

Mannlige vernepleiere og deres yrkesvalg

Male Social Educators and their Occupational Choices

Carl Christian Bachke

Dosent

Institutt for psykososial helse, Universitetet i Agder

carl.c.bachke@uia.no

Siri Håvås Haugland

Førsteamanuensis

Institutt for psykososial helse, Universitetet i Agder

siri.h.haugland@uia.no

SAMMENDRAG

Myndighetene formulerte målet om et kjønnsblandet arbeidsliv for ti år siden. Graden av måloppnåelse for enkelte yrkesgrupper er noe belyst, men det finnes lite kjønns spesifikk forskning innen vernepleieryrket. Formålet med denne studien har vært å undersøke og beskrive hva som kjennetegner mannlige vernepleiere og deres yrkesvalg. I tillegg har vi undersøkt hvilke faktorer hos menn som har sammenheng med å ta et bevisst valg om å bli vernepleier.

Resultatene er basert på data fra SSB og en spørreundersøkelse blant mannlige vernepleiere (n=487). Tall fra SSB tyder på at aldersfordelingen blant mannlige vernepleiere kan være i endring. Andelen menn under 40 år ser ut til å synke. Studien viser videre at få respondenter startet på vernepleierutdanningen direkte fra videregående skole. De fleste var i alderen 22–30 år da de begynte på studiet. De som var over 30 år, oppgav i størst grad å ha valgt yrket bevisst. Halvparten av respondentene har tatt høyere utdanning enn sine foreldre. Dessuten viser studien at de som har en far med yrkesforankring i helse-/sosialsektoren, oftere bevisst har valgt vernepleieryrket. Erfaring med ufaglært omsorgsarbeid, møte med brukere og mange jobbmuligheter ser ut til å bidra at menn bevisst velger å bli vernepleiere.

Nøkkelord:

mannlige vernepleiere, yrkesvalg, motivasjon, kjønn, profesjon.

ABSTRACT

The Norwegian Government aims at developing a more gender-balanced labor market. However, so far change is almost absent when it comes to motivating men to enter womanized professions like social education. Since gender-related research on social education is lacking, this study focuses on investigating characteristics of men selecting this profession, and factors making their choice conscious.

The results are based on data from Statistics Norway and a cross-sectional survey among male social educators ($n = 487$). Findings show a decline in the proportion of younger male-candidates during 2000–2015. Few respondents started this bachelor program directly after secondary school. Most male students started attending the program at the age of 20–30. However, this group made a less conscious choice of profession than those respondents starting their bachelor after age 30 years. Findings also show that at least half of the respondents had higher education than their parents, and having a father working in the health-/social-sector was significantly related to making the choice of the social education profession consciously. Experiences with care, meeting with users and relevant work as an unskilled employee seem to contribute to a more conscious choice of the profession.

Keywords:

male social educators, motivation, gender, profession

INTRODUKSJON

Vernepleiere fokuserer på å yte tjenester til personer med funksjonsnedsettelse. Yrkesutøvelsen baserer seg på en bachelorgrad i faget. Studiets innhold er fundamentert på en rammeplan som krever at opplæringen skal ta for seg følgende fire emnegrupper: Samfunnsfaglige og juridiske emner; Psykologiske og pedagogiske emner; Helsefaglige emner; og Miljøarbeid og habiliterings- og rehabiliteringsarbeid (Utdannings- og forskningsdepartementet, 2005). Utdannelsen har kunnskapselementer fra yrker rettet inn mot barnehage og småskole (pedagogiske fag), sykepleieryrket (helse-, pleie- og omsorgsfag) og sosionom/barnevernsfag (sosialfag), og kan beskrives som en faglig «hybridkonstruksjon». Kvinner har tradisjonelt vært i et betydelig flertall innen disse utdanningene og yrkene. Seip (1989) bruker metaforen «kvinnerom» til å beskrive yrkenes feminine dominans, og mener med det at kvinner i vesentlig grad har konstruert og utviklet både yrkenes utdannings- og praksisinnhold. Kandidattall fra sykepleiestudiet, barnehagelærerstudiet, sosionomstudiet og barnevernspedagogstudiet for perioden 2010–2015 viser at andelen menn var henholdsvis 9,4, 11, 13,8 og 15 prosent (Hollup, Henriksen & Bachke, 2017). Nye NSD-tall¹ for årene 2015–2017 bekrefter at gjennomsnittlig andel menn på disse studiene er forholdsvis stabil: sykepleie 10 prosent, barnehagelærer 14 prosent, sosionom 14 prosent og barnevern 16 prosent. Tallene representerer ikke et særnorsk fenomen. For eksempel fant

1. E-post fra NSD ved Bersvendsen, 07.08.2018.

Hussein (2009) en andel på 15 prosent menn innenfor sosialt arbeid i Storbritannia. Vernepleierutdanningen skiller seg imidlertid ut med en høyere andel menn (20 prosent²) enn de andre utdanningene med høy kvinneandel.

Det er flere grunner til at det er viktig å utvikle mer kunnskap om menn som velger tradisjonelt kvinnepregede yrker. For det første er det interessant å undersøke hvorfor flere menn velger vernepleie når dette yrket bygger på innhold fra andre kvinnepregede profesjoner med klart lavere andel menn. For det andre har Universitetet i Agder i sin «Handlingsplan for likestilling og integrering 2016–2020» sagt at alle studier skal ha en andel på minst 30 prosent av det underrepresenterte kjønn. Dette er i tråd med myndighetenes mål om et mer kjønnsblandet arbeidsliv (Barne- og likestillingsdepartementet, 2008–2009, kap. 3). Kunnskap om hva som bidrar til at menn velger yrker som historisk har vært kvinne-dominert, er derfor viktig å utvikle. For det tredje indikerer etterspørselen etter tjenester i helse- og sosialsektoren, og ikke minst solid tjenestekvalitet, at sektoren står overfor en bemanningskrise. Dette bunner i demografiske endringer som at andelen eldre i befolkningen øker, forlenget levealder, voksende volum av livsstilssykdommer, større oppmerksomhet på brukerrettigheter og brukervedvirkning, etc. (Helse- og omsorgsdepartementet 2005–2006, kap.1). Flere forskere har pekt på at et viktig svar på bemanningsutfordringen kan være økt rekruttering av menn (Gjertsen & Olsen, 2012; Svare, 2009). For å imøtekomme disse kravene og nå myndighetenes mål er det nødvendig å undersøke hva som kjennetegner menn som velger kvinnepregede yrker, og om valget er bevisst eller tilfeldig. Denne kunnskapen kan være nyttig i arbeidet med å øke rekrutteringen av menn, ikke bare til vernepleieryrket, men også til andre «kvinneromsyrker» innenfor helse- og sosialsektoren.

Formålet og studiens problemstilling er derfor todelt:

1. Undersøke og beskrive hva som kjennetegner mannlige vernepleiere og deres yrkesvalg.
2. Undersøke hvilke faktorer som har sammenheng med at menn bevisst velger å bli vernepleiere.

Tidligere forskning og teoretisk bakteppe

Forskning om menn i kvinnedominerte yrkene har særlig vært rettet mot mannlige sykepleiere og sosionomer, mens forskning på mannlige vernepleiere er nærmest fraværende. Søk i ORIA på søkeordene mannlige vernepleier, mann/menn AND vernepleieryrket/vernepleie i ulike kombinasjoner dokumenterer dette med null treff (25.07.17). Mangelen på forskning kan muligens skyldes et fravær av internasjonalt engasjement for profesjonen fordi utdanningens utforming og innholdskomposisjon er særnorsk. En annen forklaring kan være at utdanningen frem til nå ikke har hatt noe eget forskningsmiljø på topp akademisk nivå, med egne professorater i vernepleie.

Mangel på forskning om mannlige vernepleiere medfører at vi har trukket inn forskningsfunn med tilnærmet relevans som teoretisk bakteppe.

2. 20 prosent for årene 2015–2017, jf. e-post fra NSD.

Motivasjon og kjennetegn ved menn som velger sykepleie, sosialt arbeid eller vernepleie

Studier av menn innenfor sykepleie (Bakken, 2001; Boughn 2001; Leseth & Solbrække, 2011; Romem & Anson, 2005; Svare, 2009) og sosialt arbeid (Bruknapp & Alsaker, 2013; Sheppard & Charles, 2016; Sommersteth, 2008; Svendsen, 2009) peker på særlig ett kjennetegn: Disse mennene preges av en altruistisk innstilling eller holdning. Sheppard og Charles (2016) etterlyser mer forskning om sammenheng mellom menns personlighetstrekk og yrkesvalg, da uttrykk som «the person of the social worker» og «the use of self» indikerer at personlighetskjennetegn har mye å si for kvaliteten på det utførte arbeidet.

Når det gjelder mer ytre faktorer som motiverer menn til å søke seg til «kvinneromsyrker», viser forskningen til (a) Relevant arbeidserfaring som ufaglært (Jensen & Aamodt, 2002; Svare, 2009; Svendsen, 2009), (b) Forhold ved egen helse og/eller krav om omstillingen i arbeidsmarkedet, gjerne tilkoblet omskoleringsstøtte fra Nav (Gjertsen & Olsen, 2012; Henriksen, 2004) og (c) Ønske om en fast og sikker jobb (Hollup, 2012; Jensen & Fossetøl, 2005). Studiene berører i liten grad de mannlige yrkesutøvernes sosioøkonomiske bakgrunn (familie- og klassesilhørighet).

Slike sosioøkonomiske forhold er imidlertid noe belyst i en intervjustudie (N= 40) av mannlige vernepleiere, jf. punkt (1) nedenfor (Hollup, mfl., 2017). Oppsummert finner de at følgende kjennetegn og forhold har medvirket til at informantene ble vernepleiere:

1. *Foreldrenes yrkes- og utdanningsbakgrunn:* De fleste foreldrene hadde typiske arbeiderklasseyrker, og kun et fåtall av foreldrene hadde akademisk utdanning. Et stort flertall av fedrene jobbet i tradisjonelle, maskuline yrker og mødrene i kvinne-dominerte sektorer.
2. *Tidligere yrkeserfaring/alder:* Ni av ti informanter hadde yrkeserfaring før de begynte på vernepleiestudiet, og kun en av ti hadde utdannelsen som sitt primære valg etter videregående skole. For langt de fleste representerte altså vernepleie et yrke nummer to i karrieren. Det betyr at mange menn påbegynte studiet som godt voksne, og at de fleste var fedre og etablerte familiefolk.
3. *Eksposering for helse-/sosialfaglige miljøer og yrkesmodeller:* Nesten halvparten viste til relevant praksis innenfor vernepleieres yrkesfelt før bachelorstudiet i vernepleie. Dessuten hadde mer enn halvdelen partner/ektefelle eller andre familiemedlemmer som tjenestegjorde innenfor vernepleierelevante sektorer. Flere enn tre av fire informanter hadde 1–3 familiemedlemmer ansatt innenfor disse tjenesteområdene.
4. *Påvirkning og oppmuntring fra andre:* Halvparten oppgav dette som betydningsfullt, særlig når ansporingen kom fra venner og familie med jobb innenfor vernepleierelevante arenaer.
5. *Praksis som ufaglært og nærhet til brukere:* En god del viste til direkte erfaringer med utviklingshemmede i familie eller nærmiljø, og jobberfaring med brukere forut for vernepleien. Nesten like mange uttrykte at brukernærheten opplevdes som en appell til å velge vernepleie, jf. altruistisk innstilling.

6. *Omstilling og endringsprosesser ved inntreden i vernepleieryrket*: Hele 18 av 40 oppgav dette som en viktig grunn, hvorav 13 omskolerte seg grunnet helseplager, og fem viste til oppsigelse/nedbemanning i forrige yrke. Begge forhold kan utløse Nav-støtte under utdanningen, noe mange oppgav at de fikk. Dessuten fortalte ytterligere sju at de opplevde en «eksistensiell midtlivskrise» som medførte at de selv tok initiativ til yrkesendring.
7. *Prøving og feiling i utdanning og arbeid*: Behovet for fast jobb, inntekt og stabilitet i livet førte personen over fra den utdannings-/jobbmessige «sikk-sakk-veien» vedkommende hadde vært inne på noen tid, og inn i vernepleieløpet.

Studiens funn overlapper i noen grad med hva som motiverer menn til å bli sosionomer/sykepleiere, jf. relevant praksis som ufaglært (5) og omstillingsbehov (6). Dessuten synes funnene å peke på at det er en gjensidig vekselvirkning mellom faktorene slik at ytre motiverende forhold i noen grad kan vekke opp indre motivasjon for å gå inn i et hjelpeyrke som vernepleie. Eksempelvis kan omstilling på arbeidsplassen åpne for å prøve seg som ufaglært innenfor vernepleiens praksisarenaer, noe som kan skape bevissthet og et ønske om å jobbe med mennesker. Dette betyr at ytre og indre motivasjon samvirker og bidrar til dette yrkesvalget blant mennene, men illustrerer også at motivasjon knyttet til yrkesvalg er innfløkt. Det varierer med personens alder, kjønn og livssituasjon, og endrer seg over tid, og påvirkes av verdimeslige og ideologiske forandringer i samfunnet (Dæhlen & Abrahamson, 2008; Hollup, mfl., 2017, s. 33).

Tidligere forskning viser altså at det er flere veier inn i yrket. Noen menn begynner direkte på vernepleierstudiet. For andre er veien inn i yrket mer sikk-sakk-preget, hvor de har vært innom annen utdanning og andre yrker tidligere. Forskere har beskrevet dette med å konstruere tre teoretiske veier for menn inn i kvinneyrker. De poengterer også at disse veiene i noen grad overlapper (Simpson, 2005; Williams & Villemez, 1993). Den tredelte typologien er: (1) «Seekers», menn som aktivt og bevisst søker til kvinnedominerte yrker, (2) «Settlers», menn som har prøvd andre yrker de har vært misfornøyde med, eller de har blitt tvunget til å endre jobb, for deretter å finne sin plass i kvinneyrker, og (3) «Finders», menn der tilfeldigheter brakte dem inn i yrket mens de var på jakt etter annen jobb.

Vernepleiefagets tidlige historie og menns formende innflytelse

Når både mannlige yrkestakere av typen «settlers» og «finders» lar seg motivere til å bli vernepleiere i høyere grad enn de andre tilstøtende kvinnedominerte yrker, kan det da skyldes at menn i større grad har vært synlige og sentrale i utviklingen av faget? Resonnementer knyttet til fagets og yrkets historie kan tyde på det. Det eksisterer to publikasjoner om fagets historie (Horndalen, 2001; Messel, 2013), og leses disse i et kjønnsperspektiv, kan en finne noen «maskuliniserende trekk» ved vernepleiefaget. I utdanningens første tid ble studentene hovedsakelig rekruttert fra ufaglærte ansatte på steder som Emma Hjorths hjem og Nærlandsheimen. I arbeidsstokkene var det et relativt høyt antall menn, fordi en på 1950- og 60-tallet delvis ansatte arbeidskraft ut fra fysisk styrke for å hanskens med utagerende beboere (Horndalen, 2001; Messel, 2013). Videre var det menn som gikk i bresjen for å etablere de første vernepleierskolene: Ole B. Munch, Helge Morset og Bent Hollender

(ved Emma Hjorth) Hallvard Vislie (Oslo-skolen), Aadne Steensnæs og Olav Svarstad (på Nærlandsheimen) og Mogens Rasmussen (ved Klæbu). Menn hadde også de ledende posisjonene i fagorganisasjonen Vernepleieforbundet: Frank Bye, Kåre Leikseth mfl. Både som rollefigurer og i sin faglige tenkning styrket de oppfatningen om at vernepleieryrket passet for menn (ibid.). Dessuten viser kartleggingsstudier innenfor yrket at flere unge menn på 1970- og 80-tallet hadde vernepleiestudiet som førsteprioritet. Det spekuleres i om dette kan ha hatt sammenheng med studiet da hadde materielle insentiver som fri bopel og kost og noe elevlønn. Tidsmessig falt dette også sammen med at mange unge var sterkt samfunnsengasjert og fagideologisk radikaliseret. Samtidig viste det politiske establishment reformvilje til å forbedre kårerne til marginaliserte grupper som f.eks. de utviklingshemmede (NOU, 1985:34; jf. Sosialdepartementet, 1974–1975). Slike «actionpregede» bevegelser i tiden har trolig maskulin appell i seg, og kan delvis forklare hvorfor menn på den tiden ble motivert for en vernepleiekarriere (Grimstad & Johansen, 1986; Johansen, 2011; Pedersen, 2002), og kom til å prege faget og bli rollemodeller for unge menn frem til i dag.

Samlet sett antyder tidligere forskning noen kjennetegn ved mannlige vernepleiere og hvorfor de velger dette yrket. Imidlertid trengs det flere studier for å bekrefte og supplere kunnskapsbildet. Forskningen som er beskrevet innledningsvis har i all hovedsak vært basert på kvalitative tilnæringer. Det er derfor også viktig å undersøke hva som kjenner tegner mannlige vernepleiere, og hvilke faktorer som har sammenheng med et bevisst valg av yrket, i en større populasjon mannlige vernepleiere.

MATERIALE OG METODE

Studiens kvantitative datamateriale er todelt:

- a. Statistikk fra Statistisk sentralbyrå (SSB) om mannlige vernepleiere.
- b. Spørreundersøkelse (tverrsnitt) blant mannlige vernepleiere som er medlemmer i Fellesorganisasjonen for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere (FO).

Statistikk fra SSB

Tallene som benyttes er hentet fra statistikkområdet «Helse- og sosialpersonell³» i SSBs statistikkbank.

Spørreundersøkelse

Vår målgruppe var mannlige vernepleiere registrert som medlemmer i FO, totalt 824 menn. Spørreskjemaet ble distribuert til dem via e-post fra FO i mai 2015, og med purring 9. juni. Totalt besvarte 487 vernepleiermedlemmer skjemaet, hvilket utgjør en svarprosent på 59 prosent av de forespurte FO-medlemmene. Respondentene representerer 13,4 prosent av den totale mannlige vernepleierpopulasjonen i Norge (tabell 1, SSB 2016).

3. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/hesospers/aar>

Spørreskjemaet inneholdt spørsmål om alder, familiebakgrunn, inntekt, bosted, motivasjon for å velge vernepleierutdanningen, erfaringsbakgrunn før vernepleierstudiet, nåværende arbeidssituasjon (stilling, tjenesteområde, trivsel), og hvorvidt yrket ble valgt bevisst eller tilfeldig. Skjemaet ble utviklet parallelt med og dro veksler på en kvalitativ intervju-studie av 40 mannlige vernepleiere (Hollup mfl., 2017).

Data i undersøkelsen ble innhentet ved hjelp av Survey Exact og importert til SPSS. Survey Exact er et digitalt skandinavisk spørreskjemaverktøy. Alle analyser ble utført i SPSS versjon 22. Deskriptive frekvensanalyser ble gjennomført innledningsvis. Resultatene presenteres i tabell 3. Videre ble det foretatt bivariate logistiske regresjonsanalyser, og resultater fra disse presenteres i vedlegg (tabell 5). Variabler som var signifikante i de bivariate analysene ble inkludert i multivariable analyser ved logistisk regresjon. Variabler som ikke var signifikante i de multivariable analysene, ble så utelatt i endelig statistisk modell i tabell 4.

Surveyundersøkelsens variabler

Utfallsvariabel: Respondentene ble spurt om i hvilken grad de ville si at valg av vernepleieryrket var tilfeldig eller bevisst. Svaralternativene var «helt tilfeldig», «litt tilfeldig», «hverken tilfeldig eller bevisst», «litt bevisst», og «helt bevisst». Variabelen ble omkodet til en dikotom variabel hvor de to siste svaralternativene ble kategorisert som «bevisst» og resten som «ikke bevisst».

Forklaringsvariabler: Respondentene ble spurt om hvor gamle de var da de startet vernepleierutdanningen. Svarkategoriene var «18–21 år», «22–30 år», «31–40 år» og «over 40 år». Variabelen ble omkodet til to kategorier «30 år eller yngre» og «over 30 år».

Videre ble de spurt om sivilstatus. Svarkategoriene var «Gift/samboende/partner», «enkemann», «skilt og har ikke ny partner», og «enslig og har aldri vært gift/hatt samboerforhold».

Respondentene ble også spurt om de hadde erfaring med omsorgsarbeid/praksis før de søkte vernepleierstudiet. Svarkategoriene var «ingen slik erfaring», «omsorgsarbeid i egen familie», «omsorgsarbeid i nær familie med funksjonshemmet slektning», «miljørettet omsorgsarbeid i boliger», «støttekontakt», og «annet». Det var mulig å sette kryss ved flere svaralternativ.

Respondentene ble dessuten spurt om hva som motiverte dem til å begynne på vernepleierutdanningen. Det kunne krysses på flere alternativ: «I hovedsak egen motivasjon», «interessen ble vekket gjennom media/nettet», «møte med vernepleiere (utdanningsmesser/besøk på videregående skole)», «anbefaling fra yrkesrådgiver/veileder på skole/Nav», «påvirkning fra familiemedlemmer», «påvirkning fra andre viktige personer i livet ditt», «møte med brukere», «kall/religiøs/ideologisk overbevisning», «behov for å skifte yrke/arbeid», «behov for sikker jobb og fast inntekt», «utdanningsstedet lå i nærheten av bosted», «vernepleierstudiet gir mange jobbmuligheter», og «ønske om høyere utdanning og kvalifisering».

Det ble også innhentet bakgrunnsinformasjon om respondentenes utdanningsnivå før de startet på vernepleierutdanningen. Variabelen ble dikotomisert til realkompetanse versus videregående skole og høyskolefag.

Respondentene opplyste videre om jobbkommunens befolkningsstørrelse, om foreldrene hadde utdanning utover videregående skole, og om de hadde yrket sitt innen helse- og omsorgssektoren. I tillegg rapporterte de om personer i nær familie og nettverk arbeidet i helse- og omsorgssektoren. I logistiske regresjonsanalyser ble variabelen dikotomisert til tre eller flere i nettverket eller familien versus færre enn tre i nettverket/familien i sektoren.

Etikk

Studien er godkjent av Norsk senter for forskningsdata (NSD). FO sendte ut informasjon om undersøkelsen sammen med link til det elektroniske spørreskjemaet. Det ble ikke samlet inn personopplysninger, og forskerne har heller ikke hatt tilgang til respondentenes e-postadresser. Anonymisering og konfidensialitet er dermed ivaretatt.

RESULTATER

Kjennetegn ved mannlige vernepleiere

SSB

Tabell 1: Oversikt over antall vernepleiere fordelt på menn og kvinner for noen utvalgte år i perioden 2000–2015 (SSB, tabell 07938 og 05740)

Årstall	2000	2004	2008	2011	2015
Kjønn					
Menn	1540 (23,3 %)	1986 (21,3 %)	2624 (21,1 %)	3026 (20,8 %)	3643 (20,7 %)
Kvinner	5062 (76,3 %)	7345 (78,7 %)	9832 (78,9 %)	11515 (79,2 %)	13939 (79,3 %)
Totalt	6602 (100 %)	9331 (100 %)	12456 (100 %)	14541 (100 %)	17589 (100 %)

Tabell 2: Aldersfordeling blant mannlige vernepleiere i perioden 2000–2015 (SSB, tabell 07938 og 05740)

Alder	15–39	40–54	55–66	67 +	Totalt
Årstall					
2000	732 (47,5 %)	706 (45,8 %)	78 (5,1 %)	24 (1,6 %)	1540 (100 %)
2004	947 (47,7 %)	829 (41,7 %)	173 (8,7 %)	37 (1,9 %)	1986 (100 %)
2008	1093 (41,7 %)	1114 (42,5 %)	369 (4,1 %)	48 (1,8 %)	2624 (100,1 %)
2011	1104 (36,5 %)	1299 (42,9 %)	558 (18,4 %)	65 (2,1 %)	3026 (99,9 %)
2015	1207 (33,1 %)	1558 (42,8 %)	761 (20,9 %)	117 (3,2 %)	3643 (100 %)

SSB-data om vernepleiere, tabell 1 og 2, viser trekk ved utviklingen de siste 15 årene. Tabell 1 anskueliggjør to forhold: (a) en økning i det totale antall vernepleiere fra 6 602 i år 2000 til 17 582 i 2015 og (b) menns andel har en svak fallende tendens fra 23,3 prosent i 2000 til 20,7 prosent i 2015.

Tabell 2 viser at andelen mannlige vernepleiere under 40 år kun utgjorde 33,1 prosent. Til sammenligning var tilsvarende tall for år 2000 47,5 prosent.

Spørreundersøkelsen

Tabell 3 gir en oversikt over noen kjennetegn ved respondentene fra spørreundersøkelsen.

Tabell 3: Deskriptive karakteristika av utvalget og variabler (data fra survey, n=487)

Variabel	Svarkategorier	N	%
<i>Utfallsvariabel</i>			
I hvilken grad var valg av VP-yrket tilfeldig–bevisst?	Helt tilfeldig	34	7
	Litt tilfeldig	107	22
	Hverken tilfeldig eller bevisst	33	6,8
	Litt bevisst	127	26,1
	Helt bevisst	186	38,2
<i>Forklaringsvariabler</i>			
Alder	21–29	37	7,6
	30–39	134	27,5
	40–49	181	37,2
	50+	135	27,7
Sivilstatus	Gift/samboer/partner	386	79,3
	Enkemann	1	0,2
	Skilt og har ikke ny partner	44	9,0
	Enslig og har aldri vært gift/hatt samboerforhold	56	11,5
Erfaring før studiet	Miljørettet omsorgsarbeid i boliger		50,3
Motivasjon for å søke studiet	Egen	207	42,5
	Møte med brukere	197	40,5
	Gode jobbmuligheter	238	48,9
Utdanning ved oppstart på VP-utdanning	Realkompetanse (fagskole, yrkesfagbrev, o.l.)	51	10,5
	Videregående skole: Allmenn studiekompetanse	233	47,8
	Videregående skole + andre høyskole-/universitetsfag	141	29,0
	Grunnskole og studiekompetansecfag	36	7,4
	Annet, beskriv:	26	5,3
Alder ved start på VP-utdanning	18–21 år	71	14,6
	22–30 år	293	60,2
	31–40 år	79	16,2
	over 40 år	44	9,0
Kommune	Bykommune	338	69,5
	Kommune med tettsted	103	21,2
	Landkommune (bygd)	45	9,3
Foreldres bakgrunn	Mor med utdanning ut over videregående	190	39,0
	Far med utdanning ut over videregående	197	40,5
	Mor i helse og sosialsektoren	142	29,2
	Far i helse og sosialsektoren	27	5,5

Deskriptive analyser (tabell 3) viser at over 92 prosent av utvalget var over 30 år, av disse er 27,7 prosent over 50 år.

De fleste har ektefelle, samboer eller partner (79 prosent). Majoriteten av respondentene bor i bykommuner (70 prosent).

Omtrent like mange hadde fedre (41 prosent) som mødre (39 prosent) med utdanning utover videregående skole. Nærmere 30 prosent av mødrene jobbet i helse-/sosialsektoren, mens kun 5,5 prosent hadde fedre innen dette feltet.

Ved oppstart på vernepleierutdanningen var 60,2 prosent mellom 22 og 30 år, mens 14,6 prosent var 18–21 år og 25,2 prosent var 31 år og eldre. Halvparten av respondentene hadde erfaring med miljørettet omsorgsarbeid i boliger, og 29 prosent hadde utdanning utover videregående skole før de startet på vernepleierstudiet.

På spørsmål om hva som motiverte til å søke studiet, var de vanligste svarene møte med brukere (41 prosent), egen motivasjon (43 prosent), og mange jobbmuligheter (49 prosent).

Bevisst eller tilfeldig valg av yrket?

Omtrent to tredjedeler av respondentene sier at valg av yrket var litt eller helt bevisst. I overkant av en tredjedel oppgir at valget var litt/helt tilfeldig eller hverken tilfeldig eller bevisst.

For å undersøke hvilke faktorer som hadde sammenheng med å ta et bevisst valg om å bli vernepleier, ble det først utført bivariat logistisk regresjon med én uavhengig variabel av gangen. Variablene ble deretter inkludert i en multivariabel logistisk regresjonsanalyse for å kontrolleres for hverandre. Variablene som ikke lenger var signifikante ble så utelatt i den endelige modellen (tabell 4).

Tabell 4: Endelig modell – faktorer assosiert med å ta et bevisst valg om vernepleieryrket*, multivariabel logistisk regresjon, 95 prosent konfidensintervall (KI) og p-verdier.

Variabel	OR	KI (95 %)	P-verdi
Voksen student (over 30 år ved start)	3,6	2,1–6,2	,000
Motivasjon til å søke studiet: egen motivasjon	3,0	2,0–4,6	,000
Motivasjon til å søke studiet: møte med brukere	1,9	1,2–2,9	,007
Motivasjon til å søke studiet: mange jobbmuligheter	1,9	1,3–2,9	,002
Far i helse og sosialsektoren	4,6	1,5–14,4	,008
Erfaring før studiet med miljørettet omsorgsarbeid i boliger	2,0	1,3–3,1	,002

*Avhengig variabel: å ta et bevisst valg om vernepleieryrket eller ikke.

Tabell 4 viser at menn som var eldre enn 30 år da de startet på vernepleierstudiet oftere valgte dette bevisst sammenlignet med de som var yngre (OR 3,6, KI 2,1–6,2, $p=,000$). Et bevisst yrkesvalg var også vanligere blant dem som oppgav at egen motivasjon gjorde at de søkte seg inn på utdannelsen (OR 3,0; KI 2,0–4,6, $p=,000$). Det samme gjelder møte med

brukere (OR 1,9; 1,2–2,9, $p=,007$), og/eller at vernepleieryrket gir mange jobbmuligheter (OR 1,9; KI 1,3–2,9), $p=,002$). Å ha praksiserfaring fra miljørettet omsorgsarbeid i boliger før studiet var likeledes relatert til bevisst å velge vernepleie (OR 2,0; KI 1,3–3,1, $p=,002$). Den sterkeste sammenhengen ble funnet mellom det å ta et bevisst valg og å ha en far som arbeidet innenfor helse- og sosialsektoren (OR 4,6; KI 1,5–14,4, $p=,000$). Konfidensintervallet er imidlertid bredt, noe som kan skyldes at få respondenter oppgir at far arbeider i helse og sosialsektoren.

DISKUSJON

Formålet med denne studien har vært å undersøke og beskrive hva som kjennetegner mannlige vernepleiere og deres yrkesvalg. I tillegg har vi undersøkt hvilke faktorer som har sammenheng med å ta et bevisst valg om å bli vernepleier.

Hva kjennetegner mannlige vernepleierne?

Omtrent halvparten av respondentene har tatt høyere utdanning enn sine foreldre, og kun 40 prosent av respondentene hadde mor eller far med utdanning utover videregående skole. Dette kan innebære en variant av sosial mobilitet, og vil da være i tråd med funn fra andre studier (Lupton, 2006; Hollup mfl., 2017).

De fleste har heller ikke foreldre med jobberfaring på vernepleiefaglig relevante yrkesarenaer, og har således foretatt et yrkesmessig sektorsprang i forhold til foreldrene. Selv om de fleste ikke har foreldre som rollemodeller i helse- og omsorgssektoren, viser de multivariable analysene at det å velge vernepleieryrket bevisst var vanligere blant menn som hadde far i helse- og omsorgssektoren, sammenlignet med respondenter som hadde far med annen yrkesbakgrunnen.

Hele tre fjerdedeler av våre respondenter var yngre enn 30 år ved oppstarten på vernepleierstudiet. Dataene sier imidlertid intet om de mannlige vernepleierstudenter skiller seg i alder fra kvinnelige studenter, eller fra andre mannlige studenter i andre kvinnedominerte yrker. Selv om respondentene var relativt unge da de påbegynte sin utdanning, viser tall fra SSB (tabell 2) at andelen unge mannlige vernepleiere i alderen 21–39 år synker fra 47,5 prosent i 2000 til 33,2 prosent i 2015. Dette kan tyde på at den mannlige vernepleierpopulasjonen blir eldre. Spørsmål om hvorvidt alder har konsekvenser for praksisutøvelsen, om mannlige vernepleierne med mer livserfaring er dyktigere i jobben, eller om høy alder bidrar mindre til nytenking og innovasjon, kan være interessant å utforske videre.

En lav andel mannlige studenter (14,6 prosent) oppgir at vernepleie er førstevalget etter fullført videregående opplæring. Det kan tyde på at vernepleie enten er lite kjent eller har liten appell blant gutter i videregående skole. Data viser at nær tre av ti har utdanning utover videregående skole innen de starter på vernepleiestudiet. Det at de har tatt andre utdanninger før de valgte vernepleierutdanningen kan plassere dem under en variant av yrkestypologien settlers (Williams & Villemez, 1993). Denne utprøvende tilnærmingen korresponderer godt med at halvparten hadde erfaring med miljørettet omsorgsarbeid i boliger før de startet på vernepleierstudiet. Slik erfaring kan bidra til at de aktivt og

bevisst søker seg til «kvinneyrker» (ibid.). De multivariable analysene viste også en signifikant sammenheng mellom det å ha erfaring med miljørettet omsorgsarbeid i boliger og det bevisst å velge vernepleieryrket. Med andre ord fremtrer yrkesrelevant erfaring som et motivasjonsdrivende kjennetegn for menn som bevisst velger vernepleierkarriere. Dette er også i tråd historisk med hvordan studenter i fagfeltets og utdanningens begynnelse kom fra miljøer hvor de hadde prøvd seg «i yrket» som ufaglærte.

Hvilke faktorer har sammenheng med å ta et bevisst valg om å bli vernepleier?

I overkant av seks av ti mannlige vernepleiere rapporterte at valg av yrket var litt eller helt bevisst. De multivariable analysene viser at det å være over 30 år ved studiestart, ha en far i helse- og sosialsektoren og ha erfaring før studiet med miljørettet omsorgsarbeid, øker sannsynligheten for at vernepleieryrket var et bevisst valg. Videre økte sannsynligheten (odds) for et bevisst valg for dem som oppgav at motivasjonen for valget var møte med brukere og egenmotivasjon, eller at vernepleieryrket gir mange jobbmuligheter.

Mannlige vernepleiere som er drevet av former for uttalt motivasjon som jobbmuligheter, brukermøter og egen motivasjon kan tilhøre typologiene *seekers* og *settlers* (ibid.). Disse er da enten bevisstgjorte karrierevelgere i utgangspunktet (*seekers*), eller blir «vekket til bevissthet» gjennom fagrelevante erfaringer i forkant av innsøking til studiet (*settlers*).

I underkant av fire av ti mente valget var litt/helt tilfeldig eller hverken tilfeldig eller bevisst. Utdanningen synes altså også å rekruttere en relativt stor gruppe menn via det Hollup mfl. (2017) kaller for «sikk-sakk-veien» inn i faget, som også kan korrespondere med Williams og Villemez' (1993) typologi «finders».

Det at menn over 30 år har større bevissthet rundt yrkesvalget sitt enn de yngre, kan bety at livserfaring er bevisstgjørende. Videre har det å ha en far ansatt i helse- og sosialsektoren også sammenheng med at sønner bevisst velger vernepleie. Funnet kan tyde på en viss rollemodell-effekt. Hvis den mannlige andelen av vernepleierpopulasjonen er synkende, innebærer det at antall mannlige rollemodeller avtar. Dette kan resultere i at færre gutter får møte mannlige vernepleiere som rollemodeller på arenaer utenom hjemmet og tilfeldig i nabolaget, så vel som innenfor yrkesutøvelse i oppvekststatene barnehage og skole. Det kan derfor være viktig at myndighetene jobber aktivt for særskilt rekruttering av mannlige vernepleiere i skoler og barnehager.

I overkant av fire av ti respondenter oppgir at møte med brukere motiverte dem for utdanningsvalget, og dette gav også i den multivariable analysen nesten dobbelt så høye odds for å ta et bevisst valg av utdanningsretning. Funn fra andre studier underbygger dette (Hollup mfl., 2017). Tilsvarende hadde også det å ha erfaring med omsorgsarbeid sammenheng med bevisst valg av yrke. Hva slags motivasjon er i så fall dette – indre eller ytre, eller en kombinasjon (Dæhlen & Abrahamsen, 2008)? Det at «møte med brukere» og erfaringer med omsorgsarbeid gir mer bevissthet rundt valg, kan handle om et ønske om å være hjelper, og kan i så fall klassifiseres som en indre og positiv motivasjon for jobben.

Nesten halvparten peker på mange jobbmuligheter som motivasjon for yrkesvalg. Faktoren har også sammenheng med om mennene foretok et bevisst valg. Forestillinger om jobbmuligheter kan handle om det å ha sikker inntekt, varierte arbeidsoppgaver og

karrieremuligheter, som alt er former for klassisk ytre motivasjon (Marini, Fan, Finley & Beutel, 1996).

Å velge vernepleieryrket av «egen motivasjon» kan muligens samsvare med moderne forskning om hva som motiverer personer til å ta helse- og sosialfaglige utdanninger, nemlig en kombinasjon av et altruistisk element og ytre verdier (jf. Dæhlen & Abrahamson, 2008).

Styrker og svakheter ved studien

Så langt vi kjenner til, har det ikke vært gjennomført en lignende studie blant mannlige vernepleiere. Studien gir derfor viktig kunnskap som kan benyttes i rekruttering av flere menn inn i vernepleieryrket.

Validiteten i studien styrkes ved at nøkkelordene på spørreskjemaet er vanlige begrep som dermed trolig både gjenkjennes og tilskrives et tilnærmet likt meningsinnhold av respondentene. Dessuten har disse begrepene og svarkategoriene vært anvendt i intervjuer med mannlige vernepleier og blitt rimelig greit forstått av informantene (Hollup mfl., 2017).

Studien har svar fra nesten 60 prosent av de mannlige vernepleierne registrert i FO. Dette gir et godt grunnlag for å si noe om kjennetegn ved mannlige vernepleiere som er medlemmer i FO. Antall respondenter tilsvarer imidlertid kun 13,4 prosent av den totale mannlige populasjonen vernepleiere. Det er derfor ikke sikkert våre respondenters svar er representative for mannlige vernepleiere generelt. Vårt utvalgs aldersinndeling i undergrupper er ikke identisk med SSBs inndeling. Hvis man deler gruppen i over/under 40 år, finner man følgende forholdstall for SSB:FO-utvalg: (a) Under 40 år = 33,1:35,1 og (b) 40–66 år = 63,7:64,9. Denne sammenligningen viser grovt sett en aldersmessig likhet mellom vårt utvalg og den totale mannlige vernepleierpopulasjonen. Alder og kjønn er sentrale bakgrunnsvariabler, og vårt utvalg matcher populasjonen på kjønn og hovedsakelig på alder. Vi har ikke informasjon om andre bakgrunnsfaktorer i vernepleierpopulasjonen i Norge, og kan derfor ikke si om vårt utvalg avviker på disse faktorene. Det finnes heller ingen andre kvantitative studier av mannlige vernepleiere å sammenligne med. Studiens *ytre validitet* styrkes imidlertid gjennom at utvalget har en relativt lik aldersmessig fordeling som den totale populasjonen mannlige vernepleiere.

Studiens mulige praktiske implikasjoner

Selv om studiens resultater er begrensede og heftet med usikkerhet, kan den likevel gi nyttig kunnskap som kan brukes i arbeidet for et mer kjønnsblandet arbeidsliv. Eksempelvis kan en etablere støtteordninger for arbeidsgivere i helse- og sosialsektoren dersom de tilbyr hospitant-/arbeidsplasser for ufaglærte, unge menn. Dette kan trolig være et effektivt middel både for å øke rekrutteringen til studiet og for å motvirke en mulig aldersforskyvning innen yrket. Tilrettelegging av møteplasser mellom unge og brukere kan også være et aktuelt rekrutteringstiltak. Rådgivere ved videregående skoler, universiteter og høyskoler samt Nav bør kunne anvende denne kunnskapen i møte med unge menn som skal velge yrke. Undervisere på vernepleierutdanningen vil også kunne bruke kunnskapen til å lage

maskuline eksempler/case i undervisningen, og derved forsterke grunnlaget for at menn er både egnet og ønsket som fagutøvere. Studiens funn om kjennetegn ved mannlige vernepleiere og forhold som motiverer dem til bevisst å velge dette yrket, kan trolig også være til nytte i arbeidet med å rekruttere menn til andre helse- og omsorgsyrker, da yrkene har betydelige likheter.

Avsluttende refleksjon

Vår studie antyder noen kjennetegn på mannlige vernepleiere og sier noe om hva som kan motivere menn til å velge dette tradisjonelt kvinnedominerte yrket. Studien kan også leses som et innlegg i kjønnsforskningen og likestillingsdebatten, men kanskje da som argument i en «mannskamp» mer enn en «kvinnekamp». Skal en lykkes med en slik yrkeskulturell og kjønnsrelatert transformasjon av arbeidslivet, er synlighet i den offentlige debatt viktig. Det vil muligens kreve en ekstra innsats for å vekke opinionen slik at en «mannskamp» innenfor kvinnedominerte yrker ansees som nødvendig, verdifull og klok med tanke på kvalitet i tjenesteytingen. Å få til endringer i rekrutteringene til disse yrkene vil forandre en mer aktiv satsing fra myndighetene, utdanningsinstitusjonene og fagforeningene. Dessuten må også de få menn og de mange kvinner innenfor kvinnedominerte profesjoner som vernepleiere ta et medansvar for å rekruttere menn til yrket. Skal man lykkes med en radikal økning av andelen mannlige vernepleiere, må media også på banen med formidling av denne kjønnsrelaterte transformasjonen som noe positivt. Debattinnlegg og -programmer vil også være viktig for å bygge opp en ny opinion. For å skape rom og engasjement for debatter vil tilførsel av ny kunnskap være viktig. Den skapes gjennom forskning. Denne studien har pekt på ubesvarte spørsmål om mannlige vernepleiere, men finnes viljen til å bevilge midler til mannsfokuset likestillingsforskning?

LITTERATUR

- Bakken, R. (2001). *Modermordet: om sykepleie, kjønn og kultur*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Barne- og likestillingsdepartementet (2008–2009). *Om menn, mansroller og likestilling*. Meld. St. nr. 8 (2008–2009). Oslo: Regjeringen.no. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-8-2008-2009/id539104/sec1>.
- Bersvendsen, Y. (2018). Mail 07.08.2018 på vegne av DBH/NSD.
- Boughn, S. (2001). Why women and men choose nursing? *Nursing and Health Care Perspectives* 22(1), 14–19.
- Bruknaap, M. & Alsaker, K. (2013). Mannlige sosionomer: Barndommen styrer valget. *Fontene* 10/13: 64–59.
- Dæhlen, M. & Abrahamsen, B. (2008). Velferdsstatens profesjoner: mellom altruisme og egennytte. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 11(3): 150–165.
- Grimstad, J.P. & Johansen, K.-J. (1986). *Vernepleieren mellom utdanning, yrkesutøvelse og politikk*. Trondheim: Vernepleierhøgskolen i Sør-Trøndelag, Sluttrapport.
- Gjertsen, H. & Olsen, T. (2012). *Menn i omsorgsyrker. Hvordan lykkes med å rekruttere og beholde menn i omsorgstjenesten?* Bodø: NF-rapport nr. 8/2012.

- Helse- og omsorgsdepartementet (2005–2006). *Mestring, muligheter og mening: framtidens omsorgsutfordringer*. Meld. St. nr. 25 (2005–2006). Oslo: Regjeringen. no. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-25-2005-2006-/id200879/sec1>.
- Henriksen, F.T. (2004). *Å lytte til vernepleierens livshistorie. Hvilke innflytelser har livshistorien på valg av yrke og utdanning?* Hovedfagsoppgave i yrkespedagogikk. Høgskolen i Akershus.
- Hollup, O. (2012). Nurses in Mauritius motivated by extrinsic rewards; a qualitative study of factors determining recruitment and career choices. *International Journal of Nursing Studies*, 49(10), 1291–1298. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.05.011>.
- Hollup, O., Henriksen, F.T. & Bachke, C.C. (2017). Hva kjennetegner menn og deres inntreden i vernepleieryrket? – En studie av menns motivasjon og veier inn i utdanning og yrke. *Fontene forskning*, 10(1), 29–42.
- Horndalen, B. (2001). *Ideologi, fag og virkelighet. Vernepleierutdanningen gjennom 50 år*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hussein, S. (2009). *Social care workforce profile: Age, gender and ethnicity*. London: King's College. Hentet fra http://www.academia.edu/2375414/Social_care_workforce_profile_Age_gender_and_ethnicity.
- Jensen, K. & Aamodt, P.O. (2002). Moral motivation and the battle of students: the case of studies in nursing and social work in Norway. *Higher Education*, 44, 361–378.
- Jensen, K. & Fossetøl, B. (2005). Et språk for de gode gjerninger? Om sosialarbeiderstudenter og deres motivasjon. *Nordisk Sosialt Arbeid*, 25(1), 17–30.
- Johansen, K.-J. (2011). *Vernepleiernes utdanning og yrkesfelt*. Sluttrapport. Trondheim: Høgskolen i Sør-Trøndelag.
- Leseth, A. & Solbrække, K.N. (red.). (2011). *Profesjon, kjønn og etnisitet*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Lupton, B. (2006). Explaining men's entry into female-concentrated occupations: Issues of masculinity and social class. *Gender, Work and Organization*, 13(2):103–128. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2006.00299.x>.
- Marini, M.M., Fan, P.-L., Finley, E. & Beutel, A.M. (1996). Gender and job values. *Sociology of Education*, 69:49–65. DOI: <https://doi.org/10.2307/2112723>
- Messel, J. (2013). *I velferdsstatens frontlinje. Barnevernspedagogers, sosionomers og vernepleieres historie*. Oslo: Universitetsforlaget. DOI: <https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2016-03-06>.
- NOU (1985:34). *Levekår for psykisk utviklingshemmede*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Pedersen, K.A. (2002). *Vernepleiere, hvor er de?* Kandidatoppgave i Folkehelsevitenskap, Universitetet i Tromsø.
- Romem, P. & Anson, O. (2005). Israeli men in nursing: social and personal motives. *Journal of Nursing Management*, 13(2), 173–178. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2934.2004.00508.x>.
- Seip, A.-L. (1989) *Velferdsstaten – en nordisk modell? Arbeiderhistorie*. Oslo: LO-media.
- Sheppard, M. & Charles, M. (2016). Personality in those entering social work training in England: Comparing women and men. *European Journal of Social Work*. 20(2), 288–296. DOI: <https://doi.org/10.1080/13691457.2016.1185700>.
- Simpson, R. (2005). Men in non-traditional occupations: Career entry, career orientation and experience of role strain. *Gender, Work and Organization*, 12(4), 1–34. DOI: <https://doi.org/10.1108/hrmid.2006.04414cad.007>

- Sommerseth, R. (2008). «Det trengs en sterk mann i ti minutter». Om kjønn og risikosituasjoner i psykisk helsearbeid. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*, 5(1), 5–13.
- Sosialdepartementet (1974–75). *Omsorg for psykisk utviklingshemmede*. Meld. St. nr.88 (1974–75). Oslo: Regjeringen.no.
- SSB, Statistisk sentralbyrå, tabell 07938: *Kjønn- og aldersfordeling blant personer med helse- og sosialfaglig utdanning. 4. kvartal 2008–2017*. <https://www.ssb.no/statbank/table/07938>, hentet, 04.08.16.
- SSB, Statistisk sentralbyrå, tabell 05740: *Personer med helse- og sosialfaglig utdanning, etter kjønn og alder (avslutta serie) 2000–2008*. <https://www.ssb.no/statbank/table/05740>, hentet, 04.08.16.
- Svare, H. (2009). *Menn i pleie og omsorg – brødre i hvitt*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Svendsen, T.S. (2009). *Hvilke motivasjonsfaktorer bruker mannlige sosialarbeidere for å starte og forbli på kvinne-dominerte felt i sosialt arbeid? En kvalitativ studie av mannlige sosialarbeidere i Norge*. Universitetet i Stavanger: Masteroppgave i Sosialt arbeid, Institutt for Sosialfag.
- Universitetet i Agder (2016). *Handlingsplan for likestilling og integrering ved Universitetet i Agder 2016–2020*. Vedtatt av styret 19.10.2016. <http://www.uia.no/om-uia/uia-og-likestilling/handlingsplan-for-likestilling-og-integrering-ved-uia-2016-2020.pdf>.
- Utdannings- og forskningsdepartementet (2005). *Rammeplan for vernepleierutdanning*. https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/kd/pla/2006/0002/ddd/pdfv/269377-rammeplan_for_vernepleierutdanning_05.pdf.
- Williams, S. & Villemez, W.J. (1993). Seekers and finders. Male entry and exit in female-dominated jobs. I Williams, C. (red.) (1993) *Doing «women's work»: men in nontraditional occupations*. Newsbury Park, CA: Sage. DOI: <https://doi.org/10.4135/9781483326559.n5>.