



Tove Midtsundstad,
Anne Inga Hilsen og Roy A. Nielsen

Seniorer i skolen

Fafo-rapport
2022:05

Tove Midtsundstad, Anne Inga Hilsen og Roy A. Nielsen

Seniorer i skolen

Fafo-rapport 2022:05

Fafo-rapport 2022:05

© Fafo 2022

ISBN 978-82-324-0635-7

ISSN 2387-6859

Innhold

Forord	4
Sammendrag	5
1 Innledning	8
1.1 Prosjektet.....	8
1.2 Kort om skolesektoren og rammebetingelsene	8
1.3 Data og metode.....	12
1.4 Gangen i rapporten.....	13
2 Sysselsatte i skolen	14
2.1 Datagrunnlaget	14
2.2 Andelen seniorer i skolen.....	15
2.3 Hvem forlater skolen?	18
2.4 Oppsummering	21
3 Tidligere forskning om frafall, arbeidsforhold og seniorpolitikk	23
3.1 Pensjoneringsmønstre og forventet pensjoneringsalder.....	23
3.2 Begrunnelser for tidlig avgang	28
3.3 Begrunnelser for fortsatt arbeid	29
3.4 Arbeidsmiljø i Levekårsundersøkelsen.....	30
3.5 Andre studier av arbeidsforhold og arbeidsmiljø.....	32
3.6 Tidligere studier av seniorpolitikk i skolesektoren	35
3.7 Oppsummering	37
4 Seniorene forteller	39
4.1 Utvalget.....	39
4.2 Veien inn i yrket.....	39
4.3 Helse og arbeidsbelastninger	40
4.4 Samarbeid og konflikt.....	42
4.5 Pensjoneringsbeslutningen	43
4.6 Å bli sett og verdsatt.....	43
4.7 Oppsummering	44
5 Sammenfatning og drøfting	45
5.1 Sysselsetting og frafall	45
5.2 Arbeidsforhold og arbeidsbelastninger.....	45
5.3 Tiltak og ordninger	46
Litteraturliste	49
Vedlegg 1 Informasjonsbrev og intervjuguider	51
Vedlegg 2 Registerdata	57

Forord

Formålet med prosjektet som presenteres i denne rapporten er å frambringe ny kunnskap om hvordan det er å være senior og jobbe i skolen som lærer. Prosjektet er gjennomført på initiativ fra Senter for seniorpolitikk.

Prosjektet er ledet av Tove Midtsundstad, som har gjennomført prosjektet sammen med Anne Inga Hilsen og Roy A. Nielsen. Nielsen har hatt ansvar for registeranalysene og skrevet kapittel 2, Hilsen har gjennomført de kvalitative intervjuene og skrevet kapittel 4, mens Midtsundstad har skrevet kapittel 1, 3, 5 og sammendraget.

Vi takker Senter for seniorpolitikk for gode innspill til rapporten. En stor takk også til seniorene som velvillig stilte opp og fortalte om sine arbeidshverdag og yrkeskarriere, til forskningsleder Terje Olsen som har kvalitetssikret rapporten og til Fafos publikasjonsavdeling for korrektur og ferdigstillelse av rapporten. Feil og mangler som likevel måtte forekomme, er forfatterens ansvar.

Oslo, 10. februar 2022

Tove Midtsundstad,
Prosjektleder

Anne Inga Hilsen

Roy A. Nielsen

Sammendrag

Denne rapporten handler om seniorer i skolen, nærmere bestemt undervisningspersonell i grunnskole og videregående skole. I rapporten sammenfattes et utvalg nyere forskning og statistikk om pensjonering, arbeidsbelastninger og arbeidsmiljø sektoren, herunder analyser av registerdata fra Statistisk sentralbyrå (SSB). I tillegg er det gjennomført kvalitative intervjuer med et utvalg seniorer på fire skoler, i tillegg til deres ledere og tillitsvalgte.

Følgende tema og problemstillinger belyses:

- Omfanget av 55+ i yrkene/bransjen?
- Hvordan er det å være senior i disse yrkene?
- Hvordan opplever de arbeidshverdagen?
- Hvilke utfordringer har de (som seniorer)?
- Hvilke utviklingsmuligheter opplever de?
- Opplever de anerkjennelse?
- Hvordan opplever de arbeidsmiljø og ledelse?
- Hvor lenge er senioren i sine yrker?
- Når slutter de?
- Hvorfor slutter de?
- Hvor går de eventuelt videre?
- Er yrket/bransjen et godt sted å være i seinkarrieren?
- Hva er potensialet for disse yrkene med hensyn til å kunne stå lenger i arbeid?

Sysselsetting og frafall

Det har vært en reduksjon både i antall og andel seniorer blant undervisningspersonell i grunnskole og videregående skole fra 2010 til 2019. Det er likevel en mindre andel blant senioren som slutter for å gå over i annen jobb nå enn tidligere, og flere som står i skolejobben karrieren ut. I tillegg har forventet pensjonersalder økt. En 50-årig lærer kunne i 2019 forventes å stå i jobb til fylte 64 år og 4 måneder, en adjunkt til fylte 62 år og 11 måneder, en lektor til 63 år og 8 måneder og rektorer, inspektører og andre ledere til de var 65 år og 1 måned. Økningen skyldes reduserte uføretrater og at flere fortsetter i jobb etter fylte 62 år. Flere kombinerer også arbeid og pensjon, da andelen med gradert uførepensjon blant de uføre og andelen som velger delvis AFP-pensjonering har økt.

Arbeidsmiljøproblemer og -utfordringer

I en undersøkelse fra 2012/2013 begrunnet de fleste lærere, adjunkter og lektorer utsett avgang med at «arbeidsoppgavene fortsatt var interessante og givende», at «de følte at arbeidsgiver hadde behov for dem» og at «de fremdeles hadde god helse og ikke følte seg slitne». Økonomi hadde også en viss betydning, da én av fire sa de hadde fortsatt i arbeid for å få en noe høyere pensjon fra fylte 67 år. I tillegg har det vært

viktig for en del at jobben gir en viss arbeidstidsfleksibilitet, at de har fått flere fridager / lengre ferie, redusert arbeidstid, og/eller arbeidet tilrettelagt da de trengte det. Selv om mange lærere, adjunkter og lektorer jobber til høy alder blir en del fremdeles uførepensjonert eller velger å gå av med AFP tidlig. Undersøkelsen fra 2012/2013 indikerer at det primært skyldes helseproblemer, et psykisk belastende arbeid og manglende arbeidstidsfleksibilitet og, ikke minst, ønske om mer fri. I tillegg hadde ektefellens pensjonering betydning for én av fire.

STAMIs analyser av levekårsundersøkelsens arbeidsmiljødel (LKU-A) viser da også at lektorer og pedagoger er mer eksponert for uheldige organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer enn gjennomsnittet av yrkesaktive. De er mer utsatt for omorganisering, jobbusikkerhet, jobbkrav som forstyrrer privatlivet, høy rollekonflikt og høye emosjonelle krav. Grunnskolelærere er også mer eksponert for jobbusikkerhet og jobbkrav som forstyrrer privatlivet. De rapporterer også oftere enn gjennomsnittet å ha lav jobbkontroll og selvbestemmelse og høye emosjonelle krav i jobben, i tillegg til at de er mer utsatt for vold og trusler. Flere rapporterer også å ha stående arbeid det meste av dagen; en faktor som kan bli en helsebelastning over tid.

Dette bildet understøttes av andre studier. En survey blant Utdanningsforbundets medlemmer fra 2017 viser at grunnskolelærerne var misfornøyd med det fysiske arbeidsmiljøet og mulighetene til å skjerme egen fritid, mens lærere i videregående skole var misfornøyd med administrativ og pedagogisk ledelse og med arbeidstiden, og muligheten til å skjerme egen fritid. I tillegg var de, som grunnskolelærerne, misfornøyd med mulighetene til å prioritere kjerneoppgavene i yrket. Andelen var likevel lavere enn i tidligere medlemsundersøkelser. Arbeid iverksatt for å fjerne tidstyver kan derfor ha hatt en viss effekt.

Negative arbeidsmiljøfaktorer kan gi helseplager. Ifølge STAMIs analyse av LKU-A data er det flere blant lærere, lektorer og pedagoger enn yrkesaktive flest som har arbeidsrelaterte psykiske plager, som søvnvansker, hodepine og følelsen av psykisk umattethet etter jobb. Noen flere enn gjennomsnittet har også hatt egenrapportert, arbeidsrelatert sykefravær og sykefravær med varighet over to uker. Det gjelder særlig grunnskolelærerne. Ifølge en NTNU-undersøkelsen fra 2012 relaterte én av fire lærere eget sykefravær til forhold ved arbeidet, som stort tidspress, nye krav og oppgaver, en generelt stor arbeidsmengde, disiplinærproblemer og bekymring for enkeltelever.

Noe av det samme kom fram i våre kvalitative intervjuer med 8 lærere (inkludert tillitsvalgte og verneombud) og deres ledere eller rektorer i tre barne- og ungdomsskoler og én videregående skole i 2020/2021. Selv om hovedinntrykket var at seniorene verdsettes, at skolen trenger de eldre og erfarne lærerne, og at aldersmangfold ses som svært positivt og nyttig både i samarbeidet innad i lærerkollegiet og i møtet med elevene, var det noen utfordringer som gikk igjen: Høyt arbeidspress, stadige endringer i forventninger og krav til skolen, fysisk tilrettelegging, som bygningsmessige forhold og dårlig egnete arbeidsrom for lærerne, i tillegg til støy, og særlig krevende oppgaver, som å være kontaktlærer, som opplevdes som slitsomt.

Generelt er det likevel få undersøkelser som har sett på eldre læreres erfaring spesielt. En vet derfor ikke om seniorene blant undervisningspersonellet vurderer de ulike arbeidsmiljøfaktorene og belastningene annerledes enn yngre, og om noen helseplager er mer utbredt blant eldre en yngre lærere. En kan likevel tenke seg at støy som helseplage og øresus / nedsatt hørsel, hvor lærerne i snitt skåret litt høyere enn yrkesaktive flest, kan være noe som belaster eldre i sektoren mer enn yngre, gitt at

hørselsplager gjerne kommer med årene. Noe våre intervjuer også indikerer. Det samme gjelder belastningene ved å stå mye i løpet av arbeidsdagen, som særlig ble vektlagt av grunnskolelærerne, da eventuelle helseproblemer av denne typen belastninger også må forventes å øke med antall år i yrket.

Tiltak og ordninger

Til tross for høy verdsetting av senioren, var det ingen av skolene vi besøkte i 2021/2022 som hadde en uttalt seniorpolitikk. Det de tilbød var individuell tilrettelegging, eller mulighet for individuell tilrettelegging ved ønske og behov.

De få tidligere studiene av seniorpolitikk og seniortiltak i skolesektoren indikerer da også at et generelt godt arbeidsmiljø, mer enn seniortiltakene i seg selv, har vært avgjørende for den høye avgangsalderen. En registerbasert analyse av tiltakene i kommunesektoren fra 2011 fant da heller ingen påvisbar effekt på tidligpensjone- ringen av de seniortiltakene kommunene hadde tilgjengelig i 2007. Behovet for å styrke ledelse, lederopplæring og oppfølging ble derfor understreket, for derved å muliggjøre en bedre oppfølging av ansatte.

Våre informantintervjuer, så vel som tidligere studier av seniorpolitikk i skolen, viste at mange forhold av stor betydning for seniorpolitikken og for seniorers moti- vasjon og ønske om å fortsette ligger utenfor skolens kontroll, eller vanskelig lar seg endre på kort sikt, som de økonomiske rammene og den fysiske bygningsmassen, mengden og innretningen av de sentralt initierte og pålagte oppgavene, så vel som det sentrale avtaleverket og pensjonsregelverket. Det kan derfor være vanskelig å få til en god seniorpolitikk om det ikke samtidig gjøres noe med disse rammebetingel- sene. I den sammenheng kan den nylig initierte tillitsreformen få betydning, da den særlig vektlegger behovet for endring i styringssystemene og behovet for å gi lærere økt faglig autonomi.

Hva omleggingen av pensjonsreformen vil bety for frafallet er vanskeligere å be- dømme. Selv om helseproblemer, press og jobbstress nok er viktigst for de fleste se- niorer når de står foran valget mellom å gi seg eller fortsette, tilla en fjerdedel også det å få høyere pensjon en viss betydning. Med et nytt pensjonsregelverk som beløn- ner lengre karrierer kan flere ønske å stå lenger i jobb. Samtidig er gradvis pensjone- ring et hyppig brukt i tilretteleggingstiltak i skolen i dag. Et betydelig antall lærere kombinerer tidlig uttak av del-AFP med redusert stilling. Med det nye fleksible pen- sjonssystemet blir gradvis nedtrapping fortsatt mulig, men det straffer seg i større grad økonomisk. Det kan derfor bli behov for å utvikle nye virkemidler og ordninger i skolen for å møte tilretteleggingsbehov hos eldre lærere med helseproblemer.

1 Innledning

1.1 Prosjektet

Senter for seniorpolitikk har gitt Fafo i oppdrag å kartlegge situasjonen for ansatte i ulike bransjer i alderen 55+. Til nå har Fafo gjennomført studier av seniorer i *barnehager* (Midtsundstad mfl., 2016, Midtsundstad & Nielsen; 2020), *persontransport* (Midtsundstad & Bogen., 2017), *industrien* (Midtsundstad 2018), *varehandelen* (Hilsen & Nielsen, 2019) og *pleie og omsorg* (Midtsundstad & Nielsen; 2021). Denne rapporten omhandler seniorer i skolen, nærmere bestemt undervisningspersonell i grunnskole og videregående skole.

Følgende tema/problemstillinger belyses:

- Omfanget av 55+ i yrkene/bransjen?
- Hvordan er det å være senior i disse yrkene?
- Hvordan opplever de arbeidshverdagen?
- Hvilke utfordringer har de (som seniorer)?
- Hvilke utviklingsmuligheter opplever de?
- Opplever de anerkjennelse?
- Hvordan opplever de arbeidsmiljø og ledelse?
- Hvor lenge er senioren i sine yrker?
- Når slutter de?
- Hvorfor slutter de?
- Hvor går de eventuelt videre?
- Er yrket/bransjen et godt sted å være i seinkarrieren?
- Hva er potensialet for disse yrkene med hensyn til å kunne stå lenger i arbeid?

I rapporten sammenfattes et utvalg av nyere forskning og statistikk om pensjonering, arbeidsbelastninger og arbeidsmiljø blant undervisningspersonell i sektoren, herunder analyser av registerdata fra Statistisk sentralbyrå (SSB). I tillegg er det gjennomført kvalitative intervjuer med et utvalg seniorer på tre ulike skoler, og deres ledere og tillitsvalgte.

1.2 Kort om skolesektoren og rammebetingelsene

Grunnskolen og den videregående skolen og dens ansatte, må forholde seg til en hel rekke lover og regler i skolehverdagen, herunder opplæringsloven og dens ulike forskrifter, ulike læreplaner med videre. På disse områdene har det skjedd store endringer de siste tiårene som har påvirket læreres arbeidssituasjon og arbeidshverdag. Vi kan bare nevne «Kunnskapsløftet», med sine ulike læreplaner, ulike kompetanseutviklingstiltak, som «Ungdomstrinn i utvikling» og «Lærerløftet», og det nasjonale kvalitetsvurderingssystemet. Vi skal ikke gå inn på alle detaljene her, men bare konstatere at det har vært en hel rekke tiltak, såkalte løft og endringer, og at det finnes detaljerte regler på de fleste områder skolen befatter seg med.

Opplæringsloven gjelder blant annet rett og plikt til grunnskoleopplæring og rett til videregående opplæring. Loven regulerer alt fra opplæringens omfang og innhold, organisering av undervisningen, tilpasset opplæring og spesialundervisning, det fysiske og psykososiale skolemiljøet (som også omfatter mobbing), elev- og foreldre-deltagelse (herunder rådsorganer), skoleledelse og lærerkompetanse, skoleskyss, fagopplæring i bedrift, og klage på mangelfull oppfyllelse av rettigheter, til statlig tilsyn med at lov- og regelverk blir overholdt.

Ifølge loven er det i hovedsak kommunene som er ansvarlige for den offentlige grunnskolen, og fylkeskommunene som er ansvarlige for offentlig videregående opplæring. Tidligere var alt undervisningspersonell en del av det statlige tariffområdet, men i 2004 ble forhandlingsrettet overført fra stat til kommunal sektor, inkludert særavtalen om lærernes arbeidstid. Pensjonsrettighetene opparbeides likevel i Statens Pensjonskasse (se under).

Arbeidstid og tidsbruk

Forhandlinger og regulering av arbeidstiden i skolen har, kort fortalt, vært knyttet til fordelingen mellom *skoletid/fellestid*, som er underlagt rektors styringsrett, såkalt *selvstendig tid*, som lærerne selv fritt disponerer til for- og etterarbeid og faglig ajourføring, og *årsrammen*, som er det samlede antall undervisningstimer lærerne skal ha i løpet av et undervisningsår (Jordfald mfl., 2009).

Arbeidstid, tidsbruk og såkalte tidstyver har lenge vært et hett tema i skolesektoren. Undersøkelser viser da også at mye av lærernes tid brukes til andre ting enn kjerneoppgavene; undervisning, vurdering og planlegging av undervisning (Jordfald mfl., 2009).

I 2008 ble det nedsatt et utvalg av Kunnskapsdepartementet, hvis oppgave nettopp var å foreslå tiltak for en bedre utnyttelse av tidsressursene i grunnskolen for å gi elevene gode læringsvilkår og gode læringsresultater. Utvalgsrapporten kom i 2009 og konkluderte med at mange oppgaver som lærerne utfører i skolen tok for stor del av deres tid. Det dreide seg om arbeid med konfliktløsning, holde ro og orden og starte opp undervisningen, ikke-faglige fellesmøter på skolen, dokumentasjon rundt enkeltelever, lokalt læreplanarbeid, oppfølging av og kontakt med enkeltelever, rapportering til skoleeier og skoleledelse, kontakt med foreldre/foresatte og kontakt med enkeltelever utenom undervisningen, i tillegg til ulike praktiske oppgaver (Tidsbrukutvalget, 2009). Utvalget understreket derfor behovet for å øke voksentetthet i skolen. Videre pekte de på behovet for *god ledelse*, herunder både god skoleledelse og klasseledelse, *tid til kjerneoppgaver*, slik at arbeidsplanfestet tid blir brukt målrettet og effektivt til skolens kjerneoppgaver, *reformtrettetheten*, og i den forbindelse behovet for å redusere antall nasjonale handlingsplaner og strategier, *tydeligere regelverk*, herunder veiledninger til læreplaner som angir kompetansemål på alle trinn og i alle fag, og *mindre dokumentasjon*, blant annet tilbakeholdenhet med lokale krav til kartlegging og dokumentasjon utover forskriftene i opplæringsloven, bruk av *andre yrkesgruppers* relevante kompetanse i skolen, *ansvarlig skoleeier*, som sørger for nødvendig skolefaglig kompetanse på kommunenivå, *tidlig innsats* fra skoleeier, slik at tiltak for elever med spesielle behov blir satt inn tidlig, etablering av gode rutiner for samarbeid og kommunikasjon mellom *hjem og skole*, og en *lærerutdanning og kompetanseutvikling* som fanger opp utfordringene i praksisfeltet og gir nyutdannede relevant og systematisk veiledning og oppfølging.

Stortinget vedtok da også en lærernorm i 2017 som satte en øvre grense for hvor mange elever det skal være per lærer. Fra høsten 2019 var målet maksimalt 15 elever per lærer i ordinær undervisning (unntatt norskopplæring og spesialundervisning) på 1-4. trinn og maksimalt 20 elever per lærer på 5-10. trinn. Ifølge tall fra utdanningsdirektoratet oppfylte 90 prosent av offentlige grunnskoler lærernormen på 1-4. trinn skoleåret 2021-22, 96 prosent på 5-7. trinn og 92 prosent på 8-10. trinn.

I januar 2022 ble Utdanningsforbundet også enige med KS om en ny arbeidstidsavtale for lærere og ledere i skolen. Den nye avtalen inneholder endringer på flere punkter, blant annet om ressurs til ledelse. Det spesifiseres at pedagogisk ledelse krever tid og at ledelsesressursen må gi handlingsrom til å lede det profesjonsfaglige arbeidet. I den nye avtalen presiseres det blant annet at ledelsesressursen skal fastsettes etter drøftinger der ressursbehov vurderes opp mot den samlet oppgaveløsning ved den enkelte skole.

Høsten 2021 igangsatte regjeringen Støre i tillegg arbeidet med en tillitsreform for offentlig sektor. Denne vil også berøre kommunal sektor, skolene og deres ansatte. Regjeringens mål med reformen er å gi mer velferd og bedre tjenester til innbyggerne, til rett tid. Tiltakene er ikke bestemt. Partene i arbeidslivet skal i samarbeid med regjeringen utmeisle reformens innhold. Som regjeringen skriver på sine nettsider:

«Noen sentrale rammer for reformen er lagt. Det er en reform som skal skje nedenfra. Det skal være tett samarbeid med tillitsvalgte og med brukerorganisasjoner og innbyggere. Et viktig mål for arbeidet skal være å finne løsninger som gir mer rom og tid for førstelinjene både i stat og kommune, slik at de kan gi innbyggerne bedre tjenester.» (Kommunal- og distriktsdepartementet, 5. januar 2022)

Ser vi på de første innspillene til regjeringen fra partene, legger Unio, som organiserer brorparten av undervisningspersonellet, særlig vekt på at reformen ikke bare er noe som kan foregå lokalt, men også må innebære endringer på statlig nivå, herunder endringer i det sentrale styringssystemet fra mange og detaljerte styringsparametere til noen få, overordna. De påpeker også betydningen av ressurser, både tid, kompetanse og økonomi, og at prosessen må innebære reelt partsamarbeid på alle nivåer og føre til mer faglig autonomi (Unio, 13. januar 2022).

Pensjonsrettigheter

Undervisningspersonell er tilsluttet Statens pensjonskasse (SPK) og har rett til offentlig tjenestepensjon og avtalefestet pensjon (AFP), i tillegg til alderspensjon fra folketrygden. Ved uførhet har de også rett til et uføretillegg fra tjenestepensjonsordningen i tillegg til uføreytelsen fra folketrygden. Statsansatte kan også få uførepensjon fra SPK når de er 20-50 prosent sykmeldt eller ufør, uavhengig av om de mottar arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd fra NAV. Ved 50 prosent uførhet eller mer, kan de også få uførepensjon i tillegg til arbeidsavklaringspenger (AAP) fra NAV. Det kan også gis uførepensjon ved midlertidig uførhet.

Beregningen av alderspensjon er avhengig av når en er født. De som er født før 1954 har rett til en ytelsesbasert tjenestepensjon som sikrer dem 66 prosent av sluttlønnen i pensjon fra 67 år, inkludert folketrygdpensjonen, om de da har 30 års opptjening eller mer. Hvor stor del av denne alderspensjonen som kommer som tjenestepensjon fra SPK og hvor stor del som kommer fra folketrygden, reguleres av et samordningsregelverk.

De som er født mellom 1954 og 1958, har en såkalt *individuell garanti* som innebærer at de også får 66 prosent av sluttlønnen i alderspensjon ved full opptjening og samtidig uttak av tjenestepensjonen og alderspensjon fra folketrygden. Da opptjeningsreglene for folketrygdpensjonen er noe endret for denne gruppen er det imidlertid nye regler for hvordan alderspensjonen skal samordnes med folketrygd opptjent etter 1. januar 2011.

For medlemmer født mellom 1959 og 1962 beregnes også pensjonen med utgangspunkt i en individuell garanti, men garantitillegget trappes ned med 10 prosent for hvert år. De er dermed ikke garantert 66 prosent av pensjonsgrunnlaget i pensjon. Her gjelder også nye samordningsregler.

Fra og med 2020 er offentlig pensjon lagt om. Offentlig tjenestepensjon er nå mer lik pensjonen i folketrygden og i privat sektor, ved at en andel av lønna settes av i en pensjonsbeholdning. Alle offentlig ansatte født i 1963 eller senere tjener opp pensjon etter de nye reglene. Har en vært offentlig ansatt før 2020 tjener en opp pensjon etter både gamle og nye regler. Hovedhensikten med omlegging er at det skal lønne seg å jobbe lenger, og gjøre det lettere å veksle mellom å jobbe i offentlig og privat sektor uten å tape pensjon. Grunnet regelendringer fra 2009 lønner det seg likevel ikke alltid pensjonsmessig for offentlig ansatte født før 1963 å jobbe etter fylte 67 år, da de kan tape hele eller deler av opptjent tjenestepensjon.

AFP i offentlig sektor er også endret fra og med 2020. For de som er født før 1963 gjelder likevel gamle regler. AFP sikrer de av dem som går av mellom 62 og 65 år en pensjon tilsvarende folketrygdpensjonen en får fra fylte 67 år, og en utbetaling som 65- og 66-åringer tilsvarende tjenestepensjonen, det vil si 66 prosent av sluttlønnen. For de som er født i 1963 eller senere er AFP, i likhet med i privat sektor, gjort om til en livsvarig årlig ytelse, som kommer i tillegg til folketrygdpensjonen og tjenestepensjonen.

Uttaksreglene er også endret. Fra og med 2011 har alle hatt mulighet til å velge å ta ut folketrygdens alderspensjon fra fylte 62 år (istedenfor AFP). De som har valgt dette har, i likhet med ansatte i privat sektor, kunnet jobbet så mye de vil ved siden av uten av pensjonen ble avkortet mot lønnsinntekten. Mottakere av pensjon fra SPK har også kunnet jobbe i privat sektor uten av pensjonen fra SPK ble avkortet mot lønnsinntekten. Det samme er tilfelle om en mottar såkalt pensjonistlønn fra offentlig sektor.

For de som er født i 1963 eller senere er uttaksreglene lik privat sektors, og de kan ta ut pensjon fra både folketrygden, tjenestepensjonsordningen og AFP fra fylte 62 år, men de årlige pensjonsutbetalingene blir da lavere. De kan imidlertid jobbe så mye de vil ved siden av, uten at pensjonen avkortes mot lønnsinntekten.

Særskilte seniortiltak for undervisningspersonell

Ut over den ekstra ferieuken alle har rett til fra fylte 60 år og arbeidsmiljølovens bestemmelser om tilrettelegging, rett til redusert arbeidstid fra fylte 62 år og oppsigelsesvernet, finnes det få særskilte ordninger som tilgodeser eldre undervisningspersonell spesielt.

Eldre lærere har imidlertid *redusert leseplikt/undervisningsplikt*. Ordningen innebærer at lærere har rett til å få redusert årsrammen for undervisning med inntil 6 prosent fra skoleårets begynnelse det kalenderåret de fyller 57 år og 12,5 prosent fra skoleårets begynnelse det kalenderåret de fyller 60 år. Etter passerte 60 år disponerer

lærerne denne frigjorte tiden til for- og etterarbeid og faglig ajourføring på skolen, dersom en ikke har blitt enige om noe annet.

Ellers finnes få generelle ordninger. Hovedtariffavtalen i KS-området har imidlertid en generell bestemmelse:

«Kommunen/fylkeskommunen/virksomheten skal utvikle virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid. Slike virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling e.l. Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker. Arbeidsgiver drøfter med de tillitsvalgte alternative virkemidler og orienterer om inngåtte avtaler». (HTA pkt. 3.2.3)

Utdanningsforbundet nevner også noen eksempler på slike tiltak og virkemidler på sine nettsider, som reduksjon av arbeidsbelastninger som tidspress og arbeidsmengde, redusere stillingen, men beholde lønna (hvor det vises til at flere kommuner har gode erfaringer med å gi eldre ansatte 100 prosents lønn i 80 prosents stilling), 10 ekstra feriedager i tillegg til senioruka til ansatte som ikke tar ut AFP fra fylte 62 år, muligheter for kompetanseutvikling gjennom hele yrkesløpet, mer tilpasset arbeid og større autonomi (Utdanningsforbundet, 2022). Vi har imidlertid ikke oversikt over hvor mange kommuner og skoler eller enkeltansatte som får arbeidet tilrettelagt eller tilbud om tiltak i henhold til disse bestemmelsene.

Som eksempel kan det nevnes at utdanningsetaten i Oslo i 2021 innførte et ekstraordinært tiltak for å sikre at de har tilstrekkelig med lærerressurser i småskolen de kommende årene. Alle lærere over 62 år som underviste i grunnskolen fikk da tilbud om ekstra lønn mot at de stod i jobben også i skoleåret 2021/22. Tiltaket omfattet 290 personer, fordelt på 245 årsverk. I kroner og øre innebærer ordningen at de som fortsetter får et seniortillegg på 80 tilleggstrinn, 21 200 kroner (avtalefestet) og et tillegg på to lønnstrinn for å jobbe ett år til, på 24 100 kroner. Samlet vil det gi et lønnstillegg på 45 300 kroner årlig. Lønnstrinnene får de også med seg fram til pensjonsalder. For noen av lærerne over 65 år, vil endringene innebære et tillegg på så mye som 59 200 kroner; hvorav de to ekstra lønnstrinnene utgjør 32 600 kroner. Vi har ikke oversikt over hvilken virkning dette tiltaket har hatt.

1.3 Data og metode

For å få oversikt over antall og andel 55+ som per i dag jobber i sektoren og endringer i sysselsettingen over tid, har vi benyttet tilgjengelig statistikk fra SSB, og analysert foreliggende, tilgjengelige registerdata (se kapittel 2). Analysene av registerdata har gjort det mulig å se på alders- og kjønnsfordelingen, avtalt arbeidstid, og avgang fra yrket for perioden 2010–2019.

I tillegg til analyse av de nevnte registerdataene oppsummeres tilgjengelig informasjon om yrkesgruppene fra levekårsundersøkelsens arbeidsmiljødel (STAMI, 2019, 2021) og et utvalg nyere forskningsstudier, herunder hovedfunn fra en surveyundersøkelse blant eldre kommuneansatte fra 2012 (Midtsundstad & Nielsen, 2013), og hovedfunn om yrkesgruppens pensjoneringsmønstre og forventet pensjoneringsalder for perioden 2010–2019 (Nielsen, 2020).

For å kunne si noe om opplevelsen av å være senior i undervisningssektoren trengs likevel også kvalitative data. Vi har derfor gjennomført intervjuer med åtte lærere (hvorav én var tillitsvalgt og én var verneombud) fra henholdsvis tre barne- og ung-

domsskoler og én videregående skole. I tillegg er lederne/rektorene ved de fire skolenes intervjuet. Lærernes historier vil ikke være representative for alle senioren som jobber i skolen, men vil likevel kunne gi oss et innblikk i hvordan hverdagen kan oppleves.

I intervjuene ble det lagt vekt på å få fram yrkeshistorikken og bakgrunnen for valg av yrke, tidligere arbeidserfaringer, hvordan arbeidsdagen fortøner seg og oppleves, deres tanker om det å være senior generelt, og senior i skolen spesielt. I tillegg har vi med en del spørsmål om koronasituasjonen og hvordan denne har påvirket deres arbeidshverdag (jf. spørsmålene innledningsvis og intervjuguiden i vedlegg 1).

1.4 Gangen i rapporten

I kapittel to gir vi en oversikt over antall og andel ansatte og frafall i henholdsvis barne- og ungdomsskole og videregående skole fordelt på stillingskategori og stillingsprosent, kjønn og alder. I kapittel tre sammenfattes et utvalg nyere forskning om yrkesgruppenes pensjoneringsatferd og pensjoneringsmønstre, samt forskning om arbeidsmiljø og arbeidsforhold i sektoren, før vi i kapittel fire gjengir seniorenenes egne beskrivelse av yrkeshistorikk, arbeidshverdag, arbeidsforhold og pensjoneringsplaner. I kapittel fem sammenfattes og drøftes funnene.

2 Sysselsatte i skolen

I dette kapitlet kartlegger vi antall sysselsatte i grunnskolen og i videregående skole ved hjelp av registerdata. Tall for utvalgte år i perioden 2011 til 2019 vil presenteres, med størst oppmerksomhet mot situasjonen i slutten av perioden. Vi er særlig opptatt av andelen seniorer, det vil si arbeidstakere i alderen 55 år og eldre, og avgangsmønstrene i denne gruppen.

2.1 Datagrunnlaget

For å beskrive sysselsetting og avgangsmønstre i skolen benyttes registerdata fra SSB.¹ Som redegjort for i kapittel 1 er vi særlig opptatt av lærere i grunnskolen (barne- og ungdomsskolen) og i videregående skole. Disse er lønnstakere i følgende næringsgrupper:

- 85.201 Ordinær grunnskoleundervisning
- 85.310 Videregående opplæring innen allmennfaglige studieretninger
- 85.320 Videregående opplæring innen tekniske og andre yrkesfaglige studieretninger

I de påfølgende analysene skiller vi noen ganger mellom grunnskole og videregående skole, ellers behandles gruppene samlet.² I analysene har vi også benyttet andre definisjoner og avgrensninger som kan gjenfinnes hos SSB. Det vil si at tallgrunnlaget er basert på registerbasert sysselsettingsstatistikk, med et årlig målepunkt i en referanseuke i november.³

Yrkeskodene (STYRK-08)⁴ som er brukt:

Ledere = 1-siffer=1

Lektorer = 2330

Lærere = 2320,2341,2342,2353,2354,2355,2356,2359⁵

Spesialpedagoger mv = 2351 og 2352

¹ Gjennom analyseplattformen microdata.no og data som er tilgjengelige der. Informasjon om tjenesten finnes på <https://microdata.no/>

² I SSBs statistikk inngår også lærere på fagskoler og voksenopplæringscentre, men de utgjør en liten gruppe sammenlignet med grunn- og videregående skole. Se <https://www.ssb.no/utdanning/barnehager/statistikk/ansatte-i-barnehage-og-skole>

³ Fra 2015 er datagrunnlaget basert på informasjon fra A-ordningen, mens det tidligere var basert på blant annet AA-registeret og LTO-registeret. Dette innebærer at det er et brudd i statistikken fra 2014 til 2015. For ytterligere informasjon om registerbasert sysselsettingsstatistikk se for eksempel: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/sysselsetting-registerbasert>

⁴ I SSBs statistikk er gruppene definert gjennom en annen versjon av Standard for yrkesgruppering (STYRK). Her benyttes STYRK08, mens SSB benytter STYRK98. STYRK98 er ikke tilgjengelig i microdata.no

⁵ Lærerkodene 2353-2359 (STYRK08) er gruppert med spesialpedagogene i 2011-2012 på grunn av at de er gruppert sammen i microdata.no. Disse utgjør relativt få observasjoner, og påvirker således tallene lite.

I analysene er det bare lønnstakere i de tre næringsgruppene over som inngår som ansatte i skolen. Øvrige ansatte, som assistenter, vaktmestre, rengjøring og helsesøster, er ikke tatt med. Øvrige ansatte utgjorde omtrent en fjerdedel av de ansatte på skolene i 2019.

Det kan være verdt å merke seg at det finnes to ulike kilder til offisiell statistikk om lærere: Utdanningsdirektoratet og SSB. Det er ikke alltid disse gir helt like tall, noe som skyldes ulike innsamlingsrutiner og datagrunnlag.⁶ SSB oppgir for eksempel et noe høyere antall lærere i grunnskolen enn Utdanningsdirektoratet, mens tallene for antallet lærere i videregående utdanning er temmelig like.⁷

I analysene under ser vi nærmere på utviklingen i perioden fra 2011 til 2019. Siden 2019 er det siste året med komplett informasjon om sysselsettingen vil vi i analysene undersøke endring fra 2011 til 2012, 2015 til 2016 og 2018 til 2019. Dette betyr at vi, med unntak for de aller første figurene, gjennomgående beskriver kjennetegn i 2011, 2015 og 2018. Når vi undersøker avgangsratene er det med utgangspunkt i kjennetegn i 2011, 2015 og 2018, i kombinasjon med status på arbeidsmarkedet året etter, i henholdsvis 2012, 2016 og 2019.

2.2 Andelen seniorer i skolen

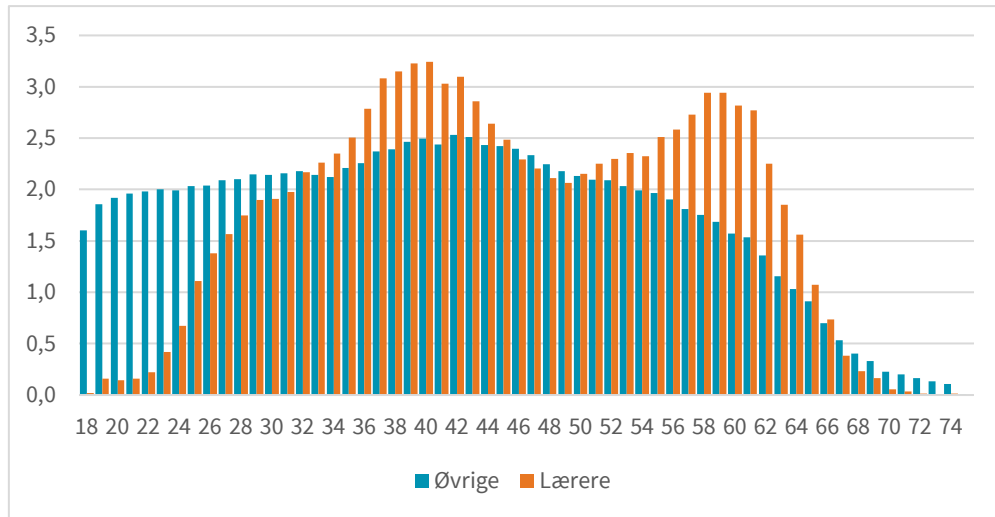
Gruppene som inngår i analysene utgjorde i underkant av 100 000 ansatte på grunn- og videregående skole i 2011, hvorav mer enn 27 000 var 55 år eller eldre. I 2018 hadde den samlede gruppen økt til mer enn 106 000 ansatte, mens antallet seniorer sank til litt over 23 000 (jf. Vedleggstabell 1).

At antallet, og andelen, seniorer i skolene sank gjennom perioden kan umiddelbart få ansatte i skolen til å framstå som annerledes enn ansatte i arbeidslivet forøvrig, hvor andelen seniorer har økt noe. Og i en periode hvor det legges stor vekt på å få flere eldre til å jobbe lenger framstår en slik utvikling, isolert sett, som negativ. Når vi ser på figurene under ser vi imidlertid at andelen eldre var mye høyere i skolene enn i det øvrige arbeidslivet i 2011. Blant de ansatte i skolene var det to kupler i fordelingen etter alder, så det kan framstå som at rekrutteringen til skolene har variert mye over tid. I 2011 var det en høy andel av de ansatte som var rundt 40 år og en nesten like høy andel rundt 60 år, i begge tilfellene var andelen i disse aldersgruppene langt større enn blant øvrige ansatte i arbeidslivet. Videre ser vi at disse toppene i aldersfordelingen flytter seg etter som tiden går, og i 2019 hadde de flyttet seg omtrent 8 år mot høyre. Ser vi nærmere på fordelingen i 2019 ser vi også at overrepresentasjonen av eldre ansatte var mye lavere enn i 2015 og 2011, noe som indikerer at avgangsratene i skolene har vært høyere enn i det øvrige arbeidslivet i perioden. Andelen ansatte som var 67 år og eldre har også vært lavere i skolen enn i resten av arbeidsmarkedet gjennom hele perioden.

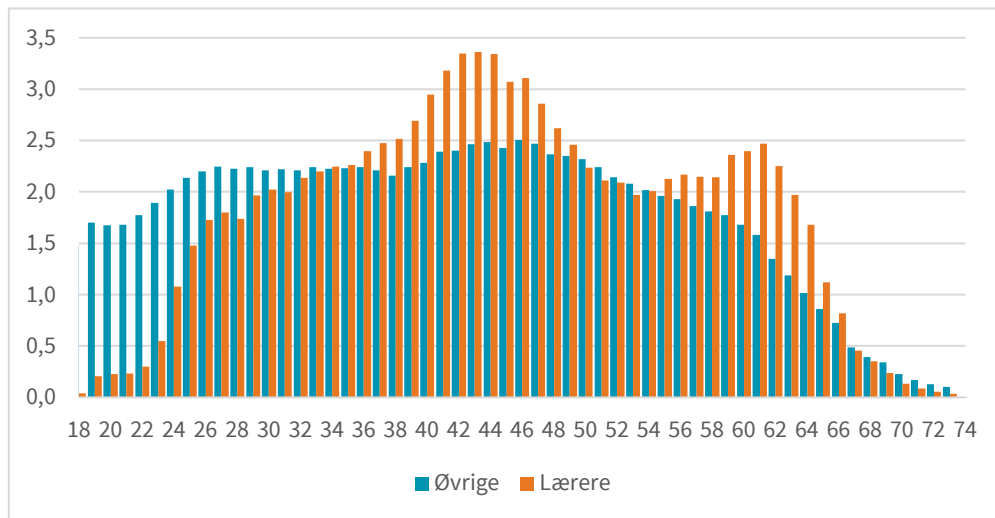
⁶ Se for eksempel: <https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/ulike-statistikker-om-ansatte-i-barnehage-og-skole>

⁷ Tall fra Utdanningsdirektoratet kan finnes på <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/> mens tall fra SSB kan hentes ut fra <https://www.ssb.no/statbank/>.

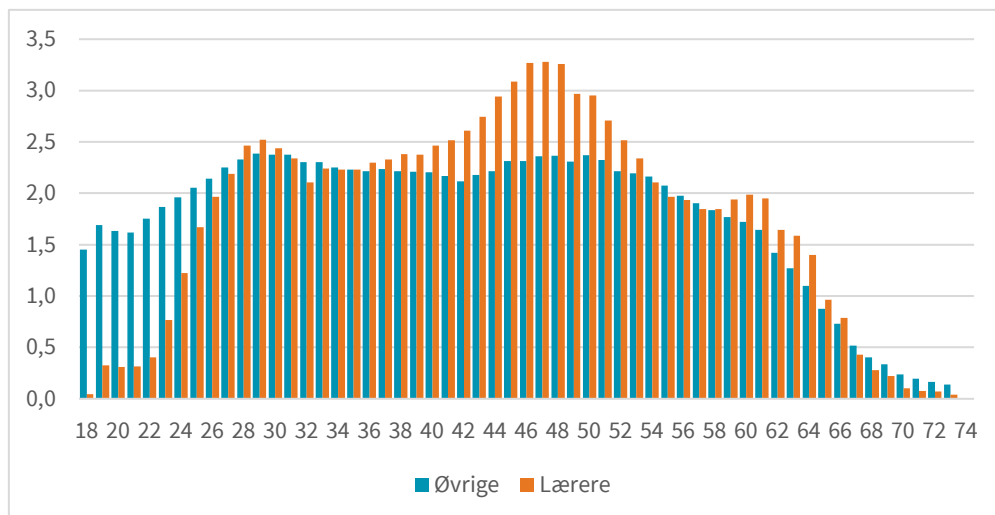
Figur 2.1a Aldersfordeling blant lærere i grunn- og videregående skole og øvrige lønnstakere. 2011. Prosent.



Figur 2.1b Aldersfordeling blant lærere i grunn- og videregående skole og øvrige lønnstakere. 2015. Prosent



Figur 2.1c Aldersfordeling blant lærere i grunn- og videregående skole og øvrige lønnstakere. 2019. Prosent.



Ser vi nærmere på gruppen av ansatte i alderen 55 år og eldre ser vi også at andelen seniorer blant de ansatte sank fra nesten 28 prosent i 2011 til bortimot 22 prosent i 2018 (tabell 2.2). Det er særlig andelen eldre menn som synker i perioden, fra 34 til 23 prosent, mens andelen kvinner bare reduseres fra omtrent 25 til 21 prosent mellom 2011 og 2018.

Andelen seniorer på videregående skoler var omtrent 10 prosentpoeng høyere enn i grunnskolen i 2011, henholdsvis 35 og 25 prosent i aldersgruppen 55 år og eldre. Forskjellen mellom grunnskolen og allmennfag på videregående var nesten like i stor i 2018, men andelene var lavere, henholdsvis 19 og 28 prosent seniorer. På videregående skoler med yrkesfag var reduksjonen i andelen eldre langt mer moderat, og det var fortsatt over 30 prosent seniorer ansatt der i 2018.

Blant skolelederne var andel seniorer høyest i 2011, hvor over 43 prosent var 55 år og eldre. Andelen sank med over 10 prosentpoeng deretter, og utgjorde i 2018 i underkant av en tredjedel. Skolelederne hadde likevel den høyeste andelen seniorer gjennom hele perioden. Blant lektorene ble andelen seniorer redusert fra en tredjedel i 2011 til godt under 30 prosent i 2018, mens andelen ansatte 55 år og eldre blant lærere sank fra 24 til 18 prosent. Tallene for lektorene, som i hovedsak jobber på videregående skoler er dermed ganske like tallene for ansatte i videregående skole samlet. Tilsvarende er andelen seniorer blant lærerne, som i hovedsak jobber i grunnskolen lik andelen i grunnskolen. I gruppen spesialpedagoger (mv.) sank andelen seniorer hele 12 prosentpoeng, fra nesten 34 prosent i 2011 til under 22 prosent i 2018.

2.2 Andel seniorer blant ansatte i grunn- og videregående skole. Prosent.

	2011	2015	2018
Alle	27,7	24,8	21,7
Andel av menn	33,9	27,8	22,7
Andel av kvinner	24,6	23,4	21,2
Andel i grunnskolen	24,8	22,1	18,8
Andel i videregående, allmennfag	34,4	30,0	27,7
Andel i videregående, yrkesfag	35,5	33,3	31,0
Ledere	43,4	38,1	32,7
Lektorer	33,5	30,5	28,5
Lærere	24,0	21,3	18,2
Spesialpedagoger mv.	33,6	28,7	21,7

Selv om andelen seniorer har vært synkende gjennom perioden, har de som fortsatt er i skolen jobbet noe mer. Samlet sett har andelen av de 55 år og eldre som arbeider heltid økt gjennom perioden, fra litt over 78 prosent i 2011 til nesten 81 prosent i 2018 (tabell 2.3). Det er særlig seniorkvinnene som har økt heltidsandelen, fra under 76 prosent i 2011 til nesten 80 prosent i 2018. Blant menn økte andelen fra 82 til 83 prosent. Også på allmennfag på videregående var det en økning på over 4 prosentpoeng, mens økningen var mer moderat på yrkesfag og i grunnskolen. I 2018 var heltidsandelen lik på allmennfaglig og på yrkesfaglig videregående, men noe lavere i grunnskolen.

Ledere 55 år og eldre har stort sett jobbet heltid gjennom hele perioden, andelen heltidsarbeidende i denne gruppen lå gjennomgående over 94 prosent. Heltidsandelen var også høy blant spesialpedagoger, med 86 prosent i 2011. En av fire lærere 55

år og eldre jobbet deltid i 2011, mens andelen blant lektorene var noe høyere. Andelen som jobbet heltid, økte med omtrent to prosentpoeng for alle disse tre gruppene gjennom perioden.

2.3 Heltidsandel blant seniorer. Prosent.

	2011	2015	2018
Alle	78,3	79,4	80,9
Andel av menn	82,0	81,6	83,1
Andel av kvinner	75,7	78,2	79,8
Andel i grunnskolen	77,2	77,8	79,5
Andel i videregående, allmennfag	79,1	81,7	83,5
Andel i videregående, yrkesfag	81,4	82,8	83,5
Ledere	94,1	94,4	94,7
Lektorer	78,1	80,3	81,5
Lærere	75,2	75,8	77,8
Spesialpedagoger mv.	86,0	88,2	88,5

I undervisningsgruppene vi undersøker har andelen med universitets- eller høyskoleutdanning variert lite (tabell 2.4). Andelen har ligget rundt 95 prosent gjennom hele perioden. Det har også vært lite variasjon mellom de ulike yrkene, med unntak av spesialpedagogene (mv), hvor andelen var 85 prosent i 2011, men økte til 94 prosent i 2018. Ellers er det små forskjeller mellom menn og kvinner og mellom skolene, selv om andelen med slik utdanning har ligget litt lavere blant ansatte på videregående med yrkesfag enn i øvrige grupper gjennom hele perioden.

2.4 Andel med universitets- eller høyskoleutdanning blant seniorene. Prosent.

	2011	2015	2018
Alle	95,9	95,7	95,6
Andel av menn	95,3	94,7	94,8
Andel av kvinner	96,3	96,2	96,0
Andel i grunnskolen	96,7	96,3	95,7
Andel i videregående, allmennfag	95,7	96,2	96,5
Andel i videregående, yrkesfag	93,0	93,4	94,1
Ledere	96,1	96,3	96,4
Lektorer	95,5	95,4	95,9
Lærere	96,3	95,9	95,2
Spesialpedagoger mv.	84,7	91,4	93,7

2.3 Hvem forlater skolen?

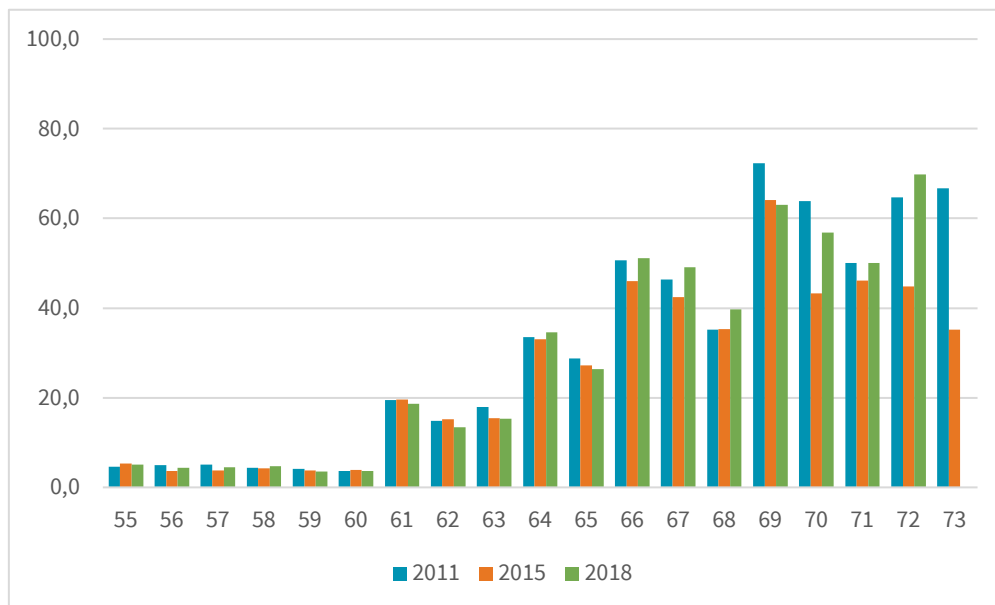
Vi skal undersøke avgangsmønsteret ved å kartlegge hvor mange av de ansatte seniorene i grunn- og videregående skole som *ikke* jobbet i grunn- eller videregående skole det påfølgende året. Ansatte som bytter skole, eller som bytter mellom grunnskole og videregående skole, regnes ikke som avganger. Avgang trenger ikke å bety

pensjonering, så vi skal også undersøke hvor stor andel som forsvant helt ut av arbeidsmarkedet og hvor mange som fortsatte i jobb, men et annet sted enn i skolen.

Over så vi at andelen seniorer har blitt redusert i perioden 2011 til 2018/2019. I de første figurene så vi også at de eldste årskullenes andel av de ansatte i skolene sank fort når alderen nærmet seg 67 år. Dette gjaldt for så vidt for alle de tre årene vi undersøkte, men vi så også at de eldste årskullenes andel av ansatte i skolene ble tydelig redusert over perioden. Dermed kan en anta at avgangsratene har vært høyere tidlig i perioden.

Når vi undersøker avgangsratene gjennom perioden nærmere, finner vi imidlertid at andelen av hvert årskull som gikk av i de ulike årene, var temmelig lik gjennom perioden, særlig på de yngste alderstrinnene (figur 2.2). Om vi i stedet ser på forskjeller i avgangsrater etter alder, er det noen alderstrinn som skiller seg ut. Vi ser at avgangsratene gjør et hopp fra 60 til 61 år. Det er, med andre ord, langt flere 61-åringere som går av ved fylte 62 år enn det er 60-åringere som går av ved fylte 61 år. Noe som er naturlig da en først har rett til AFP fra dette alderstrinnet. Deretter kommer det et nytt hopp ved 64 år, som vil si at en god del gikk av det året de fylte 65 og fikk rett til tjenstepensjonsberegnet AFP, og igjen ved 66 år, som innebærer at de gikk av som 67-åringere. Det er også en svak tendens til at det er litt færre 61-, 62- og 63-åringere som går av ved henholdsvis 62, 63 og 64- i 2018 enn i 2015, mens det er en tilsvarende tendens til en økning i avgangen blant 65-åringene og blant 66-, 67- og 68-åringene. I de eldste årskullene er tallgrunnlaget likevel lavt, så vi skal være forsiktige med å tolke forskjellene mellom de ulike kalenderårene, men generelt er avgangsratene svært høye blant de aller eldste.

Figur 2.2 Andel seniorer som forlater grunn- og videregående skole. Etter alder. Prosent.



Seniorer i skolen som arbeidet kort deltid hadde høyest avgangsrater gjennom hele perioden, og andelen som gikk av utgjorde nesten en tredjedel av seniorene som jobbet kort deltid i 2018 (tabell 2.5). Også de med lang deltid hadde forholdsvis høye avgangsrater, 25 prosent i 2011 og 27 prosent i 2018., mens litt over ni prosent av heltidsansatte seniorer forlot skolen i 2011, mot 11 prosent i 2018. I og med at fire av fem seniorer arbeidet heltid er *antallet* avganger likevel høyest blant heltidsansatte.

Tabell 2.5 Andel seniorer som forlot skolene. Etter arbeidstid. Prosent.

	2011	2015	2018
1 - Kort deltid	28,5	33,8	32,7
2 - Lang deltid	25,5	24,5	26,9
3 - Heltid	9,3	10,1	11,0

Som vi så over har avgangsmønsteret vært ganske likt gjennom perioden vi undersøker. Den samlede andelen seniorer som forlot skolene økte fra 13 prosent i 2011 til nesten 15 prosent i 2018 (tabell 2.6). På grunn av den generelle reduksjonen i antallet seniorer i skolen skjuler imidlertid prosenttallene at det var færre i antall som forlot skolene i 2018 enn i 2011.

I den samme perioden har også andelen som fortsatte i jobb et annet sted gått noe ned, fra 25 til 22 prosent. Dermed var andelen i disse gruppene som sto i jobb i skolen til de forlot arbeidslivet noe høyere på slutten av perioden enn i 2011 (om enn noe høyere i 2015 enn i 2018). Det at flere står i jobben i skolen til de pensjonerer seg kan selvfølgelig skyldes at de ikke klarte å finne arbeid andre steder, men det kan også være en indikasjon på at det har blitt lettere å bli i skolen helt til en skal gå av med pensjon, og dermed at dette isolert sett, har vært en positiv utvikling.

Tabell 2.6 Andel seniorer som forlot skolene. Etter status på arbeidsmarkedet året etter. Prosent.

	2011	2015	2018
Andel seniorer som forlot skolene	13,0	14,0	14,6
Andel utenfor arbeidsstyrken	74,1	77,8	76,9
Andel ledige	0,8	1,0	0,9
Andel sysselsatte	25,1	21,2	22,2

Ser vi nærmere på hvilke grupper som ikke bare forlot skolene, men som også sluttet å arbeide, er det noen forskjeller etter kjønn, skoletype og yrke (tabell 2.7). Samlet sett har det blitt noe mindre vanlig å forlate skolene til fordel for annet arbeid før pensjonering, samtidig som vi ser at andelen som forlot arbeidsstyrken helt, var høyest i 2015. Innledningsvis så vi da også at det samlede antallet seniorer ble redusert i perioden. Dermed er også *antallet* seniorer som forlot skolene lavere i 2018 enn i 2011, selv om *andelen* var lavere i 2011 enn i 2018.

Det er også en svak tendens til at denne utviklingen gjelder mer for kvinner enn for menn. Det var også litt flere i grunnskolen i 2018 enn i 2011 som valgte å bli værende i skolejobben helt fram til de forlot arbeidsstyrken. Det samme finner vi blant ansatte på yrkesfag, hvor det var en økning i andelen som sto i skolejobben yrkeskarrieren ut, fra 64 til 71 prosent. Det samme gjelder for skolelederne og for spesialpedagogene, men ikke for seniorene på allmennfag. Når det gjelder spesialpedagogene utgjør de en så liten gruppe av utvalget av seniorer, at tilfeldigheter vil påvirke tallene.

Tabell 2.7 Andel seniorer som forlot arbeidsstyrken. Prosent.

	2011	2015	2018
Alle	74,1	77,8	76,9
Andel av menn	70,0	73,3	71,3
Andel av kvinner	76,9	81,1	79,9
Andel i grunnskolen	76,4	78,8	78,6
Andel i videregående, allmenfag	75,2	78,7	74,1
Andel i videregående, yrkesfag	64,1	73,6	71,4
Ledere	56,1	70,6	69,6
Lektorer	73,0	77,7	76,0
Lærere	77,9	79,6	78,8
Spesialpedagoger	50,6	85,2	70,2

Om vi vender blikket mot de som forlot skoleyrkene, men fortsatte i andre jobber, finner vi at hovedmønsteret har vært ganske stabilt i perioden vi ser på (tabell 2.8). Den samlede andelen som forlot de ulike skoleyrkene til fordel for annet arbeid ble redusert fra 25 prosent i 2011 til 22 prosent i 2018. Den største andelen av jobbyttere, drøye 40 prosent, gikk til andre jobber i undervisningssektoren utenfor grunnskolen og videregående skole. Andelen som gikk til stillinger innen offentlig administrasjon ble samtidig redusert fra 17 til 12 prosent, mens andelen som gikk til jobber innen sosial- og omsorgstjenester økte fra under 8 til over 10 prosent. Det var også en liten gruppe, rundt 6–7 prosent som gikk til primærnæringene. I underkant av 30 prosent gikk til øvrige næringer.

Tabell 2.8 De største næringsgruppene blant seniorer som forlot skolene og fortsatt i annet arbeid. Prosent.

	2011	2015	2018
1 - Primærnæringene	5,5	6,5	6,6
84 - Offentlig administrasjon	16,6	13,8	11,8
85 - Undervisning	40,7	42,4	41,9
88 - Sosiale omsorgstjenester	7,8	9,7	10,4
Øvrige næringer	29,4	27,6	29,3

2.4 Oppsummering

Antall ansatte lærere i grunn- og videregående skole økte fra i underkant av 100 000 i 2011 til over 106 000 i 2018. I den samme perioden har antallet seniorer, i alderen 55 år og eldre, blitt redusert fra over 27 000 til 23 000, og andelen seniorer har sunket fra 28 til 22 prosent. Andelen eldre ansatte var imidlertid svært mye høyere i 2011 i disse gruppene enn i det øvrige arbeidsmarkedet, så det er ikke sikkert at reduksjonen er problematisk i seg selv, da mye av reduksjonen kan knyttes til at det i en periode har vært svært mange som har nærmet seg pensjoneringsalder.

I 2011 var det en høyere andel menn som var seniorer, mens andelen seniorer blant menn og kvinner var temmelig lik i 2018, litt over 20 prosent. Andelen seniorer har gjennom perioden vært høyere på videregående skoler enn i grunnskolen, noe som også uttrykkes gjennom at andelen seniorer er høyere blant lektorer enn blant

lærere. Lektorene arbeidet også i litt større grad enn lærerne i heltidsstillinger, mens skoleledere hadde både høyest andel seniorer og høyest andel i heltidsstillinger.

Avgangsratene, andelen som forlot skolene, har i hovedsak vært uendret gjennom perioden, men økte litt fra 13 prosent i 2011 til nesten 15 prosent i 2018. Antallet seniorer som sluttet å jobbe har likevel gått litt ned gjennom perioden. Det er mest vanlig å forlate arbeidsmarkedet ved fylte 62, 65 og 67 år.

Andelen som blir i skoleyrkene karrieren ut var høyere i 2018 enn i 2011, særlig gjelder det seniorenne på yrkesfag og skolelederne. De som forlater sine jobber i grunnskolen og videregående skole til fordel for annet arbeid går i hovedsak over til andre jobber i undervisningssektoren, men mange får seg også en jobb innen offentlig administrasjon og i sosial- og omsorgstjenestene.

3 Tidligere forskning om frafall, arbeidsforhold og seniorpolitikk

I dette kapitlet tar vi for oss tidligere forskning om frafall i skolesektoren, arbeidsmiljø og arbeidsforhold og seniorpolitikk. Gjennomgangen oppsummerer funn fra et utvalg tidligere norske undersøkelser og studier, inkludert funn fra en større surveyundersøkelse blant ansatte i og pensjonister fra kommuner og fylkeskommuner fra 2012/2013, og fra analyser av registerdata fra SPK for årene 2010–2019.

3.1 Pensjoneringsmønstre og forventet pensjoneringsalder

Fafo startet opp med å analysere pensjoneringsmønstre og beregne forventet pensjoneringsalder blant skoleansatte i 2002 basert på data fra SPK (Midtsundstad, 2001, 2002, 2006). Midtsundstads rapport fra 2006 er senere regelmessig oppdatert med nyere tall fra SPK til og med 2019 (Hyggen, 2007; Hermansen, 2011; Nielsen 2014, 2017a, 2017b, 2020). I dette avsnittet refereres funn fra den siste oppdateringen med de nyeste tallene fra SPK (Nielsen, 2020).

Forventet pensjoneringsalder

Beregning av forventet pensjoneringsalder⁸ basert på 2019-tall (tabell 3.1) viser at en 50-årig lærer kunne forventes å være i jobb til fylte 64 år og 4 måneder (64,3 år). Det er et drøyt år lenger enn i 2010.

Tilsvarende tall for adjunkter i 2019 var drøyt 62 år og 8 måneder (62,7 år), for lektorer 63 år og 4 måneder (63,3 år) og for rektorer, inspektører og ledere litt over 64 år og 7 måneder (64,6 år). Det har, med andre ord, vært en økning i forventet pensjoneringsalder for alle fra 2010 til 2019, og aller mest for lærerne.

⁸ Beregningen av forventet pensjoneringsalder er parallell til den beregningsteknikk som anvendes innen demografien ved beregning av forventet levealder. Beregningene tar utgangspunkt i de aldersbestemte pensjoneringsratene som måler sannsynligheten for å gå av med pensjon ved en gitt alder for personer som fortsatt er i arbeid ved inngangen til et år (Midtsundstad, 2006). Overlevelseskurvene eller de beregninger av en forventet pensjoneringsalder som kan utledes av pensjoneringskurvene, representerer likevel ikke en realistisk prognose av hvordan det vil gå med medlemmene av en bestemt fødselskohort, men gir likevel en relevant og konsis oppsummering av pensjoneringsmønstrene i et gitt år gjennom et tankeeksperiment: Hvis de aldersbestemte pensjoneringsratene som man finner i et gitt år, hadde vært stabile over tid, hvilke implikasjoner ville de hatt for det typiske pensjoneringsstidspunktet til en kohort av 50-åringer? Forventet pensjoneringsalder er også et langt mer presist mål enn for eksempel gjennomsnittlig pensjoneringsalder.

Tabell 3.1 Forventet pensjoneringsalder for en 50-årig lærer, adjunkt, lektor og rektor/inspektør/leder i 2010–2019. Inkluderer all pensjering fram til fylte 67 år – alderspensjon, uførepensjon og AFP. Omfatter bare ansatte forsikret i SPK.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Lærere	62,7	63,3	63,2	63,2	62,8	62,6	63,8	63,1	63,3	64,3
Adjunkter	62,2	62,2	62,1	62,1	62,6	62,7	62,6	62,8	62,9	62,7
Lektorer	62,4	63,4	63,2	63,2	62,9	63,1	63,4	63,7	63,7	63,3
Rektorer, inspektører og ledere	63,6	64,7	63,7	64,6	64,9	64,7	64,4	64,7	65,1	64,6

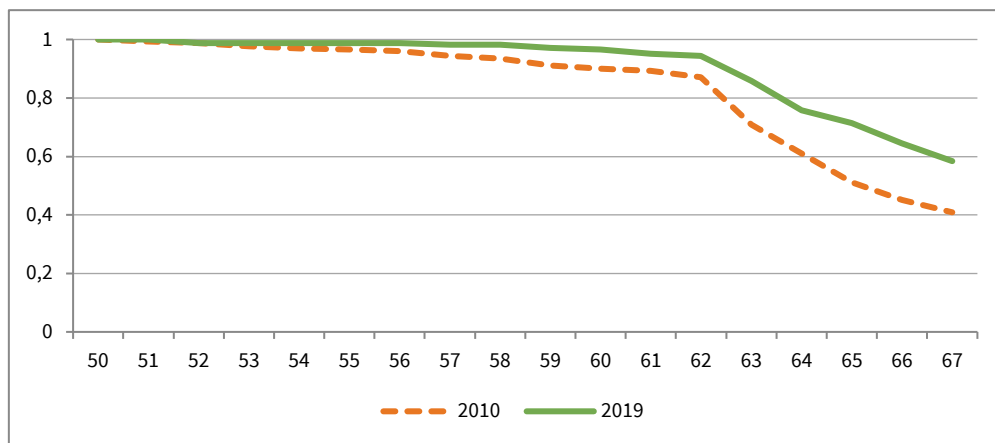
Kilde: Nielsen (2020).

Avgang etter alder

I figur 3.1-3.4 illustreres de fire yrkesgruppenes pensjoneringsmønstre ved hjelp av såkalt avgangskurver, som viser når i aldersintervallet 50 til 67 år avgangen primært skjer.

Figur 3.1 viser at drøyt 5 prosent av *lærerne* som var yrkesaktive som 50-åring kunne forventes å bli pensjonert før de rundet 62 år, som er færre enn i 2010. Andelen som forlater yrket etter fylte 62 år er også langt lavere i 2019 enn i 2010. Andelen som kunne forvente å stå i jobb til fylte 67 år har derfor økt betraktelig, fra 40 prosent i 2010 til nærmere 60 prosent i 2019.

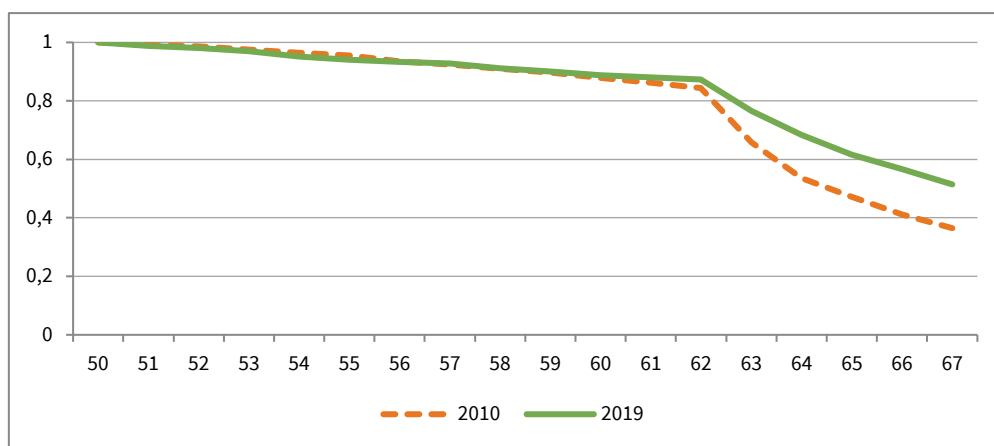
Figur 3.1 Pensjoneringskurver for *lærere* i SPK-området i 2010 og 2019. Basert på faktiske pensjoneringsrater for 50–67-åringene de respektive år.



Kilde: Nielsen (2020).

Blant *adjunkter* har det ikke vært noen vesentlig endring i tidligpensjeringen før fylte 62 år, selv om noe færre i 2019 går av som 60- og 61-åring (figur 3.2). Det betyr at litt færre tar ut uførepensjon på disse alderstrinnene enn de gjorde i 2010. Den beregnede andelen som kan forventes å stå i jobb til de blir 67 år har imidlertid økt. Det skyldes primært at færre gikk av som 62-åring i 2019 enn i 2010.

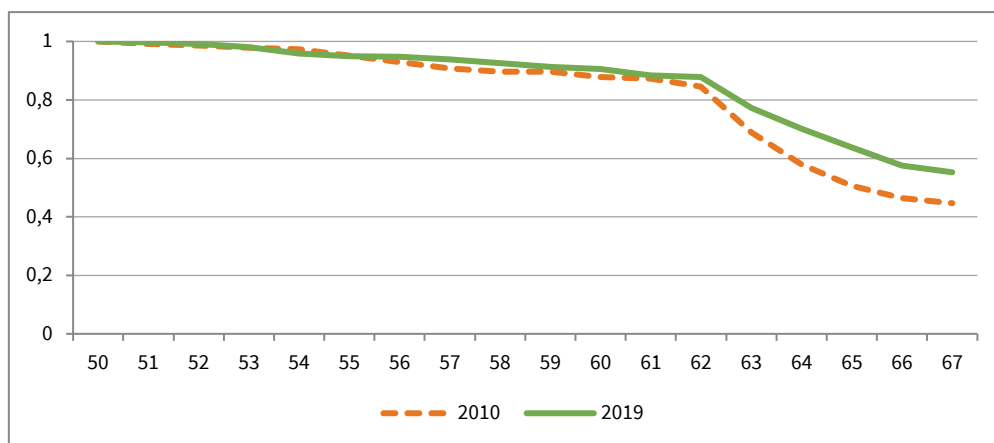
Figur 3.2 Pensjoneringskurver for *adjunkter* i SPK-området i 2010 og 2019.



Kilde: Nielsen (2020).

Blant *lektorer* har det vært lite reduksjon i uførepensjoneringen blant personer seint i 50-årene (figur 3.3): 12 prosent av 50-åringene kunne forventes å gå av før fylte 62 år både i 2010 og 2019. Det er også langt færre som går av i aldersintervallet mellom 62 og 65 år. Det var nærmere 60 prosent av 50-åringene som kunne forventes å stå i jobb til fylte 67 år i 2019, mot snaut 45 prosent i 2010.

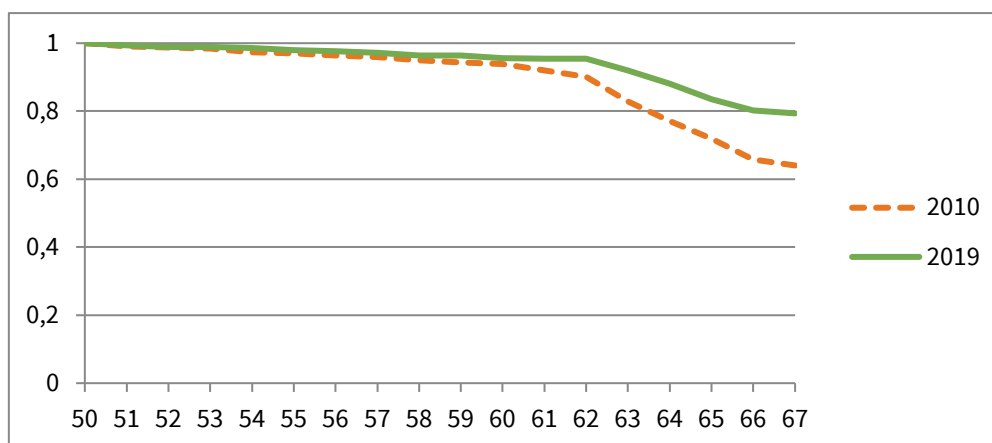
Figur 3.3 Pensjoneringskurver for *lektorer* i SPK-området i 2010 og 2019.



Kilde: Nielsen (2020).

I tillegg til lærerne er det rektorene, inspektørene og andre ledere i skolesektoren forventes å stå lengst i jobben. Det var svært få som ble uførepensjonert før fylte 62 år både i 2010 og 2019. Derimot ser vi en betydelig endring i pensjoneringen etter fylte 62 år. Blant ledersjiktet i skolesektoren i 2019 kunne nærmere 80 prosent av yrkesaktive 50-åringene forventes å være i jobb fram til fylte 67 år. I 2010 gjaldt det snaut to av tre.

Figur 3.4 Pensjoneringskurve for rektorer, inspektører og ledere i SPK-området i 2010 og 2019.



Kilde: Nielsen (2020).

Uttak fra ulike ordninger

De aller fleste som tok ut pensjon i aldersintervallet 62–67 år i skolesektoren, benyttet avtalefestet pensjon (tabell 3.2 og 3.3). Det gjaldt nærmere ni av ti. Den samlede andelen som tok ut tidligpensjon ble også redusert mellom 2010 og 2019. Det skyldes både en reduksjon i AFP-uttak og uføretrygd. Sammenlignet med andre ansatte i kommunesektoren er uttakssratene blant ansatte i skolesektoren lavere, særlig i de eldste aldersgruppene.

Tabell 3.2 Andel av de pensjonerte som går av med ulike pensjonsordninger på ulike alderstrinn i skolesektoren, forsikret i SPK i 2019.

	62 år	63 år	64 år	65 år	66 år
Andel AFP	89	88	86	88	88
Andel uføre	11	12	14	12	12
Sum	100	100	100	100	100
Andel pensjonerte	11	11	8	10	8

Kilde: Nielsen (2020).

Tabell 3.3 Andel av de pensjonerte som går av med ulike pensjonsordninger på ulike alderstrinn i skolesektoren, forsikret i SPK i 2010.

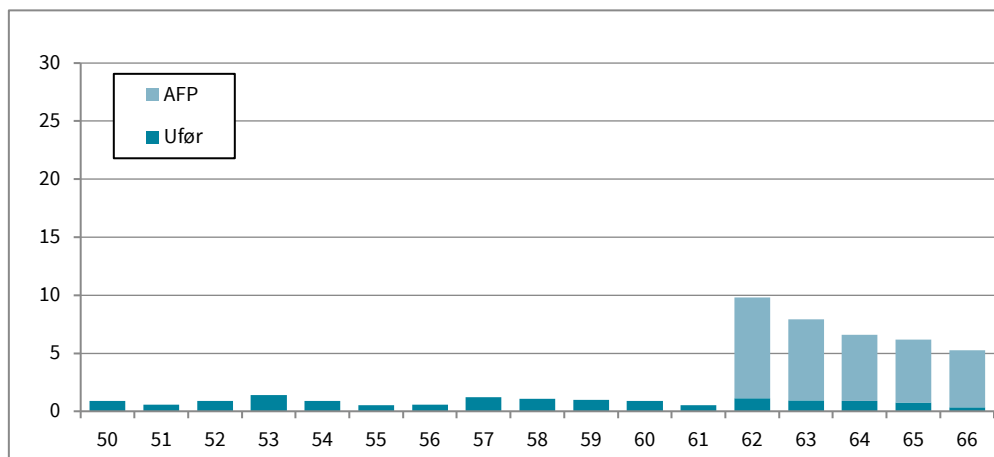
	62 år	63 år	64 år	65 år	66 år
Andel AFP	90	84	66	84	66
Andel uføre	10	16	34	16	34
Sum	100	100	100	100	100
Andel pensjonerte	19	16	12	11	8

Kilde: Nielsen (2020).

Blant ansatte i skolene var det en liten andel som ble uføre i 2019, og det var heller ingen stor andel som tok ut AFP som 62-åring (figur 3.5). Sammenligner vi menn og kvinner, er det en noe høyere andel kvinner enn menn som blir uføre.

Samlet har andelen som tar ut AFP blant skoleansatte, blitt noe redusert fra 2010 til 2019. Det har vært en større reduksjon i andelen som tar ut AFP blant menn enn blant kvinner, og reduksjonen er tydeligst blant de yngste seniorenne: 62- og 63-åringene (Nielsen, 2020).

Figur 3.5 Andelen 50–66 år innen skolesektoren (forsikret i SPK) som pensjonerte seg i 2019, fordelt etter pensjonstype. Prosent.



Kilde: Nielsen (2020).

Ifølge registerdata fra SPK mottar nesten alle de uførepensjonerte skoleansatte gradert uførepensjon (tabell 3.4). Tilsvarende har nesten alle AFP-pensjonistene i skolesektoren valgt å ta ut delvis AFP.

I folketrygden må en ha blitt definert som minimum 50 prosent ufør før en kan motta uførepensjon⁹. I den offentlige tjenstepensjonsordningen er derimot kravene til uførhet lavere, og en kan motta uførepensjon ved en uføregrad ned til 20 prosent¹⁰.

Tabell 3.4 Andel som hel- og delpensjoneres innen skolesektoren i 2010 og 2019. Prosent.

	Uførepensjon		AFP	
	Helpensjon	Delpensjon	Helpensjon	Delpensjon
2010	3,9	96,1	10,8	89,2
2011	3,0	97,0	2,2	97,8
2012	3,6	96,4	3,5	96,5
2013	2,8	97,2	1,0	99,0
2014	6,3	93,7	1,6	98,4
2015	2,3	97,7	1,9	98,1
2016	0,9	99,1	2,6	97,4
2017	0,4	99,6	2,8	97,1
2018	1,0	99,0	1,5	98,5
2019	1,0	99,0	5,0	95,0

Kilde: Nielsen (2020).

⁹ Lavere uføregrad for mottakere av arbeidsavklaringspenger (40 prosent) og for yrkesskadde (30 prosent)

¹⁰ KLP hadde ingen nedre grense for uførhet før 1.1.2015. I forbindelse med innføringen av ny uføretrygd i Folketrygden ble det innført en nedre uføregrad på 20 prosent.

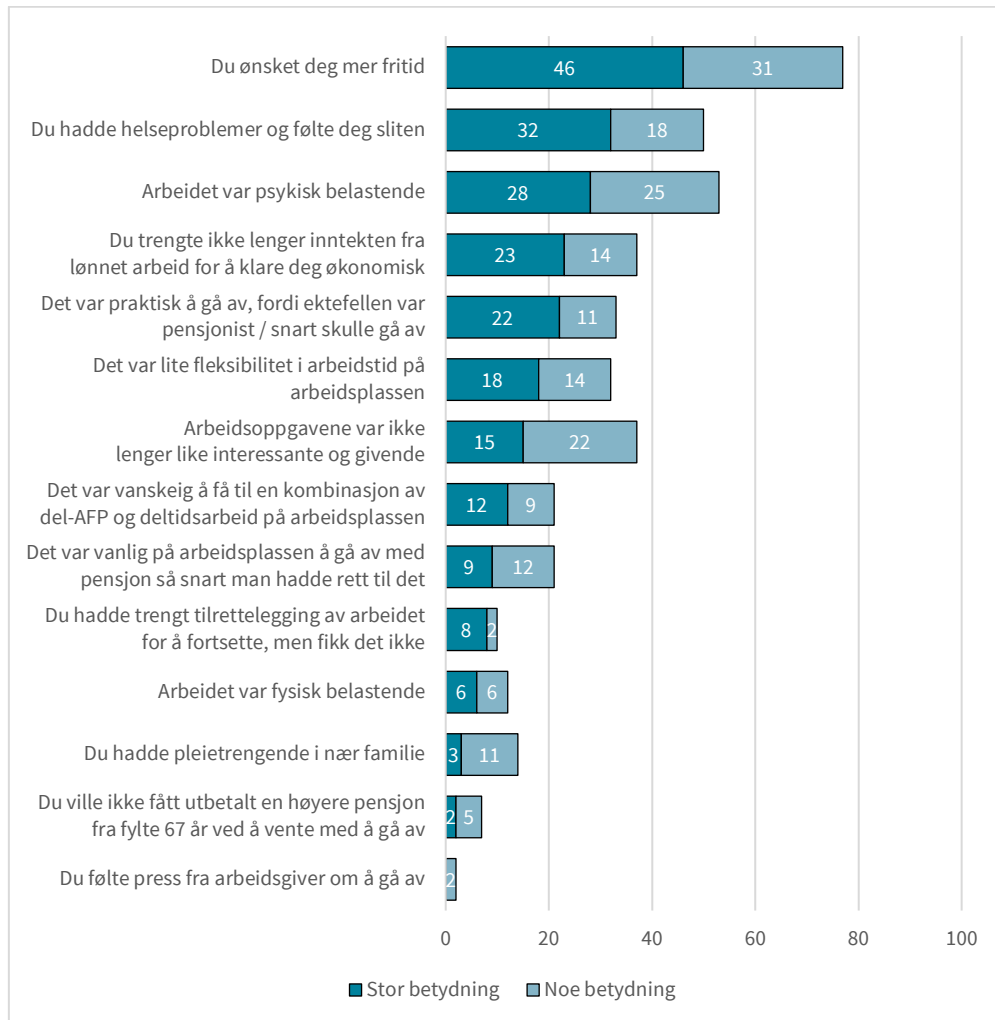
3.2 Begrunnelser for tidlig avgang

Forskningen viser at tidlig avgang, på tvers av yrke, er sterkt knyttet til helseproblemer og arbeidsbelastninger (Poulsen mfl., 2017). Ifølge en representativ surveyundersøkelse blant kommunalt ansatte i 2012 (Midtsundstad og Nielsen 2013) ble da også helseproblemer oppgitt som en av de viktigste grunnene for tidlig uttak av AFP (fra 62 år). Det samme gjaldt for de tidligpensjonerte lærerne, adjunktene og lektorene i denne undersøkelsen (figur 3.6).

Fysisk arbeidsbelastninger hadde liten påvirkning på lærernes, adjunktene og lektorenes beslutning. Det var bare 6 prosent som mente at det hadde hatt stor betydning for deres valg. Blant hjelpepleiere, omsorgsarbeidere og lignende grupper var det, til sammenligning 30 prosent som la vekt på dette. Det var da også få blant undervisningspersonellet (8 prosent) som mente at manglende tilrettelegging av arbeidet var avgjørende for avgangsbeslutningen. På den annen side var det 28 prosent som tilla et psykisk belastende arbeid stor betydning, og 18 prosent som mente manglende arbeidstidsfleksibilitet var en viktig faktor.

22 prosent sa også at det at ektefellen også var pensjonert eller snart skulle gå av hadde vært vesentlig. 46 prosent oppga også at de ønsket seg mer fritid. Det trenger likevel ikke bety at de ønsker seg mer fri i betydningen «ferie», det kan like så vel indikere at de ønsket å slippe bort fra et psykisk belastende arbeid eller ønsket seg mer ro, fordi de følte seg slitne eller helsa ikke lenger var den beste. Flere av dem som ønsket mer fritid sa da også at de hadde helseproblemer og opplevde arbeidet som belastende. Datagrunnlaget her er imidlertid lite, så resultatene må tolkes med stor varsomhet.

Figur 3.6 Begrunnelser for å gå av med full AFP som 62-åring blant lærere, adjunkter og lektorer født i 1943, 1946 og 1949. n= 65.



Kilde: Midtsundstad & Nielsen (2013).

3.3 Begrunnelser for fortsatt arbeid

Selv om noen velger å gå av med pensjon som 62-åring, fortsetter svært mange i skolesektoren i arbeid også etter dette alderstrinnet. Begrunnelsene kan være ulike, og det er ofte ikke én faktor som avgjør, men flere ulike forhold som spiller inn samtidig.

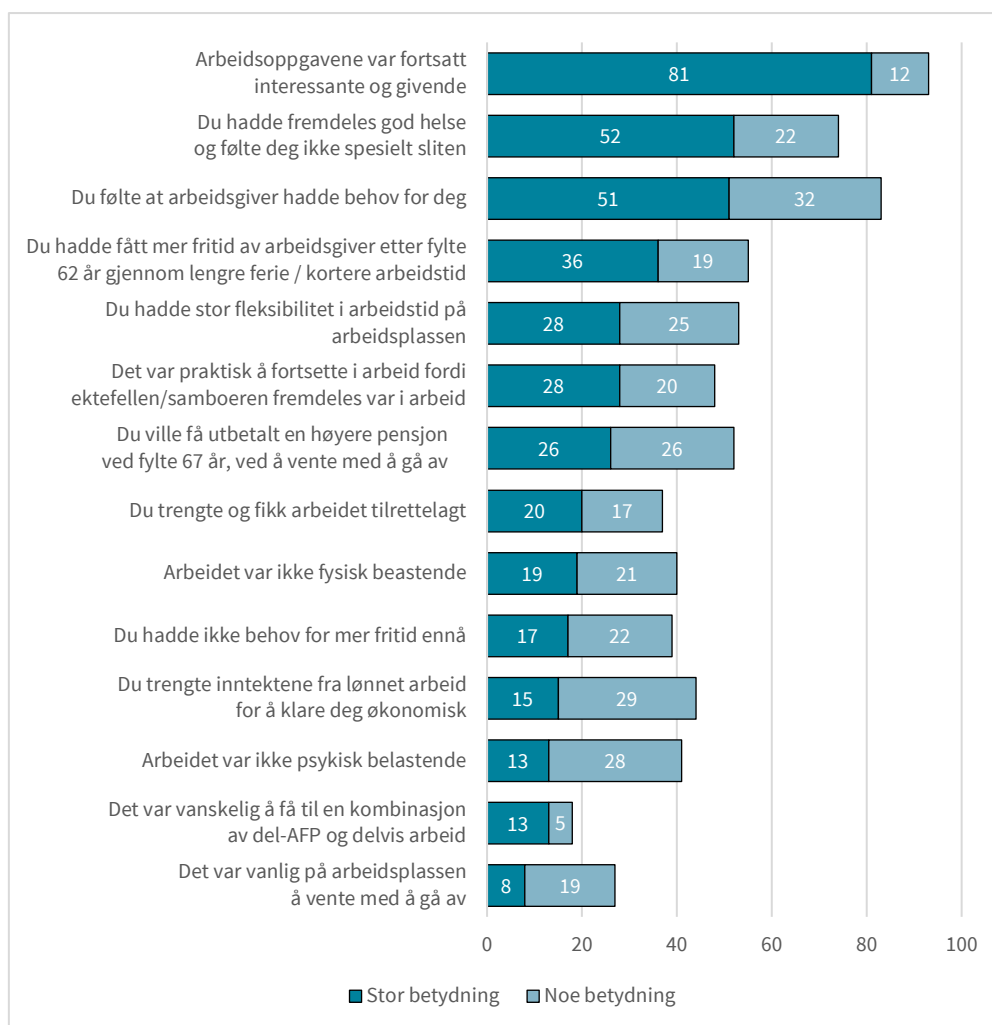
I likhet med kommuneansatte flest la flertallet av lærere, adjunkter og lektorer stor vekt på at «arbeidsoppgavene fortsatt var interessante og givende» (81 prosent), at «de følte arbeidsgiver hadde behov for dem» (51 prosent) og at «de fremdeles hadde god helse og ikke følte seg slitne» (52 prosent) (figur 3.7).

Blant hjelpepleiere, omsorgsarbeidere, renholdere, assistenter og fagarbeidere var det hele 40 prosent som sa at det hadde stor betydning for beslutningen at de trengte å jobbe for å klare seg økonomisk, mens det samme gjaldt for 15 prosent av lærerne, adjunktene og lektorene og 23 prosent av lederne, saksbehandlerne og ingeniørene. Økonomi har likevel en viss betydning, da 26 prosent av lærerne, adjunktene og lektorene sa de hadde fortsatt i arbeid for å få høyere pensjon fra fylte 67 år.

Det er også en viss forskjell i andel som vektlegger behovet og ønsket om å tilpasse yrkesaktiviteten og pensjoneringen til ektefellen/samboeren. Mens 28 prosent vektla dette blant lærere, adjunkter og lektorer, gjaldt det, til sammenligning bare 16 prosent av hjelpepleierne, omsorgsarbeiderne, renholderne, assistentene og fagarbeiderne.

Det synes også å ha vært viktig for en del av undervisningspersonellet at de hadde stor arbeidstidsfleksibilitet (28 prosent), at de hadde fått flere fridager / lengre ferie og/eller mulighet til redusert arbeidstid (36 prosent), og/eller hadde fått arbeidet tilrettelagt, da de trengte det (20 prosent).

Figur 3.7 Begrunnelser for å fortsette i arbeid etter fylte 62 år blant lærere, adjunkter og rektorer født i 1943, 1946 og 1949. n = 85.



Kilde: Midtsundstad & Nielsen (2013).

3.4 Arbeidsmiljø i Levekårsundersøkelsen

En rekke faktorer i arbeidsmiljøet gir økt risiko for å utvikle så vel psykiske plager som muskel- og skjelettplager. Potensialet for å forebygge helseproblemer er derfor også betydelig ifølge Stami (2021).

Generelt er lektorer og pedagoger mer utsatt for organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer enn gjennomsnittet for alle yrkesgrupper. Det gjelder blant annet omorganisering, jobbusikkerhet, jobbkrav som forstyrrer privatlivet, høy rollekonflikt og høye emosjonelle krav. For grunnskolelærere er også eksponeringen høyere enn blant yrkesaktive generelt når det gjelder jobbusikkerhet og jobbkrav som forstyrrer privatlivet. I tillegg rapporterer de oftere at de har høye krav i jobben kombinert med lav kontroll, det vil si generell lav jobbkontroll eller selvbestemmelse. En betydelig andel av grunnskolelærerne oppgir også høye emosjonelle krav i jobben og mer utsatthet for vold og trusler enn den yrkesaktive befolkningen generelt. Flere enn gjennomsnittet har også stående arbeid, som kan være en helsebelastning over tid.

En fullstendig oversikt over typiske arbeidsmiljøeksponeringer, helseplager med videre for disse yrkesgruppen finnes på STAMIs nettsider (STAMI, 2022).

Tabell 3.5 Andel som rapporterer arbeidsmiljøeksponering innen skolesektoren sammenlignet med alle yrkesaktive. Prosent.

Arbeidsmiljøeksponeringer	Alle yrkesgrupper	Lektorer/pedagoger	Grunnskolelærere
Omorganisering	27	33	22
Jobbusikkerhet	10	12	11
Jobbkrav forstyrrer privatlivet	15	22	23
Høye krav – lav kontroll	16	11	21
Lav jobbkontroll (selvbestemmelse)	25	11	26
Høy rollekonflikt	12	14	14
Høye emosjonelle krav	19	20	49
Innsats-belønning ubalanse	13	13	15
Lav lederstøtte	10	10	10
Vold og trusler	7	6	26
Stående arbeid	26	14	47
Sterk støy	9	2	9

Kilde: Stami 2022.

Utsatthet for ulike arbeidsmiljøfaktorer kan gi helseplager. Blant lektorer/pedagoger og grunnskolelærere ser en at flere enn blant yrkesaktive flest har arbeidsrelaterte psykiske plager, søvnvansker, hodepine og følelsen av psykisk umettethet etter jobb.

Noen flere enn gjennomsnittet har også hatt egenrapportert arbeidsrelatert sykefravær og sykefravær over 2 uker. Det gjelder særlig blant grunnskolelærere (tabell 3.6).

Tabell 3.6 Andel som rapporterer om følgende helseplager og sykefravær i ulike yrkesgrupper innen skolesektoren, sammenlignet med alle yrkesaktive. Prosent

Helseplager og sykefravær	Alle yrkesgrupper	Lektorer/pedagoger	Grunnskolelærere
Psykiske plager	22	26	24
Arbeidsrelaterte psykiske plager	11	15	12
Psykisk utmattet etter jobb	22	29	40
Søvnvansker	30	35	34
Arbeidsrelaterte søvnvansker	12	17	14
Hodepine	29	32	39
Arbeidsrelatert hodepine	12	17	21
Øresus / nedsatt hørsel	18	17	18
Arbeidsrelatert øresus / nedsatt hørsel	5	3	6
Hudplager	13	7	14
Arbeidsrelaterte hudplager	3	2	4
Luftveisplager	5	2	6
Egenmeldt sykefravær	45	47	55
Egenmeldt sykefravær - arbeidsrelatert	7	7	10
Sykefravær over 2 uker	16	12	17
Sykefravær over 2 uker - arbeidsrelatert	5	3	6

Kilde: Stami 2022

3.5 Andre studier av arbeidsforhold og arbeidsmiljø

Det finnes en hel rekke studier av lærernes arbeidsforhold og trivsel. Vi har sett nærmere på et lite knippe av disse, blant annet hovedresultatene fra Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse fra 2017, funn fra en tidsbruksundersøkelse fra 2009, en større NTNU-undersøkelse fra 2012 og TALIS-undersøkelsen fra 2018.

Fafo kartla i 2008–2009 tidsbruken i skolen (Jordfald mfl., 2009). Rapporten tok for seg lærernes arbeidstid utenom undervisning, hvilke oppgaver de utfører og omfanget av disse, hvilke endringer det har vært i arbeidsoppgavene og lærernes meninger om endringene og arbeidsoppgavene. Ifølge rapporten har lærernes tidsbruk og arbeidstid alltid vært omstridt.

Ifølge Jordfald mfl., brukte grunnskolelærere 20–40 prosent og lærere i videregående 10–20 prosent av arbeidstiden utenom undervisningstiden til oppfølging og kontakt med elever og til praktisk tilrettelegging, blant annet kopiering av læremidler, rydding og lignende oppgaver. Undersøkelsen fant også at flere rapporterte om økt tidspress og mer å gjøre i 2009 enn de gjorde i 2003. I tillegg fant de at flere enn før rapporterte at de ville ha gjort arbeidsoppgavene annerledes om de hadde mer innflytelse over jobben. Noe forskerne da mente kunne indikere redusert autonomi over arbeidsoppgavene.

Ser vi i stedet på **Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse fra 2017** (Jordfald & Nergaard, 2018) viser den noe av det samme mønsteret som arbeidsmiljøundersøkelsen. Ifølge medlemsundersøkelsen er grunnskolelærerne mest misfornøyd med det fysiske arbeidsmiljøet og mulighetene til å skjerme egen fritid, mens lærerne

i videregående skole er mest misfornøyd med den administrative og pedagogiske ledelsen og med arbeidstiden, så vel som muligheten til å skjerme egen fritid. I likhet med grunnskolelærerne er lærerne i videregående heller ikke tilfreds med muligheten for etter- og videreutdanning. I tillegg er de, som grunnskolelærerne, misfornøyd med mulighetene til å prioritere kjerneoppgavene i yrket. Andelen som mener dette, er likevel lavere enn i tidligere medlemsundersøkelser. Forfatterne tolker det som at arbeidet som er iverksatt for å fjerne tidstyver kan ha hatt en viss effekt.

NTNU Samfunnsforskning har også sett på hva som gir lærerne trivsel i skolen, hva de opplever som belastende, og hvilke konsekvenser belastningene har for den enkelte lærer. Undersøkelsen viste at de fleste lærere trivdes godt i jobben (Skaalvik & Skaalvik, 2013). Det gjaldt 70–80 prosent. Det betyr samtidig at 20–30 prosent ikke trivdes så godt. Det var da også én av fem lærere i undersøkelsen som ga uttrykk for at de ikke gledet seg til å gå på jobb. Tilsvarende resultater fant de to forskerne for engasjement og tilhørighet. Mellom 20 og 30 prosent av lærerne oppga at de var usikre på om de følte tilhørighet til skolen de jobbet på. Når det gjelder variasjon etter alder fant de likevel små forskjeller, selv om det var en svak tendens til at flere eldre enn yngre lærere trivdes, var engasjert og følte tilhørighet (Skaalvik & Skaalvik, 2013). De faktorene lærerne særlig vektla som belastende i NTNU-undersøkelsen var tidspress og dokumentasjons- og rapporteringskravene, de stadige endringene og omstillingene, og disiplinproblemer/adferdsvansker (Skaalvik & Skaalvik, 2013).

Ifølge studien hadde nesten hver femte lærer ofte tenkt at de skulle hatt et annet yrke, og drøye én av ti hadde ofte tanker om å slutte som lærer. Ønske om å slutte syntes å være særlig knyttet til tidspress og disiplinærproblemer, og da særlig om disse belastningene samtidig førte til utmattelse.

I NTNU-undersøkelsen mente også én av fire lærere at eget sykefravær i stor grad var arbeidsrelatert. Sykefraværet ble også knyttet til stort tidspress og stor arbeidsmengde, samt disiplinærproblemer, bekymring for elever og nye krav og oppgaver (Skaalvik & Skaalvik, 2013). For å redusere belastningene hadde 13,8 prosent av lærerne valgt å redusere stillingsprosenten. Det gjaldt særlig kvinnelige lærere. En slik individuell strategi betyr imidlertid at læreren selv bærer kostnadene ved et stressende tempo og stor arbeidsmengde ved å gå ned i lønn, og på sikt, få en lavere pensjon.

Skaalvik & Skaalvik (2018) har i en senere studie også sett nærmere på sammenhengen mellom jobbkrav og jobbressurser (The Job Demand-Resource-Model - JD-R-modellen) i læreryrket, og trivsel, engasjement og motivasjon for å forlate yrket. Deres analyse gir støtte til JD-R-modellens innvirkning både på helsa og motivasjonen, og indikerer tydelig at disse prosessene henger sammen. Resultatene indikerer også, mener de, at jobbkrav er viktigere for lærernes trivsel enn jobbressursene. Noe de mener støtter konklusjonen til Hakanen mfl., (2006), om at helseforringelsesprosessen (dvs. jobbkrav -> utbrenthet -> dårlig helse) er mer avgjørende enn motivasjonsprosessen (jobbressurser -> engasjement -> organisasjonstilhørighet).

Vi har også sett på noen av resultatene fra en større internasjonal studie av ungdomsskolelæreres og skolelederes yrkeshverdag og arbeidsbetingelser, **TALIS (Teaching and Learning International Survey)**. Undersøkelsen ble organisert av OECD og gjennomført i over 48 land våren 2018. I Norge deltok 162 rektorer og 4154 ungdomsskolelærere. På bakgrunn av tallmaterialet er det publisert tre rapporter. Den tredje delrapporten (Björnsson, 2021) tar blant annet for seg kompetanseutvikling blant skoleledere, innovasjon i skolen og dens betydning, samt bruk av IKT i skole og

undervisning, i tillegg til samarbeid mellom lærere, og nyutdannede læreres trivsel og jobbmotivasjon. Vi gjengir hovedresultatene fra tre av kapitlene i rapporten, henholdsvis kapittel 1 som oppsummerer hovedfunnene fra TALIS 2018 undersøkelsen (Carlsten mfl., 2021a), kapittel 5 om profesjonelle fellesskap på ungdomstrinnet (Carlsten, mfl., 2021b) og kapittel 6, som omhandler nyutdannede læreres opplevelse av læreryrket (Brandmo & Tiplic, 2021), men hvor disse blant annet sammenlignes med mer erfarne lærere.

Ifølge Carlsten mfl., (2021a) kjennetegnes ungdomskolen av gode relasjoner, høy trivsel og god klasseledelse. De aller fleste lærerne som deltok i undersøkelsen mente lærere og elever vanligvis kom godt overens, og at lærerne ved skolen hadde tillit til hverandre. Ni av ti lærere sa også at de var tilfreds med arbeidsplassen, og bare én av ti ville ha byttet til en annen skole dersom det var mulig. Undersøkelsen viste også at det var god arbeidsro i norske ungdomsskoler, da tilsynelatende lite av tida går med til å holde ro i klasserommet, og undervisningen ifølge lærerne kommer raskt i gang når timen begynner. På disse områdene har det også vært en positiv utvikling siden 2008.

Lærere mener imidlertid at yrket ikke alltid verdsettes i samfunnet og i media, og mange opplever stress i jobben. Opplevd stress i jobben rapporteres likevel betydelig mindre av eldre enn av yngre lærere. Det som fører til stress ifølge lærerne, er mengden administrativt arbeid og arbeidet med elevvurderinger. Til tross for dette gir nesten alle uttrykk for at de liker å jobbe i skolen, er fornøyd med jobben og ville valgt læreryrket på nytt. Et betydelig mindretall vurderer likevel å slutte. Selv om de var svært positive til jobben sin, så hver sjuende lærer under 35 år og hver femte i alderen 35–39 år ikke for seg at de fortsatt jobbet som lærere fem år fram i tid.

Undersøkelsen viste også at norsk skole har svak kultur for å gi faglige tilbakemeldinger til lærerne. Erfarne lærere rapporterte likevel oftere at de fikk slik tilbakemelding enn mindre erfarne lærere. De aller fleste opplevde også at de hadde mulighet til å ta del i beslutninger som angikk skolen, at det var kultur for delt ansvar i saker som angikk skolen, og at de ansatte stort sett har samme oppfatning om undervisning og læring.

Det mest bekymringsfulle resultatet i TALIS var knyttet til skolenes oppfølging av nyutdannede lærere. Bare hver fjerde lærer med inntil fem års erfaring svarte at de hadde deltatt i et introduksjonsprogram som nyutdannet og nytilsatt i skolen, og bare hver sjettede nyutdannede hadde en veileder til å støtte seg. Ifølge rapporten er da også gjennomtrekken spesielt høy blant nyutdannede lærere, hvor opplevelsen av manglende støtte nettopp framheves som en hovedårsak. Rapporten viser da også at rektorene har behov for bedre kunnskap om pedagogisk ledelse. Det gjelder både kompetanse innen lokalt læreplanarbeid, observasjon av undervisningen, samarbeid mellom lærerne og det å gi konstruktive tilbakemeldinger. Lærerne, på sin side, har behov for bedre kunnskap om bruk av teknologi. Det gjelder både hvordan IKT kan integreres i undervisningen, og i systemer for opplæring og faglig støtte i pedagogisk bruk av IKT. I tillegg har lærerne behov for bedre kunnskap om undervisning av elever med særlige opplæringsbehov.

I en videreanalyse av TALIS-dataene fant Carlsten m.fl. (2021b) at det eksisterte høy grad av samarbeid mellom lærere på ungdomstrinnet, hvor det var kultur for både å støtte hverandre og å samarbeide. Samarbeidet var primært knyttet til praktiske og koordinerende aktiviteter, slik som deltakelse på teammøter, utveksling av undervisningsmateriell og diskusjon av bestemte elevers utvikling. Ifølge forskerne har det

skjedd en positiv utvikling på dette området, både hva gjelder omfang av samarbeidsaktiviteter som å diskutere elevens utvikling, og arbeidet med felles standarder for elevvurdering. Det har også vært en økning i antallet som har deltatt i faglig kompetanseutvikling sammen med kolleger. Undersøkelsen viste også at ungdomsskolelærere opplevde stor grad av kontroll i jobben. Det gjaldt både egne kjerneoppgaver, valg av fagstoff, i planlegging og gjennomføring av undervisning, valg av metoder, vurdering av elevenes læring, måter å iredtesette elever på, og mengden lekser som skal gis.

Brandmo og Tiplic (2021) har analysert nyutdannedes opplevelse av læreryrket basert på TALIS-data. Motsatt av hva de forventet, fant de at nyutdannede lærere var mer tilfredse med yrket enn de mer erfarne kollegaene. De nyutdannede lærerne var også mer tilfreds med skolen de arbeidet på enn de mest erfarne. Yngre hadde også færre tanker om å slutte. Disse resultatene er overraskende, påpeker de, siden det ofte hevdes at nyutdannede er mer sårbare i begynnelsen av karrieren. De undersøker videre ulike faktorer som kan tenkes å forklare forskjellene, herunder hvorvidt organisatoriske faktorer, som det å ha en mentor, oppleve støtte og tilknytning til organisasjonen, kollektiv innovasjon, deltakelse i samarbeidsaktiviteter og tillit til rektor, kan tenkes å bidra til å forbedre og opprettholde læreres jobbmotivasjon. De fant, ikke overraskende, at motivasjon for yrkesvalg har en betydning for hvor tilfreds en blir med yrket, særlig motivasjon for å bidra til samfunnet. Med hensyn til organisatoriske faktorer, fant de at det å være følelsesmessig tilknyttet til skolen, det å få hjelp hvis man trenger det, og det at skolen oppleves som åpen for nye ideer gir høyere tilfredshet. I likhet med tidligere studier (Skaalvik & Skaalvik, 2016) finner de at et støttende arbeidsmiljø kan redusere det opplevde jobbrelaterte stresset. Nyutdannedes tanker om å slutte var ellers primært relatert til opplevelse av tilknytning til organisasjonen. Dette har andre studier også funnet (Tiplic mfl., 2015, 2016). Selv om Brandmo og Tiplics studie primært var relatert til yngre arbeidstakere, kan en anta at en del av faktorene også vil ha betydning for de mer erfarne lærernes tilknytning, jobbtilfredshet og frafall. De påpeker da også avslutningsvis at arbeidserfaring i skolen i større grad bør tas hensyn til når en utvikler tiltak for lærere, og at en generelt trenger mer kunnskap om hva som påvirker erfarne læreres jobbmotivasjon og tilfredshet.

3.6 Tidligere studier av seniorpolitikk i skolesektoren

Det er få norske studier som eksplisitt har sett på situasjonen for eldre undervisningspersonell eller konsentrert seg om seniorpolitikk og seniortiltak i skolesektoren. Fafø gjennomførte imidlertid en studie av seniorpolitikk i seks kommuner i 2006–2007 (Bogen & Midtsundstad, 2007), hvor skolene utgjorde hovedcasene i tre av kommunene. Alle kommunene som deltok hadde en eksplisitt seniorpolitikk med en rekke ulike seniortiltak. I de fleste tilfellene dreide det seg om kjente tiltak som redusert arbeidstid til samme lønn, ekstra fridager, seniorsamtaler og seniorkurs og tid til kompetanseutvikling. Men også mer skreddersydde tiltak tilpasset skolene, som ansettelse av assistenter til å avlaste undervisningspersonellet ved behov, og bruk av to kontaktlærere hvor senioren inngikk som andre kontaktlærer, men hvor de fikk samme kontaktlærertillegg. Flere av skolene praktiserte også en ordning med trinn-samarbeid i undervisningen, som blant annet innebar at eldre lærere hjalp de yngre. De praktiserte, med andre ord, en form for fadder-/mentorordning uten at dette i utgangspunktet ble ansett som en del av seniorordningene.

De tiltakene som ble mest brukt av lærere var likevel muligheten for uttak av del-AFP i kombinasjon med deltidsarbeid, i tillegg til ekstra fridager eller redusert arbeidstid med full lønn. Få av tiltakene hadde imidlertid blitt evaluert, og det var i flere tilfeller stor uenighet mellom ledelse og tillitsvalgte med hensyn til hvor godt de hadde fungert. Det ble likevel understreket at det viktigste tiltaket trolig var å drive en aktiv personaloppfølging, ved å se og kartlegge hvordan folk hadde det og følge opp, og ikke bare stole på formelle oppfølgingsrutiner og enkelttiltak. Flere relaterte da også høy avgangsalder blant lærerne til et generelt godt arbeidsmiljø, mer enn til seniortiltakene i seg selv. En analyse av tiltakene i kommunesektoren fra 2012 fant da heller ingen påvisbar effekt på tidligpensjoneringen av de tiltakene kommunene hadde tilgjengelig i 2007 (Midtsundstad mfl., 2012).

De nevnte kommunene ble fulgte opp med et gjenbesøk 6–7 år senere (Bogen & Hilsen, 2013). Selv om oppfølgingsundersøkelsen handlet mest om hva som hadde endret seg siden den forrige undersøkelsen, ser vi at noen av konklusjonene ble forsterket. Ved gjenbesøket var kommunene tydeligere enn i den første undersøkelsen på at godt arbeidsmiljø og god arbeidsgiverpolitikk for alle var viktigere enn særskilte seniortiltak (som fritid og økonomisk godtgjørelser) for å stå lenger i arbeid. Særlig ble det pekt på behovet for å styrke ledelse slik at lederne kunne følge opp ansatte på en best mulig måte. Samtidig var det mangel på tiltak som faktisk gikk på styrket lederopplæring eller -oppfølging.

Arbeidsforskningsinstituttet har også sett på skolesektoren. I en casestudie om seniorpolitikk og -tiltak fra 2010 inngikk en videregående skole som ett av casene (Hilsen & Salomon, 2010). Skolen hadde deltatt i et livsfaseprosjekt i regi av Senter for seniorpolitikk tidligere, med vekt på utviklings- og forbedringsarbeid både med hensyn til organisering og personalpolitikk. De hadde likevel ingen eksplisitt seniorpolitikk; den var en integrert del av den generelle personalpolitikken.

Da dette dreier seg om et enkelt case er det likevel vanskelig å trekke noen generelle erfaringer fra studien. Riktignok hadde skolen høy avgangsalder, men seniortiltakene som beskrives var ikke evaluert, så det er vanskelig å si om det skyldes seniorpolitikken eller andre forhold, som et generelt godt arbeidsmiljø. Beskrivelsene av caset og de gjengitte erfaringene hos ledelse, tillitsvalgte og enkeltpensjonister indikerer imidlertid at en viss fleksibilitet i bruken av tiltak kan være gunstig, slik at tiltakene i størst mulig grad kan tilpasses den enkelte virksomhets og seniors ønsker og behov. Tiltakene bør derfor i større grad være utformet slik at en fleksibel anvendelse er mulig.

Det kom også fram her, i likhet med i Fafos undersøkelser (Bogen & Midtsundstad, 2007; Bogen & Hilsen, 2013), at en del forhold som har stor betydning for praktiseringen av seniorpolitikken og seniorers motivasjon og ønske om å fortsette ofte ligger utenfor den enkelte virksomhet, her skoles, kontroll. Det gjelder for eksempel den enkelte kommune og skoles økonomiske rammer, i tillegg til en del av de sentralt initierte og pålagte oppgavene, det sentrale avtaleverket såvel som pensjonssystemet.

Stram økonomi vil for eksempel påvirke skolenes mulighet til å tilby tiltak når disse koster noe, for eksempel muligheten til å sette inn vikarer dersom det er behov for det i forbindelse med uttak av fridager, redusert arbeidstid eller andre lettelser i arbeidet for enkeltansatte. Det samme gjelder pensjonsreglene, som i enkelte tilfeller kan vanskeliggjøre bruk av individuelle tilpasninger og tilrettelegginger, som redusert arbeidstid, da det samtidig kan få følger for den enkeltes pensjon. Finansieringen

av pensjonene og eventuelle gevinster av redusert uttak av AFP, som lå hos SPK og ikke KLP, ga heller ikke kommunene det samme insentivet til å gjøre noe for å holde på lærerne i like stor grad som andre kommuneansatte.

I tillegg vises det til at de stadig nye dokumentasjons- og rapporteringskravene og endringene som kommer fra sentralt hold, kan virke demotivere på lærerne, da de ikke alltid ser nytten ved dem, og samtidig får mindre tid til å utføre sine kjerneoppgaver, som undervisning. Det kom imidlertid fram at ledelsen i noen grad kan lette belastningen av slike krav og endringer på den enkelte ved å tilby gode rapporterings-systemer og rutiner.

3.7 Oppsummering

Lærere, adjunkter, lektorer og rektorer står i jobb til en høyere alder enn kommunalt ansatte flest. Forventet pensjoneringsalder har også økt siden 2010. Færre mottar uførepensjon og færre tar ut AFP som 62- og 63-åringer. De fleste AFP-pensjonistene kombinerer også arbeid og pensjon.

Tidlig avgang knyttes primært til psykiske arbeidsbelastninger, helseproblemer og manglende arbeidstidsfleksibilitet. For drøyt én av fem hadde også ektefelles pensjoning stor betydning. Nærmere halvparten begrunnet også avgangen med ønske om mer fritid. Det kan bety at de ønsker seg mer fri i betydningen ferie, men kan også være et ønske å slippe fra et psykisk belastende arbeid eller ønsket seg mer ro, fordi en er sliten og helsa ikke lenger er den beste.

De som utsetter avgangen begrunner det med at arbeidsoppgavene fortsatt var interessante og givende, at de følte at arbeidsgiver hadde behov for dem og at de fremdeles hadde god helse og ikke følte seg slitne. Økonomi hadde også en viss betydning, da én av fire sa de fortsatte for å få høyere pensjon fra fylte 67 år. For en del var det også viktig å ha fått en viss arbeidstidsfleksibilitet (28 prosent), flere fridager / lengre ferie og/eller mulighet til redusert arbeidstid (36 prosent), og/eller arbeidet tilrettelagt da de trengte det (20 prosent).

Arbeidsmiljødata fra Levekårsundersøkelsen viser da også at lektorer og pedagoger er mer eksponert for uheldige organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer enn gjennomsnittet av yrkesaktive. Det gjelder omorganisering, jobbusikkerhet, jobbkrav som forstyrrer privatlivet, høy rollekonflikt og høye emosjonelle krav. For grunnskolelærere er også eksponeringen høy når det gjelder jobbusikkerhet og jobbkrav som forstyrrer privatlivet. De rapporterer også oftere generelt lav jobbkontroll eller selvbestemmelse og høye emosjonelle krav i jobben, i tillegg til at de er mer utsatthet for vold og trusler. Flere enn gjennomsnittet har også stående arbeid.

Noe av det samme gjenfinnes i en medlemsundersøkelse fra 2017, som viser at grunnskolelærere er mest misfornøyd med det fysiske arbeidsmiljøet og mulighetene til å skjerme egen fritid, mens lærere i videregående skole er minst tilfreds med den administrative og pedagogiske ledelsen, arbeidstiden og muligheten til å skjerme egen fritid. I tillegg er de, som grunnskolelærerne, misfornøyd med mulighetene til å prioritere yrkets kjerneoppgaver. Andelen er likevel lavere enn i tidligere, og kan tyde på at arbeidet som er iverksatt for å fjerne tidstyver kan ha hatt en viss effekt.

Utsatthet for ulike arbeidsmiljøfaktorer kan gi helseplager. Det lektorer/pedagoger og grunnskolelærere sliter mest med er søvnvansker, hodepine og følelsen av psykisk utmattethet etter jobb. Noen flere enn gjennomsnittet har også hatt egenrapportert arbeidsrelatert sykefravær og sykefravær over 2 uker. Det gjelder særlig grunnskolelærere. Ifølge en NTNU-undersøkelsen fra 2012 knytter lærerne sykefraværet til stort

tidspress, nye krav og oppgaver, en generelt stor arbeidsmengde, disiplinærproblemer og bekymring for enkeltelever.

Få har likevel studert eldre læreres erfaringer spesielt. En vet derfor ikke om seniorene blant undervisningspersonellet vurderer de ulike arbeidsmiljøfaktorene og belastningene annerledes enn yngre, og om noen helseplager er mer utbredt blant eldre en yngre lærere. En kan likevel tenke seg at støy som helseplage og øresus/nedsatt hørsel, hvor lærerne i snitt skåret litt høyere enn yrkesaktive flest, kan være noe som belaster eldre i sektoren mer enn yngre, gitt at hørselsplager gjerne kommer med årene. Det samme gjelder belastningene ved å stå mye i løpet av arbeidsdagen, som særlig ble vektlagt av grunnskolelærerne, da faren for slike helseproblemer må forventes å øke med antall år i yrket.

Det er også få studier av seniorpolitikk og seniortiltak i skolesektoren. Erfaringen fra de som finnes, er at et generelt godt arbeidsmiljø og personaloppfølging, mer enn seniortiltakene, var avgjørende for høy avgangsalder. En analyse av tiltakseffekter i kommunesektoren fra 2012 fant da heller ingen påvisbar effekt på tidligpensjoneringen av de seniortiltakene kommunene hadde tilgjengelig i 2007. Det ble heller pekt på behovet for å styrke ledelsen og lederopplæringen, slik at de bedre kunne følge opp de ansatte. En fant også at en del forhold av stor betydning for seniorpolitikken og seniorennes motivasjon og ønske om å fortsette, lå utenfor den enkelte skoles kontroll, som de økonomiske rammene, alle sentralt initierte og pålagte krav og oppgaver, så vel som avtaleverk og pensjonsregler.

4 Seniorene forteller

For å kunne si noe om opplevelsen av det å være senior og lærer/undervisningspersonell trengs kvalitative data. Intervjuene gir mulighet til å gå i dybden av den enkeltes opplevelser og erfaringer. Sammen med de andre datakildene gir intervjuene et utdypende bilde av situasjonen til lærere, og peker på hvordan noen skoler håndterer mulighetene og utfordringene til sine eldre lærer.

4.1 Utvalget

Vi ønsket å gjennomføre intervjuer med 10–12 seniorer i sektoren og deres ledere, fortrinnsvis 5–6 som underviser på barne- og ungdomstrinnet og 5–6 som underviser på videregående skole. Det ble sendt ut henvendelser til 45 skoler over hele landet. Etter diverse henvendelser, fikk vi fire positive svar, heldigvis fra skoler med god geografisk spredning og både fra barne- og ungdomstrinnet og videregående skole. Situasjonen i skolesektoren var krevende med både Koronarestriksjoner og utfordringer, og en streik våren 2020. Dette kan ha påvirket de store problemene vi opplevde med å rekruttere skoler til undersøkelsen. Et par av skolene vi henvendte oss til svarte at de ikke hadde lærere i målgruppen, men primært opplevde vi å ikke få svar på henvendelsene våre.

Resultatet av rekrutteringen av skoler ble en barneskole i Oslo, en videregående skole i Vestfold og Telemark, en barne- og ungdomsskole i Nord-Norge og en barne- og ungdomsskole i Innlandet. Til sammen har vi intervjuet åtte lærere og fire rektorer. De fleste lærerne var i 60-årene og den eldste var 64 år.

I intervjuene la vi vekt på å få fram yrkeshistorikken og bakgrunnen for valg av yrke, herunder tidligere arbeidserfaringer, hvordan arbeidsdagen fortoner seg og oppleves, deres tanker om det å være senior generelt, og senior i en undervisningsstilling spesielt (se intervjuguider i vedlegg 1).

Intervjuene tok fra 45 minutter til litt over 1 time og ble dels gjennomført fysisk og dels digitalt. Samlet så intervjumaterialet slik ut:

Tabell 4.1 Utvalg fordelt på skoletrinn, elevtall og antall lærere.

	Type	Elevtall	Ca. antall lærere	Antall informanter
Skole 1	1–7.trinn	Ca 300	60	2
Skole 2	8–10.trinn	314	43	3
Skole 3	1–10.trinn	79	27	5
Skole 4	Videregående skole	1100	200	2

4.2 Veien inn i yrket

Lærere velger læreryrket av forskjellige årsaker. Vi ble fortalt at en del førskolelærere fulgte seksåringene da de ble overflyttet fra barnehage til skole, og denne

karrieremessige overgangen fant vi også blant våre informanter. Vi snakket også med lærere med mer blandet inngang til læreryrket. Noen fortalte om en valgt familietilpasning som både ga forutsigbar inntekt i forhold til en tidligere mer selvstendig arbeidssituasjon og lettere kunne kombineres med forpliktelse for små barn. Det å ha en arbeidstid som fulgte barnas tid på skolen ble nevnt som viktig, selv om dette var mindre relevant ettersom barna ble eldre og flyttet ut.

Det ble også framhevet at læreryrket er noe man kan skolere seg til som voksen, og det ble fortalt om helseproblemer i tidligere jobb som gjorde det nødvendig å finne en jobb som ikke var fysisk krevende på samme måten. Det ble også nevnt at jobben finnes over hele landet, slik at det ble mulig å flytte når det hadde blitt nødvendig av familiære grunner. Dermed ble lærerutdanning et ønsket valg når andre muligheter ble begrenset.

Samtidig var det selvsagt flere som fortalte at de alltid hadde villet bli lærer og tatt dette som første utdanning og jobbet i skolen siden de var nyutdannede. Motivasjonen handlet om å arbeide med barn og ungdom, se at elevene lærer og utvikler seg. Det ble sagt at arbeidet er variert og utfordrende, og at dette oppleves som motiverende. Positive tilbakemeldinger fra elevene ble også trukket fram. En av lærerne på barnetrinnet sa at det var givende å jobbe med de yngste elevene, og beskrev opplevelsen av å starte en litt trøtt dag og så bli møtt av at noen kommer løpende mot deg; «de er alltid glade for å se deg».

Også arbeidet med de eldre elevene ble opplevd som motiverende og givende. Som en av informantene sa: «du holder deg ung av å jobbe med unge».

4.3 Helse og arbeidsbelastninger

Selv om våre informanter fortalte om høy jobbmotivasjon og bra trivsel, både i samværet med elevene og i lærerkollegiet, var det flere som snakket om helseutfordringene med å bli eldre som lærer. Det var særlig fire forhold som gikk igjen som belastende: *krevende oppgaver, støy, dårlig tilrettelagt bygning og manglende mulighet til å skjerme seg* når man hadde behov for det.

Krevende oppgaver var krevende på både godt og vondt. Selv om mye av arbeidsmotivasjonen var knyttet til å jobben, ble det også framhevet at skolen hadde vært gjennom store endringer både pedagogisk, når det gjaldt læringskravene og bruk av digitale verktøy og undervisningsformer. Særlig pandemien hadde forsterket presset på digitale undervisningsformer, med de utfordringene det ga for alle, men særlig de som ikke var så vant til å bruke det fra før. Selv om flere framhevet at det var individuelt, og noen seniorer både trivdes og mestret de nye digitale verktøyene svært godt, så de også en tendens til at eldre lærere kunne ha større problemer enn yngre.

Nye krav til skolen, både faglig innhold og undervisningsformer, stilte lærerne overfor et krav om løpende læring og utvikling, og ikke alltid i den retningen lærerne ønsket. Det ble pekt på at lærere som hadde arbeidet i mange år, nok hadde opplevd jobben som mer fleksibel og åpen for individuell tilpasning av undervisningen før enn de opplevde det nå. Nye styringssystemer ble framhevet som både en hemske og merbelastning for flere. Styringssystemene ble også koblet til økende dokumentasjonskrav for å kunne dokumentere at elevene hadde fått den undervisningen de hadde krav på i de forskjellige fagene. Dette kunne oppleves begrensende på lærerens handlingsrom og fleksibilitet, særlig for erfarne lærere som kjente til hvordan de hadde arbeidet før. Dermed blir lang erfaring en utfordring, mens flere sa at de nyutdannede lærerne ikke hadde sammenligningsgrunnlag og lettere aksepterte at «slik er det jo».

Det ser ut til å være stor enighet om at det var vesentlig mer krevende å være kontaktlærer for en klasse, enn å bare undervise i enkelte fag. Kontaktlærer har et utvidet ansvar overfor den enkelte elev i klassen sin, opptil 30 elever med all sin forskjellighet. Kontaktlærers oppgaver ble beskrevet som at man måtte «eie klassen sin», være «både mamma og pappa for elevene» og håndtere både faglige og sosiale utfordringer den enkelte elev måtte ha. Det varierte hvordan kontaktlærerfunksjonen ble håndtert på den enkelte skole. Noen fortalte at det var vanskelig å slippe ut av rollen selv om man skulle ha behov for det. Hvis man først hadde fått den. Andre fortalte at dette var en del av den årlige samtalen i forkant av skoleåret, og at fordeling av slike oppgaver var fullt mulig å endre på ved behov. Samtidig fikk vi inntrykk av at det ikke var vanlig å gå ut av rollen hvis man først hadde fått den, så fleksibiliteten er kanskje mer begrenset i praksis. Flere av de eldre lærerne snakket om kontaktlærerfunksjonen som en av de mest krevende oppgavene, og pekte på at å gå ut av den rollen kunne være en viktig avlastning og tilrettelegging, selv om noen opplevde det som givende og verdifullt og gjerne ville beholde funksjonen uavhengig av alder. Det å ikke få oppgaven som kontaktlærer selv om man ønsket det kunne også oppleves som stigmatiserende og å «bli tatt fra oppgaver» på grunn av høy alder, så dette var svært individuelt.

Støy var særlig en utfordring på barne- og ungdomstrinnet, mens det ikke ble nevnt på videregående nivå. Barn lager mye lyd, og særlig små barn. Som en lærer sa: «Jeg er mer vár for støy, tåler ikke så mye støy som før». Hen var ikke alene om denne erfaringen. Det så ut til å være stor enighet om at hørselen påvirkes av alder, og at det å «sile lyd» ble vanskeligere for eldre. Det ble sagt at støy i klasserommet var én ting, men hvis man også hadde vakt i friminuttet og ble utsatt for mye støy der, kunne belastningen bli for stor. Hvis man i tillegg manglet stillerom eller kontorer å trekke seg tilbake til for å «ta seg inn», ble støy et seniorproblem. Det å slippe vakt i skolegården ble nevnt som et mulig ønsket seniortiltak uten at noen hadde innført noe slikt.

Dårlig tilrettelagt bygning gikk igjen hos flere. Mange skoler holder til i eldre hus som ikke er bygget for dagens krav til arbeidslokaler, og dette kunne gi utfordringer, særlig for de eldre lærerne. Mange og bratte trapper, dårlig støydemping og uegnete kontorarbeidsplasser for lærerne ble særlig nevnt som en belastning med økende alder. Gamle skolebygg kan verdsettes, men også by på utfordringer. Som en sa: «Det er sjarmerende her, men det er slitt». Flere av skolene snakket om at de prøvde å legge undervisningen slik at lærerne slapp å forflytte seg for mye mellom timene. Dette kan gjøre arbeidsdagen enklere for alle, men det ble tatt opp som et særlig viktig seniortiltak siden de ble slitne av for mye trapper og forflytninger i løpet av dagen. Det var også en informant som foreslo at eldre lærere kunne slippe inspeksjon ute når det var glatt. Hen sa det ikke hadde vært diskutert som seniortiltak, men at hen heller ikke hadde bedt om det selv.

Én av skolene holdt til i et nytt bygg, og der var kontorene for lærerne bedre hensyntatt, selv om det også der var felleskontorer. I tillegg var skolen bygget med mye åpne løsninger, så rommene inn til kontorene hadde glassvegger mot gangen, men også mot fellesområdene til elevene. Dette kunne oppleves som «litt for mye innsyn», som en sa. Nye bygg kan by på utfordringer man ikke har tenkt på før man har tatt det i bruk, samtidig ble det framhevet at de knapt hadde flyttet inn da pandemien gjorde at de måtte stenge ned, så de hadde ikke mye erfaring ennå.

Manglende mulighet til å skjerme seg når man hadde behov for det ble nevnt av flere. Igjen ble dette knyttet til dårlig tilrettelagt bygning, men også til mangelen på

skjermede steder der man kunne trekke seg tilbake fra både kolleger og elever hvis man hadde behov for det. Flere pekte på at man kanskje ble slitnere med årene og trengte disse pausene. Lærere har rett til redusert undervisningsplikt med økende alder, og dette ble nevnt som bra og viktig. Samtidig ble det pekt på at det hjalp lite når man ikke hadde noe sted å trekke seg tilbake til som var roligere og der elevene ikke kunne se en.

4.4 Samarbeid og konflikt

Samarbeid handler både om samarbeid innad i lærerkollegiet og samarbeidet om elevene med foreldre og elevene selv.

Samarbeidet innad i lærerkollegiet ble stort sett framhevet som godt og støttende. Godt arbeidsmiljø gikk igjen hos nesten alle informantene, og vi fikk inntrykk av at både engasjement og arbeidsmotivasjon var høy. Flere av skolene var bevisste på verdien av å ha både yngre, nyutdannede og mer erfarne lærere sammen, og også når de rekrutterte tok de hensyn til å beholde denne aldersblandingen. Eldre, erfarne som mentorer og støtte for yngre kolleger, ble omtalt som en klar verdi, og var verdsatt både av seniorenene og lederne. Kollegafelleskapet ble også framhevet som viktig og verdifullt hvis det oppsto problemer og konflikter med elever. Et støttende fellesskap gjorde at man lettere kunne håndtere vanskelige saker uten å føle seg alene.

Samarbeidet om elevene var til tider mer utfordrende, selv om dette også varierte mellom skolene. Stort sett fikk vi inntrykk av at forholdet til foreldrene opplevdes som godt og åpent, men det hendte selvsagt at det oppsto konflikter. Flere opplevde at foreldrenes forventninger til skolen og tilbudet til elevene hadde endret seg, og at man ble møtt med nye krav fra foreldrene. Forventningene til egne barn kan også føre til økt press på skolen. Som en sa: «Dårlige karakterer tolereres ikke og da må man skyldes på noen». Flere viste også til ungdomsundersøkelsen som viser at ungdom opplever økende press og en økning i rapporterte psykiske plager. Dette er en utfordring skolen må møte, og særlig kontaktlæreren som har førstehåndskontakten med elevene.

Det ble særlig pekt på opplæringslova § 9a og slike saker som ble meldt fra foreldre som særlig belastende. Opplæringslova § 9a-1 gir den enkelte elev en rett til et godt psykososialt miljø, med henvisning til at elever skal ha samme rett til et godt arbeidsmiljø som arbeidstakere har gjennom arbeidsmiljøloven. Paragraf 9a-1 lyder: Alle elever i grunnskolar og vidaregåande skolar har rett til eit godt fysisk og psykososialt miljø som fremjar helse, trivsel og læring (Opplæringslova). Retten etter § 9a-1 er en individuell rettighet. Skolen er pålagt aktivitetsplikt for å forebygge og håndtere slike saker, og det hviler et stort ansvar både på den enkelte lærer og på rektor. § 9A kom inn i opplæringslova i 2002, med utfyllende bestemmelser i 2017.

Noen skoler opplevde at slike bekymringer fra foreldrene ble tatt opp direkte med kontaktlærer og håndtert på laveste nivå, andre foreldre meldte til rektor, som så håndterte sakene. Det ble også fortalt om foreldre som meldte saker rett til Statsforvalteren (tidl. Fylkesmannen), og at skolen fikk saken ovenfra i linjen. Disse sakene så ut til å bli opplevd som de vanskeligste, fordi de involverte nivåer utenfor skolen, og kanskje også opplevdes som et uttrykk for manglende tillit til at det kunne tas opp direkte med skolen.

Det var stor enighet om at slike saker ikke måtte ende hos den enkelte lærer, men håndteres som en kollektiv sak og at rektor måtte ta ansvar og skjerme lærerne. Det

hørtes ut som dette fungerte slik hos alle våre informanter, og flere framhevet nett-opp kollegafellesskapet og rektor som sentrale i hvordan man møtte slike saker. Samtidig var det klart at det var belastende å få en slik sak.

4.5 Pensjoneringsbeslutningen

Med et lite utvalg informanter, blir bildet individuelt og variert.

Økonomi var begrunnelse for å stå til 65, 67 eller 70 for noen, også koblet til manglende pensjonsopptjening på grunn av avbrudd i yrkeskarrieren eller sen inngang i yrket og dermed sen innmelding i pensjonsordningen.

Ikke alle hadde satt seg inn i regelverket, og var ikke klar over hvilke muligheter som fantes. Det ble pekt på pensjonskurs som skulle komme, og at det ville gjøre det lettere å vite hva som kunne være aktuelt og mulig.

Andre hadde ikke vurdert avgangstidspunkt og valgte å ta ett år av gangen og se det an. En informant pekte på at hen selv ikke hadde opplevd konflikter med foreldre/elever (§9-A saker) ennå, men så at det var store belastninger for de lærerne som opplevde det. Hen mente at en slik opplevelse nok kunne utløst at hen valgte å pensjonere seg. Som tillitsvalgt hadde hen sett den belastningen det kunne være, selv med et støttende lærerkollegium og en rektor som håndterte det bra. Slike hendelser kan være med på å utløse beslutning om å gå av med pensjon tidligere enn ellers.

Andre igjen hadde tenkt å stå så lenge helsa tillot det. Som en sa: «Jeg er gruppen arbeidsglade pliktmennesker med god helse». Da så hen ingen grunn til å gå tidlig.

Flere av skolene vi snakket med fortalte at de bevisst rekrutterte lærere i alle aldre for å beholde aldersmangfoldet. På spørsmål om hva som ble mest vektlagt hos søkere, var kompetanse det opplagte svaret. Samtidig var det flere som nevnte at kompetansen til erfarne, godt voksne lærere var en verdi de gjerne ville sikre seg. En av skolene hadde ansatt en lærer på 60 nylig, og et par av informantene var også nyansatte til tross for høy alder. Som en leder sa: «60 år kan ha 10 gode år igjen».

Et interessant spørsmål i forhold til pensjoneringsbeslutningen er om det er mulig å trappe ned. Kan man gå ned i stilling, men fortsatt jobbe i skolen? Flere av de vi intervjuet fortalte om slike individuelle tilpasninger, mens andre ikke hadde vurdert muligheten og heller ikke visste om det ville være mulig. Det ser ut til at mulighetene er gode, gitt hvor mange som faktisk benyttet mulighet på skolene vi var i kontakt med, samtidig som det ser ut til å være opp til den enkelte å be om slik tilrettelegging. Hvis helse eller andre forhold gjør at man har behov for å jobbe redusert, ble det også nevnt at man kan selv gå ned i stillingsprosent. Det ble sagt at dette var et verdivalg, der man måtte vurdere hvordan man prioriterte jobb, helse og familieliv. Samtidig var det en annen informant som sa at «det er jo ikke så lurt. Vi damer blir jo gjerne pensjonstapere».

4.6 Å bli sett og verdsatt

Pensjoneringsbeslutningen henger også sammen med følelsen av å være verdsatt. I vårt materiale går det igjen at de eldre lærerne verdsettes for sin erfaring og kompetanse, både slik det uttrykkes fra rektorene og slik det rapporteres fra lærerne selv.

Verdien av erfaring handler både om kunnskap og livserfaring. Livserfaring kan gjøre at man, som en beskrev det, har: «blitt litt rundere i kantene». Noen snakket om å «speile samfunnet med ulike aldersgrupper». Erfaring ble stort sett knyttet nettopp til aldersmangfold og ønsket om aldersbalanse på skolen. «De kan være trygge støtter

for yngre kolleger». Det ble også snakket om at alder gir tyngde overfor foreldre. Som det ble beskrevet: «Jeg har opplevd foreldre, når man møter en ny klasse, at foreldrene sier at de setter pris på at ungene deres får en lærer som er voksen, vet at de får en erfaren lærer». Erfaring handler også om å ha vært borti vanskelige situasjoner før og ha erfart hvordan de kan håndteres.

Kompetanse framheves stadig. Kompetanse er ikke bare det man brakte inn i jobben, men ikke minst det man har ervervet seg underveis i yrkeskarrieren. Løpende læring ser ut til å gå igjen. Det ble snakket om intern opplæring på skolen, eksterne kurs og videreutdanning på initiativ fra arbeidsplassen og individuelt initiert utdanning. Skolen ser ut til å både forvente og oppmuntre til å delta i kompetanseutviklingstiltak, og lærerne fortalt om at de hadde deltatt. I spørreundersøkelser hender det at man stiller spørsmål som «har du deltatt i kompetansehevede tiltak siste år?». I vårt materiale var svaret et enstemmig «ja».

4.7 Oppsummering

Til tross for at informantene fortalte at godt voksne, erfarne lærere var høyt verdsatt, var det ingen av informantene vi snakket med som fortalte at skolene der de arbeidet, hadde en uttalt seniorpolitikk. Det som gikk igjen var individuell tilrettelegging, eller mulighetene for individuell tilrettelegging ved ønske og behov. Stor vekt på kompetanseutvikling gjør at også de eldre lærerne er oppdaterte og i utvikling, og verdsetting av aldersmangfold tyder på at man ønsker aldersforskjelligheten velkommen og bruker den i møtet og samarbeidet innad i lærerkollegiet.

Det var stor enighet om at skolen trengte de eldre og erfarne lærerne, og at skolen kunne være en god arbeidsplass også for lærere med høy alder. Samtidig var det noen utfordringer som gikk igjen. Høyt arbeidspress, stadige endringer i forventninger og krav til skolen, fysisk tilrettelegging og særlig krevende oppgaver, som å være kontaktlærer, opplevdes slitsomt. Disse belastningene økte med alder, og det var ikke alt det var muligheter eller vilje til å gjøre noe med. Svært varierende pensjoneringsstidspunkt blant lærerne på de skolene vi kontaktet, viser hvor individuell pensjoneringsbeslutningen kan være. Med et lite materiale fikk vi innblikk i belønnende og belastende sider ved å bli gammel som lærer, samtidig som vi trenger et større datamateriale for si hvor utbredt disse forholdene er, og hvordan pensjoneringsmønsteret ser ut for lærere som yrkesgruppe.

5 Sammenfatning og drøfting

I dette kapitlet sammenfatter vi funnene fra de tidligere studiene (kapittel 3), registeranalysene (kapittel 2) og samtalene med seniorenne (kapittel 4). Formålet er å få fram sektorens og yrkesgruppens hovedproblemer, antyde hvor skoen trykker, og hva som eventuelt kan bidra til en forbedring, slik de ansatte selv ser det.

5.1 Sysselsetting og frafall

Fra 2011 til 2018 økte antall lærere i grunn- og videregående skole fra i underkant av 100 000 til over 106 000, mens antallet seniorer 55+ ble redusert fra drøye 27 000 til 23 000, det vil si fra 28 til 22 prosent. Det har, med andre ord, blitt færre seniorer i skolen. Andelen seniorer er likevel høyere i skolesektoren enn i arbeidslivet ellers.

Ser vi nærmere på frafallet blant seniorenne, var det færre som sluttet i skolen i 2019 enn i 2010. Det skyldes at færre forlot skolejobben til fordel for annet arbeid, da andelen som sluttet å jobbe / ble pensjonert har vært tilnærmet konstant.

Sammenlignet med kommunalt ansatte for øvrig, har undervisningspersonell en høy forventet pensjoneringsalder. En 50-åring kunne forventes å stå jobb til hen var mellom 63 og 65 år.

Siden 2010 er da også avgangen med uførepensjon redusert, og flere av de som fortsatt er yrkesaktive som 61-åring venter i større grad med å gå av til etter fylte 62 år. Lærere, adjunkter og lektorer står derfor lenger i jobb i dag enn de gjorde for ti-tolv år siden. De som tar ut uførepensjon har ofte gradert uførepensjon, og nesten alle som tar AFP har del-AFP i kombinasjon med delvis arbeid, enten i en 60 eller 80 prosent stilling. Det har, med andre ord, vært en positiv utvikling i frafallet blant seniorenne i skolen de senere årene.

5.2 Arbeidsforhold og arbeidsbelastninger

Selv om utviklingen i frafallet blant seniorenne har vært positiv, er det fremdeles en god del som forsvinner fra læreryrkene tidligere enn ønskelig. I tillegg vet vi at mange i yrkene har passert 55, slik at gjennomsnittsalderen er høy. Flere vil derfor i nærmeste framtid stå overfor valget om å slutte eller bli. Det er også langt flere uten pedagogisk utdanning i skolen i dag enn myndighetene finner ønskelig. Selv om fødselstallene antyder at elevtallet og dermed lærerbehovet, vil reduseres noe framover, er det i dag mangel på pedagogisk personell. Det å holde på flere erfarne lærere er derfor viktig for å sikre at vi har en tilstrekkelig undervisningskompetanse i grunnskolen så vel som i videregående skole.

Frafall og tidligavgang henger sammen med arbeidsmiljø og arbeidsforhold. Som vi så av kapittel 3 relaterte en betydelig andel av lærerne, adjunktene og lektorene tidlig avgangen til et psykisk belastende arbeid og manglende arbeidstidsfleksibilitet. Arbeidsmiljøundersøkelsen understøtter da også dette. Mange lærere opplever for eksempel at arbeidet går utover privatlivet. Vi har likevel ikke detaljert kunnskap om hva en konkret sikter til eller hva dette skyldes, om det er stor arbeidsmengde som

gjør at en ofte må ta med seg arbeidsoppgaver hjem, om det skyldes økte krav om å være tilgjengelig også på ettermiddag/kveld, eller bekymringer rundt bestemte elever. En skal ikke heller se bort fra at den økte bruken av kommunikasjon via e-post og mobil har bidratt til å viske ut skillet mellom jobb og fritid, da det blir lettere å nå utenom arbeidstid.

Grunnskolelærere opplever også i større grad enn yrkesaktive flest at kravene i jobben overstiger tilgjengelige ressurser. De opplever også redusert autonomi og selvbestemmelse i jobben, noe som nok henger sammen med økte krav og stadige endringer i hva som skal læres bort, og til dokumentasjon og rapportering av resultatene. Problemelever, vold og trusler rapporteres også som belastende av lærere i grunnskolen. Skolen har da også blitt mer mangfoldig, hvor flere ulike elevgrupper er inkludert enn hva tilfellet var tidligere, noe lærere med lang fartstid nok merker mer enn de yngre, selv om det vil være store forskjeller mellom kommuner og mellom skoler.

Alt i alt viser likevel de refererte undersøkelsene at lærere flest trives med jobben og arbeidsmiljøet. Eldre lærere synes også å være noe mer tilfredse enn yngre. Det igjen kan ha sammenheng med erfaring og gradvis tilpasning til rollen over tid, men kan også skyldes seleksjon, da en må regne med at mange av de som mistrives slutter i læreryrket lenge før de når senioralderen.

Også i kapittel 4 fortalte våre informanter om både belastninger og belønninger ved å arbeide i skolen. Til tross for rapportert høy motivasjon og opplevelse av meningsfullt og utviklende arbeid, slet flere med høyt arbeidspress, stadige endringer i forventninger og krav til skolen og fysisk tilrettelegging. Det gikk også igjen at noen oppgaver var mer krevende enn andre, og særlig ble det pekt på at funksjonen som kontaktlærer, opplevdes slitsomt. Selv om det ble sagt at man kunne diskutere oppgaver i forbindelse med timeplanlegging for neste skoleår, var det i praksis få som hadde sluttet som kontaktlærer hvis de først hadde gått inn i denne rollen. Samtidig så det ut til at de opplevde at belastningene økte med økende alder, og det var ikke alltid muligheter eller vilje til å gjøre noe med det.

5.3 Tiltak og ordninger

Selv om flere tiltak er iverksatt for å lette byrdene i skolen, og utviklingen på noen områder synes å gå i riktig retning, er det fremdeles en del uheldige rammebetingelser og arbeidsmiljøproblemer å ta fatt i. En del av frafallet kan knyttes til overordnede og strukturelle faktorer, som pensjons- og trygdesystemet, avtaleverket, kommunal økonomi og til pålegg og krav fra departement og direktorat; en del skyldes lokale forhold og er knyttet til den enkelte arbeidsplass, dens ledelse og organisering, og atter andre er forbundet med lærernes egne ressurser og prioriteringer.

Når det gjelder sentralt bestemte rammebetingelser, økonomi, avtaler og regelverk er det lite en kan gjøre i den enkelte kommune og fylkeskommune og på den enkelte skole. En del av utfordringene og belastningene lærerne rapporterer, henger for eksempel sammen med lav lærertetthet, som igjen er koblet til økonomi. Her har det likevel blitt en gradvis forbedring de senere årene (jf. endringene i lærernormen i 2017 og 2019), men kanskje ikke i tilstrekkelig grad ennå.

Det samme gjelder de stadige endringene i læreplaner, kompetansekrav og rapporterings- og dokumentasjonskrav. Her har skolene heller ikke noe annet valg enn å tilpasse seg påleggene ovenfra. Av undersøkelsene gjengitt i kapittel 3 og erfaringene fra kapittel 4, kan imidlertid skoleledelsen lette noe på belastningene dette kan medføre for enkeltlærere ved å lage gode rapporteringssystemer og -rutiner, gjennom å

gi god opplæring og veiledning, og ved å lage rutiner som i størst mulig grad skjermer enkeltlærere fra krav og klager fra enkeltelever og enkeltforeldre.

Tillitsreformen som nylig er igangsatt i regi av regjeringen kan også få en positiv effekt på sikt. Hvilken konkret betydning den vil ha for seniorenene og for arbeidet med å beholde eldre ansatte, er likevel for tidlig å si. Det vil avhenge av hvilke virkemidler som velges. En kan likevel tenke seg tiltak som bidrar til økt faglig autonomi, mindre detaljstyring og færre statlige pålegg, vil kunne ha en positiv effekt på eldre arbeidstakeres (les: læreres) ønske om å fortsette i jobben noen år til. Men også her vil trolig endringer i de sentrale rammebetingelsene være en forutsetning for et positivt resultat.

Hva omleggingen av pensjonsreformen vil bety for frafallet er vanskeligere å bedømme. Selv om helseproblemer, arbeidssituasjonen, press og jobbstress nok er viktigst for de fleste når de står foran valget mellom å gå av eller fortsette i jobben, viser en av undersøkelsene vi refererte, at drøyt en fjerdedel også tilla økonomi og det å få høyere pensjon en viss betydning. Med et pensjonssystem som premierer lengre karrierer økonomisk, kan det derfor tenkes at flere vil velge å stå i jobben noe år til. På den annen side, framstår gradert pensjonering som et viktig virkemiddel for arbeidstilrettelegging i dagens skole. Et betydelig antall eldre lærere benytter tidlig uttak av del-AFP og kombinerer med redusert stilling som en tilpasning i seinkarrieren. Med det nye fleksible pensjonssystemet blir det å kombinere arbeid og pensjon fortsatt mulig, men det vil i større grad straffe seg økonomisk. Behovet for andre tilretteleggingstiltak og/eller –virkemidler rettet mot eldre lærere med helseproblemer kan derfor tenkes å øke.

Tar en utgangspunkt i hva lærerne selv rapporterer i ulike undersøkelser er de psykiske belastningene knyttet til tidspress, mengden administrative oppgaver og rapporteringskrav en vesentlig årsak til stress og uklare grenser mellom jobb og privatliv. Faktorer som igjen kan gi psykiske problemer og søvnløshet, som er de helseplagene som lærere oftere rapporterer enn andre yrkesgrupper.

I intervjuene (kapittel 4) ble vi fortalt om individuelle tiltak og vilje til tilrettelegging, men så få spor av systematiske tiltak eller seniorpolitikk. Når så mye var opp til den enkelte rektor og leder, blir ledelse et viktig seniorpolitisk virkemiddel.

Fysiske belastninger rapporteres i mindre grad. Blant grunnskolelærere oppgis likevel stående arbeid som et problem. I intervjuundersøkelsen kom det fram flere fysiske forhold som opplevdes som en økende belastning med økende alder. Særlig dårlig tilrettelagte bygninger og dårlige arbeidsrom for lærerne gikk igjen. Med økende alder fortalte flere om behov for å kunne trekke seg tilbake til skjermede lokaler der de kunne ta seg inn, og da var arbeidsrommene de fortalte om lite egnet. Fysisk tilrettelegging handlet, med andre ord, dels om dårlig tilrettelagte bygninger, dårlige arbeidsrom for lærerne og støyproblematikk, særlig knyttet til de laveste trinnene. Felles arbeidsrom for mange lærere og rom med innsyn gjorde imidlertid slik tilrettelegging vanskelig, og siden dette handler om bygningsmessige begrensninger, er det ikke lett å gjøre noe med på kort sikt.

Det er også en noe høyere rapportering av hørselsplager og øresus i levekårsundersøkelsen (kapittel 3). Tallene er imidlertid et gjennomsnitt for alle lærere uavhengig av alder. En kan imidlertid anta at slike plager vil være noe mer utbredt blant lærere med lang fartstid, da hørselsplager og større følsomhet for støy gjerne kommer med årene. I intervjuene med eldre lærere (kapittel 4) ser vi da også at støy gikk igjen som

et seniorproblem, særlig på de laveste trinnene. Her har trolig også bygningsmessige forhold en viss betydning, men også lærernormen knyttet til antall elever per lærer.

Våre intervjuer indikerer også at eldre lærere blir verdsatt, og viktigheten av å kombinere eldre, erfarne lærere med yngre og mer nyutdannede ble særlig framhevet.

Litteraturliste

- Björnsson, J. K. (red.). (2021). *Hva kan vi lære av TALIS 2018? Gode relasjoner som grunnlag for læring*. NOASP Nordic open access. Cappelen Damm Akademisk.
- Bogen, H. & Hilsen, A. I. (2013). *Seniorpolitikk under skiftende forhold. Gjenbesøk i seks kommuner*. Fafo-rapport 2013:07.
- Bogen, H. & Midtsundstad, T. (2007). *Noen år til? Erfaringer med seniorpolitikk i seks kommuner*. Fafo-rapport 2007:28.
- Brandmo, C. og Tiplic, D. (2021). Nyutdannede læreres opplevelse av læreryrket. I J. K. Björnsson (Red.). (2021). *Hva kan vi lære av TALIS-2018. Gode relasjoner som grunnlag for læring*. NOASP – Nordic Open Access scholarly publishing. Cappelen Damm Akademisk.
- Carlsten, T. C., Throndsen, I. & Björnsson, J. K. (2021a). Hovedfunn frå TALIS-2018. I J. K. Björnsson (Red.). (2021). *Hva kan vi lære av TALIS-2018. Gode relasjoner som grunnlag for læring*. NOASP – Nordic Open Access scholarly publishing. Cappelen Damm Akademisk.
- Carlsten, T. C., Throndsen, I. & Björnsson, J. K. (2021b). Profesjonelle fellesskap på ungdomstrinnet som del av skolens utvikling. I J. K. Björnsson (Red.). (2021). *Hva kan vi lære av TALIS-2018. Gode relasjoner som grunnlag for læring*. NOASP – Nordic Open Access scholarly publishing. Cappelen Damm Akademisk.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*, 495–513.
<https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>.
- Hermansen, Å. (2011). *Pensjonering før fylte 67 år. Tidligpensjonering og bruk av AFP innen KS' tariffområde 2002–2009*. Fafo-rapport 2011:23.
- Hilsen, A. I. & Nielsen, R. A. (2019). *Seniorpolitikk i varehandelen*. Fafo-rapport 2019:19.
- Hilsen, A. I. & Salomon, R. (2010). *Seniorpolitikk – virker virkemidlene?* AFI-rapport 4/2010. Hovedavtalen KS-området
- Hyggen, C. (2007). *Tidligpensjonering og AFP. Pensjonering før fylte 67 år innen KS' tariffområde 2002–2006*. Fafo-rapport 2007:39.
- Jordfald, B. & Nergaard, K. (2018). *Utdanningsforbundets medlemsundersøkelse 2017*. Fafo-rapport 2018:12.
- Jordfald, B., Nyen, T. & Seip, Å. A. (2009). *Tidstyvene. En beskrivelse av lærernes arbeidssituasjon*. Fafo-rapport 2009: 23.
- Midtsundstad, T. (2001). *Pensjonering i stat og skoleverk. Analyse av registerdata fra Statens Pensjonskasse 1996 og 1999*. Fafo-notat 2001:01.
- Midtsundstad, T. (2002). *Tidlig pensjonering i stat og skoleverk. En analyse av registerdata fra Statens pensjonskasse for 2000*. Fafo-notat 2002:12.
- Midtsundstad, T. (2006). *Tidligpensjonering og AFP. Pensjonering før fylte 67 år innen KS' tariffområde 2002–2006*. Fafo-rapport 509.
- Midtsundstad, T. (2018). *Seniorer i industrien – arbeidslivets slitere*. Fafo-rapport 2018:34.
- Midtsundstad, T. og Bogen, H. (2011a). *Ulikt arbeid – ulike behov. Seniorpolitisk praksis i norsk arbeidsliv*. Fafo-rapport 2011:10.
- Midtsundstad, T., Bogen, H. og Hermansen, Å. (2016). *Jobb i barnehage – passer det for seniorer?* Fafo-rapport 2016:41.
- Midtsundstad, T. & Bogen, H. (2017). *Trygg trafikk med seniorer*. Fafo-rapport 2017:30.
- Midtsundstad, T. og Nielsen, R. A. (2013). *Arbeid, pensjon eller begge deler? En analyse av kommunalt ansattes pensjoneringsadferd*. Fafo-rapport 2013:12.
- Midtsundstad, T. & Nielsen, R. A. (2020). *Seniorer i barnehagesektoren: Fastholdelse, frafall og frafallsårsaker*. Fafo-rapport 2020:18.

- Midtsundstad, T. & Nielsen, R. A. (2021). *Det erfarne blikket. Senior i pleie- og omsorgssektoren*. Fafo-rapport 2021:20.
- Midtsundstad, T., Nielsen, R. & Hermansen, Å. (2012). Tilrettelegging og seniortiltak – påvirker det kommuneansattes sykefravær og tidligpensjonering? *Søkelys på arbeidslivet*, 29(1–2), 130–150.
- Nielsen, R. A. (2014). *Tidligpensjonering i kommunal sektor. Tidligpensjonering innen KS' tariffområde 2002–2012*. Fafo-rapport 2014:35.
- Nielsen, R. A. (2017a). *Pensjonsuttak før fylte 67 år. Tidligpensjonering og bruk av AFP innen KS' tariffområde 2002–2015*. Fafo-rapport 2017:03.
- Nielsen, R. A. (2017b). *Forventet pensjonsalder innen KS' tariffområde. Oppdatering 2010–2015 inkludert 68–70-åringene*. Fafo-notat 2017:05.
- Nielsen, R. A. (2020). *Pensjonsuttak før fylte 67 år. Tidligpensjonering og bruk av AFP innen KS' tariffområde 2002–2019*. Fafo-rapport 2020.
- Opplæringslova. (1998). Lov om grunnskolen og den videregående opplæringa. (LOV-2021-06-11-81). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-61>
- Poulsen, O. M., Fridriksson, J. F., Tomasson, K., Midtsundstad, T., Mehlum, I.S., Hilsen, A.I., Nilsson, K. & Albin, M. (2017). *Working environment and work retention*. TemaNord 2017: 559. Nordic Council of Ministers.
- Kommunal- og distriktsdepartementet (2022 05. januar) Informasjon om arbeidet med tillitsreformen. Hentet 9. februar 2022 fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/statlig-forvaltning/forvaltningsutvikling/tillitsreform/informasjon-om-arbeidet-med-tillitsreformen/id2894125/>
- Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. (2013). *Lærerrollen sett fra lærernes ståsted*. Rapport 2013. NTNU Samfunnsforskning.
- Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. (2016). Teacher stress and teacher self-efficacy as predictors of engagement, emotional exhaustion, and motivation to leave the teaching profession, *Creative Education*, 7(13) 1785–1799. <https://doi.org/10.4236/ce.2016.713182>
- Skaalvik, E. M., Skaalvik, S. (2018). Job demands and job resources as predictors of teacher motivation and well-being. *Soc Psychol Educ* 21, 1251–1275. <https://doi.org/10.1007/s11218-018-9464-8>
- STAMI (2021). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2018*. STAMI-rapport, årgang 19, nr. 3. Statens arbeidsmiljøinstitutt.
- STAMI (2022). *Arbeidsmiljøprofiler*. Hentet 19. januar 2022 fra <https://noa.stami.no/tema/arbeidsprofiler/arbeidsprofiler/>
- Tidsbruksutvalget (2009). *Rapport fra tidsbruksutvalget*. 15. desember 2009.
- Tiplic, D., Brandmo, C. & Elstad, E. (2015). Antecedents of Norwegian beginning teachers' turnover intentions. *Cambridge Journal of Education*, 45(4), 451–474. <https://doi.org/10.1080/0305764X.2014.987642>
- Tiplic, D., Lejonberg, E. & Elstad, E. (2016). Antecedents of newly qualified teachers' turnover intentions: Evidence from Sweden. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 15(5), 103–127.
- Unio (2022 13. januar). *Unios innspel til tillitsreforma i offentlig sektor*. Regjeringen.no
- Utdanningsforbundet (u.å.). *Rekruttere og beholde lærere i skolen*. Hentet 2022 fra <https://www.utdanningsforbundet.no/var-politikk/her-mangler-larerne/rekruttere-larere-til-skolen/>

Vedlegg 1 Informasjonsbrev og intervjuguider

Seniorer i skolesektoren

Fafo er en samfunnsvitenskapelig forskningsstiftelse som forsker på arbeidsliv, velferdspolitik og levekår.

Fafo skal gjennomføre et forskningsprosjekt for Senter for seniorpolitikk om seniorer i skolesektoren. Målet er å finne ut mer om hvordan det er å være eldre lærer. Informasjonen vil være viktig i arbeidet med å skape et best mulig arbeidsliv hvor flest mulig kan stå i arbeid til høy alder. For å få innblikk seniorennes arbeidshverdag innen skolesektoren ønsker vi å samtale med noen lærere som er 55 år eller eldre, samt noen tillitsvalgte og ledere/ rektor innen sektoren. Vi vil spørre deg om hva slags utdanning og erfaringskompetanse du har, hva slags jobber du har hatt over yrkeskarrieren, hvordan arbeidshverdagen din arter seg, hvordan du opplever arbeidsmiljøet, hvordan koronaepidemien har påvirket arbeidssituasjonen din, dine synspunkter på pensjonsreformen og endringene i pensjonene, når du planlegger å gå av med pensjon mm.

Vi har tilfeldig valgt ut noen skoler hvor vi ønsker å gjennomføre disse intervjuene, deriblant din skole og arbeidsplass. Vi håper du har anledning til å delta og hjelpe oss med å få mer kunnskap om hvordan det er å være senior og jobbe i skolen.

Du velger selv om du vil delta og kan når som helst trekke deg fra undersøkelsen. Om du takker ja til å delta, kan du likevel når som helst innen prosjekt avsluttes ved utgangen av 2022 trekke deg. Data om deg vil da slettes. På grunn av koronasituasjonen vil intervjuet foregå via Zoom eller Teams, evt. over telefon om du helst vil det. Intervjuene vil vare ca. en time. Om du skriver under på samtykkeerklæringen du har fått av din leder/ tillitsvalgte vil vi ringe deg eller sende en e-post for å avtale tidspunkt for intervju.

Innen prosjektslutt vil vi anonymisere alle personopplysninger vi skulle ha om deg. Det vil si at ingen som leser rapportene/artiklene vil kunne vite hvem du er, hvor du jobber, eller har jobbet eller hva du har svart. Resultatene fra undersøkelsen vil bli publisert i en Fafo-rapport om skolesektoren, i en samlerapport om seniorerfaringer fra flere ulike bransjer og evt. i et utvalg vitenskapelige artikler. Rapportene og artiklene vil legges ut på våre nettsider: www.fafo.no og kan lastes ned og lese fritt. Det samme gjelder artiklene.

Dersom du sikkert kan identifiseres i datamaterialet har du følgende rettigheter: 1) innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, 2) å få rettet personopplysninger om deg, 3) få slettet personopplysninger om deg, 4) få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og 5) å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Prosjektet er meldt til Norsk senter for forskningsdata AS som har vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, kan du ta kontakt med:

- Tove Midtsundstad (tim@fafo.no) eller Anne Inga Hilsen (aih@fafo.no) ved Forskningsstiftelsen Fafo.
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personverntjenester@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Tove Midtsundstad
Prosjektleder

Leder

1. Hvordan er aldersfordelingen mellom yngre og eldre ansatte i virksomheten?
2. Er det mange av de godt voksne som har fortsatt å jobbe her etter at de nådde 62 år og kunne ha gått av med pensjon?
 - a. Hva tror du er grunnene til det?
 - b. Dersom mange av seniorenne (50+) har sluttet, hva tror du er grunnene til det?
 - c. De som har sluttet, har de da gått over i annet (lettere) arbeid eller har de blitt uføretrygdet eller tatt ut AFP-pensjon?
 - d. Er det mange på skolen som har tatt ut delvis AFP, men fremdeles jobber her?
3. Hva mener du er de viktigste arbeidsmiljøutfordringene hos dere?
 - a. Vil du si det er særskilte utfordringer ved det å jobbe på skole når man er litt opp i årene?
 - b. I så fall hvilke utfordringer dreier det seg om?
4. Har dere igangsatt noen særskilte tiltak hos dere for å forbedre arbeidsmiljøet?
 - a. Har disse tiltakene fungert etter hensikten (har det f.eks. blitt mindre sykefravær osv.)?
5. Vil du si at skolen er en arbeidsplass som egner seg for godt voksne?
 - a. I så fall – hvorfor/hvorfor ikke?
6. Vil du si at det er en fordel å ha godt voksne medarbeidere blant de ansatte?
 - a. Hvilke fordeler kan det dreie seg om?
 - b. Hva anser du at godt voksne tilfører som yngre ansatte i mindre grad kan?
7. Hva gjør du som leder evt. for å beholde eldre ansatte lenger?
8. Når dere rekrutterer ny ansatte legger dere da vekt på den enkeltes alder, eller spiller det en mindre rolle?
 - a. Hva vil du si er de viktigste kriteriene når dere rekrutterer nye ansatte, hva legges det mest vekt på?

Ansatte (lærere)

1. Hvor gammel er du?
2. Hva slags utdanning har du?
3. Hva slags jobb/stilling har du? (stillingstype)
4. Har du hatt annet arbeid tidligere, eller har du alltid jobbet på denne skolen?
 - a. Ev. hva slags annen arbeidsbakgrunn har du/hvor har du jobbet tidligere?
 - b. Når begynte du å jobbe i skolesektoren? Hvor lenge har du jobbet i skolesektoren?
5. Husker du hva som gjorde at du valgte en karrierevei i skole i sin tid – hva var det som motiverte deg til det
6. Ble yrkeslivet slik du hadde forestilt deg da du begynte?
7. Hva var din(e) grunn(er) for å begynne å jobbe i skolen?
8. Har dine forventninger til å jobben slått til?
 - a. Ja: på hvilke måte?
 - b. Delvis: på hvilken måte?
 - c. Nei: på hvilken måte?
9. Trives du med å jobbe i skolen? Hva er det ved jobben du særlig setter pris på?
10. Er det mange godt voksne, eller såkalte seniorer, som jobber der du jobber?
 - a. Dersom det fortsatt er en del: Hva tror du grunnene er til det?
 - b. Dersom de fleste har sluttet: Hva tror du grunnene er til det?
11. Oppfatter du at det er særskilte utfordringer ved det å jobbe i skolen når man er litt opp i årene? (eller er det ingen spesielle utfordringer?)
 - a. I så fall hvilke utfordringer?
12. Hvilke klassetrinn underviser du på?
 - a. Har du selv valgt å jobbe med barn i den alderen/på det klassetrinnet?
 - b. Hvis nei, hvilke klassetrinn hadde du foretrukket – kan du si noe om hvorfor?
13. Hva mener du er de viktigste arbeidsmiljøutfordringene i jobben?
 - a. Har disse utfordringene endret seg i forhold til tidligere, blitt verre, bedret seg eller er det omtrent som før?
 - b. Er det gjort noe på arbeidsplassen for å forbedre arbeidsmiljøet de senere årene?
 - c. Har disse tiltakene fungert syns du (gjort det lettere å utføre jobben, lettet belastningene, bidratt til mindre sykefravær osv.)?
14. Hvordan har **koronaepidemien** påvirket din arbeidssituasjon?

- a. Hvordan opplever du at arbeidssituasjon har vært det siste året, sammenlignet med tidligere?
 - b. Hvordan har koronasituasjonen påvirket ditt forholdet til elevene? Til kolleger? Til foreldrene?
 - c. Tror du den endrede arbeidssituasjonen oppleves forskjellig for deg som senior enn for yngre lærere? I så fall hvordan?
15. Hvis du jobber på **hjemmekontor**, hvordan oppleves det?
- a. Hvor mye av tiden jobber du hjemme?
 - b. Hva synes du er fordelene og ulempene med å jobbe hjemmefra?
 - c. Har din leder/rektor diskutert hvordan hjemmekontorløsningen fungerer for deg? Hva førte eventuelt det til (sosiale og faglige nettmøter med kolleger/leder, utstyr, datastøtte, møbler el.l.)?
16. Har **koronaepidemien** ført til at din arbeidsplass har tatt i bruk digitale verktøy i større grad enn tidligere?
- a. Hvordan har det (konkret) påvirket din arbeidssituasjon?
 - b. Hvordan opplever du at økt bruk av digitale verktøy har påvirket kvaliteten på din undervisning og dine elevers læringsutbytte?
 - c. Er det noen av disse digitale verktøyene du tror du kommer til å benytte også etter at koronaepidemien er over?
17. Vil du si at skole er en arbeidsplass som egner seg for godt voksne?
18. Vil du si at det er en fordel for arbeidsplassen at det finnes godt voksne blant de ansatte?
- a. Hvilke fordeler?
 - b. Hva mener du godt voksne kan tilføre arbeidsplassen (og elevene) som de yngre ansatte i mindre grad kan?
 - c. Er det situasjoner eller arbeidsoppgaver hvor det er din erfaring at det kan være en fordel å være godt voksen – kan du nevne noen eksempler?
 - d. Er det situasjoner eller arbeidsoppgaver hvor det er din erfaring at det kan være en ulempe å være godt voksen – kan du nevne noen eksempler?
19. Har du inntrykk av at ledelsen på skolen verdsetter at det er godt voksne blant de ansatte (eller er det viktigst at du faktisk jobber her, enten du er ung eller gammel, dvs. at de trenger folk, eller folk med utdanning, ikke eldre spesielt)?
- a. Hvis ja/nei - hvordan kommer dette til uttrykk?
 - b. Dersom ledelsen verdsetter godt voksne: hva tror du at de legger vekt på
20. Du har jobbet lenge som lærer – hvis du tenker etter – er det noe du føler/mener du kan/mestrer bedre nå enn det du gjorde som yngre/da du var ny i yrket? I så fall hva er det?

21. Hvor lenge tenker du at du kommer til å fortsette å jobbe?
- a. 50-62 år: Tror du at du kommer til å jobbe her fram til du går av med pensjon?
 - b. 50-62 år: Når planlegger du å ta ut pensjon? Og når planlegger du å slutte å jobbe?
 - c. 62+: Har du tatt ut AFP-pensjon og pensjon fra folketrygden (full pensjon eller delvis pensjon – når gjorde du det osv. – valgte du å jobbe mindre etter at du tok ut pensjon – hvorfor/hvorfor ikke? Etc.)
 - d. Dersom vedkommende ønsker å slutte ved fylte 62 år: hva er grunnen til det?
 - e. Dersom vedkommende ønsker å jobbe etter 62 år: Hva er grunnen til det?
 - f. Dersom vedkommende har valgt å ta ut pensjon men fortsetter å jobbe etter 62 år: hva er grunnen til det?
 - g. Dersom vedkommende har fortsatt å jobbe etter 62 år, men ikke tatt ut pensjon: hva er grunnen til det?
 - h. Har koronasituasjon påvirket dine pensjoneringsplaner?
22. Har du noen gang? søkt en annen stilling? Når og hvorfor? Og hvorfor valgte du å bli likevel ...
23. Hva synes du om den nye fleksible alderspensjonen, og endringene i AFP-ordningen?
24. Lærere har jo en avtalefestet rett til redusert undervisningsplikt fra en viss alder – hvordan opplever du det?
- a. Hva slags oppgaver erstattes den reduserte undervisningstiden med? Hvordan opplever du det?
25. Vil du si det er lett eller vanskelig for senioren (eldre arbeidstakere) å få jobbe redusert tid her om en ønsker det?
26. Er det noen av senioren som jobber redusert tid her? Hva er grunnen til det?
27. Vil du si at det er lett eller vanskelig å få tilrettelagt arbeidet ved behov? (ja/nei – hvorfor/hvorfor ikke ...)
28. Har du i løpet av de siste 3 årene deltatt i noen form for kompetanseutvikling/kurs/etter- og videreutdanning? Nei: når var siste gang du deltok i slik aktivitet. Ja: I så fall hva slags kompetansetiltak var det? (På fritida, i arbeidstida, hvem finansierte osv ...)

Vedlegg 2 Registerdata

Utfyllende informasjon om datagrunnlaget i kapittel 2

De kvantitative analysene i denne rapporten er basert på registerdata fra SSB gjennom nettjenesten microdata.no. Microdata er utviklet av SSB og Sikt (Tidligere NSD) og er en online tilgang til utvalgte registerdata fra SSB for forskere og studenter som har tilgang til tjenesten. De data som er tilgjengelig oppdateres hyppig, og slik kunne vi benytte registerdata fram til og med 2019 i dette prosjektet. Alle registerbaserte tall i denne rapporten kommer fra microdata.no.

Microdata gir rask tilgang til oppdaterte filer på en rekke statistikkområder. Normalt må en søke om dispensasjon fra taushetsplikt, i dag utforme en vurdering av personvernkonsekvenser (Data Protection Impact Assessment DPIA), for å få tilgang til registerdata. Det er ikke nødvendig når en benytter microdata, da det er lagt inn begrensninger som skal sikre at resultatet er konfidensielle. Dette medfører blant annet at en har en minste populasjonsstørrelse (N må være minst 1 000), celler i tabeller med få observasjoner vil ikke være helt korrekt, og en slår sammen verdier i endene av kontinuerlige fordelinger.

For en nærmere beskrivelse av microdata og hvilke variabler som er tilgjengelige se nettsiden www.microdata.no, hvor det også ligger en allment tilgjengelig brukermanual. Vedlegg C i brukermanualen beskriver konfidensialitet i microdata nærmere. Se <https://microdata.no/brukermanual-no.pdf>.

Vedleggstabell 1. Antall ansatte i skolen 2011, 2015 og 2019. Totalt antall og andel 55 år og eldre.

	2011	2015	2019
Antall	99565	103085	106233
55+	27,7	24,8	21,7
Menn	32883	33102	33128
55+	33,9	27,8	22,7
Kvinner	66687	69977	73101
55+	24,6	23,4	21,2

Seniorer i skolen

Denne rapporten handler om seniorer i skolen, nærmere bestemt undervisningspersonell i grunnskole og videregående skole. I rapporten sammenfattes et utvalg nyere forskning og statistikk om pensjonering, arbeidsbelastninger og arbeidsmiljø i sektoren, herunder analyser av registerdata fra Statistisk sentralbyrå. I tillegg er det gjennomført kvalitative intervjuer med et utvalg seniorer på fire skoler, i tillegg til deres ledere og tillitsvalgte.



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

Fafo-rapport 2022:05
ID-nr.:20807