



UNIVERSITETET I AGDER

## MENN I PLEIEYRKER

Kjønnsforskjeller i jobbavgang blant pleiere i  
helse- og omsorgssektoren

Av

May Christine Arntzen og  
Åshild Hasnes

Veiledere

Morten Blekesaune

Torunn S. Olsen

*Masteroppgaven er gjennomført som et ledd i utdanningen ved  
Universitetet i Agder og er godkjent som sådan. Denne  
godkjenningen innebærer ikke at universitet innestår for de  
metoder som er anvendt og de konklusjoner som er trukket.*

UNIVERSITETET I AGDER, 2014

FAKULTET FOR ØKONOMI OG SAMFUNNSVITENSKAP  
INSTITUTT FOR SOSIOLOGI OG SOSIALT ARBEID



---

## Forord

Når vi nå endelig avslutter vårt masterstudie med denne oppgaven om jobbavgang blant menn i pleieyrker, er det mange som fortjener en stor takk for å ha fulgt oss opp gjennom hele denne prosessen. Vi føler at Universitetet i Agder har møtt oss med åpne armer, og latt oss ta del i en meget lærerik prosess. Vi vil først og fremst takke vår første-veileder, Morten Blekesaune. Du har med svært stor tålmodighet veiledet oss gjennom statistiske analyser og utfordrende valg med datasett, gjennomførelsen av analyser og gode tilbakemeldinger vi ikke kunne ha vært foruten m.h.t. oppgaven i sin helhet. Vår andre-veileder, Torunn S. Olsen sa seg villig til å veilede oss gjennom mengder av stoff og teori på et, for oss, stort og til tider overveldende forskningsområde. Tusen takk til dere begge. Vi vet at dere har gitt mer av deres tid (og tålmodighet) enn hva mange har kunnet forvente.

Jeg, May Christine, vil først og fremst takke min nærmeste familie og venner. Uten deres tålmodighet, store tro på meg og mine evner hadde dette vært vanskelig å gjennomføre. Deretter vil jeg takke Åshild for et utfordrende, men samtidig fruktbare samarbeid i forhold til faglige diskusjoner. En spesiell takk også til Ellen Hertzberg, som har lest korrektur og vært avgjørende i arbeidet med å ferdigstille denne oppgaven. Takk til mamma for spaserturene, middagene, økonomisk støtte, barnepass og for at du er den du er. Takk til Jan, uten din støtte og urokkelige tro på meg hadde dette aldri vært mulig! Sist, men ikke minst, vil jeg takke min fineste datter Tora Hermine. Du er min største motivasjon, og takk for at du hjelper meg med å huske på hva som er viktigst i livet!

Jeg Åshild, ønsker først og fremst takke min mann, Tam Vy Tong for sin enorme tålmodighet med meg og mine lange perioder borte fra vårt hjem i Oslo. Jeg vet jeg ikke har gjort vårt

første år som gift det enkleste. Takk for all god mat i tiden foran datamaskinen. Uten din støtte har jeg ikke kunnet gjennomført dette. Dernest ønsker jeg å takke min skrivepartner, May Christine Arntzen for et utfordrende men godt samarbeid. Det er ikke hvem som helst jeg ville ha gått sammen inn i et slikt samarbeid med. Vi har måttet navigere gjennom store mengder stoff og avgjørende avgrensninger, hvor det har vært godt å ha med noen på laget som er minst like engasjert i det en jobber med. Jeg ønsker også å takke mine gode venner og familie som alltid har vært der for meg. Ikke minst vil jeg takke mine foreldre som har gitt meg alle de mulighetene og støtten jeg har trengt for å komme så langt i studiene.

May Christine Arntzen og Åshild Hasnes

Kristiansand, Mai 2014

---

## Sammendrag

Studier på jobbavgang viser at menn i pleieyrker slutter i større grad enn sine kvinnelige kolleger i sin jobb. Vi undersøkte i denne oppgaven hva som forklarer jobbavgang hos menn i pleieyrker gjennom proxymålet intensjon om jobbavgang. Dette ansees som den nærmeste forløperen før faktisk jobbavgang, og studier på dette kan veilede på tilnæringsmåter for å bedre beholde menn i disse yrkene. Et kjønnsfokus har veiledet oss innen forskningslitteraturen på jobbavgang og vi identifiserte seks hypoteser som så ut til å påvirke intensjonen om å slutte i sin jobb. Disse var; Kjønnsegregerte arbeidsplasser, sosial inkludering, tidspress, turnus, utviklingsmuligheter og ledelse. Vi finner samlet små forskjeller mellom menn og kvinner i pleieyrker og andelen som ønsker å slutte i sin jobb. Når dette er sagt har vi imidlertid identifisert ulike forhold som ikke nødvendigvis påvirker hvert kjønn sin intensjon om jobbavgang likt. Et kjønnsfokus i denne oppgaven har gjort at vi har klart å identifisere hva som påvirker menn, til forskjell fra kvinner i pleieyrker. Det vi finner tyder på at faktorene identifisert i litteraturen på jobbavgang for pleiere ikke er direkte anvendbart for mennene.

Våre analyser fant som forventet at menn ønsker å jobbe med andre menn. Jo mindre menn jobber med andre menn, jo større sannsynlighet for å ha et ønske om å slutte i jobben. Det mest overraskende funnet vi gjorde var at sosial inkludering ikke hemmer menn i pleieyrker sin intensjon om å slutte i jobben. De var heller motsatt og øker sannsynligheten for at menn ønsker å slutte. Utviklingsmuligheter og turnus har ikke noe spesielt å si for menn i pleieyrker til forskjell fra kvinnene. Men det har en sammenheng med økt intensjon om jobbavgang for begge kjønn. Ellers finner vi at tidspress og ledelse ikke henger sammen med menn i pleieyrker sin intensjon om å slutte i jobben. Individvariablene by, alder og ansiennitet har vist seg som utslagsgivende for menn i pleieyrker sin vurdering av jobben.

De data som er benyttet her er hentet fra “Samordnet [*sic*] levekårsundersøkelser, Tverrsnitt Tema: Arbeidsforhold, 2000-2009”. Undersøkelsen er gjennomført av statistisk sentralbyrå (SSB). Data er tilrettelagt og stilt til disposisjon og i anonymisert form av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (NSD). Verken SSB eller NSD er ansvarlig for analysen av dataene eller de tolkninger som er gjort her.

---

# Innhold

<b>1 Innledning</b>	<b>11</b>
1.1 Bakgrunn for valg av tema og presentasjon av problemstilling . . . . .	11
1.2 Avgrensing . . . . .	16
1.3 Oppgavens struktur . . . . .	19
<b>2 Jobbavgang blant menn i pleieyrker - i et teoretisk perspektiv</b>	<b>20</b>
2.1 Jobbavgang . . . . .	20
2.1.1 Internasjonal forskning på jobbavgang blant pleiepersonell . . . . .	22
2.1.2 Norsk forskning på jobbavgang blant pleiepersonel . . . . .	31
2.2 Kjønnforskjeller i pleieyrket . . . . .	34
2.2.1 Et historisk tilbakeblikk . . . . .	34
2.2.2 Kjønnsegregering og jobbavgang i pleieyrket . . . . .	37
2.2.3 Maskulinitet i pleieyrket . . . . .	40
2.3 Kjønnforskjeller i jobbavgang blant pleiepersonell . . . . .	43
2.4 Oppsummering . . . . .	45
2.5 Teoretisk analysemodell . . . . .	46
2.5.1 Presentasjon av hypoteser og analysemodell . . . . .	49
<b>3 Metode</b>	<b>51</b>
3.1 Data . . . . .	51
3.1.1 Avhengig variabel . . . . .	55

---

3.1.2	Forklarende variabler . . . . .	57
3.1.3	Kontrollvariabler . . . . .	61
3.2	Statistiske analyser . . . . .	62
3.2.1	Utførelsen av analysene . . . . .	65
3.3	Deskriptiv statistikk . . . . .	68
<b>4</b>	<b>Resultater</b>	<b>71</b>
4.1	Menn og kvinner i pleieyrker . . . . .	72
4.2	Kjønnssegregering på arbeidsplassen . . . . .	74
4.3	Sosial inkludering . . . . .	75
4.4	Tidspress, turnus, utviklingsmuligheter og ledelse . . . . .	76
4.5	Ikke-lineære modeller . . . . .	78
4.6	Kontroll for barn, by og kommunal virksomhet. . . . .	79
<b>5</b>	<b>Diskusjon</b>	<b>81</b>
5.1	Drøfting av arbeidshypotesene . . . . .	82
5.1.1	Demografiske/individuelle karakteristika . . . . .	90
5.2	Diskusjon av problemstilling . . . . .	92
5.2.1	Utvidet forståelse med kjønnsfokus . . . . .	97
5.2.2	Oppgavens sterke og svake sider . . . . .	98
<b>6</b>	<b>Avslutning</b>	<b>101</b>
6.1	Forutsetning for oppgaven . . . . .	101
6.2	Våre funn . . . . .	101
6.3	Videre arbeid . . . . .	103
	<b>Figurer</b>	<b>105</b>
	<b>Tabeller</b>	<b>106</b>
	<b>Referanser</b>	<b>109</b>



A Indeks	115
B Tidspres, turnus, utviklingsmuligheter og ledelse	119
C Endring i forklaringsvarians	122
D Ikke-lineære analyser (tabeller)	124



# KAPITTEL 1

---

## Innledning

### 1.1 Bakgrunn for valg av tema og presentasjon av problemstilling

Denne oppgaven behandler jobbavgang blant menn i pleie- og omsorgsykker. Menn i pleieyrker har, sammenliknet med sine kvinnelige kolleger, høyere jobbavgang både innad i sektoren og ut av yrket. Målet med dette studiet er å bidra med økt kunnskap om hvorfor dette er tilfelle. Dette er kunnskap som beslutningstakere kan nyttiggjøre når de søker gode og riktige tilpasninger og tilrettelegginger som gjør at menn forblir i pleieyrker. Temaet er altså relevant både ut fra et arbeidskrafts-, et likestillings- og et effektiviseringsperspektiv.

#### Arbeidskraftperspektivet

Behovet for bemanning er en av de største utfordringene den norske pleie- og omsorgssektoren står overfor. Tall fra Statistisk Sentralbyrå (SSB) anslår at behovet for bemanning i sektoren vil øke med 130 000 årsverk fram mot 2050. Dette betyr en økning på 120 prosent fra 2004 (Langset, 2006). Behovet for flere pleiere i fremtiden er dramatisk stort, og dette vil kreve innovative løsninger. Et eksempel på dette er å rekruttere flere menn inn i disse yrkene, noe som også myndighetene har et ønske om (Helse-og omsorgsdepartementet, 2013; Gjertsen &

Olsen, 2012). I rapporten til Gjertsen og Olsen (2012) har de også et fokus på hvordan man også skal kunne beholde menn i omsorgsykker. En god rekrutteringspolitikk er også avhengig av at de som rekrutteres ønsker å fortsette i sitt arbeid og forbli der. Jobbavgang blant menn i pleieyrker sees derfor på som problematisk og lite ønskelig.

## Likestillingsperspektivet

Norge har sterke normer i forhold til likestilling mellom kjønn, noe som har vokst frem de siste hundre år, og hvor Norge er førende på verdensbasis. Det viser seg imidlertid at yrkesvalg innen kjønnene reproduseres, til tross for den senere dreining i normsett og kjønnsroller mot likestilling på flere andre samfunnsområder (Gjertsen & Olsen, 2012; Solbrække et al., 2012). Det norske arbeidsmarkedet omtales derfor som “det norske likestillingsparadokset” (Birkelund & Petersen, 2005). Vi har få menn i pleieyrker i forhold til kvinner, som fortsatt dominerer yrket slik de historisk har gjort det. Norge er det landet i Europa med den nest laveste andelen menn i sykepleieyrket, og bare Danmark har lavere andel (Ryste, 2010). Studier viser at et arbeidsliv med en bedre kjønnsbalanse blant annet bedrer arbeidsmiljøet på arbeidsplassen for begge kjønn (Svare, 2009; Helse-og omsorgsdepartementet, 2013). I følge Solbrække m. fl. (2012) har det lenge vært et politisk mål å arbeide for en bedret kjønnsbalanse i arbeidslivet på alle områder. Både sosialistiske og borgerlige regjeringer har derfor også lenge vært opptatt av å ha et likestillingsperspektiv på utviklingen av pleie- og omsorgssektoren, som da gjør det ønskelig med menn i pleieyrker.

## Effektivitetsperspektivet

Jobbavgang blir ofte sett på som et problem i arbeidslivet. Jobbavgang forbindes med økning i bedrifter og organisasjoners kostnader. Disse kostnadene relaterer seg vesentlig til tapt produktivitet, fordi det krever tid og ressurser å stadig ansette og lære opp nye medarbeidere inntil de er effektive på egenhånd. Dette påvirker også kapasiteten til de som skal bemanne pleietilbudet. Arbeidsplasser uten en regelmessig utskiftning av arbeidstakere, kan derimot

fort bli statiske. Det gjelder derfor å finne et nivå på jobbavgang som er hensiktsmessig for arbeidsplassen (Grimsø, 2004; Hayes et al., 2012). Ut ifra et slikt perspektiv er hyppig jobbavgang ikke ønskelig.

## Problemstilling

Dette studiet undersøker og prøver å forstå: *hvordan bedre beholde menn som allerede jobber i pleie- og omsorgssektoren*. I denne oppgaven sees jobbavgang ut i fra et kjønnsperspektiv; vi sammenlikner menn i pleieyrker med kvinner i pleieyrker. Studiet avdekker kjønnsforskjeller i jobbavgang, ut ifra den hensikt å kunne si noe om faktorene som antas å påvirke menns ønske om å forlate sin arbeidsplass, og om disse faktorene er forskjellige mellom kjønnene.

Vår problemstilling er således:

*Hva forklarer jobbavgang blant menn i pleieyrker?*

## Arbeidshypoteser

Problemstillingen undersøkes ved å se nærmere på følgende seks arbeidshypoteser.

1. Kjønnsegregerte arbeidsplasser fremmer intensjon om jobbavgang blant menn i pleieyrker.
2. Lav grad av sosial inkludering av arbeidskolleger på arbeidsplassen øker intensjonen om jobbavgang blant mannlige pleiere i sterkere grad enn kvinnelige pleiere.
3. Tidspress på arbeidsplassen øker intensjonen om jobbavgang blant mannlige pleiere i sterkere grad enn kvinnelige pleiere.
4. Turnusarbeid øker intensjonen om jobbavgang blant mannlige pleiere i sterkere grad enn kvinnelige pleiere.

5. Gode utviklingsmuligheter på arbeidsplassen hindrer intensjonen om jobbavgang blant mannlige pleiere i større grad enn blant kvinnelig pleiere.
6. Dårlig ledelse fremmer intensjonen om jobbavgang blant mannlige pleiere i større grad enn blant kvinnelig pleiere.

Arbeidshypotesene er avledet av teorien som presenteres i kapittel 2. I kapittel 2 utdypes også arbeidshypotesene.

## Menn i pleieyrker

Ut ifra et historisk perspektiv regnes pleieyrker som typiske kvinneyrker (Dahle, 2005; Bakken, 2001, 2004; Svare, 2009). Pleieyrker er kulturelt knyttet til det feminine, fordi det stort sett har vært kvinner som har utført samfunnets pleie- og omsorgsoppgaver (Dahle, 2005). Bakken (2001) hevder at forestillingen rundt kjønn og pleieyrker er like selvfølgelig som at: *Gud er en mann, som at en sykepleier er en kvinne*. Ut i fra en slik oppfatning ansees kvinner som bedre egnet til å yte omsorg enn menn (Bakken, 2001). Denne oppfatningen kan både påvirke menn og ekskluderer dem fra pleieyrker.

I 2012 utgjorde menn i den norske pleie- og omsorgssektoren:

- elleve prosent av sykepleierne,
- seks prosent blant hjelpepleiere,
- seks prosent av omsorgsarbeidere og
- fjorten prosent av helsefagarbeidere (Statistisk sentralbyrå, 2013).

Menn og kvinner kanaliseres inn i ulike utdannelser, yrker og karriereveier. Dette resulterer i et svært, både vertikalt og horisontalt kjønnssegregert arbeidsliv<sup>1</sup> (Jensberg et al., 2012; Birkelund & Petersen, 2005, s.129).

---

<sup>1</sup>Vertikal kjønnssegregering handler om i hvilken grad menn versus kvinner innehar posisjoner som innebærer å lede andre. Horisontalt kjønnssegregering viser til fordelingen og andelen menn versus kvinner etter yrker, næringer og sektorer.

Den norske pleie og omsorgssektoren er et godt eksempel på et kjønnssegregert arbeidsmiljø. Teigen (2006) viser til forskning fra Barth og Dale-Olsen (2004) og Hebson og Rubery (2004), som avdekker at kjønnssegregerte arbeidsmiljøer skaper urettferdighet og ulikhet i forhold til status, lønn og utviklingsmuligheter. Ifølge Abrahamsen (2003) er det en rekke forskere som finner at kjønnssegregert arbeidsmiljø fremmer jobbavgang både innad i yrket og til andre yrker, eksempelvis Rosenfield og Spenner (1992), Wright og Jacobs (1994), Jacobs (1992), og Hoel (1995). På den andre siden hevdes det at kjønnsbalanserte arbeidsplasser henvender seg i større grad til personer uavhengig av kjønn. Dette fører til at kjønnsfokuset svekkes, samtidig som trivsel og arbeidsmiljø bedres (Svare, 2009; Helse-og omsorgsdepartementet, 2013).

Dette tyder på at det å få flere menn i pleie- og omsorgssektoren kan bidra til å hindre jobbavgang, og gjøre pleiejobber mer attraktivt i forhold til trivsel og arbeidsmiljø. Dette gjør det viktig å studere hvordan mannlige pleiere kan holdes på i disse yrkene. Det er derfor vesentlig å undersøke hva som gjør at menn ønsker å forlate arbeidsplassen sin.

## Jobbavgang blant menn i pleieyrker

Menn i pleieyrker har sterkere intensjon om jobbavgang og forlater jobben i større grad enn sine kvinnelige kolleger (Holte & Mikkelsen, 2003; Henriksen, 2009; Abrahamsen, 2002, 2003, 2004; Svare, 2009; Karlsen, 2012; Røthing, 2006). Abrahamsen (2003) finner at 22 prosent av mennene var sluttet i jobben ti år etter endt sykepleierutdanning. Blant kvinnene var tilsvarende tall 9 prosent. Av de mannlige hjelpepleierne var hele 49 prosent av mennene sluttet, mot 38 prosent av kvinnene, innen ti år etter endt (Abrahamsen, 2003).

Forskningen avdekker også at mannlige pleiere har en karriereutvikling og yrkesmobilitet som skiller seg fra kvinners (Abrahamsen, 2002, 2003, 2004). Abrahamsen (2004) viser til forskning fra Walby og Greenwall (1994), Witz (1992), Bradley (1993), Kvande (1998) og Dahle og Isaksen (2002), som finner at menn i større grad trekkes mot arbeidsområdene psykiatri, ledelse og akuttmedisin. Disse arbeidsområdene har høyest andel av menn (Abrahamsen,

2002, 2003, 2004; Karlsen, 2012; Kvande, 1998). Mannlige pleieres karriere og yrkesmobilitet fører til at den kommunale pleie- og omsorgssektoren (sykehjem, aldershjem og hjemme-sykepleie) mister ytterligere menn i pleien. Dette er alarmerende i et samfunn der andelen eldre øker, og bemanningsbehovet er stigende. Dette gjør det også interessant å undersøke kjønnsforskjeller, og hva som påvirker at flere menn slutter. Slike funn kan da gi svar på hva man eventuelt kan gjøre for å beholde menn i pleieyrker.

Forskning på jobbavgang blant menn i pleieyrker er begrenset. En årsak til dette kan være at det foreligger utilstrekkelige data om menn i pleieyrker. Det viser seg dessuten at den datainformasjonen som foreligger, ofte underrepresenterer menn på grunn av store skjevheter i datagrunnlaget mellom menn og kvinner. Ut i fra det begrensede forskningsmaterialet på dette temaet, kan det være grunn til å anta at det er mangler i forskningen. Denne oppgaven håper vi vil kunne bidra til å øke kunnskapen om mannlige pleieres jobbavgang.

## 1.2 Avgrensing

Jobbavgang blant menn i pleieyrker er et komplisert tema. Valg av forskningsspørsmål er en avgrensning i seg selv, og vi vil her trekke fram noen andre sentrale avgrensninger i oppgaven.

Studiet tar for seg menn som allerede jobber i pleie- og omsorgssektoren. Vi sammenlikner disse mennene mot de kvinnelige ansatte i pleie- og omsorgssektoren.

### Intensjon om å slutte

I dette studiet utredes jobbavgang, målt gjennom proxymålet, *intensjonen om å slutte*. Den faktiske jobbavgangen undersøkes ikke, selv om det kunne vært interessant, fordi det ikke finnes solide norske data på *faktisk* jobbavgang koblet opp mot arbeidsforhold blant pleiepersonell i den norske pleie- og omsorgssektoren.



## Modellbruk

Deler av teorigrunnlaget bygger på teoretiske modeller. Målet med oppgaven er ikke å teste disse modellene, men snarere å bruke modellene som et utgangspunkt for å velge fokus og variabler i studiet.

## Individorientering

Studiet har et individorientert fokus på forhold i jobben som kan forklare jobbavgang blant mannlige pleiere. Det vil si at vi anvender individuelle faktorer for å se nærmere på forhold i jobben og hvordan det påvirker mannlige pleiere sin intensjon om å slutte i jobben. Faktorer på individnivå er personlige forhold, som omhandler alt ifra livsforhold utenfor jobben til opplevelse av arbeidsrelaterte forhold (Currie & Carr-Hill, 2012).

## Jobbavgang og “turnover”

Begrepet jobbavgang defineres og oversettes ut i fra det engelske begrepet “turnover”. Det finnes stor bredde vedrørende både definisjon og målemetoder av begrepet (Hayes et al., 2006, 2012; Coomber & Barribal, 2007). “Turnover” defineres vanligvis ut ifra raten en organisasjon tar til seg, eller mister ansatte. “Turnover” defineres også ut ifra hvor lenge en ansatt blir i sin stilling (Currie & Carr-Hill, 2012), eller hvor mange som slutter av arbeidsstokken (Coomber & Barribal, 2007). Jones (1990) definerte sykepleier-“turnover” som prosessen hvor sykepleieansatte forlater sykehusmiljøet, eller overføres til andre stillinger innen sykehusetmiljøet (Hayes et al., 2006).

I denne oppgaven defineres jobbavgang *som det å slutte i sin stilling på arbeidsplassen, enten ved å slutte i organisasjonen eller ved å ta en ny stilling innad i organisasjonen.*

Det skilles mellom ufrivillig og frivillig jobbavgang. Ufrivillig jobbavgang initieres ofte av arbeidsgiveren, ut i fra grunner som for eksempel nedbemanning, oppsigelser eller permitte-

ring. Frivillig jobbavgang innebærer at det er arbeidstakeren selv som tar beslutningen om å slutte. *Det er frivillig jobbavgang som er fokuset i denne oppgaven.*

## Pleie- og omsorgssektoren

Den norske helse- og omsorgssektoren består i hovedsak av den kommunale helse- og omsorgstjenesten, og spesialisthelsetjenesten. Pleie- og omsorgssektoren er en del av den kommunale helse- og omsorgssektorens ansvarsområde (Helse-og omsorgsdepartementet, 2010).

Denne studien avgrenses til pleiere, og de kommunale hjemmebaserte tjenestene og institusjonene omtales videre i denne oppgaven som pleie- og omsorgssektoren. Den kommunale pleie- og omsorgstjenesten består av hjemmetjenester, hjemmesykepleie, omsorgsboliger og sykehjem (Helse-og omsorgsdepartementet, 2010). Hjemmebaserte tjenester omfatter hjemmesykepleie og praktisk bistand, aktivisering, dagsenter og eldresentre for eldre og funksjonshemmede, og andre ordninger som støttekontakt, omsorgslønn, brukerstyrt personlig assistent og avlastning (Helse-og omsorgsdepartementet, 2010).

I pleie- og omsorgssektoren er det kommunene selv som har ansvaret for tilbudet og finansieringen. Helse- og omsorgsdepartementet sikrer tilbudet gjennom regelverk, økonomiske rammer, tilsyn og kontroll slik at alle brukere av tjenestene skal få et likeverdig tilbud (Hermansen, 2011b).

## Pleiere

I denne oppgaven omfatter pleiere: Sykepleiere, helsefagarbeidere og annet pleiepersonell innen privat-<sup>2</sup>, kommunal-, fylkeskommunal og statelig virksomheter. Vi fokuserer på disse yrkesgruppene, fordi de i størst grad bemanner pleie- og omsorgssektoren (Hermansen, 2011a). Internasjonalt omtales vi denne gruppen som «nurses», da de ulike yrkeskategoriene ikke alltid skilles med egne yrkestitler.

---

<sup>2</sup>Omhandler personlige eide firmaer, aksjeselskaper, organisasjoner o.l.

Det som skiller sykepleierne, helsefagarbeiderne og annet pleiepersonell fra hverandre er utdanningsnivå, arbeidsoppgaver og ansvarsområder. Sykepleier har en treårig bachelorgrad fra universitet/høgskole. Helsefagarbeiderne<sup>3</sup> (tidligere omsorgsarbeidere og hjelpepleiere) har to år videregående opplæring, og to år praktisk opplæring (lærlingtid). Noen av disse har også utdannelse fra voksenopplæring. I tillegg har vi personale som jobber på institusjoner, dagsentere, eller med transport av syke. Denne gruppen omtales som «annet pleie- og omsorgspersonell». Aktivitører, ambulansesjåfører, portører, pleieassistenter og pleiemedhjelpere inngår i denne gruppen (Statistisk sentralbyrå, 2011).

I litteraturen blir både omsorgsarbeider og pleiearbeider brukt om de samme yrkene. Denne oppgaven benytter pleiere da det er mer treffende for vår yrkesgruppe.

## 1.3 Oppgavens struktur

Denne oppgaven er delt inn i seks kapitler.

I dette kapitlet innledes oppgaven med bakgrunn for valg av tema, presentasjon av problemstilling, hypoteser, avgrensning av oppgaven og begrepsavklaringer.

I kapittel 2 vises det til sentral teori, og de seks hypotesene utledes.

Kapittel 3 redegjør for datagrunnlaget, og den metodiske framgangsmåten i analysene.

I kapittel 4 beskrives våre resultater.

I kapittel 5 diskuteres våre funn opp mot teorien presentert og vår problemstilling.

Kapittel 6 oppsummerer og avrunder oppgaven med noen henvisninger til videre grep og forskning på tema.

---

<sup>3</sup>Helsearbeiderfaget ble innført med Kunnskapsløftet høsten 2006 (Kunnskapsdepartementet, 2012)

## KAPITTEL 2

---

### Jobbavgang blant menn i pleieyrker - i et teoretisk perspektiv

Dette kapitlet belyser det teoretiske ståstedet rundt menns jobbavgang fra pleieyrker. Denne forskningen peker imidlertid på ulike faktorer som kan forklare jobbavgang både blant menn og kvinner i pleieyrker. Kapitlet har som målsetting:

1. Å belyse internasjonal og nasjonal forskning på jobbavgang blant pleiere.
2. Å belyse kjønnsforskjeller i pleieyrket. Fakta fra den historiske utviklingen innen (syke)-pleiefaget, Kanters teori og forskning på kjønnssegregerte arbeidsmiljø og forskning på maskulinitet benyttes som forklaringsvariabler.
3. Å belyse teorier og forskning som kombinerer kjønnspektivet og jobbavgang blant pleiepersonell (nasjonalt og internasjonalt).
4. Å presentere en analysemodell og definere arbeidshypotesene vi skal undersøke.

#### 2.1 Jobbavgang

Teori og forskning rundt prosessen om det å slutte i jobben oppsto i organisasjonslitteraturen i USA allerede på 50- tallet. I de første arbeidene fra den tiden finner man først og fremst

narrative reviewer, og denne tilnærmingen preger litteraturen gjennom hele 60- og 70- tallet (Eksempelvis Brayfield & Crocett, 1955; Vroom, 1964; Porter & Steers, 1973). Ifølge Steel og Lounsbury (2009) ble det utarbeidet flere meta-analytiske reviewer på 80-tallet som bygde på de narrative reviewene, eksempelvis Carsten og Spector, 1987; Cotton & Tuttle, 1986; McEvoy & Cascio, 1985; Steel & Ovalle, 1984; Steel & Griffeth, 1989). I de siste årene har det igjen vært et økt fokus på jobbavgang og intensjoner om jobbavgang.

Jobbavgang (innenfor turnoverforskningen) har blitt studert innenfor flere fagdisipliner som psykologi, sosiologi og økonomi. Dette har ført til ulikt fokus og ulike forklaringer på arbeidstakerens prosess mot det å forbli eller slutte i jobben. Psykologiske og sosiologiske disipliner er ofte individfokusert, mens økonomiske fagdisipliner er mer rettet mot arbeidsmarkedet. Faktorer som konjunkturer og stramt/løst arbeidsmarked brukes til å forklare hvorfor arbeidstakere slutter eller blir i jobben (Vardenær, 1999). De fleste teoriene og modellene kommer imidlertid fra organisasjonspsykologien, og har et individ- og sosialpsykologisk fokus. Nordberg m. fl. (1990) peker på at dette kan være holdninger til arbeidet og arbeidsstedet som påvirker trivsel, og som igjen påvirker intensjonen om å slutte eller bli i jobben (Pedersen & Bakke, 2009).

Teorier og modeller utviklet innen de ovennevnte fagdisiplinene er dels overlappende. Lum m. fl. (1998) oppsummerer med at “turnover behavior is a multistage process that includes attitudinal, decisional, and behavioral components” (s. 305). Den nest siste fasen i turnoverprosessen, før det å faktisk forlate jobben, er den ansattes intensjon om å forlate eller bli i arbeidet (Fishbein, 1975; Mobley, 1977; Price & Mueller, 1981; Steel & Ovalle, 1984; Borda & Norman, 1997a; Ellenbecker, 2004; McCarthy et al., 2007; Hayes et al., 2006, 2012; Currie & Carr-Hill, 2012; Gilmartin, 2013).

Steel og Ovale (1984) fant blant annet en korrelasjonskoeffisient på 0,50 mellom intensjon om å slutte og faktisk jobbavgang, ut ifra en omfattende litteraturgjennomgang på studier utført i perioden fra 1965 til 1983. Mercer (1979) fant i en longitudinell studie at 79 prosent av sykepleierne som oppga intensjon om å slutte, faktisk sluttet innen det første året etter at de oppga dette. Studier på jobbavgang i dag bruker derfor intensjonen om å slutte eller

bli i jobben som et *proxymål* på jobbavgang.

Det er derfor grunn til å anta at informasjon de mannlige pleierne gir i forhold til intensjon om jobbavgang vil ha en overføringsverdi på faktisk jobbavgang. Analyser om forhold på arbeidsplassen som påvirker det å ville slutte i en jobb kan gi et bedre grunnlag for å iverksette tiltak for å hindre jobbavgang blant mannlige pleiere.

I denne oppgaven brukes derfor *intensjonen* om å slutte i en jobb blant mannlige pleiere som et proxymål for jobbavgang. Jobbavgang defineres her ut i fra både det å søke en ny stilling innad i organisasjonen/sektoren, og det å søke seg til andre yrker (yrkesavgang).

### 2.1.1. Internasjonal forskning på jobbavgang blant pleiepersonell

Mange internasjonale studier har gjennom tidligere forskning forsøkt å forstå og forklare prosesser og faktorer som påvirker det å ville slutte i jobben. Vi har derfor valgt å presentere noen viktige internasjonale bidrag, som alle tar for seg jobbavgang blant pleiepersonell.

Flere teorier og modeller har blitt utarbeidet for å forsøke å forstå prosessene og faktorene som påvirker intensjon om jobbavgang. I det følgende vil de mest sentrale internasjonale teoretiske bidragene på forholdet mellom en intensjon om å slutte/bli i jobben og den faktiske jobbavgang blant pleiepersonell presenteres. Vi har valgt teorier og modeller presentert av Price og Muller (1981), Hinshaw og Atwoods (1985), Lee og Michell (1994), Ellenbecker (2004) og McCarty (2007), som alle er utarbeidet fra studier på individnivå i helsesektoren (Gilmartin, 2013). Disse studiene er utført i en annen kontekst og med andre yrkestitler enn det vi har i Norge.

Internasjonalt defineres sykepleiere, hjelpepleiere og annet pleiepersonell ut fra andre kategorier enn det norske systemet. I Norge er sykepleiere en homogen gruppe som kun omfatter de som har en treårig utdanning på høyskole/universitetsnivå i sykepleiefag. I den internasjonale helsesektoren har flere utdannelser på ulike utdannelsesnivå fått yrkestittelen sykepleier/nurse. Sykepleiere/nurses kategoriseres som registrerte sykepleiere (Registered

nurses RN), lisensierte praktiske sykepleiere (licensed practical nurses LPN) eller innrullerte sykepleiere (enrolled nurses EN) (Currie & Carr-Hill, 2012). Andre yrkestitler som assistant nurses (AN) og sertifiserte sykepleiere (certified nurses) er også brukt om pleiere med ulik utdannelsesnivå i den engelske litteraturen (Erikson, 2006; Holte & Mikkelsen, 2003). Når vi i denne oppgaven omtaler den internasjonale litteraturen på jobbavgang blant sykepleiere, dreier dette seg ikke bare om det vi etter norske forhold kaller sykepleiere, men også helsefagarbeidere og annet pleiepersonell. Begrepet nurses blir brukt i det videre.

En stor utfordring ved å bruke internasjonale teorier og modeller er at de fleste internasjonale og nasjonale studier innen jobbavgang i pleieyrker ikke har skilt mellom kjønn i analysen. Det er stor skjevhet i kjønnsfordelingen blant menn og kvinner i pleieyrkene. Dette gjør at menn ofte blir underrepresentert i datagrunnlaget og det er derfor grunn til å tro at funn og resultater i forhold til menn og jobbavgang i disse yrkene ikke alltid er representative for menn.

Det kan derfor også stilles spørsmål om de teoretiske modellene treffer i like stor grad for menn. Til tross for disse svakhetene viser vi i dette kapitlet likevel til sentrale internasjonale teorier og modeller på området fordi den norske forskningen er begrenset.

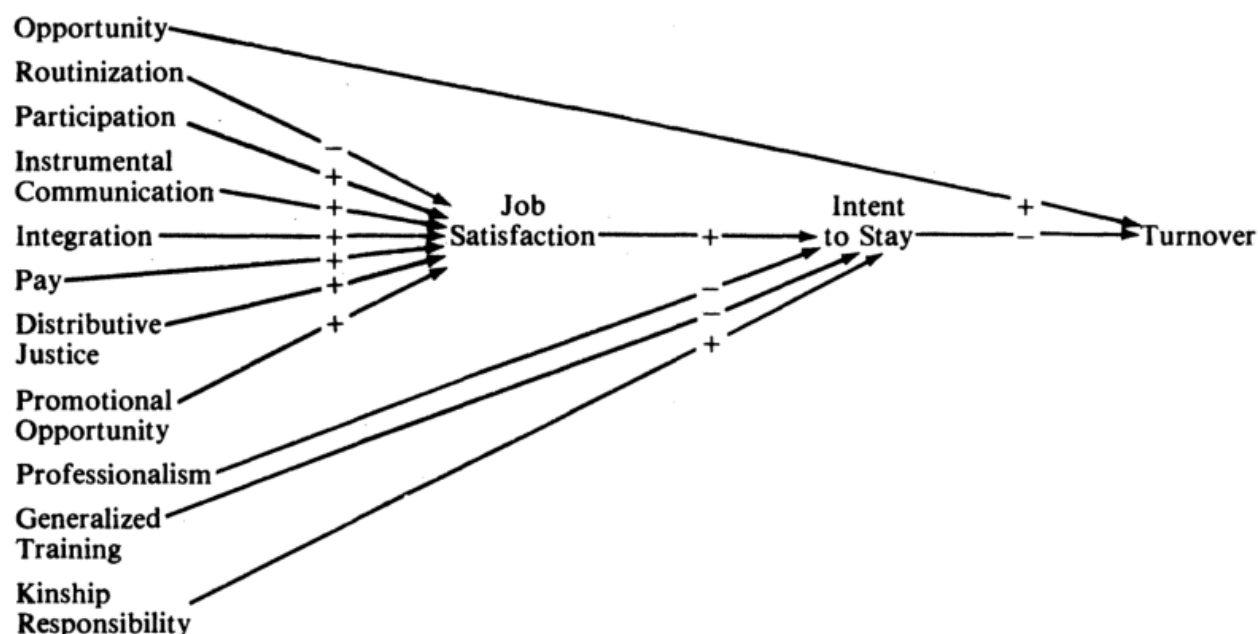
“Kausalmodellen”<sup>1</sup> til Price og Mueller (1981) er den mest brukte modellen for å forklare avgjørelsen nurses gjør om frivillig jobbavgang. Modellen (se fig. 2.1) omfatter 11 determinanter på frivillig jobbavgang som er hentet fra disipliner som psykologi, sosiologi og økonomi. Modellen inkluderer bakgrunnsfaktorer som demografiske (individ) karakteristika, forholdene på jobben og opplevelsen av rettferdig behandling på jobben. Første-nivå i modellen karakteriserer forholdene på jobben og arbeidsmiljøet, som påvirker *jobbtilfredshet*. Deretter påvirker jobbtilfredshet gjennom individets *intensjon om å forbli* i jobben den *faktiske jobbavgangen*.

Jobbtilfredshet er ifølge modellen en viktig mellomliggende variabel og henger sammen med forhold som økende grad av rutinearbeid, grad av deltakelse, kommunikasjon, grad av nære

---

<sup>1</sup>“The Causal Model”

Figur 2.1: Price and Muellers (1981) "Kausalmodell" på frivillig jobbavgang for nurses.



venner på jobben, egen lønn, lønnsforhold mellom de ansatte, og forfremmelsesmuligheter i jobben. Forhold som mer direkte påvirker intensjon om jobbavgang i modellen er grad av profesjonalitet, utdanningsnivå og familieansvar (utenfor jobben). Til slutt påvirkes jobbavgang direkte av mulighetene vedkommende har til alternative jobber (innen yrket, til andre arbeidsplasser). Sammenhengene her bygger på tradisjonen som ser på jobbavgang som en rasjonell lineær prosess (Gilmartin, 2013; Price & Mueller, 1981).

Irvine og Evans (1995) utførte en meta-analyse av studier som testet Price og Muellers (1981) modell og fant en forklaringsverdi på 12 prosent av variasjonen i faktisk jobbavgang blant pleiepersonell (Gilmartin, 2013).

En annen tilnærming til nurses jobbavgang er "forventningsmodellen"<sup>2</sup> til Hinshaw og Atwoods (1985). Modellen tar utgangspunkt og bygger på Price og Muellers (1981) "kausalmodell" og datidens arbeidsstresslitteratur. Her undersøkes hvordan personlig opplevelse av stress på jobben påvirker nurses (RN) jobbtilfredshet, organisasjonsforpliktelse og intensjonen om å forlate jobben og faktisk jobbavgang gjennom en fem-steps kausalmodell. Jobb-

<sup>2</sup>"The anticipation model"



stress blir sett på som en mellomliggende variabel mellom arbeidsplassens gruppesamhold, støtte fra ledelsen, lederskapsstil, autonomi på jobben, rollekonflikt og kontroll over egen arbeidssituasjon (Gilmartin, 2013; Hayes et al., 2006).

Nyere revideringer utvidet lederskapsstil til deltagende lederstil hos den nærmeste leder og byttet ut forventet jobbavgang med det å bli i jobben (retention). En test av den modifiserte modellen fant at modellen forklarer 49 prosent av variasjonen i fastholdelse (retention) blant de ansatte i sykepleieomsorgen (Gilmartin, 2013).

I 1994 introduserte Lee og Michell, “utfoldelsesmodellen”<sup>3</sup> om frivillig turnover i organisasjoner. Denne modellen beskriver jobbavgang og teori om livshendelser, eksempelvis sjokk som introduseres til modellen. En hendelse eller endring kan føre til at ansatte revurderer jobben sin, noe som igjen kan føre til at de vurderer å slutte. Hvordan hendelsen oppleves, påvirker tolkningen og vurderingen av jobbavgang (Steel & Lounsbury, 2009). Det gjøres dermed et brudd med tidligere teorier basert på rasjonelle valg og lineære effekter i forklaringene. “Utfoldelsesmodellen” (fig. 2.2) ser på beslutningen om å bli eller forlate jobben som en serie psykologiske prosesser ut i fra en selvbildekonflikt (image violation), eller et sjokk, som initierer en rute som individet følger mot det å slutte i jobben. Bruddet oppstår når individets verdier og karriereplan ikke passer med jobben (organisasjonen) eller hendelsen (Gilmartin, 2013).

De fem avgangsveiene beskrives av Gilmartin (2013) hvor enten:

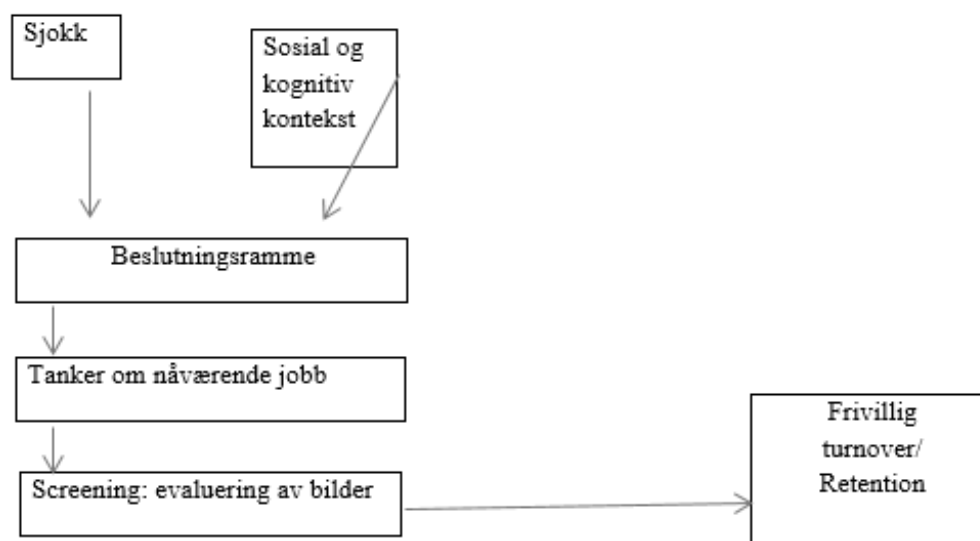
1. individet får et sjokk som trigger en exit-plan uten å evaluere mulige alternativer.
2. en negativ hendelse gjør at individet re-evaluerer tilknytningen til organisasjonen i lys av konflikt med selvbildet, uten å sikre seg en ny jobb.
3. sjokk/hendelser gjør at individet engasjerer seg i jobbsøking for å sammenlikne alternative muligheter.

Lavt nivå av jobbtilfredshet, istedenfor et sjokk, trigger avgjørelsen om å forlate jobben

---

<sup>3</sup>“The unfolding model”

Figur 2.2: Lee og Michells (1994) "utfoldelsesmodell" (Fritt etter Pedersen og Bakke, 2009)



hvor man enten gjør:

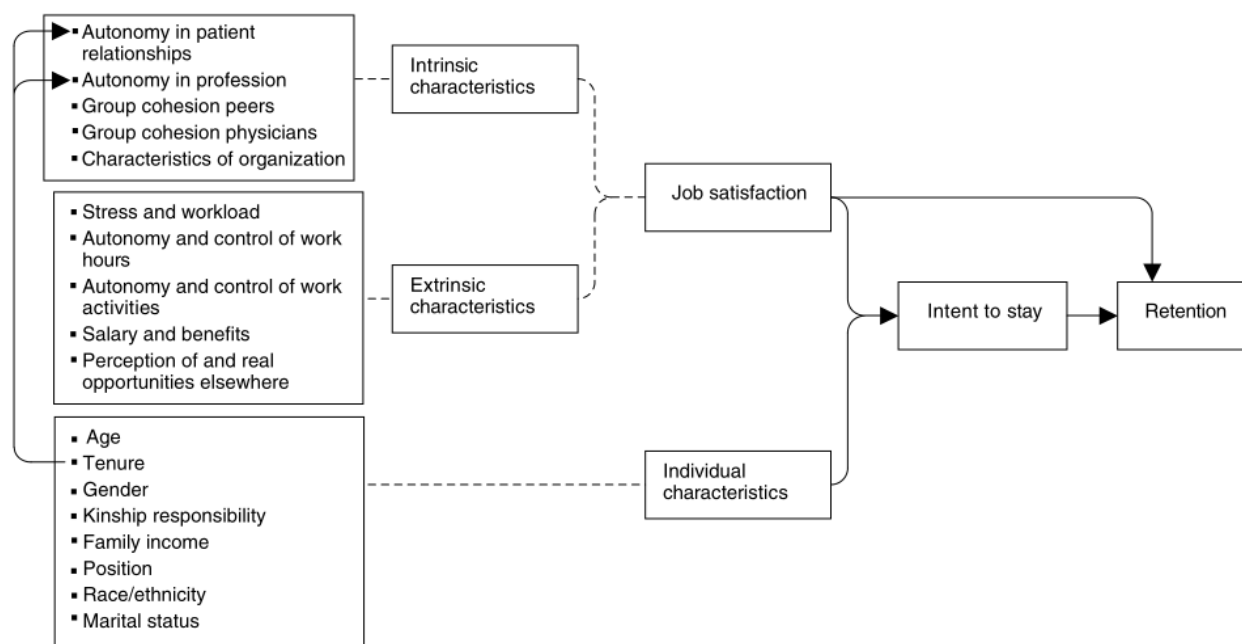
4. aktive jobbsøk og evaluerer alternative muligheter eller,
5. forlater jobben uten å gjøre et jobbsøk.

Ellenbeckers (2004) "retention modell" omkring vurderingen om å bli eller slutte i jobben ble spesielt utviklet for de som jobber i hjemmesykepleien i USA (se modell i fig. 2.3 nedenfor). Denne modellen ble utviklet på grunnlag av teori og en litteraturgjennomgang på tema. Hun fant at følgende variabler enten var indirekte eller direkte relatert til det å bli værende i jobben gjennom den medierende variabelen intensjonen om å bli:

Selvstendighet i pasientforholdet, profesjonell selvstendighet, gruppetilhørighet med dem med samme stilling, gruppetilhørighet med legene, og organisatoriske kjennetegn (indre jobbkarakteristika), jobbstress og arbeidsbelastning, kontroll og autonomi over arbeidstid og arbeidsoppgaver, lønn/frynsegoder og opplevelsen av muligheter andre steder (ytre jobbkarakteristika) og alder, kjønn, fast stilling, familieansvar, inntektsnivå i familien, stillingsposisjon, etnisitet og sivilstatus (individuelle karakteristika).

Jobbtilfredshet ble sett på som en medierende faktor på indre og ytre jobbkarakteristikker

Figur 2.3: *Ellenbeckers (2004) "Retention modell" om å bli i jobben i hjemmesykepleien.*



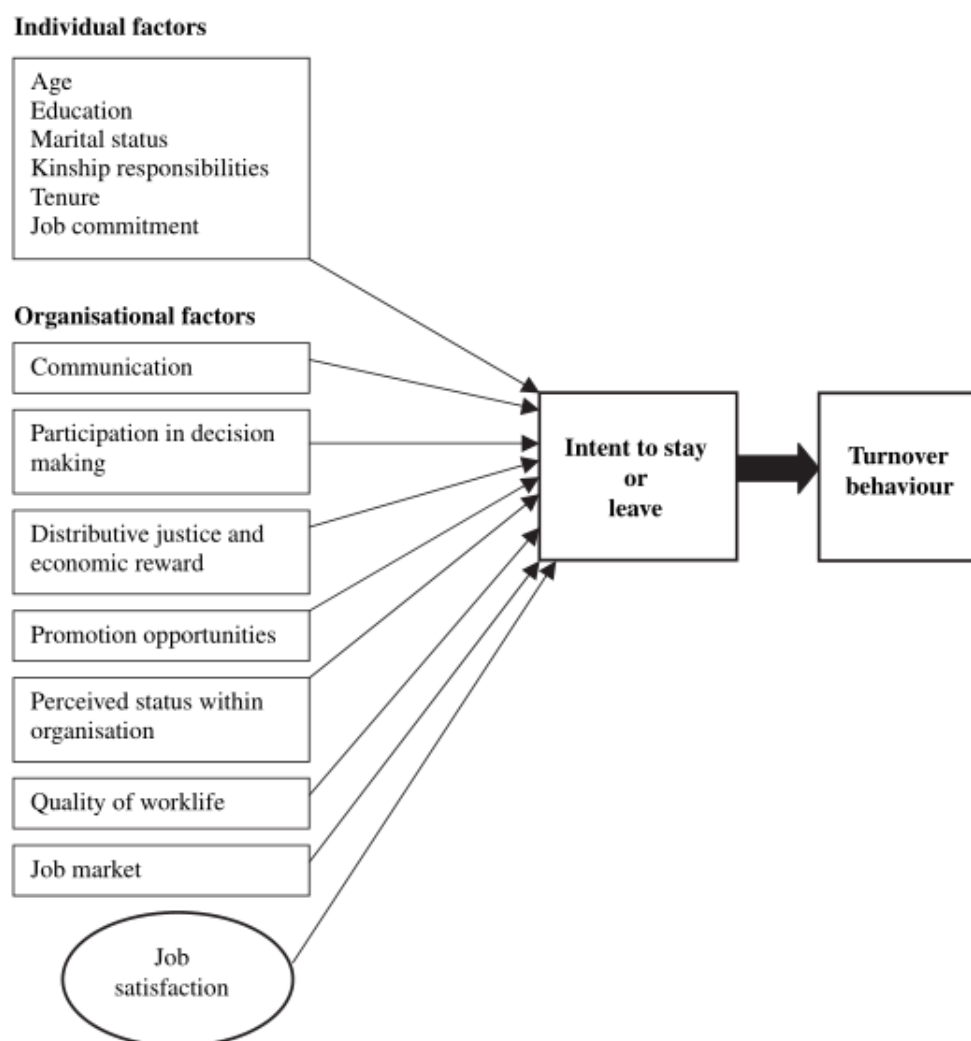
på intensjon om å bli i jobben. Individuelle karakteristikk påvirker direkte intensjon om å bli i jobben (McCarthy et al., 2007, s. 249-250)(McCarthy m.fl., 2007, s 249-250). Denne modellen viser hvilke faktorer som påvirker intensjon om å forbli og det å faktisk forbli i jobben for hjemmesykepleiere.

McCarty's (2007) modell på "intensjon om jobbavgang" (se fig. 2.4 nedenfor) tar for seg pleieres intensjon om å bli eller forlate jobben. Modellen baseres på tidligere forskning og teori blant annet fra Price og Mueller (1981) og Ellenbecker (2004).

Litteraturgjennomgangen til McCarty m. fl. (2007) grupperte funnene på tema inn i individuelle og organisatoriske faktorer. Individforholdene som ble sett nærmere på var alder, utdanningsnivå, sivilstatus, ansvar for familie, fast stilling og ansvarsfølelse overfor jobben. De organisatoriske faktorene var kommunikasjon, deltakelse i beslutningsprosesser, rettferdighet i lønnsfordeling og økonomisk belønning, forfremmelsesmuligheter, opplevd status i organisasjonen, kvalitet i arbeidslivet, jobbmarkedet og jobbtilfredshet. Jobbtilfredshet ble behandlet separat i spørreskjema på grunn av kompleksiteten i denne variabelen og målt

som en kontinuerlig variabel.

Figur 2.4: *McCarty m.fl. (2007) modell på nurses intensjon om jobbavgang.*



Studien til McCarty (2007) viser til at siden intensjon om jobbavgang er den sterkeste predikatoren på faktisk jobbavgang så fant de at 23 prosent av utvalget ville forlate nåværende arbeidsposisjon. De sterkeste faktorene som påvirket intensjon om jobbavgang var her jobbtilfredshet og ansvaret for barn. Ansatte som har høy jobbtilfredshet har en høyere intensjon om å bli i jobben. De som ikke har ansvar for barn/familie har en høyere intensjon om å forlate jobben. Dette studiet ble gjort på 352 sykepleiere på ti sykehus i Irland. Her var 97 prosent av sykepleierne kvinner.

## Andre studier

Det er internasjonalt blitt utført en rekke studier på intensjon om jobbavgang og jobbavgang i pleiesektoren. En del har tatt utgangspunkt i modellene som presentert over eller liknende versjoner tilpasset sine studier. Andre har sett nærmere på spesifikke deler og sammenhenger i prosessen mot misnøye i jobben og intensjoner om det å bli eller slutte i sin stilling som pleier. Vi vil her vise til samlede funn trukket frem av større litteraturgjennomganger på jobbavgang (turnover) for pleiere (nurses).

Det fokuseres på nyere studier og funn på sammenhenger, da det har skjedd en utvikling på feltet og man ikke anser alle tidligere forskningsresultater som like relevant i dag. Vi ønsker også å fremheve et kritisk blikk mot bruken av jobbtildfredshet som en predikator for intensjon om jobbavgang i litteraturen.

Gilmartin (2013). går gjennom de viktigste bidragene på jobbavgang for nurses de siste 30 årene og diskuterer dagens ståsted. I følge ham har forskningen gitt begrenset kunnskap om de bakenforliggende prosessene. Mye av dette er på grunn av et for stort fokus på gamle populære modeller som Price og Muellers (1981) kausalmodell. Det vises til at studier på denne modellen har gitt oss verdifull innsikt i rollen individuelle forskjeller har og hvordan organisering av jobben og hvordan erfaringer på arbeidsplassen påvirker jobbtildfredshet og intensjon om jobbavgang. Allikevel er den dårlig til å predikere jobbavgang.

Hayes m. fl. (2006) utførte en omfattende oversiktsstudie på jobbavgang blant nurses<sup>4</sup>. De viktigste organisatoriske faktorene som ble identifisert var: arbeidsmengde, ledelsen, tildelt myndighet og selvstendighet, forfremmelsesmuligheter og arbeidstidsordninger. Sosiodemografiske faktorer som alder, ansiennitet, utdanningsnivå og ansvar for barn er ofte ikke ansett som forklaringsfaktorer og har noe inkonsekvente funn. Allikevel er det av mange funnet en negativ sammenheng mellom økt alder og jobbavgang. Eldre nurses er mer fornøyd med jobben og mer knyttet til bedriften. Samtidig er det vanskeligere å få en ny jobb i høy alder.

---

<sup>4</sup>De gjennomgikk nesten 200 studier fra 1991-2004 (med noen unntak av noen tidligere teoretiske modeller) som så på intensjon om jobbavgang og jobbavgang blant nurses som jobber i sykehus og pleiesektoren.

Økonomiske forhold vedrørende godtgjørelse og jobbavgang er variert og det er få bevis på at alternative jobbmuligheter er en determinant for jobbavgang blant nurses.

Et spesielt interessant aspekt det blir vist til i Hayes m. fl. (2006) er at lønn ikke blir sett på som en determinant for en lavere jobbavgang. Funnet er kanskje motstridende. På kort sikt kan bedret lønn ha en påvirkning på tilfredshet med jobben, men administrative tiltak er funnet å ha en større langtidseffekt i å redusere jobbavgang. Videre er det å være misfornøyd med forfremmelsesmuligheter funnet sterkere enn påvirkning av lønn, og en bedret lønn vil kun ha en begrenset suksess dersom det ikke skjedde i sammenheng med bedre muligheter i jobben. I et senere litteraturstudie til Hayes m. fl. (2012) bekrefter flere funn at økt lønn sammen med jobbtildfredshet ikke gjør at pleiere blir i jobben i større grad, selv om noen funn finner sammenheng med lavere intensjon om jobbavgang.

Denne studien finner i sin oppdatering på litteraturgjennomgang fra 2006 til 2012 at arbeidsmiljøfaktorer har fått økt oppmerksomhet sammen med arbeidsbelastninger, stress og utbrenthet. Opplevelsen av sin arbeidsplass og ledelsen ansees som viktig sammen med videre studier av individfaktorer.

Arbeidsplassstress, generert av høy arbeidsbelastning, stressfulle arbeidssituasjoner eller relasjoner med kolleger har lenge blitt assosiert med jobbavgang i mange organisasjoner og spesielt i pleien. Det å si opp jobben og flytte til en annen arbeidsplass har blitt tolket som en måte å aktivt håndtere dette på (Currie & Carr-Hill, 2012; Josephson et al., 2008; Gilmartin, 2013).

Ifølge Abrahamsen (2003) er det en rekke forskere som avdekker sammenhenger mellom avansmuligheter og jobbavgang i byråkratiske yrker i den forstand at jobbavgang avtar når avansmulighetene øker, eksempelvis Konda og Stewman (1980), Meitzen (1986), Halaby (1986), Petersen og Spilerman (1990) og Mastekaasa (1997).

Coomber og Barribals (2007) ser på intensjon om jobbavgang blant sykehusansatte pleiere og viser blant annet til sammenhenger funnet mellom ledelse og jobbavgang blant pleiere. Det vises til Flechers (2001) studie, som fant at intensjonen om å forlate jobben assosieres

med svikt fra ledelsen. Årsaker til svikt var:

1. ikke å gi nok anerkjennelse og støtte.
2. ignorering av ansattes problemer.
3. forsømmelse i å ta opp problemer på arbeidsplassen.

Coomber og Barribal (2007) viser også til Fang (2001), hvor det å være fornøyd med ledelsen ble funnet som en av de mest signifikante positive predikatorer på intensjonen om ikke å forlate jobben sin. Dette studiet inkluderte både høyere og lavere grads nurses.

Forholdene identifisert til nå er funnet å henge nært sammen med jobbavgang, jobbtilfredshet og intensjon om jobbavgang (Hayes et al., 2006). Jobbtilfredshet er ikke uavhengig av de andre to målene, da de måler mye av det samme og derfor er villedende i modellene som kontrollerer for jobbtilfredshet ved studier av jobbavgang eller intensjon om jobbavgang. Hvor en da har med dette forholdet i en samlet analyse er det ikke så forunderlig at jobbtilfredshet får så sterke effekter som litteraturen på tema gjentakende viser til.

### 2.1.2. Norsk forskning på jobbavgang blant pleiepersonel

I den norske sykehussektoren rapporteres det en lav intensjon om å forlate yrket. Tall fra SAMDATA (2002) viser at 2,3 prosent av 2733 pleiere (både registered og assistant nurses) har en intensjon om å forlate yrket hver dag eller flere ganger per uke, mens 6,2 prosent har en intensjon om å gi opp yrket flere ganger i måneden. Dersom man tar med intensjonen om å slutte noen ganger i året i samme rapport, er bildet mye høyere, på opptil 60 prosent blant menn og 48 prosent blant kvinnene (Holte & Mikkelsen, 2003). I dette avsnittet skal vi vise til norsk forskning som har relevans for intensjon om jobbavgang blant menn i pleieyrker.

Norsk forskning på jobbavgang i pleie- og omsorgssektoren er begrenset, men enkelte studier, blant annet studiene til Bente Abrahamsen fra 2002 og 2003, har identifisert noen faktorer som ser ut til å påvirke pleiernes jobbavgang. I Abrahamsens forskning defineres yrkesavgang som enten overgang til et annet yrke eller det å forlate arbeidslivet.

Norsk forskning innenfor pleie- og omsorgssektoren viser sprikende funn i sammenhengen mellom pleierens yrke og jobbavgang. Abrahamsen (2003) avdekket at hjelpepleiere har større yrkesavgang enn sykepleiere, mens Holte og Mikkelsen (2003) ikke finner signifikante forskjeller mellom yrkesgruppene. Utdannelseslengde viser seg på den andre siden å være en sterkere predikator enn yrke på jobbavgang blant pleiepersonell (Abrahamsen, 2003).

Henriksen (2009) har undersøkt jobbavgang blant nordisk pleiepersonell. Denne studien finner at pleiere som opplever sitt arbeid fysisk og psykisk belastende, har større sannsynlighet for jobbavgang (Henriksen, 2009, s. 81-82). Abrahamsen (2002) finner derimot ingen signifikant betydning mellom arbeidsbelastning og yrkesavgang blant hjelpepleierne (Abrahamsen, 2002, s. 204).

I sykepleier- og hjelpepleierundersøkelsen (2002) oppgav ca. 40 prosent av informantene turnusordning som en viktig årsak til intensjon om jobbavgang (Henriksen, 2009). Kvinnelige og mannlige pleiere ser ut til å ønske en jobb uten turnus, og vektlegger ulempene ved turnus ved overgang til andre yrker (Abrahamsen, 2003).

Innenfor helsesektoren pekes det på at sykepleiere og hjelpepleiere har ulike muligheter i forhold til oppadgående mobilitet (Abrahamsen, 2002). Sykepleiere kan velge mellom en pleiefaglig eller administrativ karriere, mens hjelpepleiere har administrativ karriere som eneste mulighet (Abrahamsen, 2002). Karriere- og utviklingsmuligheter blir gjerne oppgitt som begrunnelse for yrkesavgang blant både hjelpepleierne og sykepleierne (Abrahamsen, 2003).

Abrahamsen (2002) viser til bl. a. Felmler (1982 og 1984), Petersen og Spilerman (1990) og Sicherman (1996), som avdekker at økende alder fremmer jobbavgang for både kvinner og menn. Studier blant norske hjelpepleiere og sykepleiere viser sprikende sammenhenger i forhold til alder og jobbavgang. Abrahamsen (2002) finner sammenhenger mellom alder og hjelpepleierne og sykepleierne tilbøyelighet til å gå over i et annet yrke. Analyser fra "Sykepleier- og hjelpepleierundersøkelsen 2002" finner at hjelpepleierne alder påvirker jobbavgang. Det viser seg at jo yngre hjelpepleierne er, desto større er tendensen til å gå ut



av yrket. Blant sykepleierne avdekkes ikke denne sammenhengen (Abrahamsen, 2003). Andre studier hevder at intensjonen om jobbavgang blant sykehuspersonell er høyest i aldersgruppen 25-29 år og lavest for aldersgruppen over 55 år (Holte & Mikkelsen, 2003). Abrahamsen (2002) finner derimot at ansiennitet ikke har noen sammenheng med jobbavgang blant norske hjelpepleiere og sykepleiere.

I "Sykepleier- og hjelpepleierundersøkelsen 2002" begrunner en av fem jobbavgang ut i fra omsorg for barn, og utdanning/yrke ser ut til å være en bakenforliggende variabel som påvirker denne sammenhengen (Abrahamsen, 2003). For hjelpepleierne har omsorg for barn en signifikant betydning for å bli eller slutte i yrket. Kvinnelige hjelpepleiere uten barn søker seg ut av yrket i større grad enn de som har barn. Omsorg for barn har liten betydning for jobbavgang blant sykepleierne (Abrahamsen, 2003, s. 30). Disse dataene kommer i hovedsak fra kvinner.

Regionale forskjeller har fra tidligere forskning vist seg å påvirke jobbavgang. Abrahamsen (2003) har undersøkt dette og variasjon i jobbavgang blant pleiepersonell ut i fra innbyggertall. Ifølge Abrahamsen (2003) er det et knekkpunkt på 20.000 innbyggere vedrørende yrkesavgang blant pleiere. Det viser seg i hennes data at andelen pleiere som jobber i andre yrker ti år etter fullført utdanning er størst i de byene med 20 000 innbyggere eller flere. Det ser videre ut som at tendensen øker med størrelsen på stedet. Avgangsratene i Abrahamsens taller er små, og hun advarer på grunn av dette om å trekke slutninger (Abrahamsen, 2003, s. 13/31)).

I pleieryrket er sammenhengen mellom kjønnssegregering og jobbavgang grundig etablert. Abrahamsen (2003) viser til forskning bl. a. av Rosenfield og Spenner (1992), Wright og Jacobs (1994), Jacobs (1989), Hoel (1995) og sin egen forskning fra 2004. Det hevdes at i jo større grad en arbeidstaker befinner seg i minoritet på en arbeidsplass, desto større er sannsynligheten for at han/hun ønsker seg flere kolleger av samme kjønn (Holte & Mikkelsen, 2003).

Ifølge Abrahamsen (2004) er det en rekke forskere som viser til at menn i pleieryrker søker

seg til arbeidsområder i helsesektoren som akuttmedisin, ledelse og psykiatri, der andelen menn er større, eksempelvis Williams (1995), Kvande (1998), og Dahle og Isaksen (2002).

## 2.2 Kjønnforskjeller i pleieyrket

Kjønnforskjeller i pleieyrker kan være en forklarende faktor for jobbavgang blant mannlige pleiere. I det følgende skal vi ta et historisk tilbakeblikk på konstruksjon av kjønn i pleieyrker, Kanters teori om kjønnssegregerte arbeidsmiljø og maskulinitet.

### 2.2.1. Et historisk tilbakeblikk

Kjønn er lett å beskrive ut i fra et biologisk begrep. Det biologiske begrepet refererer til det engelske uttrykket “sex”, og viser til menn og kvinners biologiske forskjeller. Dette begrepet reduserer kjønn til kropp og biologi. Det faktum at kvinner og menn lever i et samfunn og påvirkes av kulturen, ignoreres ved bruk av dette begrepet. Begrepet “gender” definerer kjønn ved å vise til menn og kvinners sosiale og kulturelle forskjeller (Oxford Dictionaries, 2014). I denne studien defineres kjønn som “gender”.

Disiplineringsprosesser og dannelse/opprettholdelse av habitus, har konstruert en forståelse av kjønn (Foucault, 1999; Pierre, 1996). Svare (2009) viser til at forståelsen av menn konstrueres ut ifra egenskaper som styrke, selvdisciplin, fornuft, kontroll over følelser, sosial distanse og konkurranseånd. Kvinnen beskrives som varm, emosjonell, moderlig og omsorgsfull. En slik måte å forstå kjønn fører til polarisering mellom kvinner og menn, der kvinner ansees som mer egnet til omsorgs- og pleieyrker (Bakken, 2001). Sykepleiefagets historie og ikonet Florence Nightingale har ytterligere bekreftet kvinners egnethet for yrket:

*“Enhver kvinne, eller nesten enhver kvinne i England, har en eller annen gang i livet ansvar for en annens helse, enten det er et barn eller en invalid. Med andre ord: Enhver kvinne er en sykepleier.”* (Florence Nightingale, sitert etter Harding, 2005 i Svare, 2009, s.43).

Florence Nightingales sterke meninger rundt kjønn og pleie har gitt store konsekvenser for hvordan kjønn (ble) blir oppfattet innen pleie- og omsorgsykker. Nightingale hevdet at kvinner og menn var grunnleggende forskjellige og at kvinner var mer omsorgsfulle og empatiske fra naturens side. Dette gjorde kvinner mer egnet for pleieyrket (Svare, 2009).

Før reformasjonen og grunnleggelsen av den moderne sykepleie hadde menn en naturlig plass i pleiefaget. De mannlige vokterne i India på 1000-600 f. Kr. hadde mange av de samme krav som stilles til dagens moderne pleiearbeid (Tallaksen, 1994). Middelalder klostrene inkluderte både kvinner og menn i pleien av fattige og syke. Munkeklosteret på Nordnes ved Bergen og nonneklosteret på Gimsøy i Skien er eksempler på dette. Reformasjonen i deler av Europa førte til at klostrene der menn og kvinner hadde pleiet syke forsvant. Reformasjonen har i ettertid blitt kalt begynnelsen på slutten av mannlige deltakelse i pleien. Den mannlige pleietradisjonen ble midlertidig i større grad opprettholdt i land som forble katolske (Tallaksen, 1994). Italia er i dag et eksempel på et katolsk land, der menn fremdeles er fremtredende i pleieyrker (Solbrække et al., 2012).

I 1868 ble den første sykepleierskolen i Norge opprettet, hvor kun kvinner hadde adgang. I 1895 kom en diskusjon om utdannelsen også skulle åpnes for menn. Forslaget ble avvist, ut ifra at menn hadde krav på skikkelig lønn for å kunne forsørge familien. Sykepleierloven fra 1948 gav imidlertid menn adgang til sykepleierutdanningen, men i praksis endret denne loven lite. I 1967 tilbød kun en tredjedel av skolene sykepleierutdanning til menn. På bakgrunn av dette kom det nye vilkår samme året. Vilrårene slo fast at kvinner og menn skulle tilbys utdanning ved sykepleierskolene på lik linje (Tallaksen, 1994). På midten av 1970-tallet utgjorde de mannlige sykepleierstudentene ti prosent. Dette har holdt seg stabilt frem til i dag (se tabell 2.1).

Kvinnens arbeid ble kommodifisert (lønnet med penger) som et resultat av kvinnefrigjøringen og utbyggingen av velferdsstaten. Kvinner tok seg lønnet arbeid, ofte knyttet tett opp mot tidligere ulønnet omsorgsarbeid (Ellingsæter, 2009). Pleieyrker var et av de få yrkene som for hundre år siden var åpent for kvinner og ansett som passende (Svare, 2009).

Tabell 2.1: *Personer med helse- og sosialfaglig utdanning, etter kjønn i 2012. Antall, prosent i parentes.*

	Sykepleiere	Hjelpepleiere	Omsorgsarb.	Helsefagarb.	I alt
<b>Menn</b>	11588 (11)	5968 (6,3)	1124 (5,8)	856 (14,2)	19 536 (8,7)
<b>Kvinner</b>	105017 (89)	94806 (93,7)	19295 (94,2)	6032 (85,2)	225150 (91,3)

(Statistisk sentralbyrå, 2013)

Oppsummert kan vi si at reformasjonen, utviklingen av moderne sykepleie, utdannings- og likestillingspolitikken, velferdsstatens utvikling, kvinnefrigjøringen og kommodifiseringen av kvinners arbeid har påvirket hvordan kjønn har blitt konstruert innenfor pleieyrket, og har befestet oppfatningen av pleie- og omsorgsyrker som typiske kvinneyrker.

Bakken (2001) hevder at allerede ved etableringen av den moderne sykepleie på 1800-tallet, ble det etablert et grunnlag som hvilte på “den kulturelt betingede kvinnelige omsorgshabitus som forbinder pleie av syke og det kvinnelige på en uartikulert måte” (Bakken, 2001, s. 30). Dette har ført til at begrepene knyttet til det feminine som “moder” og “engel” assosieres, og brukes for å beskrive etablerte forestillinger rundt pleieren (Bakken, 2001, 2004, 2009).

Historisk sett har altså pleieyrket i protestantiske land vært reservert for kvinner etter reformasjonen. Det vil si at mannlige pleiere går inn i et kvinnelig kjønnnet felleskap i pleieyrker. Dette kan føre til en følelse av fremmedhet blant menn, hvor man forlater “sitt eget” felleskap (Svare, 2009; Bakken, 2004). Svare (2009) viser i sine studier til at de fleste menn gjør seg denne erfaringen. Han avdekker hvordan mannlige pleiere føler seg druknet, overkjørt eller behandlet som intetkjønn på arbeidsplasser der de er i sterkt mindretall. Disse mannlige pleierne uttrykker også en utilstrekkelighetsfølelse, nært forbundet med skam, over ikke å besitte “dette noe”. Besitterne av “dette noe” (kvinnene) mener at dette ikke har noe med kjønn å gjøre. De viser til faget, fagets iboende karakter og verdimesse forankring. På denne måten naturaliseres forholdet mellom det kvinnelige og faget. Ifølge Bakken (2004) blir derimot mannlige studenter seende på «dette noe» som en mangel ved seg selv. Naturalisering av kvinner og faget fører til at kvinner innehar modellmakt innenfor pleie

og omsorgsfaget. Modellmakt innebærer å være i en posisjon til å bestemme hvilke normer, begreper og spilleregler som skal gjelde på området. Denne makten gir også mulighet til å definere hvordan virkeligheten skal oppfattes, hvor standarden på arbeidet skal settes og hva som er godt arbeid. Ifølge Svare (2009) er “den kvinnelige pekefingeren” et begrep, som beskriver kvinnelig modellmakt innenfor pleie- og omsorgssektoren.

Begrepet “den kvinnelige pekefingeren” beskriver også hvordan menn i pleieyrkene blir møtt og sosialt inkludert av sine kvinnelige kolleger. Mannlige pleiere opplever “den kvinnelige pekefingeren” som kritisk og nedverdiggende. Svare (2009) finner at menn som sluttet i arbeidet hadde vært utsatt for «den kvinnelige pekefingeren». De kvinnelige pleierne opplevde disse mannlige kollegene som langsomme og dårlige til å koordinere arbeidet. Å bli utsatt for dette trenger ikke å være kjønnsavhengig. Ansiennitet og egenopplevde krav til seg selv ser ut til å påvirke opplevelsen av “den kvinnelige pekefingeren” (Svare, 2009).

“Den kvinnelige pekefingeren” er et av flere forhold som kan oppstå på svært kjønnssegregerte arbeidsplasser. Kanter (1977) viser gjennom sin forskning til mange andre forhold som oppstår når en gruppe er i mindretall på en arbeidsplass.

### 2.2.2. Kjønnssegregering og jobbavgang i pleieyrket

Kanters (1977) teori om “Token”, tar for seg grupper i mindretall på en arbeidsplass. Den som er synlig som minoritet på en arbeidsplass beskrives med ordet ‘token’. Hun undersøker hvordan dynamikken mellom majoriteter og minoriteter framstår og hvordan kjønn utspiller seg i disse kontekstene.

Kjønn (i minoritet) er en viktig variabel i dette studiet. Kanter påpeker imidlertid at hennes arbeid må betraktes kritisk i forhold til kjønnsforskning fordi teorien baseres på små grupper av kvinner. Teorien er utarbeidet i et amerikansk industrifirma på 1970- tallet og ulikhet i konteksten kan ha betydning for teoriens relevans i forhold til dette studiet. Kanter (1977) hevder riktignok at analysen har overføringsverdi i forhold til dynamikken mellom menn og kvinner i sykepleieryrket. *Dette fordi den grunnleggende dynamikken vil være den samme. I*

forhold til kjønn og kjønnsrollene i arbeidslivet er dessuten de almene oppfatningene svært rigide (Teigen, 2006). Tidligere forskningsarbeid på temaet har i stor grad benyttet seg av og vektlagt Kanter's arbeid (Tallaksen, 1994).

Kanter (1977) tar utgangspunkt i majoritet- og minoritetsgruppene på en arbeidsplass. Hun deler disse inn i fire grupper, ut i fra minoritetens størrelse i forhold til den dominerende majoritetsgruppen.

- Den første gruppen kalles “uniform groups”. Denne gruppen består av mennesker kjennetegnet av et karakteristikum (eksempelvis bare menn eller bare hvite). Andelen majoritet i gruppen er 100:0. Ut fra et kjønnsperspektiv kan vi kalle dette for et fullstendig kjønnssegregert arbeidsmiljø.
- I den andre gruppen deler hun opp forholdet mellom majoriteten og minoriteten ut i fra et 85:15 forhold. Denne gruppen kalles “skewed groups”, eller skjeve grupper som vi har valgt å oversette det til. Minoriteten blir i en “skjev” gruppe synlige som enkeltstående individer. Minoritetens tallmessige underlegenhet gjør det vanskelig å danne egne grupper.
- I “tilted groups”, eller “tilnærmet balanserte grupper”, er forholdet mellom majoritet og minoritet 65:35. I slike grupper begynner enkeltindividet å bli synlig, uavhengig av minoritetsgruppen.
- “Balanced groups”, balanserte grupper, er den fjerde og siste gruppen, og som navnet tilsier er forholdet mellom minoritet og majoritet her balansert, enten ved 50:50 eller 60:40.

Med utgangspunkt i kjønnsfordelingen innen pleie- og omsorgssektoren er det «skjeve grupper» som er den mest interessante gruppen for denne oppgaven (vi har 10 prosent menn i sykepleien). Minoriteten i denne gruppen for kalles for “tokens”. Dette kan oversettes til den “ene av sitt slag, eller symbolbærer”. “Tokens” blir møtt av majoriteten som enkeltindivider, ut i fra en felles oppfattelse og forståelse som majoriteten deler. Majoritetens oppfattelse/-forståelse av “token” gir seg utslag i “*synlighet*” (visibility), “*polarisering*” (polarization) og

“*assimilasjon*” (assimilation). I dette arbeidet tar vi blant annet teoretisk utgangspunkt i Kanter teori om “skjeve grupper” for å forklare jobbavgang blant mannlige pleiere.

Mindretallet (tokens) i “skjeve grupper” blir mer synlig enn flertallet, og de blir synligere jo færre de er. Kanter hevder at synlighet gir økt oppmerksomhet og prestasjonskrav (performance pressure). Bommerter, feil og mellommenneskelige forhold fra «tokens» blir lagt merke til av majoriteten, noe som gjør det vanskelig for “tokens” å opptre ubemerket. I Kanter studie ble minoriteten (kvinnene) i “skjeve” grupper ikke bare vurdert og betraktet ut i fra hvordan de utførte jobben sin, men også hvordan de ivaretok sin rolle som kvinne på arbeidsplassen. Dette fokuset resulterte i at kvinnene ble i større grad husket for eksempel for sin påkledning, i motsetning til sine faglige resultater. Konsekvensen av dette var at kvinnene som befant seg i minoritetsposisjon måtte jobbe hardere for å få synliggjort sine faglige resultater og for å bli anerkjent faglig. Kvinnene i Kanter studie løste presentasjonskravet på flere måter. De jobbet ekstra hardt og gikk åpent ut med sine resultater, selv om de risikerte «straff» og sladder fra sine mannlige kolleger. De prøvde også å synliggjøre seg selv ved for eksempel å opptre på en «mannlig» måte. Noen av kvinnene unngikk også synlighet ved å skjule sine gode faglige prestasjoner.

Kanter beskriver polarisering i “skjeve grupper” som en overdreven forskjell mellom minoriteten og majoriteten. Polarisering handler om at majoriteten blir bevisst likheter seg i mellom, og “token” utsettes for generalisering og stereotypifisering. Konsekvenser av polarisering i “skjeve grupper” er styrking av bånd (boundary heightening) i majoritetsgruppen og isolasjon av minoriteten og “tokens”. Kanter hevder at menn tydeliggjorde forhold i sin kultur (mannskultur), samtidig som de tydeliggjorde og forsterket forskjellene mellom seg selv og “tokens”/kvinnene. Temaer som mennene kunne oppfatte som pinlig eller skadelig for dem selv observerte Kanter ble tatt i private rom. Kvinnene ble ekskludert fra disse. Gjennom studiet avdekket at lojalitet fra kvinnene gjorde dem til medlemmer (i alle fall til en viss grad). Denne lojaliteten oppnådde kvinnene ved å kritisere eller fordømme andre kvinner, eller godta og selv delta i spøk/harselering med egen gruppe. Dette gjorde kvinner til “fanger” blant mennene, ved å opptre som unntak og ta avstand fra andre kvinner.

Generalisering og stereotypiske oppfatninger opprettholdes, selv om minoriteten i en “skjev gruppe” aksepteres som gruppemedlemmer. Dette kaller Kanter assimilasjon. Assimilasjon kan fange minoriteten i roller (role entrapment), definert av gruppe med makt (majoriteten). Dette fører til at minoriteten i “skjeve grupper” feiltolkes ut i fra sin plass i systemet. Når minoriteten består av kvinnene, plasseres de lavere i arbeidsplassens hierarkiske system. Når menn befinner seg i minoritet, skjer det motsatte. Hun eksemplifiserer dette ved å vise til i helse- og omsorgssystemer, der mannlige sykepleiere forveksles med leger. Menn i mindretallsgrupper har ofte fordeler i kjønnssegregerte arbeidsmiljøer. Det motsatte viser seg for kvinner (Kanter, 1977).

### 2.2.3. Maskulinitet i pleieyrket

Menn og kvinners tilknytning og utvikling innenfor yrkeslivet preges av hva man ut i fra kjønn definerer som «passende» atferd Karlsen (2012). Menn som velger utdanning og yrkesvei innen pleieyrket bryter med den tradisjonelle oppfattelsen av kjønn og det å være mann. Dette kan oppleves som et problematisk valg som de må «betale» for resten av livet (Abrahamsen, 2004; Tallaksen, 1994). Menn i pleieyrker opplever konflikt, både i forhold til egne og andres oppfatninger av maskuliniteter (Dahle, 2005). Karlsen (2012) viser til Kimmel (1996), som avdekker at menn som ikke lever opp til de maskuline verdiene marginaliseres og underordnes (Karlsen, 2012, s. 10). I det følgende skal vi belyse teorier om maskulinitet, for deretter å referere til forskning som kan belyse sammenhengen mellom maskulinitet og jobbavgang blant menn i pleieyrker.

Connell (1985) introduserte begrepet hegemonisk maskulinitet tidlig på 80- tallet. Han viser til forskning fra blant annet Carrigan m. fl. (1985) og Demetriou (2001) og hevder at alle samfunn har en idealform for maskulinitet. Idealformen innehar kulturell dominans over andre former for maskulinitet (Karlsen, 2012, s. 9). Hegemonisk maskulinitet er hierarkisk oppbygget. Det vil si at noen måter å være mann på er overordnet andre. Connell (2005) peker på at den hierarkiske oppbyggingen avgjøres gjennom makt, og samspeillet mellom menn og



sosiale karakteristikkene omhandler rase, klasse, religion, alder og seksuell orientering (Karlsen, 2012, s. 9). Makt og maskulinitet utspiller seg ikke bare innenfor samme kjønn. Karlsen (2012) henviser til Carrigan m. fl. (1985), Demetriou (2001), Connell (2005) og Kimmel (1996) og avdekker at makt og hegemonisk maskulinitet også dreier seg om overlegenhet og er et motstykke til det feminine. Connell m. fl. (1993) beskriver dette som “*a dread of and flight from woman*” (Karlsen, 2012).

Maskulinitet som innehar hegemoni er ikke en gitt og fastsatt sannhet, men et glidende konsept. Hegemonisk maskulinitet defineres og påvirkes ut i fra sosiale handlinger og ulike kontekster (Karlsen, 2012, s. 9). Den gjeldende hegemoniske maskuliniteten i den vestlige verden kjennetegnes ut i fra sosiale karakteristikkene som hvit, heteroseksuell og middelklasse.

Sosiale forskjeller i forhold til kjønn har stått sterkt i Norge. I det norske samfunnet er likevel visse måter å være mann på mer fordelaktig og sosialt akseptert enn andre. Det er vanskelig å gi et entydig svar på om den vestlige hegemoniske maskuliniteten er dominerende i Norge, men det er nettopp denne Karlsen (2012) i sitt studie tar utgangspunkt i. Arbeidet hennes tar for seg ulikhet i yrkesutvikling blant menn i pleieyrker ut i fra etnisitet (Karlsen, 2012, s. 10). Det er grunn til å anta at forhold rundt maskulinitet som gjelder i den vestlige verden, også har en viss overføringsverdi til det norske samfunnet.

Med utgangspunkt i den vestlige hegemoniske maskuliniteten kan man si at mannlige pleiere bryter med den dominerende maskuliniteten i Norge fordi de jobber i et yrkesfelt der praksis er konstruert og dannet ut i fra en kulturelt bestemt feminin identitet. Dahle (2005) hevder at menn i pleieyrker blir møtt av andre menn på en overraskende måte. Det blir også stilt spørsmålstegn ved disse mennenes maskulinitet, og om de er “ekte” menn. Spørsmål om legning og seksualitet kommer gjerne opp. Dette symboliserer samfunnets (andre menns) stereotype oppfatninger om mannlige pleiere (Dahle, 2005, s. 130). Dette står i stor kontrast til hvordan mannlige pleiere i andre kulturer blir møtt.

Solbrække m. fl. (2012) har foretatt en kulturanalytisk studie av mannlige italienske sykepleiere og deres yrkesidentitet. Hun finner at disse mennene ikke møtes med kommentarer

der de opplever å måtte forklare hvorfor de har valgt sykepleie. Under studiets intervju-prosess forsto en av disse mennene ikke en gang spørsmålet når de ble spurt om de fikk kommentarer fordi de som menn hadde valgt sykepleie (Solbrække et al., 2012). I Italia er 25 prosent av sykepleierne menn. Andelen italienske menn i sykepleieryrket blir forklart ut i fra forskjeller i status, arbeidsmarked, velferdsstatens struktur, familiestruktur, religion, verdier og tradisjoner. Forskjellen i andelen mannlige sykepleiere sees på som et tankekor, fordi den italienske kulturen tilsynelatende har mer tradisjonell tilknytning til kjønnsroller sammenliknet med likestilte Norge (Solbrække et al., 2012).

Det er lite rom for en maskulin tilnærming innenfor yrkesfelt som omhandler pleie og omsorg i Norge (Dahle, 2005, s. 127) Til tross for dette peker Andenæs (1995) og Abrahamsen (2004) på at menn likevel konstruerer sine roller. Andenæs (1995) hevder at mennene innen pleie og omsorg konstruerer sine roller på samme måte som de konstruerer og tilnærmer seg den moderne papparollen. De insisterer på å være pappaer på en måte som ikke innebærer at de er bundet av de kulturelle oppfatningene det vil si å være mor (Dahle, 2005, s. 127). Menn i pleieryrker velger til tross for sitt utradisjonelle yrkesvalg likevel en tradisjonell tilnærming i forhold til karriereutvikling, mobilitet og tilknytning til yrkeslivet (Abrahamsen, 2004; Karl- sen, 2012). Abrahamsen (2004) viser til mannlige pleieres karriereutvikling og yrkesmobilitet og knytter dette opp mot to *maskulinitetsprosesser*. Maskulinitetsprosessene viser hvordan menn «definerer kjønn» i pleieryrkene.

Maskulinitetsprosessene starter etter noen år ut i yrkesforløpet, men prosessene er aktive og pågående gjennom hele karrieren (Abrahamsen, 2004). Mennene i pleien opplever da å bli møtt med spørsmål rundt yrkesvalg og framtidig karriereutvikling fra kolleger, familie og venner (Abrahamsen, 2004; Svare, 2009). Noen menn har da behov for å definere seg selv og deres yrkesrolle. Disse mennene søker seg til de delene av sektoren som ligger mer innenfor menns tradisjonelle yrkesroller, de forlater da pleien og søker seg til administrative stillinger (Abrahamsen, 2004). Ifølge Abrahamsen brukes begrepet «escaping the bodies» for å beskrive mannlige pleieres jobbavgang fra direkte pleie, eksempelvis i Walgy og Greenwall (1994), Witz (1992), Brandley (1993), Kvande (1998) og Dahle og Isaksen (2002). Dahle (2005)

avdekker at menn som forblir i denne delen av sektoren sees på som feilere. Disse mennene devalueres av andre menn, fordi deres forvrengte identitet eskaleres. Oftung (2000) peker på at det andre menn sier og mener ser ut til å være avgjørende i forhold til disse mennenes selvfølelse (Dahle, 2005). Tallaksen (1994) og Bakken (2001) peker på at skepsis, ambivalens og spørsmål om egnethet fra kvinnelige kolleger også kan forklare denne prosessen.

Det å forlate pleien har i tidligere forskning blitt sett på som en kjønnet prosess knyttet opp mot menn (Eksempelvis Kvande, 1998, Dahle og Isaksen, 2002). Ut i fra hegemonisk maskulinitet reduseres rollekonflikten. Dette fordi tradisjonelle yrkesroller som administrative stillinger samsvarer med den hegemoniske maskulinitetens verdier. Nyere forskning har derimot vist at jobbavgang fra pleien (“escaping the bodies”) ikke nødvendigvis er kjønnsavhengig. Det observeres også at kvinner i mindre grad tekkes av det å hjelpe andre og jobbe i pleieyrker. Arbeidsforholdene og muligheter for karriereutvikling pekes på som faktorer som også påvirker dette (Abrahamsen, 2004; Karlsen, 2012).

## 2.3 Kjønnforskjeller i jobbavgang blant pleiepersonell

Til nå har vi referert til internasjonale og nasjonale studier vedrørende jobbavgang blant pleiepersonell. Videre har vi pekt på teori og forskning som kan forklare kjønnforskjeller i pleieyrker. I det følgende skal vi se på internasjonal og norsk forskning som kombinerer både kjønnsperspektivet og jobbavgang blant pleiepersonell. Forskning på dette temaet er imidlertid begrenset.

Menn i pleieyrker har sterkere intensjon om jobbavgang og forlater jobben i større grad enn sine kvinnelige kolleger (Holte & Mikkelsen, 2003; Røthing, 2006; Henriksen, 2009; Abrahamsen, 2002, 2003, 2004; Svare, 2009; Karlsen, 2012). Kjønnseffekten er funnet å ha sterkest påvirkning blant pleiere i aldersgruppen 16- 29 år og 50- 54 år (Holte & Mikkelsen, 2003).

Karriere og utviklingsmuligheter er funnet å henge sammen med yrke og kjønn (eksempelvis; Reskin & Kalleberg, 1994; Kanter, 1977; Rosenbaum, 1984; Bruderl m. fl., 1993). Petersen

og Spilerman (1990) finner at menn begrunner jobbavgang ut i fra manglende utviklingsmuligheter i større grad enn kvinner. I et kjønnsperspektiv ser utviklingsmuligheter ut til å være mer sammensatt. Ifølge Abrahamsen (2002) er det en rekke forskere, eksempelvis Mastekaasa (1994, 1997), Bath og Yin (1996), Bakke (1995), Hoel (1997), Longva (1997) og Yin (1997) som finner sprikende funn på området.

Svare (2009) avdekker at tidspress og tempo er en vesentlig årsak til at menn slutter. Mennene som sluttet på Solkollen sykehjem begrunnet jobbavgang ut i fra at arbeidet var for slitsomt. Svare (2009) finner også kjønnsforskjeller i forhold til egenopplevd tidspress. Menn rapporterer mer tidspress enn sine kvinnelige kolleger. Svares datagrunnlag på dette området dreide seg kun om et fåtall menn. Det bør utøves forsiktighet i forhold til å trekke slutninger ut i fra disse resultatene.

I samme studie avdekkes en sammenheng mellom ledelse og jobbavgang blant menn (Svare, 2009). Feedback og ros fra ledelsen ansees som viktig i forhold til mannlige pleiere og jobbavgang. Ledelse som ikke la vekt på dette kan være en utløsende faktor i forhold til mannlige pleieres vurdering av jobbavgang (Svare, 2009, s. 188).

Borda og Normans (1997a) utviklet på bakgrunn av en litteraturstudie «fraværsmodellen» for å beskrive jobbavgang blant sykepleiere (RN). Modellen tar for seg jobbavgang og fravær, og sammenlikner dette mot jobbtilfredshet, fravær, intensjonen om å forlate, familieansvar, lønn og mulighet for alternative jobber. I oppfølgingsstudiet av modellen finner Borda og Norman (1997b) ulike mønstre av korrelasjon mellom kjønn på de studerte variablene. Jobbtilfredshet ser ut til å påvirke menns jobbavgang i større grad enn kvinners. Menn blir ikke så lenge som kvinner i jobben hvis de mistrives og ikke er fornøyd. Jobbavgang blant menn og kvinner i pleieyrker påvirkes ulikt gjennom jobbtilfredshet, arbeidsmarked, familieansvar, lønn- og jobbmuligheter.

Hvis vi benytter oss av informasjon fra Levekårsundersøkelsens statistikk på arbeidsmiljø<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup>Vi har tilgang på disse dataene til denne studien fra Levekårsundersøkelsen på arbeidsmiljø, utgitt fra NSD. Oversikt er presentert i tabell 3.2 i kapittel 3. Ellers er statistikk tilgjengelig på SSB sine nettsider.

ser vi at menn generelt har en lavere intensjon om jobbavgang i yrkeslivet, mens menn i pleieyrker har en høyere intensjon om jobbavgang enn sine kvinnelige kolleger.

## 2.4 Oppsummering

I dette kapitlet har internasjonal og norsk forskning om jobbavgang blant pleiere blitt presentert. Coomber og Barribal (2007) avdekker at stress og ledelse er relatert til intensjon om jobbavgang. Andre faktorer som er funnet å påvirke er arbeidsbelastning, relasjon med kolleger, forfremmelsesmuligheter, arbeidstidsordninger, grad av selvstendighet, gruppesamhold/tilhørighet, rollekonflikt, alder, utdanningsnivå, ansiennitet og familieansvar (Price & Mueller, 1981; Coomber & Barribal, 2007; Ellenbecker, 2004; McCarthy et al., 2007; Hayes et al., 2012). Disse faktorene er dels overlappende med funn fra nasjonal forskning på området. Turnusordning og kjønnssegregert arbeidsmiljø trekkes i større grad fram som forklaringsvariabler i den nasjonale forskningen (Henriksen, 2009; Abrahamsen, 2003; Svare, 2009). Også forhold som det å ha barn og bostedstørrelse er forhold som trekkes fram i nasjonal forskning på tema.

Kjønnsforskjeller i pleieyrker forklares ved å vise til den historiske utvikling/konstruksjon av kjønn, kjønnssegregering og maskulinitet. Sykepleiefagets historie, reformasjonen og likestillingspolitikk har konstruert og polarisert pleieyrket. Yrket fremstår i dag derfor som kvinnedominert og mer passende for kvinner (Bakken, 2001; Svare, 2009).

Kanters teori om “token” (1977) avdekker dynamikken i kjønnssegregerte arbeidsmiljø og hvordan kjønn utspiller seg. Hun viser til blant annet hvordan “skjeve grupper” i et arbeidsmiljø blir utsatt for prestasjonskrav, isolasjon, generalisering, assimilasjon og stress. Sosial inkludering kan også påvirkes av dette ved at menn i pleien føler seg mindre inkludert og tatt hensyn til på arbeidsplassen.

Hegemonisk maskulinitet er den typen maskulinitet som innehar kulturell dominans i et samfunn. Menn i pleieyrker bryter med den dominerende og konstituelle maskuliniteten.

Disse menn må ofte “betale” for sitt valg av yrke ved at de ikke blir sett på som ordentlige menn (Dahle, 2005).

Noen faktorer er funnet å påvirke mannlige pleieres jobbavgang i større grad enn kvinners. Disse faktorene er jobbtilfredshet, utviklingsmuligheter, tidspress og tempo og ledelse (Gilmartin, 2013; Svare, 2009; Ellenbecker, 2004; Borda & Norman, 1997b; Kanter, 1977); Reskin & Kalleberg, 1994; Rosenbaum, 1984; Bruder m.fl., 1993; Borkowski m.fl., 2007; Rajapaksa & Rothstein, 2009).

## 2.5 Teoretisk analysemodell

Vårt fokus på jobbavgang, mer spesifikt *intensjon* om jobbavgang blant mannlige pleiere innehar et kjønnsfokus. Vi har en antakelse om at kjønn er et viktig forhold når det kommer til jobbavgang blant pleiere. Det vil si at vi ser for oss at ulike faktorer i arbeidslivet og individuelle kjennetegn *ikke nødvendigvis betyr det samme* for menn som for kvinner. Dette vil være bakenforliggende i våre videre analyser og vil bli tatt opp i diskusjonen av våre analyser.

Kjønnssegregerte arbeidsplasser som pleiere ofte er en del av antas å påvirke intensjon om jobbavgang. Menn er i minoritet på slike arbeidsplasser og vi ønsker å se nærmere på hvordan og i hvilken grad dette forholdet påvirker menn i pleieyrker.

*Gruppesamhold, relasjoner med kolleger og identifikasjon med pleieyrker* er noe litteraturen på jobbavgang for pleiere uthever. Et godt forhold til sine kolleger og det å være en del av et fungerende arbeidsmiljø ansees som viktig, både for kvinner og menn. Det vil være interessant her å se om menn i pleieyrker føler seg mer ekskludert og mindre ivaretatt av fellesskapet enn kvinnene. Videre tenker vi at det vil være interessant å se om dette har mer å si for mennene i slike yrker, da de er i mindretall og på den måten mer utsatt. Vi tenker at et godt mål på dette tema er hvordan sosial inkludering påvirker menn i pleieyrker til forskjell fra kvinnene.

*Arbeidsbelastninger og stress på jobben* er også et gjennomgående tema vedrørende jobbavgang. Det vil være interessant å se på hvordan ulike former for arbeidsbelastninger slår ut for menn ut i fra tidligere funn på tema. Vi har ikke mulighet til å se nærmere på det å være utsatt for vold, trakassering og negative hendelser i arbeidslivet som er relevant ut i fra teori om sjokk eller selvbildekonflikt, da vi ikke vet hvor pleierne jobber. På den måten vil vi ikke kunne kontrollere for arbeidsplasser som typisk er mer utsatt for volds-episoder (demente og psykiatriske pasienter) enn andre steder. Dette kan ha en verdifull forklaringsverdi i forhold til vår problemstilling, som vil være åpen for senere studier på tema.

Men vi ønsker å se nærmere på arbeidsbelastningen *tidspress*, noe som også kanskje er noe mer relevant for våre menn i pleieyrker. I pleieyrker er det alltid mer en kan gjøre for sine pasienter og klienter. Det rapporteres om stadig dårligere tid til å utføre jobben på en tilfredsstillende måte og pleiere havner fort i situasjoner der uansett hva en gjør strekker en ikke til. Det er videre grunn til å tro at synlighet fører til at menn i pleieyrker opplever økt prestasjonskrav (blant annet) i forhold til å gjøre bommerter og feil. Dette kan føre til økt arbeidspress og stress. Det vil være interessant å se i hvilken grad tidspress i arbeidet slår ut for intensjon om jobbavgang for våre mannlige pleiere.

*Turnusarbeid* er en kjent form for arbeidsfordeling i pleiesektoren. Dette identifiseres som en faktor som for mange sees på som negativt og belastende og henger sammen med intensjon om å slutte i jobben og jobbavgang. Vi ønsker å se nærmere på hvordan dette påvirker våre menn i pleieyrker og om dette slår ut annerledes for dem i forhold til sine kvinnelige kolleger.

*Utviklingsmuligheter* er en gjenganger i litteraturen på jobbavgang og intensjonene om dette. Utviklingsmuligheter dreier seg om hvordan egne muligheter vurderes i forhold til karriere og utvikling på arbeidsplassen. Det som vil være interessant her er om det er en forskjell mellom menn og kvinner i pleieyrker da det kanskje forventes at menn har sterkere ambisjoner tilknyttet det å gjøre karriere. Det observeres også at menn går raskere inn i lederstillinger generelt. Ikke minst vil det være spennende å se hvor mye dette har å si for menn i pleieyrker.

*Ledelse* rapporteres som en viktig faktor vedrørende jobbavgang. Studier viser også til at

menn opplyser spesielt at ledelsen er viktig for å kunne føle seg som en del av “teamet” på en kvinne-dominert arbeidsplass. Hvor mye dette har å si for menn i pleieyrker kan være interessant, og om dette er viktigere for menn enn det er for sine kvinnelige kolleger.

*Individuelle karakteristika* som alder, utdanningsnivå, fast stilling, barn og familie, bostedstørrelse og om en jobber i kommunal virksomhet eller ikke er alle faktorer som er funnet å henge sammen med jobbavgang i ulik grad. Dette er forhold som det ikke er mulig å gjøre noe spesielt med ved tiltak for å beholde menn i pleien, men vi vil se på hvor mye dette betyr for våre mannlige og kvinnelige pleiere og kontrollere for dette i våre analyser på intensjon om jobbavgang.

På bakgrunn av temaets begrensinger i oppgavens innhold og datagrunnlag blir det videre ikke sett nærmere på følgende forhold i våre analyser: *Muligheter for annen jobb* blir sett på som et mål som påvirker vurderingen av ens egen jobb. Vi har ikke noe mål på grad av *jobbtilhørighet*, men dette målet er også funnet å ha sammenheng med økt alder og fast stilling og kan være dels overlappende.

Vi vet ikke heller ikke hvilken *type* arbeidsplass pleierne jobber i innen pleiesektoren og derfor har vi heller ingen informasjon om *størrelse* på arbeidsplassen. Det er funnet at mindre arbeidsmiljø har en lavere jobbavgang. *Selvstendighet* på arbeidsplassen har vi heller ingen gode mål på, men vi ser heller på *sosial inkludering* og om en blir tatt hensyn til på arbeidsplassen av kolleger og ledelsen. *Lønn og frynsegoder* er funnet av noen studier å ha en effekt på intensjonen om jobbavgang, men ingen effekt på faktisk jobbavgang. Det er også funnet at det er ingen langtidseffekter funnet ved økt lønn uten at det er kombinert med *avansement* på arbeidsplassen. Derfor vil det vil ikke bli sett nærmere for disse forholdene i denne studien. *Familieansvar* utover det å ha barn er også identifisert som utslagsgivende ved vurderingen av sin jobb, men vi har kun mål på det å ha barn eller ikke og derfor vil heller ikke bli tatt opp i det videre. Vi kan heller ikke kontrollere for *etnisk opprinnelse og nasjonalitet*.



### 2.5.1. Presentasjon av hypoteser og analysemodell

Ut i fra presentert teori, empirisk materiale og vår problemstilling “*Hva forklarer jobbavgang blant menn i pleieyrker?*” ønsker vi å utlede noen hypoteser som vi vil teste for i det videre. Vi står igjen etter våre teoretiske utledninger med seks tema som er; kjønnssegregerte arbeidsplasser, sosial inkludering, tidspress, turnus, utviklingsmuligheter og ledelse. Dette gir grunnlag for våre seks hypoteser som er:

1. H1 “*Kjønnssegregerte arbeidsplasser fremmer intensjon om jobbavgang blant menn i pleieyrker*”
2. H2 “*Lav grad av sosial inkludering av arbeidskolleger på arbeidsplassen øker intensjon om jobbavgang blant mannlige pleiere i sterkere grad enn kvinnelige pleiere*”
3. H3 “*Tidspress på arbeidsplassen øker intensjon om jobbavgang blant mannlige pleiere i sterkere grad enn kvinnelige pleiere*”
4. H4 “*Turnusarbeid øker intensjonen om jobbavgang blant mannlige pleiere i sterkere grad enn kvinnelige pleiere*”
5. H5 “*Gode utviklingsmuligheter på arbeidsplassen hindrer intensjon om jobbavgang blant mannlige pleiere i større grad enn blant kvinnelig pleiere*”
6. H6 “*Dårlig ledelse fremmer intensjon om jobbavgang blant mannlige pleiere i større grad enn blant kvinnelig pleiere*”

De utvalgte hypotesene kan forklare hvorfor menn ikke vil jobbe i pleieyrker.

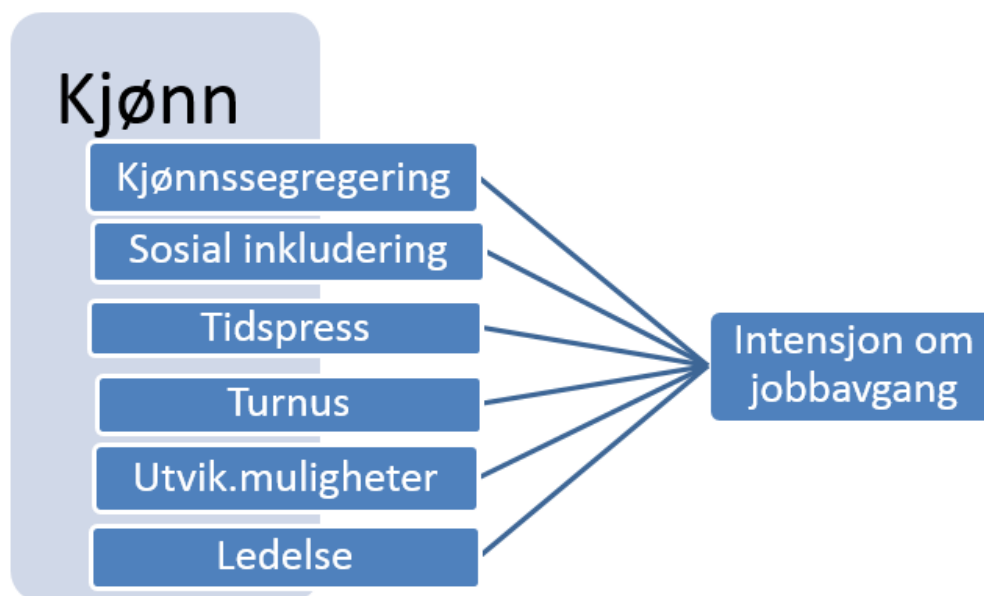
*Kjønn* er den uavhengige variabelen.

Kjønnssegregering, sosial inkludering, tidspress, turnus, utviklingsmuligheter, ledelse og jobbtilfredshet er alle mellomliggende variabler eller formidlende/medierende variabler. Disse viser observerte forskjeller på den uavhengige variabelen.

Intensjon om jobbavgang er avhengig variabel.

Vår analysemodell er satt opp grafisk i fig. 2.5.

Figur 2.5: Grafisk framstilling av våre seks hypoteser med et kjønnsperspektiv på intensjon om jobbavgang.



En avgjørende begrensning for vårt studie ut i fra litteraturen på tema er at vi ikke kan utføre en analyse på en samlet modell, men tester sammenhengene for seg sammen med kontroll for individuelle karakteristika.

I dette kapitlet har vi presentert og diskutert sentral teori, som omhandler jobbavgang blant menn i pleieyrker. I neste kapittel redegjør vi for datagrunnlaget, og den metodiske framgangsmåten i analysene.

## KAPITTEL 3

---

### Metode

Våre data er fra Levekårsundersøkelsene fra 2000, 2003, 2006 og 2009. Levekårsundersøkelsene har rullerende tema, og undersøkelsene som vi analyserer omhandler arbeidsforhold og arbeidsmiljø spesielt. Statistisk sentralbyrå (SSB) samler inn dataene til levekårsundersøkelsene, hovedsakelig ved hjelp av pc-assisterte telefonintervjuer som suppleres med registerinformasjon om deltakerne. Vi har fått tilgang til disse dataene fra Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD). Med interesse for arbeidsforholdene til mannlige pleiere og intensjon om jobbvang i Norge, ble dette datamaterialet ansett som et godt utgangspunkt.

Alle årene var separert i egne datasett, for hvert av undersøkelsesårene på arbeidsforhold og arbeidsmiljø. Det ble gjort en gjennomgang i alle årene om hvilke variabler som er tilgjengelige og relevante til vårt studie. Disse ble kodet om og slått sammen i en egen syntaks i vårt statistikkprogram SPSS, slik at all relevant data ble samlet i en egen fil. Dette kapitlet presenterer først datamaterialet og deretter analysemetoden som er grunnlaget for våre empiriske analyser som presenteres i kapittel 4.

### 3.1 Data

Levekårsundersøkelsene (LKU) har som hovedmål at den over tid skal dekke alle viktige levekårsområder. Hvert hovedtema roterer i en treårig syklus, hvor arbeidsmiljø og arbeids-

forhold ble sett nærmere på i 1996, 2000, 2003, 2006 og 2009, boforhold, nærmiljø og fritid ble tatt for seg årene 1997, 2001, 2004 og 2007 og helse i 1998, 2002, 2005 og 2008. Slik at levekårsundersøkelsene er organisert som temaroterende tverrsnittsundersøkelser over tid (Statistisk sentralbyrå, 2010). Datamaterialet på arbeidsmiljø og arbeidsforhold er grunnlaget for våre analyser. Undersøkelsen i 1996 er tatt ut da den samsvarer for dårlig med senere undersøkelser.

Befolkningens arbeidssituasjon og arbeidsmiljø kartlegges for de som er i jobb og det blir sett nærmere på helseforhold både hos de som er i jobb og de som ikke er det. Det er individets egne opplevelser av arbeidsforholdene som er det sentrale. Gjennom undersøkelsene på dette temaet kan man si noe om hvordan befolkningen har det på jobben og hvilke krav og utfordringer som finnes innenfor ulike yrker og næringer i Norge. Arbeidsmiljøundersøkelser er derfor et viktig redskap for å følge med på utviklingen i dagens arbeidsliv (Statistisk sentralbyrå, 2010).

SSB er ansvarlig for utformingen av spørsmålene og undersøkelsen generelt, men samarbeider tett med Statens institutt for arbeidsmiljøforskning (STAMI). Prosjektet får tilskudd fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AiD) og datamaterialet gjøres videre tilgjengelig gjennom NSD (Statistisk sentralbyrå, 2010). Det er utarbeidet dokumentasjonsrapporter for hvert av årene tilgjengelig på SSB sine sider (Statistisk sentralbyrå, 2001, 2004, 2007, 2010). I disse finner vi informasjon om organiseringen av undersøkelsene, utvalgsprosedyrer, frafall og utvalgsskjevheter som det vil bli vist i det videre.

Fram til 2006 ble utvalget tilfeldig trukket etter SSBs generelle utvalgsplan i to trinn. I 2006 og 2009 ble hele utvalget trukket ut i ett trinn siden hele undersøkelsen fra da av gjennomføres som en telefonundersøkelse. For å unngå frafall ble det utført besøksintervju i enkelte tilfeller i begge de siste årene. Tidligere gjennomførte LKU både besøks- og telefontintervju hvor de i utgangspunktet skulle besøke de som er i arbeid. De som ikke var i arbeid skulle intervjues pr telefon<sup>1</sup>. Det ble gjort en aldersavgrensning i utvalget på de mellom 18 til 66 år for å dekke de som er i yrkesaktiv alder.

---

<sup>1</sup>ytterligere detaljer se dokumentasjonsrapport for det aktuelle året.

Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø ble i 2006 utvidet med et større utvalg. Inntil 2006 var bruttoutvalget på cirka 5000. Fra 2006 ble bruttoutvalget utvidet til cirka 19000<sup>2</sup> personer i 2006 og 20460<sup>3</sup> personer i 2009. Endringene ble gjort ut i fra et ønske fra politisk hold om å utbedre den offisielle statistikken på dette området (Statistisk sentralbyrå, 2010). Dette også har gitt bedre muligheter til å studere mindre grupper som pleiernes arbeidsforhold og arbeidsmiljø i Norge.

LKU i 2009 har et nettoutvalg på 12255 personer med en responsrate på 60,9 prosent av bruttoutvalget. LKU i 2006 fikk til sammen et nettoutvalg på 12550 personer med en responsrate på 67,2 prosent. 2003 fikk et nettoutvalg på 3489 personer med en responsrate på 71 prosent. 2000 hadde et nettoutvalg på 3823 personer med en responsrate på 66 prosent. Til sammen har vi for alle årene 31968 personer<sup>4</sup> i arbeidsmiljøundersøkelsen til LKU.

Dersom frafallet er systematisk, kan man risikere å få et feil bilde av gruppene som undersøkes. Vi får da skjevheter i dataene, en såkalt utvalgsskjevhet til forskjell fra bruttoutvalget. Denne delen kan også være utfordrende å identifisere. Det er mulig at noe av frafallet skyldes at man ikke jobber og derfor ikke ønsker å si noe om sin situasjon i forbindelse med en slik undersøkelse på arbeidsforhold og arbeidsmiljø. Dersom dette er tilfelle er det ikke noe problem for oss da vår undersøkelse gjelder de som er i jobb. Noe av frafallet kommer av feil med adresser og telefonnummer, eller at en ikke ønsker å bli kontaktet eller bruke sin tid på en slik undersøkelse. Det er usikkert om disse typene frafall vil påvirke representativiteten av dataene som vi presenterer. Det er mulig at noen av de som har veldig travel arbeidssituasjon velger å ikke delta i denne typen undersøkelser.

I dokumentasjonsrapportene for hvert år sees det nærmere på akkurat dette. Hovedårsaken til frafallet i 2009 er identifisert som “ikke truffet” på 19 prosent og den nest viktigste

---

<sup>2</sup>I 2006 ble det utvalget delt i to for å spare intervjuetid og kostnader, hvor de som befant seg i del 1 fikk flere spørsmål enn resten. På denne måten ble utvalget reelt sett halvert for vår studie da ikke alle fikk spørsmål om intensjon om jobbavgang i 2006.

<sup>3</sup>Supplering av innvandrede personer og ungdommer på 18-19 og 20 år, samt fratrekk for de som er 71 år eller eldre.

<sup>4</sup>Det mangler 149 personer i år 2000 i datafilen ut i fra hva som er opplyst i dokumentasjonsrapporten for dette året.

årsaken var at respondentene ikke ønsket å delta på 17,2 prosent av bruttoutvalget. I 2006 var hovedårsaken “ikke ønsket å delta” på 16,4 prosent og den nest viktigste årsaken var “ikke truffet” på 13 prosent. I 2003 er hovedårsaken “ikke ønsket å delta” på 20,5 prosent og dernest “ikke truffet” på 6,3 prosent. I 2000 var hovedårsaken “neker” på 19,2 prosent og deretter ikke truffet på 10,4 prosent.

Dokumentasjonsrapportene viser at det er små utvalgsskjevhetene når man ser på lett observerbare egenskaper ved utvalget. I 2009 og 2006 deltok det noen færre menn enn kvinner og de yngre aldersgruppene er noe underrepresentert. Svarprosenten er generelt relativt jevn mellom de ulike landsdelene. Trondheim har den høyeste svarandelen og Oslo og Akershus har den laveste.

Vi kan også snakke om utvalgsskjevhet når bruttoutvalget er forskjellig fra befolkningen utvalget er trukket fra. Her er trekkprosedyren viktig. SSB trekker utvalgene fra det sentrale personregisteret, som bør være representativt for alle som har lovlig opphold i landet. Unntaket kan muligens være personer som midlertidig oppholder seg utlands uten å ha meldt flytting, men dette vil heller ikke ha betydning for våre analyser.

De fire levekårsundersøkelsene fra 2000, 2003, 2006 og 2009 har til sammen 226 menn og 1618 kvinner som jobbet i pleieyrker. I 2006 stilte SSB spørsmålene om intensjon om jobbavgang til kun halvparten. Vi mangler derfor informasjon fra 51 menn og 330 kvinner i pleieyrkene mange spørsmål, herunder vår avhengige variabel.

Antallet mannlige pleiere i de fire levekårsundersøkelsene varierer fra 15 i 2000 til 85 i 2009 (tabell 3.1). Hver for seg har disse undersøkelsene for få mannlige pleiere til at vi kan få gode estimater for denne gruppen, eller hvordan denne gruppen sammenlignes med kvinnelige pleiere. Vi har derfor slått sammen dataene for hvert av årene i LKU i Norge. På denne måten styrkes estimatene på hvorfor menn i pleieyrker ønsker å slutte i jobben. Vi får da et datagrunnlag på intensjon om jobbavgang i Norge på 19811<sup>5</sup> personer fra 2000 til 2009, innen alle yrkesgruppene. Blant disse har vi 1460 pleiere. Av disse er 174 menn og 1286 kvinner.

---

<sup>5</sup>trukket fra de som ikke har svart eller fått spørsmålet.

Samlet er kjønnsfordelingen 11,9 prosent menn og 88,1 prosent kvinner i pleieyrker, noe som er tilnærmet lik fordelingen i virkeligheten, på 10 prosent menn og 90 prosent kvinner.

Tabell 3.1: *Pleiere i leveårsundersøkelsene fordelt på kjønn og år deltatt. Antall (prosent). Samlet fra alle årene i LKU på arbeidsforhold.*

År deltatt	2000	2003	2006	2009	Sum
Menn i pleieyrker	15 (8,5)	27 (15,5)	47 (27)	85 (48,9)	174 (100)
Kvinner i pleieyrker	152 (12,6)	160 (14)	347 (27)	597 (46,4)	1286 (100)
<b>Sum</b>	177 (12,1)	207 (14,2)	394 (27)	582 (46,7)	1460 (100)

Pleierne i LKU har vi identifisert ut i fra den norske yrkesklassifiseringen STYRK og STYRK-08. Yrkesklassifiseringen er på firesiffernivå og er slått sammen av kodene for sykepleiere, omsorgsarbeidere og hjelpepleiere og annet pleie og omsorgspersonale. Fordelingen av disse tre gruppene ser man også i tabell 3.3. Yrkeskodene indikerer videre at de som jobbet inn under disse klassifiseringene jobbet i helse- og omsorgssektoren (Statistisk sentralbyrå, 2011).

Pleierne som vi studerer har ulike utdanningsnivå og arbeidsoppgaver. De statistiske analysene som vi presenterer korrigerer for alder og utdanningsnivå. Noen få personer mangler slike opplysninger i dataene. Totalt vil analysene kunne inkludere inntil 173 mannlige og 1265 kvinnelige pleiere.

### 3.1.1. Avhengig variabel

Vår avhengige variabel (Y) i analysene er intensjonen om å slutte jobben, og ble målt ved spørsmålet “Søker du eller regner du med å søke jobb på annen arbeidsplass neste par år?” Respondentene kunne svare “ja, jeg søker nå”, “ja, regner med å søke”, “nei”, “vil ikke svare” og “vet ikke”. Tabell 3.2 viser svarfordelingen for pleiere og andre yrkesgrupper.

Dette spørsmålet er et mye brukt mål på intensjon om jobbavgang i forskningslitteraturen (reviews) om jobbavgang og intensjoner om jobbavgang. Borda og Norman (1997) konkluderer

derer med dette er et godt mål i sin gjennomgang på jobbavgang. De viser blant annet til Irvine og Evans (1995) metaanalyse som viser sterkere korrelasjon mellom jobbavgang og intensjon om jobbavgang når intensjonene ble operasjonalisert ut fra intensjonen om å søke annet arbeid fremfor intensjon om å bli eller forlate jobben direkte<sup>6</sup> Borda & Norman (1997a).

Vi har konstruert vår avhengige variabel som en dikotom. De som enten svarer “ja, jeg søker nå” eller “ja, regner med å søke” får verdien 1 og de andre får verdien 0. I LKU svarte 27,9 prosent<sup>7</sup> ja på intensjonen om jobbavgang. Av disse er 25,1 prosent menn og 31,0 prosent kvinner. Dette vil si at flere kvinner enn menn har en intensjon om jobbavgang i Norge.

En høy andel av de mannlige pleierne svarte ja på intensjonen om jobbavgang: Hele 42,8 prosent sa at de søker eller regner med å søke en annen jobb. Tilsvarende svarte 31,7 prosent av de kvinnelige pleiere ja på dette spørsmålet. Dette vil si at mannlige pleiere har en høyere intensjon om jobbavgang enn sine kvinnelige kolleger.

Tabell 3.2: *Pleiere og andre yrker som har svart på intensjon om jobbavgang “Søker du eller regner du med å søke på ny jobb neste par år”. Fordelt på kjønn, menn N=9918 kvinner=9047. Samlet LKU for årene 2000, 2003, 2006, 2006 og 2009. Antall (prosent). (Med filter alder, ansiennitet og utd, tilsvarende res fra analysen.)*

Pleieyrker		Menn	kvinner
Ja	475 (33,0)	74 (42,8)	401 (31,7)
Nei	963 (67,0)	99 (57,2)	864 (68,3)
<b>Sum</b>	<b>1438 (100)</b>	<b>173 (100)</b>	<b>1265 (100)</b>
Andre yrker		Menn	kvinner
Ja, jeg søker nå	4821 (27,5)	2416 (24,8)	2405 (30,9)
Nei	12706 (72,5)	7329 (75,2)	5377 (69,1)
<b>Sum</b>	<b>17527 (100)</b>	<b>9745 (100)</b>	<b>7782 (100)</b>
<b>Total sum N</b>	<b>18965</b>	<b>9918</b>	<b>9047</b>

<sup>6</sup>Intensjonen om å bli eller forlate har blitt operasjonalisert ulikt i studier på jobbavgang, og det vises til ulike resultater på grunn av dette.

<sup>7</sup>Av 18969 personer, med de som har svart på Y samt alder, ansiennitet og utdanningsnivå.



Tabell 3.3 viser fordelingen på intensjon om jobbavgang mellom de ulike pleieyrkene, samlet og for hvert kjønn. Det er noen forskjeller mellom pleieyrkene. Spesielt blant mannlige sykepleiere er det mange som ønsker å slutte i jobben (52,2 prosent), men også blant mannlige helsefagarbeiderne (42,6 prosent) er det mange som ønsker å slutte. Samlet for begge kjønn finner vi at annet pleie- og omsorgspersonale har den høyeste intensjon om jobbavgang (39,5). Deretter kommer sykepleierne (33,8) og til slutt helsefagarbeiderne (29 prosent).

Tabell 3.3: *Yrkes og kjønnsfordeling blant pleiere som har svart på intensjon om jobbavgang "Søker du eller regner du med å søke på ny jobb neste par år". Fordelt på kjønn, menn N=174 kvinner=1265. Samlet LKU for årene 2000, 2003, 2006, 2006 og 2009. Antall (prosent). (Med filter alder, ansiennitet og utd, tilsvarende res fra analysen.)*

<b>Sykepleier</b>		<b>Menn</b>	<b>kvinner</b>
Ja	161 (33,8)	24 (52,2)	137 (31,9)
Nei	315 (66,2)	22 (47,8)	293 (68,1)
<b>Sum</b>	<b>476 (100)</b>	<b>46 (100)</b>	<b>430 (100)</b>
<b>Helsefagarbeider</b>		<b>Menn</b>	<b>kvinner</b>
Ja	183 (29)	20 (42,6)	163 (28)
Nei	447 (71)	27 (57,4)	420 (72)
<b>Sum</b>	<b>630 (100)</b>	<b>47 (100)</b>	<b>583 (100)</b>
<b>Annet pleie- og omsorgspersonale</b>		<b>Menn</b>	<b>kvinner</b>
Ja	131 (39,5)	30 (37,5)	101 (40,1)
Nei	201 (60,5)	50 (62,5)	151 (59,9)
<b>Sum</b>	<b>332 (100)</b>	<b>80 (100)</b>	<b>252 (100)</b>
<b>Total sum N</b>	<b>1438</b>	<b>173</b>	<b>1265</b>

### 3.1.2. Forklarende variabler

Alle mål på våre seks hypoteser er hentet fra spørreskjemaet om arbeidsmiljø i levekårsundersøkelsene. De fleste av disse spørsmålene har svarkategorier som «vet ikke» og «vil ikke

svare». De få som har svart slik har vi tatt ut av analysene.

## Kjønnssegregerte arbeidsplasser

Vi måler kjønnssegregering på arbeidsplassen med spørsmålet “Om du tenker på de arbeidsoppgavene du utfører på din arbeidsplass, er de av dine kollegaer som utfører omtrent samme slags arbeid: bare kvinner, for det meste kvinner, omtrent like mange kvinner og menn, for det meste menn, bare menn eller ingen har tilsvarende arbeidsoppgaver”. Dette spørsmålet ble kun stilt i årene 2003 og 2009 i LKU.

Fordi vi har få mannlige pleiere, har vi valgt å kode de som ikke har tilsvarende arbeidsoppgaver vedrørende kjønnsdelingen på arbeidsplassen og “vet ikke”<sup>8</sup>, inn under kategorien “like mange kvinner som menn”. På denne måten blir disse med som en mellomkategori i fordelingen. Videre tilordnes verdiene slik at variabelen viser til fordelingen: jobber med bare eget kjønn (1) til jobber med bare motsatt kjønn (5). Dermed får vi en tilnærmet kontinuerlig fordeling som lett lar seg sammenligne for begge kjønn. Til denne analysen har vi 110 mannlige pleiere og 760 kvinnelige pleiere som har svart på alle variablene med i denne analysen.

## Sosial inkludering

For å måle sosial inkludering på arbeidsplassen bruker vi fire spørsmål om inkludering, støtte og konflikt mellom kolleger på arbeidsplassen. Spørsmålsformuleringene er:

1. “Om du trenger det, hvor ofte kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra dine arbeidskolleger? Er det.. meget sjelden eller aldri, nokså sjelden, av og til, nokså ofte, meget ofte eller alltid” (1-5).
2. “Hvis du på arbeidsplassen din kommer med synspunkter på arbeidsforholdene, opplever du da at de blir tatt hensyn til? Vil du si... alltid, for det meste, for det meste ikke eller

---

<sup>8</sup>Dette gjeder en person hos hvert kjønn, til sammen to personer av alle pleierne. Tre menn og tre kvinner svarte “ingen har tilsvarende arbeidsoppgaver”.

aldri” (1-4).

3. “Risikerer du å møtes med uvilje fra arbeidskamerater hvis du kommer med kritiske synspunkter på arbeidsforholdene på arbeidsplassen din?” Med verdiene ja i høy grad, ja i noen grad og nei (1-3).

4. “Opplever du på arbeidsplassen din ofte, av og til, sjelden eller aldri, dårlige forhold mellom ansatte?” (1-4).

Alle disse variablene ble tilordnet slik at høye verdier indikerer negative forhold. Disse spørsmålene ble stilt i 2006 og 2009. Samlet har 127 mannlige og 877 kvinnelige pleiere svart på alle variablene og inkluderes til analysene.

Det ble gjort en vurdering om hvorvidt disse fire målene på sosial inkludering kan måle samme underliggende variabel, og dermed muligens burde bli slått sammen til en indeks. Psykometrisk teori krever at et visst sammenfall, kalt korrelasjon, mellom svarene på slike spørsmål for at de skal kunne hevdes å måle samme underliggende (latente) variabel (Pallant, 2007). De fire spørsmålene korrelerer ikke høyt nok ( $\alpha=0,4$ , standard kravet er minst 0,6) (se appendiks A). Det ble valgt å la hver variabel stå til analysene fordi alle fire målene synes å dekke ulike aspekter ved vår hypotese.

## Tidspress

Tidspress i jobben måles med et spørsmål som ble brukt i alle fire undersøkelsesårene. “Hvordan passer følgende beskrivelser på din nåværende jobb? ... det er vanligvis ikke tid til å utføre arbeidsoppgavene på en skikkelig måte”. Uheldigvis ble svaralternativene endret fra fire til fem kategorier i 2009. 2000, 2003 og 2006 hadde følgende kategorier: Passer “svært godt”, “godt”, “mindre godt” og “dårlig”. I 2009 ble dette endret til: Passer det “svært godt”, “godt”, “verken godt eller dårlig”, “dårlig” og “svært dårlig”.

For å gjøre svarene fra 2000, 2003 og 2006 mest mulig sammenlignbare med svarene fra 2009, har vi skalert om 2009 svarene slik at disse får omtrent samme gjennomsnitt og standardavvik som svarene fra årene 2000, 2003 og 2005. Tidspress-variabelen er satt opp slik at høye verdier

indikerer høyt tidspress. Vi har data for 172 mannlige og 1257 kvinnelige pleiere om tidspress i jobben.

## Turnus

Turnusarbeid måler vi ved hvorvidt respondenten svarer at han eller hun jobber i turnus eller skift versus vanlig dagarbeid mellom 6 om morgenen og 18 om ettermiddagen i form av en dummy-variabel, kodet 1 for turnus og 0 for “normale” arbeidstider. Denne variabelen ble konstruert ut i fra informasjon om arbeidstidsordning fra alle årene i LKU. Vi har data for 159 mannlige og 1210 kvinnelige pleiere om turnus.

## Utviklingsmuligheter

Utviklingsmuligheter i jobben måler vi med spørsmålet “Hvordan er mulighetene i jobben din til å videreutvikle deg faglig på de områdene du ønsker? Er de... Svært gode, gode, dårlige eller svært dårlige?” fordelt fra 1 til 4. Dette spørsmålet er spurt i alle fire årene i LKU. 170 mannlige pleiere og 1245 kvinnelige pleiere svarte på spørsmålet om utviklingsmuligheter i jobben.

## Ledelse

Levekårsundersøkelsene har fem mål som omhandler forholdet mellom ledelsen og ansatte som er med i årene 2006 og 2009. Negative verdier (fordelingen i spørsmålsalternativene) ble snudd. Vi har 129 mannlige pleiere og 885 kvinnelige pleiere. Målene har følgende formuleringer:

1. “Opplever du på arbeidsplassen din ofte, av og til, sjelden eller aldri, dårlige forhold mellom ledelse og ansatte?” (1-4)
2. “Får du tilbakemeldinger fra dine overordnede på hvordan du har utført jobben din? Vil du si... hver dag, et par dager i uken, en dag per uke, et par dager i måneden, sjelden eller

aldri?” (1-5)

3. “Risikerer du å møtes med uvilje fra sjefer hvis du kommer med kritiske synspunkter på arbeidsforholdene på arbeidsplassen din? ja i høy grad, ja i noen grad, nei” (1-3)

4. “Om du trenger det, hvor ofte kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra din nærmeste sjef? Er det.. meget sjelden eller aldri, nokså sjelden, av og til, nokså ofte, meget ofte eller alltid” (1-5)

5. “Blir dine arbeidsresultater verdsatt av din nærmeste sjef? Vil du si at det skjer... meget sjelden eller aldri, nokså sjelden, av og til, nokså ofte, meget ofte eller alltid” (1-5)

Vi gjorde en vurdering om hvorvidt ledelsespørsmålene kunne måle samme underliggende variabel og dermed burde bli slått sammen til en indeks. Det viser seg at de fem spørsmålene om forholdet mellom ledelse og ansatte korrelerer tilstrekkelig høyt ( $\alpha=0,7$ ) og at de tilfredsstillt standardkravet (minst 0,6) for at de kan anees å måle samme underliggende variabel (se appendiks A).

### 3.1.3. Kontrollvariabler

De statistiske analysene korrigerer for kjønn, alder, utdanningsnivå, ansiennitet, (egne) barn i husholdet og bostedsstørrelse. Kjønn kodes til en dummyvariabel, mann; med verdien 1 for menn og 0 for kvinner. Aldersvariabelen brukes som en kontinuerlig variabel i år.

Utdanningsvariabelen som vi anvender måler antall år normert utdanningslengde ut over grunnskolen. Denne variabelen har verder fra 0 (kun grunnskole) til 10 (doktorgrad). Utdanningskodene i LKU fikk andre koder i 2006 og 2009 sammenlignet med 2000 og 2003. Verdiene i de to første årene ble kodet om til tilsvarende verdier i de to siste årene. Endringen skyldtes hovedsakelig at obligatorisk utdanning i Norge hadde økt fra 9 til 10 år. De med ungdomsskole 7-9 år i 2000 og 2003 ble slått sammen med ungdomsskolen 8-10 år i 2006 og 2009. Dette begrunnes med at 1. klasse begynte et år tidligere og de som gikk i 9. klasse var således like gamle som dagens 10. klassinger. Dermed er mulighetene til å gå over til videregående skole ved lik alder i det gamle og nye utdannelsessystemet, og derav

er det videre utdannelsesforløpet likt som rett før utvidelsen av grunnskolen med 1. år. I tillegg ble det i 2006 tilført en ny verdi i fordelingen som heter “påbygning til vgs 14+” og at universitet/høgskole 1, 2 ble slått sammen til 1 og universitet/høgskole 3 ble 2.

Ansiennitet er kodet om til en kontinuerlig variabel med antall år en har jobbet i jobben sin ut i fra “årstall begynt” i LKU. Denne informasjonen finner vi i alle årene i LKU og måler året en begynte på denne arbeidsplassen. Noen usannsynlige årstall en begynte i jobben er tatt ut av analysen (eksempelvis 1909 og 1907).

Variabelen barn i husholdet er kodet som en dummy-variabel med verdien 1 for de som har barn under 18 år i husholdet og 0 for de som ikke har (egne) barn i husholdet. Dette målet er hentet fra Statistisk sentralbyrås klassifisering av familiefaser og koblet til datasettet fra NSD.

Bostedsstørrelsen er i LKU fordelt fra spredtbygd til tettbygd over 100.000. Vi har konstruert en dummy-variabel vi kaller by, med 1 for de som bor på steder med minst 20.000 innbyggere og 0 for de som bor på mindre steder. Vi har data for årene 2000, 2003, 2009 men mangler for 2006. Derfor vil det bli gjort noen analyser både med og uten denne variabelen.

Sektor variabelen i LKU er gruppert inn i: personlig eid firma, aksjeselskap, organisasjon eller liknende, kommunal virksomhet, fylkeskommunal virksomhet, statlig virksomhet eller vet ikke. Vi har konstruert en dummy-variabel for de som jobber i en kommunal virksomhet (kodet 1) eller ikke (kodet 0)

## 3.2 Statistiske analyser

Vi analyserer vår avhengige variabel, intensjoner om å slutte i jobben, ved hjelp av lineær regresjonsanalyse. Regresjonsanalysene viser forskjeller mellom gjennomsnitt og lineære sammenhenger mellom variablene. Multivariat regresjonsanalyse kan ta hensyn til flere variabler

mot en avhengig variabel. Den lineære regresjonslinjen er gitt ved:

$$Y_1 = b_0 + b_1X_{i1} + b_2X_{i2} + b_3X_{i3}\dots + \varepsilon_i$$

Hvor  $Y$  er det forventede gjennomsnittet gitt av de uavhengige variablene ( $X$ ) i analysen. Når alle  $X$  er satt til 0 finner vi regresjonskonstanten  $b_0$ . Regresjonskoeffisienten viser endringen i  $Y$  når  $X$  endres med en enhet, kontrollert for de andre variablene i modellen (Ringdal, 2011). Et viktig hensyn er at de forklarende variablene bør være uavhengig av den avhengige variabel.

Vår avhengige variabel ( $Y$ ) er en såkalt dikotom dummy variabel hvor de som har svart ja på intensjon om jobbavgang har fått verdien 1 og resten verdi 0. Vi ønsker å sammenligne hvor store andeler som svarer at de ønsker å slutte i jobben, for hvert kjønn, menn og kvinner i pleieyrker. I analyser av kategorisk avhengige variabler er det også vanlig å bruke ikke-lineære regresjonsmodeller, for eksempel logistisk regresjon (Tufte, 2000). I en lineær regresjonsmodell vil koeffisientene angir forskjeller mellom slike andeler direkte, noe som gjør det enkelt å fortolke resultatene substansielt. I en logistisk regresjons-analyse har koeffisientene (eller oddsratene) ingen tilsvarende intuitiv fortolkning. Logistisk regresjon bygger derimot på færre statistiske forutsetninger enn lineær regresjonsanalyse, men gir resultater som er vanskeligere å formidle (Tufte, 2000). En slik forutsetning er antakelser om lik variasjon på avhengig variabel hos de gruppene man sammenligner (Tufte, 2000). Hvis fordelingen på avhengig variabel er mer ujevnt hos kvinner enn hos menn, kan statistisk tester (for eksempel av interaksjonsledd) bli sånn omtrentlige. Vi vil omgå dette problemet ved å bruke separate modeller for menn og kvinner, der vi tar høyde for at variasjonen (målt som standardfeil til koeffisientene) kan være ulik hos de gruppene (kjønn) vi sammenligner (forklares senere).

Man kan fortolke resultatene som forskjeller i andeler eller sannsynligheter for å ha verdiene 0 eller 1 på den avhengige variabelen. En andel som har verdien 1 på  $Y$  kan også beregnes om til prosent, hvor fordelingen 0 til 1 omformes fra 0 til 100 prosent. En endring i prosentandelen

tolkes som prosentpoeng endring i andel på Y, når de uavhengige enhetene endres med en verdi eller når det inkluderes nye variabler til analysen.

Et potensielt problem ved å bruke lineære modeller på kategorisk avhengige variabler er at man kan få meningsløse prediksjoner, utenfor de logisk mulige intervallene 0 og 1. Dette problemet vil avhenge av fordelingen på den avhengige variabelen, i noen grad også hvor mange variabler som inkluderes i regresjonsmodellen. Man kan generelt si at jo mer skjevfordelt Y er, jo større er problemet (Tuft, 2000). I våre analyser er fordelingen på Y ikke veldig skjevfordelt ettersom andelen som rapporterer intensjon om jobbavgang er på 0,428 for menn i pleieyrker og 0,317 for kvinnene.

Lineær regresjonsanalyse bygger på antakelsen om lineære sammenhenger, mellom forholdene som testes og den avhengige variabelen (Ringdal, 2011). Tuft (2000) hevder at valget mellom logistisk og lineær regresjon i forbindelse med dette avhenger av teori og sammenhengene i data, og at logistisk regresjon ofte er et bedre utgangspunkt enn lineære modeller når avhengig variabel er kategorisk. Denne typen analyser finner regresjonslinjen ved hjelp av log transformasjon og bygger ikke på en rett sammenheng i data. Her er sammenhengen satt sammen som en S med haler som bøyer av nær 0 og 1.

Denne typen utfordring som Tuft (2000) tar opp kan møtes også ved bruk av lineær regresjonsanalyse. Dette gjøres ved å teste sammenhenger i dataene, slik at en kan se om den er lineær eller ikke. En måte å gjøre dette på er ved bruk av andregradsledd på variablene i egne analyser (Ringdal, 2011). Det vil si at man kan multiplisere en kontinuerlig variabel (alder) med seg selv og bruke begge leddene som forklarende variabler i analysen. Finner vi en signifikant effekt av andregradsleddet, kan vi konkludere med en kurvlineær sammenheng mellom X (alder) og Y (intensjonen om å slutte i jobben). Dersom andregradsleddet ikke er signifikant, kan vi beholde antakelsen om en lineær sammenheng mellom variablene.

Ringdal (2011: 420) viser til i sine vurderinger om logistisk vs. lineær regresjon at dersom de predikerte sannsynlighetene befinner seg i midten av skalaen (fordelingen), er det liten forskjell på resultatene fra lineære modeller og logistisk regresjon.



### 3.2.1. Utførelsen av analysene

Vi vil undersøke hvorfor menn ønsker å slutte i omsorgsykker. Menn som jobber i omsorgsykker er gjennomgående yngre og de har kortere ansiennitet enn menn som jobber i andre yrker og kvinner som jobber i omsorgsykker. Vår beslutningsmodell korrigerer derfor for slike faktorer når vi analyser hvorfor menn ikke vil jobbe i omsorgsykkene, det vil si kjønn og alder og ansiennitet. Vi korrigerer også for utdanningsnivået for å ta hensyn til at denne faktoren også kan påvirke individenes beslutninger om å slutte i jobben. Vår teoretiske modell antar at alle disse faktorene er å betrakte som uavhengige av individenes ønsker om å slutte i jobben her og nå.

Våre hypoteser som omhandler ulike grunner til at menn som har utdannet seg til eller jobber i et omsorgsykke, likevel ikke ønsker å fortsette i dette yrket, kan derimot ikke anses som uavhengige av beslutningen om å slutte i jobben. Psykologisk dissonanst teori indikerer at det vil medføre betydelig stress å si at man ikke liker jobben man har i situasjoner der man ikke tror at man vil bytte eller får en annen jobb (Zetterholm, 2002). Disse hypotesene kan isteden betraktes som medierende (mediating) variabler mellom kjønn, mann eller kvinne og intensjon om jobbavgang. Det antas at disse medierende faktorene kan påvirke menn og kvinner sin intensjon om å slutte eller bli i jobben i ulik grad. Disse vil bli analysert som forklarende variabler i regresjonsanalysen og blir støttet opp av teorien på intensjon om jobbavgang. Hver hypotese, sammen med kontrollvariablene alder, utdanningsnivå og ansiennitet, vil bli testet i separate analyser.

Vårt fokus på kjønnsforskjeller og på mannlige pleiere spesielt gjør det naturlig å dele analysene på menn og kvinner, hvor vi gjør en egen analyse av de hver for seg, og vi unngår noen av problemene med bruk av lineære modeller på kategorisk avhengige variabler som vi har nevnt ovenfor. Vi vil gjøre manuelle beregninger på forskjeller i koeffisientene til menn og kvinner, og om disse forskjellene er signifikante.

Vi testet noen sentrale funn med logistiske regresjonsanalyser. Dette gjør vi for å undersøke om funnene er robuste for vårt valg av analysemodell, lineær versus ikke-lineær (logistisk)

modell. Koeffisientene fra logistisk regresjon er ikke direkte sammenliknbare med de i lineær regresjon, men man kan undersøke om mønsteret er tilnærmet likt. Like fortegn på koeffisientene og sammenliknbare signifikansnivå vil styrke våre funn fra de lineære regresjonsanalysene.

Til slutt vil det i utvidede analyser sees nærmere på ytterligere tre forhold: det å ha barn, om en bor i en større eller mindre plass (over eller under 20.000 innbyggere) og om det betyr noe å jobbe i kommunal sektor eller ikke på intensjon om jobbavgang. Vi antar at barn er viktigere for kvinnelige pleiere enn for mannlige pleiere. Det er funnet indikasjoner på regionale forskjeller vedrørende intensjon om jobbavgang for pleiere generelt. En metodisk utfordring ved dette målet er at vi mangler informasjon for 2006 kullet i LKU, og begrenser analysemulighetene når bostedstørrelse inkluderes. En jobb i kommunal sektor kan tenkes å påvirke intensjonen om jobbavgang for pleiere, fordi arbeidsforholdene varierer mellom sykehus og eldreomsorg. Vi har lite informasjon om faktiske arbeidsoppgaver. Dette målet vil kunne en pekepinn på ulike typer arbeidsoppgaver har noe å si for det å ville slutte i sin jobb.

En regresjonsanalyse bør helst ha et visst antall enheter (personer) for hver i forhold til antallet forklarende variabler. Denne typen krav vil være strengere for en logistisk regresjonsanalyse enn for lineære modeller. Stevens (1996: 72; i Pallant 2007) hevder at en lineær modell bør ha 15 enheter (subjekter) per forklarende variabel for å få pålitelige (reliable) estimater i samfunnsvitenskapelige fag. Fem uavhengige variabler vil være tilstrekkelig for de fleste av våre analyser. Til dette behøver vi 90 respondenter. Vi har i hvert fall dette nivået og i flesteparten av analysene. Allikevel er det fordelaktig med flest mulig til hver analyse, da en endring i få enheter vil kunne ha relativt stor påvirkning på resultatene (Ringdal, 2011). Vi har satt opp et minstekrav på 100 personer ved vurderingen av variabler for å se nærmere på våre hypoteser.

Vi starter med svært enkle og beskrivende analyser, og vi beveger oss mot mer kompliserte statistiske modeller etter hvert. En grunn er at vi har relativt få mannlige pleiere i våre data, noe som kan gjøre det vanskelig å få gode estimater fra mer kompliserte modeller med

mange forklarende variabler. En annen grunn er at mange av de forklarende variablene kun ble stilt i noen, men ikke i alle fire levekårsundersøkelsene vi analyserer. Spesielt har målet på kjønnssegregerte arbeidsplasser gitt oss utfordringer da dette ikke ble målt i LKU for 2006 og 2000. Med en gang dette målet inkluderes i analysene med en eller flere av de andre hypotesene, faller andel respondenter betraktelig (ofte til 83 personer), fordi kun de som har svart på alle målene inkluderes. Kompliserte statistiske modeller vil derfor lett omfatte relativt få respondenter, herunder få mannlige pleiere, og vi har derfor måttet begrense analysene mellom våre hypoteser.

## Test av signifikans

Signifikanstesting betyr at en undersøker om sammenhengen i dataene kan generaliseres til populasjonen som dataene er hentet fra. Hypotesene testes indirekte via nullhypotesen ( $H_0$ ), om at den forventede sammenhengen i hypotesen ikke er tilfelle i populasjonen. Testing av statistisk signifikans avgjør om vi kan forkaste nullhypotesen (Ringdal, 2011). Dette forutsetter at dataene er representative for populasjonen, noe vi har diskutert ovenfor under representativitet.

En statistisk test kan være ensidig eller tosidig. En hypotese om at mannlige pleier oftere ønsker å slutte enn kvinnelige pleier er eksempel på en ensidig test. En hypotese om at mannlige pleiere ønsker å slutte enten oftere eller i mindre grad enn kvinnelige pleiere er eksempel på en tosidig test. Tester som er godt begrunnet i teori og forskning kan være ensidig, ellers bør man bruke tosidige tester, for eksempel for kontrollvariabler.

Den kritiske verdien i en ensidig test er at  $t$  må være over 1,645 for å kunne forkaste nullhypotesen. I en tosidig test er kravet over eller under (+/-) 1,96. Signifikansnivået settes til  $p < 0,05$ , noe som vil si 5 prosent sannsynlighet for at utvalget er tilfeldig og vi gjør en type 1 utvalgsfeil. Dette kravet er vanlig å sette i samfunnsfaglige studier (Tuftes, 2005; Ringdal, 2011). Nullhypotesen forkastes ved alle verdier under den kritiske verdien. I våre tabeller viser vi resultatene på 5 prosentnivå ( $p < 0,05$ ) og på 1 prosentnivå ( $p < 0,01$ ). I tabellene

markeres disse med \* (5 prosent) og \*\* (1 prosent) ved koeffisientene eller i en egen kolonne under sig. nivået.

For test av forskjellene mellom mannlige og kvinnelige pleiere beregnes testobservatoren  $t$  manuelt siden menn og kvinner analyseres i egne separate analyser i SPSS. Dette gjøres ved å hente ut informasjon om forskjellen i effekten mellom to forhold i hver analyse og standardfeilen til hver av de. Testobservatoren  $t$  er gitt ved formelen:

$$t = \frac{D}{S_d}$$

$$S_d = \sqrt{S_1^2 + S_2^2}$$

$D$  = forskjellen i koeffisientene som sammenliknes.

Her blir  $D$  = koeffisienten for menn - koeffisienten til kvinner og  $S$  = standardfeilen til hver av koeffisientene tatt med i  $D$ . På denne måten finner vi  $t$  verdiene og vi kan se om de er over eller under satt kritisk verdi. Ettersom standardfeilene til koeffisientene til menn og kvinner også reflekterer variasjonen på avhengig variabel til menn og kvinner, vil denne testen være robust for kravet om lik variasjon hos menn og kvinner (nevnt ovenfor).

### 3.3 Deskriptiv statistikk

Beskrivende statistikk (tabell 3.4) av målene fra LKU viser at 32 prosent av kvinnene og 43 prosent av mennene har en intensjon om å forlate arbeidsplassen sin. Kvinner jobber gjennomsnittlig i mer kjønnssegregerte arbeidsplasser enn sine mannlige kolleger. Flere av mennene opplyser at de jobber med like mange kvinner som menn eller ingen andre har liknende arbeidsoppgaver enn kvinnene. Kvinner opplyser noe høyere nivå av tidspress enn sine mannlige kolleger i jobben. 72 prosent av mennene og 80 prosent av kvinnene jobber i turnus. Kvinner og menn opplyser å være like fornøyd med utviklingsmuligheter og ledelsen

i jobben sin.

Vedrørende sosial inkluderingsvariabelene opplyser menn og kvinner i gjennomsnitt at de har like mye støtte og hjelp i arbeidet fra sine kolleger, blir like mye tatt hensyn til dersom de kommer med synspunkt på arbeidsplassen og opplever i samme grad uvilje i fra sine kolleger dersom de er kritisk. Menn i pleieyrker opplyser noe lavere nivå av dårlige forhold mellom de ansatte på jobben. Dette indikerer at menn og kvinner i pleieyrker opplever samme nivå av sosial inkludering på arbeidsplassen, og menn opplever litt mindre dårlig forhold mellom de ansatte.

Aldersfordelingen i LKU for 173 menn i pleieyrker er fra 17 – 65 år med et gjennomsnitt på 38,8 år. Utdannelsesnivået er i snitt for de mennene på 4,17 år og ansiennitet på 6,56 år. 25 prosent (43) av de 173 mennene har barn. Halvparten av mennene (63+63=126 menn) bor i by over 20.000 innbyggere. 41,6 prosent (72) av de 173 mennene i pleieyrker jobber i en kommunal virksomhet.

For våre 1265 kvinner i pleieyrker har vi en aldersfordeling på 18 – 69 år med et gjennomsnitt på 42 år. Utdannelsesnivået er for denne gruppen i snitt på 4,15 år og de har en gjennomsnittlig ansiennitet på 8,15 år for kvinnene. 36 prosent (454) av de har barn. 64 prosent (583 av 915) bor i en by over 20.000 innbyggere. For kvinner jobber 68 prosent (860) av de 1264 pleierne i en kommunal virksomhet.

Ingen av pleierne har en høyere utdanning enn mastergrad, slik at den reelle fordelingen er mellom 0 til 8 år utover grunnskolen.

Tabell 3.4: Deskriptiv statistikk for pleiere, fordelt på kjønn. 173 menn (valid N 71) og 1265 kvinner (valid N 504). Gjennomsnitt, standard avvik samt laveste og høyeste verdier. Samlet fra LKU årene 2000, 2003, 2006 og 2009.

	Kvinner		Menn		Lav	Høy
	Gj.snitt	St.av.	Gj.snitt	St.av.		
Søke jobb, annen arbeidsplass?	0,32	0,465	0,43	0,496	0	1
Kjønnssegregert arbeidsplass	1,85	0,564	3,30	0,808	1	5
Støtte/hjelp i arbeidet kolleger?	1,57	0,834	1,59	0,921	1	5
Synspunkt på arb.forh, hensyn?	2,09	0,594	1,99	0,601	1	4
Uvilje kolleger hvis kritisk?	1,37	0,524	1,31	0,476	1	3
Dårlig forhold mellom ansatte?	2,21	0,809	2,06	0,792	1	4
Tidspress	2,23	1,034	1,94	0,990	0,67	4
Turnusarbeid	0,81	0,390	0,73	0,446	0	1
Utviklingsmuligheter	2,09	0,738	2,14	0,794	1	4
Ledelse (indeks)	2,36	0,700	2,22	0,668	1	4,4
Alder	41,94	12,426	38,80	12,874	17/18	65/69
Utdannelsesnivå	3,42	2,189	3,64	2,287	0	8
Ansiennitet	8,51	8,811	6,56	7,856	0	42/43
Barn	0,36	0,480	0,25	0,433	0	1
By	0,26	0,440	0,36	0,483	0	1
Kommunal arbeidsplass	0,68	0,467	0,42	0,494	0	1

## KAPITTEL 4

---

### Resultater

Dette kapitlet presenterer resultatene fra de empiriske analysene. Dataene omfatter på det meste 1438 pleiere, fordelt på 173 menn og 1265 kvinner, og det utføres i utgangspunktet lineære regresjonsanalyser av pleiernes intensjoner om å slutte i jobben. Aller først identifiseres forskjeller mellom menn og kvinner i pleieyrker på intensjon om jobbavgang. Deretter korrigerer analysen for kontrollvariablene, alder, utdanningsnivå og ansiennitet til den første analysen. Videre deles den siste analysen på kjønn hvor vi undersøker om de forklarende variablene har ulik betydning for intensjonen om jobbavgang blant henholdsvis de mannlige og kvinnelige pleierne. Denne er utgangspunktet for analysene av våre seks hypoteser om arbeidsmiljøet til pleierne. Alle målene på arbeidsmiljøet (som tester hypotesen i oppgaven) er tilordnet slik at lave verdier indikerer godt arbeidsmiljø og høye verdier indikerer dårlig arbeidsmiljø.

Til slutt i dette kapitlet vil to forhold bli tatt opp. Først vil det bli gjennomgått analyser utført på hypotesene med ikke-lineære (logistiske) regresjonsmodeller for å se om resultatene bli de samme som fra lineære modeller. Deretter utvides analysene ved å kontrollere for ytterligere tre forhold: om en har barn, bor i by eller jobber i kommunal sektor. Litteraturen på jobbavgang tar opp disse tre forholdene og vi vil se på hvordan disse slår ut i våre data. Det antas at disse siste analysene til slutt i dette kapitlet vil styrke våre resultater vedrørende våre hypoteser og problematiseringen rundt vår problemstilling til diskusjonen ettersom vi

er interessert i hva som er spesielt for menn i pleieyrker vedrørende intensjon om jobbavgang til forskjell fra kvinner i pleieyrker.

## 4.1 Menn og kvinner i pleieyrker

*Det er forholdsvis flere mannlige enn kvinnelige pleiere som ønsker å slutte i jobben* (tabell 4.1). Konstanten i modell 1 viser at 31,7 prosentandeler (andel på 0,317) av kvinnelige pleiere ønsker å slutte i jobben. Koeffisienten viser at denne andelen er 11,1 prosentpoeng (0,111) høyere hos menn enn hos kvinner, det vil si at hele 42,8 (0,317 + 0,111) prosent av de mannlige pleierne ønsker å slutte i jobben.

Modell 2 kontrollerer for alder, utdanningsnivå og ansiennitet, alle målt i antall år. En grunn til at flere mannlige enn kvinnelige pleiere ønsker å slutte i jobben er at de mannlige pleierne er gjennomgående yngre og de har kortere ansiennitet enn kvinnelige pleiere. Ønsket om å slutte avtar i gjennomsnitt med 1,3 prosentpoeng (0,013) for hvert år en blir eldre og med 0,6 prosentpoeng (0,006) for hvert år en har jobbet i organisasjonen. Det er ingen sammenheng mellom utdanningsnivå og ønsket om å slutte i jobben.

Ved samme alder og ansiennitet er det fortsatt noen flere mannlige enn kvinnelige pleiere som ønsker å slutte i jobben, men nå er forskjellen kun 5,7 prosentpoeng (0,057). Det vil si at alder og ansiennitet forklarer 51,4 ( $0,057 \times 100 / 0,111$ ) prosent av forskjellen observert mellom mannlige og kvinnelige pleiere i modell 1. Dette resultatet er marginalt signifikant i en ensidig test ( $t=1,657 > \text{kritisk verdi}=1,645$ ).

,

,

,



Tabell 4.1: *Lineær regresjonsanalyse av intensjon om jobbavgang som resultat av kjønn blant mannlige (173) og kvinnelige (1265) pleiere. Modell 2 med kontroll for alder, utdanningsnivå og ansiennitet.  $R^2 = 18,4$  prosent.*

	Pleieyrker	Koeff.	St.feil	t	sig.
<b>Modell 1</b>	Mann (0-1)	,111	,038	2,911	,004
	(konstant)	,317	,013	24,026	,000
<b>Modell 2</b>	Mann (0-1)	,057	,035	1,657	,098
	Alder (17-69)	-,013	,001	-12,451	,000
	Utdannelsesnivå (0-10)	-,000	,005	-,016	,988
	Ansiennitet (0-42)	-,006	,002	-3,690	,000
	(konstant)	,931	,047	19,662	,000

Tabell 4.2 deler opp analysen i tabell 4.1 på menn og kvinner. Alder, utdanningsnivå og ansiennitet viser tilnærmet like sammenhenger med ønsket om å slutte hos menn og kvinner. Sammenhengen mellom ansiennitet og ønsket om å slutte er ikke statistisk signifikant hos menn, men dette skyldes kun at vi har kun 173 menn i denne analysen; den empiriske sammenhengen mellom ansiennitet og ønsket om å slutte er i dataene minst like sterk hos menn (-0,08) som hos kvinner (-0,05).

Tabell 4.2: *Lineær regresjonsanalyse av intensjon om jobbavgang for mannlige (173) og kvinnelige pleiere (1265) med kontroll for alder, utdanningsnivå og ansiennitet, delt på hvert kjønn. Menn  $R^2 = 17,6$  prosent. Kvinner  $R^2 = 18,3$  prosent.*

	Pleieyrker	Koeff.	St.feil	t	sig.
<b>Menn</b>	Alder	-,013	,003	-4,033	,000
	Utdannelsesnivå	,014	,015	,917	,360
	Ansiennitet	-,008	,005	-1,524	,129
	(konstant)	,918	,130	7,043	,000
<b>Kvinner</b>	Alder	-,014	,001	-11,818	,000
	Utdannelsesnivå	-,002	,005	-,431	,667
	Ansiennitet	-,005	,002	-3,311	,001
	(konstant)	,944	,050	18,711	,000

Det er ingen signifikante forskjeller mellom menn og kvinner i sammenhenger mellom de forklarende variablene alder, ansiennitet og utdanningsnivå på intensjon om jobbavgang. Dette ble beregnet manuelt ved bruk av testobservatoren  $t$ , ikke vist til her. Samlet forklarer denne analysen 17,6 prosent av variansstatistikken på intensjon om jobbavgang ( $R^2$ ) for menn og 18,3 prosent for kvinner i pleieyrker.

## 4.2 Kjønnsegregering på arbeidsplassen

*Kjønnfordelingen på arbeidsplassen synes å ha stor betydning for mannlige pleieres ønske om å slutte i jobben, men liten betydning for kvinnene.* Kjønnsegregering på arbeidsplassen kan variere fra 1 (jobber kun med personer av eget kjønn) til 5 (jobber kun med personer av motsatt kjønn). Fordi pleieyrkene domineres av kvinner, er det svært få menn som har verdiene 1 og ingen som har verdien 5, og det er svært få kvinner som har verdien 4 og ingen som har verdien 5. Modellen (tabell 4.3) estimerer at hele 22 (0,11x2) prosentpoeng flere mannlige pleiere i kvinnedominerte arbeidsplasser ønsker å slutte i jobben (verdi 4) enn menn som jobber i mannsdominerte arbeidsplasser (verdi 2). Hos kvinner ser det ikke ut til å være noen (i hvert fall lineær) sammenheng mellom kjønnfordeling og ønsket om å slutte.

Tabell 4.3: *Lineær regresjonsanalyse på intensjon om jobbavgang med kjønnsegregerte arbeidsplasser, for menn (110) og kvinner (760) i pleieyrker. Egen kolonne med oversikt over kjønnforskjellen. Kontroll for alder, utdanningsnivå og ansiennitet. Koeffisienter med ustANDARDISERT standardfeil i parentes. Menn  $R^2 = 23,0$  prosent. Kvinner  $R^2 = 18,6$  prosent.*

	Menn		Kvinner		Kjønn- forskjell	
	Koeff.	St.feil	Koeff.	St.feil	Koeff.	St.feil
Kjønnsegregert arb.plass (1-5)	,110*	(.054)	,014	(,028)	,096	(,061)
Alder	-,013**	(,004)	-,013**	(,001)		
Utdanningsnivå	,003	(,019)	-,005	(,007)		
Ansiennitet	-,006	(,006)	-,006**	(,002)		
(Konstant)	,601	(,231)	,925	(,082)		

\*\* $p < 0,01$  \* $p < 0,05$  (ensidig test)

### 4.3 Sosial inkludering

De fire målene på sosial inkludering testes i samme regresjonsmodell (tabell 4.4). Vi finner at de har ulik betydning for intensjon om jobbavgang for menn og kvinner i pleieyrker.

Opplevelsen av støtte og hjelp i arbeidet (1-5) korrelerer med mannlige pleieres ønsker å slutte i jobben. Men sammenhengen er motsatt av det vi har forventet. Modellen estimerer at menn som bare av og til opplever støtte og hjelp i arbeidet (3) har hele 20,8 (-0,104x2) prosentpoeng mindre sannsynlighet for å ville slutte enn menn som opplever støtte og hjelp i jobben meget ofte eller alltid (1). Det vil si at *jo mindre støtte og hjelp i arbeidet for menn, jo færre ønsker å slutte i jobben*. Hos kvinner er det ingen sammenheng mellom støtte og hjelp i jobben og ønsket om å slutte i jobben.

Hos kvinner har spørsmålet om ens *egne synspunkt på arbeidsforhold* blir tatt hensyn til (1-4) stor betydning for om kvinnelige pleiere vil slutte i jobben. Denne sammenhengen er som forventet. Det er *ingen tilsvarende sammenheng hos menn*. Hos kvinnene er det slik at jo mindre kvinnenes synspunkter blir tatt hensyn til, desto flere har en intensjon om jobbavgang. De som føler at de aldri blir tatt hensyn til (4) har en gjennomsnittlig høyere intensjon om å slutte i jobben på 21,2 (0,106x2) prosentpoeng enn de som mener de blir for det meste tatt hensyn til (2).

Hos kvinner synes også *uvilje mellom kolleger hvis man uttrykker kritiske synspunkt* (1-3) medføre et ønske om jobbavgang, akkurat som forventet. Hos menn er det *ingen tilsvarende sammenheng, snarer tvert om*. Kvinnelige pleiere som møtes med uvilje fra sine kolleger i noen grad (2) har 5,2 (0,052) prosentpoeng større sannsynlighet for å ville slutte i jobben enn de kvinnene som ikke opplever slik uvilje fra kollegene (1).

Det siste målet på sosial inkludering er *dårlig forhold mellom ansatte* (1-4). Her får vi også et forventet resultat hos kvinnelige pleiere. *Hos mannlige pleiere er sammenhengen den motsatte av den vi har forventet*. Mannlige pleiere som ofte (4) opplever dårlige forhold mellom ansatte har hele 18 (-0,09x2) prosentpoeng *lavere* sannsynlighet for å ønske å slutte i jobben enn de

som sjelden opplever dårlige forhold til andre ansatte (2). Kvinnene som ofte opplever dårlige forhold til andre ansatte derimot har 8,2 (0,041x2) prosentpoeng *høyere* sannsynlighet for å ønske å slutte i jobben enn de kvinnene som aldri opplever dårlige forhold mellom de ansatte.

*For både menn og kvinner i pleieyrker er det sosial inkluderings-variablene som finner den sterkeste økningen i variansstatistikken ( $R^2$ ) på intensjon om jobbavgang av alle hypotesene. Analysen på mennene fant en økning på 5,2 prosentpoeng til (29,2 prosent) av variansstatistikken sammenlignet med en tilsvarende analyse uten disse variablene. Tilsvarende for kvinnene fant analysen en økning på 4 prosent til 21,6 prosent. Vi finner imidlertid teoretisk forventede sammenhenger kun hos kvinner, og ikke hos menn.*

Tabell 4.4: *Lineær regresjonsanalyse på intensjon om jobbavgang med sosial inkludering, for menn (127) og kvinner (877) i pleieyrker. Egen kolonne med oversikt over kjønnsforskjellene. Kontroll for alder utdanningsnivå og ansiennitet. Koeffisienter med ustandardisert standardfeil i parentes. Menn  $R^2 = 29,2$  prosent. Kvinner  $R^2 = 21,6$  prosent.*

	Menn		Kvinner		Kjønns- forskjell	
	Koeff.	St.feil	Koeff.	St.feil	Koeff	St.feil
Støtte/hjelp i arbeidet (1-5)	-,104**	(,043)	,002	(,018)	-,106**	(,047)
Synspunkt, hensyn til (1-4)	,014	(,064)	,106**	(,026)	-,092	(,069)
Uvilje koll. hvis kritisk (1-3)	-,040	(,084)	,052*	(,028)	-,092	(,089)
Dårlig forhold ansatte (1-4)	-,090*	(,051)	,041*	(,019)	-,131**	(,054)
Alder	-,016**	(,003)	-,014**	(,001)		
Utdanningsnivå	,004	(,018)	-,001	(,007)		
Ansiennitet	-,004	(,006)	-,004*	(,002)		
(Konstant)	1,414	(,238)	,532	(,089)		

\*\*p<0,01 \*p<0,05 (ensidig test)

## 4.4 Tidspress, turnus, utviklingsmuligheter og ledelse

Hypotesene som omhandler tidspress, turnus, utviklingsmuligheter og forholdet til ledelsen testes, som hypotesene om kjønnssegregering og sosial inkludering ovenfor, i separate regresjonsmodeller. En viktig grunn er at disse spørsmålene ble stilt i dels ulike levekårsundersøkelser. Vi har få mannlige pleiere i våre data. Hvis vi hadde testet disse hypotesene i

en felles regresjonsmodell hadde vi endt opp med så få mannlige pleiere at vi ikke kunne ha fått gode estimater på noen av disse sammenhengene.

Vi unnlater å presentere koeffisientene for de tre kontrollvariablene alder, utdanningsnivå og ansiennitet fra disse analysene fordi disse sammenhengene endres lite med kontroll for tidspress, turnus osv. Vi presenterer kun koeffisientene for tidspress, turnus, utviklingsmuligheter og forholdet til ledelsen i en felles tabell. Alle disse sammenhengene er estimert med statistisk kontroll for alder, utdanningsnivå og ansiennitet. (Fulle modeller til hver hypotese framgår av appendiks B).

*Tidspress viser ingen sammenheng med intensjon om jobbavgang hos menn i pleieyrker (tabell 4.5).* For kvinner er det derimot en forventet sammenheng, en økning på 3,3 prosentpoeng for å ville slutte for hvert nivå mer tidspress det er i jobben. Tidspress varierer fra 0,67 (2006 og 2009) og 1 (2000 og 2003), som indikerer lite tidspress til 4, som indikerer mye tidspress (i alle årene). Kvinner som mener at det «passer svært godt» at de vanligvis har dårlig tid til å utføre sine arbeidsoppgaver på en skikkelig måte (4) har 6,6 (0,033x2) prosentpoeng større sannsynlighet for å ville slutte i jobben enn de som sier at utsagnet passer mindre godt (2).

*Det å jobbe turnus synes å øke sannsynligheten for at pleiere vil slutte i jobben.* Sammenhengene er kun signifikant hos kvinnene hvor det å jobbe turnus (1) øker sannsynligheten for å ønske å slutte i jobben med 11,6 prosentpoeng til forskjell fra de som jobber vanlig dagarbeid (0). *Hos menn er ikke sammenhengen statistisk signifikant*, noe som skyldes at estimatet er litt lavere (7,9 prosentpoeng) enn hos kvinner (11,6), og at vi har vesentlig færre menn enn kvinner. Dette gir større statistiske konfidensintervaller hos menn enn hos kvinnene.

*Utviklingsmuligheter (1-4) synes å ha omtrent samme betydning for menn og kvinners intensjon om jobbavgang.* Pleiere som opplever svært gode utviklingsmuligheter i jobben (1) har 16 (0,08x2) prosentpoeng lavere intensjon om å forlate jobben enn de som opplever dårlige utviklingsmuligheter i jobben (3).

*Forholdene til ledelsen viser ingen sammenheng med intensjon om jobbavgang hos menn i pleieyrker.* Dersom vi ser nærmere på hvert enkelt mål vedrørende ledelse (ikke vist til her)

Tabell 4.5: Lineære regresjonsanalyser på intensjon om jobbavgang, en og en med tidspress, turnus, utviklingsmuligheter og ledelse, for menn og kvinner i pleieyrker. Egen kolonne med oversikt over kjønnsforskjellerne. Koeffisienter med ustandardisert standardfeil i parentes og N, antall med i hver analyse. Disse er utført med kontroll for alder, utdanningsnivå og ansiennitet.

	Menn			Kvinner			Kjønns- forskjell	
	Koeff.	St.feil	N	Koeff.	St.feil	N	Koeff.	St.feil
Tidspress (0,67-4)	,013	(,035)	172	,033**	(,011)	1257	-,020	(,037)
Turnus (0-1)	,079	(,085)	159	,116**	(,031)	1210	-,037	(,090)
Utvik.muligh. (1-4)	,082*	(,044)	170	,084**	(,016)	1245	-,002	(,047)
Ledelse (1-4,4)	,030	(,060)	128	,131**	(,020)	866	-,101	(,063)

\*\*p<0,01 \*p<0,05 (ensidig test)

har heller ingen av enkeltpørsmålene noen signifikant utslag for variasjon i intensjon om jobbavgang. Hos kvinner er det derimot slik at et dårlig forhold til ledelsen øker sannsynligheten for at de vil slutte i jobben. Forholdet til ledelsen er en indeks av gjennomsnittet av fem delspørsmål som fordeler seg fra 1 til 4,4 i dataene der høyere verdier indikerer dårlige relasjoner til ledelsen.

Hvis man bever seg to standardavvik opp på indeksen “dårlige relasjoner til ledelsen” for kvinner i pleieyrker, øker sannsynligheten for å ville slutte i jobben med 26,2 (13,1x2) prosentpoeng. Dette svarer til en forskjell på 1,4 (0,7x2) på indeksen som går fra 1 til 4,4.

## 4.5 Ikke-lineære modeller

Det ble også utført ikke-lineære regresjonsanalyser (logistiske modeller) til hypotesene. Dette ble gjort for å sjekke om det er forskjeller i resultatene avhengig av modellvalg.

Siden koeffisientene ikke er sammenlignbare mellom lineære og logistiske regresjonsmodeller har vi satt opp en forenklet oversikt over resultatene i tabell 4.7. som kun viser retningen på sammenhengene og tilhørende signifikansnivå. For hypotesene har vi satt opp om sammenhengen er positiv (+) eller negativ (-). Estimaterne fra de logistiske regresjonsanalysene er i

appendiks D.

I det store og hele er det godt samsvar i resultatene fra lineære og ikke-lineære modeller. Kun ett sted ser resultatet litt annerledes ut. Dette gjelder «dårlig forhold mellom ansatte» for menn og kvinner, hvor sammenhengen ikke er statistisk signifikant for menn med logistisk regresjon, i motsetning til en lineær modell. P-verdien øker fra 0,041 i en lineær modell til 0,072 i en logistisk modell (ensidige tester). For kvinnene styrkes signifikansnivået ned til rett under  $p < 0,01$ , fra 0,041 til 0,007 (ensidig), noe som gjør at vi kan sette en stjerne til i tabellen ved en logistisk utregning.

Tabell 4.6: *Sammenlikning mellom lineær og ikke-lineær (logistisk) regresjonsanalyse.*

	Menn		Kvinner	
	lineær reg.	log reg.	lineær reg.	log reg.
Kjønnssegregert arbeidsmiljø	+*	+*	+	+
Støtte/hjelp i arbeidet kolleger?	-**	-**	+	+
Synspunkt på arb.forh, hensyn?	+	+	+**	+**
Uvilje kolleger hvis kritisk?	-	-	+*	+*
Dårlig forhold mellom ansatte?	-*	-	+*	+**
Tidspress	+	+	+**	+**
Turnusarbeid	+	+	+**	+**
Utviklingsmuligheter	+*	+*	+**	+**
Ledelse	+	+	+**	+**

\*\* $p < 0,01$  \* $p < 0,05$

## 4.6 Kontroll for barn, by og kommunal virksomhet.

Vi har unnlatt å kontrollere for mange variabler fordi dette kan gjøre estimatene mindre robuste når vi har få menn som jobber i pleieryrker. Vi kontrollerer derfor for barn, for det å bo i en by (over 20000 innbyggere) og kommunal sektor, i tillegg til kontrollvariablene i modell i tidligere analyser (se tabell 4.7).

*Menn i pleieryrker som bor i by over 20.000 innbyggere, har i snitt 24,1 prosentpoeng større sannsynlighet for å ha en intensjon om jobbavgang enn de som bor på mindre steder. Dette er*

også den eneste av disse nye variablene som viser signifikant sammenheng med intensjonen om å slutte. Det å ha *barn eller jobbe i kommunal virksomhet* viser ingen sammenheng med menns intensjon om jobbavgang i pleieyrker.

Hos kvinner har barn og det å bo i en by ingen signifikant sammenheng med intensjonen om jobbavgang (hvis man anvender tosidige tester, i ensidige tester er begge sammenhengene signifikante). I dataene har kvinner med barn 4,9 prosentpoeng lavere intensjon om jobbavgang enn kvinner uten barn (under 18 år) i husholdet. Kvinner som bor i byer har 5,7 prosentpoeng større sannsynlighet for å ville slutte i jobben enn de som bor på mindre steder. Det å jobbe i kommunal sektor til forskjell fra andre virksomheter viser ingen sammenheng med intensjon om å slutte i jobben, verken hos menn eller kvinner.

Det er så å si ingen endring i de tre opprinnelige kontrollvariablene når vi kontrollerer for barn, by og kommunal sektor, verken hos menn eller kvinner. Dette indikerer at det er lite overlapp mellom de to settene av kontrollvariabler vi har anvendt i disse analysene.

Tabell 4.7: *Lineær regresjonsanalyse av intensjon om jobbavgang for mannlige (126) og kvinnelige pleiere (915) med kontroll for alder, utdanningsnivå, ansiennitet, barn, by og kommunal virksomhet, delt på hvert kjønn. Menn  $R^2 = 22,2$  prosent. Kvinner  $R^2 = 19,2$  prosent.*

	Pleieyrker	Koeff.	St.feil	t	sig.
<b>Menn</b>	Alder	-,011	,004	-2,873	,005
	Utdanningsnivå (0-10)	,004	,018	,208	,835
	Ansiennitet (0-42)	-,007	,006	-1,241	,217
	Barn (0-1)	,003	,086	,037	,971
	By (0-1)	,241	,083	2,898	,004
	Komm. virksomhet (0-1)	-,036	,083	-,434	,665
	(konstant)	,769	,167	4,610	,000
<b>Kvinner</b>	Alder	-,014	,001	-10,285	,000
	Utdanningsnivå (0-10)	-,002	,007	-,318	,751
	Ansiennitet (0-42)	-,005	,002	-2,703	,007
	Barn (0-1)	-,049	,029	-1,676	,094
	By (0-1)	,057	,030	1,900	,058
	Komm. virksomhet (0-1)	,016	,033	,483	,629
	(konstant)	,769	,167	4,610	,000



## KAPITTEL 5

---

### Diskusjon

I dette kapitlet vil vi drøfte det vi fant i empirien vedrørende menn som jobber i pleieyrker, til forskjell fra sine kvinnelige kolleger. Vi vil videre vise til våre antakelser som ble utledet av teorien innledningsvis, for å belyse våre funn. I lys av dette vil vi deretter diskutere våre funn opp mot problemstillingen “Hva forklarer jobbavgang blant menn i pleieyrker?”.

Denne problemstillingen ble utforsket med et kjønnsperspektiv på pleieyrkene. Dette gjorde at vi fokuserte på menn i pleieyrker, til forskjell fra kvinner i pleieyrker. Vår bakenforliggende tanke var at det som er funnet for kvinner i pleieyrker ikke nødvendigvis er likt for menn. Vi ønsket å bruke dette perspektivet for å se nærmere på hva som kan gjøres for å i større grad beholde menn i pleieyrker. Dette tar vi også opp under diskusjonen av problemstillingen.

I siste kapittel vil vi avslutningsvis diskutere noen mulige veier videre, for å kunne møte ønsket og motivet om en bedret kjønnsbalanse med flere menn i pleieyrker, som en av mange tilnærminger for å møte fremtidens utfordringer i pleiesektoren.

## 5.1 Drøfting av arbeidshypotesene

### Hypotese 1:

*“Kjønnssegregerte arbeidsplasser fremmer intensjon om jobbavgang blant menn i pleieyrker”.*

Vår første hypotese omhandlet hvor stor andel av det motsatte kjønn man jobbet med og om det er en sammenheng med dette, og intensjon om jobbavgang blant mannlige pleiere.

Minoriteter på en arbeidsplass utsettes ifølge Kanter (1977) for synlighet, polarisering og assimilasjon. Det er funnet sammenheng mellom kjønnssegregering og jobbavgang i pleieyrker. Det hevdes at i jo større grad en arbeidstaker befinner seg i minoritet på en arbeidsplass, desto større er sannsynligheten for at han eller hun ønsker seg flere kolleger av samme kjønn. Mannlige pleiere er minoritet i svært kjønnssegregerte arbeidsmiljø, og det er derfor grunn til å tro at dette fremmer intensjon om jobbavgang blant menn i pleieyrker.

På den andre siden hevder Kanter (1977) at menn i mindretall på en arbeidsplass, oftere har fordeler enn kvinner i mannsdominerte arbeidsplasser. Det viser seg blant annet at menn i pleie- og omsorgssektoren ofte blir plassert høyere i det hierarkiske systemet enn sine kvinnelige kolleger. Dette kan hindre jobbavgang blant mannlige pleiere i et kjønnssegregert arbeidsmiljø.

I analysene finner vi at kjønnssegregerte arbeidsplasser har en del å si for menn i pleieyrker. Det ble funnet en sterk korrelasjon mellom intensjonen om jobbavgang for menn i pleieyrker, og det å være få av eget kjønn som utfører omtrent samme slags arbeid. Dette var et mål som ikke spurte om meninger om arbeidsplassen eller personlige verdier. Men rett og slett om det var bare kvinner, for det meste kvinner, omtrent like mange kvinner som menn, for det meste menn, bare menn eller ingen som har tilsvarende arbeidsoppgaver. For kvinnene finner vi ingen sammenheng med intensjon om jobbavgang i våre analyser. Men det var svært få kvinner som arbeidet med flest menn (7 av 760), og vi har ingen fordeling i data som kan teste for en slik sammenheng som vi fant for menn. Dette var da heller ikke hensikten her.

Det vi finner indikerer at menn som jobber i pleieyrker ønsker å ha andre mannlige kolleger rundt seg, noe som også Svare (2009) og Gjerten og Olsen (2012) finner i sine intervju av mannlige pleiere. I det minste ser det ut til at de ikke ønsker å jobbe i et arbeidskollegie som ellers domineres av kvinner, noe som det også blir vist til i studier av menn i pleieyrker.

Dette kan muligens også være forklarende på de effektene vi ser for menn i pleieyrker, at de trekker mot arbeidsområder der det allerede er flere menn inne i pleien. Dette vil være spesielt utfordrende for den kommunale omsorgen som i utgangspunktet har få menn. Innledningsvis viste vi til at det er dette området i helse- og omsorgssektoren som vil ha den største behovsøkningen for personell.

Vår antakelse støttes om at *menn i minoritet har en høyere intensjon om jobbavgang enn de menn som ikke er i minoritet på arbeidsplassen.*

## Hypotese 2:

*“Lav grad av sosial inkludering av arbeidskolleger på arbeidsplassen øker intensjon om jobbavgang blant mannlige pleiere i sterkere grad enn kvinnelige pleiere”.*

Det neste forholdet vi har sett nærmere på i våre analyser er fire indikatorer på sosial inkludering. Antakelsen lå i det at menn som minoritet på en arbeidsplass kan føle seg mindre inkludert, og dermed i sterkere grad ønske å slutte i jobben enn sine kvinnelige kolleger.

Forskningen vi har sett på finner blant annet at gruppetilhørighet er medierende i forhold til det å bli i jobben for pleiere (Ellenbecker, 2004). Teorien om “token” hevder at minoriteten i skjeve grupper blir polarisert. Polarisering kan føre til isolasjon av minoriteten, noe som gir lav grad av sosial inkludering. Menn i pleieyrker befinner seg ofte i minoriteten på en arbeidsplass, og det er grunn til å tro at lav sosial inkludering av arbeidskolleger forekommer.

Lav sosial inkludering av menn i pleieyrker kan også forklares ut ifra et historisk og kulturelt perspektiv. Dette perspektivet anser kvinner som best egnet for til å yte pleie og omsorg.

Kvinner innehar dermed modellmakt i jobben. Svare (2009) finner at menn han intervjuet opplever en fremmedhet, og avdekker at menn føler seg druknet, overkjørt, isolert og stereotypisert i kvinne-dominerte fellesskap.

På den andre siden er det er samtidig lite forskning å finne som hevder at lav sosial inkludering ikke øker menns jobbavgang fra pleieyrket.

Vi fant i våre analyser at sosial inkludering på arbeidsplassen ikke har det samme å si for menn og kvinner i pleieyrker. *For menn i pleieyrker er det to av forholdene ved sosial inkludering; Støtte og hjelp i arbeidet fra sine kolleger, og om det er dårlig forhold mellom ansatte som påvirker menns intensjon om jobbavgang.* Om egne synspunkt på arbeidsforhold blir tatt hensyn til og uvilje fra kolleger hvis man uttrykket kritiske synspunkt, hang ikke sammen med menns intensjon om jobbavgang i pleieyrkene.

Det som var overraskende her er at variablene ikke slo ut som forventet. *Jo mer sosial støtte og mindre dårlig forhold mellom sine kolleger, jo mer så menn i pleieyrker for seg å slutte i jobben.*

For kvinnene var sammenhengene mer som forventet, ved tre av målene i sosial inkludering. Jo bedre arbeidsforholdene mellom kollegene er, desto mindre andel ønsket å slutte i jobben. Dette gjaldt i hovedsak om ens synspunkt på arbeidsplassen blir tatt hensyn til av ens kolleger, og om man risikerer uvilje fra sine kolleger dersom en tar opp kritiske punkt på arbeidsplassen. Dårlig forhold mellom ansatte har også noe å si, men i lavere grad enn de andre to, for kvinnene i pleieyrker sin intensjon om jobbavgang. Opplevelsen av generell støtte og hjelp i jobben viste seg for kvinner å ikke henge sammen med intensjon om jobbavgang, målt i samme modell.

For kvinner, i motsetning til for menn, ser det ut til at dersom det på arbeidsplassen utøves en form for sosial kontroll (uvilje eller lite hensyn til andres synspunkt og meninger) ønsker kvinner i pleieyrker å slutte i jobben i større grad enn der en blir tatt mer hensyn til. En form for uthengning eller uvilje dersom man har behov for å ta opp noe, eller går imot eventuelle negative forhold på arbeidsplassen er noe som rapporteres i yrker hvor kvinner er

i flertall. Svare (2009) viser til at “den kvinnelige pekefingeren” kan oppleves som negativ for begge kjønn, og ikke nødvendigvis bare for menn. Det vi finner for kvinner, støtter annen litteratur om kvinnedominerte arbeidsplasser og det at kjønnssegregerte arbeidsplasser med sterk overvekt av kvinner er negativt for arbeidsmiljøet.

Uvilje eller lite hensyn til andres synspunkt på arbeidsplassen fremmer ikke menn i pleieyrkers intensjon om jobbavgang. Dette kan henge sammen med at menn ikke påvirkes av en slik form for sosial kontroll eller utestengning av med-kollegiet på samme måte, dersom de tar opp forhold på arbeidsplassen som ikke er ønskelig eller problematisk for vedkommende. Det kan også tenkes at negative forhold har mer å si for kvinners ønske om å slutte, enn de positive forholdene som opplevelse av støtte og hjelp eller at det ikke er dårlig forhold mellom ansatte, og det å ville bli i jobben.

Det ser derfor ut til at *sosial inkludering ikke hemmer menn i pleieyrker sin intensjon om jobbavgang*. Menn som jobber i omsorgsykker ønsker tilsynelatende ikke for tette sosial relasjoner i jobben, verken i form av støtte og hjelp fra kollegene eller i form av gode sosiale relasjoner til de samme kollegene. Dette gjør derimot at de i større grad ønsker å slutte, og var det *motsatte av det vi så for oss*. Vår hypotese støttes derfor ikke. Dette er interessante funn, som bør undersøkes videre.

Det er sannsynlig at disse noe overraskende resultatene, viser at menn ønsker seg mer selvstendige arbeidsoppgaver uten for tette sosiale koplinger til kollegene. Denne fortolkningen passer godt med funn fra forskning på pensjoneringsatferd. Denne forskningen viser at autonomi har stor betydning for om menn tar ut tidlig pensjonering, eller ikke (Blekesaune & Solem, 2005). Menn med selvstendige arbeidsoppgaver pensjonerer seg senere enn menn som jobber i yrker som kjennetegnes av lav autonomi. Blant kvinner finner de ikke tilsvarende forskjeller.

Det å trekke trådene til funn på pensjoneringsadferd er interessant, fordi vi vet her at arbeidstakeren forsvinner helt ut av arbeidslivet, og ikke over til en annen jobb. Trekk ved arbeidsforhold som predikerer tidlig pensjonering hos eldre mannlige arbeidstakere, kan der-

for tenkes å predikere jobbavgang også hos yngre menn.

Den internasjonale litteraturen på jobbavgang i pleieyrker har vist til sammenhenger mellom autonomi i arbeidssituasjonen og intensjon om jobbavgang, noe som vi omtalte som selvstendighet i teorikapitlet. Den norske forskningen på området viser ikke til tilsvarende studier i sammenheng med jobbavgang. Autonomi fikk dermed ikke fokus i denne oppgaven, men vi ser at dette kunne vært videre interessante oppfølginger på temaet.

### Hypotese 3:

*“Tidspress på arbeidsplassen øker intensjon om jobbavgang blant mannlige pleiere i sterkere grad enn kvinnelige pleiere”.*

Individuell opplevelse av høyt tidspress på arbeidsplassen antas å påvirke jobbavgang, både for kvinnelige og mannlige pleiere. Studier viser at tidspress fremmer jobbavgang hos mannlige pleiere i større grad, enn kvinnelige pleiere.

Høyt tidspress sees på som et forhold som skaper mistrivsel, dårligere mestringsfølelse og et ønske om å finne seg en annen jobb. Den internasjonale forskningen på jobbavgang blant pleiere finner at arbeidsplassstress, høy arbeidsbelastning og stressfulle arbeidssituasjoner henger sammen med jobbavgang (Currie & Carr-Hill, 2012; Gilmartin, 2013). Vi har også tidligere vist til “double bind” som et begrep som beskriver når en arbeidstaker forsøker å balansere realiteten og eget ideal om tilfredsstillende arbeid. “Double bind” -situasjoner kan føre til en økt opplevelse av tidspress hos den enkelte arbeidstaker. Samtidig rapporterer menn at tidspress i arbeidet er en vesentlig årsak til at de slutter i jobben (Svare, 2009).

Kanter (1977) finner i sin forskning at minoriteten på en arbeidsplass ofte blir spesielt synlig. Denne synligheten hevder hun resulterer i et økt prestasjonskrav i forhold til det å gjøre feil. Menn i pleieyrker er stort sett i minoritet på en arbeidsplass. Det kan være grunn til å tro at et økt prestasjonskrav kan generere et økt press for denne gruppen.

Dersom denne typen belastninger på arbeidsplassen over tid ikke sammenfaller med egne

verdier og forventningene til seg selv og fra andre, kan det tenkes at en ønsker å slutte og på (lang eller kort) sikt også slutter i jobben. Utfoldelsesmodellen til Lee og Michell (1994) peker på uoverensstemmelse mellom verdier og realitet (kognitiv dissonans), som en utløsende faktor som fremmer det å revurdere jobben sin og slutte på arbeidsplassen. En måte å takle den kognitive dissonansen på er å søke seg bort fra denne typen jobb (Josephson et al., 2008).

Våre empiriske analyser viser at tidspress har *ingen sammenheng med intensjon om jobbavgang for menn i pleieyrker*. Blant kvinnelige pleiere finner vi derimot en sammenheng mellom tidspress og intensjon om jobbavgang. Hypotesen støttes dermed ikke i våre empiriske data.

Tidligere studier har pekt på sammenhengen mellom jobbavgang og stress blant menn i pleieyrker. Det kan se ut som at det opplevde stressnivået menn uttrykker, ikke nødvendigvis resulterer i avgang fra jobben. Forskning har vist til at et visst nivå av stress kan oppleves som positivt og gjør jobben mer attraktiv, særlig for menn (Blekesaune & Solem, 2005; Solem & Mykletun, 1997). Vi har her funnet forskjeller mellom kjønn ved at vi finner en sammenheng for kvinnene, men ikke for menn vedrørende tidspress i jobben og det å slutte.

#### **Hypotese 4:**

*”Turnusarbeid øker intensjonen om jobbavgang blant mannlige pleiere i sterkere grad enn kvinnelige pleiere”.*

Det er funnet at turnus fremmer jobbavgang for både kvinner og menn i pleieyrker. Turnus er en vanlig arbeidsordning i den norske pleie- og omsorgssektoren og sees generelt ikke på som attraktivt. Vi ønsket å undersøke om turnus i pleien hadde noe spesielt å si for menn, i forhold til kvinner.

Våre analyser avdekker en moderat sammenheng mellom intensjon om jobbavgang og det å jobbe i turnus for både menn og kvinner i pleieyrker. Her har vi et spørsmål om hvorvidt størrelsen for gruppen menn (159) i pleieyrker er utslagsgivende for at resultatene ikke er

statistisk signifikante, da styrken er relativt moderat. Vi finner det sannsynlig at turnus gjør det mindre attraktivt å jobbe i pleieyrker, men det er ingen grunn til å tro at denne effekten er sterkere hos menn enn for kvinner. *Våre funn støtter ikke hypotesen om at turnusarbeid øker menns intensjon om jobbavgang mer enn kvinnene i pleieyrker.* Vi finner imidlertid at dette har noe å si for begge kjønn.

Når dette forholdet ikke har noe spesielt å si for menn til forskjell fra kvinnene kan det tenkes at dette er på grunn av at de mennene som begynner i slike yrker er klar over dette på forhånd, og er i utgangspunktet mer tilbøyelig for å jobbe på denne måten.

Turnus har ved andre studier vist seg å være en sterk prediktor på jobbavgang blant pleiere. Av informantene i sykepleier- og hjelpepleierundersøkelsen (2002) oppgir 40 prosent turnus, som en av de viktigste årsakene til å slutte i jobben (Abrahamsen, 2003; Henriksen, 2009). Ellenbecker (2004) finner en moderat positiv sammenheng mellom stabil arbeidstidsordning og intensjon om jobbavgang. Abrahamsen (2003) finner at turnus påvirker på tvers av kjønn blant pleiepersonell. Dette styrker vår konklusjon om at turnus har en påvirkning på menns intensjon om jobbavgang og at forholdet antakeligvis har noenlunde det samme å si for både menn og kvinner i pleieyrker, selv om effektene av dette er noe mindre enn hva andre har funnet.

## Hypotese 5:

*“Gode utviklingsmuligheter på arbeidsplassen hindrer intensjon om jobbavgang blant mannlige pleiere i større grad enn blant kvinnelig pleiere.”*

Med utviklingsmuligheter som en gjenganger i litteraturen på forhold som påvirker intensjon om jobbavgang, ønsket vi å se på kjønnsforskjellen mellom menn og kvinner og hvor sterk denne er. Det forventes kanskje at menn har sterkere ambisjoner tilknyttet det å gjøre karriere, da man ser at menn i pleieyrker i større grad innehar lederstillinger.

Både internasjonal og nasjonal forskning viser til at ved gode utviklingsmuligheter avtar



intensjon om jobbavgang, og faktisk jobbavgang, og pleiernes opplevde muligheter sees på som medierende i forhold til det å bli i jobben. Blant annet har det å være misfornøyd med muligheter til forfremmelse og opplæringsmuligheter vist seg å ha en sterkere påvirkning på jobbavgang blant sykepleiere enn arbeidsmengde og lønn (Hayes m. fl., 2006). Mannlige pleiere begrunner jobbavgang ut ifra manglende utviklingsmuligheter i større grad enn kvinnelige pleiere. I et kjønnsperspektiv ser utviklingsmuligheter likevel ut til å være sammensatt. I følge Abrahamsen (2002) er det sprikende funn på området.

Våre analyser avdekker at *utviklingsmuligheter har like stor betydning for menn og kvinner i pleieyrker og henger sammen med intensjon om jobbavgang*. Det viser seg at jo bedre opplevelse av muligheter til utvikling i jobben, desto lavere intensjon om å slutte i jobben. Dette viser at utviklingsmuligheter er et viktig forhold i arbeidet, uavhengig av kjønn. Vår hypotese støttes ikke.

Utviklingsmuligheter er et mål som dreier seg om den enkelte arbeidstakers opplevde muligheter ut ifra egne ønsker og ambisjoner. Sammenhengen mellom intensjon om jobbavgang og opplevde muligheter kan derfor likevel være i tråd med stereotypiske oppfatninger av menn som mer karrierebevisste, og at de derfor finner mulighetene i pleieyrker som like tilfredsstillende (avgjørende for intensjonen om å bli eller forlate jobben) som kvinner (selv om kvinner i langt mindre grad innehar lederstillinger i forhold til menn). Vi må samtidig huske på at til tross for en mindre andel av kvinner i forhold til menn i leder- og ansvarsstillinger i pleiesektoren, så er dette en arbeidsplass med store karriere- og utviklingsmuligheter for veldig mange kvinner.

### **Hypotese 6:**

*“Dårlig ledelse fremmer intensjon om jobbavgang blant mannlige pleiere i større grad enn blant kvinnelig pleiere.”*

Ledelse har fått mye fokus i litteraturen på jobbavgang, og er sett på som en viktig predikator på intensjonen om å bli i jobben. Det antas også at god ledelse kan fungere som en god

buffer for å beholde ønskelig personale i jobben. Vi forventet å finne at ledelse har større betydning for menn i pleieyrker. Dette fordi mannlige pleiere som minoritet vil være mer utsatt, og modeller på jobbavgang har vist til at ledelse kan spille en rolle i prosessene mot jobbavgang.

Blant annet er det vist til i utfoldelsesmodellen til Lee og Michell (1994) og forventningsmodellen til Hinshaw og Atwood (1985) som fant at de ansatte slutter i større grad ved dårlig ledelse. Det å støtte sine ansatte, og ta tak i utfordringer som oppstår på en adekvat måte ansees som viktig. Svare (2009) finner i sine studier at manglende feedback og ros fra ledelsen er betydningsfullt i forhold til menn i pleieyrker sin jobbavgang.

I våre analyser finner vi at *forholdet til ledelsen har ingen sammenheng med intensjon om jobbavgang for menn som jobber i pleieyrker*. Dette var langt fra som forventet. Måleindikatorerne for god/dårlig ledelse var forholdet til ledelsen, tilbakemeldinger til utført jobb, om en risikerer å bli møtt med uvilje dersom noe blir tatt opp, støtte og hjelp i arbeidet fra nærmeste sjef, og om arbeidsresultatene blir verdsatt av nærmeste sjef. For kvinnene derimot hadde disse variablene en stor betydning for intensjonen om jobbavgang. Her fant vi at dårlig forhold til ledelsen øker sannsynligheten til å ville slutte i jobben.

Ut fra dette ser det ut til at ledelsesforhold påvirker kvinner og menn svært ulikt vedrørende intensjon om jobbavgang. Funn i litteraturen på ledelse og jobbavgang blant pleiere avdekker ikke denne sammenhengen. En årsak til dette kan være på grunn av manglende skille mellom menn og kvinner. Med bakgrunn i våre analyser blir hypotesen avkreftet.

### 5.1.1. Demografiske/individuelle karakteristika

Vi har i våre analyser funnet noen trekk ved pleiernes individuelle karakteristika, som påvirker menn og kvinner sin intensjon om jobbavgang. Dette gir verdifull informasjon om forståelsen av intensjon om jobbavgang. Samtidig er ikke dette noe som beslutningstakere eller arbeidsgivere spesielt kan ta med i tiltak på tema. Allikevel vil en økt forståelse her kunne på en bedre måte få frem hvilke andre faktorer som påvirker våre pleiere, for hvert

kjønn.

*Alder* har i alle analysene slått ut som en sterk og robust forklaringsvariabel i endring i andel som ønsker å slutte, eller bli i sin jobb. Vi finner at ønske om å slutte i jobben, avtar med økende alder. Våre funn samsvarer både med den internasjonale, og den nasjonale forskningen på intensjon om jobbavgang og faktisk jobbavgang.

*Ansiennitet* blir også funnet å fremme intensjon om jobbavgang for begge kjønn. Våre analyser viser at jo lenger pleierne ble i jobben, desto lavere var intensjonen om jobbavgang. Indikasjonene funnet for menn er ikke statistisk signifikante, men den empiriske sammenhengen er minst like sterk for menn som for kvinnene. Disse funnene bryter med det Abrahamsens (2002) fant i sin undersøkelse av norske sykepleiere og hjelpepleiere. Hennes studie avdekker ingen samvariasjon mellom ansiennitet og yrkesavgang blant hjelpepleiere og sykepleiere. Internasjonale funn, blant annet Ellenbeckers (2004) studie på hjemmesykepleiere, bekrefter derimot våre funn og sammenhengen mellom ansiennitet og jobbavgang.

*Utdanningsnivå* har ingen sammenheng med intensjon om jobbavgang blant våre pleiere. Den internasjonale og nasjonale litteraturen på jobbavgang har funnet sammenhenger mellom utdanningsnivå og intensjon om jobbavgang. I våre analyser tilbakevises som sagt dette. Våre pleieres ulike yrker er knyttet til ulikt nivå av utdanning, slik at denne variabelen i analysene har samtidig fungert som en korreksjon av det faktum at vi slo sammen flere yrker til en samlet pleiegruppe.

I våre analyser fant vi at det å jobbe i *kommunal sektor* eller ikke, hadde ingen betydning for våre pleiere og deres intensjon om jobbavgang. Dette styrker vårt analysegrunnlag på pleiere da denne gruppen er sammensatt. Ingen sammenheng her indikerer at våre funn på denne gruppen er overførbart både til pleiesektoren som for hele helsesektoren.

Det å jobbe på en arbeidsplass i en *stor by* med over 20.000 innbyggere, påvirker i stor grad mannlige pleieres intensjon om jobbavgang, hvis vi sammenlikner med arbeidsplasser på steder under 20.000 innbyggere. Vi finner en sammenheng også for kvinnene, men den er mye svakere. Dette støtter Abrahamsens indikasjoner om at vi har regionale forskjeller i intensjon

om jobbavgang. Videre indikerer dette at arbeidsmarkedsmuligheter har en betydning, da dette er forskjellig i større byer og på mindre steder. Dette sammen med en undersøkelse om muligheter rundt arbeidsmulighetene for pleiere hadde vært en interessant videre analyse.

Vi finner at det å ha *barn* eller ikke, har ingen betydning for våre menn i pleieyrkers intensjon om jobbavgang. Det å ha ansvar for barn gir for kvinner gjennomsnittlig litt lavere intensjon om å slutte i jobben. En mulig grunn til at vi ikke finner like sterke sammenhenger som i den internasjonale litteraturen i forhold til kvinner og ansvar for barn, kan ha sammenheng med at i Norge har vi et bredt sikkerhetsnett for familier og enslige med barn i forhold til økonomisk usikkerhet ved å skifte jobb eller satse på videreutdanning. Det å ha barn kan da få en mindre betydning for kvinnelige pleieres vurdering om hvorvidt de ønsker å slutte i jobben, eller ikke.

Våre kontrollvariabler tatt med her har vært viktig i våre analyser på pleiere. Dette har også styrket overførbarheten av våre funn da analysegruppen er sammensatt av flere yrkesgrupper og arbeidsområder innen ulike sektorer i helse- og omsorgssektoren.

## 5.2 Diskusjon av problemstilling

Ut ifra den norske pleie- og omsorgssektorens bemanningsbehov er det et problem at menn slutter i pleieyrker, og en utfordring å få menn til å bli. Vi valgte denne problemstillingen som utgangspunkt for vårt arbeid for bedre å forstå hva som kan påvirke menn mot det å slutte i sin pleiejobb. En bedre forståelse kan møte denne gruppen på en bedre og mer fokusert måte. Vår problemstilling ble derfor: Hva forklarer jobbavgang blant menn i pleieyrker?

Våre arbeidshypoteser hadde som hensikt å finne noen forklaringsvariabler til denne problemstillingen. Vi har begrenset oss til å se nærmere på intensjon om jobbavgang, da dette er det nærmeste målet vi har i våre data. Dette er da også utbredt innen forskning på jobbavgang. Vi sammenliknet menn og kvinner i pleieyrker for å få frem forskjeller i kjønn, og hva som betyr mer for menn av våre hypoteser.

Vi går ut fra at variabler, fokus og tema som er valgt ut til våre hypoteser kun er deler av et større bilde, og derfor vil disse i noe begrenset grad tegne et bilde av de samvirkende mekanismene bak menns intensjon om å forlate den arbeidsplassen de allerede jobber i som pleier. Vi tror likevel at denne måten å arbeide på kan gi oss verdifulle innspill til forståelsen av problemstillingen.

Innledningsvis i våre analyser finner vi at det ikke er så store forskjeller mellom menn, og kvinner sin intensjon om jobbavgang når det kontrolleres for alder og ansiennitet. Disse to individvariablene forklarer halvparten av den opprinnelige observerte forskjellen. Men selv om forskjellen samlet ikke er så stor, finner vi at det ikke nødvendigvis er de samme forholdene som påvirker våre mannlige og kvinnelige pleiere til å revurdere sin stilling. Våre arbeidshypoteser hadde som hensikt å finne noen forklaringsvariabler til denne problemstillingen.

Våre funn for menn i pleieyrkene er:

- Hovedsaklig finner vi at *kjønnssegregerte arbeidsplasser* har mest å si for menn i pleieyrker sin intensjon om jobbavgang av alle hypotesene. Jo mindre menn jobber med andre menn i pleieyrker, desto mer sannsynlig er det at de ønsker å slutte.
- Dernest finner vi at forholdene, *“støtte og hjelp i arbeidet fra kolleger”* og *“dårlig forhold mellom ansatte”* vedrørende sosial inkludering, har mye å si for menn i pleieyrker sin intensjon om jobbavgang. *Det interessante her er at jo mer støtte og hjelp og dårligere forhold mellom ansatte jo mer sannsynlig er det at de ønsker å slutte.* Dette indikerer at menn ikke ønsker nære sosiale relasjoner på arbeidsplassen, men heller mer autonome og selvstendige arbeidsoppgaver. Det første forholdet er som antatt, men det andre forholdet vedrørende sosial inkludering er ikke som forventet.
- *Utviklingsmuligheter og turnus har ikke noe spesielt å si for menn i pleieyrker til forskjell fra kvinnene.* Men har en sammenheng med økt intensjon om jobbavgang for begge kjønn.
- Ellers finner vi at *tidspress og ledelse ikke henger sammen med menn i pleieyrker sin*

*intensjon om å slutte i jobben.*

- Individvariablene *by, alder og ansiennitet* har vist seg som utslagsgivende for menn i pleieyrker.

Med disse funnene har vi tilsynelatende identifisert få faktorer som kan endres, for at flere menn skal fortsette å jobbe i pleieyrker. Våre funn indikerer at et godt forhold til ledelsen og tidspress i jobben ikke er forhold som påvirker menns intensjon om å slutte i jobben. Utviklingsmuligheter og turnus er forhold som påvirker menn og kvinner tilsynelatende like mye og vil være et område som har et potensiale i arbeidet mot å gjøre denne jobben mer attraktiv for menn. I dette ligger det også et potensiale til å gjøre jobben mer attraktivt for begge kjønn.

Det som slår ut som mest interessant av våre funn, er den motsatte sammenhengen funnet vedrørende sosial inkludering mellom menn og kvinner. Menn ønsker ikke for nære relasjoner i jobben, mens kvinner har et behov for dette. Dette påvirker altså både menn og kvinner sin intensjon om å slutte eller bli i jobben, men det var imidlertid motsatte mål som var viktigst for hvert kjønn, noe som indikerer ulike preferanser mellom menn og kvinner. Dette er noe som vil være interessant å studere videre.

Vi har også trukket linjene mot jobbavgang ut av yrket til pensjonisttilværelsen (pensjoneringsadferd) som har funnet at det er viktig for menn med autonomi og selvstendige oppgaver i jobben for å utsette jobbavgang. Det kan være at menn i pleieyrker som tildeles ansvarsoppgaver og får en mer selvstendig rolle trives mer og blir i jobben lenger.

Det kan selvsagt diskuteres om indikatorene på sosial inkludering i jobben som vi har anvendt, dekker de forholdene som ser ut til bestemme hvorfor menn ikke ønsker å jobbe i pleieyrker, i tilstrekkelig grad. Det kan eksempelvis spørre om hvilken rolle etnisitet spiller inn her. Kan det være en overrepresentasjon av ikke-etnisk norske menn i utvalget? I så fall, kan det tenkes at de svarer noe annerledes enn det man “forventer”?

Dette kan også ha innflytelse på “ledelses”-resultatene. Kan det tenkes at det er ikke-norsk-etniske pleiere som “blir igjen” i omsorgssektoren fordi det er vanskeligere for dem å bytte

jobb (f. eks. pga diskriminering hos arbeidsgiver/rekrutterer), og derfor må de kanskje tåle mer av det negative på arbeidsplassen enn hva norske kvinnelige pleiere gjør (som kan være mer mobile)? Vi har imidlertid ikke data på etnisitet til å kunne undersøke dette, og ser på forholdet mellom etnisitet og jobbavgang som en interessant oppfølging. Det å “tåle” dårlig ledelse og sosiale forpliktelser er heller ikke nødvendigvis det motsatte av å ønske seg bort ifra jobben, så her må det innhentes mer spesifikke data og defineres gode hypoteser.

Vi finner også at menn i pleieyrker ønsker å jobbe med andre menn i en sektor som er svært kjønnssegregert i forhold til antall kvinner. Dette forholdet er tilsynelatende forklarende for at menn i pleieyrker trekker mot områder, der det allerede er andre menn. Det er få menn på de fleste arbeidsplassene i pleiesektoren. Utfordringen vil da være å etablere et arbeidsmiljø, med flere menn på samme arbeidsplass eller enhet<sup>1</sup> i pleiesektoren, da dette er et område vi allerede har få menn i pleien. Trolig vil dette være en bedre måte å organisere arbeidet for menn. Vi får da en form for “lommer” hvor menn slipper å måtte jobbe som en minoritet på arbeidsplassen. Det vi finner styrker funn om at menn ikke trives i for kvinnedominerte arbeidsplasser og det at arbeidsmiljøet bedres i mer balanserte arbeidsmiljø, for begge kjønn.

En tilnærming til det vi finner er, lik som for dem som vurderer utfordringer rundt rekruttering av menn til pleien; å aktivt rekruttere flere menn til samme arbeidsplass og ikke la dem stå “alene” på jobb. Stortingsmelding nr. 29 (2012-2013), “Morgendagens omsorg”, anerkjenner behovet for å sette i gang konkrete tiltak for å få flere menn inn i pleieyrker, og norske kommuner oppfordres til å sette rekruttering av menn høyt på sin dagsorden. *«Dersom menn skal bryte gjennom på omsorgsarenaen, må en derfor sannsynligvis først passere en terskel, der det er nok menn i systemet til at det ikke lenger oppleves som en kvinneverden. Da først kan ting begynne å skje av seg selv. Inntil dette er det nødvendig med særlige tiltak»* (s.66).

Omsorgsmeldingen (2012-2013) tar opp Trondheim kommune som en foregangskommune med sitt vellykkede prosjekt “Menn i helse”. Det viser seg at dette prosjektet har fungert som en god måte å introdusere menn til pleieyrker gjennom en åtte ukers praksisperiode i

---

<sup>1</sup>Fordelingen i målet gjelder om det er få eller mange av eget kjønn som har liknende type arbeidsoppgaver, det vil da ikke gjelde andre menn med andre arbeidsoppgaver, som ledelse og andre profesjoner innen pleiesektoren som mannlige leger, og annet personale.

sykehjem eller hjemmetjenesten. Her var fokuset spesielt på menn og en oppfølging av de. 69 menn av 226 søkere fikk tildelt praksisplass, hvor 83 prosent har begynt eller ønsker å begynne i et helsefaglig utdanningsforløp. Det ble også opplyst av kvinnene at arbeidsmiljøet opplevdes som bedre med en jevnere balanse mellom kjønn (Gjertsen & Olsen, 2012; Helse- og omsorgsdepartementet, 2013). Videre fant studien til Gjertsen og Olsen (2012) som fulgte prosjektet at dersom det er flere mannlige ansatte i disse arbeidsplassene er det både lettere å rekruttere menn - og beholde mennene. Dette er sammenfallende med det vi finner i vårt studie, hvor menn som allerede er i en pleiejobb med andre menn virker selvforsterkende. De finner videre at ufaglærte eldre menn er den letteste gruppen å rekruttere til å bli i jobben etter at praksisperioden var over. Prosjektet er nå løftet på nasjonalt nivå gjennom omsorgsmeldingen.

En annen tilnærming er et blikk mot barnehager og det som er oppnådd vedrørende rekruttering av menn inn i barnehagene. Det har over lengre tid vært fokus på menn og deres bidrag til barnehagesektoren. Allerede i 1997 og forankret i viktige dokument som Handlingsplan for likestilling (2004-2007) gitt ut av Barne- og familiedepartementet ble 20 prosent menn i barnehagen et uttalt mål. Barnehagene har i den siste tiden fått et oppsving i antall menn i barnehager, hvor noen er opp i 50-50 deling. Men dette er i de områdene hvor det over tid har blitt jobbet målbevisst med rekruttering over flere år. Andre steder er det fremdeles mange barnehager uten menn i arbeidsstyrken (Kunnskapsdepartementet, 2006; Svendby, 2013). Både fra myndighetene og kommunen sin side, har klare retningslinjer og mål, fokusert arbeidet mot å få menn inn i barnehagene. Blant annet gjennom argumenter for likestilling, menn som rollemodeller og gode omsorgspersoner og fokus på at menn i barnehagene er fordelaktig, både for barna og arbeidsmiljøet. Kort sagt, at menn kan bidra til et større mangfold av pleiere og bryte med satte omsorgsnormer som gjør at man kan tenke nytt innenfor rammene i barnehagen.

Tross en økning i barnehagesektoren er det en lang vei å gå for å nå målene om 20 prosent. Men det merkes i de barnehagene som over lang tid har hatt flere menn inn i arbeidsstokken, er de kommet for å bli. Ikke nødvendigvis at samme mann jobber i samme barnehage, men



det tiltrekkes stadig flere menn til de arbeidsplassene som allerede har menn i arbeidsstokken. Kanvas-barnehagene, en privat stiftelse med 43 barnehager, hadde i 2010 1/3 av alle barnehagene 30 prosent menn i barnehagene (Kanvas, 2010). Aktiv rekruttering og formidling av at her har vi menn som jobber, har fungert for denne gruppen barnehager. Slike barnehager fungerer som en slags "lomme" vi viste til tidligere, som etterhvert brer seg videre til flere barnehager. Dette gjør at de menn som er samlet på samme arbeidsplass ikke er like utsatt for det å stå alene i yrkesområder hvor kvinnehegemoniet fremdeles er sterkt.

Slike prosjekt til pleiesektoren, med aktiv rekruttering og fokus på å få flere menn inn på samme arbeidsplass, kan tenkes å fungere også for å beholde flere menn i pleien og hindre fremtidig jobbavgang. Men dette krever et mer målbevisst fokus på menns ønsker og behov på arbeidsplassen, og ikke bare hva ideologien er.

### 5.2.1. Utvidet forståelse med kjønnsfokus

Denne oppgaven har tatt for seg jobbavgang blant menn i pleie- og omsorgssektoren. Det er få studier fra denne sektoren med fokus på menn. Vår fokus på menn er en av oppgavens sterke sider, fordi det kan være med på å dekke et hull i forskningen.

Dette kanskje viktigste funnet i dette studiet er at kjønn påvirker pleiernes motivasjon om jobbavgang. Tidligere forskning har i stor grad ikke tatt hensyn til kjønnsforskjellene.

En konsekvens av dette er at tidligere forskning/empiri om jobbavgang i altfor stor grad har handlet om kvinner, hva som motiverer kvinner og hva som driver kvinner i deres beslutning om å bli eller ikke i jobben.

Vi finner altså kjønnsforskjeller langs en rekke dimensjoner/variabler. Dette betyr igjen at mye av den tidligere forskningen på avgang innen pleieryrket, kanskje egentlig er studier/modeller av hva som motiverer kvinner til å bli i eller forlate jobben sin, og i en rekke tilfeller ikke er anvendbar for menn. Dette betyr også at man må tenke nytt i forhold til å inkludere kjønn som en bakgrunnsvariabler i fremtidige studier. Kjønn har kanskje større

betydning enn hva mange har lyst til å mene. Deretter kan man diskutere langs hvilke dimensjoner/variabler kjønn har betydning og hva det innebærer polymessig. I forhold til de to siste spørsmålene ser vi for oss at dette temaet blir viktig innen forskningen fremover.

Menn møter ofte andre forventninger enn kvinner, og dette bør også forskes på. Dette gjelder spesielt det å jobbe i et mindre prestisjefyllt yrke og det å bryte med forventningene rundt det å være “mann” og ha en “mannejobb”. Det er blant annet derfor det er fordelaktig med disse “lommene” med andre menn i pleieyrker, og dette bør være viktig ved all planlegging av å få flere menn inn i pleieyrker.

Maskulinitet og hegemonisk maskulinitet ble presentert i oppgavens teorikapittel. Menn i pleieyrker bryter med hegemonisk maskulinitet Karlsen (2012). Disse mennene “gjør kjønn”, likevel i sitt yrke. Andenæs (1995) viser til at menn i pleieyrker konstruerer sine roller på samme måte som de tilnærmer seg den moderne papparollen. Karlsen (2012) viser til at menn i omsorgsykker ikke er så forskjellige fra andre menn som tidligere antatt. På denne måten kan det være interessant ved videre oppfølgninger om det kan identifiseres forskjeller i intensjon om jobbavgang og jobbavgang mellom menn i pleieyrker og menn i andre yrker. Her vil vi kanskje på en bedre måte få frem forhold ved arbeidsplassen for pleiere som påvirker menns intensjon om jobbavgang.

### 5.2.2. Oppgavens sterke og svake sider

En utfordring ved dette studiet var analysegrunnlaget. Hvert år i Levekårsundersøkelsen var ikke tilstrekkelig i seg selv å analysere på, slik at vi måtte slå sammen pleieyrkene for alle årene til en samlet analyse. Da først fikk vi en størrelsesorden som vi anså som god nok til å undersøke hvordan ulike arbeidsforholdindikatorer henger sammen med intensjon om jobbavgang for menn i pleieyrker. Ved å dele opp analysen mellom menn og kvinner har vi omgått det at vi har langt flere kvinner enn menn i analysene. Vi har dermed funnet statistisk signifikante funn som indikerer viktigheten av å ha et kjønnsfokus for å forstå prosessene ved jobbavgang fra sektoren.

En del av begrensingene i våre data gikk ut på vi ikke hadde like mål i en del spørsmål i alle levekårsundersøkelsene. Derfor ble også antallet med til hver hypotese varierende. Blant annet hadde vi ikke mål på kjønnssegregering på arbeidsplassen i 2006 og 2000. Dette vanskeliggjorde sammenlikninger med de andre hypotesene, da mange av disse hadde svar fra kun 2006 og 2009. Da endte vi reelt med kun å se på resultater fra 2009-gruppen, noe som i seg selv gav dårligere estimat på sammenhengene i data enn det vi har fått til hver av hypotesene. Dette begrenset i noen grad våre muligheter for en god nok helhetlig analyse av hvordan forholdene henger sammen mellom hypotesene opp mot intensjon om jobbavgang.

I en forlengelsen av dette utvikles stadig tilgjengelig statistikk for mindre grupper som menn i pleien. I LKU ble undersøkelsene for hvert innsamlingsår på arbeidsmiljø utvidet til et utvalg på 20.000 personer, fra tidligere årlige 5000. Denne utvidelsen muliggjorde vårt studie på mannlige pleiere her. Ett innsamlingsår til, og vi ville ha kunnet øke størrelsen med gruppen en tredjedel.

Videre er nå levekårsundersøkelsene blitt etablert som paneler, med kobling over tid. Dette gjør at det i fremtiden vil bli interessant å se hvordan utviklingen er for våre mannlige pleiere og deres intensjoner vedrørende jobben sin. Her kan man se nærmere på hvor mange som faktisk slutter over tid og om dette henger sammen med forholdene i jobben og jobbavgang.

Vi fant flere interessante mål som kunne ha belyst vår problemstilling i LKU videre, men antall mannlige pleiere med i målene var ikke tilstrekkelig for å kunne få gode nok estimat. Vi ser for oss at den videre utviklingen av LKU kan åpne for videre studier på menns jobbavgang i pleieyrker. Blant annet vil mål på autonomi, årsak til å ha sluttet i forrige jobb, etnisitet og andre interessante områder vært spennende å arbeide videre med.

Vi hadde begrenset med materiale på menn i den norske pleiesektoren, noe som gjorde at vi utvidet horisonten til å se på hva som er funnet for begge kjønn (oftest bare kvinner) og hva som er funnet internasjonalt i denne yrkessektoren. Dette veiledet oss til å velge ut våre hypoteser. Vi kunne også ha presentert mer forskning på den norske pleie- og omsorgssektoren generelt, men vi valgte å holde oss til de funnene som omhandlet jobbavgang, det å beholde

pleiere og kjønnsforskjeller i jobbavgang for pleiere. Det er flere studier på verdier og holdninger, spesielt blant ungdom, og på rekruttering, utdanning og rekrutteringsutfordringer til pleiesektoren, men disse har vi ikke fokusert på her. Men vi har tatt med noe av det som kombinerer rekruttering med det å beholde menn i pleien og hvordan dette kan møtes.

Vi har ikke sammenliknet menn i pleieyrker opp mot andre menn i andre yrker. Et fokus på kjønn viser at det kulturelle kjønn blir formet av det samfunnet vi lever og er oppvokst i. Det ville ha vært interessant å se på menn i pleieyrker sin intensjon om jobbavgang i lys av andre menn i andre yrker sin intensjon. Menn i pleieyrker lever ikke isolert fra andre menn i andre yrker og samfunnet som sådan. Her ville vi ha hatt en dimensjonen til som kunne ha belyst om menn i pleieyrker sin intensjon om jobbavgang er på grunn av forhold i jobben eller andre ting, eksempelvis forskjellige preferanser mellom kjønn. Vi har vært inne på dette i utviklingen av oppgaven, men har måttet begrense oss, og valget falt på et fokus mellom menn og kvinner innen pleieyrker for å belyse menns jobbavgang i sektoren. Våre funn har likevel fått frem at et videre kjønnsfokus for bedre å forstå jobbavgang blant menn i pleieyrker åpner for en utvidet forståelse av mekanismene bak intensjon om jobbavgang.

Egen innsamling av data i form av spørreskjema eller intervju av menn som har sluttet i pleieyrker kunne også ha styrket denne oppgaven. Vi valgte å avgrense oppgaven til anvendelse av foreliggende statistikk og bruke mye av tiden på å sette oss inn i hvordan andre har studert og sett på jobbavgang, ikke bare for menn, i pleiesektoren.

Ellers har størrelsesordenen av en masteroppgave fungert som veiledende og avgrensende i forhold til omfanget av denne studien. Dette har utfordret oss i mange faser av utviklingen i denne oppgaven, men resultatene fra denne oppgaven baner vei for videre retning og antakelser som kan testes i fremtidige (og bedre) data på intensjon om jobbavgang og over tid faktisk jobbavgang blant menn i pleieyrker.

## KAPITTEL 6

---

### Avslutning

#### 6.1 Forutsetning for oppgaven

Innledningsvis viste vi til at det var viktig å beholde menn som allerede jobber i pleieyrker ut fra et arbeidskrafts-, et likestillings- og et effektiviseringsperspektiv. Menn har imidlertid høyere jobbavgang enn sine kvinnelige kolleger både inn, og ut av yrket i forhold til sine kvinnelige kolleger. Vi har studert forskjeller i intensjon om jobbavgang, og det å ville slutte i sin jobb. Dette målet er etablert som den nærmeste forløperen til faktisk jobbavgang, som en del av en prosess over tid.

#### 6.2 Våre funn

Selv om det samlet er små forskjeller mellom menn og kvinner i pleieyrker og andelen som ønsker å slutte i sin jobb, har vi identifisert ulike forhold som ikke nødvendigvis påvirker hvert kjønn sin intensjon om jobbavgang likt. Våre arbeidshypoteser hadde som hensikt å finne noen forklaringsvariabler til vår problemstilling: *Hva forklarer jobbavgang hos menn i pleieyrker?*

- Vi har identifisert noen faktorer som kan endres for å møte menns intensjon om å

slutte i jobben og jobbavgang, og flere av disse var uventede og ikke i forhold til hva man intuitivt skulle tro.

- Det finnes en forskjell mellom menn og kvinner sin intensjon om å slutte i pleieyrkene som er avhengig av kjønn. Menn i pleieyrker er ikke lik kvinner i pleieyrker på en del viktige punkt, og det kan tyde på at menn har noe forskjellige ambisjoner og holdninger sett i forhold til kvinner i arbeidslivet (og i pleiejobbene).
- Jo mindre menn jobber med andre menn i pleieyrker, desto mer sannsynlig er det at de ønsker å slutte.
- Større grad av støtte og hjelp fra sine arbeidskolleger og bedre forhold mellom de ansatte gir, stikk imot det en skulle tro rent intuitivt, en økt sannsynlighet for menn i pleieyrker til å ville slutte i jobben sin.
- Menn i pleieyrker ønsker ikke nære sosiale relasjoner på arbeidsplassen.
- Ledelse slår ikke ut som en moderator for intensjonen om å slutte blant menn i pleieyrker.
- Det er små forskjeller mellom menn og kvinner sin intensjon om å slutte i pleieyrkene når vi kontrollerer for alder, og ansiennitet. Disse to individuelle karakteristikene forklarte halvparten av den identifiserte forskjellen mellom mannlige og kvinnelige pleiere funnet uten denne kontrollen og viser oss at disse to målene har betydning for pleiernes intensjon om jobbavgang.
- Utdanningsnivå henger ikke sammen med hverken menn, eller kvinner sin intensjon om å slutte i jobben.
- Gode utviklingsmuligheter og vanlig dagarbeid fremfor turnus, er et aspekt som beholder flere pleiere i jobben for begge kjønn. Det vil være viktig å også utvikle muligheter innen disse områdene.
- Tidspress i jobben viser seg ikke å henge sammen med menn sine ønsker om å slutte i jobben.

Det som foreslås i denne besvarelsen er å jobbe mot å utvikle mer autonome og selvstendige stillinger innenfor de rammene yrkene har. Jobbene som bemanner denne sektoren skal møte flere behov og lovpålagte oppgaver. Allikevel kan det synes at det er et potensiale i å utvikle mer attraktive arbeidsplasser for både menn og kvinner. Dette gjelder spesielt med tanke på at det gis større rom for mannen og “mannlig” omsorg, noe som barnehagesektoren har benyttet seg av.

### 6.3 Videre arbeid

Det er viktig å undersøke de bakenforliggende antakelsene og mekanismene i føringene vi finner i politikken og samfunnet generelt. Det bør stilles spørsmål til de rådende oppfatningene av hva det er som bør gjøres, for å nærme seg et gitt ideal. Menn i pleieyrker sees på som en mulig ressurs for fremtidige utfordringer i pleie- og omsorgssektoren. Samtidig finner ungdom denne sektoren lite attraktiv (Gjertsen & Olsen, 2012). Likestilling mellom kjønn er sterkt ønsket og det er ønskelig at pleieyrker gjenspeiler befolkningen hvor menn i pleieyrker kan være med å berike mangfoldet (Svendby, 2013). Som vi finner her i vår oppgave er det ofte en diskrepans mellom teori og virkeligheten.

Gjennom gjentakende og utdypende studier på feltet kan man fatte tiltak, og tilrettelegginger for å nå ønskede mål på en bedre måte. Et eksempel i utviklingen kan være mannlig omsorg i barnehagen, hvor konkrete mål om 20 prosent menn på arbeidsplassen har ført fram. Utviklingen i barnehagene har vært et eksempel av nyere dato som det er verdt å bygge videre på. De har vist at menn kan gjøre omsorg, samtidig som bildet av barnehageonkelen bygges fram som en viktig rolleperson for barns utvikling.

Trondheimsprosjektet har vist at det nytter med prosjekt som har spesielt fokus på menn og deres muligheter som pleiere. Samtidig ble det jobbet med det å kunne kombinere maskulinitet og utføre arbeidsoppgaver innen pleien. Det vil være spennende å se hva de nyere nasjonale føringene på dette fører med seg.

Vi fant som forventet at menn ønsker å jobbe med andre menn, hvor vi har vist til andre som også ser på dette som et trekkplaster for andre menn (Svare, 2009; Gjertsen & Olsen, 2012; Svendby, 2013). En tilnærming til dette, er lik som for dem som vurderer utfordringer rundt rekrutteringen av menn i pleien, å aktivt rekruttere flere menn til samme arbeidsplass og ikke la de stå "alene" på jobb. Dette er også anerkjent av regjeringen, samtidig som kommunene ikke har vist tilstrekkelig handlingskraft på dette området.

Arbeidsplasser bør i sterkere grad vurdere å ansette flere menn, ikke bare en eller to som ikke ser hverandre på grunn av turnusen. Det vil skape mulighetene for å danne et miljø hvor menn trives. Dette gjelder spesielt i den kommunale helse- og omsorgssektoren, da dette er områder som har færrest menn av pleieyrkene. Dette er noe vår forskning støtter opp om.

Det at menn i pleien ikke ønsker nære sosiale bånd til arbeidsplassen sin er et overraskende funn. Det hadde vært interessant å se nærmere ved videre studier på menn i pleieyrker. Indikasjoner på det at menn har andre preferanser enn kvinner i jobben, bør bli sett videre på i forbindelse med det å beholde mennene i slike yrker. En økt innsats på arbeidsplassen, hvor menn får ekstra støtte og hjelp i arbeidet kan virke mot sin hensikt. Dette kan også tenkes at dette gjør menn enda mer synlig, som en mann som trenger hjelp fordi han er mann. Da vil det heller være viktig å jobbe med autonomi og delegering i arbeidsoppgavene, og klare forventinger generelt til de arbeidsoppgavene som skal utføres.

Utfordringen kan i korthet sies å være: Hvordan møte menn på en god måte slik at de fortsetter å oppfatte seg som menn, og samtidig ikke ønsker å slutte som pleier?

Her er det viktig at det vi har funnet blir studert nærmere med koblinger opp mot mer autonomi i jobben og selvstendige arbeidsoppgaver.



---

## Figurer

2.1	<i>Price and Muellers (1981) “Kausalmodell” på frivillig jobbaugang for nurses.</i>	24
2.2	<i>Lee og Michells (1994) “utfoldelsesmodell” (Fritt etter Pedersen og Bakke, 2009)</i>	26
2.3	<i>Ellenbeckers (2004) “Retention modell” om å bli i jobben i hjemmesykepleien.</i>	27
2.4	<i>McCarty m.fl. (2007) modell på nurses intensjon om jobbaugang. . . . .</i>	28
2.5	<i>Grafisk framstilling av våre seks hypoteser med et kjønnsperspektiv på intensjon om jobbaugang. . . . .</i>	50

---

## Tabeller

2.1	<i>Personer med helse- og sosialfaglig utdanning, etter kjønn i 2012. Antall, prosent i parentes.</i> . . . . .	36
3.1	<i>Pleiere i leveårsundersøkelsene fordelt på kjønn og år deltatt. Antall (prosent). Samlet fra alle årene i LKU på arbeidsforhold.</i> . . . . .	55
3.2	<i>Pleiere og andre yrker som har svart på intensjon om jobbavgang “Søker du eller regner du med å søke på ny jobb neste par år”. Fordelt på kjønn, menn N=9918 kvinner=9047. Samlet LKU for årene 2000, 2003, 2006, 2006 og 2009. Antall (prosent). (Med filter alder, ansiennitet og utd, tilsvarende res fra analysen.)</i> . . . . .	56
3.3	<i>Yrkes og kjønnsfordeling blant pleiere som har svart på intensjon om jobbavgang “Søker du eller regner du med å søke på ny jobb neste par år”. Fordelt på kjønn, menn N=174 kvinner=1265. Samlet LKU for årene 2000, 2003, 2006, 2006 og 2009. Antall (prosent). (Med filter alder, ansiennitet og utd, tilsvarende res fra analysen.)</i> . . . . .	57
3.4	<i>Deskriptiv statistikk for pleiere, fordelt på kjønn. 173 menn (valid N 71) og 1265 kvinner (valid N 504). Gjennomsnitt, standard avvik samt laveste og høyeste verdier. Samlet fra LKU årene 2000, 2003, 2006 og 2009.</i> . . . . .	70
4.1	<i>Lineær regresjonsanalyse av intensjon om jobbavgang som resultat av kjønn blant mannlige (173) og kvinnelige (1265) pleiere. Modell 2 med kontroll for alder, utdanningsnivå og ansiennitet. <math>R^2 = 18,4</math> prosent.</i> . . . . .	73
4.2	<i>Lineær regresjonsanalyse av intensjon om jobbavgang for mannlige (173) og kvinnelige pleiere (1265) med kontroll for alder, utdanningsnivå og ansiennitet, delt på hvert kjønn. Menn <math>R^2 = 17,6</math> prosent. Kvinner <math>R^2 = 18,3</math> prosent.</i> . . . . .	73
4.3	<i>Lineær regresjonsanalyse på intensjon om jobbavgang med kjønnssegregerte arbeidsplasser, for menn (110) og kvinner (760) i pleieyrker. Egen kolonne med oversikt over kjønnsforskjellen. Kontroll for alder, utdanningsnivå og ansiennitet. Koeffisienter med ustandardisert standardfeil i parentes. Menn <math>R^2 = 23,0</math> prosent. Kvinner <math>R^2 = 18,6</math> prosent.</i> . . . . .	74

4.4	<i>Lineær regresjonsanalyse på intensjon om jobbaugang med sosial inkludering, for menn (127) og kvinner (877) i pleieyrker. Egen kolonne med oversikt over kjønnsforskjellene. Kontroll for alder utdanningsnivå og ansiennitet. Koeffisienter med ustandardisert standardfeil i parentes. Menn <math>R^2 = 29,2</math> prosent. Kvinner <math>R^2 = 21,6</math> prosent. . . . .</i>	76
4.5	<i>Lineære regresjonsanalyser på intensjon om jobbaugang, en og en med tidspress, turnus, utviklingsmuligheter og ledelse, for menn og kvinner i pleieyrker. Egen kolonne med oversikt over kjønnsforskjellerne. Koeffisienter med ustandardisert standardfeil i parentes og N, antall med i hver analyse. Disse er utført med kontroll for alder, utdanningsnivå og ansiennitet. . . . .</i>	78
4.6	<i>Sammenlikning mellom lineær og ikke-lineær (logistisk) regresjonsanalyse. . .</i>	79
4.7	<i>Lineær regresjonsanalyse av intensjon om jobbaugang for mannlige (126) og kvinnelige pleiere (915) med kontroll for alder, utdanningsnivå, ansiennitet, barn, by og kommunal virksomhet, delt på hvert kjønn. Menn <math>R^2 = 22,2</math> prosent. Kvinner <math>R^2 = 19,2</math> prosent. . . . .</i>	80
A.1	<i>Korrelasjoner mellom indikatorene på sosial inkludering. N = 1034 . . . . .</i>	116
A.2	<i>Reliabilitetsanalyse av indeks for sosial inkludering. N = 1017 . . . . .</i>	116
A.3	<i>Faktoranalyse av fire spørsmål om sosial inkludering, faktorladninger og kommunaliteter*. N = 1017 . . . . .</i>	117
A.4	<i>Korrelasjoner mellom indikatorene på ledelse. N = 1021 . . . . .</i>	117
A.5	<i>Reliabilitetsanalyse av ledelse. N = 1017 . . . . .</i>	118
A.6	<i>Faktoranalyse av fem spørsmål om ledelse, faktorladninger og kommunaliteter*. N = 1017 . . . . .</i>	118
B.1	<i>Lineær regresjonsanalyse på intensjon om jobbaugang med tidspress, for menn (172) og kvinner (1257) i pleieyrker. Kontroll for alder, utdanningsnivå og ansiennitet. Koeffisienter med ustandardisert standardfeil i parentes. Menn <math>R^2 = 17,3</math> prosent. Kvinner <math>R^2 = 19,0</math> prosent. . . . .</i>	119
B.2	<i>Lineær regresjonsanalyse på intensjon om jobbaugang med turnus, for menn (159) og kvinner (1210) i pleieyrker. Kontroll for alder, utdanningsnivå og ansiennitet. Koeffisienter med ustandardisert standardfeil i parentes. Menn <math>R^2 = 16,0</math> prosent. Kvinner <math>R^2 = 18,8</math> prosent. . . . .</i>	120
B.3	<i>Lineær regresjonsanalyse på intensjon om jobbaugang med utviklingsmuligheter, for menn (170) og kvinner (1241) i pleieyrker. Kontroll for alder, utdanningsnivå og ansiennitet. Koeffisienter med ustandardisert standardfeil i parentes. Menn <math>R^2 = 19,7</math> prosent. Kvinner <math>R^2 = 20,4</math> prosent. . . . .</i>	120
B.4	<i>Lineær regresjonsanalyse på intensjon om jobbaugang med ledelse, for menn (170) og kvinner (1241) i pleieyrker. Kontroll for alder, utdanningsnivå og ansiennitet. Koeffisienter med ustandardisert standardfeil i parentes. Menn <math>R^2 = 22,3</math> prosent. Kvinner <math>R^2 = 21,7</math> prosent. . . . .</i>	121

C.1	<i>Forklaringsvariens (<math>R^2</math>) for hver hypotese med og uten kontroll for antall (<math>N</math>). Med alder, utdanningsnivå og ansiennitet delt på hvert kjønn. <math>N</math> = antall med i analysen. Endring i <math>R^2</math> med inkludering av hver hypotese til analysen. <math>R^2</math> i prosent. . . . .</i>	123
D.1	<i>Logistisk regresjonsanalyse på intensjon om jobbaugang med kjønnssegregerte arbeidsplasser, for menn (170) og kvinner (1241) i pleieyrker. Kontroll for alder, utdanningsnivå og ansiennitet. Koeffisienter med ustandardisert standardfeil i parentes. . . . .</i>	124
D.2	<i>Logistisk regresjonsanalyse på intensjon om jobbaugang med Sosial inkludering, for menn (170) og kvinner (1241) i pleieyrker. Kontroll for alder, utdanningsnivå og ansiennitet. Koeffisienter med ustandardisert standardfeil i parentes. . . . .</i>	125
D.3	<i>Logistisk regresjonsanalyse på intensjon om jobbaugang med tidspres, for menn (170) og kvinner (1241) i pleieyrker. Kontroll for alder, utdanningsnivå og ansiennitet. Koeffisienter med ustandardisert standardfeil i parentes. . . . .</i>	125
D.4	<i>Logistisk regresjonsanalyse på intensjon om jobbaugang med turnusarbeid, for menn (170) og kvinner (1241) i pleieyrker. Kontroll for alder, utdanningsnivå og ansiennitet. Koeffisienter med ustandardisert standardfeil i parentes. . . . .</i>	126
D.5	<i>Logistisk regresjonsanalyse på intensjon om jobbaugang med utviklingsmuligheter, for menn (170) og kvinner (1241) i pleieyrker. Kontroll for alder, utdanningsnivå og ansiennitet. Koeffisienter med ustandardisert standardfeil i parentes. . . . .</i>	126
D.6	<i>Logistisk regresjonsanalyse på intensjon om jobbaugang med ledelse, for menn (170) og kvinner (1241) i pleieyrker. Kontroll for alder, utdanningsnivå og ansiennitet. Koeffisienter med ustandardisert standardfeil i parentes. . . . .</i>	127

---

## Referanser

- Abrahamsen, B. (2002). *Hvorfor utdanne to pleiere for å få en?: en studies av yrkesløpet til hjelpepleiere og sykepleiere*. Oslo: Unipax.
- Abrahamsen, B. (2003). *Yrkesavgang blant pleiepersonell*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Abrahamsen, B. (2004). Career development and masculinities among male nurses. *NORA-Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 12(1), 31-39.
- Bakken, R. (2001). *Modermordet: om sykepleie, kjønn og kultur*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Bakken, R. (2004). *Mann i ingenmandslannsland: et essay om menn og omsorg, hjemme og ute*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Bakken, R. (2009). *Englevakt: rekruttering til en eldreomsorg i krise*. Oslo: Manifest.
- Birkelund, G.E. & Petersen, T. (2005). Det norske likestillingsparadokset. kjønn og arbeid i velferdssamfunnet. I L.K. Frønes (red.), *Det norske samfunn*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Blekesaune, M. & Solem, P.E. (2005). Working conditions and early retirement: A prospective study of retirement behavior. *Research on Aging*, 27(1), 3-30.
- Borda, R.G. & Norman, I.J. (1997a). Factors influencing turnover and absence of nurses: a research review. *International Journal of Nursing Studies*, 34(6), 385-394.
- Borda, R.G. & Norman, I.J. (1997b). Testing a model on absence and intent to stay in employment: A study of registered nurses in Malta. *International Journal of Nursing Studies*, 34, 375-384.
- Coomber, B. & Barribal, K.L. (2007). Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: A review of the research literature. *International Journal of Nursing Studies*, 44, 297-314.
- Currie, E. & Carr-Hill, R. (2012). What is a nurse? is there an international consensus? *International Nursing Review*, 60, 67-74.
- Dahle, R. (2005). Men, bodies and nursing. I *Gender, bodies and work* (s. 127-138). Ashgate Publishing, Ltd.

- Ellenbecker, C.H. (2004). A theoretical model of job retention for home health care nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 47(3), 303-310.
- Ellingsæter, A.L. (2009). *Vår tids moderne tider*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Erikson, W. (2006). Practice area and work demands in nurses' aides: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 97(6), 1471-2458.
- Fishbein, .A.I., M. (1975). Belief, attitude, intention and behavior an introduction to theory and research reading. MA: Addison-Wesley.
- Foucault, M. (1999). *Overvåkning og straff: det moderne fengsels historie*. Oslo: Gyldendal.
- Gilmartin, M.J. (2013). Thirty years of nursing turnover research: Looking back to move forward. *Medical Care Research and Review*, 70(1), 3-28.
- Gjertsen, H. & Olsen, T. (2012). *Menn i omsorg. hvordan lykkes med å rekruttere og beholde menn i omsorgstjenesten?* (vol. 8) [NF-Rapport].
- Grimsø, R.E. (2004). Rekruttering og utvalg av medarbeidere: og arbeidssøkers valg av arbeidsgiver. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Hayes, L.J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., . . . Stone, P.W. (2006). Nurse turnover: a literature review. *International journal of nursing studies*, 43(2), 237-263.
- Hayes, L.J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., . . . North, N. (2012). Nurse turnover: a literature review - an update. *International journal of nursing studies*, 49, 887-905.
- Helse-og omsorgsdepartementet, . (2010). *Arbeid for helse. sykefravær og utstøting i helse- og omsorgssektoren*. (NOU 2010: 13)
- Helse-og omsorgsdepartementet, . (2013). *Morgendagens omsorg* [St.meld. nr. 29 (2012-2013)].
- Henriksen, H.K. (2009). *Jobbavgang blant pleiepersonell*. Oslo: Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo. (Materoppgave)
- Hermansen, Å. (2011a). *Personell og yrkesfordeling innen pleie- og omsorgssektoren* [FAFO-notat 2011:13].
- Hermansen, Å. (2011b). *Pleie- og omsorgssektoren i de nordiske land* [FAFO-notat 2011:12].
- Holte, K. & Mikkelsen, A. (2003). Intent to leave nursing in norway. I H.-M. Hasselhorn, P. Tackenberg, B. Hans Müller & . University of Wuppertal (red.), *Working conditions and intent to leave the profession among nursing staff in europe* (s. 230-236). SALTSA – Joint programme for working life research in Europe. (No 7)
- Jensberg, H., Mandal, R. & Solheim, E. (2012). Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet 1990-2010. *Sintef. Teknologi og samfunn*.

- Josephson, M., Lindberg, P., Voss, M., Alfredsson, L. & Vingård, E. (2008). The same factors influence job turnover and long spells of sick leave: a 3-year follow-up of Swedish nurses. *The European Journal of Public Health*, 18(4), 380-385.
- Kanter, R.M. (1977). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American journal of Sociology*, 82(5), 965-990.
- Kanvas. (2010). En tredjedel av alle kanvas-barnehager har 30% mannlige ansatte. Hentet fra <http://www.kanvas.no/126375/>
- Karlsen, H. (2012). *Not so unconventional after all?: a quantitative study of men in care-oriented study programmes and professional occupations in Norway*. Oslo: Senter for profesjonsstudier. Høgskolen i Oslo og Akershus. (Doktorgradsavhandling)
- Kunnskapsdepartementet. (2006). *Temahefte om menn i barnehagen, om å rekruttere og beholde menn i barnehagen*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Kunnskapsdepartementet. (2012). *Utdanning for velferd. samspill i praksis* [St.meld. nr. 13 (2011-2012)].
- Kvande, E. (1998). Doing masculinities in organizational restructuring. *Sosiologi i dag*, 3(28), 29-59.
- Langset, B. (2006). Arbeidskraftbehov i pleie- og omsorgssektoren mot år 2050. *Økonomiske analyser*, 4, 56-61.
- McCarthy, G., Tyrrell, M.P. & Lehane, E. (2007). Intention to 'leave' or 'stay' in nursing. *Journal of Nursing Management*, 15(3), 248-255.
- Mercer, G. (1979). *The employment of nurses: Nursing labour turnover in the nhs*. London: Croom Helm.
- Mobley, W.H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of applied psychology*, 62(2), 237-240.
- Oxford Dictionaries, . (2014). *Gender*. Hentet fra <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/gender>
- Pallant, J. (2007). *Spss survival manual: A step by step guide to data analysis using spss for windows version 15*.
- Pedersen, J. & Bakke, K. (2009). *Hvordan forstå frivillig turnover?* Kristiansand: Faktultet for økonomi og samfunnsvitenskap, Universitetet i Agder. (Masteroppgave)
- Pierre, B. (1996). *Refleksiv sosiologi-mål og midler*. København: Hans Reitzels Forlag A/S.
- Price, J.L. & Mueller, C.W. (1981). A causal model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal*, 24.
- Ringdal, K. (2011). *Enhet og mangfold: samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode* (3. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.

- Røthing, R. (2006). *Mann i kvinneland. en kvalitativ studie av kjønnsforming blant menn i kvinnedominerte yrker*. Oslo: Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo. (Masteroppgave)
- Ryste, M.E. (2010). Ingen kjønnspoeng til sykepleiergutta. *Forskning.no i samarbeid med KILDEN Informasjonssenter for kjønnsforskning*. Hentet fra <http://www.forskning.no/artikler/2010/juni/254296>
- Solbrække, K.N., Fransson, E. & Heggen, K. (2012). Mannen og kallet: en kulturanalytisk studie av mannlige italienske sykepleiere og deres yrkesidentitet. *Norwegian Open Research Archives (NORA)*, 613-322.
- Solem, P.E. & Mykletun, R. (1997). Work environment and early exit from work. I Åsa Kilbom, P. Westerholm, L. Hallsten & B. Furåker (red.), *Work after 45? proceedings from a scientific conference held in stockholm 22-25 september 1996* (vol. 2, s. 285-292). Solna, Sverige: Arbete och hälsa, vetenskaplig skriftserie.
- Statistisk sentralbyrå, . (2001). *Samordnet levekårsundersøkelse 2000 - tverrsnittundersøkelsen. dokumentasjonsrapport*. Oslo: Statistisk sentralbyrå. (Notater 34/2001)
- Statistisk sentralbyrå, . (2004). *Samordnet levekårsundersøkelse 2006 - tverrsnittundersøkelsen. dokumentasjonsrapport*. Oslo: Statistisk sentralbyrå. (Notater 49/2004)
- Statistisk sentralbyrå, . (2007). *Samordnet levekårsundersøkelse 2006 - tverrsnitt. tema: Arbeidsmiljø. dokumentasjonsrapport*. Oslo: Statistisk sentralbyrå. (Notater 47/2007)
- Statistisk sentralbyrå, . (2010). *Samordnet levekårsundersøkelse 2009 - tverrsnitt. tema: Arbeidsmiljø. dokumentasjonsrapport*. Oslo: Statistisk sentralbyrå. (Notater 16/2010)
- Statistisk sentralbyrå, . (2011). *Standard for yrkesklassifisering (styrk-08)*. Oslo-Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå. Hentet fra [https://www.hioa.no/eng/About-HiOA/SPS/node\\_1356/SPS-kronikk/Sykepleie-ogsaa-en-profesjon-for-menn](https://www.hioa.no/eng/About-HiOA/SPS/node_1356/SPS-kronikk/Sykepleie-ogsaa-en-profesjon-for-menn) (Notater 17/2011)
- Statistisk sentralbyrå, . (2013). *Sysselsetting, registerbasert*. Oslo: Statistisk sentralbyrå. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/hesospers>
- Steel, R.P. & Lounsbury, J.W. (2009). Turnover process models: Review and synthesis of a conceptual literature. *Human Resource Management Review*, 19(4), 271-282.
- Steel, R.P. & Ovalle, N.K. (1984). A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 69(4), 673-686.
- Svare, H. (2009). *Menn i pleie og omsorg-brødre i hvitt*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Svendby, R. (2013). *Hvordan utdanne, rekruttere og beholde menn i omsorgsykker?* KILDEN Informasjonssenter for kjønnsforskning: Rapport for Nordisk ministerråd ved Barne-, likestillings og inkluderingsdepartementet.



- Tallaksen, D.W. (1994). *Menn i sykepleien: en studie av mannlige sykepleieres deltakelse i et tradisjonelt kvinneyrke* (Upublisert akademisk avhandling). Oslo: Institutt for Sykepleievitenskap, Universitetet i Oslo. (Hovedoppgave)
- Teigen, M. (2006). *Det kjønnsdelte arbeidslivet.en kunnskapsoversikt* (vol. 2). Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Tufte, P.A. (2000). En intuitiv innføring i logistisk regresjon. *Oslo: Statens institutt for forbruksforskning.*
- Vardenær, B.C. (1999). *Turnover – et gitt fenomen i sykepleiekollegiet? en kartlegging og analyse av frivillig turnover i stillingskategorien “7174 offentlig godkjent sykepleier” ved regionsykehuset i tromsø.* Universitetet i Tromsø.
- Zetterholm, M. (2002). Leon festinger och exegetiken. om förhållandet mellan samhällsvetenskapliga teorier och historiska analyser. *Svensk teologisk kvartalskrift*, 78(1).

# Appendiks

# TILLEGG A

---

## Indeks

Det ble utført korrelasjons-, faktor- og reliabilitetsanalyse på variablene til hypotesene sosial inkludering og ledelse. Disse analysene ble brukt som vurderingsgrunnlag for om vi skulle slå de sammen til en indeks. Resultatene er vedlagt i egne tabeller under hver overskrift.

- Sosial inkludering ble ikke slått sammen til en indeks
- Ledelse ble slått sammen til en indeks og brukt i analysene

Korrelasjonsanalysen ser på grad av korelasjon mellom variablene som vurderes. Faktoranalysen undersøker om variablene måler en og samme dimensjon. Reliabilitetsanalysen (Cronbachs alpha) ser nærmere på den samlede korrelasjonen og om alle faktorene bør inngå i det samlede målet (Ringdal, 2011).

Det er ønskelig å finne en korrelasjon mellom variablene som ikke er for høy eller for lav (0,3-0,6). I reliabelitetsanalysen er det akseptable minstemålet på den samlede korrelasjonen på 0,4. I faktoranalysen er Chronbachs alpha minstemål 0,6 og minimumskravet for den samlede korrelasjonen er 0,3 (Ringdal, 2011). Det er strengt talt tilstrekkelig å se på Chronbachs alpha for å forkaste indeksen, men de andre målene er veiledende til å få fram dimensjonalitet og hvor godt målet er.

## Sosial inkludering

Vi har fire indikatorer på sosial inkludering, som er nærmere beskrevet i metodekapitlet. De fire spørsmålene til sosial inkludering korrelerer ikke høyt nok ( $\alpha=0,4$ ) og tilfredsstillende ikke målene for å slå sammen til en indeks. Tabellene fra analysene er presentert under.

Tabell A.1: *Korrelasjoner mellom indikatorene på sosial inkludering.  $N = 1034$*

	1.	2.	3.	4.
1. Støtte/hjelp i arbeidet		,179**	,099**	,062*
2. Synspunkt, hensyn til	,179**		,076**	,210**
3. Uvilje koll. hvis kritisk	,099**	,076**		,308**
4. Dårlig forhold ansatte	,062*	,210**	,308**	

Pearson korrelasjon. \*\* $p < 0,01$  \* $p < 0,05$  (tosidig test)

Tabell A.2: *Reliabilitetsanalyse av indeks for sosial inkludering.  $N = 1017$*

	Korrelasjon med skala	Felles korrelasjon
Støtte/hjelp i arbeidet	,425	,162
Synspunkt, hensyn til	,320	,250
Uvilje koll. hvis kritisk	,331	,248
Dårlig forhold ansatte	,280	,273
Reliabilitet: Chronbachs alpha =	,407	
Gjennomsnittlig korrelasjon:	0,233	

Tabell A.3: Faktoranalyse av fire spørsmål om sosial inkludering, faktorladninger og kommunaliteter\*.  $N = 1017$

	F1	F2	$h^2$
Støtte/hjelp i arbeidet		,784	,615
Synspunkt, hensyn til	,168	,739	,574
Uvilje koll. hvis kritisk	,816		,666
Dårlig forhold ansatte	,786	,175	,649
Eigenverdi	1,482	1,313	
Prosent forklart varians			0,626

\*F1, F2 er faktorer med faktorladninger,  $h^2$  er kommunaliteten (communality) som står for andelen av variansen i hver indikator som forklares av faktorene. Varimax rotasjon: gav en urotert og en rotert løsning. Den roterte mønstermatrisen (rotated component matrix) med faktorladninger er gjengitt.

## Ledelse

For ledelse viser seg at de fem spørsmålene om forholdet mellom ledelse og ansatte korrelerer tilstrekkelig høyt ( $\alpha=0,7$ ) og at de tilfredsstiller standardkravet (minst 0,6) for at de kan ansees å måle samme underliggende variabel. Resultatene på analysene er presentert under.

Tabell A.4: Korrelasjoner mellom indikatorene på ledelse.  $N = 1021$

	1.	2.	3.	4.	5.
1. Uvilje fra sjefer hvis kritisk		,211**	,440**	,323**	,359**
2. Tilbakemelding fra overord.	,211**		,215**	,314**	,348**
3. Dårlig forh. ledelse og ansatte	,440**	,215**		,325**	,381**
4. Støtte/hjelp fra nærm sjef	,323**	,314**	,325**		,460**
5. Arb. res verdsatt fra sjef	,359**	,348**	,381**	,460**	

Pearson korrelasjon. \*\* $p < 0,01$  \* $p < 0,05$  (tosidig test)

Tabell A.5: *Reliabilitetsanalyse av ledelse. N = 1017*

	Korrelasjon med skala	Felles korrelasjon
Uvilje fra sjefer hvis kritisk	,652	,458
Tilbakemelding fra overord.	,693	,384
Dårlig forh. ledelse og ansatt	,675	,449
Støtte/hjelp fra nærm sjef	,624	,519
Arb. res verdsatt fra sjef	,601	,567
Reliabilitet: Chronbachs alpha =	,700	
Gjennomsnittlig korrelasjon:	0,475	

Tabell A.6: *Faktoranalyse av fem spørsmål om ledelse, faktorladninger og kommunaliteter\*. N = 1017*

	F1	h <sup>2</sup>
Uvilje fra sjefer hvis kritisk	,701	,491
Tilbakemelding fra overord.	,569	,324
Dårlig forh. ledelse og ansatt	,677	,459
Støtte/hjelp fra nærm sjef	,724	,524
Arb. res verdsatt fra sjef	,763	,582
Eigenverdi	2,379	
Prosent forklart varians		0,476

\*F1 er faktorer med faktorladninger, h<sup>2</sup> er kommunaliteten (communality) som står for andelen av variansen i hver indikator som forklares av faktorene. Varimax rotasjon: mønstermatrise (component matrix) gav ett sett med faktorladninger gjengitt.

## TILLEGG B

### Tidspress, turnus, utviklingsmuligheter og ledelse

Vi unnlot å presentere hele tabellen til analysene av tidspress, turnus, utviklingsmuligheter og forholdet til ledelsen. Disse fire tabellene er presentert i sin helhet her.

#### Tidspress

Tabell B.1: *Lineær regresjonsanalyse på intensjon om jobbaugang med tidspress, for menn (172) og kvinner (1257) i pleieyrker. Kontroll for alder, utdanningsnivå og ansiennitet. Koeffisienter med ustandardisert standardfeil i parentes. Menn  $R^2 = 17,3$  prosent. Kvinner  $R^2 = 19,0$  prosent.*

	Menn		Kvinner	
	Koeff.	St.feil	Koeff.	St.feil
Tidspress (0,67-4)	,013	(,035)	,033**	(,011)
Alder	-,012**	(,003)	-,014**	(,001)
Utdanningsnivå	,013	(,016)	-,003	(,005)
Ansiennitet	-,008	(,005)	-,006**	(,002)
(Konstant)	,890	(,149)	,882	(,056)

\*\*p<0,01 \*p<0,05 (ensidig test)

## Turnus

Tabell B.2: *Lineær regresjonsanalyse på intensjon om jobbavgang med turnus, for menn (159) og kvinner (1210) i pleieyrker. Kontroll for alder, utdanningsnivå og ansiennitet. Koeffisienter med ustandardisert standardfeil i parentes. Menn  $R^2 = 16,0$  prosent. Kvinner  $R^2 = 18,8$  prosent.*

	Menn		Kvinner	
	Koeff.	St.feil	Koeff.	St.feil
Turnus (0-1)	,079	(,085)	,116**	(,031)
Alder	-,011**	(,004)	-,013**	(,001)
Utdanningsnivå	,019	(,016)	-,001	(,006)
Ansiennitet	-,009	(,005)	-,006**	(,002)
(Konstant)	,768	(,166)	,817	(,061)

\*\*p<0,01 \*p<0,05 (ensidig test)

## Utviklingsmuligheter

Tabell B.3: *Lineær regresjonsanalyse på intensjon om jobbavgang med utviklingsmuligheter, for menn (170) og kvinner (1241) i pleieyrker. Kontroll for alder, utdanningsnivå og ansiennitet. Koeffisienter med ustandardisert standardfeil i parentes. Menn  $R^2 = 19,7$  prosent. Kvinner  $R^2 = 20,4$  prosent.*

	Menn		Kvinner	
	Koeff.	St.feil	Koeff.	St.feil
Utviklingsmuligheter (1-4)	,082*	(,044)	,084**	(,016)
Alder	-,013**	(,003)	-,014**	(,001)
Utdanningsnivå	,010	(,015)	-,003	(,005)
Ansiennitet	-,007	(,005)	-,006**	(,002)
(Konstant)	,786	(,157)	,789	(,060)

\*\*p<0,01 \*p<0,05 (ensidig test)



## Ledelse

Tabell B.4: Lineær regresjonsanalyse på intensjon om jobbaugang med ledelse, for menn (170) og kvinner (1241) i pleieyrker. Kontroll for alder, utdanningsnivå og ansiennitet. Koeffisienter med ustandardisert standardfeil i parentes. Menn  $R^2 = 22,3$  prosent. Kvinner  $R^2 = 21,7$  prosent.

	Menn		Kvinner	
	Koeff.	St.feil	Koeff.	St.feil
Ledelse (1-4,4)	,030	(,060)	,131**	(,020)
Alder	-,015**	(,003)	-,013**	(,001)
Utdanningsnivå	,011	(,018)	-,001	(,007)
Ansiennitet	-,008	(,006)	-,005**	(,002)
(Konstant)	,962	(,189)	,643	(,076)

\*\*p<0,01 \*p<0,05 (ensidig test)

### Endring i forklaringsvarians

Endring i forklaringsvarians ( $R^2$ ) ved kontroll for endring i antall med i analysene av hver hypotese, er presentert i en samlet tabell.

Se tabell C.1, neste side.

Tabell C.1: Forklaringsvarians ( $R^2$ ) for hver hypotese med og uten kontroll for antall ( $N$ ). Med alder, utdanningsnivå og ansiennitet delt på hvert kjønn.  $N$  = antall med i analysen. Endring i  $R^2$  med inkludering av hver hypotese til analysen.  $R^2$  i prosent.

	Menn			Kvinner		
	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>N</b>	<b>Endring</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>N</b>	<b>Endring</b>
Utgangspunkt m/3kontrollvariabler	17,6	173		18,3	1265	
Kjønnssegregerte arbeidsplasser	23,0	110		18,6	760	
Utgp., ny N	20,0	110	3	18,5	760	0,1
Sosial inkludering	29,2	127		21,6	877	
Utgp., ny N	24,0	127	5,2	17,6	877	4,0
Tidspress	17,3	172		19,0	1257	
Utgp., ny N	17,3	172	0,0	18,5	1257	0,5
Turnusarbeid	16,0	159		18,8	1210	
Utgp., ny N	15,5	159	0,5	17,9	1210	1,1
Utviklingsmuligheter	19,7	170		20,4	1245	
Utgp., ny N	18,0	170	1,7	18,7	1245	1,7
Ledelse	22,3	128		21,7	866	
Utgp., ny N	22,1	128	0,2	17,9	866	3,8

## Ikke-lineære analyser (tabeller)

Vedlagt ligger våre ikke-lineære, logistiske regresjonsanalyser på hver hypotese, under egne overskrifter.

### Kjønnssegregerte arbeidsplasser

Tabell D.1: *Logistisk regresjonsanalyse på intensjon om jobbavgang med kjønnssegregerte arbeidsplasser, for menn (170) og kvinner (1241) i pleieyrker. Kontroll for alder, utdanningsnivå og ansiennitet. Koeffisienter med ustandardisert standardfeil i parentes.*

	Menn		Kvinner	
	Koeff.	St.feil	Koeff.	St.feil
Kjønnssegregert arb.plass	,552*	(,288)	,068	(,153)
Alder	-,065**	(,022)	-,064**	(,009)
Utdannelsesnivå	,031	(,098)	-,007	(,040)
Ansiennitet	-,043	(,042)	-,048**	(,015)
(Konstant)	,374	(1,180)	2,086	(,451)

\*\*p<0,01 \*p<0,05 (ensidig test)

”

## Sosial inkludering

Tabell D.2: *Logistisk regresjonsanalyse på intensjon om jobbavgang med Sosial inkludering, for menn (170) og kvinner (1241) i pleieyrker. Kontroll for alder, utdanningsnivå og ansiennitet. Koeffisienter med ustandardisert standardfeil i parentes.*

	Menn		Kvinner	
	Koeff.	St.feil	Koeff.	St.feil
Støtte/hjelp i arbeidet	-,849**	(,352)	,114	(,103)
Synspunkt, hensyn til	,111	(,357)	,634**	(,150)
Uvilje koll. hvis kritisk	-,367	(,482)	,301*	(,161)
Dårlig forhold ansatte	-,451	(,309)	,271**	(,110)
Alder	-,086**	(,023)	-,072**	(,009)
Utdanningsnivå	,043	(,102)	,013	(,040)
Ansiennitet	-,024	(,040)	-,040**	(,014)
(Konstant)	5,323	(1,555)	-,121	(,486)

\*\*p<0,01 \*p<0,05 (ensidig test)

## Tidspress

Tabell D.3: *Logistisk regresjonsanalyse på intensjon om jobbavgang med tidspress, for menn (170) og kvinner (1241) i pleieyrker. Kontroll for alder, utdanningsnivå og ansiennitet. Koeffisienter med ustandardisert standardfeil i parentes.*

	Menn		Kvinner	
	Koeff.	St.feil	Koeff.	St.feil
Tidspress	,060	(,173)	,207**	(,066)
Alder	-,056**	(,017)	-,069**	(,007)
Utdannelsesnivå	,071	(,076)	-,004	(,032)
Ansiennitet	-,054*	(,033)	-,051**	(,012)
(Konstant)	1,766	(,721)	1,877	(,310)

\*\*p<0,01 \*p<0,05 (ensidig test)

## Turnusarbeid

Tabell D.4: Logistisk regresjonsanalyse på intensjon om jobbavgang med turnusarbeid, for menn (170) og kvinner (1241) i pleieyrker. Kontroll for alder, utdanningsnivå og ansiennitet. Koeffisienter med ustandardisert standardfeil i parentes.

	Menn		Kvinner	
	Koeff.	St.feil	Koeff.	St.feil
Turnusarbeid	,421	(,418)	,786**	(,204)
Alder	-,047**	(,018)	-,064**	(,007)
Utdanningsnivå	,093	(,079)	,005	(,032)
Ansiennitet	-,056*	(,033)	-,052**	(,013)
(Konstant)	1,164	(,772)	1,450	(,344)

\*\*p<0,01 \*p<0,05 (ensidig test)

## Utviklingsmuligheter

Tabell D.5: Logistisk regresjonsanalyse på intensjon om jobbavgang med utviklingsmuligheter, for menn (170) og kvinner (1241) i pleieyrker. Kontroll for alder, utdanningsnivå og ansiennitet. Koeffisienter med ustandardisert standardfeil i parentes.

	Menn		Kvinner	
	Koeff.	St.feil	Koeff.	St.feil
Utviklingsmuligheter	,373*	(,220)	,500**	(,095)
Alder	-,061**	(,017)	-,070**	(,007)
Utdanningsnivå	,054	(,077)	-,001	(,032)
Ansiennitet	-,049	(,033)	-,057**	(,013)
(Konstant)	1,324	(,761)	1,356	(,333)

\*\*p<0,01 \*p<0,05 (ensidig test)

## Ledelse

Tabell D.6: *Logistisk regresjonsanalyse på intensjon om jobbavgang med ledelse, for menn (170) og kvinner (1241) i pleieyrker. Kontroll for alder, utdanningsnivå og ansiennitet. Koeffisienter med ustandardisert standardfeil i parentes.*

	Menn		Kvinner	
	Koeff.	St.feil	Koeff.	St.feil
Ledelse	,187	(,309)	,762**	(,120)
Alder	-,072**	(,020)	-,068**	(,008)
Utdannelsesnivå	,071	(,094)	,014	(,039)
Ansiennitet	-,050	(,037)	-,050**	(,014)
(Konstant)	2,058	(,967)	,967	(,412)

\*\*p<0,01 \*p<0,05 (ensidig test)

