

20.5.2026



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Webinaarin eteneminen

13:00 Tervetuloa yhteisöohjautuvuuden pariin

13:05 Mitä projektissa tehty & esimerkkejä

13:20 Henkilöstön esimerkkejä NordLabin arjesta

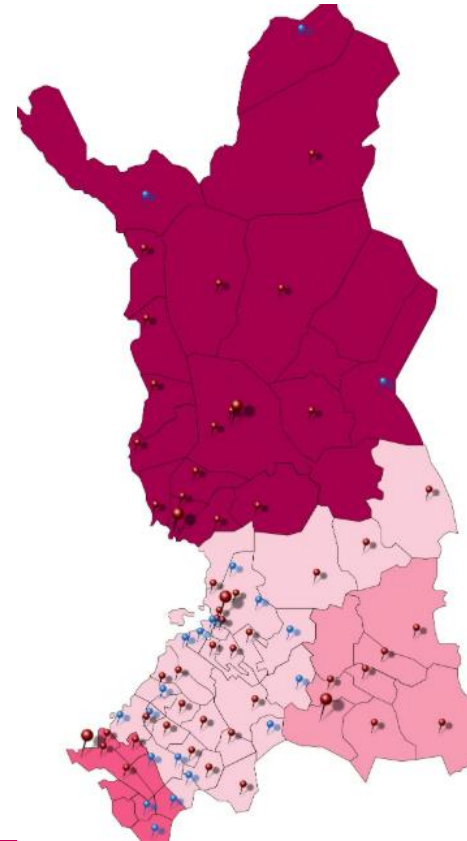
13:45 Paneeli: Miten tämä heijastelee nykypäivän
organisointia ja johtamista?

14:15 Lopetus



NordLab

- Neljän pohjoisen hyvinvointialueen omistama hyvinvointiyhtymä
- Meillä työskentelee 700 laboratorioalan ammattilaista 75 toimipisteessä Kainuun, Keski-Pohjanmaan, Lapin ja Pohjois-Pohjanmaan alueilla
- Vuosittain teemme yli 9 miljoonaa laboratoriotutkimusta



Tämä on NordLab

700
ammattilaista

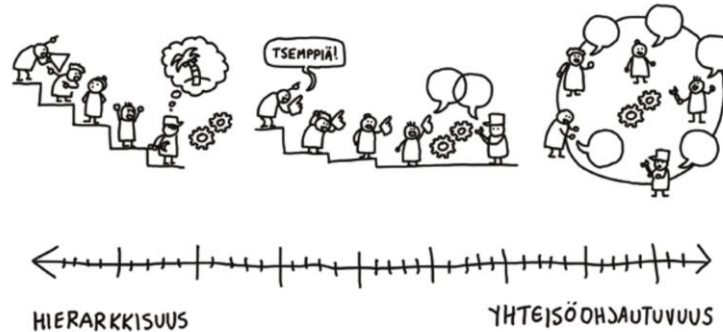
Yli 90M€
liikevaihto

100%
suomalainen

Yli 9M
tutkimusta
vuodessa

Työ- ja toimintakulttuurin muutos kohti yhteisöohjautuvaa ja moniammatillista tiimityömallia

- Pilottiprojekti 2024 (KEVA)
 - Benchmark-käynnit
 - Työyhteisöiden työpajat & kehitys
 - Kohti yhteisöohjautuvuutta NordLabilla -kirja
- Jatkoprojekti 2025-2026 (TSR)
 - Yhteisöohjautuvan toimintamallin lanseeraus NordLabilla



Hierarkia

- Pilkkoo työn osiin
 - eri työt - horisontaalisesti jaettu
 - valta ja vastuu - vertikaalinen hierarkia
- Esihenkilö-keskeisyys
 - Poikkeamat valuvat yhdelle roolille
- Esim. työhyvinvointi tai välittäminen: yksilön ominaisuus vs. systeemin piirre

Yhteisöohjautuvuus

- Verkoston & epävirallisen org. hyödyntäminen
- Yhteisöllisyys
 - työntekijät asiantuntijoita, osaavat työnsä
 - pystytään sopimaan asioista keskenään
- Ihmiskuva



Vahvistamassa terveyttä

Kohti yhteisöohjautuvuutta NordLabilla

Reetta Nikurautio, Projektipäällikkö
Henna Keränen, Palvelupäällikkö



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

*"NordLabille on ajan myötä
kehittynyt oma ainutlaatuinen
työkulttuuri,
jota on nyt yhteistuumin tarkoitus
päivittää tähän aikaan
sopivammaksi"*

-Tiina Nurmela, henkilöstöjohtaja NordLab



Yrityskulttuuri NordLabilla, nykytilaan vaikuttavat tekijät

- Vanhojen "emosairaaloiden" kulttuuriset jäänteet näkyvät edelleen eri aluelaboratorioissa
 - Hierarkisuus
 - Perinteinen johtamismalli
 - Siiloutuminen
- Laboratorioalan professiokeskeisyys
- Tarkka säätely luo mielikuvan, ettei ole tilaa soveltamiselle



Yhteisöohjautuva NordLab

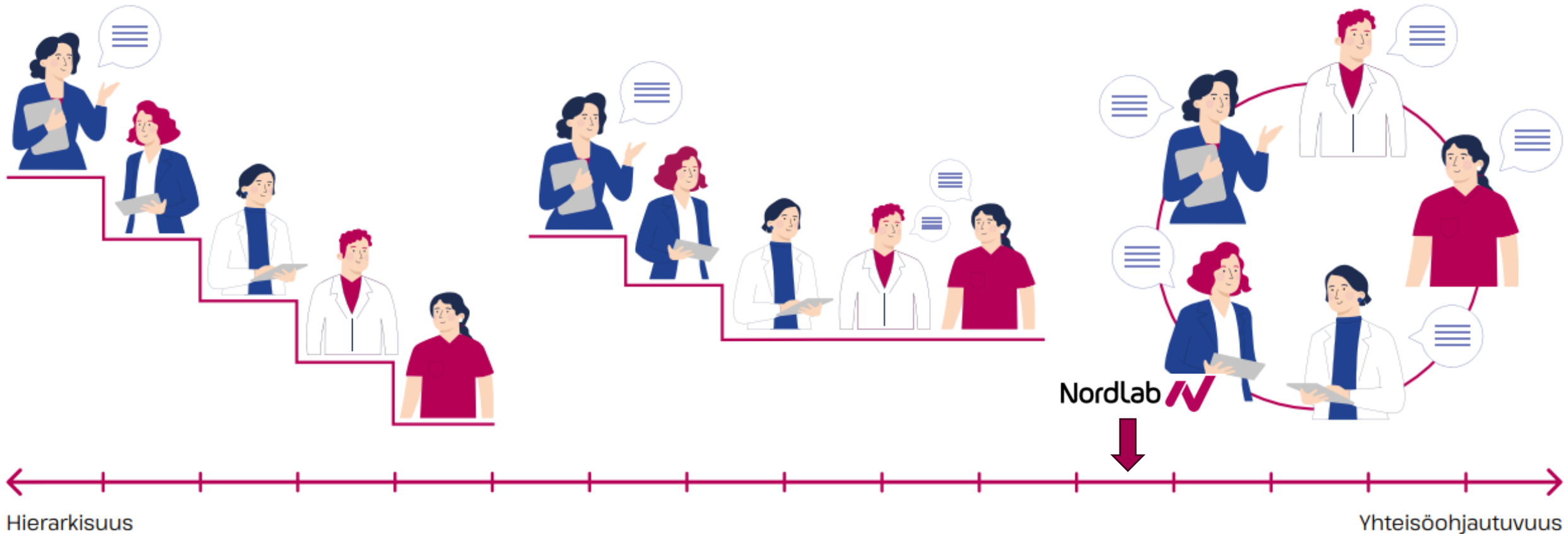
Uudenlainen, avoin ja osallistumista edistävä toimintakulttuuri, jolla tuetaan yhteisöohjautuvaa tiimityöskentelyä.

Työskennellään yhdessä tiiminä, jokaisen asiantuntemusta arvostaen, jatkuvan kehittämisen mallia hyödyntäen.

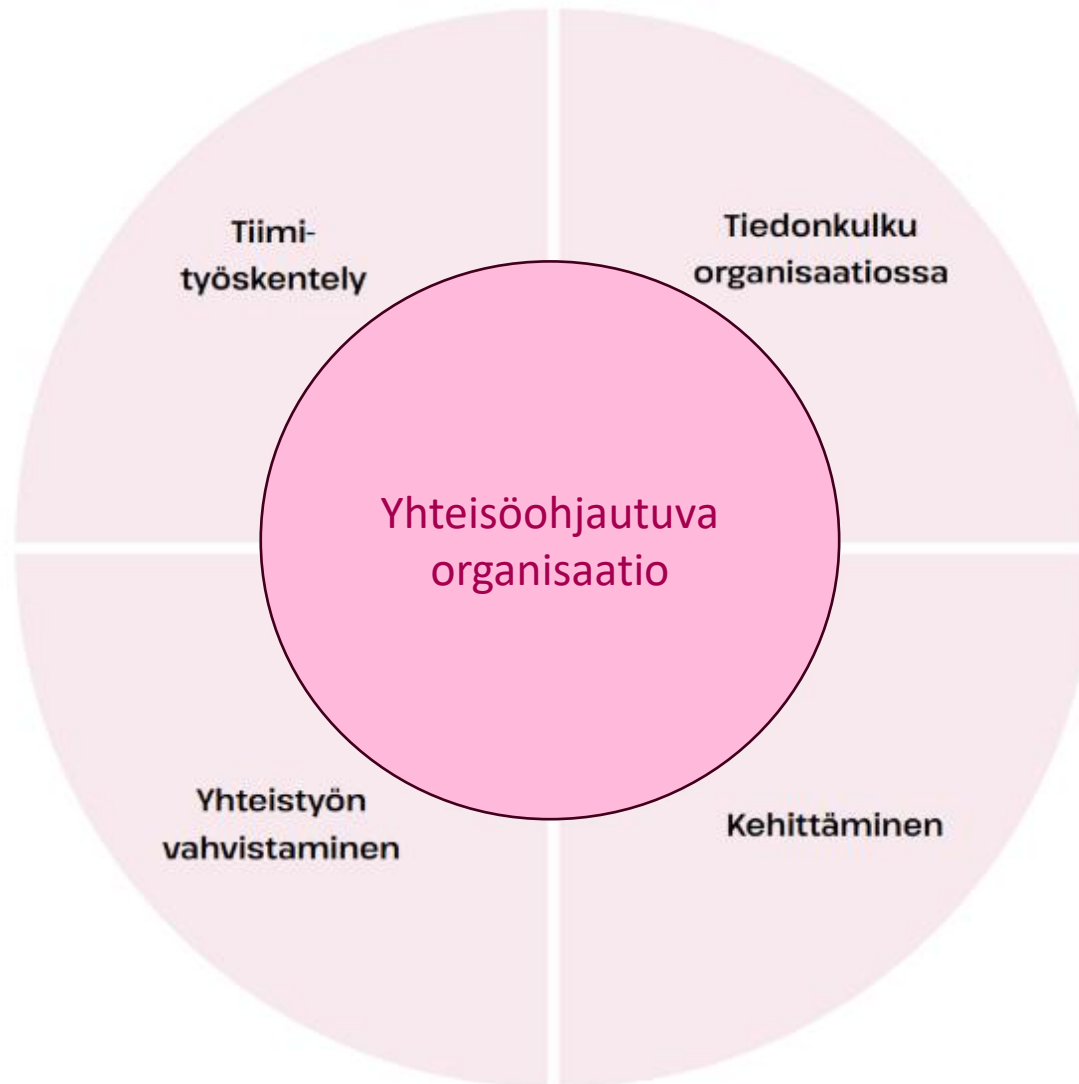


Projektin tavoitteet on kirjattu NordLabin strategiaan ja henkilöstöjohtamisen tavoitteisiin

Yhteisöohjautuvuus NordLabilla



Yhteisöohjautuvan organisaation osat



Tiimityöskentely

- Työpistesijoittelusta tiimityöskentelyyn
- Yhteiset tavoitteet näkyviksi
- Työkuorman tasaisempi jakaantuminen
- Avoin perehdytys

Yhteistyön vahvistaminen

- Viestinnän yhtenäistäminen
- Mahdollisuus keskustella muiden yksiköiden kanssa
- Yhteistyön ja yhteisöllisyyden rakentaminen
- Tutustuminen toisiin yksiköihin, my day -videot

Tiedonkulku organisaatiossa

- Tiimitaulut
- 5 min. pystypalaverit
- Yhteinen viestintämalli
- Sähköisten viestintävälineiden käyttö
- Yhteiset palaverikäytännöt
- Padlet-työkalu keskusteluiden avaamiseen

Kehittäminen

- Jatkuvan kehittämisen simulaatio
- Kannustaminen pienien parannuksien tekemiseen
- Yksiköiden välinen kehittäminen
- Pilotit ja kokeilut → Uudet prosessit ja toimintamallit

Viestintä työntekijältä toiselle

Viestintämalli nykyään

Työntekijällä on asiaa saman laboratorion/työprosessin, mutta eri yksikön työntekijälle. Sen sijaan että työntekijä sanoisi toiselle asian suoraan, käydään sanomassa esihenkilölle. Esihenkilö kertoo toiselle esihenkilölle joka kertoo asian työntekijälle.



Ratkaisukokeiluja moniammatillisen tiimityön näkökulmasta

Kommunikointi työkavereiden kanssa ja avoimen keskusteluympäristön luominen on tärkeää. Mutkattomat puhevälit toisten kanssa samassa työvuorossa olevien kanssa on edellytys sille, että henkilöstö voi toteuttaa moniammatillista tiimityötä. Työntekijä voi siis laboratoriossa kertoa prosessista suoraan toiselle, vaikka tämä olisi toisesta yksiköstä.





Tiedonkulku organisaatiossa

”Osallistavat palaverikäytännöt”

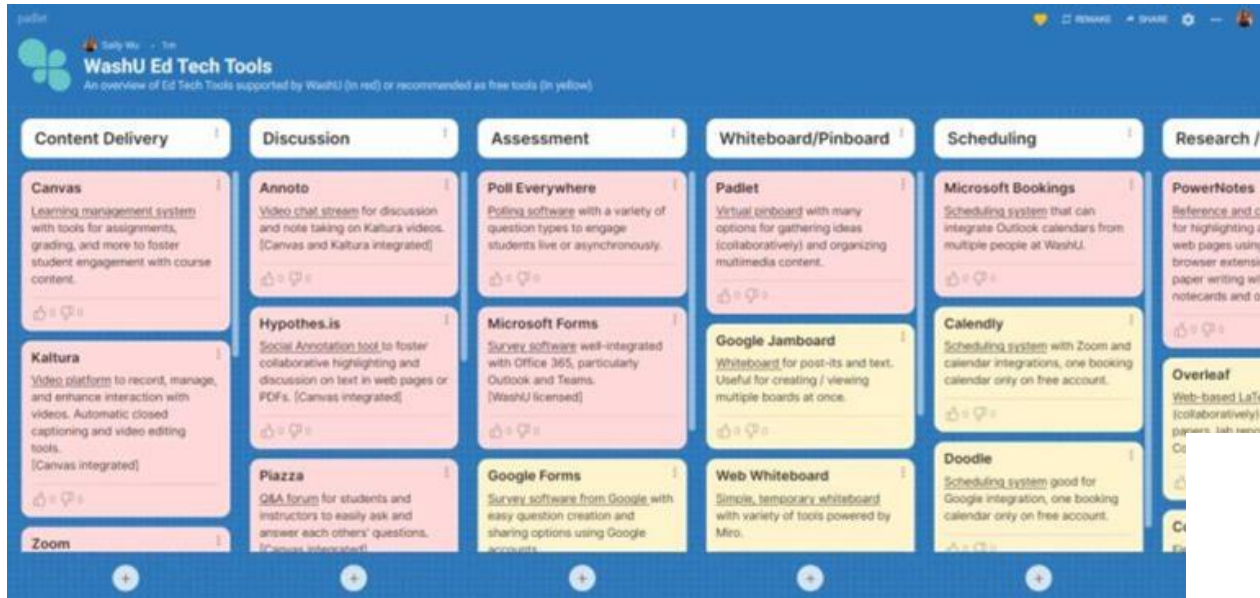
”Teams –tiedotusvälineenä
mahdollistaa vuoropuhelun”

”Pystypalaverit”

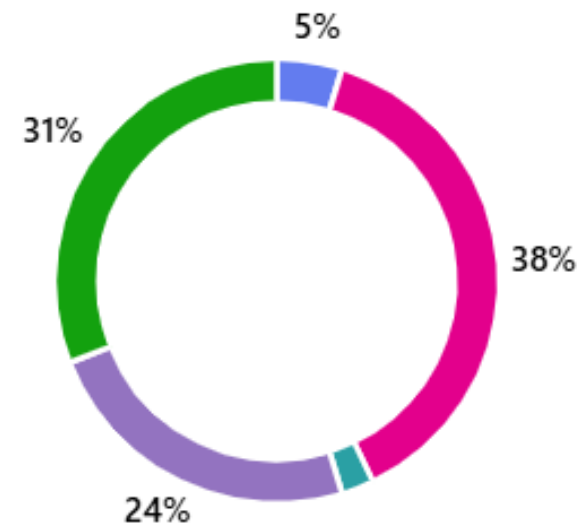
”NordLab -chat”

Yhteisöohjautuva päätöksenteko

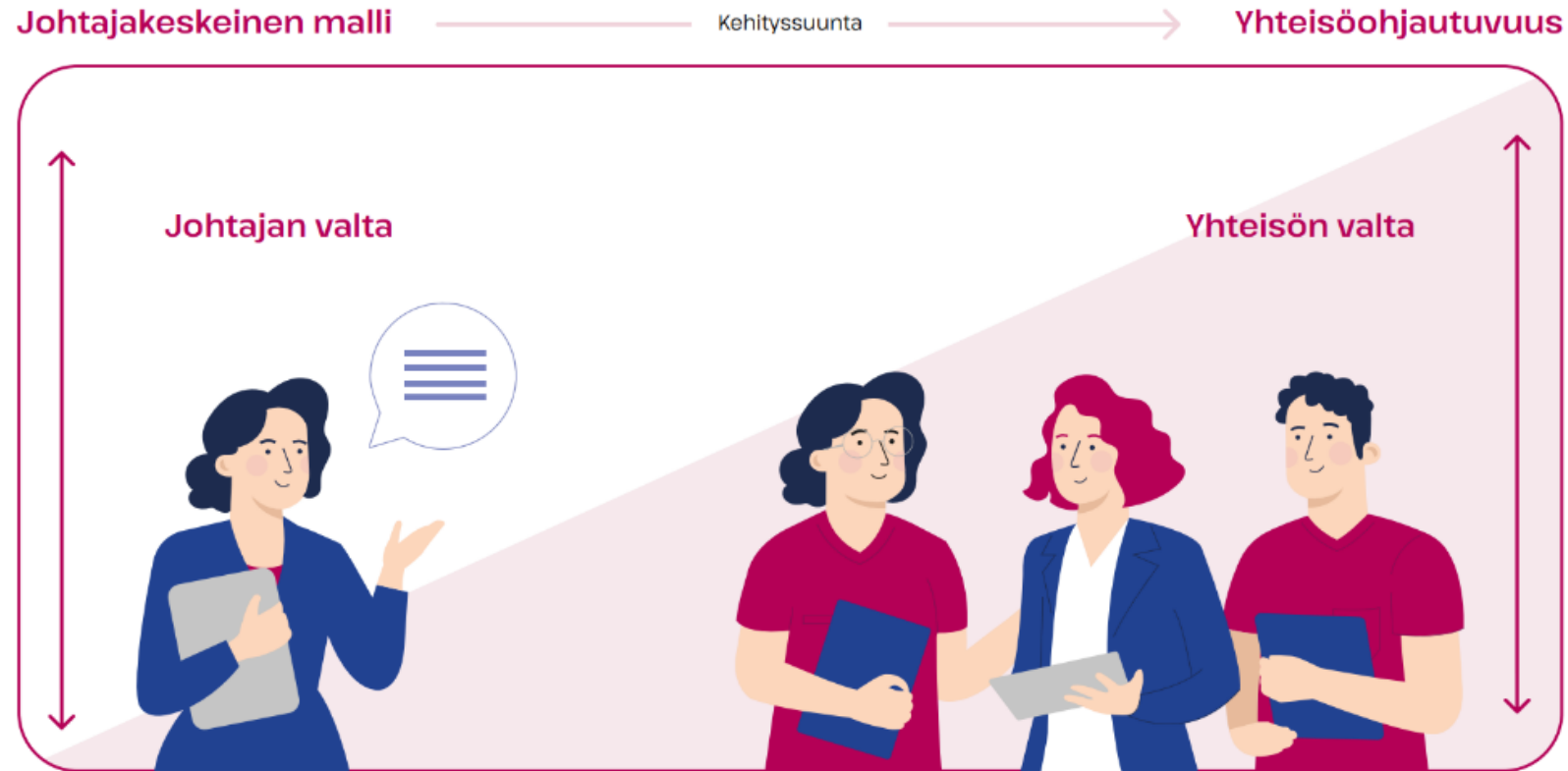
”Padlet”



”Forms-kyselyt”



Johtamisen muutos



Esihenkilöiden rooli

Esihenkilöt määrittivät itse keväällä 2024 rooliaan siten, että sen tulisi keskittyä seuraaviin asioihin:

- 1 Avoin ja yhtenäinen viestintä
- 2 Mahdollistaja
- 3 Tiimityön tukeminen

Yhteisöohjautuva NordLab

Nordlab haluaa olla terveydenhuoltoalalla edelläkävijä uudella yhteisöohjautuvalla tiimityömallillaan ja johtamistavallaan



Paneeli

- Miltä tämä kehittäminen kuulostaa? Ajatuksia?
- Miten yhteisöohjautuvuus ja sote-ala?
- Miten tämä heijastelee nykypäivän organisointia ja johtamista?

Aki Heiskanen, toimitusjohtaja, Toimi-työvalmennussäätiö
Jaana Piippo, työyhteisövalmentaja, Sakky
Sirkka Soramäki, Palvelujohtaja, NordLab

