

CHÚC MỪNG NĂM MỚI	كل عام وانتم بخير	HEREUSE NOUVELLE ANNEE
SREĆNA NOVA GODINA	FELIÇ NOU ANY	GLÜCKLICHES NEUES JAHR
UN AN NOU FERICIT	GOTT NYTT ÅR	FELICE NUOVO ANNO
SANNAD WAAGSAN OO FARXAD LEH	HAPPY NEW YEAR	FELIZ AÑO NUEVO
SIHVO NEVO BEHR	麗的呼聲	KAIKILLA KIELILLÄ HYVÄÄ UUTTA VUOTTA !

PASILLI

POSTILIITON PASILAN OSASTON LEHTI

5 / 2000

SISÄLLYS

LOGIIKKA LOGISTIIKKAKESKUKSEEN	Kari Pihlaviita	3
PÄÄLUOTTAMUSMIEHEN PALSTA	Hannu Sojakka	4
UUSIA JÄSENIÄ	Seija Hagman	5
YRITYSKUVA	Jarmo Somermäki	5
TYÖSTÄ JA VÄHÄN SUOJELUSTAKIN	Mikko Poutanen	6
ISON-SAMPERIN HÖYRYSAVOTTA	Oiva Varjos	8
RISKIEN ARVIOINTI - 0-TYÖTAPATURMAA	Eero Saarinen	10
VOUTILA 11.11.2000	Juhani Kaskimies	12
KEHITTÄVÄ TYÖNTUTKIMUS - TUTKIVA TYÖN KEHITTÄMINEN	Eero Saarinen	16
VOUTILA - LYHYT HISTORIIKKI	Teuvo Pykönen	18
SUOMALAISET JA MUUT	Lasse Nevalainen	21
AMATSON POST	Black Hole	22
MUISTA ILMOITTA MUUTOKSISTA	Seija Hagman	24

PASILLI

No 5.2000 15. vuosikerta

Päätoimittaja: Kari Pihlaviita, puh 050 355 2013
kpihlavi@pp.htv.fi

Toimitussihteeri: Juhani Kaskimies,
puh. 857 2498 tai 041 518 8152
juhani.kaskimies@pp.inet.fi

POSTILIITON PASILAN OSASTON LEHTI
PL 25, 00231 HELSINKI

Palautteen ja seuraavaan lehteen tarkoitetun aineiston voi lähettää yllä olevaan osoitteeseen, jättää Pasilan lajittelukeskuksen pääsisääkäynnin Pasilli-laatikkoon, luottamushenkilöille edelleen toimitettavaksi, luottamusmiesshuoneeseen Pasilassa tai lähettää toimitussihteerille.

Nimimerkillä julkaistavaksi tarkoitettuun aineistoon on normaalin käytännön mukaisesti liitettävä kirjoittajan nimi, joka jää toimituksen tietoon.

AINEISTO SEURAAVAAN LEHTIEN VIIMEISTÄÄN 3.2.2001

EDITA 2000

LOGIIKKA LOGISTIIKKAKESKUKSEEN

Postin Logistiikkakeskus on ollut tosikäytössä puolitoista vuotta. Itse rakennushanke oli Postin mittavin investointi koko yli 300-vuotisen historia aikana. Lajittelukeskuksen suunnitteluun liittyi kiinteästi Postin historian mittavin tuoteuudistus. Sekä rakennuksen että pakettiuudistuksen suunnitteluun tuhlattiin kymmeniä miljoonia markkoja. Konsulttifirmat rahastivat suruttomasti.

No, kaikki on tietysti hyvin! Rahaa ja ”tietotaitoa” on ainakin kulutettu. Kun lukee työnantajan tiedotteita tai mainoksia, Voutilan toiminnasta saa sellaisen kuvan, että mikään ei siellä voisi olla paremmin kuin tällä hetkellä. Tosin, jos on vähänkin taipumusta itsenäiseen ajatteluun, voi tämän informaation rivinväleistä lukea, että Voutilassa kuitenkin kaikki onkin kutakuinkin päin mäntyä. Informaatio paljastuu epäinformaatioksi, luovaksi valehteluksi.

Vielä paremmin tämä teorian ja todellisuuden ristiriita käy selväksi, jos on tilaisuudessa vieraila tässä Postin lippulaivassa. Jos vielä tietää minikälaiseksi pakettilajittelukeskus ja siellä toteutettava pakettien käsittely suunniteltiin ja vertaa sitä siihen, millä tavalla se tällä hetkellä toteutetaan, voi vain surullisena todeta, että suunnitteluun käytetyt miljoonat ovat menneet harakoille.

Tämä ei ole suinkaan Postin historian ensimmäinen epäonnistuminen, mutta juuri siitä syystä se oltaisiin

voitu välttää. Menneisyyden erehdyksistä olisi otettava oppia. Mutta tällainen, kaikkialla yhteiskunnassa yleisesti hyväksytty menettelytapa ei kuulu Postin johtamisen arvomaailmaan. Se ei ehkä ole riittävän asiakaslähtöistä. Vaikka asiakashan ensimmäisenä sen seurauksista kärsii. Ja työntekijä.

Mikä tähän on syynä? Postin johdossa ilmeisesti tätä kysymystä ei uskalleta tehdä. Mutta työntekijäpuolella uskalletaan. Ja uskalletaanpa vielä vastatakin. Epäonnistuminen johtuu työnantajan edustajien asenteellisen paniikinomaisesta ja täydellisestä yhteistoiminnan laiminlyönnistä.

Kaikki alkoi jo suunnitteluvaiheessa. Työntekijöiden näkemyksiä ei kyetty hyödyntämään. Ei tietystikään johtunut siitä, että ne olisivat olleet virheellisiä, vaan siitä yksinkertaisesti syystä, että ne nyt sattuiivat olemaan työntekijöiden näkemyksiä, vuosien aikana käytännön työelämästä hankittuja. Kun uudistusta ei haluttu tai osattu toteuttaa yhdessä käytännön ammattilaisten kanssa, se jäi pelkän teoreettisen spekulaaation tasolle. Todellisuus ahdettiin virheellisen teorian raameihin. Ja tässä me nyt olemme! Työntekijöiden ennakoima käytäntö on tämän päivän todellisuutta, mutta käytäntöä joudutaan toteuttamaan väärässä ympäristössä ja toimintamallissa.

Työnantajan edustajien henkilöstöpoliittisen ymmärryksen täydellinen

puuttuminen on lisännyt tuskaa. Voutilan rekrytointi suoritettiin lähes kansallissosialistisella kiihkeydellä. Työnantajan oli päästävä valikoimaan resursseja, kun siihen kerran oli mahdollisuus. Mutta valikointimisen himo synnyttää riskin valita liian vähän. Ja niinhän Voutilankin kohdalla kävi. Työnantajan toiminnan seurauksena siellä ollaan tilanteessa, jossa vain vajaalla kolmasosalla tuotantohenkilöstöstä on pidempiaikaiseen työkokemukseen perustuvaa ammattitaitoa. Ja heilläkin on motivaatio-ongelmia. Paluupakoa Pasilaan on jouduttu estämään kovin ottein.

Tällaisissa olosuhteissa tuotannon johtaminen ei suinkaan ole helppoa. Kun virheitä ei pystytä myöntämään ja kun tekemisen ponttimena on ammattiosaston ja henkilöstön edustajien vieroksunta, on ajauduttu valehtelun, määräilyn ja uhkailun syösykierteeseen. Työnantajan paikallisille edustajille yhteistoiminnasta kieltäytyminen tai siihen vastentahotoisesti alistuminen on muuttunut tavaksi. Tai ehkä se on aina ollut sitä? Mutta mihin se johtaa? Ja kuka siitä loppujen lopuksi kantaa vastuun?

Kari Pihlaviita

Päaluottamusmies Hannu Sojakka

Yli kaksi vuotta on Voutila, Postin uljas lippulaiva, sen suurin ja kallein rakennuskompleksi toiminut Vantaalla. Tehtävät ovat lopultakin vakiintuneet. Työtä on ollut riittävästi ja jos ennustukset toteutuvat niin sitä riittääkin. Lähetysmäärien odotetaan kasvavan tulevaisuudessa. Toiminta- ja työskentelymalleja on harjoiteltu vaihtelevalla menestyksellä tässä pakettitehtaassa.

Huolestuttavia viestejä on minulle tullut työntekijöiltä ja luottamushenkilöiltä. Ne ovat koskeneet työilmapiiriä, esimiestoimintaa ja siihen kiinteästi liittyvää uudenlaista ja arveluttavaa johtamiskulttuuria.

Työntekijöiden siirroissa tehtävistä ja työvuoroista toiseen ole ei aina esitetty riittäviä ja uskottavia perusteita. Onpa henkilöstön taholta tuotu esiin jopa yksinomaan mielivaltaisia menettelyjä siirroissa. Työntekijöiden toiveita tai henkilökohtaisia tarpeita eivät esimiehet ole huomioineet päätettyään henkilöstön sijoittelusta tehtaassa. Näistä asioista ja varsinkin esimiestoiminnasta olemme käyneet useita keskusteluja tuotantopäällikkö Esa Ukonahon kanssa.

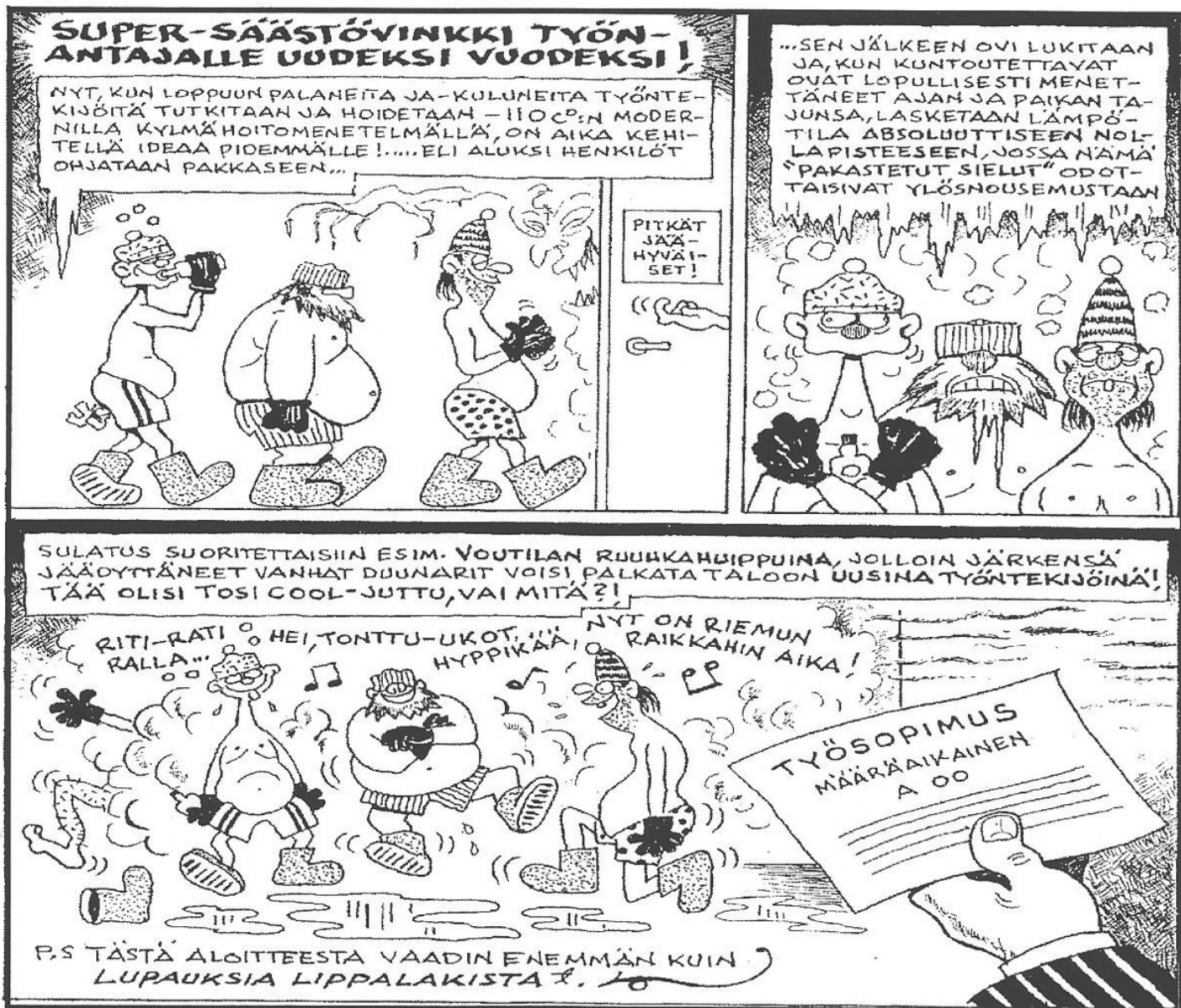
Seuraamme ja odotamme hänen puuttuvan pikaisesti esittämiimme epäkohtiin, niiden korjaamiseen ja saattavan ne tyydyttävään lopputulokseen. Ongelmien kasaantuessa joillakin Voutilan esimiesalueilla on

johton tehtävä tarvittavat johtopäätökset ja puolueettomasti selvitettävä esimiestehtävissä toimivien henkilöiden kyvykkyys ja yhteistyötaito suhteessa työntekijöihinsä. Tärkeätä on, että esimiehet tulevat hyvin toimeen luottamusmiesten ja työsuojelun edunvalvojien kanssa, ja että kanssakäyminen heidän kanssaan on avointa, luottamuksellista ja päivittäistä työpaikalla.

Henkilöstön viihtyvyys, sen kehittäminen ja parantaminen, oikeanlaisen hyvän työilmapiirin luominen edellyttää, että avoimesti voidaan keskustella myös epäkohdista, esimiestoiminnasta, työn kehittämisestä ja työntekijöiden henkilökohtaisista tarpeista. Inhimillisessä työyhteisössä työn tekijää tulee kohdella oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti, pitäen mielessä, että jokainen ihminen on erilainen ja rikastuttaa omalla panoksellaan koko työyhteisön toimintaa ja ilmapiiriä. Meistä kaikista osaltamme riippuu viihtymisemme ylläpito työpaikallamme.

Määräaikaisten työsuhteiden kohdalla on viime aikoina tapahtunut jonkin verran käännettä parempaan suuntaan Voutilassa ja muuallakin käsittelytehtävissä mm. Pasilassa. Kun Voutilan työtehtävät ovat jo vakiintuneet, on työnantajan tarjottava vakinaista työsuhdetta sitä haluaville työntekijöille.

**PAREMPAA JA YHTEISTYÖKYKYISEMPÄÄ
UUTTA VUOTTA KAIKILLE !**



Jäsensihteeri Seija Hagman

TERVETULOA OSASTOOMME

Aronen Kai, Asikainen Seppo, Haaksikari Matti, Haaksikari Tuula, Hannikainen Anne, Hautakoski Kati, Hämäläinen Rami, Iivonen Asko, Kalliokanerva Marjo-Riitta, Khat Smain, Koskinen Jyrki, Kuisma Eija, Kurki Tuula, Kuronen Johanna, Kuusisto Isto, Mertanen Tapio, Mikkonen Jani, Mohamed Ahmed Wali Farax, Mohammad Afzal, Mustajärvi Elli, Nguyen Thi Hoang Hai, Niininen Kirsi, Pehkonen Ira, Rosten Sini, Salo Soile, Santamaa Sonja, Sirviö Jemina ja Suvilahti Jarmo.

Jäsenyyttä koskevissa asioissa saat minut kiinni numerosta
020 45107307 tai Raidekahviosta

ONNELLISTA UUTTA VUOTTA TEILLE KAIKILLE !

TYÖSTÄ JA VÄHÄN SUOJELUSTAKIN

Rasitussairaudet ovat ammattitautien suurin ryhmä. Viimevuoden ammattitautitilasto kertoo rasitussairauksien määrän kasvavan. Kehitys on yllättävä, sillä vuosina 1995-97 niiden lasku oli huomattava.

Postinkäsittelytyö on suurelta osin samaa liikettä toistavaa työtä ja sellaisena aiheuttaa helposti rasitussairauksia, esimerkiksi meillä yleistä jännetupentulehdusta. Rasitussairauksien ehkäisyyn tarvitaan sekä työntekijää, että työnantajaa. Työntekijän itsensä vastuulla on, että hän muistaa ja maltaa lepuuttaa jäseniään jos työssä on tauko. Työnantajan pitää huolehtia työpisteen ergonomisuudesta ja siitä, että työntekijällä on tosiasiallinen mahdollisuus pitää taukoja. Myös ”kaksikäisyys” osaltaan estää sairauksien syntymistä. Monia asioita voi helposti pienen harjoittelun jälkeen tehdä molemmilla käsillä vaikka olisikin hallitsevasti oikea- tai vasenkätinen. Ihmisellä on taipumus toimia toispuoleisesti, mutta kannattaa muistaa, että lyhytkin lepotuokio toistuvassa työssä olevalle ruumiinjäsenelle on hyväksi. Työvälineen suunnittelulla on suuri merkitys, mutta jos mahdollista kannattaa esimerkiksi Roclalla ajaessaan ainakin suorilla osuuk-silla välillä vaihtaa rattikättä ja lepuuttaa vasenta. Samoin esimerkiksi kääntäjä voi asentoaan vaihtamalla vaihtaa kääntämiseen tarvitsemaansa vetävää kättä.

Toistuvuus, voimankäytön tarve, ns. pinsettiotteen tarve, ranteen taipuminen ja kyynärpään kohoasento ovat kaikki omalta osaltaan vaikuttamassa yläraajojen kuormitumiseen ja mahdolliseen rasitusvamman syntyyn. Toistuvaksi katsotaan työ, jos työvaihe on puolta minuuttia lyhyempi ja vaatii ranteen tai sormien tai molempien käyttöä tai jos samaa liikettä toistetaan enemmän kuin kolmannes työvaiheen ajasta. Voiman käyttökseen katsotaan yli viiden kilon taakan nosto, kantaminen, työntäminen tai vetäminen ja pinsettiote tarkoittaa esineeseen tarttumista tai sen kannattelua peukalon ja sormenpään tai sormenpäiden välissä niin, että sormien ja peukalon väliin jää enintään viisi senttiä. Ranne on taipunut, jos taivutusta on yli kaksikymmentä astetta mihin tahansa suuntaan. Kohoasennossa vartalon ja olkavarren väliin jää yli 45 asteen kulma.

Työliikkeen toistuvuus ja siihen liittyvä voiman käyttö ovat yhdistelmänä suuri riski (vrt. kääntötyö), samoin on kohoasento jo yksinään ja lisäksi se vielä heikentää otetta ja lisää siten kuormitusta.

Rasitusvamman ehkäisyyn kuuluu lisäksi sen uudelleen ilmaantumisen estäminen. Työntekijän itsensä on huolehdittava hoito-ohjeiden noudattamisesta sairauslomalla ja huolehdittava myös siitä, että vammakohta todella saa lepoa. Mutta lisäksi pitäisi saada tehdä riittävän kauan, jopa kuukausia jotain muuta työtä ja palata vasta terveenä omaan työhönsä. Lisäksi työssä on tehtävä riittävät tarvittavat muutokset ja ylipäätään järjestettävä työ sellaiseksi, että heikompiakin siinä pärjää.

Työnkierto on yksi ratkaisu vammojen estämiseksi, mutta silloinkin on huolehdittava siitä, että siinä on mieltä. Esimerkiksi kätsyyden on todella vaihduttava tai uuden työvaiheen on oltava kuormitukseltaan vanhasta työstä todella poikkeavaa. Aina on myöskin muistettava,

että jokainen meistä on yksilö ja erilainen. Jollekin helppo työ, saattaa vaatia toiselta koviakin ponnistuksia. Seurauksetkin ovat silloin yksilöllisiä.

Uudenmaan työsuojelupiiri teki Pasilassa uusintatarkastuksen ja aiheena oli koodaustyön aiheuttamat sairaudet. Siteeraan suoraan 24.11.2000 päivättyä pöytäkirjaa: ”Käydyissä keskusteluissa kävi ilmi, että tällä hetkellä kuormittavuutta ovat lisänneet sekä kimppujen koon kasvaminen, että ylitöiden suuri määrä. Ylityöt sijoittuvat yleensä kuun vaihteeseen. Kääntäjä on puutunut pääasiassa yövuorosta.

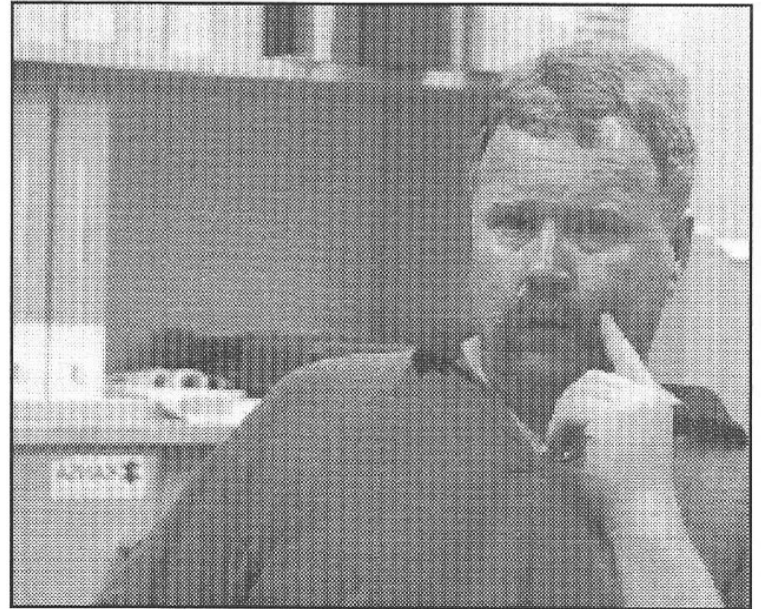
Työnantajan edustaja kertoi, että osa-aikaisia henkilöitä on palkattu koodaustehtäviin ylityömäärää vähentämään. Koodaus ja kääntämistyö on pyritty järjestämään kolmella henkilöllä/linja. Käytännössä työ näyttää tapahtuvan siten, että se suunnitellaan kolmelle linjastolle ja neljäs joudutaan ottamaan käyttöön työn suuren kysynnän vuoksi. Tällöin henkilöstömäärä vähenee huomattavasti linjastolla. Jos kyseessä on jatkuvatyypinen muutos, tulee työnantajan ottaa huomioon se työn suunnittelussa ja rekrytoida tarpeeksi henkilöitä vastaamaan työn määrää tai ratkaista työn keventäminen teknisin toimenpitein.”

”Yksipuolisesti kuormittavan työn lieventämiseksi työnantajan tulee suunnitella ja järjestää työt työnkiertoa suosiviksi sekä kouluttaa, opastaa ja perehdyttää työntekijöitä työnkierron toteuttamiseen.”

”Kahdella tarkastuksella ja työterveyshuollon työpaikkaselvityksillä on todettu, että ylläpidon välttämiseksi ja tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisemiseksi koodaustyössä tarvitaan kääntäjä muiden tässä pöytäkirjassa esitettyjen toimenpiteiden lisäksi.” ”Jos ongelmaa ei voida ratkaista henkilöstöresursseja lisäämällä, tulee työnantajan ryhtyä teknisiin toimenpiteisiin. Lehtikimppujen kääntäminen voitaneen toteuttaa tekniikkaa muuttamalla.”

PT-eläkesäätiö on myöntänyt 1.1- 31.10.2000 välisenä aikana 307 työkyvyttömyyseläkettä. Edellisvuoden vastaavan ajan luku oli 243. Kalliita lukuja.

Hyvää uutta vuotta! Pitäkää yhteyttä, ujustelematta!



**Työsuojeluvaltuutettu
Mikko Poutanen**

ISON-SAMPERIN HÖYRYSAVOTTA

Korvatunturi sijaitsee mahtavien tunturilakien - paikallisella kielellä oivien - ympäröimänä Lapin Savukoskella aivan Venäjän rajalla. Tunturin huipun muodostavat kolme kärkeä eli puhekielessä korvaa, joista keskimmaisella sijaitsee irtokivistä kasattu rajapyykki. Korvatunturin juurella ovat itäänpäin Jäämereen laskevan Nuorttijoan latvavedet ja matalan vedenjakajan toisella puolella ovat länteen laskevan Kemijoen alkupurot. Korvatunturin, Sukuoivan, Rovoivan ja Sauoivan välimaastojen laajoihin, asumattomiin ja hakkaamattomiin metsiin sijoittui ensimmäisen maailmansodan kynnyksellä Suomen ja kenties koko pohjoisen pallonpuoliskon olosuhteissa ainutkertainen Tulppion konesavotta.

Kemi-yhtiön metsäpääällikkönä toimi Lapissa 1910-luvun alkupuolella Hugo Rich. Sandberg, jonka kaikki lappilaiset asukkaat tunsivat Lapin kuninkaan tai Ison-Samperin lisänimellä. Sandberg oli omaperäinen ja aloitteellinen metsäparoni, joka oli tunnettu järjestelykyvyistään, päättäväisyydestään ja sisukkuudestaan. Sahojen tuottavuuden kehitys aiheutti vuosittain alati kasvavaa puuraaka-aineen tarvetta, joten hakkuita oli siis aina vain lisättävä. Erähenkistä Lapin kuningasta vetivät vastustamattomasti puoleensa suunnatmat, jumalanselän takaiset ja koskemattomat sydänmaat mahtavine metsävaroineen. Aikaansa seuraavana Sandberg perusti hankkeen konevoiman käytöstä tukkien kuljetuksessa Kemijoen uittoväyliin. Iso-Samperi oli päättänyt, että tukkien ajossa käytettäisiin amerikkalaisia koneita, joiden toimintaan hän oli ammattilehtien ja Amerikkaan lähetetyn tiedustelijan kautta tutustunut.

Ison-Samperin tilaamat kaksi konetta olivat amerikkalaisen Phoenix Manufacturing Co:n valmistamia traktorimallisia ja telarattailla varustettuja lähes kaksikymmentä tonnia painavia höyryvetureita. Niitä seurasi Amerikasta joukko tammisia tukkirekiä, jotka myös olivat erittäin suuria ja raskaita. Niiden jalasten väli oli peräti 2,20 metriä. Veturit saatiin suurten vaikeuksien jälkeen kuljetettua satamasta Rovaniemelle, jossa ne vielä kuitenkin jouduttiin paloittelemaan lopullista kuljetusta varten. Edessä oli lähes tietön taival kohti 300 kilometrin päässä odottavaa Nuorttijokea. Tätä erikoista kuljetusta varten täytyi hakata ja polkea oma tiereikä koko matkalle, koska silloinen Lappi oli vielä vaativien käreiden varassa. Raskain veturin osa, kattila, painoi liki seitsemän tonnia ja sitä varten rakennettua rekeä

vetämään valjastettiin kahdeksan hevosta. Tämä ei kuitenkaan Lapin olosuhteissa ollut samankaltaisten kuljetusten ensimmäinen kerta, koska vain vuosikymmen aikaisemmin Laanilaan Saariselälle oli viety aivan vastaavanlaisia höyrypannuja erään suuren kultayhtiön, sittemmin tuloksettomiksi osoittautuneisiin kaivospyrkimyksiin.

Kun ensimmäistä veturia lähdettiin kuljettamaan, oli yli kolmenkymmenen asteen pakkas. Jäätävä pohjoistuuli puri hevosajajien naamaa ja pakkas tunki luihin ja ytimiin. Kun Martinkylän miehet poroerotuksellaan tarjosivat puolijäätyneille ajomiehille kunnolla terästettyä kahvia, oli seurauksena, että kun matkaa taas lähdettiin jatkamaan, ajoi johtohesosella ratsastava ajomies sen verran tiensyrjään - muut tietenkin perässä - että koko seitsemän tonnin kuorma kaatui ja höyrykattila vyörähti hankeen. Joka mies selvisi pikavauhtia ja lopulta ei auttanut muu, kuin lähettää mies hakemaan Kemijärveltä parinsadan kilometrin päästä tunkkeja ja muita nostovälineitä. Tapahtuneesta kuullessaan Ison-Samperin kerrotaan kiroilleen, että jos ne saatanaan jätkät olisivat nyt hollilla, niin kyllä hän ne nylkisi. Lopulta tammikuussa vuonna 1913 ensimmäinen veturi saatiin Tulppioon ja seuraavana talvena tuotiin toinen. Konesavotta saattoi tosissaan alkaa. Tiekysymykset olivat myös hakkuutyömaalla alusta alkaen päänvaivana. Kun tonni painoisten veturien vetämiin viidestä kymmeneen rekiperäisiin lastattiin kuhunkin 50-80 tukkia, vaati tällainen kuljetus erityisen kovapohjaisia teitä. Kuitenkin suunnitellut konetiet kulkivat yli jänkien ja suoalueiden. Kun kuluva talvi oli muutenkin vähäroutainen, eivät teitä kuokkimassa olleet parisataa miestä ja porotokat, joilla yritettiin uusia uria poljettaa, paljonkaan edistäneet tietekoa. Tuskastuneena paikallinen ukkoherra Kontio lähetti hiihtomiehen matkassa Rovaniemelle kirjeen, jossa hän valitteli kohdattuja vaikeuksia. Iso-Samperi lähetti vastauksen, missä luki: "Epäusko on isästä perkeleestä ja vastukset välttämättömät, jotta siitä hyvä tulisi. Kun Luoja vielä parantaa pohjaa pakkasillaan ja minä olen hankkinut sinne voiman pelit, höyryveturit, niin niillä me pystymme vaikka kirkkoja siirtämään. Sinun täytyy, Kontio, karkaista luontosi".

Alkuvaikeuksia konesavotalla toki oli, kuten odottaa saattoikin. Metsäratioja rakennettaessa ei aluksi älytty etsiä tasisia maita. Yleinen usko oli, etteivät voimakoneet kaihtaneet pieniä mäkiä ja loivia rinteitä. Näin kyllä itseasiassa olikin, mutta vasta kun veturin perässä kulki koko tukkijuna,

niin ongelmat alkoivat. Raskaasti lastatuista tukkireistä puutuivat tyystin jarrulaitteet, joten alamäessä täyteen lastatut reet pyrkivät tulemaan toinen toisensa päälle yhdeksi kaksaksi. Ratkaisuksi jätkät pantiin punomaan päiväpalkalla kuloheinistä palmikoita, jotka myötämässä toimisivat liukuesteinä. Ne osoittautuivatkin käyttökelpoisiksi rekien vauhdin hiljentäjiksi. Parhaimmillaan hakkuiden ollessa täydessä käynnissä oli jarrutussuttien punontatöissä puolikin sataa jätkää samanaikaisesti.

Kivihiililämmitykselle suunnitellut veturit olivat äärettömiä puunnielijöitä, kun erämaassa täytyi käyttää hiilen sijasta honkaa polttoaineena. Jatkuvat halonhakuut kysyivät mies-työvoimaa ja honkaa kului päivittäin lukemattomia motteja. Edestakaisella 60 kilometrin taipaleella halkoja kului 12 syltä (halkomittana metrinen syli = 12 kuutiometriä), joten kone-tietä reunustivatkin tavattoman pitkät polttopuupinot. Veturit sylkivät piipuistaan hirveän määrän puolipalaneita kekäleitä ja nokea, jotka sulattivat kevättalvella tiet ennen aikojaan ja pilasivat ajokelin. Jätkät kertoivatkin, että kun lujille otti ja aukaistiin kaikki hanikat veturissa, niin piipusta lensi ulos kipinöiviä, vain vähän kyljestä tummuneita halkoja. Lisäksi höyryveturit olivat ikäänkuin lappilaiseen tapaan pohjattomia juoppoja. Konetien varteen täytyi rakentaa kolme vesitornia samoin kuin rautateillä. Tulppion junat liikennöivät yötä päivää ja joskus ehdittiin tehdä kaksikin edestakaista matkaa vuorokaudessa. Kahtena ensimmäisenä vuonna teki hakkuukauden aikana kumpikin veturi kymmenkunta edestakaista matkaa viikossa ja tavallinen kuorma käsitti 400-600 tukkia.

Käsisahoilla kaadetuista kynttiläkuusista ja aihkimännyistä saatiin parhaimmillaan vain pari määrämittaista tukkia kustakin. Puut vedätettiin hevosilla välilansseihin eli varasto-asemille, joissa ne sitten lastattiin amerikkalaisen esikuvan mukaisesti hevosparin vetäminä puomivintturilla tammirekiin. Kuorman purkaus Kemijoen rannassa tapahtui samalla tavalla, mutta päinvastoin. Voimakkaat öljylamput tarjosivat eksoottisen ja romanttisen näyn öisillä lansseilla, joissa työ jatkui vuorokaudet ympäri läpi talven ja kaamosajan pimeyden. Kun kaadettavat puumäärät olivat suuria, tarvittiin tähän työhön satamäärin puun kaatajia, hevosmiehiä ja muita hanttimiehiä, kuten halonhakkaajia vetureille ja koneteiden palmikontekijöitä. Oli sanomattakin selvää, että äärimmäisissä olosuhteissa toimivan Tulppion konesavotan huollossa oli odotettavissa suuria vaikeuksia.

Jauhoja, läskiä, leipää, suolaa, sokeria, kahvia ja tupakkaa tarvittiin miehiä varten. Hevoset puolestaan vaativat kaurvoja, heiniä, silppua ja apetta. Kun muutkin savotat Lapissa olivat samaan aikaan täydessä toiminnassa, niin tarvikkeiden hankinnassa ja kuljetuksessa tuli eteen odottamattomia ongelmia. Tavarat eivät aina kohdanneet oikeita omistajiaan. Tulppion työmaata yritettiin eräänä vaikeana talvena huoltaa jopa Jäämereltäkin käsin vedättämällä koltilla savottaan jäämerenkalaa: turskaa, seitiä, ruijanpallasta ja puna-ahventa. Tästä yrityksestä oli kuitenkin jo kohta luovuttava, koska

osoittautui, että pororaidoillaan kalaa kuljettavat kolttasaa-melaiset kaupparmiehet toivat yritteliäästi tuliaisinaan myös erästä toista hyvin kaupaksi käyvää Jäämeren tuotetta, nimittäin Venäjän viinaa eli vodkaa. Jokainen kynnelle kykenevä imi sitä itseensä, minkä sielu sieti, sillä olihan näin liki ainoa mahdollisuus kokea muutamia iloisia päiviä ankean arktisen kaamosajan keskellä.

Tulppion konetyömaalla työskenteli muutamien vuosien ajan lentojätkistä muodostunut kantajengi, joka ei juuri tuntenut vetoa syvän etelän maalikyliin. Talvet sahattiin tukkeja tai tehtiin muita touhuun liittyviä sivutöitä. Keväällä, kun jäät olivat lähteneet Kemijoesta, vyörytettiin uittoväylän viereen kasatut tukkipinot jokeen ja seurattiin puuvarannon matkaa jonkin verran alavirtaan, mutta sitten palattiin jälleen kotiin takaisin Tulppioon, missä kuokittiin alkavaa talvea varten uusia metsäratoja tai tehtiin jokitörmiltä heinää elukoille. Viimein loppukesästä, kun työt olivat vallan pysähdyksissä, lähtivät jätkät Nuortti- ja Tulppiojokien latvavesille pyytämään kalarikkaista vesistä lohta, tammukkaa ja harria. Syksyllä jatkettiin sitten metsän linturiistan pyynnillä. Metsot ja teeret päätyivät vuorostaan nyt ruokalistalle. Heinäkuun lopulta lähtien jänkäpolkujen varsilta noukittiin hilloja suuhun ja kankailta elokuun alusta mustikoita. Elämä oli jätkälle helppoa. Ruokaa riitti ja eräelämän vaatima tilapäinen asuinsijakin löytyi lähimpien kynttiläkuusten alaoksien muodostamasta "kodasta". Pakkasten tullessa alkoivatkin sitten jälleen savotan syystyöt ja jätkät palailivat Tulppion metsäkämpille. Jokseenkin hyvästä elintarvikehuollosta huolimatta alkoi kuitenkin Tulppion jätkien keskuudessa esiintyä kolmantena vuonna entistä enemmän sairasteluja. Suuri määrä miehistä sairastui "könttyyriin". Taudin oireita olivat voimattomuus ja haluttomuus töihin. Iso-Samperi ryhtyi välittömästi toimenpiteisiin ja koska hän oli lukenut vastaavasta Jack Londonin Klondyken kultakuumeesta kertovista kirjoista, hän päätteli ajattelematta jätkien kesäistä hilloista koostuvaa ruokavaliota, että tämä outo sairaus oli tosiasiasa keripukkia eli C-vitamiinin puutetta. Kaikki Suomen torit ja hallit käytiin nyt läpi etsien piparjuurta, jolla tauti olisi ollut muka voitettavissa. Löydetyt Tulppioon lähetetyt ja ravintoon lisätyt juurikkaat eivät taudin ilmenemistä kuitenkaan sanottavasti vähentäneet.

Lopulta päädyttiin siihen, että kaikki johtuikin ehkä vain maidon puutteesta. Jätkille oli saatava päivittäin tuoretta maitoa. Työmaalle perustettiin kaksi navettaa, joihin kumpaankin hankittiin toistakymmentä lypsävää lehmää, joita tietenkin mieskarjakot hoitivat, koska naisen oli Iso-Samperi osannut rauhoittaa:

Tulppion konesavottaan oli naisilta ja tammahevosilta ehdottomasti pääsy kielletty. Kuitenkin vain kahden navetan "kylälle" tuotti sonniskysymys suurta harmia, koska ei kannattanut hankkia samalle työrupeamalle kahta sonnina. Ominakeinen ratkaisu löytyi kuitenkin taas. Valjastettiin reen eteen hevosia ja houkuteltiin sonnisluhanen paikalle. Tämä kaa-

dettiin sitten rekeen heinien päälle selälleen ja lähdettiin viemään tätä seuraavaan navettaan tyydyttämään siellä odottavien lehmien tarpeita. Kevätalven tehdessä tuloaan sonni oppi itse heittäytymään koko painollaan rekeen, eikä sitä enää siinä vaiheessa tarvinnut edes sitoa jaloistaan tai köyhtää rekeen kiinni. Näihin matkoihin jo niin tottunut sonni katseli silmillään ajajiaan ja vain odotteli, että sen arimmat paikat peitettiin vuohennahoilla. Kateellisina seurasivat sonnin lähtöä lупpoilevat jätkät tallin nurkalla.

Tulppion konesavotta toimi Korvatunturin juurella neljän hakkuukauden ajan. Ensimmäiset puut uitettiin Kemijokeen kesän 1913 aikana ja viimeiset ajettiin uittoväylän varteen kevään 1916 aikana. Kaikkiaan oli silloin ajettu höyryvetureilla väylän varteen ainakin 155 000 runkoa. Koneet alkoivat vähitellen lakkoilla yhä useammin, koska varaosien saanti

muodostui Amerikasta yhä hankalammaksi ja lopulta aivan mahdottomaksi. Joutilaille työmiehille ei maksettu palkkaa, joten jätkät pakenivat rajan taakse Muurmannin ratatöihin, joissa tarvittiin pohjoisten metsien asiantuntijoita ja maksettiin palkat ranskalaisella kullalla.

Sotatalous nosti sahatavaran hintaa ja kysyntä oli valtavaa, mistä seurasi puutavaran hinnan nousu. Juuri, kun konekuljetetut tukit löysivät viimeisimmän sahatun muotonsa kautta omistajansa ja savotta olisi alkanut silloin vasta todella kannattaa. Mutta silloin oli jo auttamattomasti liian myöhäistä. Edes kirjanpito ei lopulta koskaan selvittänyt, kannattiko Ison-Samperin savotta vai ei. Hankkeeseen itse osallistuneille jäi kuitenkin sellainen käsitys, että omilleen sittenkin jäätiin.

Oiva Varjos

Eero Saarinen
työsuojelun erityisvaltuutettu
käsittely

RISKIEN ARVIOINTI- 0-työtapaturmaa

Monet suomalaiset yritykset ovat joutuneet radikaalisti muuttamaan suhtautumistaan työtapaturmiin. Yksi syy tähän on ollut se, että ulkomaisten yhteistyökumppaneiden julkisuuskuvaan eivät kuulu korkeat tapaturmaluvut. Syitä on toki muitakin; tapaturmat maksavat, aiheuttavat häiriöitä ja sitä myöten laatuongelmia. Useissa yrityksissä on otettu tavoitteeksi 0-tapaturmaa. Perinteisestihän on ajateltu, että rapatessa roiskuu ja tekevälle sattuu. Tästä johtuen vuodesta toiseen varataan yrityksen budjettiin etukäteen jokin summa työtapaturmista aiheutuviin menoihin. Jos pysytään ”tavoitteessa,” niin ollaan onnistuttu, eikä kehittämistoimenpiteitä käynnistetä.

Eräs arvostettu alan asiantuntija aloittaa joskus luentonsa esimerkillä riskialttiin teollisuuden alan johtajasta, jolle uuteen työpaikkaan siirtyessään kerrottiin, että alalla tapahtuu vuosittain 1.5 kuolemaan johtavaa työtapaturmaa. Niinpä ensimmäinen kuolema vielä mahtui kiintiöön. Vasta toinen aiheutti ajattelutavan muutoksen. Raakaa, mutta totta.

Suomen Posti Oy:n tilanne

Postissa aiheutuu vuosittain n.16 000 työtapaturmista johtuvaa sairauspoissaoloapäivää. Jos päivän hinnaksi laskeetaan 1000 mk, niin kustannukset pelkästään poissaoloista ovat 16 miljoonaa markkaa ja tämän lisäksi rahassa mittaamattoman määrän inhimillistä kärsimystä. Työtapaturmasta aiheutuu poikkeuksetta tuotannon häiriö, joka pitää sisällään kasvaneen tapaturmarisikin.

Suomen Posti onkin ottanut tavoitteekseen ensivaiheessa tapaturmien määrän puolittamisen viidessä vuodes-



sa. Toivottavasti lopulliseksi tavoitteeksi tulee 0-tapaturmaa. Tavoitteen saavuttaminen edellyttää ensivaiheessa muutosta jo sattuneiden työtapaturmien tutkimisessa. Selvittelytyössä on tulevaisuudessa oltava mukana työnantajan edustaja, työntekijä ja työsuojelun ammattilainen, sekä tarvittaessa ulkopuolinen asiantuntija. Enää ei riitä, että esimies täyttää ainoastaan tapaturmailmoituksen. Yhteistyössä on selvitettävä perusasiat; mitä tapahtui, miksi tapahtui ja missä tapahtui ja miten riski tulevaisuudessa torjutaan. Tämän tulee olla osa jokapäiväistä arkityötä ja sitä varten on varattava aikaa ja hankittava työvälineet.

Työvälineet

Postin työsuojeluvaltuutetut ovat parin vuoden aikana kehittäneet omiin työpaikkoihinsa sopivia riskien hallinnan työvälineitä. Käytössä on eri työtehtäviin muokattuja tarkastuslistoja, joiden avulla voidaan seurata työpaikan ke-

hitystä ja selvittää useimmiten toistuvat vaaratilanteet. Jotkut työpaikat ovat otaneet käyttöön ns. läheltäpiti – kaa-
vakkeen. Sen avulla selvitetään niitä tapauksia, jotka eivät ole johtaneet työtapaturmiin, mutta joissa vaara on ollut suuri. On siis otettu askel Työturvallisuuslain edellyttämään tapaturmia ennaltaehkäisevään suuntaan. Pisimmälle ehtineet ovat ottamassa käyttöön riskien hallintaa varten suunniteltua menetelmää, jonka avulla vuosittain käydään läpi vaaratilanteet, arvioidaan niiden esiintymistiheys ja seurauksen vakavuus. Tällaisen luokittelun avulla pystytään kohdistamaan toimenpiteet oikeaan kohteeseen. Mallia käytetään hyvin yleisesti monissa yrityksissä.

Toiminta Logistiikkakeskuksessa

Logistiikkakeskuksen työtapaturmat olivat kasvaneet tämän vuoden syksyyn mennessä hälyttävän suuriksi. Nyt ollaan tilanteessa, että työpaikan oman väen ja Teollisuusvakuutuksen asian-

tuntijoiden kanssa on tehty alustava toimintasuunnitelma työtapaturmien vähentämiseksi. On siis olemassa yhteisesti hyväksytty työväline. Sen tekeminen vei aikaa, koska asia on ollut ja on edelleenkin oppimisprosessi sekä työnantajan, että työntekijöitten edustajille.

Toivottavasti kaikki ymmärtävät sen, että nyt vasta työ alkaa. On päästävä pois vanhasta ajattelusta, joka etsi syyllisiä, eikä syitä. Jatkossa on huolehdittava työntekijöiden ammattitaidosta, työ- ja suojavälineiden kunnosta ja oikeasta käytöstä, otettava turvallisuusasiat työpaikkapalavereiden asialistalle, tutkittava työtapaturmat yhteistyössä työntekijöiden ja työsuojelun ammattilaisten kanssa. Voidaan olettaa, että tulokset alkavat näkyä vasta sitten, työturvallisuus on osa jokapäiväistä arkityötä. Tällöin turvallisuusasiat otetaan jo huomioon työn, koneiden, laitteiden, ja rakennusten suunnitteluvaiheessa. Parhaiten tässä onnistutaan, kun hyödynnetään työntekijöitten tekemisen kautta hankkimaa tietoa.

VOUTILA 11.11.2000



Illalla seitsemän ja kymmenen välillä tämä on aivan kaotista...

11.11. 2000 sataa lunta ja tuulee. Voutilan parkkipaikan yli pyyhkii laskeutuva suihkari matalasti muristen. Sisällä on lämmintä. On aamupäivä ja iso halli on hiljainen. Tunnelma on vähintäänkin unelias. Luottamusmies Jouni Kaiponen luotsaa Mikko Poutasen ja minut luottamusmiehille varattuun huoneeseen, jonne saapuu myös työsuojeluvaltuutettu Peter Staven, Petsku ja työmieheksi itsensä ilmoittama Lasse Nevalainen. Iltapäivällä on työhuonekunnan hallituksen kokous.

Ihmettelen miksi Voutilasta liikkuu niin paljon kielteisiä juttuja. Nopea kävely ylhäällä olevalla käytävällä näytti hiljaisen ja pölyttömän hallin, valoisan ja suorastaan steriilin tuntuksen. Mikä täällä on vikana?

"Ihan ensimmäiseksi tämän laitoksen suunnittelu. Minusta perussyy siihen, että täällä on huono työskennellä on, että tämä on täydellinen susi. En olisi ikimainmassa uskonut, että voi olla niin idioottimaisia suunnittelijoita, jotka tekee postinkäsittelylaitoksesta tällaisen persläven, kuin mikä tämä nyt on. Syöttöalueille pitäisi saada ainakin neljäkymmentä metriä lisää tilaa molempiin suuntiin. Trukkiliikenne pitäisi saada erillisille väylille. Tällainen laitos rakennetaan, eikä rakenneta trukkiliikenteelle väyliä. Ne ovat tuolla samassa sekamelskassa. Illalla seitsemän ja kymmenen välillä tämä on aivan kaotista. Siellä on niin ahdasta, että siellä on koko ajan hengenvaarassa. Olen varma, ettei täällä pystytä tehokkaaseen työskentelyyn, ennen mittavia muutoksia. Syöttöalueita tosiaan olisi laajennettava kymmenillä metreillä, vastaanotto otettaisiin syöttöalueille kaikki ja trukkili-

kenteelle omat väylät eri kohteisiin. Joka tapauksessa olen ehdottomasti sitä mieltä, että täällä päästään semmoiseen järkevään, normaaliin ja tehokkaaseen työskentelyyn vasta kun on tehty mittavat uudelleenjärjestelyt. Rakennetaan lisää tilaa ja rakennetaan se oikein." Aloittaa Lasse.

"Trukkiliikenne on kyllä rauhoittunut, vähän ainakin. On siellä vieläkin sellaisia koheltajia, mutta yleensä ottaen nopeudet ovat laskeneet ja turvallisuus parantunut. Nämä ovat kaikki siitä mitä on tehty trukkiliikenteen eteen ja lisää tulee vielä. Tulee törmäyssuojia ja luisujen läpiajot kielletään. Ja jos kieltä ei auta niin sitten estetään." Huomauttaa Petsku ja Lasse jatkaa: "Vihivaunuihin suhtaudutaan mielestäni vähän väärin. Jos niiden poistoa vaaditaan, niin kuin jotkut ovat tehneet, niin sittenhän voidaan vaatia poistamaan nuo lamellitkin. Se on ihan vastaava juttu. Niitä vaan pitäisi osata käyttää tai antaa mahdollisuudet käyttää. Osa porukasta on sitä mieltä, että ne ovat p-stä ja mitä milloinkin. He eivät ajattele mikä tilanne tulee olemaan jos ne poistetaan. Tarvittaisiin ainakin kaksi miestä ajamaan rullakoita pois. Kun tietää mikä tilanne jo nyt on täällä, niin mistähän ne kaksi miestä tulee. Siinä käy niin, että joku määrätään ajamaan niitä oman työnsä ohessa ja sitten ne rullakot ovatkin sikinsokin joka paikassa ja tämä läävä on vielä hirveämmässä kunnossa kuin nykyään. Kyllä nuo vihivaunut ovat ainoa keino jolla tämä paikka pysyy edes joskus jonkinlaisessa järjestyksessä. Iltavuorossa syöttöalueen toiminta riippuu oleellisesti siitä, että nuo rullakot katoaa tuolta, muuten siellä on tukossa kaikki kulkuväylät. Olen sanonut pomoille, että kuuluttaisivat, että luisuhenkilökunta tilaisi vaunuja jos se ei muuten toimi. Nyt on

sitten valitettu, että asiasta muistutetaan joka ilta, eikä sitä ole enää kuulutettu. No, mikä on tilanne. Niitä ei tilata. Olen kolmena päivänä kiertänyt tuon hallin. Yksikään valo ei pala. Kuitenkin tämän pitäisi olla ihan perusasia, koska tuolla työ ja toiminta perustuu siihen, että rullakot häviävät sieltä.”

”Se on tietenkin myös työturvallisuusasia tuo ahtaus tuolla.” Huomauttaa tähän Jouni.

Petsku : ”Totta kai. Siellä kulkee nyt isoja raskaita koneita joilla tönitään rullakoita, siellä siirrellään isoja lavoja.”

Jouni: ”Ja seassa kulkevat ihmiset. Lastaajia, purkajia. Mitä kaikkea, syöttäjiä ja järjestelijöitä. Kaikkia siellä sekaisin.”

Lasse: ”Täällä ei tajuta, tai muutama esimies tajuaa sen, että kysymys ei ole siitä, että pitää tuntea postilaadut ja tuotteet. Tai tietysti pitää, mutta se on vain yksi osa tätä työtä. Myös ihan perusasioiden, sen infrastruktuurin pitää toimia. Ei se mitään pyhitä, että tunnet jokaisen tuotteen helvetin hyvin, jos syöttöalue on sellaisessa kunnossa kuin se yleensä on. Tai jos vihivaunut eivät kulje tai jos kaikki on sikinsokin muuten. Ei tehokkaasta työskentelystä voi puhua silloin. Sitä ei täällä tajuta. Paitsi ehkä Relanderin Keijo.

Minä en halua tehdä työtäni sellaisessa ympäristössä, jossa kaikki on sekaisin ja jossa on vaarallista työskennellä. Siitä on kysymys. Sitäpaitsi minut on kasvatettu sillä tavalla, että työpaikka pitää olla järjestyksessä.

Petsku: ”Se oli suunnittelun perusidea, että mehän pärjätään vihivaunuilla, eikä täällä ole lavoja eikä häkkejä. Siinähan tämä suurin virhe tässä talossa onkin tullut ja nyt sitä saa korjailla, mitä ei pysty enää korjaamaan. Kuuden jälkeen nuo syöttöalueet ovat tukossa koko ajan ja sitä myöten on tukossa myös tuo käytävä ja nuo vihivaunut eivät ole kulkeet vähään aikaan.

Työhuonekunnan toiminnasta juteltaessa tuli esille nykyään niin yleinen passiivisuus ammattiyhdistysasioissa, jonka yhtenä syynä pidimme porukan suurta vaihtuvuutta ja sitä, että yhteydenpito työntekijöitten kesken yleensäkin on aika vähäistä. Lisäksi asiantilaan arveltiin vaikuttavan puhtaasti kiinnostuksen puutteen ja toivottomuuden, vittuuntumisen. Jotkut esimiehet jopa pelottelevat yksittäisiä työntekijöitä ja pitävät luottamusmiehen kanssa jutteluakin jo rettelöintinä.

Voutilassa työntekijäjoukko on varsin kirjavaa ja kansainvälistä. Jos yhteydenpito on vaikeaa jo suomalaisten kesken, niin miten se käy ulkomaalaisten kanssa?

Jouni: ”Minulla on ymmärtääkseni ihan erinomaiset suhteet ulkomaalaisiin ja näihin somaleihin ainakin. Me nauretaan yhdessä kun minä yritän keskustellessani solkata heidän kielellään. Eli huumori on kansainvälinen kieli kuitenkin.”

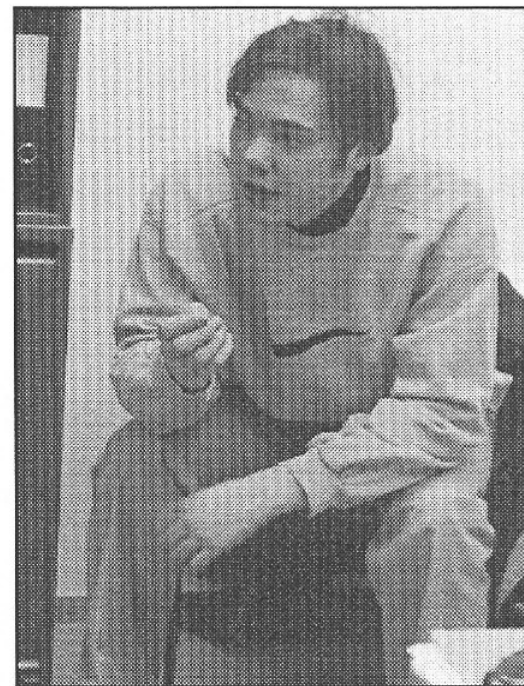
Petsku: ”Eilen ilmeni ikävä juttu. Siinä oli kysymyksessä sellainen aika pitkä poissaolo työpisteestä joka aiheutti, no ei nyt sanaharkkaa, miten sen nyt sanoisi. Vähän sanomista siitä, että kun kysymyksessä oli ulkomaalainen kaveri, niin

arveltiin vain, ettei suomalaiselle olisi moinen onnistunut. Siinä olisi ollut pomo viiden minuutin päästä kuuluttamassa, että heti takaisin työpisteeseen.”

Jouni: ”No oliko siinä sitten sellaista jännitystä, että nimenomaan tummat vastaan valkoiset. Minä väittäisin, että yhtälailla meidän puolella on samanlaisia ihmisiä. Samaa sakkia me kumminkin ollaan siinä mielessä kaikki.”

Lasse: ”Täällä on olemassa tiettyä jännitettä eri ryhmien välillä. Oli nyt miten tahansa niin kyllä sitä selvästi on ja nimenomaan somaleihin kohdistuvaa. Onhan niitä wc-kirjoituksia esiintynyt ikävä kyllä. Tuohon eiliseen juttuun en osaa sanoa mitään kun asiasta nyt vasta kuulin. Mutta tällaisia juttuja kyllä liikkuu aika yleisesti, että heitä kohdellaan eri tavalla ja varovaisemmin kuin suomalaisia. Mutta nämä ovat tällaisia huhuja, kaikki liikkuu huhujen tasolla. Mielenpitoita on monenlaisia ja mikä sitten on totuus ja onko sitä. Siksitöiseen saattaaahan olla, että heitä joissain tapauksissa kohdellaan huonomminkin kuin suomalaisia.”

Jouni: ”Minulla on sellainen käsitys, että heitä käytetään esimerkiksi luisutyössä ja syötössä enemmän. Onhan heitä koodaamassakin, että poikkeuksiakin on. Mutta näitä älyttömiä juttuja riittää. Olen kuullut väitettävän, etteivät he olisi oikein oppimiskykyisiä ja siitä olen erimieltä. Toinen asia sit



Kuuden jälkeen syöttöalueet ovat tukossa ja sitä myöten myös käytävä.....



...on erilaisia kulttuureja ja siihen on pakko sopeutua. Suvaisevaisuudella tätä on yritettävä kehittää...

ten on osataanko me aina selittää asiat ymmärrettävästi ja oikein. Jos vika onkin meissä. Sitä kannattaa aina ensin miettiä, ennen kuin lähtee leimakirveellä huitelemaan.”

Petsku: ”En ole nähnyt noita kirjoituksia nyt vähään aikaan. Joku aika sitten niitä kyllä oli. Luulen, että siivoojat ottavat ne nykyään onneksi aika nopeasti pois.”

Lasse: ”Miten kukin työnsä hoitaa on minusta kyllä yksilökysymys. Kulttuureissa on eroja ja kansallisissa luonteissa on eroja, mutta kyllä se on pääasiassa kustakin itsestään kiinni. Mutta siinä nyt eletään sellaisessa yhteisössä, jossa on erilaisia kulttuureja ja siihen on vaan pakko sopeutua. Sille me ei voida mitään. Suvaitsevaisuudella tätä on pakko yrittää kehittää.”

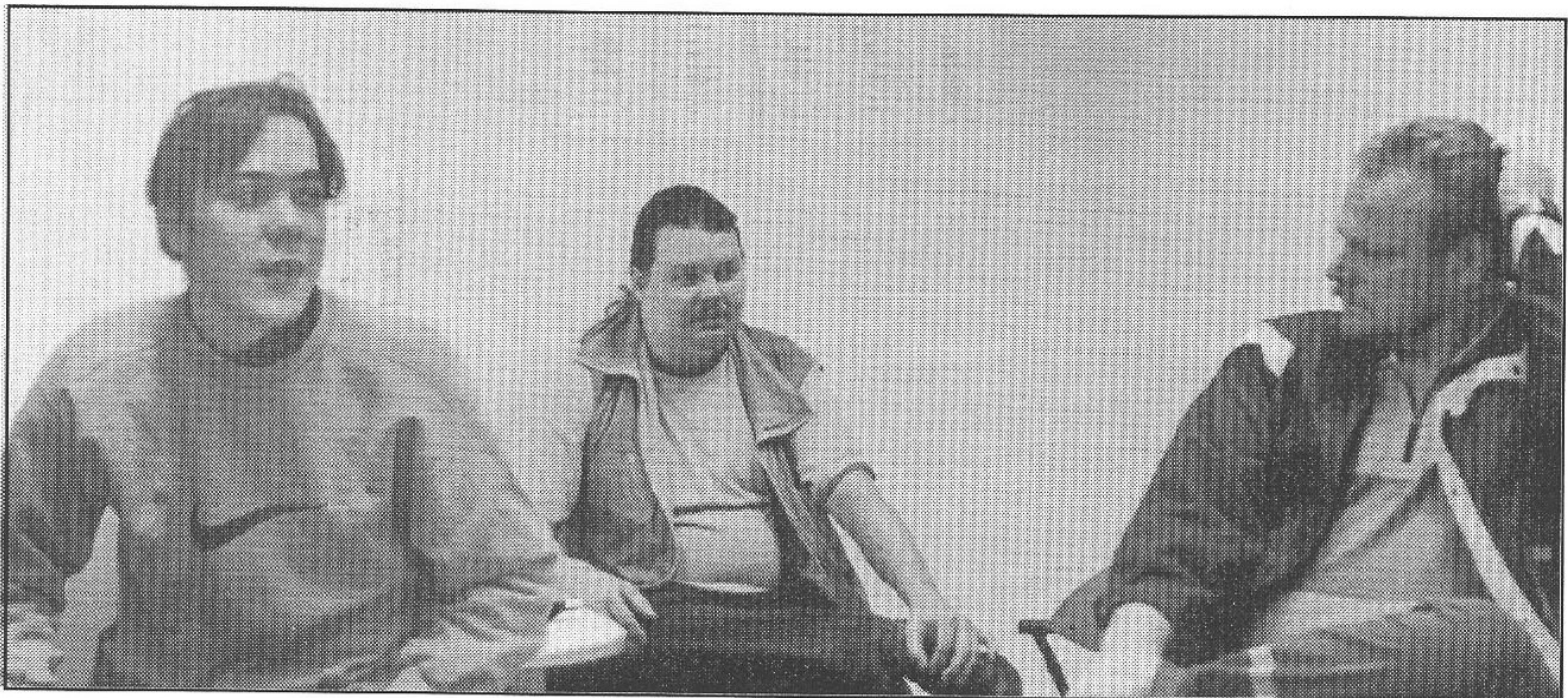
Minä juttelen muutaman somalin kanssa ihan päivittäin. Tämä on muuten ihan käytännöllinenkin kysymys. Koska jos jossakin tilanteessa on edessä vaikka työtaistelu niin silloin olisi porukan oltava yhtenäinen oltiinpa ihonvärittämme mitä tahansa.”

Jouni: ”Tuo on ihan totta. Kun välillä tuntuu kuin tänne olisi kerätty kaikki mahdollinen negatiivinen mitä työpaikalle suinkin voidaan kerätä, niin silloin ei pitäisi porukan hajottaa itseään. Luottamusmiehenä minua harmittaa tämä ikuinen jahkaaminen. Täällä oli sellainen kehitystyöryhmä, jossa me istuttiin. Se oli yritystä tehdä jotain tälle kaaokselle mikä täällä vallitsee. No, se on unohtunut koko hoito jonnekin.”

Sitten ovat sellaiset asiat kuin äärettömän tiukka valvonta ja suoranainen karkea hiostaminen. Kaikenlaista huomauttelua esimiesten taholta välillä ilmenee....”

Lasse: ”Tuohon minulla ei ole kylläkään huomauttamista. Kaikki esimiehet ovat, samoin kuin johto muutenkin on suhtautuneet minuun täysin asiallisesti ja korrektisti. Tuosta esimieskäyttäytymisestä en osaa sanoa muuta kuin, että olen vain kuullut huhuja, mutta mitään omakohtaista asiattomuutta en ole kokenut.”

Jouni: ”Niin, mutta kun reilusti puolet, ellei enemmänkin



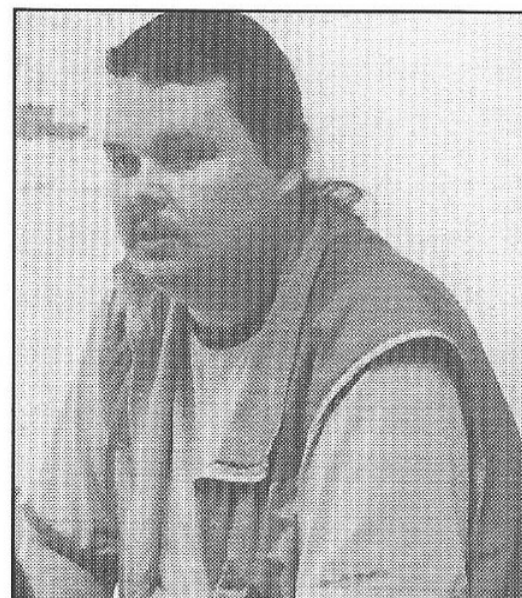
asioista joita minulle tuodaan hoidettavaksi koskee esimiehiä. Osa niistä on totta kai puhtaasti johtamiskysymyksiä, joita sitten selitän porukalle. Epäilen kyllä, että työntekijöitten kohdeltu ei ole aivan niin tasapuolisen korrektia. Aralle tilapäiselle on niin helppo sanoa vähän ronskiminkin. Mutta tuolla luisuilla on käyty tilastojen kanssa ja sanottu, että näin ja näin paljon pitäisi heittää kun aikaisemminkin on mennyt näin paljon. Se on silkkaa painostusta ja sitäpaitsi asiatonta sikäläkin, että kenelläkään ei voi olla minkäänlaista tietoa mitä voi vaatia, kun minkäänlaisia mittareita ei ole olemassa. Se täällä tehdään, mikä voidaan näissä olosuhteissa. Työ luisuilla on jo nyt liian raskasta ja sille pitäisi tehdä ylipäätään jotain. Liian monta selkää on venähtänyt ja selkävaivoja muitakin tullut.

Ja valvonnasta puhutaan, että täällä tuntuu kuin olisi koko ajan silmät selässä ja että kameraakin käytettäisiin työn valvontaan. Esimerkkejä kyllä löytyy. Kaikki pitävät sitä äärettömän painostavana ja jopa loukkaavana. Kertoohan se kuinka epäluotettavana työntekijöitä pidetään kun valvonta on näin massiivista. Sellainen ei juurikaan nosta työintoa ja sitä kautta tehokkuutta”

Lasse: ”Työnantajalle tuntuu riittävän, että tavarat kulkevat jotenkuten täällä, vaikkeivät kulkisikaan niin hyvin kuin niiden pitäisi. Tänne on pesiytynyt semmoinen kulttuuri, että jätetään kaikki asiat roikkumaan. Mitään ei hoideta loppuun asti, joka ainut epäkohta mikä on ja todetaan, jätetään roikkumaan. Paikata sitä yritetään, niin kuin hölmöläiset pidensivät peittoonsa tai jotain vastaavaa. Mutta ratkaisua ei yritetä. Siitä kehitystyöryhmästä josta me toivottiin niin paljon, mutta joka tosiaan on nyt unohdettu kokonaan. Minä kun olen lukenut niitä vanhoja muistioita, niin joka ainut asia mistä nytkin on keskusteltu ja moni muu asia oli esillä jo viime syksynä tässä kehitystyöryhmässä. Kyllä ne johdon tiedossa ovat olleet, mutta mitään todellista yritystä asioiden korjaamiseksi ei tehdä. Ehkä niitä ei kiinnosta, tai ehkä ne eivät ole huolestuneita näistä asioista.

Sanon ihan suoraan, että olen menettänyt toivoani mitä tulee tähän taloon. Siksitoiseen pelkään pahasti, että työnantaja ei haluakaan semmoista ammattitaitoista, itsetietoista ja omanarvontuntoista porukkaa. Koska ammattimies, sillähän on selkärankaa ja itsetuntoa, se on jämpä muissakin asioissa kuin vain työnsä hallinnassa ja sellainen ei nykypäivänä ole näköjään työnantajalle edullista.

Jouni: ”No määräaikaistilanne on ottanut kuitenkin pienen askelen hyvään suuntaan. Valtaosalle Voutilan määräaikaista olisi hirveän tärkeä asia, että he saisivat vakkarisopparin. Kun esimerkiksi asuntolainaa ei saa ilman sitä, on hii-vatin vaikeaa lähteä rakentamaan elämänsä ja tulevaisuuttaan. Semmoinen mielikuva kuitenkin minulla on, että porukkaa vakinaistetaan lisää. Rutistusta se vaatii, niin kuin kaikki täällä. Mutta toiveita on ja ilman toivoa ei kai täällä kukaan jaksaisikaan”



Se täällä tehdään, mikä voidaan näissä olosuhteissa...

KEHITTÄVÄ TYÖNTUTKIMUS - TUTKIVA TYÖN KEHITTÄMINEN

Perinteinen malli

Perinteisessä työntutkimuksessa työyhteisön ulkopuolinen, erillisen koulutuksen saanut työntutkija tutkii menetelmä- ja liikeaikatutkimuksen keinoin työntekijän suoriutumista työstään. Työntekijä on siis passiivinen tutkimuksen kohde. Tällainen työn kehittäminen perustuu F.W.Taylorin "tieteelliseen liikkeenhoitoon" tutkimukseen ja H. Fordin kehittämään liukuhihnatyöhön. Tosin nämä näkemykset kumottiin jo 1900-luvun alkupuolella. Syynä oli se, että näin organisoitu tuotanto aiheutti paljon poissaoloja ja vaihtuvuutta, eripuraa työnjohdon ja työntekijöiden kesken, työn pakkotahtisuutta ja yksipuolisia työliikkeitä.

Ajatusmalliin liittyy läheisesti sellainen ajattelutapa, että työntekijää pidetään muuttujana, jota eri keinoin yritetään sopeuttaa työympäristön, työvälineitten ja työolosuhteitten jatkuvan kehittymisen aiheuttamiin muutoksiin. Sen sijaan, että inhimillisempi, tuottavampi, laadukkaampi ja kestävämpi tapa olisi nähdä työ muuttujana ja sopeuttaa työolot ja työvälineet ihmisen ominaisuuksia vastaaviksi.

Uusi tapa ajatella

Kehittävä työntutkimuksella tarkoitetaan 1980-luvun alussa kehitettyä uutta tapaa selvittää ja ratkaista työn ja työorganisaatioiden ongelmia. Siinä työntekijä nähdään yhdeksi oman työnsä tutkijaksi ja kehittäjäksi. Työntekijä on siis muuttunut perinteisen työntutkimuksen passiivisesta kohteesta aktiiviseksi tekijäksi. Melkoinen ajatuksellinen harppaus. Kehittävä työntutkimus ei tyydy tuomaan työpaikoille sen ulkopuolella kehitettyjä yksittäisten ongelmien ratkaisuja. Sitä voidaan luonnehtia työorganisaation muutokseksi, joka yhdistää tutkimuksen, käytännön kehittämistyön ja koulutuksen (ks. Y. Engeström. Kehittävä työntutkimus)

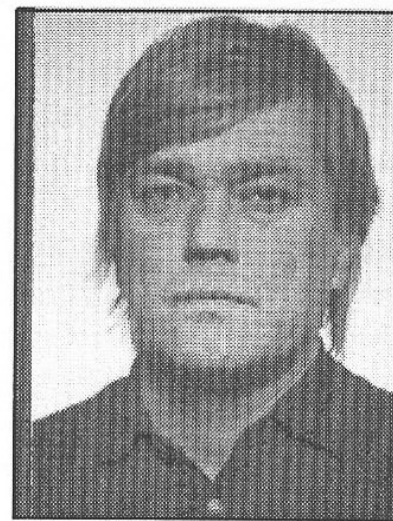
Tutkimusotteen muutos

Mieleeni on jäänyt erään luennoitsijan tapa selvittää näiden kahden eri kehittämistavan eroa. Hänen mukaansa perinteiseen tapaan liittyy tarkka työntutkimus, tiukka valvonta ja uutena radikaalina tapana henkilöstökyselyn tekeminen. Tutkimusote on sellainen, että työntekijän osallistumiseksi katsotaan se, että he saavat vastata; tykkään esimiehestä, en tykkää esimiehestä, en osaa sanoa. Keskushallinnon erikois-

ammattilaiset saavat sitten loppujen lopuksi tuloksen, että 30% tykkäsi, 40% ei tykännyt ja lopuille asia oli täysin yhdentekevää. Kysymys kuuluu; mitä vaikutusta tällä tuloksella on itse työhön. Kehittävä työntutkimusta ja varsinkin siihen liittyvää tutkimusotetta taas kuvattiin egyptologien tavaksi tehdä tutkimustyötä. Hehän eivät lähettäneet kyselykaavaketta Egyptin hallitsijoille, vaan menivät tapahtumapaikalle itse tutkimaan ja selvittämään asioiden kulkua.

Suomen Posti Oy:n kokemukset

Väitetystä teoreettisuudestaan huolimatta kehittävä työntutkimuksen malli toimii hyvin myös omassa työympäristössämme. Se tosin vaatii aikaa, raakaa työtä ja panostusta. Tuloksia ei voi, eikä saa odottaa heti ensimmäisten kuukausien aikana. Onhan kyse asenteiden muutoksesta. Jakeluverkossa kokeiltiin mallin toimivuutta 1990-luvun lopussa. Useat kymmenet työryhmät pitivät n. ½-vuoden aikana vii-



Eero Saarinen
Suomen Posti
työsuojelun erityisvaltuutettu
käsittely

koittain palaverieita, jossa he tutkivat jakelutyön menneisyyttä, nykyisiä ongelmia, suunnittelivat uuden tavan toimia, kokeilivat sitä käytännössä ja muuttivat sen lopulta jokapäiväiseksi tavaksi tehdä työtä. Itse työryhmä oli koostumukseltaan hyvin kevyt. Palaverieita "johti" menetelmän asiantuntija, mutta varsinaisen työn tekivät työpaikan työntekijät. Tarvittavaa muuta asiantuntemusta hankittiin esim. markkinoinnista ja laskentatoimesta. Työssään he käyttivät apunaan myös haastatteluja, vanhaa asiatietoa, videointia, äänityksiä, vierailuja jne.

Ristiriidat

Perinteisenä kehittävä työntutkimuksen työvälineenä käytettiin menetelmää, jossa asioita pohdittiin kuuden työhön vaikuttavan eri osatekijän kesken. Tutkijat ovat tulleet siihen tulokseen, että työssä esiintyy ristiriitaa tekijän – työvälineen – työn kohteen – työn sääntöjen – työyhteisön – työnjaon välillä. Yhtenä perusajatuksena voidaan pitää sitä, että on

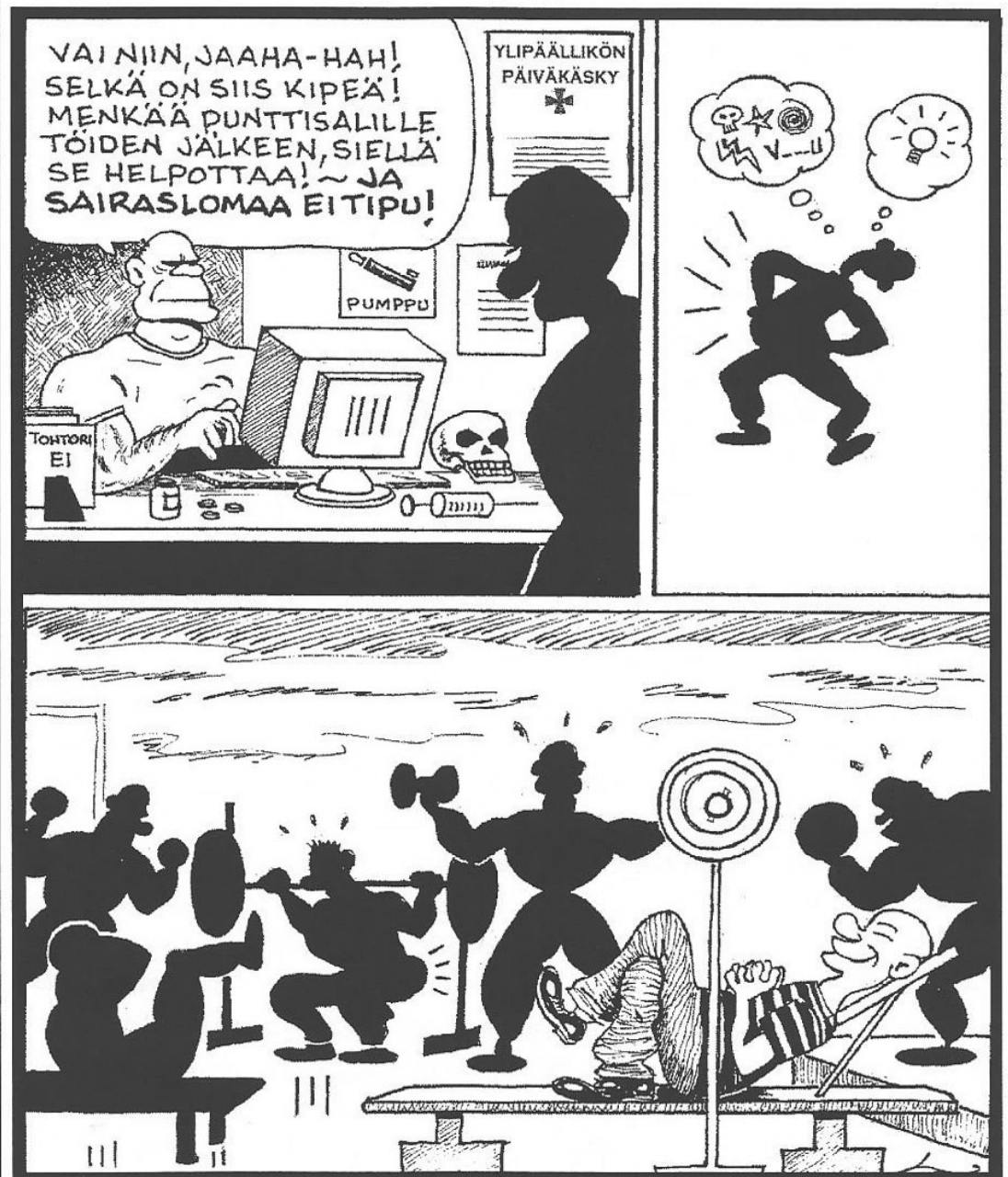
pystyttävä paikallistamaan ristiriitatilanne ennen kuin voidaan tehdä parannusehdotuksia. On myöskin syytä tutkia työelämän ongelmia laajemmin kuin yhden tai kahden osatekijän osalta, koska jonkin yksittäisen kohdan kehittäminen usein aiheuttaa kehittämistarvetta muissa osatekijöissä.

Tämä vaihe koettiin pilottiryhmissä aluksi raskaimmaksi ja joskus hieman turhaksikin. Joka tapauksessa se oli kauniilla nykykielellä sanottuna moniäänistä. Lopuksi tämä osa kuitenkin koettiin tarpeelliseksi, etenkin kun huomattiin, että työn kokonaisvaltainen kehittäminen edellyttää koko työprosessin tuntemusta.

Tulokset

Pilottiryhmät saivat aikaan monia parannusehdotuksia. Se, että suuri osa niistä ei johtanut toivottuun lopputulokseen johtuivat muista syistä kuin kehittävästä työntutkimuksen toimivuudesta. Näitä esteitä on tässä vaiheessa turha tuoda esiin, koska se ei johda muuhun kuin perinteiseen ja täysin hyödyttömään juupas - eipäs keskusteluun.

Jakelutyössä kehittämisallia kokeiltiin kilpailun avautumisen yhteydessä, siis suuren paineen alla. Jakelulla on myöskin vanhat perinteet ja siitä aiheutui lisätyötä. Olen usein ajatellut, miksei kehittävästä työntutkimuksen mallia ole toteutettu Logistiikkakeskuksessa. Onhan se nimeään myöten uusi työpaikka, uusine työtapoineen ja tavoitteineen. Oiva työpaikka siis ottaa käyttöön nykyaikainen työn kehittämisen tapa.



VOUTILA - LYHYT HISTORIIKKI

Minua pyydettiin kirjoittamaan Voutilan historiasta. En aio aloittaa kivikaudesta - siitä on ansiokkaasti kertonut Pasillin palstoilla luottamusmies Varjos. Toisaalta olen omissa kirjoituksissani aiemmin varsin paljon kertonut Voutilasta. Tarkoitus ei ole tehdä torttua tortun päälle eli toistaa jo aiemmin sanottua. Näkökulman kuitenkin pidän entisenä ja keskityn oikeaan historiaan - päivämäärin ensimmäiseen vuoteen eli 1997:n suunnitteluvaiheeseen. Se sisältää paljon työnantajan perusmunauksia sekä Pasilan ammattiosaston linjauksia ja oikeaan osuneita ennusteita tulevasta. Yhteistoimintaa työnantaja on toki harrastanut, mutta monessa kohdin henkilöstöä ei ole aidosti kuultu vaan on jääräpäisesti yritetty mahdotonta. Historia ei ole pelkkää liiketaloutta, rakentamista ja koneita, tilastoja ja lukuja - se on ennenkaikkea ihmisten historiaa. Jos artikkeli vaikuttaa pitkältä niin voin vain todeta, että vielä jotkut ihmiset jaksavat lukea kirjojakin.

Alku

Vuosi 1996 oli hyvä vuosi Posti-Teille. Rahaa oli loppuvuodesta aina käteiseksi saakka. Oli myös kaukonäköisiä visionäärejä, jotka olivat sitä mieltä, että Postin tulevaisuus on varastohotellityyppisissä lisäarvopalveluja tuottavissa puolitehtaissa. Posti oli perustanut Alkon ja Tamron kanssa yhteisyrityksen LP-Logistiikkapalvelut Oy:n, joten kasvuaajatuksia oli olemassa. Toisaalta samoihin aikoihin haikailtiin kalliiden pikalähetyksen perään. Lavaliikenteen katsottiin myös olevan voimakas kasvualue, jonne Postin pitää pyrkiä. Tuolloin ei osattu puhua e-kaupasta vakavasti otettavana tulevaisuuden alueena. Ulkomaisuus sen sijaan alkoi lyödä läpi. Johtajamme Vennamon isällisellä ohjauksella oli ruotihakuisuutta ilmassa. Postin puujalasta, postimyyntistä kannettiin huolta katteidenkin kustannuksella.

Joulukuun lopulla Posti osti 26 miljoonalla tontin Vantaan Voutilasta cashilla, joten tilinpäätös vähän kaunistui. Välitettiin tieto, että tontilla on rakennuspakko, joka tosin vahvistettiin vasta 7.8. tontin myynnin vahvistuksen yhteydessä. Jotain siis rakennetaan, mutta mitä. Ensimmäisessä Kehä III-hankkeen päätöksessä 3.1.97 perustettiin ohjausryhmä, jonka tuli suunnitella, toteuttaa ja seurata syksyksi -98 valmistuva logistiikkakeskus. Johtoryhmässä liittoa edusti tuolloinen Postin hallituksen jäsen puheenjohtaja Heino.

Varsin nopeasti -jo maaliskuun alussa - syntyi ensimmäinen arkkitehtitoimiston tekemä luonnos rakennuksesta. Henkilöstöryhmään nimettiin 17.3. päaluottamusmiehet Sojakka ja Reiman. Pasilan jatkokäyttöä pohtimaan perustettiin työryhmä 27.3., johon meikäläinen nimettiin aprillipäivänä. Postiliiton Pasilan osasto perusti välittömästi seurantatyöryhmän

24.3., joka sai nimekseen Noidankehä. Huhtikuun toinen valmistui K3-hankkeen henkilöstöryhmän alkuraportti. Pääprojektia avustanut Miikka Savolainen laati hankkeelle materiaalin 4.4., johon 14.4. ammattiosasto laati seikkaperäisen vastineen. Samana päivänä ensimmäinen lay-out-luonnos valmistui. Tätä ennen 8.4. henkilöstöpäällikkö Petri Heikkilä oli halukas tulemaan 28.4. luottamusmiestilaisuuteen kertomaan tulevasta. Seuraavana päivänä hän perui tilaisuuden ja 10.4. saimme lukea Pokkarista, että 24.4. Posti Oy:n hallituksen kokouksen jälkeen järjestetään suuret tiedotustilaisuudet suoraan henkilöstölle Pasilan urheiluhallissa.

Investoinnin perustelut uudelle keskukselle saimme käsiimme 16.4. Suunnitelma perustui ajatukselle, että ensin siirtyvät pika- ja lavaliikenne. Sitten varastohotellitoiminnot ja kolmannessa vaiheessa muut paketit. Ennusteet perustuivat vahvalle pikaliikenteen ja muunkin pakettiliikenteen kasvulle, perusteina vuosien 1985-95 liikenteen kasvu. Rakennuksen tuli olla läpivirtaustermiinaali. Kollikohtainen lasutus ja hellävarainen käsittely olivat keskeistä. Kaikki tavara piti kulkeman rullakoissa ja trukki liikennettä ei olisi mahdollisia vihivaunuja lukuunottamatta. Trukkiliikennettä olisi vain lavaliikennetermiinaalissa. Keskus söisi paketit koko Etelä-Suomesta ja jopa jompikumpi suurista keskuksista- Turku tai Tampere - voitaisiin myös imaista paketin osalta. Rakennuksessa ei olisi väliseiniä, eikä varsinaista vastaanottoaluetta ollenkaan.

Ammattiosasto reagoi välittömästi. Lähetimme 22.4. Posti Oy:n hallituksen jäsenille kirjeen, jossa varsin analyttisesti kommentoimme saamiamme tietoja. Kritiikki ei ollut turha,

sillä 24.4. istunut hallitus jätti päätöksen rakentamisesta pöydälle lisäselvityksiä varten. Mahtavat Tikkasen järjestämät tiedotustilaisuudet kyllä pidettiin, mutta muissa asioissa. Ammattiosaston osuva isku ilmiselvästi harmitti keskijohtoa.

Emme tienneet tuolloin virallisesti, että Vennamo oli tehnyt Ruotsin Postin pääjohtajan kanssa ELLEN aiesopimuksen 10.3., jolla pakettiliikenne ja kuljetustoiminta olisi siirretty yhteiseen yhtiöön. Saimme lukea siitä vasta Hesarista 29.5.97.

Lisäselvitysten aikana tapahtui sitten paljon. Päätettiin, että Postissa tehdään organisaatiouudistus, johon 19.5. mennessä valitaan vastuuhenkilöt, jotka hoitavat haun 26.5., jotta uudet alaiset ovat 2.6. mennessä. Samoin perustettiin uusi projektiorganisaatio 6.5., johon henkilöstö pääsee laajemmin mukaan. M.Puuska nimettiin projektipäälliköksi. Palvelut ja tietojärjestelmät osaprojekti perustettiin 20.5., jossa tavoitteena olisikin, että mahdollinen uusi keskus olisi käyttöönotettavissa aikaisintaan 1999 vuoden alusta.

Posti Oy:n hallitus päätti kokouksessaan 5.6.97, että Voutilaan rakennetaan pakettikeskus, joka saa maksaa 235 miljoonaa +/-10%:n vaihteluvälillä.

Vantaan kaupunki oli innostunut päätöksestä. Jo 18.6. luottamusmiehille ja projektien jäsenille pidettiin laaja info-tilaisuus kaupungintalolla. Kaikki johtajat esittelivät toiminta-alueensa ja mm. liikennetoivomuksista ja asuntojen varaimisesta puhuttiin.

ELLEN-hanke edistyi sivussa ja aikalalla salassa. Osa-projektit valmistuivat 20.5., 26.6. ja 5.8.97. Elokuun 21. ELLEN-johtoryhmä loi aikataulut liiketoimintasuunnitelmien valmistumiselle ja mm. palvelu-, tietojärjestelmä- ja osoitekorttihankkeille. Ensimmäinen julkinen tiedotustilaisuus järjestettiin ammattijärjestöille 26.8. Helsingissä. Ruotsalaiset aateveljet olivat olleet taustatyössä jo vuosia informoituna. (Elo-syyskuun vaihteessa perustettiin Nordpack -markkinointiyhtiöksi. Siitä kehkeytyi myöhemmin PNL-hanke, joka sekin olisi vienyt loken mennessään, kirj.huom.) Postiliittokin herkesi lopulta 1.10. tuomitsemaan ELLEN-hankkeen, kun suuri osa Postin johdosta vastusti Vennamon hanketta toisaalla. ELLEN raukesi lokakuun lopulla samalla kun 28.10. tuli tieto, että Posti-Telekonserni jaetaan erillisiksi yhtiöiksi 1.7.1998.

Kun ELLEN-hankkeen tuli tuoda kaikki oleellinen Ruotsista pakettiliikenteeseen, niin Posti totesi olevansa toisenlaisen tilan edessä. Kaikki piti tehdä itse. Esim. Palvelut ja lähetykskohtainen vastaanotto -työryhmän tuli vielä 14.9. suunnitelmansa mukaisesti saada viivakoodit valmiiksi 15.10.97, pakettikortit joulukuussa -97 ja lähetykslajit (tuotteet) myös joulukuksi -97 valmiiksi ruotsalaisen mallin mukaisesti. Pekka Järvinen tuli 10.9. projektipäälliköksi Hannu Kolmosta autamaan. Marraskuun 4:n uudessa projektikokoonpanossa ei Puuskalla ollut enää sijaa. Välillä eräs konsulttiyhtiö oli tehnyt pakettikeskuksen simulaatiomallin lokakuun 10.

ja 30.11. välisenä aikana - koskaan sitä ei tosissaan käytetty. Vuoden vaihteen jälkeen 12. tammikuuta projekti määriteltiin jälleen uudelleen tuotannon osalta ja henkilöstö sai jälleen edustajia eri työryhmiin.

Näin kaikki lähti liikkeelle.

Sitten

Vuosi 1998 oli projektien aikaa. Posti käytti runsaasti konsultteja aina tuoteuudistuksen toteutumiseen saakka. Ammattiosasto muutti Noidankehä-työryhmänsä Autiotalo-työryhmäksi. Voutila- tai K3 -hankkeesta tuli logistiikkakeskus-hanke. Samalla Posti päätti uudistaa pakettituotteensa tulevaisuutta ajatellen. Lajittelukonepäätös saatiin aikaiseksi 14.4., kun rakentaminen oli jo käynnissä. Varastohotellin rakentaminen alkoi elokuussa. Kuvitelmat siitä, että Voutila olisi häkitön, trukiton, toimisi osureilla vain muutaman tunnin ja olisi pelkkä läpivirtaustermiinali alkoivat tuotantoa tuntevien työnantajienkin edustajien päissä muuttua realistisemmaksi. Ammattiosasto alkoi varmistella perustyoehojen turvaamista. Syksyksi saimme paikallisen sopimuksen palkasta, joka perustuu työehtosopimukseemme. Palkka sentään on tiedettävä herrojenkin ennenkuin hakeutuvat uuteen työpaikkaan. Monessa asiassa yhteistoiminta oli rakennusaikana hyvinkin asiallista.

Vuonna 1999 sitten kaikki vähän muuttuikin. Kun tuli rekrytoinnin aika, niin silloin työnantaja näytti taas meille, kuinka voidaan munia. Henkilöstömäärästä olimme erimielisiä. Tuli selvästi tilanne, jossa työnantaja pyrki tietoisesti valikoimaan pois tiettyjä henkilöitä niin Voutilaan menijöistä kuin Pasilaan jäävistäkin. Kun esimiesvalinnoissa työnantaja otti selvän riskin ja nimitti tahallaan muutaman hankalan tyyppin vastoin ammattiosaston varoituksia tuntui henkilöstöpolitiikkaan vaikuttaminen turhalta. Pääpaino laitettiin sitten Pasilaan jäävien työpaikkojen turvaamiseen ja onnistuttiin.

Voutilan koulutusvaihe sujui hyvin, mutta kun varsinainen toiminta alkoi räjähti kaikki silmille. Esimiesten "kristalli" mureni, jouduttiin palkkaamaan runsaasti enemmän osa-aikaisia kuin oli suunniteltu ja tulokaskoulutus oli onnetonta. Työnantaja kantoi täyden vastuun käynnistyksen ongelmista, koska oli kieltäytynyt yhteistoiminnasta aktiivisesti. Näin on muuten käynyt aina, kun ammattiosasto on antanut työnantajan ihan itse organisoida postituotantoa. Luulisi kokemusten osoittavan yhteistoiminnan merkityksen.

Tänä vuonna

Kulunut vuosi on ollut jälleen Voutilassa myllerrysten vuosi. Kun kaiken piti olla tasaantunutta iski tuoteuudistus ikäänkuin yllättäen, vaikka sitä on puuhattu vuosia. Syitä sotkuun on lukuisia, mutta ainakin koulutus jälleen ontui. Lisäksi vaihtu-

vuus on ongelma. Määräaikaiskysymyksen ratkaisulla voisi olla apua henkilöstön pysyvyyteen. Myös työvuorojärjestelyillä on merkityksensä. Esimiestoiminnassa on toivomisen varaa ja on pelko, että ns. hyvät pomotkin karkailevat muihin tehtäviin ja tilalle tulee muualla ryvettyneet. Alituisessa paineessa tietenkin kaikkien pinna on tiukalla, mutta normaalilla yhteistoiminnalla asioita voidaan ratkoa.

Voutilaan on ammattiosasto saanut kohtuullisen organisaation, jossa keskeinen osuus on paikallisilla luottamusmiehillä, työsuojeluasiamiehillä ja työsuojeluvaltuutetulla sekä työhuonekunnalla. Pääluottamusmies toimii Pasilasta käsin, mutta on hetkessä paikalla niin Voutilassa kuin ulkissakin. Toimikunnan kautta ammattiosasto on ollut taustatukena. Valtakunnallisia edunvalvoja sekä liittoa on myös käytetty tarpeen mukaan.

Vuonna 2001

Postin organisaatio laitetaan vaihteeksi uusiksi. Miten se näkyy tuotannossa ei tätä kirjoitettaessa (25.-26.11.00) voi vielä tietää.

Varmaa on, että terminaalin puolella mahdolliset Kelpo Kuljetus FI Oy:n omistusjärjestelyt jotain vaikuttavat. Laajeneva LP-Logistiikka Oy:n varastohotellitoiminta saattaa vaikuttaa jotain. Suunniteltu ulkomaan pintaliikenteen siirto - milloin, missä laajuudessa? - vaikuttanee ainakin suunnitteluresursseihin. Alituinen tilakysymys ja rakentaminen tulee olemaan Voutilankin tulevaisuus.

Työnmäärästä on jo kiistaa ainakin luisutyöskentelyssä. Siksi tultaneen esittämään työntutkimusta, jolla työn määrä saadaan selville. Kokonaan toinen juttu on työnorganisointi, johon vaadittaisiin pohtivampaa asennetta, jossa taas kehittävä työntutkimus olisi kenties paikallaan. Työsuojelu tulee keskeisemmäksi koko ajan. Myös henkilöstön jaksaminen niin fyysisesti kuin psyykkisestikin tulee varmasti olemaan esillä sekä työn raskauden että työilmapiirin takia. Kokoaikainen pysyvä kohtuumääräinen työ tulee olla kirkkaana tavoitteena ja se on paitsi työntekijän etu myös työnantajankin, jos se vain sen oivaltaisi.

Käypä logistiikkakeskuksen työnantajan organisaatiossa miten vain, niin järjestäytyneet työntekijät ja sen edunvalvontaorganisaatio toimivat Pasilan osaston tuttuun tyyliin etujaan puolustaen pitkäjänteisesti. Organisaatiot muuttuvat, johtajat ja päälliköt vaihtuvat, mutta työntekijät tekevät kuitenkin aina työn. Siitä saamme olla ja meidän pitääkin olla ylpeitä.

MINÄ IHMETTELEN

Minä vaan olen ihmetellyt sellaista seikkaa ja asiaa, että kun tehdään töitä, niin eikös sitä voisi tehdä vähän ajatellen kanssa. Kun minä esimerkiksi teen rullakkoa eli laitan sinne pakettia, niin kyllä sen voi laittaa sillä lailla, että kestää sitten liikutella. Eli työntää poies. Nyt on useasti rullakko laitettu sillä muotoon, että sehän romahtaapi heti kun sitä vaikka katsookin melkein. Taikka jos tulee kaveri, sanotaan vaikka iltavuoroon eli jatkaa sitä samaa hommaa, niin sitten ainakin jos jatkaa sitä samaa laittamista, niin romauttaapi lattialle.

Ei se ole kielletty se aivon käyttö vaikka mites sanotaan, että yksinkertaisia hommia postihommat on. Aina se paremmin menee kun vähän viitsit ajatustakin käyttää siinä sivussa ja onhan se kaikille mukavampaa kun ei tarvi toisen töitä sitten paikata eli tehdä uudestaan.

Sitä minä vaan tässä ihmettelen. Onkos tämä sitten oikia paikka tämmöseen asiaan. Eli ettei sitten sanota, että oma koira puri?

**Nim. Yksi hämmästynyt
luisumies**

SUOMALAISET JA MUUT

Olen suomalainen. Silmäni ovat siniset. Tunnen juureni 1500-luvulle asti sekä isäni, että äitini puolelta ja olen ylpeä niistä. Juureni ovat syvällä etelähämäläisessä turpeessa ja olen ylpeä siitä.

Rakastan Suomea ja suomalaisuutta, niin kuin rakastan äitiäni ja isääni. Rakastan suomen luontoa. Kesän sinisiä järviä ja vihreitä harjuja. Talven lunta ja lumimyrskyjä. Rakastan suomenkieltä, äidinkieltäni. Kalevalaa. Seitsemää veljestä ja Tuntematonta. Leinoa, Haanpäättä, Sibeliusta ja Bad-dingjä.

Minä vihaan lipposia, niinistöjä, siimeksiä ja ahoja niin kuin vain suomalainen voi vihata. Minä vihaan heitä, koska he ja heidän kaltaisensa ovat ottaneet oikeudekseen luovuttaa isänmaani vieraan vallan alaisuuteen. Mutta minä myös toivon. Minä toivon suomalaisten vielä heräävän. Eroavan EU:sta ja palauttavan isänmaani itsenäisyyden.

Tämä toisaalta ja toisaalta tämä: Olen töissä Postin logistiikkakeskuksessa. Voutilassa. Täällä meitä on suomalaisia, somaleita, ghanalaisia ja kongolaisia. Turkkilaisia, venäläisiä, arabeja, suomenruotsalaisia ja juutalaisia. En tiedä miksi he kaikki ovat täällä. Joukossa on ehkä pakolaisia, ehkä paremman elämän etsijöitä, ehkä rakkauden tänne tuomia. En tiedä, eikä se minulle kuulu.

Pyrin olemaan solidaarinen työtoveriani kohtaan olipa hän ihonväriältään, kansallisuudeltaan tai kieleltään mikä tahansa. Aivan samoin pyrin olemaan solidaarinen työläistoveritani kohtaan, eläpä hän Suomessa, Ruotsissa, Venäjällä, Amerikoissa, Aasiassa, Afrikassa tai missä tahansa. Me olemme samalla puolella.

Joka aamu kun Voutilan lajittelukoneet huutavat vihlovasti, kääskien meitä töihin, ajattelen, että ne eivät käske meitä suomalaisina, venäläisinä tai virolaisina. Eivät turkkilaisina, ghanalaisina, arabeina tai juutalaisina. Ne käskivät meitä töihin työläisinä.

Eläköön työläisten kansainvälinen solidaarisuus ja eläköön Suomi.

Lasse Nevalainen

PASILLI

Pasillin toimitus toivottaa kaikille lukijoillemme ja avustajillemme hyvää uutta vuotta!



AINEISTOT SEURAAVAAN PASILLIIN VIIMEISTÄÄN
3.2.2001

Ulkoistaminen on IN. Black Hole on tavoistaan poiketen yrittänyt oikein vakavissaan perehtyä aiheeseen. Käytössä on ollut todella laaaaaja lähdeaineisto. Länsimaisen ja kiinalaisen horoskoopitietouden vertaileva tutkimus on ollut välineistössä keskeisessä asemassa.

Aluksi paneudumme terminologiaan. Ulkoistaminen tarkoittaa businessmaailmassa (siinä viiteympäristössähän Postinkin johto kuvittelee elävänsä) yrityksen ydinliiketoimintaan liittymättömän tehtävän tai tehtäväkokonaisuuden antamista jonkin ulkopuolisen tahon suoritettavaksi joko maksua vastaan tai luopumista siitä tyystin kokonaan. Jälkimmäisessä tapauksessa tehtävän saanut taho joutuu repimään voittonsa itse tehtävän suorittamisesta, eikä tehtävän suorittamisesta saatavasta korvauksesta. Postissakin niin tutut yhtiöittämiset ovat ulkoistamisen erikoistapauksia, suurempien tehtäväkokonaisuuksien organisatorista valmistelua tulossa olevaa myyntiä varten.

Koska ulkoistaminen on IN, on Postin ydinliiketoiminta OUT. On korkeimman käressä, miten ulkona meistä kukin on muutaman vuoden kuluttua. Sillä meitä uhkaa myös sisäinen ulkoistaminen. Se tarkoittaa, että postin alemmille organisaatiotasoin (tulosityksiköille) on tullut käsky (miten korkealta?) etsiä ydinliiketoimintansa äärelle. Kaikki siihen kuulumaton on sisäisesti ulkoistettava jollekin toiselle tulosityksikölle. Ja koska ulkoistaminen on IN, ulkoistettavia tehtäviä on myös löydettävä. Leasingpalveluihin suunnitellaan siirrettäväksi Postikeskuksessa tällä hetkellä suoritettavia tehtäviä, vaikka luulisi korkeimpien tahojen olevan hyvin selvillä eräästä asiasta. Leasingpalvelujen ydinliiketoimintana on Postin ulkopuolisten yritysten postitustehtävät. Ulkoistetaanko siirrettäviksi suunnitellut tehtävät myöhemmin vai edelleenkö sisäisesti ulkoistetaan Leasingpalveluiden ydinliiketoimintaan kuulumattomina. Vain hullu tietää!

Ulkoistamisen sisäistäminen on jokaisen työnantajan edustajan perusvelvollisuus. Ulkoistamisesta on tulossa hallitsevan tärkeä osa Postin arvomaailmaa. Työnantajan edustajaparkaa, joka ei ymmärrä tätä ymmärtää, uhkaa sisäistämisen ulkoistaminen. Eli potkut! Black Hole uskoo, että näissä kriittisissä olosuhteissa kaikki työnantajan edustajat pyrkivät suorastaan kilvan ymmärtämään ulkoistamisen merkityksen Postin "kehittämisen" avaintekijänä. Mutta varoituksen sana on paikallaan. Ulkoistaminen on uudissana. Sen käyttäminen vaatii totuttelua. Varsinkin, kun se niin kovin muistuttaa erästä toista, jokaiselle elinikäisen tuttua sanaa. Vain kahden kirjaimen ero, mutta sanojen sekoittaminen väärässä paikassa ja väärään aikaan voi johtaa kovinkin kiusallisiin tilanteisiin. Voi päätyä jakeluesimieheksi tai pelinappulaksi Euroopan laajuiseen projektitehtävään.

Posti on päättänyt ulkoistaa palkanmaksunsa. Herrat eivät katso sen kuuluvan Postin ydinliiketoimintaan. No, siitähän meillä ei ole koskaan ollut epäilystäkään! Haluttomuus maksaa postimiehelle tuottavuutta vastaavaa tai edes kohtuullista korvausta suoritetusta työstä on työnantajallemme luonteenomaista. Palkanmaksu on OUT, voiton tuottaminen on IN. Black Holella on toimiva mielikuvitus. Eikä tässä nyt erikoisempaa mielikuvitustakaan tarvita. Seuraavassa lyhyt, dramatisoitu tapahtumain kuvaus tilanteessa, jossa postimiehen palkan maksaa siihen erikoistunut yritys. Postimies PM soittaa yritykseen huomattuaan sen ikävän tosiasian, että palkka ei ole tullut tilille palkanmaksupäivänä. Puhelinlinjan toisessa päässä on yrityksen palkansuorittaja PS.

PM: "Päivää, mulla on tänään palkkapäivä, eikä palkka oo tullut tilille!" PS: "Turha murehtia, ette te ole ainoa." PM: "No, kyllä mä nyt vähän kuitenkin murehdin." PS: "Katsotaan nyt, mitä voimme tehdä. Mikäs teidän nimenne on ja sosiaalituksenne ja mistä firmasta te olette." PM: "Se ja se ja sillä numerolla ja Postista." PS: "Ai jaa, postista. Sehän on se firma, jossa on kohtuullinen määrä pienipalk-



kaisia työntekijöitä. Ja joka maksaa melko kehnosti - varsinkin näistä virheiden korjaamisista." PM: "Niin, siitä mä en tiedä mitää." PS: "Ette varmaankaan. Mutta meillä on täällä hyvin kiire. Kymmeniä yrityksiä. Isompia palkkoja. Me olemme priorisoineet virheilmoitusten käsittelyjärjestyksen. Etusijalla ovat paremmin maksavat yritykset ja isommat palkat. Mutta meillä on riittävät tiedot teidän asianne hoitamiseksi. Voitte soittaa kahden viikon kuluttua uudestaan. Uskon, että silloin olemme asiansanne viisaampia. Kiitos yhteydenotosta!" PM: "Mitäh!" PS: "Meillä oli ilo palvella teitä, kuulemiin."

Mutta vieläkin hurjempia ulkoistamishuja on kiirinyt Black Holen tarkkoihin korviin. Voutilassa on ulkoistettu järjenkäyttö. Ulkoistaminen koskee kuumemman kaikkia työnantajan organisaation tasoja. Tähän ulkoistamiseen kriittisesti suhtautuville edunvalvojille jaeetaan kostomielessä tekaistuja varoituksia. Heidät yritetään pakottaa sisäistämään ulkoistaminen. Käytännön tuotantoelämässä ulkoistaminen on kuumemman saanut mitä ihmeellisimpiä muotoja. Postimiehet palkitaan työvuoron päätteeksi haukkumalla heidät pystyyn. Työviihtyvyyttä lisätään kieltämällä työntekijöitä keskustelemasta toistensa kanssa. Sitä pidetään oireena ylisosiaalisuudeksi kutsutusta vakavasta sairaudesta. Eri kansallisuuksia edustavien postimiesten yhteenkuuluvuutta parannetaan uhkailemalla potkia kaikkien rasistien pää tohjoksi. Lääkärin toteamat sairaudet kiistetään. Saniteetitilojen käyttö -ja tässä ei nyt sitten ole kysymys ulkoistamisesta- tarpeen yllättäessä estetään. Jne, jne. Black Hole ei oikein ole uskoa tarkkoja korviaan. Voiko tällainen pitää paikkaansa? Tässä maailmankaikkeudessa? Ellei sitten....?



POSTILIITON PASILAN OSASTO
PL 25
00231 HELSINKI

Lähetä uudet tiedot tällä lomakkeella

Osoitteenmuutosilmoitus

Uusi osoitteeni:

Ilmoitus jäsenrekisteriin eläkkeelle siirtymisestä tai jäsenmaksun keskeytyksestä:

Nimi:

Osoite:

Siirryn eläkkeelle ____ alkaen.

Jäsenmaksun keskeytysaika: ____ - ____ - ____

Keskeytyksen syy

vanhempainloma / äitiysloma

asevelvollisuus

siviilipalvelu

opiskelu

määräaikainen työkyvyttömyyseläke

vuorotteluvapaa

työttömyys

hoitovapaa

pitkä sairausloma

muu syy

en ole Postiliiton Pasilan osaston jäsen

Päiväys ja allekirjoitus

MUISTA ILMOITTA MUUTOKSISTA

Kun **jäsentiedoissasi tapahtuu muutoksia**, muista ilmoittaa niistä Postiliiton toimistoon ja/tai osaston jäsen sihteerialle.

Jokaisessa **Postimies lehdessä** on toiseksi viimeisellä sivulla **ilmoituslomake**, jolla helpoimmin pystyt kertomaan jäsenmaksuperusteen muuttumisesta alkamis- ja päättymisaikoihin. Saman tapainen lomake löytyy jokaisen **PASILLIN takasivulta** (kts. yllä). **Käytä niitä**. Liiton toimisto lähettää lomakkeesta kopion tiedoksi osastollesi ja saman tempun tekee osasto liitolle.

Uutta huomioitavaa on, että nykyäänösten mukaan **sairausloman** palkallinen jakso on pisimmillään kolme kuukautta, joten pitkien sairauslomien osalta **jäsenmaksukin keskeytyy** ja siitä pitää ilmoittaa.

Osoitteenmuutokseen pitäisi nykyisin riittää, että teet virallisen osoitteenmuutosilmoituksen postissa. Liitto on tehnyt osoitepalvelusopimuksen Postin kanssa. Uudet osoitetiedot liitto saa kerran kuukaudessa.

Nimenmuutoksista pitää kuitenkin kaikkien ilmoittaa.

Kun **työnantajasi tai ammattiosastosi muuttuu**, muista täyttää **uusi jäsenmaksun perintävaltakirja**. Valtakirjat eivät välttämättä siirry henkilön mukana Postin sisällä, tytäryhtiöistä puhumattakaan.

Tilinauhasta on hyvä seurata, että jäsenmaksut on oikein ja ajallaan peritty. Erityisesti tämä on tärkeää työpaikan vaihdoksen yhteydessä, myös **pitkäaikaisten poissaolojen jälkeen** (asevelvollisuus, äitiysloma, vuorotteluvapaa ym).

Ikävin mahdollinen seuraus on, että työttömyyskorvaukset jäävät saamatta puuttuvien jäsenmaksujen takia.

JÄSENSIHTTEERI SEIJA HAGMAN 020 451 7307