

VIIRIKE

NRO 1/10
Helmikuu

Pekeman Työntekijät ry
TEAM os. 100

Eri näkemykset yhteistyöstä



Tässä numerossa

Kevätkokouskutsu kaikille jäsenille, s. 2
Vuorojärjestelmästä rankaisu jatkuu, s. 3
Kunnossapidon näkymä ei ole hyvä, s. 4
Borealiksen TYHY-toiminnasta, s. 5, 10
Voimassaolevat henkilövalinnat, s. 6-7

Porvoon tuotantopaikkakunnan
päällikön Jari Salosen haastattelu
s. 8-9



Tuloskortit ja yhteistyö

Vuoden 2010 tuloskortit ovat vielä tällä hetkellä kesken ja ne olisi saatava valmiiksi helmikuun loppuun mennessä. Työnantajan mielestä osastojen luottamusmiehet ovat saaneet vaikuttaa tuloskorttien sisältöön. Minä en ole kuulunut tällaisia kommentteja heiltä. Yksikään osaston luottamusmies ei ole konkreettisesti päässyt vaikuttamaan kortin sisältöön, onpa niitäkin osastoja joilla luottamusmies ei ole nähnyt koko korttia. Ei voida puhua aidosta yhteistyöstä. Mielestäni tämä on sanelua.

Tuloskortin rakenne annetaan konsernista valmiina ja paikallisia mittareita on muututtava. 12-tuntinen vuorojärjestelmä kehityslistoineen on noussut yhdeksi isoksi mittariksi ensi vuoden korteissa. Tällä tavalla yritetään sitouttaa porukkaa. Epäilen, ettei tapa ole täysin oikea.

Esa Vainonen

NRO 1/10
33. vuosikerta
17.2.2010

Julkaisija:



Pekeman
Työntekijät ry
PL 330
06101 Porvoo
www.pekemantyontekijat.fi

Päätoimittaja:

Jari Voutilainen
(09) 3949 4493
050 379 4235

Toimitussihteeri:

Hannu Lindqvist
(09) 3949 3415
050 379 4088
Olef.-tuotanto v. 1
e-mail:
hannu.lindqvist@
borealisgroup.com

Toimitus:

Veikko Höök
(09) 3949 3452/3495

Esa Vainonen
(09) 3949 3023
050 379 0162

Esa Karppinen
050 379 4142

Painopaikka:

Oy Formato Print Ab,
Porvoo

Seuraava numero ilmestyy viikolla 17. Lehteen tarkoitetut kirjoitukset on oltava toimitussihteerillä 14. huhtikuuta mennessä.

KIRJOITTELE!

Pekeman Työntekijät ry, osasto 100

Sääntömääräinen

Kevätkokous

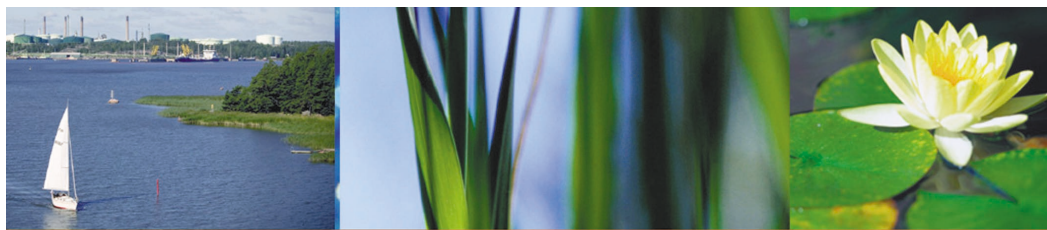
Pidetään maanantaina

29. maaliskuuta 2010

Porvoossa ravintola Iriksen
Linnakabinetissa alkaen klo 18.00

Tervetuloa!

Hallitus



Kilpilahden Sairauskassa tiedottaa

Silmälasikorvausten maksimisummaa on korotettu 50 € lukuun ottamatta piilolinssijä. Voimassa olevat korvaukset:

Kehysten korvausmäärä on enintään 150 € korvauskertaa kohti, kun on kulunut vähintään kolme vuotta edellisten kehysten tai silmien laser-leikkauksen korvaamisesta. Linssit korvataan kerran kalenterivuodessa ja korvauksen edellytyksenä on, että linssit on hiottu optisesti näkökykyä korjaaviksi. Linssien enimmäiskorvausmäärä ostokertaa kohti: yksiteholinssit 200 €, moniteholinssit 350 €, piilolinssit 100 €, silmien laser-leikkaus 550 €.



Jari Voutilainen

Lunta tupaan

Lumimyrskyjä on niin Suomessa kuin ympäri Eurooppaa. Borealiskin seilailee myrskyssä ja pääkonttorista tulee tänne pohjan perukoille määräyksiä kustannusten pienentämisestä. Kun kaiken säästämisen keskellä pitäisi vielä pitää yllä sitä kuuluisaa työmotivaatiota, niin ei tämä työelämä nykyisin herkkua ole. Tuntuu ettei tulevaisuutta paljon ajatella: nyt mennään tyyliin, että säästetään, maksaa mitä maksaa. Siinä voi tulla lunta tupaan.

Porvoon koulutusrahoja on vähennetty. Kun tähänkin mennessä koulutusrahoja on käytetty pääasiassa muihin henkilöstöryhmiin kuin työntekijöihin kuuluvien koulutukseen, niin paljonkohan siitä leikatusta potista enää liikenee työntekijöiden koulutukseen? Onkohan henkilöstön koulutuksen supistaminen järkevää; pitäähän koulutettua henkilöstöä olla myrskyn jälkeenkin ja lisää myrskyjä tulee varmasti. Vai onko jo laskettu sen varaan, että esimerkiksi kunnossapidon koulutukset hoituvat suunnitteilla olevan ulkoistuskumppanin kautta vuoden päästä?

Borealis-konsernin viime vuoden tulos on kirjanpidossa osoitettu olevan plussan puolella. Hyvä niin, tulospalkkiota ei siis puolitetu. Ihmetystä herättää kuitenkin tämän vuoden tulospalkkiomatriisit. Niissä 12-tuntisen vuorojärjestelmän toimivuustekijät ovat saaneet jo turhan suuren aseman. Minkä ihmeen takia



näitä tekijöitä asetetaan palkkiomatriisin tekijöiksi usealle tasolle; hub-tasolle ja osastotasolle. Nyt ne ovat tulospalkkion perusteina sellaisillakin, joilla ei ole minkäänlaisia mahdollisuuksia vaikuttaa tähän 12-tuntisen ”toimivuuteen”. Tällainen matriisi ei ole ollut henkilöstöryhmien tavoitteena.

Tätä kirjoittaessani Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ei ole vielä saanut uudistettua sopimuksiaan ja on antanut autoliikennealan työtaisteluvaroituksen. Toteutuessaan työtaistelu näkyisi myös Kilpilahden alueella. Toivotamme AKT:n porukoille onnea heidän kamppailussaan!

Ammattiosaston hallitus kokoontuu

Tiistaina 9. maaliskuuta

Tiistaina 13. huhtikuuta



Esa Vainonen

Kunnossapito

Kunnossapitoa ollaan osittain ulkoistamassa. Kentällä eletään epätietoista aikaa. Ihmekös tuo, sillä jokainen meistä, joka joutuu odottamaan ulkoistamisen loppuratkaisua, alkaa pikku hiljaa hermostua. Dead-line lähestyy, miten minun käy? Olenko ydinosaaja? Aika kuluu ja päätökset kumppanista alkavat olla lähellä.

On kuitenkin palattava vuoden vaihteen tilanteeseen, jossa Borealis teki uusia sopimuksia palveluntoimittajan kanssa mm. muovitehtaiden sähkömiesten tehtävistä. Tämäkin hoidettiin niin, etteivät henkilöstön pääedustajat tienneet asiasta etukäteen mitään, vaan saimme lukea tapahtuneen Borenasta. Ei mennyt taaskaan oikein! Näin henkilöstöä arvostetaan todellisuudessa. Puhutaan yhdessä tekemisestä, mutta tosiasiat eivät viesti samaa.

Eletään helmikuun puoltaväliä ja uudet sähkömiesten tehtävänkuvaukset eivät kai vieläkään ole selvillä? Sopimuksen tekijät eivät ole tienneet, mitä ovat tehneet. Tällä hetkellä suunnitellaan suurempia kunnossapidon kokonaisuuksia

myytävän ulkopuolisille toimittajille tai toimittajalle. Miten tämä kokonaisuus osataan hoitaa paremmin kuin tuo muutaman ihmisen tehtävänkuvauksen muutos?

Otetaan toinen, ulkopuolinen esimerkki, eli Finnairin matkalaukujen selvitys, joka ulkoistettiin väkisin. Lopputuloksen me kaikki tiedämme. Tuli täysi fiasko. Matkustajien matkalaukut seisoivat kentällä ja ruuhkan purkamiseen meni pitkä aika. Kannattiko? Ruotsin Borealis ulkoisti koko kunnossapidon ja sieltä työntekijöiltä tulleet viestit ovat olleet negatiivisia. Jälleen esimerkki ulkoistuksesta, joka ei toimi.

Borealiksen Porvoon paikallisjohto on informoinut, että kunnossapidon ulkoistamisprosessia johtaa Porvoon paikallinen johtotiimi. Päätökset asiasta tehdään Porvoossa. Oma viestini johtotiimille on selkeä: Lopettakaa koko ulkoistamisprosessi ja keskitytään oman kunnossapidon kehittämiseen Borealiksen omalla henkilöstöllä. Näin vältetään mahdollisilta konfliktitalanteilta. Kentältä tulleet viestit ovat

pikku hiljaa muuttumassa suoran toiminnan kannatuksen suuntaan. Ammattiosaston on toimittava kentän mielipiteen mukaan. Ammattiosaston kielteinen kanta ulkoistukseen ei ole muuttunut.

Mitä tuo ulkoistusprosessi on tullut maksamaan Porvoossa tähän mennessä? Paljon on kulunut sekä aikaa että rahaa. Tämän ajankin olisi voinut käyttää hyödyllisemmin oman kunnossapidon kehittämiseen. Mikähän mahtaa olla lopullinen kunnossapidon ulkoistamisen kokonaishinta Porvoossa? Liian suuri, arvelen.

Lyhyesti viime vuoden tulospalkkiosta: Vuoden 2009 kaikkien osastojen tuloskortit on saatu laskettua ja lopputulos vaihtelee 2020 eurosta 2860 euroon, riippuen osastosta. Porvoon laitosten tulos oli noin 70 miljoonaa euroa. Konserni pääsi plus 38 meur:oon. Näin tulospalkkio saatiin täysimääräisenä. Tuloksen tavoittelua edelsivät melkoiset 17-kohdan säästötalkoot, joihin koko henkilöstö on osallistunut. Säästöt jatkuvat vuonna 2010 samantasoisina.



www.pekemantyontekijat.fi



Työsuojeluvaltuutetun palsta



Pasi Mäntysaari

Uusi vuosi - vanha malli?

Talven selkä on taittumassa, vai onko? Runsas lumentulo sekä pitkään kestävä pakkasjakso on yllättänyt asiantuntijatkin. Työpaikalla olosuhteet ovat olleet erittäin haastavat. Lumenauraus on ollut melkein jokapäiväistä ja suuret lumimassat ovat aiheuttaneet haastetta niin kulkijoille kuin sen poistajille. Onnekkaita olemme, ettei tähän päivään mennessä ole sattunut pahempia onnettomuuksia henkilöstölle. Lumen aurauksen hoitavan palveluntoimittajan toimintatapa on kuitenkin herättänyt kriittistäkin keskustelua. Miten, milloin ja mistä lunta on aurattu sekä tapa, miten mm. polkupyöriä on rusikoitu, on ihmetyttänyt porukkaa.

Herkästi on sormella osoitettu omaa porukkaa puutteellisista toimintatavoista, mutta kun kysymys on ulkopuolisesta toimijasta, niin onko samalla asenteella paneuduttu asiaan? Ei pitäisi olla vieraskoreita, kun työlle on asetettu hintalappu. Harmittaa. Turvallisuustilanne on saatu oman väen osalta reilaan, josta osoituksena menestyksemme tavoitteiden saavutuksissa, mutta samaan aikaan ei hallita yhteisen työpaikkamme muita toimijoita. Ovatko tilastot vaarassa?

Kumppanit

Tällä hetkellä on kokemusta miten nykyiset kumppanimme toimivat. Olisi silti syytä tehdä myös syvällisempi analyysi, auditointi, mitä taustalla on, ja mitkä ovat toimin-

taedellytykset nyt ja jatkossa? On nähtävillä taloudellisen tilanteen johdosta suoritettujen säästötoimenpiteiden vaikuttavan heikentävästi mm. siisteystasoon. Missä menee raja, jossa huomioidaan työn tarkoitus ja tavoitteet? Kun on palautetta tason selkeästä laskusta, niin työnantajan/ työntilaaajan tulisi ”herätä” ja ryhtyä toimenpiteisiin aiemman tason saavuttamiseksi. Siisteysten osalta on tehty ”steppi” taaksepäin ja se tullaan maksamaan henkilöstön viihtyvyyden alentumana sekä mahdollisesti jopa kunnossapitokustannuksina kun paikat rapistuu. Onpa viitattu myös terveyden heikentymiseen työhygienian kautta. Luulisin, että tähän ei työnantajalla ole tällä hetkellä varaa.

Työterveys

Hämmästyttää ”mielialamuutokset” toimintatavoissa terveydenhoidon suhteen. Aikaisemmin kun mm. akuuttien terveysongelmien suhteen hakeuduttiin kunnalliseen terveydenhoitoon, niin työnantajalta tuli palautetta, että pitäisi käyttää työterveyshuoltoa. Saman kehoituksen sai kunnallisessa päivystyksessä. Nyt joutuu taloussäästötilanteen johdosta työterveyshuollon päivystysaikojen puutteen johdosta pakolla turvautumaan kunnallisiin ja yksityisiin palveluihin. ”Kustannussäästöjen” johdosta on tultu myös tilanteeseen, jossa työnjohtajat ovat jonkinasteisia ”terveysalan asiantuntijoita”, joutuessaan päättämään myöntäkö puhelinsoiton

kautta päivän tai kahden sairauslomaa alaisilleen. Ajat muuttuvat... Yhtiö on ”joustava” muutoksien suhteen. Toivotaan, että muutokset eivät johtaisi ”ojasta allikkoon”...

TYHY – työhyvinvointi

Vuosi vuodelta ihminen ”käppäilee” omillansa töitä tehden ja vapaa-aikaa kuluttaen miettimättä kroppansa tulevaisuutta. Ei tule mietittyä asioita ja vaivoja, jotka hiipivät rinnan ihmiselämän, putkahtaen sitten jossain vaiheessa esille joko näyttävällä sisääntulolla tai ”syövertäen”, kalvaen ihmiskroppaa. Ovat ne sitten fyysinen rajoite, verenpaine, mielentilaongelmat, kasvain tai muu elämänlaatua heikentävä ongelma, niiden ilmaantumisen yllättää aina. Voisi terveysintojien olettaa sanovan ”emmekö varoittaneet”. Tuo sanonta ei kuitenkaan sisällä vahingoniloa, vaan huoli aiemmin on myös huoli tulevaan. Siitä on myös kysymys TYHY –toiminnassa, joka antaa tukea oman kropan huolehtimiseen, on se vaiva sitten jo päällä tai ”kurkkaamassa nurkan takana”. Kantsii miettiä omalta kohdaltaan ”tarttisko tehdä jotain”.

”Tsemppiä” kevään odotukseen!
Yhteistyöterveisin Pasi.

Ammattiosaston toimihenkilöt vuonna 2010

Puheenjohtaja	Jari Voutilainen	4493 / 050 3794235
Varapuheenjohtaja	Elof Juselius	3647
Sihteeri	Esa Karppinen	4447 / 050 3794142
Varasihteeri	Matti Hakkarainen	4445 / 050 3794005
Taloudenhoitaja	Matti Hakkarainen	
Työvaliokunta	Jari Voutilainen, Esa Karppinen, Esa Vainonen, Pasi Mäntysaari, Matti Hakkarainen, Elof Juselius, Kari Koistinen	

Jaostot

Lomapaikkojen hoitaja/ lomavastaava/ edustaja		
Tuunaantuvan yhtiökokouksessa	Pasi Mäntysaari	3048 / 050 3794050
Nuorisovastaava	Jari Koskinen	
Opintosihteeri	Työvaliokunta (Jari Voutilainen)	
Eläkeläisvastaava	Esa Vainonen	3023 / 050 3790162
Kotisivujen hoitaja	Pasi Mäntysaari	
Virike-lehden toimitus		
- päätoimittaja	Jari Voutilainen	
- toimitussihteeri	Hannu Lindqvist	3415 / 050 3794088
- jakelu	Veikko Höök	3495
- muut jäsenet	Esa Karppinen, Esa Vainonen	
Kunto- ja vapaa-aika	Työvaliokunta (Jari Voutilainen)	

Työntekijöiden edustajat

Yt-neuvottelukunta	Pääluottamusmies Esa Vainonen ja ts-valtuutettu Pasi Mäntysaari. Varalla puheenjohtaja Jari Voutilainen
Henkilöstöryhmien kokoukset	Jari Voutilainen, Esa Vainonen, Elof Juselius, Pasi Mäntysaari
Kulttuuritoimikunta	Esa Karppinen
SAK:n paikallisjärjestön edustajiston kokoukset	Antero Kääriäinen, Aarne Lehonmaa, Jari Koskinen, Uolevi Wallius
Ruokalatoimikunta	Pasi Mäntysaari, Heikki Karppinen, Jari Koskinen, Kari Laitinen
Kansainväliset asiat / CCC	Hannu Lindqvist
CCC-varaedustajat	I-vara Esa Vainonen, II-vara Harri Kortelainen
Borealis Polymers Oy:n hallitus	Harri Kortelainen, varalla Esa Karppinen
Borealoksen vapaa-ajan työryhmä	Esa Vainonen
Tasa-arvotoimikunta	Esa Vainonen
Sairauskassan hallitus	Elof Juselius, varalla Uolevi Wallius ja Jari Voutilainen, varalla Esa Vainonen

Luottamusmiehet kaudella 2009-2010

Päälouottamusmies	Esa Vainonen	3023 / 050 379 0162
varapäälouottamusmies	Kari Koistinen, vuoro 5	3818
Olefiinituotanto	Vesa Vilkkö, vuoro 3	3419
varalouottamusmies	Antti Kymäläinen, vuoro 1	3419
Fenoli ja Aromaattit	Heikki Karppinen, vuoro 1	3623
Polypropeenituotanto	Jarmo Westerbacka, vuoro 2	3758
Polyeteenin perustuotanto + kh.	Mika Lumme, vuoro 2	3708
Boremix	Niko Levälampi, vuoro 5	3737
Borstar-koetehdas	Harri Kortelainen, vuoro 2	4655
BC*-pilot	Antero Kääriäinen, vuoro 4	4579
PE2	Kari Koistinen, vuoro 5	3818
Logistiikka/mat.käsittely	Petri Karhu, vuoro 3	4058
TP:n m-korjaamon mek.kp	Jami Voutilainen	4322
varalouottamusmies	Arvo Puuronen	4322
TP:n petrok. korj. mek.kp.	Elof Juselius	3649
varalouottamusmies	Kari Laitinen	3474
TP:n m-korj. sä+instr.asentajat	Jari Voutilainen	4493
TP:n petrok. sä+instr.asentajat	Veikko Höök	3452
varalouottamusmies	Janne Kumpulainen	3654
YIT-kiinteistötekniikka	Seppo Koivunen	4367

Ammattiosaston hallitus 2010

Jari Voutilainen, pj.
 Veikko Höök
 Elof Juselius
 Esa Karppinen
 Kari Koistinen
 Kari Laitinen
 Aarne Lehonmaa
 Hannu Lindqvist
 Mika Lumme
 Jarmo Westerbacka
 Jami Voutilainen.

Varajäsenet:
 Heikki Karppinen
 Matti Hakkarainen
 Uolevi Wallius
 Esa Vainonen
 Antti Kymäläinen
 Jari Koistinen
 Aulis Lehonmaa
 Jörgen Backman
 Pasi Mäntysaari
 Pertti Mäkelä.

Porvoon toimipaikan päällikkö Jari Salonen

Haastattelua toimipaikkapäällikkö Jari ”Jasa” Salosesta ei tarvitse tehdä siksi, etteikö häntä Borealiksella tunneta. On kuitenkin aika tehdä tilannekatsausta ja tarkastella pian kaksi vuotta täyttävää EMO-organisaatiota. Kun samaan aikaan ajankohtaiseksi on noussut työntekijöiden kokemaa yhteistyön heikkeneminen, kuullaan miten Jasa itse näkee tämän tilanteen.

Vuonna 1986 pesti kesäpoikana tutustutti Jasan Kilpilahteen ja olefiinituotantoon. Silloin hän vielä opiskeli Teknisessä korkeakoulussa Otaniemessä. Krakkerin seisokista 87 syntyi diplomityö ja hänet vakiinaistettiin v. 88 alusta käyttöinsinööriksi krakkerille. Aluksi seitsemän vuotta eteenillä, Borealiksen perustamisen yhteydessä arolle 4 vuodeksi tuotantopäälliköksi ja sitten kuusi vuotta Porvoon HSE&Q-päällikkönä.

Vuoden 2003 lopussa Jasa siirtyi olefiinibusinessiin Belgian Meeheleniin. Kolme vuotta myöhemmin hänet nimitettiin Noretylin krakkerin toimitusjohtajaksi Norjaan. Sitä kesti vajaan vuoden verran kunnes Ineos osti tuon yhden Euroopan kannattavimmista krakkerista.

- Halusin jäädä Borealikselle ja palasin Belgiaan. Toimin hetken aikaa EMO-organisaation suunnittelussa ja kun se valmistui, minut nimitettiin nykyiseen tehtävääni. Tämä sisältää tavallaan 3 roolia, kun olen krakkerin sekä aromaatintuotannoista vastaavana päällikkönä ja samaan aikaan Porvoon toimipaikan päällikkö. Työnä tämä



Jari Salonen harrastaa monipuolisesti kuntoliikuntaa, lukemista ja muuta kulttuuria sekä kesäisin golfia. Tällä hetkellä vapaa-aikaa jää enemmän, kun firmassa ei paljon matkusteta eikä pidetä iltatilaisuuksia. Jasan kaksi tyttäret ovat opiskeluaikaisia.

paketti on erittäin mielenkiintoinen.

Miten itse kuvaillet Jasaa?

- Aika määrätietoinen ja tulosorientoitunut, helposti lähestyttävä, oikeudenmukainen, delegeoiva, osallistava, näkyvä ja kommunikoiva. Haluan, että meillä henkilöstön kesken on hyvä vuoropuhelu. Sillä on itselleni iso arvo.

EMO laskeutui keväällä 2008

Organisaatio-uudistuksen vaikutukset Porvoossa?

- EMO on tuonut Porvoolle byrokraatiasta huolimatta paljon etuja. Meitä johdetaan selkeästi Wienistä, mutta muut paikkakunnat ovat ihan samalla viivalla. Me Porvoos-

sa olemme oivaltaneet sen, miten EMOssa tulee käyttäytyä ja olemme omaksuneet tehokkaasti uuden toimintamallin.

Riittävätkö valtuudet?

- Paikalliset valtuudet eivät ole yhtä isot kuin ennen EMOn alkua. Isot päätökset tehdään keskitetysti Wienissä. Esim. investointien suhteen joudumme kaikessa kilpailuun muiden paikkakuntien kanssa. Olemme yksi eurooppalainen HUB ja on vain yksi tasku, josta rahaa jaetaan. Pärjäämme varmasti tässä kilvassa, sillä olemme saaneet investointeja ja meillä on jatkossakin hyviä suunnitelmia. Tärkeää Porvoon kannalta on aktiivisesti vaikuttaa keskitettyyn päätöksentekoon.

Onko yhteistyö todellista?

Tuotanto toimii, mutta toimiiko yhteistyö työntekijöiden kanssa niin kuin pitää?

- Haluan, että Porvoon etua ajetaan ja se tapahtuu avoimella yhteistyöllä henkilöstön kanssa. Meillä on valtavasti foorumeita yhteistyölle ja olen pyrkinyt lisäämään niitä entisestään. On hyvin vähän enää asioita, joista ei Porvoossa puhuttaisi avoimesti.

Päinvastaista viestiä kuitenkin tulee hyvinkin paljon. Työntekijöiden edustajat näkevät henkilöstöhallinnon toiminnan sekavana, eikä henkilöstöä koskevissa asioissa toimi juuri mikään. Oletko selvillä tästä?

- Olen selvillä kokonaisuudesta ja mielestäni henkilöstöprosessit toimivat varsin hyvin. Henkilöstöosaston päällikkö on vaihtunut liian usein viime vuosina ja lisäksi osastolta on siirtynyt paljon kokemusta eläkkeelle, joten nämä muutokset voivat osittain heijastua asioiden sujumiseen. Olemme tunnustaneet, että tietyissä asioissa on ollut heikkouksia, mutta luotan vahvasti, että ne korjaantuvat. Ymmärrän osan kritiikistä, mutta kun muutoksia tehdään, tulee eteen myös asioita joissa ei voi saada kaikkia tyytyväisiksi.

Monesta muustakin asiasta kritiikkiä tulee kiihtyvään tahtiin ja se kohdistuu myös sinuun. Edellä kerroit näkemyksiäsi, joissa sitoudut työntekijät huomioimaan avoimeen yhteistyöhön. Kommunikaatio ei siis sinun puoleltasi ole ongelma?

- Ehdottomasti näin. Minulle tärkeä arvo on, että ihmiset tietävät tavoitteemme. Arvostan luottamusmiesten työtä ja heidän tulee voida hoitaa vaativaa pestiään hyvin. Tähän kuuluu luottamusmiesten oikeus tietää etukäteen heidän edustamiaan ryhmiä koskevista asioista.

Viime vuonna aiheutui muutamia konflikteja, joissa työnantaja ei toiminut täysin tahdikkaasti. Ne on tunnustettu ja keskusteltu pois.

Kuuluivatko terveystalon palvelut niihin?

- Ei. Viitataan lähinnä kunnossapidon muutosprosessin käynnistämiseen 2009 keväällä, mikä tapahtui hieman hätäisesti. Prosessi keskeytettiin ja otettiin uusi startti. Siinä pyritään avoimuuteen ja olen henkilökohtaisesti luvannut, että kerromme luottamusmiehillä ja henkilöstölle prosessin etenemisestä. Kaikilla on mahdollisuus vaikuttaa prosessin kulkuun.

Eikö kp:n kaltainen suuri muutos huolestuta sinua?

- Kyllä. Siksi olenkin itse siinä mukana. Toimiva kp on tuotannolle niin tärkeä, että haluan tarkasti vaikuttaa mihin toimintamallia viedään. Jo siksikin, että olen itse vastuussa Wieniin Petrokemian laitosten luotettavuudesta. Katson toteutusta hyvin kriittisin silmin, mutta nyt meillä on projekti jossa selvitetään löytyykö sellainen kumppani joka toimii vähintään yhtä korkealla tasolla kuin tähänastinen malli. Turvallisuus ja laitosten luotettavuus eivät saa heikentyä muutoksen seurauksena.

Ovatko työntekijät toimineet väärällä tavalla tai olleet keskusteluhaluttomia?

- Arvostan Porvoossa sitä korkeata ammattitaitoa, joka vuosien mukana on saavutettu. Työntekijät ovat valmiit kehittämään osaamistaan, 12- tuntisesta on puhuttu paljon ja hyvien keskustelujen jälkeen on yhdessä päädytty sopimukseen tähän liittyvistä kehitystoimenpiteistä. Tämä on tosi positiivinen merkki yhteistyöstä. Ihan samoin on työnopastuksen ja koulutuksen kanssa. Se halu, millä on oltu mu-

kana koulutuksen kehittämisessä, on hyvin tärkeää, sillä toimiva koulutussysteemi on yksi tärkeimmistä haasteistamme ammattitaidon säilyttämiseksi Porvoossa lähimmän 5 vuoden aikana.

Haluan, että jatkamme yhdessä tällä kehittämisen linjalla.

Katalyyttitehdas menetettiin

Onko Porvoon tutkimus kokonaisuudessaan vaarassa?

- En usko, vaikka tehtaan menetyks oli iso pettymys. Teimme paljon töitä, koska mielestämme Porvoon olisi ollut paras paikka sille. Tämä taistelu hävittiin, mutta uskon tehdyn työn vielä poikivan Porvooseen muuta hyötyä. Katalyyttitutkimus kuitenkin jatkaa täällä ja osaamisemme on vahva. Tähän meidän pitää panostaa. Kaikki osaaminen, jota Borealiksessa tarvitaan, löytyy Porvoosta ja meidän on syytä olla siitä ylpeitä.

Mikä muu on erityisen hyvää Porvoossa?

- Suomalainen tapa tehdä töitä on ainutlaatuinen. Olen nähnyt kaikki Borealoksen paikkakunnat ja meidän työskentelytapamme on erittäin sitoutunut, teemme aina mitä lupamme. Laaja osaaminen näkyy siinäkin, että meiltä on n. 30 henkeä komennuksella Abu Dhabissa. Olemme suunnitelmallisia ja toteutamme suunnitelmat systemaattisesti. Nyt on myös nähty, että opimme jatkuvasti uutta ja pystymme toimimaan turvallisesti.

Hannu Lindqvist

Tyhy-toiminta Borealiksella

Työhyvinvointia ylläpitävää on kaikki toiminta, jolla tuetaan työntekijän työ- ja toimintakykyä työuran jokaisessa vaiheessa.

Borealiksen työhyvinvointi- eli TYHY -toiminta on kokonaisuus, johon kuuluvat työasioiden lisäksi henkilöstön johtaminen ja oma elämäntilanne. TYHY -renkaasta voit katsoa tarkemmin, mitkä kaikki asiat vaikuttavat/minkä asioiden uskotaan vaikuttavan työhyvinvointiin.

Borealiksen TYHY -asioiden painotukset saattavat vaihdella vuosittain. Lisätietoa painotuksista, kursseista ja tapahtumista kerrotaan erilaisin viestintävälinein. Tärkein näistä on TYHY -toiminnan Borena-sivut.

Terveysteen vaikuttavat tapahtumat on kerätty TYHY-kalenteriin. Sieltä voit valita kurssia ym. oman työhyvinvointisi ja terveytesi edistämiseksi ja ylläpitämiseksi. TYHY-kalenterin löydät Borenasta HSE-osion alla ”Local HSE information.



Terveystarjonta

Kuntotreffit ovat päivän tai muutamman tunnin pituisia ryhmätapahtumia kaikenkuntoisille. Näitä käytetään myös kuntostarttien ja kuntoremontin käyneiden seurannassa. Kuntotreffit on suunniteltavissa tarpeiden mukaan sisältäen erilais- ta liikuntaa ja luentoja.

Kuntostartit ovat 3 päivän mittaisia liikuntakursseja sekä liikuntaa aloitteleville, että vakiintuneille liikkujille urheiluopistossa tai vastaavassa paikassa. Startissa on mahdollisuus tutustua uusiin liikuntalajeihin. Kuntostarttiin käytetään omaa vapaa-aikaa, lomaa tai muuten ansaittua vapaata.

Terveystoreja järjestetään tarpeen mukaan 1-2 kertaa vuodessa. Toreilla on vaihteleva terveyteen, turvallisuuteen tai yleensä hyvinvointiin liittyvä teema.

Suunnatut kuntoremontit ovat varhaiskuntoutusta. Kohderyhmät vaihtelevat, koska kuntoremontit järjestetään tietyn aiheen ympärille. Työterveyshuolto miettii Borealiksen TYHY-ryhmän kanssa aihealueen ja ottaa yhteyttä sopiviin osallistujiin.

Suunnattuun kuntoremonttiin käytetään omaa vapaa-aikaa. Niiden kesto on yleensä noin 4-5 päivää. Kansaneläkelaitos maksaa 4 vuorokaudelta sairauspäivärahan suuruista kuntoutusrahaa.

Avotta on avokuntoutusta, joka tapahtuu työterveyspalveluiden ohjauksessa työpaikalla työajalla. Kohderyhmät vaihtelevat, koska

Avotta järjestetään tietyn aiheen tai ammattialan ympärille.

Ennen kurssia osallistujille tehdään terveystarkastus ja kuntotesti sekä selvitetään kohderyhmän työn fyysisiä ja psyykkisiä kuormitustekijöitä. Jokaisella osallistujalle laaditaan henkilökohtainen kuntou- tussuunnitelma.

Uusien lajien kokeilu

Borealiksen TYHY -toiminnassa tullaan vuosittain järjestämään mahdollisuus tutustua erilaisiin liikuntamuotoihin. Lajeja voi olla esim. Pilates, jooga, jousiammunta, golf, vesiliikunta jne. Kokeilukertoja järjestetään noin 6-10 kertaa/laji.

Luentoja

TYHY-toiminnan puitteissa tullaan myös järjestämään erilaisia luentoja.

Vapaa-ajan toiminta

Vapaa-ajan toiminta kuuluu myös Borealiksen TYHY-renkaaseen. Tuettuja etuja ovat Holiday Clubin -lomakohteet, liikunta- ja kulttuurisetelit, Kilpilahden alueen kerhotoiminta ja liikuntatapahtumat.

24-tunnin huolenpito

24-tunnin huolenpitoon kuuluvat erilaiset kampanjat, joita työsuojelukunta järjestää.

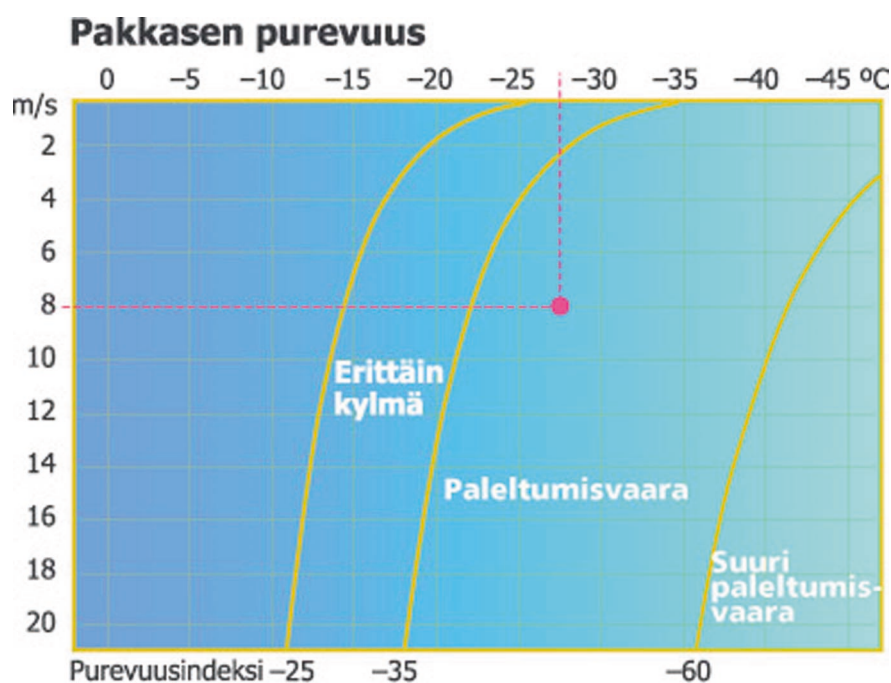
Lue Borenasta lisää Borealiksen omasta TYHY-toiminnasta!

Tuulennopeus ja kylmyyden aistiminen

Ilman lämpötilan lisäksi ihmisen aistiman ulkoilman kylmyyteen vaikuttaa tuulennopeus. Ihmisen iho on kuin lämpöpatterin pinta, josta siirtyy lämpöä ympäröivään ilmaan. Mitä kylmempi ulkoilma on, sitä enemmän iholta häviää lämpöä. Tuuli nopeuttaa tätä lämmön siirtoa. Ilman kosteus on merkittävä tekijä vain lämpimissä olosuhteissa, ei talvisissa pakkasoloissa.

Lämpötilan ja tuulennopeuden yhteisvaikutuksen kuvaamiseen talviolosuhteissa käytetään ns. pakkasen purevuus -kaaviota. Tämä kaavio kuvaa ihmisen pal-

jaalta iholta tapahtuvaa lämpöhäviötä eri lämpötilan (°C) ja tuulennopeuden (m/s) yhdistelmillä. Ihmisen kylmän aistiminen on jaettu kolmeen luokkaan. Näiden kylmyysluokkien taustalla on ihmiskehon fysiologia, ja luokitus perustuu ihon pintalämpötilassa sekä pintaverenkierrossa tapahtuviin muutoksiin. Kaaviossa vallitsevan tuulennopeuden (m/s) ja lämpötilan (°C) leikkauspisteestä nähdään, mihin kylmyysluokkaan päädytään kulloisessakin säätilassa. Yllä olevan kuvan yhdistelmä 8 m/s ja -27°C aiheuttaisi "paleltumisvaaran".



Lähde: Ilmatieteen laitos

Kaaviossa vallitsevan tuulennopeuden (m/s) ja lämpötilan (°C) leikkauspisteestä nähdään, mihin kylmyysluokkaan päädytään kulloisessakin säätilassa.

Yllä olevan kuvan yhdistelmä 8 m/s ja -27°C aiheuttaisi "paleltumisvaaran".

Erittäin kylmä -alueella (purevuusindeksi -25 ... -35) paleltumat ovat mahdollisia pitkähkön ulkona olon seurauksena.

Paleltumisvaara -luokassa (purevuusindeksi -35 ... -60) paleltumat ovat mahdollisia yli kymmenen minuuttia kestäväen ulkona olon seurauksena.

Suuri paleltumisvaara -luokassa (purevuusindeksi yli 60) olosuhteet ovat niin äärimmäiset, että paleltumavammat ovat ilmeisiä jo alle kahdessa minuutissa.

Auringon lämpöä ei huomioitu

Auringon säteilyllä on lämmittävä vaikutus. Sitä ei ole

otettu huomioon kaaviossa, koska lämmittävä vaikutus vaihtelee sekä maantieteellisesti että vuodenajan ja vallitsevan kokonaispilvisyyden mukaan. Ohjeellisesti voidaan auringon paisteesta arvioida säteilyn lämmittävän vaikutuksen olevan noin 5 °C.

Pakkasen purevuus kännykkään

Lähtämällä tekstiviestin pakkasen paikkakunta (esim. pakkasen tampere tai pakkasen ruka) numeroon 16161 saat ennusteen tuulen ja pakkasen yhteisvaikutuksen tuntemuksesta. Palvelun hinta 0,85 €/tilaus.

Pakkasen ja tuulen yhteisvaikutuksesta tiedotetaan talviaikana myös [Rakennussääfaksipalvelussa](#).

PUNKAHARJUN LOMAOSAKKEIDEN VAPAAT VIIKOT/PÄIVÄT



Tilanne 10.12.2010

x = vapaa

Talvikausi		Osake 5	Osake 58
Vko 10	05.03 – 12.03	x	x
Vko 11	12.03 – 19.03	x	
Vko 12	19.03 – 26.03	x	x
Vko 13	26.03 – 02.04	x	x



**Ammattiosastomme jäsenille: Talvikaudella hinnat: 100 € viikko tai 45 € viikonloppu tai 20€ vrk.
Kesäkaudella hinnat 150 € viikko tai 70€ viikonloppu tai 25€ vrk.
Muut järjestäytyneet: Viikkohintaan kulukorvauksena 60€ lisäys.**

**Tiedustelut ja
vuokrausanomukset:
Pasi Mäntysaari,
Borealis konttori,
puh. 3048, 050-379 4050**

Viikon vaihtopäivä on perjantai. Vuokra-aika alkaa ensimmäisenä päivänä klo 14:00 ja päättyy viimeisenä klo 14:00. Viikkovuokraukset ovat etusijalla viikonloppuvuokrausta. Vuokrataan myös sopimuksen mukaan. Esim. päivävuokraus.

**Ajankohtainen lista vapaista
viikoista ja muuta tietoa:
H-asema / project / borealis /
pekema / loma /**

Siivous kuuluu vuokraajalle (itse tai palvelunosto infosta). Tupakointi on kielletty molempien loma-asuntojen sisätiloissa. Osake 5:een on eläinten vieminen ehdottomasti kielletty.

**Kuvia ja linkkejä Punkaharjun
lähiseutuihin ja tapahtumiin:
Ammattiosaston kotisivu:
www.pekemantyontekijat.fi/
Punkaharju**

KESÄKAUDEN 2010 VUOKRAUKSET ajalle: 21.05. – 20.08.2010

**ANOMUKSET KIRJALLISINA HUHTIKUUN 16 PÄIVÄÄN
MENNESSÄ OSOITTEELLA PASI MÄNTYSAARI /
BOREALIS KONTTORI.**

- SAMALLE VIIKOLLE / OSAKKEELLE
ANOTUT PAIKAT ARVOTAAN,
- VUODEN 2009 KESÄAIKANA VUOKRANNEET HENKILÖT,
OVAT TOISELLA SIJALLA ARVONNOISSA.
- VAPAAKSI JÄÄNEET VIIKOT VUOKRATAAN
ANOMISJÄRJESTYKSESSÄ.

Kuvassa Punkaharjun pilkkijäitä