstad, T. og Bogen, H. (2011). Ulikt arbeid – ulike behov. Seniorpolitisk praksis i norsk arbeidsliv. Fafo-rapport 2011:10.
- Midtsundstad, T. og Nielsen, R. A. (2013). *Arbeid og pensjon i kommunal sektor. Analyse av survey- og registerdata fra før og etter pensjonsreformen*. Fafo-rapport 2014:45.
- Nielsen, R. A. og Hagen, M. N-S. (2016). Mobiliteten faller over tid og med alder. I M. Tofteng (red.). *Seniorers mobilitet på arbeidsmarkedet* (s.15-33). Rapport nr. 50 – 2016. Oslo: Samfunnsøkonomisk Analyse AS.
- Saridakis, G. and Cooper, C eds. (2016). *Research Handbook of Employee Turnover*. Cheltham Gos: Edgar Elgar.
- STAMI (2015). Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2015. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI).
- Tofteng, M. & Hilsen, A. I. (2016). Seniorene trives på jobben. I M. Tofteng (red.), *Seniorers mobilitet på arbeidsmarkedet* (s. 56-65). Rapport nr. 50 -2016. Oslo: Samfunnsøkonomisk Analyse AS.
- Utdanningsdirektoratet (2020). *Status for bemanningsnorm og pedagognorm i barnehagene*. Sist endret: 25.02.2020. Oslo: Utdanningsdirektoratet. <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-barnehage/nye-bemanningsnormer--hva-er-status/>

Vedlegg 1 Utvalg, frafall og representativitet

V.1 Design og utvalg

Utvalget til nettundersøkelsen ble trukket fra Utdanningsforbundets og Fagforbundets medlemsregistre. Da vi var særlig interessert i å kartlegge frafall og frafallsårsaker etter fylte 50 år, måtte vi prøve å sikre oss at vi fikk med en viss andel tidligere barnehageansatte. Det vil si medlemmer som tidligere hadde jobbet i barnehage, men nå var uføre- eller alderspensjonister, jobbet i annet yrke og bransje, var under utdanning eller var arbeidsledige, på AAP og lignende. Da disse undergruppene utgjør en relativt liten andel av forbundenes samlede medlemsmasse, ble utvalget avgrenset til alle medlemmer som var født i perioden 1951–1967, og som var registrert som ansatt i barnehage i hele eller deler av 2015. Ved å se på dem som var ansatt i barnehage noen år tilbake i tid (2015), antok vi at en viss prosentandel på undersøkelsestidspunktet ville jobbe et annet sted, være pensjonert, uførepensjonist eller annet.

Problemet med en slik utvalgsstrategi og med bruk av forbundenes registre som utgangspunkt for trekking er at enkelte av dem som har skiftet jobb, samtidig vil ha meldt seg ut av forbundet eller skiftet forbund. Disse har vi ikke hatt mulighet til å fange opp, da de ikke lenger er å finne i forbundenes medlemsregistre. Forbundene hadde heller ikke tillatelse til å gi oss e-postadressene til disse tidligere medlemmene. Dette innebærer at de som har byttet jobb er noe underrepresentert i utvalget.

Med nevnte utvalgsriterier endte vi opp med å sende undersøkelsen til 13 047 personer, henholdsvis 8481 fra Fagforbundet og 4566 fra Utdanningsforbundet. De organiserte i disse aldersgruppene utgjør naturlig nok noe færre personer enn det samlede antallet registrerte barnehageansatte, som i 2015 var over 23 000 personer ifølge Statistisk sentralbyrås (SSB) registre.

I tabell V1.1 gis en oversikt over bruttoutvalgene trukket fra henholdsvis Fagforbundets og Utdanningsforbundets registre. Som fordelingen viser, er det naturlig nok noen flere i de yngste enn i de eldste alderskohortene, varierende fra 206 som var født i 1951, til 1117 født i 1967. Vi ser også at det blant Fagforbundets medlemmer er noen flere i de eldste aldersgruppene enn det vi finner blant Utdanningsforbundets medlemmer. Prøver vi å fordele etter type stilling, er 40,3 prosent i bruttoutvalget assistenter, 20 prosent barne- og ungdomsarbeidere og fagarbeidere, 25,7 prosent barnehagelærere og 9 prosent styrere, virksomhetsledere mv., mens 5 prosent er i diverse andre stillinger. Vi har kun oversikt over fordelingen etter type barnehage for Fagforbundets medlemmer, hvor nærmere tre firedeler jobber i offentlige barnehager (inkludert familiebarnehager og institusjonsbarnehager).

Sett i forhold til tallene fra SSB (jf. tabell V1.2) omfatter de organiserte (bruttoutvalget) (V1.1) litt flere kvinner enn menn, noe flere barnehagelærere og styrere enn assistenter, fagarbeidere, barne- og ungdomsarbeidere mv. og noe færre som jobber

i private enn i offentlige barnehager (om vi tar utgangspunkt i tallene fra Fagforbundet). I aldersfordelingen er det små forskjeller mellom SSBs tall og tall fra medlemsregisteret, om enn litt flere yngre enn eldre ansatte.

Tabell V1.1 Populasjon og bruttoutvalg og nettoutvalg.

	Fagforbundet		Utdanningsforbundet		Samlet	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Kvinner	8236	97,1	4411	96,6	12 647	96,9
Menn	245	2,9	155	3,4	400	3,1
	8481	100,0	4566	100,0	13 047	100,0
1951 (68–69 år)	205	2,4	61	1,3	266	2,0
1952 (67–68 år)	240	2,8	69	1,5	309	2,4
1953 (66–67 år)	316	3,7	144	3,2	460	3,5
1954 (65–66 år)	359	4,2	206	4,5	565	4,3
1955 (64–65 år)	436	5,1	202	4,4	638	4,9
1956 (63–64 år)	454	5,4	286	6,3	740	5,7
1957 (62–63 år)	494	5,8	266	5,8	760	5,8
1958 (61–62 år)	536	6,3	324	7,1	860	6,6
1959 (60–61 år)	556	6,6	277	6,1	833	6,4
1960 (59–60 år)	549	6,5	307	6,7	856	6,6
1961 (58–59 år)	573	6,8	322	7,1	895	6,9
1962 (57–58 år)	562	6,6	295	6,5	857	6,6
1963 (56–57 år)	627	7,4	321	7,0	948	7,3
1964 (55–56 år)	623	7,3	318	7,0	941	7,2
1965 (54–55 år)	623	7,3	365	8,0	988	7,6
1966 (53–54 år)	637	7,5	377	8,3	1014	7,8
1967 (52–53 år)	691	8,1	426	9,3	1117	8,6
Assistenter	5254	61,9	-	-	5254	40,3
Barne- og ungdomsarbeidere, fagarbeidere, barnepleiere o.l.	2608	30,8	-	-	2608	20,0
Barnehagelærere o.l.	169	2,0	3193	69,9	3362	25,7
Styrere	39	0,5	1136	24,9	1175	9,0
Annet	411	4,8	237	5,2	648	5,0
Kommunale barnehager	6218	73,3	-	-		
Private barnehager	1737	20,5	-	-		
Ukjent	526	6,2	-	-		

V.2 Gjennomføring og frafall

Undersøkelsen ble gjennomført som en nettundersøkelse. Undersøkelsen inneholdt spørsmål om den enkeltes yrkesstatus så vel som spørsmål om en rekke faktorer vi fra tidligere forskning vet har betydning for avgang og frafall, som utdanningsnivå, helse og arbeidsevne, sivil status og ektefelles/samboers yrkesstatus og eventuelle pleie-/omsorgsbehov, inntekt, gjeld og sparing, tidligere yrkeserfaring, karrierelengde mv. Videre ble de som fremdeles jobber i barnehage, spurt om nåværende barnehagejobb, herunder en rekke spørsmål om arbeidsmiljø, om de hadde søkt eller vurdert å søke annen jobb utenfor barnehagen, og hva som var hovedgrunnen til det, mv. De som ikke lenger jobbet i barnehage, ble spurt om tidligere barnehagejobb og bakgrunnen for at de hadde skiftet jobb, blitt uføre, hadde pensjonert seg mv. Uføre og sykmeldte ble også spurt om de hadde fått tilbud om tilrettelegging og/eller annen oppfølging da de gikk sykmeldt. Alle som var i jobb eller ennå ikke var pensjonert, ble også spurt om planer for pensjonering og begrunnelser for et ønske om eventuell tidlig versus sein avgang. Alle ble også spurt om hva de mente kunne gjøres for å få flere til å stå i barnehagejobben lenger. Spørreundersøkelsen ligger som eget nedlastbart dokument på Fafos hjemmesider.

Første forespørsel om deltakelse ble sendt ut 12. februar 2020 med etterfølgende purringer 19. februar og 26. februar. Endelig svarfrist var 4. mars. Etter henvendelse viste det seg at 144 av de 13 047 ikke var i målgruppa, da de likevel ikke hadde jobbet i barnehage i 2015. Av bruttoutvalget på 12 903 valgte 5276 personer å svare på undersøkelsen, det vil si 40,8 prosent av de forespurte. Da enkelte har latt være å svare på noen av spørsmålene, vil likevel andelen i enkelte av tabellene, figurene og analysene være noe lavere.

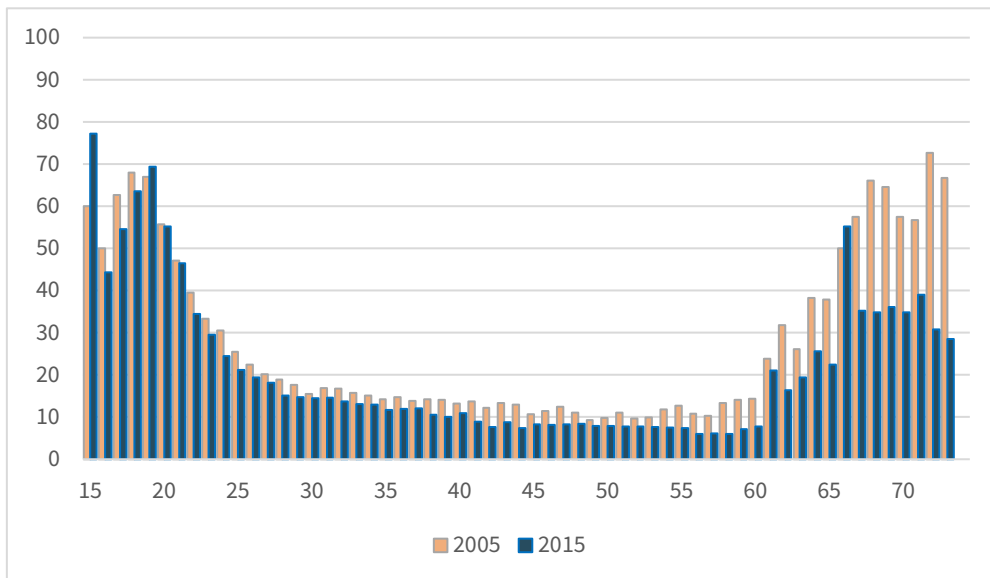
Sammenligner vi dem som svarte (nettutvalget), med bruttoutvalget og populasjonen, ser vi at kjønnsfordelingen i utvalget tilsvarer kjønnsfordelingen i populasjonen (tabell V1.2). Vi ser imidlertid at det er noe flere yngre enn eldre som har deltatt i undersøkelsen, enn hva fordelingen i populasjonen tilsier. Skjevast er fordelingen etter yrke/stilling: Det er langt flere barnehagelærere, styrere mv. i utvalget og færre assistenter, fagarbeidere og barne- og ungdomsarbeidere enn det vi finner både i populasjonen og i bruttoutvalget. Vi har likevel ikke valgt å vekte tallene i analysene i kapittel 3–7, da vi i tillegg til å oppgi totaltallene i de fleste tilfeller oppgir tall fordelt etter yrke/stilling.

Tabell V1.2 Populasjon og bruttoutvalg og nettoutvalg.

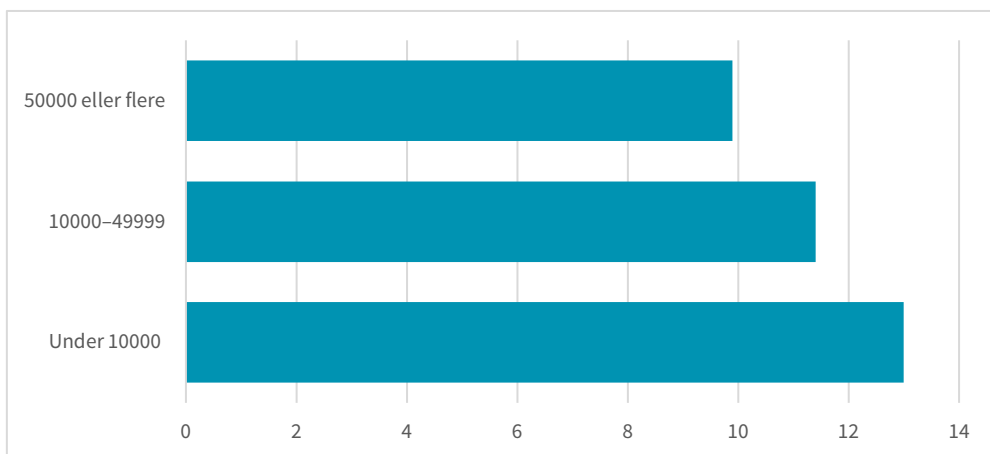
	Statistisk sentralbyrå		Bruttoutvalg (medlemsregistrene)		Nettutvalg (deltakere i undersøkelsen)	
	Antall	Andel	Antall	Andel		
Kvinner	22 402	96,1	12 647	96,9	5086	96,4
Menn	916	3,9	400	3,1	165	3,1
Oppgitt	-	-	-	-	25	0,5
	23 318	100,0	13 047	100,0	5276	100,0
1951 (68–69 år)	539	2,3	266	2,0	77	1,5
1952 (67–68 år)	701	3,0	309	2,4	98	1,9
1953 (66–67 år)	796	3,4	460	3,5	133	2,5
1954 (65–66 år)	1075	4,6	565	4,3	188	3,6
1955 (64–65 år)	1186	5,1	638	4,9	244	4,7
1956 (63–64 år)	1341	5,8	740	5,7	320	6,1
1957 (62–63 år)	1413	6,1	760	5,8	315	6,0
1958 (61–62 år)	1418	6,1	860	6,6	394	7,5
1959 (60–61 år)	1444	6,2	833	6,4	347	6,6
1960 (59–60 år)	1488	6,4	856	6,6	366	7,0
1961 (58–59 år)	1457	6,2	895	6,9	388	7,4
1962 (57–58 år)	1487	6,4	857	6,6	360	6,9
1963 (56–57 år)	1639	7,0	948	7,3	376	7,2
1964 (55–56 år)	1691	7,3	941	7,2	372	7,1
1965 (54–55 år)	1775	7,6	988	7,6	426	8,1
1966 (53–54 år)	1909	8,2	1014	7,8	389	7,4
1967 (52–53 år)	1995	8,6	1117	8,6	435	8,3
Assistenten, barne- og ungdomsarbeidere, fagarbeidere, barnepleiere mv.	14 752	63,2	7862	60,3	2466	46,7
Barnehagelærere o.l.	4949	21,2	3362	25,7	1557	29,5
Styrere/ledere	2024	8,7	1175	9,0	613	11,6
Annet	1447	6,2	648	5,0	155	2,9

Vedlegg 2 Registerdata

Figur V2.1 Andel som forlater barnehagesektoren etter alder. Prosent.



Figur V2.2 Andel som forlater barnehagesektoren etter kommunistørrelse. 2015, prosent.



Vedlegg 3 De multivariate analysene

I kapittel 6 gjengis og drøftes resultatene av et utvalg multivariate regresjonsanalyser. Under redegjøres det kort for analysene og operasjonaliseringen av variablene i analysene.

De **avhengige variablene** i analysene er henholdsvis:

Jobb-bytte: Hvorvidt en har byttet til jobb utenfor barnehage eller ikke i løpet av perioden 2015 til mars 2020. 1 = yrkesaktiv og jobber ikke lenger i barnehage; 0 = yrkesaktiv og jobber i barnehage (jf. tabell V3.1).

Jobbsøking: Hvorvidt en har søkt på jobb utenfor barnehage eller ikke i løpet av perioden 2015 til mars 2020. 1 = yrkesaktiv og jobber i barnehage og oppgir å ha søkt jobb utenfor barnehage; 0 = yrkesaktiv og jobber i barnehage og oppgir at en ikke har søkt jobb utenfor barnehage (jf. tabell V3.2).

Tidligpensjonering: Hvorvidt en har gått av med pensjon eller ikke i løpet av perioden 2015 til mars 2020. 1 = 62+, ikke yrkesaktiv og tok ut pensjon før fylte 67 år; 0 = 62+ og fortsatt yrkesaktiv (jf. tabell V3.3).

Planlagt sein yrkesavgang: Om en har planlagt eller tror en kommer til å fortsette i jobb til en er 67 år eller eldre, eller om en planlegger å / tror en vil gå av tidligere. 1 = yrkesaktiv og planlegger å / tror en vil pensjonere seg som 67-åring eller seinere; 0 = yrkesaktiv og planlegger å / tror en vil pensjonere seg før fylte 67 år (jf. tabell V2.4).

De **uavhengige variablene** i analysene (litt varierende fra analyse til analyse) er:⁹

Alder: 47–49 år i 2015 (og 51–54 år i mars 2020) = 1, 50–54 år i 2015 (og 54–59 år i mars 2020) = 2, 55–59 år i 2015 (og 59–64 år i mars 2020) = 3, og 60–64 år i 2015 (og 64–69 år i mars 2020) = 4 (ref.).

Stilling: Assistenten = 1, barne- og ungdomsarbeidere, fagarbeidere, barnepleiere o.l. = 2, barnehagelærere, pedagogiske ledere, avdelingsledere mv. = 3, styrere, ass. styrere, virksomhetsledere o.l. = 4 (ref.).

Heltid: Mindre enn 90 prosent stilling = 0; 90–100 prosent stilling = 1.

Midlertidig ansatt: Fast ansatt = 0, midlertidig ansatt = 1.

Eierskap: Offentlig = 1 (ref.), privat og kommersiell = 2, privat og ideell = 3, og ukjent = 4.

Arbeidsrelaterte helseproblemer/slitenhet: Arbeidsrelaterte helseproblemer og arbeidsrelatert slitenhet = 1, arbeidsrelaterte helseproblemer, men ikke arbeidsrelatert

⁹ Det er også kjørt analyser med færre uavhengige variabler. Det viste seg likevel ikke å ha noen vesentlig betydning for hvilke av variablene som var signifikante (ikke vist). Det er da også relativt liten korrelasjon mellom de uavhengige variablene (ikke vist).

slitenhet = 2, arbeidsrelatert slitenhet, men ikke arbeidsrelaterte helseproblemer = 3, og har verken helseproblemer eller føler seg sliten = 4 (ref.).

Et fysisk krevende arbeid: Svar på spørsmål om en har/hadde et svært fysisk krevende arbeid. Stemmer i stor eller nokså stor grad = 1, og stemmer i liten grad eller overhodet ikke = 0.

Ikke et psykisk krevende arbeid: Svar på spørsmål om arbeidet ikke er/var videre psykisk krevende. Stemmer i stor eller nokså stor grad = 1, og stemmer i liten grad eller overhodet ikke = 0.

Et godt samsvar mellom kompetanse og oppgaver: Svar på spørsmål om det er/var godt samsvar mellom ens egen kompetanse og arbeidsoppgaver. Stemmer i stor eller nokså stor grad = 1, og stemmer i liten grad eller overhodet ikke = 0.

Stor frihet i arbeidet: Svar på spørsmål om de opplever/opplevde å ha stor frihet i arbeidet. Stemmer i stor eller nokså stor grad = 1, og stemmer i liten grad eller overhodet ikke = 0.

Verdsatt av nærmeste leder: Svar på om en føler/følte seg verdsatt av nærmeste leder. Stemmer i stor eller nokså stor grad = 1, og stemmer i liten grad eller overhodet ikke = 0.

Mulighet til å ta småpauser: Om en har mulighet til å ta små pauser i løpet av dagen om en ser bort fra matpause og dobesøk: ja = 1, nei = 0.

Ofte ikke full bemanning: Hvor ofte en opplever at det ikke er full bemanning i barnehagen. Daglig = 1, ukentlig, hver 14. dag eller sjeldnere = 0.

Støy et problem: Om en oppfatter at støy er et problem i barnehagen: i stor grad = 1, i nokså stor grad = 2, i liten grad eller overhodet ikke = 3 (ref.).

Partners arbeidsmarkedsstatus: Partner yrkesaktiv = 1, partner kombinerer arbeid og pensjon = 2, partner er pensjonist / ikke i arbeid = 3, partner annen status = 4, og ingen partner/ukjent = 5 (ref.).

Mer enn 30 år i arbeid: Har samlet sett vært i arbeid i 30 år eller lenger = 1, har vært færre enn 30 år i arbeid = 0.

Har gjeld: Om en har gjeld: ja = 1, nei = 0.

Spart med tanke på alderdommen: Om en eller eventuell partner har spart med tanke på alderdommen: ja = 1, nei = 0.

* angir at sammenhengen er statistisk sikker (p-verdien er mindre eller lik 0,05).¹⁰

¹⁰ I analysene av tidligpensjonering (tabell V3.3) har vi valgt og også kommentere i de tilfellene hvor p-verdien ligger mellom 0,05 og 0,10, da utvalget (N) er noe mindre.

Tabell V3.1 Sannsynlighet for å slutte i barnehage og begynne å jobb et annet sted.

	OR	P-verdi
Alder (ref. = 60–64 år i 2015 (64–69 år per mars 2020))		
47–49 år i 2015 (51–54 år per mars 2020)	0,395*	0,019
50–54 år i 2015 (54–59 år per mars 2020)	0,470*	0,024
55–59 år i 2015 (59–64 år per mars 2020)	0,633	0,174
Stilling (ref. = styrere, virksomhetsledere)		
Assistent	3,994*	0,002
Barne- og ungdomsarbeidere, fagarbeidere o.l.	2,470*	0,018
Barnehagelærere, pedagogiske ledere o.l.	0,864	0,700
Heltid	2,527*	0,000
Midlertidig ansatt	15,451*	0,000
Eierskap (ref. = offentlig)		
Ukjent	0,233*	0,002
Privat, kommersiell	0,113*	0,002
Privat, ideell	0,403*	0,009
Arbeidsrelaterte helseproblemer/slitenhet (ref. = verken helseproblemer eller slitenhet)		
Arbeidsrelaterte helseproblemer og arbeidsrelatert slitenhet	1,067	0,854
Arbeidsrelaterte helseproblemer, men ikke arbeidsrelatert slitenhet	1,305	0,357
Arbeidsrelatert slitenhet, men ikke arbeidsrelaterte helseproblemer	0,577*	0,044
Et fysisk krevende arbeid	0,583*	0,011
Ikke et psykisk krevende arbeid	1,206	0,388
Godt samsvar mellom kompetanse og oppgaver	0,779	0,361
Stor frihet i arbeidet	0,996	0,985
Følte seg verdsatt av nærmeste leder	0,566*	0,022
Mulighet til å ta småpauser	0,012*	0,000
Ofte ikke full bemanning	0,896	0,764
Konstant	0,054	2,905
N =		4179

Tabell V3.2 Sannsynlighet for å søke seg til jobb utenfor barnehage, men fortsette i barnehagejobben.

	OR	P-verdi
Alder (ref. = 60–64 år i 2015 (64–69 år per mars 2020))		
47–49 år i 2015 (51–54 år per mars 2020)	0,079*	0,000
50–54 år i 2015 (54–59 år per mars 2020)	0,124*	0,000
55–59 år i 2015 (59–64 år per mars 2020)	0,366	0,097
Barnehagestilling (ref. = styrere, virksomhetsledere)		
Assistenten	3,807*	0,000
Barne- og ungdomsarbeidere, fagarbeidere o.l.	1,933*	0,006
Barnehagelærere, pedagogiske ledere o.l.	1,219	0,231
Heltid	0,849	0,309
Midlertidig ansatt	0,172	0,000
Eierskap (ref. = offentlig)		
Ukjent	0,785	0,355
Privat, kommersiell	1,437	0,252
Privat, ideell	1,058	0,766
Arbeidsrelaterte helseproblemer/slitenhet (ref. = verken helseproblemer eller slitenhet)		
Arbeidsrelaterte helseproblemer og arbeidsrelatert slitenhet	0,608*	0,023
Arbeidsrelaterte helseproblemer, men ikke arbeidsrelatert slitenhet	0,444*	0,000
Arbeidsrelatert slitenhet, men ikke arbeidsrelaterte helseproblemer	0,597*	0,001
Et fysisk krevende arbeid	1,073	0,635
Ikke et psykisk krevende arbeid	0,985	0,916
Følte seg verdsatt av nærmeste leder	1,685*	0,000
Mulighet til å ta småpauser	2,017*	0,038
Ofte ikke full bemanning	1,103	0,685
Støy et problem (ref. = ikke noe problem)		
I stor grad	0,714	0,088
I nokså stor grad	0,905	0,585
Konstant	29,500	0,000
N =		3831

Tabell V3.3 Sannsynlighet for å ha pensjonert seg før fylte 67 år blant dem som er 62 år og eldre i 2020.

	OR	P-verdi
Alder (ref. = 62–64 år i 2015 (67–69 år per mars 2020))		
57–58 år i 2015 (62–63 år per mars 2020)	0,045*	0,000
59–61 år i 2015 (64–66 år per mars 2020)	0,133*	0,000
Stilling (ref. = styreere, virksomhetsledere)		
Assistentter	0,841	0,629
Barne- og ungdomsarbeidere, fagarbeidere o.l.	0,790	0,533
Barnehagelærere, pedagogiske ledere o.l.	0,779	0,431
Heltid	1,944*	0,003
Midlertidig ansatt	0,000	0,999
Eierskap (ref. = offentlig)		
Ukjent	0,760	0,620
Privat, kommersiell	1,331	0,561
Privat, ideell	0,647	0,164
Arbeidsrelaterte helseproblemer/slitenhet (ref. = verken helseproblemer eller slitenhet)		
Arbeidsrelaterte helseproblemer og arbeidsrelatert slitenhet	0,211*	0,004
Arbeidsrelaterte helseproblemer, men ikke arbeidsrelatert slitenhet	0,952	0,875
Arbeidsrelatert slitenhet, men ikke arbeidsrelaterte helseproblemer	0,669	0,154
Partners arbeidsmarkedsstatus (ref. = ingen partner / ukjent)		
Partner yrkesaktiv	1,549	0,163
Partner kombinerer arbeid og pensjon	2,232*	0,045
Partner er pensjonist / ikke i arbeid	3,204*	0,000
Partner annen status	2,323	0,281
Et svært fysisk krevende arbeid	0,778	0,276
Ikke et svært psykisk krevende arbeid	0,467*	0,002
Godt samsvar mellom kompetanse og oppgaver	0,730	0,339
Støy er et problem	1,163	0,320
Stor frihet i arbeidet	0,793	0,343
Følte seg verdsatt av nærmeste leder	0,614(*)	0,085
Mulighet til å ta småpauser	0,060	0,000
Ofte ikke full bemanning	0,480(*)	0,086
Mer enn 30 år i arbeid	1,382	0,521
Spart med tanke på alderdommen	0,688	0,103
Har gjeld	0,906	0,643
Konstant	40,630	0,000
N =		958

Tabell V3.4 Sannsynlighet for å planlegge eller tro at en vil pensjonere seg som 67-åring eller seinere.

	OR	P-verdi
Alder (ref. = 60–64 år i 2015 (64–69 år per mars 2020))		
47–49 år i 2015 (51–54 år per mars 2020)	0,148*	0,000
50–54 år i 2015 (54–59 år per mars 2020)	0,125*	0,000
55–59 år i 2015 (59–64 år per mars 2020)	0,134*	0,000
Stilling (ref. = styrere, virksomhetsledere)		
Assistent	1,113	0,532
Barne- og ungdomsarbeidere, fagarbeidere o.l.	0,919	0,607
Barnehagelærere, pedagogiske ledere o.l.	0,963	0,794
Heltid		
Midlertidig ansatt	1,602	0,158
Eierskap (ref. = offentlig)		
Ukjent	1,546*	0,022
Privat, kommersiell	1,847*	0,001
Privat, ideell	1,502*	0,001
Arbeidsrelaterte helseproblemer/slitenhet (ref. = verken helseproblemer eller slitenhet)		
Arbeidsrelaterte helseproblemer og arbeidsrelatert slitenhet	0,352*	0,000
Arbeidsrelaterte helseproblemer, men ikke arbeidsrelatert slitenhet	0,571*	0,000
Arbeidsrelatert slitenhet, men ikke arbeidsrelaterte helseproblemer	0,380*	0,000
Partners arbeidsmarkedsstatus (ref. = ingen partner / ukjent)		
Partner yrkesaktiv	0,534*	0,000
Partner kombinerer arbeid og pensjon	0,484*	0,001
Partner er pensjonist / ikke i arbeid	0,609*	0,001
Partner annen status	0,880	0,559
Et fysisk krevende arbeid	0,863	0,138
Ikke et psykisk krevende arbeid	1,098	0,341
Godt samsvar mellom kompetanse og oppgaver	1,041	0,795
Støy et problem (ref. = ikke noe problem)		
I stor grad	0,737*	0,021
I nokså stor grad	0,758*	0,012
Stor frihet i arbeidet	1,184	0,129
Følte seg verdsatt av nærmeste leder	1,059	0,661
Mulighet til å ta småpauser	0,706	0,073
Ofte ikke full bemanning	0,908	0,597
Mer enn 30 år i arbeid	0,796	0,087
Spart med tanke på alderdommen	1,321*	0,003
Har gjeld	1,234*	0,035
Konstant	2,205	0,039
N =		3560

Seniorer i barnehagesektoren

Formålet med prosjektet som presenteres i denne rapporten har vært å frambringe ny kunnskap om hvorfor seniorer slutter i barnehagejobben, og om hva som eventuelt skal til for at flere kan, og vil, fortsette i jobben.

Prosjektet er gjennomført etter initiativ fra Senter for seniorpolitikk, og finansiert av Senter for seniorpolitikk, Utdanningsforbundet, Fagforbundet og KS. Problemstillingene belyses gjennom analyse av registerdata og data fra en nettundersøkelse blant Utdanningsforbundets og Fagforbundets medlemmer.



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

Fafo-rapport 2020:18
ID-nr.: 20753