

Seniorer i barnehager: Fastholdelse, frafall og frafallsårsaker

Hovedresultater

18.09.2020



Oversikt over sysselsetting og frafall

Datagrunnlaget

Registerdata fra SSB

- REGSYS 2005/2010/2015 for tellinger (status i november)
- Påkoblet annen relevant statistikk (demografi, inntekter, m.v.)

Resultater

- Sterk økning i antallet barnehageansatte og i andelen 50+ (høyere andel i offentlig enn i privat sektor)
- Færre forlater barnehagejobben blant 50+
- Blant dem som slutter går flere helt ut av arbeidsstyrken (pensjoneres), mange til helserelaterte ytelser
- Flere slutter blant barne- og ungdomsarbeiderne enn i øvrige stillingskategorier
- Flere deltidsansatte enn heltidsansatte slutter
- Jobb-bytterne går primært til jobber i helse og sosial, undervisning og off. administrasjon

Nettundersøkelsen

Nettundersøkelse blant Fagforbundets og Utdanningsforbundets medlemmer som var sysselsatt i barnehage i 2015 og i alderen 50-67 år.

Gjennomført i perioden 12. februar til 4. mars 2020 (2. purrerunder).

Utvalg på drøyt 12900 hvorav 5276 besvarte spørreskjemaet – dvs. 40.8 prosent.

Utvalget

- Nesten alle er kvinner
- God spredning etter alder
- Tre av fire jobber i offentlig barnehage, én av åtte i privat ideell, én av tjue i privat kommersiell – resten privat, ukjent
- Halvparten jobber i mellomstore barnehager (50-100 barn)
- Overvekt av barnehagelærere, pedagogiske ledere og styrere ol. i forhold til andre stillingskategorier

Begrunnelser for å slutte eller søke seg bort

Jobbyttere

- Helseproblemer, arbeidsbelastninger og stress (lav bemanning og støy)
- Ønske om større utfordringer
- Midlertidig arbeid/vikariat

Jobbsøkere

- Arbeidsbelastninger og stress (lav bemanning og støy)
- Ønske om større utfordringer
- Helseproblemer (men i lang mindre grad enn jobb-bytterne)

Begrunnelser for å slutte

Tidligpensjonister har valgt å gå av tidlig, fordi

- De hadde helseproblemer/følte seg slitne
- Opplevde arbeidet som et fysisk og/eller psykisk belastende
- En ønsker seg mer fritid
- Partner var pensjonist eller snart skulle bli pensjonist
- Tap av interesse og motivasjon for jobben

Begrunnelser for å bli

‘Stayerne’

- Tror det er særlig vanskelig for eldre å finne seg ny jobb
- Trivdes med jobben, med arbeidsmiljøet og arbeidsoppgavene
- Følte seg verdsatt

Vurdering av arbeidsforhold og arbeidsmiljø

Støy

- Nærmere åtte av ti barnehageansatte seniorer opplever at støy er et stort eller nokså stort problem i barnehagen
- 55 prosent av de som fortsatt jobber i barnehage oppgir at det er innført støyreducerende tiltak på deres arbeidsplass.
- Litt over halvparten mener det i stor eller nokså stor grad har bidratt til redusert støynivå, mens resten er usikre, eller sier at det kun har hjulpet i liten grad eller overhodet ikke

Bemanning

- Drøyt halvparten oppgir at de ukentlig eller oftere opplever at det ikke er full bemanning

Personalrom og mulighet for småpauser

- De aller fleste seniorenne barnehage oppgir at de har tilgang til et personalrom/lunsjrom.
- Det er bare én av tre som sier at de kan ta en kort pause ved behov.

Vurdering av arbeidsforhold og arbeidsmiljø

- 58 prosent opplever det fysiske arbeidsbelastningene på jobben som svært krevende
- 70 prosent mener de har for mye å gjøre
- 38 prosent at de sjelden får tid til å utføre arbeidsoppgavene slik de mener de bør gjøres
- 35 prosent mener at arbeidet er psykiske krevende
- de fleste mener at de har stor frihet i arbeidet. Kun 8 prosent er av en annen oppfatning.
- de fleste mener at arbeidsoppgavene er utfordrende og givende og at det er godt samsvar mellom deres kompetanse og de oppgavene de har ansvar for, selv om 15 prosent mener målene og forventningene til arbeidet er uklare.
- De aller fleste har også et godt forhold til nærmeste leder og føler seg verdsatt av denne

Analyser av frafall

Jobb-byttere og jobbsøkere

De fleste faktorene som øker sannsynligheten for å bytte jobb, synes å øke sannsynligheten for at en søker seg til arbeid utenfor barnehage. De som velger å bli til tross for at de har søkt, har imidlertid oftere fast arbeid. De føler også at nærmeste leder setter pris på dem, noe jobb-bytterne ikke gjør i samme grad.

De som velger å bli, jobber også oftere deltid. Det kan bety at de har fått tilrettelagt arbeidstiden og dermed tåler belastningene og stresset i barnehagejobben bedre. Det samme gjelder muligheten til å ta småpauser, som også kan ha bidratt til å redusere opplevd stress i en ellers hektisk arbeidshverdag.

Men det kan også være at de som ble, er de som ikke fikk tilbud om annet arbeid. De kan dermed ha et større behov for å framstille jobben som «god nok».

Analyser av frafall

Tidligpensjonistene

Analysene viser også at jobb-bytterne og tidligpensjonistene er ganske forskjellige.

Mens det er assistenter, barne- og omsorgsarbeidere og fagarbeidere som primært bytter jobb, synes det ikke å være noen forskjell mellom yrkene i pensjonering og pensjoneringsplaner når vi tar hensyn til helseproblemer, arbeidsbelastninger mv.

I motsetning til jobb-bytterne opplever tidligpensjonistene oftere barnehagejobben som psykisk krevende og bemanningen som mangelfull.

Det de har til felles, er at de følte seg lite verdsatt av nærmeste leder, og hadde lite rom for å ta småpauser i løpet av arbeidsdagen.

Analyser av frafall

De som planlegger / tror de vil stå i jobb til de er 67+

De som planlegger eller tror de kommer til å stå i jobb til de er 67 år eller lenger oppgir å ha god helse. De har også alt stått i jobb til en høy alder og føler seg sjelden arbeidsslitne. De er også oftere single og kan dermed være mer avhengig av det arbeidet gir dem økonomisk og sosialt.

Tilrettelegging og seniortiltak

- 42 prosent av de uføre, 56 prosent av AAP-mottakerne og 50 prosent av de langtids sykmeldte mente at deres helseproblemer var arbeidsrelaterte.
- Drøyt 30 prosent av de ufør, 51 prosent av AAP-mottakerne og hele 76 prosent av de langtids sykmeldte sa at deres leder hadde vært/er opptatt av å finne en løsning som kunne/kan forhindre frafall. 83 prosent av de sykmeldte oppga også at arbeidsgiver hadde vært i kontakt med dem i løpet av sykmeldingsperioden.
- Henholdsvis 53 prosent av de uføretrygdede og 31 prosent av AAP-mottakerne hadde fått tilbud om tilrettelegging på arbeidsplassen under sykmeldingsperioden. Det gjaldt også 47 prosent av de langvarig sykmeldte.
- Drøyt fire av ti av de uføre og AAP-mottakere som hadde fått slike tilbud mente at tilretteleggingen hadde gjort det lettere for dem å være i jobb (i alle fall i en periode).
- Kun én av fem av de barnehageansatte oppgir at det finnes seniortiltak på arbeidsplassen. Relativt mange oppgir også at de ikke er sikre på om barnehagen har slike tiltak eller ikke.

Hvordan kan frafall og tidligpensjonering forhindres?

Litt over 1000 personer har skrevet ned hva de tror skal til for at flere skal velge å stå i barnehagejobben lenger.

Alle er gjennomgått og systematisert. (tabellen under viser fordelingen blant et av delutvalgene).

	Antall	Prosent
Kortere arbeidstid/reduisert arbeidstid/reduisert stilling/ ekstra ferie/ekstra fridager ol.	184	32.9
Økt grunnbemanning/færre barn per ansatt/ bedre personaltetthet/færre barn per ansatt/vikarer ved behov ol.	169	30.2
Tilrettelegging/mindre belastende arbeid/færre belastninger/lettere arbeid/annen jobb/stilling mv.	89	15.9
Særskilte seniortiltak	54	9.1
Bedre ledelse, verdsetting, større tillit, anerkjennelse og bli sett/bruke kompetansen ol.	39	7.0
Større fleksibilitet/mer fleksibel arbeidstid ol.	32	5.7
Endringer i fysisk arbeidsmiljø/støyreduksjon/hjelpemidler ol.	27	4.8
Andre endringer/tiltak	60	10.7

Hvordan kan frafall og tidligpensjonering forhindres?

Kort oppsummert vektlegger flertallet **generelle forebyggende tiltak som kommer alle til gode**, som økt bemanning, redusert arbeidstid og bedre fysisk tilrettelegging.

De mener økt grunnbemanning hele dagen (inkludert tidlig- og seinvaktene) vil bidra til å redusere arbeidsbelastningen. Det samme gjelder økt bruk av vikarer ved sykefravær.

Mange nevner også støydempende tiltak og behov for bedre fysisk tilrettelegging av inventar og arbeidsredskaper samt ergonomiske og tekniske hjelpemidler.

I tillegg er det en betydelig andel som framhever viktigheten av å bli sett og verdsatt av leder og kollegaer og bli anerkjent for den kompetansen en har ervervet seg etter mange år i barnehagejobben.

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

Sammenfatning og drøfting

Frafall

- Reduksjon
- Primært pensjonering, og da særlig overgang til helserelaterte ytelser

Frafallsårsaker

- Helseproblemer/slitenhet
- Fysiske og psykiske arbeidsbelastninger og stress (lav bemanning og støy)
- Ønske om større utfordringer (tap av motivasjon og interesse for jobben)
- Midlertidig arbeid/vikariat (-> jobb-bytte)
- Manglende verdsetting

Fastholdelse

- Økt bemanning
- Redusert arbeidstid
- Vikarer ved sykdom
- Tiltak for å redusere fysiske og psykiske arbeidsbelastninger
- Tilrettelegging av arbeid og arbeidsoppgaver
- Å bli sett og verdsatt

