



**Diakonissehjemmets
Høgskole**



ODDVAR FØRLAND

YRKEDELTADELSE OG JOBBPREFERANSER BLANT NYUTDANNEDE SYKEPLEIERE ETT ÅR ETTER ENDT SYKEPLEIEUTDANNING

Fou-rapport Diakonissehjemmets høgskole 4/2004

**Diakonissehjemmets høgskole,
Ulriksdal 10,
5009 Bergen.**

**Utgitt 2004
Opptrykk 2006**

ISSN 0809-7062

ISBN 82-7928-075-8

Oddvar Førland
Høgskolelektor
Diakonissehjemmets høgskole
Odfo@haraldsplass.no

INNHOOLD:

SAMMENDRAG	4
1. INNLEDNING	5
2. TIDLIGERE FORSKNING OG STATISTIKK PÅ EMNET	5
2. DATA, METODER OG BEGRENSNINGER	7
3. RESULTATDEL	9
A. Yrkesdeltagelsen ett år etter endt sykepleierutdanning: Hvor mye jobber de og hvilke forhold virker inn på deres arbeidstilbud?	9
B. Fordeling på type arbeid, arbeidsfelt og faste stillinger/vikariater: Hva jobber de med og har de faste stillinger eller vikariater?	13
C. Faktiske og ønskelige arbeidstidsordninger: Når jobber de?	14
D. Geografisk fordeling og mobilitet: Hvor jobber de?	14
E. Jobbpreferanser og stabilitet/ustabilitet i arbeidsforhold: hva legger de nyutdannede sykepleierne vekt på når de skal velge jobb?	16
4. DISKUSJON	17
5. KONKLUSJON	19
REFERANSER	20

SAMMENDRAG

Bakgrunn og problemstillinger:

Utdanningskapasiteten innenfor sykepleie har vært økende på grunn av stor etterspørsel etter sykepleiere i det norske helsevesenet. Artikkelen fokuserer på avkastningen av myndighetenes satsning, for vest-regionen av Norge, de første 12 månedene etter endt sykepleierutdanning. Tre hovedforhold undersøkes: 1. yrkesdeltagelsens størrelse, 2. fordeling på type arbeid og arbeidsfelt og 3. geografisk fordeling. Herunder undersøkes faktorer som spiller inn på disse forhold. Et sentralt spørsmål i forlengelsen av dette er hvilke preferanser nyutdannede sykepleiere har med hensyn til valg av jobb.

Data og metoder:

Data er hentet fra et omfattende spørreskjema rettet mot den totale populasjon av ferdig uteksaminerte sykepleiere fra år 2000, fra fylkene i vest-Norge; Rogaland, Hordaland og Sogn og Fjordane, til sammen 590 sykepleiere. Svarprosenten var på 68 %. For å svare på de ovenfor nevnte problemstillinger analyseres datamaterialet ved hjelp av deskriptiv statistikk og regresjonsanalyse.

Resultater og konklusjon:

Resultatene fra undersøkelsen tyder på at norske myndigheter høster en høy avkastning av det økede antall ferdigutdannede sykepleiere de seinere årene, med hensyn til deres arbeidstilbud gjennom det første året som ferdigutdannet sykepleier. Videre oppfølgingsundersøkelser seinere vil vise om den høye avkastningen vil vedvare. Den høye avkastningen ett år etter endt sykepleierutdanning dreier seg både om andeler som er i inntektsgivende arbeid (98 %, eller 92 % når vi trekker fra dem i svangerskapspermisjon), andeler av dem som jobber som sykepleiere (99 %) og om gjennomsnittlig stillingsstørrelsen (93,6 %, eller 86,8 % når vi koder dem som er i svangerskapspermisjon til stillingsprosent 0). Det er lite som tyder på at avkastningen fra 2000-kullet på Vestlandet, som her er undersøkt, skiller seg vesentlig fra andre utdanningskull de seinere årene eller fra andre områder av Norge, men dette kan vi ikke fastslå med sikkerhet.

50 % av utvalget jobbet på sykehus, mens 43 % jobbet i kommunehelsetjenesten, henholdsvis 22 % på sykehjem og 21 % i hjemmesykepleien.

89 % av de nyutdannede jobbet i turnsusarbeid, men bare 39 % ønsket å jobbe slik hvis de kunne velge. Et flertall (56 %) ønsket å jobbe kun på dagtid dersom de kunne velge.

Flyttemønsteret preges av en viss fraflytting fra Sogn og Fjordane, både i forhold til opprinnelig bostedsfylke ved 18 års alderen og i forhold til studiested. Dette kan sannsynligvis forklares med at mange nyutdannede sykepleiere opplever at mulighetene med hensyn til interessante stillinger er mer begrenset i dette fylket sammenlignet med nabofylkene.

”En interessant jobb” og ”gode faglige utviklingsmuligheter” er de to enkeltfaktorene som har størst betydning som jobbpreferanse for de nyutdannede sykepleierne. De oppgir disse jobbinnholdsmessige faktorene som viktigere enn for eksempel høy inntekt når de skal velge en jobb.

Over halvparten av de nyutdannede har allerede skiftet arbeidsforhold i løpet av det første yrkesaktive året som sykepleier og 87 % av dem tror ikke at de blir i sin nåværende stilling lengre enn de nærmeste tre årene. Fasen som nyutdannede sykepleiere er med andre ord preget av ustabilitet og diskontinuitet i stillinger og arbeidsforhold.

Resultatene fra denne studien tyder på at kullet av sykepleiere, et år etter endt sykepleierutdanning, har et høyt arbeidstilbud målt i stillingsprosent, lav overgang til andre yrker, men svak grad av kontinuitet og varighet i sine arbeidsforhold.

1. INNLEDNING

På grunn av stor etterspørsel etter sykepleiere i det norske helsevesenet har utdanningskapasiteten innenfor sykepleie har vært økende gjennom 1990-årene¹ (Statistisk Sentralbyrå 2002b, 2001). Denne artikkelen fokuserer på avkastningen av myndighetenes satsning for ett kull av nyutdannede sykepleiere i vest-regionen av Norge, de første 12 månedene etter endt sykepleierutdanning. Årskullet som undersøkes er de 590 sykepleierne som ble ferdig utdannet i år 2000 fra fylkene Rogaland, Hordaland og Sogn og Fjordane. Tre hovedforhold undersøkes: 1.yrkesdeltagelsens størrelse, 2. fordeling på type arbeid og arbeidsfelt og 3.geografisk fordeling. Herunder undersøkes faktorer som spiller inn på disse forhold. Et sentralt spørsmål i forlengelsen av dette er hvilke preferanser nyutdannede sykepleiere har med hensyn til valg av jobb. Bakgrunnen for undersøkelsen er det faktum at det er av vesentlig betydning for kvalitet og kapasitet på institusjonene og avdelingene i helseregionen at de klarer å rekruttere og å holde på de ferdigutdannede sykepleierne.

2. TIDLIGERE FORSKNING OG STATISTIKK PÅ EMNET

Arbeidstilbud og sysselsettingsprosent blant sykepleiere i Norge

Abrahamsen (2002) har analysert data fra en retrospektiv spørreundersøkelse rettet mot et utdanningskull av sykepleiere fra 1978 (N=523). Undersøkelsen ble gjennomført i 1989, 11 år etter endt sykepleierutdanning. Andelen praktiserende sykepleiere var synkende de første tre årene etter endt utdanning for deretter å ligge forholdsvis stabilt i overkant av 80 %. Ett år etter endt sykepleierutdanning var ca. 10 % av de kvinnelige sykepleierne ikke yrkesaktive, mens bare ca. 1 % var gått over i andre yrker. Blant mennene var ca. 5 % yrkespassive og ca. 10 % var gått over i andre yrker. Vel 20 % av de kvinnelige sykepleierne arbeidet deltid ett år etter endt utdanning. Denne andelen var jevnt økende utøver i yrkesløpet og da undersøkelsen ble gjennomført, 11 år etter grunnutdanningens avslutning, jobbet et flertall av dem i deltidsstillinger. Blant de mannlige sykepleierne jobbet under 10 % deltid gjennom hele 11 årsperioden.

I en annen undersøkelse fant Abrahamsen (2000) at ca. 20 % av de kvinnelige nyutdannede sykepleierne i 1977 ikke jobbet som sykepleiere 20 år etter. Frafallet fra yrket var absolutt størst det første året, etter to år flatet kurven ut og det var bare mindre endringer i avgangen fra yrket.

Det er ikke tilgjengelig statistikk som viser hvor store andeler av norske sykepleiere fra *nyere* årskull som jobber som sykepleiere eller er yrkesaktive innenfor andre yrker. Heller ikke *hvor mye* personene fra de ulike årskullene jobber. Flere forskere har imidlertid beregnet *sysselsettingsprosenten* for den *totale* populasjonen av utdannede sykepleiere i yrkesaktiv alder i Norge og disse beregningene varierer mellom 85,2 % til 91,7 % (Arnesen 1992, Risberg, Rogdaberg og Rosvold 2000, Abrahamsen 2000, Askildsen og Holmås 2001, Statistisk Sentralbyrå 2002a). I følge Statistisk Sentralbyrå var det i 2001 73772 personer med sykepleierutdanning i yrkesaktiv alder i Norge. 65693 av disse var yrkesaktive (Statistisk Sentralbyrå 2002a). Det er høyere sysselsettingsprosent blant sykepleierne enn i den norske befolkningen generelt.²

¹ I 1990 ble det tatt opp 2519 studenter til sykepleierstudiet i Norge. I 1998 var dette steget til 4161 (Statistisk Sentralbyrå 1999b, Oftedal 1997). Årlige tall for antall personer med fullført sykepleierutdanningen har økt fra 2043 i 1989/90 til 3309 i 2000/2001 (Statistisk Sentralbyrå 1999a og 2002b).

² 69 % av alle kvinner og 78 % av alle menn i alderen 16-74 år i den norske befolkningen var yrkesaktive i 2001 (Statistisk Sentralbyrå 2002d).

Årsverkprosenten for sykepleiere, det vil si avtalte årsverk i prosent av antall sysselsatte var i 2001 på 76,1. Årsverkprosenten er betydelig lavere enn blant leger (99,7 %) men høyere enn blant hjelpepleiere (60,9 %) (Statistisk Sentralbyrå 2002a). Av de yrkesaktive sykepleierne i Norge fant Askildsen og Holmås (2001) at 58,2 % arbeidet heltid (over 30 timer pr. uke) mens de resterende 41,8 % arbeidet deltid. I disse tallene er det en klar kjønnsforskjell i og med at 86 % av de mannlige sykepleierne jobber heltid, mens kun 55 % av de kvinnelige som gjør det samme. Dette samsvarer godt med tall fra Statistisk Sentralbyrås arbeidskraftundersøkelse fra 2000-2001 som viser at 56 % av sykepleierne jobbet heltid. Til sammenligning jobbet 57 % av alle yrkesaktive kvinner heltid mens andelen heltidsarbeidende menn lå på 89 % (Statistisk Sentralbyrå 2002c).

Når det gjelder heltidsandelen blant utdannede sykepleiere innenfor de ulike arbeidsfeltene har Askildsen og Holmås (2001) funnet at den på slutten av 1990-tallet var høyest blant dem som jobbet utenfor helse- og sosialsektoren (70,7 %), mens den var på kun 53,3 % blant dem som jobbet i den kommunale eldreomsorgen. Heltidsandelen på somatiske sykehus var her beregnet til 55,8 %.

Hva er så sykepleiernes arbeidstilbud en funksjon av? Heller ikke her foreligger det relevante data for nyere årskull av nyutdannede sykepleiere i Norge. Askildsen og Holmås (2001) har beregnet effekten av en rekke bakgrunnsfaktorer som de antok påvirket arbeidstilbudet for kvinnelige norske yrkesaktive *sykepleiere generelt*.³ De fant at arbeidstilbudet øker med stigende alder opp til 31 år, for så å avta. Videre var det å være ugift, å ha barn eldre enn sju år, å bo i en kommune av middels sentralitet (bostedssentralitet²), å bo i en kommune med høy barnehagedekning og høy foreldrebetaling for barnehageplass faktorer som alle hadde en positiv effekt på arbeidstilbudet. Arbeidstilbudet var generelt høyere i de tilfellene disse faktorene til stede i forhold til når det ikke var tilstede. Negativ effekt på arbeidstilbudet hadde alder over 31 år, å ha vært tidligere gift, å ha barn i alderen 0-7 år, å ha flere barn, å arbeide i hjemmesykepleien, på sykehjem og aldershjem, bostedssentralitet1 og 3 og såkalt arbeidsfri inntekt; det vil si (kapitalinntekter + ektefelles kapitalinntekt og lønnsinntekt)/1000. Disse utgjorde faktorer som alle hadde signifikant negativ betydning for sykepleiernes arbeidstilbud.

Fordeling på type arbeid og arbeidsfelt

I følge Statistisk Sentralbyrå arbeidet i 2001 88,2 % av alle yrkesaktive personer med sykepleierutdanning innenfor ulike helse- og sosialtjenester (Statistisk Sentralbyrå 2002a). Dette samvarer med Askildsen og Holmås (2001), som på grunnlag av tall fra PAI-registeret og Statistisk Sentralbyrå, har beregnet dette til om lag 90 % for siste halvdel av 1990-årene. Berge (2000) har med et annet datasett beregnet at 84 % av sykepleierne jobber som sykepleiere eller i sykepleierelatert arbeid. Han har også sammenlignet dette med lærere og førskolelærer og funnet at sykepleiere har en klart høyere tendens til å arbeide innenfor utdanningsrelevant sektor enn dem.

57 % av de yrkesaktive sykepleierne jobbet i 199? innenfor sykehussektoren somatiske og psykiatriske institusjoner (sykehussektoren) i følge tall fra Askildsen og Holmås (2001). 20,7 % arbeidet i den kommunale eldreomsorgen på og utenfor institusjon, 5,5 % i helsetjenester utenfor institusjon og 9,1 % i virksomheter utenfor helse og sosiale tjenester.

³ Med bakgrunn i data fra PAI-registeret til Kommunenes Sentralforbund og data fra SSB)

⁴ Dette er en kategori basert på SSBs kommuneklassifisering, hvor bostedssentralitet1 utgjør de minst sentrale kommunene og bostedssentralitet3 utgjør de mest sentrale kommunene.

Jobbpreferanser

The International Social Survey Programme (ISSP) gjennomførte i 1997 en spørreundersøkelse i 26 ulike land om arbeidsforhold og arbeidserfaringer (Work Orientation). Det norske utvalget ble trukket fra Det sentrale personregisteret av personer bosatt i Norge i alderen 18-79 år. Nettoutvalget var på 2199 personer (Lund og Kalgraff Skjåk 1997). Utvalget ble blant annet spurt om hvor viktig de syntes åtte ulike faktorer var når de skulle velge en jobb. 95 % oppgav at "en interessant jobb" var "viktig" eller "svært viktig". Dernest fulgte "en sikker jobb" (92 %), "en jobb der man kan arbeide selvstendig" (78 %), "høy inntekt" (67 %), "en jobb der man kan hjelpe andre" (63 %), "en jobb som er samfunnsnyttig" (61 %), "en jobb med fleksibel arbeidstid" (54 %) og til slutt "gode muligheter for å avansere" (50 %). Vi skal seinere sammenligne disse prosentandelene med hva vårt utvalg har svart på de samme spørsmålene.

Artikkelens forskningsspørsmål

Foruten å undersøke nyutdannede sykepleieres *arbeidstilbud og fordeling på type arbeid og arbeidsfelt* ett år etter endt sykepleierutdanning fokuserer artikkelen på *geografisk mobilitet og jobbpreferanser*. Geografisk mobilitet dreier seg her om deres bosted som nyutdannet sett i forhold til bosted ved fyllte 18 år og i forhold til det sted de tok sin sykepleierutdanning. Jobbpreferanser dreier seg om hvilke forhold som er viktig for dem når de skal vurdere en jobb, hvorfor noen allerede har valgt å skifte jobb og hvorfor noen planlegger å skifte jobb i den nærmeste framtid.

2. DATA, METODER OG BEGRENSNINGER

Resultatene som presenteres i denne artikkelen er hentet fra første del av en pågående prospektiv kohortstudie⁵ der utvalget, ved hjelp av spørreskjemaer, følges over en periode på fem år. Denne artikkelen tar for seg de første 12 månedene etter endt sykepleierutdanning.

Utvalget består av den totale populasjon av ferdig uteksaminerte sykepleiere fra år 2000, fra fylkene i Vest-Norge; Rogaland, Hordaland og Sogn og Fjordane, til sammen 590 sykepleiere. Disse ble uteksaminert fra følgende høyskoler: Høgskolen i Sogn og Fjordane (71 sykepleiere), Høgskolen i Bergen (144), Diakonissehjemmets høgskole (76), Betanien sykepleierhøgskole (53), Høgskolen Stord/Haugesund avd. Stord og Haugesund (115), Høgskolen i Stavanger (131). Spørreskjemaene ble sendt ut via post. Etter en purringsrunde kom svarprosenten opp i 68.

Det er noen begrensninger ved dataene som bør påpekes. At utvalget er hentet fra de tre fylkene i vest-Norge og tar for seg kun ett utdanningskull gjør at de ikke umiddelbart er representative for nyutdannede sykepleiere fra andre deler av Norge og for andre årskull av sykepleiere. Vi må også ta i betraktning at 2000-kullet i Norge sommeren 2000 gjennomførte en kollektiv arbeidsboikott av de da fylkeskommunale sykehusene på grunn av misnøye med begynnerlønnen. Denne aksjonen varte i juni og juli 2000 og ble avblåst i august. Dette førte sannsynligvis til at personer som egentlig ønsket å starte opp med jobb på sykehus tidlig på sommeren enten tok seg sommerjobb på sykehjem eller i hjemmesykepleien eller utsatte jobbspørstarten til august. Aksjonen førte også til et særlig sterkt fokus på lønn i denne fasen.

⁵ Kohortstudier rettet mot yrkesløp kjennetegnes ved at de søker å få fram hvilke hendelser som har betydning for den retning et yrkesløp tar (Hoel 1997). Ved hjelp av slike data kan den enkeltes stillingsvalg, yrkes- og utdanningssløp følges og dermed kan viktige årsak-virkningsspørsmål lettere etterprøves (Blossfeld & Rohwer 1995).

Likevel er det liten grunn for å anta at 2000-kullet skiller seg fra andre kull i de nærmeste årene før og etter 2000 i andre henseender.

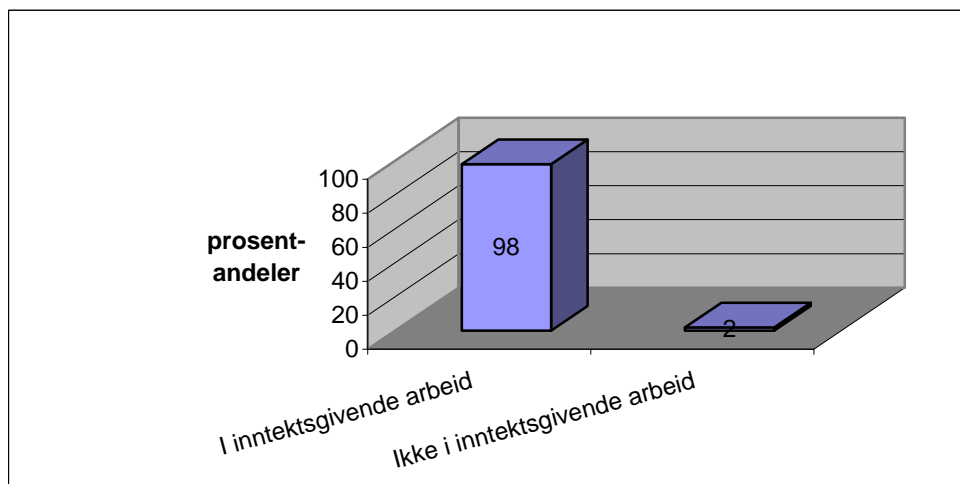
Den største begrensingen knyttet til dataene dreier seg om frafallet (32 %) av respondenter. Det kan ikke utelukkes at personer som midlertidig eller langvarig ikke jobber som sykepleiere følte seg mindre motivert for å besvare spørreskjemaet ettersom skjemaets overskrift og fokus handlet om yrkesløp og yrkesverdier. Det ble imidlertid tydelig presisert i informasjonsbrevet som var vedlagt at undersøkelsen også gjaldt disse. Dette er likevel forhold som bør tas i betraktning når dataene tolkes.

Datamaterialet analyseres ved hjelp av deskriptiv statistikk og regresjonsanalyse.

3. RESULTATDEL

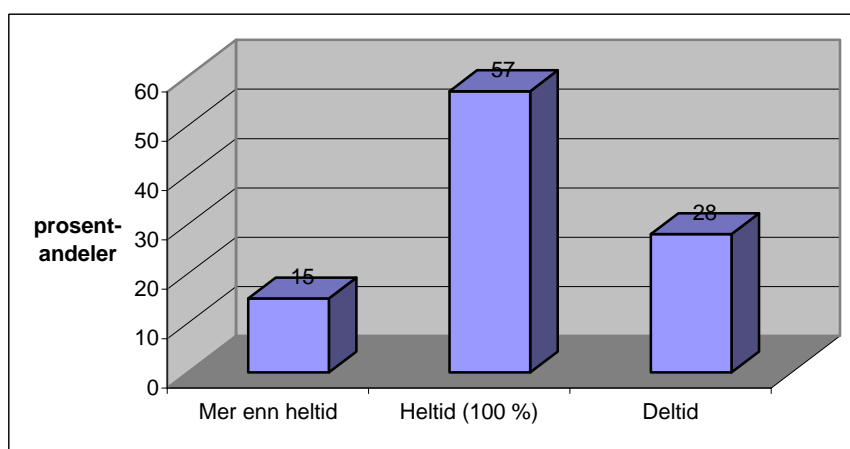
A. Yrkesdeltagelsen ett år etter endt sykepleierutdanning: Hvor mye jobber de og hvilke forhold virker inn på deres arbeidstilbud?

Figur 1: Andelen yrkesaktive ett år etter endt sykepleierutdanning



98 % av nettoutvalget sto i et inntektsgivende arbeidsforhold ett år etter avlagt eksamen. Når vi trekker fra de som var i svangerskapspermisjon på dette tidspunktet finner vi at 92 % var yrkesaktive. Av de 98 % med inntektsgivende arbeid jobbet 99 % som sykepleiere og kun 1 % innen andre yrker. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse for hele nettoutvalget var 93,6 %-stilling. Utvalget arbeidet dermed 93,6 % av sitt arbeidspotensiale, hvis man regner 100 %-stilling som normal stillingsstørrelse og årsverkprosent.⁶ Når vi bare tar med de yrkesaktive sykepleierne stiger den gjennomsnittlige stillingsprosenten til 95,8 %.

Figur 2: Andeler som jobber mer enn heltid, heltid og deltid ett år etter endt sykepleierutdanning



⁶ Ukentlig arbeidstid for en 100 %-stilling er 35,5 timer for turnusarbeidende og 37,5 timer ikke-turnusarbeidende.

Det vanligste (57 %) var å jobbe i en 100 %-stilling mens 26 % arbeidet mindre enn 100 %. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse blant dem som jobbet mindre enn 100 % var 74 %-stilling og 75 %-stilling var den vanligste stillingsstørrelsen her. 15 % arbeidet mer enn 100 % stillingsstørrelse: Gjennomsnittlig stillingsstørrelse blant disse var 114 %. I alle disse tallene er hoved- og eventuelle biarbeidsforhold slått sammen. 10,8 % hadde et biarbeidsforhold i tillegg til hovedarbeidsforholdet. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse i biarbeidsforholdene var på 22 %.

Selv om bare 2 % var helt utenfor arbeidsstyrken ett år etter endt utdanning, var 15 % av de yrkesaktive midlertidig fraværende fra sitt arbeidsforhold "forrige uke", når de ble spurt om dette direkte. Tabellen under viser årsakene til midlertidig fravær forrige uke.

Tabell 1: Årsaker til midlertidig ("forrige uke) arbeidsfravær blant de yrkesaktive ett år etter endt sykepleierutdanning.

	Prosent	N
Svangerskapspermisjon	7,5	30
Sykdom	4,3	17
Ferie	2,3	9
Studier	0,3	1
Annen årsak	1,0	4
Ikke arbeidsfravær	84,7	338
Total	100	399

De som er i svangerskapspermisjon (7,5 %) er vitterlig utenfor ordinær arbeidsstokk for flere måneder selv om de bare er i permisjon fra sin stilling. Når vi koder disse om til stillingsprosent 0 synker den gjennomsnittlige stillingsprosenten fra 93,6 til 86,8 %.

Hvilke forhold virker inn på de nyutdannede sykepleiernes arbeidstilbud målt i stillingsprosent? For å granske dette har vi benyttet oss av linær regresjonsanalyse der den avhengige variabelen er total stillingsprosent 12 måneder etter avlagt eksamen. De som var i svangerskapspermisjon på dette tidspunkt er gitt stillingsprosent 0. Alle bakgrunnsvariablene er dikotomiserte, mens den avhengige er kontinuerlig.

Tabell 2: Arbeidstilbudet for nyutdannede sykepleiere 12 måneder etter avlagt eksamen som funksjon av bakgrunnsfaktorer. Linær regresjonsanalyse:

	Model 1 (uten samspill)			Model 2 (med samspill)		
	Koeff. B	Std.feil	Sig.	Koeff. B	Std.feil	Sig.
Generelt:						
Kvinner (i forhold til menn)	-14,600	4,581	0,002	-3,308	4,677	0,480
Alder 23-26 år (i forhold til 27 år og eldre)	-0,326	2,987	0,913	1,208	2,833	0,620
Familie:						
Sivil status: *						
Gift	-7,084	3,347	0,035	-6,694	3,163	0,035
Samboer	-1,641	3,082	0,595	-2,092	2,913	0,473
Har barn 0-2 år	-56,079	4,283	<0,001	8,718	10,933	0,426
Har barn 3-6 år	-4,200	3,996	0,294	-5,408	3,781	0,154
Har barn 7-12 år	-8,311	3,731	0,027	-7,278	3,529	0,040
Har barn 13-17 år	4,995	4,407	0,258	3,181	4,174	0,447
Arbeidssituasjon:						
Turnusarbeid**						
Ikke turnus (vanlig dagarbeid)	2,119	9,217	0,818	0,834	8,712	0,924
Dag/kveld turnus	10,073	5,435	0,065	8,308	5,144	0,107
Dag/kveld/natt turnus	15,534	5,878	0,009	14,728	5,555	0,008
Arbeidssted: ***						
Sykehus	-3,176	4,343	0,465	-4,773	4,112	0,246
Hjemmesykepleie	2,029	3,767	0,590	2,459	3,560	0,490
Forholdet mellom kollegaer	14,676	6,006	0,015	14,838	5,675	0,009
Forholdet mellom ledelsen og de ansatte	1,026	2,665	0,701	0,950	2,518	0,706
Holdninger:						
Arbeid som svært viktig	6,632	3,080	0,032	6,676	2,911	0,022
Familie som svært viktig	-1,595	5,957	0,789	-3,327	5,636	0,555
Fritid som svært viktig	-2,791	2,623	0,288	-2,020	2,482	0,416
Samspill kjønn*har barn 0-2 år				-73,781	11,565	<0,001
Konstant	88,693	10,104	<0,001	80,756	9,628	<0,001
Justert R ²	0,413			0,476		

* Enslige er referanse

** Natt-turnus er referanse

*** Sykepleiere på sykehjem er referanse

I modell nr.1 er effekten av hver enkelt variabel beregnet samtidig som det er kontrollert for de andre variablene i modellen. Modell nr.2 tar for seg de samme variablene men nå er samspillsleddet kjønn og det å ha barn i alderen 0-2 år inkludert. Det kan nemlig antas at kvinner med barn 0-2 år har et annet arbeidstilbud enn menn med slike småbarn. La oss se nærmere på de enkelte variablene i regresjonsmodellene.

Kjønnsvariabelen er kodet 0 for menn og 1 for kvinner. Modell nr.1 viser at de kvinnelige sykepleierne arbeidet i en stillingsprosent som var 14,6 prosentpoeng lavere enn mennene når det er kontrollert for de andre variablene. Det er en signifikant forskjell mellom kvinner og menn når det gjelder arbeidstilbudet for disse sykepleierne.

Aldersvariabelen er kodet 0 for de som er 27 år eller eldre og 1 for de som er 26 år eller yngre. Alder har imidlertid ingen signifikante virkning på stillingsprosenten i modellene. Alder har heller ikke signifikant effekt hvis den behandles som en kontinuerlig variabel. Derimot har *sivil status* betydning for hvor mye de jobber. Sivil status er gruppert som dummyvariabler med enslige som referanse. Gifte jobber mindre enn enslige. Vi merker oss at dette er en forskjell som eksisterer når det er kontrollert for blant annet alder og barn. Gifte og enslige som ellers er i samme situasjon med hensyn til alle de andre variablene i modellene har altså ulik stillingsprosent. Samboende derimot jobber ikke signifikant mindre enn de enslige.

Det å ha barn i alderen 0-2 år gir naturlig nok sterkt utslag i arbeidstilbudet. Fra modell nr. 1 kan vi se at de med barn i denne alderen i gjennomsnitt jobbet en stillingsprosent som var 56,1 prosentpoeng lavere enn de som ikke har slike små barn, når det kontrolleres for de andre variablene. I modell nr. 2 er denne parameteren endret fra -56,1 til 8,7. I modell nr.2 refereres det bare til dem som har verdien null på den andre variabelen som inngår i samspillsleddet, nemlig menn. Dette skulle tilsi at menn med barn 0-2 år faktisk har 8,7 stillingsprosentpoeng høyere arbeidstilbud enn menn uten barn 0-2 år, men denne forskjellen er ikke signifikant. Kvinner med barn 0-2 år jobber derimot $8,7+(-73,8)$, dvs. 65,1 prosentpoeng mindre enn kvinner uten slike barn.

Å ha barn i alderen 3-6 år og 13-17 år har i modellene ingen signifikant effekt på arbeidstilbudet. Det har derimot det å ha barn i alderen 7-12 år.

Arbeidstidsordningene er gruppert som dummy variabler med natt-turnus som referanse.⁷ Vår studie viser at de som jobbet i tredelt turnus (dag/kveld/natt) jobbet signifikant mer enn de som kun jobbet i natt-turnus.

Arbeidssted (om de jobber på sykehus, sykehjem eller med hjemmesykepleie) gir ingen effekt på stillingsprosenten når de andre variablene holdes konstante. Arbeidsstedsvariablene er kodet som dummyvariabler med sykehjem som referanse. Respondentene ble bedt om å beskrive *forholdet på arbeidsplassene sine mellom kollegaer/arbeidskamerater*. Godt forhold mellom kollegaer/arbeidskamerater har positiv effekt på arbeidstilbudet. Det å oppleve forholdet mellom ledelsen og de ansatte som godt har imidlertid ingen effekt.

Respondentene ble også bedt om å oppgi *hvor viktig henholdsvis arbeid, familie og fritid er i livet deres*. Av disse verdiene er det kun det å beskrive *arbeid* som et svært viktig område i livet som gir effekt på arbeidstilbudet. De som opplever at arbeid er svært et viktig område i livet jobber mer enn de som ikke opplever dette når de andre variablene i modellene holdes konstante.

Konstantleddet er gjennomsnittlig stillingsprosent blant dem med verdien null på alle de uavhengige variablene. Justert R^2 i modell 1 viser at variablene samlet sett forklarer 41 % av variasjonene i stillingsprosentene, mens modell 2 forklarer 48 % av variasjonene.

⁷ Det er ikke her kontrollert for at turnusarbeidende har en arbeidsuke som er to og en halv time kortere enn ikke-turnusarbeidende. Kortere arbeidstid for turnusarbeidende er en kompensasjon for ugunstig arbeidstid og det er tariffestet at 35 timers uke utgjør 100 % stilling for disse.

B. Fordeling på type arbeid, arbeidsfelt og faste stillinger/vikariater: Hva jobber de med og har de faste stillinger eller vikariater?

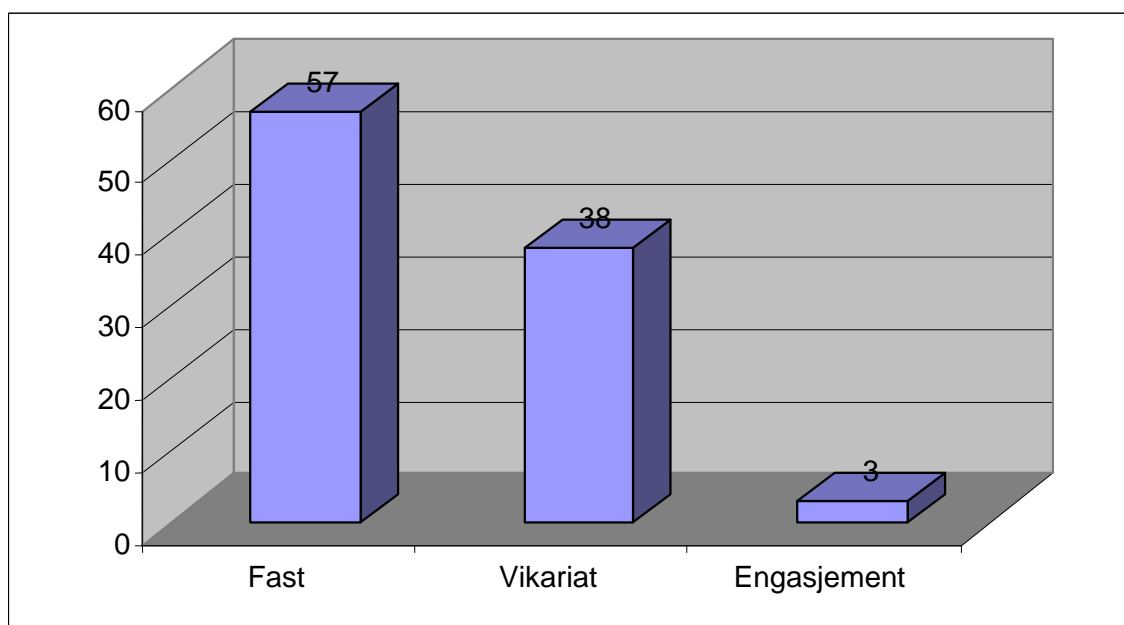
Som nevnt arbeidet 99 % av de yrkesaktive som sykepleiere mens bare 1 % jobbet innen andre yrker ett år etter avlagt eksamen. Blant de yrkesaktive (inkludert dem i midlertidig permisjon) sto 91 % i ordinære sykepleierstillinger mens 9 % var i ledende stillinger, hovedsakelig mellomledere og underordnede ledere. Halvparten av hele nettoutvalget arbeidet på sykehus (spesialisthelsetjenesten) mens 43 % arbeidet i den kommune pleie- og omsorgssektoren, henholdsvis 22 % på sykehjem eller eldreinstitusjon og 21 i hjemmesykepleien (se tabell 3).

Tabell 3: Fordeling på arbeidsfelt ett år etter endt sykepleierutdanning blant de yrkesaktiv. Prosent.

	Prosent	N
Sykehus	50	195
Sykehjem eller eldreinstitusjon	22	85
Hjemmesykepleie	21	83
Privat firma	2	8
Ikke i arbeid	2	9
Annet	5	19
Total	100	399

Et flertall (57 %) av de yrkesaktive har en fast stillingstilknytning (faste stilling) ett år etter endt sykepleierutdanning. 42 % hadde en stillingstilknytning som var midlertidig (tidsavgrenset); det vil si vikariater eller engasjementer.

Figur 3: Andeler i faste stillinger, vikariater og engasjementer ett år etter endt sykepleierutdanning:

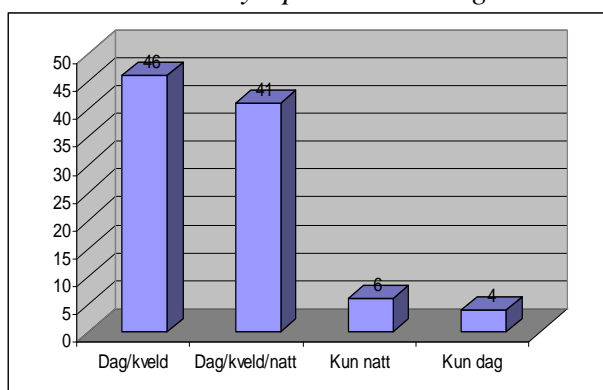


C. Faktiske og ønskelige arbeidstidsordninger: Når jobber de?

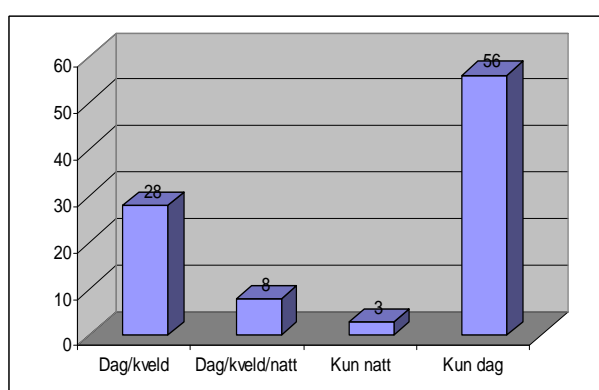
De to vanligste arbeidstidsordningene ett år etter avlagt eksamen var todelt turnus (dag/kveld) og tredelt turnus (dag/kveld/natt) med henholdsvis 46 og 41 % av de yrkesaktive. Kun 10 % hadde lik arbeidstid dag for dag; 6 % kun natt og 4 % kun dag.

Det er et betydelig misforhold mellom nåværende og ønsket arbeidstidsordning. Den arbeidstidsordningen som var minst utbredt var den mest ønskelige; nemlig "kun dagarbeid". 56 % ønsket dette hvis de kunne velge, mens 28 % ønsket primært å jobbe i todelt turnus dag/kveld, 8 % i tredelt turnus dag/kveld/natt og 3 % ønsket å arbeide kun om natten.

Figur 4: Nåværende arbeidstidsordning
Ett år etter endt sykepleierutdanning



Figur 5: Ønsket arbeidstidsordning



D. Geografisk fordeling og mobilitet: Hvor jobber de?

Andelen som bodde innenfor vest-regionen av Norge (Rogaland, Hordaland og Sogn- og Fjordane) ved fylte 18 år var på 84,3 %, kun 15,7 % kom fra andre deler av Norge. Ett år etter endt utdanning var andelen som bodde i regionen steget til 90,1. Av de 84,3 % som bodde i vest-regionen ved 18 års alderen er 94,2 % blitt boende der også ett år etter endt utdanning.

Tabell 4a viser at Rogaland og Hordaland har økt sine andeler av personer fra utvalget sammenlignet med bostedsfylke ved fylte 18 år, mens Sogn og Fjordane har hatt en liten reduksjon.

Tabell 4a: Bostedsfylke ved fylte 18 år og ett år etter endt sykepleierutdanning. Prosent:

	Bostedsfylke ved fylte 18 år	Bostedsfylke ett år etter endt sykepleierutdanning
Rogaland	27,1	30,5
Hordaland	47,2	50,1
Sogn og Fjordane	10,1	9,4
Andre fylker	15,7	9,9
Sum	100	100

Økningen for Rogaland og Hordaland kommer hovedsakelig fra de andre fylkene i landet, ved at mange av dem som kom fra disse fylkene er blitt boende i disse to fylkene der de har tatt sin sykepleierutdanning. Dette understrekes nærmere av tabell 4b. Om lag 83 % av dem som har sitt opprinnelige hjemfylke i Rogaland og Hordaland bor fortsatt i sitt hjemfylke ett år etter endt utdanning. For Sogn og Fjordane er denne andelen på kun 69,9 %. Sogn og Fjordane er altså det av vestlandsfylkene som har størst prosentvis lekkasje av nyutdannede sykepleiere sett i forhold til opprinnelig bostedsfylke. Dette fylket lekker i særlig grad personell til nabofylket Hordaland. 23,1 % av dem som bodde i Sogn og Fjordane ved 18 års alderen bor i Hordaland ett år etter endt sykepleierutdanning. Av de som opprinnelig bodde utenfor de tre vestlandsfylkene er til sammen 65,3 % blitt boende i vest-regionen ett år etter avlagt sykepleiereksamen.

Tabell 4b: Bostedsfylke ett år etter endt sykepleierutdanning sett i forhold til bostedsfylke ved fylte 18 år. Prosent:

	Bostedsfylke ett år etter endt utdanning				Total
	Rogaland	Hordaland	Sogn og Fjordane	Andre fylker	
Rogaland	82,9	10,5	0	6,7	100
Hordaland	7,1	83,1	3,3	6,6	100
Sogn og Fjordane	5,1	23,1	69,2	2,6	100
Andre fylker	25,0	34,7	5,6	34,7	100

Tabell 5 viser at 66,7 % av dem som tok sykepleierutdanningen ved høgskolen i Sogn og Fjordane⁸ er blitt værende i dette fylket. Til sammenligning er mellom 81,8 og 91,9 % av dem som tok utdanningen i Bergen eller Stavanger blitt værende i det fylket der de studerte sykepleie. Også Høgskolen Stord-Haugesund, med sine avdelinger på grensen mellom Hordaland og Rogaland⁹, har også større andeler som er blitt værende i studiefylket enn Høgskolen i Sogn og Fjordane. Sogn og Fjordane er altså det fylket med størst mobilitet av personell ut, både i forhold til opprinnelig bostedsfylke og i forhold til studiested.

Tabell 5: Prosentandeler som bor i ulike fylker ett år etter endt sykepleierutdanning sett i forhold til studiested:

Høgskoler	Bostedsfylke ett år etter endt utdanning				Total
	Rogaland	Hordaland	Sogn og Fjordane	Andre fylker	
Betanien	0	91,9	0	8,1	100,0
Diakonissehjemmet	0	81,8	3,6	14,5	100,0
Høgskolen i Bergen	1,1	86,0	3,2	9,7	100,0
Høgskolen Sogn og Fjordane	2,1	16,7	66,7	14,6	100,0
Høgskolen SH-Stord	15,4	73,1	0	11,5	100,0
Høgskolen SH-Haugesund	78,4	15,7	0	5,9	100,0
Høgskolen i Stavanger	83,1	3,4	0	13,5	100,0
Total	30,1	49,4	9,3	11,3	100,0

⁸ Denne er plassert i Førde.

⁹ Høgskolen Stord-Haugesund har to studiesteder for sykepleie; ett plassert på Stord og ett i Haugesund.

E. Jobbpreferanser og stabilitet/ustabilitet i arbeidsforhold: hva legger de nyutdannede sykepleierne vekt på når de skal velge jobb?

Utvalget ble bedt om å oppgi hvor viktig til sammen 13 faktorer var når de skal vurdere en jobb.

Tabell 7: Hvor viktig du selv synes det er når du skal vurdere en jobb. Prosent:

	Svært viktig	Viktig	Verken viktig eller uviktig	Ikke viktig	Ikke viktig i det hele tatt	Vet ikke	Ubesvart
En sikker jobb	34	54	8	2	1	1	1
Høy inntekt	21	61	14	3	0	0	0
Gode muligheter for å avansere.....	17	54	23	4	0	1	1
En interessant jobb	61	39	0	0	0	0	0
En jobb der man kan arbeide selvstendig	24	65	9	2	0	0	0
En jobb der man kan hjelpe andre	30	60	9	1	0	0	0
En jobb som er samfunnsnyttig	20	57	20	3	0	1	0
En jobb med fleksibel arbeidstid	15	51	25	6	1	2	1
En jobb som gir god sosial status	5	26	43	23	2	1	0
En jobb som gir mulighet for å jobbe deltid:	15	50	19	11	3	1	1
En jobb som gir muligheter for ekstravakter:	9	40	28	18	4	1	0
En jobb nært mitt bosted	28	59	10	3	1	0	0
En jobb med gode faglige utv.muligheter	50	48	3	0	0	0	0

”En interessant jobb” og ”gode faglige utviklingsmuligheter” skiller seg ut som de to faktorene som får høyest andel avkryssninger på kategoriene ”svært viktig” og ”viktig”.

Når utvalget ble bedt om å rangere den *viktigste* blant de 13 faktorene fikk også faktorene ”en interessant jobb” (39 %) og ”en jobb med gode faglige utviklingsmuligheter” (19 %) høyest prosentandeler (tabell 8). Deretter fulgte ”høy inntekt” (13 %) og ”en sikker jobb” (12 %). I tabell 8 kan vi også se hvordan rangeringen av de fire viktigste enkeltfaktorene i varierer mellom kvinner og menn, ekteskapelig status og arbeidssted.

Tabell 8: Oversikt over de fire enkeltfaktorene med høyest prosentandeler vurdert som ”viktigst” når nyutdannede skal vurdere en jobb, sett i forhold til kjønn, sivil status og arbeidssted. Prosent:

	Kjønn		Sivil status			Arbeidssted			Total
	Kvinner	Menn	Gift	Sam- bende	Enslig	Syke- hus	Syke- hjem	Hj.- sykepl.	
En interessant jobb:	39	40	35	42	40	42	27	44	39
Gode fagl. utv.muligheter:	19	21	13	21	23	21	20	17	19
Høy inntekt:	12	24	14	15	11	12	17	11	13
En sikker jobb:	12	11	17	10	9	10	17	14	12

De som jobbet på sykehjem valgte i mindre grad ”en interessant jobb” og i større grad ”en sikker jobb” som *viktigste* jobbpreferanse sammenlignet med de som jobbet på sykehus eller i hjemmesykepleien. ”Høy inntekt” var en viktigere jobbpreferanse for de mannlige sykepleierne enn for de kvinnelige. ”En interessant jobb” og ”gode faglige utviklingsmuligheter” var viktigere for de enslige og de samboende enn for de gifte, mens det motsatte var tilfelle for faktoren ”en sikker jobb”.

De nyutdannede sykepleierne er i en fase av yrkeskarrieren der de både vurderer jobber og skifter jobber hyppig. 55,2 % av dette utvalget har hatt to eller flere ansettelsesforhold (39,6

% har hatt to, 12,3 % tre og 3,3 % fire eller flere ansettelsesforhold) i løpet av det første året som yrkesaktiv sykepleier. Det er forholdsvis vanlig som nyutdannet sykepleier å starte opp yrkeskarrieren med et sommervikariat for deretter gå inn i et nytt ansettelsesforhold. Det er kun 44 % som bare har hatt ett ansettelsesforhold i løpet av det første året etter avsluttet sykepleierutdanning.

Hvorfor skiftet over halvparten av utvalget ansettelsesforhold allerede i løpet av første yrkesaktive år som sykepleier? Utvalget ble spurt om dette direkte. Viktigste egenoppgitte årsak til jobbskifte var at "tidligere jobb var sommervikariat eller annet vikariat (24 %), dernest "ønske om en mer interessant og utfordrende jobb" (22 %), "flytting" (9 %) og ønsket om mer variert erfaring (9 %).

Hvor langt tidsperspektiv har de nyutdannede i det arbeidsforholdet de sto i ett år etter avlagt eksamen? 17 % av utvalget oppgav at de hadde et tidsperspektiv på sin nåværende jobb som kun strakk seg fram til september samme år eller kortere. Vel halvparten hadde et tidsperspektiv på 1-2 år, mens 19 % hadde planer om å bli værende i sin stilling inntil 2-3 år. Kun 13 % hadde et tidsperspektiv som strakk seg lengre enn 3 år.

4. DISKUSJON

Denne undersøkelsen viser et høyere arbeidstilbud blant nyutdannede sykepleiere enn det Abrahamsen (2002) fant når hun undersøkte utdanningskullet som fullførte sykepleierutdanningen i 1978. Det er mindre andeler yrkespassive og mindre andeler som har gått over i andre yrker ett år etter avsluttet sykepleierutdanning enn i utdanningskullet fra 1978. Undersøkelsene er designmessig ganske like, så forskjellene må sannsynligvis forklares på grunnlag av forskjeller i geografisk utvalg (Vestlandet i forhold til hele landet) og periode (kull 2000 i forhold til kull 1978). 98 % må betegnes som en meget høy sysselsettingsprosent ett år etter endt utdanning. Dette tallet er betydelig høyere enn blant sykepleierne i Norge generelt og blant befolkningen totalt (se tidligere). At 99 % av de yrkesaktive jobber som sykepleiere må også betegnes som meget høy avkastning av sykepleierutdanningen på dette tidspunkt. Dog må vi i tolkningen av disse funnene anta at det blant de 32 % som ikke svarte på spørreskjemaet sannsynligvis var noe større andeler yrkespassive enn blant dem som svarte.

Arbeidstilbudet er dog ikke bare en funksjon av hvor mange av sykepleierne som er yrkesaktive, men av hvor mye de jobber. Selv om det er høy sysselsettingsprosent blant praktiserende sykepleiere i Norge generelt var årsverkprosenten i 2001 ikke høyere enn 76,1 (Statistisk sentralbyrå 2002a) på grunn av vel 44 % av dem jobber deltid. I forhold til en 100 %-stilling arbeidet sykepleierne i vårt utvalg 93,6 % eller 86,8 dersom vi koder de i svangerskapspermisjon lik stillingsprosent 0 hvilket er betydelig høyere enn blant sykepleierne i Norge generelt.

Faktorer som forklarer det høye arbeidstilbudet ett år etter endt utdanning kan blant annet være deres unge alder (mean 28,9, median 27 og mode 24 år), store andeler har ennå ikke etablert familie, studielån som skal betales tilbake og deres behov og motivasjon for å praktisere yrket som nyutdannet.

I tabell 2 så vi på effekten av alder, kjønn, holdninger og familie- og arbeidsforhold på de nyutdannedes arbeidstilbud målt i stillingsprosent. Når vi sammenligner med Askildsen og Holmås (2001) og Askildsen, Badi og Holmås (2002), som har undersøkt effekter av noen av de samme bakgrunnsfaktorene for sykepleiere i Norge generelt, er det både likheter og

forskjeller. I samsvar med denne studien finner vi for vårt utvalg at det å ha små barn¹⁰ i forhold til ikke å slike småbarn og å være gift i forhold til å være ugift påvirker arbeidstilbudet negativt. Det å ha barn i alderen 3-7 år har negativ effekt hos Askildsen, Badi og Holmås (2002), mens en slik negativ effekt ikke er signifikant i vår studie. Derimot har noe overraskende det å ha barn i skolealder 7-12 år negativ effekt i vår studie, mens det å ha barn eldre enn 7 år ikke har effekt på arbeidstilbudet for sykepleiere i Norge generelt.

Vi merker oss videre at alder har ingen signifikant effekt i vår studie, mens Askildsen og Holmås (2001) for sykepleierne generelt fant at arbeidstilbudet økte opp til 31 år og avtar for dem over 31 år.

I vår studie finner vi at de som jobber kun i natt-turnus jobber signifikant mindre enn dem som jobber i tredelt turnus. En mulig forklaring på dette kan være at det å jobbe om natten er mer belastende og bedre lønnet som samlet kan føre til redusert stillingsprosent.

I vår studie finner vi dessuten at å ha et godt forhold mellom kollegaer på arbeidsplassen og det å beskrive arbeid som svært viktig område i livet er to sider som har begge har positiv effekt på arbeidstilbudet. I vår studie har dessuten kjønn signifikant effekt på arbeidstilbudet ved at kvinner jobber mindre enn menn. Ut fra samspillmodellen i tabell 2 ser vi at det å ha barn i alderen 0-2 år har ulik effekt på arbeidstilbudet for kvinner enn for menn. For kvinner fører det til sterkt redusert arbeidstid, hvilket ikke er tilfelle for menn. At menn ikke reduserer sin arbeidstid når de har fått små barn forklares med at familien er avhengig av å opprettholde og kanskje også øke sine inntekter i denne situasjonen. Furuberg (2000) fant at det å ha barn mellom 0-3 år for kvinner påvirker sannsynligheten for å være i arbeid etter avsluttet utdanning negativt og for menn positivt.

I følge beregninger av Askildsen og Holmås (2001) basert på registerdata jobbet 57 % av sykepleierne på somatiske- og psykiatriske institusjoner (spesialisthelsetjenesten). Blant de nyutdannede i vårt utvalg jobbet 50 % i denne sektoren, mens til sammen 43 % hadde jobb innen den kommune eldreomsorgen (sykehjem og hjemmesykepleie) hvilket er betydelig større andel enn blant sykepleiere generelt. Noe av forklaringen på denne forskjellen kan være å finne i ettervirkninger kull 2000 sin arbeidsboikott av sykehusene sommeren 2000.

Det tydeligste trekket med hensyn til geografisk fordeling og mobilitet ett år etter endt sykepleierutdanning er "flukten" fra Sogn og Fjordane. 31 % av dem som bodde i fylket ved 18 års alderen hadde flyttet til andre fylker ett år etter fullført utdanning, fortrinnsvis til nabofylket Hordaland og 33 % av dem som tok sykepleierutdanningen i Sogn og Fjordane hadde flyttet til andre fylker ett år etter. Dette flyttemønsteret er sannsynligvis sin naturlige delforklaring i mer begrensede jobbmuligheter i dette fylket enn i de to andre.

Hva så med jobbpreferansene? Når de nyutdannede sykepleierne oppgav "en interessant jobb" og "en jobb med gode faglige utviklingsmuligheter" som viktigste enkeltfaktorer når de skulle vurdere en jobb, så viser dette at det er innholdet i jobben og egne realiseringsmuligheter av faglig art som peker seg ut som viktigste jobbpreferanser. Faktorer som "høy inntekt" og "jobb der man kan hjelpe andre" er ikke uvesentlige men var mindre viktige enn de to førstnevnte. Vi merker oss også at jobbets sosiale status hadde liten betydning for de nyutdannede. Generelt er det i vårt utvalg høyere andeler som oppgir "svært viktig" og "viktig" i forhold til svarene fra den norske delen av Work Orientation 1997 fra The International Social Survey Programme (ISSP)¹¹.

¹⁰ Askildsen og Holmås (2001) og Askildsen, Badi og Holmås (2002) opererer med kategorien 0-3 år, mens vi opererer med 0-2 år.

¹¹ Unntaket er "en sikker jobb", her er 88 % i vårt utvalg og 92 % i den norske delen av ISSP som vurderer dette som "svært viktig" eller "viktig". Følgende åtte faktorer er felles i ISSP og vår undersøkelse: "En sikker jobb", "høy inntekt", "gode muligheter for å avansere", "en interessant jobb", "en jobb der man kan arbeide selvstendig", "en jobb der man kan hjelpe andre", "en jobb som er samfunnsnyttig", og "en jobb med fleksibel arbeidstid".

Tabell 9: Prosentandeler fra utvalgene (vårt utvalg og ISSP-utvalget) som vurderer følgende faktorer som "viktig" eller "svært viktig" når de skal vurdere en jobb og rangering av faktorene i forhold til prosentandeler som har svart "viktig" og "svært viktig":

	Nyutdannede sykepleiere fra utdanningskull 2000		Den norske delen av ISSP 1997	
	Prosent	Rangering	Prosent	Rangering
En interessant jobb	100	1	95	1
En jobb der man kan hjelpe andre	90	2	63	5
En sikker jobb	89	3	92	2
En jobb der man kan arbeide selvstendig ...:	89	4	78	3
Høy inntekt	83	5	67	4
En jobb som er samfunnsnyttig	77	6	50	8
Gode muligheter for å avansere.....	70	7	61	6
En jobb med fleksibel arbeidstid	66	8	54	7

Både i ISSP og i vår undersøkelse er det enkeltfaktoren "en interessant jobb" som var viktigste jobbpreferanse. Vi merker oss at "en jobb der man kan hjelpe andre" ut fra tabell 9 er rangert som nest viktigste jobbpreferanse for nyutdannede sykepleiere mens den for ISSP-utvalget kun er rangert som nr.5. "Høy inntekt" var viktigere for de nyutdannede sykepleierne enn for ISSP-utvalget, men rangeringsmessig kommer denne faktoren kun som nr. 5. Videre studier vedrørende effekten av ulike bakgrunnsvariabler med hensyn til jobbpreferanse kan være et interessant forsknings spørsmål.

5. KONKLUSJON

Resultatene fra undersøkelsen kan tyde på at norske myndigheter høster en høy avkastning av det økede antall ferdigutdannede sykepleiere de seinere årene, med hensyn til deres arbeidstilbud gjennom det første året som ferdigutdannet sykepleier. Tidligere undersøkelser av utdanningskull innenfor sykepleie har vist at frafallet fra yrket er absolutt størst det første arbeidsåret (Abrahamsen 2002 og 2002). Videre undersøkelser tre og fem år etter endt utdanning vil vise om den høye avkastningen vil vedvare. Den høye avkastningen ett år etter endt sykepleierutdanning dreier seg både om andeler som er i inntektsgivende arbeid (98 %, eller 92 % når vi trekker fra dem i svangerskapspermisjon), andeler av dem som jobber som sykepleiere (99 %) og om gjennomsnittlig stillingsstørrelsen (93,6 %, eller 86,8 % når vi koder dem som er i svangerskapspermisjon til stillingsprosent 0). Det er lite som tyder på at avkastningen fra 2000-kullet på Vestlandet, som her er undersøkt, skiller seg vesentlig fra andre utdanningskull de seinere årene eller fra andre områder av Norge, men dette kan vi ikke fastslå med sikkerhet. Det knytter seg imidlertid en viss usikkerhet om den reelle avkastningen er så høy som undersøkelsen viser. Årsaken til dette er at studien er en survey og at frafallet på 32 % kan ha en systematisk skjevhet i forhold til arbeidstilbudet.

Studien viser at arbeidstilbudet målt i stillingsprosent ett år etter endt utdanning er en effekt av blant annet følgende faktorer: Kjønn (kvinner jobber mindre enn menn), sivil status (gifte jobber mindre enn ugifte), barn (de som har barn i alderen 0-2 år og 7-12 år jobber mindre enn de som ikke har barn i disse aldersgruppene), turnusarbeid (de som jobber i todelt eller tredelt turnus jobber mer enn de som ikke går i turnus), forholdet til kollegaer (de som oppgav å ha et godt forhold til kollegaer jobber mer enn de som oppgav å ha et mindre godt forhold) og holdning til arbeid (de som oppgav at arbeid er et svært viktig område i livet arbeidet mer enn dem som ikke har et slikt forhold til arbeid). Dette er alle signifikante

effekter når det er kontrollert for de andre variablene i regresjonsmodellen. Å ha barn i alderen 0-2 år gir naturlig nok sterkt utslag på arbeidstilbudet. Det er imidlertid et samspill mellom denne variabelen og kjønn: Det er kun for kvinner at det å ha barn i denne alderen gir en negativ effekt på arbeidstilbudet; menn som har barn i alderen 0-2 år arbeider ikke mindre enn menn uten barn i denne aldersgruppen.

50 % av utvalget jobbet på sykehus, mens 43 % jobbet i kommunehelsetjenesten, henholdsvis 22 % på sykehjem og 21 % i hjemmesykepleien. Utdanningskullets arbeidsboikott av sykehusene sommeren 2000 kan ha bidratt til at ikke enda flere jobber på sykehus etter et år i arbeidslivet.

87 % av de nyutdannede jobbet i turnsusarbeid, men bare 36 % ønsket å jobbe slik hvis de kunne velge. Et flertall (56 %) ønsket å jobbe kun på dagtid dersom de kunne velge.

Flyttemønsteret preges av en viss fraflytting fra Sogn og Fjordane, både i forhold til opprinnelig bostedsfylke ved 18 års alderen og i forhold til studiested. Dette kan sannsynligvis forklares med at mange nyutdannede sykepleiere opplever at mulighetene med hensyn til interessante stillinger er mer begrenset i dette fylket sammenlignet med nabofylkene.

”En interessant jobb” og ”gode faglige utviklingsmuligheter” er de to enkeltfaktorene som har størst betydning som jobbpreferanse de nyutdannede. De oppgir disse jobbinneholdsmessige faktorene som viktigere enn for eksempel høy inntekt når de skal velge en jobb.

Over halvparten (55 %) av de nyutdannede har allerede skiftet arbeidsforhold i løpet av det første yrkesaktive året som sykepleier og 87 % av dem tror ikke at de blir i sin nåværende stilling lengre enn de nærmeste tre årene. Fasen som nyutdannede sykepleiere er med andre ord preget av ustabilitet og diskontinuitet i stillinger og arbeidsforhold. Resultatene fra denne studien tyder på at kullet av sykepleiere, et år etter endt sykepleierutdanning, har et høyt arbeidstilbud målt i stillingsprosent, lav overgang til andre yrker, men svak grad av kontinuitet og varighet i sine arbeidsforhold.

REFERANSER

Abrahamsen, Bente (2002): Hvorfor utdanne to pleiere for å få én? En studie av yrkesløpet til hjelpepleiere og sykepleiere. Oslo: Pax forlag og ISF.

Abrahamsen, Bente (2000): Sykepleiermangelen – et resultat av stor yrkesavgang? Søkelys på arbeidsmarkedet nr. 17, s.13-20.

Arnesen, Clara, Åse (1992): Tapte årsverk : en analyse av arbeidskraftreserven blant sykepleierne. Rapport 1/92 / NAVFs utredningsinstitutt.

Askildsen, Jan Erik, Baltagi, Badi H. og Holmås, Tor Helge (2002): Will increased wages reduce shortage of nurses? A panel data analysis of nurses` labour supply. Departement of Economics, University of Bergen.

Askildsen, Jan Erik og Holmås, Tor Helge (2001): Arbeidsmarkedet for helsepersonell i Norge: Hvor blir det av sykepleierne? Særtrykkserie / Institutt for økonomi, Universitetet i Bergen ; nr 45 Bergen : Institutt for økonomi, Universitetet i Bergen.

- Berge, Christoffer (2000): Sykepleieres yrkestilknytning. Skriftserie i helseøkonomi; nr 23
Bergen : Program for helseøkonomi i Bergen, 2000.
- Blossfeld, Hans-Peter & Rohwer, Götz (1995): Techniques of event history modeling : New
approaches to causal analysis. Hillsdale, N.J.: Lawrence Erlbaum.
- Furuberg, Jorunn: Tidleg arbeidsmarknadserfaring. Ein analyse med paneldata. Sefos-notat nr.
4 2000. Senter for Samfunnsforskning.
- Hoel, Marit (1997): Arbeid og kjønn : Sosiologiske analyser av yrkesløp. Universitetsforlaget.
- Lund, Monica og Kalgraff Skjåk, Knut (1997): Arbeidsforhold og arbeidserfaringer 1997.
Norsk samfunnvitenskapelig datatjeneste Rapport nr. 114.
- Oftedal, Knut Olav (1997): Arbeidstilbudet fra sykepleiere og leger ved endret studie- og
arbeidsmønster. Rapporter 97/8, Oslo; Statistisk Sentralbyrå.
- Risberg, Terje, Rogdaberg, Gudrun og Rosvold, Randi Marie (2000): Sykepleiernes tilpasning
i arbeidsmarkedet : en kort beskrivelse av teorier og dataregistre. Notater 2000/23/
Statistisk sentralbyrå .
- Statistisk Sentralbyrå (2002a): Helse og sosialpersonell. Oslo; Statistisk Sentralbyrå, 2002.
- Statistisk Sentralbyrå (2002b): Aktuell utdanningsstatistikk 2001. Utdanningsbarometeret.
Oslo; Statistisk Sentralbyrå, 2. Desember 2002.
- Statistisk Sentralbyrå (2002c): Arbeidskraftsundersøkelsen 2000-2001. Oslo; Statistisk
Sentralbyrå, 2002.
- Statistisk Sentralbyrå (2002d): Statistisk Årbok. Oslo; Statistisk Sentralbyrå, 2002.
- Statistisk Sentralbyrå (2001): Aktuell utdanningsstatistikk 6/2001. Universiteter og høyskoler
Nøkkeltall 2001. Oslo; Statistisk Sentralbyrå, 3. desember 2001.
- Statistisk Sentralbyrå (1999a): Aktuell utdanningsstatistikk 1/1999. Oslo; Statistisk
Sentralbyrå, 3. desember 2001.
- Statistisk Sentralbyrå (1999b): Aktuell utdanningsstatistikk 4/1999. Nøkkeltall 1999. Oslo;
Statistisk Sentralbyrå, 6.august 1999.



Stiftelsen
Bergen
Diakonissehjem

Diakonissehjemmets Høgskole