

VIRIKE

NRO 4/04

Pekeman Työntekijät ry

Borealiksen 8:s henkilöstökongressi

Konsernin yhteistyöneuvosto CCC:n järjestämä henkilöstön ja yhtiön johdon yhteinen kongressi pidettiin Göteborgin lähellä Ruotsissa toukokuun lopulla. Vuotuinen tilaisuus perustuu sopimukseen ja tarkoituksena on kartoittaa nykyisyyttä, tutkia tulevaisuutta sekä käydä laajapohjaista vuoropuhelua niistä henkilöstöä koskevista asioista, joista CCC keskustelee ympäri vuoden.



Kahdeksannen henkilöstökongressin noin 70 osanottajaa kuuntelemassa Ismo Kekin esitystä

Sivut 8-9

Rauhassa lomalle

Porvoon Borealis piti puolivuotis-yt:nsä kesäkuun 14. päivänä. Porvoon tulos on muodostumassa poikkeuksellisen hyväksi korkeista syöttöhinnoista huolimatta. Kiinteät kustannukset ovat hallinnassa ja tämänvuotinen työpaikkojen rauhoittaminen on poistanut turhan dramatiikan Porvoon SITElta. Voimme viettää kesälomat paremmilla mielin kuin viime vuonna.

- Ilmapiiriä on parannettu järjestelmällisellä työllä ja esille on tullut henkilöstön kannalta hyödyllistä asiaa, vaikka se vielä onkin teorian tasolla, totesi plm Hannu Tuominen henkilöstön puheenvuorossa. Aikaa vain ei sitenkään näytä riittävän normaalien asioiden hoitoon.

Muutoksia tulee jatkossakin, totesi puolestaan toimitusjohtaja Johan Brenner, mutta meidän on voitava suunnitella ja yhdessä sopia niistä, jotta vältettäisiin isot rysäykset.

Yhtiön taholta esiteltiin henkilöstöjohtamisen periaatteet, jotka ovat Borealiksen näkemys yksilöiden tulevaisuudesta työsuhteessaan. Niistä ei valitse täysi harmonia ja yt-neuvottelukunta pohtinee tilannetta.

Ympäristöasioissa on nyt ja tulevina vuosina erittäin vilkasta. Vahvaa osaaamista ja ehkä myös rahallista panostusta tarvitaan. Ympäristö tuntuu kuitenkin olevan tällä hetkellä hyvin hoidossa. (HLT)

Yhdistyneen Kemianliiton tunnet tästä logosta:



NRO 4/04
27. vuosikerta
17.6.2004

Julkaisija:



Pekeman
Työntekijät ry
PL 330
06101 Porvoo

Päätoimittaja:

Olavi Ojala
(09) 3949 3708
050 379 4035

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
Hannu Tuominen
(09) 3949 3023
Esa Karppinen
050 379 4142

Painopaikka:

Oy Formato Ab,
Porvoo

Seuraava numero ilmestyy viikolla 39. Lehteen tarkoitetut kirjoitukset on oltava toimitussihteerillä 10. syyskuuta mennessä.

KIRJOITTELE!

Katoavaa kansanperinnettä



Olen huolestuneena seurannut kunnossapidon; voisiko sanoa alasajoa. Vuosien saatossa väen vähenemisen myötä korjaustoiminta alkaa ontua pahasti. Priorisointi on yhä tiukempaa, eli korjataan vain ne kohteet, jotka suoranaisesti vaikuttavat laitoksen toimivuuteen ja vähemmän tärkeiden kohteiden huolto siirretään hamaan tulevaisuuteen.

Kysyttäessä miksi tätä kohdetta ei ole korjattu, vastaus on aina sama: ei ole aikaa eikä miehiä. Tällaisella menettelyllä vähemmän tärkeät kohteet lisääntyvät ja ajan myötä käytettävyyks vähentyy. Rekrytoinnilla alkaa olla jo kiire, sillä tieto-taidon säilyminen on kohta katoavaa kansanperinnettä ja jäljelle ei jää edes perimätietoa.

Paras juttu, mitä pitkään aikaan olen kuullut, oli kun eräs turvallisuushenkilö esitteli kesäharjoittelijalle LD:n toimintaa ja mainitsi ennakoivan kunnossapidon, joka on kuin lentokoneiden huoltoa. Tietenkin tätä vertausta voi käyttää, sillä huolletaan ja korjataanhan mekin laitteita, kun laitos tulee alas. Lentokoneissa on vain se ero, että ne huolletaan ja korjataan ennen ylösajoa, jotta vältyttäisiin alasajoilta.

Ennakoiva kunnossapito, ydinosaamisen säilyttäminen, laiteturvallisuus. Näille sanoille täytyisi löytyä muutakin katetta kuin pelkkää hymyä ja myötätuntoa. Operaattoreiden värväys kunnossapitotöihin ei ole ratkaisu korjaamon resurssipulaan.

Leppoisaa kesälomaa ja iloista Juhannusta!

Olavi Ojala
Puheenjohtaja

Toimikunnan kokous

Syyskauden ensimmäinen toimikunnan kokous pidetään tiistaina 31. elokuuta

Päälüottamusmiehen kommentteja



Työnantajien järjestöjen edustajat ovat kohdistaneet seuraavaan työehtosopimuskierrökseen voimansa alasajaa ammatillisen ja poliittisen työväenliikkeen vuosikymmenien taistelulla rakentamaa työehtosopimusjärjestelmää. Sopimusten ”paikallista joustavuutta” on heidän mielestään välttämätöntä lisätä. Toteutuessaan se merkitsisi sitä, että valtakunnallisissa sopimusala-kohtaisissa työehtosopimuksissa määriteltäisiin ainoastaan väljät palkkaminimit ja yritystasolla sovitaisiin palkoista, jotka perustuisivat monenkirjaviin tulos- ja voittopalkkioihin.

□ Tämä johtaisi siihen, että yritystasolla ei - työrauhavelvoitteen aikana - pystyttäisi sopimaan muusta kuin korkeintaan matalatasoisista tulokseen perustuvista palkkiojärjestelmistä. Ei kai kukaan tosissaan kuvittele, että nykyisessä tilanteessa työnantaja olisi valmis maksamaan enemmän kuin sopimukset edellyttävät. Hyvä jos

nykyään saa ulos sen, mitä sopimuksissa lukee. Tuloksena olisi siten työntekijöiden palkkatulojen pientyminen ja kapitalistien voittojen edelleen kasvaminen. Työntekijöiden ansiot voisivat pudota roimastikin suhdanteiden mukaan – tätäkö me haluamme? Nykyisillä sopimusala-kohtaisilla työehtosopimuksilla voidaan hillitä kapitalistien isäntävaltaa ja röyhkeyttä työpaikoilla saada ansioihin jonkinlaista ”ennustettavuutta”.

□ Valitettavasti ay-johtokin puhuu tässä asiasta samalla tavalla kuin työnantajat. SAK:n johdon mukautuminen ”paikallisen joustavuuden lisäämiseen palkkauksessa” nakertaa ay-liikkeen periaatteita. Joustavuuden korostumiseen on johtanut ay-johdon poliittinen sitoutuminen Suomen EU-jäsenyyteen. Jäsenyys kahlitsee toimintaa ja ay-liikkeestä on tullut eräs EU:n pönkittämisen keskeinen elin, kuten käydyissä EU-vaaleissa selvästi näkyi.

□ Kemianliitto on pyytänyt ammattiosastoilta esityksiä uuden työehtosopimuksen tavoitteista syyskuun loppuun mennessä. Nyt olisi syytä pohdiskella sitä, mitä me täältä kenttätasolta haluaisimme sopimukseen tulevan. Myös näkemyksiämme palkkarakennekeskusteluun lienee syytä viestittää eteenpäin. Uskoisin, että olemme kiinnostuneet myös palkankorotusesitysten tasosta ja ehkäpä myös sopimuksen muodosta.

□ Mietitään asioita ja palataan niihin lomien jälkeen. Nythän pitäisi sitä voimaa työehtosopimuskamppailuun olla, kun Kemianliiton jäsenmäärä kasvoi yhdellä nuijankopautuksella 50 000:teen? Suuruudenhan piti antaa liitolle lisää uskottavuutta.

**Virikstävää kesää!
Hannu Tuominen**

Ps. Olen lomalla 28.6-25.7.
Olavi Ojala tuuraa.



Kesälomia

Työvaliokunnan jäsenten kesälomat sijoittuvat seuraavasti:

Matti Hakkarainen 24.5. – 25.6.

Esa Karppinen 19.7. – 15.8.

Pentti Koponen 28.6. – 24.7.

Pasi Mäntysaari 5.7. – 30.7.

Olavi Ojala 24.7. – 18.8.

Hannu Tuominen 28.6. – 25.7.

Esa Vainonen 26.6. – 16.7. ja 30.7. – 6.8.



Työsuojeluvaltuutetun palsta

Tapaturmat

Vaikka TRI-luvut ovatkin kappalemääräisesti korkeat tähän vuodenaikaan nähden, niin kuitenkin oman henkilöstön osalta tilastosta löytyy huomattavasti pienempi määrä TRI:ksi luokiteltuja, työntekijöille sattuneita tapaturmia, jos vertaillaan vuoteen 2003 (kokonaistapaturmäärä 11 kpl, joista omille 9). Voi päätellä, että suuntaus on hyvä. Vielä kun katsotaan raportointimäärää ja niiden tekijäryhmää, niin voimme olla ylpeitä itsestämme. ”Vielä on vuotta jäljellä... ja paljon työpäiviä...” joten tsemppiä jatkossakin!

Hyvinvointi

Mikä lie syynä henkilöstön korkeisiin ikäkausitarkastusten prosenttilukuihin; ylipaino, huonot liikuntatottumukset, korkea verenpaine, ja korkea veren rasva-arvo? Esimerkiksi ruokalatoimikunnan kautta olemme viestittäneet palvelutoimittajalle terveellisistä ruokavalioista. Lisäksi kerho- ja vapaa-ajantoiminnot antavat omalta osaltaan tukea terveys- ja liikuntatottumuksiin. Kun vielä saamme kaikki ilmapiiirin parannustoimenpiteet suoritettua, niin myös tilastojen henkisen puolen kohonneet prosenttimäärät ehkä saadaan laskemaan.

Staattinen sähkö

Parhaillaan mietitään lämpövuoren (apinannahkan) sijalle turvallisempaa mallia. Myös keltaiset huomioliivit ovat herättäneet keskustelua soveltavuudestaan ex-tiloihin, kuin myös sähkömiesten työkaluliivit.

Eteenin korjaamon käyttöönotto

Yksi esimerkki huonosta muutoksenhallinnasta löytyy eteenin remontin alla olleesta korjaamosta. Liian hätäiseen laadittu muutos suunnitelma ei tuonut kuin pahaa verta muuton kohteeksi joutuneille henkilöille. Henkilöstö joutui muuttamaan keskeneräisen työmaan keskelle ja pahinta oli paloilmotusjärjestelmän toimimattomuus. Monelta ongelmalta olisi tässäkin tilanteessa välttytty, mikäli yhdessä saman pöydän ääressä olisi keskusteltu olemassa olevista riskeistä muutostilanteessa ja ryhdytty niiden vaatimiin toimenpiteisiin hyvissä ajoin ennen muuttoa. Itse vanha rakennuksen saneerauksessa oli juustohöylä purrut säästötoimenpiteiden johdosta hyvin. Nyt pitänee kiinteistö-kunnossapidon kautta saattaa loppuun työt, jotka tingittiin rakennusbudjetista. Olosuhteet, jotka vaikuttavat työviihtyvyyteen, tulee saattaa kuntoon pikaisesti.

Konttiasema

Muovitehtailla on suunnitelmia henkilöliikenteen siirtämiseksi ainoastaan konttorin portin kautta uuden konttiaseman rakentamisen ja käyttöönoton seurauksena. Muutos tulee varmasti aiheuttamaan ongelmia, joista tulee keskustella, tarkastella vaihtoehtoja ja laatia mahdollinen riskikartoitus toimenpiteineen.

Naapurit

Ei ole ruoho vihreämpää naapurissa. Näin voin kyllä todeta käytyäni Ruotsissa Groupin työsuojeluval-

tuutettujen yhteistapaamisessa toukokuussa. Voin todeta näkemäni perusteella, että moni turvallisuusasia on selkeämpi ja turvallisuustaso parempi meillä kuin siellä. Että sillee...

Kesäharjoittelijat

Kesä tuli ja sen myötä suuri kesäharjoittelijajoukko töihin eri puolille saittia. On syytä muistuttaa työturvallisuuslain 18§:n sisällöstä, joka velvoittaa välttämään työssä häirintää tai muuta asiatonta kohtelua toista henkilöä kohtaan. Suotakoon harjoittelijoille hyvä opastus tehtäviinsä ja korostettakoon turvallisuusseikkoja heidän turvallisuutensa ja viihtyvyytensä takaamiseksi. Voipa olla, että heidät nähdään vielä työkavereina myöhemmin.

Aurinkoista kesää!

Olen vuosilomalla 5.- 30.7. Toinen varavaltuutettu *Pekka Lampinen* toimii loma-aikanani työsuojeluvaltuutettuna. Hänet voi tavoittaa numerosta 3048, 3458 ja 050-4657390.

Yhteistyöterveisin
Pasi Mäntysaari



Arvostus on osaamista

Borealiksen työilmapiiriä tutkittaessa monet vastaajat ovat kaivanneet työn arvostamista. Aiheellinen vaatimus, jokainenhan haluaa että hänen työtään arvostetaan. Väitän, että arvostus on kasvanut, sillä olen nähnyt myös työn totaalisen arvostamattomuuden tämän työsuhteen aikana.

Sitä saat mitä tilaat

Ennen kuin joku keksii väittää, että arvostus ei ole lisääntynyt, niin haetaanpa jälleen kerran vauhtia parin vuosikymmenen takaa jo terveydelisestikin kovista olosuhteista.

Työntekijöiden motiivit olivat vaihtelevat, mutta niin oli työnjohdon tasokin. Viimeksi mainittu oli suurena vaikutteena kun lähdin mukaan ay-toimintaan, kiitos siitä siis viheliäisille pomoille! Yksi näistä örtäleistä oli entinen työntekijä, jolla sitten päivämestarin paikan saatuaan lainehti yläpäässä yli laitojen. Silloin työntekijät tekivät töitä eivätkä näpelöineet näyttöpäätteitä - päätuotteenamme hiki ja nenästä valuva veri myrkyjen syövytettyä limakalvot.

Kapaloissaan omassa kusessaan piehtaroi va työsuojele (nyk .työturvallisuus) otti sillä työpaikalla vasta horjuvia ensiaskeleitaan. Milloin viittasimme johonkin vaaratekijään, oli vastaus suurin piirtein ”vedä naamari päähän ja haista vittu!” Psykellämme tehtiin rottakokeita. Arvostus oli tuntematon suure, eikä me nuoret aikuiset kuunneltu vaiti kaikkea nöyryytystä jonka saimme. Emme olleet ansainneet sellaista kohtelua, mutta keinot olivat vähissä.

Ilo oli suuri, kun kuulimme tyypin huomanneen itsekin olevansa vääräl-

lä alalla ja ottaneen tinat. Parhaan työkaverin kanssa luovutimme hänelle lähtiäislahjan. Paketissa oli hame. Ja kyykyssäkusemisohjeet. Se oli hänen ensimmäinen hameensa, en usko että se on enää käytössä.

Tämä osoitti molemminpuolisen arvostuksen tasoa kultaisen 80-luvun alussa. Sen jälkeen hameita ei ole mennyt, hamekankaitakin vain neljän vuoden välein.

Tänä päivänä yllä mainitun kaltaisen työnjohtajan ura nousisi pystyyn nopeasti. Alaisia enimmäkseen arvostetaan, vaikka eihän sitä ihan helposti huomaa. Mutta olemme sen vankeja myös siten, että arvostus ei kestä loputtomiin, jollei se ole molemminpuolista.

Arvostuksen pikatesti

Arvostaminen on tärkeä osa johtamista, mutta myös osaamista. Arvostus tarkoittaa toisten huomioon ottamista. Meistä suurin osa autoilee. Tarkkaile omaa risteyskäyttäytymistäsi, milloin panet vilkun päälle!

- Jos se tapahtuu rattia kääntäessä, ajattele miksi vilkku yleensä on keksitty!
- Jos se tapahtuu 20 metriä ennen risteystä, on mahdollista että opit arvostamaan toisia ja että sinuaikin arvostetaan.
- Jos se tapahtuu jo ennen jarrupolkimen painamista, osaat ajaa!

Autoilusta voisi löytää loputtomasti toisten arvostuksesta kertovia vihjeitä. Kun ohituksen jälkeen palaat kaistallesi, niin lyhyt vilkku käyttö kertoo ohitetulle, että tiedät hänen olevan siellä jossakin takaoikealla. Pieni vaiva, mutta suuri merkitys.

Arvostus ja palkitseminen

Porvoon viestintäryhmällä on ilma-piirin parantamistehtävänä tiedot-tamisen lisäksi arvostuksen osoitta-minen. Ryhmä on käyttänyt paljon aikaa eritelläkseen arvostukseen kuuluvaa palkitsemista. Palkitsemis-muotoja on käytössä hyvin monia. Muutamia uusia tullaan esittämään.

Rahapalkitseminen ei ole pääosis-sa, mutta se kiinnostaa työntekijöi-tä. Siitäkin on puhuttu joissakin eri-koistilanteissa. Yrityksissähän yrite-tään esittää niin, että rahan merkitys arvostusvälineenä on hetkellinen, josta voisi olla kyllä toistakin miel-tä. Jos on kahdenlaisia esimiehiä; niitä, jotka ovat esittäneet sinulle palkankorotusta tai palkkiota ja niit-tä, jotka eivät, niin kummat muistat yli kymmenen vuoden jälkeen pa-remmin?

Se, mitä viestintäryhmän taholta ei tulla esittämään on palkitsemisen oh-jeistus. On olemassa yleisohje, mut-ta mitään tarkempaa tilanneohjetta emme pidä hyvänä palkitsemisen tarkoituksen kannalta. Palkitseminen tappaa itsensä nopeasti, jos lähdetään vertaamaan, että ”mulle kans kun toikin sai”. Arvostusta silti voidaan osoittaa sanallisellakin tunnustusel-la.

Arvostus on kaksisuuntaista tai sit-ten sitä ei ole. Palkitseminen toimii yhteen suuntaan ja voitaneen sopia että hameita ei enää jaeta miehille.

Viestintä kertoo ilmapiiriäiheista Borenassa ja Sharessa.

Hannu Lindqvist

Kemianliitto uudessa osoitteessa

TEVAn kanssa yhdistyneen Kemianliiton toimisto muutti toukokuun lopulla Hakaniemeen. Tanssiravintola Sillankorvan tiloista puolen-toista vuoden aikana saneeratut 2500 neliön tilat sijaitsevat yhdeksänkerroksisen talon kahdessa alimmassa kerroksessa sekä parkkitilat maan alla. Vanhan maineikkaan Sillankorvan muistoa on kunnioitettu säilyttämällä sen katutasosta tanssikerrokseen johtaneet portaat ja parketti.



Pitkäsillan jälkeen Hakaniemeen saapuaa tervehtii ensimmäisenä Kemianliiton toimisto



Helsingissä liikkumista ajatellen Siltasaarenkatu 2 on keskeisellä paikalla. Kadun toisella puolella on SAKn talo ja toimiston kanssa samassa korttelissa mm. Helsingin työväentalo. Entinen stadionin tornin korkuisessa Liittojen talossa sijaitseva toimisto Haapaniemenkadulla menee myyntiin.

Yhdistyneen liiton tiloihin ovat jo muuttaneet myös Tampereella kortteranneet TEVALaiset ja henkilökuntaa työttömyyskassoineen on kuutisenkymmentä. KL ei useimpien muiden liittojen tapaan pidä aluetoimistoja, vaan kaikki toiminta on keskitetty. Se on mahdollista toimivan luottamusmiesverkoston kenttätyön turvin.



- Tervetuloa pitämään vaikka toimikunnan kokousta, pekemalaiset, toivotti KLn puheenjohtaja Timo Vallittu



Altti ja työt vastaanottamassa vieraita

Looginen huonejärjestys helpottaa liiton toimistossa asiointia. Puheenjohtaja ja sihteeri eivät ole maise-mahuoneissa, vaan keskellä. Sisäosien huoneisiin on johdettu luonnonvaloa rakentamalla keskiosaan lasikattoinen vitriini. Uusissa tiloissa on avaruutta, prameilusta ei voida puhua. Erikokoisia kokoustiloja on mm. ammattiosastojen käytettäväksi, mutta saunaa ei.

- Hakaniemi on täynnä saunoja, totesi esittelijöiden joukossa lauantapäiväänsä viettänyt työehtosihteeri Tapio Paananen.

KL piti avoimia ovia 5. kesäkuuta, jolloin 200-300 jäsentä kävi tutustumassa sekä tiloihin, että osaan uusista toimistolaisista. (HLT)



KL:n uuden toimiston tiloissa on valoa ja avaruutta

Lehtileikkeitä SAK:n Palkkatyöläisestä

Linjapaperia vielä viljeltiin

Liittojen arvojen pohjalta tehtyyn linjapaperiin oltiin kokouksessa pääosin tyytyväisiä, mutta sen katsottiin tarvitsevan hieman konkretisoitua ja viilausta, mikä työ jätettiin uuden hallituksen ensimmäiseksi tehtäväksi. Hallitus täsmensikin tuoreelta linjapaperia.

Nimenomaan liiton teollisuuspolitiikkaa käsittelevää kohtaa kokous halusi selkeyttää.

Hannu Tuominen ehdotti Teollisuuspolitiikka on tahdon asia otsikkoa muutettavaksi muotoon Työpaikkojen säilyttäminen on tahdon asia. Lisäksi hän toivoi asiaa konkretisoitavan siten, että linjapaperiin tulee maininta siitä, että Kemianliitto toimii tavalla, joka edesauttaa työpaikkojen säilyttämistä Suomessa.

Puheenvuoroissa pidettiin Tuomisen ehdotuksia hyviä ja paperin jatkovalmistelu jäi hallitukselle.

Hallitus sisällytti muut Tuomisen ehdotukset linjapaperiin, mutta otsikko jäi ennalleen, koska teollisuuspolitiikka on laajempi asia ja työpaikkojen säilyttäminen Suomessa ei ole ihan liiton hanskassa eikä sen tahdon asia. Myös Tuomisen ehdottamat muut otsikkotäsmennykset tulivat liiton hallituksen päätöksiin lopulliseen linjapaperiin.

Palkkatyöläinen julkaisi artikkelin KL:n ja TEVA:n yhdistymisestä. Jutussa kerrottiin liiton linjapaperiin tehdyistä muutoksista, jotka tapahtuivat päluottamusmies Hannu Tuomisen esityksestä.

Oikealla viime vuoden viimeisen neljänneksen palkkatilasto.

Teollisuustyöntekijöiden tehdyn työajan tuntiansiot IV neljänneksellä v. 2003		
MIHET	€/t	NAISET
Malmikaivokset, rikastamot	17,04	
Paperiteollisuus	16,44	
Kumiteollisuus	14,77	
Kemianteollisuus	14,45	
	14,32	Paperiteollisuus
Energia-ala	14,12	
Lasikeraaminen teollisuus	14,03	
MIHET KESKIMÄÄRIN	14,00	
Teknoliateollisuus	13,92	
Veneenrakennus	13,89	
Graafinen teollisuus	13,56	
Pakkausteollisuus	13,32	
Elintarviketeollisuus	13,28	
	13,22	Kumiteollisuus
Saha- ja levyteollisuus	13,01	
	12,85	Pakkausteollisuus
	12,40	Malmikaivokset, rikastamot
Rakennustuoteteollisuus	12,17	Veneenrakennus
	12,04	Saha- ja levyteollisuus
TeVaNaKe-teollisuus	11,90	
Jalometalliteollisuus	11,86	
	11,76	Lasikeraaminen teollisuus
	11,74	Teknoliateollisuus
	11,69	Elintarviketeollisuus
	11,52	NAISET KESKIMÄÄRIN
Pahvi- ja paperituoteteoll.	11,44	
	11,35	Energia-ala
	11,29	Graafinen teollisuus
	11,18	Kemianteollisuus
Puusepänteollisuus	10,89	
Erityisteollisuus	10,83	Rakennustuoteteollisuus
	10,72	Jalometalliteollisuus
	10,71	Pahvi- ja paperituoteteoll.
	10,10	Puusepänteollisuus
	9,47	Erityisteollisuus
	9,33	TeVaNaKe-teollisuus

Lähde: TT, Työmarkkinatietokeskus, Palkkatilasto, 19.4.2004

MV / PT

Edistyksellinen henkilöstökongresssi

Borealisen perustamisvuonna 1994 solmittiin sopimus CCCstä ja vuotuisesta henkilöstökongresssista. Perustusvuonna CCC-kongresssia ei vielä pidetty, mutta sitten se järjestettiin kolmena vuonna Lyngbyssä, vuonna 98 Suomessa ja 99 taas Lyngbyssä. Vuoden 2000 ja 2003 kongresseja ei pidetty säästötoimien vuoksi. Vuonna 2001 kokoonnuttiin Bamblessa Norjassa lähellä Rönningenin SITEa, 2002 Itävallan SITEn isännöimänä Wienissä ja nyt siis Ruotsin SITEn kotikentällä Göteborgissa.

Kongresssit eivät aina ole tyydyttäneet kriittisimpiä osanottajia. Näitä kriittisiä löytyy eniten juuri meistä työntekijöistä. Mm. viime talvena keskustelimme ruotsalaiskollegojen kanssa niiden sisällöstä ja annista henkilöstölle. Tällä kertaa kuitenkin jo suunta oli toinen, joka suurella tyydytyksellä on pantava merkille. Vuoropuhelu oli tasapuolisempaa, aiheet, esitelmöitsijät ja niiden perusteella tehdyt ryhmätyöt uudella tavalla antoisia. Tällä kertaa osa ryhmätöistä tehtiin maakohtaisissa ryhmissä. Halu parempaan kansainvälisessäkin ryhmätyöskentelyssä oli hyvä, mutta maakohtaisten ryhmien tulokset konkreettisemmin toteutettavia. Tilaisuudesta jäi runsaampi maku, sellainen että nyt ei ollut kaadettu vettä viiniin ainakaan niin paljoa kuin aikaisemmin.

Hyvän tilaisuuden aikaan saaminen vaatii tietenkin paitsi johdolta, henkilöstön omiltakin CCC-edustajilta tiivistä panosta, otetta siihen mitä yhtiössä tapahtuu ja tie-



Neljä kahdeksasta porvoalaisesta; Juha Riisalo Aro (vas.), Hannu Lindqvist Ole, Harri Kortelainen Borstar Pilot ja Miika Muurinen PP

toisuutta mitä Euroopassa tapahtuu. Kun aiemmilla kerroilla ainakin itse olen kokenut aiheet liikaa konsernin ohjaamiksi, nähtiin nyt paljon parempaa suhtautumista. Maakohtaisiahan aiheet eivät voi olla, mutta nyt käsiteltiin pitkälti henkilöstön ja ay-liikkeen tavoitteiden mukaisia kokonaisuuksia.

Kongresssin komea alku

Heti kongresssin avauksen jälkeen toimitusjohtaja John Taylor julkisti turvallisuuspalkinnon saajat. Ensimmäisenä esiteltiin Porvoon krakkerin saavuttama toinen sija. Ainoana krakkerilaisena omin innostuneet suosionosoitukset muita seitsemää porvoolaista enemmän itselleni, vaikkei ansio palkinnosta itselleni kuulukaan. Tilanne

oli sikäläkin yllättävä, että vasta paria tuntia aiemmin olimme CCC:n kokouksessa jälleen kerran joutuneet selittelemään Porvoon TRI-tilastoja.

Suhteiden rakentaminen muutoksessa

Suhteiden rakentaminen muutosten ajassa oli tämänkertaisen kongresssin teemana. Aihe vei paitsi koettuihin muutoksiin, myös mm. ”Yksi yhteinen yritys” – teemaan, jossa CCC toimii keskeisessä roolissa, halusi tai ei. Henkilöstön keskuudessa hyvin laajasti näkyi, että paikalliset kielet ja kulttuuri on saatava säilyttää sekä historiaa kunnioittaa. Henkilöstö ei näe tämän vaarantavan yhtiön tavoitteita.

Omana käsityksenä tässä sanoisin, että erilaisuuden tuhoaminen on ihmisen luonnollinen vihollinen. Pitäisi pitää arvossa kulttuuritaustoja ja sitä luovuutta, joka erilaisuudesta kumpuaa ja maassa pitäisi elää aina maan tavalla.

Asiakasyrityksistä Peter Hellerin mainio esitys Fordilla tapahtuneista muutoksista lämmitti runsaan 70-henkisen kuulijakunnan. Hellerin kertoman esimerkin ansioista ei koko loppukonferenssin aikana nähty salissa ainoatakaan kravattia. Jos niitä alussa oli muutama ollut, niin kaikki alkoivat uskoa, ettei kannata sellaista itsensä korostamista osoittaa silloin, kun tehdään töitä yhdessä. Sinänsähän kravatti useasti sopii ja kertoo että henkilö arvostaa toisiakin pukeutumalla hyvin.

Heller totesi 30 vuoden kansainvälisellä kokemuksellaan, että säästämisen sijasta kannattaa sijoittaa laatuun, jos aiotaan rahaa tehdä.

Yhtenä ulkopuolisena esitelmöitsijänä henkilöstökongressissa esiintyi ETUCO:n (Euroopan ammattiliittojen koulutusorganisaatio)

Le Douaron. Hän käsitteli konserni-neuvostoja, jollainen CCC on, niiden heikkouksia ja niistä tehtyjä tutkimuksia. Ei Borealiyksiköihin jokainen johdossa ole sitä mieltä, että henkilöstöllä pitää olla tiedon-saanti- ja vaikutusmahdollisuuksia. Le Douaron kuitenkin vakuutti sen tarpeellisuudesta ja vihjasi tähän suuntaan jo aloittaessaan, kun totesi kertovansa asiasta nimenomaan ay-liikkeen näkökulmasta.

CCC-sopimusta luennoitsija luonnehti aivan selvästi pohjoismaiseksi malliksi, jossa asioita ei rajata selvästi, vaan jätetään tulkit-tavaa. Olisi hyödyllistä nähdä, mil-laiseksi Keski-Eurooppalaisen yri-tyksen työneuvoston laatimana vastaava paperi muodostuisi.

Jatkuvuus tärkeää

Nyt siis kokeiltiin maakohtaisia keskusteluryhmiä, ja monien mai-den ryhmät päätyivät monissa ky-symyksissä samanlaisiin johtopää-töksiin. Se tuli esille mm. puhutta-essa jatkuvuudesta, jolla käsitettiin myös jatkuvuuksia organisaatiois-sa.

Etenkin Pohjoismaiset käsitykset

keskenään ovat hyvin samansuun-taiset. Jos jakoa tapahtuu, se tapah-tuu pääasiassa niin, että Itävalta, Saksa ja Belgia ovat saksankieli-senä kulttuurialueena toisella kan-nalla, kuin Pohjola, johon Portu-gali useissa kysymyksissä samaisu-tuu. Näiden CCC-maiden lisäksi konferenssissa oli boreaanoja mm. Italiasta ja Yhdysvalloista, sekä tie-tenkin eri maista peräisin olevaa pääkonttorin väkeä. Konferenssi liikkui entistä konkreettisemmalla tasolla, enkä usko sen jäävän map-peihin.

Mutta kun taas tuli yleisellä ta-solla irvailuna esiin, että suomalaiset ovat vaitonaisia, en hyväksy väitettä. Suomalaiset vain eivät puhu paskaa! Jos matkustetaan eri puolille Eurooppaa setvimään työ-asioita, ei ainakaan itseäni välttä-mättä ensimmäisenä kiinnosta jau-haa jalkapallosta. Ja muutenkin tä-hän ikään on jo nähty niin tarpeeksi mökästäviä suomalaisia eri puolilla maailmaa, että sille ei kaivata jat-kuvuutta.

CCC/Hannu Lindqvist



*Filosofi George Santayana:
He jotka eivät muista historiaa,
ovat tuomitut toistamaan sitä.*

Uutta näkökulmaa Borealis-yhteistyöhön toi Jean Claude Le Douaron, joka tässä esitel-mänsä jälkeen henkilöstön pää-edustaja Olaug Holen kanssa



12-tuntinen parantaa ilmapiiriä PE2:llä

PE2:lla otettiin helmikuun alusta kokeiluluonteisesti käyttöön 12h:n vuorojärjestelmä. Kokeilu kestää tämän vuoden loppuun. Mahdollisesta jatkosta neuvotellaan lomien jälkeen syksyllä.

Ajatus 12h:sta ja sen kokeilusta tuli porukalta itseltään. Tosin asiaa yritettiin ajaa jo vuosia sitten, mutta silloin se ammuttiin alas kaikilta tahoilta. Tällä kertaa myös yhtiön puolelta lähdettiin ajatukseen mukaan tosimitieellä.

Kokeilua valmisteltiin huolellisesti osaston sisäisessä työryhmässä. Kaikki kokeilun onnistumisen kannalta tärkeät tekijät pyrittiin huomiomaan mahdollisimman hyvin. Hyvä valmistelu ehkä omalta osaltaan helpotti varsinaisia sopimusneuvotteluja jotka käytiin hyvässä hengessä. Lopputuloksen ammattiosastokäsittely oli myös asiallinen vaikka kritiikkiäkin luonnollisesti oli.

Tätä kirjoitellessani uuden järjestelmän mukaan on eletty yli neljä kuukautta. Kokemukset ovat olleet hyviä. Monet ovat sanoneet, että tämä on ollut parasta ilmapiirin parantamista mitä yhtiössä on vuosikausiin tapahtunut. Olen samaa mieltä. Yövuorojen puolittuminen on ehkä parasta mitä 12-tuntinen toi tullessaan. Toipuminen kahden yön jälkeen on selvästi helpompaa ja nopeampaa aikaisemman neljän sijasta.

Ja jos sitten katsotaan vaikkapa työturvallisuusasioita niin ongelmia ei ole ollut. Niin ikään mm. tuurauskysymykset ovat sujuneet hyvin. Eli kaiken kaikkiaan mitään sellaista negatiivista, joka aiheutuisi 12:sta systeemistä, ei ole ilmaantunut. Ainoastaan laitoksen insinöörikunta on kritisoinut uutta systeemiä. Nekin kommentit ovat olleet kuitenkin rakentavia ja lähinnä tiedon kulkuun liittyviä. Niistäkin selviää kun

joustavuutta, jota vaaditaan myös operaattoreilta, löytyy tuuraus- ym tilanteissa.

Yhteenvetona voi todeta että tilanne 12-tuntisen järjestelmän jatkumisen kannalta on nyt hyvä. Osaston kehitysryhmään ei ole juurikaan ongelma-asioita tullut. Vuorotyö on kuluttavaa. Nyt meillä on kuitenkin kokemuspohjaista tietoa kuinka järjestelmää muuttamalla voidaan saada helpotusta aikaiseksi. Töissä jakaminen ja laitoksen sisäinen ilmapiiri on parantunut, kun se vielä viime syksynä uhkasi eri syistä johtuen hiipua. Tältä pohjalta on hyvä lähteä neuvottelemaan 12-tuntisen jatkumisesta ja kokeilun muuttamisesta pysyväksi käytännöksi.

Kari Koistinen

Luontoväriä / Hannu Lindqvist 1998©

Ihmeiden sininen planeetta



Suomalainen keskikesän luonto toimii yksipuolisen anteliaasti, kuin itseään tuhlaten. Kuka voisi olla tuntematta yhteyttä sen majesteettiseen rauhaan, sen tuoksujen, värien ja äänten jäljittelemättömään voimaan?

Planeetallamme on kuusi miljardia erilaista tapaa asennoitua maailmankaikkeuteen. Todennäköisesti kaikki ihmiset haluavat puhdasta, aitoa luontoa ympärilleen, ainakin ajoittain. Kukaan ei ole kuulteni sanonut vihaavansa sitä. Joku pitää itseään luontoihmisenä kaasuttaessaan viikonlopuksi mökille järven rantaan tai kiitäessään autollaan eri puolille valtakuntaa bongaamaan lintuja. Hänelle viikko- ja kuukausipisteet edustavat luontoharrastusta.

Jonkun toisen käsityksen mukaan myös luonnolle pitää antaa jotakin, eikä vain nauttia sen loputtomalta tuntuvasta vieraanvaraisuudesta. Tällöin voidaan jo puhua suhteesta. Ekologisesta suhteesta.

Elämä on nöyrymistä ja kompromisseja. Joku pystyy perustelemaan teollisuuden lisärakentamista liiketaloudellisilla periaatteilla ja uusien hyödykkeiden tuottamista ympäristöargumentein. Hänen mielestään ympäristöystävällisyyttä on se, että tehtaiden piiput kohoavat sataan metriin. Toinen tekee kompromissin hyvinvoinnin ja velvollisuudentunteen välillä, eikä omistaminen ole kaventamassa hänen näkökenttäänsä. Hän näkee pieniä asioita ja kykenee hahmottamaan optioista riippumattomia kokonaisuuksia. Hänen mielestään metriä korkeammat savupiiput kertovat petoksesta.



Kihlautuminen luonnon kanssa vaatii itsekriittistä asennoitumista ja nöyrää ajattelua. Myös haaveet ovat tärkeä osa ihmisen ekologista suhdetta. Moni olisi joskus halunnut päästä tarkastelemaan kekomuurahaisen pesän uumenia. Pesässä näyttää pimeältä, koska sen sisältämä auringon valo on säilytetyssä muodossa. Pienellä takaisinlaskennalla voidaan todeta, että pesään raahatut miljoonat neulaset sisältävät suunnattoman määrän kirkkaita auringon säteitä, joista neulanen on kasvanut. Valo on muuttunut aineeksi. Eikö se ole sinisen planeetan ihme ja etuoikeus? Ja voiko joku väittää, ettei muurahaispesän sielunelämän pohtiminen ole luontoharrastusta?

Rakkaus luontoon ei ole pisteiden hankkimista, vaan pyyteetön elämäntapa. Se on filosofiaa, jonka jokainen elollinen perii geneeissään. Se on yhteistyötä, jonka ylitse voi kävellä vain omistamisen tai vallanhalu. Yksikään maailmankaikkeuden tai sinisen planeetan osa ei ole ihmistä vähäpätöisempi. Jos ihmisellä on sielu, niin jokaisella hiekanjyväsellä, jokaisella kuivuneella korrellakin, pudonneella kävyllä ja männynneulasella on oma sielunsa. Ja niitä onkin paljon enemmän kuin kuusi miljardia.

**PUNKAHARJUN LOMAOSAKKEIDEN
VAPAAT VIIKOT/PÄIVÄT**



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

(H-asema / project / borealis /
pekema / loma /).

Samasta osoitteesta löytyy
ajankohtainen lista vapaista
viikoista sekä hieman tietoa
vapaa-ajan asunnoista.

Tilanne 14.06. 2004		x = vapaa	
Vko	20.08 -27.08	Osake 5	Osake 58
Vko 35	20.08 -27.08		x
Talvikausi			
Vko 36	27.08 -03.09	x	x
Vko 37	03.09 -10.09	x	x
Vko 38	10.09 -17.09	x	x
Vko 39	17.08 -24.09	x	x
Vko 40	24.09 -01.10	x	x

Osake 5 on **allergiaosake**, joten tupakointi ja eläinten vieminen osakkeeseen on ehdottomasti kielletty.

On suositeltavaa, ettei myöskään osake 58:ssa tupakoida sisätiloissa.

Vuokra-aika alkaa ensimmäisenä päivänä klo 14.00 ja päättyy viimeisenä klo 12.00. Viikon vaihtopäivä on perjantai. Vuokraus myös sopimuksen mukaan. Esim. päivävuokraus.

Talvikaudella hinnat: 43 € viikko tai 26 € viikonloppu.

Kesäkaudella hinnat: 68 € viikko.

Poikkeaa myös osaston
kotisivulla
www.pekemantyontekijat.fi /
punkaharju, josta löytyy kuvia
sekä linkkejä Punkaharjun
lähiseutuihin!

Varottava kertomus juhannukseksi!

Suomalainen, tanskalainen ja ruotsalainen pidätettiin rikoksesta Meksikossa ja tuomittiin kuolemaan. Heidät tulitettiin hirttämään Rio Granden yli kulkevalta sillalta. Näin ruumiista päästäisiin helposti eroon, katkaistaisiin vain köysi ja ne ajautuisivat mereen. Ensimmäisenä oli suomalaisen vuoro, mutta solmu petti ja hän tippui jokeen elävänä päästen pakoon. Seuraavaksi oli tanskalaisen vuoro ja hänelle kävi täsmälleen samalla tavalla. Ruotsalainen oli huolissaan ja ennen hirttämistään sanoi: - Tehkääkin sitten siitä solmusta todella tiukka, sillä en osaa uida.

**Hauskaa
Juhannusta!**