



GÖTEBORGS  
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR  
VÅRDVETENSKAP OCH HÄLSA

# VARFÖR BLI OPERATIONSSJUKSKÖTERSKA?

En enkätstudie

**Författare: Linnea Karlsson  
Eliana Saibi Fernandez**

---

Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Specialistsjuksköterskeprogrammet med inriktning mot operationssjukvård OM5340
Nivå:	Avancerad nivå
Termin/år:	VT 2018
Handledare:	Elisabeth Hansson Olofsson

Examinator:	Lars-Eric Olsson
Titel svensk:	Varför bli operationssjuksköterska? En enkätstudie
Titel engelsk:	Why become a surgical nurse? A questionnaire study
Uppsats/Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Specialistsjuksköterskeprogrammet med inriktning mot operationssjukvård, OM5340
Nivå:	Avancerad nivå
Termin/år:	VT 2018
Handledare:	Elisabeth Hansson Olofsson
Examinator:	Lars-Eric Olsson
Nyckelord:	Operating room nurse, work expectations, professional development, work environment, salaries.

## Sammanfattning

**Bakgrund:** Antalet yrkesverksamma operationssjuksköterskor har minskat de senaste åren i förhållande till befolkningen vilket fått negativa konsekvenser för vården och samhället. Detta trots att många sjuksköterskor väljer att specialistutbilda sig. Det finns studier om operationssjuksköterskors situation på sin arbetsplats och varför operationssjuksköterskor väljer att säga upp sig men få studier om vad som motiverar sjuksköterskor att specialistutbilda sig. Det tycks alltså finnas ett glapp mellan blivande operationssjuksköterskors förväntningar på yrket och den verklighet som faktiskt möter dem. Målet med den här studien är att undersöka vad som får sjuksköterskor att specialistutbilda sig och vilka förväntningar de har på sitt kommande yrke och därmed göra yrket mer attraktivt i framtiden.

**Syfte:** Syftet med studien är att undersöka vad som får sjuksköterskor att specialistutbilda sig till operationssjuksköterskor och vilka förväntningar de har på yrket.

**Metod:** Enkätstudie med kvantitativ ansats. En enkät med 20 frågor skickades till 25 personer som läser till operationssjuksköterska. 20 av personerna valde att delta. Datan analyserades med IBM SPSS Statistics 25 Data Editor.

**Resultat:** Det som främst motiverar studiedeltagarna till att specialistutbilda sig är arbetsuppgifterna och att utvecklas inom professionen.

**Slutsatser:** Deltagarna i studien är motiverade till att specialistutbilda sig. De ser fram emot att utvecklas och hoppas att få högre lön på sikt. Tidigare studier visar att stress och hög arbetsbelastning är orsaker till att operationssjuksköterskor säger upp sig, och därmed dras slutsatsen att operationssjuksköterskeyrket kanske är mer stressigt och tyngre och än vad studenterna först tror. I och med yrkets dåliga löneutveckling ges heller ingen bekräftelse på den professionella utvecklingen. Dessutom kan det uppstå en rad hinder för en lyckad transition.

**Nyckelord:** Operating room nurse, work expectations, professional development, work environment, salaries.

## Abstract

**Background:** The number of professionally active surgical nurses has decreased in recent years in relation to the population, which has had negative consequences for healthcare and society. This even though many nurses choose to further educate themselves to become specialists.

Previous studies seek to understand the professional situation of active surgical nurses at their workplace and why they choose to quit, but there are few studies about what motivates nurses to become specialists. There seems to be a gap between the nurse's expectations of the profession and the reality that they're faced with on the job. Our goal with this study is to investigate what motivates nurses to become specialists and what expectations they have in their future occupation, which will help us understand how to make the profession more attractive in the future.

**Aim:** The purpose of this study is to investigate what motivates nurses to further their education and become surgical nurses and what expectations they have for the profession.

**Method:** Survey with a quantitative approach. A questionnaire with 20 questions was sent to 25 people who study to become surgical nurses. 20 of these people decided to participate. The data was analyzed with IBM SPSS Statistics 25 Data Editor.

**Result:** The main factors that motivate the participants are the job duties and professional development.

**Conclusions:** The participants are motivated to further their education. They're looking forward to grow in their profession and to eventually receive increased salaries. Previous research has reported that stress and the amount of workload are reasons for surgical nurses to quit their job, this leads to the conclusion that perhaps the job as a surgical nurse is more demanding than students anticipate. Since the salary development of the profession is low no acknowledgement for professional development is given. Obstacles may also emerge for a successful transition.

**Keywords:** Operating room nurse, work expectations, professional development, work environment, salaries.

## Innehållsförteckning

<b>Abstract</b>	3
Innehållsförteckning	4
<b>Inledning</b>	5
<b>Bakgrund</b>	5
Operationssjuksköterskan	6
Stress	6
Kommunikation	7
Arbetsmiljö och ledarskap	7
Lön	7
Fritid och familjeliv	8
Teoretisk referensram	8
<b>Problemformulering</b>	8
<b>Syfte</b>	9
<b>Metod</b>	9
Deltagare	9
Datainsamling	9
Dataanalys	10
Forskningsetiska överväganden	10
<b>Resultat</b>	11
Demografiska data:	12
Svar på enkätens frågor	12
Deltagarnas egna reflektioner	16
Att veta vad man vill	17
Arbetsuppgifter	17
Arbetstider	18
Lön	19
<b>Diskussion</b>	20
Metoddiskussion	20
Utformning och genomförande	20
Deltagande	21
Styrkor	21
Begränsningar	21
Resultatdiskussion	21
	4

Arbetsuppgifter	21
Arbetstider	22
Lön och professionell utveckling	22
Inflytande	22
Decoupling och transition	23
Sammanfattande reflektion	234
	24
<b>Slutsatser</b>	23
<b>Bilagor</b>	28
Bilaga 1 Forskningspersonsinformation	
Bilaga 2 Webbenkät	

## Inledning

Operationssjuksköterskan har en viktig roll i operationssalen. Arbetsuppgifterna varierar från att ansvara för patientens hälsa och säkerhet, till att kontrollera att instrument och medicinteknisk utrustning fungerar samt instrumentera kirurgen under en operation. Utan en operationssjuksköterska kan operationer inte genomföras. Trots att denna yrkeskategori är så viktig för vården, rapporteras det allt oftare om uppsägningar bland just operationssjuksköterskor. Så sent som i februari i år rapporterades om att flertalet operationssjuksköterskor sade upp sig på ett av Stockholms läns sjukhus. Det har bland annat medfört uppskjutning av operationer (Westin, 2018, februari). Enligt Socialstyrelsen (2017) har antalet sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor mellan åren 2009 och 2014 minskat i förhållande till befolkningen. Orsaker till den ökande bristen tros bero på uppsägningar och inte på brist på utbildade sjuksköterskor. Medan tidigare forskning lyfter fram ökat missnöje bland operationssjuksköterskor som anledning till uppsägning (Lögde, Rudolfsson, Broberg, Rask-Andersen, Wålinder & Arakelian, 2018), finns det få studier om vad som motiverar sjuksköterskor att välja denna specialisering. Intresset för att specialistutbilda sig är trots allt stort, och enligt Göteborgs universitets administrativa avdelning är det cirka 70 sökande till höstens operationssjuksköterskeutbildning (ht -18) med 30 tillgängliga platser.

Det finns många delar värda att undersöka inom detta område, för att få en helhetsuppfattning om den ökande bristen på operationssjuksköterskor. Kanske är övergången, transitionen (Chick & Meleis 1986), mellan att vara allmänsjuksköterska och operationssjuksköterska en känslig och påfrestande process där mycket kan gå fel. Med denna studie vill vi framförallt fokusera på varför sjuksköterskor väljer detta yrke. Förhoppningsvis kan vi bidra med kunskap om vad som krävs för att behålla de nytexaminerade operationssjuksköterskor som har tänkt sig att arbeta inom detta område.

## Bakgrund

## Operationssjuksköterskan

Operationssjuksköterska är en av de specialiseringarna som sjuksköterskor kan vidareutbilda sig inom. En specialistutbildad operationssjuksköterska lyder under lagar som hälso- och sjukvårdslagen (SFS 2017:30) och patientsäkerhetslagen (SFS 2010:659), och förväntas ha kunskaper inom omvårdnad på en avancerad nivå (Bäckström, 2012). Dessa kunskaper är kopplade till den specifika situation som det innebär att befinna sig i en operationssal. Tillsammans med övriga medlemmar i teamet, ansvarar operationssjuksköterskan för att bevara patientens hälsa och säkerhet före, under och efter en operation. Under operationen övervakar operationssjuksköterskan patienten, som befinner sig i en utsatt situation på operationsbordet (Bäckström, 2012). En av de vanligaste vårdskadorna som patienten kan drabbas av är vårdrelaterade infektioner och postoperativa sårinfektioner är ett exempel på dessa (Öhrn, 2013). Här har operationssjuksköterskan en viktig roll, då infektionsprevention är ett av professionens största ansvarsområden (Hansen, Loraas & Synnöve-Brekken, 2012). Det görs genom att bibehålla sterila förhållanden och bevaka att samtliga i operationssalen också följer angivna riktlinjer. För att operationen ska fortlöpa friktionsfritt, bör operationssjuksköterskan vara uppmärksam på det som sker på operationsbordet. Att vara steget före kirurgen och bistå med rätt instrument vid rätt tidpunkt, anses underlätta för en smidig operation (Mitchell, Flin, Yule, Mitchell, Coutts & Youngson, 2011).

## Stress

Det finns studier som visat att en av orsakerna till att sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor har sagt upp sig, är stress. Stressen berodde på ökat krav på produktion, kunskap och kompetens (Gillespie, Wallis & Chaboyer, 2008). I en norsk fokusgrupp-studie uppgav specialistsjuksköterskorna att arbetskraven var höga, bl. a. upplevde de att de hade kort tid på sig att göra i ordning läkemedel och utrustning inför operationerna vilket gjorde att de ibland var tvungna att göra avsteg från sina rutiner för att hinna med (Berland, Natvig & Gundersen, 2008). I en studie från Taiwan undersöktes med hjälp av frågeformulär vilka faktorer som orsakade stress bland personal på operationsavdelningar. Studien visade att patientsäkerhet var den faktorn som personalen var mest stressade över. Forskarna trodde att det bland annat berodde på att patienterna utsattes för flera olika risker under arbetet i operationssalen och för att många patienter var svårt sjuka och opererades akut (Chen, Lin, Wang & Hou, 2009). I en finsk enkätstudie undersöktes arbetsplatskulturen på operationsavdelningar och vilka faktorer som påverkade den. Både anesthesi- och operationssjuksköterskor deltog i studien. Hur personalen upplevde arbetsstress, arbetstillfredsställelse och sin arbetsmiljö undersöktes. Till skillnad från studien från Taiwan (Chen et al. 2009) var inte arbetsstress vanligt förekommande hos deltagarna, men anesthesijsjuksköterskor upplevde sig mer stressade än operationssjuksköterskor. Deltagarna uppgav hög arbetstillfredsställelse, men var inte nöjda med sin lön. När det gällde arbetsmiljö menade de deltagare som var anställda på större sjukhus att det rådde brist på personal och resurser på arbetsplatsen (Eskola, Roos, McCormack, Slater, Hahtela & Suominen, 2016).

## **Kommunikation**

I en svensk intervjustudie (Rydenfält, Johansson, Larsson, Åkerman & Odenrick, 2012) där samarbetet mellan de olika personalkategorierna på operationsavdelning undersöktes visade det sig att det ibland uppstod konflikter och kommunikationssvårigheter inom operationsteamet. Personerna i studien vittnade t. ex om kollegor som störde under pågående operationer genom att gå in och ut ur salen eller prata högt. Kirurger och anestesiologer blev irriterade över att förberedelser inför operationer ofta drog ut på tiden. Forskarnas slutsats var att operationsteamet inte är ett enda team utan består av flera små team som arbetar parallellt med varandra och med olika fokus vilket kunde leda till kommunikationssvårigheter, onödiga missförstånd och störningar.

## **Arbetsmiljö och ledarskap**

I en svensk enkätstudie undersöktes vilka faktorer som personal på operationsavdelningar, i detta fall anesthesisjuksköterskor, operationssjuksköterskor och undersköterskor, ansåg var viktiga för en attraktiv arbetsplats. När det gällde arbetsvillkor ansågs relationer, ledarskap, utrustning, löner, organisation, fysisk arbetsmiljö, lokalisering och möjlighet att styra över sin arbetstid vara viktiga faktorer. Inom kategorin arbetsinnehåll var problemlösning, självständigt arbete och möjlighet att lära sig nya saker värdefullt. Gällande arbetstillfredsställelse var status och erkännande viktiga faktorer (Björn, Josephson, Wadensten & Rissén, 2015). I annan svensk liknande studie undersöktes också vilka faktorer som personal på operationsavdelningar ansåg var viktiga för en attraktiv arbetsplats jämfört med vilka förhållanden som faktiskt rådde på den egna arbetsplatsen. Det framkom att relationer, ledarskap och status var de viktigaste faktorerna för en attraktiv arbetsplats, och att lön, organisation och fysisk arbetsmiljö var de faktorer där värderingarna skiljde sig mest från de faktiska förhållandena (Björn, Lindberg & Rissén, 2016). Dåligt ledarskap, brist på bekräftelse och stöd från cheferna, var faktorer som efter lång tid ledde till uppsägning: I en isländsk studie där anledningar till att operationssjuksköterskor överväger att lämna sin arbetsplats undersöktes, framkom att låg arbetstillfredsställelse och brist på bekräftelse från ledningen var några faktorer (Sveinsdóttir & Blöndal, 2014). Även i en svensk intervjustudie där det undersöktes varför operations- och anesthesisjuksköterskor valde att säga upp sig var nonchalant attityd och brist på uppskattning från ledningen en av orsakerna (Lögde et al. 2018).

## **Lön**

Låg lön och dålig löneutveckling är faktorer som motiverar till uppsägning eller flytt från en arbetsplats. I två olika studier som undersökte anledningarna till migration bland sjuksköterskor, sågs dålig löneutveckling som en bidragande orsak. Den ena studien är från Kanada där migration av sjuksköterskor till USA ses öka. I den andra studien som är från Tyskland sammanställdes data från två tidigare studier (PROMeTHEUS) och (RN4Cast), som undersökt sjuksköterskors migration såväl inom EU-länder som från utomeuropeiska länder till EU-länder mellan 2009–2011. Det bidrog till en samlad bild av vilka faktorer som motiverade sjuksköterskorna att flytta. Oavsett varifrån sjuksköterskorna migrerade och till vilket land de sökte sig, så var motiven desamma, dålig

löneutveckling, ökad arbetsbelastning och försämrade arbetsförhållanden (Freeman, Baumann, Akhtar-Danesh, Blythe & Fisher, 2012; Zander, Blumel & Busse, 2012).

### **Fritid och familjeliv**

Att det är svårt att kombinera arbetsliv med privat- och familjeliv är en viktig orsak till att operationssjuksköterskor väljer att säga upp sig, (Lögde et al. 2018). Utvärdering av ett test med 6 timmars arbetspass i jämförelse med ordinarie arbetstid på 8 timmar, upplevde operationssjuksköterskor och undersköterskor ett förbättrat arbetsklimat och en mer hållbar arbetssituation. De orkade mer på jobbet och hade lättare att återhämta sig mellan arbetspassen. Arbetet som utfördes höll högre kvalitet jämfört med tidigare och de upplevde en bättre balans mellan arbete och familjeliv (Gyllensten, Andersson & Muller, 2017).

### **Teoretisk referensram**

Det tycks finnas en del missnöje bland operationssjuksköterskor, på yrket, och missnöjet kan bero på en upplevelse av att verksamheten prioriterar sina egna intressen före medarbetarnas. Det kan också uppstå ett gap mellan lärosätets och sjukvårdens bild av verksamheten vilket kan bli synligt när nya operationssjuksköterskor kommer ut i verksamheten. Lärosätet värderar studenternas akademiska examen högt, och operationssjuksköterskan kan uppleva att lärosätets värderingar och kriterier inte stämmer överens med vad verksamheten värdesätter. Meyer och Brian (1977, 1978) beskriver detta som Decoupling ("frånkoppling"), ett fenomen som observerats inom olika organisationer och som innebär att det finns ett gap mellan organisationens formella praxis och hur organisationen faktiskt fungerar.

Personerna i den här studien befinner sig just nu i en övergångsperiod mellan yrket som allmänsjuksköterska och yrket som operationssjuksköterska. De kommer snart också att övergå från att vara student till att börja arbeta självständigt. Att övergå från en livsfas till en annan kan förklaras som en instabil övergångsperiod mellan två stabila tillstånd, och denna övergång beskriver Chick och Meleis, (1986) som transition. För personerna i studien rör det sig närmare bestämt om situationstransition som är en av flera typer av transition som beskrivs av Meleis och Trangenstein (1994). Personer som genomgår transition upplever ofta förvirring, ångest och osäkerhet men kan också känna upprymdhet, glädje och förväntan. För en lyckad transition krävs att personen i fråga upplever välbefinnande och upplevelse av att behärska sin nya roll. Sociala relationer är också viktiga för en lyckad transition (Schumacher & Meleis, 1994). Detta kan kopplas till att tidigare studier visat att relationer till kollegor och ledningens attityder har stor betydelse för om arbetsplatsen upplevs attraktiv eller inte (Björn et al. 2015; Björn et al. 2016).

### **Problemformulering**

Många sjuksköterskor väljer att specialistutbilda sig till operationssjuksköterska men samtidigt råder det brist på operationssjuksköterskor eftersom många väljer att säga upp



sig. Det finns ett flertal studier som beskriver utbildade operationssjuksköterskors upplevelser av arbetsplatsen och varför de väljer att sluta, men få studier har hittats om vad som faktiskt får sjuksköterskor att ta steget att börja läsa till operationssjuksköterska. Vi anser att det är viktigt att ta reda på vilka förväntningar och förhoppningar blivande operationssjuksköterskor har om sitt framtida yrke, sin kommande lön, och vad som får dem att välja att läsa vidare till just operationssjuksköterska. Genom att undersöka detta område, hoppas vi att kunna bidra med kunskap om hur operationssjuksköterskeyrket kan göras mer attraktivt i framtiden och i förlängningen få operationssjuksköterskor att vilja stanna kvar i sitt yrke.

## Syfte

Syftet med studien är att beskriva vad som motiverar sjuksköterskor att specialistutbilda sig till operationssjuksköterskor och vilka förväntningar de har om sitt framtida yrke inklusive lön.

## Metod

För denna studie har en kvantitativ ansats valts, då syftet är att beskriva vad som motiverar sjuksköterskor att bli operationssjuksköterskor. Studien är en observationsstudie, och frågeformulär har använts för att samla in data. Resultatet kommer att analyseras deskriptivt (Polit & Tatano Beck, 2012).

## Deltagare

Urvalet för studien är operationssjuksköterskestudenter som påbörjat utbildningen vid ett av Sveriges universitet hösten 2017. Gruppen består av 25 personer. Då personerna i den här gruppen nyligen har valt att specialistutbilda sig till operationssjuksköterskor ansågs de därför som lämpliga utifrån studiens syfte. Ett bekvämlighetsurval har valts med hänsyn till den fastställda tidsramen för denna studie. Nackdelen med ett bekvämlighetsurval är att det inte med säkerhet representerar populationen (Polit & Tatano Beck, 2012).

## Datainsamling

Frågeformulär har här valts som mätinstrument för att på kort tid få in svar från så många personer som möjligt utan att behöva ta hänsyn till var personerna geografiskt befinner sig (Hansagi & Allebeck, 1994).

En enkät med 20 frågor utformades och testades först i en pilotstudie på sex personer eftersom det enligt Lynn (1986) krävs minst fem personer vid validering av ett instrument i pilotstudie. Här valdes sex yrkesverksamma operationssjuksköterskor, i första hand nyexaminerade som kunde antas var så lika studiedeltagarna som möjligt. När enkäten testades undersöktes hur lång tid det tog att besvara enkäten och om testpersonerna förstod frågorna (Hansagi & Allebeck, 1994). Det tog mellan 5 - 10 minuter att fylla i enkäten och frågorna ansågs lätta att förstå. På en fråga ändrades svarsalternativen till enbart ja eller nej men i övrigt gjordes inga ändringar.

Den korrigerade enkäten skickades därefter till studiedeltagarna tillsammans med forskningspersonsinformation (FPI) via e-post. Efter 4 dagar skickades en påminnelse ut via e-post.

Enkäten är indelad i tre delar A, B och C. Frågorna är utformade som påståenden med fem svarsalternativ (1= stämmer helt, 2= stämmer ganska bra, 3= stämmer varken eller, 4= stämmer ganska dåligt och 5= stämmer inte alls). Första delen (A) handlar om vad som motiverade deltagarna att bli operationssjuksköterskor och innehåller 10 påståenden. Utformningen av svarsalternativen gjordes enligt Likertskalan, där svaren antingen kan bekräfta ett påstående eller ta avstånd från det. Skalan används i enkäter för att kartlägga attityder och synvinklar hos deltagarna (Polit & Tatano Beck, 2012).

Fråga 3, skiljer sig från övriga, då denna kan besvaras med ja eller nej och är nominalskala (Polit & Tatano Beck, 2012).

I andra delen (B) handlar påståendena om vilka förhoppningar som finns på operationssjuksköterskeyrket. Sex påståenden med fem svarsalternativ.

Sista delen (C) handlar om förväntningar på yrket och består av tre påståenden, också med fem svarsalternativ. Slutligen ges deltagarna möjlighet att delge med egna ord, om de önskar tillägga något.

Frågor om demografiska data, d.v.s. deltagarnas ålder och antal år som yrkesverksamma sjuksköterskor lades till efter att enkäten skickats ut och besvarats. Därför skickades ytterligare mail ut till deltagarna med dessa frågor. Samtliga deltagare svarade.

## **Dataanalys**

Data från de besvarade enkäterna matades in i statistikprogrammet IBM SPSS Statistics 25 Data Editor. Resultatet analyserades med beskrivande statistik, för att ge en sammanfattad bild av insamlat rådata (Billhult, 2017).

Bakgrundsdata som ålder och antal verksamma år som sjuksköterska, analyserades genom att beräkna medelvärdet. I resultatet redovisas ålder i form av medelvärdet och antal yrkesverksamma år som minst – mest och genomsnittligt antal år i yrket. Bakgrundsdata ger en bild av hur deltagarna ser ut som grupp och vilken variation som finns (Billhult, 2017).

Bortsett från tilläggen i slutet av enkäten, redovisas svaren som kategorivariabler där varje kategori redovisas för sig. Svaren beskrivs i form av antal och andelar och illustreras i tabeller och diagram för att ge en överblick över studenternas svar (Polit & Tatano Beck, 2012).

## **Forskningsetiska överväganden**

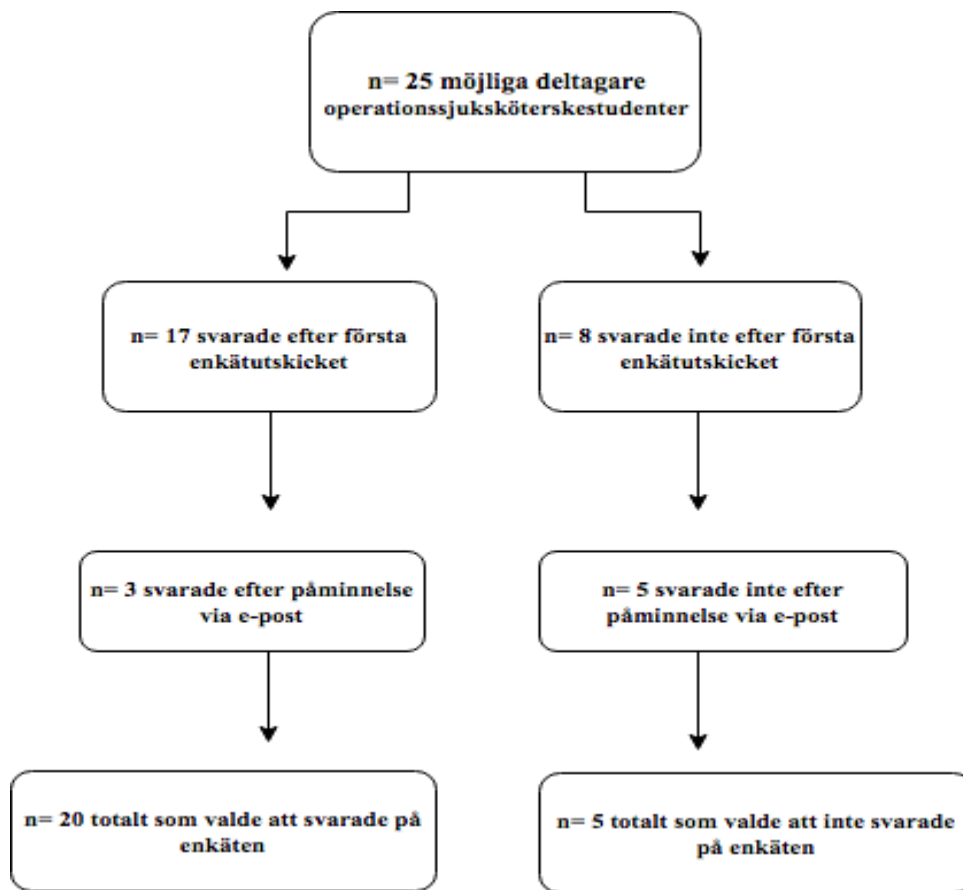
Personer som deltar i en enkätstudie kan uppleva intrång i den personliga integriteten och känna oro över att materialet ska missbrukas eller hamna i orätta händer (Hansagi & Allebeck, 1994). Deltagarna besvarade enkäten via sina studentmail och full anonymitet gentemot författarna var då inte möjlig. I syfte att värna om konfidentialiteten numrerades enkäterna för att underlätta avidentifiering vid sammanställning av data. Endast författarna hade tillgång till och behandlade de besvarade enkäterna (Kjellström, 2017).

En av riktlinjerna i Helsingforsdeklarationen (2013) är att individens säkerhet och intressen går före forskningens och samhällets intressen. Därför utformades enkäten så att deltagarna inte behövde ange personliga uppgifter som t. ex namn, personnummer, kön eller arbetsplats. Enligt Belmontrapporten (1978) ska forskningspersoner medverka helt frivilligt och få tillräckligt med information för att kunna ta beslut om de vill medverka eller ej. Personerna som deltog i den här studien är vuxna personer som utbildar sig på avancerad nivå och ansågs vara förmögna att utifrån den information de har fått kunna ta beslut om de ville delta i studien eller ej. Personerna fick ta del av en FPI där det tydligt framgick vad studien handlade om, vad det innebar att delta och att en besvarad enkät symboliserade ett aktivt beslut att delta. Därmed upprättades ett informerat samtycke. FPI kan läsas i bilaga 1.

Deltagandet i studien kommer inte att gynna deltagarna på kort sikt, men förhoppningen är att studiens resultat kommer att bidra till att operationssjuksköterskeyrket blir mer attraktivt i framtiden. Studiens nytta för samhället ligger i att ett attraktivt yrke bidrar till att färre operationssjuksköterskor säger upp sig. Förhoppningsvis bidrar det till kortare operationsköer och bättre vård.

## **Resultat**

Av de 25 inkluderade deltagarna, erhöles 17 svar, före påminnelseutskick. En påminnelse skickades ut via e-post, vilket gav ytterligare 3 svar. Att endast en påminnelse skickades ut, beror på tidsramen som författarna hade att förhålla sig till. Sammanlagt erhöles 20 (80%) svar av 25 möjliga, se figur 1.



Figur 1. Flödesschema över deltagare

### Demografiska data:

Medelåldern är 32 år.

Antal år som verksam sjuksköterska varierar mellan 2 månader och 17 år. I genomsnitt har deltagarna arbetat i cirka 5 år.

### Svar på enkätens frågor

Nedan redovisas samtliga svar från studien, i tabell 1. Enkäten kan ses i bilaga 2.

Fråga	Stämmer helt	Stämmer ganska bra	Stämmer varken eller	Stämmer ganska dåligt	Stämmer inte alls	Totalt
	Antal/Andel (%)	Antal/Andel (%)	Antal/Andel (%)	Antal/Andel (%)	Antal/Andel (%)	Antal/Andel (%)
A1. Jag visste vad det innebär att arbeta som operations sjuksköterska innan jag sökte denna utbildning!	5 /25	10 /50	0 /0	4 /20	1 /5	20 /100
A2. Jag visste att jag ville bli operations sjuksköterska, innan jag sökte denna utbildning!	11 /55	4 /20	0 /0	3 /15	2 /10	20 /100
A3. Jag sökte andra utbildningar samtidigt som jag sökte denna specialutbildning!	JA 4 /20		NEJ 16 /80		Totalt 20 /100	
A4. Det som motiverade mig att bli operationssjuksköterska var arbetsuppgifterna!	6 /30	12 /60	1 /5	1 /5	0 /0	20 /100
A5. Det som motiverade	3 /15	2 /10	7 /35	3 /15	5 /25	20 /100

e mig att bli operationssjuksköterska var arbetstiderna!						
A6. Det som motiverade mig att bli operationssjuksköterska var lönen!	1 /5	6 /30	7 /35	3 /15	3 /15	20 /100
A7. Det som motiverade mig att bli operationssjuksköterska var att jag tröttnade på att arbeta som allmänsjuksköterska!	6 /30	5 /25	5 /25	0 /0	4 /20	20 /100
A8. Det som motiverade mig att bli operationssjuksköterska var att specialistsjuksköterskeyrket kommer att passa mig bättre än allmänsjuksköterskeyrket!	7 /35	9 /45	4 /20	0 /0	0 /0	20 /100

A9. Det som motiverade mig att bli operationssjuksköterska var att jag ville ha minskad patientkontakt!	2 /10	8 /40	3 /15	2 /10	5 /25	20 /100
A10. Det som motiverade mig att bli operationssjuksköterska var att ha lön under utbildningen!	4 /20	6 /30	4 /20	1 /5	5 /25	20 /100
B1. Jag hoppas att kunna påverka mina arbetstider!	6 /30	8 /40	4 /20	0 /0	2 /10	20 /100
B2. Jag hoppas att kunna påverka min lön!	10 /50	6 /30	2 /10	1 /5	1 /5	20 /100
B3. Jag hoppas att kunna göra karriär!	8 /40	6 /30	3 /15	2 /10	1 /5	20 /100
B4. Jag hoppas på minskad arbetsrelaterad stress!	8 /40	10 /50	2 /10	0 /0	0 /0	20 /100

B5. Jag hoppas på minskad fysisk belastning!	4 /20	2 /10	10 /50	2 /10	2 /10	20 /100
B6. Jag hoppas ha färre administrativa arbetsuppgifter!	3 /15	6 /30	6 /30	2 /10	3 /15	20 /100
C1. Jag förväntar mig stimulans i yrket!	11 /55	7 /35	1 /5	0 /0	1 /5	20 /100
C2. Jag förväntar mig att få ökat inflytande på min arbetsplats!	4 /20	8 /40	8 /40	0 /0	0 /0	20 /100
C3. Jag förväntar mig att kunna styra över mina arbetsuppgifter!	2 /10	11 /55	6 /30	1 /5	0 /0	20 /100

### Deltagarnas egna reflektioner

I enkäten fanns förutom frågor med färdiga svarsalternativ också utrymme att skriva i fritext. Två studiedeltagare valde att svara.

*“Jag visste att jag ville bli operationssjuksköterska, innan jag sökte till sjuksköterskeprogrammet. Jag förväntade mig inte att man ska vara så livegen som operationssjuksköterska.”*



*“Jag tror att operationssjuksköterskor har ett intressant och givande jobb. De operationssjuksköterskor jag mött ute på VFU verkar nöjda med sina yrkesval, det upplever jag som positivt!”*

Nedan redovisas några av svaren i tabeller och diagram för variation.

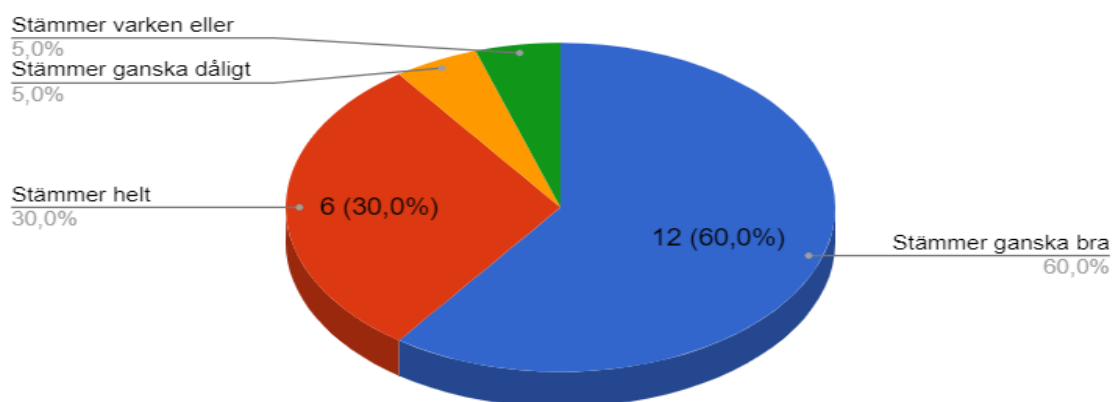
### Att veta vad man vill

Tabell 2. Fråga A 3: Jag sökte andra utbildningar samtidigt som jag sökte denna specialistutbildning!

Svarsalternativ	Antal	Andel (%)
Ja	4	20
Nej	16	80
Totalt	20	100

En övervägande majoritet på 80 % sökte enbart specialistsjuksköterskeprogrammet med inriktning operation (tabell 2). På frågan om de visste vad det innebar att arbeta som operationssjuksköterska svarade 25% att det stämmer helt och 50 % att det stämmer ganska bra. På frågan om de visste att de ville bli operationssjuksköterska svarade 55 % att det stämmer helt och 20 % att det stämmer ganska bra (Se tabell 1, fråga A1 och A2).

### Arbetsuppgifter

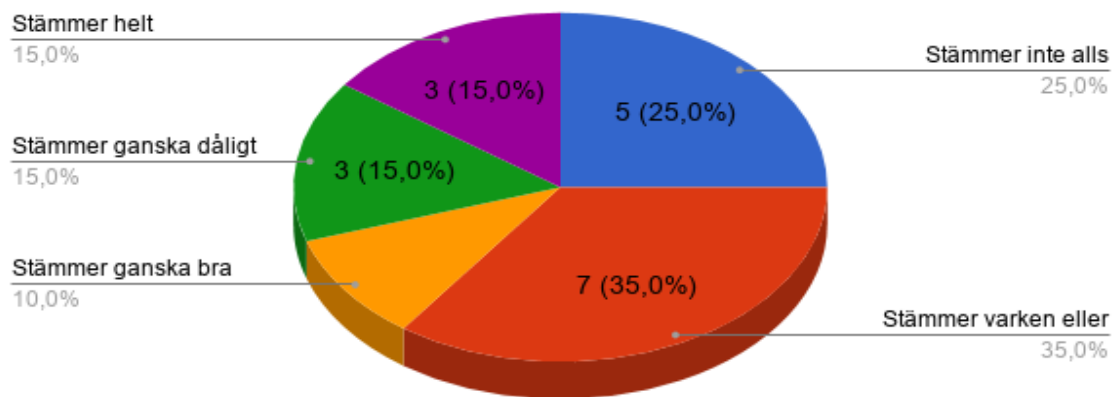


Figur 2. Fråga A 4: Det som motiverade mig att bli operationssjuksköterska var arbetsuppgifterna!

I påståendet att arbetsuppgifterna var det som motiverade till att bli operationssjuksköterska, svarade 30% av studenterna att det stämmer helt och 60% att det stämmer ganska bra. 5% uppgav att det stämmer ganska dåligt, men ingen tog helt avstånd från påståendet (figur 2).

Ungefär lika många förväntade sig att kunna vara självständiga vad gäller arbetsuppgifterna (2 st./ 10%= stämmer helt och 11 st./ 55%= stämmer ganska bra). Se tabell 1, fråga C3.

### Arbetstider



Figur 3. Fråga A 5: Det som motiverade mig att bli operationssjuksköterska var arbetstiderna!

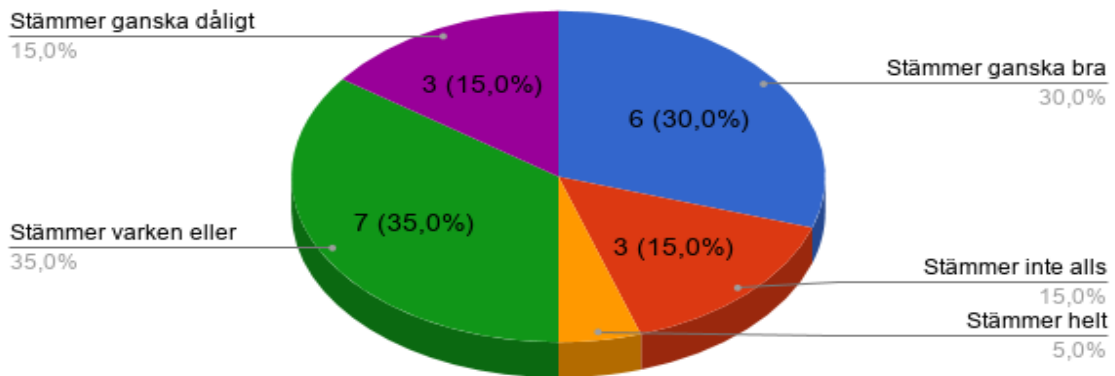
Tabell 3. Fråga B 1: Jag hoppas att kunna påverka mina arbetstider!

Svarsalternativ	Antal	Andel (%)
Stämmer helt	6	30
Stämmer ganska bra	8	40
Stämmer varken eller	4	20
Stämmer inte alls	2	10
Totalt	20	100

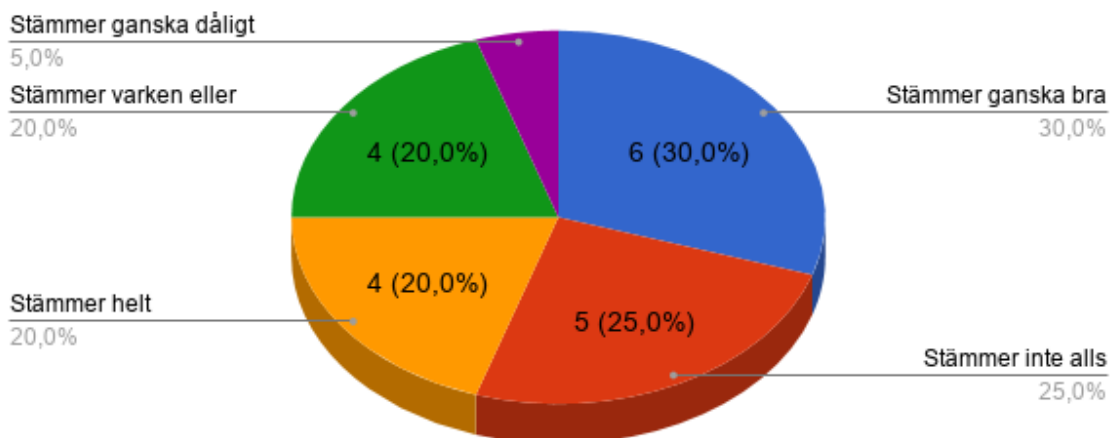
Arbetstiderna verkar endast ha motiverat ca 25% av studenterna, 15% stämmer helt och 10% stämmer ganska bra (figur 3).

Däremot är stor del av studenterna 70% (30%= stämmer helt och 40%= stämmer ganska bra), hoppfulla om att kunna påverka sina arbetstider i framtiden. Se tabell 3.

## Lön



Figur 4. Fråga A 6: Det som motiverade mig att bli operationssjuksköterska var lönen!



Figur 5. Fråga A 10: Det som motiverade mig att bli operationssjuksköterska var att ha lön under utbildning!

Tabell 4. Fråga B 2: Jag hoppas att kunna påverka min lön!

Svarsalternativ	Antal	Andel (%)
Stämmer helt	10	50

Stämmer ganska bra	6	30
Stämmer varken eller	2	10
Stämmer ganska dåligt	1	5
Stämmer inte alls	1	5
Totalt	20	100

Att erhålla högre lön var inte någonting som överlag motiverade deltagarna till att specialistutbilda sig, 5 % uppgav att det stämde helt och 30 % att det stämde ganska bra (figur 4). På frågan om lön under utbildningen motiverade för att specialistutbilda sig svarade däremot 20 % att det stämde helt och 30 % att det stämde ganska bra (figur 5). Majoriteten av deltagarna hade förhoppningar om att kunna påverka sin lön: 50 % svarade att det stämmer helt och 30 % att det stämmer ganska bra (tabell 4).

## Diskussion

### Metoddiskussion

#### Utformning och genomförande

En egen enkät utformades för att kunna ställa rätt frågor utifrån studiens syfte. Risker som finns med att konstruera egna frågor jämfört med att använda en färdig enkät är att det är att frågorna lätt kan missförstås och att frågorna kan färgas av forskarens åsikter om det som ska undersökas (Billhult & Gunnarsson, 2012). Frågor om demografiska data var från början inte tänkta att vara med i enkäten eftersom vi hade farhågor om att risken för att deltagarna skulle kunna identifieras var stor i en grupp på endast 20 personer. Slutligen valdes ändå att efterfråga ålder och antal yrkesverksamma år, eftersom dessa uppgifter ger värdefull information om att deltagarna inte är en homogen grupp utan en grupp med en viss variation. För att i möjligaste mån undvika identifiering redovisas bara deltagarnas medelålder och inte yngst eller äldst. Demografiska data är heller inte kopplad till övriga svar från deltagarna och anses därför i övrigt inte avslöjande. Vad deltagarna har för kön brukar efterfrågas i liknande studier, men det har valts bort eftersom det skulle vara alltför utpekande.

I denna studie användes deskriptiv statistik som analysmetod för att besvara studiens syfte. Likertskalan kan även användas i analytisk statistik vilket möjliggör att resultatet från denna studie vidareutvecklas i framtida studier. Exempel på intressanta studier med sådant syfte skulle vara att jämföra vilka förväntningar operationssjuksköterskestudenter och operationssjuksköterskor har på yrket.

## **Deltagande**

Studiens FPI (bilaga 1) utformades så att de som valde att svara på enkäten samtidigt lämnade sitt samtycke till att delta i studien. Därmed kan de som valde att inte svara på enkäten inte beskrivas som bortfall, då bortfall är personer som först tackat ja med sedan väljer att avbryta. Varför fem personer valde att inte vara med och om deras deltagande skulle ha påverkat resultatet är okänt.

## **Styrkor**

Enkäten validerades i en pilotstudie för att ge enkäten så hög validitet som möjligt. Av 25 möjliga var det 20 som deltog.

## **Begränsningar**

Studiens metod, ansats och urval valdes delvis utifrån rådande tidsram för arbetet: Med en webbaserad enkät som skickades ut till ett litet urval av studiedeltagare på 25 personer kunde en hanterbar mängd data samlas in och analyseras på kort tid. En studie med kvalitativ ansats hade möjligen passat problemområdet bättre eftersom det inte finns så mycket forskning sedan tidigare om varför sjuksköterskor väljer att utbilda sig till operationssjuksköterskor. Det materialet skulle sedan kunna användas till fortsatta kvantitativa studier (Danielsson, 2017). Då det här är en liten enkätstudie är resultatet troligen inte överförbart på andra liknande grupper.

## **Resultatdiskussion**

De allra flesta av studiedeltagarna verkade ha klart för sig att det var operationssjuksköterska de ville bli redan innan de påbörjade utbildningen. Yrkets arbetsuppgifter och att kunna styra över sina arbetsuppgifter var något som i hög grad motiverade deltagarna till att specialistutbilda sig. Arbetstider eller lön var inte något som i större utsträckning motiverade till att utbilda sig, men att få lön under utbildningen ansågs viktigt och det fanns stora förhoppningar om att kunna påverka både sina arbetstider och sin lön i framtiden. Två deltagare valde att skriva i fritext, vilket är intressant, men av dessa enstaka svar kan inga slutsatser dras.

## **Arbetsuppgifter**

Att arbetsuppgifterna i det nya yrket lockar studenterna är tydligt och tidigare studier visar också att självständigt arbete med problemlösning är viktigt för en attraktiv arbetsplats (Björn et al. 2015; Björn et al. 2016). Av studiedeltagarna uppger 55% att de i viss grad tröttnat på att vara allmänsjuksköterskor, (30 % = stämmer helt och 25 % = stämmer ganska bra). Många av deltagarna uppger också att minskad patientkontakt motiverar dem till specialistutbilda sig, (10% = stämmer helt och 40% = stämmer ganska bra). När den här frågan formulerades tänkte vi oss att minskad patientkontakt betyder att vårda en patient åt gången istället för flera. Vi inser i efterhand att denna fråga kan ha misstolkats till att betyda att ha mindre med patienter att göra. Vi tror dock att deltagarna har tolkat minskad patientkontakt som att vårda en patient åt gången, eftersom det innebär total

omvårdnad av just denna patient. Mackintosh (2007) studie har också visat att specialistsjuksköterskor på operationsavdelning aktivt valt yrket för att det innebär att vård en patient åt gången. Detta i kombination med att de flesta av deltagarna anser att operationssjuksköterskeyrket kommer att passa dem bättre, (35% = stämmer helt och 45% = stämmer ganska bra), tolkar vi som att deltagarna överlag känner sig färdiga med yrket som allmänsjuksköterska och är redo att gå vidare och prova någonting nytt i yrkeslivet med nya arbetsuppgifter. Önskan att avancera inom professionen tycks locka några av deltagarna speciellt eftersom de valt att specialistutbilda sig kort efter avslutad grundutbildning. Detta är numera möjligt eftersom lärosätet tagit bort kravet på ett års yrkeserfarenhet för att bli antagen till operationssjuksköterskeutbildningen. Effekterna av detta beslut ser vi inte ännu men kan vara föremål för framtida forskning.

### **Arbetstider**

Arbetstider tycks inte vara en faktor som motiverade deltagarna till att specialistutbilda sig i någon större utsträckning (figur 4). Detta står i kontrast gentemot tidigare studier som visar att operationssjuksköterskor väljer att säga upp sig för att det är svårt att kombinera arbetstider med familjelivet (Lögde et al. 2018) och 6 timmars arbetsdag har visat sig ha positiva effekter på medarbetarna (Gyllensten et al. 2017). Slutsatsen av detta fynd är att operationssjuksköterskeyrket kanske visar sig vara tyngre än vad blivande operationssjuksköterskor från början tror och att utrymme att kunna styra över arbetstider blir viktigare på sikt.

### **Lön och professionell utveckling**

En positiv löneutveckling verkar vara viktig. Det visar såväl denna studie, som tidigare studier, där dålig löneutveckling var en av faktorerna till uppsägning bland operationssjuksköterskor (Freeman et al. 2012; Zander et al. 2012). I Lögde et al. s studie (2018), uppgav deltagarna att lönen sågs som en bekräftelse på deras professionella utveckling.

Majoriteten av studiedeltagarna hoppas på att göra karriär, (40% = stämmer helt och 30% = stämmer ganska bra). Tidigare studier visar också att utveckling och karriär inom yrket är viktiga faktorer för att yrket ska vara attraktivt (Björn et al. 2015; Björn et al. 2016). Vi drar slutsatsen att deltagarna i och med sin specialistutbildning ser potential till både professionell och lönemässig utveckling.

### **Inflytande**

De flesta av deltagarna förväntar sig i någon mån ökat inflytande i sitt nya yrke men en anmärkningsvärd stor andel på 40% svarar "varken eller" på frågan. Detta får oss att undra om frågan trots validering ändå var svår för deltagarna att förstå eller om inflytande faktiskt inte är så högt värderat. Enligt Hasselhorn et al. (2008) har möjligheter till inflytande visat sig vara viktigt för att personal ska trivas och stanna kvar på arbetsplatsen.

## **Decoupling och transition**

Som teoretisk referensram valdes dels transitionsteorin och dels decouplingteorin. Decouplingteorin används framförallt för att beskriva verksamheter som lärosäten och organisationer och är sällan använd inom vård och omvårdnad. Teorierna valdes därför att de beskriver ett gap respektive en övergång och ansågs passa den här studien då det är ett gap som beskrivs i bakgrunden och för att studiedeltagarna genomgår en övergång från en situation till en annan.

Det organisatoriska gapet som beskrivs i decouplingteorin (Meyer & Brian 1977, 1978) tycks inte ha påverkat deltagarna i studien då de trots att de arbetat inom vården ändå väljer att stanna kvar i samma bransch men med en annan arbetsmiljö.

Transitionen från att vara allmänsjuksköterska till operationssjuksköterska kan bli bra med tanke på att ca 75 % av deltagarna visste vad det innebar att bli operationssjuksköterska, innan de sökte utbildningen (fråga A1). De tycks se fram emot sina nya arbetsuppgifter (fråga A4) och hoppas samtidigt på mindre arbetsrelaterad stress (fråga B4). Tyvärr har stress och hög arbetsbelastning visat sig vara en anledning till att operationssjuksköterskor säger upp sig (Gillespie et al. 2008; Hasselhorn et al. 2008). För att underlätta övergången från att vara allmänsjuksköterska till operationssjuksköterska, bör individen uppleva att hen bemästrar sina arbetsuppgifter och att hen har stöd från kollegor och ledning. Med tanke på rådande brist på operationssjuksköterskor, väcks frågan hur mycket stöd blivande operationssjuksköterskor får i dagsläge. Denna fråga anses vara värd att undersökas framöver.

## **Sammanfattande reflektion**

Deltagarna i studien är i hög grad motiverade att specialistutbilda sig och uppger sig veta vad det innebär att arbeta som operationssjuksköterska. De ser fram emot att utvecklas professionellt och att få högre lön på sikt. Tidigare studier har visat att stress och hög arbetsbelastning är orsaker till att operationssjuksköterskor säger upp sig (Gillespie et al. 2008; Berland et al. 2008) och utifrån den bakgrunden dras slutsatsen att operationssjuksköterskeyrket kanske är tyngre och mer stressigt än vad studenterna först tror, och i och med yrkets dåliga löneutveckling ges heller ingen bekräftelse på den professionella utvecklingen. Det kan också uppstå en rad hinder på vägen för en framgångsrik transition.

## **Slutsatser**

Syftet till den här studien var att undersöka vad som motiverar sjuksköterskor att specialistutbilda sig till operationssjuksköterskor. I studien framkommer att deltagarna visste vad det innebar att jobba som operationssjuksköterska och att det som främst motiverar dem är arbetsuppgifterna och att utvecklas inom professionen. För många av deltagarna var minskad patientkontakt, en patient åt gången en bidragande faktor. De flesta

förväntar sig stimulans i yrket vilket stämmer överens med viljan att utvecklas professionellt.

Resultatet kan användas som inspiration vid vidare forskning i ämnet. Då det här är en liten studie kan resultatet inte användas som underlag för att göra större förändringar inom utbildning eller sjukvård.

## Referenslista

- Belmontrapporten. (1978). *Ethical principles and Guidelines for the Protection of Human Subjects*, Government Printing Office.  
<http://ohsr.od.nih.gov/guidelines/belmont.html#ethical>.
- Berland, A., Natvig, G. K., & Gundersen, D. (2008). Patient safety and job-related stress: A focus group study. *Intensive and Critical Care Nursing*, 24(2), 90–97. doi: 10.1016/j.iccn.2007.11.001
- Billhult, A. (2017). Bortfallsanalys och Beskrivande statistik. I M. Henricson (Red.), *Vetenskaplig teori och metod: från idé till examination inom omvårdnad* (s. 57–80). Lund, Studentlitteratur AB.
- Billhult, A., & Gunnarsson, R. (2012). Enkäter. I M. Henricson (Red.), *Vetenskaplig teori och metod: från idé till examination inom omvårdnad* (s. 139–149). Lund, Studentlitteratur AB.
- Björn, C., Josephson, M., Wadensten, B., & Rissén, D. (2015). Prominent attractive qualities of nurses' work in operating room departments: a questionnaire study. *Work*, 52(4), 877–889. doi: 10.1080/15232333.2015.105135
- Björn, C., Lindberg, M., & Rissén, D. (2016). Significant factors for work attractiveness and how these differ from the current work situation among operating department nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 25(1–2), 109–116. doi: 10.1111/jocn.13003
- Bäckström, G. (2012). Operationssjuksköterskans profession. I G.A.M. Dävøy, P.H. Eide & I. Hansen (Red.), *Operationssjukvård: operationssjuksköterskans perioperativa omvårdnad* (s. 29–45). Lund: Studentlitteratur.
- Chen, C-K., Lin, C., Wang, S-H., & Hou, T-H. (2009). A Study of Job Stress, Stress Coping Strategies, and Job Satisfaction for Nurses Working in Middle-Level Hospital Operating Rooms. *Journal of Nursing Research*, 17(3), 199–211. doi: 10.1097/JNR.0b013e3181b2557b



- Chick, N., & Meleis, A. (1986) Transitions: a nursing concern. I P. Chinn (Red.), *Nursing research methodology: issues and implementation*. Rockville, Maryland: Aspen. 237–257
- Danielsson, E. (2017). Kvalitativ forskningsintervju. I M. Henricson (Red.), *Vetenskaplig teori och metod: från idé till examination inom omvårdnad* (s. 143–154). Lund, Studentlitteratur AB.
- Eskola, S., Roos, M., McCormack, B., Slater, P., Hahtela, N., & Suominen, T. (2016). Workplace culture among operating room nurses. *Journal of Nursing Management* (24) 725–734. doi: 10.1111/jonm.12376
- Freeman, M., Baumann, A., Akhtar-Danesh, N., Blythe, J., & Fisher, A. (2012). Employment goals, expectations, and migration intentions of nursing graduates in a Canadian border city: A mixed methods study. *International Journal of Nursing Studies* 49(2012), 1531–1543. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2012.07.015
- Gillespie, B. M., Wallis, M., & Chaboyer, W. (2008). Operating Theater Culture: Implications for Nurse Retention. *Western Journal of Nursing Research*, 30(2), 259. doi: 10.1177/0193945907303006
- Gyllensten, K., Andersson, G., & Muller, H. (2017). Experiences of reduced work hours for nurses and assistant nurses at a surgical department: a qualitative study. *BMC Nursing*, 16. doi: 10.1186/s12912-017-0210-x
- Hansagi, H. & Allebeck, P. (1994). *Enkät och intervju inom hälso- och sjukvård: handbok för forskning och utvecklingsarbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Hansen, I. Loraas, L-M E., Synnöve Brekken, R. (2012) Hygien och infektionspreventiva åtgärder. I G.A.M. Dåvøy, P.H. Eide & I. Hansen (Red.), *Operationssjukvård: operationssjuksköterskans perioperativa omvårdnad* (s. 29–45). Lund: Studentlitteratur.
- Hasselhorn, H. M., Conway, P. M., Widerzal -Bazyl, M., Simon, M., Tackenberg, P., Schmidt, S., ...Next study group. (2008). Contribution of job strain to nurses` consideration of leaving the profession- results from the longitudinal European nurses` early study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, (6), 75–82. doi:
- Helsingforsdeklarationen. (2013). *World Medical Association Declaration of Helsinki: Ethical Principles for Medical Research Involving Human Subjects*. Tillgängligt: <https://www.wma.net/policies-post/wma-declaration-of-helsinki-ethical-principles-for-medical-research-involving-human-subjects/>

- Kjellström, S. (2017). Forskningsetik. I M. Henricson (Red.), *Vetenskaplig teori och metod: från idé till examination inom omvårdnad* (s. 57–80). Lund, Studentlitteratur AB.
- Lynn, M. R. (1986). Determination and Quantification Of Content Validity. *Nursing research*, 35(6), 383–386.
- Lögde, A., Rudolfsson, G., Broberg, R. R., Rask-Andersen, A., Wålinger, R., & Arakelian, E. (2018). I am quitting my job. Specialist nurses in perioperative context and their experiences of the process and reasons to quit their job. *International Journal for Quality in Health Care*. doi: 10.1093/intqhc/mzy023
- Mackintosh, C. (2007). Making patient better: a qualitative study of registered nurses' reasons for working in surgical areas. *Journal of Clinical Nursing*, 16(6), 1134–1140. doi: 10.1111/j.1365-2702.2006.01595.x
- Meyer, J. W., & Brian, R. (1978). The structure of Educational Organizations. I J.W. Meyer (Red.), *Environments and Organisations* (78–109). San Francisco: Jossey-Bass.
- Meyer, J. W., & Brian, R. (1977). Institutionalized Organisations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83: 340–363
- Meleis, A. M., Sawyer, L. K., Im, E., Hilfinger Messias, D., & Schumaner, K. (2000). Experiencing Transitions: An Emerging Middle-Range Theory. *Advances in Nursing Science*, 23(1), 12–28.
- Meleis, I.A., & Trangenstein, P. A., (1994). Facilitating Transitions: Redefinition of the Nursing Mission. *Nursing Outlook*, 42: 255–259
- Mitchell, L., Flin, R., Yule, S., Mitchell, J., Coutts, K., & Youngson, G. (2011). Thinking ahead of the surgeon: An interview study to identify scrub nurses' non-technical skills. *International Journal of Nursing Studies*, 48(7), 818–828. DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2010.11.005
- Polit, D. F., Tatano Beck, C. (2012). *Nursing Research: Generating and Assessing Evidence for Nursing Practice* (9:e uppl.) Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Rydenfält, C., Johansson, G., Larsson, P. A., Åkerman, K., & Odenrick, P. (2012). Social structures in the operating theatre: how contradicting rationalities and trust affect work. *Journal of Advanced Nursing*, 68(4), 783–795. doi: 10.1111/j.1365-2648.2011.05779.x

- Schumacher, K L., & Meleis, A I. (1994) Transitions: A Central Concept in Nursing. *Image: Journal of Nursing Scholarship*, 26(2), 119–127
- SFS 2017:30. *Hälso- och sjukvårdslagen*. Stockholm: Socialdepartementet
- SFS 2010:659. *Patientsäkerhetslag*. Stockholm: Socialdepartementet
- Socialstyrelsen. (2017). *Nationella planeringsstödet 2017 - Tillgång och efterfrågan På vissa personalgrupper inom hälso- och sjukvård samt tandvård*. Tillgänglig: <https://www.socialstyrelsen.se/publikationer2017/2017-2-21>
- Sveinsdóttir, H., & Blöndal, K. (2014). Surgical nurses' intention to leave a workplace in Iceland: a questionnaire study. *Journal of Nursing Management*, 22(5), 543–552. doi: 10.1111/jonm.12013
- Westin, J. (2018, februari). Sjuksköterskeflykt kan leda till inställda operationer. *Vårdfokus*. Tillgängligt: <https://www.vardfokus.se/webbnyheter/2018/februari/sjukskoterskeflykt-kan-leda-till-installda-operationer/>
- Zander, B., Blumel, M., & Busse, R. (2012). Nurse migration in Europe- Can expectations really be met? Combining qualitative and quantitative data from Germany and eight of its destination and source countries. *International Journal of Nursing Studies* 50(2013), 210–218. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2012.11.017
- Öhrn, A. (2013). Säker vård. I A. Edberg (Red.), *Omvårdnad på avancerad nivå: kärnkompetenser inom sjuksköterskans specialistområden*. Lund: Studentlitteratur.

# Bilagor

## Bilaga 1

### Forskningspersonsinformation

#### Bakgrund

I nuläget och sedan ett antal år tillbaka råder det brist på operationssjuksköterskor trots att relativt många sjuksköterskor väljer att läsa vidare till operationssjuksköterska. Problemet är att många specialistutbildade väljer att sluta sin anställning. Vi vill med denna studie ta reda på vad som motiverar sjuksköterskor att specialistutbilda sig till operationssjuksköterskor. Därför vänder vi oss nu till dig som nyligen tagit beslutet att läsa till operationssjuksköterska för att ställa några frågor.

#### Varför görs studien?

Vår förhoppning med studien är att kunna bidra med kunskap om vilka förväntningar som finns på yrket samt hur operationssjuksköterskeyrket kan göras attraktivt.

#### Förfrågan om deltagande

I och med att du besvarar enkäten lämnar du också ditt samtycke till att delta.

#### Hur går studien till?

Om du väljer att delta, kommer en enkät med 20 frågor att skickas till dig via mail. Efter att ha besvarat den, skickar du tillbaka den till oss. Vi sammanställer sedan resultatet av dina svar. Det som krävs av dig är tillgång till en dator och internet, samt tid att besvara frågorna. Att besvara dessa frågor tar ca 10 minuter.

Enkäterna är numrerade, då det hjälper oss vid sammanställning av dessa samt vid utskick av påminnelser.

#### Vilka är riskerna?

Att delta i denna studie kan möjligen upplevas som intrång på din integritet. Vi som gör enkätstudien kommer att avidentifiera enkäterna, så att dina svar inte kan spåras tillbaka till dig. Obehöriga kommer inte att kunna ta del av de besvarade enkäterna.

#### Hur får jag information om studiens resultat?

Resultatet av studien kommer att presenteras i vår magisteruppsats som du kan få tillgång till via GUPEA, Göteborgs Universitets databas för examensarbeten.

#### Frivilligt

Ditt deltagande är helt frivilligt och du kan avbryta när du vill utan att ange orsak. Du kommer att få en påminnelse via mail, men väljer du att avbryta, så kan du bortse från denna.

#### Vilka är ansvariga för studien?

Forskningshuvudman är Göteborgs universitet.

Om du undrar över något eller upplever oklarheter, kontaktas oss gärna.

Studieansvariga:

Linnea Karlsson [guskarliaf@student.gu.se](mailto:guskarliaf@student.gu.se)

Eliana Saibi Fernandez [gusardiel@student.gu.se](mailto:gusardiel@student.gu.se)

Handledare: Elisabeth Hansson-Olofsson

## Bilaga 2

### Enkätundersökning om operationssjuksköterskestudenters motivation till att bli operationssjuksköterskor

#### A) Motivationsavsnitt: Med motivation, menar vi vilka drivkrafter som har påverkat ditt beslut att specialisera dig till operationssjuksköterska.

1. Jag visste vad det innebar att arbeta som operationssjuksköterska innan jag sökte denna utbildning!

Stämmer helt   Stämmer ganska bra   Stämmer varken eller   Stämmer ganska dåligt  
Stämmer inte alls.

2. Jag visste att jag ville bli operationssjuksköterska, innan jag sökte denna utbildning!

Stämmer helt   Stämmer ganska bra   Stämmer varken eller   Stämmer ganska dåligt  
Stämmer inte alls.

3. Jag sökte andra utbildningar samtidigt som jag sökte denna specialistutbildning!

Ja    Nej

4. Det som motiverade mig att bli operationssjuksköterska var arbetsuppgifterna!

Stämmer helt   Stämmer ganska bra   Stämmer varken eller   Stämmer ganska dåligt  
Stämmer inte alls.

5. Det som motiverade mig att bli operationssjuksköterska var arbetstiderna!

Stämmer helt   Stämmer ganska bra   Stämmer varken eller   Stämmer ganska dåligt  
Stämmer inte alls.

6. Det som motiverade mig att bli operationssjuksköterska var lönen!

Stämmer helt   Stämmer ganska bra   Stämmer varken eller   Stämmer ganska dåligt  
Stämmer inte alls.

7. Det som motiverade mig att bli operationssjuksköterska var att jag tröttnade på att arbeta som allmänsjuksköterska!

Stämmer helt   Stämmer ganska bra   Stämmer varken eller   Stämmer ganska dåligt  
Stämmer inte alls.

8. Det som motiverade mig att bli operationssjuksköterska var att specialistsjuksköterskeyrket kommer att passa mig bättre än allmänsjuksköterskeyrket!

Stämmer helt   Stämmer ganska bra   Stämmer varken eller   Stämmer ganska dåligt  
Stämmer inte alls.

9. Det som motiverade mig att bli operationssjuksköterska var att jag ville ha minskad patientkontakt!

Stämmer helt   Stämmer ganska bra   Stämmer varken eller   Stämmer ganska dåligt  
Stämmer inte alls.

10. Det som motiverade mig att bli operationssjuksköterska var att ha lön under utbildningen!

Stämmer helt   Stämmer ganska bra   Stämmer varken eller   Stämmer ganska dåligt  
Stämmer inte alls.

**B) Förhoppningar om mitt framtida yrke: Med förhoppning menar vi något du hoppas på, men ser det inte som en självklarhet.**

1. Jag hoppas att kunna påverka mina arbetstider!

Stämmer helt   Stämmer ganska bra   Stämmer varken eller   Stämmer ganska dåligt  
Stämmer inte alls.

2. Jag hoppas att kunna påverka min lön!

Stämmer helt   Stämmer ganska bra   Stämmer varken eller   Stämmer ganska dåligt  
Stämmer inte alls.

3. Jag hoppas att jag kunna klättra upp i karriärstegen!

Stämmer helt   Stämmer ganska bra   Stämmer varken eller   Stämmer ganska dåligt  
Stämmer inte alls.

4. Jag hoppas på minskad arbetsrelaterad stress!

Stämmer helt   Stämmer ganska bra   Stämmer varken eller   Stämmer ganska dåligt  
Stämmer inte alls.

5. Jag hoppas på minskad fysisk belastning!

Stämmer helt   Stämmer ganska bra   Stämmer varken eller   Stämmer ganska dåligt  
Stämmer inte alls.

6. jag hoppas ha färre administrativa arbetsuppgifter!

Stämmer helt   Stämmer ganska bra   Stämmer varken eller   Stämmer ganska dåligt  
Stämmer inte alls.

**C) Förväntningar på mitt framtida yrke: Med förväntning menar vi vad du räknar med att kunna åstadkomma eller påverka**

1. Jag förväntar mig stimulans i yrket!

Stämmer helt   Stämmer ganska bra   Stämmer varken eller   Stämmer ganska dåligt  
Stämmer inte alls.

2. Jag förväntar mig att få ökat inflytande på min arbetsplats!

Stämmer helt   Stämmer ganska bra   Stämmer varken eller   Stämmer ganska dåligt  
Stämmer inte alls.

3. Jag förväntar mig att kunna styra över mina arbetsuppgifter!

Stämmer helt   Stämmer ganska bra   Stämmer varken eller   Stämmer ganska dåligt  
Stämmer inte alls.

4. Jag vill tillägga att

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Tack för din medverkan!



