

# **TEACHERS' AND NURSES' REALISATION OF JOB VALUES**

*Joakim Caspersen*

*Senter for profesjonsstudier ~ Centre for the Study of Professions*

*Høgskolen i Oslo ~ Oslo University College*

*Working paper no. 02/2006*

*[www.hio.no/sps](http://www.hio.no/sps)*

## **Abstract**

This paper examines the job values of teachers and nurses and the realisation of these in their working life, by analyzing survey data gathered at graduation and three years after. By linking today's professionals to the historical development of the profession, the motivation and values of teachers and nurses are examined. Three questions are asked:

1. What characterises the job values of teachers and nurses, historically and today?
2. Do teachers and nurses feel that they have the opportunity to realise their job values?
3. How does the realisation of job values affect the overall satisfaction with their work?

First of all, we find that the “calling” in the professions is no longer the single motivation (if it ever has been) and that more self-oriented values as pursuing own career, making money and having a flexible work situation are important. Secondly, we find in both professions that they feel they have the opportunity to realise their orientation towards others, but not the orientation towards a career and flexibility in their work situation. We also find that rewards concerning career and flexibility to some degree seem to affect the overall satisfaction. The final discussion addresses why the drop out rates in both teaching and nursing are low even though they do not seem to realise job values important for their overall job satisfaction. Lack of exit-options in professions is discussed as a possible explanation, as well as a possible primacy given to other-orientation compared with other job values.

## Innhold

Abstract .....	2
Innledning.....	4
Datagrunnlaget .....	6
Spørsmål 1: Hva kjennetegner jobbverdiene til sykepleiere og lærere?.....	8
Den historiske utviklingen av sykepleier- og lærerprofesjonen i Norge.....	8
Dagens utøvere.....	10
Spørsmål 2: Lar arbeidslivet for sykepleiere og lærere dem realisere sine jobbverdier?.....	13
Arbeidsmarkedet for sykepleiere og lærere i Norge.....	13
Realisering av jobbverdier .....	16
Spørsmål 3: Hvordan påvirker belønninger og verdier tilfredshet med arbeidet?.....	19
Diskusjon .....	22
Kallet lever videre?.....	22
Høyt henger de, og søte er de? .....	22
Hvorfor blir de i yrket? .....	24
Avsluttende bemerkninger .....	24
Litteratur .....	26

## Innledning

Overgangen fra studier til arbeidsliv er et viktig tema i profesjonsforskningen, og blir ofte vurdert som vanskelig for profesjonsutøverne. I dette kapittelet skal vi se nærmere på en del av denne overgangen som ikke ofte blir tematisert, nemlig hvilken motivasjon sykepleiere og lærere har for valg av yrke, hvilke "job values" de har, og i hvilken grad de føler at disse blir oppfylt, realisert, i arbeidslivet. Undersøkelser fokuserer ofte på hvorvidt arbeidet oppfattes som stressende eller vanskelig og om man mestrer rollen som profesjonell yrkesutøver (Jordell, 1982, 1986; Munthe, 2005), men i dette kapittelet er det den individuelle *motivasjonen*, som jobbverdier kan sies å være et uttrykk for, som skal undersøkes.

Ryan hevder at overgangen medfører statusmessige endringer, nye omgangsformer, ukjent miljø, overgang fra abstrakte prinsipper til konkrete situasjoner, fra et liberalt studentmiljø til et konservativt skolemiljø og en endring fra klient og kritiker av institusjonen til en arbeidstaker og representant for institusjonen (Ryan, 1970). Overgangen har blitt omtalt som et "praksissjokk" (Andersson & Andersson, 2004; Jordell, 1982, 1986; G. Kelchtermans, 1993; Gert Kelchtermans & Ballet, 2002), et "culture shock" (Wideen, Mayer-Smith, & Moon, 1998), eller "reality shock" (McCormack & Thomas, 2003), og spesielt lærere blir trukket frem som en gruppe med store utfordringer i overgangen. For sykepleiere har ikke overgangen vært tematisert på samme dramatiske måte, men undersøkelser har vist at det finnes forskjeller mellom holdninger man lærer som profesjonelle sykepleiere i studiene, og holdningene arbeidslivet verdsetter (Daeffler, 1971): i studiene lærer sykepleierne en idealistisk og personorientert holdning, mens i arbeidslivet råder en mer teknisk-medisinsk holdning der man er opptatt av orden og nøyaktighet, symptomer fremfor personer.

I dette kapittelet stilles tre hovedspørsmål:

- 1) Hva kjennetegner jobbverdiene til sykepleiere og lærere, sett i lys av den historiske utviklingen profesjonene har hatt?
- 2) Lar arbeidslivet for sykepleiere og lærere dem realisere sine jobbverdier?

3) Hvordan påvirker jobbverdier og opplevde belønninger den generelle tilfredsheten med arbeidet?

Sykepleiere og lærere er sentrale yrker i alle moderne velferdsstater (Ramsøy & Kjølørød, 1986). Lærerne har ansvar for å sørge for våre barns utdanning, mens sykepleierne har ansvar for pleie i mange deler av helsesektoren. Både sykepleiere og lærere går gjennom forholdsvis korte utdanninger (3 og 4 år), og begge kvalifiserer for jobber i offentlig sektor. Samtidig, som det skal argumenteres for senere i kapittelet, er det forskjeller i arbeidsmarkedet for sykepleiere og lærere, med tanke på hva slags muligheter de har til mobilitet, og til en viss grad når det gjelder lønn. Selv om begge gruppene kan sies å inngå i et profesjonelt "midtsjikt" når det gjelder muligheter for mobilitet og inntekt, både horisontal og vertikal, kan sykepleiere sies å både ha en større horisontal og en større vertikal mobilitet enn lærere (Abrahamsen, xxxx).

Individuell motivasjon blir ofte vektlagt i profesjoner når man skal forklare yrkesvalget til utøverne. Dette gjelder spesielt for sykepleieryrket, og til dels læreryrket. Disse blir regnet som noen av de mest "kallsorienterte" av alle yrker. I Norge, som i alle andre land, har sykepleie vært knyttet til et religiøst kall, der altruisme og nestekjærlighet står sentralt. For læreryrket har det vært mer varierende hva som har vært vektlagt, men i starten sto dannelse, med vekt på religiøse verdier svært sentralt i dette faget. Andre fag var i stor grad ansett som støttefag for kristendomsundervisningen. Etter hvert ble det religiøse erstattet med et nasjonsdannende imperativ, noe som fortsatt finnes igjen i dagens rammeplaner. Et av mange formål som nevnes der er at skolen skal bidra til å formidle en norsk nasjonal identitet. Forståelsen av profesjonell dedikasjon har i stor grad sin årsak i at medisineryrket i første halvdel av det 20. århundre har vært modell for studier av profesjonell yrkesutøvelse (Freidson, 2001). I tidlige analyser av profesjoner ble individuell motivasjon og individuelle verdier betraktet som en viktig komponent for å kunne utøve profesjonelt arbeid på en god måte (ibid). Det var ikke nok å bare ha den formelle kunnskapen (som for mange profesjoner i liten grad var formalisert), man måtte også ha de riktige holdningene og verdiene for å være en god sykepleier eller lærer. I mer moderne tilnærminger til

profesjonell yrkesutøvelse blir individuell motivasjon og verdier forstått som en del av en helhetlig profesjonell identitet (Eraut, 2004; Heggen, 2005; Moos, Krejsler, & Fibæk Laursen, 2004).

Videre presenteres først kort datagrunnlaget som anvendes i analysene, før de tre spørsmålene som ble stilt innledningsvis forsøkes besvart med henvisninger til dagens arbeidsmarked og til den historiske utviklingen profesjonene har gått igjennom i Norge.

### **Datagrunnlaget**

The data are drawn from the Norwegian longitudinal Database for Studies of Recruitment and Qualification in the Professions, called StudData. StudData is collected and administered by the Centre for the Study of Professions (CSP), Oslo University College. Issues addressed in the questionnaires are why young people choose vocational studies; how education affects future working life; how careers vary between different professions; how institutional characteristics affect professional identity and emotional exhaustion; why some leave their professions, while others continue.

Survey information from the year of graduation and three years after graduation are included in this paper, referred to as phase 2.2 and 2.3. Table I shows the response rate in the two phases and the panel retention rate. Phase 2.2, which is in the year of graduation, has a fairly high response rate. In this phase the students are still attending school, and the questionnaires are filled out in a classroom setting. The somewhat low response rate in wave 2.3 is most likely the result of individual follow-up of the participants, instead of in a classroom situation during education. Although the dropout is significant, closer analysis gives no indication that it is systematic in a way that affects the findings concerning job values (Caspersen, 2006).

**Table 1, Panel retention rate**

	Teachers	Nurses
Phase 2.2	416 (82%)	447 (74%)
Phase 2.3	234 (58%)	263 (54 %)
Both phases	195 (42%)	179 (46%)

In addition, data combining panel two and panel one are used for the analysis of mean scores on job values in the year of graduation. By combining these two panels we get a high number of respondents and we also remove some of the natural variations that might occur in a single panel. The number of questionnaires sent out totals to 1175 for teachers and 1029 for nurses, and the combined response rate is about 70 % in both groups.

The questions used to examine the students' motivation in this paper, are in the international literature often referred to as "job values", and are for instance used in the General Social Survey in the USA<sup>1</sup>. The students are asked to rank, on a five point scale from 1 (not important) to 5 (very important), different job characteristics when considering a job offer.

In addition, questions on overall satisfaction with work and working hours are presented. The overall satisfaction with work is measured on a single item. The question is "All in all, how satisfied are you with your overall work situation", and the response alternatives range from 1, not at all satisfied, to 5, very satisfied (inverted). The satisfaction with working hours is measured with the question "are you satisfied with your current working hours or do you prefer shorter or longer (given that your income will decrease or increase accordingly)". The alternatives are, naturally, "satisfied with current", "prefer shorter" and "prefer longer".

---

<sup>1</sup> The General Social Survey is a large, cross-national (and since 1985 international) survey in the USA that contains a standard core of demographic and attitudinal variables, plus certain topics of special interest. It began in 1972 and has been fielded 25 times since. The survey is administered by the National Opinion Research Centre at the University of Chicago.

## **Spørsmål 1: Hva kjennetegner jobbverdiene til sykepleiere og lærere?**

Bildene av dagens profesjonsutøvere er fortsatt i stor grad preget av tradisjonelle, og kanskje gamle, forståelser og rollemodeller. Skal man forstå motivasjonen til dagens sykepleiere og lærere, må man derfor først se litt nærmere på sykepleiens fremvekst som et profesjonelt omsorgsfag, og læreryrkets utvikling frem mot det nasjonale dannelsesfaget det kan sies å være i dag. Etter det skal vi gå nærmere inn på hva som kjennetegner dagens nyutdannede profesjonelle.

### **Den historiske utviklingen av sykepleier- og lærerprofesjonen i Norge**

De første diakonissene i Norge ble utdannet rundt 1870, og de første verdslige sykepleierskolene kom i løpet av 1890-åra (Melby, 2000/1990):21). Gjennom hele første halvdel av 1900-tallet pågikk det dragkamp om sykepleierutdanningens form og lengde. Norsk Sykepleierforbund argumenterte for at en treårig utdanning som tilfredsstilte internasjonale krav var det rette, mens Den norske Lægeforening og Røde Kors argumenterte mot dette og for kortere utdanninger i distriktene. Først i 1948 ble den treårige utdanningen for sykepleiere lovfestet (Melby 2000:71-97.)

Sykepleierne fikk også sin autorisasjon i 1948, og godkjenningen av sykepleiere ble da flyttet fra den enkelte utdanningsinstitusjon og over på det offentlige (Melby 2000:175.) Dette medførte at Sykepleierskene nå ble Sykepleiere (Norsk Sykepleierskeforbund ble til Norsk Sykepleierforbund) og menn kunne søke på utdanningene (noe svært få gjorde). Også bestemmelsen om at sykepleiere ikke kunne være gift falt ut på det tidspunktet. I tillegg hadde NSF etablert sin egen kontroll og godkjenning av skoler, samt innført strenge medlemsbetingelser. Det ble opprettet statlige organer som skulle føre oversikt over hvem som var godkjente sykepleiere (Sykepleiekontoret i Helsedepartementet), og organer som skulle fungere som kunnskapskilder overfor Sosialdepartementet i spørsmål som berørte sykepleie (Statens Sykepleieråd.) Dette ble formelle kanaler for innflytelse på det offentlige for NSF.(Melby 2000:175.) Profesjonaliseringen av sykepleien var for alvor i gang.



Utviklingen og profesjonaliseringen av sykepleien som pågikk på 1800- og 1900 tallet gjorde at sykepleie var i ferd med å bli et yrke som man i større grad søkte seg til av andre motiver enn "kallet". Men fortsatt var det et valg for livet, og et liv, ikke en jobb, å være sykepleier. På sekstitallet begynte det å bli fri konkurranse om arbeidsplassene og sykepleieryrket fikk større likheter med en vanlig arbeidstakerrolle. Med en spissformulering kan man si at sykepleien i etterkrigstiden gikk fra et yrke der man ble beordret til arbeid og fikk kost og losji som en del av lønnen, til et yrke der man konkurrerte om arbeidsplassene og fikk bruttolønn for arbeidet man utførte. (Melby 2000:180.) Men bildet av den profesjonelle sykepleieren som selvpoppofrende og altruistisk var fortsatt svært levende i samfunnet.

I etterkrigstiden var det sykepleiermangel i Norge, og dette var med på å sørge for bedre, i alle fall endrede, vilkår for sykepleierne. Mangelen skyldtes både en generell ekspansjon av helsevesenet, sviktende rekruttering og lav yrkesaktivitet. Samtidig ble det innført arbeidstidsforkortelser og reduserte mengder praksisarbeid for studentene, noe som gjorde at behovet for utdannede sykepleiere økte. Dersom man skulle lokke til seg nok sykepleiere under disse forholdene var det nødvendig med en generell forbedring av forholdene og konkurransebetingelsene i yrket. Dette førte blant annet til at rekrutteringsgrunnlaget til yrket endret seg, og man fikk en bredere sammensatt yrkesgruppe. Melby hevder (s189) at sykepleieryrket for mange ble en "livsfasebeskjeftigelse, noe de var sysselsatt med før de giftet seg og eventuelt noe å falle tilbake på."

I 1827 ble det i Norge fastsatt i Lov om allmueskoler at alle seks stift (bispedømmer) skulle ha seminarer for å utdanne lærere. I så måte starter lærerfagets utdanningshistorie for sykepleien. Dette var den første lovfestede lærerutdanningen i Norge, og ble altså etablert i god tid før industrialiseringen av det norske samfunnet skjøt fart, og nærmere hundre år etter at skoleplikt ble innført i 1739 (Karlsen & Kvalbein, 2003). "Nasjonsbygging sto på agendaen, og myndighetene så etter hvert folkeopplysning som en viktig sak. [...] Ikke bare skulle skolen styrkes, men lærerne skulle utdannes." (s25.) Lærerutdanningen ble plassert utover landet, og ikke med hovedtyngde i byer. "Det norske seminaret var opprinnelig et produkt av åkeren, ikke asfalten." (Michelsen & Halvorsen, 2002).

I den første tiden etter opprettelsen av en lærerutdanning i 1827 var det kristendom, og de kristne verdier, som var hovedfag i undervisningen av lærerne. De andre fagene ble nærmest sett på som hjelpefag for kristendomsfaget (Karlsen & Kvalbein, 2003). Bestyreren for seminarene var teolog, og virket ofte som prest i tillegg til lærerutdanner. Ikke før i mellomkrigstiden kunne ikke-kristne få adgang til lærerutdanningen, og ikke før i 1969 kunne elever uten dåpsattest undervise i kristendom (s34.) Helt frem til etter andre verdenskrig var teologer den dominerende gruppen universitetsutdannede lærere, på tross av at kravet om at bestyreren av seminarene/lærerutdanningen måtte være geistlig falt bort i 1869.

Frønes (1989) hevder at læreryrkets formål var nasjonsbyggende, fremfor religiøst. Slagstad (Slagstad, 2003) understreker det samme, og omtaler Ole Vig, en av de store "founding fathers" i norsk skole- og utdanningshistorie, sitt motiv som "folkedannelse som systematisk oppøvelse av 'myndige Mænd' til deltakelse i 'Landets offentlige Annligheder.'" Karlsen og Kvalbein (2003) nyanserer bildet litt og hevder at "seminarutdanning forberedte i liten grad elevene på å bli forkjempere for nasjonale verdier, norsk mål, uavhengighet og folkestyre." (s36.) Det var i større grad studentene enn selve utdanningen som kjempet for de nasjonale verdiene før overgangen fra stiftsseminarer til lærerskoler i 1902, og "det var gjennom sin innsats, ikke sin utdanning, at lærere ble betydningsfulle for utviklingen av nasjonal bevissthet i folket, og aktive pådrivere for unionsoppløsningen i 1905." (s36.) Etter bruddet med Sverige i 1905 ble det nasjonsbyggende elementet tydeligere også fra undervisningens side. Nye lærebøker med nasjonalt stoff kom til, og det norske folk, norsk historie, norsk folkekunst og norske målføre ble vektlagt i lærerutdanningens pensum (Solberg, 2002).

### **Dagens utøvere**

Både for sykepleiere og lærere eksisterer det noen ganske så levende bilder av yrkesutøverne, bilder som til dels har sin rot i den historiske utviklingen som ble gjennomgått tidligere, og som til dels må forstås løsrevet fra de tradisjonelle bildene av yrkesutøverne. Hva er det så som har fått studentene i vårt materiale til å velge sykepleier og læreryrket? Hviler også disse valgene på de historiske bildene av profesjonene, eller er det andre, mer moderne og "selvrealiserende" verdier som står i fokus? I tabellen

nedenunder er jobbverdiene for sykepleiere og lærere i siste år av studiene presentert, for menn og kvinner.

**Tabell 2, forskjeller mellom sykepleieres og læreres jobbverdier siste år i studiene**

Faktor		Sykepleier	Allmennlærer	Differanse
Karriere	Sikker jobb	4,18	4,18	0
	Høy inntekt*	3,63	3,37	0,26
	Avansemuligheter*	3,93	3,42	0,51
Fleksibilitet	Arbeide selvstendig*	3,95	3,75	0,2
	Muligheter for deltid*	3,93	3,26	0,67
	Fleksibel jobb*	3,8	3,47	0,33
	Mye fritid*	3,73	3,61	0,12
Andreorientering	Samfunnsnyttig jobb	4,14	4,2	-0,06
	Kontakt med andre*	4,5	4,56	-0,06
	Hjelpe andre	4,39	4,33	0,06
	Kreativ jobb*	4	4,26	-0,26
	Interessant jobb	4,68	4,68	0

Gjennomsnitt av studenter i panel 1 og 2, fase 2.\*=signifikant forskjellig på 5 % signifikansnivå. N varierer fra 764-798 for sykepleierstudenter og 882-901 for lærerstudenter

Faktorene som er lagt inn, "karriere", "fleksibilitet" og "andreorientering", har sin bakgrunn i en faktoranalyse av svarene til begge gruppene (se Caspersen 2006 for flere detaljer). Jevnt over ser vi at variablene som inngår i faktoren "andreorientering" er vurdert som høyest for både sykepleiere og lærere, fulgt av "karriere" og deretter "fleksibilitet".

Om vi går inn og ser på detaljene i tabellen, ser vi at der det er signifikante forskjeller mellom gruppene i faktoren "karriere" sykepleiere ligger sykepleiere høyest, og vurderer høy inntekt og avanse muligheter som viktigere enn lærerne. Sikker jobb blir gjennomsnittlig vurdert som like viktig av begge gruppene, og i det store og det hele som svært viktig. I faktoren "fleksibilitet" ser vi at sykepleierne her ligger høyere på alle variablene, og vurderer følgelig mulighetene for selvstendig arbeid, mulighetene for deltid, fleksibel jobb, og mye fritid som viktigere enn det lærerne gjør. I den siste faktoren, "andreorientering" ser vi at det ikke er noe særlig forskjell mellom gruppene, med unntak av variablene "kontakt med andre" og "kreativ jobb". Forskjellen når det gjelder viktigheten av kontakt med andre er ikke stor selv om den er signifikant, så det vi står igjen med da er at lærerne vurderer det å ha en kreativ jobb som viktigere enn sykepleierne.

Grovt oppsummert kan vi altså si at sykepleierne legger noe mer vekt på karriere og fleksibilitet enn lærerne, mens den tradisjonelle andreorienteringen ser ut til å stå sterkt hos begge gruppene. I og med at sykepleieryrket er det som tradisjonelt har vært knyttet sterkest til kallstanken, tanken om at man skal forsake egen vinning til fordel for andres velbefinnende, kan det være overraskende at sykepleierne vektlegger karriere og fleksibilitet i større grad enn lærerne. Dæhlen (2003) finner at sykepleierstudentene også legger mer vekt på fleksibilitet og høy inntekt sammenliknet med andre grupper høyskolestudenter.

Det har blitt hevdet at mange unge i dag knytter ny mening til det å hjelpe andre (Jensen & Tveit, 2005). Det er ikke bare det uegennyttige og selvoppofrende som kjennetegner de moderne omsorgsarbeiderne. I økende grad velger mange å hjelpe andre for å få et personlig utbytte av det, enten direkte eller indirekte i form av takknemlighet fra den de utviser omsorg ovenfor. Jensen og Tveit hevder, med bakgrunn i Ziehe (1989, 1993, 2000) at det til en viss grad er et trekk ved det moderne samfunn at man henter energi til å hjelpe

andre ut fra den belønningen det gir en selv<sup>2</sup>. Andreorienteringen kombineres med egeninteresse for at man skal være en god profesjonell yrkesutøver, og grensen mellom egeninteresse og andreorientering blir flytende.

Som jeg skal komme inn på straks kan det også hevdes at sykepleieryrket, i alle fall sammenlignet med læreryrket, byr på bedre karrieremuligheter, og kan i så måte være et godt sted å kombinere andreorientering med egeninteresse. Men samtidig er det viktig å ikke legge for mye vekt på denne egeninteressen som ligger i karriere og fleksibilitet. Tallene viser jo at det er nettopp er den tradisjonsrike andreorienteringen som står sterkest hos begge gruppene.

## **Spørsmål 2: Lar arbeidslivet for sykepleiere og lærere dem realisere sine jobbverdier?**

### **Arbeidsmarkedet for sykepleiere og lærere i Norge**

43 428 lærere var ansatt heltid i grunnskolen i 2003, og 21 948 var ansatt på deltid. Av de som jobbet heltid var 37 % menn. Andelen menn av de deltidsarbeidende var 15 %<sup>3</sup>. Antall sysselsatte sykepleiere i Norge i 2004 var 80 422, og andelen som jobber deltid av disse 37,7 %<sup>4</sup>. Ca 10 % av sykepleierne i arbeidslivet er menn. I løpet av et halvt år etter utdanningen er 95 % av sykepleierne som var uteksaminert våren 2004 sysselsatt, og 90 % av disse var

---

<sup>2</sup> En mer utfyllende diskusjon av mulige problemer og utfordringer, men også muligheter, som ligger i en slik tilnærming, kan finnes i Jensen og Tveit (2005) og de diskusjonene og henvisningene som står der.

<sup>3</sup> <http://www.ssb.no/emner/04/02/utlaerer/tab-2004-09-20-01.html>

<sup>4</sup> <http://www.ssb.no/vis/magasinet/analyse/art-2006-02-13-01.html>

sysselsatt i helse- og sosialnæringen<sup>5</sup>. Sysselsettingen for nyutdannede lærere var i 1999 på 92 %, og tre til fire år etter endt utdanning har lærerne en sysselsetting på 96 %.

Lønnen for sykepleiere varierer for forskjellige tariffområder. Statsansatte sykepleiere uten spesialistutdannelse hadde i 2004 en gjennomsnittslønn på 329 500 kroner uten tillegg, sykepleiere i kommunene hadde 283 500 før tillegg, og 331 300 etter tillegg, i NAVO -området hadde de 276 946 før tillegg og 278 900 etter tillegg (NOU 2004:10). Tall fra Norges Sykepleierforbund viser at nærmere 90 % av medlemmene arbeider enten i kommunene eller i NAVO området (NSF statistikk 2004). Lærere i barneskoler hadde i 2004 335 200 kroner før tillegg, og 348 500 kroner etter tillegg (tall fra teknisk beregningsutvalg 2004.) Sykepleiernes lønninger er lave, og lavere enn lærerne sine, men de siste årenes lønnskamp har gitt en viss uttelling. Lønnskampen anses for sykepleiernes del som til en viss grad vunnet, og fokuset er flyttet mer mot kamp mot tvunget deltidsarbeid, og belastende arbeidsforhold i forskjellige deler av sykepleien. For lærerne er derimot lønnskampen i førerretet. På hjemmesiden til Utdanningsforbundet, som er den største fagorganisasjonen for pedagogisk personale i utdanningssektoren, kan man lese at "En hovedoppgave for Utdanningsforbundet er å heve lønnsnivået for våre medlemmer. Vi arbeider også for å bedre arbeidsvilkår."

Selv om sykepleiere og lærere stort sett har sitt hovedarbeidsmarked i offentlige organisasjoner, har de likevel ganske forskjellige arbeidsmarkeder, og noe forskjellige muligheter for mobilitet på arbeidsmarkedet. Begge befinner seg i den midterste delen av profesjonshierarkiet når det kommer til karrieremuligheter og avansmuligheter, sammen med andre profesjoner som fysioterapeuter, ergoterapeuter, sosialarbeidere og førskolelærer (Abrahamsen, xxxx). Samtidig kan både den vertikale og den horisontale mobiliteten sies å være større for sykepleierne enn for lærerne. Lærere kan stort sett

---

<sup>5</sup> <http://www.ssb.no/vis/magasinet/analyse/art-2006-01-05-01.html>

avansere til stillinger som undervisningsleder, og etter hvert rektor. Lærerutdanning uten tileggsutdannelse kvalifiserer nesten utelukkende til stillinger i grunnskolen, og den vertikale mobiliteten begrenser seg til stillinger som assisterende skoleleder eller skoleledere (rektor). Sykepleierne har derimot muligheter til å klatre i mange stillingsgrader internt, i alle fall på sykehusene. De kan derimot velge mellom flere arbeidsområder med tilhørende videreutdanning (anestesi, psykiatri, jordmor, helsesøster, geriatri, administrasjon), forskjellige typer institusjoner (sykehjem, sykehus, psykiatriske institusjoner, omsorgsboliger), og også, i økende grad, i det private helse- og omsorgsmarkedet (Abrahamsen, xxxx). Byråkratiet er stort og utbygd, med mange stillinger med forskjellige typer lederansvar for grupper og avdelinger. De har større muligheter til å veksle mellom ulike typer sykepleierstillinger, mens lærerne har små muligheter til å flytte på seg til noe annet enn, i alle fall på overflaten, identiske undervisningsstillinger. Både den horisontale og den vertikale mobiliteten kan altså sies å være større for sykepleiere enn for lærere.

De siste fem til ti år har arbeidsmarkedet endret seg for uteksaminerte sykepleiere. Sykepleie var før en sikker utdanning, der man var garantert jobb, og der mulighetene for oppsigelse var lik null, rett og slett fordi det var en konstant mangel på arbeidskraft, slik at man ikke kunne avskrive en eneste arbeidsfør utøver. Men etter hvert har dette gode arbeidsmarkedet endret seg, og det har blitt en kamp om arbeidsplassene for de nyutdannede. Fagforeningene til sykepleiere og lærere i Norge argumenterer ofte for at det for sykepleiernes del er en undersyssetting, altså at sykepleierne ikke får arbeide så mye som de ønsker. Fra lærernes fagforening finner vi også denne argumentasjonen. I tillegg er det en vanlig påstand at både sykepleier- og læreryrket opplever en stor avgang, spesielt av nyutdannede, og at det dermed er en mangel på både sykepleiere og lærere i skolen og helsevesenet. Nyere forskning gir i midlertidig grunn til å tvile på denne påstanden. Abrahamsen undersøkte sysselsettingen blant hjelpepleiere og sykepleiere og fant at avgangen fra sykepleien er svært liten (Abrahamsen, 2002). Arnesen (Arnesen, 2002) har undersøkt avgang fra lærer- og førskolelæreryrket, og finner at det verken er en flukt av nyutdannede fra yrket, eller at det er noe stort uutnyttet arbeidskraftspotensial blant de

utdannede lærerne. Tvert i mot har yrkesdeltakelsen for lærerne økt betydelig de siste ti årene, fra 69 % i 1989 til 92 % i 1999.

### **Realisering av jobbverdier**

Tre år ut i arbeidslivet er studentene også spurt om i hvilken grad de føler at arbeidet gir dem mulighet til å realisere forskjellige typer jobbverdier. I tabellen nedenfor ser vi for det første gjennomsnittsverdiene for opplevde belønninger til sykepleiere og lærere når de kommer ut i arbeidslivet. Sammenlikner vi sykepleieres og læreres belønninger ser vi at sykepleierne i større grad opplever at de har en sikker jobb og avansemuligheter, mens lærerne opplever at de har høy inntekt. Dette stemmer overens med resonnementet omkring mulighetene sykepleierne har til mobilitet, både horisontalt og vertikalt, som kan sies å være bedre enn lærerne sine. Når det gjelder fleksibilitet ser vi at sykepleierne vurderer at de har svært gode muligheter for deltid, mens lærerne opplever at de har gode muligheter for mye fritid. I den siste faktoren, "andreorientering", finner vi at lærerne i større grad opplever at de har muligheten til en samfunnsnyttig jobb, kontakt med andre, en kreativ jobb og en interessant jobb. Bortsett fra på muligheten for en kreativ jobb er forskjellen mellom gruppene ganske små, selv om de er signifikante, og det virker naturlig å konkludere med at både sykepleiere og lærere som gruppe opplever at arbeidslivet gir de mulighet for å realisere sin andreorientering, mens mulighetene for å realisere karriereønskene og ønsket om fleksibilitet er ikke like gode.



**Tabell 3. Forskjell mellom jobbverdier og opplevde belønninger, sykepleiere og lærere**

		Verdi ved studieslutt		Belønning i arbeidslivet		Differanse mellom belønning og verdi	
		Sykepleier	Lærer	Sykepleier	Lærer	Sykepleier	Lærer
Karriere	Sikker jobb*	4,09	4,1	4,21	3,1	0,12	-1
	Høy inntekt*	3,7	3,29	2,3	2,56	-1,4	-0,73
	Avansemuligheter*	3,99	3,28	3,14	2,4	-0,85	-0,88
Fleksibilitet	Arbeide selvstendig	3,94	3,83	4,04	3,99	0,1	0,16
	Muligheter for deltid*	3,94	3,34	3,7	2,92	-0,24	-0,42
	Fleksibel jobb	3,81	3,42	2,94	3,03	-0,87	-0,39
	Mye fritid*	3,79	3,56	2,65	2,86	-1,14	-0,7
Andreorientering	Samfunnsnyttig jobb*	4,05	4,18	4,68	4,78	0,63	0,6
	Kontakt med andre*	4,48	4,55	4,6	4,76	0,12	0,21
	Hjelpe andre	4,26	4,28	4,56	4,46	0,3	0,18
	Kreativ jobb*	4	4,34	3,62	4,35	-0,38	0,01
	Interessant jobb*	4,64	4,73	3,97	4,21	-0,67	-0,52

Gjennomsnitt av studenter i panel 2, fase 2 og 3. \*=signifikant forskjell mellom sykepleieres og læreres gjennomsnittsbelønning (5 % signifikansnivå.) N varierer fra 159 – 162 for begge grupper.

Når vi ser nærmere på differansen mellom de ønskede verdiene og de opplevde belønningene i arbeidslivet, ser vi at i faktoren ”karriere” opplever både lærere og sykepleiere i mindre grad at de får oppfylt de belønningene de vektla studieslutt. Sykepleierne opplever at de i noe større grad har en sikker jobb. Den største differansen finner vi på variabelen høy inntekt; vi ser at sykepleierne opplever en stor differanse mellom hvor viktig høy inntekt var for dem ved studieslutt og den muligheten de faktisk opplever å ha for høy inntekt i arbeidslivet.

Når det gjelder ”fleksibilitet” ser vi også at de opplevde belønningene stort sett er lavere enn de oppgitte verdiene ved studieslutt, med unntak av ønsket om å arbeide selvstendig.

Spesielt peker mulighetene for fleksibilitet for sykepleierne og mye fritid for begge gruppene seg ut som ønsker de ikke får oppfylt.

Når det kommer til andreorientering finner vi få negative differanser, og de vi finner er på variablene kreativ jobb og interessant jobb. Når det gjelder muligheten for en samfunnsnyttig jobb, muligheten for kontakt med andre og muligheten for å hjelpe andre, er denne faktisk større enn det både sykepleiere og lærere oppga at de ønsket ved studieslutt.

Vi så tidligere at karriere vektlegges i noe større grad for sykepleiere enn lærere. I tillegg ser vi altså at mulighetene for å oppleve karriere og fleksibilitet i arbeidslivet er lavere enn det både sykepleierne og lærerne ønsket seg ved studieslutt, mens mulighetene for andreorientering er som forventet, og kanskje også litt høyere. At både sykepleiere og lærere opplever at karrieremulighetene er mindre enn det de ønsket seg ved studieslutt, er kanskje ikke overraskende. Selv om det finnes karrieremuligheter i begge yrkene, og kanskje også noe større muligheter for karriere for sykepleierne enn lærerne, er det likevel ikke slik at karriereveiene er åpne for alle. De aller fleste fortsetter nettopp som vanlige sykepleiere eller lærere, uten å klatre i de karrierestigene som finnes.

### Spørsmål 3: Hvordan påvirker belønninger og verdier tilfredshet med arbeidet?

Både sykepleiere og lærere har en relativt høy sysselsetting kort tid etter ferdige studier, men som vi så er det en stor andel som jobber deltid. Ved hjelp av dataene som er samlet inn etter at lærerne og sykepleierne har vært tre år ut i arbeidslivet, kan vi si noe om hvordan de selv opplever sin egen arbeidslivstilværelse. Vi starter med å se på generell tilfredshet med arbeidet sitt. Tallene viser at nesten 70 % av sykepleierne og 80 % av lærerne sier at de er tilfreds eller veldig tilfreds på en skala fra en til fem, noe som må sies å være ganske høyt.

**Tabell 4. Generell tilfredshet med arbeid og arbeidstid, sykepleiere og lærere.**

	Overall satisfaction with work		Working hours		
	Satisfied/very satisfied	Total	Satisfied with current	Wants shorter	Wants longer
Nurses	154 67,84 %	227 100 %	148 85,5 %	15 8,7 %	10 5,8 %
Teachers	157 76,58 %	205 100 %	143 82,2 %	18 10,3 %	13 7,5 %
Both groups	311 71,99 %	432 100 %	291 83,9 %	33 9,5 %	23 6,6 %

Når vi ser nærmere på hvorvidt de er tilfreds med hvor mange timer de arbeider, ser vi at også her er de aller fleste tilfreds med det antall timer de har; mer enn 80 % i begge gruppene sier at de er tilfreds med sine nåværende arbeidstimer, og andelen som ønsker å jobbe mer og andelen som ønsker å jobbe mindre er omtrent like stor hos både sykepleiere og lærere. I tråd med tidligere forskning på feltet ser det altså ikke ut til at undersysselsetting oppleves som et problem etter tre år ut i arbeidslivet.

Det er naturlig å forvente at det å oppfylle de verdiene man har for arbeidslivet påvirker den generelle tilfredshet med jobben. Store grupper av både sykepleiere og lærere oppgir å være tilfredse med jobben sin. Samtidig ser vi at det er et ganske stort gap mellom verdiene sykepleiere og lærere har for arbeidslivet ved studieslutt, og de belønningene de opplever å få realisert i arbeidslivet. Et naturlig spørsmål å stille seg er da om det er slik at de som

opplever å få realisert sine verdier er mer generelt tilfreds med sin nåværende jobbsituasjon enn de som ikke opplever å få oppfylt sine verdier? I tabellen nedenfor har vi undersøkt to ting: For det første, hvordan det å føle at man får oppfylt forskjellige belønninger i arbeidslivet påvirker den generelle jobbtilfredsheten? For det andre, hvordan det å få oppfylt de forskjellige belønningene i arbeidslivet påvirker den generelle jobbtilfredsheten, når man tar hensyn til de verdiene de har oppgitt ved studieslutt.

**Tabell 5. Sammenheng mellom jobbtilfredshet, opplevde belønninger og verdier.**

	Sykepleiere				Lærere			
	Modell 1		Modell 2		Modell 1		Modell 2	
	B	Std. Error	B	Std. Error	B	Std. Error	B	Std. Error
Konstant	1,78*	0,52	1,39	1,08	2,54*	0,47	3,28*	1,21
Kjønn	-0,18	0,24	-0,40	0,26	-0,06	0,14	-0,09	0,16
Belønning sikker jobb	-0,01	0,19	-0,07	0,19	0,30*	0,13	0,30*	0,14
Belønning avansemuligheter	0,01	0,15	-0,11	0,15	0,48*	0,18	0,48*	0,20
Belønning interessant jobb	0,63*	0,17	0,63*	0,17	1,12*	0,18	1,09*	0,18
Belønning hjelpe andre	0,98*	0,40	1,30*	0,40	0,26	0,27	0,20	0,30
Belønning kreativt arbeid	0,03	0,16	0,01	0,15	0,60*	0,24	0,66*	0,25
Verdi kontakt med andre			0,34*	0,16			0,02	0,12
Verdi muligheter for deltid			0,23*	0,09			0,01	0,06
Verdi kreativt arbeid			0,12	0,11			-0,20*	0,10
	Justert r <sup>2</sup> modell 1 0,19				Justert r <sup>2</sup> modell 1 0,36			
	Justert r <sup>2</sup> modell 2 0,29				Justert r <sup>2</sup> modell 2 0,38			

Opplevde belønninger og verdier som ikke er signifikante for verken sykepleiere eller lærere er tatt ut av tabellen.  
 \*=signifikant på 0,05 nivå.

Det første inntrykket er at de opplevde belønningene ikke har særlig sterk effekt, heller ikke når man tar hensyn til de verdiene de sier er viktige for dem ved studieslutt. Som vi ser står vi igjen med kun fem av tolv belønninger i modell 1 når vi tar vekk de som ikke gir signifikant effekt på generell jobbtilfredshet for verken sykepleiere eller lærere. Samtidig er den forklarte variansen for begge modellene, og både for sykepleiere og lærere, ganske høy, noe som underbygger at det å få oppfylt sine jobbverdier er viktig når det gjelder den generelle jobbtilfredsheten. Vi ser også at den forklarte variansen stiger når vi kontrollerer ser på belønningene i arbeidslivet og kontrollerer for verdiene de har oppgitt ved studieslutt.

For både sykepleiere og lærere ser vi at det å oppleve å ha en interessant jobb påvirker den generelle jobbtilfredsheten i positiv retning. Dette ser ut til å ikke være avhengig av hvilken vekt man la på det å ha en interessant jobb ved studieslutt. Vi ser også at for sykepleierstudenter gir det å oppleve at man hjelper andre en påvirkning på den generelle jobbtilfredsheten i positiv retning. Når man kontrollerer for oppgitt verdi på det å hjelpe andre ved studieslutt ser vi at effekten av å oppleve mulighet for å hjelpe andre øker noe.

For lærerne ser vi at det å føle at deres jobb tre år ut i arbeidslivet gir sikkerhet mot arbeidsløshet, har avansmuligheter, er interessant og er kreativ gir en positiv effekt på den generelle jobbtilfredsheten. Dette er ikke avhengig av hvilken vekt de la på den tilsvarende verdien ved studieslutt. I tillegg er det verdt å merke seg at kjønn ikke ser ut til å spille noen rolle for den generelle jobbtilfredsheten, verken for sykepleiere eller lærere. Her må det selvsagt legges til at vi ikke har sett nærmere på hvordan kjønn henger sammen med oppfyllelsen av de spesifikke belønningene (samspill), men kun hvordan kjønn påvirker jobbtilfredshet generelt.

Det er et tankekors at det for lærerne er sikker jobb (sikkerhet mot arbeidsledighet), avansmuligheter, kreativ jobb og interessant jobb som peker seg ut som viktige for å forklare den generelle jobbtilfredsheten. Som vi husker fra den tidligere gjennomsnittsanalysen er disse, med unntak av kreativ jobb, variabler som de som gruppe i stor grad ikke føler de får oppfylt.

Dette gjelder også for det å oppleve at man har en interessant jobb blant sykepleierne; det er viktig for jobbtilfredsheten, og de opplever generelt at arbeidslivet ikke innfrir denne jobbverdien. For sykepleiernes del viser til gjengjeld gjennomsnittsanalysen at de i godt monn får oppfylt ønsket om å hjelpe andre.

## **Diskusjon**

### **Kallet lever videre?**

Andreorienteringen ser ut til å leve i beste evne for både sykepleiere og lærere, og det ser også ut til at yrkeshverdagen som relativt nyutdannet sykepleier og lærer byr på gode muligheter for å realisere denne verdien. Men i tillegg ser vi også at elementer som personlig karriere og fleksibilitet er viktige for dagens sykepleier- og lærerstudenter, og arbeidsmarkedet ser ikke ut til å gi god mulighet for å realisere disse verdiene. For lærere sin del finner vi også at dette kan være med på å påvirke den generelle jobbtilfredsheten, men dette ser ikke ut til å slå ut i like stor grad hos sykepleierne.

### **Høyt henger de, og søte er de?**

Overgangen fra utdanning til arbeidsliv har som tidligere nevnt blitt utpekt som vanskelig. I våre analyser kan det se ut som om dette praksissjokket er reelt, i alle fall for lærere. Analysen har vist at det for lærere er mange viktige verdier som påvirker den generelle jobbtilfredsheten som de som gruppe ikke får realisert. Dette passer jo godt overens med den tidligere forskningen som har vektlagt det stressende og til dels dramatiske rundt læreres overgang fra studier til arbeidsliv. For sykepleiere har ikke overgangen vært tatt opp som like dramatisk, og dette stemmer også overens med funnene vi har i denne analysen. Samtidig er det ganske tydelig at verdier som inngår i faktorene vi har kalt "karriere" og "fleksibilitet" ikke blir gjengjeldt i arbeidslivet, mens det sterke ønsket om en "andreorientering" i stor grad ser ut til å bli oppfylt. Hvordan kan det ha seg at studentenes ønsker om karriere og fleksibilitet ikke ser ut til å bli oppfylt? Går studentene inn med falske forhåpninger? Eller er det slik at de ikke er konsistente i sine vurderinger opp mot de foreliggende mulighetene?

Mange har tematisert forholdet mellom hvilke verdier folk har, og hvordan vi oppfatter muligheten for å realisere dem. Johnson og Elder (Johnson & Elder, 2002) hevder, med bakgrunn i Heinz (Heinz, 1987), at unge mennesker ser ut til å tilpasse sine planer og forventninger til de muligheter som er tilgjengelige for dem. Dette kaller forfatterne

”anticipatory socialisation”, man tilpasser verdiene etter de tilgjengelige muligheten. Dette er en velkjent mekanisme, som også Elster (19xx) diskuterte, i sin fremlegging om ”sour grapes”. Kan det kanskje også være slik at dersom det normative presset om å ha de riktige verdiene og holdningene for å utøve yrket er sterkt vil utøverne, og kanskje spesielt de ferske og nyutdannede, oppleve at de får oppfylt disse verdiene uansett i hvilken grad arbeidslivet tillater det?

Det er på ingen måte gitt at man devaluerer det man ikke kan oppnå. Det kan også være slik at man legger mer vekt på det man ikke kan oppnå. Hoel viser til De Vaus og McAllister og Kalleberg (Devaus & Mcallister, 1991; Hoel, 1995; Kalleberg, 1977). Hos førstnevnte finner hun støtte for at de verdier man ikke får oppfylt gjennom yrkesaktiviteten over tid, blir mindre viktig for aktøren. Tilpasset til Johnson og Elder vil det si at dersom man får kunnskap om det fremtidige arbeidet som gjør at noen karriereveier fremstår som stengte, eller at det er noen verdier som man ikke kan oppfylle, vil man nedvurdere viktigheten av disse. ”Høyt henger de, og sure er de”. Arbeidstakerne fremhever de verdier som er sentrale i yrket (en dissonanshypotese). En motsatt vurdering finner Hoel hos Kalleberg (1977). Verdier som er systematisk fraværende i arbeidet, vil bli fremhevet som sentrale. ”Høyt henger de, og jaggu har jeg lyst på dem”.

I vårt tilfelle, der både sykepleiere og lærere vektlegger fleksibilitet og karriere, kan det kanskje, og noe spekulativt, forstås som en oppvurdering av muligheter de ikke har? Opplever de at arbeidsmarkedet ikke tilbyr gode muligheter for nettopp karriere og fleksibilitet, er det dermed slik at de vektlegger det de ønsker seg? Selv om det er slik at det er forskjeller i arbeidsmarkedene og mobilitetsmulighetene for sykepleiere og lærere, slik det ble nevnt tidligere, hører de fortsatt inn i et midtsjikt av profesjoner der karrieremulighetene er små, og lønnsstigene relativt korte. Derfor er det kanskje ikke så rart at både sykepleiere og lærere, når de blir spurt, oppgir at det er viktig med høy inntekt, avansmuligheter og fleksibel arbeidstid. Når alt kommer til alt ville vel de fleste av oss sagt at dette er viktige elementer dersom man skal vurdere forskjellige jobber opp mot hverandre. Og det er kanskje heller ikke rart at arbeidslivet ikke oppfyller disse verdiene.

### **Hvorfor blir de i yrket?**

Men dersom sykepleiere og lærere ikke opplever å få realisert sine karrierer og fleksibilitetsønsker, og det til en viss grad kan se ut som om opplevelsen av å få realisert dette påvirker jobbtilfredsheten, hvordan kan det da ha seg at avgangen fra yrket er lav, slik Arnesen (2002) og Abrahamsen (2002) viser? En forklaring kan kanskje ligge i at en viss kallsorientering ser ut til å leve i beste velgående hos sykepleierne og lærerne. Dette kommer til uttrykk i den høye vektleggingen av verdier som kan karakteriseres som andreorienterte. Å være sykepleier eller lærer er like mye et valg av en livsstil som et valg av et yrke, og det at de opplever at de andreorienterte verdiene blir realisert kan kanskje være nok til å motvirke en avgang fra yrket. Det at disse verdiene også ser ut til å kombineres med det å ønske seg en kreativ og interessant jobb, kan kanskje forstås i lys av Jensen og Tveit sin undersøkelse av hvordan unge sykepleiere i dag kombinerer det egennyttige med det uegennyttige (Jensen & Tveit, 2005).

På den annen side kan det kanskje forstås på et mer rasjonelt vis: Både sykepleiere og lærere har gått gjennom studieløp på henholdsvis tre og fire år, og har dermed investert mye tid, innsats og penger i en profesjonsutdanning som er knyttet til utøvelsen av et bestemt profesjonsyrke. Det å forlate yrket fullt og helt vil medføre å begynne helt på nytt, og helt på bunnen, i et annet yrke. Det kostnadmessige aspektet ved å forlate profesjonen kan sies å være relativt høyt og kan kanskje fungere som en demper på avgangen fra yrket.

### **Avsluttende bemerkninger**

Det første spørsmålet som ble stilt i dette kapitlet var hva som kjennetegner motivasjonen dagens unge sykepleiere og lærere har for arbeidslivet. Er de fortsatt knyttet opp til gamle kallstradisjoner og bilder av oppofrende, og til dels selvutslettende, yrkesutøvere? Resultatene viste at andreorientering fortsatt står sterkt, men at også sykepleiere og lærere har blitt moderne yrkesutøvere som vektlegger personlig karriere og individuell fleksibilitet. Det neste spørsmålet vi stilte var hvorvidt dagens arbeidsmarked lar sykepleiere og lærere



realisere sine jobbverdier? Her fant vi at begge yrkene ser ut til å gi god mulighet til å realisere de mer andreorienterte verdiene, men ikke i samme grad ønskene om karriere og fleksibilitet. Det siste spørsmålet som ble stilt var i hvilken grad det å få oppfylt sine verdier påvirker den generelle tilfredsheten med arbeidet? Her fant vi at for lærerne er det belønninger som inngår i karriere og fleksibilitet som ser ut til å påvirke den generelle tilfredsheten, mens for sykepleierne har andreorienterte verdier mer å si.

Undersøkelser har vist at både sykepleiere og lærere har en lav yrkesavgang, og dette kan se ut til å skje på tross av et misforhold mellom oppgitte verdier og opplevde belønninger. Skyldes dette at det er andreorienteringen som er viktigst, og at det er denne de får oppfylt? Eller skyldes det kanskje manglende exit-muligheter i profesjonsutdanninger generelt?

Dersom det er muligheten for å få realisert de andreorienterte verdiene som er den korrekte forklaringen på lavt frafall, er dette svært viktig å ta hensyn til i den pågående utviklingen og effektiviseringen av offentlig sektor i Norge, og i de fleste andre vestlige velferdsstater. Effektiviserer man bort pasientkontakt og muligheten for et tett samarbeid mellom lærer og den enkelte elev, kan man også risikere å ta bort motivasjonsgrunnlaget for gode, profesjonelle yrkesutøvere.

Dersom det er de manglende exit-mulighetene som er årsaken til lavt frafall, kan dette også være problematisk. Dersom profesjonsutøverne ikke får realisert det de ønsker, og opplever at de må bli værende i yrket mot sin vilje, kan dette resultere i misfornøyde profesjonsutøvere og kanskje dermed dårligere kvalitet på tjenestene de utfører. Tjenester som er sentrale for en effektiv og god moderne velferdsstat.

## Litteratur

- Abrahamsen, B. (2002). *Hvorfor utdanne to pleiere for å få én? En studie av yrkesløpet til hjelpepleiere og sykepleiere*. Oslo: Unipax: ISF.
- Abrahamsen, B. (xxxx). Profesjoner, karrierer og kjønn. In L. I. Terum & A. Molander (Eds.), *Profesjonsstudier- en introduksjon*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Andersson, I., & Andersson, S. B. (2004). Mikroperspektiv på nyutbildade lärares reflektioner. *Pedagogisk forskning i Sverige*, 9(3), 161-188.
- Arnesen, C. Å. (2002). Flukt fra lærer og førskolelæreryrket? *NIFU Skriftserie*(8).
- Caspersen, J. (2006). *Kallet eller dannet?* Oslo: Høgskolen i Oslo, Senter for profesjonsstudier.
- Daeffler, R. J. (1971). *Sykepleierfunksjon og profesjonell utdanning: En undersøkelse av undervisningsprogrammet i norske sykepleierskoler og rolleoppfatning hos sykepleiere og elever*. Oslo: Universitetsforl.
- Devaus, D., & Mcallister, I. (1991). Gender and work orientation - values and satisfaction in western-europe. *Work and Occupations*, 18(1), 72-93.
- Eraut, M. (2004). *Transfer of knowledge between education and workplace settings*. London.
- Freidson, E. (2001). *Professionalism: The third logic*. Cambridge: Polity Press.
- Heggen, K. (2005). *Fagkunnskapenes plass i den profesjonelle identiteten*. Unpublished manuscript, Høgskolen i Oslo.
- Heinz, W. R. (1987). The transition from school to work in crisis: Coping with threatening unemployment. *Journal of Adolescent Research*, 2, 127-141.
- Hoel, M. (1995). *Yrkestilpasning og yrkesutvikling: En studie av arbeidstilknytning, yrkeskarrierer og yrkesmotiver blant et kull høgskoleutdannede*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Jensen, K., & Tveit, B. (2005). Youth culture - a source of energy and renewal for the field of nursing in norway. In H. M. Dahl & T. R. Eriksen (Eds.), *Dilemmas of care in the nordic welfare state- continuity and change*. England: Ahgate.
- Johnson, M. K., & Elder, G. J. (2002). Educational pathways and work value trajectories. *Sociological Perspectives*, 45(2), 113-138.
- Jordell, K. Ø. (1982). *Det første året som lærer*. [Tromsø].

- Jordell, K. Ø. (1986). *Fra pult til kateter: Om sosialisering til læreryrket: En teoretisk studie*. [Tromsø].
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards. *American Sociological review*, 42, 124-143.
- Karlsen, G. E., & Kvalbein, I. A. (2003). *Norsk lærerutdanning: Søkelys på allmennlærerutdanningen i et reformperspektiv*. Oslo: Universitetsforl.
- Kelchtermans, G. (1993). Getting the story, understanding the lives - from career stories to teachers professional-development. *Teaching and Teacher Education*, 9(5-6), 443-456.
- Kelchtermans, G., & Ballet, K. (2002). The micropolitics of teacher induction. A narrative-biographical study on teacher socialization. *Teaching and teacher education*(18), 105-120.
- McCormack, A., & Thomas, K. (2003). Is survival enough? Induction experiences of beginning teachers within a new south wales context. *Asia-Pacific Journal of teacher education*, 31(2), 125-138.
- Melby, K. (2000/1990). *Kall og kamp: Norsk sykepleierforbunds historie*. Oslo: Norsk sykepleierforbund og J. W. Cappelens Forlag.
- Michelsen, S., & Halvorsen, T. (2002). *Faglige forbindelser: Profesjonsutdanning og kunnskapspolitikk etter høgskolereformen*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Moos, L., Krejsler, J., & Fibæk Laursen, P. (2004). *Relationsprofesjoner: Lærere, pædagoger, sygeplejersker, sundhedsplejersker, socialrådgivere og mellemledere*. København: Danmarks Pædagogiske Universitets Forlag.
- Munthe, E. (2005). Læreren og læring: Mellom usikkerhet og skråsikkerhet. *Norsk pedagogisk tidsskrift*(6), 431-445.
- Ramsøy, N. R., & Kjølørød, L. (1986). *Velferdsstatens yrker*: Gyldendal Akademisk.
- Ryan, K. (1970). *The first year of teaching*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Slagstad, R. (2003). *Folkedannelsens forvandlinger*.
- Solberg, P. (2002). Lærerskolen 100 år. *Norsk Pedagogisk Tidsskrift*.
- Wideen, M., Mayer-Smith, J., & Moon, B. (1998). A critical analysis of the research on learning to teach: Making the case for the ecological perspective on inquiry. *Review of educational research*, 68(2), 130-178.