

Dedikasjon og deltidsønsker blant politi og sykepleierstudenter

Part-time preferences and professional commitment among police and nursing students

Bente Abrahamsen

Professor, Senter for profesjonsstudier, Høgskolen i Oslo og Akershus

bente.abrahamsen@hioa.no

Silje Bringsrud Fekjær

Professor, Senter for profesjonsstudier, Høgskolen i Oslo og Akershus

silje@hioa.no

SAMMENDRAG

Jobber kvinner deltid i noen yrker på grunn av strukturelle forhold som de møter i yrket, eller er kvinnene som søker seg til disse yrkene mindre dedikerte og mer orienterte mot deltidsarbeid? I denne artikkelen undersøker vi når forskjeller i deltidsønsker etableres blant politi- og sykepleierstudenter, og om det er de minst dedikerte som ønsker deltidsarbeid. Studien er basert på en longitudinell spørreundersøkelse hvor politi- og sykepleierstudenter er fulgt fra de starter på studiet og frem til uteksaminering (N=661). Resultatene viser at kvinnelige sykepleierstudenter er mer orienterte mot deltidsarbeid enn kvinnelige politistudenter. Forskjellen i deltidspreferanser er tydelig allerede når de starter på utdanningen, og dette holder seg gjennom studiet. Vi finner også at de som er mest dedikerte til yrket oftere ønsker å jobbe heltid, men forskjellen i yrkesdedikasjon forklarer i liten grad forskjellen i deltidsønsker mellom sykepleierstudenter og politistudenter. Studien indikerer at deltidsorientering og dedikasjon til yrket formes tidlig. Politi- og sykepleierstudenter er ulike allerede ved studiestart. Tidlige preferanser for deltid kan være med på å forklare hvorfor deltidsarbeid er mer utbredt i sykepleieryrket.

Nøkkelord

Deltid, dedikasjon til yrket, politi, sykepleier, student

ABSTRACT

Do women work part-time in some professions due to occupational structures, or are the women seeking these professions less committed and more oriented toward part-time work? In this article we investigate when differences in part-time preferences are established among police and nursing students, and whether the least committed also prefer part-time work. The study is based on a longitudinal survey following students in nursing and policing from the beginning of their education and until graduation (N=661). The results show that female nursing students are more oriented towards working part-time than female police students, and this holds true from the beginning of their studies. We also find lower levels of professional commitment among students who plan to work part-time. However, nursing students are also more oriented towards part-time work when we compare them with police students with the same level of professional commitment. This study indicates that differences in preferences for part-time work and professional commitment are present at an early stage. Police officers and nurses have different plans for part-time work from the start, and this can be one of the explanations of the relatively high level of part-time work in nursing.

Keywords

Part-time work, professional commitment, police, nurse, students

INNLEDNING

Yrkesforskjeller i kvinners deltidsarbeid forklares ofte med strukturelle forhold som kjønns sammensetning, stillingsstruktur og arbeidstidskultur. Betydningen av kvinnenes egne arbeidstidsønsker tas sjelden i betraktning, selv om de aller fleste arbeider deltid fordi de ønsker det (Abrahamsen 2010b; Egeland & Drange 2014; Nergaard 2010). En mulig forklaring på vedvarende yrkesforskjeller og som er lite belyst empirisk, er at studentene utvikler yrkesspesifikke arbeidstidspreferanser i utdanningen. Utdanningsperioden, og særlig for profesjonene, antas å ha stor betydning for utvikling av yrkesrelaterte holdninger, normer og verdier (Freidson 2001).

Et sentralt element i profesjonsutdanninger som sykepleie og politi, er å styrke studentens yrkesdedikasjon (professional commitment). Dedikasjon til yrket handler om det følelsesmessige båndet man har til sitt yrke og hvor sterkt man identifiserer seg med yrkets verdier og mål (Nesje 2017).¹ Dette betraktes som en forutsetning for å ivareta profesjonenes samfunnsmandat, hvor det å kombinere høy faglig kompetanse med et altruistisk verdigrunnlag er sentralt (Freidson 2001). Mye tyder på at yrkesdedikasjon også påvirker utøvernes deltakelse i yrket. Den følelsesmessige tilknytningen til yrket synes både å ha betydning for hvor mye man jobber (Abrahamsen 2010b) og om man blir i yrket (Gardner 1992; Lynn & Redman 2005; Somers 2000).

Det er store forskjeller mellom yrker i utbredelsen av deltid, og sykepleiere og politi befinner seg på hver sin ytterkant. Både blant menn og kvinner arbeider sykepleiere langt mer deltid enn politi (Nergaard 2010; POD 2016). Yrkesforskjellene i kvinners bruk av del-

1. Professional commitment er et flerdimensjonalt begrep. Meyer og Allen (1991) identifiserer tre komponenter: 1) affektiv -, 2) normativ – og 3) kontinuerlig commitment. I denne artikkelen er det affektiv commitment som fokuseres.

tid har endret seg lite de siste tiårene, likevel mangler vi kunnskap om hvordan slike forskjeller videreføres. I denne artikkelen utforsker vi forskjeller i yrkesdedikasjon og preferanser for deltidsarbeid mellom sykepleiere og politimenn de ennå er under utdanning. En vanlig antagelse er at de som arbeider deltid også er de minst dedikerte (Epstein, Seron, Oglensky & Saute 1999). Vi vet imidlertid ikke om det er en sammenheng mellom studenters yrkesdedikasjon og holdning til deltid. Resultatene vil belyse dette, blant annet om de mest deltidsorienterte også er de minst dedikerte. For å øke forståelsen av utdanningens rolle for yrkesforskjeller i deltidsarbeid, belyses både studentenes deltidspreferanser og deltidsforventninger i studieperioden. Det antas at studentenes forventninger om deltidsarbeid justeres i møte med yrket i praksisperioden; resultatene vil avdekke om arbeidstidspreferanser også er adaptive (adaptive preferanser, jf. Elster 1983).

Det er gjennomført lite forskning på studenters holdning til fremtidig arbeidstid. Vi har lite kunnskap om *når* preferanser for deltidsarbeid oppstår og hvilke forhold som påvirker deltidspreferanser og deltidsforventninger. Formes disse i løpet av studiet, eller oppstår forskjellene først når de kommer ut i arbeidslivet? Eller skyldes yrkesforskjeller i arbeidstidsmønster at kvinner som ønsker å arbeide deltid søker seg til bestemte utdanninger/yrker? Resultatene fra tidligere undersøkelser gir ingen entydige svar. Blant annet viser en studie av kvinnelige studenter i medisin og sykepleie langt mindre forskjeller i deltidsorientering enn forskjeller i yrkenes arbeidstidsmønster. Dette tyder på at arbeidstidspreferanser ikke er styrende for valg av yrke (Abrahamsen 2009). Andre studier peker på det motsatte. Flere studier avdekker betydelige forskjeller mellom utdanningsgrupper og hvor forskjellene avspeiler arbeidstidsmønsteret i fremtidig yrke (Abrahamsen 2014; Dæhlen 2007; Karlsen 2011). Blant annet viser en studie av høgskoleutdannede kvinner at kvinnelige sykepleiere er mer deltidsorienterte enn andre høgskoleutdannede kvinner, og særlig sammenliknet med kvinner i yrker som tradisjonelt har hatt et stort flertall av menn (Abrahamsen 2010a). Deltidsønskene til kvinnelige politimenn er ikke kartlagt, men politimyret og sykepleieryrket fremstår som klassiske stereotyper på typiske manns- og kvinneyrker. Samtidig har yrkene flere likheter, for eksempel utbredt turnus/skiftarbeid.

Kvinnens deltidsarbeid har andre årsaker og følger andre mønstre enn menns. Langvarig, frivillig deltidsarbeid finner vi nesten bare hos kvinner – ni av ti av de som velger dette er kvinner. Når menn jobber deltid, er det hovedsakelig mens de er under utdanning eller i ferd med å trappe ned på yrkeslivet og gå over til pensjon (Kjeldstad & Nymoen 2012). Når de deltidsarbeidende blir spurt om hvorfor de velger å jobbe deltid, begrunner mange av kvinnene dette med omsorg for barn og familie.² Hos menn er det derimot egen helse og utdanning som oftest nevnes som grunn (Egeland & Drange 2014:17). Fordi forklaringene og forståelsene av menns og kvinners deltidsarbeid er ulike, har vi valgt å begrense oss til kvinners yrkesdedikasjon og deltidspreferanser.³

2. Det er imidlertid verdt å merke seg at mange kvinner jobber deltid også utenom småbarnsperioden og av andre grunner enn familieforpliktelser, deriblant egen helse og at de ikke ønsker å jobbe fulltid (Egeland & Drange 2014).
3. Separate analyser (ikke vist her) viser at menn og kvinner har relativt like forventninger om deltid og lik tilknytning til yrket. Dette gjelder både hos sykepleierstudenter og blant politistudenter. Blant menn er imidlertid deltidsforventninger ikke korrelert med yrkestilknytning og det å ha barn. Det støtter vår antagelse om at deltidsforventninger hos menn krever andre forklaringer enn deltidsforventninger blant kvinner.

Analysene er basert på en longitudinell spørreskjemaundersøkelse (StudData) som inkluderer kvinnelige politi- og sykepleierstudenter som startet på utdanningen i 2012. Vi følger de samme studentene fra tidlig i første studiesemester og nesten helt frem til eksamen i siste studiesemester tre år senere. Studien omfatter 219 politistudenter og 442 sykepleierstudenter. Vi måler yrkesdedikasjon med spørsmål om hvor sikker man er på yrkesvalget og hvorvidt man kan tenke seg å slutte i yrket. En forklaring på forskjeller i deltidsorientering blant politistudenter og sykepleierstudenter kan være at de har ulik familiesituasjon. En rekke studier bekrefter at sykepleiere som har egne barn i større grad arbeider deltid enn de som ikke har barn. Effekten av barn har riktignok avtatt blant yngre kull sykepleiere, men fremstår fremdeles som en viktig faktor for ønske om deltidsarbeid (Abrahamsen 2010a). Vi har derfor valgt å sammenligne studenter som er i samme familiesituasjon i analysene.

SYKEPLEIERE OG POLITI: MANGE LIKHETER OG KLARE FORSKJELLER

Deltid er svært utbredt i sykepleieryrket hvor 45 prosent jobber redusert (Nergaard 2010). I politiet er det kun 3 prosent som jobber deltid, og deltidsarbeid er ikke i fokus for likestillingsarbeidet (POD 2016:35). Selv om yngre generasjoner sykepleiere er mer innstilt på å jobbe heltid (Abrahamsen 2010a), er det altså fremdeles store forskjeller mellom politiyrket og sykepleieryrket i utbredelsen av deltidsarbeid. Kjønnssammensetningen i de to yrkene er også ulik: Mens det i politistillinger er 71 prosent menn (POD 2016), er det innenfor sykepleie 89 prosent kvinner (SSB 2015).

Til tross for de åpenbare forskjellene i arbeidstidsorganisering og kjønnssammensetning, er det også klare likheter mellom sykepleier- og politiyrket. Ingen av yrkene er karriereryrker i tradisjonell forstand med den høyeste statusen og inntekten, men både sykepleie og politi gir muligheter for variert faglig utvikling, faste jobber, grei inntekt og en livslang karriere i yrket. Begge yrkene er skiftyrker, hvor det er behov for bemanning til alle døgnets tider. Blant sykepleiere har skift/turnusarbeid vært en av hovedbegrunnelsene for å velge deltidsarbeid fremfor heltid (Amble 2008; Egeland & Drange 2014). Å veksle mellom dag-, natt- og kveldsvakter oppleves som svært belastende for mange. Når det i tillegg er vakter i helger og på helligdager, finner mange sykepleiere det vanskelig å kombinere heltidsarbeid og familieliv (Albertsen et al. 2007:52). Et annet fellestrekk ved sykepleier- og politiyrkene er at de ofte inneholder elementer av spenning og dramatisk, samtidig som begge grupper yter omsorg. Omsorg (og pleie) beskrives gjerne som selve kjernen i sykepleierens arbeid, men omsorg er også en sentral del av politiarbeidet, blant annet i arbeidet med ofrene, rus, ungdom og psykiatri. Det er derfor ikke overraskende at ønsket om å hjelpe andre, gjøre noe samfunnsnyttig og få mulighet for å jobbe med mennesker, er viktige motivasjoner bak yrkesvalget i begge gruppene (Larsson, Strype & Thomassen 2006; Lauritz 2009; Nesje 2016).

Å tilby mulighet for å jobbe deltid har vært et virkemiddel for å beholde kvinner i politiarbeid og øke kvinneandelen i yrket, blant annet i England og Australia (Charlesworth & Whittenbury 2007). Dette er imidlertid ikke nødvendigvis overførbart til Norge, fordi arbeidstidspreferanser blir påvirket av nasjonale familiepolitiske ordninger og kulturelle føringer for forholdet mellom arbeid, familie og fritid (Kitterød 2007). I Norge vil mulig-

hetene for å kombinere heltidsarbeid og familieforpliktelser være bedre og insentivene for å velge heltid sterkere enn i England og Australia.

Tidligere forskning tyder på at det kan oppfattes som problematisk med deltidsarbeid i politiet, både sett fra arbeidstakers og arbeidsgivers synspunkt (Charlesworth & Whittenbury 2007; P. Dick 2004). Dick (2004, 2006) har beskrevet flere utfordringer ved deltidsarbeid i politiet som kan overføres til sykepleieryrket: Presset om å levere service til publikum til alle tider, at arbeidstaker må være innstilt på å bli på jobb etter arbeidstid i situasjoner der dette er nødvendig, vanskelige avgjørelser om hvorvidt lønnskompensasjon for ugunstige arbeidstider skal gjelde også for de som jobber mindre, og utfordringer i forhold til at kollegaer må ta over arbeidsoppgaver eller upopulære skift hvis noen skal jobbe mindre.

Også i sykepleieryrket har deltidsarbeidet utviklet seg til å bli en utfordring både for arbeidsgivere og arbeidstakere. Lenge var det en balanse mellom sykepleieres deltidsønsker og sektorens behov for deltidsarbeidskraft. Denne balansen er definitivt brutt. Ufrivillig deltid har vært et problem for sykepleiere i nærmere to tiår. Hele denne perioden har sykepleiere kjempet for flere heltidsstillinger. Arbeidsgiverne har fulgt etter, men ikke klart å øke antall heltidsstillinger i takt med sykepleieres ønsker (Amble 2008)

Selv om andelen som jobber deltid er ulik i politi- og sykepleieryrket, er det flere trekk ved yrkene som tilsier at betingelsene for deltidsarbeid i utgangspunkter er relativt like. Edwards og Robinson (2001) sammenligner deltidsarbeid i de to yrkene og viser klare fellestrekk. Sykepleiere og politi har i utgangspunktet muligheter for å forhandle frem bedre betingelser for deltidsarbeidende enn i mange andre yrker, fordi dette er kvalifisert arbeidskraft som det kan være vanskelig å rekruttere og beholde.

NÅR FORMES ØNSKET OM DELTID?

I denne studien undersøkes både studentenes deltidsønsker og deltidsforventninger. I litteraturen brukes disse begrepene (og lignende begreper som preferanser, aspirasjoner, holdninger, verdier og interesse) ofte om hverandre. I tråd med Metz et al. (2009) vil vi argumentere for at det i karriererelaterte studier ofte er fruktbart å skille mellom ønsker/preferanser og forventninger. Et slikt skille kan bidra til bedre å forstå prosessen som fører til de ulike karrierebeslutningene, som for eksempel å velge deltidsarbeid fremfor heltidsarbeid, og hvilke barrierer som påvirker denne beslutningen. Mens ønsker/preferanser i stor grad antas å reflektere personens innerste ønske, antas forventninger å ligge tettere opp til beslutningen som tas. Forenklet kan forventninger forstås som ønsker/preferanser justert for de muligheter og begrensninger personen står overfor i en fremtidig valgsituasjon. Eksempelvis kan en stillingsstruktur med svært begrensede muligheter for å oppnå ønsket arbeidstid (heltid eller deltid) føre til stor avstand mellom arbeidstidsønsker og arbeidstidsforventninger. Dette kan være aktuelt både for sykepleiere og politi, men med motsatt fortegn: Mens det innen politiet har vært få muligheter for deltidsarbeid, har ufrivillig deltid vært et problem innenfor sykepleieryrket (Amble 2008).

Stabile versus adaptive preferanser

Det er relativt bred enighet om at yrkesrelaterte preferanser, verdier og holdninger er et resultat av sosialisering (Dæhlen 2008). Spørsmålet er *når* internaliseringen av slike verdier skjer

og om de endres over tid. Er det som Rosenberg, Suchman og Goldsen (1957) og Hakim (2000, 2002) hevder, at verdier og preferanser er dypt rotfestet i individet, stabile over tid og etableres før utdanningsvalget tas? Eller er det i utdanningsperioden slike holdninger og verdier utvikles? I profesjonslitteraturen understrekes det at utdanningen er en særdeles viktig arena for sosialisering av yrkesrelaterte holdninger (Freidson 2001). En tredje mulighet er at yrkesrelaterte verdier i hovedsak er et resultat av personlige erfaringer i arbeidslivet og tilpasses i tråd med disse gjennom yrkesløpet (Crompton & Harris 1998; Ellingsæter 1995).

Ifølge Hakim (2000, 2002) er studentenes arbeidstidsønsker allerede etablert ettersom preferanser for yrke og familie, såkalte livsstilspreferanser, dannes i tidlig voksen alder og endres lite etter dette. Hun påpeker at sosialiseringen inn i ulike livsstilspreferanser er kjønnnet, men understreker at kvinner ikke må betraktes som en homogen gruppe. Hun skiller mellom tre grupper av kvinner: de yrkesorienterte, de familieorienterte og de adaptive. Gruppene representerer ulike grader av preferanser for lønnsarbeid og familie. Et annet hovedpoeng hos Hakim er at livsstilspreferansene er avgjørende for senere beslutninger om yrkesdeltakelse og arbeidstid. Med utgangspunkt i Hakims teori vil yrkesforskjeller i bruk av deltid avspeile forskjeller i yrkesgruppens arbeidstidsorientering. Det kan videre antas at deltidsorienteringen hos sykepleier- og politistudenter er forskjellig allerede ved studiestart og at forskjellene vil vedvare gjennom studietid og yrkesliv.

Basert på betoningen av utdanningens betydning for sosialisering hos kjente profesjonsforskere som Becker, Geer, Hughes & Strauss (2004), Freidson (2001) og Merton, Reader & Kendall (1957), kan det antas at studentenes deltidsorientering justeres gjennom studiet og tilpasses arbeidstidskulturen og mulighetsstrukturen i deres fremtidige yrke. Politio- og sykepleierutdanningene har mye praksis i utdanningsløpet, og vil dermed få et godt innblikk i fremtidige arbeidsforhold og hvordan yrkesutøverne tilpasser seg disse. Blant annet vil politistudenter og sykepleierstudenter observere svært ulike arbeidstidsmønstre; sykepleierstudenter ser stor bruk av deltidarbeid, mens politistudenter opplever at fremtidige kollegaer i hovedsak arbeider heltid.

Et tredje alternativ viser til at yrkesrelaterte verdier i hovedsak utformes etter fullført utdanning. Her vektlegges de muligheter og begrensninger kvinner møter i arbeidslivet (sosial- og økonomisk mulighetsstruktur). Disse vil variere mellom yrker blant annet når det gjelder muligheten til å kombinere arbeid med omsorgsansvar (Crompton & Harris 1998). Hvordan kvinners arbeidstidsorientering påvirkes av erfaringer i yrkeslivet er utenfor denne artikkelens hovedanliggende, men vil være relevant for å forstå deltidsorienteringen til studenter hvor yrkespraksis inngår som en betydelig del av studiet.

Et vesentlig skille mellom første alternativ, hvor yrkesrelaterte preferanser etableres før utdanningsvalget, og de to siste alternativene, er oppfatningen av preferanser som stabile over tid versus preferanser som påvirkelige. Forståelsen av arbeidstidspreferanser som påvirkelige, gjerne influert av kontekstuelle faktorer i utdanningen eller i arbeidslivet, bygger på en oppfatning om adaptive preferanser. Elster (1983) forklarer adaptive preferanser som en resignasjon over et begrenset sett av valgmuligheter (som i fabelen om reven og rognebærene: «Høyt henger de og sure er de»). Det er likevel vanlig å forstå slike preferanser som formet også i forhold til tidligere valg og tilgjengelige muligheter.

I en tidligere studie av kvinnelige leger og sykepleiere (Abrahamsen 2009), er det klare indikasjoner på at sykepleiere endrer sin holdning til deltidsarbeid både i utdanningsperi-

oden og i overgangen mellom utdanning og arbeidsliv. Deltidsorienteringen øker gjennom studietiden for deretter å avta de første årene i arbeidslivet. I studietiden påvirkes deltidsorienteringen blant annet av de gode deltidsmulighetene i yrket. Etter fullført utdanning er det en tendens til at sykepleiere justerer deltidsorienteringen slik at den blir mer i tråd med egen arbeidstid (tre av fire arbeider heltid). Dette avdekker adaptive prosesser i utformingen av sykepleieres holdning til deltidsarbeid.

For den andre yrkesgruppen i Abrahamsens studie (leger) er utformingen av deltidsorientering vanskeligere å forstå i lys av antagelsen om adaptive preferanser. Kvinnelige lege-studenter har en relativt stabil deltidsorientering over tid, og den endrer seg lite i møte med arbeidslivet. Videre er det et paradoks at kvinnelige legers deltidsorientering ikke er veldig forskjellig fra sykepleieres, samtidig som legenes mulighet for deltidsarbeid innenfor eget yrke er langt mer begrenset. Mange kvinnelige leger arbeider langt utover normalarbeidstid, og fire av ti ønsker kortere arbeidstid. Resultatene tyder på at kvinner i yrker hvor deltid er en lite realistisk mulighet (som lege og politi) ikke nødvendigvis endrer preferansene i tråd med teorien om adaptive preferanser (Elster 1983). Legene fastholder sine opprinnelige preferanser for deltid, i tråd med Hakims teori (2000, 2002) som postulerer stabile livsstilspreferanser over tid.

Deltidsorientering i en familievennlig velferdsstat

Et relevant spørsmål i vår studie av kvinnelige politi- og sykepleierstudenter, er hvilken påvirkning nasjonale normer har for utviklingen av arbeidstidspreferanser når arbeidstidskulturen i yrket og nasjonale normer er på kollisjonskurs. Norsk familiepolitikk er basert på et ideal om likestilte partnere hvor kvinner skal være yrkesaktive i alle livsfaser og hvor tid med egne barn bør prioriteres. En rekke ordninger som høy dekning av barnehager og skolefritidsordning skal gjøre dette mulig (Kitterød 2007). Etter flere tiår med likestillingspolitikk er holdningen til fordeling av omsorgsansvar mellom mor og far radikalt endret, og i dag oppgir en stor majoritet av både kvinner og menn at det beste for en familie med barn er at begge foreldre jobber like mye (Hansen & Slagsvold 2012). Oppslutningen om likestilte foreldre er riktignok høyest blant de eliteutdannede, blant annet jurister (Halrynjo & Lyng 2010). Tradisjonelle holdninger til mødres yrkesdeltakelse er i tilbakegang, men synes likevel utbredt i deler av befolkningen. Fremdeles arbeider nesten fire av ti kvinner deltid. Ifølge Ellingsæter (2016) er det ikke lenger kvinneligheten som utfordres av deltakelse i arbeidslivet, men spørsmålet om hva det innebærer å være en god mor. For mange kvinner kan det innebære å arbeide deltid i deler av yrkesløpet.

Sykepleierstudenter vil oppleve at nasjonale normer og arbeidstidskulturen i eget yrke vil være noenlunde samstemte, men også her kan det argumenteres for en viss diskrepans. Vi kan ikke se bort fra at deltidskulturen i sykepleieryrket er mer preget av tradisjonell tenkning om mødres yrkesdeltakelse enn det vi finner i majoriteten av befolkningen. For kvinnelige politistudenter er situasjonen en annen. Politistudentene møter en heltidskultur og forventninger om pålagt overtid. Både leger og politi har trolig en arbeidstidskultur på kollisjonskurs med manges oppfatning om hva det innebærer å være en «god mor». Resultatene for kvinnelige leger er relevante for vår studie av kvinnelige politistudenter. Spørsmålet er om kvinnelige politistudenter har en arbeidstidsorientering som er like lite tilpasset det arbeidstidsmønsteret de møter i yrket som kvinnelige leger synes å ha.

HVILKEN BETYDNING HAR DEDIKASJON TIL YRKET FOR DELTIDSPREFERANSER?

Arbeidstid blir ofte betraktet som et mål på hvor dedikert man er til yrket (Epstein et al. 1999). Det er vanlig å anta at deltidsansatte er mindre dedikerte til både yrket og arbeidsorganisasjonen enn de som arbeider heltid. I studien til Epstein et al. (1999) av jurister er dette en vanlig oppfatning både blant arbeidsgivere og kolleger med heltidsarbeid. Samtidig er det klare indikasjoner på at forventningen om dedikasjon til yrket farges av den profesjonelles kjønn. Det blir ikke sådd like mye tvil om deltidsarbeidende menns dedikasjon (Epstein et al. 1999).

Antagelsen om at det er en sammenheng mellom dedikasjon til yrket og hvor mye kvinner arbeider, finner vi også hos Hakim (2000). Preferanseteorien bygger på antagelsen om at de som arbeider deltid er kvalitativt forskjellige fra de som arbeider heltid. Mer konkret argumenteres det for at heltidsarbeidende er mer dedikerte til yrket enn deltidsarbeidende, mens de som arbeider deltid er mer dedikerte til aktiviteter utenfor arbeidslivet, som for eksempel familien.

Hakims preferanseteori er kontroversiell. Den kritiseres særlig fordi den ikke har et kontekstuellt perspektiv og fordi den er statisk: Teorien gir lite rom for individuelle og samfunnsmessige endringer (Crompton & Harris 1998; Fagan 2001). Fagan hevder at en eller flere korte perioder med deltidarbeid ikke er i konflikt med en sterk dedikasjon til yrket. Mange kvinner bytter mellom heltid og deltidarbeid i løpet av yrkeskarrieren, og hvor dedikerte de er til yrket varierer nødvendigvis ikke med arbeidstiden på ett bestemt tidspunkt.

Resultatene fra empiriske studier om sammenhengen mellom dedikasjon til yrke og arbeidstid er heller ikke like entydige som Hakim postulerer. En meta-studie viser liten eller ingen forskjeller i holdninger til arbeid eller tilknytning til egen organisasjon for deltids- og heltidsansatte (Thorsteinson 2003). Det må nevnes at de fleste studiene studerer tilknytning til organisasjon og ikke til eget yrke. Dette kan ha betydning for resultatene. En indikasjon på dette er at nevnte studie viser at heltidsarbeidende har en sterkere arbeidsinvolvement (work involvement) enn deltidsansatte. Å involvere seg i eget arbeid synes å være nær beslektet med engasjement for yrket.

En norsk studie som omfatter nyutdannede profesjonsutøvere (inkludert sykepleiere) viser derimot en klar sammenheng mellom dedikasjon til yrke og arbeidstid (Abrahamsen 2010b). Deltidsarbeidende oppgir å være mindre dedikert både til yrket (professional commitment) og til egen arbeidsorganisasjonen (organisational commitment) enn de som arbeider heltid. Denne studien er svært interessant for vår studie av sykepleiere, ettersom den også belyser sammenhengen mellom det å jobbe ufrivillig deltid (undersysselsatt) og dedikasjon til yrke. Det viser seg at deltidsarbeidende som ønsker lengre arbeidstid, skårer tilsvarende på dedikasjon til yrke som andre deltidsarbeidende (fornøyd med arbeidstiden). Dette betyr at de som jobber ufrivillig deltid likner mer på andre deltidsarbeidende i sine holdninger til yrke enn på sine heltidsarbeidende kolleger. En forklaring på dette kan være at mange deltidsarbeidende som ønsker lengre arbeidstid ikke ønsker heltidsarbeid, men en større deltidsstilling.

Dedikasjon til yrket hos sykepleiere og politi

Tidligere forskning har vist at politifolk har en relativt sterk tilknytning til organisasjonen de jobber i (organisational commitment) (Brunetto & Farr-Wharton 2003; Sholihin & Pike 2010; van Maanen 1975). Tilknytningen ser ut til å være like sterk blant kvinnelig og mannlig politi (G. Dick & Metcalfe 2007). Kvalitative studier har beskrevet en sterk tilknytning til yrket blant politifolk og en sterk motivasjon for å bli politi blant studentene (Chan, Devery & Doran 2003; Lauritz 2009). Det er få kvantitative studier av dedikasjon til selve yrket (professional commitment) i politiet, men Metcalfe og Dick (2000) antyder at politifolk kan være sterkere tilknyttet til politiet som yrke (professional commitment) enn til organisasjonen (organisational commitment).

I forskningslitteraturen beskrives sykepleieres yrkesdedikasjon som moderat, god eller positiv (Gould & Fontenla 2006; Numminen, Leino-Kilpi, Isoaho & Meretoja 2015; Walker & Campbell 2013). Inntrykket av en middels sterk dedikasjon til yrket gis også i en ny norsk studie av sykepleierstudenter (Nesje 2016). Studier av profesjonsutøveres karriereutvikling peker i samme retning. Å søke seg til jobber utenfor yrket er like (u)vanlig blant sykepleiere som blant allmennlærere, førskolelærere, sosionomer og førskolelærere (Alecu 2014).

Vi har ikke lyktes i å finne studier som sammenlikner dedikasjon til yrket hos sykepleiere og politi direkte. Schaufeli, Bakker og Salanova (2006) har imidlertid gjort en internasjonal sammenlignende studie av et relatert mål, nemlig engasjement for arbeidet. Dette inkluderer dedikasjon, opplevelse av vigør og å bli oppslukt i arbeidet. Resultatene viser at engasjement for arbeidet er klart sterkere blant politifolk enn blant helsearbeidere.

Også andre forhold peker i retning av at politistudenter er mer motivert og /eller opplever en sterkere tilknytning til yrket enn sykepleierstudenter. Dette kan blant annet knyttes til ulike opptakskrav og prosedyrer for opptak til studiet. Politiutdanningen krever høyere karakterer fra videregående skole, og har i tillegg krav om bestått fysisk test, plettfri vandel, god helsetilstand og personlig egnethet vurdert ved intervju. Høye opptakskrav kombinert med den sterke motivasjonen som tidligere studier har vist (Chan et al. 2003; Lauritz 2009), peker i retning av at politistudenter føler en sterkere tilknytning til fremtidig yrke enn sykepleierstudenter. Ettersom flere studier bekrefter en sammenheng mellom yrkestilhørighet og hvor mye man jobber (Abrahamsen 2010b), er det grunn til å reise spørsmålet om politikvinnenes heltidsarbeid kan knyttes til en særlig sterk yrkestilhørighet.

En studie av sammenhengen mellom engasjement for yrket og deltidsorientering blant studenter bygger på en forutsetning om at studentenes engasjement for fremtidig yrke utvikles tidlig i studiet, eventuelt før utdanningen påbegynnes. Trolig vil dette også variere mellom utdanningsgrupper. Alle som går på Politihøgskolen har vært igjennom krevende opptaksprøver, og det er ikke et studium man bestemmer seg for rett før studiestart (Lauritz 2009; Winnæss & Helland 2014). Det kan derfor antas at politistudentene allerede føler en sterk tilknytning til yrket kort tid etter opptak. I hvilken grad dette gjelder sykepleierstudenter, er mer usikkert. Trolig er det større variasjon i yrkestilknytning innenfor denne studentgruppen, blant annet fordi enkelte kan begynne på sykepleierstudiet hvis de ikke kommer inn på sitt førstevalg (for eksempel medisin eller fysioterapi). Omfanget av frafall fra studiene kan gi en pekepinn om den generelle yrkesdedikasjonen blant studentgruppene. Det er et relativt stort frafall blant sykepleierstudenter (ca. 36 %,

jf. Hatlevik, Leseth & Osland 2015), mens kun 5 % av politistudenter slutter på studiet (Politihøgskolen 2012). Tidligere studier har vist at blant politistudentene er det også langt færre som i det hele tatt har vurdert å slutte på studiet enn på andre profesjonsstudier (Hove & Fekjær 2014:6).

DATA OG OPERASJONALISERINGER

Våre analyser er bygget på spørreskjemadata fra StudData-prosjektet ved Senter for profesjonsstudier, Høgskolen i Oslo og Akershus. I denne longitudinelle undersøkelsen følges studenter fra flere profesjoner gjennom utdanningen og ut i yrkeslivet. Vi benytter informasjon om politi- og sykepleierstudentene som er samlet inn ved studiestart (2012) og i siste semester av de treårige utdanningene (2015). Svarprosenten blant politistudentene var 80 prosent (1. år) og 81 prosent (3. år). Blant sykepleierstudentene var svarprosenten 52 prosent (1. år) og 62 prosent (3. år).

Vår avhengige variabel, deltidsorientering, er basert på spørsmålet: «Hvor viktig var følgende forhold da du valgte utdanning?»: «En jobb med mulighet for deltidsarbeid». Skalaen går fra 0–4, der 0=«ikke viktig» og 4=«svært viktig». Det må tas i betraktning at selv om studenter kan oppgi at muligheter for deltidsarbeid er viktig i vurdering av jobb etter fullført utdanning, betyr det ikke at de kommer til å arbeide deltid mesteparten av yrkesløpet. Tvert imot kan det antas at de færreste studenter ønsker permanent deltidsstilling, det er mer sannsynlig at studentene ser for seg noen perioder med deltidsarbeid.

Vi spør også om studentenes forventninger om fremtidig deltidsarbeid. Her lyder spørsmålet «Hvis du prøver å forestille deg livet om 10 år, hvor sannsynlig er det at utsagnene nedenfor vil passe deg?» «Jeg arbeider deltid». Skalaen går fra 0 til 4, der 0=«passer ikke i det hele tatt» og 4=«passer svært godt».

De uavhengige variablene er studieretning (politi=0, sykepleier=1), barn (ikke barn=0, har barn=1) og alder (19=0, 20=1 etc.).⁴ I tillegg ser vi på betydningen av dedikasjon til yrket (professional commitment). Vårt mål på dette er en validert indeks basert på Blau (1988). Indeksen består av følgende sju spørsmål: «Jeg ønsker meg helt klart en karriere som sykepleier/politi», «Dersom jeg skulle gjøre yrkesvalget om igjen, ville jeg ikke satse på å bli sykepleier/politi», «Jeg ville fortsatt jobbe som sykepleier/politi selv om jeg ikke trengte pengene», «Jeg liker sykepleier/politityrket så godt at jeg ikke kan tenke meg å slutte», «Sykepleier-/politityrket er det ideelle yrket for en livslang karriere», «Jeg angrer på at jeg valgte sykepleier-/politityrket» og «Dersom jeg kunne bytte til et annet yrke enn sykepleier-/politi, som hadde samme lønnsnivå, ville jeg sannsynligvis gjøre det». Cronbachs alpha for indeksen er 0.85, som viser at målet har god indre konsistens.

4. Vi har også testet annengradsledd for alder for å sjekke om effekten er ikke-lineær, og samspill mellom de uavhengige variablene og utdanning for å se om effekten er ulik for sykepleier- og politistudenter. Disse var ikke signifikante og er derfor utelatt fra analysene. Resultatene tyder på at tilknytning til yrket og det å ha barn har samme betydning for deltidsorientering blant sykepleierstudenter og politistudenter.

Tabell 1. Deskriptiv statistikk

| | Sykepleierstudenter Gjennomsnitt (std. avvik) | Politistudenter Gjennomsnitt (std. avvik) |
|----------------------|--|--|
| Dedikasjon til yrket | 3,1 (0,9) | 3,6 (0,5) |
| Deltidsorientering | 2,2 (1,1) | 1,5 (0,8) |
| Alder (19=0) | 22,4 (4,6) | 22,4 (3,0) |
| | Andel | Andel |
| Kvinner | 86,8 % | 43,1 % |
| Har barn | 13,1 % | 3,7 % |
| N studiestart | 442 | 219 |
| N studieslutt | 356 | 219 |

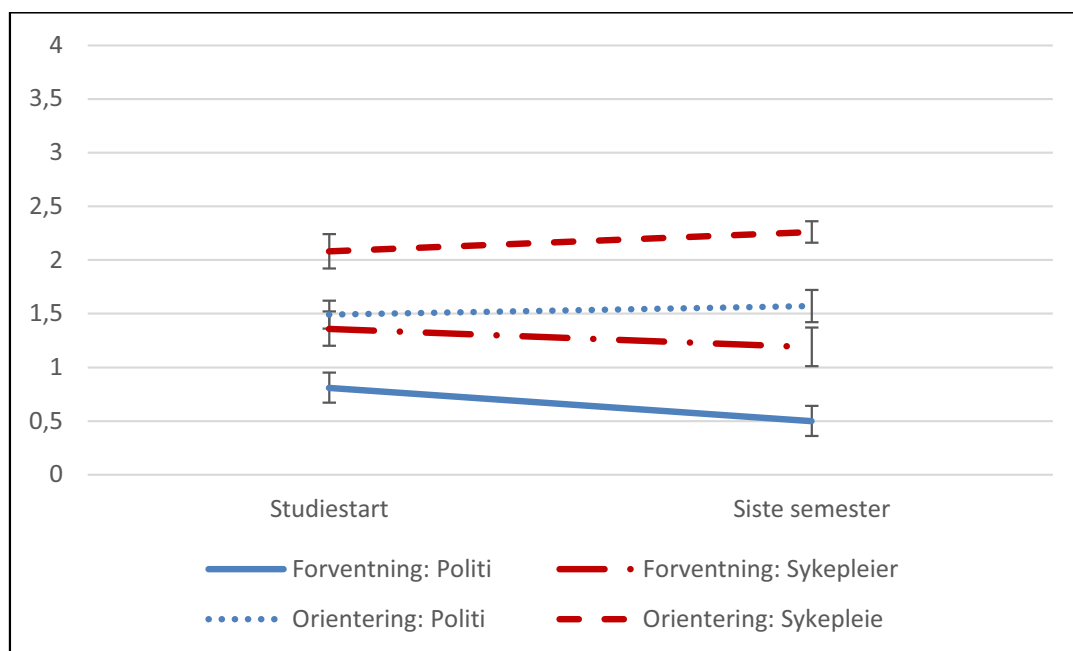
Tabell 1 viser at politistudentene oppgir å være mer dedikert til yrket og mindre orientert mot deltidsarbeid enn sykepleierne. I begge disse spørsmålene er det noe større spredning blant sykepleierstudentene; politistudentene er mer unisone i sine svar. Vi ser videre at det på sykepleierutdanningen er dobbelt så høy andel kvinner som på politiutdanningen (86,8 versus 43,1 %). Blant politistudentene er det altså en klart høyere kvinneandel blant studentene enn blant alle yrkesaktive, hvilket tyder på at fremtidens politistyrke kommer til å bli mindre mannsdominert. Studentene på sykepleierutdanningen har oftere barn enn politistudentene (13,1 versus 3,7 %), selv om gjennomsnittsalderen er lik på de to utdanningene (22,4 år). Aldersspredningen er imidlertid større blant sykepleierstudentene (standardavvik 4,6 versus 3,0 blant politistudentene).

FORSKJELLER OG ENDRINGER I ORIENTERING MOT DELTIDSARBEID

Har sykepleier- og politistudenter ulike ønsker og forventninger om deltid allerede når de begynner på studiet, og endres dette i løpet av utdanningen? I figur 1 sammenligner vi studentenes svar ved begynnelsen og avslutningen av studiet.

Orientering mot deltidsarbeid vises i de to øverste linjene i figuren. Sykepleierstudenter er klart mer orientert mot deltidsarbeid enn politistudenter allerede når de begynner på studiet. Når vi spør om muligheter for deltidsarbeid var viktig da de valgte utdanning, skårer sykepleierstudentene 2,2 og politistudentene 1,5 på en skala fra 0 til 4. Det er verdt å merke seg at selv om sykepleierstudentene er klart mer orienterte mot deltidsarbeid, er det også mange i denne gruppen som ikke rangerer mulighetene for deltidsarbeid som viktige.

Sykepleiernes orientering mot deltidsarbeid blir litt sterkere i løpet av studietiden. Hos politistudentene endres deltidsorienteringen lite fra første til tredje studieår. Sykepleierstudentene er signifikant sterkere orientert mot deltidsarbeid enn politistudentene i både første og tredje studieår.



Figur 1. Utvikling i deltidsorientering og deltidsforventninger hos kvinnelige sykepleier- og politistudenter. Gjennomsnitt og 95 % konfidensintervall. N=351

De to nederste linjene viser forventninger til deltidsarbeid: I hvilken grad de selv tror at de kommer til å jobbe deltid om ti år. Her ser vi at forventningen om at de kommer til å jobbe deltid er sterkere blant sykepleierstudentene enn blant politistudentene, både når de starter og når de fullfører utdanningen. Det er imidlertid viktig å legge merke til at mange ikke regner det som særlig sannsynlig at de kommer til å jobbe deltid. Dette gjelder både blant sykepleier- og politistudenter. Skalaen går fra 0 til 4, der 4 betyr at de mener utsagnet «jeg arbeider deltid» passer svært godt om deres egen situasjon ti år frem i tid. Ved studieslutt skårer sykepleierne i gjennomsnitt 1,2 og politistudentene 0,5. Vi legger også merke til at i løpet av studietiden faller andelen som ser for seg at de kommer til å jobbe deltid i begge grupper, og blant politistudentene er denne endringen relativt sterk og signifikant. Etter å ha gått gjennom studiet og møtt yrket og kollegaer ute i praksis, er det klart færre av de kvinnelige politistudentene som ser for seg at de kommer til å jobbe deltid.⁵

DEDIKASJON OG DELTID

Er de som er sterkest dedikerte til yrket også mest orientert mot deltidsarbeid? I tabell 2 undersøker vi dette spørsmålet med utgangspunkt i informasjon fra førsteårsstudenter på de to utdanningene.

- Ytterligere analyser (ikke vist her) viser at i løpet av studietiden blir studentene mer opptatt av å prioritere mulighet for å kombinere jobben med familieliv når de skal velge jobb. Dette gjelder både for sykepleier- og politistudenter, men utviklingen er sterkere for politistudentene. Mens de i utgangspunktet prioriterer familietilpasning lavere enn sykepleierne, oppgir de ved studieslutt at de finner dette nesten like viktig som sykepleierstudentene. Dette viser at møtet med praksisfeltet og studiet ser ut til å gjøre de kvinnelige politistudentene mer bevisste på betydningen av og mulighetene for å kombinere familie og jobb.

Tabell 2. Deltidsorientering blant kvinnelige sykepleier- og politistudenter

| | Modell 1 B (std. feil) | Modell 2 B (std. feil) | Modell 3 B (std. feil) |
|------------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Studieretning sykepleie (politi=0) | 0,7* (0,1) | 0,6* (0,1) | 0,6* (0,1) |
| Har barn (1=ja) | | 0,5* (0,2) | 0,4* (0,2) |
| Alder (19=0) | | 0,0 (0,0) | 0,0 (0,0) |
| Dedikert til yrket | | | -0,1* (0,05) |
| Konstant | 1,5* (0,1) | 1,5* (0,1) | 1,9* (0,2) |
| Justert r ² | 0,08 | 0,09 | 0,10 |
| N | 641 | 628 | 625 |

*Signifikant på 5 % nivå

Modell 1 i tabell 2 viser at sykepleierstudentene er mer orientert mot deltidsarbeid ved studiestart, slik vi så i figur 1. Det interessante her er å se om dette endres når vi i modell 2 og 3 tar hensyn til studentenes alder, om de har barn og hvor dedikerte de er til fremtidig yrke ved studiestart.

I modell 2 ser vi at de som har barn rangerer mulighetene for deltidsarbeid som noe viktigere enn de som ikke har barn. På skalaen fra 0 til 4 skårer de med barn deltidsmuligheter som et halvt poeng viktigere enn de barnløse. Vi ser også at litt av forskjellen mellom politi- og sykepleierstudenter som vi så i modell 1 kan forklares med at sykepleierstudenter oftere har barn. Men også når vi sammenligner politi- og sykepleierstudenter som er i samme situasjon mht. barn, er sykepleierstudentene signifikant mer orientert mot deltidsarbeid (0,6 poeng). Alder ser ut til å ha liten betydning: De yngre studentene er like lite (eller mye) orienterte mot deltidsarbeid som de eldre.

Modell 3 viser at de som er sterkt dedikerte til yrket er mindre opptatt av mulighetene for deltidsarbeid. De som skårer høyest på tilknytning til yrket (verdi 4 på en skala fra 0–4) skårer mulighet for deltidsarbeid som 0,5 poeng mindre viktig enn de som har lavest tilknytning til yrket (0,1*5=0,5). Forskjellen i deltidsorientering mellom sykepleiere og politi ser imidlertid ikke ut til å kunne forklares med ulik tilknytning til yrket. Også når vi sammenligner politi- og sykepleierstudenter med lik tilknytning til yrket, er sykepleierstudentene signifikant mer orienterte mot deltidsarbeid.

DRØFTING OG KONKLUSJON

Denne studien viser at kvinnelige sykepleierstudenter er mer deltidsorienterte enn kvinnelige politistudenter. Forskjellene er tydelige allerede ved studiestart. Yrkesforskjeller i bruk av deltidsarbeid kan altså i liten grad knyttes til sosialisering i utdanningsperioden. Resultatene viser at det er viktigere for kvinnelige sykepleierstudenter å ha barn og dedikert til yrket, enn det er for politistudenter.

tatene både støtter og kompletterer tidligere forskning. Denne forskningen viser at kvinnelige sykepleierstudenter er mer tradisjonelle i sin holdning til yrkesdeltakelse enn andre høgskolestudenter kort tid før de tar avsluttende eksamen – særlig sammenliknet med de som utdanner seg til et mannsdominert yrke (Abrahamsen 2010a). Vår studie kompletterer denne forskningen ved å avdekke at forskjellene i interessen for deltidsarbeid mellom sykepleierstudenter og politistudenter i hovedsak skyldes 1) at sykepleierstudenter er mer deltidsorientert enn politistudenter ved studiestart, og 2) at sykepleieres deltidsorientering øker noe gjennom studietiden mens politistudentenes deltidsorientering er noenlunde stabil.

Kvinnens deltidsorientering utformes før studiestart

Våre resultater tyder på at kvinnens holdninger til deltidsarbeid i hovedsak utformes før studentene starter på studiet. Dette indikerer at utdanningens rolle i sosialisering av fremtidige profesjonsutøvere ikke er like viktig som den klassiske profesjonslitteraturen hevder (Becker et al. 2004; Freidson 2001; Merton, Reader & Kendall 1957; Torgersen 1972). Mye tyder på at studiets betydning for utvikling av arbeidstidspreferanser er begrenset, trolig uten nevneverdig betydning i noen utdanningsgrupper. Resultatene er mer i tråd med Hakims preferanseteori (Hakim 2000), men tidsperioden som belyses i denne studien (tre år) er for kort til å konkludere om deltidspreferanser er stabile eller endres over tid. Sykepleierstudentenes justering i utdanningsperioden samt en tidligere studie av sykepleiere i overgangen til arbeidsliv peker i retning av endringer (Abrahamsen 2010b).

Klare forskjeller mellom sykepleierstudenter og politistudenter ved studiestart kan tyde på at kvinnens holdning til deltidsarbeid påvirker utdanningsvalget. Dette bygger på en antagelse om at vi selekteres inn i utdanning og yrke på bakgrunn av allerede etablerte jobbværdier (Rosenberg 1957). Det har lenge vært spekulert i om yrker med gode muligheter for deltidsarbeid særlig tiltrekker seg personer som ønsker å arbeide deltid. Denne studien kan tolkes i den retning. Tidlig etablering av arbeidstidspreferanser og klare forskjellene i deltidsorientering mellom politistudenter og sykepleierstudenter støtter opp om at valg av utdanning og yrke er første steg på veien til å realisere egne interesser (Dæhlen 2008; Tolbert & Moen 1998). Vi kan derfor ikke se bort fra at deltidsorienterte kvinner i større grad rekrutteres inn i sykepleieryrket enn til politiyrket. En studie hvor kvinnelige sykepleierstudenter sammenliknes med kvinner innenfor mannsdominerte studieprogrammer, støtter opp om en slik antagelse (Abrahamsen 2010b). En ny amerikansk undersøkelse hevder imidlertid at det er en myte at familiepreferanser påvirker yrkesvalget og leder menn og kvinner inn i kjønntypiske yrker. Resultatene til Cech (2015) viser at familiepreferanser for mange studenter er lite viktige når de velger yrke, og at det ikke er slik at de som er opp-tatt av at jobben må kunne kombineres med familielivet, velger kvinnedominerte fag. Men er amerikansk empiri overførbar til det norske arbeidsmarkedet? Kanskje har familieplaner enda mindre betydning i Norge fordi man her forventer at alle jobber er mulige å kombinere med familie, eller kanskje er familieplaner tvert imot viktigere i Norge fordi mange vil ha ambisjoner både om yrkes- og familieliv.

Resultatene i vår studie må tolkes med forsiktighet. Usikkerheten er knyttet til tidspunktet for innhenting av opplysninger om arbeidstidspreferanser. Kort tid etter studiestart ble studentene bedt om å oppgi hvor viktig en rekke forhold ved fremtidige jobber var

på *det tidspunktet de valgte utdanning*, deriblant muligheter for deltidsarbeid. Å besvare spørsmål om egne holdninger på et tidligere tidspunkt gir grunn til varsomhet. Det må også tas i betraktning at selv om studentene la vekt på gode deltidsmuligheter på det tidspunktet de valgte utdanning, betyr ikke dette nødvendigvis at gode deltidsmuligheter i yrket var *avgjørende* for deres valg av utdanning og yrke. Selv om tidligere forskning tyder på at muligheten for å realisere egne ønsker i en fremtidig jobb (jobbverdier) er viktig når avgjørelser om utdanning, yrke og karriere tas (Rosenberg 1957), er det ikke gitt at alle jobbverdier er like viktige i alle typer yrkesrelaterte valg. Det kan blant annet tenkes at jobbverdier knyttet til innholdet i arbeidet som det «å hjelpe andre» og det «å arbeide selvstendig» er viktigere enn muligheter for deltidsarbeid for valg av utdanning og yrke. På den annen side kan muligheten for deltidsarbeid være viktigere for valg av jobb. En slik oppfatning vil også være i tråd med Hakims argumentasjon (Hakim 2002). Hun er tydelig på at livsstilspreferanser ikke påvirker valg av utdanning og yrke, men derimot har stor betydning for valg av *jobb*. Hun argumenterer for at det er jobben og ikke yrket som er avgjørende for muligheten til å realisere egne livsstilspreferanser.

Å etablere egne verdier og holdninger knyttet til fremtidig yrke er ofte en lang prosess. For mange vil denne prosessen og beslutninger om utdanningsvalg være sammenfallende i tid. Vi kan derfor ikke se bort fra et samspill mellom det å finne frem til utdanning og yrke og etablering av yrkesmessige verdier, holdninger og preferanser. Når man har funnet ut hva man vil bli, kan dette påvirke hva man ønsker seg i en jobb – og vice versa.

Deltidsforventninger mer adaptive enn deltidspreferanser

Sett i lys av teorien om adaptive prosesser (Elster 1983) er det interessant at studentenes forventninger fremstår som langt mer påvirkelige (adaptive) enn deres preferanser. Dette gjelder både blant politistudenter og sykepleierstudenter. Det er også indikasjoner på adaptive prosesser når sykepleierstudenter justerer sin deltidsorientering i løpet av studiet, men i utviklingen av arbeidstidspreferanser blant politistudentene er slike prosesser vanskelige å identifisere. Ikke uventet er det en betydelig avstand mellom studentenes interesse for deltidsarbeid (deltidsorientering) og studentenes forventninger om å arbeide deltid etter fullført utdanning. Avstanden mellom kurven for deltidsorientering og forventninger om deltid er stor for begge utdanningsgrupper, og det er interessant at kurven for deltidsforventninger (gjennom studieløpet) er mest nedadgående for politistudentene. Denne utviklingen kan skyldes at muligheten for deltidsarbeid er langt mindre i politiyrket enn i sykepleieryrket, og at politistudentene justerer ned sine forventninger i møte med yrkesaktive kolleger i praksisperioden.

Adaptive preferanser er her forstått som preferanser formet i forhold til tilgjengelige muligheter (og hva som ikke er mulig). Forventninger gir et mer realistisk bilde av dette enn preferanser, særlig de justerte forventningene etter at studentene har sett sitt fremtidige yrke i praksis. Resultatene støtter også vår oppfatning om at holdninger og verdier (her deltidsorientering) kan betraktes som en indre motivasjon eller preferanse, mens forventninger er tettere knyttet til den faktiske situasjon og kan beskrives som en realitetsvurdert preferanse (Metz et al. 2009). Dersom man ønsker å se på hvordan konteksten endrer holdninger om fremtidig arbeidstilknytning, kan det derfor være vel så relevant å fokusere på forventninger som preferanser.

Betydningen av yrkesstrukturelle trekk

Hva ligger bak den *ulike* utviklingen av arbeidstidsorientering til de to utdanningsgruppene? Politistudentene har en noenlunde stabil deltidsorientering gjennom hele studieløpet, mens sykepleierstudentene øker sin interesse for deltidsarbeid.

Forklaringer knyttet til yrkesstruktur er nærliggende. Fra tidligere forskning vet vi at yrkesstrukturelle trekk, og særlig organisering av arbeidstiden som turnus, har betydning for omfanget av deltidsarbeid (Amble 2008). Men her er også en kjønnsdimensjon. Heltidsarbeid og turnus kan være like vanskelig å kombinere med familieliv om du er politi eller sykepleier. Likevel er omfanget av deltidsarbeid svært ulikt i de to yrkene. Antagelsen om at kvinner ønsker deltidsarbeid, bidrar til at kvinnedominerte yrker utvikler arbeidstidsorganisering som omfatter mange deltidsstillinger og en arbeidstidskultur hvor deltid og heltid er like akseptert. Mulighetene for å kunne kombinere turnus og deltidsarbeid er derfor betydelig større for fremtidige sykepleiere enn for fremtidig politi.

Denne studien gir ingen entydige svar på betydningen av yrkesstrukturelle trekk for studentenes *justeringer* av deltidsønsker og deltidsforventninger i løpet av studiet. Blant annet er det ingen klare indikasjoner på at erfaringene med turnus, og dermed arbeid i helger, kveld og natt, i studietiden, bidrar til å øke interessen for deltidsarbeid i studieperioden nevneverdig. Turnus kan være en forklaring på sykepleierstudentenes økning i deltidsorientering, men stabiliteten i politistudentenes deltidsorientering svekker turnus som en generell forklaring på interesse for deltidsarbeid.

En kanskje mer troverdig forklaring på sykepleierstudentenes økte interesse for deltidsarbeid i studietiden kan være at de arbeider sammen med mange deltidsarbeidende sykepleiere i praksisperiodene. Dette kan antas å ha en viss smitteeffekt som kan forsterkes av en deltidskultur og gode muligheter for deltidsarbeid. Dette kan føre til at sykepleierstudenter blir mer positive til deltidsarbeid enn de var da de startet på studiet. Politistudentene møter en annen virkelighet i sin praksisperiode. De møter en heltidskultur og relativt få politi som arbeider deltid. Dette kan bidra til at politistudentene i liten grad er opptatt av redusert arbeidstid, og holdningen til deltidsarbeid blir stabil gjennom studietiden.

En alternativ forklaring på ulike holdninger til deltidsarbeid og deltidsforventninger for de to utdanningsgruppene, kan være at sykepleierstudenter i større grad enn politistudentene har etablert egen familie før studiestart eller har planer om dette i løpet av studietiden. Både denne og tidligere studier viser at det å ha omsorgsansvar for egne barn gir økt interesse for deltidsarbeid. Sammenhengen mellom det å ha barn og deltidsorientering tilsier at denne i noen grad tilpasses til egen livssituasjon. En slik tilpasning av jobbverdier er også funnet i tidligere studier (Dæhlen 2008). Vi skal imidlertid huske på at 87 % av sykepleierstudentene i vår undersøkelse ikke har barn (tabell 1), og at det er klare forskjeller i deltidsorientering mellom sykepleier- og politistudenter også når vi tar hensyn til om de har barn eller ikke (tabell 3). Barn kan altså ikke være hele forklaringen på ulik deltidsorientering i de to gruppene, selv om vi fremdeles ikke kan utelukke betydningen av ulike planer om barn i fremtiden.

Er de minst dedikerte mest deltidsorientert?

Vår studie gir også et bidrag til å få bedre forståelse av profesjonelles dedikasjon til yrket og hvordan den formes. Det er en vanlig oppfatning at dedikasjon til yrket utvikles gjennom

utdanning og yrke (Becker et al. 2004; Freidson 2001). Denne studien indikerer at prosessen begynner tidligere, kanskje til og med før fremtidige yrkesutøvere har startet på høyskoleutdanningen. Vi finner støtte for antagelsen om at dette særlig gjelder utdanningsgrupper hvor det å søke om opptak krever planlegging og innsats. Politistudenter fremstår som mer dedikert til fremtidig yrke enn sykepleierstudenter.

Videre viser resultatene at det er en sammenheng mellom dedikasjon til yrket og deltidsorientering (også når det kontrolleres for yrke). Fra tidligere forskning er det avdekket at det er en sammenheng mellom faktisk arbeidstid og affektiv tilknytning til yrket. Deltidsarbeidende profesjonsutøvere er noe mindre dedikert til eget yrke enn de som arbeider heltid (Abrahamsen 2010b; Epstein et al. 1999). Vår studie bidrar med ny kunnskap og indikerer at deltidsorienterte studenter har en svakere yrkesdedikasjon enn de som ikke er opptatt av deltidsarbeid. Resultatene aktualiserer spørsmålet om hva som kommer først – deltidsarbeid eller en svak yrkesdedikasjon? Det er vanlig å betrakte yrkesdedikasjon som en kraft som påvirker yrkesadferd i en bestemt retning som lav yrkesavgang (Gardner 1992) og heltidsarbeid (Hakim 2000). De tidlige deltidsorienteringene som vi har sett i denne studien åpner for at sammenhengen også kan gå motsatt vei: De som i utgangspunktet er deltidsorienterte, kan utvikle mindre dedikasjon til yrket.

Konsekvenser og tiltak

Dersom man ønsker å redusere omfanget av deltid blant sykepleiere, tyder denne studien på at det å styrke dedikasjonen til yrke kan bidra. Våre resultater viser at sykepleierne er mer deltidsorienterte enn politi allerede når de starter på studiet. Deltid var viktigere for sykepleiere enn politi da de valgte utdanning. Denne studien viser også at dedikasjon til yrket var noenlunde stabilt gjennom studieløpet. Å forsterke studentenes dedikasjon til fremtidig yrke i utdanningsperioden kan være mulig, for eksempel ved å bedre utdanningens kvalitet eller gjennom tiltak som øker yrkets status.

En annen mulighet er å redusere antall deltidsstillinger i sykepleieryrket. Yrkesstruktur (her antall deltidsstillinger) er for det første helt avgjørende for omfanget av deltid i et yrke. Denne studien tyder på at yrkesstrukturen også har betydning for hvem som søker seg til yrket, hvilke ønsker de har for fremtidig yrkestilknytning og om disse ønskene forsterkes eller svekkes i utdanningsperioden. I politiyrket har dette argumentet vært brukt med motsatt fortegn: Man bør øke antallet deltidsstillinger for å rekruttere og beholde kvinner. Dette vil kunne minske avstanden mellom preferanser for deltid og forventningene om deltid, som er justert etter hvorvidt man anser deltid som en mulighet. Situasjonen innenfor politiet kan se ut til å ha paralleller til kvinnelige legers situasjon, hvor mange jobber mer enn de kanskje kunne ønsket fordi mulighetene for deltid er begrenset. Å øke antallet deltidsstillinger for å beholde kvinnene i yrket har imidlertid også andre konsekvenser. Det vil kunne medføre også ufrivillig deltid, og ulik lønns- og karriereutvikling hvor mennene får et større forsprang fordi kvinnene ikke jobber fullt. Spørsmålet om hva som er det ønskede nivået på deltidsstillinger er derfor ikke avklart hverken innenfor sykepleier- eller politiyrket.

REFERANSER

- Abrahamsen, B. (2009). Forskjeller i kvinners arbeidstid – et spørsmål om preferanser? *Sosiologisk Tidsskrift*, 17(4), 311–332.
- Abrahamsen, B. (2010a). Deltidsarbeid på retur? En sammenlikning av tre kull sykepleiere utdannet i 1977, 1992 og 2003. *Søkelys på arbeidslivet*, 27(01-02), 5–18.
- Abrahamsen, B. (2010b). Employment status and commitment to work in professions. *Economic and Industrial Democracy*, 31(1), 93–115. DOI: [10.1177/0143831x09343990](https://doi.org/10.1177/0143831x09343990)
- Abrahamsen, B. (2014). Klar for heltid? *Tidsskriftet Sykepleien*, 08, 92–93.
- Albertsen, K., Grimsmo, A., Sørensen, B. A., Kauppinen, K., Rafnsdóttir, G. L. & Tómasson, K. (2007). *Working Time Arrangements and Social Consequences: What Do We Know? TemaNord 2007: 607*. DOI: [10.6027/tn2007-607](https://doi.org/10.6027/tn2007-607)
- Alecu, A. I. (2014). *Arbeidsmarkedssituasjonen for høgskoleutdannede*. HiOA-rapport. Oslo: Høgskolen i Oslo og Akershus.
- Amble, N. (2008). Ikke fullt og helt, men stykkevis og delt: Om det uønskede deltidsarbeidets vesen. *Søkelys på arbeidslivet*, 25(3), 367–380.
- Becker, H. S., Geer, B., Hughes, E. C. & Strauss, A. L. (2004). *Boys in White: Student Culture in Medical School*. London: Transaction Publishers.
- Blau, G. J. (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32(3), 284–297. DOI: [10.1016/0001-8791\(88\)90020-6](https://doi.org/10.1016/0001-8791(88)90020-6)
- Brunetto, Y. & Farr-Wharton, R. (2003). The commitment and satisfaction of lower-ranked police officers: Lessons for management. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 26(1), 43–63. DOI: [10.1108/13639510310460297](https://doi.org/10.1108/13639510310460297)
- Cech, E. A. (2015). Mechanism or myth? Family plans and the reproduction of occupational gender segregation. *Gender & Society*, 30(2), 265–288. DOI: [10.1177/0891243215608798](https://doi.org/10.1177/0891243215608798)
- Chan, J. B. L., Devery, C. & Doran, S. (2003). *Fair Cop: Learning the Art of Policing*. Toronto: University of Toronto Press.
- Charlesworth, S. & Whittenbury, K. (2007). 'Part-time and part-committed?': The challenges of part-time work in policing. *Journal of Industrial Relations*, 49(1), 31–47. DOI: [10.1177/0022185607072237](https://doi.org/10.1177/0022185607072237)
- Crompton, R. & Harris, F. (1998). Explaining women's employment patterns: 'Orientations to work' revisited. *British Journal of Sociology*, 49(1), 118–136. DOI: [10.2307/591266](https://doi.org/10.2307/591266)
- Dick, G. & Metcalfe, B. (2007). The progress of female police officers? An empirical analysis of organisational commitment and tenure explanations in two UK police forces. *International Journal of Public Sector Management*, 20(2), 81–100. DOI: [10.1108/09513550710731463](https://doi.org/10.1108/09513550710731463)
- Dick, P. (2004). Between a rock and a hard place: The dilemmas of managing part-time working in the police service. *Personnel Review*, 33(3), 302–321. DOI: [10.1108/00483480410528841](https://doi.org/10.1108/00483480410528841)
- Dick, P. (2006). The psychological contract and the transition from full to part-time police work. *Journal of Organizational Behavior*, 27(1), 37–58. DOI: [10.1002/job.366](https://doi.org/10.1002/job.366)
- Dæhlen, M. (2007). Job values, gender and profession: A comparative study of the transition from school to work. *Journal of Education and Work*, 20(2), 107–121. DOI: [10.1080/13639080701314647](https://doi.org/10.1080/13639080701314647)
- Dæhlen, M. (2008). *Seleksjon og tilpasning. Jobbverdier i studietid og yrkesliv*. Ph.d.-avhandling. Oslo: Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo.
- Edwards, C. Y. & Robinson, O. (2001). «Better» part-time jobs? A study of part-time working in nursing and the police. *Employee Relations*, 23(5), 438–454. DOI: [10.1108/eum000000005898](https://doi.org/10.1108/eum000000005898)
- Egeland, C. & Drange, I. (2014). *Frivillig deltid – kun et spørsmål om tid?* AFI-rapport 4/2014. Oslo: AFI.
- Ellingsæter, A. L. (1995). *Gender, Work and Social Change. Beyond Dualistic Thinking*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Ellingsæter, A. L. (2016). Mødre og jobb i evig ubalanse? I S. Halrynjo, & M. Teigen (red.), *Ulik likestilling i arbeidslivet* (s. 37–53). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Elster, J. (1983). *Sour Grapes: Studies in the Subversion of Rationality*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Epstein, C. F., Seron, C., Oglensky, B. & Saute, R. (1999). *The Part-Time Paradox*. New York: Routledge.
- Fagan, C. (2001). Time, money and the gender order: Work orientations and working-time preferences in Britain. *Gender, Work & Organization*, 8(3), 239–266. DOI: [10.1111/1468-0432.00131](https://doi.org/10.1111/1468-0432.00131)
- Freidson, E. (2001). *Professionalism, the Third Logic*. Cambridge: Polity Press.
- Gardner, D. L. (1992). Career commitment in nursing. *Journal of Professional Nursing*, 8, 155–160. DOI: [10.1016/8755-7223\(92\)90025-t](https://doi.org/10.1016/8755-7223(92)90025-t)
- Gould, D. & Fontenla, M. (2006). Commitment to nursing: Result of a qualitative interview study. *Journal of Nursing Management*, 14(213–221). DOI: [10.1111/j.1365-2934.2006.00577.x](https://doi.org/10.1111/j.1365-2934.2006.00577.x)
- Hakim, C. (2000). *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Hakim, C. (2002). Lifestyle preferences as determinants of women's differentiated labor market careers. *Work and Occupations*, 29(4), 428–459. DOI: [10.1177/0730888402029004003](https://doi.org/10.1177/0730888402029004003)
- Halrynjo, S. & Lyng, S. T. (2010). Fars forkjørsrett – mors vikeplikt? Karriere, kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner. *Tidsskrift for Samfunnsforskning*, 51(2), 249–275.
- Hansen, T. & Slagsvold, B. (2012). Endres arbeidsdelingen i hjemmet som følge av livsløpsoverganger? I T. Hansen, & B. Slagsvold (red.), *Likestilling hjemme* (s. 93–99). NOVA-rapport 8/2012. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Hatlevik, I. R., Leseth, A. & Osland, O. (2015). *Utdanningskvalitet i sykepleieutdanningene ved Høgskolen i Oslo og Akershus*. Småskrift 2015 nr 3. Oslo: Høgskolen i Oslo og Akershus.
- Hove, K. & Fekjær, S. B. (2014). *Studentevalueringen: B3 2014*. Oslo: Politihøgskolen.
- Karlsen, H. (2011). Kompleks maskulinitet i et kvinnedominert studium. I A. Leseth & K. N. Solbrekke (red.), *Profesjoner, kjønn og etnisitet* (s. 71–94). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Kitterød, R. H. (2007). Arbeidstidsønsker i småbarnsfasen. Hvordan tolke ønsker om kortere arbeidstid? *Sosiologisk Tidsskrift*, 15(1), 29–53. Hentet fra <http://www.idunn.no/ts/st>
- Kjeldstad, R. & Nymo, E. H. (2012). Part-time work and gender: Worker versus job explanations. *International Labour Review*, 151(1-2), 85–107. DOI: [10.1111/j.1564-913x.2012.00136.x](https://doi.org/10.1111/j.1564-913x.2012.00136.x)
- Larsson, P., Strype, J. & Thomassen, G. (2006). Hvem er politistudentene? I G. Thomassen, & T. Bjørge (red.), *Kunnskapsutvikling i politiet. Forskningskonferansen 2006* (s. 37–51). PHS Forskning 2006:3. Oslo: Politihøgskolen.
- Lauritz, L. E. (2009). *Spirande polisidentiteter – en studie av polisstudenters och nya polisers professionella identitet*. Doktorsavhandling 2009. Umeå: Handelshögskolan, Umeå universitet.
- Lynn, M. & Redman, R. (2005). Faces of the nursing shortage: Influences on the staff nurses' intention to leave their job positions or nursing. *Journal of Nursing Administration*, 35, 264–270. DOI: [10.1097/00005110-200505000-00010](https://doi.org/10.1097/00005110-200505000-00010)
- Merton, R. K., Reader, G. G. & Kendall, P. L. (red.) (1957). *The Student-Physician. Introductory Studies in the Sociology of Medical Education*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Metcalfe, B. & Dick, G. (2000). Is the force still with you? Measuring police commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 15(8), 812–832. DOI: [10.1108/02683940010379369](https://doi.org/10.1108/02683940010379369)
- Metz, A., Fouad, N. & Ihle-Helledy, K. (2009). Career aspirations and expectations of college students: Demographic and labor market comparisons. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 155–171. DOI: [10.1177/1069072708328862](https://doi.org/10.1177/1069072708328862)
- Meyer, J. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–98. DOI: [10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Nergaard, K. (2010). *Avtalt arbeidstid og arbeidstidsønsker blant deltidsansatte*. Oslo: Fafo.
- Nesje, K. (2016). Personality and professional commitment of students in nursing, social work, and teaching: A comparative survey. *International Journal of Nursing Studies*, 53, 173–181. DOI: [10.1016/j.ijnurstu.2015.08.001](https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.08.001)
- Nesje, K. (2017). *Opplevelsen av å passe til yrket: En studie av norske sykepleieres profesjonstilknytning*. Ph.d.-avhandling. Oslo: Høgskolen i Oslo og Akershus.

- Numminen, O., Leino-Kilpi, H., Isoaho, H. & Meretoja, R. (2015). Newly graduated nurses. Occupational commitment and its associations with professional competence and work-related factors. *Journal of Clinical Nursing* 25, 117–126. DOI: [10.1111/jocn.13005](https://doi.org/10.1111/jocn.13005)
- POD (2016). *Politiets årsrapport 2015*. Oslo: Politidirektoratet.
- Politihøgskolen (2012). *95 prosent får vitnemål ved Politihøgskolen*. Hentet fra <http://www.phs.no/om-phs/nyheter/nyhetsarkiv/2012/oktober/95-prosent-far-vitnemal-ved-politihogskolen/>
- Rosenberg, M., E. A. Suchman & Rose K. Goldsen (1957). *Occupations and Values*. Glencoe, IL: Free Press.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. DOI: [10.1177/0013164405282471](https://doi.org/10.1177/0013164405282471)
- Sholihin, M. & Pike, R. (2010). Organisational commitment in the police service: Exploring the effects of performance measures, procedural justice and interpersonal trust. *Financial Accountability & Management*, 26(4), 392–421. DOI: [10.1111/j.1468-0408.2010.00507.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-0408.2010.00507.x)
- Somers, M. (2000). Exploring the relationship between commitment profiles and work attitudes, employee withdrawal, and job performance. *Public Personnel Management*, 29(3), 353–365. DOI: [10.1177/009102600002900305](https://doi.org/10.1177/009102600002900305)
- SSB (2015). Statistikkbanken tabell: 07938: Personer med helse- og sosialfaglig utdanning, etter kjønn og alder. Hentet fra <https://www.ssb.no/statistikkbanken/>
- Tolbert, P. S. & Moen, P. (1998). Men's and women's definitions of «good» jobs: Similarities and differences by age and across time. *Work and Occupations*, 25(2), 168–194. DOI: [10.1177/0730888498025002003](https://doi.org/10.1177/0730888498025002003)
- Torgersen, T. (1972). *Profesjonssosiologi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Thorsteinson, T. J. (2003). Job attitudes of part-time vs. full-time workers: A meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(2), 151–177. DOI: [10.1348/096317903765913687](https://doi.org/10.1348/096317903765913687)
- Van Maanen, J. (1975). Police socialization: A longitudinal examination of job attitudes in an urban police department. *Administrative Science Quarterly*, 20(2), 207–228. DOI: [10.2307/2391695](https://doi.org/10.2307/2391695)
- Walker, A. & Campbell, K. (2013). Work readiness of graduate nurses and the impact of job satisfaction, work engagement and intention to remain. *Nurse Education Today*, 33, 1490–1495. DOI: [10.1016/j.nedt.2013.05.008](https://doi.org/10.1016/j.nedt.2013.05.008)
- Winnæss, P. & Helland, H. (2014). Politistudentene: Hvem er de, og hvorfor vil de bli politi? *Nordisk politiforskning*, 1(2), 93–122.