

Lyhyesti tekstarilla

Lähetä viesti kirjoittamalla: **Kau (välilyönti) LUKIJA** ja haluamasi teksti. Kirjoita loppuun käyttämäsi nimimerkki ja sulkuilnin nimesi, jos et esiinny omalla nimelläsi.

Lähetä tekstiviesti numeroon 13535.

Viestin hinta on 0,95 euroa. Toimitus pidättää oikeuden epäasiallisten viestien julkaisematta jättämisestä.

Lukijalta

Analyysejä Keusoten tilasta

Lautaintain 26.9. Keski-Uusimaassa oli Keusoten johdon kirjoitus ”Vastaus Tehyn Keski-Uudenmaan ammattiosastolle”.

Luin kirjoituksen huolella ja vertasin ”vastauksia” Tehyn Keski-Uudenmaan soten ammattiosasto ry:n kirjoitukseen ”Keusoten päätäjille” 22.9.

En löytänyt tästä vastaukseksi tarkoitettua tekstistä yhtään vastausta ammattiosaston esiin nostamiin kysymyksiin. Sen sijaan löysin kirjoitettua strategiatason puhetta, ja loppulausemaana sen, että henkilöstön on syytä pysyä hiljaa siinä asemassa, johon työnantaja on heidät määritellyt.

Mielipiteet myös verkossa

Keski-Uusimaa julkaisee kaikki tällä aukaamalla olevat mielipidekirjoitukset ja kolumnit myös verkossa, josta ne ovat jaettavissa esimerkiksi sosiaalisessa mediassa.

Osoitteesta keski-uusimaa.fi/mielipiteet

löytyvät kaikki yleisönosastokirjoitukset ja tekstiviestit toukokuusta 2018 alkaen.

Kolumnit ja muun muassa Keltaisen Keskarin tekstejä verkossa on jo vuodesta 2010 eteenpäin.

Kun työntekijätaho pyytää kirjoituksessaan ”päätää mukaan rakentamaan keskeisiä perustuksia nykyisen murenevan sijaan”, työntekijän johto toivoo henkilöstön palaavan ”yhteisten pöytien ääreen” pois julkisuudesta.

Ite asiassa Keusoten ”vastaus” minua viestinnän ammattilaisena kylmäsi, koska kyse on suljetun järjestelmän reaktiivavasta kritiikkiin.

Kun työntekijätaho kirjoittaa julkisuuteen: ”Työntekijät ovat pelossaan, kiukuissaan, väsynyttä, kyllästymettä, turhautuneita. Ne samat työntekijät, jotka vastaavat joka päivä siitä,

että Keusoten alueen asukkaat saavat tarvitsemaansa apua, tukea ja hoitoa”, luulisi johdon kutsuvan hallituksen hätkökoukseen tarkastelemaan sitä, mikä saa henkilöstön purkamaan pelkoaan noin traumatisoituneesti.

Mutta ei. Johdolla ei näyttä olevan tunteita siihen pelokotoiseen energiaan, jonka ihmiset ilmaisevat jyrkän reununalla toimissaan.

Väistämätön suuntaus on, että asiat muuttuvat vähemmän järjestykselliseksi, hajajaisuus, haje lisääntyy ja pelolla hallitsemisen tarve kasvaa.

Organisaatioanalyttisesti Keusotessa vallitsee kult-

Tilaa urtikirje

Muistathan, että päivän tuoreimmat uutiset voi tilata myös sähköpostiin? Tilaajille tarkoitettu urtikirje lähetetään päivittäin klo 14, myös viikonloppuisin. Urtikirjeen voi personoida niin, että saat kirjeen kärkeen Järvenpään, Keravan tai Tuusulan tuoreimmat uutiset.

Tilaa urtikirje osoitteesta www.keski-uusimaa.fi/urtikirje

tuurinen entropia eli haje, hajanaisuus, joka on seurausta pelon määrästä organisaatiossa. Siihen liittyvät korjaavat toimet luokitellaan seuraavasti:

q0–10 % Terve kulttuurin taso on alhainen ja terveellinen kulttuurisen entropian taso ilman pelokkuutta.

q11–20 % Pienet kysymykset: Tämä kulttuurisen entropian taso heijastaa asioita, jotka vaativat kulttuurista tai rakenteellisen säätöä. On tärkeää vähentää kulttuurisen entropian tason arvoa, jos aiotaan parantaa suorituskykyä.

q21–30 % Merkittävät kysymykset: Tämä kulttuurisen entropian taso heijastaa

merkittäviä asioita ja vaativat kulttuurista ja rakenteellista muutosta ja johtamisen valmennusta. On tärkeää vähentää kulttuurisen entropian taso suorituskyvyn parantamiseksi.

q31–40 % Vakavat asiat: Tämä entropian taso heijastaa vakavia kulttuuriin liittyviä ongelmia ja vaatii rakenteellisia muutoksia, johtamisen kehittämistä ja valmennusta. Edellyttää voimakkaita toimia entropian tason vähentämiseksi ja suorituskyvyn parantamiseksi.

q41 %+ Kriittiset kysymykset: Tämä kulttuurisen entropian taso heijastaa kriittisiä ongelmia, jotka vaativat kulttuurisia ja rakenteellisia

muutoksia, sekä kohdistettuja muutoksia johtamisessa, ja johtamisen kehittämistä ja valmennusta. Edellyttää kohdistettuja voimakkaita toimia kulttuurientropian vähentämiseksi ja suorituskyvyn parantamiseksi.

Kun kulttuurinen entropia, haje on suuri, korkea, lisääntymään tuottavaan työhön käytettävissä oleva energia putoaa ja suorituskyky heikkenee.

Kun kulttuurinen entropia on alhainen, tuottoa ja menestystä varten käytettävissä oleva energia lisääntyy ja suorituskyky on korkea.

Juhani Räsänen, Järvenpää

Millä nimellä kirjoitetaan? Millä nimellä kirjoitetaan?