



Vahvistamassa terveyttä

Kohti yhteisöohjautuvuutta NordLabilla

Reetta Nikurautio, Projektipäällikkö
Henna Keränen, Palvelupäällikkö



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Esittelyt

Henna Keränen,
palvelupäällikkö Nordlab



Reetta Nikurautio,
projektipäällikkö NordLab



Kohti yhteisöohjautuvaa organisaatiota -taustaa



"Yhteisöohjautuvuus tulee olemaan osa hyvää työarkeamme."

-Anne Piikivi, toimitusjohtaja NordLab



Yrityskulttuuri yleisesti

"Yrityskulttuuri on työyhteisön yhdessä muodostama jaettu tapa toimia, joka näkyy arjen teoissa vuorovaikutuksessa ja päätöksenteossa."

- Panu Luukka, Yrityskulttuuri on kuningas

"Yrityskulttuuri tarkoittaa kaikkea sitä, mitä tapahtuu, kun kukaan ei ole katsomassa."

- William Wolfram, DealDash

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



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

-Tiina Nurmela, henkilöstöjohtaja NordLab



Yhteisöohjautuva Nordlab

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

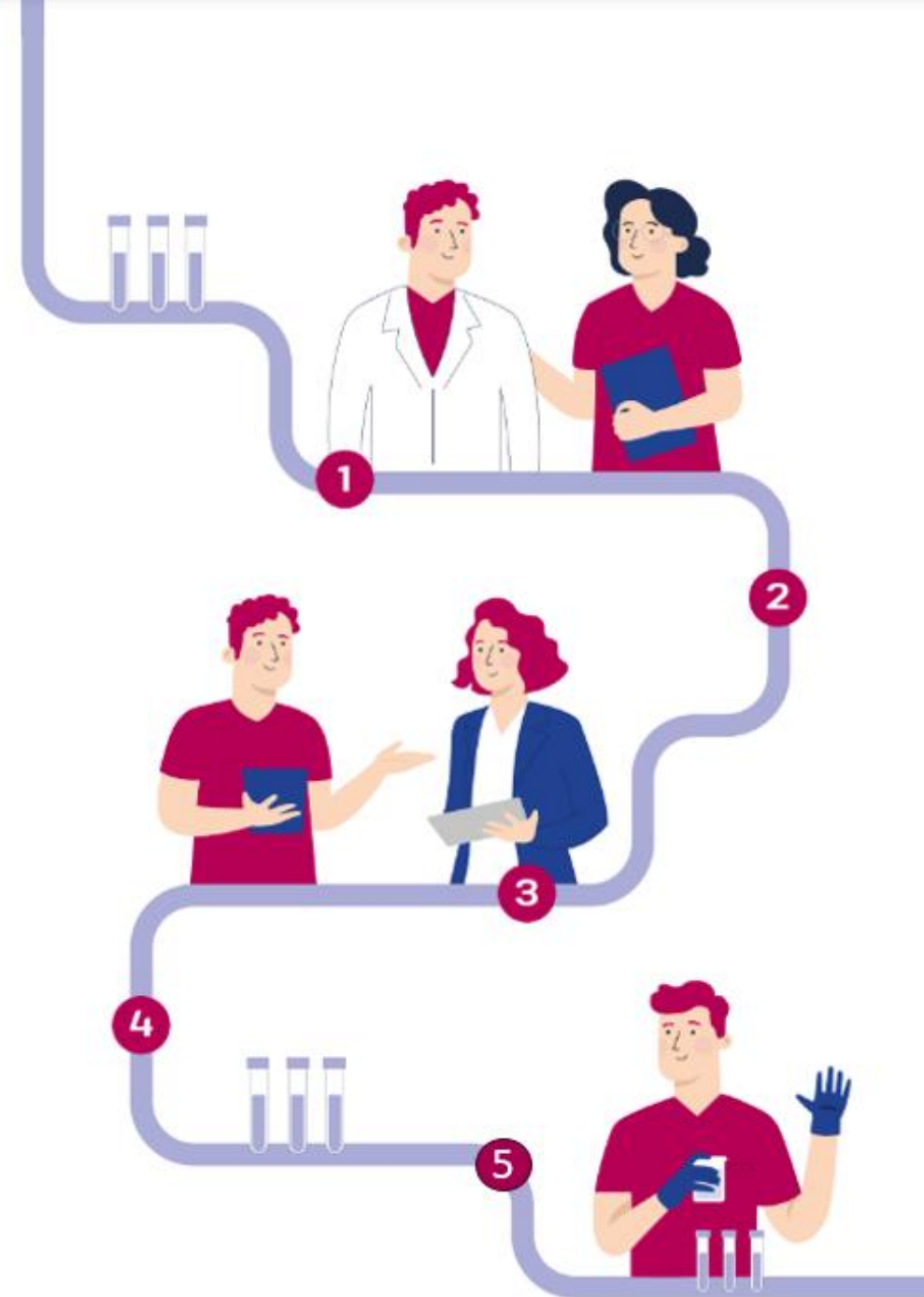
Työskennellään yhdessä tiiminä, jokaisen asiantuntemusta arvostaen, jatkuvan kehittämisen mallia hyödyntäen.



Projektin tavoitteet on kirjattu NordLabin strategiaan ja henkilöstöjohtamisen tavoitteisiin

Yhteisöohjautuva NordLab -projektin tavoitteet

1. Työskentelyn muutos yhteisöohjautuvaksi ja moniammatillisen tiimityömallin mukaiseksi
2. Siirtyminen johtajakeskeisyydestä kohti jaetun johtajuuden malleja
3. Yhteisöllisyyden ja vertaispohjaisen yhteistyön lisääminen yksiköiden raja-aitoja madaltamalla
4. Työ- ja johtamiskulttuurin kehittäminen henkilöstön omaa ongelmanratkaisuvalmiutta tukevaksi
5. Tiedonkulun ja sisäisen viestinnän kehittäminen



Työ- ja toimintakulttuurin muutos kohti yhteisöohjautuvaa ja moniammatillista tiimityömallia - projekti

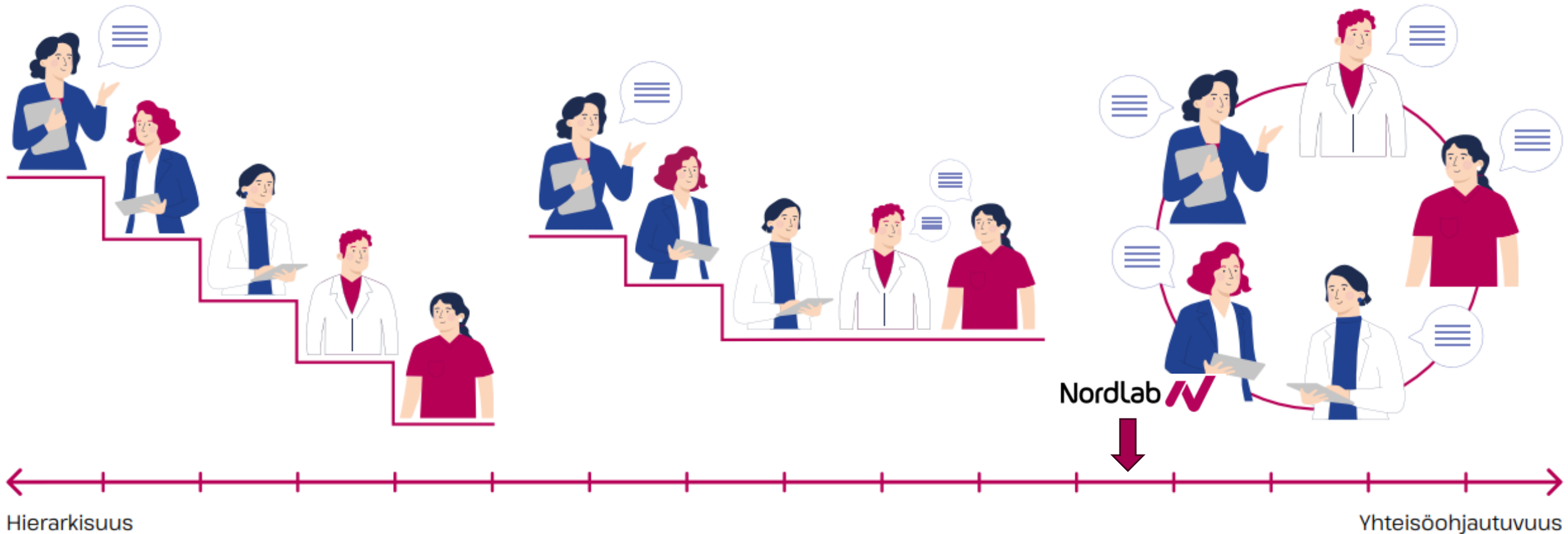
- Pilotointi 2024 vuoden aikana (KEVA)
 - Benchmark-käynnit
 - Kohti yhteisöohjautuvuutta NordLabilla -Kirja
- Jatkoprojekti 2025 (TSR)



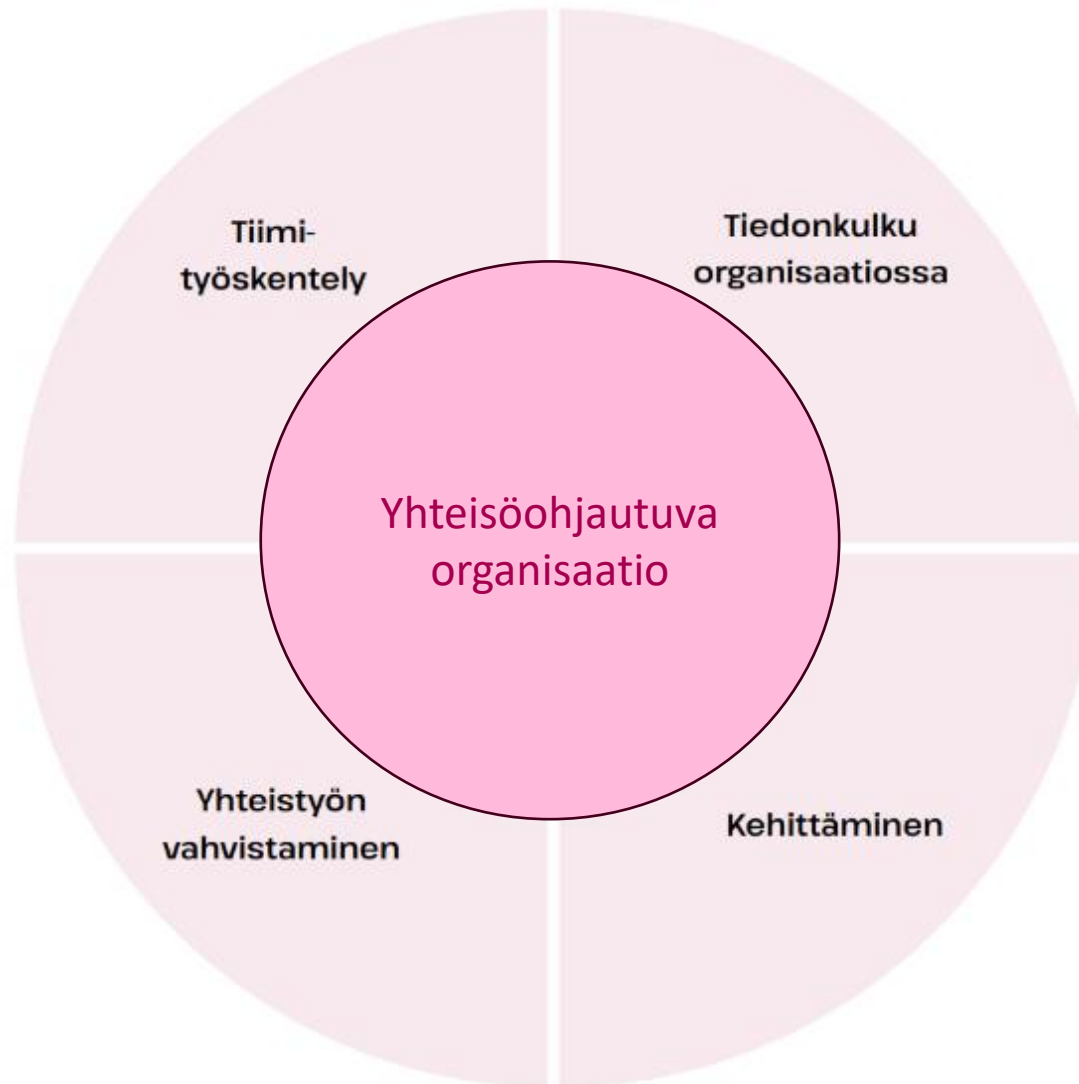
Yhteisöohjautuvuus



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

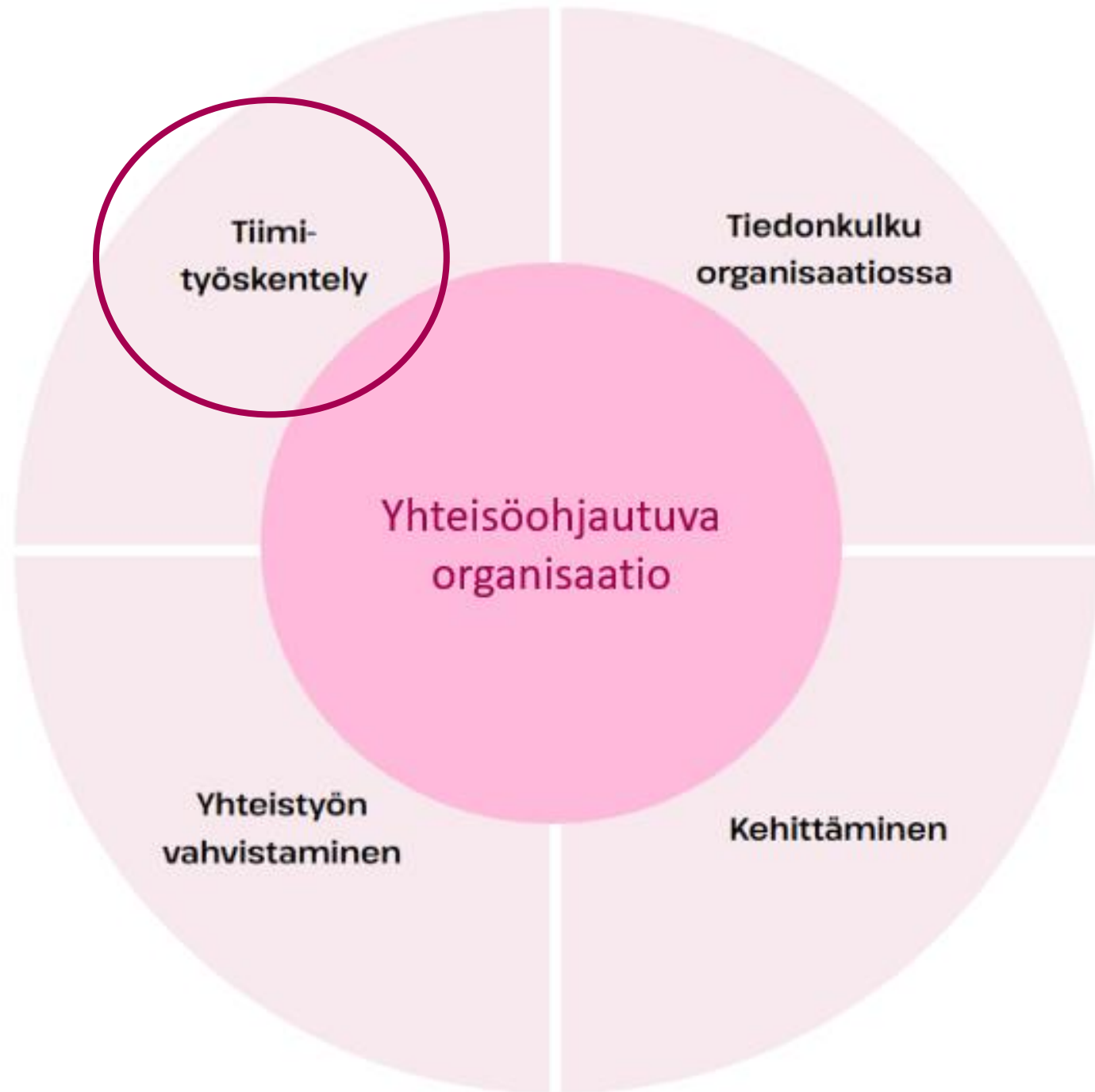
- Tiimitaulut
- 5 min. pystypalaverit
- Yhteinen viestintämalli
- Sähköisten viestintävälineiden käyttö
- Yhteiset palaverikäytännöt
- Padlet-työkalu keskusteluiden avaamiseen

Kehittäminen

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

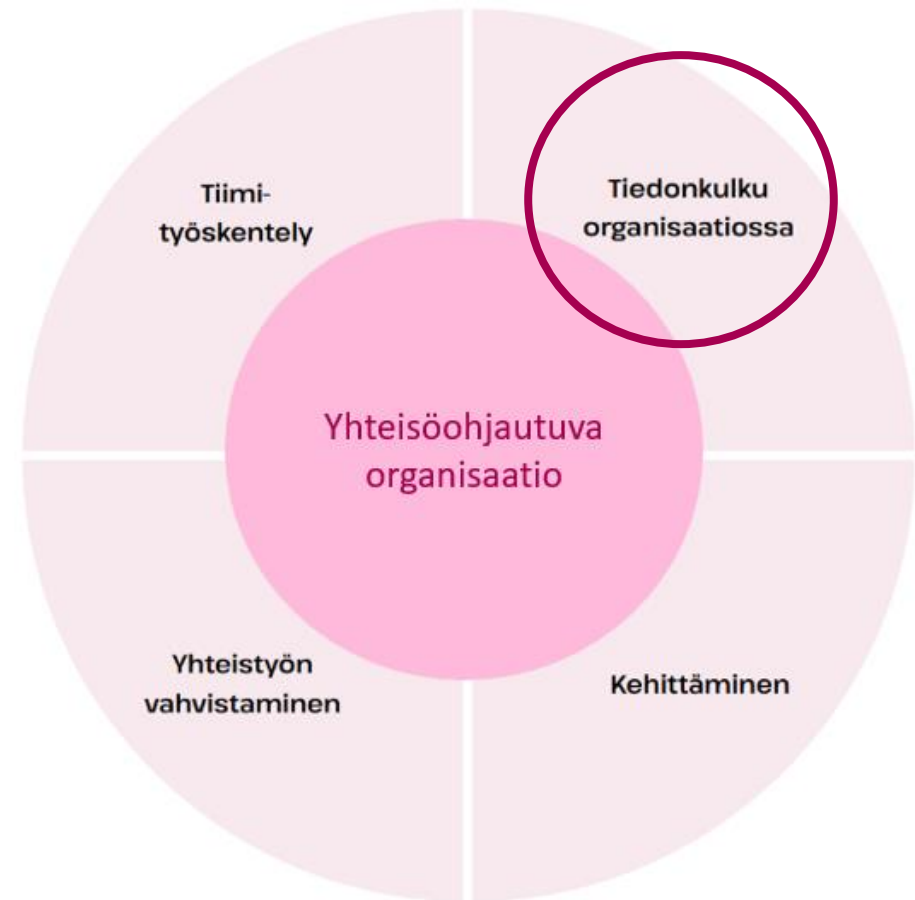
Tiimityöskentely

- Työpistesijoittelusta tiimityöskentelyyn
- Yhteiset tavoitteet
- Avoin perehdyttäminen tiimityöskentelyä tukevaksi



Tiedonkulku organisaatiossa

”Avoin tiedonkulku on yhteisöohjautuvasti toimivan organisaation edellytys”



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

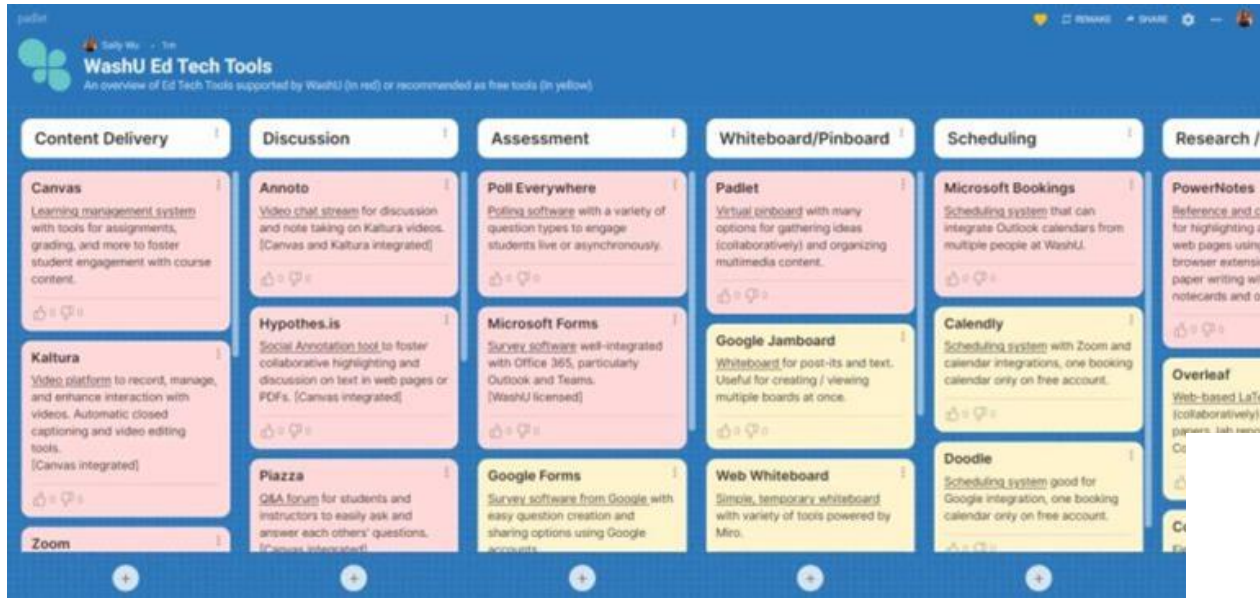
”Osallistavat palaverikäytännöt”

”NordLab -chat”

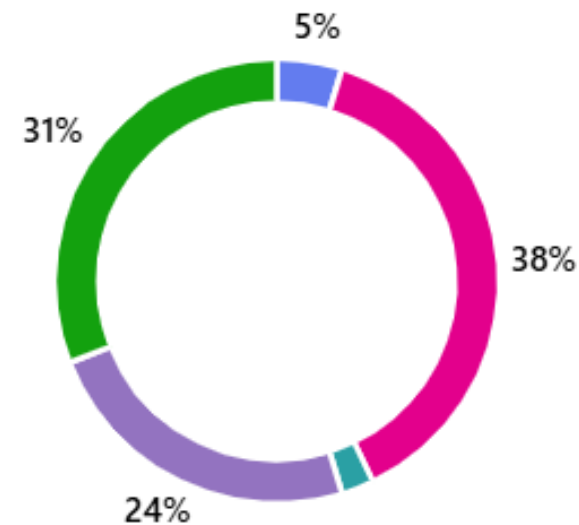
”Teams –tiedotusvälineenä
mahdollistaa vuoropuhelun”

Yhteisöohjautuva päätöksenteko

”Padlet”



”Forms-kyselyt”



Tiedonkulku organisaatiossa

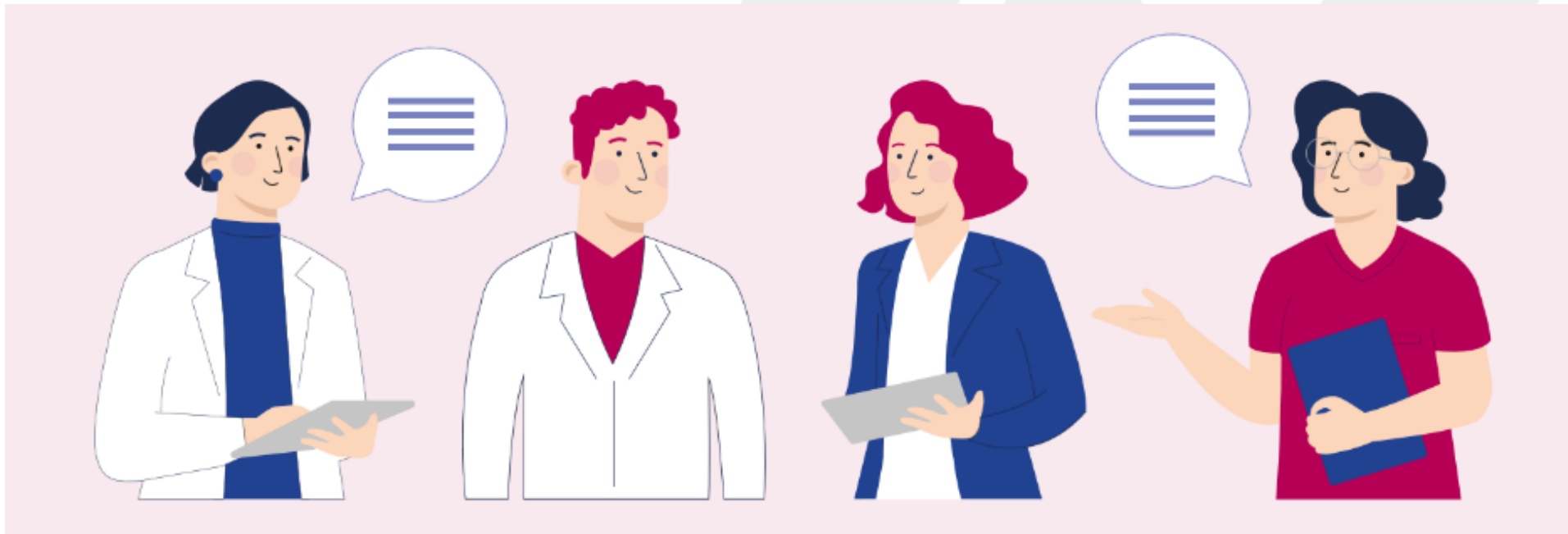
”Pystypalaverit”

Pystypalaverien rakenne

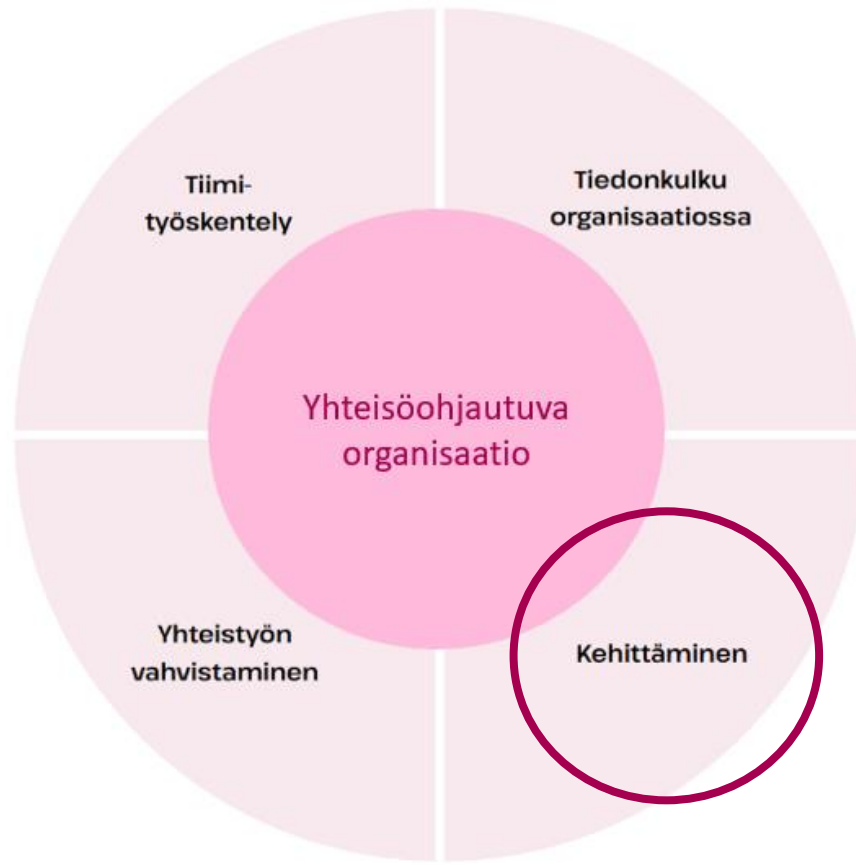
- 1 Ajankohtaista / huomiotavaa
- 2 Resurssit / avun tarve

-
- 1 Rata/kemia
 - 2 Näytteen vastaanotto
 - 3 Verikeskus
 - 4 Erite/mikrobiologia
 - 5 Hema
 - 6 Asiantuntijat

Palaverin kesto: 5-10 minuuttia



Kehittäminen

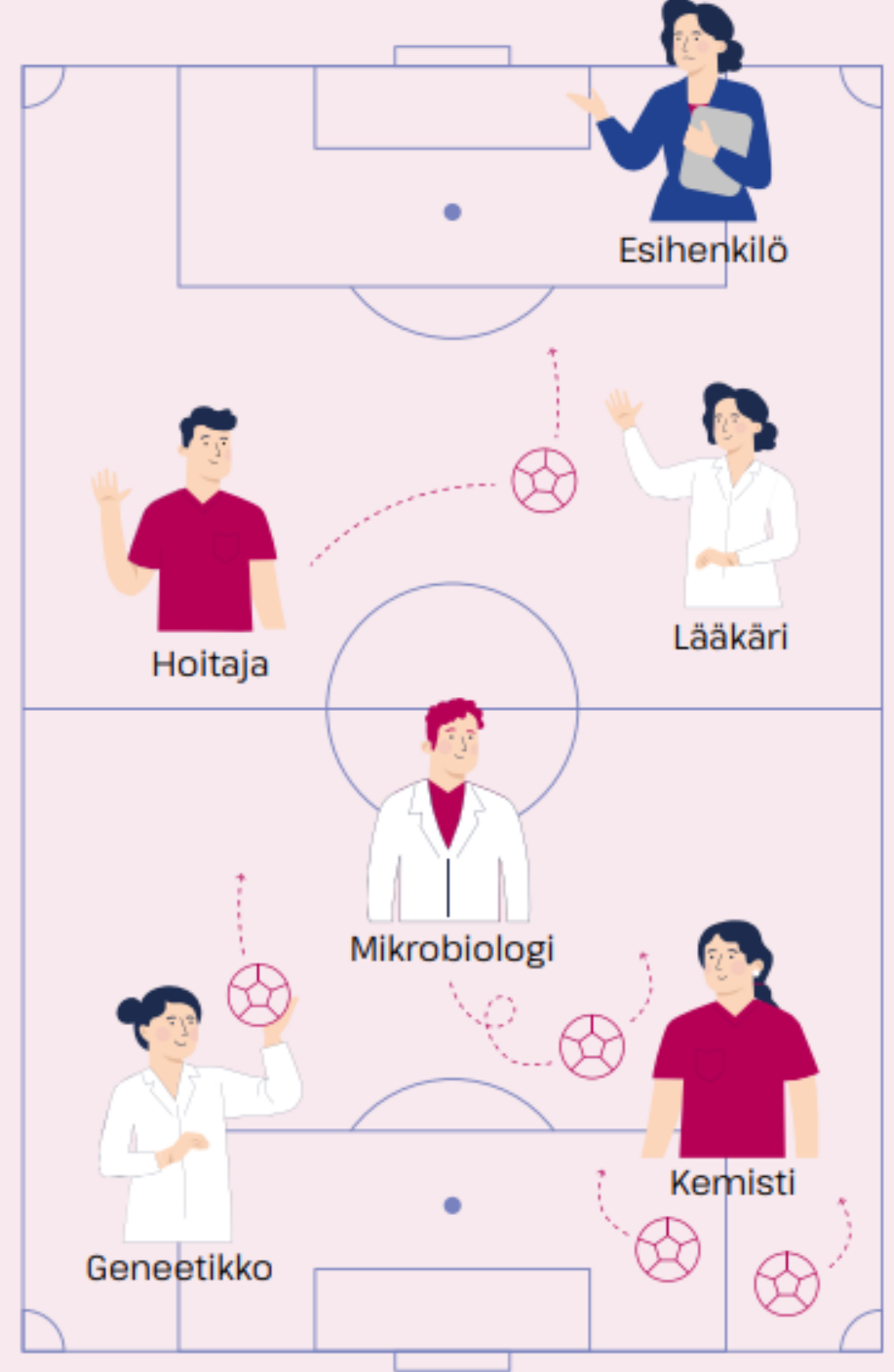
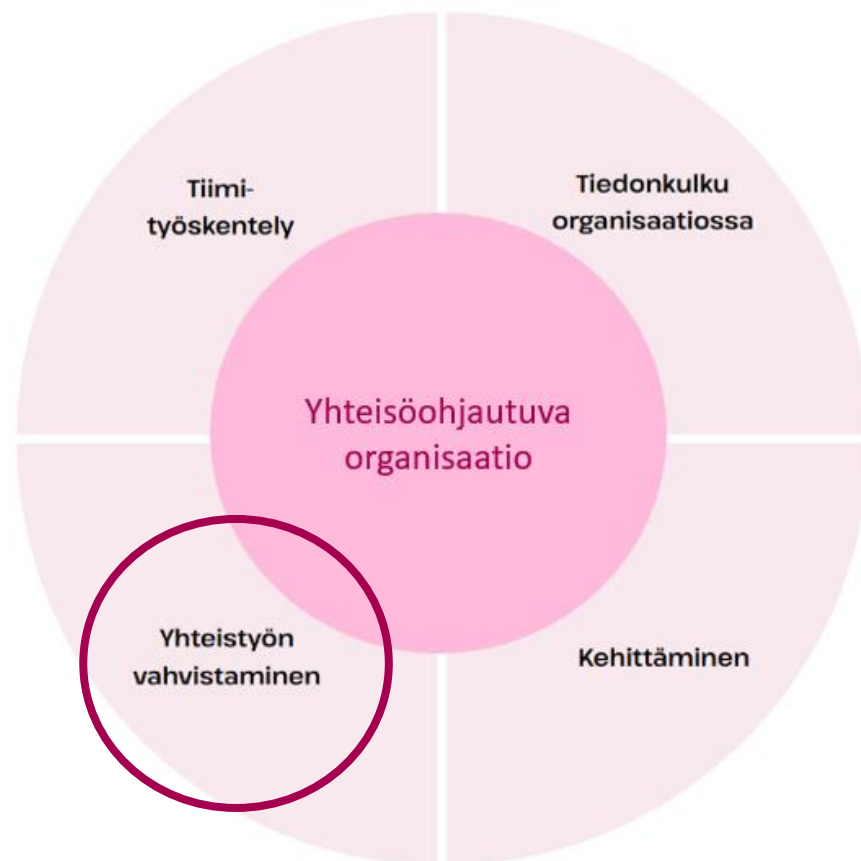


"Jatkuvan kehittämisen malli osaksi arkea"

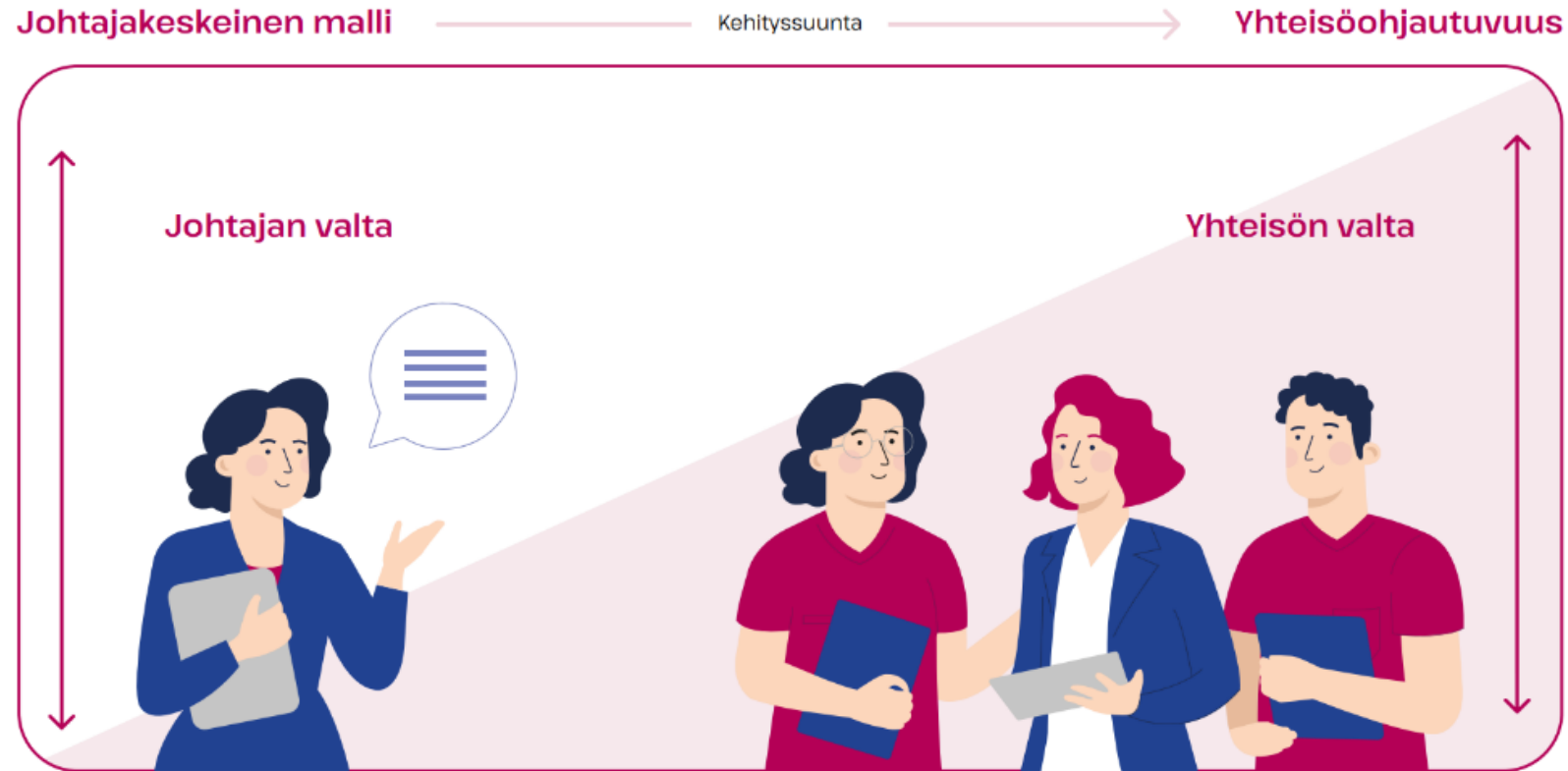
"Rohkeutta kokeilla uutta"



Yhteistyöllä onnistumme



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





Kiitos!



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund