

Kjønn og etnisitets innvirkning på sykepleierstudenters utdanningsmotivasjon og karriereforventninger

*Karriereforventninger i sykepleie: Kjønn og etnisitet som
føringer for rekruttering, frafall og tilknytning*

Sigurd Maurud



Institutt for helse og samfunn
Masteroppgave i sykepleievitenskap

14. mai 2020



UNIVERSITETET I OSLO
DET MEDISINSKE FAKULTETET
Institutt for helse og samfunn, Avdeling for
sykepleievitenskap.
Boks 1130 Blindern, 0318 Oslo

Name: Sigurd Maurud	Date:
Tittel og undertittel: Artikkel: Kjønn og etnisitets betydning for sykepleierstudenters utdanningsmotivasjon og karriereforventninger. Refleksjonsoppgave: Karriereforventninger i sykepleie: Kjønn og etnisitet som føringer for rekruttering, frafall og tilknytning	
Sammendrag: Masteroppgaven består av to deler; en artikkel og en refleksjonsoppgave.	
Hensikt: Artikkelen undersøker betydningen kjønn og etnisitet har for sykepleierstudenters utdanningsmotivasjon og karriereforventninger. Refleksjonsoppgaven benytter studieresultatene for å reflektere over betydningen av kjønn og etnisitet for valg, forventninger, og forløp i sykepleieres karriere.	
Bakgrunn: Kjønn og etnisitet kan ha betydning for hvor sykepleiere arbeider. Sykepleie har tradisjonelt vært et kvinneyrke, og mannlige sykepleiere arbeider ofte i andre stillinger. Sykepleiere med etnisk minoritetsbakgrunn arbeider ofte i eldreomsorg.	
Metode: Artikkelen analyserer svar fra 504 sykepleierstudenter i første studieår, fra et panel i StudData, samlet i 2012 ved Senter for profesjonsstudier, OsloMet – storbyuniversitetet. Lineære regresjoner ble gjennomført over indekser og variabler. Refleksjonsoppgaven benytter forståelser av sosial kontroll og kjønnssegregering i arbeidsmarkedet, samt forståelser av etnisk kapital og diskriminerende ansettelsespraksis for å reflektere over kjønn og etnisitets betydning for sykepleieres utdannings- og yrkesvalg.	
Resultat: <i>Artikkel:</i> Med bakgrunn i deres kjønn og etnisitet, oppgir respondentene forskjellig utdanningsmotivasjon, og forskjellige karriereforventninger. Dette har tilsynelatende sammenheng med betydningen av kjønn og etnisitet i sykepleieres yrkesliv. <i>Refleksjonsoppgaven:</i> Sosiale strukturer bidrar trolig til et kjønnsdelt og et etnisk delt arbeidsmarked i sykepleie. Mannlige sykepleiere orienterer seg ofte mot mannstradisjonelle arbeidsoppgaver, slik som ledelse og psykiatri. Kvinner arbeider også i slike stillinger, men oftere i stillinger mer preget av omsorg og pleie. Sykepleiere med etnisk minoritetsbakgrunn kan oppleve barrierer til arbeidsmarkedet, og orienterer seg ofte mot stillinger med større tilgjengelighet, for eksempel i eldreomsorgen.	
Konklusjon: Studiens resultater, og de teoretiske forståelsene som presenteres, vektlegger samspillet mellom sosiale strukturer og mangfoldet i sykepleie. Funnene bidrar med innsikt som kan fokusere og fremme en bredere rekruttering til sykepleie, og tilrettelegge for sykepleieres karrieremuligheter uavhengig av deres kjønn og etnisitet.	
Nøkkelord: Sykepleie, sykepleierstudenter, utdanningsmotivasjon, kjønnssegregering, etniske minoriteter, karriereforventninger, etnisk kapital, sosial kontroll	



UNIVERSITETET I OSLO
 DET MEDISINSKE FAKULTETET
 Institutt for helse og samfunn, Avdeling for
 sykepleievitenskap.
 Boks 1130 Blindern, 0318 Oslo

Name: Sigurd Maurud	Date:
Title and subtitle:	
Article: Gender and ethnicity's influence for nursing students' education motivation and career expectations.	
Essay: Career expectations in nursing: Gender and ethnicity as regulators for recruitment, attrition and presence.	
Abstract: The master's thesis consists of two parts; an article and an essay.	
Purpose:	
The article examines gender and ethnicity's influence for nursing students' educational motivation and career expectations. The essay uses the results to discuss gender and ethnicity's importance for choices, expectations, and progress in nurses' careers.	
Background:	
Gender and ethnicity may influence nurses' careers. Nursing has traditionally been a female profession, and male nurses often work in other positions. Nurses with ethnic minority backgrounds often work in elderly care.	
Method:	
The article analyzed responses from 504 first year nursing students, from a StudData panel, collected in 2012 by the Center for Study of the Professions at Oslo Metropolitan University. Linear regressions were performed over indexes and variables. The essay uses understandings of social control and gender segregation in the labor market, and understandings of ethnic capital and discriminatory employment practices to elaborate gender and ethnicity's influence over nurses' educational and career related choices.	
Results:	
<i>Article:</i> Based on their gender and ethnicity, respondents state different educational motivation, and different career expectations. This can be related to gender and ethnicity's influence in nurses' careers. <i>Essay:</i> Social structures seem to contribute to a gender- and ethnically-divided labor market in nursing. Male nurses often orient towards male traditional work tasks, such as leadership positions and psychiatry. Women work in such positions as well, but more often in positions more characterized by care. Nurses with ethnic minority backgrounds may experience barriers in the labor market, and often orient towards positions with greater accessibility for them, e.g. elderly care.	
Conclusion:	
The study's results, and the theoretical understandings presented, emphasize the interaction between social structures and the diversity in nursing. The findings provide insights that can focus and promote broader recruitment to nursing, and may facilitate more equal career opportunities regardless of gender and ethnicity.	
Key words: Nursing, nursing students, educational motivation, gender segregation, ethnic minorities, career expectations, ethnic capital, social control	

Forord

Å skrive en masteroppgave tror jeg på mange måter kan sammenlignes med det å lage et maleri. Det hele starter med en skisse. Med utgangspunkt i denne skissen skaper man et produkt som fort ender opp som noe litt annet enn det man forestilte seg. Arbeidet blir heller aldri helt avsluttet. Det er alltid noe som kunne vært bedre, enten det gjelder motiver, detaljer eller kunnskap. På et sted slutter imidlertid lerretet, og man må ta stilling til hvor mye jeg kan formidle, og hvordan jeg gjør dette best mulig.

Jeg føler imidlertid at mitt formål med denne oppgaven er nådd. Jeg har innhentet kunnskap om et område jeg har vært nysgjerrig på siden jeg begynte på sykepleierutdanningen, og har på veien oppnådd en større forståelse for den vitenskapelige prosessen. Dette hadde jeg ikke fått gjennomført uten god hjelp fra mine veiledere; Anne Moen, professor i sykepleievitenskap ved Universitetet i Oslo, og Elin Børø Sund, seniorforsker ved Avdeling for digital helseforskning, Medisinsk klinikk, Oslo universitetssykehus. Tusen takk for alle gjennomlesninger, samt konstruktive og motiverende tilbakemeldinger. Jeg hadde heller ikke klart å gjennomføre denne oppgaven uten hjelp fra min biveileder Bente Abrahamsen, professor i sosiologi ved Senter for Profesjonsstudier (SPS) ved OsloMet – Storbyuniversitetet. Tusen takk for at jeg fikk muligheten til å hente ut data fra SPS, og for all veiledning og hjelp jeg fikk i arbeidet med databehandlingen og i arbeidet med å lage en artikkel for publisering. Jeg vil også takke alle respondenter som utgjør denne studien. Det er riktignok noen år siden dere deltok i denne undersøkelsen, men dere har lært meg masse!

Sist, men ikke minst, vil jeg takke min kjæreste Anna, og mine foreldre Jørn og Kari. Tusen takk for all korrekturlesing, hjelp og oppmuntring dere har bidratt med gjennom denne oppgaven, og for at dere alltid er der for meg!

INNHOLDSFORTEGNELSE

MASTEROPPGAVENS DEL 1: ARTIKKEL

TITTELSIDE	1
SAMMENDRAG	2
ABSTRACT	3
INTRODUKSJON	4
Motivasjon.....	5
Karriere	6
HENSIKT.....	9
METODE	10
Design 10	
Datamateriale	10
Dataanalyser	11
Variabler over kjønn, alder og etnisitet.....	11
Variabler over motivasjon og karriereforventinger.....	12
Ethiske hensyn og formelle krav	14
RESULTAT	15
Kjønn og etnisitets betydning for sykepleierstudentenes utdanningsrelaterte motivasjon og karriereforventninger.....	16
DISKUSJON	18
Utdanningsmotivasjon.....	18
Karriereforventninger.....	19
STYRKER OG SVAKHETER	23
KONKLUSJON OG IMPLIKASJONER	24
REFERANSER	26

Vedlegg

Vedlegg 1 – Forfatterveiledning, Nordisk sygeplejeforskning

Vedlegg 2 – Informasjonsskriv og samtykkeskjema i forbindelse med spørreundersøkelse

Vedlegg 3 – Spørreskjema

Vedlegg 4 – Databehandlingsavtale

Oversikt over tabeller

Tabell 1. Sykepleierstudenters gjennomsnittsverdier ved avhengige variabler over motivasjon og karriereforventninger.....	34
Tabell 2. Bakgrunnskarakteristikk hos utvalget.....	35
Tabell 3. Lineære regresjoner over to trinn av utvalgte motivasjonsverdier. Oppgitt av sykepleierstudenter på første studieår, høsten 2012.....	36
Tabell 4. Lineære regresjoner over to trinn av utvalgte forventninger til karriere og familieliv ti år frem i tid. Oppgitt av sykepleierstudenter på første studieår, høsten 2012.....	37

MASTEROPPGAVENS DEL 2: REFLEKSJONSOPPGAVE

1	INNLEDNING.....	1
1.1	Studieresultatene som uttrykk for føringar til sykepleiens karriereretningar.....	1
1.2	Oppbygging av oppgaven	2
2	SOSIAL KONTROLL, KJØNNSSEGREGERING OG ETNISK KAPITAL I ARBEIDSMARKEDET	4
2.1	Sosial kontroll, kjønnssegregering og yrkesmobilitet som forklaringsmodell for forskjeller i sykepleierstudentenes utdanningsmotivasjon og karriereforventningar.....	4
2.2	Etnisk kapital som forklaring av forskjeller mellom sykepleierstudenters utdanningsmotivasjon og karriereforventningar	9
3	FØRINGER FOR SYKEPLEIE SOM YRKESVALG.....	13
3.1	Historisk bakteppe.....	13
3.2	Sykepleien og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet	15
3.3	Etniske skiller i sykepleie.....	18
4	OPPSUMMERING OG KONKLUSJON.....	21
	REFERANSELISTE	24

MASTEROPPGAVENS DEL 1:
ARTIKKEL

Kjønn og etnisitets betydning for sykepleierstudenters
utdanningsmotivasjon og karriereforventninger

**Kjønn og etnisitets innvirkning på sykepleierstudenters
utdanningsmotivasjon og karriereforventninger.**

Gender and ethnicity's influence on nursing students' education motivation and
career expectations.

Skrevet for publisering i Nordisk sygeplejeforskning

Forfatterveiledning; URL <https://www.idunn.no/nsf#/authors>

Korresponderende forfatter:

Sigurd Maurud

Masterstudent ved Institutt for helse og samfunn, Universitetet i Oslo

Sykepleier ved Oslo Universitetssykehus, Gaustad sykehus

Sognsvannsveien 21, 0372 Oslo

E-post: sigurd.maurud@gmail.com

Antall ord: 4771

Antall tegn: 34 526

SAMMENDRAG

Bakgrunn: Få menn rekrutteres til sykepleie, og forskjellige karriereforløp synes å være tilknyttet sykepleieres kjønn og etnisitet. Hensikten i denne studien er å undersøke betydningen av kjønn og etnisitet for sykepleierstudenters utdanningsmotivasjon og karriereforventninger. **Metode:** Vi analyserte data fra 504 sykepleierstudenter i sitt første studieår, fra et panel i StudData, innsamlet i 2012 ved Senter for profesjonsstudier, OsloMet – storbyuniversitetet. Data ble analysert med lineære regresjoner over konstruerte indekser og frittstående avhengige variabler. **Resultat:** Kjønn og etnisitet har en betydning for respondentenes utdanningsmotivasjon og karriereforventninger. Kvinner oppgir høyere motivasjon knyttet til faglig interesse, og høyere forventninger til å kombinere familieprioriteringer og til å jobbe som sykepleiere. Menn oppgir høyere forventninger om ledelsesansvar. Studenter med etnisk minoritetsbakgrunn oppgir høyere motivasjon om høyere inntekt, yrkesstatus og tidsfleksibilitet enn øvrige respondenter, men lavere forventninger til videreutdanning og til å jobbe som sykepleiere. Resultatene kan tilskrives tidligere studier der kjønn og etnisitet tilsynelatende har betydning for sykepleieres karrierer. **Konklusjon:** Studien viser at kjønn og etnisitet har en betydning for sykepleierstudenters utdanningsmotivasjon og forventninger til fremtidig yrke. Studien argumenterer for at sosiale forventninger setter premisset for studenters fremtidige karrierer i sykepleie. **Nøkkelord:** sykepleie, menn, kvinner, etnisk minoritet, etnisk majoritet, studenter, kjønnsforskjeller, etniske skiller

ABSTRACT

Background: Few men are recruited into nursing, and different career paths seems connected to nurses' gender and ethnicity. The study's purpose was to examine gender and ethnicity's importance for nursing students' educational motivation and career expectations.

Method: We analyzed data from 504 first year nursing students from a panel in StudData, collected in 2012, by the Center for the Study of Professions at Oslo Metropolitan University.

Data were analyzed with linear regressions of constructed indexes and single dependent

variables. **Results:** Gender and ethnicity seems to be of importance for respondents'

educational motivation and career expectations. Women report higher motivation in

professional interest, and higher expectations to combine family priorities, and to nursing

employment. Men report higher expectations to leadership positions. Compared to other

respondents, students of ethnic minority background reports higher motivation in income,

status and time flexibility, but lower expectations to continuing education and to nursing

employment. The results can be attributed to previous findings where gender and ethnicity

seems connected to nurses' careers. **Conclusion:** This study shows that gender and ethnicity

has importance for nursing students' educational motivation and career expectations. The

study argues that social expectations sets the premise for nursing students' future careers and

work positions.

Keywords: nursing, male, female, ethnic minority, ethnic majority, students, gender differences, ethnic differences

INTRODUKSJON

Kvinner utgjør den største andelen av sykepleiere i Norge. Menn representerer rundt en tiendedel av arbeidsstyrken, noe de har gjort det siste tiåret (1). I Norsk Sykepleierforbund er menn best representert blant faggruppene Psykisk helse og rus, Akuttmottak og AMK, og Anestesi (2). De fleste sykepleiere starter sine karrierer i somatisk sykepleie, men sammenlignet med kvinnelige sykepleiere, forlater flere menn somatikken til fordel for stillinger i psykiatri, bedriftshelsetjeneste og ledelse (3).

Det er rapportert at personer med etnisk minoritetsbakgrunn generelt har lavere sannsynlighet enn etnisk norske arbeidstakere for sysselsetting i yrker som krever autorisasjon, for eksempel sykepleie (4). Sammenlignet med etnisk norske sykepleiere, har sykepleiere med etnisk minoritetsbakgrunn høyere sannsynlighet for å arbeide i eldreomsorg (5). Kvalifiserte arbeidssøkere med etnisk minoritetsbakgrunn har gitt uttrykk for at de opplever det som vanskelig å få arbeid på sykehus, og søker seg derfor ikke til disse stillingene (6).

Fra politisk hold ønsker man å utjevne fordelingen av menn og kvinner i utdanninger som domineres av ett kjønn (7). Det er videre et uttalt mål å fremme like muligheter for å delta i arbeidsmarkedet, uavhengig av kjønn og etnisitet (8). Kjønn og etnisitet kan imidlertid ha betydning for hvem som blir sykepleiere, hvor sykepleiere arbeider, og hva de arbeider med. Ved å undersøke sykepleierstudenters utdanningsmotivasjon og forventninger til fremtidige karrierer, er målet i denne studien å få økt innsikt i hvordan kjønn og etnisitet er med på å forme de forskjellene som er observert i sykepleie.

Tidligere studier viser at det kan være forskjeller blant studenter basert på kjønn og etnisitet. Etnisitet ser for eksempel ut til å påvirke valget om å ta utdanning. Sammenlignet med den etniske majoriteten, har unge med minoritetsbakgrunn oppgitt en sterkere orientering mot høyere utdanning (9). Menn er ofte eldre enn kvinner når de starter på sykepleierutdanningen (10,11), og mannlige studenter oppfatter seg selv som kompetente ledere i høyere grad enn hva kvinnelige studenter gjør (11). Kvinnelige sykepleierstudenter fremstår på sin side å ha sterkere familierelaterte verdier (12), og har i høyere grad enn menn gitt uttrykk for at andre anser dem som velegnet til sykepleie (13). Denne studien har imidlertid et fokus på sykepleierstudenters utdanningsmotivasjon og fremtidige karriereforventninger. I avsnittene under presenteres tidligere forskning om forskjeller og likheter som er observert, henholdsvis mellom mannlige og kvinnelige sykepleierstudenter, og mellom sykepleierstudenter med etnisk majoritets- og minoritetsbakgrunn.

Motivasjon

I litteraturen skilles det gjerne mellom indre og ytre motivasjon for å beskrive det som driver den enkelte til handling (14). Indre motivasjon beskriver handlinger som i seg selv gir tilfredsstillelse hos individet. Ytre motivasjon drives derimot av ytre faktorer, som muligheten for høy yrkesstatus, høy inntekt og yrkesfordeler (14).

Tradisjonelt har sykepleierstudenters utdanningsmotivasjon vært drevet av muligheten for å hjelpe andre (15). Uegennytte er noe de fleste mennesker har en opplevelse av, og denne formen for motivasjon kan derfor betegnes som altruistisk drevet, indre motivasjon (16).

Tidligere studier av mannlige og kvinnelige sykepleierstudenters altruistiske utdanningsmotivasjon viser imidlertid ikke entydige resultater. Det er for eksempel funn som

indikerer at altruistisk utdanningsmotivasjon er sterk hos både mannlige og kvinnelige sykepleierstudenter (10,17). Andre funn viser imidlertid at kvinner i sykepleierutdanningen vektlegger altruistisk motivasjon sterkere enn sine mannlige medstudenter (11), mens menn i sykepleierutdanningen fremstår mer opptatt av inntekt og jobbsikkerhet (13).

Vi vet lite om utdanningsmotivasjonen til sykepleierstudenter med etnisk minoritetsbakgrunn. Det er imidlertid studier som peker på at utdanningsmotivasjon blant unge med etnisk minoritetsbakgrunn i høyere grad drives av muligheten til bedre økonomi og høyere status (18). Det er for eksempel vist at studenter med asiatisk bakgrunn oppgir høyere ytre utdanningsmotivasjon, der inntekt og muligheter for forfremmelser står sentralt for valg av utdanning (19).

Karriere

Karriere er et begrep som i denne sammenhengen viser til yrkesutvikling, der den enkeltes egenskaper og personlige forutsetninger, men også muligheter til valg og handling, setter betingelsene for en overgang til forskjellige stillinger (20). Sykepleie er et yrke der karriereprogresjonen er preget av både vertikal og horisontal mobilitet. Horisontal mobilitet beskriver overgangen mellom arbeidsplasser, der arbeidstakeren skifter arbeidsplass eller arbeidsoppgaver, men gjerne beholder tilsvarende stilling som den man forlot. Vertikal karrieremobilitet beskriver overgangen mellom jobber med forskjellig hierarkisk rangering, slik som en sykepleiers overgang til en stilling som avdelingsleder (20). Sykepleie utføres overfor mange forskjellige pasientgrupper, noe som gir sykepleiere en stor variasjon av mulige arbeidsplasser, videreutdanninger og masterutdanninger (21). Helsesykepleie, jordmor, intensivsykepleie og anestesisykepleie fremstår som de mest ettertraktede stillingene

blant sykepleierstudenter. Dette er videreutdanninger som gir kontakt med barn og arbeid innenfor forebyggende helse, eller vektlegger teknisk og behandlende kompetanse (22). Slike stillinger kan imidlertid forstås som karrierevalg preget av både horisontal og vertikal mobilitet. For å arbeide som jordmor, må man for eksempel ta en masterutdanning (21). En slik påbygning vil også gi noe høyere inntekt (23). De minst ettertraktede stillingene blant sykepleierstudenter, er stillinger i eldreomsorg (22). Tidligere studier indikerer forskjell mellom mannlige og kvinnelige sykepleierstudenters forventninger til fremtidig karriere. Blant de mange mulighetene som eksisterer for horisontal mobilitet i sykepleie, så fremstår det som sykepleierstudenter generelt betrakter de fleste stillingene som best egnet for kvinner (24,25). Til gjengjeld gir menn i sykepleierutdanningen uttrykk for høyere forventninger til ledelsesarbeid (10,13). Mannlige sykepleierstudenter har også vist lavere forventninger enn kvinnelige medstudenter til å arbeide som sykepleiere (26). Mannlige sykepleiere fremstår altså mer orientert mot en vertikal karriereprogresjon enn kvinnelige sykepleiere.

I likhet med at vi vet lite om utdanningsmotivasjonen til sykepleierstudenter med etnisk minoritetsbakgrunn, vet vi også lite om deres forventninger til fremtidig karriere. I tidligere studier ser det imidlertid ut som personer med etnisk minoritetsbakgrunn har andre forventninger til fremtidige karrierer, sammenlignet med den etniske majoriteten. Unge med minoritetsbakgrunn har gitt uttrykk for at utdanning og yrke oppleves som et middel til høyere sosioøkonomisk status, høyere grad av selvstendighet, og bedre forutsetninger til å bidra til å forsørge egen familie (18). Sammenlignet med etnisk norske studenter, har for eksempel studenter med asiatisk bakgrunn rapportert høyere forventninger til å ta mastergradutdanning, men de har også oppgitt lavere forventninger til å ansettes i arbeid som er relatert til den utdannelsen de tar, og lavere forventninger til å ansettes i lederposisjoner (19). Sykepleie er imidlertid et yrke der etterspørselen etter arbeidskraft er større enn

tilgangen. Slik har det vært i flere år (27), og det er forventet at dette kommer til å vedvare (28). Dette kan trolig forklare funn der sykepleierstudenter, uavhengig av etnisk bakgrunn, fremstår optimistiske til å få jobb etter studiene (29).

Teoretisk rammeverk

Kjønn og etnisitet er to forskjellige egenskaper, og denne studien tar utgangspunkt i to forskjellige forståelser som søker å utdype dette. Jacobs (30) forståelse for sosial kontroll og kjønnsforskjeller i arbeidsmarkedet knytter karriererelaterte mål og roller opp mot kjønnsroller, der sosialisering påvirker yrkesvalg og bidrar til å vedlikeholde et delt arbeidsmarked (30). Sosialisering definerer også yrkesvalg blant etniske minoriteter, men i en annen form enn den vi ser mellom menn og kvinner. Modood (31) knytter dette til det han omtaler som etnisk kapital, der etnisitet bidrar til en ressursstyrkende sosialisering blant enkelte grupper av etniske minoriteter, som igjen leder til en høyere utdanningsmotivasjon (31). Etnisk kapital kan imidlertid også være hemmende. For eksempel kan kulturelle kjønnsforskjeller begrense den enkeltes valgmuligheter ved yrkeskarrierer og utdanning (32). Etnisk kapital kan tilsynelatende både fremme og hemme etniske minoriteters utdanningsprestasjoner, og har trolig sammenheng med unges opplevelse av autonomi i relasjon til sine foreldre (33). Utilstrekkelige språkkunnskaper (34), men også diskriminerende ansettelsespraksis blant arbeidsgivere, er dessuten faktorer som kan begrense etniske minoriteters muligheter i arbeidsmarkedet (35). Det er ikke gitt at man har de nødvendige ressursene til å endre slike barrierer, men det kan tenkes at etniske minoriteter utvikler strategier og atferd som reduserer disse barrierenes påvirkning (36). Høy utdanning og kompetanse kan for eksempel være en strategi for å motvirke diskriminerende ansettelsespraksis (37).

HENSIKT

Hensikten med studien er å undersøke om sykepleierstudenters kjønn og etnisitet har betydning for deres motivasjon for å begynne på sykepleierutdanningen, og om de har forskjellige forventninger til fremtidig karriere. Med bakgrunn i litteraturen som er presentert over, kan det fremstå som om kjønn og etnisitet har en betydning for sykepleierstudenters utdanningsmotivasjon og karriereforventninger. Det er imidlertid områder vi vet lite om, og denne studien ønsker å undersøke disse nærmere. Det er for eksempel usikkert om kjønn har betydning for sykepleierstudenters motivasjon til å hjelpe andre. Om menn er eldre enn kvinner når de starter på utdanningen (10,11), bør det også undersøkes om dette har betydning for studentenes utdanningsmotivasjon og karriereforventninger. Betydningen av etnisitet er uviss for motivasjonsfaktorer slik som muligheten til å hjelpe andre, muligheten til en fleksibel arbeidstid, og det å ha en faglig interesse. Litteraturen som er presentert over, viser heller ikke entydige resultater for betydningen etnisitet har for karriereforventninger.

METODE

Design

Studien har et tverrsnittsdesign, og undersøker sykepleierstudenters karriereforsventninger og motivasjon for å begynne på sykepleierutdanningen.

Datamateriale

Analysene tar utgangspunkt i en spørreundersøkelse fra StudData, innsamlet ved Senter for Profesjonsstudier (SPS), OsloMet – storbyuniversitetet (OsloMet). StudData er en longitudinell panelundersøkelse, initiert og administrert fra SPS. Formålet med undersøkelsen er å danne grunnlag for panel- og forløpsstudier ved ulike profesjonsutdanninger, slik som lærer-, ingeniør-, og sykepleierutdanninger. Databasen omfatter fire panel, og flere faser der hvert panel har deltatt i spørreundersøkelser på ulike tidspunkt (38). Denne studien benytter seg av materiale fra sykepleierstudenter i spørreundersøkelsens fjerde panel og første fase, der informasjon om rekruttering og motivasjon for studentenes utdanningsvalg er i fokus (38).

Spørreundersøkelsen som ga materiale til analysene presentert her ble gjennomført høsten 2012. Alle sykepleierstudenter i første studieår ved tre utdanningsinstitusjoner i Norge fikk tilbud om å delta. Studentene ble introdusert for undersøkelsen i forbindelse med undervisning, der et spørreskjema ble utlevert over e-post. Det ble også sendt påminnelser med forespørsel om deltagelse til studenter som ikke var til stede i undervisningen. Av totalt 1011 sykepleierstudenter, svarte 526 på undersøkelsen, men 22 respondenter oppga ikke

kjønn eller etnisitet i undersøkelsen. Dette gir et utvalg på 504 studenter, og en svarprosent på 49,8%. Spørreskjemaet som ble benyttet er tilgjengelig her: http://www.hioa.no/Forskning-og-utvikling/Hva-forsker-OsloMet-paa/FoU-SPS/prosjekter/StudData/Spoerreskjemaer-og-variabelguider/node_26677/Spoerreskjemaer-4.1.

Dataanalyser

Dataanalysene ble gjennomført med Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versjon 25 for Windows. Vi gjennomførte lineære regresjoner ved hver av motivasjonsindeksene, og ved variablene som omhandler karriereforventninger. Alle uavhengige variabler ble inkludert i hver regresjon over de enkelte avhengige variablene. Vi bootstrappet regresjonene etter å ha kontrollert variablene for muligheten til å gjennomføre parametriske analyser. Bootstrapping estimerer populasjonens egenskaper ved tilfeldige og gjentatte utvalg fra datasettet (39). Vi benyttet 1000 bootstraputvalg for hver regresjon.

Demografiske variabler: kjønn, alder og etnisitet

Tabell 1 viser de uavhengige variablene *kjønn*, *alder* og *etnisitet* som ble benyttet i analysene. Av de 504 sykepleierstudentene som deltok i undersøkelsen, utgjorde kvinner 86,7 % av deltakerne. I analysene ble menn benyttet som referansegruppe. Studentenes alder var delt inn i kategoriene «24 år og eldre», og «under 24 år» i StudDatas undersøkelse. Rundt en fjerdedel av respondentene (26,2 %) oppga en alder på 24 år eller eldre når undersøkelsen fant sted. I analysen ble «under 24 år» benyttet som referansegruppe.

Tabell 1 inn her

Etnisitet er et begrep som kategoriserer individer med bakgrunn i deres opprinnelse og kulturelle bakgrunn (40). De som utgjør den dominerende gruppen i et samfunn omtales gjerne som den etniske majoriteten. Samtidig er det ikke uproblematisk å trekke skillet mellom etnisk majoritet og minoritet. Hvem som betraktes, og som selv opplever seg som en minoritet i et samfunn, kan variere både med bakgrunn i språk, religion og hudfarge (41). I analysene våre ble etnisitet benyttet som en uavhengig variabel (Se tabell 1), og det var vi som konstruerte variabelen «etnisk minoritetsbakgrunn» og «etnisk majoritetsbakgrunn». I undersøkelsen oppga respondentene opprinnelse hos seg selv og sine foreldre, med utgangspunkt i hvilken verdensdel de hadde bakgrunn fra. 477 studenter oppga bakgrunn fra Norden, 30 studenter oppga bakgrunn fra Europa utenfor Norden, 3 studenter hadde bakgrunn fra Nord-Amerika eller Australia, 59 studenter hadde bakgrunn fra Afrika eller Asia, og 2 studenter hadde bakgrunn fra Sør-Amerika eller Mellom-Amerika. I denne studien består kategorien etnisk majoritetsbakgrunn av 443 (87,9 %) sykepleierstudenter, og utgjør respondentene som oppga sin, eller sine foreldres opprinnelse fra Europa, Nord-Amerika eller Australia. Sykepleierstudenter som oppga sin, eller sine foreldres opprinnelse fra Asia, Afrika, eller Sentral- og Sør-Amerika, utgjør 61 (12,1%) av respondentene, og ble kategorisert som etnisk minoritetsbakgrunn. I analysene ble kategorien etnisk minoritetsbakgrunn benyttet som referansegruppe.

Utdanningsmotivasjon og karriereforventinger

Tabell 2 viser analysens avhengige variabler, der fire aspekter ved utdanningsmotivasjon og fire aspekter ved karriereforventinger ble undersøkt. Variablene som undersøker studentenes utdanningsmotivasjon er konstruerte indekser, som utgjør påstander studentene svarte på til

følgende tre spørsmål i undersøkelsen: «Hvor viktig synes du følgende forhold er når man skal vurdere en jobb?» (svaralternativ på en skala fra 1 = svært viktig, til 5 = ikke viktig i det hele tatt, og 6 = vet ikke), «I hvilken grad har følgende faktorer medvirket til at du valgte utdanningen du nå er i gang med?» (svaralternativ på en skala fra 1 = i svært stor grad, til 5 = ikke i det hele tatt), og «I hvilken grad passer følgende påstander for ditt utdanningsvalg?» (svaralternativ på en skala fra 1 = i svært stor grad, til 5 = ikke i det hele tatt, og 6 = uaktuelt/vet ikke). *Altruisme* og *faglige interesser* er indekser som undersøker studentenes indre utdanningsmotivasjon og *økonomi og status*, og *tidsfleksibilitet* er indekser som undersøker deres ytre utdanningsmotivasjon. Tilhørende variabler til hvert spørsmål er markert i tabell 2.

Tabell 2 inn her

Svaralternativene til hvert spørsmål ble omkodet, slik at 1 = «ikke viktig i det hele tatt/ikke i det hele tatt» og 5 = «svært viktig/i svært stor grad». Svaralternativet «uaktuelt/vet ikke» ble slått sammen med ikke avgitte svar og kodet til manglende svar. Variablene ble deretter samlet i indekser som måler faktorer under ytre og indre motivasjon (se tabell 2). For å vurdere variablenes egnethet til indekskonstruksjon, ble korrelasjon mellom indeksenes variabler vurdert, og indeksenes Cronbachs alpha ble beregnet. Tabell 2 viser alpha-verdiene til hver indeks. Korrelasjonen var høy ved indeksen *altruisme* (.55), men ble vurdert som et naturlig sammenfall mellom indeksens to variabler, og indeksen er derfor inkludert i analysene.

Variablene som undersøker studentenes fremtidige karriereforventninger, møtte ikke kriteriene for å konstruere en indeks, og er derfor behandlet som frittstående variabler i de

videre analysene. Variablene utgjør påstander studentene svarte på fra spørsmålet: «Hvis du prøver å forestille deg livet om ti år, hvor sannsynlig er det at utsagnene nedenfor vil passe deg?» (Se tabell 2). Svarene ble målt på en 5-punkts skala (1 = passer svært godt, til 5 = passer ikke i det hele tatt). Tilhørende variabler til spørsmålet er markert i tabell 2. Påstanden: «jeg arbeider med noe annet enn det jeg nå utdanner meg for» ble omkodet til «Jeg arbeider med det jeg nå utdanner meg for» i analysene. Svaralternativene her ble også omkodet, slik at 1 = «passer ikke i det hele tatt», til 5 = «passer svært godt».

Etiske hensyn og formelle krav

Studien er godkjent av Universitetet i Oslo. I forbindelse med overlevering av data, er det inngått en databehandleravtale med taushetserklæring med SPS, OsloMet om bruk av materiale fra StudData (42). Studien benytter anonymiserte data og er derfor ikke meldepliktig til Norsk senter for forskningsdata (43).

RESULTAT

Vi undersøkte fire faktorer ved sykepleierstudentenes utdanningsmotivasjon, og fire faktorer ved studentenes karriereforsventninger.

Studentenes utdanningsmotivasjon og karriereforsventninger

Tabell 2 gir en oversikt over analysens avhengige variabler samt gjennomsnittverdiene (Mean – heretter M) ved sykepleierstudentenes motivasjon for utdanningsvalg og karriereforsventninger. Sykepleierstudentene vektlegger indre motivasjon sterkest for å begynne på sykepleierutdanningen, synlig ved indeksene *altruisme* (M = 4.61) og *faglige interesser* (M = 4.34) (Se tabell 2). Muligheten for en fleksibel arbeidstid fremstår noe viktig, uttrykt som indeksen *tidsfleksibilitet* (M = 3.46), mens *økonomi og status* er vurdert som den minst viktige utdanningsmotivasjonen blant studentene (M = 2.9). Blant studentenes fremtidige forsventninger, fremstår det som om de har størst forsventninger til å bruke tid på familieliv og barn (M = 4.29). De oppgir høye forsventninger til å ta videreutdanning i sykepleie (M = 4.26). Forsventningene om å arbeide som sykepleiere er også stor (M = 3.98). Respondentene oppgir de laveste forsventningene til lederansvar, men forsventningene fremstår likevel å være noe til stede (M = 3.7).

Tabell 3 inn her

Kjønn og etnisitets betydning for sykepleierstudentenes utdanningsrelaterte motivasjon og karriereforventninger

Tabell 3 viser resultatene av regresjonene over studentenes fire motivasjonsfaktorer for å begynne på sykepleierutdanningen.

Alder har ingen signifikant innvirkning på sykepleierstudentenes motivasjon. Det er heller ingen signifikante forskjeller mellom kvinner og menns utdanningsmotivasjon ved indeksene *økonomi og status* og *tidsfleksibilitet*. Kvinner oppgir imidlertid en signifikant høyere motivasjon knyttet til *faglige interesser* ($B = 0.16, p < .05$). Etnisitet hadde betydning for studentenes utdanningsmotivasjon. Sykepleierstudenter med etnisk majoritetsbakgrunn oppgir en signifikant lavere motivasjon ved faktorene *økonomi og status* ($B = -0.66, p < .01$), og *tidsfleksibilitet* ($B = -0.25, p < .05$) (Tabell 3).

Tabell 4 viser resultatene av regresjonene over studentenes fire fremtidige karriereforventninger. Alder hadde ingen signifikant innvirkning på fremtidig karriereforventninger.

Tabell 4 inn her.

Kvinnelige studenter har signifikant lavere framtidforventning til lederansvar, sammenlignet med menn ($B = .34, p < .05$). De har også signifikant høyere forventning enn menn til å bruke mye tid på familie og barn i fremtiden ($B = .60, p < .01$), og til å jobbe som sykepleiere i fremtiden ($B = .36, p < .05$). Kvinner har noe høyere forventninger enn menn til å ta videreutdanning, men forskjellen her er ikke signifikant.

Etnisitet har også betydning for sykepleierstudentenes karriereforsventninger. Sammenlignet med studenter med etnisk minoritetsbakgrunn, har studenter med majoritetsbakgrunn en signifikant høyere forventning om å fullføre videreutdanning ($B = .53, p < .01$), og til å jobbe som sykepleiere i fremtiden ($B = .39, p < .05$).

DISKUSJON

Denne studien har undersøkt betydningen kjønn og etnisitet har på sykepleierstudenters utdanningsmotivasjon og forventninger til fremtidig karriere. Vi undersøkte fire faktorer ved studentenes utdanningsmotivasjon og fire av studentenes karriereforventninger.

Utdanningsmotivasjon

Våre analyser viser kun forskjeller mellom mannlige og kvinnelige studenters utdanningsmotivasjon ved faktoren *faglige interesser*. Motivasjonsfaktoren *økonomi og status* er svak hos både menn og kvinner i dette materialet. Dette er et uventet resultat, fordi det står i kontrast til tidligere studier som viser at menn gjerne er mer drevet av inntekt, jobbsikkerhet og yrkesstatus (13), og kvinner mer drevet av altruisme (11). Våre resultater støtter opp under studier som viser en altruistisk motivasjon hos både menn og kvinner (10,17).

Motivasjonsfaktoren *tidsfleksibilitet* er også noe uventet svak hos både menn og kvinner i vår analyse, men sammenlignet med menn, fremstår kvinner mer interesserte i sykepleie som fag. Studentenes alder ble også inkludert for å undersøke hvilken effekt dette har på studentenes motivasjon, men denne faktoren viste ingen forskjeller mellom studentene. Jacobs (30) hevder at verdier og holdninger skapes og vedlikeholdes i tråd med kjønnsrollene som knyttes til menn og kvinner. Dette viser seg også senere i karrierevalgene til menn og kvinner, der de henholdsvis velger typiske mannsdominerte og kvinnedominerte yrker (30). Det kan tenkes at kjønnsrollerelaterte forventninger har betydning for at kvinnelige respondenter oppgir høyere utdanningsmotivasjon knyttet til faglige interesse. Analysene viser samtidig få forskjeller mellom menn og kvinners utdanningsmotivasjon.

Analysene viser at sykepleierstudenter med etnisk minoritetsbakgrunn oppgir en utdanningsmotivasjon mer drevet av økonomi og status. Dette er i tråd med tidligere funn der studenter med bakgrunn fra Asia ser ut til å være mer drevet av forfremmelsesmuligheter, og muligheter for høy inntekt (19). Med bakgrunn i studentenes etnisitet, undersøkte vi også om det ville være noen forskjeller ved motivasjon drevet av altruisme, og motivasjon drevet av faglig interesse. Her var det imidlertid ingen betydelig forskjell mellom studentene. Det er noe uventet at studenter med etnisk minoritetsbakgrunn oppgir en signifikant høyere motivasjon i muligheten til fleksibel arbeidstid. En mulig forståelse av dette resultatet, kan ligge i variabelen «Gode muligheter for å kombinere jobb med familieforpliktelser», som sammen med andre variabler utgjør faktoren *tidsfleksibilitet* (se tabell 2). Unge med etnisk minoritetsbakgrunn har tidligere gitt uttrykk for at muligheten til å ta vare på sine foreldre står som en sentral motivasjon for å ta utdanning (18). Samtidig kan det også være respondentene forstår forpliktelser overfor familie som omsorg for egne barn. Uavhengig av hvilke familiemedlemmer disse forpliktelsene er rettet mot, utgjør familiesamhold et sentralt element i etnisk kapital (31), og det kan tenkes at studenter med etnisk minoritetsbakgrunn vektlegger dette i sin utdanningsmotivasjon.

Karriereforventninger

Kvinnelige sykepleierstudenter i vår studie oppgir betydelig høyere forventninger til å prioritere familieliv, sammenlignet med mannlige studenter. Dette var et forventet resultat, siden kvinner har oppgitt høyere familierelaterte verdier tidligere (12). Det var videre forventet at mannlige studenter oppgir en høyere forventning enn kvinner til å jobbe i ledelse, siden dette også er i tråd med tidligere studier (10,11,13). Vi forventet dessuten å finne en forskjell mellom menn og kvinner i deres forventninger til å ta en videreutdanning.

Sykepleierstudenter har tidligere vurdert flere retninger i sykepleie som bedre egnet for kvinner enn for menn (24,25), og blant de mest ettertraktede stillingene i sykepleie (22) krever de fleste videreutdanning (21). Våre funn viser imidlertid ingen forskjeller mellom menn og kvinners forventninger til å ta videreutdanning. Derimot viser studien vår at mannlige studenter forventer å sysselsettes i stillinger utenfor sykepleie, og det allerede fra sitt første studieår. Dette er dokumentert tidligere, men da blant studenter i sitt siste studieår (26). Alder hadde ingen signifikant innvirkning på respondentenes karriereforsøpninger, og det fremstår derfor som studentenes kjønn har mer betydning enn alder for forventningene de oppgir til fremtidig sysselsetting. Jacobs (30) hevder at individer tar frie utdannings- og yrkesvalg, men da i en kontekst der forventninger og normer i samfunnet styrer valgene. Dette utfordrer antagelsen om at kvinners dominans på sykepleiestudiet alene er et resultat av individuell egeninteresse (30). At mannlige og kvinnelige sykepleierstudenter i stor grad oppgir lik motivasjon for å utdanne seg til sykepleie, men med forskjellige forventninger til fremtidige karrierer, kan i så fall være et uttrykk for kjønnsrollerelaterte forventninger. Sykepleie er et yrke med tydelig tilknytning til kvinners kjønnsrolle (24). Sosial kontroll bidrar trolig til å opprettholde kjønnsrollerelaterte forventninger i samfunnet, der den enkelte utdanningsvalg påvirkes av sosiale prosesser. De sosiale prosessene har trolig betydning for hvor passende enkelte yrker anses å være hos henholdsvis menn og kvinner (30). At mannlige studenter har karriereforsøpninger som ikke er direkte tilknyttet utøvelsen av sykepleie, kan derfor ha sammenheng med hvor passende sykepleieutøvelsen anses å være for en mann, sammenlignet med andre yrkesmuligheter mannlige studenter har. Om det eksisterer forventninger til at kvinner skal inneha en omsorgsgivende rolle, kan det være mer naturlig for kvinner å søke seg til en karriere som utøver omsorg overfor andre mennesker. Om det er lavere forventninger til at menn har tilsvarende omsorgsfunksjoner, tillater det også menn å etterstrebe stillinger som gir muligheter for forfremmelser og karriereprogresjon (30).

Respondenter med etnisk minoritetsbakgrunn oppgir lavere forventninger til videreutdanning, sammenlignet med respondenter med etnisk majoritetsbakgrunn. Hvis etterspørselen etter arbeidskraft er stor i sykepleie (27), er det ikke utenkelig at en videreutdanning oppleves lite fordelaktig. Dette er imidlertid et uventet funn, dersom personer med etnisk minoritetsbakgrunn vektlegger utdanning for å oppnå høyere sosial mobilitet (31). Det kan tenkes at studenter med etnisk minoritetsbakgrunn sikter høyere enn øvrige sykepleierstudenter. Høy utdanning og kompetanse kan virke som en strategi for å forebygge diskriminerende ansettelsespraksis (37). Foruten videreutdanning, er det også mulig å ta masterutdanning i sykepleie (21), og studenter med etnisk minoritetsbakgrunn har oppgitt høyere forventninger til dette tidligere (19). Vi vet imidlertid ikke hvilke forventninger respondentene i vår studie har til å ta masterutdanning. Tidligere studier har fokusert på studenter ved flere forskjellige profesjonsstudier, og forventningene til videreutdanning og mastergrad kan variere med forskjellige utdanninger (19). Etnisk kapital kan også hemme den enkeltes utdanningsprogresjon, og vi kan ikke utelukke at respondentenes svar reflekterer dette. Det kan for eksempel foreligge kulturelle kjønnsforskjeller som begrenser den enkeltes utdannings- og yrkesvalg (32). Utdanningsforventninger kan også lede unge med etnisk minoritetsbakgrunn til å velge utdanninger de selv egentlig ikke ønsker. Dette kan siden påvirke den enkeltes utdanningsprestasjoner (33).

Sykepleierstudentene med etnisk minoritetsbakgrunn oppgir lavere forventninger til å arbeide som sykepleiere, sammenlignet med studenter med etnisk majoritetsbakgrunn. Fra tidligere studier er det dokumentert at studenter med etnisk minoritetsbakgrunn oppgir lavere forventninger til utdanningsrelatert arbeid (19), men det er også dokumentert at sykepleierstudenter generelt er positive til fremtidig sysselsetting (29). Det kan imidlertid

være at innvandrere, uavhengig av etnisitet, har lavere sannsynlighet for å få jobb i arbeid som krever autorisasjon, slik som sykepleie (4). Sykepleiere med etnisk minoritetsbakgrunn har gitt uttrykk for å oppleve begrenset tilgang til stillinger i spesialisthelsetjenesten (29). Det er også studier som peker på at sykepleiere med etnisk minoritetsbakgrunn har en høyere sannsynlighet for å arbeide i eldreomsorgen (5), som er blant de minst populære retningene blant sykepleierstudenter (22). Det kan imidlertid tenkes at det er grupper blant etniske minoriteter som har strategier for å omgå diskriminering i arbeidsmarkedet (36). Som følge av opplevelsen av begrensede muligheter for å få jobb, fremstår det for eksempel som om sykepleiere med etnisk minoritetsbakgrunn omdefinerer egne mål, og heller søker seg til stillinger i eldreomsorg (29). Det kan tenkes det er tilfellet, også blant sykepleierstudenter med etnisk minoritetsbakgrunn. Språk kan være en begrensende faktor for etniske minoriteter i arbeidslivet (34). Diskriminerende ansettelsespraksis kan også være en realitet for sykepleierstudenter med etnisk minoritetsbakgrunn (35). Lavere forventninger til videreutdanning og til å arbeide som sykepleiere, kan derfor være et uttrykk for å redusere betydningen av slike barrierer.

STYRKER OG SVAKHETER

Data ble samlet inn i 2012. Selv om verdier og holdninger i samfunnet kan ha endret seg siden da, har fordelingen mellom menn og kvinner i sykepleien (1) og sykepleierutdanningen endret seg lite siden 2012 (44). Dette gir derfor grunn til å anta at data fortsatt er relevante.

Studien representerer ett kull med sykepleierstudenter, ved tre utdanningsinstitusjoner, og er derfor ikke representativ for hele populasjonen av sykepleierstudenter. Studiedeltakerne utgjør også ujevne andeler kvinner og menn, og sykepleierstudenter med etnisk minoritets- og majoritetsbakgrunn. Ved å bootstrappe analysene, har vi forebygget avvik ved å estimere den underliggende fordelingen i populasjonen. En ulempe med bootstrapping er imidlertid at det skaper en usikkerhet i grensen til konfidensintervallet (39).

Studien har et tverrsnittsdesign, og er derfor godt egnet til å innhente mye data omkring et tema. Et slikt design gir gjerne data som består av komplekse sammenhenger, og det kan derfor være ukjente forhold som påvirker variablene (45). Studenter i kategorien etnisk minoritetsbakgrunn representerer for eksempel store verdensdeler der mange forskjellige opprinnelsesland er inkludert. Det må derfor tas i betraktning at rollen til etnisitet varierer med den enkelte students nasjonale og kulturelle bakgrunn. At etnisitet og kjønn har betydning for enkeltpersoners karrierevalg, er imidlertid vist tidligere. Denne studien bidrar til å belyse betydningen av disse to faktorene i sykepleierutdanningen (45).

KONKLUSJON OG IMPLIKASJONER

Denne studien har undersøkt betydningen av kjønn og etnisitet i sykepleierstudenters utdanningsmotivasjon og forventninger til fremtidig karriere. Studien viser at kvinnelige og mannlige sykepleierstudenter oppgir tilnærmet lik motivasjon for å bli sykepleiere. Kvinnelige studenter gir imidlertid uttrykk for en motivasjon mer drevet av faglig interesse, og det er tydelige forskjeller mellom kvinner og menn i deres karriereforventninger som ferdig utdannede sykepleiere. Kvinner har høyere forventning enn menn om å prioritere tid med familie og barn, mens menn har høyere forventninger til å arbeide i lederstillinger og til å sysselsettes i annet arbeid enn sykepleie. Studien viser også tydelige forskjeller mellom sykepleierstudenter med etnisk majoritetsbakgrunn og sykepleierstudenter med etnisk minoritetsbakgrunn. Studenter med etnisk minoritetsbakgrunn oppgir en motivasjon mer drevet av ytre motivasjonsfaktorer som økonomi, status og fleksibel arbeidstid, men samtidig lavere forventninger til videreutdanning og utdanningsrelevant sysselsetting.

Utøvende myndigheter ønsker å utjevne utdanninger som er overrepresentert av ett kjønn, og tilrettelegge for like muligheter til arbeid, uavhengig av kjønn og etnisitet. Denne studien viser at sykepleierstudenters utdanningsmotivasjon og karriereforventninger varierer med deres etnisitet og kjønn, og sett opp mot tidligere funn synes det å ha en sammenheng med studentenes fremtidige karriereforløp. Om menn og kvinner møtes med forskjellig sosialisering gjennom livet, kan dette iverksette og vedlikeholde kjønnsforskjeller i arbeidsmarkedet, der studenter velger utdanning og yrke i en normativ kontekst som begrenser valgalternativene deres. Etnisk kapital kan tilrettelegge for utdanning hos den enkelte, men barrierer i arbeidsmarkedet leder trolig til lavere forventninger blant studenter med etnisk minoritetsbakgrunn. For å utjevne forskjeller og fremme mangfold i sykepleien, er

det nødvendig at sykepleierutdanninger og sykepleieprofesjonen fremmer et arbeidsmarked der kompetanse og ferdigheter ikke bedømmes på grunnlag av sykepleierens kjønn og etnisitet. Sykepleierutdanninger bør inneha en forståelse for at rekrutteringen av studenter er preget av kjønnsrollerelaterte forskjeller mellom menn og kvinner, og helsevesenet må anerkjenne at studenter med etnisk minoritetsbakgrunn kan møte hindringer i arbeidslivet som ikke er relatert til deres formelle kompetanse. Videre forskning tjener også på å utforske etniske forskjeller og kjønnsforskjeller i sykepleie, med vekt på hvordan disse to faktorene virker inn på, og muligens forsterker hverandre, og hvordan disse faktorene har betydning for den enkelte sykepleiers karrierevalg og karriereprogresjon.

REFERANSER

1. Statistisk Sentralbyrå. [Internett]. Tabell 07938: Tabell 07938: Kjønn og aldersfordeling blant personer med helse- og sosialfaglig utdanning. 4. kvartal, etter fagutdanning, alder, kjønn, statistikkvariabel og år; 2020 [hentet 2020-26-03]. Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/statbank/table/07938/tableViewLayout1/>
2. Bergsagel, I. Her har de landets høyeste andel mannlige sykepleiere [Internett]. Oslo: Sykepleien; 2. mars 2018 [hentet 3. april, 2020]. Tilgjengelig fra <https://sykepleien.no/2018/02/her-har-de-landets-hoyeste-andel-mannlige-sykepleiere>
3. Abrahamsen B. Career development and masculinities among male nurses. NORA. 2004;12(1):31–9. <https://doi.org/10.1080/08038740410005749>
4. Drange I, Alecu IA. Barriers to Access? Immigrant Origin and Occupational Regulation. Nord J Migr Res. 2019;9(1):37–59. <https://doi.org/10.2478/njmr-2019-0001>
5. Drange I, Karlsen HJ. Simply a Matter of Being Male? Nurses' Employment Outcomes in the Norwegian Labour Market. NORA. 2016;24(2):76–94. <https://doi.org/10.1080/08038740.2016.1165732>

6. Seeberg ML, Dahle R. Det er kunnskapene mine dere trenger, ikke språket mitt. Etnisitet, kjønn og klasse ved to arbeidsplasser i helse og omsorgssektoren. Oslo: NOVA; 2005. NOVA Rapport 24/05.
7. Meld. St. 7 (2015–2016). Likestilling i praksis: like muligheter for kvinner og menn. Oslo: Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementet; 2015.
8. Meld. St. 13 (2018–2019). Muligheter for alle. Oslo: Finansdepartementet; 2019
9. Bakken A, Hyggen C. Trivsel og utdanningsdriv blant minoritets elever i videregående: Hvordan forstå karakterforskjeller mellom elever med ulik innvandrerbakgrunn? Oslo: NOVA; 2018. NOVA Rapport 1/18.
10. Okrainec GD. Perceptions of Nursing Education Held by Male Nursing Students. West J Nurs Res. 1994;16(1):94–107.
<https://doi.org/10.1177/019394599401600108>
11. Hoffart N, McCoy TP, Lewallen LP, Thorpe S. Differences in Gender-related Profile Characteristics, Perceptions, and Outcomes of Accelerated Second Degree Nursing Students. J Prof Nurs. 2019;35(2):93–100.
<https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2018.10.003>

12. Ten Hoeve Y, Castelein S, Jansen W, Jansen G, Roodbol P. Predicting factors of positive orientation and attitudes towards nursing: A quantitative cross-sectional study. *Nurse Educ Today*. 2016;40:111–7.
<https://doi.org/10.1016/j.nedt.2016.02.019>
13. Zysberg L, Berry D. Gender and students' vocational choices in entering the field of nursing. *Nurs Outlook*. 2005;53(4):193–8.
<https://doi.org/10.1016/j.outlook.2005.05.001>
14. Lillemyr OF. *Motivasjon og selvforståelse*. Oslo: Universitetsforlaget; 2018.
15. Dæhlen M. *Motivasjon og framtidstro: Bilder av sykepleierstudentene*. Oslo: Høgskolen i Oslo; 2003. HiO-rapport 2003:17.
16. Nortvedt P. *Omtanke: En innføring i sykepleiens etikk*. Oslo: Gyldendal akademisk; 2012.
17. Harding T, Jamieson I, Withington J, Hudson D, Dixon A. Attracting men to nursing: Is graduate entry an answer? *Nurse Educ Pract*. 2018;28:257–63.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.nepr.2017.07.003>
18. Basit TN. 'My parents have stressed that since I was a kid': Young minority ethnic British citizens and the phenomenon of aspirational capital. *Educ Citizsh Soc Justice*. 2012;7(2):129–143. <https://doi.org/10.1177/1746197912440857>

19. Abrahamsen B, Drange I. Ethnic Minority Students' Career Expectations in Prospective Professions. Navigating between Ambitions and Discrimination. *Sociology*. 2015;49(2):252–69. <https://doi.org/10.1177/0038038514542494>
20. Abrahamsen B. Profesjoner og karrierer. I Molander A, Terum LI, red. *Profesjonsstudier*. Oslo: Universitetsforlaget; 2013. s. 333–52.
21. Helsedirektoratet. Videreutdanning for sykepleiere – Hvordan sikre at behovet for avansert breddekompetanse blir ivaretatt i fremtiden? [Internett]. Oslo: Helsedirektoratet; 2017 [2020-02-26]. Rapport IS-2674. Tilgjengelig fra <https://www.helsedirektoratet.no>
22. Kloster T, Høie M, Skår R. Nursing students' career preferences: a Norwegian study. *J Adv Nurs*. 2007;59(2):155–62. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04276.x>
23. Arbeidsgiverforeningen Spekter. Enighet med Norsk Sykepleierforbund i lønnsoppgjøret for sykehusene [Internett]. Oslo: Arbeidsgiverforeningen Spekter; 2019 [hentet 2019-05-03]. Tilgjengelig fra <https://spekter.no/Nyheter/Nyheter-2019/Enighet-med-Norsk-Sykepleierforbund-i-lonnsoppgjoret-for-sykehusene/>
24. Muldoon, OT, Reilly J. Career choice in nursing students: Gendered constructs as psychological barriers. *J Adv Nurs*. 2003;43(1):93–100. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2003.02676.x>

25. McLaughlin K, Muldoon OT, Moutray M. Gender, gender roles and completion of nursing education: A longitudinal study. *Nurse Educ Today*. 2010;30(4):303–7. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2009.08.005>
26. Abrahamsen B, Storvik AEL. Nursing students' career expectations: Gender differences and supply side explanations. *J Nurs Res Pract*. 2019;3(1):16–20.
27. Kalstø, ÅM. NAVs bedriftundersøkelse 2019. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet; 2019.
28. Hjemås G, Zhiyang J, Kornstad T, Stølen NM. Arbeidsmarkedet for helsepersonell fram mot 2035 [Internett]. Statistisk Sentralbyrå; 2019. Statistisk Sentralbyrå Rapport 2019/11.
29. Orupabo J. Kompromisser og anerkjennelse: overgang fra utdanning til arbeid. I Reisel L, Teigen M, red. *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. Oslo: Gyldendal akademisk; 2014, s. 149–169.
30. Jacobs JA. *Revolving doors: sex segregation and women's careers*. Stanford: Stanford University Press; 1989.
31. Modood T. Capitals, ethnic identity and educational qualifications. *Cultural Trends*. 2004;13(2):87–105. <https://doi.org/10.1080/0954896042000267170>

32. Shah B. Being young, female and Laotian: Ethnicity as social capital at the intersection of gender, generation, 'race' and age. *Ethn Racial Stud* 2007;30(1):28–50. <https://doi.org/10.1080/01419870601006520>
33. Leirvik, MS. “Medaljens bakside”: Omkostninger av etnisk kapital for utdanning. *Tidsskr Samfunnsforsk* 2016;57(2):167–198. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291x-2016-02-03>
34. Rogstad J, Solbrække KN. Velmenende likegyldighet. Konflikt og integrasjon i et flerkulturelt sykehus. *Sosiologisk tidsskrift* 2012;20(4):315–338.
35. Midtbøen A, Rogstad J. Diskrimineringens omfang og årsaker. Oslo: Institutt for samfunnsforskning; 2012. ISF–Rapport 2012:1.
36. Modood T, Khattab N. Explaining Ethnic Differences: Can Ethnic Minority Strategies Reduce the Effects of Ethnic Penalties? *Sociology* 2016;50(2):231–246. <https://doi.org/10.1177/0038038515575858>
37. Lee J, Zhou M. The Success Frame and Achievement Paradox: The Costs and Consequences for Asian Americans. *Race Soc Probl* 2015;6(1):38–55. <https://doi.org/10.1007/s12552-014-9112-7>

38. Senter for profesjonsstudier. Database for studiar av rekruttering og kvalifisering til profesjonell yrkesutøving [Internett]. Oslo: Senter for profesjonsstudier; februar, 2005 [hentet 10. mai 2019]. Tilgjengelig fra http://www.hioa.no/Forskning-og-utvikling/Hva-forsker-OsloMet-paa/FoU-SPS/prosjekter/StudData/node_4288/Prosjektpresentasjon
39. Skovlund E. Bootstrapping – å løfte seg selv etter håret? Tidsskr Nor Laegeforen. 2019;139(17). (2019). <https://doi.org/10.4045/tidsskr.19.0413>
40. Schackt J. Etnisk gruppe [Internett]. Store norske leksikon; 2018-06-27 [hentet 2020-05-03]. Tilgjengelig fra https://snl.no/etnisk_gruppe
41. NOU 2019:19. Jenterom, gutterom og mulighetsrom. Likestillingsutfordringer blant barn og unge. Oslo, Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon Teknisk redaksjon; 2019.
42. Senter for profesjonsstudier. Utlevering av data [Internett]. Oslo: Senter for profesjonsstudier, 25. september 2018 [hentet 8. mai 2019]. Tilgjengelig fra <http://www.hioa.no/Forskning-og-utvikling/Hva-forsker-OsloMet-paa/FoU-SPS/prosjekter/StudData/Utlevering-av-data2>
43. Norsk senter for forskningsdata. Må jeg melde prosjektet mitt? Bergen: Norsk senter for forskningsdata, 3. Oktober 2018 [hentet 14. mai 2019] Tilgjengelig fra https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/index.html

44. Statistisk Sentralbyrå [Internett]. Tabell 09504: Studenter på utvalgte utdanninger i høyere utdanning i Norge, etter måleenhetvariabel, kjønn, studium, innvandringskategori, statistikkvariabel og år; 2019 [hentet 2019-10-04].
Tilgjengelig fra <https://www.ssb.no/statbank/table/09504/tableViewLayout1/>
45. Polit DF, Beck CT. Nursing Research: Generating and Assessing Evidence for Nursing Practice. 10. utg. Philadelphia: Wolters Kluwer/ Lippincott Williams & Wilkins; 2017.

Tabell 1. Bakgrunnskarakteristikk hos utvalget.**Tabell 1. Bakgrunnskarakteristikk hos utvalget.**

	%	n
<i>Kjønn</i>		
<i>Menn</i>	13.3	67
<i>Kvinner</i>	86.7	437
<i>Alder</i>		
<i>Under 24 år</i>	73.8	372
<i>24 år eller eldre</i>	26.2	132
<i>Etnisitet</i>		
<i>Etnisk minoritetsbakgrunn</i>	12.1	61
<i>Etnisk majoritetsbakgrunn</i>	87.9	443

Tabell 2. Sykepleierstudenters gjennomsnittsverdier ved avhengige variabler over motivasjon og karriereforventninger.

Tabell 2. Sykepleierstudenters gjennomsnittsverdier ved avhengige variabler over motivasjon og karriereforventninger.

Indekser					
<i>Type motivasjon</i>	Indeks	Variabler	Mean(SD)	α	
Ytre motivasjon	<i>Økonomi & status</i>	Høy inntekt ¹	2.90 (.04)	.55	
		Studiet leder til jobber med høy anseelse og status ²			
	<i>Tidsfleksibilitet</i>	En jobb som gir mye fritid ¹	3.46 (.03)	.60	
		En jobb med fleksibel arbeidstid ¹			
Gode muligheter for å kombinere jobb med familieforpliktelser ¹					
Indre motivasjon	<i>Altruisme</i>	En jobb der man kan hjelpe andre ¹	4.61 (.02)	.69	
		En jobb som er samfunnsnyttig ¹			
	<i>Faglige interesser</i>	Jeg har valgt denne utdanningen fordi jeg ønsker å gå inn i et bestemt yrke ³	4.34 (.02)	.74	
		Interesse for faget ²			
		Passer godt med mine talenter/egenskaper ²			
		Det er interessant å studere ²			
En interessant jobb ¹					
Frittstående variabler					
Karriereforventninger				Gjennomsnitt (S.D)	
	Jeg har lederansvar ⁴			3.70 (.05)	
	Jeg har tatt videreutdanning ⁴			4.26 (.05)	
	Jeg bruker mye tid på familie og barn ⁴			4.29 (.04)	
	Jeg arbeider med det jeg nå utdanner meg for ⁴			3.98 (.05)	

SD, standardavvik; α , Cronbachs alpha.

¹Svaralternativer til spørsmålet: «Hvor viktig synes du følgende forhold er når man skal vurdere en jobb?» Skala 1-5, der 1 = Ikke viktig i det hele tatt, 5 = svært viktig.

²Svaralternativer til spørsmålet: «I hvilken grad har følgende faktorer medvirket til at du valgte utdanningen du nå er i gang med?» Skala 1-5, der 1 = ikke i det hele tatt, 5 = i svært stor grad.

³Svaralternativer til spørsmålet: «I hvilken grad passer følgende påstander for ditt utdanningsvalg?» Skala 1-5, der 1 = ikke i det hele tatt, 5 = i svært stor grad.

⁴Svaralternativer til spørsmålet: «Hvis du prøver å forestille deg livet om ti år, hvor sannsynlig er det at utsagnene nedenfor vil passe for deg?» Skala 1-5, der 1 = passer ikke i det hele tatt, 5 = passer svært godt.

Tabell 3. Kjønn, etnisitet og alders innvirkning på sykepleierstudenters utdanningsmotivasjon - Lineære regresjoner.**Tabell 3. Kjønn, etnisitet og alders innvirkning på sykepleierstudenters utdanningsmotivasjon - Lineære regresjoner.**

	Indre motivasjon						Ytre motivasjon					
	Altruisme ^a (n = 498)			Faglige interesser ^b (n = 482)			Økonomi og status ^c (n = 478)			Tidsfleksibilitet ^d (n = 465)		
	<i>B</i>	95 % CI	<i>p</i>	<i>B</i>	95 % CI	<i>p</i>	<i>B</i>	95 % CI	<i>p</i>	<i>B</i>	95 % CI	<i>p</i>
Kjønn (ref. = menn)	.012	-.12, .16	.868	.16	.004, .33	.049	.021	-.21, .27	.84	.075	-.12, .30	.431
Alder (ref. = under 24 år)	-.015	-.11, .09	.765	.09	-.02, .19	.102	-.167	-.35, .01	.06	.003	-.16, .17	.98
Etnisitet (ref. = etnisk minoritetsbakgrunn)	-.117	-.23, .01	.061	.04	-.15, .23	.70	-.657	-.90, -.40	.001	-.25	-.46, -.04	.016

B, regresjonskoeffisient; 95 % CI, biaskorrigerte og akselererte konfidensintervall basert på 1000 bootstraptvalg; *p*, *p*-verdi.

^a $R^2_{adj} = .001$ ($p = .443$)

^b $R^2_{adj} = .006$ ($p = .107$)

^c $R^2_{adj} = -.002$ ($p = .961$) for trinn 1; $R^2_{adj} = .060$ ($p < .001$) for trinn 2.

^d $R^2_{adj} = -.001$ ($p = .528$) for trinn 1; $R^2_{adj} = .008$ ($p = .088$) for trinn 2.

Tabell 4. Kjønn, etnisitet og alders innvirkning på sykepleierstudenters forventninger til karriere og familieliv ti år frem i tid -Lineære regresjoner

Tabell 4. Kjønn, etnisitet og alders innvirkning på sykepleierstudenters forventninger til karriere og familieliv ti år frem i tid - Lineære regresjoner

	Lederansvar ^a (n = 497)			Videreutdanning ^b (n = 498)			Bruke mye tid med familie og barn ^c (n = 499)			Arbeide som sykepleier (n = 500)		
	<i>B</i>	95 % CI	<i>p</i>	<i>B</i>	95 % CI	<i>p</i>	<i>B</i>	95 % CI	<i>p</i>	<i>B</i>	95 % CI	<i>p</i>
Kjønn (ref.= menn)	-.34	-.62, -.08	.022	.29	-.01, .59	.085	.60	.35, .84	.001	.36	.06, .72	.021
Alder (ref. = under 24 år)	.08	-.14, .29	.495	-.15	-.39, .10	.195	.11	-.08, .28	.207	.16	-.10, .42	.21
Etnisitet (ref. = etnisk minoritetsbakgrunn)	-.20	-.47, .07	.182	.53	.16, .92	.007	.004	-.22, .24	.968	.39	.03, .76	.035

B, regresjonskoeffisient; 95 % CI, biaskorrigerede og akselererte konfidensintervall basert på 1000 bootstrapvalg; *p*, *p*-verdi.

^a $R^2_{adj} = .016$ ($p = .013$)

^b $R^2_{adj} = .038$ ($p < .001$)

^c $R^2_{adj} = .053$ ($p < .001$)

^d $R^2_{adj} = .020$ ($p = .005$)

Vedlegg 1 – Forfatterveiledning, Nordisk sygeplejeforskning

Hentet den 5. april 2020 fra <https://www.idunn.no/nsf#/authors>

Nordisk sygeplejeforskning publiserer vitenskapelige artikler og essay. Tidsskriftet publiserer artikler på dansk, norsk, svensk og engelsk, og har rutiner for fagfellebedømming av manuskriptene. Vitenskapelige artikler og essay artikler blir fagfellebedømt ut fra vitenskapelige kriterier.

LEVERING AV MANUSKRIFT

Manuskripter leveres i vårt manushånderingsverktøy

ScholarOne: <https://mc04.manuscriptcentral.com/uf-sygepleje>. Kun manuskripter som følger format og innhold angitt nedenfor, vil bli vurdert.

MANUSKRIFTSTANDARD

Vitenskapelige artikler skal ikke overskride 5000 ord, ikke inkludert sammendrag, tabeller og figurer. Essay begrenses til 3000 ord.

Krav til manuskript

Tittelside som beskriver type manuskript, antall ord, manuskriptets tittel, en forkortet versjon av tittel, navn og adresse til korresponderende forfatter, navn og e-postadresser til samtlige forfattere, deres stilling/utdanning og arbeidsplass (lægges op særskilt på ScholarOne).

Sammendrag (eller abstract) både på originalspråk og på engelsk skal ikke overstige mer enn 200 ord.

Vedlegg 1 – Forfatterveiledning, Nordisk sygeplejeforskning

Fire til åtte nøkkelord (keyword) i alfabetisk orden, som beskriver artikkelen (og ikke forekommer i tittelen), skal angis på begge språkene. Plasser tittel, sammendrag og nøkkelord øverst på manuskriptet, både på originalspråk og engelsk.

Tabeller og figurer – max 4 i alt – leveres i eget dokument. I selve artikkelen må den angis hvor tabellene og figurene skal stå, med fortløpende siffer. Hver tabell og figur skal ha en egen tekst som gir presis informasjon om hva tabellen eller figuren viser og skal nummereres i den rekkefølge de nevnes i teksten. Vedlagte bilders kvalitet skal være god, minst 300 dpi. Det er forfatterens ansvar å innhente tillatelse til bruk av illustrasjoner.

Forfatterne oppfordres til å levere manuskripter med dobbel linjeavstand, ren tekst med minst mulig fet eller kursiv tekst, understreking, innrykk, deling av ord og lignende. Forfattere av empiriske artikler oppfordres til å følge en struktur i sine manuskripter som inkluderer introduksjon/bakgrunn, hensikt/mål, metode, resultater/funn, diskusjon, kliniske implikasjoner, konklusjon og referanser.

REFERANSESYSTEM

NSF bruker Vancouver-stil (nummerert stil) som referanseverktøy. Referanser i teksten er nummerert fortløpende og en nummerert ordnet referanseliste angis bakerst i manuskriptet. Listen skal ikke utgjøre mer enn 40 referanser. For veiledning til Vancouver-stilen, se denne siden. Benytt et referanseverktøy som EndNote eller lignende.

Referanser i teksten

Ved henvisninger i selve teksten skrives forfatterens navn og referanse nummer i rund parentes etter forfatter, eksempel:

Morse (1) eller Redmond (2) asserts that the [...]

Vedlegg 1 – Forfatterveiledning, Nordisk sygeplejeforskning

Ved direkte sitat føres nummer og sidetall rett etter sitatet med komma og punktum, men før kolon og semikolon, for eksempel:

[...] en ny definisjon (3, s. 12-3) .

Vi foretrekker denne mulighet (3); idet [...]

Henvisninger til flere verk føres i nummerert rekkefølge på følgende måte: (1-5). Eller hvis rekkefølgen brytes adskilles med komma, men ingen mellomrum for eksempel: (1,3,8) eller (2-5,8,10)

Flere studier (2-4,9) viser

Referanseliste

Referanseliste skrives etter hovedteksten helt til slutt, i nummerert rekkefølge som de er nevnt i teksten. Hvis det er seks eller færre forfattere skal alle forfattere nevnes. Ved flere enn seks forfattere nevnes de første seks og deretter skrives «et al.». Dette ved alle typer av referanser. Husk tittel på tidsskrift er forkortet i Vancouver style (eksempel: Scand J Caring Sci)

Eksempel på referanse til artikler:

Giske T, Gjengedal E, Artinian B. The silent demand in the diagnostic phase. Scand J Caring Sci. 2009;23(1):100-6. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6712.2008.00595.x>.

Eksempel på referanse til bøker:

Gilje N, Grimen H. Samfunnsvitenskapens forutsetninger. Oslo: Universitetsforlaget; 1993.

Eksempel på referanse til websider:

Vedlegg 1 – Forfatterveiledning, Nordisk sygeplejeforskning

Muskelsvindfonden [Internet]. Aarhus: Muskelsvindfonden, plads til forskelle [sitert 2015 januar 5]. Tilgjengelig på: <http://muskelsvindfonden.dk/>

DOI-REFERANSER

Referansene skal alltid inkludere DOI (digital object identifier) for kilder som har dette. DOI skal være en klikkbar URL og plasseres til sist i referansen. Hvis du er usikker på hva DOI-koden til en referanse er, eller om en DOI-kode finnes, kan du gjøre et raskt søk etter tittel, forfatternavn osv. på <http://search.crossref.org/>

VITENSKAPELIGE ARTIKLER OG FAGFELLEVRDERING

Vitenskapelige artikler vil først bli vurdert av redaktør med tanke på relevans og kvalitet. Dersom manuskriptet vurderes som relevant og av tilstrekkelig kvalitet vil det bli vurdert av to fagfeller. *Nordisk sygeplejeforskning* praktiserer double blind peer review, dvs. at verken forfatters eller fagfellers identitet gjøres kjent for partene.

ETIKK

Bidraget skal karakteriseres av vitenskapelig redelighet og følge gjeldende lover og etiske retningslinjer (se for eksempel <http://www.etikkom.no/>). Vi henviser spesielt til Helsinkideklarasjonen fra Verdens legeforening (<https://www.etikkom.no/forskningsetiske-retningslinjer/Medisin-og-helse/Helsinki-deklarasjonen/>) og Vancouverreglene, utarbeidet av International Committee for Medical Journal Editors (<http://www.icmje.org/>). For medforfatterskap kreves at samtlige forfattere oppfyller Vancouverreglene. Det vil si at de har bidratt med idé, planlegging og utforming eller analyse og innsamling eller fortolkning av data, har medvirket ved utarbeidelse eller kritisk innholdsmessig revidering av manuskriptet og godkjenning av det endelige manuskriptet.

Vedlegg 1 – Forfatterveiledning, Nordisk sygeplejeforskning

Forfattere som ønsker å publisere i *Nordisk Sygeplejeforskning* må garantere

At manuskriptet eller deler av manuskriptet ikke er publisert andre steder.

At manuskriptet ikke er under vurdering i et annet tidsskrift eller er sitert/publisert i et annet tidsskrift.

At de har delt all informasjon om finansiering, sponsorer, institusjonelle tilknytninger, mulige interessekonflikter, insentiver for deltagere og informasjon vedrørende tiltak for å behandle og/eller kompensere deltagere som blir skadet som følge av sin deltagelse i forskningsstudien.

At man har innhentet frivillig, informert samtykke fra mennesker som nevnes i manuskriptet.

At forsøksdyrs velferd har blitt respektert.

At krav med hensyn til opphavsrett er fulgt.

At nødvendige tillatelser for publisering er innhentet. At referanser er oppgitt – også for sekundære publikasjoner.

Redaksjonen er opptatt av at det som publiseres i tidsskriftene, er av høy faglig kvalitet og følger internasjonale etiske standarder for vitenskapelig publisering. Tidsskriftet følger retningslinjene til Committee of Publication Ethics (COPE)

Vedlegg 2 – Informasjonsskriv og samtykkeskjema i forbindelse med

spørreundersøkelse

StudData

Senter for profesjonsstudier

Kjære student!

September 2012

StudData er en stor spørreundersøkelse som retter seg mot studenter som er i gang med en profesjonsutdanning. Dette er fjerde gang vi gjennomfører en slik undersøkelse og denne gangen inviterer vi over 4000 studenter som begynte på studiet høsten 2012. Formålet med undersøkelsen er å forbedre utdanningen og gjøre deg i stand til å lykkes i yrket. Du vil bli kontaktet igjen mot slutten av studiet og etter cirka 2 år i arbeidslivet.

Undersøkelsen vil bli gjennomført ved flere høyskoler/universiteter i Norge og Sverige og omfatter blant annet sykepleier-, lærer-, førskolelærer-, sosialarbeider-, vernepleier-, fysioterapeut-, politi- og økonomiutdanningene.


Alle opplysninger blir behandlet konfidensielt. Listen over deltakerne i undersøkelsen (som vi må registrere for å kontakte dere senere) blir oppbevart atskilt fra de opplysningene som samles inn, og bare undertegnede som er ansvarlig for undersøkelsen vil ha tilgang til denne. Høgskolen i Oslo og Akershus er behandlingsansvarlig institusjon og tilgang til studentenes personidentifikasjon (navn og personnummer) har vi fått gjennom den Høgskolen/Universitetet du nå studerer ved. Resultatene som blir publisert, vil ikke kunne knyttes til enkeltpersoner. Listen over deltakere blir slettet den 31.12.2025.

Prosjektet er godkjent av Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD), til å gjennomføre undersøkelsen. Etter samtykke fra utvalget vil vi innhente opplysninger om utdanninger og eksamener fra Nasjonal utdanningsdatabase/Felles Studentsystem og opplysninger om framtidig yrke, yrkesaktivitet, inntekt og arbeidskommune fra Arbeidsgiver/Arbeidstakerregisteret. I tillegg vil vi oppdatere bakgrunnsopplysninger i spørreskjema. Dette skjer ved at vi sender en liste over deltakerne i undersøkelsen til Statistisk sentralbyrå, som så påfører de aktuelle opplysningene og sender en datafil tilbake til oss.

Deltakelse i undersøkelsen er frivillig. Du kan reservere deg ved å krysse av i et eller i begge feltene på baksiden av dette brevet. Du blir da umiddelbart strøket fra vår deltakerliste, du vil ikke motta flere henvendelser fra oss og tilleggsopplysningene fra Statistisk sentralbyrå blir ikke innhentet. Du kan trekke deg fra undersøkelsen når som helst frem mot prosjektslutt ved å henvende deg til Senter for profesjonsstudier ved Høgskolen i Oslo og Akershus.

Vi håper selvfølgelig at få benytter seg av retten til å reservere seg, da dette vil redusere verdien av StudData. Ønsker du flere opplysninger om StudData finner du mer informasjon her: <http://hioa.no/StudData>.

Hilsen Senter for profesjonsstudier



Oddgeir Osland
senterleder



Jens-Christian Smeby
professor

Vedlegg 2 – Informasjonsskriv og samtykkeskjema i forbindelse med spørreundersøkelse

Reservasjonene sendes i vedlagt svarkonvolutt

Jeg ønsker ikke at Senter for profesjonsstudier innhenter registeropplysninger fra Statistisk sentralbyrå som nevnt i dette brevet.

Jeg ønsker ikke å besvare dette spørreskjemaet og ønsker derfor ikke at dere sender meg påminnelse om dette

Dersom du ønsker å reservere deg, skriver du inn ditt id-nummer her. Dette finner du øverst i høyre hjørne av spørreskjemaet (i boksen med strekkode).

Vedlegg 3 – Spørreskjema

StudData

Sykepleierstudenter
SD 4-1

Dette skjema skal leses maskinelt,
det må derfor ikke brettes.

Bruk blå/ svart penn

ID-nummer

Kryss settes slik: Ikke skriv i felt merket:
Ikke slik: Kode
Eliminere slik:

Tallene skal se slik ut:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

1a) Var studiet du nå er i gang med første prioritet da du søkte våren 2012?

Merk: Sett ett kryss

- Ja → Gå til **2**
 Nei

1b) Hvis nei, hvilket utdanningsprogram og studiested var ditt førstevalg?

Utdanningsprogram: Kode
Studiested: Kode

2) I hvilken grad passer følgende påstander for ditt utdanningsvalg?

Merk: Sett ett kryss på hver linje

	I svært stor grad				Ikke i det hele tatt	Uaktuelt/ Vet ikke
	1	2	3	4		
Jeg har valgt denne utdanningen fordi jeg ønsker å gå inn i et bestemt yrke	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg har visst i flere år at det var denne utdanningen jeg ville ta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det var viktig for meg å velge en relativt kort utdanning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg er sikker på at jeg har valgt riktig utdanning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg vil studere i denne byen/på dette stedet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg kunne egentlig like gjerne ha valgt en annen utdanning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3) I hvilken grad har følgende faktorer medvirket til at du valgte utdanningen du nå er i gang med?

Merk: Sett ett kryss på hver linje

	I svært stor grad				Ikke i det hele tatt
	1	2	3	4	
Interesse for faget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Passer godt med mine talenter/egenskaper	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En venn av meg valgte det samme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ønske om å øke min allmenndannelse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hadde ikke gode nok karakterer til å studere det jeg egentlig ville	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Studiet leder til jobber med høy anseelse og status	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tilfeldigheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Studiet gjør det mulig å bli boende i hjemtraktene mine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

T

T

3 - fortsetter. I hvilken grad har følgende faktorer medvirket til at du valgte utdanningen du nå er i gang med?

Merk: Sett ett kryss på hver linje

	I svært stor grad 1	2	3	4	Ikke i det hele tatt 5
Jeg vil arbeide med hendene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dette studiet gjør det mulig å holde studielånet lavt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg liker ikke matematikk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det var det mest fornuftige valget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg er kreativ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg ønsker en jobb med stor selvstendighet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det er interessant å studere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg er skolefink	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg ville bort fra hjemstedet mitt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg ble anbefalt studiet av familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4 Den utdanningen du nå er i gang med kvalifiserer for en rekke jobber. Hvor viktig var følgende forhold da du valgte utdanning?

Merk: Sett ett kryss på hver linje

	Svært viktig	Viktig	Verken viktig eller uviktig	Ikke viktig	Ikke viktig i det hele tatt	Vet ikke
Sikkerhet mot arbeidsløshet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gode muligheter for å avansere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En interessant jobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En jobb der man kan arbeide selvstendig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Høy inntekt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En jobb der man kan hjelpe andre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En jobb som er samfunnsnyttig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En jobb med fleksibel arbeidstid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En jobb som gir mye fritid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En jobb som gir kontakt med andre mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En jobb med mulighet til deltidsarbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En jobb der man får være med å ta avgjørelser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En jobb med faglige utviklingsmuligheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gode muligheter for å kombinere jobb med familieforpliktelser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En jobb der man kan se resultater av det man gjør	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En jobb der det du lærer ikke blir så lett utdatert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En jobb der arbeidsoppgavene er krevende og utfordrende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5 I hvilken grad har andre personer oppmuntret deg til å velge det studiet du nå er i gang med?

Merk: Sett ett kryss på hver linje

	I svært stor grad 1	2	3	4	Ikke i det hele tatt 5	Uaktuelt/ vet ikke
Mor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Far	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Søsken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Annen nær slektning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kjæreste/partner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Venner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

L



2

12100309

L

T

T

6 I hvilken grad mener du at følgende bør vektlegges i studiet for at du skal bli en god sykepleier?

Merk: Sett ett kryss på hver linje

	I meget stor grad 1	2	3	4	Ikke i det hele tatt 5	Vet ikke 6
Bred, generell kunnskap	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yrkesspesifikk kunnskap	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kunnskap om planlegging og organisering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Innsikt i regler og bestemmelser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evne til kritisk refleksjon og vurdering av eget arbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evne til å tenke nytt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evne til å arbeide under press	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Praktiske ferdigheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evne til å jobbe selvstendig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samarbeidsevner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evne til å ta initiativ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muntlig kommunikasjonsevne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Skriftlig kommunikasjonsevne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toleranse, evne til å verdsette ulike synspunkter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lederevne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evne til å ta ansvar og fatte beslutninger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Etisk vurderingsevne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evne til innlevelse i andre menneskers situasjon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teoretiske kunnskaper	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verdier og holdninger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7 Alt i alt, hvor tilfreds er du med livet ditt for tiden?

Svært tilfreds 1	2	3	4	Svært utilfreds 5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8 Hvis du prøver å forestille deg livet om ti år, hvor sannsynlig er det at utsagnene nedenfor vil passe for deg?

Merk: Sett ett kryss på hver linje

	Passer svært godt 1	2	3	4	Passer ikke i det hele tatt 5
Jeg har lederansvar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeid er en viktig del av livet mitt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg bruker mye tid på familie og barn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg har tatt annen videreutdanning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg er i god fysisk form	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg arbeider deltid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg har fullført mastergrad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg arbeider med noe annet enn det jeg nå utdanner meg for	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

L



3

12100309

L

T

T

9 I hvilken grad vil du si deg enig eller uenig i følgende påstander om sykepleieryrket og ditt forhold til det?

Merk: Sett ett kryss på hver linje

	Helt uenig 1	2	3	4	Helt enig 5	Vet ikke
Jeg ønsker meg helt klart en karriere som sykepleier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dersom jeg skulle gjøre yrkesvalget om igjen, ville jeg ikke satse på å bli sykepleier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg ville fortsatt jobbe som sykepleier selv om jeg ikke trengte pengene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg liker sykepleieryrket så godt at jeg ikke kan tenke meg å slutte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sykepleieryrket er det ideelle yrket for en livslang karriere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg angrer på at jeg valgte sykepleieryrket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dersom jeg kunne bytte til et annet yrke enn sykepleier, som hadde samme lønnsnivå, ville jeg sannsynligvis gjøre det	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg føler liten tilknytning til sykepleieryrket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg er stolt over å kunne fortelle andre at jeg har bestemt meg for å bli sykepleier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dersom man kan snakke om at noen yrker er mer samfunnsnyttige enn andre, må sykepleier plasseres nær toppen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10 Ut fra en samlet vurdering, hvor fornøyd tror du at du kommer til å bli med den utdanningen du nå har begynt på?

Svært misfornøyd

1	2	3	4	Svært fornøyd 5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11 Vennligst sett kryss ved de svarene som passer best for deg

Merk: Sett ett kryss på hver linje

	Helt galt	Nokså galt	Nokså riktig	Helt riktig
Jeg klarer alltid å løse vanskelige problemer hvis jeg prøver hardt nok	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hvis noen motarbeider meg, så kan jeg finne måter og veier for å få det som jeg vil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det er lett for meg å holde fast på planene mine og nå målene mine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg føler meg trygg på at jeg ville kunne takle uventede hendelser på en effektiv måte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Takket være ressursene mine så vet jeg hvordan jeg skal takle uventede situasjoner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg kan løse de fleste problemer hvis jeg går tilstrekkelig inn for det	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg beholder roen når jeg møter vanskeligheter fordi jeg stoler på mestringsevnen min	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Når jeg møter et problem, så finner jeg vanligvis flere løsninger på det	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hvis jeg er i knipe, så finner jeg vanligvis en vei ut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samme hva som hender så er jeg vanligvis i stand til å takle det	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12 I politikken snakker en ofte om venstre og høyre. Plasser deg selv på skalaen nedenfor der 0 står for venstre og 10 står for høyre.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13 Sett under ett, hvor fornøyd er du med måten demokratiet fungerer på i Norge? Plasser deg selv på skalaen nedenfor der 0 står for ekstremt misfornøyd og 10 står for ekstremt fornøyd.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

└



4

12100309

└

T

T

- 14** Vil du stort sett si at folk flest er til å stole på, eller at en ikke kan være for forsiktig når en har med andre å gjøre? Plasser deg på skalaen der 0 betyr at en ikke kan være for forsiktig mens 10 betyr at folk flest er til å stole på.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 15** Så et spørsmål om norsk innvandringspolitikk. Plasser deg på skalaen der 0 betyr at vi bør gjøre det lettere for innvandrere å få adgang til Norge, mens 10 uttrykker en oppfatning om at antall innvandrere til Norge bør begrenses sterkere enn i dag.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 16** Hvor enig er du i følgende?

Merk: Sett ett kryss på hver linje

	Helt enig 1	2	3	4	Helt uenig 5
Det bør satses på et samfunn med økt likestilling mellom kvinner og menn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Likestilling mellom kjønnene har nå kommet langt nok	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flyktninger og innvandrere må tilpasse seg norsk kultur og norske verdier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flyktninger og innvandrere bør ha samme rett til sosialhjelp som nordmenn, selv om de ikke er norske statsborgere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 17** I hvilket år fullførte du videregående skole?

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

År (ett tall i hver rute)

- 18** Hvor mange karakterpoeng hadde du da du avsluttet videregående skole?

<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------

Poeng (ett tall i hver rute)

Jeg husker ikke

- 19** Jeg har eksamen fra følgende studieprogram (videregående skole):

Realfag

Samfunnsfag

Språkfag

Annet

- 20a** Har du tatt annen høyere utdanning, utover videregående opplæring, før du startet din nåværende utdanning?

Merk: Sett ett kryss

Ja

Nei → Gå til **21a**

- 20b** Hvis ja, hvor mange studiepoeng har du fra høyere utdanning?

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------

Studiepoeng (ett tall i hver rute)

- 20c** Hvis ja, innenfor hvilken retning har du tatt mesteparten av disse studiepoengene (høyere utdanning)?

Samfunnsvitenskap

Naturvitenskap eller teknikk

Humaniora

Økonomi

Annen retning

- 21a** Planlegger du å arbeide ved siden av studiene det følgende semesteret?

Ja, jeg planlegger å arbeide omtrent timer per uke (ett tall i hver rute)

Nei

- 21b** Hvor mange timer planlegger du å bruke per uke på studiene? (sum forelesninger, gruppearbeid og tid til lesing)

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------

timer per uke (ett tall i hver rute)

└

TNS

5

12100309

└

T

T

22 Regner du med å få bidrag fra foreldre det kommende semesteret? (i form av penger, hjelp med bosted etc.)

Merk: Sett ett kryss

- Nei
- Ja, noen måneder
- Ja, regelmessig

23a Har du noen gang vært yrkesaktiv i en sammenhengende periode av minst ett års varighet?

Merk: Sett ett kryss

- Ja
- Nei → Gå til **24**

23b Hvis ja, angi i hvilken sektor du i hovedsak har arbeidet

Merk: Sett ett kryss

- Omsorg/helse
- Undervisning/utdanning
- Industri og bygg mm.
- Hotell og restaurant
- Handel og annen service
- Annet

24 Hvilket år er du født?

Skriv inn ditt fødselsår

1 9

25 Er du mann eller kvinne?

Merk: Sett ett kryss

- Mann
- Kvinne

26 Er du for tiden gift/samboer eller partner?

Merk: Sett ett kryss

- Ja
- Nei

27 Hvor bor du nå?

Merk: Sett ett kryss

- Hjemme hos foreldre
- På studenthybel
- På annen hybel
- I kollektiv
- I leilighet/hus
- Midlertidig hos venner/bekjente

28 Har du omsorg for barn, og i så fall hvor mange?

Merk: Sett ett kryss

- Ingen → Gå til **30**
- Ett
- To eller flere

29 Om du har barn, hva er det yngste barnets alder?

--	--

År (ett tall i hver rute)

30 Arbeider noen av dine foreldre i tilsvarende yrkessektor som du nå utdanner deg innen? For eksempel helsesektoren.

- Ja, far
- Ja, mor
- Nei

31 Utdanner du deg til det samme yrke som noen av dine foreldre?

- Ja, far
- Ja, mor
- Nei

└

TNS

6

12100309

└

T

T

32 Hva er (var) din mors og din fars høyeste utdanningsnivå?

Merk: Sett to kryss - ett for mor og ett for far

	Mor	Far
Grunnskolenivå eller lavere (inkludert folkeskole, framhaldsskole og realskole)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yrkesfaglig videregående skole eller yrkesskole	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Allmennfaglig videregående skole eller gymnas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ett- eller toårig høyskole- /universitetsutdanning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tre- eller fireårig høyskole- /universitetsutdanning (inkl. cand. mag.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Femårig eller lengre høyskole- /universitetsutdanning (inkl. embetseksamen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vet ikke	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Utdanning som ikke lar seg plassere ovenfor, i så fall hva:

Mor: _____

Far: _____

33 Hvor har du, din far og mor, hovedsakelig vokst opp?

Merk: Sett tre kryss - for deg selv, din far og din mor

	Deg selv	Din far	Din mor
Spredtbygd strøk i Norge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mindre tettsted i Norge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
By eller større tettsted i Norge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oslo, Bergen, Trondheim eller Stavanger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Annet land i Norden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Europa utenfor Norden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nord-Amerika eller Australia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Asia eller Afrika	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mellom-Amerika eller Sør-Amerika	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34 Hvilket språk snakket dere hovedsakelig i det hjemmet du vokste opp i?

Merk: Sett ett kryss

Norsk

Urdu

Tysk

Arabisk

Engelsk

Somali

Kurdisk

Vietnamesisk

Annet, hvilket: _____ Kode

35 Hvor bodde du gjennom tenårene?

Merk: Sett ett kryss

Jeg bodde hovedsakelig sammen med begge foreldrene mine

Jeg bodde hovedsakelig sammen med én av foreldrene mine

Jeg bodde hovedsakelig sammen med en forelder og hans/hennes nye partner

Annet

┆



7

12100309

┆

T

T

36 Hvordan vil du beskrive deg selv slik som du er i forhold til dine nærmeste?

Merk: Sett ett kryss på hver linje

	Slett ikke 0	1	2	I meget stor grad 3
Aksepterende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autoritativ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konfronterende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Krevende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bestemt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Styrende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vennlig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
På vakt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Omsorgsfull/ivaretagende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Privat/tilbaketrasket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reservert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Skeptisk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tolerant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Varm	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

37 I oppveksten din...

Merk: Sett ett kryss på hver linje

	Ofte	Iblant	Sjeldent
Abbonerte husholdningen på en avis?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ble samfunns spørsmål og politikk diskutert i hjemmet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Så dere regelmessig på nyhetssendinger?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leste noen av foreldrene dine skjønnlitteratur?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gikk noen av foreldrene dine på museum eller teater?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

38 Hvis du skulle beskrive det hjemme du vokste opp i, hvilket av alternativene passer da best?

Merk: Sett ett kryss

- Arbeiderhjem
- Gårdbrukerhjem
- Funksjonærhjem (tjeneste/service/administrasjon)
- Akademikerhjem
- Næringsdrivende

Takk for hjelpen!

L



8

12100309

L

Retningslinjer for utlevering av data fra StudData

1. Tilgang til data forutsetter spesifisert søknad.
2. Om det søkes om forskningsmidler til prosjekter der StudData planlegges brukt som en del av datagrunnlaget, må dette avklares med SPS i forkant.
3. Data utleveres bare til forskningsformål.
4. Den som mottar data må ha forskerkompetanse. Personer uten slik kompetanse, f.eks. studenter, kan bare få tilgang til data gjennom en ansvarlig veileder med forskerkompetanse.
5. Utlevering av data skjer på grunnlag av en prosjektbeskrivelse med angivelse av hvilke variabler og enheter det er behov for.
6. Den som mottar data kan ikke gi disse videre til andre uten nærmere avtale med SPS.
7. Alle som mottar data må underskrive taushetserklæring utarbeidet av Datatilsynet.
8. I publikasjoner som helt eller delvis er basert på StudData skal det opplyses om at det er brukt data fra StudData som administreres av Senter for profesjonsstudier ved Høgskolen i Oslo og Akershus.
9. Ett eksemplar av alle publikasjoner der det gjøres bruk av StudData sendes SPS v/ Vigdis Berger.

Retningslinjene og prosedyrene for utlevering av data er utarbeidet av hensyn til nødvendigheten av koordinering mellom mange og ulike prosjektinteresserte, de betingelser som ligger i Datatilsynets konsesjon, samt SPS' behov for informasjon i forbindelse med dokumentasjon av bruk av databasen.

Ved bestilling av data ber vi om at det vedlagte skjemaet benyttes. For å forenkle utsendelsen av data og bidra til at den kan foregå så raskt som mulig er det også viktig at variabelguidene som er lagt ut på <http://www.hioa.no/Forskning/Hva-forsker-vi-paa/Forskning-og-utvikling-ved-SPS/prosjekter/StudData/Spoerreskjemaer-og-variabelguider> benyttes, og at man bare ber om variabler som har direkte relevans for prosjektet. Dersom det skulle vise seg at man har bruk for flere variabler, er det bare å rette en ny henvendelse på et senere tidspunkt. Skjemaet og en kort prosjektbeskrivelse/analyseplan sendes på e-post til: Vigdis.Berger@hioa.no. Den vedlagte taushetserklæring utarbeidet av Datatilsynet underskrives av alle som skal ha tilgang til data (kopier om nødvendig opp flere eksemplarer) og returneres til SPS v/ Vigdis Berger.

Senter for profesjonsstudier
Høgskolen i Oslo og Akershus
Pb. 4 St. Olavs plass
0130 Oslo

Bestilling av data fra StudData

Prosjektets navn: **Hvilke forskjeller i motivasjon og preferanser for yrkesvalg eksisterer mellom mannlige og kvinnelige sykepleierstudenter?**

Prosjektansvarlig(e): HELSAM, Universitet i Oslo

Prosjektbeskrivelse (1/2 til 1 side):

Det er et behov i samfunnet for at flere utdanner seg til å bli sykepleiere. Betraktelig færre menn enn kvinner er sykepleiere, med liten endring i kjønnsbalansen de siste årene. Ved å undersøke forskjeller i preferanser og motivasjon mellom kvinner og menn i forbindelse med deres beslutning om å begynne på sykepleierutdanningen, har denne oppgaven til hensikt å oppnå en større innsikt i den kjønnsdelte rekrutteringsforskjellen til sykepleierutdanningen. For å besvare dette spørsmålet, benyttes tilgjengelige og eksisterende data. StudData er en database med formål i å gi grunnlag for studier omkring bl.a. motivasjon, rekruttering, kvalifisering og frafall ved en rekke profesjonsutdanninger, deriblant sykepleierutdanningen. Masteroppgaven ønsker å hente ut data fra et spørreskjema besvart av sykepleierstudenter i første studieår 2012. Data vil analyseres og resultater vil knyttes opp mot et teoretisk utgangspunkt sentralt for kjønn og sosiale strukturer.

Denne oppgaven har et forskningsfokus på kjønnsbalansen i sykepleien og sykepleierutdanningen, og motivasjon og preferanser i forbindelse med rekruttering til yrket.

I Norge er kvinners yrkesdeltagelse blant de høyeste i verden. Til tross for dette, har vi også et av Vestens mest kjønnsdelte arbeidsmarkeder. Det er en tendens blant kvinner til å trekke seg mot mannsdominerte yrker. Samtidig er ikke tendensen like stor blant menn til å trekke seg mot kvinnedominerte yrker. Menn havner også i større grad enn kvinner i stillinger med høyere status og prestisje. Menn med etnisk norsk bakgrunn har imidlertid høyere sannsynlighet for å havne i stillinger med høy status og prestisje enn menn uten etnisk norsk bakgrunn. Det eksisterer ikke noe entydig svar på skillet mellom kvinner og menns yrkes- og karrierevalg. Noen funn viser til sosiale kontekster som et grunnlag for kjønnsforskjeller, mens andre funn tilsier at biologiske forskjeller påvirker kjønnenes sosiale orientering.

Det er ofte en sammenheng mellom valg av yrke og personlige egenskaper. Sykepleie er et yrke som er tett knyttet opp mot velferdsstaten og offentlige institusjoner. Det er derfor en antakelse at sykepleie tiltrekker seg personer med interesse for samfunnsnyttig arbeid, fremfor en interesse i materielle goder. Mange ønsker også å kombinere yrket med andre yrker. Muligheten til å kunne bruke seg selv i utøvelsen av omsorg, fremstår som en viktig motivasjonsfaktor for mange som velger utdanningen. Altruisme er derfor sentralt i valget av sykepleierfaget. Mange velger også yrket fordi det gir en mulighet til fleksibel arbeidstid og deltidstillinger. Dette kan igjen gi en større mulighet til å prioritere familie og venner. Likevel ser man en større vektlegging av karriere og lønn blant sykepleiere enn tidligere.

Konkrete forskningsspørsmål til oppgaven er ikke ferdig utarbeidet, men vil være knyttet opp mot variabler det er ønskelig å hente ut.

Variabler som ønskes:

Hvilke panel og faser ønskes data fra? (se oversikt over panel og faser)

- Data det er ønskelig å hente ut fra StudData, er fra panel 4, fase 1.

Hvilke utdanningsgrupper ønskes data for? (se dokumentasjonsrapport(er) for oversikter)

- Det ønskes data fra utdanningsgruppen sykepleie.

Hvilke læresteder ønskes data for? (se dokumentasjonsrapport(er) for oversikter)

- Det ønskes data fra samtlige læresteder der data om utdanningsgruppen sykepleie er innhentet. I panel 4, fase 1, er dette Høgskolen i Oslo og Akershus, Universitetet i Nordland og Høgskolen i Bergen.

Hvilke variabler ønskes? (bruk variabelguide, ikke spørsmålsnummer fra spørreskjema)

Følgende variabler ønskes fra StudData:

- Fødselsår, Alder, Utdanning & Institusjon
- A4101a, A4101b_01 og A4101b_02
- A4102_01, til og med A4102_06
- A4103_01, til og med A4103_18
- A4104_01, til og med A4104_17
- A4105_01, til og med A4105_06
- A4106_01, til og med A4106_20
- A4108_01, til og med A4108_08
- A4109_01, til og med A4109_10
- A4110
- A4111_01, til og med A4111_10
- A4112, A4113, A4114 og A4115
- A4116_01 og A4116_02
- A4117, A4118_01 og A4118_02
- A4119_01, til og med A4119_04
- A4120a, A4120b og A4120c
- A4121a_01, A4121a_02 og A4121b
- A4122, A4123a og A4123b
- A4125, A4126, A4127, A4128 og A4129
- A4130_01 til og med A4130_03
- A4131_01, til og med A4131_03

- A4132_01 og A4132_02
- A4133_01, til og med A4133_03
- A4134_01 og A4134_02
- A4135
- A4136_01, til og med A4136_14
- A4137_01, til og med A4137_05
- A4138

DATATILSYNET

TAUSHETSERKLÆRING FOR PERSONER SOM HAR ADGANG TIL
KONSESJONSPLIKTIG PERSONREGISTER, JF. LOV OM PERSONREGISTRE M.M.
AV 9.6.1978 § 11 ANNET LEDD

Firma: HELSAM, Universitetet i Oslo

Navn: Anne Moen, Elin Børø Sund & Sigurd Maurud

Stilling: Professor, seniorforsker & masterstudent

Jeg forplikter meg med dette til å bevare taushet om personopplysninger jeg får kjennskap til ved at jeg har adgang til register som er konsesjonspliktig etter ovennevnte lovs § 9, første ledd.

Dette er ikke til hinder for utlevering av personopplysninger i samsvar med konsesjonsvilkår gitt i medhold av personregisterloven § 11, annet ledd. Slik utlevering skal bare skje i samråd med registeransvarlig.

Jeg er kjent med at forsettelig eller uaktsomt brudd på taushetsplikten, eller medvirkning til dette, kan straffes med bøter eller fengsel inntil ett år eller begge deler etter Lov om personregistre m.m. av 9.6.1978 nr. 48 § 38 nr. 2

NB! Erklæringen skal oppbevares av den registeransvarlige etter at den er underskrevet.

Sted: Oslo, den 31 /5 2019

 
.....
underskrift



**MASTEROPPGAVENS DEL 2:
REFLEKSJONSOPPGAVE**

Karriereforsventninger i sykepleie: Kjønn og etnisitet som
føringer for rekruttering, frafall og tilknytning

Antall ord: 7648

INNHOLDSFORTEGNELSE

1	INNLEDNING	1
1.1	Studieresultatene som uttrykk for føringar til sykepleiens karriereretningar.....	1
1.2	Oppbygging av oppgaven	2
2	SOSIAL KONTROLL, KJØNNSSEGREGERING OG ETNISK KAPITAL I ARBEIDSMARKEDET	4
2.1	Sosial kontroll, kjønnssegregering og yrkesmobilitet som forklaringsmodell for forskjeller i sykepleierstudentenes utdanningsmotivasjon og karriereforventningar.....	4
2.2	Etnisk kapital som forklaring av forskjeller mellom sykepleierstudenters utdanningsmotivasjon og karriereforventningar	9
3	FØRINGER FOR SYKEPLEIE SOM YRKESVALG.....	13
3.1	Historisk bakteppe.....	13
3.2	Sykepleien og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet	15
3.3	Etniske skiller i sykepleie.....	18
4	OPPSUMMERING OG KONKLUSJON.....	21
	REFERANSELISTE	24

1 INNLEDNING

Denne delen av oppgaven er en videre refleksjon av funn i artikkelen «Kjønn og etnisitets innvirkning på sykepleierstudenters utdanningsmotivasjon og karriereforventninger» (Maurud, 2020). I denne delen ønsker jeg å reflektere omkring kjønn og etnisitets føringer for sykepleieres karriereretninger, og hvordan dette kan påvirke rekrutteringen og sysselsettingen i sykepleie. Felles for perspektivene som benyttes i denne oppgaven, er forståelsen om at sosiale forventninger enkeltpersoner utsettes for, leder til utdannings- og yrkesvalg innenfor normative rammer. Oppgaven fokuserer på den rollen kjønn og etnisitet kan ha i utdannings- og yrkesvalg.

Artikkelen «Kjønn og etnisitets innvirkning på sykepleierstudenters utdanningsmotivasjon og karriereforventninger» viser at kjønn og etnisitet har betydning både for sykepleierstudenters utdanningsmotivasjon og for deres forventninger til fremtidige karriere (Maurud, 2020). Med utgangspunkt i perspektivene på sosial kontroll og kjønnssegregering i arbeidslivet (Jacobs, 1989), og etnisk kapital (Modood, 2004; Shah, Dwyer & Modood, 2010; Lee & Zhou, 2015) ønsker jeg å undersøke hvordan kjønn og etnisitet får betydning for yrkesvalgene og karriereforløpene til sykepleierstudenter og sykepleiere. Med et fokus på sykepleie, undersøker jeg deretter betydningen sosiale omgivelser har for utdannings- og yrkesvalg. Slik ønsker jeg å oppnå en større forståelse for implikasjonene kjønn og etnisitet medfører i sykepleie.

1.1 Studieresultatene som uttrykk for føringer til sykepleiens karriereretninger.

Som yrke og profesjon kan sykepleiens arbeidsoppgaver forstås som hjelp til syke og friske mennesker, der man bistår og viser respekt for den enkeltes erfaringer med sykdom og helse (Elstad, 2014, s. 17–20). Sykepleie er et fag som ønsker å fremme helse og lindre sykdom på best mulig måte. Faget gjenspeiler kunnskap som reflekterer omsorg for mennesker, men også kunnskap som gjenspeiler politiske og samfunnsrelaterte endringer (Meleis, 2011, s. 94). Utviklingen av sykepleie drives av sykepleiens faglige og profesjonelle tilnærminger til kunnskapsutvikling. Kunnskapsutviklingen i sykepleie er imidlertid ikke løsrevet fra historie og samfunn (Meleis, 2011, s. 88). Samfunnsrelaterte omstendigheter kan derfor påvirke sykepleien som fag. For eksempel utgjør kvinner nærmere 90 % av sykepleiere i Norge (SSB,

2020). Hvis menn og kvinner har like forutsetninger for å opparbeide relevant kompetanse, tilsier dette i så fall en skjevfordeling i utnyttelsen av ressurser. Hvis det å være mann og kvinne gir grunnlag for forskjellige erfaringer og forståelser, kan det i så fall tenkes at menns bidrag til sykepleie har et uforløst potensial (Reisel & Teigen, 2014, s. 21). Det er dessuten framskrevet at Norge vil mangle oppunder 30 000 sykepleiere om femten år, og yrket er allerede avhengig av arbeidsinnvandring (Hjemås, Zhiyang, Kornstad & Stølen, 2019). Å ha en utenlandsk opprinnelse ser imidlertid ut til å ha negativ betydning for den enkeltes integrering i det generelle arbeidslivet (Midtbøen, 2014, s. 72).

Det er lovfestet at diskriminering på grunnlag av kjønn og etnisitet er forbudt (likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, § 6). Stortingsmelding 7, om likestillingspraksis (2015–2016), samt Stortingsmelding 13, om fordeling og sosial bærekraft (2018–2019), peker på utfordringer med et kjønnsdelt arbeidsmarked og en lavere yrkesdeltagelse blant Norges innvandrerbefolkning. Målsettingene her er blant annet å sikre at fagfelt ikke domineres av ett kjønn, å bekjempe diskriminering, og å sikre alle like muligheter til å delta i samfunnet. For å forebygge samfunnsskapte hindringer som hemmer enkelte gruppers samfunnsfunksjon, har man også dannet lovverk som har til hensikt å forhindre slike barrierer (likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, § 1).

Jeg tar utgangspunkt i resultatene presentert i Maurud (2020), for å se nærmere på hvordan sosiale forventninger kommer til uttrykk i sykepleieres karrierevalg, uttrykt i forskjeller mellom menn og kvinner, og mellom personer med etnisk minoritets- og majoritetsbakgrunn. Jeg vil deretter diskutere disse resultatene i lys av sykepleieutøvelsen og sykepleie som utdanning og fag.

1.2 Oppbygging av oppgaven

I lovverket forstås etnisitet som hudfarge, språk, nasjonal opprinnelse og avstamning (likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, § 6). Denne oppgaven forstås etnisitet på tilsvarende måte, men benytter også begrepet etnisitet for å beskrive den enkeltes kulturelle bakgrunn (Schackt, 2018). Kjønn forstås som de normer og forventninger som kan tilskrives menn og kvinner, med bakgrunn i deres fysiologiske egenskaper (Jordal, 2011, s. 59). I denne oppgaven vil jeg argumentere for at kjønn og etnisitet har betydning for arbeidsoppgavene

sykepleiere påtar seg i arbeidsmarked, og vise måter dette kommer til uttrykk på i studierespondentenes utdanningsmotivasjon og karriereforventninger. Oppgaven innledes med en presentasjon av de sentrale forståelsene som benyttes i oppgaven, for å belyse forskjeller mellom sykepleierstudentenes utdanningsmotivasjon og karriereforventninger. Det første perspektivet jeg presenterer er Jacobs' (1989) forståelse av sosial kontroll og kjønnssegregering i arbeidsmarkedet. Deretter fokuseres det på forskjeller mellom respondentene med tanke på deres etnisitet. Disse forskjellene diskuteres med utgangspunkt i forståelser av etnisk kapital, der bidrag fra blant annet Modood (2004), Shah et al. (2010), og Lee & Zhou (2015) vil presenteres. Videre vil jeg diskutere samspillet mellom sykepleien og samfunnet, og hvilken betydning dette har hatt for føringene kjønn og etnisitet gir for sykepleieres karrierevalg. Her er sykepleiens historie, og sykepleieres ansvar og kjerneoppgaver, supplert med utfyllende forståelser. Disse forståelsene inkluderer blant annet Lent & Browns (2006) og Lent, Brown & Hacketts (1994;2000) sosialkognitive forståelse for hvordan karrierer utvikles, Englands (2010) forståelse for hvorfor kjønnssegregeringen vedvarer, og Williams' (1992;1995) forståelse for hvorfor menn i kvinnedominerte yrker arbeider i stillinger med høyere lønn og prestisje. Betydningen sosialisering har for respondentenes karriereforventning, vil vektlegges i oppgaven.

2 SOSIAL KONTROLL, KJØNNSSEGREGERING OG ETNISK KAPITAL I ARBEIDSMARKEDET

Kjønn og etnisitet er to forskjellige dimensjoner, som begge har til felles at de har betydning for likestillingsutfordringer i arbeidsmarkedet (Reisel & Teigen, 2014, s. 20). Jeg benytter meg av to forskjellige perspektiver for å beskrive betydningen hver av disse egenskapene har for de yrkesrelaterte valgene og forventningene som eksisterer blant sykepleierstudentene i studien. Jacobs (1989) forstår vedlikeholdelsen av kjønnssegregering i arbeidslivet som prosesser preget av sosial kontroll. Den sosiale kontrollen begrenser og styrer kvinner og menns karriereretninger gjennom livssyklusen (Jacobs, 1989). Etnisk bakgrunn bør også tas i betraktning når man undersøker menn i kvinnedominerte yrker, slik som sykepleie (Karlsen, 2012). Modood (2004) benytter begrepet «etnisk kapital» for å beskrive innvandreres evne til å oppnå større likhet med øvrig befolkning, blant annet i form av utdanning, inntekt og yrke. Dette perspektivet hevder at etniske minoriteter påvirkes av familie og lokalsamfunn til å gjennomføre utdanning og slik sikre en høyere prestisje for seg selv og for familien (Modood, 2004). Etnisk kapital kan imidlertid også hemme etniske minoriteters utdanningsprestasjoner (Leirvik, 2016). Samspill mellom etnisitet, kjønn og religion kan skape forskjeller innenfor etniske miljøer (Shah et al., 2010), og diskriminering påvirker trolig også betydningen av etnisk kapital (Modood & Khattab, 2016).

2.1 Sosial kontroll, kjønnssegregering og yrkesmobilitet som forklaringsmodell for forskjeller i sykepleierstudentenes utdanningsmotivasjon og karriereforventninger.

Dokumentasjonen av forskjeller mellom menn og kvinners utdanningsvalg og karrierer, gir grunnlag for å undersøke når kjønn utgjør en betydning, og hvorfor (Jacobs, 1996).

Uavhengig av om sosiale eller biologiske prosesser tilrettelegger for forskjellige samfunnsroller mellom kvinner og menn, er det mulig å endre på sosiale prosesser (NOU 2019:19, 2019, s. 56). «Sosial kontroll» er et begrep innenfor sosiologi som refererer til samfunnsmekanismer, der mennesker styres inn i forskjellige posisjoner og roller (Jacobs, 1989, s. 8). Ifølge Jacobs blir den kollektive forståelsen av yrker og oppgaver som «maskuline» eller «feminine», håndhevet av samfunnet. At menn og kvinner styres inn i henholdsvis mannsdominerte og kvinnedominerte yrker, er et eksempel på sosial kontroll (Jacobs, 1989, s. 8). Det første avsnittet under vil presentere dette perspektivet ytterligere. I

sin forståelse av sosial kontroll, vektlegger også Jacobs at det observeres betydelig bevegelse mellom kvinnedominerte, mannsdominerte og kjønnsnøytrale yrker (Jacobs, 1989, s. 51–52). En sentral faktor i perspektivet er derfor «...the ‘revolving door’ model of sex segregation» (Jacobs, 1989, s. 52). I denne oppgaven har jeg oversatt og nevnt denne faktoren som «svingdøreffekten». Det er imidlertid viktig å understreke at kjønnsrollerelaterte forventninger har en begrenset effekt i menn og kvinners karrierevalg. Kjønnssegregeringen i arbeidsmarkedet er ikke statisk. Det kan også ha vært endringer i de kjønnsrollerelaterte forventningene til kvinner og menn i tiden etter Jacobs publiserte sin forståelse for sosial kontroll og kjønnssegregering i arbeidsmarkedet. Det er for eksempel vanligere med yrkesaktive mødre nå enn tidligere (Jacobs et al., 2017), og andelen fedre som tar ut fedrekvote har steget fra 60 til 71 prosent siden 2008 (Gram, 2019). Arbeidsmarkedet er imidlertid kjønnsdelt, også i dagens samfunn. Menn og kvinner tar fremdeles kjønnsdelte utdanningsvalg (Reisel et al., 2019). Under vil jeg vise hvordan de mannlige og kvinnelige respondentenes besvarelser kan relateres til Jacobs perspektiv på forventede kjønnsroller, og til yrkesmobilitet gjennom «svingdøreffekten».

2.1.1. Sosial kontroll gjennom forventede kjønnsroller

For å ende opp i et yrke eller en karriereretning, går vi ofte gjennom en komplisert prosess med mange komponenter. Arbeidsmarkedet utgjør et mangfold av yrker, der ny kunnskap, teknologi og muligheter stadig utvikles, som igjen skaper ytterligere nye arbeidsplasser. I utdanning åpner mange øynene opp for alternative karriereretninger, og få blir værende i sin første jobb (Jacobs, 1989, s. 55–56). Likevel er det norske arbeidsmarkedet svært kjønnssegregert, og dette skyldes i stor grad at unge kvinner og menn velger utdanninger dominert av deres eget kjønn (Reisel, Skorge & Uvaag, 2019, s. 11). Ser vi på sykepleierstudentene i studien, utgjør menn litt over 13 prosent av alle studentene (Maurud, 2020). Dette reflekterer reell fordeling av mannlige og kvinnelige sykepleierstudenter, der menn utgjør omkring 13 prosent (SSB, 2019). Premisset i Jacobs’ forståelse, er at sosial kontroll er til stede i samfunnet og vedlikeholder et kjønnsdelt arbeidsmarked. Med utgangspunkt i den enkeltes kjønn, vil det være kjønnsrollerelaterte samfunnsforventninger til individet (Jacobs, 1989, s. 48). Gjennom sosioøkonomisk utgangspunkt og evne til påvirkning, har foreldre en betydning for sine barns karrierevalg. Denne betydningen kan også være kjønnsrollerelatert, for menn og kvinner har en tendens til å henholdsvis følge sine fedres og mødres karrierer (Jacobs, Ahmad & Sax, 2017). Kjønnsrollerelaterte forventninger

vil også være til stede gjennom skolegang, utdanning og arbeidsliv. Slik dannes og vedlikeholdes også de mannsdominerte og kvinnedominerte karrierene i arbeidsmarkedet, der endringer skjer langsomt (Jacobs, 1989, s. 48).

Som presentert i artikkelen, tilsier forskjellene mellom mannlige og kvinnelige sykepleierstudenters utdanningsmotivasjon og karriereforventninger at det kan være kjønnsrollerelaterte holdninger og preferanser blant studentene. Sammenlignet med mannlige respondenter, oppgir kvinnene i sykepleierutdanningen en større utdanningsmotivasjon knyttet til sykepleiefaglig interesse, og har høyere forventninger til å bruke mye tid på familie og barn. Mannlige respondenter har til gjengjeld større forventninger til lederansvar, og til stillinger utenfor sykepleie. Med andre ord kan det fremstå som om studentene gir uttrykk for kjønnsstradisjonelle karriereforventninger, selv om de mannlige respondentene utdanner seg til et yrke der den største andelen utgjør kvinner (Maurud, 2020). Dette kan ses som et uttrykk for kjønnsrollerelatert sosialisering, der kvinner oppmuntres til holdninger og forventninger tilknyttet familieliv og omsorgsverdier (Jacobs 1989, s. 89). Omsorgsaktiviteter er tradisjonelt oppfattet som et uttrykk for kvinnelige egenskaper (Henttonen, LaPointe, Pesonen, Vanhala, 2013). Flere kvinner blir derfor «opplært» fra tidlig alder at de bør ha en omsorgsgivende rolle, og orienterer seg derfor til sykepleie, der fleksibel arbeidstid tillater prioritering av familie, samtidig som yrkesutøvelsen vektlegger omsorg overfor andre mennesker. Til gjengjeld er det en forventning til menn om å ha lavere prioriteringer enn kvinner omkring familieliv, noe som også tillater dem et større fokus på å tilstrebe mer suksess i arbeidslivet (Jacobs, 1989, s. 89).

Jacobs argumenterer for at kjønnssegregeringen i karrierene til kvinner og menn er summen av flere kontrollmekanismer som vedlikeholder mannsdominerte og kvinnedominerte arbeidsplasser (Jacobs, 1987). Det er imidlertid ingen irreversibel prosess som leder til at menn og kvinner arbeider i forskjellige yrker (Jacobs, 1989, s. 138). Menn og kvinner er derfor ikke fastlåst til enkelte karrierer, men flytter seg mellom forskjellige yrker gjennom livet i en såkalt «svingdøreffekt» (Jacobs, 1989, s. 165).

2.1.2. «Svingdøreffekten»

Jacobs hevder at kjønnssegregeringen i arbeidsmarkedet er svært stabil, men understreker samtidig at menn og kvinner ikke er låst til yrker der de har kjønnsstradisjonelle arbeidsoppgaver (Jacobs, 1989, s. 9). Selv om mange yrker er dominert av ett kjønn, viser Jacobs at det er en betydelig mobilitet av menn og kvinner mellom kjønnstypiske yrker. Særlig kvinner har vist en tendens til å bevege seg mellom kjønnstypiske og kjønnsnøytrale yrker (Jacobs, 1989, s. 164). Flere tidligere mannsdominerte yrker har med årene fått en jevnere fordeling av kvinner og menn, blant annet psykologi og medisin (Reisel et al., 2019, s. 49). Mønsteret synes å ha vært at for hver tiende kvinne som forlater et mannsdominert yrke, tiltrer elleve nye. Det er i denne sammenhengen Jacobs benytter begrepet «svingdøreffekten»; for hver tiende kvinne som beveger seg ut av et mannsdominert yrke, sender «svingdøren» elleve nye kvinner inn i det samme mannsdominerte yrket. Selv om den overordnede kjønnssegregeringen i arbeidsmarkedet er stor, er det en strøm av kvinner og menn ut og inn av kjønnstypiske og kjønnsnøytrale yrker, som sakte endrer kjønnsbalansen i forskjellige yrker (Jacobs, 1989, s. 3–4; Reisel, 2014, s. 43). Mannlige respondenter oppgir riktignok høyere forventninger til lederansvar og arbeid utenfor sykepleie, men det betyr ikke at kvinnelige respondenter ikke har tilsvarende forventninger (Maurud, 2020). Om kjønnsrollerelaterte forventninger alene hadde betydning for karrierene til kvinner og menn, kunne man for eksempel anta at kvinners utdanningsmotivasjon er preget av muligheten for fleksibel arbeidstid, siden dette tillater kvinner å prioritere familie og barn (Jacobs, 1989, s. 89). Selv om kvinnelige respondenter oppgir høyere forventninger til å prioritere familie og barn, er det imidlertid små forskjeller mellom de mannlige og kvinnelige studentenes utdanningsmotivasjon i muligheten til fleksibel arbeidstid (Maurud, 2020).

Svingdøreffekten impliserer imidlertid ikke at menn og kvinner har samme muligheter i arbeidsmarkedet. Sammenlignet med kvinner, har menn vist lav sannsynlighet for å orientere seg mot kvinnedominerte yrker, og er derfor i mindre grad berørt av svingdøreffekten (Jacobs, 1989, s. 100). De mennene som orienterer seg mot tradisjonelle kvinneyrker, slik som sykepleie, har også vist en tendens til å bevege seg ut av disse yrkene senere (Karlsen, 2012). Til tross for at de har valgt en yrkesutdanning som tradisjonelt er dominert av kvinner, oppgir for eksempel mannlige sykepleierstudenter høyere forventninger enn kvinnelige studenter til å arbeide med noe annet enn sykepleie (Maurud, 2020). Selv om kvinner har tilgang til de samme mulighetene som menn, viser svingdøreffekten at det også er et frafall av kvinner fra

mannsdominerte stillinger (Jacobs, 1989, s. 167). Ingeniørfag er for eksempel et yrke der den største andelen sysselsatte er menn, og sammenlignet med menn, har kvinner en større sannsynlighet for å falle fra dette yrket (Karlsen, 2012). En mulig årsak til dette er at kvinners karrierer blir mer påvirket av å få barn sammenlignet med menn. Arbeidstid og arbeidsorganisering har derfor trolig en større betydning for kvinners yrkesvalg (Reisel et al., 2019, s. 86). Kvinnelige respondenter oppgir for eksempel høyere forventninger til å prioritere familie og barn. En annen mulig forklaring er at kvinner utsettes for kjønnsdiskriminering i arbeidslivet (Jacobs, 1987; Reisel et al., 2019, s. 61). Kvinnelige sykepleierstudenter oppgir lavere forventninger til ledelsesansvar (Maurud, 2020), og dette kan være et uttrykk for å omgå mulig kjønnsdiskriminering (Abrahamsen & Storvik, 2019).

Kvinner faller imidlertid ikke bare fra mannsdominerte stillinger, de faller også fra kvinnedominerte stillinger. Dette begrunnes gjerne i høye arbeidskrav med lav avkastning for den enkelte (Jacobs, 1987). Selv om kvinnelig sykepleierstudenter ikke viser tegn til dette (Maurud, 2020), vet vi at det er betydelige frafall i sykepleie, der en av fem nyutdannede sykepleiere ikke jobber i helsevesenet (Skjøstad, Hjemås & Beyrer, 2017). Menn utgjør litt over en tiendedel av alle sykepleierstudenter (SSB, 2019) og det absolutte frafallet må derfor også utgjøre en betydelig andel kvinner. Årsaker som er nevnt blant sykepleiere i sykehjem og hjemmesykepleie, er blant annet for stor arbeidsbelastning, lav lønn og begrensede muligheter til karriereprogresjon og videreutdanning (Gautun, Øien & Bratt, 2016, s. 77).

Menn og kvinner tar riktignok egne valg når de bestemmer seg for yrke og utdanning, men gjør dette i en kontekst der det eksisterer forventninger og normer som styrer valgene deres (Jacobs, 1989, s. 50). Den sosiale kontrollen er i henhold til Jacobs (1989, s. 104) tilstede gjennom hele livet. Sammensetningen av faktorer som opprettholder det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet, er imidlertid såpass ufullstendig at det tillater en mobilitet mellom de kjønnsstypiske yrkene (Jacobs, 1989, s. 104). Kjønnssegregeringen i det norske arbeidsmarkedet har blitt mindre over tid (Barth, Hardoy, Schøne & Østbakken, 2014, s. 113), noe som kan tyde på at svingdøreffekten Jacobs (1989, s. 3–4) beskriver, har hatt en effekt på arbeidsmarkedet. Kvinners tilstedeværelse i arbeidsmarkedet er mer etablert nå enn den var tidligere, og yrkesaktive mødre kan trolig tillegges en større innflytelse på sine barns utdanningsvalg i dag enn tidligere (Jacobs et al., 2017). Selv om kjønnssegregeringen har blitt mindre i arbeidsmarkedet, er den imidlertid til stede. Menn og kvinner orienterer seg mot forskjellige yrker, og særlig menn orienterer seg mot de høyere posisjonene innenfor

forskjellige yrker (Solbrække, 2011, s. 179). Dette gjelder også sykepleie, der menn oftere forlater sykepleie til fordel for bedre betalte stillinger (Abrahamsen, 2004; Karlsen, 2012).

2.2 Etnisk kapital som forklaring av forskjeller mellom sykepleierstudenters utdanningsmotivasjon og karriereforventninger

Etnisk kapital beskriver tilfeller der etniske grupper utnytter egne sosiale nettverk og gruppe-medlemmers kvalifikasjoner, evner og kunnskap for å fremme sosial mobilitet innad i den etniske gruppen (Modood, 2004). Sosial mobilitet er et begrep som refererer til skifte av tilhørighet mellom forskjellige sosiale grupper, gjerne i form av klassereise (Store norske leksikon, 2018). Forståelsen er at normer og verdier som er felles for familiære eller etniske relasjoner bidrar til økte utdanningsnivåer blant innvandrergrupper (Shah et al., 2010). Sykepleiere som har innvandret til Norge har for eksempel uttrykt at deres yrkesvalg var en beslutning familien var med på å ta (Dahl, Lohne & Nortvedt, 2019). Enkelte grupper blant etniske minoriteter har vist seg høyt representert i høyere utdanning, selv blant personer med begrensete sosioøkonomiske forutsetninger (Lee & Zhou, 2015; Kachikian, 2020; Modood, 2004). Blant personer med innvandrerbakgrunn er variasjonen i disse faktorene store, men enkelte etniske grupper fremstår å ha tilsvarende, og i noen tilfeller, høyere andel personer med høyere utdanning, enn jevnaldrende utenfor kategorien (Zhou, 2004, s. 46). Sammenlignet med majoritetsungdom, fremstår for eksempel unge med innvandrerbakgrunn mer orientert mot høyere utdanning (Bakken & Hyggen, 2018, s. 74). Rundt en av åtte respondenter oppga etnisk minoritetsbakgrunn i undersøkelsen (Maurud, 2020).

2.2.1. Etnisk kapital og sosiale føringer for sykepleieres karrierevalg

Innvandrere kan gjerne ha ulemper i sin innvandringsstatus, for eksempel utilstrekkelige språkkunnskaper og manglende utdanningsnivå (Lee & Zhou, 2015; Nortvedt, Lohne & Dahl, 2019). Mange har imidlertid kommet som følge av muligheter, og er derfor svært motiverte og målorienterte (Feliciano & Lanuza, 2017). I henhold til Modood (2004) er det tre sentrale dimensjoner som er med på å forme og drive etnisk kapital. De tre dimensjonene er normer, relasjoner og videre opprettholdelse av normer.

Normene dannes ved at betydningsfulle personer i etniske minoritetsgrupper uttrykker ambisjoner om å øke gruppens sosiale mobilitet, og det er en utbredt oppfatning om at utdanning er måten å oppnå dette på (Modood, 2004). Dermed utgjør utdanning dermed et middel for å oppnå målet, og ikke noe man nødvendigvis gjennomfører fordi man har en oppriktig interesse innenfor feltet (Lee & Zhou, 2015). Innvandrere sammenligner sin sosiale situasjon opp mot sitt nye miljø, men også opp mot landsmenn i hjemlandet (Feliciano & Lanuza, 2017). Individet oppfører seg på en måte der de lever ut en identitet de enten ønsker å ha, eller tror de har. Enkelte former for atferd gir derfor mening, avhengig av hvem man selv oppfatter seg som, hvor i verden man befinner seg, og hva man oppfatter at omgivelsene forventer av seg (Modood, 2004). Å ha ungdomsskole som høyeste utdanning i en kontekst der dette er normen, er svært forskjellig fra å være i en kontekst der mange går videre til høyere utdanning (Feliciano & Lanuza, 2017). Respondenter med etnisk minoritetsbakgrunn i studien, utgjør imidlertid både studenter som er født i Norge og i utlandet (Maurud, 2020). Barna i det etniske samfunnet tilegner seg foreldrenes perspektiv, som følge av de to andre dimensjonene i etnisk kapital (Modood, 2004). Den ene dimensjonen er relasjoner, som kommer til uttrykk ved at betydningsfulle personer i familie og i nærmiljø har en innflytelse på barna. Den andre dimensjonen er den vedvarende opprettholdelsen av normer. Foreldrenes autoritet over barna holder ambisjonene og preferansene vedvarende (Modood, 2004).

Etniske relasjoner er trolig en kilde til kulturelle og sosiale ressurser, og kan derfor ha betydning for hvorvidt personer fra etniske minoriteter søker seg til høyere utdanning (Shah et al., 2010). Familier i etniske miljøer kan danne seg forbilder i andre etniske familier med en høyere sosial mobilitet. Idealiseringen av karrierer som eksisterer i familiene med høy mobilitet, kan være med på å bygge opp under en forventning om at enkelte karrierer er representative for den etniske minoritetsgruppen, og barn i det etniske miljøet kan tilegne seg den samme forståelsen (Kachikian, 2020). Sammenlignet med de øvrige sykepleierstudentene, oppgir respondenter med etnisk minoritetsbakgrunn signifikant høyere utdanningsmotivasjon ved faktoren *økonomi og status* (Maurud, 2020), som derfor fremstår som et uttrykk for ambisjoner om økt sosial mobilitet. Blant studentene med etnisk minoritetsbakgrunn er det imidlertid også en høyere utdanningsmotivasjon i muligheten til få en fleksibel arbeidstid (Maurud, 2020). Foruten muligheten til å sikre enkeltpersoners fremtid, bidrar også sosial mobilitet med muligheten til å ta seg av egen familie (Basit, 2012). Det kan tenkes at respondentenes svar har bakgrunn i at fleksibel arbeidstid tilrettelegger for denne muligheten.

2.2.2. Sosiale begrensninger i og utenfor det etniske nettverket

Etnisk kapital kan også medføre begrensninger (Shah et al., 2010). Etniske grupper er ikke homogene, men representerer et mangfold av menn og kvinner, og gamle og unge, med ulik sosioøkonomisk status og regionale forskjeller (Shah, 2007). Det er også stor variasjon mellom etniske minoriteters nettverk og hvor lenge de har vært bosatt i landet (NOU 2019:19, s. 87). I tillegg til høyere utdanningsmotivasjon knyttet til arbeidsfleksibilitet, oppgir studentene med etnisk minoritetsbakgrunn lavere forventninger enn de øvrige respondentene til videreutdanning (Maurud, 2020). Det kan tenkes at dette har opphav i det etniske nærmiljøets forventninger til kvinner og menn. Ved å vedlikeholde kjønnsforskjeller har enkelte etniske miljøer sosiale normer og forventninger som hindrer den enkeltes utdanningsprestasjon (Shah, 2007). I enkelte etniske minoritetsgrupper, er det tilsynelatende også tilfeller der foreldre utøver sterk autoritet overfor barna sine. Dette bidrar trolig til økt prestasjonspress, men også dårligere prestasjoner blant unge (Leirvik, 2016). Lavere forventninger til videreutdanning, kan imidlertid også tilskrives andre faktorer.

Språkkunnskaper kan for eksempel ha en betydning (Rogstad & Solbrække, 2012; Nortvedt et al., 2019). Foruten en kommunikativ funksjon, kan språk også ha en symbolsk betydning, der gode språkkunnskaper kan medvirke til å anerkjenne medansatte som likeverdige yrkesutøvere (Rogstad & Solbrække, 2012). Foruten manglende autorisasjon som sykepleiere i Norge, har sykepleiere med innvandringsbakgrunn pekt på utilstrekkelige språkkunnskaper som en barriere til norsk arbeidsliv (Nortvedt et al., 2019). Språkkunnskaper gir trolig arbeidsgivere mulighet til å stille høyere krav ved bestemte stillinger i perioder med høyt tilbud på arbeidskraft, for deretter å redusere kravene i perioder der behovet øker (Rogstad & Solbrække, 2012).

Tradisjonelt har faktorer som diskriminering, sosioøkonomisk status og kulturell tilpasning forklart motgang og barrierer hos etniske minoriteter (Modood, 2004). Det kan tenkes at innvandrere og barn av innvandrere vektlegger utdanning i større grad enn øvrige befolkning for å bygge opp under gode kvalifikasjoner og forebygge diskriminering (Reisel, 2014, s. 123; Lee & Zhou, 2015). Det er vanskelig å redegjøre for forekomsten av diskriminering ved ansettelsesprosesser, men det betyr ikke at slik praksis ikke finner sted (Midtbøen, 2014, s. 67). Det er vist at forskjellige etniske grupper opplever ulik tilgang til arbeidsmarkedet, og barrierene de møter kan ha sammenheng med hudfarge og religion (Khattab & Modood, 2015). Foruten en lavere forventning til å ta videreutdanning, oppgir også

sykepleierstudentene med etnisk minoritetsbakgrunn en lavere forventning til å arbeide som sykepleiere (Maurud, 2020). Lavere forventninger til fremtidig karriere kan være uttrykk for en strategi der de reduserer betydningen av eventuell diskriminering de forventer å møte i ansettelsespraksis (Modood & Khattab, 2016).

3 FØRINGER FOR SYKEPLEIE SOM YRKESVALG

I kapittelet over har jeg vist hvordan forskjellige forståelser for kjønn og etnisitet kan ha betydning for sykepleiestudentenes utdanningsmotivasjon og karriereforventninger. Slike forståelser av strukturene som tilrettelegger for etniske og kjønnede forskjeller, kan bidra til å fremheve implikasjoner for rekruttering og inkludering til sykepleierutdanningen og sykepleien. Ved å plassere sykepleie i en historisk, kulturell og politisk kontekst, søker dette kapittelet å vise hvordan respondentenes besvarelser gjenspeiler utfordringer knyttet til likestilling og diskriminering i sykepleie. Jeg innleder kapittelet med sykepleiens historiske tilknytning til kvinner, og viser deretter hvordan dette fortsatt kan ha betydning for kjønnsfordelingen i yrket, og hvilke karrierer menn og kvinner orienterer seg mot. I dette kapittelet argumenterer jeg for at sosialisering har bidratt, og bidrar, til at sykepleiere har forskjellig tilgang til stillinger med bakgrunn i deres kjønn og etnisitet.

3.1 Historisk bakteppe

For å oppnå en større forståelse for hvorfor sykepleierutdanningen i så stor grad er dominert av kvinner, og hvorfor studiens mannlige og kvinnelige studenter oppgir forskjellige forventninger til sykepleieutøvelsen, kan det være nyttig å se på sykepleie i en historisk kontekst.

I middelalderen utøvde både kvinner og menn sykepleie i regi av kirken (Mathisen, 1993, s. 53). Pleien av det lidende mennesket tjente som en praktisk tjeneste for nestekjærligheten og for Gud. På 1600-tallet skjedde det en endring, der fattige unge kvinner fra den franske landsbygda ble rekruttert til sykepleien som et religiøst kall. Dette spredde seg til protestantiske trossamfunn i Nord-Europa utover 1800-tallet, og den katolske sykepleierordningen kom til uttrykk gjennom diakonissebevegelsen (Elstad, 2014, s. 163–169). Med industrialiseringen på 1800-tallet, ble menn og kvinner drevet inn i byene etter arbeid. De fleste fagutdanningene ble dominert av menn, med unntak av sykepleie, som allerede var et kvinnedominert yrke (Elstad, 2014, s. 176). Da den første norske sykepleierskolen ble opprettet i 1868, var dette et utdanningstilbud forbeholdt kvinner (Mathisen, 1993, s. 167). Først i 1948 kunne menn utdanne seg til sykepleiere (Lund, 2012, s.

79). Det Norske Diakonhjem ble riktignok opprettet i 1890 og var et utdanningstilbud til menn, men diakonene skulle primært bistå i forkynnerarbeid. Omsorgsarbeid var mer sekundært (Mathisen, 1993, s. 183). I dagens samfunn utgjør menn en liten andel av sykepleiere (SSB, 2020). Dette gjelder ikke bare i Norge, men også land som USA (Auerbach, Buerhaus, Staiger & Skinner, 2017), Danmark (Søndergaard, 2008), Storbritannia (NMC, 2018) og Sverige (Socialstyrelsen, 2019). At det er en skjevfordeling av menn og kvinner i sykepleierutdanningen (Maurud, 2020), kan ha sammenheng med at yrket tradisjonelt har vært forbeholdt kvinner.

Selv om vektleggingen av årsaker til å velge utdanning og utdanne seg har variert gjennom historien, tjener utdanning som middel for å oppnå flere forskjellige goder, slik som et konkret yrke, sosial deltakelse, eller dannelse (Jacobs 1996). Sykepleie var et yrke som var forbeholdt kvinner, men dette var ikke nødvendigvis et uttrykk for kvinners selvstendighet. Som kvinnelig diakonisse hadde man for eksempel innskrenket frihet over eget liv, og skulle verken være forlovet, gift, eller ha andre «forpliktelser» utenfor arbeidet. Diakonisselevne måtte vedlegge attester fra prester og lege, og en bekreftelse på at de hadde et sted å vende tilbake til om de ikke viste seg egnet for arbeidet. Studentene måtte gi lønnen sin til skolen, også etter de var ferdig utdannet. Til gjengjeld dekket skolen utgifter til klær og lommepenger, og arbeidsplassen sørget for kost og losji. Dette var en ordning som ble praktisert fram mot 1950-tallet (Mathisen, 1993, s. 173). Menn har også tradisjonelt hatt en tilknytning til pleie, men da hovedsakelig i psykiatrisk omsorg. Her var menn til stede fra tidlig på 1900-tallet og utover (Elstad, 2014, s. 175). Disse mennene hadde ingen sykepleierautorisasjon, siden de heller ikke hadde tilgang til sykepleierutdanningene (Lund, 2012, s. 79).

Da Norsk Sykepleierskeforbund (NSF) ble opprettet i 1912, var dette et ledd i organiseringen blant norske kvinner. Formålet med NSF var å styrke sykepleiens profesjonalitet og å fremme en sosial posisjon der de forhindret degradering av yrket og fremmet økt yrkesstatus (Melby, 1990, s.17–46). NSF arbeidet for eksempel for å få sykepleiefaget inn i høyere utdanning, og fra midten av 1960-tallet utviklet det seg en styrket oppfatning av sykepleie som et profesjonelt og selvstendig fag, med sykepleierutdanningen som en profesjonsutdanning (Lund, 2012, s. 25–26). I samme periode var det også en dramatisk endring i arbeidslivet, der kvinner fikk tilgang til flere posisjoner tidligere forbeholdt menn (England, 2010). Dette har trolig ledet til at yrker som tidligere var kjønntypiske, i dag har en jevnere

kjønns sammensetning (Jacobs, 1989, s. 52; Reisel, 2019, s. 49). Det kan imidlertid tenkes at flere utdanningsmuligheter og karriereveier også har åpnet opp for at menn velger utradisjonelt. Flere menn velger for eksempel sykepleie sammenlignet med tidligere (Reisel, 2014, s. 43).

Forestillingen til NSF var opprinnelig at kvinner var særlig egnet for oppgaver i omsorg og pleie, og dette åpnet dermed for å opprettholde kjønnsstereotyper. Forestillingene styrket imidlertid også kvinners posisjon ved å fremme sykepleiens samfunnsposisjon. Sykepleie har altså en historisk definisjon som kvinneoppgave, også sykepleiere imellom (Melby, 1990, s. 310). Kjønnen sosialisering kan derfor ha betydning for at flere kvinner er representert i utdanningen og i yrket (Jacobs, 1989, s. 89), og for at kvinnelige sykepleierstudenter har lavere forventninger til arbeid utenfor sykepleie og til ledelsesansvar (Maurud, 2020).

3.2 Sykepleien og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet

Det er viktig å understreke at kvinner tradisjonelt har vært utestengt fra mange utdanninger og store deler av arbeidsmarkedet (Jacobs, 1999). Som tidligere nevnt, er ikke mobiliteten til kvinner mellom kjønnstypiske og kjønnsnøytrale yrker nødvendigvis et tegn på like muligheter for kvinner og menn (Jacobs, 1987). Det har for eksempel blitt diskutert om det eksisterer et «glasstak» for kvinner i arbeidsmarkedet, et begrep som beskriver ukjente barrierer som hindrer kvinner fra å avansere til arbeid i toppstillinger (Baxter & Wright, 2000). Kvinner har imidlertid utfordret normative kjønnsroller når det har hindret deres sosiale mobilitet. Siden 1960-tallet har dette ledet flere kvinner inn i mannstradisjonelle yrker, men statusen til tradisjonelle kvinneyrker har endret seg lite i samme tidsrom (England, 2010). Sykepleie var et tradisjonelt kvinneyrke og sykepleierorganisasjonene hadde vært sentrale i kvinnebevegelsen. Utover 1970-tallet ble kvinner imidlertid oppfordret til å velge utradisjonelt. Sykepleie gikk derfor fra å være et uttrykk for kvinnebevegelsen, til å bli et motstykke til likestilling (Elstad, 2014, s. 182).

Selv om man begynte å bruke den kjønnsnøytrale betegnelsen «sykepleier» og ikke «sykepleierske» allerede på slutten av 40-tallet (Mathisen, 1993, s. 205), var det først på 1970-tallet man begynte å fokusere på å rekruttere flere menn til yrket. NSF bidro til dette arbeidet, blant annet ved å luke ut ord og uttrykk i skriftlig materiale som kunne få menn til å

la være å søke seg til yrket (Lund, 2012, s. 157). Sykepleierutdanningen har vært tilgjengelig for menn i over 70 år (Mathisen, 1993, s. 183), men fremdeles utgjør menn en svært liten og stabil andel av studenter på utdanningen (Maurud, 2020). En stor andel menn i kvinnedominerte yrker har også en tendens til å forlate yrkene (Jacobs, 1989, s. 167). Også i sykepleie ser det ut som om menn ikke bare har en tendens til å forlate de kvinnetypiske stillingene, de har også en forventning om dette i starten av sin utdanning, før de i det hele tatt er sysselsatt (Maurud, 2020).

Ideen om et «glasstak», der kvinner møter ukjente hindringer for forfremmelser i mannsdominerte karrierer (Baxter & Wright, 2000), ser ikke ut til å gjelde menn. Det fremstår derimot som om menn opplever fordeler ved å søke seg til kvinnedominerte yrker. Menn møter tilsynelatende ikke et «glasstak» men heller en «glassheis», der ukjente prosesser tilrettelegger for at menn, tross deres intensjoner, ledes inn i bedre betalte stillinger i sykepleie (Williams, 1992; Williams, 1995, Punshon et al., 2019). En større andel av menn enn kvinner går over i stillinger utenfor somatisk sykepleie, og menn søker seg også hyppigere til lederstillinger (Abrahamsen, 2004). Det kan fremstå som om menn i kvinnedominerte yrker opplever å bli godt inkludert av kollegaer og ledelse, med fordelaktig behandling i ansettelser og forfremmelser. Personlig ambisjoner spiller riktignok en rolle for at mange menn går over i mer kjønnsstradisjonelle stillinger, men det kan også være at mange kvinnedominerte yrker, slik som sykepleie, tilrettelegger for at menn har bedre tilgang til karrieremuligheter når de er innenfor profesjonen (Williams, 1992). I sykepleierutdanningen oppgir menn og kvinner en forventning tilsvarende retningene de tenderer til å orientere seg mot i arbeidslivet. Menn utdanner seg altså til å bli sykepleiere, men de har tilsynelatende større forventninger til å jobbe i stillinger utenfor klinisk sykepleie etter utdannelsen (Maurud, 2020). En forståelse for hvorfor det er slik, er at menn taper økonomisk på å arbeide i kvinnetradisjonelle retninger (England, 2010). Menn som forlater sykepleiefeltet til fordel for andre stillinger, oppnår gjerne høyere inntekt og yrkesstatus (Abrahamsen, 2004). Til sammenligning, har ingeniørfaget betraktelig færre kvinnelige enn mannlige yrkesutøvere. Akkurat som menn i sykepleie, har kvinnelige ingeniører en større sannsynlighet for å forlate yrket. I motsetning til menn som forlater sykepleie, opplever kvinner som forlater ingeniørfaget lavere inntekt og yrkesstatus i sine nye stillinger (Karlsen, 2012). Men selv om mannlige sykepleierstudenter har høyere forventninger om lederansvar og arbeid utenfor klinisk sykepleie, har de tilsvarende utdanningsmotivasjon som kvinner når det gjelder høy inntekt og yrkesstatus (Maurud, 2020). Og selv om en større relativ andel menn enn kvinner forlater klinisk

sykepleie, er det også en betydelig andel kvinner som forlater klinisk sykepleie til fordel for andre stillinger (Abrahamsen, 2004).

Vertikal mobilitet omhandler overgangen mellom yrker med ulik hierarkisk plassering, slik som en forfremming fra sykepleier til avdelingsleder (Abrahamsen, 2013, s. 338). Mannlige sykepleierstudenter gir uttrykk for høyere forventninger til denne formen for mobilitet i studien (Maurud, 2020). Sykepleie er imidlertid et yrke der mulighetene for horisontal mobilitet også er til stede. Horisontal mobilitet beskriver tilfeller der arbeidstakeren endrer arbeidsplass eller arbeidsoppgaver, men da i tilsvarende stilling som den man forlot (Abrahamsen, 2013, s. 338). Sykepleierstudenter har generelt gitt uttrykk for at de ønsker å jobbe med barn, med helsefremmende og sykdomsforebyggende arbeid, og i retninger der det kreves høy teknisk kompetanse (Kloster, Høie & Skår, 2007). Teknisk kompetanse kan forstås som en mannstradisjonell kompetanse. Sykepleierstudenter, uavhengig av kjønn og etnisitet, har imidlertid fremhevet denne kompetansen som et ideal fremfor omsorgsutøvelsen (Orupabo, 2014a, s. 153). Menn orienterer seg i liten grad mot kvinnedominerte yrker, og de som gjør det, orienterer seg gjerne mot mer mannstradisjonelle oppgaver (Jacobs, 1989, s. 100). Også innen sykepleie ser det ut til at menn orienterer seg mot de mer mannstradisjonelle arbeidsoppgavene. Psykiatri og akuttsykepleie er slike felt, som er assosiert med henholdsvis styrke og teknisk kompetanse (Williams, 1995). Psykiatri ser ut til å rekruttere en større andel av menn enn av kvinner (Drange & Karlsen, 2016; Abrahamsen, 2019). Mannlige pleiere dominerte også asylter for sinnslidende langt ut på 1900-tallet (Elstad, 2014, s. 175). Menn er også tilsynelatende bedre representert innenfor akuttsykepleie og anestesi (Bergsagel, 2018). Både det å jobbe med barn, og det å jobbe med helsefremmende og sykdomsforebyggende arbeid, er for eksempel noe sykepleierstudenter har ansett som retninger mer passende for kvinner (McLaughlin, Muldoon & Moutray, 2010). Som tidligere nevnt, har likestillingens fokus på å inkludere kvinner i posisjoner tidligere forbeholdt menn, trolig hatt større gjennomslagskraft enn fokuset på å likestille verdsettingen av tradisjonelle kvinnelige aktiviteter og oppgaver (England, 2010). At mannlige sykepleierstudenter har forventninger om stillinger utenfor klinisk sykepleie (Maurud, 2020), kan derfor vel så gjerne handle om at de orienterer seg mot tradisjonelle mannsoppgaver der de unngår omsorgsutøvelsen (Karlsen, 2012). Disse stillingene åpner i mange tilfeller også opp for høyere inntekt (Abrahamsen, 2004).

Biologisk kjønn kan ha betydning for enkeltpersoners karriereprogresjon. Dette kan trolig tilskrives forventninger fra sosiale og kulturelle omgivelser, og forholdet enkeltpersonen har

til disse forventningene (Lent et al., 1994; Lent et al., 2000; Lent & Brown, 2006). Om dette stemmer, kan det forklare hvorfor menn og kvinner ser for seg forskjellige karrierer (Maurud, 2020). Sykepleierfeltet har tradisjonelt vært forbeholdt kvinner (Mathisen, 1993, s. 173). Flere menn utdanner seg til sykepleie nå enn tidligere (Reisel, 2014, s. 43), men en relativt større andel mannlige sykepleiere orienterer seg vekk fra sykepleierfeltet (Abrahamsen, 2004; Karlsen, 2012). Menn og kvinner ledes trolig inn i forskjellige karrierer i sykepleie, fordi det fremdeles eksisterer sosiale forventninger om egenskapene til henholdsvis kvinner og menn (Jacobs, 1989, s. 48). Studien viser at det er flere motivasjonsfaktorer som forener menn og kvinner, enn det er som skiller dem. Det fremstår som om studentene i stor grad vil bli sykepleiere på samme grunnlag, men med forskjellige forventninger til hva de kan utrette i yrket (Maurud, 2020).

3.3 Etniske skiller i sykepleie

Sammensetningen i sykepleie har endret seg med et større etnisk mangfold i befolkningen. Halvparten av innvandrere som kom til Norge i 1970, kom fra andre nordiske land. Siden den gang har den største andelen innvandrere hatt bakgrunn fra land i Afrika, Asia og Sør- og Mellom-Amerika (Midtbøen & Rogstad, 2012, s. 34). Innvandrere utgjør litt under 15 prosent av Norges befolkning, og i dag utgjør de største innvandringslandene land innenfor EU og EØS (Steinkellner, 2020). Omtrent to tredeler av Norges bosatte innvandrere er sysselsatte (Olsen, 2020a). Sykepleiere med innvandrerbakgrunn utgjorde omtrent 40 prosent av alle sysselsatte i helse-og omsorgssektoren i perioden 2005 til 2010 (Tjerbo et al., 2012). Innvandrere utgjør en betydelig del av både ufaglærte og faglærte i helsesektoren, og det er forventet at innvandring vil være avgjørende for å dekke behovet for arbeidskraft i helse- og omsorgssektoren i årene fremover (NOU 2018:15, s. 56).

Sammenlignet med respondenter med etnisk majoritetsbakgrunn, oppgir sykepleierstudentene med etnisk minoritetsbakgrunn en tydelig høyere motivasjon knyttet til inntekt og yrkesstatus (Maurud, 2020). Etnisk kapital fremmer etniske minoriteters orientering mot eget lokalsamfunn og egen familie. Dette danner en sterk etnisk identitetstilhørighet som tjener lokalsamfunnet og den etniske solidariteten, i form av økt oppadgående sosial mobilitet (Modood, 2004; Shah et al., 2010). Som innvandrer til et nytt land, kan imidlertid begrensede

språkkunnskaper og lite relevant arbeidskompetanse begrense den enkeltes sosioøkonomiske forutsetninger (Lee & Zhou, 2015). Innvandrere med etnisk minoritetsbakgrunn tjener mindre enn den øvrige befolkningen, kontrollert for utdanning og stillingsprosent (Støren & Nesje, 2018). Sykepleiere med innvandrerbakgrunn har også lavere sannsynlighet for å få jobb (Drange & Alecu, 2019). Sykepleiere som har innvandret til Norge, arbeider ofte som helsefagarbeidere i de tilfellene der autorisasjonen de har fra hjemlandet ikke blir godkjent (Nortvedt et al., 2019).

Diskriminerende ansettelsespraksis kan også hemme arbeidsmulighetene for etniske minoriteter (Midtbøen & Rogstad, 2012, s. 151). Selv om respondenter med etnisk minoritetsbakgrunn tar sykepleierutdanning i Norge, oppgir de lavere forventninger enn sykepleierstudenter med etnisk majoritetsbakgrunn til å arbeide i sykepleie, og til å ta videreutdanning (Maurud, 2020). Etnisk norske sykepleiere har en større sannsynlighet for å arbeide i sykehus, og sykepleiere med etnisk minoritetsbakgrunn har større sannsynlighet for å jobbe i stillinger der pasientene har langtidsplasser, slik som i eldreomsorg (Drange & Karlsen, 2016). Stillinger i eldreomsorgen er også de minst ettertraktede stillingene blant sykepleierstudenter (Kloster et al., 2007). Et økt etnisk mangfold har tilsynelatende endret hierarkiet i sykepleie. Det ses en glidning, der det som før var tradisjonelle kvinneyrker, slik som sykepleie i eldreomsorgen, i større grad nå utføres av sykepleiere fra etniske minoriteter (Orupabo, 2014b). Både studiens mannlige sykepleierstudenter og studentene med etnisk minoritetsbakgrunn oppgir lavere forventninger til å arbeide i sykepleie etter endt utdanning. Respondenter med etnisk minoritetsbakgrunn oppgir imidlertid også lavere forventninger til videreutdanning (Maurud, 2020), noe som kan tyde på at mannlige studenter vektlegger noe annet i forventningene til å jobbe utenfor sykepleie, enn hva studentene med etnisk minoritetsbakgrunn gjør.

For å forstå hva som driver den enkelte mot en spesifikk karriere, må man ta utgangspunkt i mange faktorer, slik som økonomiske forutsetninger, og foreldres og jevnaldrenes påvirkning. Hvordan enkeltpersonen gir disse miljøfaktorene mening, og handler ut fra dette, har også en betydning for den enkeltes yrkesliv (Lent et al., 2000). Respondenter med etnisk minoritetsbakgrunn oppgir en utdanningsmotivasjon mer drevet av økonomi og status, samtidig som de oppgir lavere forventninger til arbeidslivet (Maurud, 2020). Erfaringer med negative holdninger til egen ytelse fra kollegaer og arbeidsgivere, kan påvirke den enkeltes ambisjoner (Drange & Karlsen, 2016). Sykepleiere med etnisk minoritetsbakgrunn har gitt

uttrykk for at de ikke får realisert målet om å arbeide på sykehus, og omdefinerer trolig egne ambisjoner som følge av dette (Orupabo, 2014a, s. 162). Det kan derfor fremstå som om et ønske om oppadgående sosial mobilitet driver sykepleierstudenter med etnisk minoritetsbakgrunn til utdanningen (Modood, 2004), samtidig som de også forbereder seg på at deres etniske bakgrunn kan være et hinder for deres arbeidsambisjoner (Modood & Khattab, 2016). Om sykepleierstudenter med etnisk minoritetsbakgrunn velger vekk stillinger de ikke forventer å få innpass i, vil de også unngå å møte eventuelle barrierer disse stillingene kan by på (Orupabo, 2014a, s. 162). Etnisk kapital utgjør i en slik forståelse en styrke blant respondenter med etnisk minoritetsbakgrunn. Felles normer og verdier i familie og etnisk miljø, kan bidra til at innvandrergupper oppnår utdanning (Modood, 2004). Interne etniske miljøfaktorer (Leirvik, 2016; Shah, 2007), men også eksterne miljøfaktorer, kan danne barrierer for den enkeltes ambisjoner (Midtbøen & Rogstad, 2012, s. 151; Khattab & Modood, 2015). Slike barrierer leder trolig til at sykepleiere med etnisk minoritetsbakgrunn omdefinerer egne mål (Drange & Karlsen, 2016), og til at sykepleierstudenter med etnisk minoritetsbakgrunn stiller lavere forventninger til egen profesjonstilknytning, sammenlignet med den etniske majoriteten (Maurud, 2020).

4 OPPSUMMERING OG KONKLUSJON

Med bakgrunn i studien, har denne delen av oppgaven utdypet kjønnsforskjeller og etniske skiller i sykepleiens arbeidsmarked. Videre har jeg sett på betydninger disse forskjellene har for yrkeslivet til nåværende og fremtidige sykepleiere.

Med bakgrunn i sykepleierstudenters kjønn og etnisitet, har studien dokumentert interessante forskjeller mellom studentenes utdanningsmotivasjon og karriereforventninger. Disse forskjellene har trolig implikasjoner for sykepleierstudentenes fremtidige karrierer. Mannlige studenter oppgir forventninger til å arbeide i de mannstradisjonelle stillingene som er tilgjengelige i sykepleie (Maurud, 2020). Disse stillingene leder gjerne til at de oppnår høyere inntekt og yrkesstatus (Karlsen, 2012). Kvinner søker seg også til disse stillingene, men i mindre grad enn hva menn gjør (Abrahamsen, 2004). Som sykepleier med etnisk minoritetsbakgrunn har man høyere sannsynlighet for å ansettes i stillinger i eldreomsorgen (Drange & Karlsen, 2016), som også ofte anses som det minst ettertraktede feltet i sykepleie (Kloster et al., 2007).

Jacobs' forståelse av sosial kontroll og kjønnssegregering i arbeidsmarkedet vektlegger muligheten for at sosialisering påvirker individer til å ta kjønnstypiske yrkesvalg (Jacobs, 1989). Dette er synlig i sykepleierutdanningen. Nærmere 90 prosent av norske sykepleierstudenter er kvinner (SSB, 2019), og menn i utdanningen orienterer seg bort fra de stillingene der det utøves tradisjonell omsorg (Maurud, 2020). Sykepleie har tradisjonelt vært et yrke assosiert med kvinner (Henttonen et al., 2013). Menn utgjør en tiendedel av sykepleierbestanden (SSB, 2020), til tross for at menn og kvinner har hatt lik tilgang til sykepleierutdanningen i over 70 år (Lund, 2012, s. 79). Sosial kontroll kan tilrettelegge for at menn og kvinner har forskjellige oppfatninger om hva de er egnet til å arbeide med. Flere valgmuligheter for kvinner har tilgjengeliggjort tradisjonelle mannsyrker for kvinner, men menn søker seg i liten grad til tradisjonelle kvinneyrker (Jacobs, 1989). Dette kan muligens forklares med at samfunnet ofte gir disse stillingene større verdi enn tradisjonelle kvinneyrker (England, 2010).

Etnisk identitetstillhørighet kan forstås som en styrke for å oppnå høyere sosial mobilitet gjennom utdanning (Modood, 2004). Muligheter for å øke egen sosioøkonomisk status, fremstår som en tydelig motivasjon blant sykepleierstudentene med etnisk minoritetsbakgrunn i studien (Maurud, 2020). Uavhengig av etnisk kapital, kan det imidlertid eksistere diskriminerende barrierer som begrenser etniske minoriteters tilgang til deler av arbeidsmarkedet (Midtbøen & Rogstad, 2012, s. 151; Khattab & Modood, 2015).

Det er vedtatt i lovverket at sosialt konstruerte, funksjonshemmende barrierer skal forhindres og bygges ned (likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, § 1). Med bakgrunn i studien, og de tilhørende teoretiske forståelsene, argumenterer jeg i denne oppgaven for at samfunnsskapt barrierer har ledet til, og fortsatt bidrar til, kjønnet og etnisk arbeidssegregering i sykepleie. Kjønnrollerrelaterte sosiale forventninger leder flere kvinner inn i sykepleie enn menn (Jacobs, 1989), og det leder en relativt større andel menn enn kvinner ut av sykepleie (Karlsen, 2012). Menn og kvinner i sykepleie orienterer seg også mot forskjellige stillinger (Abrahamsen, 2004). Bakgrunnen for slike karrierevalg kan trolig tilskrives en historisk diskriminerende praksis overfor kvinner (Jacobs, 1999), men også en kobling mellom sykepleie og kvinner som spenner seg over flere hundre år (Mathisen, 1993, s. 16). Medlemmer av etniske minoriteter kan søke seg til høyere utdanning, men følger gjerne forventninger fra sitt nærmiljø om å øke sosial mobilitet (Modood, 2004). De opplever imidlertid også begrenset tilgang til stillinger de opprinnelig hadde ambisjoner om å arbeide i, og mange modererer sine ambisjoner etter dette (Orupabo, 2014a, s. 162).

Studien og oppgaven har implikasjoner for tiltak rettet mot å fremme menns tilstedeværelse i sykepleierutdanning, og for å fremme like muligheter for sykepleiere, uavhengig av den enkeltes kjønn og etnisitet. Til tross for at sykepleierstudentene oppgir forskjellig motivasjon for å begynne på sykepleierutdanningen, er det flere motivasjonsfaktorer menn og kvinner har til felles, enn det er som skiller dem (Maurud, 2020). Jacobs hevder at arbeidsmarkedets kjønnssegregering finner sted, til tross for at enkeltpersoners mål og ambisjoner endrer seg med tiden (Jacobs, 1989, s. 138). Respondentenes kjønn kan ha betydning for om de har forventninger til å prioritere familie og barn, til videreutdanning, og til arbeid i sykepleie i fremtiden (Maurud, 2020). Om man ønsker å øke menns tilstedeværelse i sykepleierutdanninger, bør utdanningsinstitusjonene anerkjenne at de må håndtere utfordringer knyttet til kjønnsrollesosialisering for å styrke menns interesse for feltet og for å bli i profesjonen. Sykepleierutdanninger bør også anerkjenne at en kjønnsrollesosialisering av

stillingene i sykepleie kan ha betydning for hvilke felt de mennene som er i utdanningen orienterer seg mot. En økt interesse for sykepleie blant menn, kan i så fall gi en jevnere fordeling av menn og kvinner i ulike felt innen sykepleie.

Uavhengig av etnisitet viser studiens sykepleierstudenter en sterk motivasjon i å hjelpe andre og bidra i samfunnet (Maurud, 2020). Selv om etnisk kapital kan ha betydning for etniske minoriteters karriereprogresjon (Modood, 2004), kan diskriminerende ansettelsespraksis hindre etniske minoriteters tilgang til arbeidsmarkedet (Khattab & Modood, 2015). Hvis alle skal ha like muligheter til å delta i samfunnet (Finansdepartementet, 2019, s. 7), bør både arbeidsgivere og utdanningsinstitusjoner kunne tilby muligheter som skaper en likestilt kompetanse blant sykepleiere, uavhengig av deres kjønn og etniske bakgrunn. Utdanningen av sykepleierstudenter må i så fall vise hensyn til hvordan forskjellige miljøfaktorer kan påvirke den enkeltes forutsetninger med bakgrunn i deres etnisitet og kjønn.

REFERANSELISTE

- Abrahamsen, B. (2004). Career development and masculinities among male nurses. *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 12(1), 31–39. <https://doi.org/10.1080/08038740410005749>
- Abrahamsen, B. (2013). Profesjoner og karrierer. I A. Molander & L. I. Terum (red.), *Profesjonsstudier* (s. 333–352). Oslo: Universitetsforlaget.
- Abrahamsen, B. (2019). A longitudinal study of nurses' career choices: The importance of career expectations on employment in care of older people. *Journal of Advanced Nursing*, 75(2), 348–356. <https://doi.org/10.1111/jan.13847>
- Abrahamsen, B. & Storvik, A. E. L. (2019). Nursing students' career expectations: Gender differences and supply side explanations. *Journal of Nursing Research and Practice*, 3(1), 16–20.
- Auerbach, D., Buerhaus, P., Staiger, D., & Skinner, L. (2017). 2017 data brief update: Current trends of men in nursing. Hentet den 7. April 2020 fra http://healthworkforcestudies.com/publications-data/data_brief_update_current_trends_of_men_in_nursing.html.
- Bakken, A. & Hyggen, C. (2018). *Trivsel og utdanningsdriv blant minoritets elever i videregående: Hvordan forstå karakterforskjeller mellom elever med ulik innvandrerbakgrunn?* (NOVA Rapport 1/2018). Hentet fra <https://www.imdi.no/contentassets/f156353133e04c75a5d4eb7d95787011/nova-rapport-1-18-trivsel-og-utdanningsdriv-blant-minoritets elever-i-videregaende.pdf>
- Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementet (2015). *Likestilling i praksis: like muligheter for kvinner og menn* (Meld. St. 7 (2015–2016)). Hentet fra <https://www.regjeringen.no>

Barth, E., Hardoy, I., Schøne, P. & Østbakken, K. M. (2014). Hva betyr høy yrkesdeltakelse for kjønnssegregering? I L. Reisel & M. Teigen (red.), *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* (s. 108–118). Oslo: Gyldendal akademisk.

Basit, T. N. (2012). ‘My parents have stressed that since I was a kid’: Young minority ethnic British citizens and the phenomenon of aspirational capital. *Education, Citizenship and Social Justice*, 7(2), 129–143.

<https://doi.org/10.1177/1746197912440857>

Baxter, J. & Wright, E. O. (2000). The Glass Ceiling Hypothesis: A Comparative Study of the United States, Sweden and Australia. *Gender and Society*, 14(2), 275–294. <https://doi.org/10.1177/089124300014002004>

Bergsagel, I. (2. mars 2018). Her har de landets høyeste andel mannlige sykepleiere. Hentet den 3. april, 2020 fra: <https://sykepleien.no/2018/02/her-har-de-landets-hoyeste-andel-mannlige-sykepleiere>

Dahl, K., Lohne, V. & Nortvedt, L. (2019). «Helsevesenet trenger vår kompetanse - hvorfor ikke bruke den?»; en kvalitativ studie av filippinske sykepleieres opplevelse av veien til autorisasjon i Norge. *Nordisk Tidsskrift for Helseforskning*, 15(1), 1–16.

Drange, I. & Karlsen, H. J. (2016). Simply a Matter of Being Male? Nurses’ Employment Outcomes in the Norwegian Labour Market. *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 24(2), 76–94.

<https://doi.org/10.1080/08038740.2016.1165732>

Drange, I. & Alecu, A. I. (2019). Barriers to Access? Immigrant Origin and Occupational Regulation. *Nordic Journal of Migration Research*, 9(1), 37–59.

England, P. (2010). The Gender Revolution. *Gender & Society*, 24(2), 149–166.

<https://doi.org/10.1177/0891243210361475>

Elstad, I. (2014). *Sjuepleietenkning*. Oslo: Gyldendal akademisk.

Finansdepartementet (2019). *Muligheter for alle* (Meld. St. 13 (2018–2019)). Hentet fra <https://www.regjeringen.no>

Feliciano, C. & Lanuza, Y. R. (2017). An Immigrant Paradox? Contextual Attainment and Intergenerational Educational Mobility. *American Sociological Review*, 82(1), 211–241. <https://doi.org/10.1177/0003122416684777>

Gautun, H., Øien, H. & Bratt, C. (2016). *Underbemanning er selvforsterkende: Konsekvenser av mangel på sykepleiere i hjemmesykepleien og sykehjem* (NOVA Rapport 6/2016). Hentet fra <http://www.hioa.no/content/download/126789/3381992/file/Web-utgave-NOVA-Rapport-6-16.pdf>

Gram, K. H. (2019, 5. desember). Fedrekvoten fortsetter å fenge. Hentet fra <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/fedrekvoten-forsetter-a-fenge>

Henttonen, E., LaPointe, K., Pesonen, S. & Vanhala, S. (2013). A Stain on the White Uniform – The Discursive Construction of Nurses’ Industrial Actions in the Media. *Gender, Work and Organization*, 20(1), 56–70. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2011.00556.x>

Hjemås, G., Zhiyang, J., Kornstad, T. & Stølen, N. M. (2019). *Arbeidsmarkedet for helsepersonell fram mot 2035* (Statistisk Sentralbyrå Rapporter 2019/11). Hentet fra https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/_attachment/385822?_ts=16c855ce368

Jacobs, J. A. (1987). The Sex Typing of Aspirations and Occupations: Instability during the Careers of Young Women. *Social Science Quarterly*, 68(1), 122–137.

Jacobs, J. A. (1989). *Revolving Doors: Sex Segregation and women’s careers*. Stanford: Stanford University Press.

Jacobs, J. A. (1996). Gender Inequality and Higher Education. *Annual Review of Sociology*, 22, 153–85. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.22.1.153>

Jacobs, J. A. (1999). Gender and the Stratification of Colleges. *The Journal of Higher Education*, 70(2), 161–187. <https://doi.org/10.2307/2649126>

Jacobs, J. A., Ahmad, S. & Sax, L. J. (2017). Planning a Career in Engineering: Parental Effects on Sons and Daughters. *Social Sciences*, 6(2), 1–25. <https://doi.org/10.3390/socsci6010002>

Jordal, K. (2011). «Jeg vil bli en forbaska god sykepleier». I A. Leseth & K. N. Solbrække (red.) *Profesjon, kjønn og etnisitet* (s. 57–70).

Kachikian, O. (2020). Who benefits from ethnic capital? Group norms, social-class and education among Armenian-Americans in Los Angeles. *Ethnic and Racial Studies*, 43(7), 1284–1303. <https://doi.org/10.1080/01419870.2019.1635256>

Karlsen, H. (2012). Gender and ethnic differences in occupational positions and earnings among nurses and engineers in Norway: identical educational choices, unequal outcomes. *Work, employment and society*, 26(2), 278–295. <https://doi.org/10.1177/0950017011432907>

Khattab, N. & Modood, T. (2015). Both Ethnic and Religious: Explaining Employment Penalties Across 14 Ethno-Religious Groups in the United Kingdom. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 54(3), 501–522. <https://doi.org/10.1111/jssr.12220>

Kloster, T., Høie M. & Skår R. (2007) Nursing students' career preferences: a Norwegian study. *Journal of Advanced Nursing*, 59(2), 155–162. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04276.x>

Lee, J. & Zhou, M. (2015). The Success Frame and Achievement Paradox: The Costs and Consequences for Asian Americans. *Race and Social Problems*, 6(1), 38–55. <https://doi.org/10.1007/s12552-014-9112-7>

Leirvik, M. S. (2016). "Medaljens bakside": Omkostninger av etnisk kapital for utdanning. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 57(2), 167–198.

<https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2016-02-03>

Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>

Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (2000). Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36–49. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>

Lent, R. W. & Brown, S. D. (2006). On Conceptualizing and Assessing Social Cognitive Constructs in Career Research: A Measurement Guide. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 12–35. <https://doi.org/10.1177/1069072705281364>

Likestillings- og diskrimineringsloven (2017). Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (LOV-2017-06-16-51). Hentet fra

<https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2017-06-16-51>

Lund, E. C. (2012) *Virke og profesjon: Norsk Sykepleierforbund gjennom 100 år (1912–2012)*. Oslo: Akribe.

Mathisen, J. (1993). *Sykepleiehistorie*. Oslo: Universitetsforlaget.

Maurud, S. (2020). Kjønn og etnisitets innvirkning på sykepleierstudenters utdanningsmotivasjon og karriereforventninger. Upublisert manuskript. Institutt for helse og samfunn, Universitetet i Oslo.

McLaughlin K., Muldoon O.T. & Moutray M. (2010). Gender, gender roles and completion of nursing education: A longitudinal study. *Nurse Education Today*, 30(4), 303–307. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2009.08.005>

Melby, K. (1990). *Kall og kamp: Norsk Sykepleierforbunds historie*. Oslo: J. W. Cappelens Forlag.

Meleis, A. I. (2011). *Theoretical Nursing. Development and progress*. Philadelphia: Lippincott Williams and Wilkins.

Midtbøen, A. H. (2014). Segregering og diskriminering. I L. Reisel & M. Teigen (red.), *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* (s. 65–85).

Midtbøen, A. & Rogstad, J. (2012). *Diskrimineringens omfang og årsaker* (ISF–Rapport 2012:1). Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Modood, T. (2004). Capitals, ethnic identity and educational qualifications. *Cultural Trends*, 13(2), 87–105. <https://doi.org/10.1080/0954896042000267170>

Modood, T. & Khattab, N. (2016). Explaining Ethnic Differences: Can Ethnic Minority Strategies Reduce the Effects of Ethnic Penalties? *Sociology*, 50(2), 231–246. <https://doi.org/10.1177/0038038515575858>

Nursing & Midwifery Council. (2018). The NMC Register. Hentet fra <https://www.nmc.org.uk/globalassets/sitedocuments/other-publications/the-nmc-register-2018.pdf>

Nortvedt, L., Lohne, V. & Dahl, K. (2019). A courageous journey: Experiences of migrant Philippine nurses in Norway. *Journal of Clinical Nursing*, 29, 468–479.

NOU 2018: 15 (2018). *Kvalifisert, forberedt og motivert – Et kunnskapsgrunnlag om struktur og innhold i videregående opplæring*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no>

NOU 2019:3 (2019). *Nye sjanser – bedre læring – Kjønnsforskjeller i skoleprestasjoner og utdanningsløp*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no>

NOU 2019:19. (2019). *Jenterom, gutterom og mulighetsrom – Likestillingsutfordringer blant barn og unge*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no>

Olsen, B. (2020a, 2. mars). Noe økning i sysselsettingen blant innvandrere. Hentet 30. april 2020 fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/noe-okning-i-sysselsettingen-blant-innvandrere>

Olsen, B. (2020b). *Personer 16–39 år med innvandrerbakgrunn i arbeid og utdanning, 2018* (SSB Rapporter 2020/1). Hentet fra https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/_attachment/409202?_ts=16f9da9edc8

Orupabo, J. (2014a). Kompromisser og anerkjennelse: overgang fra utdanning til arbeid. I L. Reisel, M. Teigen (red.), *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* (s. 149–169). Oslo: Gyldendal akademisk

Orupabo, J. (2014b). Det kjønnssegregerte arbeidslivet – maskulinisering på toppen av toppen og etnifisering av bunnen? *Nytt Norsk Tidsskrift*, 2.

Punshon, G., Maclaine, K., Trevatt, P., Radford, M., Shanley, O. & Leary, A. (2019). Nursing pay by gender distribution in the UK – does the Glass Escalator still exist? *International Journal of Nursing Studies*, 93, 21–29.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.02.008>

Reisel, L. (2014). Kjønnsdeling på tvers. I L. Reisel & M. Teigen (red.), *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* (s. 30–47). Oslo: Gyldendal akademisk.

Reisel, L. (2014). Kjønnsdelte utdanningsvalg. I L. Reisel & M. Teigen (red.), *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* (s. 119–148). Oslo: Gyldendal akademisk.

Reisel, L. & Teigen, M. (2014). Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. I L. Reisel & M. Teigen (red.), *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* (s. 11–29). Oslo: Gyldendal akademisk.

Reisel, L., Skorge, Ø. S. & Uvaag, S. (2019). *Kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg: En kunnskapsoppsummering* (Rapport 2019:6). Hentet fra <https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/handle/11250/2592572>

Rogstad, J. & Solbrække, K. N. (2012). Velmenende likegyldighet. Konflikt og integrasjon i et flerkulturelt sykehus. *Sosiologisk tidsskrift*, 20(4), 315–338.

Shah, B. (2007). Being young, female and Laotian: Ethnicity as social capital at the intersection of gender, generation, ‘race’ and age. *Ethnic and Racial Studies*, 30(1), 28–50. <https://doi.org/10.1080/01419870601006520>

Shah, B., Dwyer, C. & Modood, T. (2010). Explaining Educational Achievement and Career Aspirations among Young British Pakistanis: Mobilizing ‘Ethnic Capital’? *Sociology*, 44(6), 1109–1127. <https://doi.org/10.1177/0038038510381606>

Skjøstad, O., Hjemås, G. & Beyrer, S. (2017, 25. august). 1 av 5 nyutdanna sykepleiere jobber ikke i helsetjenesten. Hentet fra <https://www.ssb.no/helse/artikler-og-publikasjoner/1-av-5-nyutdanna-sykepleiere-jobber-ikke-i-helsetjenesten>

Socialstyrelsen. (2019). Statistik om legitimerad hälso- och sjukvårdspersonal 2018 samt arbetsmarknadsstatus 2017. Hentet fra <https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/statistik/2019-9-6311.pdf>

Solbrække, K. N. (2011). Kjønn og arbeid. I A. Leseth & K. N. Solbrække (red.) *Profesjon, kjønn og etnisitet*, (s. 177–184). Oslo: Cappelen Damm Akademisk

Søndergaard, B. (2008). Mændene skal redde sygeplejen. *Sygeplejersken*, 11, 38–39.

Statistisk Sentralbyrå (2019, 20. mars). Tabell 09504: Studenter på utvalgte utdanninger i høyere utdanning i Norge, etter måleenhetvariabel, kjønn, studium, innvandringskategori, statistikkvariabel og år. Hentet 12. mars 2020 fra <https://www.ssb.no/statbank/table/09504/tableViewLayout1/>

Statistisk Sentralbyrå. (2020, 28. februar). Tabell 07938: Kjønn og aldersfordeling blant personer med helse- og sosialfaglig utdanning. 4. kvartal, etter fagutdanning, alder, kjønn, statistikkvariabel og år. Hentet 26. mars fra <https://www.ssb.no/statbank/table/07938/tableViewLayout1/>

Steinkellner, A. (2020, 9. mars). Nesten 15 prosent er innvandrere. Hentet fra <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/nesten-15-prosent-er-innvandrere>

Tjerbo, T., Aamodt, P. O., Stigen, I. M., Helgesen, M., Næss, T., Arnesen, C. Å., ... & Frølich, N. (2012). *Bemanning av pleie- og omsorgssektoren: handlingsplan og iverksetting* (NIBR rapport 2012:3). Hentet fra: <http://www.hioa.no/Om-OsloMet/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/NIBR/Publikasjoner/Publikasjoner-norsk/Bemanning-av-pleie-og-omsorgssektoren-handlingsplan-og-iverksetting>

Store norske leksikon (2018). Sosial mobilitet. Hentet fra: https://snl.no/sosial_mobilitet

Støren, L. A. & Nesje, K. (2018). *Kandidatundersøkelsen 2017: Nyutdannete masteres møte med arbeidslivet og vurdering av relevans, studiekvalitet og læringsutbytte* (NIFU-rapport 2018:22). Hentet fra <https://www.nifu.no/publications/1602276/>

Williams, C. L. (1992). The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the “Female” Professions. *Social Problems*, 39(3), 253–267. <https://doi.org/10.1525/sp.1992.39.3.03x0034h>

Williams, C. L. (1995). Hidden advantages for men in nursing. *Nursing Administration Quarterly*, 19(2), 63–70. <https://doi.org/10.1097/00006216-199501920-00012>

Zhou, M. (2004). Coming of Age at the Turn of Twenty-First Century: A Demographic Profile of Asian American Youth. I J. Lee & M. Zhou (red.), *Asian American Youth: Culture, Identity, and Ethnicity* (s. 33–50). New York: Routledge.