



SY 300215 Bacheloroppgave i sykepleie

Mann i ingenmannsland / Man in No Mans Land

Kandidatnummer: 10028 & 10052

Totalt antall ord: 8656

Antall sider inkludert forsiden: 44

Hovedveileder: Rigmor Einang Alnes

Innlevert Ålesund, 22.05.2018



Obligatorisk egenerklæring/gruppeerklæring

Den enkelte student er selv ansvarlig for å sette seg inn i hva som er lovlige hjelpemidler, retningslinjer for bruk av disse og regler om kildebruk. Erklæringen skal bevisstgjøre studentene på deres ansvar og hvilke konsekvenser fusk kan medføre. **Manglende erklæring fritar ikke studentene fra sitt ansvar.**

Du/dere fyller ut erklæringen ved å klikke i ruten til høyre for den enkelte del 1-6:		
1	Jeg/vi erklærer herved at min/vår besvarelse er mitt/vårt eget arbeid, og at jeg/vi ikke har brukt andre kilder eller har mottatt annen hjelp enn det som er nevnt i besvarelsen.	<input checked="" type="checkbox"/>
2	Jeg/vi erklærer videre at denne besvarelsen: <ul style="list-style-type: none">• ikke har vært brukt til annen eksamen ved annen avdeling/universitet/høgskole innenlands eller utenlands.• ikke refererer til andres arbeid uten at det er oppgitt.• ikke refererer til eget tidligere arbeid uten at det er oppgitt.• har alle referansene oppgitt i litteraturlisten.• ikke er en kopi, duplikat eller avskrift av andres arbeid eller besvarelse.	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
3	Jeg/vi er kjent med at brudd på ovennevnte er å <u>betrakte som fusk</u> og kan medføre annullering av eksamen og utestengelse fra universiteter og høgskoler i Norge, jf. Universitets- og høgskoleloven §§4-7 og 4-8 og Forskrift om eksamen §§30 og 31.	<input checked="" type="checkbox"/>
4	Jeg/vi er kjent med at alle innleverte oppgaver kan bli plagiatkontrollert	<input checked="" type="checkbox"/>
5	Jeg/vi er kjent med at NTNU vil behandle alle saker hvor det foreligger mistanke om fusk etter NTNUs studieforskrift	<input checked="" type="checkbox"/>
6	Jeg/vi har satt oss inn i regler og retningslinjer i bruk av kilder og referanser på biblioteket sine nettsider	<input checked="" type="checkbox"/>

Publiseringsavtale

Fullmakt til elektronisk publisering av oppgaven

Forfatter(ne) har opphavsrett til oppgaven. Det betyr blant annet enerett til å gjøre verket tilgjengelig for allmennheten ([Åndsverkloven §2](#)).

Alle oppgaver som fyller kriteriene vil bli registrert og publisert i Brage med forfatter(ne)s godkjenning.

Oppgaver som er unntatt offentlighet eller båndlagt vil ikke bli publisert.

Jeg/vi gir herved NTNU i Ålesund en vederlagsfri rett til å gjøre oppgaven tilgjengelig for elektronisk publisering:

ja nei

Er oppgaven båndlagt (konfidensiell)?

ja nei

(Båndleggingsavtale må fylles ut)

- Hvis ja:

Kan oppgaven publiseres når båndleggingsperioden er over?

ja nei

Er oppgaven unntatt offentlighet?

ja nei

(inneholder taushetsbelagt informasjon. [Jfr. Offl. §13/Fvl. §13](#))

Dato: 22.05.2018

Sammendrag

Bakgrunn: Vi ønsker å belyse hvordan mannlige sykepleiere og sykepleierstudenter opplever det å komme inn i så kvinnedominert yrke som sykepleie. Vi har selv både sett og opplevd hvordan det er å være mann i en avdeling med kun kvinnelige ansatte. En av oss har ikke sett en mannlig sykepleier i klinisk arbeid i løpet av alle de 5 praksisperiodene vi har hatt på studiet.

Hensikt: Hensikten med denne studien var å belyse hvorfor menn velger sykepleieryrket og hvilke utfordringer de møter i yrket som mann.

Metode: Studien er en systematisk litteraturstudie, som bygger på stoff fra fem kvalitative, to kvantitative studier, og en reviewartikkel.

Resultat: Mannlige sykepleiere oppgir både ønsket om å hjelpe og yte omsorg for andre, gjerne kombinert med den tryggheten yrket gir i form av muligheter for jobb og relativt god lønn. Utfordringer de møter er å bli utsatt for stereotypier, opplevelsen av å ikke høre til i yrket, utfordringer i kroppslige situasjoner, og mistenkeliggjøring for valg av yrke. Fokus på rekruttering av menn vil være sentralt for å kunne skaffe flere menn til yrket og motvirke barrierer og stigmatisering mot menn.

Konklusjon: Menn velger sykepleier av forskjellige grunner, både altruistiske og praktiske. De utfordringer de møter er utsettelse for stereotypier og en manglende følelse av tilhørighet i yrket.

Nøkkelord: Men in nursing, male nurse, motivation, challenges.

Abstract

Background: We wish to shed light on how male nurses and nursing students experience entering such a female dominated profession that nursing is. We have ourselves both seen and experienced how it is like to be a man in a ward with only female employees. One of us have not seen a male nurse in clinical work through 5 clinical placements during the study.

Aim: The aim of this study was to shed light on why men choose nursing and which challenges they face in the profession as men.

Method: The study is a systematic literature study, which is based on five qualitative, two quantitative and one review article.

Result: Male nurses provide both a desire to help and care for others, often combined with job safety and relatively good salary. Challenges they face are being prone stereotypes, not developing a sense of belonging in the profession, challenges in intimate bodily situations and suspicion because of choice of profession. Having a focus on recruitment of male nurses will be important to attract more men to the profession and counteract the barriers and stigma against men.

Conclusion: Men choose nursing for different reasons, both altruistic and practical. The challenges and barriers they meet is being prone to stereotypes and a feeling of not belonging in the profession.

Keywords: Men in nursing, male nurse, motivation, challenges.

Table of Contents

2 Innledning	1
2.1 Problemstilling	1
3 Teoribakgrunn	2
3.1 Stigmatisering	2
3.2 Glass escalator	2
3.3 Kallsorientering.....	2
3.4 Omsorgshabitus.....	2
3.5 Menn i omsorg historisk sett	3
4 Metodebeskrivelse	4
4.1 Datainnsamling og søkeprosess	4
4.2 Inkluderings- og ekskluderingskriterier	5
4.3 Analyseprosessen	6
5 Resultat	9
5.1 Studievalg og motivasjon	9
5.2 Påvirkningsfaktorer til valg av yrke	9
5.3 Barrierer og stigmatisering	10
5.4 Rekruttering.....	13
6 Diskusjon	15
6.1 Metodediskusjon	15
6.2 Resultatdiskusjon	16
6.2.1 Hvilke indre motivasjonsfaktorer fikk mannen til å velge yrket?	16
6.2.2 Hvilke ytre påvirkningsfaktorer påvirket mannen?	19
6.2.3 Hvilke utfordringer møter mannen?.....	20
6.2.4 Fordel av å være mann.....	22
6.3 Konsekvens for sykepleie	23
6.3.1 Hvordan skal man rekruttere?	23
6.3.2 Hvem skal man rekruttere?	24
6.4 Konklusjon.....	26
6.5 Videre forskning.....	26
7 Referanseliste	27
Vedlegg 1	1
Vedlegg 2	9

2 Innledning

Vår interesse for menns plass innenfor sykepleieryrket stammer fra våre egne opplevelser og erfaringer som menn i sykepleie. Vi har gjennom tre års sykepleierutdanning hatt flere praksisperioder i avdelinger med svært få eller ingen mannlige sykepleiere. Fra disse erfaringene ønsker vi å belyse hvordan det er å være mann i sykepleieryrket. Om 10 år vil Norge mangle omtrent 30 000 sykepleiere (NSF 2015). I 2017 var det 8,59% mannlige sykepleiere i yrket (SSB 2018). Vi mener det må rekrutteres fra begge kjønn for å få en bedre sjanse til å forhindre den fremtidige sykepleiermangelen. Dette vil ikke bare fylle ledige sykepleierstillinger, men også ha en positiv effekt på yrket og arbeidsplassen. Om man får bedre kjønnsbalanse i arbeidsplassen vil det forbedre arbeidsmiljø, føre til mer åpen kommunikasjon, øke innovasjon og et styrket fokus på pasientene (Svare 2009 s.204-206). Flere menn i sykepleiefaget vil hjelpe til å redusere mangelen på sykepleiere, redusere den ubalanserte kjønnsfordelingen, og å møte behovet for pleie til en stadig økende endring i pasientgrupper (McKenna, Vanderheide, & Brooks 2016 s.76-77). Vi ønsker å kartlegge hva som får menn til å velge yrket, identifisere motivasjonen, og å belyse hvilke utfordringer de møter på i yrket som mann.

Vi har på bakgrunn av dette utarbeidet en todelt problemstilling som tar for seg de to sentrale faktorer i valg av yrke, nemlig pågang og motgang - motivasjon og utfordringer:

2.1 Problemstilling

Hvilke motivasjoner gjør at menn velger sykepleieryrket og hvilke utfordringer møter de i yrket som mann?

3 Teoribakgrunn

3.1 Stigmatisering

Store Norske Leksikon (2017) forklarer stigmatisering som det å bemerke noe negativt i sosial sammenheng. Stigma kan forstås som opplevelsen av å være annerledes eller avvikende fra normen. Det referer til en egenskap som er dypt vanærende (Goffman 1963 s.13). Man blir en fremmed for de seende øyne, redusert til noe uvanlig, et avvik fra normen. Blant sine egne kan det stigmatiserte individet bruke ens ulempe som et grunnlag for å organisere livet, det kan bli ens identitet, men man må godta å da leve mellom to verdener (Goffman 1963 s.32). Det er denne forståelsen for stigmatisering vi arbeider med i litteraturen vi anvender.

3.2 Glass escalator

Begrepet “glass escalator” blir beskrevet av Williams (2013) som et fenomen innenfor kvinnedominerte yrker, hvor menn uten annen grunn enn kjønn, blir antatt å være mer kompetente og bedre ledere enn kvinner. Som et resultat av dette, blir menn oftere trukket inn i høyere betalte jobber, spesialisering og administrative posisjoner. Negative stereotypier mot menn i lavere betalte- og i stillinger med lavere status viser seg å ha en tendens til å pushe menn opp til høyere betalte og mer prestisjefulle stillinger hvor de ikke møter disse negative stereotypiene (Williams 2013 s.611).

3.3 Kallsorientering

Kall kan forstås som et kjærlighetssinnelag som kommer frem gjennom handling. Det kan være en verdslig oppgave å ta hånd om det nødlidende menneske. En oppfordring livet stiller rent humant om å møte og ta hånd om medmennesker – en fordring om å akte livet og ta vare på det. Kallet er gitt som en livslov om nestekjærlighet som er grunnleggende menneskelig (Martinsen 2008 s.87; s.115). Målet er ikke lengre sjelens frelse, som da det var et kall fra Gud, men det å ta vare på sin neste i etikken og moralens lys (Martinsen 2008 s.112).

3.4 Omsorgshabitus

Habitus kan forstås som en kroppslig-mental rekonstruksjon av det materielle og symbolske ladede feltet vi fødes inn i, en rekonstruksjon som gis en individuell utforming.

Omsorgshabitus er en kroppslig og mental hverdagslæring med taus kunnskap og implisitt kunnskap.

En taus kontekstuell kunnskap tilegnet i praksis som ikke verbalt kan artikuleres, en forståelse for hvordan fastsatte regler anvendes (Bakken 2001 s.98-99). Kjønnsspesifikk omsorgshabitus er samfunnsmessig og kulturelt bestemt (Bakken 2001 s.68-69). Kvinnelig omsorgshabitus vil være å stille sitt liv og vesen til rådighet for de(n) andre, herunder mann og barn (Bakken 2001 s.72). Beskrivelsen av omsorgshabitus stammer fra sykepleiens historiske bakgrunn fra den sykepleietradisjonen hvor husmorsidealet var sentralt.

3.5 Menn i omsorg historisk sett

Menn har vært å finne innenfor det en kan forbinde med omsorg og pleie av de(n) andre i lang tid. De har vært og er organisert innen sanitet i militæret, religiøse ledere, og religiøse grupper som Order of the Holy Ghost, Alexian Brotherhood, og Fransiskanerordenen. Alle disse gruppene har en lang historie med å ta hånd om de syke og skadde med ord som omsorg og pleie sentralt (Bakken 2001 s.24, Twomey & Meadus 2016 s.79). Til tross for dette er det tradisjonelle bildet av sykepleiere påvirket av kvinnelige egenskaper og verdier introdusert av Nightingale. Hun mente at kvinner fra naturens side var omsorgsfulle og empatiske, og at menn ikke var det. Dette gjorde at den opprinnelige sykepleierutdanningen var stengt for menn (Twomey & Meadus 2016 s.79, Svare 2009 s.43). Denne holdningen holdt ut store deler av 1900-tallet, med unntak av den delen av hospitalvesenet som ble ansett uegnet for kvinner: psykiatrien der menn ble ettertraktet grunnet sin fysiske styrke, pleiearbeid blant eldre menn, og ungdomsarbeid i harde og voldelige miljøer. I Norge var Diakonhjemmet åpent for å utdanne menn som diakoner, kirkelige omsorgsarbeidere. Først i 1948 ble sykepleiestudiet gjort tilgjengelig for menn (Svare 2009 s.45-46; Diakonhjemmet u.å).

4 Metodebeskrivelse

Oppgaven er en systematisk litteraturstudie som definert av Forsberg & Wengström (2016 s. 26-27), en studie ut ifra et tallrikt antall studier av god kvalitet som kan utgjøre grunnlag for avgjørelser og beslutninger. Vi har et bevisst forhold til å skrive innenfor etiske kriterier for en systematisk litteraturstudie beskrevet av Forsberg & Wengström (2016 s.59).

4.1 Datainnsamling og søkeprosess

Vi startet med et systematisk litteratursøk i databasene: Education Source, CINAHL, CINAHL Complete og et søk i EBSCO med bruk av alle tilgjengelige databaser i programmet. Et søk i Sykepleien.no med søkeord "Mannlig Sykepleier" ble utført for å finne Solbrække, Fransson og Heggen (2012) sin artikkel "Mannen og Kallet". Søkeord som ble brukt i søkene var: "Male nurse" ; "Male nurse" AND "Norway" ; "Male nurse" AND "Men in nursing" AND "recruitment"; "Recruitment" AND "career choice" AND "nurse". I det første søket kom det 921 funn så vi valgte en artikkel etter å ha lest noen overskrifter før vi søkte videre med et mer spesifikt søk for å få mer relevante treff.

Søkeord	Database	Antall treff	Utvalgte artikler
Male Nurse	CINAHL	921	1
Male nurse AND Men in nursing AND Recruitment	CINAHL Complete	32	1
Male nurse AND Men in nursing AND Recruitment	Educational source	15	3
Recruitment AND Career choice AND Nurse	CINAHL Complete + alle tilgjengelige	58	4
Mannlig sykepleier	Sykepleien forskning	126	1

Tabell 1: Oversikt over søkeord

Fra søkene ble det sett på titler på artikler, for så å lese eventuelle interessante sammendraget før utvelgelse av potensielle artikler. Om vi ikke kunne finne fulltekst til artikkelen fra EBSCO, brukte vi Google Scholar for å finne artiklene. Det var først ti artikler vi valgte å jobbe med, men etter vi var bedre kjent med stoffet valgte vi å ta bort to artikler da de ikke i tilstrekkelig grad besvarte problemstillingen.

4.2 Inkluderings- og ekskluderingskriterier

Inklusjonskriterier hjelper forfatteren å fastsette hvilke vilkår som skal inkluderes i studiet (Forsberg & Wengström 2016 s.174). Utvalget av artiklene er gjort med fokus på vestlige land med tilnærmet lik andel av mannlige sykepleiere som i Norge. Et unntak er artikkelen til Solbrække, Fransson & Heggen (2012). Den er inkludert da den omhandler et Italia, et med vesentlig større andel mannlige sykepleiere enn andre vestlig land. Andre land som forskningen kommer fra er: Australia, Irland, Canada og New Zealand. Vi har valgt å se bort ifra enkelte funn i artiklene fra New Zealand som er geografisk begrunnet.

Tidsrammen for artikler var tidsperioden 2010-2017. Kvalitetssikring av artiklene er gjort ved hjelp av sjekklister for vurdering av forskningsartikler fra Folkehelseinstituttet (2014). Artiklene er publisert i tidsskrift med kvalitetsvurdering 1-2 og er kontrollert for dette i register over vitenskapelige publiseringskanaler (Norsk senter for forskningsdata 2018). Seks av artiklene beskrev sin godkjenning av etisk komite, to av artiklene har ikke nevnt noe om det. Vi har valgt å ta dem med da begge to er publisert i anerkjente tidsskrifter med kvalitetsvurdering 1 og vi kan i stor grad anta at de er etisk vurdert. God etikk er et viktig aspekt i all vitenskapelig forskning, og det er et krav at det skal gjøres etiske vurderinger av studiene (Forsberg & Wengström 2016 s132). To personer er sitert i diskusjonsdelen. Begge har gitt sin godkjenning for å bli sitert. Artiklene brukt i besvarelsen er kvalitativ-, kvantitativ- og reviewartikler. Vi valgte alle tre typene artikler da vi mener det vil gi en bred forståelse for emnet. Å kombinere kvalitative og kvantitative studier vil belyse et fenomen i større grad (Forsberg & Wengström 2016 s. 152). De fleste av artiklene vi anvender er kvalitative. Reviewartikkelen er kontrollert for at den ikke har inkludert artikler som også er inkludert i vårt utvalg.

Inklusjonskriterier	Eksklusjonskriterier
Sykepleie og sykepleiestudent perspektiv ImRad-struktur Fagfellevurdert Vestlige land Kvalitetsvurdering 1-2 Etisk vurdert 2010-2017 Kvalitativ-, kvantitativ- og review artikler Engelsk eller norsk språk	Eldre artikler enn 2010 Land som ikke kan kulturelt sammenlignes med Norge Studier som ikke inkluderer mannlige sykepleiere

Tabell 2: Inklusjons- og eksklusjonskriterier

4.3 Analyseprosessen

Et vitenskapelig analysearbeid innebærer å dele opp materialet, i dette tilfellet funnene i artiklene, til mindre deler og analyserer dem hver for seg før man setter det sammen på en ny måte (Forsberg & Wengström 2016 s. 152). Innholdsanalysens grunnleggende arbeidsmåte kjennetegnes av at man på et systematisk og stegvis sett klassifiserer og koder data for å kunne lettere identifisere mønster og tema. Målet er å kunne beskrive det spesifikke fenomenet (Forsberg & Wengström 2016 s. 137).

Synteseprosessen vi brukte er en kombinasjon av et fortolket sammendrag og inndele informasjonen i tabeller. Disse to metodene er beskrevet av Evans (2002 s.23-24) som gode måter å kunne syntetisere informasjon. Kombinasjonen av syntetiseringen er den mest dekkende oppsummeringen av kvalitativ forskning. Kombinasjonen gjør at det i større grad er mulig å få en god oversikt over råmaterialet når man kan sette lignende informasjon i fastsatte tabeller for systematisering. Synteseprosessen som beskrevet av Evans (2002 s.25) er inndelt i fire stadier:

1. Vi avgjorde hvilke typer studier som skulle analyseres opp mot inkludering og ekskluderingskriterier. Det var viktig å ha et homogent utvalg av artikler som kunne gi svar på problemstillingen (Evans 2002 s.25).
2. Vi tok videre for oss utvalgte studier og leste dem flere ganger for å etablere en fullstendig forståelse for innholdet. Her identifiserte vi fire nøkkelfunn: Motivasjon, stigmatisering, utfordringer, og tiltak for rekruttering.
3. Data ble valgt ut etter å ha lest artiklene og diskutert hvilke nøkkelbegrep og konsepter som gikk igjen. Disse ble satt i en egen tabell hvor vi systematiserte

funnene for en mer oversiktlig måte å analysere stoffet på. Se vedlegg 2 for et eksempel på en slik tabell.

4. Vi identifiserte gjentakende temaer. Forskjeller i studiene ble sammenlignet opp mot hverandre og likheter blir kartlagt. Vi arbeidet deretter for å få en progressiv nedbrytning og forståelse av fenomenet. Tema og undertema ble revaluert for å tolke innholdet for hvert tema slik at vi kunne identifisere hva som gikk igjen og hva som skilte seg ut. En beskrivelse ble så utarbeidet ved å skrive opp temaene og referere tilbake til de originale studiene. Funnene ble slått sammen, og beskrev alle tema og undertema som støtter hverandre med eksempler fra de originale studiene (Evans 2002 s.25).

Under er det laget en oversikt over artiklene vi jobbet med for å gjøre det lettere å få en oversikt over artiklene vi anvender:

Navn på artikkel	Hensikt	Metode	Sentrale tema
1 Solbrække, K. N., Fransson, E. og Heggen, K. (2012). <i>Mannen og kallet. Sykepleien forskning</i> 7(4) s. 316-322	Å gi impulser til nye analytiske spørsmål vedrørende den manglende rekrutteringen av mannlige sykepleiere i Norge.	Kvalitative studie som brukte kvalitative dybdeintervjuer og uformelle samtaler med nøkkelpersoner.	Kulturelle forskjeller mellom Italia og Norge, og hva som gjør at Italia har langt større andel mannlige sykepleiere.
2 McKenna, L., Vanderheide, R., Brooks, I. (2016) <i>Is graduate entry education a solution to increasing numbers of men in nursing? Nurse Education in Practice</i> , Vol. 17, s. 74-77	Å undersøke kjennetegn blant mannlige studenter som startet en intensivt utdanning med fire semester over 18 måneder.	Kvantitativ studie, En undersøkelse ble utdelt til studenter. Det ble spurt om ulike faktorer, som tidligere utdanning, profesjonell bakgrunn og grunnen til de valgte sykepleie.	Kartlegging og motivasjon for å velge faget hos mannlige sykepleierstudenter, og diskusjon av tiltak og utfordringer for rekruttering av flere menn til yrket.
3 O'Connor, T. (2015) <i>Men Choosing Nursing: Negotiating a Masculine Identity in a Feminine World, Journal of Men's Studies</i> , Vol. 23 2. Utgave, s. 194-211	Å illustrere kjønnsaspekter ved karrierevalg for menn som velger sykepleie og hvordan en maskulin identitet kan bli utfordret i yrket	Kvalitativ studie, intervjuene av 18 mannlige sykepleiere.	Hvilke faktorer som har gjort at menn velger utdanningen, og utfordringer de støter på i møtet med yrket.
4 Twomey, Creina, J., Meadus, R. (2016) <i>Men Nurses in Atlantic Canada: Career Choice, Barriers, and Satisfaction, Journal of Men's studies</i> , Vol 24, s. 78-88	Fire forskningsmål som tar for seg hvorfor menn velger yrket, identifisere barrierer, strategier for rekruttering, og evaluere yrkes-tilfredsstillhet.	Kvantitativ studie, spørreskjema sendt til 648 deltagere, 239 svar.	Identifisering av motivasjon, barrierer, og tiltak for rekruttering av mannlige sykepleiere.
5 Christensen, M., Knight, J. (2014) <i>Nursing is no place for men, Journal of Nursing Education and Practice</i> , Vol 4, s. 95-104	Å utforske opplevelsen av menn under utdanning til å bli sykepleier innenfor en regional del av New Zealand	Kvalitativ studie, tematisk analyse med fokus på fortellende sannheter i større grad enn historiske sannheter.	En studie som tar for seg stigmatisering og utfordringer hos mannlige sykepleierstudenter i New Zealand. Samt grunnlag for valg av karriere og hva de ønsket med yrket.
6 Nyheim, Solbrække, K., Solvoll, B-A., Heggen, K. (2013) <i>Reframing the field of gender and nursing education, Gender and Education</i> , Vol 25, 5. Utgave, s. 640-654	Utfordre tendensen til å tilskrive menn lav deltakelse i sykepleie, en innarbeidet idé om den feminine kulturen, og å utfordre tendensen i sykepleielitteratur.	En analyserende kvalitativ tilnærming av observasjon og uformelle samtaler. En gruppe på seks mannlige sykepleierstudenter ble observert i en øvingsavdeling.	En studie som analyserer de utfordringene mannlige sykepleierstudenter møter under studiet og hvordan de tilpasser seg selv og faget for å gjøre det mer gjenkjennelig.
7 Juliff, D., Russel, K., Bulsara, C. (2017) <i>The essence of helping, Contemporary Nurse</i> , Vol 53, 2. Utgave, s. 156-166	Å finne ut hvorfor menn velger sykepleie som yrke.	Kvalitativ metodologisk tilnærming med bruk av fortolkende fenomenologisk analyse.	En studie som vektlegger hvordan nærmiljøet og familie påvirker valget av yrket hos mannlige sykepleierstudenter.
8 Yi, M., Keogh, B. (2016) <i>What motivates men to choose nursing as a profession, Contemporary Nurse</i> , Vol 52, s. 95-105	Å finne en dypere forståelse over mannlige sykepleieres motivasjon for å velge sykepleie som en profesjon.	En systematisk litteratur review av kvalitative data var utført	Studien tar for seg tidligere forskning og skriver om hvilke faktorer som påvirket menn til å velge sykepleie. Den identifiserer utfordringer og hvilke tiltak som kan gjøres for å rekruttere flere menn til faget.

Tabell 3: Oversikt over artikler

5 Resultat

Analysen av artiklene avdekket flere funn om hvorfor menn velger sykepleie og hvilke utfordringer de møter: studievalg og motivasjon, barrierer og stigmatisering, påvirkningsfaktorer og rekruttering.

5.1 Studievalg og motivasjon

Studiene viser at menn og kvinner oppgir ulike grunner til at de velger sykepleieryrket. Der kvinnene oppgav altruistiske motivasjoner med ønske om å hjelpe og utøve omsorg for mennesker, oppga menn ofte det vi kan se på som praktiske motivasjoner. Dette innebærer blant annet at det var et trygt yrkesvalg med relativt god lønn og gode muligheter for videreutdanning og spesialisering (McKenna, Vanderheide & Brooks 2016 s.75; Twoey & Meadus 2016 s.85; Yi & Keogh 2016 s.102). Et av funnene vi gjorde var at menn som oppga praktiske motivasjoner for valget deres om å bli sykepleier også hadde ønsker om å jobbe med og hjelpe mennesker (O'Connor 2015 s.204; Twomey & Meadus 2016 s.85; Yi, M & Keogh, B. 2016 s.102).

I studien av Solbrække, Fransson & Heggen (2012 s.322) var et av funnene hvordan mannlige sykepleiere i Italia bekjente seg til yrket gjennom en form for kallsorientering. Dette kan da være med på å utfordre til dels inngrodd forestillinger om kallet til faget er kvinnespesifikt, og til dels underbygge at menns fravær fra sykepleien i Norge er en kulturell situasjon fremfor en naturgitt situasjon.

5.2 Påvirkningsfaktorer til valg av yrke

I analysen ble det avdekket flere funn om hva som påvirket menn til å velge sykepleie. Eksempelvis familie eller nære venner i helsevesenet, eget møte med helsevesenet og rådgivere i skolen. Et funn i studiene er at familie eller nære venner med utdanning og jobb innenfor sykepleie eller andre sektorer i helsevesenet har vært med å påvirke valget til menn som studerer sykepleie. Det at disse kunne fortelle om hva sykepleie innebærer ut fra egen erfaring, slik at de som vurderer å studere sykepleie får høre hva en sykepleier faktisk gjør var positivt i forhold til deres eget valg om å studere sykepleie.

Det fremkom også hvor viktig det var med positiv støtte når de overveide utdanningsvalg og frem til de faktisk startet på sykepleieutdanningen (Juliff, Russell & Bulsara 2017 s.159; O'Connor 2015 s.200; Solbrække, Fransson & Heggen 2012 s.320). Slik det kommer frem i dette sitatet:

Min far og min mor er sykepleiere. Min søster er også sykepleier. Og som en konsekvens av det valgte jeg selv sykepleie. Vi er altså en familie av sykepleiere. Så på grunn av dette søkte jeg meg inn på sykepleien (Solbrække, Fransson & Heggen 2012 s.319-320).

I studien til O'Connor (2015 s.199) fortalte deltakerne om positive påvirkende faktorer ut fra egne erfaringer enten i eller med helsevesenet. Svarene varierte fra ansettelsesforhold som pleieassistenter eller portører i sykehus og omsorgshjem, erfaring fra å hjelpe syke foreldre eller besteforeldre, samt egen erfaring med sykdom og sykehus. I en annen studie fremkom det blant deltakerne at det å se sykepleiere i klinisk arbeid ved en avdeling i helsevesenet, spesielt mannlige sykepleiere var en utløser for deres eget ønske om å studere sykepleie (Juliff, Russell & Bulsara 2017 s.159-160).

I studien til O'Connor (2015 s.201) fortalte deltakerne hvordan rådgivere i skolen ikke var støttende eller oppmuntrende mot ideen å studere sykepleie, og i noen tilfeller også avvisende om ideen. Dette står i kontrast til en annen studie vi har sett på, hvor en mann i møte med rådgiver ved sin skole faktisk ble fortalt om sykepleie som en god utdanning- og yrkesvei. Mannlige studenter i studien til Juliff, Russell & Bulsara (2017 s.159) fortalte om verdien av rådgiveres innflytelse på studievalg, og at flere skoler og rådgivere burde promotere sykepleie som en karriere for menn.

5.3 Barrierer og stigmatisering

Det er en opplevd barriere hos de mannlige studentene og sykepleierne som går igjen, nemlig det å bli sett på som en "muskel". I studien til Twomey & Meadus (2016 s.85) fortalte mennene om at de følte de alltid ble brukt til det tunge arbeidet. De følte at styrke var grunnen til at de ble brukt i arbeidet i klinikken. I studien til Yi & Keoghs (2016 s.103-104) kom det frem at det var mennenes fysiske styrke, fremfor deres evne til omsorg, som gjorde at de ble brukt i klinikken.

I en studie av Christensen & Knight (2014 s.98) var et av hovedfunnene hvordan menn følte de ble oppfattet i sykepleierutdanningen. Funnet viste at blant de eldre kvinnene på studiet og i yrket var det element av fiendtlighet mot mennene. Til forskjell fra de yngre kvinnene hvor det virket som at det forelå en større aksept for menn i yrket. Dette gjorde at noen av mennene følte at de var i utdanning på en slags invitasjon. En tredje års student fortalte at de fikk en form for “nikk” som godkjenning. I samme studie fortalte mennene også om hvordan de i praksis erfarte uskrevne regler om intimpleie for noen kvinnelige pasienter. Regelen var “du gjør det bare ikke”, samtidig var dette opplevd som et ikke-problem for kvinner når det gjaldt intimpleie til menn. Dette selv om de mannlige studentene forstår at omsorg er å ivareta pasientens autonomi, verdighet og valg. De følte at inntil de ble ferdig utdannet sykepleiere forble deres erfaring med å gi intimpleie til alle aldre og kjønn innsnevret på grunn av eget kjønn (Christensen & Knight 2014 s.99). I samme studie ble en tredje års student fortalt av en kvinnelig kollega at *“han burde være stolt og holde hodet høyt fordi han ikke var en grisete gammel mann”*. Selv om det var ment som en billedlig kommentar, oppfattet ikke de mannlige studentene det slik, og tenkte at dersom de ikke hadde blitt sett på som grisete gamle menn nå, så ble de det før. Ved å være en minoritet og å bli utsatt for slike til dels hyklerske fordommer, gjorde det vanskelig for de mannlige sykepleierstudentene å åpent diskutere problemene de møter (Christensen & Knight 2014 s.100).

En av hovedformene for stigmatisering menn kan oppleve er samfunnets stereotypier av sykepleie. Spesielt hvordan menn i yrket kan bli framstilt som homofile eller merkelige (O’Connor 2015 s.201; Yi & Keogh 2016 s.102). Også tradisjonelle stereotypier som at sykepleie er et kvinneyrke har sterk innflytelse på folkets oppfatning av yrket (McKenna, Vanderheide, & Brooks 2016 s.76; Yi & Keogh 2016 s.102). Ved å fremme hva sykepleie er som fagfelt, kan man jobbe mot mentaliteter som at sykepleie jobber “bak kulissene”, identifiseres som “jomfruen” og er “bare en sykepleier” (Juliff, Russell & Bulsara 2017 s.164).

Solbrække, Fransson & Heggen (2012 s.321) mener at kjønnsaspektet ved sykepleieprofesjonen er i større grad betinget av nasjonalt formede kulturelle rammer enn det litteraturen gir uttrykk for.

I tre av studiene kommer det frem at manglende profilering av mannlige sykepleiere i media kan være en barriere for at flere menn søker seg til utdanningen (McKenna, Vanderheide & Brooks 2016 s.76; O'connor 2015 s.201; Twomey & Meadus 2016 s.85). Mckenna, Vanderheide & Brooks (2016 s.76) studie forteller at det er ikke før man virkelig får en forståelse for hva det innebærer faglig og personlig å være sykepleier at folk anser det som et realistisk yrkesvalg. I studien til Juliff, Russell og Bulsara (2017 s.159) synes menn det var viktig med andre menn de kunne forholde seg til under utdanningen. Dette inkluderte både ansatte ved skolen, medstudenter og ansatte i avdelinger hvor de var i praksis. I studien til Yi & Keogh (2016 s.102) kom det frem at for menn som ikke har vurdert sykepleie på grunn av mangelen på eksponering av positive rollemodeller, kan bildet av sykepleie som et kvinnedominert yrke være en negativ faktor for deres valg.

I Solbrække, Solvoll & Heggens (2013 s.646) studie kom det frem et funn om hvordan menn i utdanningen forholdt seg til praktisk opplæring i øvingsavdeling. I studien ble det sett på to læresituasjoner, den ene når de skulle lære å bruke stetoskop, den andre hvordan de forholdt seg til vaskekluten. Det fremkom hvordan menn kunne bruke spøk og humoristiske reverseringer for å "maskere" blandede følelser og usikkerhet i forhold til kroppslig intimitet. Det viste seg at mannlige sykepleierstudenter bendet eller tilpasset reglene for å gjøre faget mer gjenkjennbart. I studien var læreren i øvingsavdelingen en mann, og ganske tolerant ovenfor de mannlige studentenes opptreden. Noen forskere har argumentert for at menns noe avvikende sosiale oppførsel i norsk sykepleie ofte blir sett ned på av både kvinnelige kolleger og overordnede (Solbrække, Solvoll & Heggens 2013 s.646-650).

I Christensen & Knights (2014 s.100) studie fortalte mennene om hvordan de opplevde en gjensidig respekt fra de kvinnelige medstudentene. I visse tilfeller ble noen menn spesielt verdsatt på grunn av sin tidligere livserfaring og personlighetstyrker. Blant de kvinnelige studentene var dette en ettertraktet kvalitet når det kom til å utføre skolearbeid.

De mannlige sykepleierstudentene uttalte at de kunne utnytte dette i studiehverdagen, de kunne slippe unna med å gjøre mindre arbeid, men fikk fort høre det fra kvinnelige medstudenter om de tok seg for stor frihet.

Interessant nok ble også generøsiteten til menn utnyttet i oppgaver, da de ofte gjorde mer arbeid enn det som var forventet.

Det er også utfordringer i pensumlitteraturen da den virket mer tilpasset og vektet mot kvinner. Menn følte også på at fraværet av emner innenfor menns helse bidrar til følelsen av isolasjon og feminisering av pensumet (Christensen & Knight 2014 s.100-101; Solbrække, Solvoll & Heggen 2013 s.650). Oppgaver som refleksjonsoppgaver beskrev ofte menn at de slet med å beskrive og dele emosjonelle situasjoner, hvorav mennene følte dette falt mer naturlig for kvinnene (Christensen & Knight 2014 s.100).

5.4 Rekruttering

I studien til Yi & Keogh (2016 s.102-103) fremtrer en oppfatning hvor sykepleie både tilbyr jobb og økonomisk trygghet som en grunn til at noen menn trekkes mot yrket. Et av deres nøkkelfunn var at for å tiltrekke flere menn til yrket, må man utfordre forestillingen om at sykepleie og omsorg er feminint. Studien sier også at det å satse på at tilfeldighetene vil øke antallet av mannlige sykepleiere, ikke er en realistisk strategi.

Det fremkommer også fra to av studiene at det foreligger en mangel på rekrutteringsstrategier mot menn. Det bør adresseres ved å utvikle markedsførings- og promo-materiale som fremstiller sykepleiers kompetanse, kunnskap og tekniske ekspertise uten hensyn til kjønn. Dette kan igjen være med på å motvirke eventuell stigmatisering som finnes i samfunnet (Twomey & Meadus 2016 s.85; Christensen & Knight 2014 s.102).

Det er gjort forsøk på å la menn i større grad få lære på egne premisser. Dette er gjort for å forhindre frafall fra studiet. De mannlige studentene samles i en gruppe når det undervises i øvingsavdelingen, som undervises av en mannlige lærer. Dette ble gjort for å skape en følelse av tilhørighet for mennene (Solbrække, Solvoll & Heggen 2013 s.644).

Institutt som utdanner mannlige sykepleiere bør fremheve sine mannlige sykepleierstudenter ved å oppfordre dem til å delta i karrieredager og utdanningsmesser.

Å strebe etter at mannlige sykepleierstudenter får mannlige veiledere i praksis vil kunne hjelpe å forme identiteten til mannlige sykepleierstudenter (McKenna, Vanderheide, & Brooks 2016 s.76; Twomey & Meadus 2016 s.84-85; Juliff, Russell & Bulsara 2017 s.163-164).

I Juliff, Russell & Bulsara (2017 s.163) sin studie ble det fortalt av deltakerne at formelle mannlige nettverksgrupper ved utdanningsinstitusjonen vil kunne støtte og hjelpe både menn i utviklingen av profesjonell identitet og i møtet med utfordringer som man møter som mannlige sykepleier.

6 Diskusjon

6.1 Metodediskusjon

Vi valgte temaet menn i sykepleie siden dette er en tematikk vi begge to har stor interesse for. Vi er begge menn og har sett og opplevd utfordringer i møtet med yrket som mann. Vårt mål er å få økt innsyn i motivasjon for valg av yrke, og hvilke utfordringer menn møter i yrket. Vi ønsket opprinnelig å ha et større fokus på rekruttering av menn til sykepleie, men litteraturen vi fant diskuterte i større grad problematikken menn møter på i yrket og motivasjon enn problemløsning og tiltak for rekruttering. Vi endret derfor fokus.

Teorien vi bruker i besvarelsen er hentet fra litteratur innenfor feltet menn og sykepleier, og tematikk denne litteraturen omhandler. Vi har funnet litteraturen ved hjelp av personer som vi har hatt epostutveksling med under søk på stoff ved ulike plattformer, blant annet sentrale personer i organisasjonen *Reform - Ressurscenter for menn*. Vi har også fått tips fra lærer ved instituttet om litteratur det kan være lurt å lese.

Gjennom epostutveksling har vi funnet ut at det vil komme ny norsk forskning innenfor menn og sykepleie fra organisasjonen Reform. Da denne er planlagt publisert i mai, vil vi ikke kunne ta stilling til denne forskningen. Det vil også komme undersøkelser fra Jenteprosjektet ADA på hvordan prosjektet har virket på frafallsforebygging og rekruttering av kvinner til mannsdominerte studier. Vi får ikke tatt stilling til denne forskningen, da den ikke er publisert enda.

En styrke i oppgaven er at vi bruker en artikkel som skriver om kulturen i et vestlig land med flere mannlige sykepleiere enn i de fleste vestlige land. Vi kan med denne artikkelen få innsikt i hvor stor rolle kultur spiller inn på menns valg av karriere. En annen styrke vil være at vi bruker artikler som beskriver ferdig utdannede sykepleieres erfaring, og artikler som beskriver sykepleierstudenters erfaring. Dette gjør det mulig å identifisere menns valg av karriere og hvilket forhold mannlige sykepleiere har til dette når de er i arbeid. Den ene reviewartikkelen vi bruker gir oss en god oppsummering av eldre artikler, samt innsikt i litteratur fra tidligere forskning.

Vi valgte å orientere oss vidt i ulike databaser for å kunne finne flest mulig relevante artikler. Ved valg av databaser brukte vi: Educational Source, CINAHL Complete og Sykepleien forskning. Educational Source, en database av full-text utdannings tidsskrifter som dekker alle felt av utdanningsnivå og helserettet utdanning (Ebsco 2018). CINAHL Complete er et forskningsverktøy for sykepleie og annet helsepersonell med full-text tidsskrifter (Ebscohost 2018). Sykepleien forskning er et vitenskapelig tidsskrift og er indeksert i CINAHL (Sykepleien u.å.).

6.2 Resultatdiskusjon

Vi vil nå å diskutere funnene våre fra artiklene sett i lys av relevant litteratur og teori. Både indre og eksterne motivasjonsgrunnlag vil bli diskutert, også utfordringer i møtet med yrket, og hvilke fordeler man kan oppleve som mannlig sykepleier.

6.2.1 Hvilke indre motivasjonsfaktorer fikk mannen til å velge yrket?

Menn velger sykepleieryrket av flere ulike grunner. Arbeidstrygghet, god lønn og gode muligheter for videreutdanning og spesialisering. Dette er faktorer som alle har selv i senter; egoisme, ikke altruisme. Men det vil ikke nødvendigvis si at den mannlige sykepleier kun er i yrket for egen selvrealisering. Bakken (2001 s.66) sier det at: *Kvinner er noe for seg selv gjennom å være noe for den andre, mens menn er noe for andre gjennom å være noe for seg selv.* Om vi ser på dette i lys av karrierevalget, er det at menn har større fokus på seg selv i valg av karriere forståelig. Det vil kunne oppleves som fremmed og avvikende for kvinner med altruistisk synspunkt, ønsket om å hjelpe og utøve omsorg for mennesker.

Arbeidstrygghet og sikker jobb er en av hovedfaktorene for valg av karriere, det medfører finansiell stabilitet, en viktig faktor for yrkesvalg. Dette er i samsvar med en undersøkelse gjennomført av Fafo i 2017, og en undersøkelse gjort av Fagforbundet. Resultatet av disse to undersøkelsene viser at hos norsk ungdom 16-25 år, ønsker hele 95 prosent seg fast jobb (Andersen, Strand & Ødegård 2017). Det er lett å finne jobbtillbud som sykepleier, mange valgmuligheter, geografisk frihet både innenlands og utenlands, og liten fare for å miste jobb (Svare 2009 s.78).

God lønn er en viktig faktor for menn ved valg av karriere. Tabell 4 viser hva en gjennomsnittlig sykepleier tjener i de landene forskningsartiklene våre stammer fra. Tabellen viser minstelønn og lønn etter 16-20 års ansiennitet uten spesialutdanning. Kursen er konvertert ved hjelp av Google. Det er ikke tatt til høyde for konsumprisindeksen.

Land	Lønn/år	Kilde
New Zealand	223,725 - 398,953 kr	Payscale a. (2018)
Canada	293,283 - 561,554 kr	Payscale b. (2018)
Australia	295,120 - 508,190 kr	Payscale c. (2018)
Italia	140,731 - 458,912 kr	Payscale d. (2018)
Irland	230,732 - 423,910 kr	Payscale e. (2018)
Norge	376,200 - 456,500 kr	NSF (u.å)

Tabell 4: Oversikt over lønn i ulike land

Det vi ser ut fra tabell 4 er at i Norge tjener man mer som nyutdannet, men vil etterhvert tjene mindre enn mange andre land. Tabellen viser også at i de aller fleste landene tjener sykepleiere ganske godt med opparbeidet ansiennitet, så vi kan si at god lønn er en realistisk faktor å medregne i motivasjon for valg av yrke.

Italia skiller seg i aller størst grad ut i henhold til lønn for nyutdannede sykepleiere, men det er også det av de aktuelle landene som har størst andel mannlige sykepleiere. Av dette kan man tenke seg at lønn alene ikke nødvendigvis er den avgjørende faktoren for menns valg av yrke. Italia har over lengre tid vært i en økonomisk krise med svært høy arbeidsledighet. Dette har gjort sykepleiefaget til et relativt trygt yrkesvalg. I Italia er det familien som utgjør det økonomiske sikkerhetsnettet. Mannen ivaretar sin maskulinitet siden det å arbeide med menneskelig pleie og omsorg blir sett på som en sterk verdi i Italia, og siden han samtidig forsørger for sin familie økonomisk (Solbrække, Fransson & Heggen 2012 s.318).

Svare (2009 s.104-105) diskuterer om menn holder seg unna pleie- og omsorgsyrkene fordi lønnen er lav. Han kommer med argumenter som at historisk sett har mannen vært familiens forsørger i hjemmet, motstykket til den kvinnelige husmoren. Greide ikke mannen å komme hjem med god inntekt, hadde han sviktet som mann. Denne holdningen er fortsatt tilstede i norsk kultur. Dette vil si at om en mann velger et yrke med relativt lav

lønn, bryter han med det grunnleggende mønsteret menn er innvevd med i kulturen vår. For en kvinne vil ikke lav lønn by på samme kulturelle problemer som for en mann, så lenge hun og mannen sammen godtar premisset om at “når alt kommer til alt” - er det han som har hovedansvar for å forsørge familien. For mannen vil det være motsatt. En mannlig sykepleier tjener i utgangspunktet verken mer eller mindre enn den kvinnelige sykepleier. Så dette i seg selv vil trolig ikke være så avgjørende for hvorfor flere menn enn kvinner holder seg borte fra dette yrket (Svare 2009 s.14-15).

Menn oppgir gode muligheter for videreutdanning og spesialisering som motivasjon, dette vil man kunne tro er et resultat av at sykepleiefaget siden starten på 1950-tallet har fått mer og mer fokus på vitenskapsbasert kunnskap. Sykepleieren ble etter hvert satt til å utføre mer og mer spesialiserte arbeidsoppgaver legene tidligere utførte. Bakken (2001 s.84) beskriver dette som en maskulinisering av faget, og at denne maskuliniseringen har vært med å åpne faget for den mannlige sykepleieren.

Kallsorientering hos menn er lik og i like stor grad sentral som kvinners kallsorientering (Solbrække, Fransson & Heggen 2012 s.322). Mannen stiller sitt liv for å ta hånd om medmennesker, ta vare på de(n) andre. Men han vil møte på en kulturell stopper, mangel på den kvinnelige omsorgshabitus. En mannlig sykepleier som ikke besitter den kvinnelige omsorgshabitus må satse på hodet. Han kan bli faglig flink, satse på den litteratur- og vitenskapsbaserte kunnskapen – leve i fagspråket og anvende teknologien. Han kan ved bruk av disse redskapene begrunne sin sykepleie. Men mannen vil kunne komme til kort i situasjoner hvor den tause kunnskapen som ligger i den kvinnelige omsorgshabitus, virker innenfor sykepleier-pasient-relasjon (Bakken 2001 s.97). Svært få menn makter å la selvkontroll eller dette-fikser-jeg-holdningen falle. Uten den kvinnelige omsorgshabitus, gjør han det som trengs for å maskere sin nakenhet og avkleddhet, eksempelvis gjennom klovneri (Bakken 2001 s.202). For å forstå klovneriet, kan man sammenligne mannen med gjøgleren hos Dario Fo, en kjønnsløs karakter født ut av livet selv, for å ta brodden av prektighet og selvhøytidelighet (Bakken 2001 s.100-101). Man maskerer sin egen utilpasshet med klovneri, og prøver å kompensere for den manglende omsorgshabitus.

Man kan stille seg spørsmålet over hvor alle de mannlige sykepleierne blir av, hvor føler de seg hjemme?

Det viser seg at de fleste befinner seg innenfor det Bakken (2001 s.13, s.85-86) beskriver som de *maskuline øyer*, perifert i sykepleierens tradisjonelle kjerneområder, eksempelvis intensiv sykepleie, ambulanse, operasjon, administrasjon. Felter hvor menn er mest mulig legeaktig, hvor skillet er syk eller frisk - død eller liv. Dette er felter hvor forskjellen på care og cure, mellom vedlikeholdsomsorg og vekstomsorg blir åpenbar. Menn er nesten ikke å finne innenfor vedlikeholdsomsorgen, bortsett fra som ledere.

Som motivasjon til å bli sykepleier har Bakken (2001 s.103-104) et tilsynelatende kritisk blikk på hva som fikk mannen til å søke sykepleie. Han foreslår at bortenfor de pragmatiske grunner for menn til å velge faget kan det for eksempel være at det lå en skole i nærheten, erfaringer fra sanitet i forsvaret, for dårlige karakterer til å studere medisin, en lengsel etter å komme hjem - tilbake til den naive uskyldstilstand. Han forteller videre at det er dette som gjør mannen sårbar. For han kan ikke komme dit som mann, men som mannlig sykepleier. Om han i tillegg mangler glimtet i øyet og den ironisk distanserende evnen, vil han bli nedstemt og trist. Om dette skjer under studiet er det store sjanser for at han slutter, men om han fullførte vil han være en av de raskeste til å finne veien til en av de maskuline øyene. Menn lærer i studiet som sykepleierstudent den tålmodige omsorg ved sykesengen, men kaster seg fort over i de mannhaftige sektorene, hvor utstyr, teknologi, språk og redskaper er synlige. De vil etter en tid befinne seg på steder hvor de er mest "legeaktig" i kontekst av behandling, ansvar og myndighet (Bakken 2001 s.14). Mannen skal gjøre som, og være det kvinner for ham alltid har gjort og vært, men han skal gjøre og være det som mann. Han skal gjøre og være det samme som kvinner, men ikke være kvinne (Bakken 2001 s.17).

6.2.2 Hvilke ytre påvirkningsfaktorer påvirket mannen?

Familie eller nære venner med utdanning og jobb innenfor sykepleie viser seg å være en viktig påvirkningsfaktor for menn til å velge yrket. Om man har helsepersonell i familien vil det falle naturlig å i det minste vurdere dette som en karrieremulighet. Om ens far er sykepleier vil dette kunne gjøre at man fra vokser opp uten like sterke forestillinger om at sykepleier er et yrke for kvinner, man vil kunne ha sin far som rollemodell.

O'Connor (2015 s.202) forteller om hvordan det virket som om de fleste av de mannlige sykepleierne hadde nesten tilfeldigvis valgt sykepleie. Det hadde ikke vært planlagt over lengre tid. De hadde heller ikke hatt en plan om å bli sykepleier.

Mannens egne erfaringer med helsevesenet er en faktor for å velge sykepleie selv.. I Jordal (2011 s.61-62) forteller sykepleierstudentene Bjørn og Christian om hvorfor de i en alder av over 40 år valgte å bytte yrke og starte på sykepleien: Begge to hadde tidligere jobbet innenfor industri, forsikring, bilbransje og salg, men var kommet til et punkt der et behov for noe nytt hadde trengt seg frem. Begge to hadde erfaring med det å arbeide med mennesker, Christian sin familie hadde vært beredskapshjem for ungdommer og selv hadde han et ønske om å jobbe med og for mennesker. Bjørn hadde tatt vakter i psykiatrien for å opparbeide seg poeng til en eventuell fengselsbetjentutdanning. For Bjørn sin del var en av grunnene til at han begynte på sykepleien en situasjon han var vitne til under en vakt på en psykiatrisk institusjon, hvor en mannlig sykepleier roet ned en psykotisk pasient. Han så hvordan sykepleieren fremfor å være redd for pasienten, snudde situasjonen og forsto at det var pasienten som var redd for alle andre, som Bjørn i ettertid beskrev som "Omsorg rett og slett". Dette med et ønske om å jobbe med mennesker er noe vi har sett igjen under våre funn når vi analyserte våre artikler. Og som i Bjørn sitt tilfelle, det å oppleve helsevesenet og hva sykepleiere faktisk gjør på jobb kan være en faktor til at man selv går inn i yrket når man selv har vært usikker. Fra dette kan det tenkes at som både kvinnelig og mannlig sykepleier kan man påvirke andre til å bli sykepleier.

6.2.3 Hvilke utfordringer møter mannen?

Rikke Nissen tenkte innenfor et komplementært menneskesyn. En mann var ikke satt av Gud og naturen til å gjøre kvinnespesifikt arbeid. Det ville være fremmed at en mann tok på seg denne omsorgsrollen (Martinsen 2008 s.150). Bakken (2001 s.13) diskuterer rundt hvilke utfordringer som gjør at mannen kan føle seg som feil person til arbeidet og kommer med følgende utsagn: *Det er nok ikke arbeidsoppgaven i seg selv, men det å stille sitt liv til rådighet for andres behov for ivaretagelse, den reproduserende konteksten de inngår i, som gjør at menn reiser videre mot de maskuline øyene.*

Svare (2009 s.141) sier noe om den positive holdningen menn kan møte grunnet stereotypiske forventninger til sin muskelstyrke. En klassisk replikk menn kan høre i en avdeling er "Vi trenger noen her som kan hjelpe oss med tunge løft". Om man ser på dette i den ideen om at kjønnene passer til å utføre forskjellige oppgaver, vil man se en vinkling hvor kjønnene kan utfylle hverandre på en positiv måte. Sammenhengen mellom mannlige sykepleiere og muskelkraft kan spores til psykiatrien. Menn i psykiatri har historisk sett vært ettertraktet arbeidskraft grunnet sin muskelstyrke. Kjønnskulturen i psykiatri beskriver en lang historie med den mannlige sykepleiers nærvær og den kvinnelige sykepleiers fravær. Dette gjorde at mannlige sykepleiere i stor grad kun var å finne innenfor psykiatrien. Det var område hvor ivaretagelse og vedlikehold gjennom inntrengning tradisjonelt har vært det dominerende trekk, maktbruk og tvang. Menns rolle kan sees på som en vokter av porten til normaliteten, de stengte avviket og galskapen ute. Orden ble opprettholdt på en faderlig måte - vokte og beskytte (Bakken 2001 s.87). Bakken skriver ikke noe om den mannlige omsorgshabitus, men om man ser på det slik den kvinnelig omsorgshabitus forklares, kan det tenkes en mannlige omsorgshabitus vil i større grad inngå i å forsvare og forsørge de(n) andre, kone og barn. Menns omsorgshabitus ble brukt innenfor psykiatrien.

Menn kan møte en fiendtlighet fra eldre kvinnelige sykepleiere og studenter. Dette kan være medvirkende til den følelsen av å ikke høre til faget, det å være det på en invitasjon, å bare være der med tillatelse. Fiendtligheten kan stamme fra den konflikt som oppstår når mannen anvender reglene for kvinnelige omsorgshabitus han ikke naturlig besitter. Det at menn bender og tilpasser reglene for å gjøre faget gjenkjennelig synliggjør hans kjønn og blir omgjort til *den andre blant oss*. Han blir ekskludert fra *oss*-kategorien siden det ikke er plass til *den andre blant oss*. Denne eksklusjonsmekanismen driver den mannlige sykepleier til de maskuline øyene der han kan identifisere seg som en del av *oss* (Bakken 2001 s.95).

De uskrevne regler om intimpleie som gjelder menn og ikke kvinner beskriver Bakken (2001 s.96) som kontekstuel avhengig. Det er ikke slik at en kvinne har legitim adgang til den andres kjønn bare fordi hun er kvinne. Kvinnen har adgang til den andres kropp - uansett pasientkjønn innenfor ivaretagende kontekst. Innenfor denne konteksten ekskluderer den mannlige pleier og pasient hverandre.

Dette er en kulturelt opprettholdende og produsert grense. Dette er et felt mannen ikke hører hjemme. Om en flytter en mann til en gynekologisk avdeling, vil undring om hans intensjon nærme seg mistenksomhet. Allikevel er det slik at en mannlig gynekolog er en mann på rett plass, men en mannlig sykepleier er en mann på feil plass (Bakken 2001 s.14, s.96). En forklaring på hvorfor denne grensen opprettholdes kan være at den mannlige sykepleier oppfattes som å ikke være i besittelse av den kvinnelige omsorgshabitus, han har det ikke kroppen eller fingrene. Bakken (2001 s.97. s.99) forklarer dette i bildet av: *Hva enkelte kvinner ser når de åpner panseret på en bil og blir stående der med skiftenøkkelen i begge hender og venter på eller håper på at noen skal komme, eller at det hele går over av seg selv.* Mannen har ikke kontakt med den dype og kulturelle forbindelsen mellom kvinnen og sykepleie. Han er en ikke-mann og en ikke-kvinne, han hører ikke til den kategorien som gjør han til mann, og heller ikke kvinne (Bakken 2001 s.96).

Mannlige sykepleiere kan bli framstilt som homofile og utsatt for seksuell trakassering på arbeidsplassen. En undersøkelse av Norsk Sykepleierforbund avdekket at menn opplever seksuell trakassering og overgrep av kollegaer, pasienter og pårørende grunnet sitt kjønn. De rapporterer dobbelt så ofte som kvinnelige at de utsettes for seksuell trakassering fra andre ansatte på arbeidsplassen (Sykepleien c. 2018; Sykepleien d. 2018).

6.2.4 Fordel av å være mann

Selv har vi opplevd å bli nær sagt “heiet frem” fra andre sykepleiere i avdelinger bare fordi vi er menn, vi blir møtt av en positivitet til vårt valg av yrke bare på grunn av vårt kjønn. Menn kan oppleve en type spesialbehandling i øvingsavdelingene, ved at de blir plassert i grupper med andre menn. Dette er noe vi har opplevd ved NTNU Ålesund, hvor vi ble plassert i basisgrupper sammen med andre menn der formålet med dette var at de mannlige studentene skulle lettere finne sammen, skape relasjoner og bygge identitet. Dette kan vi se på som et forsøk på en dannelse av homososialitet, et sterkt fellesskap som oppstår mellom medlemmer av samme kjønn. Man utvikler dette siden man føler det trygt å være med andre som ligner seg selv (Svare 2009 s.52).

Menn kan oppleve en naturlighet for å stige i gradene, glass escalator fenomenet. Dette fører til at mannen lettere kommer seg opp i høyt betalte jobber.

Kombinasjonen av dette og det at menn sier ofte ting mer rett ut når de er misfornøyde, fører til at han unnslipper mange unødvendige konflikter og problemer som kvinner kan møte på i avdelingene. Menns større valgmuligheter gjør at de heller ikke trenger å godta mistriivsel i like stor grad, de slutter raskere og søker seg til noe annet (Svare 2009 s.113).

6.3 Konsekvens for sykepleie

Vi ønsker nå å gjøre rede for hvilke konsekvenser arbeidet vi har gjort vil kunne ha for sykepleiefaget. Innenfor dette tenker vi at vår nå økte kunnskap innenfor motivasjon og utfordringer hos menn i sykepleie, gir en mulighet til å si noe om rekruttering av mannlige sykepleiere.

6.3.1 Hvordan skal man rekruttere?

Et løfte om flere menn til yrket vil kunne føre til at de velger yrket. Som Svare (2009 s.2014) skriver, er vissheten om at en arbeidsplass vil prøve å få flere mannlige ansatte gjøre det mer attraktivt å søke. Dersom man med en viss sikkerhet kan love menn flere mannlige kollegaer, vil det med stor sannsynlighet være lettere å rekruttere dem. Det vil være et lederansvar å rekruttere og beholde mannlige sykepleiere både ved utdanningsinstitusjoner og på arbeidsplasser (Befring 2015 s.133).

Man må synliggjøre mannlige sykepleiere i utdanningsmesser. Slike muligheter gir mulighet for å eksponere studenter fra videregående skoler og den generelle befolkningen til mangfoldet i sykepleieryrket. Mannlige sykepleier må ha en bevissthet over at de kan være rollemodell for både sykepleierstudenter, kollegaer og tilfeldige pasienter og pårørende (Juliff, Russell & Bulsara 2017 s.163-164).

Om utdanningsinstitusjonene samarbeidet med praksis avdelingene for å strebe etter at en mannlig sykepleiestudent får en mannlig veileder slik de har en mulighet å få en potensiell rollemodell i studietiden. Dette ser vi på som en mulighet for å styrke den mannlige sykepleierstudentens yrkesidentitet, og vil også gi han en mulighet å observere hvordan en mannlig sykepleier håndterer å være en minoritet.

En dannelse av et prosjekt lignende NTNUs Jenteprosjektet ADA, men for mannlige sykepleierstudenter.

Jenteprosjektet ADA er et prosjekt for å rekruttere, motivere og utdanne jenter til IKT-bransjen (NTNU u.å). Dette prosjektet har vist svært god effekt på relativt kort tid. Gjennom epostutveksling med ansvarlig for prosjektet fikk vi vite at kvinneandel har gått fra 7% til 29% fra 2004 til 2017 i IKT-studiene hvor det tradisjonelt har vært færrest kvinner og det er der de jobber mest målrettet for å rekruttere. De ser god effekt av prosjektet (Line Berg, Prosjektleder Jenteprosjektet Ada E-post 26.10.2017). Et lignende prosjekt for sykepleie kan for eksempel bidra med å danne en mannlig nettverksgruppe ved utdanningsinstitusjoner.

Man må i prosessen for å gjøre sykepleiefaget mer tilgjengelig for menn passe på at man ikke fremstiller den mannlige sykepleier som noe utenom det vanlige, som *den andre*.

6.3.2 Hvem skal man rekruttere?

Vi tenker man kan inndele de potensielle mannlige kandidatene i tre grupper: De som går på videregående 16-19 år, unge menn 20-25 år, og menn over 25.

Gruppen som går på videregående 18-19 år, ser vi ikke på som en aktuell gruppe å rekruttere direkte fra, enda. Hos denne gruppen kan man jobbe for å endre holdningen til samfunnet. Ved å ha menn synlig på karrieredager og ved å være synlig i media vil man kunne "så et frø" om at sykepleie er et realistisk karrierevalg for menn. Dette kan de ta med seg videre og kunne vurdere til senere når de skal velge yrke. Vi ønsker ikke å ekskludere denne aldersgruppen fra studiet, men egen erfaring viser at unge menn trenger litt lengre tid å bli moden for yrket.

Gruppen menn 20-25 år ser vi på som den mest attraktive gruppen å rekruttere fra. Her tenker vi det må markedsføring til på flere kanter for å kunne fange opp de mannlige kandidatene for å vurdere sykepleierutdanningen. Vi ønsker å trekke frem et forum vi ser som særlig aktuell å rekruttere fra, Forsvaret. Vi har vært i kontakt med Forsvarets sanitetsbataljon på epost for å finne ut om de har et forhold til å oppfordre mannlige sanitetssoldater til å bli sykepleier. Det svaret vi fikk var at dette ikke er en bevisst strategi fra Forsvarets side.

Men at det er nok noen soldater som ser hva eldre erfarne sykepleiere (både menn og kvinner) kan og har erfart, og da ønsker mer kunnskap/kompetanse om sanitet, førstehjelp og følgelig sykepleie (Endre Nedberg, Kaptein / Planoffiser rekruttering i Forsvarets Sanitetsbataljon E-post 6.2.2018).

Hos menn over 25 tenker vi spesielt på én måte å rekruttere og utdanne dem på: Et lignende prosjekt som *Menn i helse*. Et utdanningsløp frem til fagbrev som helsefagarbeider for menn 25-55 år (Menn i helse u.å.). For å gjøre dette må en ha fokus på markedsføring som fremmer omskolering til sykepleie som en realistisk mulighet for menn (McKenna, Vanderheide & Brooks 2016 s.77). Denne gruppen menn er ofte etablert med familie og mangler kanskje motivasjon og mulighet til å komme tilbake på skolebenken. Dette må man legge til rette for om det skal være realistisk for gruppen å velge sykepleie ved å gjøre det mulig å ta sykepleieutdanningen *samtidig* som man er i arbeid (Svare 2009 s.219).

6.4 Konklusjon

Hensikten med denne studien var å belyse hvorfor menn velger sykepleieryrket og hvilke utfordringer møter de i yrket som mann. Vi kan gjennom forskningsartiklene og teorien vi har jobbet med utarbeidet følgende konklusjon:

Menn velger sykepleie av forskjellige grunner, både altruistiske og praktiske, de oppgir både ønsket om å hjelpe å yte omsorg for andre, gjerne kombinert med den tryggheten yrket gir i form av muligheter for jobb og relativt god lønn. Også mulighetene for videreutdanning og spesialisering er viktige faktorer. Mange av mennene som søkte seg til sykepleierutdanningen hadde et forhold til helsevesenet fra før, enten fra tidligere arbeid, familie med utdanning innenfor helse eller egen erfaring med sykdom og innleggelse.

Menn møter stigmatisering og barrierer i møtet med yrket. De blir utsatt for stereotyper grunnet sitt kjønn som at de bare er en “muskel” for å hjelpe den kvinnelige sykepleier. Han kan bli sett på som *den andre* innenfor yrket. Han er ikke i besittelse av den kvinnelige omsorgshabitus, og møter på problemer når han prøver å anvende den i praksis. Han er i et yrke formet av kvinnelige idealer både i praksis og teoretisk. Han møter barriere innenfor kroppslig stell hvor han ikke får tilgang til de(n) andres kropp selv i en ivaretakende kontekst. Han kan oppleve å ikke passe inn i enkelte avdelinger, og i verste fall bli mistenkeliggjort for valg av yrke og arbeidsplass. Han kan bli utsatt for fordommer innenfor seksuell legning og er utsatt for overgrep på arbeidsplassen, spesielt fra kollegaer.

6.5 Videre forskning

Menn i sykepleie er et felt som har behov for videre forskning. Slik vi ser det er det problem med å finne forskning innenfor rekruttering da tiltak ofte er sporadiske og sjelden blir evaluert. Dette gjør det vanskelig å si hva som gir resultat. Det vil bli spennende å se om tre år effekten av kjønnsponng til mannlige sykepleierstudenter, og om økt lønn vil ha en merkbar effekt på søkertall (Samordna opptak 2018; Sykepleien a. 2018; Sykepleien b. 2018).

Dette arbeidet har vist at det er et komplekst tema, menn i sykepleie er ikke svart og hvitt. Slik vi ser det er det flere nyanser enn de nevnte altruistiske og praktiske motivasjoner som det må forskes mer på.

7 Referanseliste

Andresen, S., Strand, A., H., og Ødegård, A., M., (2017) Generasjon Trygghet, *NRK*. Tilgjengelig fra: <https://www.nrk.no/ytring/generasjon-trygghet-1.13736806> (Hentet 01.05.2018)

Bakken R, (2001) *Modermordet*. Oslo: Universitetsforlaget.

Befring, A.K. (2015). *Helsepolitikk og ledelse*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Christensen, M., Knight, J. (2014) Nursing is no place for men, *Journal of Nursing Education and Practice*, Vol 4, s. 95-104, DOI: <http://dx.doi.org/10.5430/jnep.v4n12p95>

Diakonhjemmet (u.å.) *History*. Tilgjengelig fra <https://www.diakonhjemmet.no/en/foundation/history/> (Hentet 18.05.2018)

Ebscohost (2018) *CINAHL Complete*. Tilgjengelig fra: <https://www.ebscohost.com/nursing/products/cinahl-databases/cinahl-complete> (Hentet 26.04.18)

Ebsco (2018) *Educational Source*. Tilgjengelig fra: <https://www.ebsco.com/products/research-databases/education-source> (Hentet 26.04.2018)

Evans, D. (2002). Systematic reviews of interpretive research: Interpretive data synthesis of processed data. *Australian Journal of Advanced Nursing* Vol. 20 2. s.22-26.

Folkehelseinstituttet (2014) *Sjekklistor for vurdering av forskningsartikler*. Tilgjengelig fra: <https://www.fhi.no/kk/oppsummert-forskning-for-helsetjenesten/sjekklistor-for-vurdering-av-forskningsartikler/> (Hentet 10.04.2018).

Forsberg, C., og Wengström, Y. (2016) *Att göra systematiska litteraturstudier*. Stockholm: Författaren och Natur & Kultur

Goffman, E. (1963) *Stigma*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.

Jordal, K (2011). "Jeg vil bli en forbaska god sykepleier I: Leseth, A & Solbrække, K N red. *Profesjon, kjønn og etnisitet*. (s.57-70). Cappelen Damm Akademisk.

Juliff, D., Russel, K., Bulsara, C. (2017) The essence of helping, *Contemporary Nurse*, Vol 53, 2. Utgave, s. 156-166, DOI: 10.1080/10376178.2016.1254567

Martinsen, K. (2008) *Øyet og kallet*. Bergen: Fagbokforlaget.

McKenna, L., Vanderheide, R., Brooks, I. (2016) Is graduate entry education a solution to increasing numbers of men in nursing? *Nurse Education in Practice*, Vol. 17, s. 74-77, DOI: 10.1016/j.nepr.2015.11.007

Menn i helse (u.å) *Om prosjektet*. Tilgjengelig fra: <https://mennihelse.no/kontakt/> (Hentet 04.05.2018)

Norsk senter for forskningsdata (2018) *Register over vitenskapelige publiseringskanaler*. Tilgjengelig fra: <https://dbh.nsd.uib.no/publiseringskanaler/Forside> (Hentet 10.04.2018)

NSF (u.å) *Hva er minstelønnen til en sykepleier? - Tariffområde Virke (Helse og sosiale tjenester) pr. 1.7.2017*. Tilgjengelig fra: <https://www.nsf.no/vis-artikkel/1582481/17079/Hva-er-minstelønnen-til-en-sykepleier> (Hentet 01.05.2018)

NSF (2015) *Mann kan bli sykepleier - en kampanje for å øke andelen menn i sykepleien*. <https://www.nsf.no/vis-artikkel/2527219/17093/Mann-kan-bli-sykepleier---en-kampanje-for-aa-oke-andelen-menn-i-sykepleien> (Hentet 20.04.2018)

NTNU (u.å) *Jenteprosjektet ADA*. Tilgjengelig fra: <https://www.ntnu.no/jenter> (Hentet 07.05.2018)

O'Connor, T. (2015) Men Choosing Nursing: Negotiating a Masculine Identity in a Feminine World, *Journal of Men's Studies*, Vol. 23 2. Utgave, s. 194-211, DOI:10.1177/1060826515582519

Payscale a. (2018) *Staff Nurse Salary (New Zealand)*. Tilgjengelig fra: https://www.payscale.com/research/NZ/Job=Staff_Nurse/Salary (Hentet 01.05.2018)

Payscale b. (2018) *Registered Nurse (RN) Salary (Canada)*. Tilgjengelig fra: [https://www.payscale.com/research/CA/Job=Registered_Nurse_\(RN\)/Hourly_Rate](https://www.payscale.com/research/CA/Job=Registered_Nurse_(RN)/Hourly_Rate) (Hentet 01.05.2018)

Payscale c. (2018) *Registered Nurse (RN) Salary (Australia)*. Tilgjengelig fra: [https://www.payscale.com/research/AU/Job=Registered_Nurse_\(RN\)/Hourly_Rate](https://www.payscale.com/research/AU/Job=Registered_Nurse_(RN)/Hourly_Rate) (Hentet 01.05.2018)

Payscale d. (2018) *Registered Nurse (RN) Salary (Italy)*. Tilgjengelig fra: [https://www.payscale.com/research/IT/Job=Registered_Nurse_\(RN\)/Salary](https://www.payscale.com/research/IT/Job=Registered_Nurse_(RN)/Salary) (Hentet 01.05.2018)

Payscale e. (2018) *Registered Nurse (RN) Salary (Ireland)*. Tilgjengelig fra: [https://www.payscale.com/research/IE/Job=Registered_Nurse_\(RN\)/Salary](https://www.payscale.com/research/IE/Job=Registered_Nurse_(RN)/Salary) (Hentet 02.05.2018)

Samordna opptak (2018) *Kjønnspoeng*. Tilgjengelig fra: <http://www.samordnaopptak.no/info/opptak/poengberegning/legge-til-poeng/kjonnspoeng/> (Hentet 07.05.2018)

Solbrække, K. N., Fransson, E. og Heggen, K. (2012). Mannen og kallet. *Sykepleien forskning* 7(4) s. 316-322, doi: 10.4220/sykepleienf.2012.0157

Solbrække, K. N., Solvoll, B-A., Heggen, K. (2013) Reframing the field of

gender and nursing education, *Gender and Education*, Vol 25, 5. Utgave, s. 640-654, DOI:10.1080/09540253.2013.819969

Store Norske Leksikon (2017) *Stigmatisering*. Tilgjengelig fra: <https://snl.no/stigmatisering> (Hentet 20.04.18)

Statistisk sentralbyrå (2018) *Sysselsetting, registerbasert*. Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/statbank/table/11411/?rxid=13f24c6f-ca8f-4f20-8b04-a992398037b0> (Hentet 26.04.18)

Svare, H. (2009) *Menn i pleie og omsorg - brødre i hvitt*. Oslo: Universitetsforlaget AS

Sykepleien a. (2018) *Enighet i tariffoppgjøret for sykehusene*. Tilgjengelig fra: <https://sykepleien.no/2018/05/enighet-i-tariffoppgjoret-sykehusene> (Hentet 07.05.18)

Sykepleien b. (2018) *Enighet i kommuneoppgjøret*. Tilgjengelig fra: <https://sykepleien.no/2018/05/enighet-i-kommuneoppgjoret> (Hentet 07.05.18)

Sykepleien c. (2018) *Mannlige sykepleieres egne fortellinger om trakassering*. Tilgjengelig fra <https://sykepleien.no/2018/02/mannlige-sykepleieres-egne-fortellinger-om-trakassering> (Hentet 07.05.2018)

Sykepleien d. (2018) *Mannlige sykepleiere mer utsatt for trakassering*. Tilgjengelig fra: <https://sykepleien.no/2018/02/mannlige-sykepleiere-mer-utsatt-trakassering> (Hentet 07.05.2018)

Sykepleien (u.å.) *Forskning*. Tilgjengelig fra: <https://sykepleien.no/forskning> (Hentet 26.04.18)

Twomey, Creina, J., Meadus, R. (2016) Men Nurses in Atlantic Canada: Career Choice, Barriers, and Satisfaction, *Journal of Men's studies*, Vol 24, s. 78-88, DOI: 10.1177/1060826515624414

Williams, C., L. (2013) Glass escalator, revisited. *Gender & Society*, Vol. 27 No 2, s. 609-629, DOI: 10.1177/0891243213490232

Yi, M., Keogh, B. (2016) What motivates men to choose nursing as a profession, *Contemporary Nurse*, Vol 52, s. 95-105, DOI: 10.1080/10376178.2016.

Vedlegg 1

Litteraturmatrise 1

Referanse	Studiens hensikt/mål	Keywords	Metode	Resultat/konklusjon	Relevans:
Solbække, K. N., Fransson, E. og Heggen, K. (2012). <i>Sykepleien forskning</i> 7(4) s. 316-322, doi: 10.4220/sykepleienf.2012.0157	Hensikten er å gi impulser til nye analytiske spørsmål vedrørende den manglende rekrutteringen av mannlige sykepleiere i Norge. Dette gjøres med å undersøke hvordan tilstandene er i et land med langt flere mannlige sykepleiere.	Gender, recruitment, culture, qualitative methods	Studien i artikkelen bygger på kulturanalytiske tradisjoner med bevisst bruk av kontekstualisering og komparasjon. Datamaterialet er utviklet gjennom kvalitative dybdeintervjuer med mannlige sykepleiere i Italia og uformelle samtaler med nøkkelpersoner innenfor det italienske helsevesenet. Analysen av intervjuene har en narrativ orientering.	Funnene i studien utfordrer inngrodde forestillinger om at sykepleier kallet er kvinnespesifikk. For det andre underbygger den forståelsen om at den lave andelen menn blant norske sykepleiere er en kulturell og ikke en naturgitt situasjon. Sist, men ikke minst skaper den grunnlag for å tro på at en mer kjønnsbalansert sykepleie i Norge er mulig å få til.	Artikkelen viser hvordan mannlige sykepleiere i Italia bekjenner seg til faget gjennom en form for kall og at fraværet av menn i norsk sykepleie er en kulturell og ikke en naturgitt situasjon. Vi ser her hva som får menn til å søke seg til sykepleieryrket, nemlig Italias familieorienterte samfunnsmodell og familietradisjoner, frivillig arbeid, religionens innflytelse samt verdien av å gå inn som en kompetent aktør i et sosialt nettverk. Studien viser at kallet orientering til sykepleie neppe er noe spesifikt kvinnelig.

Litteratormatrise 2

Referanse	Studiens hensikt/mål	Keywords	Metode	Resultat/konklusjon	Relevans
McKenna, L., Vanderheide, R., Brooks, I. (2016) Is graduate entry education a solution to increasing numbers of men in nursing? <i>Nurse Education in Practice</i> , Vol. 17, s. 74-77, DOI:10.1016/j.nepr.2015.11.007	Studiens hensikt var å undersøke kjennetegn blant mannlige studenter som startet en intensivt utdanning med fire semester over 18 måneder.	Graduate entry, Males, Nursing workforce og Recruitment	En undersøkelse ble utdelt til studenter ved "Master of Nursing" mellom 2009 og 2011. Det ble spurt om ulike faktorer, som tidligere utdanning, profesjonell bakgrunn og grunnen til de valgte sykepleie. Dataene innsamlet gjennom den kvantitative studien ble analysert ved hjelp av SPSS v.20.	På grunn av den pågående mangelen av sykepleiere, er det viktig å utvikle nye strategier for rekruttering av sykepleiestudenter. Det å tiltrekke menn til denne utdanningen kan være en strategi for å bekjempe problemet med bemanning. Det kan også utgjøre en forskjell på den skjeve kjønnsfordelingen i yrket, og imøtekommelsen av en stadig økende mangfoldig pasientgruppe. Grunnene til å velge sykepleie var varierte, men inkluderte et stabilt yrke, oppsagt i tidligere jobb og et ønske om å yte omsorg for syke mennesker.	Studien konkluderer med at en økende innsats på rekruttering til sykepleiestudiet ved blant annet å utvikle nye strategier, spesielt angående rekruttering av menn kan hjelpe å løse problemet med underbemanning i sektoren. Studien forteller om et behov for å synliggjøre menn i yrket for å avkrefte vedvarende stereotypier. Studien sier også at ved å markedsføre yrket og utdanningen som en realistisk mulighet for menn kan være med på å øke rekrutteringen av menn.

Litteratormatrise 3

Referanse	Studiens hensikt/mål	Keywords	Metode	Resultat/konklusjon	Relevans
O'Connor, T. (2015) Men Choosing Nursing: Negotiating a Masculine Identity in a Feminine World, <i>Journal of Men's Studies</i> , Vol. 23 2. Utgave, s. 194-211, DOI:10.1177/1060826515582519	Studien sikter til å illustrere kjønnsaspekter ved karierevalg for menn som velger sykepleie og hvordan en maskulin identitet kan bli utfordret i yrket	Masculinities, nursing, caring, career choice	Studien har brukt en kvalitativ forstående måte, intervjuene ble utført på 18 mannlige sykepleiere.	Funnene indikerer motsetninger og vansker for mannlige sykepleiere. Lite oppfordring ble gitt til menn for å bli med i yrket, og for menn som har valgt sykepleie gjør et forsøk for å distansere seg fra den tradisjonelle motivasjonen (ønske om å hjelpe, yte omsorg, altruistiske grunner) for å velge sykepleie. Dette har implikasjoner for rekruttering og fastholdelse av menn inn til yrket og peker også på et behov for å utforske forholdet sykepleieryrket har til kjønns konsepter.	Studien er relevant da de går inn på utfordringene som oppstår rundt rekruttering og fastholdelsen av mannlige sykepleiere. Det vil også være spennende å bruke funnene angående hvordan menn distanserer seg fra den tradisjonelle sykepleie ideologien.

Litteratormatrise 4

Referanse	Studiens hensikt/mål	Keywords	Metode	Resultat/konklusjon	Relevans
Twomey, Creina, J., Meadus, R. (2016) Men Nurses in Atlantic Canada: Career Choice, Barriers, and Satisfaction, <i>Journal of Men's studies</i> , Vol 24, s. 78-88, DOI: 10.1177/1060826515624414	Studiens hensikt tok for seg fire forskningsmål: 1. Hvorfor menn velger sykepleie som yrke. 2. Evaluere hvilke barrierer menn opplever når de velger sykepleie som yrke. 3. Identifisere strategier som kan forbedre rekrutteringen av menn til sykepleie. 4. Evaluere yrkes tilfredsstillhet og grunner til å anbefale sykepleie til andre som et yrke.	Career choice, Gender, Men nurses og Recruitment and retention.	Det ble utviklet et spørreskjema som ble sendt til 648 deltagere, 239 utfylte skjema ble tilbakesendt til forskerne. Spørreskjemaene inneholdt fire seksjoner, demografisk data, grunner til å velge sykepleie, barrierer menn har opplevd i yrket og et åpent spørsmål om tilfredsstillhet i yrket, grunner til valg av sykepleien og yrkes anbefalinger. Data ble analysert av SPSS.	Til tross for barrierene menn møter som sykepleiere, var 71% fornøyd med valget og ville gjort det igjen, over 80% ville anbefale yrket til en mannlig venn. De registrerte sykepleierne i denne studien valgte dette av grunner som jobbsikkerhet, karrieremuligheter, faglige utfordringer, ansvar og omsorgen for andre. Forskerne konkluderer med at for å bekjempe bemanningsproblemet innenfor sykepleieyrket må skoler og sykepleieorganisasjoner jobbe for å identifisere yrket som et feministisk yrke og utvikle strategier for å rekruttere og beholde flere menn innenfor sykepleien.	Studien påpeker behovet for nye strategier både blant skoler og sykepleie organisasjoner for å rekruttere og beholde menn innenfor sykepleieyrket.

Litteratormatrise 5

Referanse	Studiens hensikt/mål	Keywords	Metode	Resultat/konklusjon	Relevans:
<p>Christensen, M., Knight, J. (2014) Nursing is no place for men, <i>Journal of Nursing Education and Practice</i>, Vol 4, s. 95-104, DOI: http://dx.doi.org/10.5430/jnep.v4n12p95</p>	<p>Hensikten med studien var å utforske opplevelsen av menn under utdanning til å bli sykepleier innenfor en regional del av New Zealand.</p>	<p>Men in nursing, Males nurses, Gender in nursing, Minority</p>	<p>En tematisk analyse var foretatt og guidet av en forståelse av måten personlige vinklinger informere den menneskelige vitenskap, spesielt innenfor den sykepliefaglige konteksten. Fire nøkkelemner ble identifisert</p>	<p>Mennene i denne studien var tiltrukket yrket på grunn av karriere stabilitet og utvikling, samt muligheten for å reise. Noen ganger følte de seg ekskludert og marginalisert grunnet deres minoritetsstatus innad i grupper og den feminine naturen til pensum. Mennene prøvde å avkrefte mytene rundt de mannlig sykepleie seksuelle stereotypene. Studentene i studien følte en sårbarhet i valg av sykepleie som karriere. Alle deltakerne så derimot på sykepleie som en levedyktig og sikker karriere innenfor forfremmelse og reise.</p>	<p>Studien påpeker utfordringer mannlige sykepleierstudenter møter i utdanningen. Både sosialt, kulturelt og i pensum.</p>

Litteraturmatrise 6

Referanse	Studiens hensikt/mål	Keywords	Metode	Resultat/konklusjon	Relevans
- Nyheim, Solbrække, K., Solvoll, B-A., Heggen, K. (2013) Reframing the field of gender and nursing education, <i>Gender and Education</i> , Vol 25, 5. Utgave, s. 640-654, DOI:10.1080/09540253.2013.819969	Formålet med studiet var for det for det første å utfordre tendensen til å tilskrive menn lav deltakelse i sykepleie, en innarbeidet ide i den feminine kulturen - en forståelse som til slutt fører til sykepleie som et feminint yrke. For det andre utfordrer studien den sterke tendensen i sykepleielitteratur for å understreke tillitssamarbeidet mellom sykepleier og pasient som å være basert på rent menneskelig adferd.	Gender, nursing, Norway, ethnography, technology, Bruno Latour	En analyserende kvalitativ tilnærming av observasjon og uformelle samtaler. En gruppe på seks mannlige sykepleierstudenter ble observert i en øvingsavdeling. Forskerne var et team på tre kvinner, en med bakgrunn i kjønnsforskning, en i sykepleievitenskap og en i studier av høyere utdanning.	I litteratur undersøkelser som påpeker dette emnet har en enighet om at men er “de andre” i sykepleiefaget, og at “de andre” kan påvirke menn til å gå til felter som er både prestisjefulle og som distanserer seg fra pasientpleien. Den analytiske delen indikerer at studentene ikke nødvendigvis utvikler et følelse av å høre til i feltet eller profesjonen som en del av utdanning, ofte skjer heller det motsatte.	Denne studien påpeker også godt hvilke utfordringer menn har i studiet sitt. Denne analytiske delen av studiet påpeker i svært god grad hvordan menn ofte jobber i en klinisk setting og hvordan de ikke helt passer til, men utfordrer de rammene som blir satt av studiet.

Litteratormatrise 7

Referanse	Studiens hensikt/mål	Keywords	Metode	Resultat/konklusjon	Relevans
- Juliff, D., Russel, K., Bulsara, C. (2017) The essence of helping, <i>Contemporary Nurse</i> , Vol 53, 2. Utgave, s. 156-166, DOI: 10.1080/10376178.20 16.1254567	Studiens mål var å finne ut hvorfor menn velger sykepleie som yrke.	Motivators, helping, significant others, career choice triggers, men in nursing	Kvalitativ metodologisk tilnærming med bruk av fortolkende fenomenologisk analyse (IPA). IPA metoden fokuserer på den personlige subjektive opplevelsen hvor deltakernes egen resonnering er viktig.	"Essensen av å hjelpe" var nøkkeltemaet gjennom betydelige andre og karrierevalg for menns beslutning om å gå inn i sykepleie. Eksponering av andre mannlige sykepleiere i arbeid gjorde dem oppmerksom på sykepleie som en karrieremulighet for men, dette kan øke rekrutteringen av menn til sykepleieryrket.	Artikkelen snakker om det som får menn til å søke sykepleie. Den kommer også med forslag til hva som kan trenge for å rekruttere flere menn til sykepleieryrket.

Litteratormatrise 8

Referanse	Studiens hensikt/mål	Keywords	Metode	Resultat/konklusjon	Relevans
<p>- Yi, M., Keogh, B. (2016) What motivates men to choose nursing as a profession, <i>Contemporary Nurse</i>, Vol 52, s. 95-105, DOI: 10.1080/10376178.2016.1192952</p>	<p>Studien ønsket å finne en dypere forståelse over mannlige sykepleieres motivasjon for å velge sykepleie som en profesjon.</p>	<p>nursing, male nurses, men in nursing, careers in nursing, career choice, choosing nursing, motivation, decision-making</p>	<p>En systematisk litteratur review av kvalitative data var utført.</p>	<p>For å hjelpe menn til å komme inn og holde seg innenfor sykepleiefaget, rekruttering- og fastholdelse strategier må fokusere på å påpeke kjønns stereotypene assosiert med sykepleieryrket. Basert på funnene i litteraturstudiet kom de frem til de følgende anbefalinger for å forbedre rekruttering og fastholdelse strategier:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rekrutterer bør påpeke fordelene for mannlige sykepleier ved markedsføring av yrket. - Institusjoner må ta ansvar for det utfordrende bilde av yrket, slik at begge kjønn er velkommen og verdsatt. - For menn som studerer sykepleie bør det være strategier for å holde dem fast i programmet. - Man må forske på kjønnsbarrierene som eksistere. - Skolerådgivere må være klar over at menn også kan i bli sykepleier, og bør anbefale dette 	<p>Studien har konkrete og relevante tiltak som vi kan ta med videre i oppgaveskrivingen.</p>

Vedlegg 2

8. What motivates men to choose nursing as a profession

Motivasjon	Stigmatisering	Utfordringer	Tiltak for rekruttering
<p>I denne studien var de vanligste eksentriske motivasjonene jobbsikkerhet, jobbmuligheter og lønn. Når det er sagt fant også studien at menn også trekkes mot sykepleie av grunner som det å hjelpe andre mennesker og yte omsorg. Menn som tidlig ble eksponert for sykepleie, enten i form av venner og familie som arbeidet i yrket, eller i noen tilfeller ble menn oppmuntret til å bli sykepleier av rådgiver ved videregående skole. De vanligste konsentrisk var faktorer som stammer fra det indre som personlig tilfredsstillelse og fornøyelse. Andre motivasjonsfaktorer var selvrealisering, en følelse av altruisme, og en kallsorientering. Menn fokuserer i større grad på praktiske motivasjoner enn kvinner. Motivasjonene i denne artikkelen kan virke som en buffer for å beskytte menn fra noen negative oppfatninger av deres maskulinitet.</p>	<p>Studien forteller om medias fremstilling av mannlige sykepleiere som homoseksuelle eller rare. Kjønn kan også ekskludere dem fra fullt spekter av omsorgs intervensjoner spesielt under fødsels plasseringer.</p>	<p>Sosiale stereotyper hvor sykepleie som yrke er feminint. Konflikt for menn mellom deres omsorgs instinkt og tradisjonelle maskuline trekk. Situasjoner hvor menn brukes for deres fysiske styrke fremfor deres evne til omsorg for pasienten. Fraværet av tidlig eksponering til andre mannlige sykepleiere, eller oppmuntring fra familie og venner kan vise seg å være en mislykket langtidsstrategi for rekruttering. Menn som ikke har vurdert sykepleie på grunn av mangelen av eksponering for rollemodeller, kan bildet av et kvinnedominert yrke være skadende for. Det å satse på at tilfeldighetene vi øke nummeret av mannlige sykepleiere, er ikke en realistisk strategi.</p>	<p>Markedsføre sykepleierutdanning som førstevalg til menn på bakgrunn av at det er et stabilt yrke, med muligheter for spesialisering og videreutdanning, samt at det er et fleksibelt og relativt godt betalt yrke. Institusjoner og arbeidsplasser må vise sykepleie som et kjønnsnøytralt yrke hvor begge kjønn er velkommen og verdsatt. Rådgivere i skolen må fremstille yrket som et levedyktig valg for menn, og oppmuntre mannlige studenter til å velge sykepleie. En nøkkel for å lokke flere menn til sykepleiefaget er ved å utfordre ideen om at sykepleie og omsorg er feminint.</p>