

# Pasilli 2/2012



## Pasilli 2/2012

PAU Pasilan Osasto ry:n jäsenlehti

Painos 2300 kpl

Osoitteen muutokset:

Jäsenrekisterin hoitaja  
Ilkka Silo ilkka.silo@itella.com

Toimituksen osoite:  
Pasilli/  
Pasilan Osasto ry,  
PL 925  
00231 Helsinki

Sähköposti  
pasilli.lehti@gmail.com

Painopaikka

Painotalo  
Kyriiri Oy, Helsinki

### Julkaisuaikataulu

nro	aineisto	ilmestyy
2	7.5.	31.5.
3	3.9.	1.10.
4	30.11.	19.12.
1/2013	4.2.	28.2.

Päätoimittaja ja taittaja  
Anne Kettunen  
pasilli.lehti@gmail.com

Toimituskunta

Anne Kettunen

Jouni Kaiponen  
jouni.kaiponen@itella.com

Pasi Poussu  
pasi.poussu@posti.fi

Jari Pellikka  
jari.pellikka@posti.fi



Hei työtoverit!

Olen Anne Kettunen, Pasilli -lehden uusi päätoimittaja. Jussi Lehmuskallio jäi vuodeksi vuorotteluvapaalle ja lähti seikkailemaan Afrikkaan. Häneltä tulemme saamaan tähän lehteen materiaalia matkan varrelta.

Työskentelin Itellalla ensin vuoden verran kausiapulaisena ja jatkoin kaksi vuotta sitten pääsiäisen jälkeen määräaikaisena. Sopimuksia uusittiin lukuisia kertoja, mutta viime syksynä sain vakituisen osa-aikaisen pestin postityöntekijänä koneellisessa kirjelijittelussa.

Itellan rekryointia olen seurannut ihmetellen. Lukuisia määrätyöntekijöitä koulutetaan ja juoksutetaan läpi organisaatiossa ilman erityistä tarvetta työpaikkaan sitouttamiseen. Paljon energiaa menee hukkaan kouluttajilta ja vakituisilta työntekijöiltä aina vain uusia työntekijöitä opastaessa.

Sitä myös ihmettelen, miten pienten kirjeiden konetyöntekijöitä ajetaan piippuun ja sairauslomille erilaisten käsi- tai jalkavaivojen vuoksi, kun työntekijöitä on kuukausikaupalla pidetty neljän sijasta kolme. Se ei mielestäni ole järkevää henkilöstöpolitiikkaa Itellalta ja viime kädessä työntekijät kärsivät, etenkin, jos vaivoista tulee pysyviä.

Olen nyt uudistanut lehden ulkoasun, toivottavasti pidätte siitä.

Rentouttavaa ja aurinkoista kesää kaikille.

**Anne Kettunen**

### **Tässä lehdessä**

Jussi Lehmusvaara aloitti pitkän pyörämatkansa	s. 4
Ella Niemi jää eläkkeelle	s. 6
Ensimmäinen työpaikka piiputtaa	s. 7
Stephen Ofori vastasi kyselyymme	s.10
Ay-liikkeen nestorit kertovat	s.18



# Pääkirjoitus

## Pasilan kuulumisia

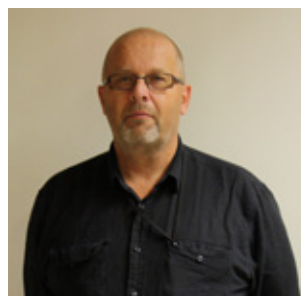
MITEN ON, onko tavoite- ja kehityskeskustelut (TAKE) käyty ja kuultu työntekijöiden mielteitä, ajatuksia ja kehittämistarpeita esimerkiksi esimiestoimintaan liittyen? Ellei, on työnantaja laiminlyönyt tärkeän tehtävän. Esimiesten työsarkaa vähättelemättä on todettava kuitenkin, ettei niin pientä asiaa olekaan etteikö työntekijän olisi ”aneltava” vastausta kysymyksiin. Lomat, vapaat, joustovapaat ja niin edelleen ovat asioita, joista saa vääntää, että sopimukseen päästään. On odotettava päiväkausia, että saa asiat hoidettua. Työnantajaa ei näytä kiinnostavan joustava asioiden hoito, vaan pieni ”kiusaaminen” näyttää olevan aina mielessä. Työntekijöiden ahdinko näyttää lisääntyvän päivä päivältä.

REITITILEHDESTÄ 4/2012 sai lukea karmeaa tekstiä, kuinka työntekijöitä kohdellaan. Sanon tai paremminkin kirjoitan, ettei Postikeskukseen ole mikään lintukoto näissä asioissa. Kaikki tieto ei jostain syystä tule edunvalvonnan korviin. Ei ole mitään pelättävää, rohkeasti yhteyttä luottamusmiehiin, jos teitä kohdellaan väärin.

Liittona, jäsenistönä ja työntekijöinä meidän on ryhdyttävä toimenpiteisiin asian korjaamiseksi. Työnantajankaan ei tarvitse odottaa parasta panosta työntekijöiltä. Menetelmätutkimusten myötä on saatu hyviäkin tuloksia aikaan, mutta esimerkiksi henkilömäärät, jotka tutkimuksen kautta todettiin kirjekoneella, eivät toteudu.

NÄIN OLLEN työntekijät juoksevat itsensä näännyksiin ja runsaiden alasottojen myötä olkapää- ja käsivammat tulevat yleistymään jo nuoremmillakin työntekijöillä. Ymmärrystä toiminnalle ei heru, koska on tiedossa esimiesten määräys, ettei kone ei saa pysähtyä. Toiminta kuulostaa ja näyttääkin varsin erikoiselta. Työntekijöiden terveys ja turvallisuus vaarantuu ja siksi heidän kannattaa ottaa yhteyttä työsuojelupuolen henkilöihin. Työn kierto ei edelleenkään ole toiminnassa niin kuin on ”juhlapuheissa” luvattu.

NORMAALI JOUTUISUUS käyttöön, ei juoksua, ei hikoilua, vaan tasaista työskentelyä työpaikoilla niin



Kaikkeen edelliseen viitaten on todettava Itellan käytäntö lähiesimiestoiminnasta:  
HS 13.4.2012 pääkirjoitus

”LÄHIESIMIESTEN TOIMINNASTA on saatu hyviä tuloksia muun muassa Itellassa. Heitä koulutettiin huomaamaan henkilöstön pahoinvointi ja puuttumaan tilanteisiin. Pienillä teoilla saatiin paljon aikaan. Kun ylittöitä rupesi kasautumaan joillekin ihmisille, töitä suunniteltiin ja jaettiin uudelleen. Esimies saattoi jopa antaa stressaantuneelle työntekijälle luvan huilata pari päivää kotona.”

Työntekijät, jos teillä on käynyt näin hyvä flaksi, niin ilmoittakaa allekirjoittaneelle, miten ja missä tilanteessa esimies on käyttänyt työnjohto-oikeutta näin hienosti (pitänee antaa useampi meili osoite, ettei kone ”kaadu” runsaisiin yhteydenottoihin).

TYÖEHTOSOPIMUKSEN NOUDATTAMINEN ja sen valvonta on luottamusmiesten tärkein tehtävä. Työsopimukset, palkkaryhmät ja palkanmaksun oikeellisuus ovat asioita, joita kannatta pitää yllä palaverissa ja kertoa niistä työntekijöille. Tauoista ja työn alkamisesta ollaan eri mieltä työnantajan kanssa (TES täsmä 22.6.2011 Heidi Nieminen)

Ymmärsin täysin työnantajan kannan (henkilökohtainen näkemys), että sillä paperilla voi pyyhkiä erästä kehon osaa. Onhan iät ja ajat ollut vakiintunut käytäntö, että työvaatteet vaihdetaan työajalla. Postikeskuksessa matkat ovat pitkiä, eli esimerkiksi työmaaruokalaan siirryttäessä tauko-aikaa palaa runsaasti. Neuvottelut taukoajoista on aloitettava, koska kädenvääntö jatkuu ja aiheuttaa turhia kärhämää.

EXTROJEN KÄYTTÖ ei ota loppuakseen. Sopimuksen vastaista käyttöä ei hyvällä katsota ja sopimus on irtisanottavissa. Määräaikaiset sopimuksetkaan eivät sovi, jos pätevää perustetta ei ole. Äkilliset poissaolot ja tavarapiikit luonnollisesti ovat hyväksyttäviä, mutta jokapäiväistä käyttöä ei voi sallia. Kokoaikaisen työntarjoaminen ja työkokonaisuuksien suunnittelu voisi olla hyvä lääke tässä tilanteessa, että uutta työvoimaa saataisiin palkattua.

Juuri ennen työväen juhlaa saimme tiedon, että työnantaja aloittaa LEAN- toimintamallin pilotoinnin pääkaupunkiseudun lajittelussa.

Lainaus Wikipedia:

LEAN- AJATTELU on johtamisfilosofia, joka keskittyy seitsemän erilaisen turhuuden (tuottamattoman toiminnon) poistamiseen, minkä avulla pyritään parantamaan asiakastytyväisyyttä, parantamaan laatua ja pienentämään toiminnan kustannuksia ja lyhentämään tuotannon läpimenoaikoja. Lean pyrkii siihen, että oikea määrä oikeanlaatuisia oikeita asioita saadaan oikeaan aikaan ja oikeaan paikkaan ja oikean laatuksena. Samaan aikaan vähennetään kaikkea turhaa ja ollaan joustavia sekä avoimia muutoksille.

TÄSSÄ KOHTAA tulee eteen myös henkilö, joka siellä työpisteessä töitä tekee. On ilmeistä, jos työ ei mene työnantajan mielestä sujuvasti voi työntekijän työpiste vaihtua. Työnantajan halu tehdä asioita ”omana työnä” on lisääntynyt. Tässä kyseisessä pilotissa haetaan säästöjä, joustavuutta ja ketteryyttä niin on selvää, että henkilöstövähennykset voivat tulla kyseeseen.

PASILAN OSASTO otti kantaa asiaan siitä syystä, että työnantaja ilmoitti tekevänsä pilotin ilman, että työpaikkojen luottamusmiehet olisivat mukana tässä tekemisessä. Työnantaja on unohtanut täysin yhteistoiminnan periaatteet ja yhteistoimintalakeja ei haluta noudattaa. Tässä kohtaa on kysymys töiden uudelleen järjestelystä ja YT -lain 6. luku edellyttää yhteistoimintaa työntekijäpuolen kanssa.

JOUSTAVUUS JA AVOIMUUS ovat koetuksella ja työnantajan ”anteeksipyynnöt” ovat jo menettäneet merkityksensä. Oman panoksensa asioille ja niiden hoitamiseksi antaa se, että edustamme suurta osaa käsittelyn väestä. On luonnollista, että Pasilan osaston väkeä tulisi kuunnella ja harjoittaa yhteistoimintaa väkevästi. Uskon, että työnantaja huomioi tämän lausekkeen ja ottaa vakavasti mielipiteemme.

Hyvää ja lämmintä kesää kaikille.

**Jari Pellikka**

osaston puheenjohtaja ja pääluottamusmies



## Hiertymiä ja pahoja paiseita – pyöräilyä Afrikassa

15.4. 2012

Valmiina kohti uusia seikkailuja. Ja tarvikkeeni ovat:

Nishiki Bigfoot, 4kpl Ortlieb pyörälaukkuja, Canon 550d järjestelmäkamera, pari objektiivia, Iphone, 10 l juomakanisteri, vedenpuhdistuslaite, telta, makuupussi, makuualusta, Trangia -keitin, muovilautanen ja lusikka, haarukka, sukkaa kolme paria, kahdet shortsit, pitkät housut, sandaalit, parit pyöräilyhousut, uimahousut, pyöräilyshortsit, kolme paitaa, fleece, takki, sadetakki, vaelluskengät, minikauuttimet, vara-akkuja, Travelmonkey -virtalähde, muistikortteja ja muistikortin lukija, vararengas, varakumeja, varaketjut, nippeleitä ja paikkoja, minimonityökalusettejä kaksi, otsalamppu, taskulamppu, jeesusteippiä, malaria- ja muita lääkkeitä, pyyhe, reppu, Lonely Planet Botswana & Namibia, Lonely Planet Zambia & Malawi.

Matkakohde Kapkaupunki, josta lähden oletettavasti viikon löysäiltyäni polkemaan pohjoiseen, kohti esikaupunkialuetta. Tästä eteenpäin matka onkin sitten ”korkeammassa kädessä”.

Lähettänyt Pussi-Jussi klo 23.31

Jussi kertoi tämän hetkisen matkatilanteensa tekstiviestillä.

16.5. 20:14

Ugh. Terveisiä keskeltä ei mitään, paikasta Garies. Pyöräily on vasta noin 1000 km. Olin parilla tutulla vajaat kolme viikkoa Capetownin lähellä Scarboroughissa.

Viimeisen viikon oon taistellu kohti Namibiaa. Läntinen Afrikka on aika Jumalan hylkäämä persläpi. Ihmiset ovat mukavia, majapaikat ja leirintäalueet halpoja (10-30 euroa), mutta luonto on aika armoton.

Vuodenaikaan nähden hellettä on piisannut. Pelkkää kuivaa vuoristoa, ei puita, ei juurikaan eläimiä, ei asutusta, ei varjoa, mutta rankkoja ylämäkiä sitäkin enemmän. Päivässä jos jaksaa polkea 40 kilon kuorman kanssa 70 km, niin on jo aika loppu. Tämä on keskimäärin välimatka asutusten välillä. Tästä Namibiaan tie muuttuu vaikeammaksi.

Kapkaupunki jäi aika vähiin. Rannikolla tiet olivat tasaisia ja kalastajakylät kauniita. Autiota hiekkarantaa silmän kantamattomiin. Tämä vuoristo on pyöräilijän painajainen. Vähän, kuin töitä tekisi. Päivän rupeaman poljet ja sen jälkeen et jaksakaan oikein mitään. Ehkä se tästä helpottuu, joskus.

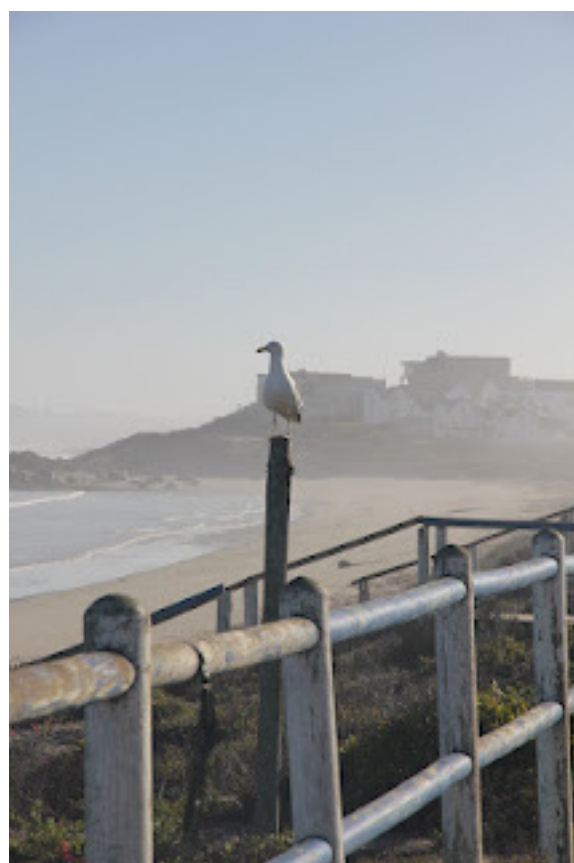
Täällä ei ole oikein minkäänlaisia nettiyhteyksiä. Kun pääsen Springbokiin (noin 100 km), niin yritän löytää nettikahvilan ja laittaa joitain kuvia tulemaan.

## Jussin blogiosoite:

[postijussi.blogspot.com](http://postijussi.blogspot.com)

Jussi Lehmusvaara

konetyöntekijä, Hki Pok  
vuorotteluvapaalla  
ex-päätoimittaja



## Eila Niemi päättää postiuransa



Pitkän työuransa aikana Eila Niemi on hoitanut reskontraa, posti- ja pankkiasioita ja työskennellyt kirjelijittelussa.

Eila Niemellä on takanaan 22 vuoden ura Itellassa asiakaspalvelussa ja postityöntekijänä Pasilan lajittelukeskuksessa

Niemi työskentelee Solystickillä pienten kirjeiden LSM -koneella iltavuorossa. Hänen työhönsä kuuluu kirjeiden syöttöä ja alasottoa koneella, lähtevien kirjeiden manuaalista lajittelua ja postinumeroiden koodausta.

Eila Niemi aloitti uransa Itellalla 22 vuotta sitten 1990-luvulla asiakaspalvelussa postivirkailijana. Tuolloin hän hoiti molempia, posti- ja pankkiasioita seitsemän vuoden ajan. Postipankkiin hän siirtyi Suomen pankista, nykyisestä Setecistä. Työkokemusta oli kuitenkin jo aiemmin kertynyt Tamro Oy:ssä.

Postikeskukseen Eila Niemi siirtyi muutamien asiakaspalvelussa sattuneiden ikävien tapahtumien jälkeen. Hän soitti Jouko Niskalalle, joka etsi hänelle työpaikan Ilmalasta Pasilan lajittelukeskuksesta. Postikeskuksessa Niemi työskenteli ensin vuoden verran pienten kirjeiden lähtevässä manuaalisessa lajittelussa. Sitten hän kiersi taloa lajitellen terminaali- ja ulkomaan postia, isoissa lähtevissä kirjeissä ja siirtyi lopulta konelajittelijaksi. Hän sai konekohtaisen koulutuksen ja on työskennellyt niin NEC- , Müller- , kuin uusimmilla ranskalaisilla Solystick -koneillakin.

Parasta postikeskuksessa työskentelyssä on Niemen mielestä ollut se, että ei ole tarvinnut olla asiakkaiden kanssa tekemisissä. -Kun lama tuli 90-luvulla oli hyvä, että oli töitä, kun ikääkin oli.

## Pysäytän kiireiset ihmiset metroasemalla

Eila Niemellä on mielessä jo pari kepposta kiireisille työssäkäyville ihmisille eläkkeelle jäätyään.

- Mä meen tuonne ruokakauppaan ja otan kaikki 10- senttiset kukkaroon, ja kerron sille kassalle koko elämäntarinani. Mitä pitempi jono, sen parempi. Mulla ei oo kiire silloin. Ja maksan 10-senttisillä sitten ostokseni.
- Toinen, miten mä kulutan aikaa, niin mä meen metroasemalle. Kun mä nään, että joku juoksee metroon, kun on kauhee jono, niin mä lyön liinat kiinni ja alan kassista katsomaan onko kukkaro tallessa. Se on aivan mun ensimmäinen asia, mitä mä meen tekemään, kun on mulle itsellenikin niin tapahtunut, kun on ollut kiire töihin.

Eila Niemi jää pois työelämästä, kun eläkeikä tulee täyteen heinäkuun lopulla, pitää ensin pari kuukautta lomaa ja virallisesti eläke alkaa juosta lokakuun alussa syksyllä.

Teksti ja kuvat

**Anne Kettunen**

# Läpäisyn lisäämistä vaikka terveyden kustannuksella

Mikä ihme postikeskuksen työnjohtoa vaivaa? Vaikka postikeskus on vasta ensimmäinen työpaikkani koulun jälkeen, niin en voi olla ihmettelemättä osastoni esimiestoimintaa. Meillä on joillakin esimiehillä kummallinen tapa saada työilmapiiri vieläkin huonommaksi, kuin mitä se on nyt.

Vuoron alussa olevassa palaverissa meille ilmoitettiin, ettei meillä ole muita tavoitteita, kuin läpäisyn lisääminen. Syynä tähän on suuret erot linjakohtaisessa lähetysten läpäisyssä. Työntekijät yrittivät selittää, että syynä läpäisyn huonouteen ovat eri tyyppiset lähetykset, joita hihnoilla käsitellään. Asia ei kuulemma kuitenkaan johdu tästä, vaan työvauhdista ja kipin nopeasti alas laskemisesta. Samassa yhteydessä kerrottiin linjojen väliset läpäisyluvut. Niistä voi jokainen miettiä, mikä oli heikoin lenkki.

Erialaisten lähetysten ajaminen vaikuttaa työpisteen läpäisyyn aivan varmasti. Sen ymmärtää jo näinkin vähäisellä työkokemuksella. On aivan ilmiselvää, että kun yhdeltä tai kahdelta linjalta ajetaan OCR -kelpoista lähetystä, joista kone lukee 99 %, niin näiden linjojen läpäisyluvut ovat suurempia, kuin linjalla, jolta ajetaan rullakoita, jotka ovat puolillaan sekalaista manuaalisesti koodattavaa lähetystä.



Olen työni ohessa huomannut, että osa työntekijöistä pyytää syöttämään hihnalle lähetyksiä, joilla varmasti saa hyvän tuloksen aikaan pienemmällä työäärällä. Tämä jos mikä on omiaan lisäämään linjojen läpäisylukujen eroja. Joku linja joutuu kuitenkin ajamaan tuon huonompilaatuisen tavarat. Tähänkö on siis tultu nykyisen tulospalkkion vuoksi? Ahnehditaan lähetyksiä, joilla varmasti on tilastoykkönen.

Myös työntekijöiden ikärakenne ja terveystilanne vaikuttaa työn lopputulokseen. Nuori ja terve työntekijä jaksaa tehdä työtä aivan eri nopeudella, kuin vanha ja vaivainen. Tämä johtamistapa on tie sairaslomien määrään lisääntymiseen. Joka kerta, kun lähtee töihin niin miettii mistäköhän tänään moititaan ja olenkohan taas se heikoin lenkki?

Sillä, mikäli olen ymmärtänyt oikein, Itellalla on jonkinlaiset pelisäännöt työn suorittamiseen. Arvoisat vanhemmat työntekijät korjatkaa käsitykseni, jos näin ei ole! Niiden mukaan jokainen työntekijä tekee työnsä kykyjensä mukaan.

Nimimerkki

**Ensimmäinen työpaikka**



## Voutilasta kajahtaa 15.

Tervehdys kaikille tasapuolisesti ja hyvää tulevaa kesän alkua kaikille. Pasilan osaston sääntömääräinen vuosikokous pidettiin Helsingin Messukeskuksessa 10. maaliskuuta.

Pasilan osaston toimikuntaan tulivat valituiksi seuraavat henkilöt:  
Lasse Nevalainen, Eija Heikkilä, Pertti Touhonen, Mikko Poutanen, Isto Kuusisto, Maarit Kuikka, Jama Mohamed Said ja Omer Hussein.  
Varamiehiksi toimikuntaan valittiin:  
Timo Jantunen, Joonas Pulkkinen, Toni Luttinen ja Pasi Poussu.  
Toimikunnan puheenjohtajana jatkaa Jari Pellikka ilman vastaehdokkaita.  
Onnea kaikille valituksi tulleille ja työntäyteistä tulevaa toimikuntakautta 2012-2013.

Siipitien ulkomaan tuotannossa Vantaalla pidettiin työn menetelmätutkimus 20.3. huolinnassa viime syksyn hallinnon YT-neuvotteluiden aiheuttamien henkilöstövähennysten vuoksi (yhdeksästä työntekijästä vähennettiin kuusi). Tämä siitä syystä, että nämä kolme työpaikkansa säilyttäneitä eivät yksinkertaisesti kykene selviämään päivittäisestä työtaakasta ilman, ettei jäämiä ollut päivittäin. Huolestuttavinta oli se, että menetelmätutkijatkin olivat sitä mieltä, että työntekijät olivat heidän mielestään todella loppuun palaneen oloisia. Paljon ylitöitä, jatkuvia jäämiä ja lomista ei tietoaakaan.

Seuraavalla viikolla 27.3. alkoi työn tutkimus, koskien samaa osastoa, huolintaa. Työn tutkimuksen tulokset valmistuivat viikolla 16 ja siihen liittyvä kokous kokous pidettiin Ulk-Siipitiellä 20.4. Paikalla kokouksessa olivat palvelutuotantojohtaja Marko Toivari ja aluepäällikkö Jani Häsä. Lisäksi mukana olivat valtakunnalliset pääluottamusmiehet Mirja Sandberg, Hannu Rantanen ja huolinnan luottamusmies Kirsi Mikkola. Asiantuntijana kokouksessa toimi työntutkimusguru pääluottamusmies Lasse Nevalainen Lokesta. Työn tutkimus osoitti, että henkilötarve huolinnassa on 3,12 henkilöä, mutta

puutteita työn tutkimuksessa oli niin paljon, että pitkän ja tuskallisen väännön jälkeen Ulk -huolintaan otettiin entisenä työntekijänä yksi työntekijä takaisin. Nyt viimeisen tiedon mukaan huolinnassa on saatu tilanne jäämien osalta hallintaan ja lomatkin alkavat pyöriä paremmin, kiitos neljännen työntekijän. Näin jälkeensä huolestuttaa vain työnantajan peräänantamattomuus ja se, että työntekijän loppuun palaminen EI KIINNOSTA TYÖNANTAJAA millään tavalla!!

Aivan uusimpana asiana koko pääkaupunkiseudulla on työnantajan uuden uutukainen hanke nimeltään ILEAN. LEANilla tarkoitetaan johtamisfilosofiaa, jossa keskeistä on:

- Tehdä oikeita asioita asiakasarvoa tuottaen
- Arvoketjun tunnistaminen ja arvoa tuottamattoman toiminnan minimoiminen
- Työntekijöiden osallistuminen kehittämiseen
- Toiminnan jatkuva kehittäminen ja työn järkiperäistäminen

Hanke on polkaistu käyntiin pilottina toukokuun aikana niin Pok:ssa, Lokessa kuin Siipitielläkin. Meitä edunvalvojia (Pok, Loke ja Ulk) informoitiin asiasta yhteisesti 27.4. Pok:ssa Hilloluokassa käydyssä tilaisuudessa, joka kesti peräti tunnin ja, jossa suunnittelujohtaja Sami Reponen esitelmöi 35 min, jonka jälkeen hankkeesta saatiin kysellä peräti 25 min. Selvääkin selvempää on, että kyseessä on työnantajan toimi, jossa työtä rationalisoidaan, vaikka työnantaja ei sitä myönnäkään.

Pasilan osaston puheenjohtaja Jari Pellikka ilmoitti heti saman päivän aikana Pasilan osaston kannan asiaan, että ilman asiaan kuuluvia yhteistoimintamenettelyjä homma ei etene, ja että työnantaja EI VOI yksipuolisesti toteuttaa ”märkiä unelmiaan”. Palvelutuotantojohtaja Marko Toivari pyysi asian tiimoilta neuvottelua ja 2.5. tapasimme Pok:ssa Pellikan huoneessa Toivari, Pellikka ja allekirjoittanut. Neuvottelimme asiasta ”hyvässä hengessä” ja Toivari mainitsi ”taikasanan” yhteistoiminta ja sovimmekin, että luottamusmiehet ovat mukana alkuvaiheessa, kun työnantaja tulee kuvaamaan työmenetelmiä ja tekemään havaintojaan työpaikoille. Myös henkilöstöä tullaan informoidaan tiiviisti hankkeen osalta. Vähentäviä henkilöstövaikutuksia ei työnantajan mukaan tule olemaan. Seuraavassa Pasillissa sitten varmaan enemmän iLEANista.

Erittäin hyvää kesän odotusta kaikille ja etenkin hyviä lomailmoja itse kullekin!!

### Isto Kuusisto

Pääluottamusmies, Loke ja Ulk-Siipitie  
isto.kuusisto@itella.com, 040-8229515



# Ulkomaalaisen työntekijän esittely

## **Stephen Kwame Ofori, 68 v, on kotoisin Ghanasta.**

### **Miksi alun perin olet muuttanut Suomeen?**

Rakastuin suomalaisen naiseen.

### **Miten/miksi tulit Itellalle töihin?**

Tulin töihin postiin vuonna 1989, koska halusin turvallisen pitkäaikaisen työn.

### **Mitä töitä ja missä paikassa olet Itellalla tehnyt?**

Postinkäsittelytöitä, lajittelua ja trukkitöitä.

### **Millainen perhe/ketä sukulaisia sinulla on Suomessa?**

Suomessa minulla on vaimo, tyttäreni ja tyttäreni lapset.

### **Entä sukulaisia kotimaassasi?**

Ghanassa minulla on paljon sukulaisia vanhempieni puolelta.

### **Miten usein käyt kotimaassasi?**

Käyn kotimaassani kerran kahdessa vuodessa.

### **Muuttaisitko takaisin kotimaahan, jos voisit?**

Totta kai, muuttaisin mielelläni kotimaahani. Oma maa mansikka.

### **Millaisena näet oman ja perheesi tulevaisuuden Suomessa?**

Toivon perheeni kanssa olevani onnellinen.

### **Millaisena näet tulevaisuutesi Itellalla?**

Toivon kaiken menevän hyvin ja toivon sitten jääväni eläkkeelle.

### **Millaisena näet kotimaasi tulevaisuuden?**

Näen kotimaani tulevaisuuden loistavana.

### **Mitä harrastat?**

Harrastan musiikkia. Soitan rumpuja.

### **Mikä on parasta Suomessa?**

Luonto, metsä ja järvet.

### **Mikä on ikävintä Suomessa asumisessa?**

Ikävintä Suomessa asumisessa on lyhyt kesä ja pitkä talvi. Sekä joskus ihmisten negatiivinen asenne.



# Uupuneen tapa viettää viikonloppua

On Perjantai. Iltavuoro päättyy hetken päästä. Olen jo valmis poistumaan talosta.

Tehtaan pilli vihelsi, äkkiä Ilmalan asemalle ja junaan kohti kotia.

Junassa alan heti miettiä syytä, jolla onnistuisin nukkumaan lauantaiamuna pidempään.

Onnistuisikohan se vanha kunnan ”mulle taitaa tulla flunssa” -juttu?

No, saan lauantaiamun pitkitettyä pienellä köhimisellä puoleen päivään.

Sitten lupaan mennä kauppaan ja tietenkin pitkäripaiseen, josta haen saunalonkerot salaa. Sitten teen muodolliset kotityöt ja ruokaillessa vedän vatsan niin täyteen, että joudun pakosta taas lepäämään. Kunnes ilta ja sauna-aika koittavat. Ja sitten saunaan, jossa nopeat löylyt, vilvoittava suihku ja äkkiä terassille, jossa odottavat kylmät lonkerot ja tupakat. Avaan ekan tölkin pienen ”taasko sä aloitit ton juomisen” -huudon kanssa. Lepyttelen huutajaa: ”En mä ota kuin pari lonkeroa vaan. Ei kannata hermostua siitä.” Sitten laitan tupakan palamaan, aukaisen toisen tölkin ja sitten kolmannen. Menen uudelleen saunaan ja peseytymään. Sitten on taas jano. Lonkeroa ja tupakkaa kuluu sitten illan ja yön mittaan enemmänkin.

Jossain vaihteessa menen nukkumaan. Aamulla nousen ylös kuullakseni hirveää nalkutusta: ”Sä teit sen taas.” Selitykseni eivät auta. Ei muuta, kuin katoamistemppu: menen paikalliseen pubiin ottamaan parit, että oloni tasantuu ja vielä muutaman päälle, että uskallan mennä kotiin. Taas saan kannustavaa nalkutusta ja kysymys: ”eikö voitaisi tehdä jotain yhdessä?” ”Joo, joo lupaan” ja loppuilta mene tv:tä katsoessa puolinukuksissa. Kunnes koittaa nukkumaanmeno aika. Ja sitten yllätys, yllätys en saa unta. Siinä sitä sitten pyörin ja hikioilen koko yön. Maanantaiaamuna olen sitten ihmeissäni ja väsynyt. Siinäkö se viikonloppu sitten oli. On sellainen tunne kuin olisin valvonut sen kokonaan. Ja nytkö jo minun pitäisi mennä töihin, jos sittenkin hakisin sairauslomaa...

Kuka tunnistaa itsensä kyseisestä jutusta? Joo kyllä taisi tosi monikin tunnistaa itsensä. Tuohan on sitä yleistä omahoitoa, eli nollaamme itsemme alkoholilla. Nyt kun meillä on täällä työpaikoilla jos jonkinlaisia paineita. On ikääntymisen tuomia haittoja ja silti yritän tehdä töitä niin kuin nuoremmat. Ja sitten uuvun nopeammin. Ja, kun tämä toistuu joka päivä, niin sitten olen jo niin uupunut, että edes vuorokauden lepo ei auta palautumaan. Jollakulla on niin stressaava pomo, joka ei osaa tehdä työtään kunnolla, vaan on vain kiusaamassa alaisiaan. Sellainen vaivaa niin, että ei saa nukuksi kunnolla.

Tai, kun työpaikoille tulee näitä uudistuksia jatkuvasti. Siitä tulee pelko oman työpaikan puolesta ja sekin stressaa. Tai sitten vaan tuo ainainen resurssipula, joka haittaa kaikkea tekemistä. Ei voi pitää joustoja. Ei voi pitää lomaa nyt, kun on vähän porukkaa. Katsotaan sitten vähän myöhemmin. Loma tai vapaa tekisi hyvää mutta kun ei... Sitten, kun alamme hakemaan lohtua pullosta, se on virheliike.



## Mistä tunnistan työuupumuksen?

Työuupumuksella on kolme erityispiirrettä: uupumusasteinen väsymys, kyynistyneisyys ja alentunut ammatillinen itsetunto. Lisäksi uupuneella esiintyy yleensä runsaasti myös muita stressioireita. Ammatillinen itsetunto koostuu siitä, että kokee pystyvänsä työhönsä. Pystyvyyden ja aikaansaamisen kokemukset vähenevät työuupumuksen kehittyessä. Aikaansaaminen koetaan huonommaksi omaan aiempaan ja muiden suoriutumiseen verrattuna.

Työuupumuksen taustalta löytyy yleensä motivoituneen työntekijän ja hyvinvoinnin kannalta epäedullisten työolosuhteiden välinen ristiriita. Tila on kehittynyt työuupumukseksi, koska tilanteeseen ei ole löytynyt ratkaisua työntekijän tai työyhteisön riittämättömien selviytymiskeinojen vuoksi. Altistavia tekijöitä löytyy siis yleensä niin työstä kuin työntekijästäkin...

## Työuupumuksen ehkäisy ja hoito

Työpaikoilla työuupumusta ehkäistään parhaiten huolehtimalla työolosuhteiden säännöllisestä arvioinnista, jatkuvasta kehittämisestä, toimivista käytännöistä ja epäkohtien puheeksi ottamisella. Pysyvä toipuminen työuupumuksesta edellyttää toimia työntekijän voimavarojen vahvistamiseksi. Työperäiset taustatekijät tulee korjata. Niin kauan, kun työntekijä on toimintakykyinen, selvittelyn painopiste on työtilanteen arvioimisessa ja muutosten aikaansaamisessa työntekijän ja lähiesimiehen kesken. Lisäksi työntekijän tulee pääosin itsenäisesti toteuttaa elämäntapamuutokset.

Työterveyslääkäri pystyy parhaiten arvioimaan sairausloman tarpeen. Työuupumus ei kuitenkaan koskaan ole yksinään sairausloman peruste. Sen sijaan työuupumukseen liittyvä unettomuus, ahdistuneisuus, keskittymis- ja muistivaikeudet, tai muut oireet saattavat vaatia lääketieteellisiä hoitotoimenpiteitä. Mikäli oireet selvästi alentavat tai merkittävästi rajoittavat työstä selviytymistä, lyhytaikainen sairausloma voi olla perusteltu. Tällöinkin oireiden on täytettävä jonkin psykiatrisen häiriön diagnostiset määritteet (esimerkiksi ei-elimellinen unihäiriö, ahdistuneisuushäiriö, sopeutumishäiriö tai masennustila). Joissakin tapauksissa sairausloma parempi vaihtoehto on tukea työssä pysymistä järjestämällä työtä väliaikaisesti esimerkiksi työtä keventämällä tai työaikaa lyhentämällä.

Yksi parhaista lääkkeistä on liittyä liittoon, esimerkiksi Pasilan osastoon ja laittaa luottamusmies asialle, kun tuntee kokevansa jotain vääryyttä.

### Dosentti Jari ”Havu” Havunen

luottamusmies  
Hki Pok vastaanotto



## Anoppi on pahin – Monster in law -elokuva-arvostelu

Ja tähän loppuun Tohtori Jan ”Egu” Ekblad antaa reseptin hyvään oloon.

Anoppi on pahin-(Monster-in-Law), (USA, 2005, 103 min.)

Ohjaus: Robert Luketic

Käsikirjoitus: Anya Kochoff

Pääosissa: Jennifer Lopez, Jane Fonda, Michael Vartan & Wanda Sykes

Musiikki: David Newman

Etsittyään vuosikausia ”sitä oikeaa” miljoonaa eri työtä tekevä Charlotte ’Charlie’ Cantilini (Jennifer Lopez) löytää vihdoin unelmiensa miehen Kevinin (Michael Vartan) – ja samalla painajaistensa naisen – joka on miehen pahansisäinen äiti (Jane Fonda). Viola Fields, hiljattain potkut saanut television talk show -juontaja, pelkää menettävänsä heti uransa perään myös poikansa, joten hän päättää säilyttää poikakultansa uuden morsiamen tiehensä ryhtymällä maailman hirveimmäksi anopiksi...

Anoppi on pahin on hyvin tutun oloinen ja positiivisen kesäinen rakkauskomedia, jonka juonikuviot ovat tulleet katsojille tutuiksi jo parista muustakin (esimerkiksi: Gigli, Maid in Manhattan, The Wedding Planner & Angel Eyes) viime vuosien Jennifer Lopezin elokuvista.

Elokuvasa irvaillaan kasvoleikkauksille, kauhuelokuville, talk show -ohjelmille sekä Britney Spears, Jessica Simpson ja Ashlee Simpson -tyylisille nuorena aloittaneille naispoppareille. Komediana tämä ei ole kovin hauska. Aihe-sovituksena tämä ei kuitenkaan ole viime vuosien huonoimpia rakkauskomedioita. Sen takaavat asiansa osaavat näyttelijät. Minusta tämä elokuva olisi saanut olla Jane Fondan anopin roolin osalta vielä paljon ilkeämpi. Nyt iilkeilyt jäävät vain sanaharkan, pikkukepposten, vakoilun sekä läimäytysten asteelle.



Toimikuntaa äänestämässä Mohamed Abdirisak Lokesta.

## Pasilan osaston vuosikokous pidettiin Helsingin Messukeskuksessa

Puitteet vuosikokouksen pitopaikaksi olivat hyvät ainakin tilojen suhteen ja kulkuyhteydet paikalle ovat erinomaiset. Vuosikokous noudatti perinteistä kaavaa ja työsuojeluvaltuutettu Jouni Kaiponen oli hoitanut alkuvalmistelut hyvin.

Jos nyt jotain negatiivista haluaa hakea, niin se on, että osallistujamäärä putosi muutamilla kymmenillä edellisestä vuodesta, mikä oli pieni yllätys. Kokouksessa kävijöiden määrä vaihtelee vuosittain. Paikalla oli kuitenkin lähes puolitoista sataa osaston jäsentä ja aktiivisia. Kokouksen puheenjohtajana toimi Pasi Poussu ja sihteerinä Heli Rantanen.



### Liitot neuvottelevat yhteistyöstä

PAU:n puheenjohtaja Esa Vilku kertoi ajankohtaisista järjestöasioista. Hyvä asia on

raamisopimuksen sisältö palkankorotuksineen ja vuorotteluvapaasopimuksen jatkuminen nykymuodossaan. Lisäksi liiton ja työnantajan neuvotteluissa muutosturvan jatkuminen sopimuskauden loppuun sekä useita kymmeniä erimielisyyksiä on saatu sovittua.

Postikilpailun avautuminen oli juuri saanut siunauksen, kun ESA-jakelut sai toimiluvan harjoittaa postitoimintaa 15-19 -alueella. Lupaehdot ovat tiukat ja näyttää siltä, ettei toiminta niillä ”kovilla” ehdoilla ala aivan heti.

Kirjevolyymien lasku on ilmeistä ja näin ollen työntekijöiden määrä vähenee jopa tuhansilla lähivuosina.

Kuljetusliittohanke on ollut liittojen hallitusten toimesta käynnissä jo pari vuotta. Kysymyksessä on noin 100000 jäsenen liitto, johon kuuluisivat PAU, AKT, IAU, VML, SLSY JA SMU. Tällä hetkellä suunnittelu ja neuvottelut ovat keskeytyneet AKT:n sisäisten ongelmien takia.

## Toimikunnan jäsenyys kiinnostaa

Toimintakertomukset ja -suunnitelmat käytiin läpi ja niihin voi tutustua tarkemmin lukemalla Pasilli -lehdestä 1/2012 ja osaston nettisivuilta [www.pasilanosasto.pau.fi](http://www.pasilanosasto.pau.fi).

Olli Asikainen esitti osaston talouskatsauksen ja päätti näin ansiokkaan uransa taloudenhoitajana ja koko osaston väki kiittää Ollia osaston hyväksi tehdystä työstä.

Henkilövalinnat suoritettiin ja puheenjohtajaksi valittiin yksimielisesti Jari Pellikka. Toimikuntaan valittiin 8 varsinaista jäsentä ja 4 varajäsentä. Varsinaiset jäsenet ovat: Eija Heikkilä, Lasse Nevalainen, Mikko Poutanen, Pertti Touhonen, Isto Kuusisto, Maarit Kuikka, Mohamed Jama ja Hussein Omer.

Varajäseniksi valittiin Timo Jantunen, Joonas Pulkkinen, Toni Luttinen ja Pasi Poussu. Ehdokkaita toimikuntaäänestyksessä oli 27 henkilöä, eli kiinnostusta toimikuntaan kuulumiseen on edelleen kiittävästi. Toiminnan tarkastajaksi valittiin Ilkka Silo ja varalle Toivo Saksala. Vuosikokous sujui mallikkaasti ja ensivuoden vuosikokouspaikkaa varataan jo. Kiitokset kaikille onnistuneesta kokouksesta.

## Jari Pellikka



# Vastuun oikeudesta

Ammattiosasto jakoi luottamusmiehillä maaliskuussa levitettäväksi tiedotteen ammattiliittoon kuulumisesta, käytännössä järjestäytymisen merkityksestä. Tiedote oli otsikoitu seuraavanlaisesti:

Ammattiliittoon kuuluminen on oikeus ja velvollisuus. Paljonkin asiaa sisältäneen tekstin sisältö unohtui nopeasti, kun ”kentälle” ilmestyi tiedotetta kritisoiva vastine. Vastineessa katsottiin että aikaisempi tiedote loukkaisi ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen artiklan 20. kohtaa ja kokoontumis- ja yhdistymisvapautta.

Yhdyn vastineessa ehdottomasti artiklan ja kokoontumis- ja yhdistymisvapauden 13§:n asiiasältöön sekä niiden suvereeniin olemassaolon kiistämättömyyteen itsestäänselvyksinä, jopa siinä määrin että mielestäni luottamusmiehen tulisi kunnioittaa jokaisen omaa päätöstä järjestäytymisen tai järjestäytymättömyyden suhteen siten, ettei tämä vaikuta suhtautumiseen itse työntekijää kohtaan. En kuitenkaan näe osaston tiedotteessa mitään syytä vetää vetoja korporatimismiin. Järjestäytymisodotukset ovat eri asia kuin järjestäytymiseen pakottaminen, mistä ei todellakaan ollut kyse.

On totta, että sanavalinnat tiedotteen otsikossa olisivat voineet olla koherentimmat. Ymmärrän Itella OYJ:n Helsingin postikeskuksen henkilöstönä vastineen kirjoittanutta henkilöä. Hän on tarttunut todennäköisesti legitiimiin sanaan velvollisuus (vertaa lain mittapuussa esim. ase- ja oppivelvollisuus. Sillä on negatiivisessa mielessä merkityksensä arkikielessämme – velvollisuus on vastine pakolle. Parempi muotoilu olisi ollut esimerkiksi vastuu, ehkä pikemminkin oikeus vastuuseen.

Vastuulla, korjaan ettei tule väärinkäsityksiä, oikeudella vastuuseen, tarkoitan paitsi vastuuta kansalaisyhteiskunnasta niin myös vastuuta työkavereistasi ja itsestäsi. Järjestäytymispäätös on päätös (ja oikeus) ottaa vastuu asioista, kuten tukea palkkakehitystä, edunvalvontaa ja sosiaaliturvaa sekä edistää työhyvinvointia ja työurien kestoa. Järjestäytymisaste on ajankohtaisempi kuin koskaan paitsi sen laskujohtaisen suunnan niin myös kehityssuunnasta kohti takaisin TUPO:a vastaavaa mallia.

Ilman vakuuttavaa järjestäytymisastetta ay-liikkeellä ja työväellä ei ole valtaa, se on suora joukkovoiman mittari. Jokaisella on oikeus ja mahdollisuus ottaa vastuu tästä. Vastineen kirjoittajalle muistutan että mainitsemassasi modernissa työelämässä, mitä sillä sitten tarkoitetaan, tämä ei ole itsestään selvää uraa hamuileville työntekijöille, ryhmävastaaville ja toimihenkilöille. Mikä se sellainen moderni työelämä on?

Alkuperäisen tiedotteen tarkoituksena on varmasti ollut pyrkimys muistuttaa työntekijöitä siitä, että liittoon kuulumisen tarkoitus on muutakin kuin ansiosidonnaisen päivärahan varmistaminen. Ainakin oma ammattiliittomme on tämän lanseeraamisen suhteen epäonnistunut. Joukkovoima koostuu joukkoliikkeestä, AY-liikkeessä sen liikkeen nimi on järjestäytyminen.

Francesco Alberonin mukaan on tyypillistä, että joukkoliikkeiden institutionalisoituminen on niille tyypillistä – filosofian tohtori Katriina Perkka-Jortikkaa mukaillen ”ennen pitkää liikkeen järjestäytyminen ja legitiimin hallinnollisen aseman saavuttaminen arkipäiväistyvät ja säännönmukaistavat toimintaa. On aika herätä kattojärjestöstä riippumatta tähän totuuteen että näin on käynyt ja tehdä selväksi ammattiyhdistysliikkeen yhteiskunnallinen voimavara ja sen tarjoama turva. Etenkin nuoret tulee ottaa entistä enemmän huomioon, muuten ei ole mahdollisuutta säilyttää AY-liikkeen yhteiskunnallista statusta tulevaisuudessakin. Kuusipäiväisen työviikon saavuttamisen kaltaisista ansioista on kuljettu pitkä matka toiseen suuntaan, mutta nyt on pysähdyttävä arvottamaan tilanne uudelleen, keskustelu on nyt jo vastineestakin päätellen avattu.

## Joonas Pulkkinen

Luottamusmies , Hki Pok



# Työstä ja vähän suojelustakin



Eletään jälleen kevättä, ihmiset pitävät vuosilomiaan ja sairauspoissaolajakin kertyy runsaan puoleisesti.

Yksi asia, joka on vuodesta toiseen vakio: sijaisresurssit puuttuvat ja se näkyy tuotannossa selkeänä laatuonkahuksena, mutta laadustahan ei nykyään välitetä. Kapula on lisääntynyt räjähdysmäisesti, minkä myötä olemme lajittelun työmenetelmissä menneet 50 vuotta taaksepäin, takaisin apuhihnoihin ja käsin tehtävään pakkotahtiseen lajitteluun. Näistä työmenetelmistä johtuen ikävä kyllä lisääntyvät tuki- ja liikuntaelinvaivat, sekä niska- hartiaseudun kivut.

Määräys, että vain työterveyslääkäri voi määrätä fysikaalista hoitoa on syvältä jostain, en kerro mistä, jokainen voi päätellä itse.

Työterveyslääkärin aikoja on kertoman mukaan hankala saada, koska sinne on jopa viikkojen jonotus ja se on hankalaa, kun ongelma on kivulias ja akuutti. 23.4. tapahtui vakava läheltä piti -tilanne, kun trukki tippui laiturilta pihalle. Onni onnettomuudessa oli se, että trukkikuski oli perävaunussa sisällä ja selvisi säikähdyksellä. Vastaavissa tapaturmissa on tullut jopa kuolemantapauksia ja vakavia pysyviä vammautumisia.

Uusi palkkamalli ei ota käsittelyssä oikein tuulta alleen, lähtötasot ovat aivan liian korkeita. Hyvänä esimerkkinä juuri kapula: ei vain ole mitään laskureita, millä voidaan todeta tavaramäärät, eli suoraan sanoen silkkää kusetusta.

Työnantaja odottaa ilmeisesti kesän tuloa, helpotusta tilanteeseen tavaramäärien laskun myötä.

Jotain hyvääkin on: palkanlasku siirtyy 1.1.2013 Silta Oy:ltä Itella Informationiin, mukana kaupassa tulee 40 henkilöä vanhoina työntekijöinä.

Esan kirjapaino Oy on valittanut valtioneuvoston antaman toimiluvan ehdoista korkeimpaan hallintoneuvostoon ja vaatii kumottavaksi kiusallisiksi kokemiaan määräyksiä, jotka liittyvät sen saamaan toimilupaan ja postin jakeluun numeroalueelle 15-19 ja Iitin kuntaan.

Mielenkiinnolla jäämme odottamaan ratkaisua.

Hyvää kesää tasapuolisesti kaikille.

**Mikko Poutanen**

varatyösuojeluvaltuutettu

# Viisautta Voutilan malliin vol. 44



Jooo joutui aarmaas aika jne. Tämän lehden ilmestyessä on kesä vihdoinkin koittanut ja moni suuntaa katseensa kesälomaan. Viitaten edelliseen kirjoitukseeni ”Mustasta surmasta”, niin lomatkin ovat etu, jonka AY -liike on aikojen saatossa taistellut. Ilman liittoa et tänä kesänä suunnittelisi lomaasi, sillä sinulla ei sitä olisi.

Talvi on tullut huhkittua monenlaisessa isossa ja pienessä projektissa, joita Lokessa riittää. Työn kierron suhteen on tulossa läpimurto, kun vuorovastaavat Relander ja Rauhaniemi ovat suunnitelleet 4 kierron mallin. Juuri tällä hetkellä mallia ollaan simuloimassa siten, että siihen laitetaan oikeita ihmisiä. Lienee itsestään selvää, että hankaluutena työn kierron toteutumiseksi on osaaminen, työrajoitteiset ja pieni oppositio, joka ei usko työn kierron olevan työhyvinvointia. Onneksi sitä ei rakenneta vähemmistön varaan, vaan sillä periaatteella, että se kohtelee tasapuolisesti kaikkia. Muistutan kuitenkin, että kyse on isosta askeleesta työssä jaksamisen puolesta ja uskon, että työn kiertoa lisäämällä saamme vähennettyä sairaslomia, joten avointa mieltä kiitos.

Aasin siltana muutama sana sairaslomista. Lokessa on korkeat sairauspoissaolot ja riippuu keneltä kysyy, niin mielipide vaihtelee. Tosiasia kuitenkin on se, että Loken suurin poissaolon syy on tuki- ja liikuntaelinvaihat. Tästähän voisi helposti vetää sellaisen johtopäätöksen, että kaikki vaihat johtuvat työstä. Valitettavasti tätä ei voi pitävästi todistaa, että näin olisi, mutta tuki- ja liikuntaelinvaihat viittaavat selvästi

sairauspoissaoloihin. Toinen spekuloitava seikka on se, ovatko kaikki tuki- ja liikuntaelinvaihat pelkästään selästä, käsistä tai jaloista johtuvia, sillä olen spekuloinut myös sitä, että entäpä jos työntekijällä onkin henkistä uupumista, joka työterveyshuollossa on kirjattu tuki- ja liikuntaelinsairaudeksi. Tämä on todella iso kysymys jota, me emme pysty todistamaan.

Miten henkinen pahoinvointi tai hyvinvointi sitten on todettavissa? Yhtenä mittarina työnantaja pitää HEKYä eli henkilöstökyselyä, joka tehdään joka syksy. Lokessa on tehty ja tehdään myös häirintä- ja tasa-arvokysely joka on konsernin mittakaavassa poikkeuksellinen. Työsuojelulla ja työnantajalla on sama intressi työhyvinvoinnissa, vaikkakaan emme aina olisi keinoista samaa mieltä. Kumpikin tahtoo, että työntekijät pysyvät terveenä ja viihtyvät töissä. Ja juuri siksi on tärkeää selvittää henkilöstön mielialoja kyselyillä. Ulkomaan postissa on myös syytä tehdä häirintä ja tasa-arvokysely, koska viimeaikaiset viestit ovat kertoneet Ulkossa tulehtuneesta työilmapiiristä. On sanomattakin selvää, että esimiehen rooli työyhteisön ristiriitojen ratkaisussa on tärkeää ja jos valmiuksia ristiriitojen ratkaisuun ei ole, niin apua saa kysyä niinkin oudolta taholta kuin työsuojeluorganisaatiolta. Lupaan vetäistä rastin seinään kun yksikin esimies tulee kysymään neuvoja tai apua ristiriitatilanteesta.

Noh, tätä odotellessa muutama sana riskien arvioinnista. Edellinen tehtiin vuonna 2008 ja nyt on lain mukaan tehtävä uusi. Loken esimiehet ja työsuojeluorganisaatio ovat saaneet vakuutusyhtiö Tapiolan koulutuksen riskien arvioinnista. Työ on tarkoitus aloittaa toukokuussa ja saada valmiiksi syyskuun alkuun mennessä. Monelle pelkkä sana riskien arviointi ei aukea, joten lyhyesti: tapaturman todennäköisyys + seurausten vakavuus = riskin suuruus. Tätä arvioidaan asteikolla yhdestä viiteen. Yksi on merkityksetön riski ja viisi taas tarkoittaa sitä, että työtä ei tehdä ennen kuin riski on poistettu. Riskien arviointia tehdään kaikissa vuoroissa aamu, ilta ja yö. Arviointi tehdään koko Lokeen, joten kahvia ja tupakkia kulunee tässä urakassa. ULKssa tullaan myös tekemään sama arviointi.

## Miten meillä menee?

Me, jotka asumme Suomessa olemme länkkäreitä. Meille suomalaisille ovat ruoka, asunto ja palvelut itsestään selviä. Suomessa köyhälläkin on oikeus harkinnanvaraiseen toimeentulotukeen. Monessa maassa näin ei ole. Mielestäni me suomalaiset olemme eläneet monenkin mittapuun mukaan yltäkylläisyydessä. Suomalainen koulu ja ympäristöosaaminen ovat kasvamassa vientituotteeksi. Suomi on maailman kärkeä sananvapaudessa ja sitä tässä maassa käytetään niin ahkerasti, että sananvapauden säännöt



ovat hämärtyneet rasistisilla ja muilla vihakirjoituksilla. Me, joilla on työtä voimme nauttia kaikenlaisista hyödykkeistä, joita tämä länsimaa tuottaa tai tuo ulkomailta. Säännöllinen palkka, joka on useimmille itsestäänselvyys takaa toimeentulon ja ehkäpä juuri sinä mietit uutta puhelinta tai taulutelevision hankkimista. Joten jos sinulta kysytään miten meillä menee, niin mikä mahtaa olla vastaus?

Mielestäni me länsikkärit, olemme jo niin tottuneita elämän itsestään selvyykseen, että globaali ajattelu on hämärtyneet. Kreikkalaisten velkakriisi ei ole meidän asia ja Kiinan ihmisoikeustilanne ei liikuta meitä. Riittää kunhan vatsa on täynnä ja kulutushyödykkeitä on saatavilla. Suomi on muuttunut lapsuuteni päivistä. Nokian hallituksen nyt jo entinen puheenjohtaja piti ahneuskeskustelua ylilyöntinä, koska hänen mielestään johtajien palkat ja palkkiot ovat eurooppalaista keskitasoa. Mielestäni tämä keskitaso on hämärtänyt kohtuuden tajun ja on ollut mukava kuulla jopa joidenkin poliitikkojen suusta se, että me elämme moraalitonta aikaa. Onko näin, että käsitys hyvästä ja pahasta on unohtunut omaa hyvinvointia tavoitellessamme. Samaan aikaan, kun arvostelen johtajien kovia palkkoja tunnen omatuntoni puhuttelevan ”entäpä jos sinulle tarjottaisiin 100 000 €, pitäisitkö sitä moraalittomana tai kohtuuttomana?”. Tämä on se testi, jota joko miettii tai ei mieti.

Suomi ei ole täydellinen maa, eikä sellaista maata vielä tällä planeetalla taida olla. Kun me länsikkärit peilaamme sitä, miten meillä menee, niin on hyvä muistaa, että meillä on rötösteleviä poliitikkoja, dopingkäryjä, perheväkivaltaa ja rasismia ihan samalla tavalla kuin muuallakin maailmassa. Se, kuinka paljon sitä on, määrittää meidät. Joten miten meillä menee? Oikea vastaus on se, miten sinulla menee, koska sinä muodostat meidät ja jos työpaikalla on huono työilmapiiri, niin mistä se ilmapiiri sinne työpaikalle tulee?

Nyt on kuitenkin kesä ja on aika kaivaa riippumatto liiteristä. Ota heinä suuhun ja pureskele sitä keskittyen hedonismiin. Lomalla ei saa miettiä, miten meillä menee, eikä riskien arviointia, vaan nautitaan lomatekemisistä tai siitä, että ei tee mitään. Oikein hyvää kesää joka iikalle.

**Jouni Kaiponen**

työsuojeluvaltuutettu, Loke ja Ulk

## **Petankia, petankia !**

**Perinteinen Petterin muistokilpailu pelataan**

**lauantaina 9.6.2012 kello 12.00 alkaen.**

**Paikkana Hesperian puisto.**

**Pelit pelataan kolmihenkisin joukkuein.**

**Tervetuloa!**

**PAU Pasilan osasto ry, Loke ja Ulk**



Juhani Anttila, (vas.) ja Eero Hakulinen ovat vanhoja ammattiyhdistysveteraaneja ja toimivat kansalaisvaikuttajina edelleen.

## Onko ärhäkkä

### ammattiyhdistysliike muuttunut sopeutuvaksi

- Juhani Anttilan ja Eero Hakulisen sanailua ay-liikkeen nykytilanteesta

Nyky-yhteiskunnassa ihannoidaan nuoruutta ja nyt tuntuu siltä, ettei takavuosien edunvalvojillakaan ole enää sijaa ammattiyhdistysliikkeessä.

Mitään uutta edunvalvontarintamalla ei ole tapahtunut miesmuistiin. Työnantajat eivät edelleenkään lahjoita mitään työntekijöilleen, kaikki uudet edut ovat irrallaan ja syntyvät neuvottelujen tuloksena. Johtajataso osaa kyllä aina pitää huolta omista eduistaan.

Kuopiolaisella Eero Hakulisella ja oululaisella Juhani Anttilalla on paljon yhteistä edunvalvontahistoriaa.

He olivat samaan aikaan Postissa valtakunnallisina työsuojelun erityisvaltuutettuina, Postiliiton liittohallituksessa, työvaliokunnassa ja työympäristövaliokunnassa. Eero Hakulinen oli Postiliiton liittohallituksen jäsen vuodesta 1989 alkaen kolme nelivuotiskautta ja toimi keskimmaisella kaudellaan myös liiton varapuheenjohtajana ja liiton johtoryhmän jäsenenä. Hakulisen edunvalvontaura alkoi vuonna 1978 ja hän siirtyi vuonna 2003 eläkkeelle. Postiliiton ja Posti- ja logistiikka-alan Unionin PAU:n hallituksessa Juhani Anttila toimi jäsenenä yhteensä 23

vuoden ajan vuodesta 1985 alkaen eläkkeelle siirtymiseen saakka vuonna 2008.

#### Ennen taisteltiin

Juhani Anttilan mielestä taisteleva Ay-liike kuvasi ennen hyvin sitä toimintaa mitä kentällä tehtiin. - Toiminta oli ennen monimuotoista, omaa porukkaa tsempattiin ja asioita käsiteltiin omissa ammattiosastoissa ja työhuonekunnissa. Niistä syntyi sitten niin vahva tahtotila, että voitiin lähestyä yhtiön tai laitoksen korkeinta johtoa. Kun porukka loi painetta ja aktiviteettia, niin se johti myös toimenpiteisiin. Ammattiyhdistysliikkeen taantumaan yhtenä seikkana vaikuttaa myös se, että politiikka

on ulkoistettu. Jos porukka ja työpisteiden edunvalvojat ovat passiivista, niin Anttilan kokemusten mukaan he samaistuvat porukan tahtoon.

- Ja jos porukalle ei synny tahtotilaa, niin ei se kellokaskaan lähde silloin liikkeelle. Tämä perusasetelma ei ole muuttunut mihinkään; aina on etuja valvottava.

Eero Hakulinen pohtii, miksi ärhäkkä työväenliike on sopeutunut.  
- Jos kentältä ei tule painetta, niin edunvalvonnassa ei synny myöskään liikettä. Kentältä sen paineen pitäisi lähteä tulemaan päättäviin elimiin. Kummallakin edunvalvojaveteraanilla on huoli siitä, mitä työrintamalla tapahtuu. He seuraavat edelleen tarkasti yhteiskunnan asioita, vaikka eivät itse ole enää mukana Ay-liikkeen päätöksenteossa.

Eero Hakulinen ja Juhani Anttila tiedostavat sen, etteivät ihmiset enää katso kuuluvansa työväenluokkaan. Eräs syy siihen saattaa olla se, että ihmiset asuvat samoissa asuinlähiöissä, enää ei ole erikseen työläisten tai herrojen kortteleita. Kaikilla suomalaisilla on myös samanlaisia harrastuksia; lasketellaan, surffaillaan ja käydään Kanarialla tai Thaimaassa lomalla. Koska kesämökkitkin saattavat olla saman järven rannalla, on helppo samaistua. Työpaikoillakin voidaan olla yhdessä, eikä aseteta ristikkäisiä vaatimuksia. Tohtorit, maisterit ja johtajat tuntuvat olevan samaa porukka.

### **Veteraanit jatkavat luottamustehtävissä**

Edunvalvonnassa pätevyityneille näyttää löytyvän käyttöä hyvin edelleen. Kumpikin on hyvissä asemissa kotikaupungissaan; kun on osaamista, silloin pyydetään mukaan. Eero Hakulinen on jäsenenä Kuopion kaupungin vuokra-asuntoyhtiö Niiralan Kulma Oy:n hallituksessa ja on myös asukasneuvoston varapuheenjohtaja. Juhani Anttila toimii Oulun

kaupungin puoliksi omistaman puhelinyhtiön Oulu ICT Oy:n (Aikaisemmin Oulun Puhelin Oyj) hallituksessa.

Anttila on kansalaisvaikuttamisen kannattaja, ihan omien kokemustensakin kautta. Hän on harannut kotijokensa Sanginjoen turvetuotantoa vastaan, koska jokea ollaan pilaamassa lisääntyvällä turvetuotannolla.

- Kansalaisvaikuttaminen on vielä helpompaa kuin ammattiosastotoiminta, se, kun on kertaluontoista, ja se panee aina jonkun prosessin liikkeelle.

### **Kunnallisvaaleihin omaa väkeä ehdolle**

Koska on taas kunnallisvaalivuosi ja ne kiinnostavat ihmisiä, Anttila kehottaa ammattiosastoja etsimään rohkeasti ehdokkaiksi uusia ihmisiä.

- Työpaikoilla pitää ottaa asia puheeksi ja käyttää ammattiosastojen suuria kassoja kunnallisvaalien pyörittämiseen; ei pelkästään risteilyihin, pikkujouluihin ja vapaa-ajan viettoon. Kunnalliselämässä mukana olo on yhteiskunnallista toimintaa. Se on lähellä olevien ihmisten asioiden hoitamista ja sitä työtä tehdään valtuustoissa, kunnanhallituksissa ja lautakunnissa.

Eero Hakulinen pitää myös kunnallisvaalien tulokseen vaikuttamista hyvin tärkeänä asiana. Ay-liikkeen ja ammattiosastojen vaikutusmahdollisuus lisääntyy, kun saadaan ehdokkaiksi omaa väkeä.

- Olen Niiralan Kulma Oy:n hallituksessa törmännyt seuraavaan tosiasiaan. Asumispolitiikan kannalta on tärkeätä, että mukana päätöksen teossa on asioita ymmärtäviä ihmisiä, koska asuminen, jos mikä on tässä maassa pirun kallista.

Teksti ja kuvat

**Jussi Kekäläinen**

## **PAU:n Kesäpäiviä**

**vietetään**

**Imatralla**

**15.-17.6.2012**

# Vapun vietto ja ammattiyhdistysliike



Ammattiyhdistysliikkeen ja koko työväenliikkeen perinteisiin on kuulunut suurten mielenosoituskulkueiden järjestäminen vappupäivänä. Kulkueet ovat puolustaneet työläisten etuja ja tavoitteita, äänioikeutta, sosiaaliturvaa, oikeudenmukaisia työehtoja sekä työväen yhtenäisyyttä ja jopa rauhan aatetta. Suurten yhteiskunnallisten mullistusten aikaan ovat kulkueet muodostuneet mahtaviksi joukkovoiman näytön tilaisuuksiksi, joilla on todella ollut merkitystä kansakuntien ja koko maailman historiassa.

Perinteen aloittivat Chicagon työläiset Amerikassa jouduttuaan väkivaltaisten hyökkäysten kohteeksi työtaistelunsa yhteydessä 1880-luvulla. Siitä se levisi koko maailmaan työläisten joukkovoiman ilmaisuksi, muistuttamaan saavutetuista edistysaskelista ja julistamaan yhdessäolon ja kevään riemua.

Vielä 1970 -luvulla Suomessa oli vappukulkueita joihin osallistui kymmeniä tuhansia ihmisiä.

Siitä on menty koko ajan alaspäin. Miksi näin on käynyt?

Työtä tekevien asema on viime aikoina kiristynyt niin Suomessa kuin muuallakin. On synnytetty uusia riistettyjä ryhmiä, kuten pätkätyöläiset ja ulkomailta tulleet siirtotyöläiset. Kapitalistit yrittävät lannistaa työtä tekevän kansan voimansa tunnossa. Jälleen olisi suurten mielenosoituskulkueiden aika. Herätkää, hyvät ihmiset. Luokkataistelu ei ole kuollut eikä tule kuolemaan, ei niin kauan kuin eri luokkia on olemassa.

Liitoissa ja ammattiosastoissa on paneuduttava asiaan, on jälleen herättävä ja herätettävä jäsenet käyttämään joukkovoimaansa myös vappukulkueissa. Jos esimerkiksi Helsingin kulkueessa olisi vaikkapa 50 000 osallistujaa, päättäjät kuuntelisivat varmasti. Otetaan asia vakavasti liitoissa ja osastoissa, valitaan vappukulkuevastaavia ja vaikka jaostoja, jotka organisoivat jäseniä mukaan. Tehdään jotain, otetaan vakavasti. Kulkueen kärjessä muuten liehuu aina Suomen lippu.

## Lasse Nevalainen

Pääluottamusmies, Loke  
Sinivalkoinen punikki



## Itella Logisticsin logiikkaa 5.



Kevätaurinko ja kausitavaran ennakoimaton runsaus ovat tuoneet uutta haasteellista sisältöä toimintaympäristöömme. Tuulikaappien puhdistuksen ajoitus on tällä kertaa onnistunut mallikkaasti, joten pöly ja lika eivät ole päässeet tänä keväänä meitä yllättämään.

Toisin on käynyt kausitavaran suhteen. Valitettava kausitavaran ennakoimaton runsaus on yllättänyt meidät ”housut kintuissa” ennakoivista toimenpiteistä huolimatta, Terminaalin YT-kokouksessa pohdittiin eri toimenpiteitä kaaoksen ja tilan ahtauden hallitsemiseksi. Vuorossa olevan esimiehen toivottiin ohjeistavan terminaalin työntekijöitä toimimaan päivittäisen volyymikertymän vaatimalla tavalla. Lisäksi päätettiin perustaa työryhmä (työnantajan ja edunvalvonnan edustajat yhdessä) kartoittamaan eri ratkaisumalleja tilanteen saattamiseksi kuntoon. Työnantaja esitti yhdeksi ratkaisuksi ongelmiin kausityöntekijöiden palkkaamista TES:in mukaisilla työehdoilla.

Terminaalin YT-kokouksessa esitettiin työnantajapuolelle ns. oranssikesätakin ottamista työvaatevalikoimiin, koska työntekijät ovat kokeneet turvaliivin käytön ongelmalliseksi (se jää helposti kiinni

häkkeihin tai auton tolppiin). Itellan brändiin kuuluu kuulemma sinisten työvaatteiden käyttö, joten asia siirrettiin valtakunnallisen YT-ryhmän käsiteltäväksi yhteisenä esityksenä. Katsotaan miten meidän käy...

On jälleen työtyytyväisyyskyselyn palautekeskustelujen (melkoinen sanahirviö) aika. Terminaalissa palautekysely toteutetaan esimiesvetoisesti pienryhmissä. Yleisesti ottaen arviot eivät ole merkittävästi muuttuneet terminaalisia viime vuodesta, vaan muihin yksiköihin verrattuna asiat ovat kyselyn tuloksen mukaan mallikkaalla tolalla. Tästä on hyvä jatkaa kehityksen positiivisella saralla.

Tätä kirjoittaessa ei ole vielä uutta kerrottavaa Transpointin ja Itella logisticsin mahdollisesta yhteistyöstä tai yhdistymiskuviosta. Vaihtoehtoja on edelleen kolme: yhdistyminen Transpoint -vetoisesti (jolloin TES -sopimuskauden päättymisen jälkeen pääsisimme mitä ilmeisimmin nauttimaan AKT:n TES:in ihanuudesta, yhdistyminen Itella logistics -vetoisesti (jolloin säilyisimme ilmeisimmin PAU:n TES:ssä), tai uuden yrityksen perustaminen, jolloin TES -sopimuskauden päättymisen jälkeen ei olisi varmuutta tulevaisuudessa noudatettavasta työehtosopimuksesta. Tiedotetaan asiasta tuonnempana, kun on uutta ja toivottavasti positiivista kerrottavaa asian tiimoilta.

Ammattiyhdistysterveisiä Voutilasta

**Lasse Nevalainen ja Timo ”Jana” Jantunen**





Vuosikokouksen kutsuvieraat.



Jari Pellikka kiittää pitkäaikaista taloudenhoitajaa Olli Asikaista hyvin hoidetusta työstä.

Jari Pellikka ojensi kukkakimpun Tuula Launokari-Laaksolle, Helsingin osaston jakelun työsuojeluvaltuutetulle, joka jää pois "virastaan".

