

Outi Santaholma

PEREHDYTYSMATERIAALIN LAATIMINEN

Case: OYS2030 -hankkeen toiminnallisen suunnittelun ja käyttöönoton sairaalasuunnittelijat

PEREHDYTYSMATERIAALIN LAATIMINEN

Case: OYS2030 -hankkeen toiminnallisen suunnittelun ja käyttöönoton sairaalasuunnittelijat

Outi Santaholma
Opinnäytetyö
Kevät 2022
Liiketalous
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Liiketalouden tutkinto-ohjelma, Taloushallinto

Tekijä: Outi Santaholma

Opinnäytetyön nimi: Perehdytysmateriaalin laatiminen. Case: OYS2030 -hankkeen toiminnallisen suunnittelun ja käyttöönoton sairaalasuunnittelijat

Työn ohjaaja: Esa Anttila

Työn valmistuslukukausi ja -vuosi: Kevät 2022

Sivumäärä: 33 + 2 liitettä

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli suunnitella ja koostaa perehdytysmateriaali OYS2030 -uudistamishankkeen toiminnallisen suunnittelun ja käyttöönoton sairaalasuunnittelijoille. OYS2030 -hankkeessa paitsi rakennetaan uudet tilat Oulun yliopistolliselle sairaalalle, myös tavoitellaan merkittävää parannusta sairaalan toiminnan tuottavuuteen. Toiminnallinen suunnittelu ja käyttöönotto osallistuvat sairaalan toimintojen uudistamisen suunnitteluun ja käyttöönottoon. Sairaalasuunnittelijoiden tehtävänkuvan on laaja, työhön kuuluu esimerkiksi toimia linkkinä sairaalan yksiköiden ja rakennusprojektin välillä. Tarve perehdytysmateriaalille oli tullut sairaalasuunnittelijoilta itseltään ja idea sen toteuttamisesta opinnäytetyönä syntyi omien työelämän kontaktieni kautta.

Tietoperustassa käsittelen OYS2030 -uudistamishankkeen taustoja ja tavoitteita, sekä toiminnallisen suunnittelun tiimin roolia siinä. Lisäksi käsittelen perehdytystä ja projektityöskentelyä teoriata-solla kirjallisuuden pohjalta.

Opinnäytetyöni on luonteeltaan kehittämistyö, jonka lopputuloksena laadin sairaalasuunnittelijoille perehdytysmateriaalin, joka sisältää perustietoja OYS2030 -hankkeesta, sekä sairaalasuunnittelijan työnkuvasta, edellytyksistä, työvälineistä ja muista työn aloittamisvaiheessa uudelle työntekijälle hyödyllisistä tiedoista. Kehittämistyö on toteutettu konstruktivisena tutkimuksena, jossa aineistonhankintamenetelminä käytin ryhmähaastattelua, Microsoft Teams - ja sähköpostikeskusteluja toimeksiantajan yhteyshenkilöiden kanssa, sekä perehtymistä toimeksiantajan toimintaympäristöä käsittelevään kirjalliseen materiaaliin.

OYS2030 -hankkeen edetessä myös sairaalasuunnittelijoiden työhön liittyvät asiat muuttuvat koko ajan, joten myös perehdytysmateriaalin sisältö vaatii jatkuvaa päivittämistä. Tästä syystä materiaali on laadittu helposti päivitettävään muotoon, ja toimeksiantajataholla on oikeus päivittää materiaalia koko hankkeen keston ajan.

Asiasanat: perehdytys, perehdytysmateriaali, kehittämistyö, ryhmähaastattelu

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Economics, Financial Administration

Author: Outi Santaholma

Title of thesis: Generating orientation material. Case: hospital planners in the team of functional planning and implementation in OYS2030 renewal programme

Supervisor: Esa Anttila

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2022

Number of pages: 33 + 2 appendices

Purpose of this Bachelor's thesis was to plan and generate orientation material for hospital planners in the team of functional planning and implementation, which is part of the OYS 2030 renewal programme. The objectives of the OYS2030 programme are to build new facilities to Oulu university hospital and significantly improve the productivity of the hospital's functions. Team of functional planning and implementation takes part in renewing and implementing hospital's functions. Hospital planners have multiple tasks, for example to work as a link between hospital's units and the construction project. The need for the orientation material comes from the hospital planners themselves and the idea of carrying it out as a Bachelor's thesis came through my work contacts.

In the theoretical knowledge base, I introduce the background and objectives of the OYS2030 renewal programme, as well as the role of the team of functional planning. In addition to that, I discuss orientation and working in projects in theory based on literature.

My thesis is a development task with an orientation material for the hospital planners as an outcome. The material includes basic information about the OYS2030 programme, job description, requirements, tools, and other information that are useful for a new hospital planner when starting in the position. The development task is carried out as constructive research. I acquired the material by a group interview and discussions with contact persons via Microsoft Teams and e-mail. I also examined written material considering the operational environment of the team of functional planning.

As OYS2030 programme proceeds the details included in the hospital planners work change all the time and the orientation material must be constantly updated. That is why I have entitled the team of functional planning to update the material during the project and the material is made in a form that is easily updated.

Keywords: orientation, orientation material, development task, group interview

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	KEHITTÄMISTYÖN TAVOITE JA TAUSTA.....	6
	2.1 OYS2030 uudistamishanke	6
	2.2 Kehittämistyön vaiheet	8
3	PEREHDYTYS	10
	3.1 Perehdytyksen tarkoitus	10
	3.2 Perehdytysprosessi	11
	3.3 Suunnitelmallisen perehdytyksen edut	12
	3.4 Perehdytystä ohjaava lainsäädäntö	12
	3.5 Roolit perehdytyksessä	13
4	PROJEKTITYÖSKENTELEY	15
	4.1 Projektin vaiheet.....	15
	4.2 Projektioorganisaatio	16
5	KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUSTAPA.....	18
	5.1 Tiedonhankintamenetelmien valinta	18
	5.2 Konstruktiivinen tutkimus.....	18
	5.3 Haastattelu tutkimusmenetelmänä	19
	5.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	20
6	PEREHDYTYSMATERIAALIN LAATIMINEN	22
	6.1 Aineiston hankinta	22
	6.2 Haastattelun tulokset.....	22
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	26
8	POHDINTA	28
	LÄHTEET.....	30
	LIITTEET	33

1 JOHDANTO

OYS2030 -uudistamishanke on Oulun yliopistollisessa sairaalassa v. 2012 käynnistetty laaja hanke, jossa uuden sairaalan rakentamisen lisäksi merkittävä tavoite on parantaa toiminnan tuottavuutta. Uudistuvan toiminnan suunnitteluun ja uusien toimintojen ja tilojen käyttöönottoon osallistuu toiminnallisen suunnittelun ja käyttöönoton tiimi, jossa työskentelee tätä kirjoittaessani kahdeksan sairaalasuunnittelijaa. Sairaalasuunnittelijoiden työnkuva on laaja ja haasteellinen, ja nykyisten sairaalasuunnittelijoiden omien kokemusten pohjalta heillä oli herännyt tarve saada tiimiin liittyvien uusien sairaalasuunnittelijoiden perehdytyksen tueksi kirjallinen perehdytysmateriaali. Koska sairaalasuunnittelijoiden työsopimukset laaditaan vuodeksi kerrallaan, ja hanke kestää suunnitelman mukaan aina vuoteen 2030 saakka, on odotettavissa, että tiimissä tapahtuu vaihtuvuutta. Tämän lisäksi uusia suunnittelijoita on palkattu lisää hankkeen aikana. Työskentelen itse OYS:ssa ja sain idean perehdytysmateriaalin toteuttamisesta opinnäytetyönä työelämän kontaktieni kautta.

Opinnäytetyön tavoitteena on suunnitella ja koostaa perehdytysmateriaali, joka sisältää sairaalasuunnittelijan työn aloittamisen kannalta olennaiset tiedot työn sisällöstä, vaatimuksista ja toimintaympäristöstä. Kehittämistyön tarkoitus on, että toiminnallisen suunnittelun ja käyttöönoton tiimi saa käyttöönsä uusille sairaalasuunnittelijoille kohdennetun perehdytysmateriaalin, jota se voi päivittää ja käyttää koko hankkeen keston ajan. Kehittämistyö on toteutettu konstruktivisena tutkimuksena, jonka aineisto koostuu toimeksiantajataholta saamastani kirjallisesta ja suullisesta tiedosta, sekä sairaalasuunnittelijoille toteuttamastani ryhmähaastattelusta. Työn tietoperustassa käsittelen OYS2030 -uudistamishankkeeseen, perehdytykseen ja projektityöskentelyyn liittyviä teemoja kirjallisuuden, lainsäädännön ja muun kirjallisen aineiston pohjalta.

2 KEHITTÄMISTYÖN TAVOITE JA TAUSTA

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa perehdytysmateriaali OYS2030 –uudistamishankkeen toiminnallisen suunnittelun ja käyttöönoton sairaalasuunnittelijoille. Idea opinnäytetyön aiheesta tuli loppuvuodesta 2021 toimeksiantajataholta.

2.1 OYS2030 uudistamishanke

Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri (PPSHP) on yksi Suomen viidestä yliopistollisesta sairaanhoitopiiristä, jonka 29 jäsenkunnan alueella asuu noin 410 000 asukasta. Alueen erikoissairaanhoidon palvelut tuotetaan suurimmaksi osaksi Oulun yliopistollisessa sairaalassa (OYS), jonka erityisvastuualueeseen (OYS-erva) kuuluu lisäksi Länsi-Pohjan, Keski-Pohjanmaan ja Lapin sairaanhoitopiirit sekä Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä. Asukkaita tällä alueella on noin 740 000. (Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri 2022a.)

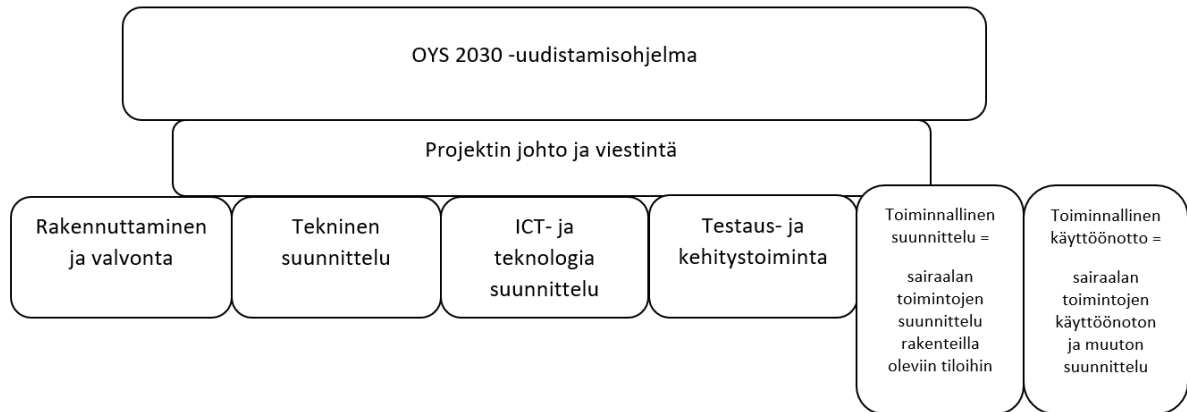
Tulevaisuuden sairaala OYS 2030 -uudistamisohjelma on käynnistetty kesäkuussa 2012, jolloin tavoitteena oli OYS:n kiinteistöjen perusparannuksen ohella uudistaa sairaalan toimintamalleja ja rakenteita, parantaa toiminnan tuottavuutta ja kehittää hoidon laatua. Yleissuunnitelma (Master Plan) hyväksyttiin joulukuussa 2014 ja sitä päivitetään säännöllisesti uusien tarpeiden ja vaatimusten perusteella. Nykyisten rakennusten oletettua huonommaksi havaittu kunto, sekä väistötiloissa toimimisesta sairaalatoiminnalle aiheutuvat haitat ja riskit johtivat suunnitelman uudelleenarviointiin. Master Planin pohjalta laadittu toisen vaiheen hankesuunnitelma hyväksyttiin kesäkuussa 2018 ja hanke muuttui perusparannuksesta koko rakennuskannan korvaamiseen uudisrakentamisella. (Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri 2020.)

Laskelmien mukaan OYS2030 -hanke aiheuttaa vuosittain alijäämää, joka on kyettävä kattamaan tuottavuuden parantamisella. Hankkeen tavoitteena on, että uuden sairaalan tuottavuus paranee 10–15 % verrattuna vuoden 2015 tilanteeseen, ja keinoja tähän pääsemiseksi ovat toiminnan tuottavuuden ja hoidon vaikuttavuuden parantaminen. Nämä saavutetaan tehostamalla palvelutuotantoa, sekä tietotekniikan aiempaa tehokkaammalla ja laajemmalla hyödyntämisellä. Tilojen suunnittelussa säästöjä tavoitellaan järkeistämällä tilojen käyttöä, sekä tilojen aiempaa paremman energiatehokkuuden myötä. Suurimman osan kuluista muodostavat kuitenkin henkilöstökustannukset,

joten suurin säästöpotentiaali on sairaalan toimintaprosessien kehittämisessä. Haasteena tulee olemaan, miten kasvavat potilasmäärät saadaan hoidettua ilman henkilöstömenojen lisääntymistä. (Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri 2020.)

Toiminnan tuottavuuden parantaminen tarkoittaa resurssien aiempaa tehokkaampaa käyttöä, vaikuttavuuden parantaminen puolestaan sitä, että saadaan tuotettua enemmän terveyttä. Jotta tavoitteisiin päästään, tulee toimintaa tarkastella kriittisesti, ja potilaalle arvoa tuottamaton tai vain vähäistä terveyshyötyä tuottava työ karsitaan, ellei se ole erityisesti perusteltua. Toiminnan muutoksissa pyritään mm. nykyistä joustavampaan henkilöstöresurssien hyödyntämiseen, potilaiden hoidon nykyistä lyhyempiin kokonaisläpimenoaikoihin sekä oikea-aikaisen ja oikeasisältöisen hoidon myötä oikein käytettyihin hoitoresursseihin. Uudistuvassa toiminnassa korostuu toimintojen ja henkilö-, tila- ja laiteresurssien keskittäminen, joka mahdollistaa laajempien toiminnallisten kokonaisuuksien muodostamisen, tilojen ja laitteiden tehokkaamman yhteiskäytön, vähentää siirtymiä ja potilassiirtoja sekä selkeyttää potilaiden ohjausta sairaalan sisällä. Lisäksi keskittäminen helpottaa logistiikan ja tukipalveluiden organisoitumista ydintoimintojen tueksi. Tarpeettomia potilassiirtoja välttämällä torjutaan sairaala-alkuisia infektioita, mikä osaltaan vähentää hoitohenkilökunnan työmäärää. (Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri 2020.)

Näiden uusien toimintamallien suunnitteluun osallistuu toiminnallisen suunnittelun ja käyttöönoton tiimi. Tämän tiimin tehtävät on jaettu toiminnalliseen suunnitteluun ja toiminnalliseen käyttöönottoon (kuvio 1). Tiimiin kuuluvat sitä vetävä kehittämisylilääkäri, joka myös vastaa toiminnallisesta suunnittelusta, kaksi projektikoordinaattoria, joista toinen vastaa toiminnallisesta käyttöönotosta, suunnittelukoordinaattori, proviisoriasiantuntija, palvelumuotoilijoita ja sairaalasuunnittelijoita. Sairaalasuunnittelijat ovat pääsääntöisesti sosiaali- ja terveysalan pohjakoulutuksen saaneita, ja heillä on PPSHP:ssä vakituiset vakanssit, joista heidät on irrotettu määräajaksi työskentelemään tässä hankkeessa. Tiimin toiminta jatkuu koko OYS2030 hankkeen ajan ja suunnittelijoiden työsopimukset tehdään vuodeksi kerrallaan. (Pohjois-Pohjanmaan Sairaanhoitopiiri 2021; Konola 2022; Konola & Vuorentola 2022.)



KUVIO 1. Toiminnallisen suunnittelun ja käyttöönoton roolit OYS2030 -uudistamisohjelmassa (Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri 2022b; ryhmähaastattelu; Konola 2022 mukaan)

OYS2030 -hanke toteutetaan allianssiurakkana, joka on luonteeltaan yhteistoiminnallinen, keskeisten toimijoiden välinen ja kaikille yhteiseen sopimukseen perustuva toteutusmuoto. Osapuolet vastaavat hankkeen suunnittelusta ja rakentamisesta yhteisellä organisaatiolla ja jakavat projektiin liittyvät sekä positiiviset että negatiiviset riskit. Yhteistoiminnan luonteeseen kuuluu keskeisesti toimijoiden keskinäinen luottamus, jota ilman mallia olisi vaikea hyödyntää. Lisäksi siihen kuuluu sitoutuminen yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi, jota voidaan pyrkiä edistämään esimerkiksi kannustinjärjestelmillä, yhteisellä päätöksenteolla ja luottamusta edistävillä organisaatorakenteilla. Kolmas keskeinen piirre on yhteistyö ja vuorovaikutus, jotka ovat avaintekijöitä allianssin toimivuuden kannalta. OYS2030 -hankkeen alliansseihin kuuluvat PPSHP:n kuntayhtymä, rakennusteknisistä töistä vastaavat palveluntuottajat ja automaatiotöistä vastaavat palveluntuottajat. Osapuolten yhteisellä sopimuksella allianssiin voidaan liittää myös muita osapuolia. (Lahdenperä 2009, 13–14; Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri 2020.)

2.2 Kehittämistyön vaiheet

Kananen (2012, 53) esittelee kehittämistyön kahdeksanvaiheisena prosessina:

- 1) Ongelman määrittely
- 2) Ongelman tutkiminen
- 3) Ongelman syiden ja seurausten analysointi
- 4) Ratkaisun esittäminen
- 5) Ratkaisun testaaminen
- 6) Ratkaisun muokkaus testauksen pohjalta

- 7) Uuden ratkaisun testaaminen/kokeilu
- 8) Johtopäätökset

Tässä opinnäytetyössä ongelman määrittely ja tutkiminen lähtevät liikkeelle toimeksiantajaorganisaatioon tutustumisesta niin kirjallisten dokumenttien, internetistä löytyvän tiedon, kuin toimeksiantajan edustajien kanssa käytyjen keskustelujen kautta. Ongelma on, että toiminnallisen suunnittelun projektin suunnittelijoiden aloittaessa työnsä heillä kuluu aikaa työympäristön ja –tehtävien hahmottamiseen, työvälineiden hankintaan ja muihin käytännön järjestelyihin, jolloin varsinainen työn aloittaminen hidastuu. Syynä on, ettei kyseiseen työtehtävään ole olemassa perehdytysmateriaalia, johon näitä olennaisia asioita olisi koottu. Ratkaisu ongelmaan on tuottaa projektille perehdytysmateriaali käytännön työn aloittamisen helpottamiseksi ja nopeuttamiseksi. Toiminnallisen suunnittelun tiimin työskentelyyn kuuluu olennaisena osana myös liikkuminen rakennustyömaalla ja siihen liittyvät käytännöt, termit ja ohjeistukset. Näitä asioita käsitellään lähinnä lainsäädännön ja työpaikan ohjeistusten kannalta.

Perehdytysmateriaalin luovutan toimeksiantajan käyttöön, ja materiaalin sisällysluettelo tulee olemaan tämän opinnäytetyön liitteenä. Ennen kehittämistyön valmistumista pyydän toimeksiantajan edustajilta palautetta materiaalista varmistaakseni sen tarkoituksenmukaisuuden ja tietojen paikansäilytyksen. Koska kyseessä on opinnäytetyön valmistumisen jälkeen vuosien ajan jatkuva prosessi, jonka sisällä tehtävät muuttuvat sitä mukaa, kun sairaalan rakennusvaiheet etenevät, luovutan toimeksiantajalle oikeuden päivittää materiaalin sisältöä tarpeen mukaan OYS2030 -hankkeen päättymiseen saakka.

3 PEREHDYTYS

Perehdytysprosessi on yksi johtamisen väline, jonka on tärkeää olla linjassa organisaation strategian kanssa, sekä liittyä saumattomasti muuhun organisaation toimintaan, kuten rekrytointiin, sen sijaan, että se jäisi irralliseksi prosessiksi. Jokaisen organisaation tulee miettiä, mitä perehdytyksellä tavoitellaan kyseisessä organisaatiossa, sillä perehdytyksen järjestäminen vaatii onnistuakseen riittävästi resursseja. Jotta niitä ollaan valmiita tarjoamaan, on ymmärrettävä, mitä panostuksella voidaan saavuttaa. (Eklund 2018, 27–28, 32.)

3.1 Perehdytyksen tarkoitus

Joen (2021, 111) mukaan perehdyttämällä tarkoitetaan kaikkia niitä toimia, joiden avulla henkilö saadaan mahdollisimman pian osaksi organisaatiota, työyhteisöä ja sidosryhmiä, ja oppimaan omat työtehtävänsä. Lyhyissä määräaikaisissa työsuhteissa tavoite voi olla nopea rutiinitehtävien hyvä hallinta ja työympäristössä työn kannalta olennaisimpien käytännön asioiden oppiminen. Mikäli puolestaan odotetaan perehtyjän sitoutuvan organisaatioon pitkäaikaisesti, perehdytysprosessi voi pitää sisällän työtehtävien hallinnan lisäksi esimerkiksi organisaatiokulttuuriin sopeutumisen. Tällöin kehittyminen jatkuu myös virallisen perehdytysjakson jälkeen. Tavoitteiden mukaan määräytyy, kuinka paljon aikaa ja resursseja perehdytykseen kannattaa käyttää. (Eklund 2018, 28–29). Joutsen, Kallio-Kujala, Bengs, Kanerva & Ruohoniemi (2017) toteavat tutkimuksessaan, että on tärkeää saada perehdytys työpaikan käytäntöihin, jotta uusi työntekijä voi keskittyä varsinaisiin työtehtäviinsä. Perehdyttäminen on tärkeää myös siksi, että sen myötä turvallisuusriskit vähenevät (Joki 2021, 85). Työturvallisuuskeskuksen (2022) mukaan perehdyttäminen ja työnopastus ovat parhainta ennakoivaa turvallisuustoimintaa.

Uudelle työntekijälle olisi tärkeää välittää mahdollisimman nopeasti organisaation sisäistä hiljaista tietoa (tacit knowledge), joka on kokemuspohjaista (intuitio, näppituntuma, oletukset ja aavistukset), tilannesidonnaista ja joskus myös vaikeasti ilmaistavissa. Sitä ei ole kirjattu ylös sääntöihin, virallisiin ohjeistuksiin tai toimintatapoihin, eikä siitä välttämättä olla aina edes tietoisia, mutta se liittyy vahvasti esimerkiksi organisaatiokulttuuriin, toimintatapoihin, käytänteisiin ja kirjoittamattomiin sääntöihin. Kokeneen työntekijän neuvot ja vinkit voivat säästää uuden työntekijän monilta

yriyksiltä ja erehdyksiltä, ja auttaa oppimaan tehtävät nopeammin. Hiljaisen tiedon jakaminen edellyttää organisaatiokulttuurilta läpinäkyvyyttä, avointa kommunikaatiota ja yhteiseen tekemiseen kannustamista. (Hyppänen 2015, 108; Eklund 2018, 154–156.)

3.2 Perehdytysprosessi

Perehdytysprosessia edeltävä vaihe on rekrytointi. Mikäli rekrytointiprosessi ei ole onnistunut, perehdytyksellä ei pystytä pelastamaan tilannetta, ja toisaalta onnistunut rekrytointi voidaan pilata huonolla perehdytyksellä. Onkin tärkeää varmistaa resurssien riittävyys, ja että koko organisaatio toimii yhteistyössä perehdytyksen onnistumiseksi. Perehdyttäjälle tulee varata riittävästi aikaa, ja muuta organisaatiota on informoitava, että hän ei ole tavalliseen tapaan saatavilla. Tästä syystä on tärkeää, että koko organisaatio ymmärtää perehdytyksen tärkeyden ja jokainen työntekijä ymmärtää, miten voi edistää sen onnistumista. (Eklund 2018, 34, 77.)

Perehdytystä suunniteltaessa on huomioitava, mitä perehdytys sisältää, kuka on vastuussa mistäkin, sekä milloin, miten ja missä järjestyksessä perehdytykseen sisältyvät asiat käydään läpi (Eklund 2018, 76). Hyvinä käytänteinä perehdytyksessä voivat toimia etukäteen lähetettävä perehdytysmateriaali, sekä mahdollisuus tutustua uuteen työpaikkaan seuraamalla työskentelyä muutaman päivän ajan ennen työvuorojen alkua. Etenkin työn seuraaminen paikan päällä voi kuitenkin vaatia uudelta työntekijältä oman ajan käyttöä ilman palkkaa. (Joutsen ym. 2017.) Perusteellisesti mietityn perehdyttämisohjelman käyttöönotto on helpompaa, ja ajan myötä siitä muodostuu yleinen toimintatapa (Joki 2021, 88).

Hyvin suunniteltu perehdytys tarkoittaa, että perehdyttäjän yksilölliset tarpeet otetaan huomioon, ja hänen aiempi kokemuksensa vaikuttaa siihen, mitä alkuvaiheessa pitäisi oppia. Uuden työntekijän perehdyttäminen aloitetaan henkilön vastaanottamisella ja keskustelulla, jossa on hyvä tuoda esiin perehdyttämisen aikataulu, toimenkuva ja henkilön rooli yrityksen toiminnan kannalta. (Kupias & Peltola 2019, 215; Joki, 2021 85–86.)

Perehdytyksen toteuttamiseen on monenlaisia menetelmiä, ja perehdytyksen suunnittelijoiden vastuulla on valikoida ja kehittää heille sopivat tavat, sillä perehdytyksen tavoitteet ja organisaatiokulttuuri luovat raamit perehdytyksen käytännön toteutukselle. Yksi perehdytyksen menetelmistä on digitaalisten materiaalien hyödyntäminen. Ne ovat yleensä organisaation sisäisiä materiaaleja tai

ohjelmistoja, joita perehdytettävä voi itsenäisesti opiskella. Digitaalisen materiaalin etu on, että se mahdollistaa proaktiivisen toiminnan, ja perehdytettävä voi itse hakea niistä hänelle olennaisia asioita ja palata materiaaliin aina tarvittaessa. (Eklund 2018, 173, 182.)

3.3 Suunnitelmallisen perehdytyksen edut

Organisaatioiden kannattaa panostaa suunnitelmalliseen perehdytykseen, sillä se tuo mukanaan useita etuja. Taloudellisesta näkökulmasta uuden työntekijän rekrytointi on aina investointi, ja perehdytyksen tehtävänä on varmistaa tämän investoinnin onnistuminen ja kannattavuus. Uuden työntekijän liittyminen organisaatioon aiheuttaa tyypillisesti hetkellisen häiriön ja tehokkuuden laskun organisaation toiminnassa, mutta hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys mahdollistaa tehokkuuden laskun ja siihen kuluvan ajan minimoimisen, ja tätä kautta säästää myös kustannuksia. Tehokkaan perehdyttämisen avulla uusi työntekijä oppii tekemään työtehtävänsä oikein ja aloittamaan työnsä mahdollisimman nopeasti. Lisäksi tällöin myös perehdyttäjä pystyy palaamaan takaisin oman työnsä pariin nopeammin. (Eklund 2018, 31–33, 144; Joki 2021, 85.)

Perehdyttämisellä on merkittävä vaikutus työntekijän sitoutumiseen, tehokkuuteen ja tyytyväisyyteen. Eklund (2018, 34–35) viittaa tutkimuksiin, joissa on osoitettu ensimmäisten kuukausien perehdytyksen olevan sidoksissa uuden työntekijän sitoutumiseen, ja toteaa sitoutuneiden työntekijöiden työskentelevän tutkitusti tehokkaammin ja ovat tyytyväisempiä työhönsä. Myös uuden työntekijän perehdyttäminen ja liittäminen työyhteisöön ja organisaatiokulttuuriin vaikuttaa paljon tyytyväisyyteen. (Eklund 2018, 35.)

3.4 Perehdytystä ohjaava lainsäädäntö

Työturvallisuuslaki 738/2002 määrää työnantajan huolehtimaan työntekijän riittävästä perehdytyksestä työhön, työpaikan olosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. Työntekijälle on annettava opetusta ja ohjeistusta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi, sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi Työntekijälle on annettava opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta. Lisäksi opetusta ja ohjausta on täydennettävä tarvittaessa. (Työturvallisuuslaki 738/2002a 14 §.)

Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta sisältää säännökset rakennustyömaalla noudatettavista vastuista ja velvollisuuksista. Rakennuttajan, suunnittelijan, työnantajan ja itsenäisen työsuorittajan on yhdessä ja kunkin osaltaan huolehdittava, ettei työstä aiheudu vaaraa työmaalla työskenteleville tai työn vaikutuspiirissä oleville henkilöille. Lisäksi päätoteuttajan on huolehdittava perehdyttämällä ja opastamalla, että kaikilla rakennustyömaan työntekijöillä on riittävät tiedot turvallisesta työskentelystä, ja että he tuntevat työmaan vaara- ja haittatekijät ja niiden poistamiseen tarvittavat toimenpiteet. (Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 205/2009.) Työturvallisuuslain mukaan rakennustyömaata johtavan tai valvovan rakennuttajan on huolehdittava, että jokaisella rakennustyömaalla työskentelevällä on työmaalla liikkueensa kvaliteettinen yksilöivä tunniste. Tunnisteesta tulee käydä ilmi, onko kyseessä työntekijä vai itsenäinen työsuorittaja, henkilön veronumero, sekä työntekijän tunnisteesta työnantajan nimi. (Työturvallisuuslaki 738/2002b 52 a §.)

3.5 Roolit perehdytyksessä

Perehdytyksen järjestämisestä vastuu on esimiehellä tai henkilöstöasiantuntijalla. Hän voi delegoida tehtäviä eteenpäin, ja perehdytyksen vastuuhenkilö voi myös olla joku muu nimetty henkilö. Perehdyttäjiä voi olla myös useita, mikä mahdollistaa samalla uuden työntekijän verkostoitumisen heti perehdytyksen alusta asti. On tärkeää, että vastuunjako on selvillä, ja kaikki tietävät, kuka opastaa minkäkin osa-alueen. Näin vältetään sekä päällekkäinen työ, että riski siitä, että jokin osa-alue jää liian vähälle huomiolle. (Eklund 2018, 76–77, 141; Joki 2021, 88.)

Perehdyttäjäksi on hyvä valita tehtävään halukas, sitoutunut, ammattitaitoinen henkilö. Pitkä kokemus organisaatiosta ei ole välttämätön, vaan perehdyttäjäksi sopii varsin usein sellainen henkilö, jolla on vielä oma perehtymisen hyvässä muistissa. Perehdyttäjän omalla mielenkiinnolla tehtävään on suuri merkitys siinä, kuinka hyvin perehdytys onnistuu, ja tuntee uusi työntekijä itsensä tervetulleeksi työyhteisöön. Yksi tärkeimpiä tehtäviä on tukea ja luoda turvallisuuden tunnetta uudelle työntekijälle. Perehdyttäjän tulee huomioida uusien työntekijöiden erilaisuus stressinsietokyvyn ja uusien asioiden sisäistämisen suhteen. Hänen tehtävänsä on opastaa perehtyjää kiinnittämään huomioita olennaisiin asioihin ja tarjottava sopivassa määrin haasteita ja oppimiskokemuksia, sekä aikaa prosessoida tietoa ja palautua. Tämä kaikki edellyttää perehdyttäjältä hyviä vuorovaikutustaitoja. Näitä ovat mm. rauhallisuus, läsnäolo ja kuuntelutaito. Jotta avoin vuorovaikutus

on mahdollista perehtyjän ja perehdyttäjän välillä, tarvitaan luottamusta. Tämä tarkoittaa, että perehdyttäjän sanat, käytös, eleet ja teot tukevat aina toinen toisiaan. (Eklund 2018, 142–152; Joki 2021, 88.)

Uudella työntekijällä on vastuu omasta oppimisestaan, joten tässäkin opinnäytetyössäni käytän perehdytettävän sijaan termiä perehtyjä. Työpaikan materiaali tai perehdyttäjän osaaminen toimivat oppimisen lähteinä, mutta asioiden oppiminen vaatii perehtyjältä ponnistelua. Hänen tulisi olla tietoinen siitä, miten aiemmat kokemukset, vaikutteet ja rajoitteet ohjaavat oppimista. Perehtyjän on ilmaistava, miten perehdyttäjä ja organisaatio voivat tukea hänen oppimistaan, mitkä asiat hän hallitsee, ja mitkä hän kokee haastavina. Hänen on huolehdittava omasta aktiivisuudestaan ja avoimesta keskustelusta, jotta myös sellaiset asiat tulevat puheeksi, jotka pitkään organisaatiossa työskennelleelle saattavat olla itsestäänselvyyksiä. (Eklund 2018, 167; Kupias & Peltola 2019, 36, 214.)

4 PROJEKTITYÖSKENTELEY

Projektityöskentelystä on kyse, kun joukko ihmisiä ja muita resursseja on koottu tilapäisesti yhteen suorittamaan tiettyä tehtävää, jolla on kiinteä budjetti ja aikataulu (Ruuska 2012, 19). Tunnusomaista projektille on sen koostuminen väliaikaisista ajoitetuista aktiviteeteista ja selkeä tavoite. Aktiviteettejä koordinoi projektipäällikkö, ja ne edistävät projektin tavoitetta. Projektilla on käytössä rajalliset resurssit, ja lopputuloksen saavuttamiseen liittyy riski. (Mäntyneva 2016, 11.) Projektin synonyyminä käytetään sanaa hanke, jolla kuitenkin viitataan yleensä laajempaan työkokonaisuuteen, joka voi koostua useista projekteista (Ruuska 2012, 18). Esimerkiksi tässä opinnäytetyössä tarkasteltavasta OYS2030 uudistamisohjelmasta käytetään termiä hanke.

4.1 Projektin vaiheet

Projektin elinkaari jakautuu eri vaiheisiin, ja se voidaan jakaa esimerkiksi kolmeen (Ruuska 2012, 34) tai neljään (Mäntyneva 2016, 15) vaiheeseen. Ruuska jakaa vaiheet käynnistys-, rakentamis- ja päättämisvaiheeseen, Mäntyneva puolestaan valmistelu-, suunnittelu-, toteutus- ja päättämisvaiheeseen. Riippumatta jaottelusta, ennen projektin käynnistämistä on tehtävä valmistelua, esiselvitystä tai esitutkimusta, joiden tarkoituksena on selvittää projektin teknistaloudelliset edellytykset ja varmistaa, että ennakoitu lopputulos tukee organisaation toiminnallisia tavoitteita. Tämä saattaa viedä jopa vuosia, ja selvitettäviä asioita ovat mm. toiminnalliset ja tekniset tavoitteet, keskeiset ongelma-alueet, tavoiteaikataulu, kustannus- ja resurssiarvio, onnistumisedellytykset, lopputulos ja rahoitus. Hankittujen tietojen perusteella projekti voidaan arvioida projektin toteuttamismahdollisuuksia. Riittävällä ennakkoinnilla voidaan välttää suuri osa projektiin liittyvistä riskeistä. (Ruuska 2012, 34–36; Mäntyneva 2016, 15–16, 137.)

Kun projekti on päätetty käynnistää, projektin asettaja määrittelee, mitä, missä ajassa ja millaisin resurssein on tarkoitus tehdä, sekä kohdentaa tehtäviin ihmiset ja resurssit. Tämän jälkeen laaditaan riittävän kattava ja yksityiskohtainen projektisuunnitelma huomioiden myös projektiin liittyvät riskit ja ongelmakohdat. Seuraavassa vaiheessa keskitytään toteuttamaan suunnitelmassa kuvattu projekti. Toteuttamisen ajan on tärkeää seurata projektin etenemistä ja resurssien käyttöä, sekä mahdollisia edistymistä haittaavia ongelmia. Projektin aikana syntyviä välituloksia, sekä lopullinen tuotos tulee ennen käyttöönottoa testata, ja varmistaa, että ne vastaavat asetettuja vaatimuksia

sekä tarpeen vaatiessa tehdä korjauksia. Käyttöönottovaiheessa on huolehdittava, että projektin tuotos on mahdollista ottaa käyttöön ilman häiriöitä. Kun projektille asetetun rajauksen mukainen lopputuote on otettu käyttöön, projekti päätetään ja projektipäällikkö laatii loppuraportin, jossa dokumentoidaan tuotokset ja arvioidaan projektin onnistumista. Projektin olennaiset asiakirjat ja dokumentit arkistoidaan. Ohjausryhmän päätöksellä projekti katsotaan päättyneeksi ja projektiorganisaatio puretaan. (Ruuska 2012, 36–37, 39–40; Mäntyneva 2016, 17–18.)

4.2 Projektiorganisaatio

Projektiorganisaatio on määräaikainen, ajassa muuttuva organisaatio, jolle on ominaista johtaminen tavoitteiden ja poikkeamien avulla, joustavuus ja tilapäisyys. Organisaation koko voi vaihdella projektin vaiheiden mukaan, ja siinä työskentelevät henkilöt tulevat projektiin suorittamaan tiettyä tehtävää, jonka valmistuttua he siirtyvät muihin tehtäviin, joko projektissa tai sen ulkopuolella. Toimivan projektiorganisaation edellytys on, että vastuut ja valtuudet on määritelty, ja käytettävissä on riittävästi ammattitaitoisia ja sitoutuneita asiantuntijoita. Projektiorganisaatio puretaan projektin päättyessä. (Ruuska 2012, 21; Mäntyneva 2016, 19.)

Projektiorganisaation muodostavat projektin asettaja, ohjaus- eli johtoryhmä, projektipäällikkö ja projektiryhmä. Projektin asettaja tekee projektin käynnistämispäätöksen ja osoittaa projektille rahoituksen, sekä vastaa siitä, että projektilla on riittävät resurssit käytettävissään. Lisäksi projektin asettaja nimeää projektille ohjausryhmän ja valitsee projektipäällikön. Ohjausryhmä seuraa, valvoo ja ohjaa projektin etenemistä. Sen tehtävinä on edistää projektin toteutumista, tukea projektipäällikköä tehtävässään, hyväksyä projektin tulokset sekä tehdä projektin päättämistä koskevat päätökset. (Ruuska 2012, 21; Mäntyneva 2016, 20–21.)

Projektipäälliköllä on useita työrooleja: projektiryhmän vetäjä, asiantuntija, asiakasyhteyshenkilö, neuvottelija, tilaaja ja tiedottaja. Projektipäällikkö laatii projektisuunnitelman, vastaa projektin päivittäisjohtamisesta ja ohjaa projektiryhmän työskentelyä. Hänen tehtäviinsä kuuluu yhteydenpito ohjausryhmään ja sidosryhmiin, laatii projektin loppuraportoinnin ja päättää projektin. Suuria hankkeita voidaan joko osittaa siten, että osaprojekteille on nimetty omat vastuuhenkilöt, aliprojektipäälliköt, tai projektipäälliköllä voi olla apunaan projektisihteeri tai apulaisprojektipäällikkö, joka hoitaa osan suunnittelu- ja valvontatehtävistä. (Ruuska 2012, 21–22; Mäntyneva 2016, 21, 31.)

Projektiryhmän muodostuu päätoimisesti tai osa-aikaisesti projektissa työskentelevistä asiantuntijoista, joista kukin vastaa oman erityisalueensa tehtävistä projektissa. Projektiryhmän jäsenten esimiehenä toimii projektipäällikkö, jolle he raportoivat projektiin liittyvien tehtävien edistymisestä. Keskeistä on, että projektiryhmä on sitoutunut projektin tavoitteisiin. Koska perehdytys vaikuttaa merkittävästi työntekijän sitoutumiseen, myös projektiryhmän jäsenten perehdytys on tärkeää heidän sitouttamisekseen. (Ruuska 2012, 21; Mäntyneva 2016, 21, 24; Eklund 2018, 34.)

Projektiin voi liittyä myös viite- ja laaturyhmiä. Viiteryhmä on projektin tulosten loppukäyttäjistä koottu ryhmä. Loppukäyttäjien kanssa käytävä keskustelu on tarpeen, jotta ymmärrettäisiin heidän todelliset tarpeensa ja niiden välinen keskinäinen tärkeys. Laaturyhmä puolestaan tukee projektia esim. työmenetelmiin ja ohjeistusten käyttöön liittyvissä asioissa. (Ruuska 2012, 22; Mäntyneva 2016, 102.)

5 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUSTAPA

Kun tehtävänä on luoda konkreettinen tuotos, suunnitelma tai malli, kuten tässä tapauksessa perehdytysmateriaalin laatimisen kautta kehittää perehdytyskäytäntöjä, lähestymistavaksi sopii hyvin konstrukttiivinen tutkimus. Tarkoitus siis on tuottaa uudenlainen ja teoreettisesti perusteltu ratkaisu johonkin aitoon käytännön ongelmaan, sekä tuottaa toimeksiantajalle uutta tietoa. (Ojasalo ym. 2014 65–66.)

5.1 Tiedonhankintamenetelmien valinta

Tutkimusmenetelmät voidaan jakaa määrällisiin (kvantitatiivisiin) ja laadullisiin (kvalitatiivisiin) menetelmiin. Kvantitatiivisten tutkimusmenetelmien, kuten kyselyjen ja systemaattisen havainnoinnin perusteella voidaan testata asetettujen hypoteesien ja teorioiden paikkansapitävyyttä, sekä kuvailla numeraalisesti jotakin asiaa ja sen muutosta. Tutkimusaineiston tulee tällöin olla muutettavissa mitattavaan ja testattavaan muotoon. Kerätty aineisto analysoidaan tilastollisin menetelmin ja sen perusteella pyritään tekemään tutkimuksen perusjoukkoa koskevia yleistyksiä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 104; Vilkkä 2021, 66–67.)

Kvalitatiivisilla tutkimusmenetelmillä pyritään tuottamaan uutta tietoa aiheesta, jota ei tunneta ennestään kovin hyvin, tai joita haluaan ymmärtää paremmin. Lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen, ja tutkija tekee ilmiöstä omia perusteltuja tulkintojaan. Laadullisia menetelmiä ovat mm. teema-, avoin ja ryhmähaastattelu, sekä osallistuva havainnointi. Haastatteluilla on mahdollista saada syvällistä tietoa kehittämiskohteesta, ja niiden tehtävänä voi olla esimerkiksi asioiden selventäminen tai syventäminen. (Ojasalo ym. 2014 105.) Haastattelujen lisäksi laadulliseksi aineistoksi voidaan lukea myös esimerkiksi esineet, ihmisen puhe, dokumenttiaineistot, kirjeet ja sanomalehdet. (Vilkkä 2021, 122.)

5.2 Konstrukttiivinen tutkimus

Lähestymistapana konstrukttiivinen tutkimus ei rajaa pois mitään tiedonhankintamenetelmää, vaan tarvittava aineisto voidaan kerätä monin eri tavoin. Tyypillisiä menetelmiä ovat havainnointi, ryhmäkeskustelut, kysely ja haastattelu. Aivoriihikeskustelut ja ryhmäkeskustelut tulevien käyttäjien

kanssa ovat hyviä tapoja ottaa tulevia käyttäjiä mukaan kehittämisprosessin eri vaiheissa, sillä usein on hyvin oleellista tuntea perusteellisesti käyttäjien tarpeet. (Ojasalo ym. 2014 68.) Konstruktivisessa lähestymistavassa korostuu tutkimuksen hyödyntäjien ja toteuttajien välinen kommunikointi, joten se edellyttää aina toimeksiantajan sitoutumista kehittämiseen (Ojasalo ym. 2014 65–66).

Tässä kehittämistehtävässä käytän laadullisia tutkimusmenetelmiä, sillä tarkoitus on tuottaa uutta materiaalia toimeksiantajatahon käyttöön. Tähän tarvittavaa tietoa ei ole mahdollista kerätä numeerisessa muodossa, vaan informaationlähteinä toimivat toimeksiantajatahon työntekijät ja erilaiset kirjalliset dokumentit. Tietoperustaa käsittelevän sisällön tiedonhankintamenetelmiä ovat perehtyminen OYS2030-hanketta, projektityöskentelyä ja perehdytystä käsittelevään kirjallisuuteen ja muihin julkaisuihin. Perehdytysmateriaalia varten puolestaan hankin tietoa toimeksiantajaorganisaatiolta ryhmähaastattelun sekä sähköpostin välityksellä yhteyshenkilöiltä saamani kirjallisen tiedon muodossa.

5.3 Haastattelu tutkimusmenetelmänä

Haastattelu voidaan toteuttaa lomake-, teema- ja syvähaastatteluna, joilla pystytään tutkimaan erilaisia ilmiöitä, ja hakemaan vastauksia erilaisiin ongelmiin. Näistä lomakehaastattelu tai -kysely edustaa pikemminkin kvantitatiivista kuin kvalitatiivista tutkimusta, sillä niiden avulla kerätty aineisto voidaan helposti kvantifioida, ja kysymysten on oltava tutkimuksen tarkoituksen ja ongelmanasettelun kannalta merkityksellisiä. Kaikille kysymyksille on löydettävä perustelu tutkittavasta ilmiöstä tiedetystä tiedosta, joka tulee ilmi tutkimuksen viitekehuksesta. Se soveltuu käytettäväksi, kun tavoitteena on hyvin rajattua asiaa koskevien mielipiteiden, näkemysten, käsitysten tai kokemusten kuvaaminen. (Tuomi & Sarajärvi 2018 87; Vilka 2021 123)

Teemahaastattelu rakentuu keskeisistä etukäteen valituista teemoista, ja niihin liittyvistä tarkentavista kysymyksistä. Näitä kysymyksiä voidaan edelleen tarkentaa ja syventää haastateltavien vastausten perusteella. Teemahaastattelussa pyritään löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoituksen tai tutkimustehtävän mukaisesti, ja siinä korostuvat ihmisten tulkinnat asioista, heidän asioille antamansa merkitykset ja se, miten merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. Teemat perustuvat viitekehukseen, mutta kysymysten suhde viitekehukseen vaihtelee teemahaastattelun avoimuudesta riippuen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87–88.)

Syvähaastattelu, josta käytetään myös nimityksiä avoin-, klininen-, asiakaskeskeinen- tai keskustelunomainen haastattelu, on täysin strukturoimaton ja siinä käytetään vain avoimia kysymyksiä. Se on ilmiökeskeinen, ja olennaista on pyrkiä avaamaan tutkittavaa ilmiötä mahdollisimman perusteellisesti. Tutkimuksen viitekehys ei määrää keskustelun suuntaa, vaan se etenee haastateltavan ehdoilla, hän saa puhua vapaasti tutkijan tehtävän ollessa haastattelun pitäminen aiheessa ja koossa ja tarvittaessa syventää aihetta vastausten perusteella syntyvillä kysymyksillä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 88–89; Vilkkä 2021 127.)

Teema- ja syvähaastattelut kannattaa tallentaa ja litteroida, eli puhtaaksikirjoittaa nauhoitettu aineisto. Litteroinnin tulee vastata haastateltavien suullisia lausumia ja niiden merkityksiä, eli heidän puhettaan ei saa muokata, litteroinnin tarkkuudessa on kysymys tutkimuksen luottamuksellisuudesta. Päätelmiä on mahdollista tehdä myös suoraan tallenteista, ja tutkimuksen tavoite ja analyysitavat säätelevät litteroinnin tarkkuutta, tai sitä, litteroidaanko ollenkaan. Mikäli litterointiin päädytään, aineisto analysoidaan sen jälkeen lukemalla litteroitu materiaali useaan kertaan. Sitä pyritään luokittelemaan ja löytämään siitä yhteyksiä käytettyyn teoriaan. Aineiston teemoittelussa pyritään löytämään asioita, jotka ovat yhteisiä useammalle haastateltavalle, ne voivat liittyä haastatteluteemoihin tai olla yllättäviäkin asioita, jotka ovat olleet haastateltavien mielessä. (Ojasalo ym. 2014, 110; Vilkkä 2021 137–138.)

Kehittämistyössä ryhmähaastattelu, tai -keskustelu, on usein hyvin käyttökelpoinen menetelmä. Etuna on, että sen avulla saadaan nopeasti tietoa useilta henkilöiltä, ja ryhmän jäsenet voivat auttaa toisiaan muistamaan asioita, jotka yksin haastateltaessa eivät välttämättä tulisi mieleen. Ilmiöstä saatava kuva on usein yksilöhaastattelua totuudenmukaisempi, sillä ryhmä itse vie keskustelua eteenpäin ja käyttää ilmiöstä arkikieltä. (Ojasalo ym. 2014 41.)

5.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen tekemiseen liittyy useita eettisiä kysymyksiä, jotka on otettava huomioon. Tutkimuksen tavoitteiden tulee olla korkean moraalin mukaisia, tutkimus tulee tehdä rehellisesti, huolellisesti ja tarkasti. Tutkimuksen kohteena olevien ihmisten on tiedettävä, mitä tutkija on tekemässä, mikä

on toiminnan kohde ja tavoitteet, ja mikä on heidän roolinsa hankkeessa. Ihmisten itsemääräämisoikeutta kunnioitetaan antamalla ihmisille mahdollisuus päättää, osallistuvatko he tutkimukseen. Perehtyneisyys tarkoittaa, että tutkimukseen osallistuvat saavat tietoonsa kaikki tärkeät näkökohdat siitä, mitä tulee tapahtumaan ja tutkittavien tulee olla kykeneviä ymmärtämään tämä informaatio. Suostumus tarkoittaa, että tutkittava henkilö on pätevä tekemään rationaalisia päätöksiä ja osallistuminen tutkimukseen on vapaaehtoista. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 23–25; Ojasalo ym. 2014, 48).

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioimiseksi ei ole yksiselitteisiä ohjeita, mutta sen luotettavuuteen voidaan vaikuttaa laatimalla tutkimuksen toteuttamisesta tarkka selostus, joka koskee kaikkia tutkimuksen vaiheita. Raportista tulisi käydä ilmi tutkimuksen kohde ja tarkoitus, tutkijan omat sitoumukset, aineiston hankinta, tutkimuksen tiedonantajat, tutkija-tiedonantaja-suhde, tutkimuksen kesto, aineiston analyysi, tutkimuksen luotettavuus, eli arvioitava tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta, sekä tutkimuksen tulosten analysointi. (Hirsjärvi ym. 2009, 232; Tuomi & Sarajärvi 2018, 163–164.)

Omassa tutkimuksessani huomioin nämä asiat lähettämällä haastattelukutsun sähköpostitse, jossa kerron haastattelun tarkoituksen ja toteutustavan. Haastateltavilla on mahdollisuus itse päättää, osallistuvatko he haastatteluun. Opinnäytetyön valmistuttua tallenne ja litteroitu materiaali tuhoetaan.

6 PEREHDYTYSMATERIAALIN LAATIMINEN

Sairaalasuunnittelijoiden perehdytykseen ei ole ollut lainkaan valmista materiaalia, joten sen koostamista varten oli selvitettävä tarkemmin työn sisältöä ja luonnetta. Lisäksi selvitin haastateltavien kokemuksia ja näkemyksiä perehdytykseen liittyen. Seuraavassa esittelen kehittämistehtäväni aineistonhankinnan toteutuksen sekä sen tulokset.

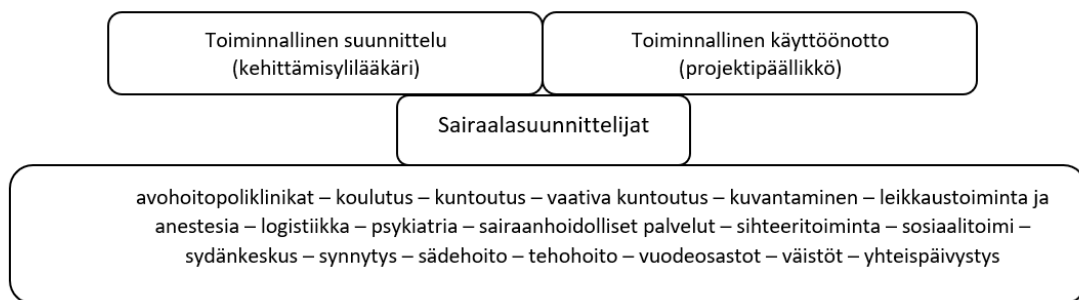
6.1 Aineiston hankinta

Aloitin aiheeseen perehtymisen toiminnallisen käyttöönoton projektipäällikön ja tällä hetkellä sairaalasuunnittelijoina työskentelevien kanssa vapaamuotoisten Microsoft Teams -tapaamisten ja sähköpostien kautta. Sain heiltä sekä suullista, että kirjallista materiaalia OYS2030 -hankkeesta, sen vaiheista, nykytilanteesta ja sairaalasuunnittelijoiden roolista toiminnallisen suunnittelun tiimissä. Näiden tietojen pohjalta suunnittelin haastattelun toteutustavan ja teemahaastattelurungon (liite 1). Lähetin haastattelukutsun sähköpostilla, jossa kerroin haastattelun tarkoituksesta ja toteutustavasta, tallennuksesta ja litteroinnista. Haastattelu toteutettiin Teamsin välityksellä ryhmähaastatteluna, ja haastateltavana oli seitsemän henkilöä, jotka joko parhaillaan työskentelevät sairaalasuunnittelijoina, tai ovat aiemmin toimineet tehtävässä. Haastatteluun käytettiin aikaa noin 1,5 tuntia. Haastattelun päätteeksi sovimme, että koostan keskustelun pohjalta alustavan rungon asioita, joita tulen käsittelemään perehdytysmateriaalissa, ja toimitan haastatelluille listauksen asioista, joista tarvitsen lisätietoa. Haastateltavat puolestaan toimittavat tarvittavat tiedot minulle kirjallisena sähköpostitse. Tallensin haastattelun Microsoft Teamsin tallennusominaisuuden avulla, ja litteroin tekstimuotoon.

6.2 Haastattelun tulokset

Haastatelluista pisimpään sairaalasuunnittelijoina toimineet olivat haastattelun toteuttamisen aikaan olleet tehtävässä noin kaksi vuotta. Tämän jälkeen on tapahtunut vaihtuvuutta ja sairaalasuunnittelijoita on myös palkattu lisää. OYS:n toiminnot on jaettu sairaalasuunnittelijoiden kesken siten, että kukin heistä osallistuu useiden toimintojen suunnitteluun, sekä niiden uusiin tiloihin siirtymisen suunnitteluun ja toteutukseen (kuvio 2). Heidän työnkuvansa vaihtelee hankkeen etenemisen mukaan toimintojen suunnittelusta muuton suunnitteluun ja toteutukseen yhdessä useiden eri

ryhmien, kuten käyttäjien, arkkitehtien, insinöörien ja rakentajien kanssa. He toimivat linkkinä eri osapuolten välillä ja välittävät tietoa eri ryhmien välillä sekä huolehtivat tiedon oikea-aikaisesta liikumisesta. Heidän tehtäviinsä sisältyy tiedotusvastuuta vastuualueidensa yksiköihin, jotta esimerkiksi muuttoon ja käyttöönottoon liittyvät asiat tapahtuvat yksiköissä oikea-aikaisesti. Rakenteilla olevien rakennusosien osalta työ on rakennuksessa tulevaisuudessa työskentelevien yksiköiden osallistamista tilojen ja toimintojen suunnitteluun. Valmistumisvaiheessa olevien rakennusten osalta tehtävät taas liittyvät muuton ja toiminnan muutosten koordinointiin, suunnitteluun ja läpivientiin. Sairaalasunnittelijat myös vetävät työmaakerroksia OYS:n yksiköiden henkilökunnalle ja vievät heitä tutustumaan tuleviin uusiin työtiloihin. Yksi osa sairaalasunnittelijoiden työtä on vetää tai osallistua työpajoihin, joissa suunnitellaan moniammatillisessa tiimissä mm. tilojen toiminnallisuutta tai mallinnetaan tulevia työtiloja OYS:n Testlabissa. Työhön kuuluu myös kokousten järjestämistä, vetämistä puheenjohtajana, muistioiden kirjoittamista ja dokumentointia.



KUVIO 2. Sairaalasunnittelijoiden vastuualueita, suluissa esihenkilöt toiminnallisen suunnittelun tiimissä (Pohjois-Pohjanmaan Sairaanhoidopiiri 2022c, Pohjois-Pohjanmaan Sairaanhoidopiiri 2022d. mukaan)

Työ on asiantuntijatyötä, joka edellyttää laaja-alaista OYS:n toimintojen tuntemusta ja kokemusta työskentelystä sairaalassa. On oltava projektiosaamista, eli ymmärrettävä miten projektiorganisaatiot muodostuvat ja toimivat, ja millaisia vaiheita projekteihin kuuluu. Projektin eteneminen määrittelee sairaalasunnittelijoiden työtä, työtehtävät vaihtelevat sen mukaan, mikä vaihe hankkeessa on meneillään. Keskustelussa korostuivat itsensä ja muiden johtamisen taidot, itseohjautuvuus, paineen- ja epävarmuudensietokyky: aikataulut ovat usein tiukkoja, tilanteet ja tehtävät elävät koko ajan. Sairaalasunnittelijoilla saattaa olla useita päällekkäisiä palaverreja tai muita työtehtäviä, ja on kyettävä priorisoimaan ja tiedettävä, mikä tapaamisista tai tehtävistä kyseisellä hetkellä on olennaisin. Muuttuvien tilanteiden keskellä sairaalasunnittelijalla itsellään on oltava visio omasta tekemisestä ja siitä, mihin se tähtää. Toimittaessa tiiviissä yhteistyössä projektin eri osapuolten kanssa hyvät yhteistyötaidot ovat välttämättömiä. Sairaalan yksiköiden toiminnan ja tilojen muutoksia

suunniteltaessa työ sisältää paljon henkilökunnan opastamista ja ohjaamista, sekä kannustamista ja aktivointia osallistumaan ja tuomaan omia visioitaan esiin. Toisaalta sairaalasuunnittelijoiden rooliin kuuluu myös tiedotus muutoksiin liittyvistä realiteeteista, mitkä muutokset ovat väistämättömiä, mitä on mahdollista toteuttaa ja mitä ei. Muutoksiin liittyvät asiat herättävät erilaisia rauhoitteluakin vaativia tunteita niin kentällä, kuin sairaalasuunnittelijoissa itsessään, joten työ vaatii sosiaalista älykkyyttä ja tunnejohtamisen taitoja.

Laaja-alainen yhteistyö, viestintä ja tiedottamisvastuu tuovat myös omat edellytyksensä sairaalasuunnittelijan työssä suoriutumiseksi. Suurin osa heistä on pohjakoulutukseltaan terveydenhuollon ammattilaisia, ja rakennusprojektissa työskentely tuo valtavasti uutta opittavaa entuudestaan vieraalta toimialalta, joten kyky ja motivaatio oppia uutta ovat välttämättömiä. Myös hyvät tietotekniset taidot ovat keskeisiä, sillä työ sisältää todella paljon kirjallisen materiaalin tuottamista, erilaisten ohjelmistojen ja sähköisten tallennusalueiden ja muiden sovellusten käyttöä. Koska sairaalasuunnittelijat toimivat tiedonvälittäjinä eri ammattiryhmien välillä, viestintäosaaminen ja kyky tuottaa tekstiä, jonka sisältö on kaikille osapuolille ymmärrettävää, ovat tärkeitä. Hyvät tiedonhankkimistaidot ovat välttämättömiä, sillä sairaalasuunnittelijat voivat myös saada vastuulleen sellaisia toimintoja, joista heillä ei aiemmassa työelämässä ole kokemusta, ja on tärkeää kyetä nopeasti hankkimaan ja omaksumaan uutta alaa koskevaa tietoa. Sairaalasuunnittelijoille myös osoitetaan eri tahoilta mitä erilaisimpia kysymyksiä, joihin heillä ei välttämättä ole valmiita vastauksia, mutta on tiedettävä mistä tai keneltä asiaan voi lähteä etsimään vastausta.

Perehdytys on kehittynyt sitä mukaa, kun uusia suunnittelijoita on tullut mukaan työyhteisöön. Haastateltavien keskuudessa nähdään toisaalta projektityöskentelylle tyypillisenä, että sen alkaessa vain vähän on vasta valmiina, ja ensimmäisenä aloittavat joutuvat opettelemaan ja luomaan toimintatavat. Tässä uudistamishankkeessa yksi haaste perehdytyksen toteutuksessa on myös se, että sairaalasuunnittelijoilla on useita esihenkilöitä, joilla on omat vastualueensa. Sairaalasuunnittelijat ovat oma-aloitteisesti tukeneet aktiivisesti uusia suunnittelijoita ja myöhemmin mukaan tulleet kokevatkin saaneensa perehdytystä. Toisaalta työsuhteen alussa uuden tiedon valtava määrä koetaan haastavana, ja menee aikaa ennen kuin erottaa, mikä on olennaista ja itseä koskettavaa tietoa, sekä sisäistää työssä käytettävä termistö ja lyhenteet. Eräs keskustelussa esiin noussut asia oli se, että sairaalasuunnittelijat kyllä todella mielellään auttavat, opastavat ja vastaavat uuden kollegan kysymyksiin, mutta ongelma on se, että vasta työn aloittanut ei tunne toimintaa niin hyvin, että tietäisi, mitä pitäisi kysyä.

Keskusteltaessa uudelle sairaalasuunnittelijalle olennaisesta sisällöstä perehdytysmateriaalista nostettiin esiin juuri projektiin liittyvien käsitteiden, erityisesti erilaisten lyhenteiden ja työskentelytapoihin liittyvien termien auki kirjoittaminen, jotta perehtyjä tietää, mistä puhutaan. Työtehtävien sisällön ja työssä suoriutumisen edellytysten lisäksi perehdytysoppaasta olisi hyvä käydä ilmi, mitkä säännölliset kokoukset koskevat sairaalasuunnittelijoita, ja missä he toimivat esimerkiksi sihteerinä tai vetäjinä. Käytännön työn aloittamiseen liittyviä tärkeitä asioita ovat esimerkiksi se, kenen kautta saa työvälineet, puhelimen ja tietokoneen, työmaalla liikkumista varten tarvittavat koulutukset ja kortit sekä turvavarusteet. Esiin nousi myös toive listauksesta työssä käytettävistä ohjelmistoista ja verkkosivuista, ja siitä kenen kautta niihin saa käyttöoikeudet, ja pääsee mukaan Teamsin eri alustoille. Projektiorganisaatioon liittyvä tieto koettiin myös tärkeänä, eli työn aloittamisvaiheessa keskeisten henkilöiden nimet, yhteystiedot ja lyhyet kuvaukset heidän tehtäväkuvistaan ja roolistaan. Sairaalasuunnittelijoilla on useita esihenkilöitä, joten heidän roolinsa ja vastuunsa, mistä sovitaan kenenkin kanssa, tulisi käydä ilmi perehdytysmateriaalista. Allianssiyhteistyö rakennushankkeessa on uutta pääosin hoitotyön ammattilaisia koulutukseltaan oleville sairaalasuunnittelijoille, joten esiin tuli myös tarve saada alkuvaiheessa perustietoa toiminnasta allianssissa.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Jotta pystyin laatimaan käyttökelpoisen ja tarkoituksenmukaisen perehdytysmateriaalin, minun oli otettava selvää, mitä perehdytyksen tulisi sisältää, kuinka vahvaa sitoutumista perehtyjältä odotetaan ja millaiset resurssit perehdytykselle on (Eklund 2018, 28, 76–77). Haastattelun avulla sain näihin vastuksia ja pystyin alkaa hahmotteleman materiaalin sisältöä. Haastattelun, Teams -keskustelujen ja sairaalasuunnittelijoilta sähköpostitse saamieni tietojen perusteella uuden sairaalasuunnittelijan aloittaessa ongelma ei ole tiedon puute, vaan pikemmin sen valtava määrä ja toisaalta tiedon hajanaisuus. Myös työnkuvaan ja toimintaympäristöön liittyvät asiat nousivat keskusteluissa esille. Näiden tietojen perusteella ryhdyin kokoamaan perehdytysmateriaalia, joka sisältää työn aloittamisen kannalta olennaisia tietoja liittyen projektiin, organisaatioon, työnkuvaan ja työvälineisiin, sekä työssä käytettävään ”kieleen”. Eklundin (2018, 155) mukaan tehtävien oppimista nopeuttavaa organisaation sisäistä hiljaista tietoa olisi tärkeää välittää uudelle työntekijälle mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Pyrinkin sisällyttämään materiaaliin haastattelusta ja vapaamuotoisista yhteydenotoista poimimaani sairaalasuunnittelijan työhön sisältyvää hiljaista tietoa helpotamaan perehtyjän orientoitumista työtehtävään ja organisaatioon.

Haastattelun perusteella jaottelin perehdytysmateriaalin keskeiset teemat ja laadin alustavan sisällysluettelon. Työn edetessä muokkasin sisällysluetteloa, ja lopullinen sisällysluettelo on esitetty liitteessä 2. Perehdytysmateriaalin sisältämien tietojen tarkoitus on auttaa perehtyjää pääsemään osaksi organisaatiota ja työyhteisöä, sekä mahdollistamaan se, että perehtyjä voi mahdollisimman pian keskittyä varsinaisiin työtehtäviinsä, kun käytäntöihin liittyvät ohjeet ovat helposti löydettävissä (Joki 2021, 111; Joutsen ym. 2017). Haastattelussa nousi esiin projektiosaamisen tarpeellisuus, kuten ymmärrys projektioorganisaatioista ja projektien etenemisestä. Ruuska (2012, 21) kirjoittaa projektioorganisaation olevan ajassa muuttuva organisaatio, jonka koko voi vaihdella ja jossa työkentelevien henkilöiden tehtävät voivat muuttua projektin vaiheiden mukaan. OYS2030 -hankkeen eteneminen määrittelee niin sairaalasuunnittelijoiden työtehtäviä, kuin koko heidän toimintaympäristöään. Projektin aikana on tärkeää seurata sen etenemistä ja resurssien käyttöä (Mäntyneva 2016, 17), ja sairaalasuunnittelijoiden työssä isossa osassa ovatkin hankkeen etenemistä käsittelevät kokoukset sekä dokumentointi.

Materiaalissa käsitellään aluksi lyhyesti OYS2030 -hankkeen taustat ja toiminnallisen suunnittelun ja käyttöönoton rooli hankkeessa, sekä esitellään lyhyesti ajankohtainen allianssiyhteistyö. Tässä

yhteydessä on myös esitelty sairaalasuunnittelijoiden työn kannalta keskeisiä henkilöitä hankkeessa, sekä sairaalasuunnittelijoiden esihenkilöiden roolit ja vastuut. Seuraavaan, sairaalasuunnittelijoiden työtä käsittelevään osioon olen koonnut haastattelun, sekä sähköposti- ja Teams-keskusteluiden pohjalta työn sisältöön ja vaatimuksiin liittyviä asioita tiivistettynä. Tämä osio sisältää myös tietoa käytännön asioista, kuten työajoista ja työyhteisön sisäiseen viestintään liittyvistä käytännöistä.

Lainsäädäntö ja asetukset (Työturvallisuuslaki 738/2002 14 §, 52a §; Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 205/2009) määrittelevät osaltaan työnantajan vastuita ja velvollisuuksia uuden työntekijän opastuksesta ja perehdytyksestä, sekä rakennustyömaalla noudatettavia vastuita ja velvollisuuksia. Koska sairaalasuunnittelijoiden työ sisältää liikkumista rakennustyömaalla, heiltä edellytetään työturvallisuuskortin ja rakennustyömaan turvallisuuskoulutusten suorittamista, sekä kulkuoikeuksien hankkimista rakennustyömaalle. Näiden suorittamiseen ja hankkimiseen liittyvät käytännön ohjeet olen koonnut perehdytysmateriaalin kolmanteen kohtaan. Neljännessä kohdassa puolestaan esitellään työssä tarvittaviin työvälineisiin, niiden käyttöoikeuksiin, sekä nykyisissä OYS:n tiloissa tarvittaviin kulkuoikeuksiin liittyvät asiat. Työhön kuuluu useita säännöllisesti pidettäviä kokouksia, joiden käytäntöihin liittyviä tietojen olen koonnut materiaalin viidenteen osioon. Kuudentena kohtana on listaus ja lyhyet määrittelyn työssä käytettävistä käsitteistä ja lyhenteistä. Materiaalin lopusta löytyy linkkejä mm. kokousmuistioihin, sekä materiaalissa käytetyt lähteet.

Perehdytysmateriaalin muodoksi valitsin Word -dokumentin, jotta toimeksiantajataho pystyy jatkossa päivittämään sen helposti ja nopeasti. Digitaalisen materiaalin etuna on myös sen käytettävyys perehtyjän kannalta, sillä hän voi etsiä sieltä olennaisia asioita ja palata materiaaliin aina tarvittaessa, kuten Eklund (2018, 182) kirjoittaa. Kananen (2012, 53) esittelee kehittämistyön vaiheet, joihin kuuluu lopussa ratkaisun testaaminen, ja muokkaaminen testauksen tulosten perusteella. Näiden vaiheiden mukaisesti pyysin materiaalin koottuani palautetta toimeksiantajatahon yhteyshenkilöiltäni materiaalin käytettävyyden ja tietojen oikeellisuuden varmistamiseksi. Saamani palautteen perusteella muokkasin sanavalintoja ja tein pieniä lisäyksiä sisältöön, mutta suuria muutoksia ei enää tullut, eikä rakennetta tarvinnut muokata.

8 POHDINTA

Saadessani idean opinnäytetyön aiheesta loppuvuodesta 2021 tiesin, että OYS2030 -hankkeessa yksi osa-alue on toimintojen suunnittelu uusiin tiloihin, ja jonka parissa työskentelee sairaalasuunnittelijoita, mutta en juuri tiennyt heidän tehtävänkuvastaan, sen laajuudesta puhumattakaan. Onkin ollut hyvin mielenkiintoista perehtyä heidän työnsä sisältöön ja rooliinsa sairaalan uudistamisprojektissa. Myös itse OYS2030 -hankkeeseen on ollut mielenkiintoista perehtyä tarkemmin, vaikka olen seurannut sen vaiheita työni myötä koko projektin ajan. Aluksi oli haastavaa hahmottaa OYS2030 -hankkeen organisaatiota, ja sairaalasuunnittelijoiden roolia siinä, mutta työtä tehdessä se alkoi avautua. Opinnäytetyön tekemisen aikana hahmottui myös se, kuinka merkittävä osa toimintojen suunnittelulla on hankkeen taloudellisten vaikutusten kannalta. Tulevaisuudessa olisi mielenkiintoista tietää, miten hyvin nyt tavoiteltavaan vuoteen 2015 verrattuna 10–15 % tuottavuuden nousuun päästään hankkeen valmistuttua, ja miten hyvin toimintojen suunnittelulla ja uudella toteutuksella on pystytty teknisten ratkaisujen ohella siihen vaikuttamaan.

Keskustellessamme toimeksiantajatahon kanssa opinnäytetyöprojektin alkupuolella nousi esiin se, miten paljon ja nopeassa tahdissa asiat sairaalasuunnittelijoiden työssä muuttuvat rakennushankkeen etenemisen myötä. Tästä syystä päädyin antamaan toiminnallisen suunnittelun tiimille oikeuden käyttää ja muokata laatimaani perehdytysmateriaalia koko hankkeen keston ajan, jotta sen käytettävyys säilyy. Koska materiaalin tulee olla helposti päivitettävissä, päätin laatia sen Word -tiedostomuotoon.

Kehittämistyön tekeminen oli sekä mielenkiintoinen, että haasteellinen prosessi. Tehdäkseni perehdytysmateriaalin minun oli kyettävä ymmärtämään mahdollisimman hyvin sairaalasuunnittelijoiden työnkuvaa ja toimintaympäristöä, jotka molemmat olivat minulle vieraita. Tiesin heidän tehtävän kuvansa olevan laaja, mutta haastattelu todella avasi, kuinka monipuolista ja laajaa osaamista tehtävä vaatii. Ryhmähaastattelun toteuttamisesta minulla ei ollut ennestään kokemusta, ja koin sen sekä haastavana, että mielenkiintoisena. Etenkin haastattelun litteroiminen oli työläs vaihe, mutta ehdottomasti tarpeellinen. Pelkästään tallenteen perusteella olisi ollut huomattavan vaikeaa poimia haastateltavien puheesta yksityiskohtia ja olennaisia, toistuvia teemoja. Kuten konstrukttiivisen tutkimuksen piirteisiin kuuluu, tämäkin työ edellytti toimeksiantajataholta sitoutumista ja aktiivista kommunikointia. Mielestäni yhteistyö toimeksiantajan yhteyshenkilöiden kanssa oli koko ajan

sujuvaa, ja sain heiltä materiaalia, lisätietoa, tarkennuksia, kommentteja ja vastauksia kysymyksiini aina pyytäessäni.

Aloitin opinnäytetyön tekemisen tammikuussa 2022 ja pidin ohjausseminaarin maaliskuussa 2022. Omat muuhun opiskeluun ja päivätyöhön liittyvät aikataulut, sekä opinnäytetyön tekemisen aikana ollut OYS:n toimintoihin merkittävästi vaikuttanut lakko aiheuttivat haasteita aikataulutukseen, ja opinnäytetyön valmistuminen viivästyi noin kahdella viikolla alkuperäisestä suunnitelmasta. Tämä opinnäytetyöprosessi onkin opettanut aikatauluttamaan ja priorisoimaan omaa tekemistä. Olen tyytyväinen laatimaani perehdytysmateriaaliin, se on sekä sisällöltään, että käytettävyydeltään tarkoituksenmukainen. Mikäli jatkossa katsotaan tarpeelliseksi, sairaalasuunnittelijoiden perehdytystä voisi edelleen kehittää laatimalla yksityiskohtaisempi perehdytysuunnitelma.

LÄHTEET

Eklund, Annina 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: J-Impact Oy.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Hyppänen, Riitta 2015. Esimiesosaaminen. Liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita.

Joki, Maritta 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 7. uudistettu painos. Helsinki: Kauppakamari. Hakupäivä 10.2.2022. Kauppakamari Ammattikirjasto. Vaatii käyttöoikeuden.

Joutsen, Suvi, Kallio-Kujala, Ira, Bengs, Charlotta, Kanerva, Anu & Ruohoniemi, Mirja 2017. Nuorten eläinlääkärin siirtyminen työelämään - kyselytutkimus. Suomen Eläinlääkärilehti 128 (8), 479–483. Hakupäivä 10.2.2022.

https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/329971/SEL_8_17_Joutsen_et_al._Nuorten_elainlaakarien_siirtyminen_tyoelamaan.pdf?sequence=1

Kananen, Jorma 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Konola, Anne 2022. Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoito piiri. Henkilökohtainen sähköpostiviesti 19.5.2022. Vastaanottaja Outi Santaholma

Konola, Anne, Vuorentola, Jonna 2022. Pohjois-Pohjanmaan Sairaanhoitopiiri. Keskustelu 11.2.2022.

Konola, Anne, Heikkilä, Heli & Vuorentola, Jonna 2022. Pohjois-Pohjanmaan Sairaanhoitopiiri. Henkilökohtaiset sähköpostiviestit 23.2.2022. Vastaanottaja Outi Santaholma.

Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2019. Oppiminen työssä. Helsinki: Gaudeamus.

Lahdenperä, Pertti 2009. Allianssiurakka. Kilpailukykyinen yhden tavoitekustannuksen menettely. Espoo: VTT. Hakupäivä 27.5.2022. <https://www.vttresearch.com/sites/default/files/pdf/tiedotteet/2009/T2471.pdf>

Mäntyneva, Mikko 2016. Hallittu projekti – Jäntevästä suunnittelusta menestykselliseen toteutukseen. Helsinki: Kauppakamari.

Ojasalo, Katri, Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät: uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri 2020. Tulevaisuuden sairaalan toisen vaiheen hankesuunnitelma 9.11.2020.

Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri 2021. Vastuuhenkilöiden tehtävänkuvaukset. Projektisuunnitelman liite 1 21.10.2021.

Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri 2022a. Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri. Hakupäivä 17.2.2022. <https://www.ppsHP.fi/Sairaanhoitopiiri/Pages/default.aspx>

Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri 2022b. Tietoa uudistamisohjelmasta. <https://oys2030.fi/tietoa-uudistamisohjelmasta/> Hakupäivä 26.5.2022.

Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri 2022c. Osaprojektit ja niiden alaprojektit. Sisäinen lähde.

Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri 2022d. Tehtäväjako toiminnallinen suunnittelu ja käyttöönotto. Sisäinen lähde.

Ruuska, Kai 2012. Pidä projekti hallinnassa. Suunnittelu, menetelmät, vuorovaikutus. Helsinki: Talentum.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työturvallisuuskeskus 2022. Työhön perehdyttäminen ja työnopastus. Hakupäivä 10.2.2022.
https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ja_veloitteet/tyohon_perehdyttaminen_ja_tyonopastus

Työturvallisuuslaki 738/2002a. Hakupäivä 10.2.2022.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Työturvallisuuslaki 738/2002b. Hakupäivä 28.5.2022
<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14>

Valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta 205/2009. Hakupäivä 27.5.2022.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2009/20090205>

Vilka, Hanna 2021. Tutki ja kehitä. 5. päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus. Hakupäivä 14.5.2022. Ellibs. Vaatii käyttöoikeuden.

LIITTEET

Teemahaastattelurunko

Perehdytysmateriaalin sisällysluettelo

Haastattelurunko

1. Keskustelun avaus
 - itseni ja asiani esittely
 - informoidaan haastattelun tallentamisesta ja siihen liittyvistä asioista

2. Haastateltaviin ja projektiin liittyvät taustakysymykset
 - millaista osaamista sairaalasuunnittelijoilta edellytetään toiminnallisen suunnittelun projektissa?
 - mitkä ovat tällä hetkellä roolinne toiminnallisen suunnittelun projektissa, onko esimerkiksi jotain erityisosaamisalueita?
 - kauanko olette toimineet ko. tehtävässä?
 - kuinka monta sairaalasuunnittelijaa projektissa on tällä hetkellä?
 - millainen on sairaalasuunnittelijoiden vaihtuvuus?
 - onko tiedossa, mistä syistä sairaalasuunnittelijat ovat vaihtuneet?

3. Sairaalasuunnittelijan työhön liittyvät asiat
 - mitkä ovat mielestäsi sairaalasuunnittelijan keskeiset työtehtävät?
 - mitä tietoja, taitoja ja työvälineitä näiden tehtävien tekeminen edellyttää?

 - millainen on työnkuvasi?
 - miten perehdytyksesi oli järjestetty aloittaessasi työsi?
 - mitkä asiat edistivät työn aloittamista?
 - mitkä asiat hidastivat työn aloittamista?
 - mitä tietoja sait aloittaessasi työt?
 - minkä tietojen saaminen olisi ollut hyödyllistä?
 - mitkä olisivat mielestäsi tärkeitä asioita uuden sairaalasuunnittelijan perehdytyksessä?
 - mitä asioita toivoisit tulevan perehdytysmateriaalin vähintään sisältävän, jotta työn aloittaminen olisi mahdollisimman sujuvaa
 - minkä asioiden hallinta on mielestäsi tarpeen sairaalasuunnittelijan työn tuloksekkaan tekemisen kannalta?
 - millaiset resurssit perehdyttämiselle on?

Sisällys

Tervetuloa!	2
1 OYS2030 -hanke ja toiminnallisen ja käyttöönoton suunnittelun tiimi	2
OYS2030 -hanke	2
Allianssiyhteistyö	3
OYS 2030 -hankkeen henkilöstöä	4
Esihenkilöt	5
Sairaalasunnittelijoiden yhteystiedot.....	5
2 Sairaalasunnittelijan tehtävänkuvaus	6
Mitä työhön kuuluu?	6
Mitä työ edellyttää?	8
Työaika ja lomat	8
Viestintä.....	9
Muuta huomioitavaa	9
3 Tehtävässä vaadittavat koulutukset ja perehdytykset	10
Työturvallisuuskorttikoulutus.....	10
Valttikortti	10
Rakennustyömaan turvallisuuskoulutukset	10
4 Työvälineet, kulku- ja käyttöoikeudet	11
5 Kokouskäytännöt	12
6 Käsitteitä ja lyhenteitä.....	16
Linkejä	19
Lähteet.....	20