

## Seniorer i barnehager

Tove Midtsundstad

Én av fem som jobber i barnehage er over 50. De fleste er kvinner og ufaglærte assistenter. Andelen utdannede barnehagelærere og barne- og ungdomsarbeidere er imidlertid økende. Bransjen sliter med høyt sykefravær og et betydelig helserelatert frafall. Seniorene kobler dette til stress og travelhet, knyttet til lav bemanning og mangelfulle vikarordninger. Flere nevner også støy som et stort problem.

### Bransjens utfordring

Barnehagesektoren har vokst betydelig de siste tiårene og andelen med lang fartstid er stor og økende. Tjue prosent av alle barnehageansatte er over 50. Kravene til kompetanse og utdanning har også endret seg. Det samme har brukergruppene.

Bransjen sliter med høyt sykefravær og et betydelig frafall. Mange blir uføre før fylte 62 og mange pensjonerer seg tidlig, selv om forventet pensjoneringsalder i barnehagesektoren øker. 30 prosent av seniorene jobber redusert, hvorav nesten to tredjedeler oppgir helseproblemer, slitenhet og/eller et krevende arbeid som hovedgrunn. Flertallet av disse har del-AFP, delvis uførepensjon eller del-AAP. Andelen barnehage- og skoleassistenter som oppgir å ha en langvarig sykdom, funksjonshemning eller funksjonsnedsettelse som setter begrensninger for hverdagslige gjøremål eller jobben, ligger da også langt over gjennomsnittet for yrkesaktive generelt.

Arbeidsmiljøundersøkelsene viser at det blant barnehage- og skoleassistenter er en opphopning av selvrapporterte helseplager og en overhyppighet av muskel- og skjelettplager, hodepine, hudplager, mageplager, psykiske plager, fysisk og psykisk utmattelse og legemeldt sykefravær. De som jobber innenfor disse yrkesgruppene er, i større grad enn andre, utsatt for faktorer i arbeidsmiljøet som kan gi slike plager, som høye jobbkrav og lav selvbestemmelse, ubalanse mellom innsats og belønning, rollekonflikt, høye emosjonelle krav, mobbing og vold og trusler om vold. Mekaniske faktorer som særlig ubekvemme løft, arbeid på huk eller på knærne, og stående arbeid er særlig utbredt.

### Arbeidsmiljø og årsaker til frafall

I kvalitative intervjuer gir eldre barnehageansatte uttrykk for å trives i jobben. De fleste føler seg også verdsatt og mener at arbeidet er spennende, variert og gir gode utviklingsmuligheter. De fleste mener også at de har stor frihet i arbeidet, at arbeidsoppgavene er utfordrende og givende, og at det er godt samsvar mellom egenkompetanse og de oppgavene de har ansvar for.

Likevel er det utfordringer med å jobbe i barnehage som kan ha betydning for ønsker om å bli i jobben som godt voksne. De barnehageansatte er konstant eksponert i den daglige arbeidssituasjonen, og det forventes at de framstår med energi og positivitet for barna. Det kan gjøre det vanskelig å være i arbeid hvis krevende personlige forhold opptar tankevirksomheten. Det kan også være utfordrende å håndtere vanskelige situasjoner med barn og foreldre, og å tørre å gripe inn når det er belastende. Det er trolig disse aspektene som gjør at en stor andel oppgir at de har høye emosjonelle krav i yrket. De kan også ha begrensede muligheter til nødvendige pusterom og til å trekke seg tilbake i løpet av arbeidsdagen. Heller ikke matpausene gir rom for det fordi den vanligvis tas sammen med barna. Mange eldre barnehagebygg har heller ikke egne rom til personalet.

De fleste som slutter i barnehagejobben knytter frafall til helseproblemer og slitenhet, belastende arbeid og stress, som igjen relateres til en svært krevende fysisk og psykisk jobb, høye emosjonelle krav, støy og for lav bemanning. Dette vektlegges både av de som har skiftet til annet arbeid og de som har gått av tidlig med pensjon. En ikke ubetydelig andel sier også at de ønsker seg mer fritid eller at det var praktisk å gå av tidlig, fordi ektefellen er pensjonert eller snart blir det. En del begrunnet også tidligpensjoneringen med tap av motivasjon og interesse for arbeidsoppgavene. Det gjaldt først og fremst barnehagelærere, pedagogiske ledere og styrere. I tillegg la disse mer vekt på psykiske belastninger ved arbeidet og de begrensede mulighetene til å kombinere deltidsarbeid og del-AFP. Blant barne- og ungdomsarbeidere, fagarbeidere og assistenter var fysiske arbeidsbelastninger, helseproblemer/slitenhet og ektefelles pensjonering langt viktigere.

For eldre kan de fysiske arbeidsbelastninger være en større utfordring enn for yngre. Eldre arbeidstakere med lang erfaring i barnehagejobben kan likevel ha bedre forutsetninger for takle emosjonelle krav og psykiske belastninger enn yngre, da alder og erfaring gjerne gir en større trygghet og ro i yrkesutøvelsen. Eldre har ofte vært borti lignende tilfeller og vet derfor hvordan de skal håndteres. De fleste blir dessuten mer runde i kantene og roligere med årene, noe som i seg selv kan være en fordel.

Seniorer som har valgt å bli i barnehagejobben vektla, på sin side, at de trivdes i jobben, med arbeidsmiljøet og arbeidsoppgavene, og følte seg verdsatt. De som planlegger å stå i jobb til de er over 67 er da også personer som har god helse og alt har stått i jobb til en høy alder. De er også oftere enslige og dermed mer avhengig av det arbeidet gir økonomisk og sosialt.

### Seniorpolitiske erfaringer, eksempler og forslag

Ikke overraskende er det økt bemanning flertallet er opp-tatt av når de foreslår tiltak og endringer som kan få flere til å stå lenger i jobb. Økt bemanning vil gi mindre fysiske og psykiske belastninger. Det vil også gi mulighet til full bemanning på tidlige og seine vakter som mange opplever som særlig stressende. Økt bemanning gir også rom for en liten pause ved behov, noe som kan være viktig for å håndtere de emosjonelle kravene. I tillegg vektlegges de positive effektene økt bemanning vil ha for barna når det blir mer tid til å se og følge opp hver enkelt. Flere på jobb gir også mulighet til å dele barna i mindre grupper, noe som vil redusere støyen.

Seniorene legger også vekt på at høyt sykefravær i seg selv er en belastning. Det skaper utfordrende bemannings-situasjoner hvis det ikke settes inn vikarer. Det er derfor viktig med gode rutiner rundt sykefravær, og gode vikarløsninger for å unngå overbelastning og ytterligere sykefravær. Faste vikarer eller vikarpooler er sannsynligvis det mest gunstig, siden de ikke trenger samme opplæring og veiledning som en tilfeldig vikar.

Støy er en særlig arbeidsbelastning i barnehager. Her er det gjort mye forebyggende arbeid som synes å fungere. Det er likevel 45 prosent av seniorene som sier at det ikke er gjort noe med støyproblemet hos dem. I tillegg til støy vektlegger mange behovet for ergonomiske og tekniske

hjelpemidler, som tilpassede stoler og bord for så vel voksne som barn, løfteanordninger, krakk ved stellebord og annet. Mange av barnehagene har mange av disse fasilitetene og hjelpemidlene allerede, men ikke alle.

I tillegg til generelle forebyggende tiltak, vil individuell tilrettelegging for enkeltansatte med helseplager også være nødvendig. Det er forskjeller i preferanser og behov og det er viktig med skreddersydde opplegg. Det er gunstig om partene på forhånd enes om hvilke kriterier som skal gjelde for tildeling. Slik kan misnøye og økt byrde blant øvrige ansatte unngås.

Muligheten for å trappe gradvis ned og kombinere pensjon og arbeid er ønsket av mange. Det krever tilgang til deltidsstillinger, noe kommunene vil ha mindre av. Det kan imidlertid løses dersom deltid, først og fremst, beholdes delvis uføre og personer som kombinerer arbeid og pensjon, og at deltidsønskene imøtekommes ved å la to seniorer dele en hel stilling.

Å bli sett og verdsatt av ledelse og kollegaer for kompetanse og arbeidsbidrag synes å ha stor betydning for mange. Dette er et gratis tiltak, men fordrer at kollegaer anerkjenner hverandre på tvers av utdanninger, oppgaver og hierarkier. Nøkkelordet er likevel ledelse. Det er med andre ord viktig at barnehageeiere er nøye med å rekruttere ledere med de rette egenskapene.

#### Fakta om seniorer i barnehager

- Én av fem er over 50
- Flertallet er kvinner og assistenter uten fagutdanning
- Mange jobber deltid, ofte pga. helseproblemer
- Høyt sykefravær, høye uføre- og tidligpensjoneringsrater
- Rekrutteringsproblemer, særlig barnehagelærere
- Belastende arbeid, som støy, tunge løft og høye emosjonelle krav

## Generelle tiltak og ordninger

**Unngå å spare seg til fant:** Flere ansatte kan lønne seg ved å gi lavere sykefravær og tidligpensjonering

**Frihet under ansvar:** Tillit og rom for individuell jobbtilpasning og jobbutforming kan øke jobbgasjementet og forebygge helseproblemer, utbrenthet og tap av motivasjon

**Bærekraft og gjenbruk:** Det kan oppnås ved å tilby seniorere kompetanseutvikling, gi dem utviklende oppgaver og omskolering når det trengs, samt bruke dem aktivt i opplæringsøyemed

**To pluss to kan bli fem** om en aktivt kobler eldre og yngre sammen gjennom mentor- og fadderordninger, aldersblandede team og arbeidsgrupper. Slik kan eldre fungere som rollemodeller og sømløst overføre kunnskap, kontakter og rutiner til yngre og øke både de yngres og virksomhetens produktivitet.

**Ledelse til glede og besvær:** Ledere påvirker arbeidstakernes arbeidsglede og motivasjon. Det er derfor viktig at lederne ser, anerkjenner og verdsetter seniorenes kompetanse og arbeid. Å rekruttere gode ledere og gi opplæring og oppfølging og tid til å lede, er derfor essensielt. Bare slik kan de bli kjent med sine ansatte og få oversikt over deres kompetanse, ønsker og behov.

**Bedre føre var,** innebærer mer forebyggende arbeid og tilrettelegging, slik at ansattes helse ikke forringes og deres kompetanse, mestring og arbeidsmotivasjon vedlikeholdes og utvikles. Her vil seniorsamtaler være et viktig verktøy.

**Partsamarbeid** om brede kollektive tiltak, og om mulighetsrommet og tildelingskriteriene for individuell tilrettelegging.

## Eksempler på bransjespesifikke tiltak

- Støyskjerming
- Fysisk tilrettelegging, ergonomiske og tekniske hjelpemidler, som tilpassede stoler og bord for så vel voksne som barn, løfteanordninger, krakk ved stallebord mv.
- Økt rom for små pauser/mikropauser i løpet av dagen
- Egne rom for personalet/pauserom
- Økt bemanning, særlig på morgenen og ved hentetid
- Vikarpooler med faste vikarer

### Prosjektrapporter

Midtsundstad, T., Hilsen, A. I. & Nilsson, K. (2022). Bransjespesifikk seniorpolitikk. Utfordringer, erfaringer og forslag til løsninger. Fafo-rapport 2022:21.

Midtsundstad, T., Bogen, H. og Hermansen, Å. (2016). Jobb i barnehage – passer det for seniorer. Fafo-rapport 2016:41.

Midtsundstad, T. & Nielsen, R. A. (2020). Seniorer i barnehagesektoren. Fastholdelse, frafall og frafallsårsaker. Fafo-rapport 2020:18.

