

Seniorer i undervisningssektoren

Anne Inga Hilsen

Undervisningssektoren har i dag mangel på lærere, selv om synkende fødselstall kan forandre denne situasjonen på sikt. I mellomtiden er de eldre, erfarne lærerne en nødvendig ressurs i skoleverket. Lærere jobber i tett kontakt med elever og det preger arbeidsdagen på godt og vondt. I tillegg har kravene til skolen endret seg, og eldre lærere kan både oppleve andre dokumentasjonskrav og andre forventninger til skolen fra foreldre og samfunnet.

Bransjens utfordringer

Det har vært reduksjon både i antall og andel seniorer blant undervisningspersonell i grunnskole og videregående skole fra 2010 til 2019. Undervisningssektoren, avgrenset til undervisningspersonell i grunnskole og videregående skole, utgjorde mer enn 106 000 ansatte i 2018, hvorav seniorenene utgjorde litt over 23 000. Det er likevel en mindre andel blant seniorenene som slutter for å gå over i annen jobb nå enn tidligere. Flere som står i skolejobben karrieren ut. I tillegg har forventet pensjoneringsalder 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 uførerater 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. Sektoren har i dag rekrutteringsutfordringer, selv om dette kan endres om noen år på grunn av lavere fødselstall. I mellomtiden er det viktig å se hva som kan gjøres for å hindre tidligavgang for de eldre, erfarne lærerne som i dag er i jobb.

Arbeidsmiljøeksponeringer og årsaker til frafall

I en undersøkelse fra 2012/2013 begrunnet de fleste lærere, adjunker og lektorer utsatt 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 høyere pensjon fra de fylte 67. 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.

Selv om mange lærere, adjunker og lektorer jobber til høy alder blir noen fremdeles uførepensjonert eller velger å gå av med AFP tidlig. Undersøkelsen fra 2012/2013 indikerer at dette primært skyldes helseproblemer, et psykisk belastende arbeid og manglende arbeidstidsfleksibilitet og, ikke minst, ønske om mer fri. I tillegg hadde ektefellers 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, 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 misfornøyde med det fysiske arbeidsmiljøet og mulighetene til å skjerme egen fritid, mens lærere i videregående skole var misfornøyde 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 utmattethet 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.

Seniorpolitiske erfaringer, eksempler og forslag

Selv om hovedinntrykket fra kvalitative intervjuer med lærere, tillitsvalgte og verneombud og deres ledere eller rektorer i tre barne- og ungdomsskoler og én videregående skole i 2020/2021, 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 egnede arbeidsrom for lærerne, i tillegg til støy, og særlig krevende oppgaver, som å være kontaktlærer. 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. Dette er 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.

Fakta om seniorer i undervisningssektoren

- Én av tre lærere er over 50
- Stort arbeidskraftsbehov
- Høyt frafall
- Rekrutteringsproblem av kvalifiserte lærere
- Belastende arbeid, stort arbeidspress

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 jobbengasjementet 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 fra sektoren

- Arbeidsplasser eller andre stillerom der det er mulig å skjerme seg for støy og forstyrrelser
- Vurdere om kontaktlærerfunksjonen er ønskelig for den enkelte eldre lærer
- Tenke aldersblanding når man setter sammen team, yngre nyutdannede og eldre erfarne sammen
- Det er viktig med gode rutiner for hvordan man håndterer uønskede hendelser, både hendelser lærerne selv utsettes for og mobbesaker som involverer elever.

Prosjektrapport

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

Midtsundstad, T., Hilsen, A. I. & Nielsen, R. A. (2022). Seniorer i skolen. Fafo-rapport 2022:06. Oslo: Fafo.

Andre kilder

STAMI (2021). Faktabok om arbeidsmiljø og helse. STAMI-rapport, årgang 22, nr. 4. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt

