

# Hvorfor velger ikke flere menn jordmoryrket?

## - en kvalitativ studie med mannlige sykepleierstudenter

Heidi Renberg, Eva Sommerseth og Aud Johannessen

*Heidi Renberg, Universitetet i Sørøst-Norge*

*Eva Sommerseth, Universitetet i Sørøst-Norge*

*Aud Johannessen, Aldring og Helse, Nasjonalt senter/ Universitetet i Sørøst-Norge,  
aud.johannessen@aldringoghelse.no*

### Sammendrag

*Bakgrunn: Mange yrkesvalg påvirkes av kjønn. I jordmorfaget er det 22 menn av totalt 6711 utdannede jordmødre i Norge. Mål: Å få kunnskap om mannlige sykepleierstudenters synspunkter på hvorfor så få menn blir jordmødre.*

*Metode: Studien innhentet data gjennom fokusgruppeintervjuer og individuelle intervjuer med mannlige sykepleierstudenter. Datamaterialet ble analysert med systematisk tekstkondensering. Resultater: Tre hovedtemaer ble avdekket i analysen: et unaturlig yrkesvalg for menn, menn har liten kjennskap til jordmorfaget og å oppleve krav og usikkerhet knyttet til utdanningen og yrket. Hovedtemaene dekket syv undertemaer. Konklusjon: Deltakerne mente at yrket var knyttet til femininitet og var et yrke forbeholdt kvinner, samt at «jordmor» ikke er en kjønnsnøytral tittel. Noe som kan redusere interessen for faget. Tilgang til informasjon om yrket, samt mannlige rollemodeller ble også påpekt som viktig for å rekruttere menn. Usikkerhet knyttet til å bli tatt opp i utdanningen, og framtidig arbeidsmuligheter ble understreket. Disse resultatene kan bidra til å redusere interessen for faget.*

### Nøkkelord

*Jordmor, kjønnsdelt arbeidsmarked, kjønnsdelte yrkesvalg, likestilling, menn.*

### Fagfellevurdert artikkel

<https://doi.org/10.7557/14.5768>



© Forfattere(n). Denne artikkelen er lisensiert under en [Creative Commons Navngivelse 4.0 Internasjonal](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) lisens.

## Bakgrunn

Årsaken til at så få menn velger jordmoryrket antas å være sammensatt. Yrket er historisk sett et kvinneyrke og endringer i arbeidsmarkedet og i utdanningssystemet har vært preget av at menn i liten grad velger kvinnedominerte yrker og utdanninger, mens kvinner i økende grad velger utdanninger som tidligere har vært mannsdominerte (Steen Jensen & Sletvold Øistad, 2019; Reisel & Teigen, 2014, s. 19).

Den første formelle jordmorutdanningen for kvinner i Norge ble åpnet i Kristiania i 1818 (Farstad, 2016, s. 7). Det som gjorde det mulig for menn å søke denne utdanningen kom først med en lovendring. Statens jordmorskole i Bergen i 1978 var de som utdannet den første mannlige jordmoren (Morland, 2021). I Storbritannia ble det tillatt for menn å utdanne seg til jordmor så sent som i 1983 (Pilkenton & Schorn, 2008). Utdanningen er en to-årig spesialisering for autoriserte sykepleiere med minst ett års praksis som er relevant, for å bli kvalifisert til å komme inn på utdanningen (Utdanning.no, 2019).

### ***Likestilling og kjønnsbalanse i et kvinnedominert yrke***

Likestilling kan defineres som rett til formell likbehandling og fravær av diskriminering (Halrynjo & Teigen 2016, s. 15). Likestillings- og diskrimineringslovens formål er:

*Å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person. (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, §1).*

I Stortingsmeldingen *Likestilling i praksis — Like muligheter for kvinner og menn* (Meld. St. 7 2015-2016) settes det søkelys på likestilling med det som mål at alle skal ha reelle valgmuligheter til å kunne delta og bidra i samfunnet, uansett kjønn. Det ble beskrevet at til tross for at likestilling er utbredt i Norge velger mange ofte et yrke påvirket av hvilket kjønn man har. Dette er en utfordring da rekruttering til mange av fagutdanningene nærmest er ensidig dominert av ett kjønn. Den enkeltes valgmuligheter og fleksibiliteten i arbeidsmarkedet begrenses når yrker domineres av et kjønn. I Stortingsmeldingen (Meld. St. 7 2015-2016) belyses kjønnsstradisjonelle utdanningsvalg som en sentral utfordring for likestillingen, ved at disse bidrar til å opprettholde et kjønnsdelt arbeidsmarked. For å møte etterspørselen etter arbeidskraft i helse- og omsorgssektoren er det viktig at flere menn rekrutteres til disse utdanningene blir det påpekt i meldingen. Videre står det at «Regjeringen ønsker å legge til rette for at flere kan velge utradisjonelle utdanninger og karrierer, for å bidra til et mindre kjønnsdelt arbeidsliv». Det nevnes også i meldingen at utdanningsinstitusjonene må bli mer bevisste på «hvordan de

profilerer sine utdanningstilbud så de ikke forsterker typiske oppfatninger om ulike studier, men «viser kreativitet og mangfold i presentasjonen av mulighetene som finnes i utdanning og arbeidsliv for begge kjønn».

Helse- og omsorgsyrker preges av kjønnsbalanse fordi yrkene domineres av kvinnelige arbeidstakere (Reisel, Søraas Skorge, & Uvaag, 2019). Sullivan (2002) fremhevet det komplekse forholdet mellom feminisme, sykepleie og menn, og argumenterte for at man ikke lenger kan ignorere kjønnsbalansen i yrket. Da det er viktig å oppmuntre menn til å bli sykepleiere fordi det vil kunne øke kompetansen i yrket, forbedre arbeidsforholdene for kvinner og komme samfunnet til gode, fordi kjønnsbalanse er med på å bidra til et godt arbeidsmiljø, men også trivsel (Pedersen, 2015). Flere menn i helse- og omsorgsyrker vil også kunne bidra til at man kan få et identitetsfellesskap, og dermed også gjøre disse yrkene mere attraktive for menn (Svare, 2009, s. 204; Ekstrand, 2005). Disse faktorene vil også kunne være gjeldende for jordmorfaget som domineres av kvinner. Regjeringen har også satt søkelys på viktigheten av likestilling og kjønnsbalanse i arbeidslivet (Meld. St. 7 2015-2016). Ifølge Statens Autorisasjonskontor for helsepersonell (2020) finnes det 22 mannlige jordmødre utdannet av totalt 6711 jordmødre i Norge. At det er få menn i jordmoryrket viser også kartlegginger fra United States of America (USA), Kantrowitz-Gordon, Ellis & McFarlane, 2014) og også Sverige og Australia (Nilsson, 2019; Jones, 2013).

Under utvikling av fagfelt har det vært satt søkelys på ulike normer knyttet til kjønn, og hvilken betydning disse har for utviklingen av de ulike profesjonene (Dahl-Michelsen & Solbrække, 2017, s. 180-190). Det påpekes også av Dahl-Michelsen og Solbrække (2017, s. 190) at normer knyttet til kjønn er forbundet med historiske og kulturelle sammenhenger, som utdanninger er en del av. Å utfordre disse normene, og forestillingene, som kan være tause signaler, små uttrykk i språket eller i de materielle tegnene er noe av det som utgjør at kjønnsperspektivet kan utfordres gjennom å løfte det fram på en kritisk måte (Dahl-Michelsen & Solbrække, 2017, s. 190; Gressgård, 2014). Med dette som bakgrunn har vi utformet denne studien, da vi ikke kjenner til at temaet har blitt undersøkt i norske studier tidligere innen jordmoryrket. I denne studien har vi derfor som mål å få kunnskap om mannlige sykepleierstudenters synspunkter på hvorfor så få menn blir jordmødre.

## **Metode**

Kvalitative metoder benyttes for å belyse, analysere og fortolke egenskaper og karaktertrekk ved fenomenene som studeres. Det empiriske materialet som innhentes under et kvalitativt forskningsprosjekt kan bestå av tekster som representerer menneskers synspunkter, erfaringer, opplevelser, samtaler eller samhandling (Malterud, 2017, s. 30-32). Kvalitative metode ble derfor valgt for å få svar på vårt mål.

### ***Deltakere***

Tilfeldig valgte mannlige sykepleierstudenter ble inkludert i studien fordi de er fremtidens sykepleiere og kanskje fremtidige jordmødre. Siden deltakerne ikke har startet arbeidskarrieren som sykepleier, kan det bety at de er mindre påvirket av for eksempel miljøet på den arbeidsplassen de blir ansatt. Rekrutteringen ble gjennomført av A. J., ved at hun inviterte mannlige studenter til å delta i studien. Deretter gikk den videre rekruttering ved hjelp av førsteforfatter H. R., som rekrutterte andre til neste intervju, den såkalte snøballrekrutteringen (Malterud, 2017 s. 52). Totalt syv deltakere ble rekruttert til studien. De var i alderen 23 år til 43 år. De representerte første, andre og tredje året av sin utdanning ved to forskjellige utdanningsinstitusjoner.

### ***Datainnsamling***

Fokusgruppeintervjuer og individuelle kvalitative intervjuer ble benyttet som metode for å samle inn datamaterialet. Intervju er en måte å skaffe til veie kunnskap om menneskers livssituasjon, erfaringer og synspunkter (Kvale & Brinkman, 2010, s. 162; Malterud, 2017, s. 69-70).

I fokusgruppeintervjuene møttes deltakere til diskusjon omkring de temaene som er beskrevet i Tabell 1 (Kvale & Brinkmann 2010, s. 162). Fordi deltakerne hadde mulighet for å samles mens de hadde undervisningsdager, ble det valgt å gjennomføre to fokusgruppeintervjuer med mannlige sykepleierstudenter ved en utdanningsinstitusjon. I tillegg til fokusgruppeintervjuene ble det utført to individuelle intervjuer med deltakere som ikke kunne delta i fokusgruppeintervju, hvorav en var fra en annen utdanningsinstitusjon. De samme spørsmålene ble stillet i de individuelle intervjuene, som vist i Tabell 1. Intervjuene ble tatt opp på båndopptaker og transkribert.

**Tabell 1. Intervjuguide.**

Kan dere/du fortelle litt om hvorfor dere valgte å ta sykepleierutdanningen?
Hvordan var det å velge et yrke som er dominert av kvinner?
Hvordan er det å være mannlige sykepleierstudent?
Hva tror dere/du er grunnen til at det er ytterligere færre menn som velger jordmorfaget?
Har dere/du noen gang tenkt tanken på å bli jordmor?
Hva ville motivert dere/deg til å velge jordmorfaget?

I tillegg til intervjuguiden ble det stilt oppfølgingsspørsmål. Underveis i både fokusgruppeintervjuene og i de individuelle intervjuene ble det også stilt oppklarende spørsmål eller bedt om eksempler fra forskeren, slik at det som kom fram av informasjon ikke skulle bli tolket feil under analysearbeidet.

### ***Fokusgruppene og de individuelle intervjuene***

I det ene fokusgruppeintervjuet var det rekruttert fem deltakere, men kun tre som møtte opp. I det andre fokusgruppeintervjuet møtte to av de fire rekrutterte deltakere opp. Frafallet var begrunnet med eksamensforberedelser og praksis. Fokusgruppeintervjuene ble gjennomført på et grupperom på utdanningsstedene, og de varte i 59 minutter og 32 minutter. Totalt 91 minutter.

Da det viste seg å være vanskelig å samle alle deltakere til fokusgruppeintervju ble det i tillegg utført to individuelle intervjuer. Disse ble avtalt med den enkelte deltaker. Det ene intervjuet ble avholdt i deltakerens hjem, ansikt til ansikt, mens det andre ble gjort per telefon etter deltakerens ønske. Ett intervju varte i 17 minutter og det andre i 18 minutter. Totalt 25 minutter.

### ***Analysen***

Det transkriberte materialet ble analysert ved bruk av systematisk tekstkondensering (Malterud, 2017, s. 96). Analysen er tematisk og tverrgående og ble gjort i fire trinn hvor oppmerksomheten ble konsentrert omkring få temaer og kodegrupper. I første trinn var hensikten å få et helhetsinntrykk av materialet, hvorpå trinn to var å identifisere meningsbærende enheter. I det tredje trinnet ble innholdet abstrahert i de enkelte meningsdannende enhetene, og til slutt i det fjerde trinnet ble betydningen av dette sammenfattet (Malterud, 2017, s. 97-116). I analysen av materialet ble det valgt å sammenfatte utsagn fra den enkelte deltaker i hvert intervju, og sammenfatte disse i kondensater og en analytisk tekst (Malterud, 2017, s. 105-110).

### ***Etiske vurderinger***

Regional komite for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk ble forespurt om studien falt utenfor helseforskningslovens virkeområde, noe den gjorde. Studien ble godkjent av Norsk senter for forskningsdata (Prosjektnummer, 850204). Deltakerne fikk muntlig og skriftlig informasjon om studiens hensikt, og om hvordan dataene skulle samles inn og håndteres i forkant og i etterkant av intervjuene (Malterud, 2017, s. 14). Det ble også informert om at de til enhver tid kunne avbryte sin deltakelse uten at det ville få noen konsekvenser for den enkelte. Datamaterialet ble oppbevart i tråd med norsk senter for forskningsdata (NSD) og Universitet i Sørøst-Norge (USN) sine retningslinjer (NSD, 2019; USN, 2019).

## Resultater

Analysen resulterte i tre hovedtemaer som representerte syv undertemaer, som vist i Tabell 2.

Tabell 2. Oversikt over hovedtemaer og undertemaer.

Hovedtema	Undertema
Et unaturlig yrkesvalg for menn	<ul style="list-style-type: none"><li>• Å føle seg ukvalifisert til å hjelpe kvinner i fødsel.</li><li>• Et feminint yrke forbeholdt kvinner.</li><li>• Jordmortittelen kan oppleves ekskluderende.</li></ul>
Menn har liten kjennskap til jordmorfaget	<ul style="list-style-type: none"><li>• Å få kunnskap om faget er en forutsetning for å velge yrket.</li><li>• Å ha tilgang til rollemodeller.</li></ul>
Å oppleve krav og usikkerhet knyttet til utdanningen og yrket	<ul style="list-style-type: none"><li>• Å oppleve krav til gode karakterer.</li><li>• Å oppleve usikkerhet knyttet til arbeid.</li></ul>

### *Et unaturlig yrkesvalg for menn*

#### Å føle seg ukvalifisert til å hjelpe kvinner i fødsel

Deltakerne fortalte at de ikke hadde vurdert jordmoryrket i fremtiden fordi det opplevdes som et unaturlig yrkesvalg for en mannlig sykepleier. Yrket ble beskrevet som «en kvinnegreie» noe som de mente blant annet skyldtes yrkets historie som et kvinneyrke. De forklarte at det derfor stilles en forventning til at jordmoren er en kvinne. Selv om sykepleieryrket også kan bli ansett som et kvinneyrke, mente deltakerne at det har blitt større aksept i samfunnet for at menn utdanner seg til sykepleier. Det ble uttrykt:

*Det er en veldig spennende videreutdanning fordi det kan være veldig akutt, man arbeider selvstendig, har mye ansvar og det er et høyt omsorgsnivå og kan sammenliknes med anestesi, som er en populær videreutdanning blant gutta. Det er det jeg ønsker meg i en jobbsammenheng. Men samtidig så blir det feil når jeg ikke er dame selv, for det med fødsel er på en måte en sånn kvinnegreie. (Fokusgruppeintervju 1)*

Det ble også påpekt av deltakerne at menn mangler den nødvendige tilliten som en jordmor trenger for å hjelpe fødende kvinner og hennes familie, og det ble forklart med at det ikke egner seg at en mann skal fortelle en kvinne hvordan hun skal føde sitt barn. Det ble beskrevet slik:

*Jordmorutdanningen virker interessant, men det er litt slik at jeg kan ikke bli jordmor fordi jeg skal ikke føde selv, jeg kan ikke føle det pasienten gjennomgår og jeg kan ikke oppleve det. Det er unaturlig å skulle fortelle en kvinne hvordan hun skal føde sitt barn. (Fokusgruppeintervju 1)*

#### Et feminint yrke forbeholdt kvinner

På grunn av sitt valg av yrke uttrykte deltakerne at de hadde opplevd stereotypifisering. Blant annet så hadde de opplevd å få spørsmål om sin legning fordi de har valgt å bli sykepleier. De mente at stigmatisering av denne typen ville blitt forverret dersom de valgte å utdanne seg til jordmor. En uttrykte:

*Det kommer kanskje inn noe stigma da, at mange tenker at det ikke akkurat er så maskulint å være jordmor. Det er liksom tøffere å være intensiv eller akuttisykepleier. (Fokusgruppeintervju 2)*

De oppfattet yrket som et lite maskulint yrke, og som et yrke som er forbeholdt kvinner. Årsaken var ifølge dem at faget forbindes med det som er feminint og kvinnelig. Det ble uttrykt at det er kvinner som føder barn og at det alltid har vært kvinner som har hjulpet kvinner i fødsel, dermed forventes det at jordmor er en kvinne. Denne forventningen er vanskelig å bryte for en mann på grunn av yrkets lange historie som et kvinneyrke. Det ble beskrevet slik:

*Det er jo kanskje det at jordmor er så etablert, eller stereotypisk, eller sånn at man ser for seg at en jordmor er en kvinne og da må man liksom bryte noen gamle forventninger dersom man er en mannlig jordmor. (Individuelt intervju 2)*

Deltakerne forestilte seg at en mannlig jordmor må forsvare sitt yrkesvalg og arbeide ekstra hardt for å bli tatt seriøst av pasientene og av samfunnet generelt på grunn av yrkets feminine fremtoning. De mente at en mannlig jordmor ville blitt oppfattet som spesiell fordi yrket er så lite utforsket blant menn. I denne sammenhengen forklarte de at det stilles en forventning til at mannlige sykepleiere skal arbeide ved de maskuline områdene innen sykepleierfaget. Områdene ble beskrevet som avdelinger innen psykisk helsevern eller somatiske avdelinger i sykehus som anses som akutte og høyteknologiske.

#### Jordmortittelen kan oppleves ekskluderende

Tittelen bidro til deltakernes synspunkter på at jordmoryrket var et lite egnet yrkesvalg for menn. Yrket oppfattes som ekskluderende for menn og forsterker deres synspunkter på at jordmorfaget er et feminint yrke og også derfor forbeholdt kvinner. Fordi «jordmor» forbindes med det kvinnelige, mente deltakerne at tittelen skremte menn fra å søke utdanningen. Deltakerne mente at navnet «jordmor» er rettet mot kvinnene som praktiserer yrket og kvinnene de hjelper i fødsel. Det kom

fram at det er sammensatte utfordringer som omhandler tittelen. Det handlet ikke kun om at yrkestittelen ikke er kjønnsnøytral slik en uttrykte det:

*Jeg tror at det ligger veldig mye i det der med at det heter jordmor da, at det også er det gamle bildet man har på jordmødre som henger igjen som bidrar til den kneika det er for menn å bli jordmor. Det er nok mange menn som automatisk utelukker utdanningen av denne grunnen. (Individuelt intervju 2)*

Videre forklarte de at det ville vært hensiktsmessig å endre tittelen til en kjønnsnøytral tittel dersom formålet er å rekruttere flere menn til faget. Deltakerne nevnte helsesøstertittelen som nylig ble endret til helsesykepleier. I den forbindelse hadde de blitt oppmerksomme på at det er et yrke hvor menn er velkomne fordi de har sett mediebilder av mannlige helsesykepleiere, og at yrket ble beskrevet som et kjønnsnøytralt yrke i media. De mente at en slik oppmerksomhet og en endret tittel har bidratt til at flere menn har søkt til helsesykepleierutdanningen nå enn tidligere. Å endre tittelen til en yrkestittel som appellerer til begge kjønn ville ha ført til en økt rekrutteringen av menn til jordmorfaget ifølge deltakerne. Selv om de ga uttrykk for at tittelen kan oppleves ekskluderende for menn, mente de samtidig at det er interessen for faget som vil avgjøre om en mann utdanner seg til jordmor. Det ble uttalt:

*Hadde jeg først valgt jordmorutdanning så hadde jeg gladelig vært «jordmor», det hadde jo ikke vært noe problem, jordfar høres liksom litt rart ut. (Fokusgruppeintervju 2)*

### ***Menn har liten kjennskap til jordmorfaget***

#### Å få kunnskap om faget er en forutsetning for å velge yrket

Å gi mannlige sykepleierstudenter mer informasjon om faget og jordmors arbeidsområder var et viktig tiltak for at menn skulle velge å utdanne seg til jordmor. En deltaker uttrykte:

*For å vurdere en jordmorutdannelse trenger man å få et innblikk i hva det er jordmorfaget går ut på, for det er sånn fra en mannlig sykepleierstudents ståsted et veldig lukket miljø syntes jeg, du vet liksom ikke noe om det, det er sånne mystiske folk som tar den utdanninga. (Individuelt intervju 1)*

De fortalte at de sjelden eller aldri hadde møtt en jordmor i løpet av utdanningen og de hadde liten kjennskap til hva yrket innebar. Selv om noen har møtt en jordmor i forbindelse med fødselen til sine egne barn uttrykte de manglende kunnskap om hele arbeidsområdet til jordmødre. De hevdet at slik som sykepleierutdanningen er lagt opp per dags dato oppleves jordmoryrket som utilgjengelig for en mannlig sykepleierstudent. Det ble vektlagt at den informasjonen som gis om faget må



appellere til begge kjønn. Deltakerne hadde møtt sykepleiere med spesialutdanning, som intensivsykepleiere og operasjonssykepleiere, i forbindelse med praksisperioder, og dermed fått en kjennskap til deres arbeidsområde. De fortalte at erfaringene de har gjort seg ved de forskjellige praksisplassene var svært nyttige og ofte hadde de hatt andre synspunkter på hva man gjør i de forskjellige delene av sykepleieryrket enn hva realiteten var. Det ble forklart at den erfaringen de får fra praksisplassene og møter de har med sykepleiere med spesialutdanning hadde vært svært positivt og gitt dem et bredt perspektiv på alle valgmulighetene man har som sykepleier. En formulerte det slik:

*Man må på en eller annen måte få kjennskap til det, for jeg tenker på jordmor slik som jeg har gjort med mange av de andre praksisplassene jeg har vært. For et eksempel trodde jeg at man i hjemmesykepleien bare kjørte rundt og skiftet på folk som lå til sengs og var dårlige, men så viste det seg at det var så mye mer. Slik er det sikkert med jordmoryrket også, at det er så mye mer enn bare å ta imot barn. (Fokusgruppeintervju 2)*

#### Å ha tilgang til rollemodeller

I tillegg til å få informasjon og kunnskap om jordmorfaget kom det fram at deltakerne savnet mannlige rollemodeller. De mente at det ville ha bidratt til en økt interesse for faget blant menn dersom de hadde møtt mannlige jordmødre gjennom praksis, forelesninger eller via mediebilder. Det ble uttalt:

*De som er mannlige jordmødre, kunne jo kanskje kommet ut og snakket litt med oss, for det hadde hjulpet å se et levende bevis på at det faktisk finnes mannlige jordmødre. (Individuelt intervju 1)*

Deltakerne nevnte kampanjen «Mann kan bli sykepleier» som var en rekrutteringskampanje på sosiale medier for å øke andelen mannlige sykepleiere i regi av NSF Student, som en positiv strategi for å rekruttere mannlige sykepleiere. Det ble uttrykt at liknende kampanjer for menn i jordmorfaget kunne ført til økt bevissthet om at menn er velkomne i yrket. Slike kampanjer må strekke seg utover fagforeningens hjemmesider for å nå alle menn som vurderer en karriere innen helse og omsorg slik en av deltakerne forklarte det:

*Man må gjøre noe litt mer konkret med den informasjonen om rekruttering av menn til yrket slik at den når ut til folk og ikke bare de som allerede er sykepleiere. Før jeg startet på sykepleierutdanningen så gikk jeg jo aldri inn og sjekket hjemmesiden til sykepleierforbundet. (Fokusgruppeintervju 1)*

### ***Å oppleve krav og usikkerhet knyttet til utdanning og yrket***

#### Å oppleve krav til gode karakterer

Deltakerne vektla at en ytterligere årsak til at få menn blir jordmødre er at de ville hatt problemer med å komme inn på studiet, fordi de ikke har gode nok karakterer. De opplevde at kvinnelige sykepleierstudenter har høyere karaktersnitt enn de selv, og derfor har bedre forutsetninger for å komme inn på både sykepleierutdanningen og videreutdanning. Det ble beskrevet slik:

*Det er jo mange søkere til jordmor, det har det alltid vært, men det er vel noen menn som søker tror jeg, det er ikke 600 damer, det er noen menn. Men det er vel sikkert flere av damene som har høyere snitt for dem er det flere av, så hvis du har C i snitt så stiller du helt bakerst i køen. Og hvis du er mann og ikke har noen fortrinn med å være det, og det er fire menn som søker og 596 damer så er det jo vanskelig å komme inn på studiet, for da er det jo flere damer som har høyere snitt. (Fokusgruppeintervju 2)*

#### Å oppleve usikkerhet knyttet til arbeid

I tillegg til at det er vanskelig å komme inn på studiet, forklarte deltakerne at usikkerhet knyttet til mulighetene for å få en fast stilling etter avsluttet utdanning kan være avgjørende for om en mann velger utdanningen. De har hørt at jordmødre går i vikariater i flere år før de får fast ansettelse. For tiden har det også vært mye søkelys på nedskjæringer i fødselsomsorgen og nedleggelse av fødeavdelinger i media, og dette bidrar til å minske interessen for faget, ifølge dem. De fortalte også at mange mannlige sykepleierstudenter er godt voksne når de begynner på sykepleierutdanningen, og har ofte stiftet familie og er derfor avhengig av en stabil økonomi, noe som gir utslag i at de heller velger en yrkesretning der de er sikret fast arbeid. Det frister lite å ta en etterutdanning på to år uten lønn hvor man ikke er garantert fast arbeid ved endt utdanning. Det ble uttalt:

*For min del så er det dette med at jeg har valgt å gjøre det jeg gjør nå med barn, gjeld, bil og sånt, så er jeg ikke så veldig hypp på å gå å lure på om jeg får jobb etter utdanningen, eller jeg er ikke så veldig hypp på å ta praksis et annet sted heller (...) men hadde jeg vært litt yngre så hadde det vært kult og vært en av de første mannlige jordmødrene i landet. (Fokusgruppeintervju 2)*

### **Diskusjon**

Resultatene viste at deltakerne oppfattet jordmorfaget som både et spennende og givende yrke, men de ga uttrykk for at det er et unaturlig yrkesvalg for seg selv i fremtiden. Få menn velger yrket fordi det beskrives som «en kvinnegreie» og et yrke som er forbeholdt kvinner ble uttalt. Yrket har i en årrekke vært et kvinneyrke,

med svært få utdannede mannlige jordmødre i Norge (Statens autorisasjonskontor for helsepersonell, 2020). Likeså i andre land (Kantrowitz-Gordon, Ellis & McFarlane, 2014; Jones, 2013; Nilsson, 2019). At sykepleie i seg selv også oppfattes i samfunnet som et kvinneyrke ble understreket i studien til Christensen og Knight (2014). På en arbeidsplass vil det også råde en kollektiv forståelse av hva som er maskulinitet innen ulike yrker (Connell, 2002).

Våre resultater viste at deltakernes synspunkter på jordmoryrket var at det er et unaturlig yrkesvalg forstøket av følelsen av at menn er ukvalifisert til å hjelpe kvinner i fødsel. Det ble begrunnet med at en mann aldri kan oppleve det å føde barn, og at det derfor ville føles feil å skulle bistå kvinner i en fødsel. Hva som ligger til grunn for en slik begrunnelse vites ikke. I et kjønnteoretisk perspektiv vil disse historiske, sosiale og kulturelle forståelsene kunne utfordre gitte oppfatninger av hvilket kjønn de ulike yrkene innehar (Dahl-Michelsen & Solbrække, 2017, s. 190), som her knyttet til jordmoryrket. Lorentzen (2011) understreket i sin studie at kjønnsnøytrale endringer er risikabelt både for menn og kvinner. For menn kan dette innebære ekskludering og marginalisering. Å gå inn i et yrke som er regnet som et kvinneyrke vil da kunne føre til å akseptere annerledeshet og menn vil da skille seg ut blant menn (Lorentzen, 2011). Connell (2002) har beskrevet at det er ulike typer av maskuline posisjoner som: hegemoni, marginalisering, medvirkning og involvering er komplekse interaksjoner mellom sosiale strukturer. I disse interaksjonene kan dette spenningsfeltet bli utfordret ved å velge et jordmoryrke, som blir sett på som en «kvinnegreie». Cudè og Winfrey (2007) viste til at få menn velger å arbeide med kvinnehelse på grunn av liten interesse for faget, arbeidsmiljøet eller kjønnsrelaterte problemer. Dette påpekes også av Bakken (2001, s. 89). Walsh (2009, s. 167), som sammenlignet det å være en mannlig jordmor som å være en nullipara kvinnelig jordmor, altså en jordmor som selv ikke har født barn. Det å ha født et barn er ikke et krav når man utdanner seg til jordmor, og mange kvinnelige jordmødre har selv ikke født egne barn før de tar utdanningen. En slik uttalelse kan relateres til at menn som velger et utradisjonelt yrke, som sykepleie eller jordmoryrket, da vil opponeres mot hegemonistiske normer omkring maskulinitet (Leseth & Solbrække, 2011, s. 39). Som sykepleier arbeider man ofte med pasienter som lider av sykdom som man selv sannsynligvis aldri vil oppleve å ha, men de fleste sykepleiere kan allikevel føle empati og sette seg inn i den enkeltes pasients situasjon. Hvorfor dette opplevdes annerledes for deltakerne i denne studien enn det å ivareta en fødende kvinne ble ikke besvart. Å velge et jordmoryrke vil også gjøre at menn i svært liten grad vil gjøre det mulig å være sammen med andre menn, da studier hevder at menn beveger seg raskt over i retning av et maskulint fellesskap «maskuline øyer» da dette tilsynelatende passer deres tilhørighet til kjønn bedre (Leseth & Solbrække, 2011, s. 39; Ekstrand, 2005).

Ved å velge sykepleie hadde deltakerne opplevd som stigmatisering og regnet med at denne stigmatiseringen ville øke ved å velge en profesjon med ytterligere et

kulturelt kjønnsfokus, som jordmoryrket er. Å oppleve stigmatisering på grunn av yrkesvalg støttes i studien til Christensen og kollegaer (2018), der de mannlige deltakerne opplevde å få kommentarer knyttet til sin seksualitet, og følte seg latterliggjort fordi de utdannet seg til sykepleiere. En annen studie viste at stereotype forestillinger om rase eller kjønn, seksuell legning eventuelt andre sosiale skiller kan utløse hverdagslige ydmykelser uten at det handler om overlagte hersketeknikker (Gressgård, 2014). I resultatene kom det også fram at det stilles en forventning om hvor i sykepleierfaget de mannlige studentene skal arbeide, og at disse områdene oppfattes som maskuline i fagmiljøet og i samfunnet. Videre i våre resultater ble det uttrykt at de maskuline arbeidsplassene innen sykepleieryrket var de akutte og høyteknologiske avdelingene på sykehusene, og psykisk helsevern. Ifølge Bakken (2004, s. 39) velger menn sykepleiefaget fordi det har skjedd en maskulinisering i faget, og han beskrev at menn ofte velger å arbeide på «de maskuline øyene» innen faget noe som samsvarer med våre resultater. Innen jordmorfaget har de fødestuer som har innført telemedisin, noe som kan endre kjønnsrelasjoner i yrket (Dyb, 2009). Ifølge Lorentzen (2006, s. 31) er det også mindre grunn til å kjønnsinndele når menn og kvinner utfører like arbeidsoppgaver. Et annet aspekt er de utfordringene menn opplever i praksis med motstand fra jordmødre, slik studien til Bly og kollegaer viser (2020). Dette belyses også i studien til Ljunggren og Lauritzen (2018), som påpeker at det i kvinnedominerte sektorer så kan det være at det er selve systemet som motarbeider kjønnsbalanse.

Deltakerne påpekte at tittelen kan være en av flere grunner til at så få menn utdanner seg til dette yrket. Tittelen kan dermed opprettholde normene knyttet til kjønn slik Dahl-Michelsen og Solbrække (2017, s. 190) påpeker. At tittelen også kan være et hinder påpekes også av en mannlig jordmor da han måtte sjekke om yrket var for menn grunnet tittelen (Morland, 2021). Det arbeides med å endre arbeidstitler i Norge til kjønnsnøytrale titler for å inkludere både menn og kvinner (NTB, 2010). Et eksempel på en slik endring er helsesøstertittelen som ble endret til helsesykepleier i 2018. Dette ble gjort etter at det først ble gjennomført en spørreundersøkelse blant landets helsesøstre der flertallet ønsket en endring av yrkestittelen. Den nye tittelen skulle beskrive det kunnskapsyrket som helsesykepleier er (Fonn, 2018). Som resultat av tittelendringen så man en økning av mannlige søkere til utdanningen, på hele 50 % viste en undersøkelse (Arnesen, 2019). Dette kan være et av flere tiltak som kan bidra til større kjønnsbalanse innen et yrke, og som er i tråd med prinsipper om likestilling og like muligheter for kvinner og menn (Meld. St. 7 2015-2016). Å tilstrebe kjønnsbalanse i helsesektoren vil gjøre arbeidsplassene begge kjønn mer attraktive, samt også tjenestene mer omstillingsdyktige og innovative (Solbrække, 2011, s. 194). Det har blitt vedtatt i NSF at alle arbeidstitler skal være kjønnsnøytrale, men Jordmorforbundet NSF mente at tittelen ikke var berørt av vedtaket, fordi opphavet til ordet «jordmor» betyr å ta det nyfødte barnet fra et jordgulv og gi det til moren (Stubberud & Steigedal, 2018; Farstad 2016, s. 24-25).

Uansett hva som er opphavet til ordet jordmor så er leserinnlegget til Stubberud og Steigedal (2018) samstemte med deltakerne i vår studie om at tittelen er en av flere grunner til at så få mannlige sykepleiere velger yrket. På den annen side viste en studie at mannlige jordmødre mente at tittelen ikke hadde noen betydning for valg av yrke for dem (Remme & Skotnes, 2011), men ifølge leserinnlegget til Stubberud og Steigedal (2018) og studien til Sullivan (2002) kan man ha mistet mange gode jordmødre på grunn av de som ikke vurderer yrket nettopp på grunn av tittelen.

Deltakerne i denne studien uttalte at de ikke er gode nok på å oppsøke informasjon om etterutdanning selv, og mente at praksis eller hospitering ved en fødeavdeling ville gitt dem anledning til å tilegne seg kunnskap om faget for å kunne ta stilling til om det er en karriere for dem. Dette samsvarer med hva den australske mannlige jordmoren Jones beskrev om det å være en mannlige jordmor. Han uttrykte at han fikk interesse for faget etter å ha hatt praksis på en barselavdeling da han var sykepleierstudent (Scully, 2018). Fra et ledelses synspunkt så blir det uttrykt at menn kanskje har en annen tilnærming til jordmoryrket, og kan bidra til å ufarliggjør dette for andre menn. De har også erfart at fødekvinnene også er fornøyde, og også kvinner fra andre kulturer, har vært deres erfaring (Morland, 2021). Viktigheten av å legge til rette for å kunne velge utradisjonelle yrker, for å bedre kjønnsbalansen og likestilling er et mål å tilstrebe som beskrevet i en Stortingsmelding (Meld. St. 7 2015-2016). Jordmorfaget bør derfor presenteres som et yrke hvor menn er velkomne for å øke rekrutteringen av menn til faget i tråd med prinsippene om likestillings (Meld. St. 7 2015-2016). Reisel og kollegaer (2019) forklarte at rekrutteringsarbeid til høyere utdanning bør inneholde tiltak som kan øke interessen for fag og yrker, også for det underrepresenterte kjønn. De foreslo også at det benyttes rollemodeller, som et rekrutteringstiltak, og at man arbeider med å fremstille alle yrker som kjønnsnøytrale. Å møte rollemodeller og å se bevis på at det er mulig for menn å utdanne seg til jordmor, ble vektlagt som en viktig rekrutteringsstrategi i våre resultater. Da vi i dag har kun 22 mannlige jordmødre (Riksrevisjonens rapport, 2019; Statens autorisasjonskontor for helsepersonell, 2020), vil dette kunne løses digitalt eller gjennom annen form for informasjonsmateriale, slik det er beskrevet i studien til Clifton og kollegaer (2018). Studien sier imidlertid ingenting om effekten av disse tiltakene. I denne sammenhengen påpeker Østbakken og kollegaer i sin rapport (2017, s. 7) at utdanningsvalgene vil være viktig for kjønnssegregeringen i begynnelsen av karrieren, mens valg og muligheter over tid i arbeidsmarkedet vil være bestemmende utvikling videre i karrieren. Kvinner og menn fordeler seg også likere på yrker nå enn de gjorde for 10 år siden. En av endringene er at kvinner nå i større grad velger høyere utdanning og statusfag som medisin, jus og psykologi – utdanninger som tidligere var mannsdominerte. Dette er antageligvis knyttet til status og lønn, noe som gjør at det er mer rasjonelt og attraktivt for kvinner enn for menn å gjøre utradisjonelle valg, (Steen Jensen & Sletvold Øistad, 2019).

Et annet resultat i vår studien var at deltakerne mente at kvinnelige studenter har bedre karakterer og derfor vil utkonkurrere menn i søknadsprosessen til sykepleierutdanningen og til en videreutdanning senere. Det er har vist seg at det er høyt karakternivå for å komme inn på Jordmorutdanningen (Morland, 2021). I vår studien foreslås det at å gi kjønnspoeng til menn kan bidra til at flere menn kommer inn på både sykepleierutdanningen og jordmorutdanningen. Kunnskapsdepartementet (2017, § 7-9) har kommet med en forskrift som gir utdanninger mulighet for å vurdere å gi kjønnspoeng til det underrepresenterte kjønn ved opptak til høyere utdanning, og to av Norges sykepleierutdanninger praktiserer nå dette (NSF, 2018). Jordmorutdanningene i Norge har ikke praktisert kjønnspoeng så langt. I tillegg viste resultatene at det er viktig for mannlige sykepleierstudenter å være sikret fast arbeid etter utdanningen, noe de mente kunne være utfordrende når man blir jordmor. At fast ansettelse etter endt utdanning er viktig når menn velger utdanningen støttes av studien til Christensen og kollegaer (2018), som viste til at en grunn til at menn valgte å utdanne seg til sykepleiere var et ønske om en stabil arbeidssituasjon.

### ***Styrker og svakheter***

En styrke ved studien var at intervjuguiden ble utviklet med få spørsmål og fungerte mer som en påminnelse på temaer som skulle etterspørres (Malterud, 2017, s. 133-134). Rekruttering av deltakere ble gjort ved et tilgjengelighetsutvalg, og resultatene som kom fram kan derfor ikke generalisere, men styrken i studien belyser deltakernes synspunkter på hvorfor yrket velges av få menn (Malterud, 2017, s. 23). Studien ble gjennomført i en periode hvor deltakerne var opptatt med studiepraksis og eksamen. Dette medførte at det var få deltakere i fokusgruppene, noe som kan ha påvirket gruppediskusjonen. To deltakere kunne ikke delta på fokusgruppeintervjuene, med disse deltakerne ble det valgt å gjennomføre individuelle intervjuer med for å styrke datamaterialet. Å velge to fokusgruppeintervju og sammenligne deres synspunkter ga interessant informasjon. Når denne informasjonen, ble sammenlignet med informasjonen i de individuelle intervjuene, og dette samsvarte, kan det bidra til å ha styrket studiens validitet (Malterud, 2017, s. 23). Deltakerne i de individuelle intervjuene hadde mange av de samme synspunktene som deltakerne i fokusgruppeintervjuene, på tross av kortere varighet, og det ene intervjuet ble gjennomført på telefon. Dette kan tolkes som at temaene som ble bragt opp ikke var preget av gruppepress, og av at deltakerne ble for mye påvirket av hverandre under gruppediskusjonen, som kan tolkes som en styrke i denne studien (Malterud, 2017, s. 138). En annen styrke ved studien var også at sitatene er hentet fra en bredde i utvalget.

Denne studien er gjennomført av en kvinnelig jordmor. Min yrkesbakgrunn vil påvirke meg som forsker og styre mitt interessefelt, til tross for at det ble tilstrebet å være bevist på egen forforståelse da intervjuene ble gjennomført. Å være en kvinnelig forsker kan også ha hatt en betydning i intervjusituasjonen med mannlige

deltakere. Intervjuet kan påvirkes av kjønnsdikotomisering, som kan resultere i at mannen kan benytte intervjusituasjonen til å styrke sin posisjon ovenfor den kvinnelige forskeren (Thagaard, 2018, s. 107). Dette ble ikke erfart i denne sammenhengen, men det må allikevel tas høyde for at informasjonen som deltakerne ga kunne vært annerledes dersom forskeren var en mann. En annen svakhet ved studien er at informantene kunne vært ytterligere beskrevet.

## Konklusjon

Studien viste at deltakerne opplevde jordmorutdanningen som et lite naturlig yrkesvalg for menn. Deres synspunkter ser ut til å være preget av ulike faktorer, som hvordan yrket presenteres i samfunnet, synspunkter på at det er et feminint yrke forbeholdt kvinner, samt en oppfatning av at «jordmor» er en kvinnelig yrkestittel. Økt informasjon om faget og tilgang på mannlige rollemodeller ble påpekt som viktig for å kunne rekruttere menn til faget. Videre ble det understreket at det var usikkerhet knyttet til mulighetene for å bli tatt opp i utdanningen, og usikkerhet knyttet framtidige arbeidsmuligheter ble fremhevet som ytterligere grunner til at få menn valgte å utdanne seg til dette yrket. På bakgrunn av disse resultatene er det behov for å iverksette tiltak for å få flere menn til å søke seg til yrket, som deretter kan forskes på.

## Litteratur

- Arnesen, M. (2019). Endret til kjønnsnøytral yrkestittel – rekordmange menn vil bli helsesykepleier. *NRK*. <https://www.nrk.no/hordaland/endret-til-kjonnsoytral-yrkestittel-rekordmange-menn-vil-bli-helsesykepleier-1.14394352>
- Bakken, R. (2001). *Modermordet*. Universitetsforlaget.
- Bakken, R. (2004). *Mann i ingenmannsland*. Fagbokforlaget AS.
- Bly, K. C., Ellis, S. A., Ritter, R. J., & Kantrowitz-Gordon, I. (2020). A survey of midwives' attitudes toward men in midwifery. *Journal of midwifery & women's health*, 65(2), 199-207. <https://doi.org/10.1111/jmwh.13060>
- Christensen, M., & Knight, J. (2014). 'Nursing is no place for men'- a thematic analysis of male nursingstudents experiences of undergraduate nursing education. *Journal of Nursing Education and Practice*, 4(12), 95. <https://doi.org/10.5430/jnep.v4n12p95>
- Christensen, M., Welch, A., & Barr, J. (2018). Nursing is for men: a descriptive phenomenological study. *Contemporary nurse*, 54(6), 547-560. <https://doi.org/10.1080/10376178.2018.1512876>
- Clifton, A., Higman, J., Stephenson, J., Navarro, A. R., & Welyczko, N. (2018). The role of universities in attracting male students on to pre-registration nursing programmes: an electronic survey of UK higher education institutions. *Nurse education today*, 71(December), 111-115. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2018.09.009>

- Connell, R. W. (2001). Understanding men: gender sociology and the new international research on masculinities. *Social thought & research*, 24(1/2), 13-31. <https://doi.org/10.1111/j.1751-486X.2007.00165.x>
- Cudé, Gayle, and Karen Winfrey. (2007). The Hidden Barrier: Gender Bias Fact or Fiction? *Nursing for women's health*, 11(3), 254-265. <https://doi.org/10.1111/j.1751-486X.2007.00165.x>
- Dahl-Michelsen, T., & Solbrække, K. N. (2017). Profesjonskvalifisering i et kritisk kjønnskperspektiv. I S. Mausethagen og J-C. Smeby. *Kvalifisering til profesjonell yrkesutøvelse*. (red.). Universitetsforlaget.
- Dyb, K. (2009). Jordmorskap og teknologi. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 33(03), 176-193. <https://doi.org/10.18261/ISSN1891-1781-2009-03-04>
- Ekstrand, P. (2005). «Tarzan och Jane»: Hur män som sjuksköterskor formar sin identitet [Doktorgradsavhandling]. Uppsala Universitet. <http://uu.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A167185&dswid=-5781>
- Farstad, A. (2016). *På liv og død. Distriktsjordmødrenes historie*. Samlaget.
- Fonn, M. (2018). Den nye helsesøstertittelen er klar. *Sykepleien.no*. <https://sykepleien.no/2018/05/den-nye-helsesoster-tittelen-er-klar>
- Forskrift om opptak til høgare utdanning, (2017). (FOR-2007-01-31-173. FOR-2021-12-01-3391). <https://lovdata.no/forskrift/2017-01-06-13>
- Gressgård, R. (2014). Å stange hodet i veggen: mikroagresjon i akademia. *Nytt norsk tidsskrift*, 31(01), 17-29. <https://www.idunn.no/doi/10.18261/ISSN1504-3053-2014-01-03>
- Halrynjo, S., & Teigen, M. (2016). *Ulik likestilling i arbeidslivet*. Gyldendal Akademisk.
- Jones, D. (2013). The life of men in midwifery: Male midwives changing the rules. *Women and Birth*, 26, S32. <https://doi.org/10.1016/j.wombi.2013.08.193>
- Kantrowitz-Gordon, I., Adriane Ellis, S., & McFarlane, A. (2014). Men in midwifery: a national survey. *Journal of midwifery & women's health*, 59(5), 516-522. <https://doi.org/10.1111/jmwh.12191>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2010). *Det kvalitative forskningsintervju*. (2. utg.). Gyldendal akademiske.
- Leseth, A. B., & Solbrække, K. N. (2011). *Profesjon, kjønn og etnisitet*. Cappelen akademisk.
- Likestillings og diskrimineringsloven. (2017). Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (LOV-2021-06-11-77) <https://lovdata.no/lov/2017-06-16-51>
- Ljunggren, B., & Lauritzen, T. (2015). Likestillingsintegrering i kvinnedominerte sektorer – horisontale styringsutfordringer. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 59(02), 157-179. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2018-02-02>
- Lorentzen, J. (2006). *Biologi*. I J. Lorentzen, J., & W. Mühleisen, (Red.), *Kjønnsforskning – en grunnbok*. Universitetsforlaget.
- Lorentzen, J. (2011). Masculinities power and change. *Nordic Journal for Masculinity Studies, Norma*, 6(02), 110-123. <https://doi.org/10.18261/ISSN1890-2146-2011-02-02>



- Malterud, K. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag*. (4.utg.). Universitetsforlaget.
- Morland, E. (2021). Jeg måtte sjekke om menn egentlig hadde lov til å bli jordmor. *Sykepleien.no*. <https://sykepleien.no/2021/01/jeg-matte-sjekke-om-menn-egentlig-hadde-lov-til-bli-jordmor>
- Meld. St. 7. (2015-2016). *Likestilling i praksis — Like muligheter for kvinner og menn*. Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-7-20152016/id2456562/>
- Nilsson, M. M. (2019). Fortfarande könsuppdelning på svensk arbetsmarknad. *Arbetet*. <https://arbetet.se/2019/03/07/forfarande-stor-konsuppdelning-pa-svensk-arbetsmarknad/>
- Norsk Sykepleierforbund (NSF). (2018). *Markant økning av mannlige søkere til sykepleierutdanningen med kjønnspoeng*. <https://sykepleien.no/2018/04/markant-okning-av-mannlige-sokere-til-sykepleierutdanninger-med-kjonns-poeng>
- Norsk senter for forskningsdata (NSD). (2018). *Samtykke*. <http://www.nsd.uib.no/personvernombud/hjelp/samtykke.html>
- Norsk telegrambyrå (NTB). (2010). *Likestillings-ombudet vil ha kjønnsnøytrale titler*. [https://kommunalrapport.no/artikkel/likestillingsombudet\\_vil\\_ha\\_kjonnsn\\_oytrale\\_titler](https://kommunalrapport.no/artikkel/likestillingsombudet_vil_ha_kjonnsn_oytrale_titler)
- Pedersen, M. K. (2015). Ulikestilling i helsevesenet. *Sykepleien*, <https://sykepleien.no/meninger/innspill/2015/08/ulikestilling-i-helsevesenet>
- Pilkenton, D., & Schorn, M. (2008). Midwifery: a career for men in nursing. *Men in Nursing*, 3(1), 29-33. <https://doi.org/10.1097/01.MIN.0000310888.82818.15>
- Reisel, L., Søråas Skorge, Ø., & Uvaag, S. (2019). *Kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg: En kunnskapsoppsummering*. (Rapport 2019:6). Institutt for samfunnsforskning.
- Reisel, L., & Teigen, M. (2014). *Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet*. I L. Reisel & M. Teigen (Red.), *Kjønnsdeling og etniske skiller i arbeidsmarkedet*. Gyldendal Akademisk.
- Remme, B., & Skotnes, H. (2011). *Den mannlige jordmoren*. [Fordypningsoppgave]. Høgskolen i Bergen.
- Riksrevisjonens rapport. (2019). *Bemanningsutfordringer i helsesektoren*. (Dokument 3,2). <https://www.riksrevisjonen.no/globalassets/rapporter/no-2019>.
- Scully, A. (2018). “Male midwife breaks down gender barriers and says men need to bring their A-game every day”, *ABC News*. <https://www.abc.net.au/news/2018-07-12/midwife-breaks-gender-barriers-says-men-need-to-bring-a-game/9944964>
- Svare, H. (2009). *Menn i pleie og omsorg- brødre i hvitt*. Universitetsforlaget.

- Sullivan, E. J. (2002). Nursing and feminism: an uneasy alliance. *Journal of Professional Nursing*, 18(4), 183–184.  
<https://doi.org/10.1053/jpnu.2002.127974>
- Statens autorisasjonskontor for helsepersonell. (2020). *Statistikk autorisert helsepersonell. Antall autoriserte helsepersonell fordelt på yrkesgruppe*. Helsedirektoratet. <https://www.helsedirektoratet.no/statistikk/statistikk-autorisert-helsepersonell>
- Steen Jensen, R., & Sletvold Øistad, B. (2019). *Kjønnsbalanse på jobb: Vil, men får det ikke til*. (Fafø-Rapport 2019:17). Fafø Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning.  
<http://www.arbeidslivet.no/Arbeid1/Likestilling/Kjonnsbalanse-pa-jobb-Vil-men-far-det-ikke-til/>
- Stubberud, J., & Steigedal, P. S. (2018). Jordmor-tittelen er ikke kjønnsnøytral og må endres. *Sykepleien.no*.  
<https://sykepleien.no/meninger/innspill/2018/06/jordmor-tittelen-er-ikke-kjonnsnoytral-og-ma-endres>
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse*. Fagbokforlaget.
- Utdanning.no. (2019). *Jordmorutdanning*.  
<https://utdanning.no/studiebeskrivelse/jordmorutdanning>
- Universitet i Sørøst-Norge (USN). (2019). *Innsamling, lagring og arkivering av forskningsdata*. <http://bibliotek.usn.no/innsamling-lagring-og-arkivering-av-forskningsdata/category30791.html>
- Walsh, D. (2009). “A male midwife’s perspective” I R. Mander & F. Valerie. (Red.), *Becoming a Midwife*. Routledge.
- Østbakken, K. M., Reisel, L., Schøne, P., & Barth, E. (2017). *Kjønnssegregering og mobilitet i det norske arbeidsmarkedet*. (Rapport 2017:09). Institutt for samfunnsforskning.  
[https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/2467872/86040\\_Rapport\\_9\\_17\\_web2ny.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/2467872/86040_Rapport_9_17_web2ny.pdf?sequence=5&isAllowed=y)