

VAD ATTRAHERAR STUDENTER TILL VÄLFÄRDSYRKEN? – En jämförande studie av sjuksköterske- och polisutbildningen

Maria Wolmesjö & Johan Florén



HÖGSKOLAN
I BORÅS

Styrning, Organisering och Ledning

Denna rapportserie tjänar flera sammanlänkande syften. En av forskningens viktigaste uppgifter är att ta reda på och presentera aktuell forskning för praktik och utbildning inom olika områden. I en tid där läroböcker och annan relevant vetenskaplig publicering fortfarande tar lång tid att nå undervisningen och olika verksamheter och där det finns alternativa kanaler för kunskaps-spridning, kan det lätt skapas ett hålrum. Rapportserien är tänkt som ett instrument för att fylla nämnda hålrum. Texterna tar upp något eller några företeelser och bör presenteras för studenter, professionella och forskare med intresse för aktuell forskning och vad undervisningen bör handla om. Det forskningsfält som inkluderas här har en vid ram och bär benämningen Styrning, organisering och ledning. Den vida ramen indikerar att det är en multivetenskaplig ansats som gäller. Varje rapport granskas i flera steg innan den publiceras elektroniskt. Först läser någon eller några i redaktionen en inkommen text. I ett andra steg seminariebehandlas den, och i ett tredje steg formaliagranskas texten. Samtliga rapporter finns tillgängliga på hb.se/Forskning/Aktuellt/Rapporter/Styrning-organisering-ochledning/

Rapportseriens redaktion består av
Professor emeritus Rolf Solli
Professor emerita Margareta Oudhuis
Professor bitr. Maria Wolmesjö

Vad attraherar studenter till välfärdsyrken?

En jämförande studie av Sjuksköterske- och Polisprogrammet

Maria Wolmesjö & Johan Florén

Innehåll

<i>Förord</i>	6
<i>Rapportseriens förteckning</i>	7
<i>Sammanfattning</i>	9
1. Inledning	10
Syfte och frågeställningar	12
2. Bakgrund	13
Sjuksköterskeutbildningen - kontextbeskrivning	13
Polisutbildningen – kontextbeskrivning	13
Tidigare forskning - motiv att söka respektive utbildning.....	14
Antagning till respektive utbildning	14
Antal studenter som påbörjat utbildningen	15
Utbildningarnas expansion	16
Avbrott från respektive utbildning	17
Angivna orsaker till avbrott.....	17
3. Teoretisk ansats	19
Professionsteori	19
Motivationsteorier	20
4. Metod & genomförande	23
Intervjustudie med ”nyckelpersoner”	23
Pilotstudien	24
Enkätstudien	24
Fokusgruppsintervjuer.....	25
Forskningsetiska aspekter.....	26
Analys av data	27
5. Resultat - intervjustudie	28
Intervjuer med ”nyckelpersoner” - sjuksköterskeutbildningen	28
Vad attraherar att söka till respektive utbildning?	28
Utländsk bakgrund/etnicitet och ålder.....	28
Bilden av sjuksköterskeutbildningen och professionen.....	29
Förväntningar på rollen – bemötande.....	29
Om avbrott/avhopp.....	30
Intervjuer med ”nyckelpersoner” inom Polisutbildningen	30
Bilden av polisutbildningen och professionen.....	30
Rekrytering.....	31
Introduktion till yrket	32
Utbildning och forskning	33
Avhopp.....	33
Studenter med utländsk bakgrund	33

Analys och sammanfattning	34
6. Resultat - enkätstudie	36
Enkätundersökningen vt-2021	36
Sjuksköterskestudenter vt 2021	36
Polisstudenter vt 2021	38
Enkätundersökningen ht-2021	39
Fördelning av respondenter	39
Motiv för val av utbildning	42
Vad attraherar och vad avskräcker	44
Öppna svar - sjuksköterskestudenter	46
Öppna svar - Polisstudenter.....	47
7. Resultat - fokusgrupper	49
Tidigare utbildnings- och yrkeserfarenheter	49
Motiv till att söka respektive utbildning	49
Förväntningar på yrkesrollen	50
Värdegrund	50
Övriga frågor	50
Analys av fokusgruppsintervjuerna	51
8. Diskussion	52
Likheter och skillnader mellan de båda utbildningarna	52
Antagningsprocessen	52
Utvecklingspotential i respektive utbildningsprogram	52
Varför söker studenterna?	53
Genus- och mångfaldhetsaspekter	53
Vart tar alla nyutbildade sjuksköterskor och poliser vägen?	53
Slutsatser	54
Referenser	56

Förord

Rapporten *Vad attraherar studenter till välfärdsyrken?* är en redovisning av en studie som har fokus på erfarenheter från förstaårsstudenter och lärare inom sjuksköterske- respektive polisutbildningen vid Högskolan i Borås. Projektet har genomförts på uppdrag av, och finansierats av Centrum för välfärdsstudier, CVS vid Högskolan i Borås 2021.

Avsikten med studien är att rapporten ska bidra till ny kunskap, dels om vilka förväntningar som finns på olika utbildningar och professioner. Dels om hur olika professionsutbildningar inom välfärdsområdet behöver utformas för att attrahera olika personer i framtiden.

Projektledare för projektet och redaktör för denna sammanställning har varit Maria Wolmesjö, FD, docent och bitr. professor i socialt arbete. Medarbetare i projektet har varit Johan Florén, universitetsadjunkt och legitimerad sjuksköterska. Båda anställda vid Akademin för vård, arbetsliv och välfärd vid Högskolan i Borås.

Totalt har 88 sjuksköterskestuderande och 93 polisstuderande samt sex så kallade nyckelpersoner bidragit med sina erfarenheter. Utan er hade denna studie inte varit möjlig. Ett stort tack för ert bidrag!

Tack till Sara Larsson Fällman för support med analys av enkätstudien i SPSS. Den vetenskapliga granskningen av rapporten har gjorts av professor emeritus Rolf Solli och professor emerita Margareta Oudhuis, i rollen som redaktörer för SOL-rapportserien. Delar av rapportens innehåll har även seminariebehandlats inom forskargruppen Arbetsliv och välfärd – Hållbar styrning, organisering och ledning, SOLWE vid Högskolan i Borås. Slutversionen av rapporten har också sakgranskats av Lena Matthijs och Ulrika Blom. Ett stort tack till er alla! Den slutliga utformningen ansvar författarna själva för.

Borås 2022-01-03

Maria Wolmesjö & Johan Florén

Rapportseriens förteckning

- 2015:1 Sundström, Malin & Ericsson Dag (2015) Detaljhandel i förändring - Konsumentinsikt, värdenät och nya affärsmodeller.
- 2015:2 Liff, Roy (2015) Moderna reformer i offentlig sektor – Misslyckande och succé!
- 2015:3 Liff, Roy (2015) Driver NPM-reformers oavsedda effekter `byråkratiers utveckling?
- 2015:4 Löfström, Mikael (2015) Styrgruppens praktik – Om mötens organisering.
- 2015:5 Carlsson Ingdahl, Pålsson Tina & Pålsson Birgitta (2015) Redovisningens roll för hållbar utveckling.
- 2016:1 Solli, Rolf (2016) Styrmetodernas förutsättningar– offentlig sektor som exempel på komplexitet.
- 2016:2 Dellve, Lotta & Andrea Eriksson (2016) Hållbart ledarskap - I vardag och förändring.
- 2017:1 Carlén, Margareta (2017) Från avkrok till prioriterat turistmål.
- 2017:2 Solli, Rolf, Demediuk, Peter & Eriksson-Zetterquist, Ulla (2017) Sökandet efter framtidens välfärdsmodeller – Forskningsprogram och fallet med Australien.
- 2017: 3 Rapporter från projektet "Utvärdering av Västra Götalandsregionens politiska organisation" Rolf Solli.
- Delrapport 1: Det globala lasset. Roy Liff, Karen Nowé Hedvall.
- Delrapport 2: Politikerrollen inom Västra Götalandsregionen - En studie inom HSN Göteborg, styrelsen för Sahlgrenska Universitetssjukhuset, styrelsen för Kungälv's sjukhus och Västra Frölunda Specialistsjukhus - inskolning och påverkansmöjligheter, Roy Liff, Karen Nowé Hedvall.
- Delrapport 3: Politikerrollen inom Västra Götalandsregionen - En studie inom HSN Göteborg, styrelsen för Sahlgrenska Universitetssjukhuset, styrelsen för Kungälv's sjukhus och Västra Frölunda Specialistsjukhus - arbetsinsats och tidsinsats samt presidiemodell, Roy Liff, Karen Nowé Hedvall.
- Delrapport 4: Politikerrollen inom Västra Götalandsregionen - En studie inom HSN Göteborg, styrelsen för Sahlgrenska Universitetssjukhuset, styrelsen för Kungälv's sjukhus och Västra Frölunda Specialistsjukhus - politikernas förberedelser och tjänstemännens ärendebereidning, Roy Liff, Karen Nowé Hedvall.
- Delrapport 5: Medborgarnas förtroende för VG-regionens politiker, Göran Jutengren.
- Delrapport 6: Gräsrotslobbyism eller medborgardialog - vilka möjligheter anser sig regioninvånarna i Västra Götaland ha att påverka politiken? Göran Jutengren.
- Delrapport 7: Effektiv styrning genom nyckeltal? Lotta Dellve.
- Delrapport 8: Kulturnämnden som beställarnämnd - intervjuundersökning av Västra Götalandsregionens kulturnämnd synpunkter på bland annat styrmodellen, Margareta Lundberg Rodin.
- Delrapport 9: Utförare i kulturområdet - intervjuundersökning av politisk och tjänstemannaledning i utvalda utförarstyrelser. Margareta Lundberg Rodin.
- Delrapport 10: Medborgardialoger - en delstudie i utvärderingen av Västra Götalandsregionens politiska organisering, Karen Nowé Hedvall, Nicklas Salomonson och Maria Wolmesjö.
- Delrapport 11: Beslut fattas - en bild av 133 styrelsemöten i Västra Götalandsregionen. Rolf Solli och Viveka Nilsson.
- Delrapport 12: Resultatredovisning - beställar-utförar-modellen, Rolf Solli.
- Delrapport 13: Beställarutförar-modellen - vara eller inte vara, Björn Brorström och Rolf Solli.
- 2018:1 Liff, Roy, Nowé-Hirdvall, Karen & Solli, Rolf (2018) Offentliga utförarstyrelsens bidrag till affärsutveckling.
- 2019:1 Solli, Rolf & Wolmesjö, Maria (2019) Välfärden och framtiden – bekymmer och förhoppningsfulla lösningar, version 1.0.
- 2019:2 Stenberg, Rebecca, Wolmesjö Maria & Leicht, Anders (2019) Efterforskning av försvunna personer – en. Internationell forskningsöversikt. Samproduktion med CARERS rapportserie Rapport Nr 29, 2019 Linköpings universitet
- 2020:1 Wolmesjö, Maria (2020) Hållbart ledarskapande och hälsofrämjande organisering för en attraktiv hemtjänst
- 2020:2 Wolmesjö, Maria & Fagerström, Bim (2020) Digitalisering, ledarskap och förändring i välfärdsverksamheter – På väg mot ett digitaliserat ledarskapande.

- 2020:3 Fagerström, Bim & Wolmesjö, Maria (2020) Digitalisering, ledarskap och informatik. Implementering av den nationella digitaliseringsstrategin i välfärden.
- 2021:1 Cregård, Anna & Solli, Rolf (2021) Kommundirektörsrollen i förändring – eller inte? Tendenser under 25 år i svenska kommuner.
- 2021:2 Wolmesjö, Maria, Lise-Lotte Jonasson, Angela Bångsbo & Annika Billhult Karlsson (2021) Hållbart ledarskapande genom delaktighet – Värdegrundsarbete för ökad livskvalitet inom äldreomsorgen.
- 2021:3 Löfqvist, Mikael (2021) Samordnarrollens betydelse för styrningen av samverkan mellan myndigheter.

Sammanfattning

Det råder ett stort behov av så kallade samhällsbärande yrkesgrupper inom välfärdsområdet och det är generellt problem med rekrytering inom både sjuksköterske- och polisyrket som är de yrkesgrupper som står i fokus i denna studie. Syftet med denna studie är att studera vad som attraherar studenter till välfärdsyrken och mer specifikt till sjuksköterske- respektive polisutbildning. Vidare är syftet att studera eventuella skillnader som kan relateras till kön, utbildningarnas innehåll, yrkenas arbetsvillkor och karriärvägar. Avsikten är att få en fördjupad förståelse för rekryteringsproblematiken, förväntningar på utbildningen och vad som gör att vissa studenter väljer att avbryta sina studier och därigenom bidra till ny kunskap inom området.

Metoder för studien är dels kvalitativa intervjuer, enskilt eller i grupp, dels en enkätstudie med nyantagna sjuksköterske- respektive polisstuderande och studenter som avbrutit sin utbildning under det första utbildningsåret. En jämförande kvalitativ innehållsanalys har gjorts, såväl mellan utbildningarna som mellan kvinnor respektive män. Urval består av samtliga sjuksköterskestudenter som antagits till sjuksköterskeutbildningen vid Högskolan i Borås höstterminen 2021, totalt 124 personer, varav 88 medverkat i enkätstudien och tre av dessa även i fokusgruppsintervjuer. Motsvarande urval gjordes för polisutbildningen med totalt 189 antagna studenter varav 93 deltog i enkätstudien och fyra av dessa medverkade även i fokusgruppsintervjuer. Kön fördelningen är relativt jämn i polisutbildningen (39% kv) medan sjuksköterskeprogrammet har en majoritet av kvinnor (84%). Fördelningen är den motsvarande i studiens datamaterial.

Preliminära resultat visar på att det som attraherar studenter till sjuksköterske- respektive polisutbildningen pekar på stora likheter vad gäller motivation och viljan att göra gott och hjälpa andra. Olikheter kan bland annat ses vad gäller förväntningar på den kommande yrkesrollen och hantering av stress, hot och våld i yrket. Konstateras kan att utbildningarna i stort försöker att attrahera studenter som tycks ha liknande värderingar och mål med sin utbildning, men i sina professioner har olika uppdrag. De förväntas inom sina olika professioner och i skilda sammanhang kunna samverka inom olika områden. Här ses en utvecklingspotential för praktisk gemensam träning i konkreta situationer redan under utbildning.

1. Inledning

Maria Wolmesjö & Johan Florén

Det råder ett stort behov av ny kompetens inom så kallade samhällsbärande yrkesgrupper inom flera av välfärdens områden och det är generellt stora problem att rekrytera och behålla kompetenta personer inom till exempel sjuksköterske- och polisyrket (Wolmesjö & Richard 2011, Solli & Wolmesjö 2019). Samtidigt är både sjuksköterske- och polisutbildningarna attraktiva utbildningar vid landets lärosäten och har generellt ett högt söktryck. Antalet utbildningsplatser har successivt utökats de senaste åren och nya utbildningsorter har beviljats examensrätt (sjuksköterskeutbildning), alternativt givits utbildningsuppdrag (polisutbildning). Antalet studieplatser på sjuksköterskeutbildningen nationellt har ökat från 4931 platser på helår 2010 (Socialstyrelsen 2016) till att anta över 7250 sjuksköterskestudenter till 2020 (Universitets- och högskolerådet 2021a) vilket är en ökning med över 45% över 10 år.

Vid Högskolan i Borås bedrivs sjuksköterskeutbildningen sedan 1999 i nuvarande form och polisutbildningen sedan 2019. Totalt antogs 158 studenter (varav 130 kvinnor och 28 män) till sjuksköterskeutbildningen höstterminen 2020 till Högskolan i Borås. Antal antagna för sjuksköterskeutbildningen i genomsnitt 2015-2020 är 124 studenter/termin (LADOK 2020). Hösten 2020 fanns totalt 24 lärosäten med examensrätt för sjuksköterskeutbildning i landet (Antagning.se 2021).

Till polisutbildningen antogs 144 studenter, varav 72 till reguljär utbildning, (18 kvinnor och 54 män) och 72 till distansutbildning, (27 kvinnor och 45 män) höstterminen 2020 vid Högskolan i Borås. Totalt har fem lärosäten i Sverige (Stockholm, Umeå, Växjö, Malmö och Borås) Polismyndighetens uppdrag att ge polisutbildning sedan 2019.

Även om det blivit fler utbildningsplatser och det antagits fler sökande till utbildningarna, vet vi att en del studenter väljer att lämna utbildningen i förtid. Totalt har 116 studenter valt att lämna Sjuksköterskeutbildningen under termin 1-6 under pågående utbildning år 2020. Det innebär att de avslutar sin utbildning utan yrkesexamen vid Högskolan i Borås.

Arbetsmarknaden för sjuksköterskor är god och möjligheten finns till specialistutbildning inom exempelvis ambulanssjukvård, intensivvård eller psykiatri eller till barnmorskeutbildning. Alternativt finns möjlighet till forskarutbildning och en ny yrkeskarriär som forskare och undervisande lärare inom högskola/universitet. Motsvarande arbetsmarknad gäller även för poliser. Möjligheter till vidareutbildning finns dels inom Polismyndighetens egna internutbildningar till exempelvis

bombtekniker, hundförare, kriminaltekniker, närpolis eller sjöpolis. Möjligheter finns för polisstudenter att läsa ytterligare kurser för en akademisk kandidatexamen i polisiärt arbete. Polisiärt arbete eller polisvetenskap är flervetenskapligt och magister- och doktorsexamen är under utveckling. För närvarande sker forskarutbildning med inriktning mot polisiärt arbete inom t.ex. socialt arbete, kriminologi, psykologi, juridik, vårdvetenskap, beteendevetenskap och statsvetenskap.

Bemanningsproblematiken är akut för att kunna bibehålla en god vård och ett tryggt samhälle med god kvalitet i framtiden. Beräkningar visar att rekryteringsbehovet totalt inom välfärdssektorn motsvarar 40-70% av varje årskull 20-åringar de närmsta åren (Solli & Wolmesjö 2019). Rekryteringen behöver breddas och nya innovativa utbildningsformer behöver utvecklas för att kunna attrahera nya grupper av studenter. Frågor väcks därför om vad som påverkat studenternas yrkes- och utbildningsval och vilka faktorer som påverkat de studenter som valt att lämna utbildningen i förtid. Idag saknas kunskap om vilka faktorer som är avgörande för att studenter väljer att lämna utbildningen, oavsett om det sker under utbildningens allra första termin, en bit in i utbildningen, under den verksamhetsförlagda delen av utbildningen eller under utbildningens sista termin.

Det är därför intressant att fråga studenter om vad som attraherar dem att söka till olika professionsutbildningar inom välfärdsområdet och vilka tankar de har om utbildningen och det framtida yrkesvalet. På vilket sätt bidrar/motverkar utbildningen till att ge en attraktiv bild av professionen och arbetslivet? Vilka andra faktorer hindrar/möjliggör att utbildningen och den framtida professionen blir attraktiva?

I denna studie var uppdraget från Centrum för välfärdsstudier, CVS att studera vad som attraherar unga att söka till olika välfärdsutbildningar med särskilt fokus på sjuksköterske- respektive polisutbildningen. Välfärd som begrepp används generellt som ett samlingsbegrepp för människors levnadsförhållanden och inkluderar hälsa, ekonomi, bostadsförhållanden, utbildning, sociala trygghet etc. (Svärd 2017). För att nå en grundläggande nivå av levnadsförhållande för alla människor tillhandahålls eller finansieras olika välfärdstjänster av den offentliga sektorn. Med välfärdstjänster avses tjänster inom vård, skola och omsorg samt socialförsäkringssystemet för att säkerställa en god välfärd för individer i utsatta positioner under barndom, ålderdom, funktionsnedsättning, arbetslöshet eller sjukdom (Barr 2020). Polis, räddningstjänst, gatuförvaltning, kulturförvaltning brukar generellt inte räknas till de så kallade välfärdstjänsterna även om de finansieras av skattemedel. Flera delar inom polisprofessionen kan dock relateras till socialt arbete, som i sig är ett samlingsbegrepp för såväl praktiskt arbete som forskning inom välfärdsområdet. Forskning i socialt arbete kan också beröra polisiärt arbete (Edvall Malm 2012, Kronkvist 2013, Stenberg, Wolmesjö & Leicht 2019). Vi har

därför valt att i denna rapport använda begreppet välfärdstjänster i en vidare definition och att studera sjuksköterske- och polisutbildningen utifrån ovanstående uppdrag.

Syfte och frågeställningar

Projektets övergripande syfte är att kartlägga vad som attraherar unga att söka en utbildning till sjuksköterske- respektive polisyrket. Vilka faktorer hindrar respektive möjliggör "vägen in"? Vilka faktorer hindrar respektive möjliggör "vägen ut" dvs att studenten fullföljer utbildningen och tar examen? Vidare är syftet att studera eventuella skillnader som kan relateras till kön, utbildningarnas innehåll, yrkenas arbetsvillkor och karriärvägar. Avsikten är att få en fördjupad förståelse för rekryteringsproblematiken och bidra till ny kunskap inom välfärdsområdet. De övergripande vetenskapliga och centrala frågeställningarna i projektet är:

- Vad motiverar kvinnor och män att söka till sjuksköterske- respektive polisutbildningen?
- Vilka förväntningar har nyantagna studenter på sjuksköterske- respektive polisutbildningen och ett framtida yrke som sjuksköterska respektive polis? (eventuella farhågor, rädslor, utvecklingsmöjligheter, karriärvägar)
- Vad gör att vissa studenter väljer att avbryta sina studier? (Vilka faktorer är avgörande under olika delar av utbildningen? Vad har förändrats under utbildningen som inte var känt av studenterna då de startade utbildningen?)

Studien har avgränsats och omfattar i första hand studerande som antagits till sjuksköterske- respektive polisutbildningen vid Högskolan i Borås under höstterminen 2020 och 2021. För "avbrott" är urvalet studenter som avbrutit utbildningen någon gång under jan 2018 till jan 2021. En jämn könsfördelning i respondentgruppen av intervjupersoner har eftersträvat.

Medelåldern för de som påbörjar sjuksköterskeutbildningen är 25,5 år och medelåldern på nya polisstudenter ligger på 28,8 år. Variabler som respondenternas ålder, tidigare högskole- och/eller yrkesutbildning samt yrkeserfarenheter diskuteras i relation till resultatet.

2. Bakgrund

Johan Florén & Maria Wolmesjö

Sjuksköterskeutbildningen - kontextbeskrivning

Sjuksköterskeutbildningen är en treårig högskoleutbildning och omfattar 180 högskolepoäng. Utbildningen varvar teoretisk och praktisk utbildning. Arbetet som sjuksköterska handlar om att ge vård till patienter i livets olika skeenden och såväl akuta livshotande situationer som vid långvarig sjukdom. Sjuksköterskor arbetar framför allt inom primärvård, kommunal vård och på sjukhus. Utbildningen är en grundutbildning med möjligheter till specialisering efter sjuksköterskeexamen för att arbeta inom t.ex. ambulans-, operationssjukvård eller som barnmorska. Huvudämnet som studeras vid Högskolan i Borås är vårdvetenskap. Ämnet har ett tydligt fokus på patientperspektivet och existentiella frågor i relation till hälsa, vårdande och lidande studeras. Ett centralt begrepp i utbildningen är reflektion, något som återkommer i både teoretiska och praktiska studier. I ett kliniskt träningscentrum, (KTC) tränas vård av patienten utifrån ett helhetsperspektiv. I utbildningen ingår verksamhetsförlagda studier vid vanliga vårdavdelningar eller särskilda utbildningsvårdsavdelningar vid Södra Älvsborgs sjukhus (SÄS), Alingsås lasarett eller i kommunal vård. Möjlighet finns även till utlandsstudier (Högskolan i Borås 2021a).

Polisutbildningen – kontextbeskrivning

Sedan hösten 2020 ges Polisutbildning på uppdrag från Polismyndigheten vid Högskolan i Borås. Utbildningen är på fem terminer, 2,5 år, vilket motsvarar 120 högskolepoäng och ges både på campus och på distans. Den sista terminen innebär aspiranttjänstgöring inom Polisen och är ej poänggivande. Även polisutbildningen varvar teoretiska studier med praktiska övningar och fältstudier. Utbildningen är problembaserad vilket innebär att de studerande arbetar med olika "case" och själva aktivt analyserar problem och söker kunskap för att komma fram till lösningar och beslut. Huvudområdet är polisiärt arbete, även ämnen som juridik, kriminologi, vårdvetenskap, socialt arbete, statsvetenskap och beteendevetenskap ingår. Arbetet som polis kan vara såväl fysiskt som psykiskt tungt och inför antagningen genomgår den sökande ett fysiologiskt och ett psykologiskt test. Polisarbetet innebär att skydda och hjälpa människor och skapa trygghet i samhället. Vidare handlar det om att förebygga och klara upp brott eller olika situationer som skapar otrygghet. Under utbildningen möter studenten såväl polislärare från Polismyndigheten som akademiska lärare (Högskolan i Borås 2021b).

Tidigare forskning - motiv att söka respektive utbildning

Tidigare forskning om motiv till att söka sjuksköterske- respektive polisutbildningen visar på två huvudkategorier till varför studenter sökt sig till sin utbildning. För sjuksköterskeutbildningen är en vilja att hjälpa andra eller altruism (Eley, Eley & Rogers-Clark 2010; Eley, Eley, Bertello & Rogers-Clark 2012; Duffield, O'Brien Pallas & Aitken 2004; McLaughlin, Mountray & Moore 2010; Jirwe & Rudman 2012) en orsak till att söka och praktiska omständigheter en andra orsak (McLaughlin, Mountray & Moore 2010; Jirwe & Rudman 2012). Altruism och viljan att hjälpa andra är en ständigt återkommande faktor i vårdlitteraturen men praktiska orsaker som en säker arbetsmarknad och en yrkeskarriär med varierade möjligheter är andra starkt vägande motivationsfaktorer.

Även när det gäller polisstudenter är altruism eller viljan att göra en samhällsinsats, en viktig anledning för att söka till sjuksköterske- respektive polisutbildningen (Larsson 2005; Winnæss & Helland 2014; Hoel & Christensen 2016). Även möjligheten till ett yrke med god arbetsmarknad och stor variation i yrkesutövande är en starkt vägande faktor (Larsson 2005; Winnæss & Helland 2014). I valet av utbildning finns många starka paralleller mellan sjuksköterske- och polisutbildningen. Två faktorer som sticker ut när det gäller polisstudenter är att de också fokuserar på att det är ett praktiskt och fysiskt yrke (Larsson 2005; Winnæss & Helland 2014) och att utbildningen leder till just arbete som polis (Winnæss & Helland 2014).

Antagning till respektive utbildning

För att bli antagen till sjuksköterskeutbildningen krävs grundläggande behörighet för högskolestudier samt en särskild behörighet utifrån att studenten läst kurser inom matematik, naturkunskap och samhällskunskap utöver den grundläggande behörigheten (Antagning.se 2021). Utifrån urvalsgrupper rangordnas samtliga sökande och platserna tillsätts med den utifrån meritering bäst lämpade sökande med godkänd behörighet (Universitets- och högskolerådet 2021b).

Polisutbildningen har ett system som skiljer sig från sjuksköterskeutbildningen. Ansökan sker via Plikt- och prövningsverket som sedan väljer ut lämpliga studenter för polisutbildningen. För att bli uttagen krävs förutom grundläggande högskolebehörighet godkänt betyg i ytterligare kurser i svenska, engelska, samhällskunskap och historia. Det krävs körkort och simkunnighetsintyg. Då de formella kraven är uppfyllda genomförs fysiska och medicinska tester samt utvärdering av psykolog och säkerhetsprövning. Då samtliga dessa krav är avklarade kan den sökande bli aktuell för polisutbildningen (Polisen 2020a). Trots intresse från över 15 000 sökande var det endast 939 personer som godkändes på samtliga test och an-

togs till polisutbildningen år 2019 (Polisen 2020b). Då det saknas behöriga sökande till samtliga platser på polisutbildningen lämnas således flera utbildningsplatser vakanta (Rekryteringsmyndigheten 2020).

Antal studenter som påbörjat utbildningen

De senaste åren har 125-134 studenter registrerats till termin 1 i sjuksköterskeprogrammet på Högskolan i Borås (2017-2020). Nationellt antogs 3680 sjuksköterskestudenter till höstterminen 2020 (SCB 2020), fördelat på 24 lärosäten (Antagning.se 2021). Polisprogrammet vid Högskolan i Borås har sedan start registrerat 136-150 studenter varje termin (2019-2020).

Polisutbildningen ges sedan höstterminen 2019 vid fem lärosäten i Sverige: Södertörn, Umeå, Växjö, Malmö och Borås. Söktrycket är högt och nedanstående tabell visar antal sökande, antal antagna och antal anställda efter två och halvt år. (tabell 1) (Polisen 2020a).

Tabell 1: Antal sökande, antal antagna och antal anställda till polisutbildningen/Polisen 2020-2019

Start termin	Antal sökande	Antal antagna	Antal anställda efter 2,5 år
vt 2010	7167	141	141
ht 2010	0	0	0
vt 2011	9015	364	383
ht 2011	7049	303	349
vt2012	6788	402	463
ht2012	6511	408	493
vt2013	7703	333	326
ht2013	7278	328	323
vt2014	7156	352	350
ht2014	6615	336	345
VT2015	8310	326	311
HT2015	6507	297	301
VT2016	4589	278	237
HT2016	6584	550	460
VT2017	8380	705	584
HT2017	5927	693	546
VT2018	9354	624	482
HT2018	9594	791	593
VT2019	11591	771	603
HT2019	15776	939	Anställs december 2021

För 2010 redovisas alla som antogs till utbildningen, samtliga tackade ja till anställning. Mellan 2011 och 2015 redovisas alla som erbjöds en polisanställning (därav flera anställda än antagna) under rubriken antal anställda, de flesta som antogs till utbildning tackade ja till anställning efter avslutad utbildning.

Mellan 2016 och 2018 redovisas antal lönesatta polisaspiranter.

För 2018 och 2019 redovisas antal studenter som examinerats från polisutbildningen.

Utbildningarnas expansion

Regeringen har valt att satsa på sjukvården genom att öka antalet utbildningsplatser till sjuksköterska (Socialdepartementet & Utbildningsdepartementet 2015, Utbildningsdepartementet 2020, Svenska Dagbladet 2020b). Resultatet har varit en ökning på antalet platser från 4931 platser på helår 2010 (Socialstyrelsen 2016) till att höstterminen 2020 vara 3680 antagna studenter på en termin. Intresset för sjuksköterskeutbildningen har varierat genom åren. Höstterminen 2020 var det 9079 förstahandssökande till sjuksköterskeutbildningen i landet, vilket innebär ett söktryck på 2,5 sökande per utbildningsplats. Detta kan jämföras med höstterminen 2018 då det låg på 1,8 sökande/utbildningsplats. Som jämförelse har fysioterapeututbildningen ett söktryck på 2,5, arbetsterapeut 1,5 och högskoleingenjör 0,9 (SCB 2020).

Det ökande antalet utbildningsplatser till sjuksköterska, har startat en debatt angående att en ökad antagning kommer leda till att fler studenter inte är förberedda att klara av utbildningen. En risk ses för sänkt kvalitet och att färre kommer ta examen (Dagens Medicin 2018a; Dagens Medicin 2018b; Svenska Dagbladet 2018). Antalet som tar examen har haft en sjunkande trend från 84% år 2002 till 75% år 2012. Denna debatt kan dock fördjupas med bakgrund i Universitetskanslerämbetets sammanställning *Lärarstudenternas gymnasiebetyg, avhopp och studieprestation* (UKÄ 2017) där det framgår att 15% av sjuksköterskestudenterna förväntas avbryta sina studier i stort oberoende av tidigare gymnasiebetyg. Vidare tar den genomsnittlige sjuksköterskestudenten 55 högskolepoäng under första studieåret och även det i stort oberoende av tidigare gymnasiebetyg dvs antagningsbetygen predicerar inte frekvensen av avklarad examen utan andra faktorer verkar spela in.

Regeringen satsar miljarder även på Polisutbildningen och har som mål att öka antalet polisanställda från 30 000 år 2016 till 40 000 år 2024, målet är då att 70% ska vara polisutbildade (Polismyndigheten 2019, Svenska Dagbladet 2020a, Regeringskansliet 2020). Antal platser i Polisutbildningen har successivt ökat från 141 antagna under hela 2010 till att höstterminen 2019 ta in 939 studenter, se tabell 2. Även intresset är rekordstort för utbildningen och har gått från 7197 sökande vårterminen 2010 till att höstterminen 2019 vara mer än det dubbla med 15 776 (Polisen 2020b). Dock är kapaciteten på landets polisutbildningar avsevärt högre, av de 1020 platserna höstterminen 2020 var endast 773 platser tillsatta.

Trots rekordstort intresse klarar inte mer än en av tjugo sökande att passera rekryteringsmyndighetens ”nålsöga” med följd att flera platser på de flesta av landets polisutbildningar står tomma. Vidare har andelen som erbjudits aspiranttjänst minskat från tidigare nästan 100% år 2010-2015 till att år 2018 ha 75% aspiranter med färdig examen (Polisen 2020b). Förklaringen till att färre studenter genomför hela utbildningen med godkända resultat kan delvis antas vara att vissa studenter byter utbildning. En annan förklaring kan antas vara att en högre antagningsvolym ger en bredare rekryteringsgrupp där motivationen för utbildningen och yrket kan variera.

Avbrott från respektive utbildning

Nedan visas antal avbrott från respektive utbildning.

Avbrott - sjuksköterskestuderande

Av de 766 registrerade sjuksköterskestudenterna vid Högskolan i Borås, som höstterminen 2020 kunnat vara aktiva i sin sjuksköterskeutbildning var det 224 studenter (183 kvinnor/82% och 41män/18%), det vill säga totalt 29% som inte registrerade sig för nästa termin vårterminen 2021 (LADOK 2021). För de som ej registrerar sig för nästa termin är medelåldern 29,5 år medans medelåldern för en nyantagen sjuksköterskestudent är 26,9 år vid samma tidpunkt (LADOK 2021). Merparten (139 personer/62%) försvinner redan efter termin 1 och av dessa har mer än hälften (89 personer/64%) inga registrerade högskolepoäng när de väljer att avbryta utbildningen. Den andra stora gruppen av studenter som ej registrerat sig var de som slutat under termin 2 (57 personer). Av dessa hade 33 personer (57%) endast 30 eller färre registrerade högskolepoäng (av 60 möjliga) inför termin tre. Ingen signifikant skillnad föreligger i ålder gällande om avbrotten i studierna sker tidigt eller sent i utbildningen (LADOK 2021).

Avbrott - polisstuderande

Av de registrerade polisstudenterna vid Högskolan i Borås (583 personer) var det 31 studenter (10 kvinnor/32% och 21män/68%) det vill säga 5% som ej registrerade sig för vårterminen 2021 (LADOK 2021). För de som ej registrerade sig för följande termin var medelåldern 32 år medans medelåldern för en nyantagen polisstudent var 28,6 år vid samma tidpunkt (LADOK 2021). Merparten (18 personer/58%) försvinner redan efter termin 1 och av dessa har 6 personer (33%) inga registrerade högskolepoäng. Ingen signifikant skillnad föreligger i ålder gällande om avbrotten i studierna sker tidigt eller sent i utbildningen (LADOK 2021).

Angivna orsaker till avbrott

Sedan tidigare pågår ett arbete vid Högskolan i Borås av att följa upp orsaken till att sjuksköterskestudenter avbryter sin utbildning. I samband med att de skriftligt

anmäler sin önskan om avbrott finns ett fält att fylla i där orsaken till avbrottet efterfrågas. Långt ifrån alla som lämnar in blanketten väljer att ange orsaken och avbrott görs även utan att skriftlig anmälan sker. De orsaker som angetts skriftligt för avbrott är: sjukdom, ekonomiska bekymmer, byte av studieort, bristande intresse/ tappad lust, blivit antagen till annat mer attraktivt program, svårigheter att klara studierna, fått arbete, missnöje med lärare, personliga skäl och långa reseavstånd (Akademistöd 2020).

3. Teoretisk ansats

Maria Wolmesjö & Johan Florén

Studiens teoretiska ansatser är främst hämtade från professions- och motivations-teorier som här kan kopplas till val av utbildning och en kommande profession. De valda teorierna används här för att kunna ge svar på frågor om val av professionsutbildning, föreställningar om yrket samt vad som motiverar studenter att söka till sjuksköterske- respektive polisutbildningen. Motivationsteorier används också för att förstå vad som eventuellt behöver förändras för att attrahera andra grupper av sökande, t.ex. underrepresenterat kön eller personer med annan etnisk bakgrund än svensk till utbildningarna och behålla studenter som väljer att avbryta sin utbildning på grund av att de är missnöjda med utbildningen och dess innehåll. Nedan ges en kort översiktlig beskrivning av vad dessa teoretiska ansatser innebär generellt. Dessa utvecklas ytterligare i kommande artiklar med relevans för vad de kan innebära mer specifikt med koppling till studiens syfte och specifika frågeställningar. Vi kan redan nu, i det pågående analysarbetet se att även teorier om genus, etnicitet och ett attraktivt arbete har relevans för studien. Dessa fördjupas preliminärt i kommande artiklar (Wolmesjö & Florén, kommande).

Professionsteori

Frågan om vad en profession är har diskuterats ur olika perspektiv och ett svar är att det ”är yrken som baserar sin verksamhet på vetenskaplig forskning” (Brante 2009:15). Ytterligare kriterier är att kunskapen hos den specifika yrkesgruppen ska vara sanktionerad av samhället, t.ex. genom legitimation, dvs, det ställs ett formellt krav på vem som har rätt att utföra de uppgifter som kan kopplas till yrket. Vidare brukar en gemensam professionsetik för olika yrkesgrupper lyftas fram som ytterligare kriterium.

Professionsteoretisk litteratur beskriver två olika synsätt av vad en profession är: ett *essentialistiskt synsätt* (Greenwood 1957) och ett *processuellt synsätt* (Abbott 1988). Sammanfattningsvis beskriver Blom och Morén (2015) det första perspektivet utifrån att det har fokus på konsensus medan det andra synsättet betonar konkurrens och konflikt. Professionsbegreppet har framförallt förknippats med enskilda yrkesgrupper eller en *yrkesprofessionalism* som ger enskilda grupper en stor frihet och självständighet (autonomi) att själva styra sitt arbete. Denna styrform bygger i hög grad på att tilliten till professionen är hög. Under 1990-talet har dock den byråkratiska kontrollen ökat och olika regler och rutiner som styr professionsutövningen byggts in (Blom & Morén 2015) t.ex. genom olika digitala styrsystem. Denna styrform benämns *organisationsprofessionalism* (Evetts 2010,

2011). I denna styrform utövas kontroll genom extern mätning och revision utifrån kriterier som fastställts av ledningen (jfr management). Handlingsutrymmet för professionen, dess autonomi minskar.

Professionsteorier används här bland annat för att förstå och förklara studenternas förväntningar på respektive utbildning och kommande profession samt föreställningar om ”den andra” utbildningen. Sjuksköterskeutbildningen kan i det här sammanhanget ses som en starkare profession då utbildningen är längre, leder till en kandidatexamen och legitimation. Flertalet sjuksköterskor väljer dessutom en påbyggnads-/vidareutbildning för specialisering till exempelvis barnmorska, anesthesi-, ambulans-, barn- eller distriktsjuksköterska. Det finns också möjlighet att efter avslutad magisterexamen gå vidare till forskning inom området. För polisutbildningen är professionen i teoretisk bemärkelse fortfarande under utveckling. En utveckling av utbildningen och kandidatexamen i ämnet polisiärt arbete är pågående liksom forskarutbildning i ämnet. Samtidigt är bilden av professionen som sjuksköterska respektive polis generellt stark.

Motivationsteorier

Motivation kan beskrivas i termer av drivkraft, engagemang och en vilja att nå ett specifikt mål. Olika faktorer kan vara drivande för olika personer eller i skilda situationer. Exempel på yttre motivationsfaktorer som kan kopplas till en professionsutbildning och ett yrke är t.ex. poäng och betyg i utbildning eller lön, befordringar i arbetslivet (belöning) eller hot/straff t.ex. i form av spärrar i utbildningen eller uppsägning från arbete (besträffningar). Exempel på inre faktorer kan vara trivsel, att få erkännande för sitt arbete, ansvar och uppmärksamhet (Jacobsen & Thorsvik 2021). Såväl yttre som inre motivationsfaktorer används också för att beskriva det som ibland benämns ett attraktivt arbete (Åted & Hedlund 2004, 2011). Motivationsteorier är ofta förekommande i vetenskaplig (ledarskaps-)litteratur. Till exempel lyfts ofta Abraham Maslows behovstrappa eller behovspyramid fram, liksom Frederick Herzbergs hygien- och motivationsfaktorer, John William Atkinson prestationsbehovsteori och Nicholls motivationsklimatteori (Hedegaard Hein 2012). Dessa förklaras kort nedan och ställs sedan i relation till motivation till val av professionsutbildning och kommande profession i denna studie.

Maslows behovstrappa

Psykologen Abraham Maslows utvecklade en hierarkisk modell av olika behov som ofta (1946) beskrivs med bilden av en trappa alternativt som en pyramid där det första steget, eller basen i pyramiden måste vara uppnått innan personen är motiverad av att gå vidare uppåt i trappan. De olika trappstegen är: 1) fysiologiska behov, 2) trygghetsbehov, 3) gemenskapsbehov, 4) behov av självkänsla/uppskattning och 5) behov av självförverkligande. Till fysiologiska behov räknas sömn och mat som måste vara tillgodosedda innan det går att fokusera på sociala behov

och att förverkliga sig själv. Modellen har fått kritik för att behoven inte behöver vara hierarkiska då till exempel gemensamhetsbehovet kan vara prioriterat i situationer även vid materiella behov. Den tar inte heller hänsyn till människors olikheter eller kulturella skillnader. Ytterligare en kritik som lyft fram mot Maslows modell är att det saknas empiriska studier som prövat om den hierarkiska ordningen gäller eller om det finns andra behov som påverkar (Nilsson, Nilsson & Petersson, 2014).

Hertzbergs hygien- och motivationsfaktorer eller tvåfaktorsteori

Frederick Hertzberg (1968), även han psykolog, gjorde skillnad på motivations- och hygienfaktorer. Till hygienfaktorer räknar Hertzberg det som ibland kallas yttre motivationsfaktorer dvs lön, arbetsplatsens utformning och ledarskapet. De bidrar till en ökad trivsel på arbetet men är enligt Hertzberg inte centrala för motivation. Till motivationsfaktor räknar han istället det som finns i Maslows översta trappsteg, dvs erkännande, ansvar och självförverkligande. De båda faktorerna kan kombineras på fyra olika sätt enligt Hertzberg där den mest optimala situationen är när både hygien och motivationsfaktorer är höga, dvs när individen är starkt motiverad och klagomålen är få. Teorin har ifrågasatts för att vara alltför generaliserande och kritiker menar bland annat att även hygienfaktorer kan bidra till motivation.

Atkinsons prestationsbehovsteori

John William Atkinson utvecklade David McClellands teori (1988) om motivation som en strävan att nå framgång respektive att undgå misslyckanden och delade upp individer i hög- respektive lågpresterande. Den här modellen beskrivs ofta i en fyrfältstabell där låg prestanda och låg motivation hänger ihop med val av enklare uppgifter och hög prestanda och hög motivation hänger ihop med ett högre risktagande.

Nicholls motivationsklimatsteori

Ytterligare en teori som brukar lyftas fram är John G. Nicholls motivationsklimatsteori (1984) där han delar in arbetsplatser eller individer i uppgiftsorienterade eller resultatorienterade. Olika individer kan passa olika bra in på olika arbetsplatser beroende på vilket motivationsklimat som råder. Inom utbildning och akademien är det generellt en hög inriktning på mätbara/kvantitativa resultat vilket kräver personer som har ett starkt eget driv och självförtroende. Inom flera praktiska utbildningar som t.ex. sjuksköterske- och polisutbildningen förekommer dock flera uppgifter där fokus ligger mer på den personliga utvecklingen och kvalitativa resultat vilket ofta är bättre för lågpresterande enligt Nicholls motivationsklimatsteori.

Douglas McGregor

En annan teori om arbetsmotivation som ofta brukar lyftas fram är Douglas McGregors X-teori och Y-teori (1957) om motivation hos medarbetare. Enligt teori X har människor generellt en ovilja mot att arbeta och det som driver anställda att utföra ett arbete är en noggrann kontroll och övervakning samt yttre belöningar eller straff. Teori Y lyfter istället fram att människor i grunden är aktiva och har en egen vilja och förmåga till att utföra uppgifter som engagerar dem. Som ledare blir det viktigt att skapa förutsättningar för att medarbetare själva ska kunna ta ansvar och utveckla sitt arbete.

Motivation ur olika perspektiv

Ovanstående teorier används här i denna studie för att förstå vad som motiverar olika personer att söka sig till skilda professionsutbildningar. Vi kan konstatera att söktrycket till både sjuksköterske- och polisutbildningen ofta varit högt, vilket kräver personer som har ett starkt driv, är målmedvetna och har ett högt självförtroende. Självförverkligande lyfts fram i både Maslows och Hertzbergs teorier. Samtidigt beskrivs både sjuksköterske- och polisyrket som tydligt uppgiftsrelaterade, vilket kan relateras till vikten av personlig utveckling. Hur verksamma i utbildningen och nyantagna studenter själva beskriver detta och hur det kan förstås med hjälp av ovanstående teorier utvecklas vidare i kommande kapitel samt kommande artiklar (Wolmesjö & Florén, kommande).

4. Metod & genomförande

Maria Wolmesjö & Johan Florén

Studien bygger på en metod- och datatriangulering (Westrup 2002, Fahlström 1999, Yin 1994) där olika metoder och data har kombinerats och använts för att få en bild ur flera perspektiv. Den består av:

- Enskilda intervjuer med så kallade nyckelpersoner vid Antagningsenheten samt ansvariga för sjuksköterske- respektive polisutbildningen vid Högskolan i Borås. Totalt sex personer.
- Pilotstudie i form av granskning av enkäten av två studenter från respektive utbildning innan utskick. Totalt fyra studenter.
- En enkätstudie till samtliga nyantagna studenter vårterminen och höstterminen 2021 och till studenter som avbrutit sin utbildning någon gång under pågående utbildning (termin 1 till termin 6). Totalt 851 enkäter.
- Två uppföljande ”mixade” kvalitativa fokusgruppsintervjuer med totalt sju nyantagna studenter (3 kvinnor och 4 män) fördelade på två grupper med fem respektive två studenter. Sjuksköterskeutbildningen representerades av tre kvinnor och polisutbildningen av fyra män. Urvalet gjordes genom en frivillig anmälan om deltagande.

Nedan presenteras metod och genomförande för respektive studie inklusive urval och val av analysmetoder. De forskningsmetoder som används i studien är samtliga väl etablerade inom det samhällsvetenskapliga forskningsområdet (Holme & Solvang 1997).

Intervjustudie med ”nyckelpersoner”

Inledningsvis gjordes totalt sex intervjuer med så kallade nyckelpersoner, väl insatta i sjuksköterske- respektive polisutbildningen. Utformningen av intervjuguiden gjordes gemensamt mellan oss forskare och med stöd av tidigare studier och seminariebehandlades sedan i forskargruppen för Arbetsliv och välfärd: Hållbar styrning, organisering och ledning i välfärden, SOLWE vid Högskolan i Borås. Intervjuguiden var semistrukturerad och innehöll öppna frågor vilket möjliggjorde att frågorna kunde anpassas till intervjupersonens roll och erfarenheter.

Urval av intervjupersoner gjordes genom direktkontakt via mail och sedan telefonkontakt med programansvariga, studierektorer eller motsvarande för respektive utbildning. Genom så kallad snöbollseffekt, fick vi kontakt med ytterligare intervjupersoner då hänvisning gjordes till ytterligare ”nyckelpersoner” av programansvariga till huvudansvariga lärare. Även Antagningsenheten kontaktades direkt via mail. Totalt genomfördes en intervju med person från Antagningsenheten, två

med personer från sjuksköterskeutbildningen och tre med polisutbildningen. Samtliga nyckelpersoner var kvinnor.

Till ansvarig vid Antagningsenheten ställdes frågor om statistik avseende antal antagna studenter, antal avhopp, registrerade orsaker till avbrott från utbildningen och erfarenheter av antagningsprocessen. Vid respektive utbildning kontaktades utbildningsansvarig/studierektor och övriga nyckelpersoner efter överenskommelse, via Zoom och i samtalsform ställdes öppna frågeställningar där respondenterna ombads berätta om sina erfarenheter av utbildningen och tankar omkring vad som motiverar nya studenter att söka till respektive utbildning, eventuella avhopp, förväntningar och eventuella förbättringspotentialer i utbildningen.

Materialet analyseras genom systematisk kvalitativ textanalys (Hsieh & Shannon, 2005). Ansatsen har varit en konventionell induktiv ansats där olika teman och kategorier har genererats utifrån de texter som har analyserats. Förutbestämda (teori-styrda) kategorier har undvikits och texterna har istället fått ”tala fritt”. Inledningsvis gjordes en genomläsning av samtliga texter för att få en överblick. Därefter identifierades och kodades centrala uttalanden. Kodning och kategorisering beskrivs utförligare i kommande vetenskapliga artiklar (Wolmesjö & Florén, pågående).

Pilotstudien

Även utformningen av enkätfrågorna gjordes gemensamt och seminariebehandlades i forskargruppen för Arbetsliv och välfärd: Hållbar styrning, organisering och ledning i välfärden, SOLWE. För att pröva frågeställningarna innan utskick genomfördes en mindre pilotstudie i januari 2021 med två studenter från respektive utbildning för kontroll av enkätstudiens frågor och valda temaområden för fokusgruppsintervjuer med studenterna. En jämn könsfördelning eftersträvades och tre kvinnor och en man medverkade. Urvalet för pilotstudien gjordes som ett strategiskt urval då kontakt förmedlades genom kollegor eller personlig kännedom och fyra studenter tillfrågades om intresse att medverka.

Enkätstudien

Vårterminen 2021 genomfördes en enkätstudie till studenter antagna höstterminen 2020 samt till de studenter som var antagna men valt att inte registrera sig för vårterminen 2021. Svarsfrekvensen på denna undersökning blev låg trots upprepade riktade insatser i form av påminnelsemail och påminnelse via lärplattform. Av sjuksköterskestudenterna svarade 30 personer av 134 (22%) och åtta av de 225 polisstudenter (3,5%) som påbörjat studier de senaste tre åren men valt att inte registrera sig för vårterminen 2021. I polisutbildningen svarade 21 personer av de 147 studenterna (14%) och två av de 32 studenter som valt att inte registrera sig för vårterminen 2021. På grund av det stora bortfallet valde vi att bortse från dessa

data och genomförde enkätstudien på nytt höstterminen 2021 då vi valde att gå ut direkt till studenterna redan i samband med introduktionen och den första utbildningsdagen.

Enkätstudien genomfördes med nyantagna studenter, med start på första dagen av sjuksköterske- respektive polisutbildningen höstterminen 2021 och var öppen för svar under tre veckor. För enkätstudien gjordes ett totalurval av samtliga studenter i termin ett (124 sjuksköterskestudenter och 189 polisstudenter). En allmän skriftlig information om projektet och dess syfte gavs inledningsvis via anslag i lärlplattformen. I samband med att enkäterna distribuerades vid kursintroduktionen informerades studenterna även muntligt på nytt om studiens syfte, upplägg och innehåll. Polisstudenterna som befann sig på plats fick möjlighet att fylla i en pappersenkät, alternativt via en webblänk/qr-kod som ledde till enkäten. Sjuksköterskestudenterna hade sin introduktion via zoom (på grund av rådande restriktioner under Covid-19-pandemin) och tillhandahölls en webblänk via chattfunktionen. Totalt var svarsfrekvensen 181 av 313 (58%) varav 88 sjuksköterskestudenter och 93 polisstudenter.

En kodning gjordes utifrån utbildningstillhörighet (sjuksköterskeutbildning = ssk, polisutbildning = po och nummer, exempelvis. ssk1, ssk2, po1, po2 osv.). Under tecknade forskare har varit behjälpliga med eventuella frågor från studenterna via mail och mobiltelefon. Några studenter ställde frågor om de tillhörde målgruppen på grund av att begreppet ”unga” fanns med i projektrubriken. De fick till svar att deras erfarenheter var betydelsefulla och att de var välkomna att besvara enkäten, oavsett ålder.

Enkäten innehöll frågor om t.ex. ”Varför sökte du till utbildningen?” och ”Vad har du för förväntningar och farhågor inför utbildningen och ditt framtida yrke?” Hur värderas t.ex. lön, ett ”kul” jobb, att vara samhällsbärare eller en säker arbetsmarknad? Till de studenter på respektive utbildning som kunde varit aktiva i studier men som ej registrerat sig för fortsatta studier 14e januari 2021 skickades en motsvarande enkät med kompletterande frågeställningar om motiv till ”avhopp”.

På motsvarande sätt som för intervjustudien gjordes en kvantitativ och kvalitativ bearbetning av enkätdata. Enkäten gjordes i Sunet Survey och enkätsvaren sammanställdes direkt och en deskriptiv redovisning görs i kapitel sex.

Fokusgruppsintervjuer

Fokusgrupper som forskningsmetod är väl etablerat och används främst utifrån att gruppens samlade erfarenheter tillsammans innebär att summan blir större än de olika delarna, deltagarna antas berika varandras synpunkter (Robson & McCartan 2016).

För fokusgruppsintervjuerna gjordes urval av studenter utifrån att samtliga studenter tillfrågas om eventuell medverkan i intervju i samband med att de svarade på enkätstudien. De som valde att ange sin mailadress kontaktades sedan för en personlig inbjudan till en fokusgruppsintervju. Totalt svarade 49 polisstudenter och 46 sjuksköterskestudenter med en intresseanmälan att medverka i en fokusgruppsintervju. Samtliga av dessa fick sedan en personlig förfrågan om medverkan i en fokusgrupp. Åtta alternativa datum och tider erbjöds. Totalt anmälde nio personer sig till en fokusgruppsintervju. När studenten tackat ja till att få mer information och eventuellt medverka i studien, skickades bekräftelse via mail tillsammans med Forskningspersonsinformation. Sju studenter (4 polisstudenter/4 män och 3 sjuksköterskestudenter/3 kvinnor) valde att delta fördelat på två olika mixade fokusgrupper.

Avseende urval eftersträvades inledningsvis en jämn representation avseende kön och ålder från de båda utbildningarna. Då få personer hade möjlighet att delta vid fokusgruppsintervjuerna valde vi att intervjua samtliga studenter som själva anmält möjlighet att delta.

Fokusgrupperna genomfördes via Zoom (på grund av rådande restriktioner under Covid-19-pandemin) där sjuksköterske- och polisstuderande möttes för en fördjupad dialog kring följande sex givna teman: varför sjuksköterska/polis? utbildningen, framtid, attityder och värderingar, yrkesrollen, och hållbarhet. Dessutom fanns ett öppet tema där deltagarna själva kunde välja ett tema som de ville lyfta fram som betydelsefullt. Efter en kort introduktion presenterades samtliga tema för studenterna som själva kunde välja vilket område de ville inleda diskussionen omkring.

Intervjuerna spelades in efter medgivande från forskningspersonerna och har transkriberats ordagrant för att sedan analyseras i en kvalitativ systematisk analys (systematic review) enligt ovan. En jämförande kvalitativ innehållsanalys av intervjumaterialet har gjorts, såväl mellan utbildningarna som mellan kvinnor och män. Analysen är pågående och preliminära resultat presenteras i kapitel sju.

Forskningsetiska aspekter

En etisk prövning har gjorts och godkänts av Etikprövningsmyndigheten, EPM 2021 (Dnr 2021-00118).

Studien följer riktlinjer för god forskningssed (Vetenskapsrådet 2017) och de fyra etiska principerna för forskning: autonomiprincipen, godhetsprincipen, skadeprincipen och rättvisepincipen (Beaucamp & Childress 2013, Helsingforsdeklarationen WMA 2020). Samtliga medverkande har informerats om studiens syfte och

genomförande och rätten att avbryta studien enligt lag (2003:460) om etikprövning av forskning som avser människor. Informerat samtycke har undertecknats av medverkande. Data har behandlats enligt forskningsetiska regler och regler gällande datahantering enligt GDPR.

Analys av data

Data har analyserats utifrån respektive delstudie och dess olika metoder. Analyser är pågående och preliminära resultat presenteras vidare för respektive delstudie i följande kapitel.

Tillförlitligheten i intervjudata säkerställs dels genom att samtliga intervjuer har genomförts av båda författarna, spelats in och transkriberats i dess helhet. Dels genom att båda författarna i ett första steg, oberoende av varandra, granskat och analyserat materialet. Därefter har centrala begrepp, kategorier och teman identifierats gemensamt. På motsvarande sätt har även materialet från enkätstudien efter inmatning i SPSS, analyserats och diskuterats gemensamt. Preliminära resultat har seminariebehandlats i forskargruppen Arbetsliv och välfärd, Hållbar styrning, organisering och ledning, SOLWE vid Högskolan i Borås.

5. Resultat - intervjustudie

Maria Wolmesjö & Johan Florén

Intervjuer med ”nyckelpersoner” - sjuksköterskeutbildningen

Två personer, båda kvinnor tillfrågades för enskilda intervjuer utifrån projektets frågeställningar utifrån sina erfarenheter av utbildning inom området. De intervjuade har själva en sjuksköterskeexamen och erfarenheter av arbete såväl inom praktiskt sjukvårdsarbete, som lärare på sjuksköterskeutbildningen (se vidare beskrivning av intervjupersonerna under metodavsnittet i kapitel fyra). Vi har medvetet valt att inte ange vem av intervjupersonerna som säger vad här för att minska risken/möjligheten till identifiering.

Vad attraherar att söka till respektive utbildning?

På frågan om vad de tror attraherar studenter i olika åldrar att söka till sjuksköterskeutbildningen svarar de att studenterna uppger att de *”vill göra skillnad”*, att det är *”häftigt, speciellt det här lite akuta”*. En annan respondent menar att flera studenter anger att de *”vill ha ett yrke med mervärde där man kan betyda något för andra människor...de vill göra något mer än bara tjäna pengar, betyda något, vill göra gott”*.

Det är också en möjlighet att komma vidare i karriären för de undersköterskor som vill utvecklas i sin profession. En del har ett *”tydligt mål mot en viss specialistutbildning eller barnmorskeutbildning”*. Andra vill vidareutbilda sig och kommer inte in på sitt första hands val som t.ex. socionom. Samtidigt finns det studenter som söker som är *”helt blanka, som inte har någon kontakt alls med vården”*. En förklaring som ges är att sjuksköterskeyrket fått *”draghjälp av serier, som sjukvården presenteras på TV”*. En annan förklaring från annan respondent är att sjuksköterskeutbildningen ses som en *”miniläkarutbildning”*. Här ser respondenterna en förändring över tid. Tidigt 2000-tal var det fler studenter med tidigare vårderfarenhet, de var mer motiverade, hade fått kämpa mer för att komma in. En förklaring som ges är att antalet utbildningsplatser i landet har ökat generellt. Det var också *”mindre årskullar 1999 och 2000”*.

Utländsk bakgrund/etnicitet och ålder

Båda respondenterna menar att det idag är fler studenter med utländsk bakgrund och som inte har svenska som modersmål och språket blir en stor barriär. *”Språkstöd räcker inte, de ligger för långt efter från början”*. *”Språk är centralt i yrket”*. Som sjuksköterska måste de *”kunna läsa och tillägna sig text, kunna uttrycka sig i skrift”*. En av respondenterna uttrycker det i form av att *”Studenter med utländsk härkomst har svårare att klara utbildningen”*. Det har hänt att studenter upplever

sig ha blivit *”kränkta när de blir underkända eller när det påtalas brister i språk till exempel.”*

Vidare menar respondenterna att studenterna är yngre, det vill säga fler kommer direkt från gymnasieutbildningar och saknar tidigare yrkeserfarenhet. En risk som en av respondenterna ser med detta är *”det kanske blir att man inte är förberedd...vet ej vad det innebär. Har man varit i arbetslivet är man mer förberedd”*.

Bilden av sjuksköterskeutbildningen och professionen

I den första kursen ges en introduktion till vårdvetenskap, yrkesaktiva sjuksköterskor kommer och svarar på frågor. *”Vi presenterar ämnet vårdvetenskap och vad det är”*. En bild som ofta används för att beskriva sjuksköterskeyrket är *”bilden av en ambulans eller HLR (hjärt-, lungräddning), vilket inte är representativt. En mer rätt bild är i kommunal vård eller på vårdavdelning”*.

Förväntningar på rollen – bemötande

På en direkt fråga om hur en sjuksköterska är och om det finns en gemensam värdegrund som kännetecknar de som söker en utbildning till sjuksköterska gav respondenterna följande exempel: Jag är *”förvånad över hur vänliga studenterna är mot varandra”*. Det *”finns en kultur, en bild av hur en sjuksköterska är, och det blir normen”*.

Respondenten beskriver det som att det finns en förebild, *”En förebild, den vill jag bli”*. Förebilden är en *”multitasking människa”*, en person som har *”överkapacitet att klara stressiga situationer, hantera många patienter samtidigt”*. Hon fortsätter med att *”arbetslivet ställer höga krav och vi utbildar för ett ideal, att kunna se alla patienter”*. I arbetslivet kan det medföra en *”samvetsstress, att man inte -jag ser ju inte alla mina patienter, jag hinner inte med alla mina patienter”*. *”Det blir en etisk stress”*.

Genusaspekter

Respondenterna menar att genusfrågan är aktuell, det är en överrepresentation av kvinnor i sjuksköterskeutbildningarna. *”Det har varit mycket om rekrytering utifrån kön. Man pratar ibland om att ha antagning som Polisen, med intervjuer”*. Fördelningen mellan kvinnor och män varierar från 10 till 15 procent män. Det är *”stabilt utan förändring”*.

Vad krävs för att bli sjuksköterska?

Arbetet som sjuksköterska beskrivs som *”ett ganska fysiskt jobb på flera ställen”*. Arbetsmarknaden är god, det har blivit ett *”större fokus på sjukvård som bedrivs i hemmet.”* Frågan väcks om *”Vad går inte att lära. De flesta kan nog bli sjuksköterskor”*.

Om avbrott/avhopp

Studenter blir *”spärrade när de inte klarar förkunskapskraven för att gå vidare i sjuksköterskeutbildningen, som får dem att ge upp till slut”*. Vidare menar respondenten att studenterna måste ha en viss kunskapsbank med sig för att kunna träffa patienter ute i verksamhetsförlagd utbildning (VFU).

Vissa slutar i termin 1, känner det var inte min grej...De kan ha flera moment bakom sig för att de inte kommer vidare till termin tre...Det är teoretiska kurser, vill tro att de inte pluggar, men såklart finns flera orsaker till missade tentor...Vissa är besvikna på HB (Högskolan i Borås) att de inte blivit godkända och byter lärosäte.

Svaren är motsvarande från de båda respondenterna som menar att skäl till avbrott är ett brett spektrum. En del upptäcker att det här det är *”inget för mig”*, andra *”blir inte godkänna och sackar efter”*. Det visar sig ofta *”i termin två då det hoppar sig... vissa har inte klarat någonting”*. Andra skäl som anges är att studenten är hemma med minderåriga barn, andra *”jobbar en massa extra”*. Ytterligare ett skäl som respondenterna lyfter fram är önskemål om byte av lärosäte. Det är *”komplicerat att byta lärosäte men det förekommer”*.

Hur behålla fler i utbildningen?

För närvarande har studenterna *”enbart två försök att klara VFU (verksamhetsförelagd utbildning)...för ”övriga delar ges obegränsat med försök”*. De som blir underkända på VFU, klarar oftast *”inte att se helheten runt patienten”* enligt en av respondenten. VFU anges som ett vanligt skäl till avhopp, det är *”svårt att fullfölja processen, sedan är det mycket läkemedelsräkning och läkemedelshantering”*. *”Vi vill inte sänka våra kunskapskrav”*.

Intervjuer med ”nyckelpersoner” inom Polisutbildningen

Totalt genomfördes tre intervjuer med så kallade nyckelpersoner inom polisutbildningen, samtliga kvinnor. En av respondenterna är utbildad polis och har erfarenheter från såväl praktiskt polisiärt arbete som undervisning inom området. Övriga respondenter är på olika sätt aktiva i polisutbildningen. Tillsammans har de lång erfarenhet från ledande befattningar och aktivt arbete med uppbyggnaden av polisutbildningar vid olika lärosäten. Inledningsvis i intervjuerna bad vi respondenterna att berätta kort om hur de såg på polisycket och polisutbildningen generellt.

Bilden av polisutbildningen och professionen

Antagningen till polisutbildningen sker centralt via Polismyndigheten för samtliga polisutbildningar och inte via Antagningen.se som för övriga högskoleutbildningar i landet. Tidigare menar en av respondenterna, var det ganska få av de som

sökte som kom in på utbildningen då platserna var få. *”Många fick söka flera gånger...de visste mer om yrket och var mer motiverade”*. Sedan 2020 finns en politisk målsättning att det ska bli ytterligare 10 000 poliser i landet. För att nå det målet måste polisutbildningarna tillsammans fylla 2000 platser/år de närmast kommande åren.

För att bli 10 000 fler behöver vi rekrytera 22 000 nya, med tanke på omsättning. Det är låg personalomsättning på poliser generell. Hög personalomsättning på civilanställda. Viss rörlighet är positivt. (Nyckelperson 1, Polisutbildningen)

Polisutbildningen i Borås ges både som reguljär och distansutbildning. Flera av polisstudenterna har tidigare yrkeserfarenheter och familj och genom distansstudier ökar möjligheten att rekrytera även personer som inte har möjlighet att flytta till utbildningsorten för studier vilket också bidrar till att medelålder bland distansstuderande polisstudenter är något högre än de som väljer reguljär utbildning. Kännetecknande för polisstudenter, enligt en av respondenterna är att de vill jobba för att upprätthålla demokrati, bekämpa brottslighet, bidra till trygghet, hjälpa dem som har det svårt och vara ett stöd. Andra är drivna av blåljusyrket, spänning och söker variation i sin yrkesvardag enligt respondenten. Det finns en stor en stor samstämmighet i ”normen” för vem eller vad en polis är enligt respondenterna.

Rekrytering

En av respondenterna berättar att Polismyndigheten nyligen genomfört en omfattande rekryteringskampanj där *”yrket beskrivs som omfattande och omväxlande och att Polisen gör skillnad”*. I början på 2000-talet var myndigheten väldigt offensiv och gjorden en särskild satsning när det gällde rekrytering av tjejer. Speciella satsningar har även gjorts för att rekrytera personer med annan etnisk bakgrund än svensk, bl.a. genom så kallade polisförberedande program och riktade projekt där polisstudenter varit ute och berättat om utbildningen på olika skolor. Enligt uppgift från en av respondenterna har 22-24% av de sökande utomnordisk bakgrund men endast 6% av de som antas. En möjlig förklaring enligt respondenterna är att *”normen är så himla stark för den vita medelklassmannen/kvinnan med stabila förhållanden”*.

Ansökan till polisutbildningen görs till Plikt- och Prövningsverket som *”delar upp de sökande i: de som matchar profilen bra, annan kategori som vill matcha profilen när de är färdigutbildade.”* Intervjupersonen menar att möjligheten för utbildningen att påverka rekryteringsprocessen är mycket små. *”Allt från rekryteringsmyndigheten är så jäkla hemligt.”* Uppfattningen delades av flera intervjupersoner. *”Vi är hopplöst borta när det gäller den processen”*. På en direkt fråga om

hur intervjupersonen vill ha rekryteringen blir svaret: *”Arbetsprover, hur reagerar de på provokation? Idag är det enkla fystester”*.

Antalet studenter på utbildningen styrs av Polismyndigheten. *”Nu tar vi in 1000 per antagning och säger att vi inte sänkt kraven, det är uppenbart lögn”*. En aspekt som respondenten lyfter fram är att *”Vi rekryterar till yttre tjänst, som om sjuksköterskeprogrammet bara skulle rekrytera till akutintaget”*. Intervjupersonen spekulerar vidare om att det borde vara *”en antagning för yttre och en för inre tjänst. Det har varit på förslag på departementsnivå 2008 men facket är osäkra”*.

Introduktion till yrket

En stor del av lärarna på polisutbildningen är själva utbildade poliser med erfarenhet från praktiskt polisiärt arbete. Uppdraget som lärare är populärt och görs inom ramen för anställningen vid Polisen. I början av polisutbildningen ges en *”inledande föreläsning, där vi försöker skrämja bort en del av dem.”* Intervjupersonen berättar hur hon *”inleder med kravprofilen som de faktiskt sökt utifrån, sedan går jag igenom en egen kravprofil som jag efter 34 års erfarenhet satt upp”*. Ett exempel som ges handlar om mörkerrädsla, är du mörkrädd är det svårt att arbeta som polis. Vidare nämns TV-serien *”Tunna blå linjen”* som ett exempel som *”tar upp många bra exempel på mängder av ärenden som visar hur svårt yrket är.”* Intervjupersonen fortsätter med att:

Jag tror vi har en ganska stor grupp som känner att de inte träffar profilen idag men tror att de efter två års utbildning klarar det. Det är så i vissa fall. Vi tar inte bort brister som personen har i sin personlighet.

På en direkt fråga om vilka kompetenser och förmågor som krävs hos den som vill bli polis ges exempel som *”Förmåga att kliva fram, ta plats. Har man inte det lär man sig inte det på två år.”* En viktig egenskap, enligt respondenten är *”dådkraft”*, det vill säga att gå framåt även när man inte vill. Exempel på *”dådkraft”* kan vara personer som säger *”ja men nu löser jag det här och tar tag i saker och ting när man är ute i grupper”*. Respondenten menar att de söker:

en person för så pass skiftande arbetsuppgifter: skjuta rånare, trösta barn som får illa och kvalificerat utredningsarbete... Det är en mycket speciell person, och det är svårt att fylla 2000 platser utan kompromisser... Normala medborgare klarar inte att ta ett vapen och springa iväg och bekämpa en fiende som skjuter mot dem, inte ens efter träning på polisprogrammet i två år.

Motivationen hos polisstudenterna beskrivs av respondenterna som mycket hög, *”alla är supermotiverade”*. Det är, enligt respondenterna fysiskt aktiva personer som tränar ofta och generellt har en sund livsstil med ett starkt kamratskap i gruppen.

Utbildning och forskning

Polisutbildningen är på fem terminer varav den sista terminen innebär aspirant-tjänstgöring vid en polisverksamhet. Planering är pågående för att kunna erbjuda en *”kandidatutbildning för poliser och forskning som relaterar till det praktiska yrket, ger nytta”*. Polisutbildningen ger en grund för arbete i yttre tjänst. För närvarande saknas en generell fortbildning. Flera specialistutbildningar ges genom Polismyndighetens egna interna utbildningar. Om du klarar polisutbildningen och inte missköter dig är det stora möjligheter att vara kvar inom Polisen. Arbetet genomförs ofta två och två eller tillsammans med flera. *”Polisarbetet handlar om att arbeta tillsammans i grupp och kamratskapet är väldigt stort”* enligt en av respondenterna med lång erfarenhet inom polisutbildning.

Avhopp

När respondenterna ombeds att beskriva sina erfarenheter av och tankar kring studenter som gör uppehåll eller väljer att avbryta utbildningen beskriver de en bild av *”väldigt homogena klasser”* och att det är få som hoppar av. Studenter som avbryter anger enligt respondenterna till exempel att *”jag passar inte in, det var inte min grej”* och någon har sagt att hen *”haft en romantiserad bild av polisyrket”*. Exempel som relateras till att inte passa in kan vara utländsk bakgrund. Andra skäl till avbrott eller avhopp, som anges är studenter som *”sökt många program och kommer in på något annat”, ekonomiska skäl eller att studenten inte klarar kompetensprov avseende vapenhantering*. Andra kan tvingas sluta och avskiljs från utbildningen då det framkommer saker efter hand, exempelvis, tips från andra personer, att någon är olämplig på grund av droger (drogmissbruk) eller misstanke om brott. Även om en släkting är anhållen för brott, diskvalificerar det studenten från utbildningen enligt intervjupersonen. Avstängning från utbildningen sköts av Verksamhetsskyddet på Polisen och Säkerhetspolisen. En av intervjupersonerna med lång erfarenhet inom området menar att antalet studenter som avskiljs från utbildningen av Polismyndigheten har ökat *”det beror på, skulle jag vilja säga, att man har dåliga rutiner vid antagningsprocessen.”* Enligt en av respondenterna *”säkerhetsklassas”* alla studenter innan de påbörjar sin aspirantanställning. En reflektion som görs av respondenten är att hon skulle önska att en intervju gjordes med alla som slutar.

Frågan ställdes om utbildningen bör arbeta för att behålla fler studenter, och i så fall hur. Svaret från en av respondenterna var rakt: *”Nej, jag vill inte ha dem om de är olämpliga som poliser.”*

Studenter med utländsk bakgrund

En av respondenterna menar att det är *”svårt att nå personer med utomnordisk bakgrund...De som börjar blir ensamma... De tyr sig till varandra så som kvinnor*

gjorde när vi var i extrem minoritet”. Av sökande till polisutbildningen har 22-24% av sökande utomnordisk bakgrund, 6% av de som kommer in har utländsk bakgrund och många av dessa är nordiska enligt uppgift från en av respondenterna.

Normen (för en polisstudent) är så himla stark för den vita medelklassmannen/ kvinnan med stabila förhållanden. De flesta känner inte någon med kriminell koppling. Boende i utanförskapsområden faller bort på frågan: känner du någon med kriminell koppling (fråga i samband med antagningsintervju, författarnas kommentar), klart jag gör, fem i min klass blev gängkriminella.

Respondenten menar att ”normen är personer så långt bort från kriminalitet som möjligt, fysiska personer där träning är nummer ett bland intressen” och att det ”vore kul om de kom från andra yrkesgrupper som, klassiskt militär, räddningstjänst, eventuellt samhällsvetenskap, estetiska yrken, vård och lärare”.

Analys och sammanfattning

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att respondenterna upplever att orsaker att söka till såväl sjuksköterske- som polisutbildningen kan relateras till: altruism (medmänsklighet, osjälviskhet och vilja att hjälpa andra), spänning (akuta situationer), meningsfullhet och karriär. De studenter som söker har en blandad bakgrund, en stor andel är unga och oerfarna av arbetslivet men flera studenter har också tidigare erfarenheter som kan relateras till utbildningsval. Respondenternas bild är en det skett en ökning av fler studenter med utländsk bakgrund framförallt till sjuksköterskeutbildningen. Många av dem får kämpa med språket. Det kan också handla om bristande grundläggande förkunskaper generellt, oavsett utländsk bakgrund eller ej. En skillnad som skett är att tidigare år upplevs studenterna varit mer motiverade. En förklaring kan vara att det tidigare varit svårare att antas till utbildningen.

När det gäller avbrott tidigt i utbildningen handlar det oftast om studenter som upptäcker att de gjort fel val. Andra orsaker till avhopp är de inbyggda ”spärrar” som finns i sjuksköterskeutbildningen. För att få påbörja nästa kurs eller specifika moment, måste studenten vara godkänd på föregående kurs/kurser. Studenter som blivit underkända i två försök på VFU på sjuksköterskeutbildningen stoppas från vidare utbildning. På motsvarande sätt kan polisstudenter underkännas i aspirant-tjänstgöringen eller i specifika färdighetsmoment. Ett visst utflöde i utbildningen kan å ena sidan ses som positivt, då alla studenter kanske inte ska arbeta som sjuksköterska respektive polis av olika skäl. Å andra sidan väcks frågan vilka samhällskostnader (och individuella kostnader) avbrott respektive avhopp från utbildningarna medför.

Avseende rekrytering görs inga större insatser från Högskolan enligt respondenterna, även om rekrytering av underrepresenterat kön diskuterats. *"Platserna fylls, men med lägre antagningspoäng"*. Grundläggande brister i förkunskaper som språk- och matte lyfts fram för sjuksköterskeutbildningen. Förbättringsåtgärder som föreslås från ansvariga för sjuksköterskeutbildningen är *"ett bättre gymnasium, studenter som kan läsa och skriva."* Bristen på denna kompetens beskrivs som ett dilemma. Å ena sidan efterfrågas en ökad andel sjuksköterskor. Å andra sidan är sjuksköterska ett yrke med legitimationskrav från Socialstyrelsen och det går aldrig att tumma på kvalitén i utbildningen.

För polisutbildningen görs urval utifrån högt ställda krav i samband med rekryteringsprocessen, något som kan påverka att andelen avbrott eller avhopp blir lägre.

6. Resultat - enkätstudie

Johan Florén & Maria Wolmesjö

Enkätundersökningen vt-2021

Under våren 2021 distribuerades en enkät till samtliga sjuksköterske- och polisstudenter i termin 2 (påbörjat studierna ht 2020). Enkäten gick även ut till de studenter som kunnat vara aktiva i sina studier vårterminen 2021 men som ej registrerat sig i LADOK för vidare studier 210118. Samtliga respondenter fick ut en inbjudan till enkäten till sin mailadress som finns registrerad i LADOK samt upprepade påminnelser vid fyra tillfällen under loppet av en månad samt information om studien via lärplattform. Svarsfrekvensen för den initiala enkätstudien landade på 49 (18%) svar från 280 aktiva studenter i termin 2, och 17 (7%) svar från de 256 studenter som potentiellt hade kunnat vara aktiva i utbildningen vårterminen 2021.

Sjuksköterskestudenter vt 2021

Enkätstudien distribuerades till 134 sjuksköterskestudenter aktiva i termin två och resulterade, efter upprepade påminnelser i 30 svar, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 22%. Enkäten gick också ut till 225 studenter som ej registrerat sig för fortsatta studier och här landade svarsfrekvensen på 11 svar (5%). Det stora bortfallet förklaras dels av den pågående Covid-19-pandemin som innebar att enkäten inte kunde delas ut och samlas in på plats i samband med en föreläsning så som det var tänkt. Delvis kan bortfallet också förklaras av att enkäten enbart distribuerades via mailadresser studenterna angett i LADOK och att påminnelser via lärplattformen enbart nådde ut till de studenter som var fortsatt aktiva i utbildningen.

Antalet svarande gör att materialet inte bearbetats statistiskt. Svaren har ändå bedömts värdefulla och redovisas utifrån en deskriptiv ansats enligt nedan för att ge en bild av vad de 41 studerande, som valt att medverka i enkätstudien, har svarat. De studerande har en genomsnittsålder på 27,6 år. Den yngsta studerande är 19 år och den äldsta är 51 år.

De sjuksköterskestudenter som var aktiva i studierna (29) och besvarade enkäten var 46% i ensamhushåll, 36% var ansvariga för barn i åldrarna 0-18 och 26% var ansvariga för barn i åldrarna 0-6. 14% av respondenterna i gruppen var födda utanför Sverige och 61% uppger att de har någon i sin närhet med ett relaterat yrke. 32% uppger att de har en religiös eller filosofisk uppfattning. Då det kommer till utbildning har 9 (31%) av respondenterna genomfört ett yrkesförberedande gymnasium, 18 (62%) har genomfört ett högskoleförberedande gymnasium, sex (21%)

har tidigare studerat på högskola/universitet och tre (10%) har tidigare högskoleexamen. Av respondenterna har 45% tidigare arbetat inom vården och 31% har aldrig tidigare varit aktiva på arbetsmarknaden.

På frågan om varför de valt att studera till sjuksköterska svarar respondenterna i stor majoritet att de vill arbeta med och hjälpa andra människor, andra svarar att de vill vidareutbilda sig inom vården och vissa vill fortsätta till barnmorska och detta är ett steg på vägen.

För att på motsvarande sätt beskriva de sjuksköterskestudenter som kunnat vara aktiva i utbildningen men ej registrerat sig för fortsatta studier var de 11 personer. Här lever 36% i ensamhushåll, 63% var ansvariga för barn i åldrarna 0-18 och samtliga av dessa var ansvariga för barn i åldrarna 0-6. 36% av respondenterna i gruppen var födda utanför Sverige och 82% uppger att de har någon i sin närhet med ett relaterat yrke. 45% uppger att de har en religiös eller filosofisk uppfattning.

Då det kommer till utbildning har 5 (45%) av respondenterna genomfört ett yrkesförberedande gymnasium, 7 (63%) har genomfört ett högskoleförberedande gymnasium, fyra (36%) har tidigare studerat på högskola/universitet och ingen har tidigare högskoleexamen. Av respondenterna har 73% tidigare arbetat inom vården och samtliga har tidigare varit aktiva på arbetsmarknaden. Anledningen till att dessa respondenter valt att påbörja sjuksköterskeutbildningen är också att de vill arbeta med och hjälpa andra människor men flera här talar om god arbetsmarknad och ett intresse för medicin vilket inte förekommer bland svaren från de fortsatt aktiva studenterna.

Vid en genomgång av de svar som studenter som ej fortsatt sina studier angett som anledning att inte fortsätta sina studier framgår fem teman: byte av lärosäte, föräldraledighet/sjukdom, studieekonomi och kommande arbetsförhållanden och missnöje med studieupplägget. Kombinationen av låg inkomst (CSN) och behovet av att försörja en familj samt inhandla kurslitteratur ger en alltför ansträngd ekonomi. Missnöje med studieupplägget innebär att studenter inte uppskattat att till exempel anatomikursen fått ett mycket komprimerat upplägg medan kurser med fokus på att *"lära oss att vi skulle behandla patienterna som människor"* fick oproportionerligt mycket tid.

För att jag tyckte att kurserna var ojämnt fördelade. Anatomi-kursen skulle genomföras på typ hälften så lång tid som en annan kurs, i vilken vi i princip bara fick lära oss att vi skulle behandla patienterna som människor? Jag anser att om inte det är självklart kanske man inte ska bli sjuksköterska.
(fd sjuksköterskestudent)

Vid en genomgång av enkätsvar inlämnade till akademistöd i samband med studieavslut framgår liknande svar på frågan varför de väljer att avsluta utbildningen. De anger sjukdom eller hälsotillstånd, otillräcklig ekonomisk situation, byte av studieort eller program, missnöje med lärare, för hög svårighetsgrad samt att det tappat intresset eller insett att det inte var rätt för dem (Akademistöd 2020). Samtliga respondenter som avslutat sina studier är idag antingen föräldralediga eller sjukskrivna, yrkesaktiva eller studerar en annan utbildning. Ingen av respondenterna ifrån sjuksköterskeutbildningen anger att de utsatts för kränkande särbehandling.

Polisstudenter vt 2021

Motsvarande enkätstudie distribuerades till 146 polisstudenter aktiva i termin två och resulterade, även här efter upprepade påminnelser, i 21 svar, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 14%. Enkäten distribuerades även till 31 studenter som ej registrerat sig vårterminen 2021 och där inkom fyra svar (13%). Det stora bortfallet får även här förklaras dels av den pågående Covid-19-pandemin som innebar att enkäten inte kunde delas ut och samlas in på plats i samband med en föreläsning så som det var tänkt. Delvis kan även detta bortfall också förklaras av att enkäten enbart distribuerades via mailadresser studenterna angett i LADOK och att påminnelser via lärplattformen enbart nådde ut till de studenter som var fortsatt aktiva i utbildningen.

Antalet svarande gör att materialet inte bearbetats statistiskt. Svaren har ändå bedömts värdefulla och redovisas utifrån en deskriptiv ansats enligt nedan för att ge en bild av vad de 25 studerande, som valt att medverka i enkätstudien, har svarat. De studerande har en genomsnittsålder på 33 år. Den yngsta studerande är 23 år och den äldsta är 43 år.

De polisstudenter som var aktiva i studierna (21) och besvarade enkäten var 28% i ensamhushåll, 33% var ansvariga för barn i åldrarna 0-18 och 24% var ansvariga för barn i åldrarna 0-6. 5% av respondenterna i gruppen var födda utanför Sverige och 43% uppger att de har någon i sin närhet med ett relaterat yrke. 10% uppger att de har en religiös eller filosofisk uppfattning.

Då det kommer till utbildning har sex (29%) av respondenterna genomfört ett yrkesförberedande gymnasium, åtta (38%) har genomfört ett högskoleförberedande gymnasium, sex (29%) har tidigare studerat på högskola/universitet och tre (14%) har tidigare högskoleexamen. Av respondenterna har samtliga varit tidigare aktiva på arbetsmarknaden. Som huvudsaklig anledning till varför de valt att studera till polis anger de att det är ett varierande arbete, en barndomsdröm, personlig utveckling eller en trygg arbetsmarknad i kombination med fallenhet.

TVå av respondenterna ifrån polisutbildningen anger i enkäten att de utsatts för kränkande särbehandling under utbildningen.

De polisstudenter som valt att svara på enkäten och som inte är aktiva i studierna har vi valt att ej redovisa då de enbart är fyra av 31 och riskerar att kunna aidentifieras men de motsvarar ett tvärsnitt av de övriga och har valt att studera till polis av samma anledningar som sina tidigare studiekamrater.

Enkätundersökningen ht-2021

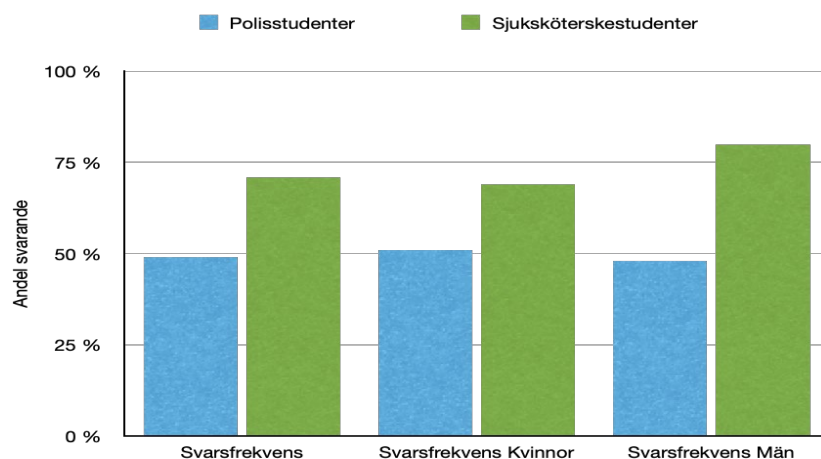
Under sommaren korrigerades enkäten för att passa nya studenter som just påbörjar sina studier. Enkäten presenteras i samband med kursintroduktion till utbildningen. På sjuksköterskeutbildningen som hade sin introduktion via ZOOM presenterade en av forskarna enkäten samt publicerade en länk där studenterna kunde gå in och fylla i enkäten online. För polisutbildningen som hade sin kursintroduktion på campus presenterades enkäten av kursledare. Enkäten lämnades ut i pappersform och med en QR kod som ledde till en länk att fylla i enkäten online. Till båda kurserna gick påminnelser ut vid tre tillfällen via lärplattformen Canvas och där tillhandahölls även länk till enkäten online.

Fördelning av respondenter

I sjuksköterskestudentgruppen har de äldre studenterna svarat i högre utsträckning, både bland kvinnor och män. Svansfrekvensen bland männen i sjuksköterskestudentgruppen är betydligt högre än kvinnorna men de utgör en lite grupp (18% av undersökningen).

I gruppen polisstudenter matchar medelåldern på hela gruppen svarande väl med samtliga studenter i utbildningen. Dock har inte de yngre kvinnorna och de äldre männen besvarat enkäten i samma utsträckning som de övriga. I polisstudentgruppen är svansfrekvensen i stort lika vid jämförelse mellan könen (se tabell 2).

Tabell 2: Svansfrekvens fördelat på utbildning och kön



Med en total svarsfrekvens på 57% är har vi nått över hälften av deltagarna och kan dra vissa generaliserbara slutsatser. Det är ett känt problem att distribuera enkäter till ett större antal studenter (Hansson 2006) men efter att på bred front presenterat enkäten och tillgängliggjort vid flera tillfällen är resultatet 181 svar.

För att vidare beskriva de studenter som besvarat enkäten består gruppen av 15% gifta deltagare, 37% i samboskap och 48% ensamstående. 29% har barn i hushållet och 20% har barn i åldrarna 1–6. 77% av deltagarna är födda i Sverige av två Svenskfödda föräldrar, 14% är födda i Sverige av en eller två utlandsfödda föräldrar och 9% är födda i utlandet. 19% av respondenterna har enligt sig själva en religiös eller filosofisk livsåskådning. 20% av respondenterna har läst ett yrkesförberedande gymnasium medan 55% har läst ett högskoleförberedande gymnasium, ytterligare 13% har tidigare studerat vid högskola och 11% har en tidigare högskoleexamen (Se tabell 3).

Tabell 3: Antal/andel besvarade enkäter, ålder och kön

	Antal	Medelålder	Svarsfrekvens
Total svarsfrekvens			
Besvarade enkäter	181 st	27,6 år	58 %
	110 kvinnor		61 %
	71 män		53 %
Totalt antal studenter.	313 st	27,5 år	
	178 kvinnor		
	135 män		
Sjuksköterskestudenter			
Besvarade enkäter	88 st	26,6 år	71 %
	72 kvinnor	26,0 år	69 %
	16 män	29,4 år	80 %
Totalt antal sjuksköterskestudenter.	124 st	25,5 år	
	104 kvinnor	24,9	
	20 män	28,8	
Polisstudenter			
Besvarade enkäter	93 st	28,6 år,	49 %
	38 kvinnor	28,3,	51 %
	55 män	28,8 år,	48 %
Totalt antal polisstudenter.	189 st	28,8 år	
	74 kvinnor	27,5	
	115 män	29,6	

Vid en jämförelse av respondenterna från de två utbildningarna (se tabell 3) ser vi att könsfördelningen skiljer sig där polisutbildningen har en fördelning på 41% kvinnor och 59% män, medan sjuksköterskeutbildningen har 82% kvinnor och 18% män. Vidare skiljer sig härkomsten på respondenterna i form av att 21% av sjuksköterskestudenterna anger att de är antingen födda i utlandet, eller födda i Sverige av utlandsfödda föräldrar. Endast 6% av polisstudenterna anger utländsk bakgrund.

På frågan om religiös eller filosofisk livsåskådning svarar enbart 10% av polisstudenterna att de har en sådan medan 25% av sjuksköterskestudenterna anger att de har en religiös eller filosofisk livsåskådning.

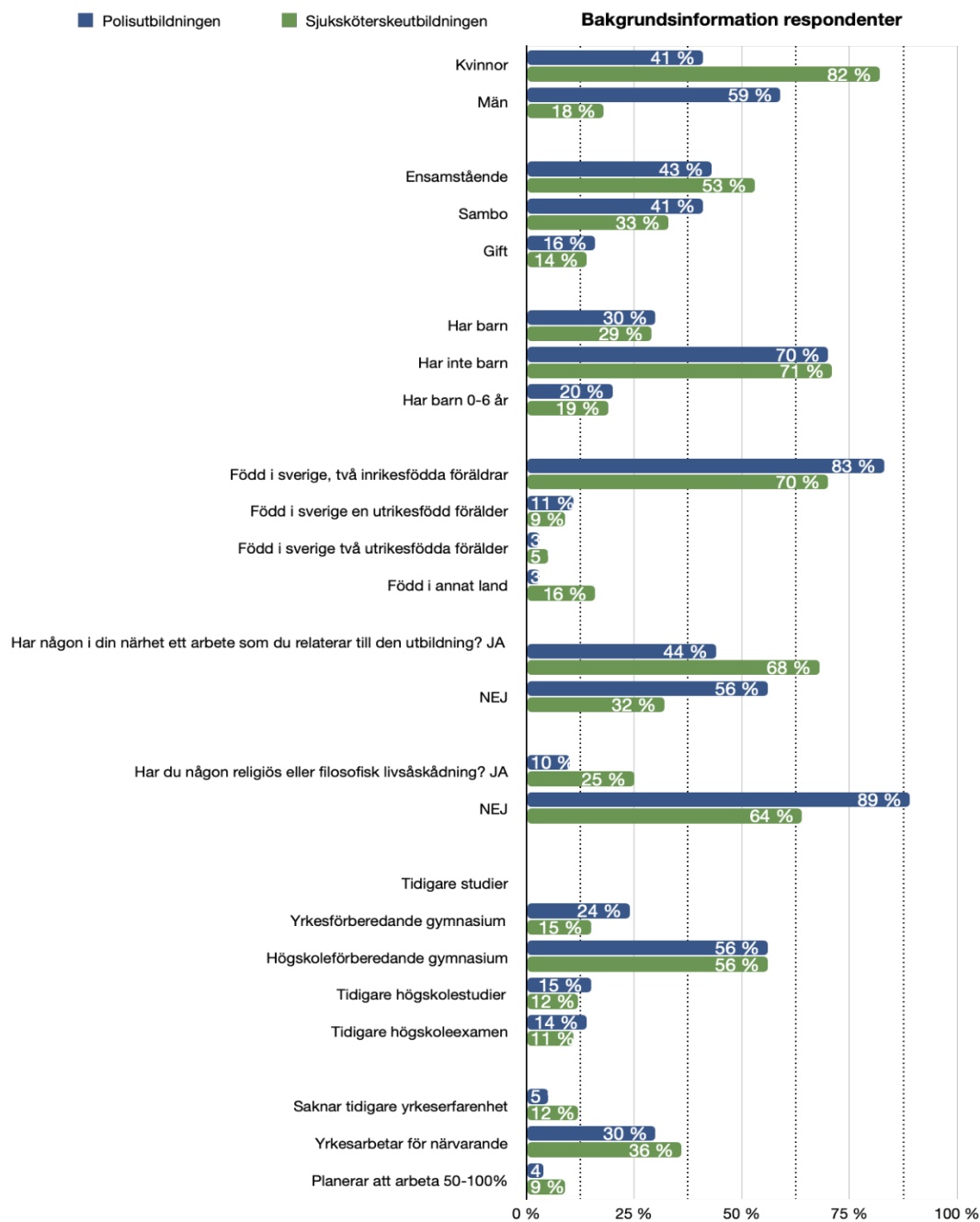
I gruppen polisstudenter har 95% tidigare yrkeserfarenhet liksom 88% av sjuksköterskestudenterna. Skillnaden kan delvis förklaras av att medelåldern är något lägre för sjuksköterskestudenterna. Cirka 9% av sjuksköterskestudenterna planerar att arbeta halvtid eller mer under studierna och 4% av polisstudenterna planerar detsamma.

På övriga variabler i bakgrundsinformation skiljer sig inte grupperna väsentligt åt.

Sammantaget är medel sjuksköterskestudentrespondenten en 26-årig kvinna, ensamstående utan barn, född i Sverige av två svenskfödda föräldrar. Hon har ingen uttalad tro och har tidigare läst ett högskoleförberedande program på gymnasiet men aldrig satt sin fot i högskolevärlden. Hon har närstående som arbetar inom vården och har även själv gjort detta även om hon saknar formell utbildning.

Sammantaget är medelpolisstudentrespondenten en 28-årig man, sambo utan barn, född i Sverige av två svenskfödda föräldrar. Han har ingen uttalad tro och har tidigare läst ett högskoleförberedande program på gymnasiet men aldrig satt sin fot i högskolevärlden. Han har ingen närstående som arbetar inom Polisen eller liknande verksamheter och han har tidigare arbetat som väktare.

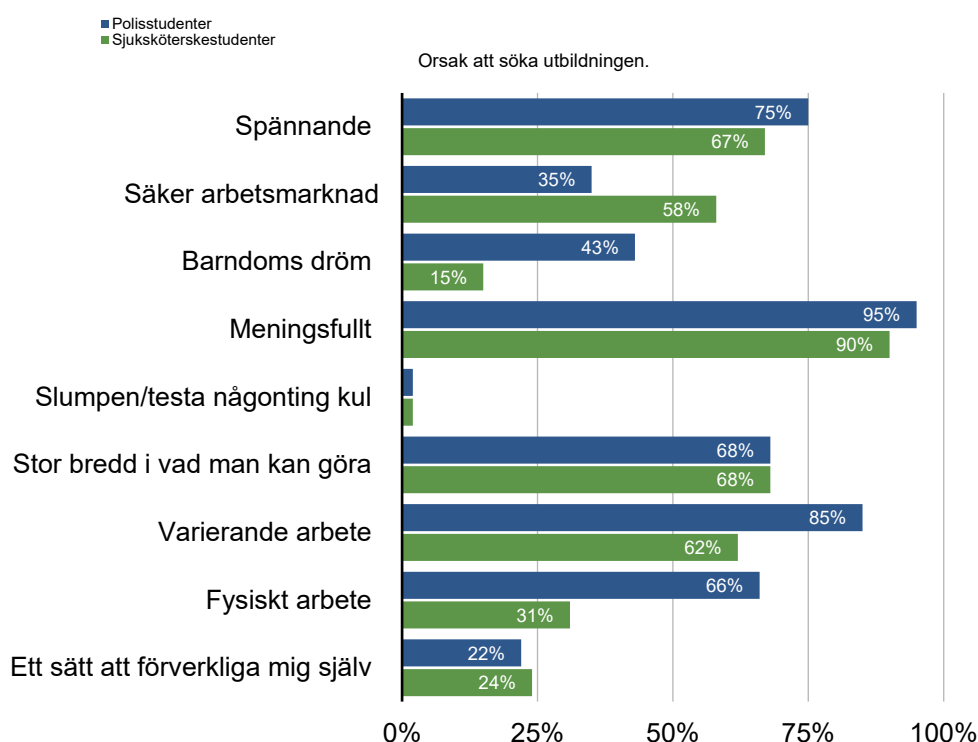
Tabell 4: Bakgrundsinformation



Motiv för val av utbildning

I enkäten ges respondenterna nio påståenden att markera vilka som bäst beskriver varför de valt respektive utbildning. Påståendena var: Spännande Säker arbetsmarknad, Barndomsdröm, Meningsfullt, Slumpen/testa någonting kul, Stor bredd i vad man kan göra, Varierande arbete, Fysiskt arbete, Ett sätt att förverkliga mig själv. Svaren redovisas i tabell 5.

Tabell 5: Motiv till att söka utbildningen Visar andel studenter.

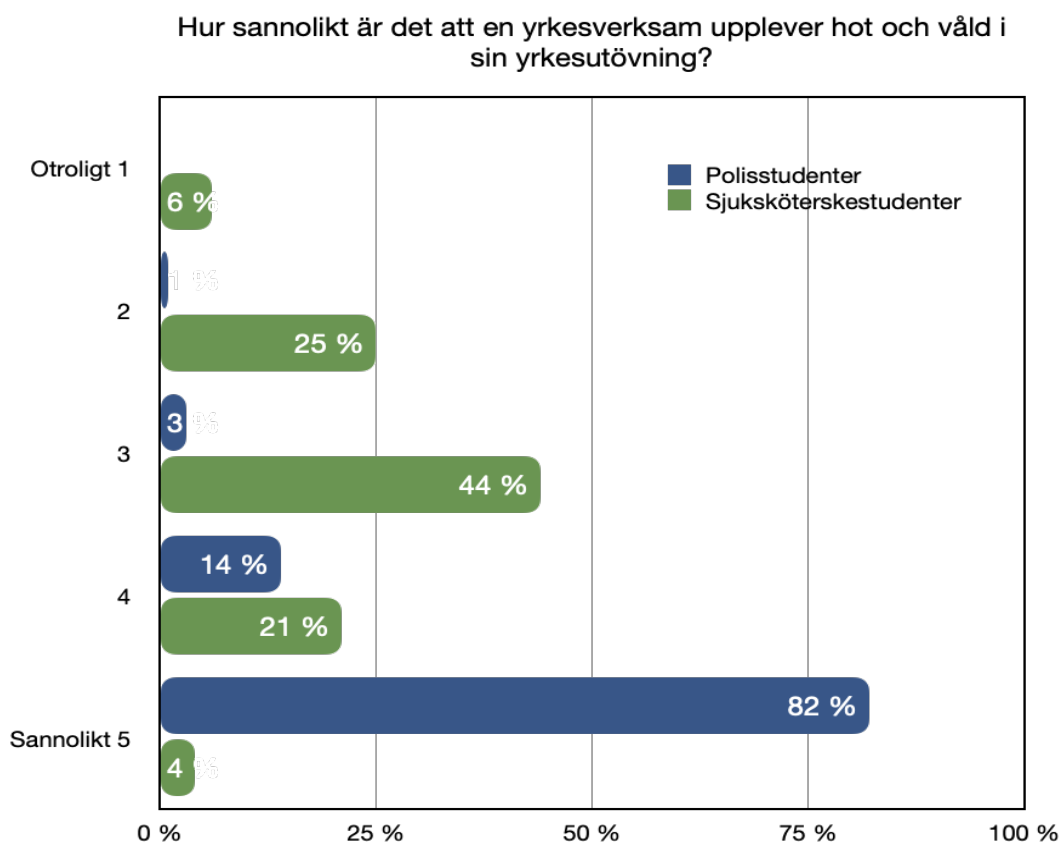


De mest frekventa påståendet som stämmer in med orsaken att söka utbildningen i sjukskötestudentgruppen är att utbildningen och yrket upplevs meningsfullt (90%), följt av stor bredd av vad man kan göra (68%) och att det upplevs spännande (67%). I polisstudentgruppen är utfallet liknande med motiveringen att det upplevs meningsfullt (95%) följt av att yrket ses som ett varierande arbete (85%) och att det upplevs spännande (75%) samt att det finns en stor bredd av vad man kan göra (68%). Det som sticker ut här är att polisstudenterna har större fokus på att valet till utbildningen och yrket är en barndomsdröm (43% mot sjuksköterskestudenter 15%) och sjuksköterskestudenterna har större fokus på en säker arbetsmarknad (58% mot polisstudenter 36%) som motivering för val av utbildning och yrke.

I frågor om studenternas uppfattning om det kommande yrket har grupperna i stort samma föreställning om vad en sjuksköterska eller polis får uppleva i sin yrkesutövning utifrån frågeställningarna, högt tempo, självförverkligande, lön, arbetstider, arbetsmarknad, karriärmöjligheter, gemenskap, känsla av att göra något viktigt, spänning, stress, ansvar och variation i arbetet.

Det som skiljer grupperna åt är tron om förekomst av hot och våld i yrkesutövningen. Där polisstudenterna i avsevärt högre utsträckning bedömer risken att utsättas för hot och våld som högre än sjuksköterskestudenterna, se tabell 6.

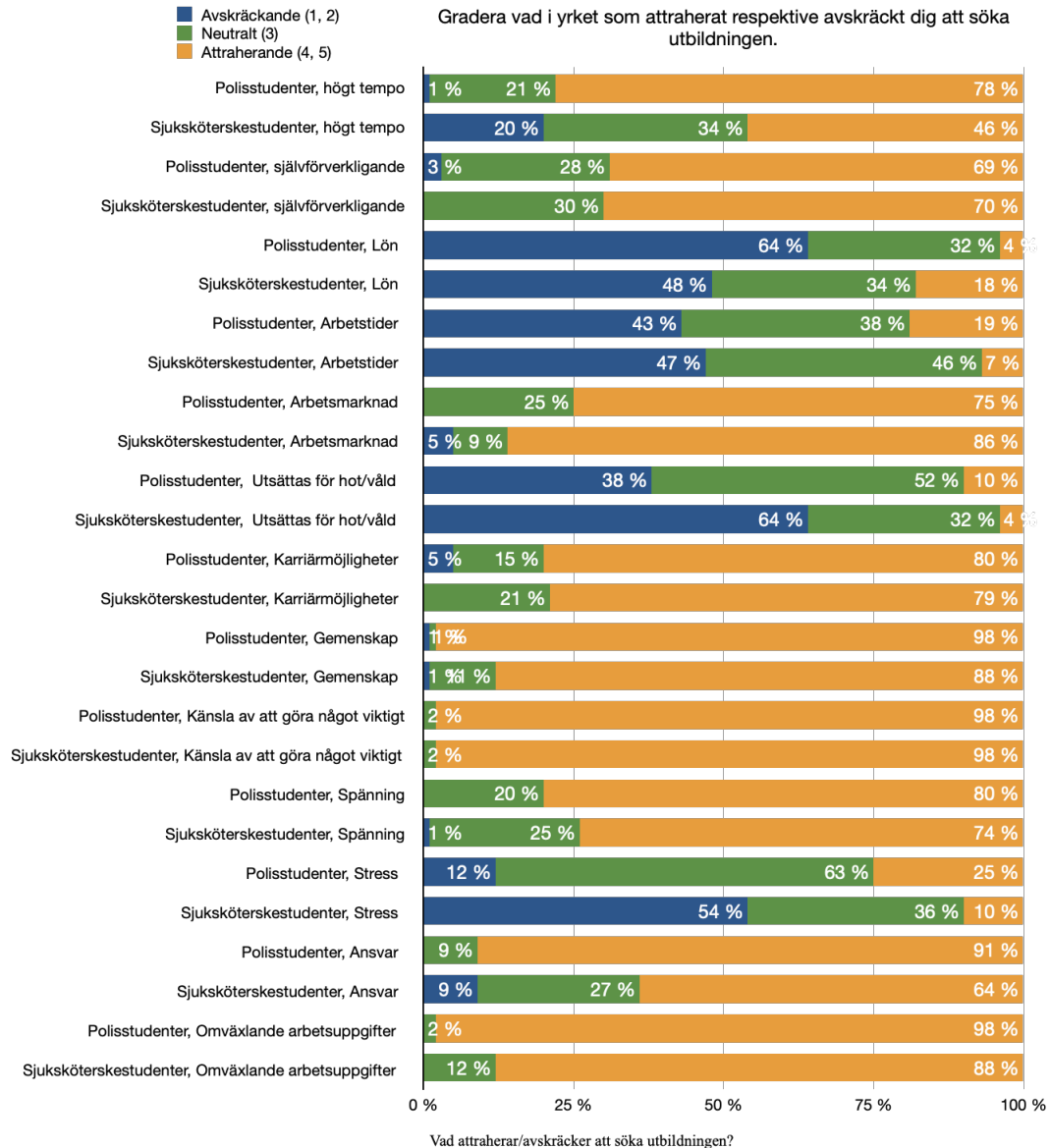
Tabell 6: Upplevelser av hot och våld i yrkesutövning



Vad attraherar och vad avskräcker

På förfrågan om att gradera på en Likert-skala mellan ett till fem där ett är avskräckande och fem är attraherande undersöktes följande ämnen högt tempo, självförverkligande, lön, arbetstider, arbetsmarknad, utsättas för hot och våld, karriärmöjligheter, gemenskap, känsla av att göra något viktigt, spänning stress, ansvar och variation i arbetet. Svaren redovisas i tabell 7.

Tabell 7: Vad attraherar/avskräcker att söka utbildningen?



Det som gemensamt framkommer som attraktiva egenskaper i båda yrkena är känslan av att göra någonting viktigt, gemenskap, omväxlande arbetsuppgifter och spänning. Sjuksköterskestudenterna har som grupp ett något starkare fokus på frågor som säker arbetsmarknad medan polisstudenterna har en övertikt att se ett högt tempo och ett ansvar som attraktiva egenskaper i yrket.

Det som avskräcker studenter från att påbörja studier till sjuksköterska eller polis är för sjuksköterskestudenterna risken att utsättas för hot och våld, stress och lönesituationen. I gruppen av polisstudenter är lön den mest avskräckande faktorn följt av hot och våld och arbetstider. Studenterna har i båda utbildningarna liknande

förväntningar på utbildningens svårighetsgrad och studenterna i båda grupperna förväntar sig att respektive utbildning kommer att motsvara de krav de ställs inför i yrkesrollen.

De praktiska besvär som båda studentgrupperna befarar inför uppstart av studierna är en otillräcklig inkomst och det som sjuksköterskestudenterna anger som befarat problem är långa reseavstånd och problem med hemstudier relaterat till Covid-19-pandemin.

Öppna svar - sjuksköterskestudenter

Enkäten innehöll en fråga där studenterna i text fick besvara frågan: ”Vad fick dig att söka utbildningen till sjuksköterska/polis? Skriv kort med egna ord”. Samtliga respondenter har besvarat denna fråga och svaren har kategoriserats i en innehållsanalys enligt nedan.

I sjuksköterskestudentgruppen framkommer sju huvudkategorier, vidareutbildning, lång dröm, ge tillbaka, säker arbetsmarknad, varierat yrke, meningsfullt och intresse för medicin.

Vidareutbildning

Ett stort antal studenter ser utbildningen som en naturlig del i deras fortsatta utveckling från undersköterska eller vårdbiträde. En sjuksköterskestudent anger att hen *”vill utveckla mina kunskaper som jag redan har som undersköterska inom hälsa och ohälsa. Jag söker även för att bredda mina jobbvalmöjligheter inför framtiden.”*

Lång dröm

Flera uttrycker att det varit en dröm eller att fokus legat på att bli sjuksköterska sedan lång tid. Fokus på barndomsdröm är i denna grupp inte lika starkt som i polisutbildningsgruppen men en sjuksköterskestudent anger att det var: *”En dröm jag hade i högstadiet, som försvann på vägen genom livet av olika anledningar. Nu blir det därför ett försök att återuppta den drömmen”*.

Ge tillbaka

En återkommande orsak till att ha påbörjat studierna till sjuksköterska är ett önskemål om att ge tillbaka. De har haft positiva erfarenheter av sjuksköterskor i samband med vistelse på sjukhus, antingen på grund av egen hälsa eller en anhörigs. En sjuksköterskestudent anger att hen: *”Vistats mycket på sjukhus som patient. Vill ge tillbaka till samhället.”*

Säker arbetsmarknad

Kategori fyra är fokus på en trygg arbetsmarknad och att det föreligger brist på sjuksköterskor i dagens samhälle. En av sjuksköterskestudenterna ger exempel på

att en säker arbetsmarknad också kan vara en motivering till val av utbildning:
”Sverige hade brist på sjuksköterskor, så tänkte jag söka till det.”

Varierat yrke

Ett återkommande tema är att utbildningen ger många vägar att välja på, det kan sedan vara en varierad yrkesvardag som är händelserik. Det är även ett praktiskt yrke. En sjuksköterska menar att: *”Jag söker ett brett yrke med flera riktningar, så att man näst intill aldrig kan tröttna.”*

Meningsfullt

Studenterna understryker vikten av att de genom sitt yrkesval kan utföra någonting meningsfullt, att de i sin yrkesvardag ska kunna påverka på ett positivt sätt. Följande citat från en sjuksköterskestuderande är ett av exemplen som visar på detta: *”Sista chansen att byta yrkesbana. Vill ha ett arbete som ger mig mening, därav att jag valde sjuksköterska.”*

Intresse för medicin

Flera studenter ger uttryck för ett intresse för anatomi, kemi, biologi och inte minst medicin och har därför valt utbildningen. En sjuksköterskestuderande nämner att hen: *”Har alltid drömt om att bli läkare men kunde tyvärr inte komma in i läkarutbildningen. Hade som reservplan till sjuksköterska som är lättare än läkaryrket.”*

Ett antal studerande ger uttryck för att orsaken till att studera till sjuksköterska är att det är ett steg på vägen till att bli barnmorska. Även dessa kan kategoriseras in under att det är en lång dröm, meningsfullt och att de vill ge något tillbaka. Något som följande citat får exemplifiera: *”Drömmen om att bli barnmorska och kunna hjälpa kvinnor och barn. Vill gärna forska också!”*

Öppna svar - Polisstudenter

Vid en innehållsanalys av enkätens öppna textfråga: “Vad fick dig att söka utbildningen till polis?” utkristalliseras fyra huvudkategorier: skydda och hjälpa, spänning och variation, barndomsdröm och ideal samt attraktivt arbete som passar mig.

Skydda och hjälpa

Flera studenter menar att de vill skydda och hjälpa andra människor i samhället och ser det som den stora drivkraften till att de vill studera på polisutbildningen. Exempel som lyfts fram är: *”Viljan att vara en hand i ryggen för samhället.”*

Spänning och variation

Den andra huvudkategorin som ses i svaren är spänning och variation. Polisstudenterna vill ha en varierad arbetsvardag där ingen dag är den andra lik, tempo

och uppgifter ska variera stort. Flera menar att detta gör att de inte blir uttråkade i sin kommande profession. Följande citat är ett exempel:

Det är ett varierande och spännande yrke! Att få möta och arbeta med människor är en rolig utmaning. Jag får bidra med att göra skillnad i människors liv och vardag! Att ingen dag är den andre lik! (Polisstudent)

Barndomsdröm och ideal

Den tredje kategorin är barndomsdröm och ideal. Flera svarar att det är en barndomsdröm att bli polis eller något de alltid velat. Andra pekar på populärkultur och bilden av polisen som hjältar med höga ideal och att det är något de vill sträva mot. Flera tar upp polisens gamla måtto hjälpa, skydda, ställa tillrätta som idealet de sökt till polisutbildningen för vilket exemplifieras av följande citat: *"En dröm sedan jag var liten att bli polis. Att få möjlighet att skydda, hjälpa och ställa tillrätta. Hjälpa till i samhället så det blir tryggare att leva i."*

Attraktivt arbete och passar mig

Den fjärde kategorin är av mer praktisk karaktär: attraktivt arbete och passar mig. Studenterna ger uttryck för att de anser Polisen vara en attraktiv och trygg arbetsgivare. Det är även flera som blivit rekommenderade av andra eller själva insett att polisyrket skulle passa just dem. En polisstudent uttrycker det i termer av att det var: *"Omgivningen på jobbet. Kollegor som pushade och tyckte att jag passade."*

7. Resultat - fokusgrupper

Maria Wolmesjö & Johan Florén

Totalt genomfördes två olika mixade kvalitativa fokusgrupper med nyantagna sjuksköterske- och polisstudenter. I den första gruppen deltog två sjuksköterskestudenter (2kv) och två polisstudenter (2m). I den andra gruppen deltog en sjuksköterskestuderande (1kv) och en polisstuderande (1m). Studenterna fick själva anmäla sitt intresse om medverkan och totalt erbjöds åtta olika tillfällen för fokusgruppsintervju. På grund av restriktioner under pågående Covid-19-pandemi genomfördes samtliga fokusgrupper digitalt, via Zoom. Samtliga intervjuer spelades in och har transkriberats i fulltext. Nedan följer en kort sammanfattning av resultatet av fokusgruppsintervjuerna. Med hänsyn till enskilda personers integritet har vi valt att endast ange vilken utbildning som studenten läser.

Fokusgrupperna var upplagda så att studenterna presenterades för ett antal olika teman: varför sjuksköterska/polis?, attityder/värderingar, hållbarhet, utbildningen, yrkesrollen och framtiden. Dessutom fanns ett tema som symboliserades av ett frågetecken för att studenterna själva skulle kunna ta upp ytterligare frågor som de själva initierade. Efter en kort introduktion och presentationsrunda ombads studenterna att välja ett första område för dialog.

Tidigare utbildnings- och yrkeserfarenheter

Studenternas inledde med att kort delge varandra sina tidigare utbildnings- och erfarenhetsbakgrund. Det ger en bild av att studenterna har skaffat sig tidigare erfarenheter med klar relevans för respektive utbildning. Sjuksköterskestudenterna hade till exempel tidigare utbildning som undersköterska och arbetslivserfarenheter från vård och äldreomsorg men det var också någon som helt saknade tidigare vårderfarenheter innan utbildningen påbörjades.

Motiv till att söka respektive utbildning

En av sjuksköterskestudenterna inleder med att berätta att *"jag älskar att arbeta med människor, har alltid gillat det."* En annan beskriver att det är ett intresse som vuxit fram under åren och en önska om att lära sig mer inom vårdområdet. Även en av polisstudenterna ger exempel på att utbildningsvalet, i detta fallet att läsa till polis, är något som vuxit fram under de senaste åren som en följd av tidigare erfarenheter inom militären. Kopplingar görs till likheter i att bära uniform och representera någonting annat än sig själv, *"uniformen står för någonting väldigt bra"*.

Valet att söka specifikt till utbildningen i Borås motiveras delvis av geografisk närhet och begränsningar på grund av familj för vissa studenter, för andra *"var*

det ren slump” och ett tips i samband med intervjun på Pliktverket där intervjuaren föreslog att den sökande skulle *”tänka om liksom, för det här med Borås, det har blivit en succé liksom och de är jättenöjda”*.

Förväntningar på yrkesrollen

Samtalet leder vidare in på förväntningar på den kommande yrkesrollen och att *”Man har väl inte riktigt koll på hur ens vardag kommer att se ut om två och ett halvt år”* (polisstudent). Studenten fortsätter: *”kommer man lära sig allting som krävs?, Kommer jag kunna bedöma liksom vad som är brott när det sker och för att veta vad jag har rätt att göra?”* Studenten reflekterar över rollen och fortsätter:

jag ser en riktig, en bra polis är liksom en rättvis person som inger trygghet och där tänker jag att det hela liksom polisens mål att alla ska känna sig trygga i samhället, så det känns ju väldigt liksom, det känns som stora skor att fylla om man verkligen ska vara en bra polis.

Även sjuksköterskestudenterna relaterar till att de i sin kommande profession har en roll som innebär att den de möter ska kunna känna trygghet, både i vården och i samhället.

En annan förväntning som studenterna lyfter upp handlar om att arbetet ska *”vara omväxlande”* och *”att jag inte kommer att gå arbetslös efter den här utbildningen utan det kommer alltid att finnas ett behov av poliser”*. Motsvarande reflektioner görs även av sjuksköterskestudenterna som också tillägger att det finns många olika möjligheter till specialisering efter grundutbildningen till sjuksköterska.

Värdegrund

Ett område handlade om värdegrund och attityder. Här lyfter polisstudenterna den demokratiska grundprincipen och att *”den väger väldigt tungt”*. Vidare lyfter de upp *”människors lika värde, att man inte ska döma personer efter sina egna värderingar utan att kunna vara objektiv och se situationen för vad den är”*. För sjuksköterskestudenterna leder det vidare till reflektioner om etiska ställningstagande och prioriteringar i vården. Här finns en förhoppning om att utbildningen ska ge en bra grund att stå på och att det ska finnas kollegor att kunna bolla med.

Övriga frågor

Fokusgrupperna diskuterade även genusfrågor utifrån rekrytering och stereotyper om de olika yrkesrollerna, till exempel angående hur utbildningarna kan attrahera flera personer från underrepresenterat kön eller nya grupper av studenter. Här handlade dialogen bland annat om allmänhetens förväntningar på en sjuksköterska respektive en polis kopplat till egenskaper och konstruktioner av vad som generellt anses relaterat till kvinnor respektive män.

Ett annat område som diskuterades handlade om rädslor inför vad studenterna kan komma att möta som sjuksköterska respektive polis. Vidare diskuterades hållbarhetsaspekter, arbetsmiljöfrågor och hantering av hot och våld, till exempel i att möta personer i socialt utsatta positioner. Dessa områden utvecklas vidare i kommande vetenskapliga artiklar.

Analys av fokusgruppsintervjuerna

Sammanfattningsvis kan sägas att resultatet från fokusgruppsintervjuerna visar på en hög samstämmighet med studiens övriga datamaterial från enkätstudien och från intervjuer med så kallade nyckelpersoner. Konstateras kan att det finns flera likheter mellan de olika utbildningarna, något som ibland förvånade studenterna. Samtidigt finns det en tydlig identifiering och respekt för vad den kommande yrkesrollen kan komma att innebära. Även om de kan se att de kan komma att möta samma personer i behov av stöd och/eller vård, uttrycker flera av studenterna att de har gjort ”rätt” val utifrån sina egna förutsättningar och förmågor. De visar på att mötet i fokusgrupperna med studenter från en annan profession har bidragit till att de fördjupat sina kunskaper om vad ”den andra” utbildningen och professionen kan innebära, samtidigt som de reflekterat över sin egen profession.

8. Diskussion

Maria Wolmesjö & Johan Florén

Likheter och skillnader mellan de båda utbildningarna

Nedan presenteras en översiktlig bild av de likheter och skillnader som kan ses angående vad som attraherar unga att söka till sjuksköterske- respektive polisutbildningen. En fördjupad teoretisk analys kommer att göras i vetenskapliga artiklar.

Antagningsprocessen

Konstateras kan att både sjuksköterske- och polisutbildningen har ett högt söktryck och i stort fyller sina platser. En viktig skillnad är antagningsprocessen som sker via akademiska poäng på Antagningen.se för sjuksköterskeutbildningen respektive via olika tester och intervjuer på Polismyndigheten för polisutbildningen. ”Nålsögat” är betydligt mindre för att antas till polisutbildningen. Sjuksköterskeutbildningen menar att de gör ingen särskild insats för att rekrytera nya ”målgrupper” av studenter, exempelvis med annan etnisk bakgrund än svensk eller personer av underrepresenterat kön. Generellt finns dock en ambition om att bredda rekryteringen till högre utbildning och att nå icke-akademiska hem, samt studenter med svenska som andraspråk. Detta ger nya utmaningar för högskolans lärare. Betygen till antagning till sjuksköterskeutbildningen har varierat i takt med söktryck och ett ökat antal utbildningsplatser.

En konsekvens blir fler studenter som har svårare att klara utbildningen, och därmed fler studenter som behöver stöd, något som är resurskrävande för lärargruppen. Dilemmat som uppstår handlar om att ”sänka kraven eller lägga mer tid på varje student?” För studenter i behov av särskilt stöd finns olika stödfunktioner men trots det kan det vara en av orsakerna till att en del studenter väljer att lämna utbildningen. Utmaningen här är hur lärosätet kan behålla dessa studenter, om det ens är önskvärt. Här ses ytterligare ett dilemma som kan relateras till de krav som ställs på professionen i sig. Vilket ansvar har utbildningen för att personen som klarar av utbildningen också sedan klarar av yrkesrollen, även om särskilda stödsystem eller specifika stödfunktioner kommer att krävas?

Utvecklingspotential i respektive utbildningsprogram

På frågan om vilka utvecklingspotentialer som respondenterna från sjuksköterskeutbildningen ser, lyfter båda fram behovet av att utveckla stödfunktioner till studenter som har svårt att klara utbildningen. Till exempel kan det göras i form av ett förberedande basår, införande av mentorer där de studenter som kommit längre i utbildningen kan vara mentorer för nyantagna och genom att erbjuda så kallade

språkverkstäder. Andra utvecklingsområden relateras till den verksamhetsförlagda utbildningen och ett nära samarbete med praktiken.

Varför söker studenterna?

Sjuksköterskestudenterna visar sig prioritera ett meningsfullt och intressant arbete med människor, fokus ligger på ett arbete och en trygg arbetsmarknad. Polisstudenterna fokuserar också på ett meningsfullt arbete med människor men tyngdpunkten ligger på att utbildningen leder till just polis och alla de positiva och negativa aspekterna det för med sig. Polisstudenterna har en stark uppfattning om att lönen i polisyrket är dålig och de rankar detta som ett problem, de väljer ändå att genomgå en omfattande ansökningsprocess och påbörjar utbildningen. Detta gör polisyrket till ett ”kall”, en betäckning som sjuksköterskeprofessionen länge brottats med och idag närmast använder som ett skällsord (DN 2017). Att polisstudenterna idag anser sig brottas med låga löner faller dock på att intresset för uppdraget som polis är högt och merparten är medvetna om premisserna, samt skrivit under på dem innan antagning till utbildningen.

Lönen 2020 för en person som är 25-34 år är i medeltal 32 400kr oberoende av utbildning och tidigare erfarenhet (SCB 2022). Medellönen för sjuksköterskor 2020 i åldersspannet 18-24 är 31 100kr/mån och i åldrarna 25-34 35 700 kr/mån (SCB 2022). Detta att jämföra med poliser som i åldrarna 18-24 tjänar 25 900 kr/mån och i åldrarna 25-34 30 800kr/mån (SCB 2022). Att polisuppdraget riktar sig till en grupp mångsidiga, handlingskraftiga och kompetenta studenter med extremt snäva intagningskrav återspeglas inte i lönestatistiken.

Genus- och mångfaldhetsaspekter

Könsfördelningen i sjuksköterskeutbildningen landar på cirka 16% män de senaste åren. Om en jämnare könsfördelning ska kunna nås krävs en riktad insats för ungdomar i tidig ålder och samtal om eventuella stereotyper kring olika utbildningar. Andra riktade åtgärder kan vara samhällsinformation om vad professionen innebär och vilka utvecklingsmöjligheter som utbildningen kan leda till. En särskild målgrupp är arbetssökande som står inför att byta yrke och göra nya karriärval. Här finns anledning att titta närmre på Polismyndighetens rekryteringsstrategi som lyckats med en jämnare könsfördelning i utbildningen.

Vart tar alla nyutbildade sjuksköterskor och poliser vägen?

Vi vet att bortfallet av nyutbildade inom olika välfärdsyrken är cirka 10%. Det är intressant att fråga sig, vart alla nyutbildade tar vägen? Hur stor andel går vidare till vidareutbildning på avancerad- och/eller forskarnivå? Tidigare forskning visar

på ett fortsatt rekryteringsbehov inom området (Solli & Wolmesjö 2019) och understryker vikten av att ”ta hand om” redan anställda och nyutbildade inom området.

Idéer för fortsatt forskning:

- Fördjupa kunskapen om vad som attraherar kvinnor respektive män till olika välfärdsutbildningar. (nationella/internationella jämförelser)
- Fördjupa kunskapen om vad som får yrkesverksamma sjuksköterskor respektive poliser att lämna, respektive att stanna kvar i professionen.
- Vart tar nyutbildade sjuksköterskor och poliser vägen?
- Vilka eventuella likheter och olikheter finns med andra professionsutbildningar som t.ex. socionomer och lärare?
- Vad attraherar ”nya grupper” till olika välfärdsyrken?
- Hur kan bilden av olika professionsutbildningar beskrivas och utvecklas med hjälp av Employer branding?
- Vilka konsekvenser ger en omfattande utbyggnad av sjuksköterske- respektive polisutbildningen? (t.ex. samhällsekonomiskt, kvalitét i utbildningen/yrket)

Slutsatser

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att vad som attraherar unga att söka till sjuksköterskeutbildningen respektive polisutbildningen innehåller såväl likheter som skillnader. Viljan av att göra gott, hjälpa andra är något som förenar de studenter som väljer att utbilda sig inom dessa välfärdsyrken. Skillnader finns bland annat i hur studenterna ser på stress och hot och våld i arbetet. Sjuksköterskestudenterna ser generellt det som negativt medan det för polisstudenterna tydligare står för en del av yrkesrollen. För vissa är det en del som bidrar till att kategorisera polisyrkes som spännande. Nedan summeras en del av de slutsatser som kan göras:

- *Utökad samverkan mellan utbildningarna kan bidra till ökat lärande.* Såväl sjuksköterske- som polisstudenter är motiverade att göra gott och hjälpa andra. Båda yrkena innebär att studenterna kommer att möta människor i socialt utsatta positioner, i behov av vård eller som kan utgöra en fara för sig själv eller andra. Studenternas förväntningar och därmed bemötande skiljer sig dock åt. Här finns lärdomar att göra av varandra.
- *Gränsöverskridande samverkan under utbildningen t.ex. i form av TEMAdagar*– för ökad förståelse av den egna professionens och andra professioner kompetenser, roller och ansvarsområden.
- *Satsning på employer brandingarbete* för att rekrytera nya och behålla redan anställda i olika välfärdsprofessioner utifrån ett personligt- och samhällsekonomiskt hållbarhetstänk. Exempelvis genom attraktions- och engagemangsplaner (ta reda på vad som attraherar nya grupper till välfärdsyrken).

Referenser

- Abbott, A. (1988) *The systems of profession – an essay on the division of labour*. University of Chicago Press.
- Akademistöd (2020) *Samanställning av Anmälan om studieavbrott* [internt material]. Borås: Högskolan i Borås
- Antagning.se (2021) Hitta utbildningar. <https://www.antagning.se/se/search?period=12&freeText=Sjuksköterskeprogrammet&sortBy=relevance> [2021-05-07]
- Barr N. (2020) *The Economics of the Welfare State*, OUP Oxford. Sjätte uppl.
- Beauchamp, T.L. & Childress, J. F. (2013) *Principles of biomedical ethics*, 7th ed. New York: Oxford University Press.
- Blom, B. & Morén, S. (2015) *Teori för socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur AB
- Brante, T. (2009) *Vad är en profession? Teoretiska ansatser och definitioner*. I L. Maria. Vetenskap för profession (Red) Högskolan i Borås. s. 15-34
- Dagens Medicin (2018a) *Lärosäten varnar för försämrad utbildning*. Stockholm: Dagens Medicin. 5 december. <https://www.dagensmedicin.se/alla-nyheter/omvardnad/larosaten-varnar-for-forsamrad-utbildning/>
- Dagens Medicin (2018b) *"Rungande nej till ännu fler studenter"*. Stockholm: Dagens Medicin. 5 december. <https://www.dagensmedicin.se/opinion/debatt/rungande-nej-till-annu-fler-studenter/>
- DN (2017) *Sjuksköterskors arbete beskrevs som "ett kall" – det föll inte väl ut*. Dagens Nyheter 2017-08-07.
- Duffield, C., O'Brien Pallas, L. & Aitken, L (2004) Nurses who work outside nursing. *Journal of Advanced Nursing Volume 47*, Issue 6 p. 664-671. DOI:10.1111/j.1365-2648.2004.03155.x
- Edvall Malm, D. (2012) *Det socio-polisiära handlingsnätet: Om kopplingar mellan polis och socialtjänst kring ungdomars kriminalitet och missbruk*. Umeå: Institutionen för socialt arbete, Umeå universitet. Diss.
- Eley, R., Eley, D. & Rogers-Clark, C (2010) Reasons for entering and leaving nursing: an Australian regional study. *Australian Journal of Advanced Nursing (Online)*; Melbourne Vol. 28, Iss. 1, (Sep-Nov 2010): 6-13.
- Eley, D., Eley, R., Bertello, M & Rogers-Clark, C (2012) Why did I become a nurse? Personality traits and reasons for entering nursing. *Journal of Advanced Nursing* Vol. 68, Iss. 7, (Jul 2012): 1546-1555. DOI:10.1111/j.1365-2648.2012.05955.x
- Evetts, J. (2010) *Organizational Professionalism: changes, challenges and opportunities* Copenhagen: DPU Conference: Organizational Learning and Beyond Oct 20th 2010 Copenhagen Denmark
- Evetts, J. (2011) A new professionalism? Challenges and opportunities. *Current Sociology*. First Published June 2011 <https://doi.org/10.1177/0011392111402585>
- Fahlström, G. (1999) *Ytterst i organisationen: Om undersköterskor, vård- och sjukvårdsbiträden i äldreomsorg*. Uppsala: Enheten för socialmedicin. Inst. För folkhälso- och vårdvetenskap. Diss.
- Greenwood, E. (1957) Attributes of a Profession. *Social Work*, Vol. 2, No. 3 (JULY 1957), pp. 45-55
- Hansson, J (2006) *Tillvägagångssätt för att höja svarsfrekvensen- en kartläggning av webbaserade enkätundersökningar*. Umeå Center for Evaluation Research
- Hedegaard Hein, H. (2012) *Motivation Motivationsteorier och praktisk tillämpning* Liber, 265 sidor.
- Herzberg, F. (1968) One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, Vol. 81, No. 1, 1968, pp. 87-96. Reprint 87507.
- Helsingforsdeklarationen/WMA (2020) *Declaration of Helsinki – ethical principles for medical research involving human subjects*, WMA, The World Medical Association.
- Hsieh, H-F. and Shannon, S. (2005) Three Approaches to Qualitative Content Analysis, *Qualitative Health Research*, 15, 9: 1277-88.
- Hoel, L & Christensen, E (2016) Hvorfor velger politistudentene å bli politi? - Om verdier, idealer og et trygt samfunn. *Nordisk politiforskning* 01 / 2016 (Volum 3)
- Holme, I.M. & Solvang, B.K. (1997) *Forskningsmetodik. Om kvalitative og kvantitative metoder*. Lund: Studentlitteratur 2.uppl.
- Högskolan i Borås (2021a) *Sjuksköterskeutbildning* Borås: Högskolan i Borås. <https://www.hb.se/utbildning/program-och-kurser/program/sjukskoterskeutbildning/>

- Högskolan i Borås (2021b) *Polisprogrammet*. Borås: Högskolan i Borås. <https://www.hb.se/utbildning/polisprogrammet/>
- Jacobsen, D. I. & Thorvik, J. (2021) *Hur moderna organisationer fungerar* Lund: Studentlitteratur AB
- Jirwe, M. & Rudman, A (2012) Why choose a career in nursing? *Leading Global Nursing Research*. Vol 68, Its 7, (Jul 2012): 1615-1623.
- Kronkvist, O. (2013) *Om sanningen skall fram Polisförhör med misstänkta för grova brott*. Växjö: Linneaus University Dissertations. No 117/2013
- LADOK (2020) *Registeruppgifter hämtade från LADOK 2020* [internt material]. Borås: Högskolan i Borås
- LADOK (2021) *Registeruppgifter hämtade från LADOK 2021* [internt material]. Borås: Högskolan i Borås
- Larsson, D. (2005) *Nybörjarstudenter: En studie om förstaterminsstudenter vid polisutbildningen i Växjö ht 2003 och vt 2004*. <http://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A206595&dsid=75>
- Maslow, A. (1946). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- McClelland, D. C. (1988). *Human Motivation*. Cambridge University Press.
- McGregor, D. (1957). The human side of enterprise. *Management Review*, 22-28,88-92.
- McLaughlin, K., Mountray, M. & Moore, C (2010) Career motivation in nursing students and the perceived influence of significant others. *Journal of Advanced Nursing* Volume 66, Issue 2 p. 404-412
- Nicholls, J.G. (1984). Achievement motivation: Conceptions of ability, subjective experience, task choice, and performance. *Psychological Review*, 91(3), pp. 328-346
- Nilsson, B., Nilsson, J. & Petersson, N. (2014) *Kommunikativt ledarskap*. Malmö: Liber
- Polisen (2019) *Fler än någonsin antagna till höstens polisutbildning*. <https://polisen.se/aktuellt/nyheter/2019/juni/ fler-an-nagonsin-antagna-till-hostens-polisutbildning/> [2021-04-07]
- Polisen (2020a) *Antagningskrav till polisutbildningen*. Stockholm: Polisen. <https://polisen.se/om-polisen/bli-polis/ansoka-till-polisutbildningen/antagningskrav-till-polisutbildningen/> [2021-05-07]
- Polisen (2020b). *Statistikutdrag*. Stockholm: Polisen. HR-avdelningen Kompetens, Sektionen för grundutbildningen polisutbildningen@polisen.se skickat den 25 November 2020.
- Polismyndigheten (2019) *Polismyndighetens budgetunderlag 2020–2022*. Dnr: A116.574/2019 Stockholm: Polismyndigheten.
- Regeringskansliet (2020) *Miljardsatsning på polisen*. Stockholm: Regeringskansliet. https://www.regeringen.se/regeringens-politik/ett-tryggare-sverige/miljardsatsning-pa-polisen/?TSPD_
- Rekryteringsmyndigheten (2020) *Rapport – antagning till polisutbildningen HT-2020, Statistikuppgifter från Rekryteringsmyndigheten efter antagning till HT-20*. Karlstad: Rekryteringsmyndigheten.
- Robson, C. & McCartan, K. (2016) *Real World Research: A Resource for Users of Social Research Methods in Applied Settings*. Blackwell Publishing.
- SCB (2022) *Lön efter yrkesgrupp*. Stockholm: Statistikmyndigheten. www.statistikdatabasen.scb.se Hämtad 2022-01-05
- SFS 2003:460 *Lag om etikprövning av forskning som avser människor*. Stockholm: Regeringen. Utbildningsdepartementet.
- Socialdepartementet & Utbildningsdepartementet (2015) *”Nu tar vi ett samlat grepp om kompetensförsörjningen”*. Stockholm: Regeringskansliet. <https://www.regeringen.se/debattartiklar/2015/11/nu-tar-vi-ett-samlat-grepp-om-kompetensforsorjningen/>
- Socialstyrelsen (2016) *Nationella Planeringsstödet 2016, Tillgång och efterfrågan på vissa personalgrupper inom hälso- och sjukvård samt tandvård*. Artikelnummer 2016-2-16
- Solli, R. & Wolmesjö, M. (2019) *Välfärden och framtiden – bekymmer och förhoppningsfulla lösningar*. Version 1.0 SOL-rapport: *Styrning, organisering och ledning 1:2019* CVS/ Högskolan i Borås
- Statistiska centralbyrån (SCB) (2020) *Sökande och antagna till högskoleutbildning på grundnivå och avancerad nivå, höstterminen 2020*. Stockholm: SCB. urn:nbn:se:scb-2020-uf46sm2001_pdf

- Stenberg, R. Wolmesjö, M. & Leicht, A. (2019) *Efterforskning av försvunna personer. En internationell forskningsöversikt*. CARER:S rapportserie, Rapport nr 29, 2019 Linköpings universitet/SOL Rapport 2019:2 Högskolan i Borås.
- Svenska Dagbladet (2018) *Larmet: Satsningen ger inte fler sjuksköterskor*. Stockholm: Svenska Dagbladet 5 december. <https://www.svd.se/larosaten-inte-fler-sjukskoterskor>
- Svenska Dagbladet (2020a) *Rekord i tomma platser på polisutbildningen*. Stockholm: Svenska Dagbladet. 8 April. <https://www.svd.se/rekord-i-tomma-platser-pa-polisutbildningen>
- Svenska Dagbladet (2020b) *Ernkrans: 12 000 nya utbildningsplatser*. Stockholm: Svenska Dagbladet. 29 Juni. <https://www.svd.se/sa-ska-universitet-och-hogskolor-klara-hosten>
- Swärd, H. (red.) (2017) *Den kantstötta välfärden*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Universitetskanslerämbetet (UKÄ) (2017) *Lärarstudenternas gymnasiebetyg, avhopp och studieprestation*. Analysavdelningen, Datum/ löpnummer 2017-01-23 / 1. <https://www.uka.se/download/18.631c2956159bc3ad0866fe3/1487841867516/statistisk-analys-2017-01-25-lararstudenternas-gymnasiebetyg-avhopp-studieprestation.pdf>
- Universitets- och högskolerådet, UHR (2021a) *Antagningsstatistik*. Stockholm: UHR. <https://www.uhr.se/studier-och-antagning/antagningsstatistik/> [2021-12-24]
- Universitets- och högskolerådet, UHR (2021b) *Betygsurval*. Stockholm: UHR. <https://www.uhr.se/studier-och-antagning/tilltrade-till-hogskolan/Betygsurval/> [2021-05-07]
- Utbildningsdepartementet (2020) *Fler undersköterskor ska kunna bli sjuksköterskor – nu utreds möjligheterna till vidareutbildning*. Stockholm Regeringskansliet. <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2020/09/fler-underskoterskor-ska-kunna-bli-sjukskoterskor--nu-utreds-mojligheterna-till-vidareutbildning/>
- Vetenskapsrådet (2017) *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Westrup, U. (2002) *Gränsöverskridande styrning. Om krav på ekonomisk styrning i social verksamhet inriktad mot barn och ungdomar*. Lunds universitet. Ekonomihögskolan. Diss.
- Winnæss, P. & Helland, H. (2014) Politistudentene: Hvem er de og hvorfor vil de bli politi? *Nordisk politiforskning 02 / 2014* (Volum 1)
- Wolmesjö, M. & Richard, E. (2011) First Line Managers Conditions How to Handle Etichal Dilemmas in Social Work and Police I Berg, E. Ed. (2011) *Changes and new Directions in Human Services*. Research Report. Luleå University of technology. Luleå: Universitetstryckeriet.
- Yin, R. (1994) *Case Study Research. Design & Methods*. London: Sage.
- Åted, M. & Hedlund, A: (2004) *Attraktivt arbete. Från anställdas uttalande till skapandet av en ny modell*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Åted, M. & Hedlund, A. (2011) Researching Attractive Work. Analyzing a model of attractive work using theories on applicant attraction, retention and commitment. Linnéuniversitetet: *Arbetsliv i omvandling*. Nr 02/2011.

VAD ATTRAHERAR STUDENTER TILL VÄLFÄRDSYRKEN? En jämförande studie av Sjuksköterske- och Polisprogrammet

Rapporten *Vad attraherar studenter till välfärdsyrken? En jämförande studie av Sjuksköterske- och Polisprogrammet*, är en beskrivning av ett forskningsprojekt finansierat av Centrum för välfärdsstudier, CVS vid Högskolan i Borås 2021. Syftet med projektet var att ge en beskrivning av hur utbildningsansvariga och nyantagna studenter vid sjuksköterske- respektive polisutbildningen vid Högskolan i Borås ser på vad som motiverar studenter till studier i olika välfärdsyrken. Vidare var syftet att studera vad som bidrar till avhopp eller uppehåll från utbildningarna. Rapporten ger en bild av utbildningsansvarigas och studenters syn på och attityder till de båda utbildningarna. Preliminära resultat visar på såväl likheter som skillnader mellan de båda utbildningarna och att samverkan dem emellan kan utvecklas inom flera områden.

Rapporten vänder sig till utbildningsansvariga, studenter och yrkesverksamma inom de båda utbildningarna men också till yrkesverksamma och politiker eller andra som vill få en bild av hur nyantagna studenter ser på utbildningen och reflekterar kring den kommande professionen. Rapporten är också användbar för andra professionsutbildningar som samverkar med sjuksköterskor och/eller poliser i olika sammanhang.

Maria Wolmesjö är bitr. professor, FD och docent i socialt arbete och forskningsledare för Arbetsliv & välfärd vid Högskolan i Borås.

Johan Florén är FM i vård- och omsorgsadministration och universitetsadjunkt vid Högskolan i Borås.

Båda är aktiva i forskargruppen Arbetsliv & Välfärd, Hållbar styrning, organisering och ledning, SOLWE vid Högskolan i Borås.



HÖGSKOLAN
I BORÅS