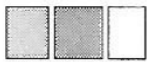




PASILI

POSTILIITON PASILAN OSASTON LEHTI
2/99



SISÄLLYS

Mikä mättää - Kari Pihlaviita.....	2
Pääluottamusmiehen palsta.....	4
Jälkiviisautta vai ennaltatietämistä - Teuvo Pykönen.....	5
Tervetuloa - Seija Hagman.....	7
Työstä ja vähän suojelustakin - Mikko Poutanen.....	8
Kuka on vanha - Antti Ketola.....	9
Tapahtumia alkavalla syksylläkin - Eija Heikkilä.....	10
Ulkista, päivää! - Hannu Penttinen.....	10
Muualta-Maailmalta.....	12
Kaasua, aluejohtaja Stenholm - Black Hole.....	13
NHPU:n kongressi - Teuvo Pykönen.....	14
Kirje Voutilasta - Jouni Kaiponen ja Lasse Nevalainen.....	16

PASILLI

POSTILIITON PASILAN OSASTON LEHTI
PL 25, 00231 HELSINKI

No.2.1999 14.vuosikerta.

Päätoimittaja: Kari Pihlaviita, puh. 050 355 2013
Toimitussihteeri Juhani Kaskimies

Palautteen ja seuraavaan lehteen tarkoitetun aineiston voi lähettää yllä olevaan osoitteeseen, jättää Pasilan lajittelukoksin pääsisäänkäynnin Pasillilaatikkoon, luottamushenkilöille edelleen toimitettavaksi, luottamusmiesshuoneeseen tai toimitussihteerille: juhani.kaskimies@pp.inet.fi

PAINOPAikka: **EDITA**. Helsinki 1999 .

AINeISTO SEURAAVAAN PASILLIIN 22.10.99 MENNESSÄ.

Kannen kuva: Tuntematon

Mikä mättää ?

Postissa on eletty vuosia muutoksen huumassa. Työntekijät ovat jo aikoja sitten pudonneet kärryiltä jatkuvan muutoksen kurimuksessa. Organisaatiot ja johtajat tulevat ja menevät, niin tiuhaan tahtiin, että postimiehellä on vaikeuksia olla selvillä siitä, kuka hänen palkkansa oikeastaan maksaa. On vakavasti epäiltävä, onko työnantajakaan enää täyssissä hengenvoimissaan tämän muutosprosessin puikoissa.

Postin hallinto on etäännyttänyt valovuosien päähän itse tuotannosta. Tietotekniikan nimeen vanhojen tehdään ratkaisuja, joilla ei tunnu olevan mitään tekemistä todellisen elämän kanssa.

Kuinka ja millä tämä on mahdollista?

1. Ylikorostuneella tietotekniikan arvostuksella

Tuotannonsuunnittelija, joka tekee työnsä ja viettää työpäivänsä näyttöpäätettä tuijottaen, ei kykene tekemään johtopäätöksiä reaalisesta tuotantoprosessista ainoastaan niistä luvuista, joita jokin tietokoneohjelma hänelle tuputtaa. Kun tällainen ammattilainen tekee päätösesityksiä, ei niiden tavoitteena voi olla muu, kuin vaikuttaminen näytöllä esiintyneisiin lukuihin. Se, miten nämä luvut syntyvät, mitä niiden takana todellisuudessa tapahtuu, on hänelle täysin vierasta. Kaiken kruunaa, että hänen esimiehensä ja hänen esimiehensä esimies ja hänen esimiehensä esimiehen esimies jne. ei häneltä muuta odotakaan.

2. Postin johtajien yrityshallinnollisella ammattitaidottomuudella.

On miehiä ja on naisia, jotka ovat kiertäneet erilaisissa organisaatioissa, erilaisissa johtajantehtävissä, pistämässä lusikkansa hetkellisesti tähän muutossoppaan. Ja sitten poistuneet seu-

raavaan sijoituskohteeseensa. Ainoa yhdistävä tekijä, täydellisen kokonaisnäkömyksen puutteen lisäksi, on yhteinen, munaskuita ja nivusia myösten sisäistetty fraseologia, jota kyllä kyetään harrastamaan, olipa asema mikä tahansa. Tämä fraseologia alkaa elää omaa elämänsä, siitä tulee heille todellista, sen suuntaviivojen mukaan tehdään todella todellisia, tuotantoon ja henkilöistöön vaikuttavia päätöksiä, vaikka sen takana ei ole mitään muuta kuin pelkkää älyllistä tyhjyyttä.

3. Työnantajan kyvyttömyydellä nähdä ja tunnustaa omia virheitään.

Jos ja kun tiedonsaanti on työnantajan toimittamien lehtien ja tiedotteiden varassa, näytettävät asiat olevan, jos nyt eivät aina aivan erinomaisen loistokkaasti, niin huonoimmillaankin, erinomaisen kohtalaisesti. Kaunistelemalla katkerakaan todellisuutta (vierailukieito Voutilaan), työnantajan edustajat ajautuvat yhteiseen harhaan maailmaansa, jossa he tuntevat vähintäänkin onnistuvansa, epäonnistussaan täydellisesti. Näin virheitä ei nähdä, eikä niistä voida oppia. Niitä voidaan vain toistaa loputtomasti.

4. Henkilöstön täydellisellä laiminlyönillä.

Fraasijohdattamisessa henkilöstöä kutsutaan yrityksen tärkeimmäksi voimavaraksi. Todellisuudessa työntekijöistä puristetaan kaikki mahdollinen tuotannollinen tehokkuus, mutta samalla ja siksi ollaan menettämässä se viimeinenkin mahdollisuus, että joku postissa vielä tietäisi tai olisi riittävän sitoutunut, että viittisi tietää, mitä postinkäsittelyn prosessissa todellisuudessa tapahtuu. Kysymys ei ole sen pienemmästä asiasta, kuin ammatitaidon ja ammatitiedon ka-

dottamisesta. Voutilan tapahtumien luulisi osoittaneen työnantajallekin, ettei postinkäsittely ole niin yksinkertaista, etteikö se vaatisi ammatitaitoa. Mutta tokkopa osoittaa.

5. Yhteistoiminnan pelolla.

Työnantaja pitää, jäärapaisella typeryydellä, kiinni oikeudestaan käyttää yksin valtaa henkilöistöön yli, vaikka siitä seuraisikin tuotannollisia katastrofipäätöksiä. On palkattu "lakimiehiä" henkilöstöasioiden hoitajiksi. Näiden ainoana tehtävänä on kehittää tapoja, joilla voidaan kiertää yhteistoiminnan velvoitteita ja tilanteita, joissa jouduttaisiin sopimaan asioista työntekijöitten edustajien kanssa. Tosiasia vain on, että työntekijöitten edustajat ovat työnantajalle ainoa linkki, jolla saisi kokonaisnäkömyksen tuotantoprosessista ja sen vaatimasta ammatitaidosta. Työntekijöitten edustajilla on myös sellaista, pitkäaikaista kokemusta postinkäsittelystä, jota työnantajan edustajat lyhytaikaisissa, projektiluontoisissa tehtävissään eivät ole koskaan saaneet.

Mitä on tehtävissä?

On selvää, että työnantajan ja "firman etu" on aloittaa rehellinen, avoin ja yhteistoimintalain hengen mukainen, perustason yhteistyö työntekijöitten ja heidän edustajiensa kanssa. On myös työntekijöitten etu, että asioista päästään neuvottelemaan. Liian moni työntekijän asemaan vaikuttava seikka on perinteisen edunvalvonnan ulkopuolella. Toivottavasti oikeaan yhteistoimintaan päästään yhteisymmärryksessä. Olisi naurettavaa, jos lain noudattamista jouduttaisiin vaatimaan työnantajan laittomiksi moittimilla keinoilla.

Kari Pihlavita

Pasilan osaston puheenjohtaja

Päälouottamus- miehen palsta

Lämpimän ja aurinkoisen kesän jälkeen on alkaneen syksyn aherrus taas käynnissä. Ei ainakaan ilmojen puolesta ollut valittamista kesälomalla. Tämä oli jo toinen perättäinen hieno kesä, meillä täällä Suomessa.



Voutilan logistiikkakeskus aloitti toimintansa täydellä tehollaan heinäkuun puolenvälin mentyä. Alkuvaikeuksien jälkeen toiminta siellä hakee oikeita muotojaan. Henkilöstön ymmärtämyksellä ja venymisellä on ollut suuri merkitys uuteen työympäristöön siirtäessä ja työteon aloittamisessa.

Voutilaan siis siirtyivät paketit ja pikapakettilajittelu Pasilasta. Henkilöstömääriä täällä tarkastellaan toimintojen vakiinnuttua ja nyt näyttää siltä, ettei vähennyksiä ainakaan tarvittaisi. Sijaisjärjestelytkin edellyttävät riittävän henkilöstön pitämistä palveluksessa. Samoin varautuminen koulutuksiin, kursseihin, työnopettamiseen ja uusien tuoteryhmien tuntemukseen, yms.

Ulkomaan postituotannon työnjakoa selvittämään perustettiin työryhmä, joka selvittää sen tehtävien hoitamista jatkossa. Olen mukana ryhmässä Penttisen Hannun kanssa. Ohjausryhmässä puolestaan tulee

vaikuttamaan Pykösen Teuvo. Lokakuun loppuun mennessä projektin tehtävänä on selvittää asiat ja tehdä esityksensä päätöstä varten.

Eripituisissa määräaikaisissa palvelussuhteissa työskentelee meillä runsaasti ihmisiä. Tavoitteenamme on selvittää, onko kyseisten henkilöiden kohdalla määräaikaisen palvelussuhteen perusteet kunnossa. Työn alla on myöskin, että saamme pysyvissä työsuhteissa oleville työntekijöille, toistaiseksi työsopimukset, kuten työsopimuslaki edellyttää.

Pasilan raskaassa postissa jouduttiin tilanteeseen, jossa henkilöstöpäällikkö sanoi irti, toistaiseksi palkatun, pitkäaikaisen työntekijän, joka ei ollut saanut ainutakaan kirjallista varoitusta, eikä hänelle liioin oltu huomautettu työnteon laadusta tai puutteista aikaisemmin. Luottamusmiehen avun mahdollisuudesta ei työntekijälle tietenkään kerrottu. Menettelystä on erimielisyysneuvottelut käyty ja kun työnan-

taja ei kantaansa muuttanut, selvitetään sen oikeellisuutta asianmukaisesti ylemmillä tasoilla.

Suurissa tehtaissa ja työyhteisöissä pulpahtaa toisinaan esiin tapauksia, joissa ylitetään henkisen kiusaamisen rajat. Sellainen voi jatkua pitkäänkin, ellei sitä tunnisteta ja sitä saattaa harjoittaa kuka tahansa, työntekijästä esimieheen ja päällikköön asti. Tällaiset jutut, samoin kuin mikä tahansa muu henkinen väkivalta, on nostettava näkyville jo idulla ollessaan.

Luottamusmiehet ja työsuojeluhenkilöt olkaapa tarkkoina. Te voitte auttaa näiden ikävien asioiden kitkemisessä ja paremman työyhteisön rakentamisessa.

Syysterveisin:
Hannu Sojakka
päälouottamusmies

Jälkiviisautta vai ennaltatietämistä

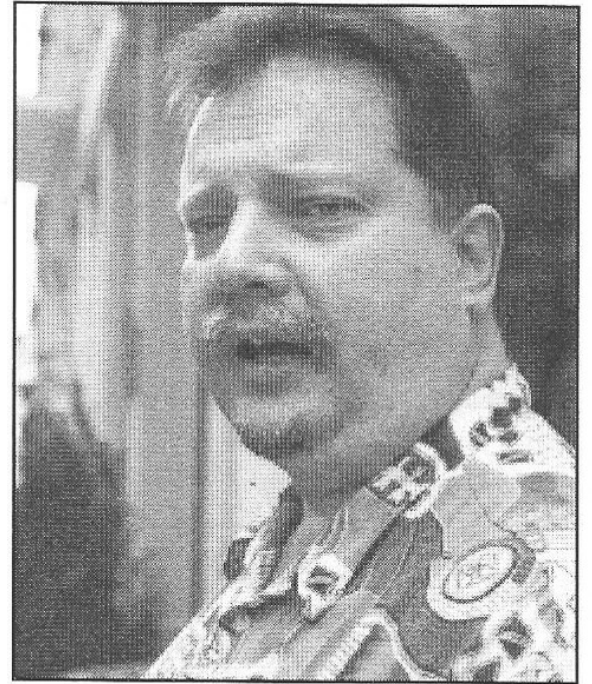
Mikä se on, joka on häkitön, trukiton, toimii muutaman tunnin vuorokaudessa, ei riko mitään ja on unelmatyöpaikka? -Infotaulujen ja suunnitelmien mukaan se on uusi uljas Voutila.

Parin kuukauden sisäänajon aikana todellisuus on tiedossa ja sen voi itse nähdä, jos vierailukiellon pystyy ohittamaan. Maakunnista kyllä tulee viestejä ja Pasilastakin voi jotain päätellä.

Tarkoitus ei ole ilkkua jälkiviisaasti, mutta syytä on kertoa, mitä tapahtui. Ikäänkuin opiksi ja ojennukseksi.

Postiliiton Pasilan osasto on varsin aktiivisesti yrittänyt vaikuttaa asioihin koko Voutila-hankkeen ajan. Että sisäisillä työryh-

millä on ollut yleisnimi kehäkolmonen, aluksi noidankehä-työryhmä ja lopuksi autiotalo-työryhmä, ei mitenkään viittaa



Teuvo Pykönen

johtajiin H.Kolmonen ja M. Puuska (molemmat jättäneet Postin) tai R.Autio. Asioilla on vain oltava nimet. Sitäpaitsi logistiikka-keskus ei ole autio vaan täynnä.

Pasilan osaston kirje Posti Oy:n silloiselle hallitukselle lykkäytti investointihanketta kuukauden. Investointi on edelleen kiikunkaakun perusteluiltaan ja viisaammat puhuvat jo markkina-investoinnista. Odotukset eivät ole vastanneet todellisuutta. Raha on tietenkin pikkujuttu, sillä kyse on ihmisten työpaikoista. Raha-asioissa ei ketään tunnetusti vastuuseen saa ja liekö tarviskaan. Tuloksen teko väkeä saneeraamalla on tiensä päähän käynyt. Ainakin Postin tavara-liikenteessä.

Häkitön?

Tuossa kirjeessä totesimme, ettei paketti kulje tulevaisuudessa ilman häkkejä. Meille vakuutettiin, että rullakoissa kaikki menee. Oli projekti uudenmuotoisten rullakkojen suunnittelemiseksi. Prototyypeiksi asti onneksi vain edettiin. Rullakko-leikki hiljaa haudattiin ja poistettiin. Silti edelleen kuviteltiin, että vanhoilla rullakoilla pärjä-



tään. Nyt tiedämme, että kaikki kuljetusyksiköt ovat käytössä. Ihan kuten ennenkin.

Trukiton?

Kun kaiken piti olla pyörien päällä rullakoissa, niin työntämällähän yksiköt siirrellään. Ja ettei tarvitsisi maksaa B02 palkkaluokkaa trukikibuskeille, niin hankittiin kohtuuhintaisia vihivaunuja. Tämän jo luulimme pystyvämme perustelevaan mahdottomaksi. Mutta ei, työnantaja kyllä tiesi paremmin. Nyt me tiedämme, että Pasilan ylijäämätrukit ja hankitut uudet ovat täydessä työn touhussa. Vihivaunujen mahtavalla alueella on rauhallisempaa. Jopa niin rauhallista, että ammattimiehet Voutilassa sanovat, että parilla trukilla vuorossa pistäisi vihivau-
nut viralta.



Ei riko mitään?

Etelä-Suomen pakettimäärä piti ajaa täydellä teholla muutamassa tunnissa. Yritimme vakuuttaa, että käsin mättäminen on todella uutta vanhaa kulttuuria ja tiedämme sen olevan raskasta ja aikaavievää. Resurssilaskelmissa saimme takkiin, vaikka laskentaa täytyykin pitää hyvänä yrityksenä. Kun asiakaspalautukset vedettiin takaisin Pasilaan, ei hiljaisia hetkiä siltikään

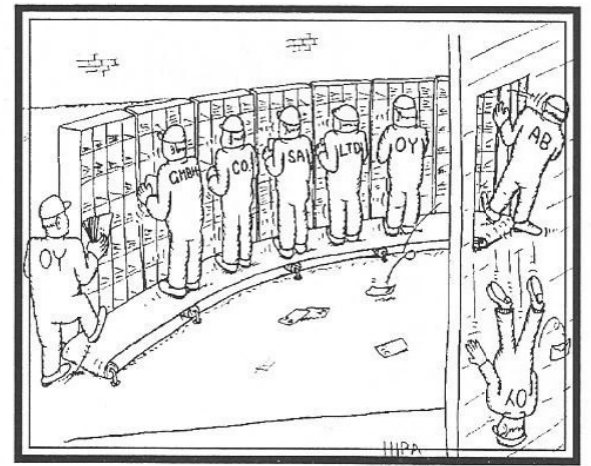
Voutilassa ole paljonkaan enempää, kuin Pasilassa. Kolmessa vuorossa toimivat molemmat edelleen.

Voutilassa käsityö ja luisurakenne todellakin mahdollistavat hellyyden. Ellei sitten kolmekymmenkiloinen pikapaketti niittaa heiveröisesti pakattuja lähetyksiä tieltään. Toisaalta jonkinlaisia kaato- tai kallistuslaitteita on jollakin tasolla suunnitteilla. Eriliskäsittely tosin on sitten ainakin kolmeen kertaan käsittelyä. Jos sen saa tehdä rauhassa niin ei siinäkään prossat pauku.



Unelmatyöpaikka?

Voutilaan muuttaneiden piti saada vähintään kahden viikon koulutus. Jopa työsuojeluasioista puhuttiin. Työnkierto piti olla päivittäistä, ruokatauosta piti vaihdettaman työpistettä. Muutaman tuhannen paketin koeajon aikana oli tilaa. Oli varaa siirrellä henkilöstöä tarpeen mukaan. Oli valoisaa ja siistiä. Oli hurmiollinen aivopesu päällä uudesta työ-
kulttuurista, jota toivotettiin ainakin ulospäin. Nyt tiedämme, että kun rekrytointi meni persiilleen ja sitä myötä työhönopastaminen, niin tilanne on jumiintunut. Pakko on saada työnkierto kuitenkin toimimaan. Ja pian, tai henkilöstö putoaa, sen verran raskasta työ on.



Miksi ei...

...Voutila ole häkitön, trukiton, toimi vain muutamaa tuntia paketteja hellien. Eikä ole unelmatyöpaikka? Siksi, että tosiasiat ovat tosiasioita. Ne olisi tiedetty, jos työntekijöitä olisi kuunneltu. Todellisuudessaan kaikki yhteistoiminta lakkautettiin Voutilan osalta koeajon alkaessa. Kävi kuten ennenkin. Työnantaja halusi siirtää yhteistoiminnan linjaorganisaatioon ja tehdä ratkaisunsa itse. Nostimme kädet pystyyn ja tulos on näkyvillä. Keskeytimme Pasilaan jäävien työpaikkojen säilyttämiseen, eikä ketään irtisanottu.

Rekrytointia ei voitu suorittaa ammattiosaston esittämällä tavalla. Näin menetettiin monta ammattitaitoista siirtyjää. Ajolähdönomaisesti palkattiin hätähätä ulkoa osureita, joita ei koulutettu. Voutilan henkilöstön rakenne on vääristynyt, kun lähes puolet siitä on osapäiväapulaisia. Alkaa taas kädenvääntö tehtävien kokoaikaistamiseksi. On kumma, ettei työnantajan kaaliin mene yksinkertainen tosiasia, ettei ammattitaito saa olla osa-aikaisuuden varassa. Pienikin muutos työllisyystilanteessa tuo vaihtuvuutta ja sitten ollaankin läpikulku-
paikka, jossa motivaatio ja laatu kärsivät.

Mitä tehdä?

Henkilöstörakenne on saatava asialliseksi ja nopeasti. Työvuoroja on suunniteltava 7,39-ajatelun sijasta niin, että osa-aikaisia voidaan korvata vaihtelevan pituisilla työvuoroilla, joissa porkkanana on enemmän kuin kuusi vapaata jaksossa. Terminaalien puolella huomasin ilokseni, että joillain on jo joustavat työvuorot ja niiden myötä reilummin vapaita.

Edunvalvontaa pitää tehostaa. Nyt yksinään toimivalle luottamusmiehele on valittava varamies ja työhuonekunta on saatava pystyyn. Myös työsuojeluasiamiehet on valittava. Pääluottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu alkavat syksyllä viettämään päiviä Voutilassa, ehkä parin kolmen viikon välein. Toimikunta ja luottamusmiehet tulevat myös silloin tällöin koontumaan Voutilassa ja pitämään tiedotustilaisuuksia, joissa voi vaihtaa kuulumisia. Pasilan osastolla on kolme toimintapistettä (Pasila, Voutila, Ulkki), joissa kaikissa jäsenten edut on hoidettava

Ennen vuoden vaihtumista ovat edessä palkkajärjestelyt, henkilökohtaiset arvioinnit ja uusien työsuojeluseurustusten teko. Siitäkin työnantaja varmasti saa aikaan kohtuullisen sotkun. Ainakin päätellen eräiden esimiesten ylikuumenemisistä tuotantopaineissaan.

Työsuojeluun on panostettava paljon. Ensimmäinen vakava työtapahtuma on jo tapahtunut. Pienempiä ja läheltäpiti tapauksia on ollut monia. Työnkierto alunperin suunnitellulla tavalla on saatava käytännöksi, sillä yksipuoliset liikkeet kuluttavat. Sairaslomia on jo ollut. Olisikin työsuojeluryhmän perustamisen aika, kun työsuojeluasiamiehet on valittu. Siihen asti ts-valtuu-

tetulla on töitä. Mutta turvalisesta ja terveellisestä työpaikasta vastuun kantaa aina työnantaja.

Työnantajalla on siis vastuu, ei vain työsuojelusta, vaan tuotannostakin. Mielellään haetaan päätä vadille, kun tökkii. Pasilan käynnistämisen aikoihin syy kaadettiin työntekijöiden niskaan. Nyt ei voi kaataa edes ammattiosaston niskaan, kun on annettu työnantajan aivan yksin puuhastella.

Tulevaisuudessa on kyllä saatava aikaan linjaorganisaation ylittävää yhteistoimintaa, sillä Voutilan alku on vasta helvetin esikartano, matkalla ensi kevään rynnistykseen. Silloin pitäisi toimia kaikki ja motivaatitakin löytyä, jos Posti aikoo pärjätä tavarankuljetusmarkkinoilla. Perusteilla oleva kehittämistyöryhmä voi olla hyvä alku paremmalle yhteistoiminnalle.

Postiliiton Pasilan osasto on joka tapuksessa aloitteellinen, jotta työnantaja huomaisi tärkeimmän voimavaransa merkityksen. Työntekijä ei saa olla enää pelkkä kustannus. Voutilalla on mahdollisuus uutena työpaikkana vaikka mihin. Etsikköaika alkaa vain olla kohta käyretty.

Teuvo Pykönen



TERVETULOA

Osastoomme ovat liittyneet:

Abdulkadir Saed Mohamed, Ahonen Matti, Ali Yusuf Ali, Baarman Henry, Forsberg Peter, Harju Isja, Huotari Kati Susanna, Hämäläinen Teemu, Jokio Kirsti, Jyhlä Asko, Kinnunen Petri, Latva-Käyrä Anne, Leppänen Margit, Lindström Päivi, Marttila Reijo, Mattila Nipha, Mattila Tuukka, Olkonen Jari-Pekka, Peti-Peti Guy Robert, Piho Arto, Piho Marko, Radu Jadda, Rauhaniemi Juha, Rohleder Niko, Saarinen Milja, Suhonen Piia, Tiitinen Jaakko, Tuononen Eija, Valtonen Jani, Varis Jussi, Vähätalo Niina.

Toivotan Teidät kaikki sydämellisesti tervetulleiksi!

Seija Hagman, jäsensihteeri

Pasilan kuvatuin kohde.

Pasillinkin on toimitettu julkaittavaksi kuvat Pikapisteen työntekijöiden tunnelmista pikalajittelun loputtua Pasilassa. Nehän julkaistiin myös elokuun 20. päivänä ilmestyneessä Pokkarissa, varustettuna tyypillisen ilmavalla ja nössömäisellä selitystekstillä. Jotkut niistä työntekijöistä, jotka selviytyivät pikakäsittelystä hamaan loppuun saakka, ovat näitten kirjoitusten takana. Monet eivät selviytyneet. Tekstit ilmentävät helpotusta ja elossa säilymisen iloa. Kyllä työnantajan olisi hyvä vähän syvällisemmin analysoida tämänkaltaisia mielenilmauksia.

Työstä ja vähän suojelustakin

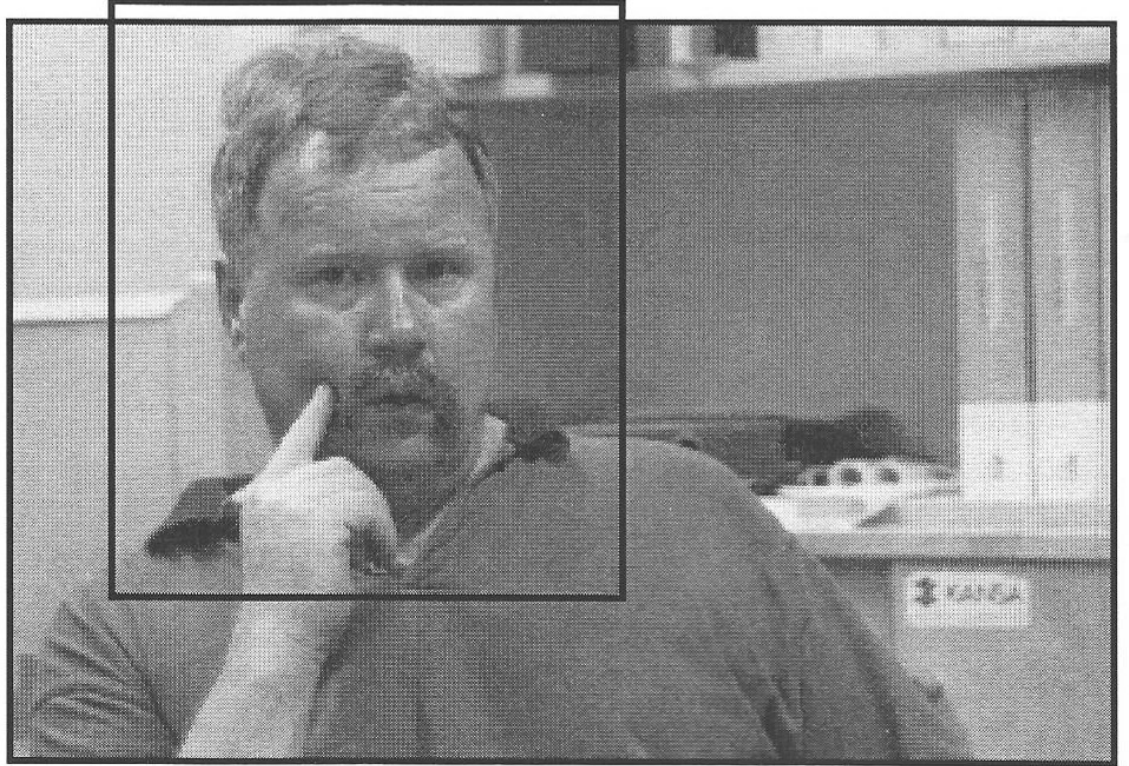
Säästöbudjetti on sekoittanut työnantajamme viimeisenkin järjenrippeen! Ainakin tältä tuntuu, kun on nähnyt, miten punakynä on suihkinut työvälineiden hankinta- ja huoltopäätöksissä.

Vuosi on ollut poikkeuksellinen jatkuvien muutosten takia. Milloinkaan ei ole tapahtunut näin paljon ylilyöntejä, ja outoja tulintoja esimerkiksi lääkirintoduksista työrajoitteisille työntekijöille. Pahimmillaan pomo on saattanut uhkailla lopputilillä, kun työntekijä on kieltäytynyt työstä, jota ei pysty tekemään.

Työnantajamme olisi syytä antaa työnjohdolle kotiläksyjä kerrattavaksi, kirjasta nimeltään Työturvallisuuslaki. Sieltä löytyy lait ja asetukset ja velvollisuudet koskien sekä työnantajaa, että työntekijää. Lääkärinlausunnon huomioimatta jättäminen on vakava asia. Jos sen takia työntekijä vammautuu, niin se on tuotantuksellinen teko, joka yleensä aina käsitellään oikeussalissa.

Täällä Pasilassa on väännetty kättä koodauspisteistä puuttuvista kääntäjistä. Tuotantopäälliköltä pyytämäni ja saamani vastaus ei tyydytä minua. Olen ottanut yhteyttä työsuojeluviranomaisiin, eivätkä hekään olleet tyytyväisen oloisia vastaukseen, jonka henki on lyhyesti "ei tehdä mitään, on liian kallista!" Tannisen mukaan asiat ovat kunnossa, kun tuoleihin ja ergonomiaan on panostettu, ilmastointi ja valot on kunnossa.

Tämä on jokapäiväistä toimintaa, jonka laki edellyttää minimiksi. Mutta tuoleista puhuttaessa, niitä on 38 ja työsuojeluasiamiehen kanssa käymäni



kierroksen jälkeen järkytyimme. Vain tasan yksi tuoli oli täysin ehjä. Tästä jo näkyy, että työnjohto lyö laimin valvontavelvollisuutensa, joka lain mukaan kuuluu työnantajalle. Samansuuntaisesti ovat asiat kirjeosaston puolella. Tuolit koodauksessa ja kirjeessä ovat työvälineitä, jos mitkä. Ongelmaksi on tullut myös Pt-Autopalveluiden meille liisaamat Rocla trukit. Niidenkin penkit kaipaivat korjausta. Tehkää aina vikailmoitus vian huomattuanne. Rikkinäinen penkki trukissa on vika, joka takaa 100 %:n varmuudella selkäkipuja ajan mittaan.

Logistiikkakeskus on luku sinänsä. Rekrytointi meni poskelleen ja nyt haalitaan kadulta kaikki, jotka kiinni saadaan, sisälle, suoraan luisuille, ja syöttöön. Koulutustako? Ja höhhöh!

Kovasti mainostettu työnkierto on täysin loppunut, mistä johtuen alkuekstaasi on karissut ja vaihtunut krapulaksi. Motivaatio laskee, lailla lehmän hännän. Sen kuulee iltaisin, kotiin päässeiden työntekijöiden yhteydenotoista.

Työterveyshuollon kanssa on ollut puhetta työpaikkakäyntien järjestämisestä, jotta Medivireen

henkilökunta saisi oikean käsityksen täällä tehtävästä työstä, sen kuormittavuudesta, ja vaativuudesta.

Ulkissa on ollut muihin paikkoihin verrattuna ihanan rauhallista, ja toivottavasti tämä linja jatkuu.

Hyvää syksynjatkoa!

Mikko Poutanen
työsuojeluvaltuutettu

P.S. Minulle saa soittaa vapaasti. Tuorein ja paras tieto tulee aina kentältä.



Tuoli koodauksesta.
Malli OT99.
Kuntoluokitus :Mukava.

Kuka on vanha?

Työterveystieteen prof. Marja Jylhän haastattelusta, Työ, terveys ja turvallisuus no. 3/97. Haastattelu ja tekstin laadinta Leila Hepo-oja. Lyhennelmä Antti Ketola.

Väestön keski-ikä nousee jatkuvasti ja todella vanhojen määrä kasvaa. Jossakin on vika, jos samalla, kun yhä useammat elävät yhdeksänkymmentävuotiaiksi, ajatellaan, että neljäkymmentäviisivuotias on liian vanha työhön. Terveystieteen professori Marja Jylhän mielestä tämä on surkea harha.

Suhtautuminen ikään on ristiriitaista. Toisaalta sanotaan, ettei iällä ole väliä, toisaalta ikää käytetään sarron välineenä. Selvästi ihmiset eivät tiedä, miten ikään ja vanhenemiseen pitäisi suhtautua. Käynnissä on taistelu iän merkityksestä, siitä, kuka on vanha mihin, Tämä näkyy mm, ikänormien löystymisenä ja elämäntapojen muutoksena. Näitä ohjaavat yhä enemmän muut yksilölliset ratkaisut kuin pelkkä ikä. Seitsenkymppinen rakastuu, mummo voi rauhassa pitää punaista hametta ja ikäihmisten yliopistossa opiskellaan tosissaan esimerkiksi atk:ta. Samalla tuskaillaan, minne tulevaisuudessa kaikki vanhat pannaan ja miten heidät tai ketkä heistä hoidetaan. Tai ehdotetaan, kuten eduskunnan

taannoinen apulaisoikeusasiamies läksiäshaastattelussaan, äänioikeuden poistamista eläkeläisiltä.

Se oli vitsi, mutta osoittaa, että tällaiset asiat ovat ilmassa, kun niitä älytään ehdottaa.

Yleinen huoli väestön vanhenemisestä eli ihmisen eliniän pitenemisestä on Marja Jylhän mielestä järjenvastaista. Samaa aikaan kaikki yhteiskunnat ovat sitä mieltä, että kuolleisuuden vähentäminen on yhteiskunnalle tavoite ja eliniän piteneminen saavutus. Ja sellaisena sitä tulisi pitää, ei ongelmana.

Jolleivat ihmiset kuole nuorena tai keski-ikässä, silloin on paljon vanhoja ja siitä on seurauksia. Se on selvä yhteiskunnallinen valinta. Jos sitä ei hyväksytä, se osoittaa yhteiskunnan rakenteiden jälkeenyjäänneisyyttä.

Yhteiskunnallisessa mielessä suomalainen tulee vanhaksi 65-vuotiaana, jolloin hän saavuttaa virallisen vanhuuseläkerajan. Mutta tunteeeko itsensä vanhaksi, riippuu muustakin kuin iästä. Iän karttumisen merkitys on ihmisten tekemä ja sopimuksenvarainen asia. Kysymys on paljolti siitä, miten sinua kohdellaan ja kuka on vanha mihin. Äidiksi 60-vuotias on liian vanha, mutta 75-vuotias ei isäksi. Taitoluistelijaksi 25-vuotias alkaa olla liian vanha, mutta 45-vuotta on hyvä ikä kouluratsastajalle. Betoniraidoittajajaksi 55-vuotias voi olla liian vanha. Moni samanikäinen pystyy muuhun työhön, jollei entinen ole ylittänyt hänen voimavarojaan ja ihmistä imetty tyhjiin. Sen voi tehdä jokainen työ. Se ei riipu iästä, vaan myös siitä, mitä ihmiset tekevät, minkälaisissa oloissa ja minkälaisissa ilmapiirissä. Jylhän mukaan kaksikymmentä vuotta

samaa työtä ilman kehittymisenäköaloja on erinomainen tapa vanhentaa ihminen ennen aikojaan työntekijänä ja saada hänet haluamaan pois.

Ihminen vanhenee vähitellen. Ihmisellä on niin suuret resurssit, että saa vanheta todella kauan ja todella vahvasti, ennen kuin se alkaa näkyä suorituksessa. Mutta sekä muutos, että lopputila ovat yksilöllisiä ja riippuvat myös harjoituksesta ja koulutuksesta. Aivojen tai muun keskushermoston muutokset eivät kuuteenkymmeneenviiteen vuoteen mennessä eivätkä vielä pitkään sen jälkeenkään heikennä henkistä suorituskykyä. Päinvastoin, henkinen suorituskyky paranee pitkälle aikuisikäen ja säilyy korkeana kauan yli eläkeikärajan. Kun biologinen vanheneminen alkaa vaikuttaa ihmisen järjenjuoksuun, ollaan kyllä jo 80-vuotta

Työikäisen ihmisen henkisen suorituskyvyn lasku ei johdu vanhenemisestä. Jylhän mukaan syitä kannattaa etsiä niin elämäntilanteen vaikeuksista, kuin työn ristiriitaisuudesta tai kohtuuttomista vaatimuksistakin. Ei 40-60-vuotias työntekijä ole ongelma ikänsä takia, se on perusteetonta narinaa. On suurempi huolenaihe, jos työpaikalla kaikki ovat viisikymmenvuotiaita. Hyvässä työpaikassa on monenikäisiä ja iän käsittelemisen työyhteisössä pitäisikin olla tervettä molempiin suuntiin, nuoriin ja vanhoihin päin. Vanhemman ei pitäisi ajatella niin, että nuori on huono ja kyvytön ja laittaa nuorille siksi kampia rattaisiin. Iän merkitys on suhteellinen ja tärkeä vain joissakin asioissa.

Marja Jylhän mielestä yli 45-vuotiaan työkykyä heikentää työelämän ristiriitainen suhtau-

tuminen tämänikäisiin: toisaalta heidän suorituskyykyään vähentään eikä etenemistä enää tueta, toisaalta varhaiseläkeläisyyttä halutaan vähentää ja eläkehakuisuutta moralisoidaan. Kun 55-vuotias sanoo, että on jo tehtävänsä tehnyt, hän ei enää saisikaan sanoa niin. Vaan, että on työkykyinen, haluaakin olla töissä pidempään ja pystyy siihen. Ei olla tehty tarpeeksi sen hyväksi, että viimeiset 10 työvuotta onnistuisivat. Työkykykampanjat ovat vain maskia naamalla, jollei toimintaa käynnistetä ajoissa ja sitä jatketa.

Motivaatio on keskeinen työkykyä ylläpitävä tekijä eikä sen säilyttäminen ole kiinni vain työn tekijän omasta halusta. Ei riitä, että yrityksen työterveyslääkäri tai johtaja ajattelee tällä tavalla. Perus- ja laitostason työnjohdon panos on tärkeä. Edessä on pitkä tie, ennen kuin ajattelu muuttuu. Etenkin kun meillä on paljon sellaisia, jotka todella ovat työn väsyttämiä yli jo viisikymppisinä. Joskus on onnellista päästä eläkkeelle.

Suomalainen työelämä on kauhean kovaa alusta asti. Meillä ihmisen pitää tehdä 110 prosenttia tai sitten ei yhtään. Tuntuu, että sellaisella laskennalla työkykyä on yhteensä paljon vähemmän kuin laskennalla, jossa voisi olla erilaisia töitä. Vain 80 prosenttisesti työkykyinen voisi tehdä sen 80 prosenttia töitä sen sijaan, että aletaan miettiä, miten hänet saisi pois. Työyhteisö ei koskaan ole vain työn tekemistä varten, vaan ihmiset tulevat sinne aina sydänsuruineen, lastenhoito- ja rahahuolineen. Toistensa tukemisen luulisi olevan työnkin kannalta hyvä.

Onhan omituista, jos ihmiset elävät kansaneläkerajan jälkeen vielä 30-40 vuotta, mutta ovat ulkona kaikesta vakavasta toiminnasta ja huvittelevat parhaansa mukaan. Yhä ajatellaan vanhenemisen olevan muita koskeva haitta, ei yhteinen asia, joka on meillä kaikilla menossa koko ajan ja monella tavalla aika kiintoisa. Yhteisellä toiminnalla voi vaikuttaa siihen, kuinka houkutteleva se on.

Tapahtumia alkavalla syksylläkin

Kesä on jo loppuillaan ja ilmat alkaneet viiletä, mutta tässä ois menovinkki syksyn harmauteen. Tämän vuoden tikkakisa "**Stadi Open**" järjestetään lauantaina **16.10.1999, klo 13.00** ja paikkana on **Ravintola Black Bird**, jonka osoite on Turunlinnantie 8, 00930 Helsinki. Ilmoittautua kisaan voi paikan päällä klo 12-13 välillä ja osallistumismaksu on sinkkukisassa 10 mk/ hlö ja joukkuekisassa 30 mk/ joukkue. Heittolajina on 301 tai 501 riip-puen osanottajamäärästä. Vaikka kisan järjestäjinä toimii pääkaupunkiseudun nuorisajaostot, niin tapahtuma on tarkoitettu kaikenikäisille. Tulkaa porukalla mukaan ja pidetään hauskaa tikkailun merkeissä.

Mainokset tästä kisasta ja muista tapahtumista löytyypi myös ilmoitustauluilta.

Tv. Eija Heikkilä

Hannu Penttinen: Ulkista, päivää!

Kesä alkaa taas olla ohi, syksy saa ja duunarikin osansa. Taas työryhmiä kokoontuu jos jostakin asiasta. Merkittävimmästä päästä lienee Ulkomaanpostin tuotannon uudelleenorganisointiprojekti ja ohjausryhmä. Määräaikaiskysymys on jälleen tapetilla. PNL:n osalta eletään ratkaisun hetkiä. Ohjelmaa edunvalvonnan suhteen on tiedossa taas roppakaupalla.

Ulkomaanpostin tuotannon uudelleen organisoinnista lyhyesti, koska asiaa on käsitelty vasta aloituskokouksen verran, eikä asioihin vielä paneuduttu, ainoastaan missä järjestyksessä asiassa edetään. Koko hommassahan on kysymys yrityksestä selvittää toimivin vaihtoehto seuraavista:

Kirjeposti

- Nykytila
- Tehostettu esilajittelu koneilla (kokeillaan jo nyt)
- Lähtölajittelu Pasilassa ja saapuvan lajittelu ULK:ssa
- Lähtevän ja Saapuvan kirjepostin käsittely Pasilassa.

Pakettiposti

- Nykytila
- Lähtevän paketin lajittelu Voutilassa ja saapuvan käsittely kuten nyt.
- Lähtevän ja saapuvan paketin käsittely Voutilassa.

Jos tuntuu tutulta, niin samat vaihtoehdot olivat esillä jo viime syksynä ja työryhmät selvittivät silloin aika pintapuolisesti ja kir-

jeen osalta virkатыönä, ilman henkilöstöedustusta kyseiset vaihtoehdot. Nyt tilanne on monelta osin muuttunut, lähinnä kotimaan verkon muututtua ja Voutilan käynnistyttyä. Sovittiin ensimmäisessä kokouksessa, että työnantaja virkатыönä selvittää, onko teknisiä edellytyksiä eri vaihtoehdoilla hoitaa postin kulku (tämä jättää vielä selvittämättä kustannus- ja henkilöstövaikutukset). Ennen seuraavaa kokousta henkilöstön edustajat saavat virkатыöryhmien aikaansaannokset ja tutustuvat asiaan perusteellisesti. Pasilan osasto perusti seurantar ryhmän, johon kuuluu sekä Voutilasta, että kirjepostista, Pasilasta, asiantuntijat. Palataan asiaan myöhemmin kun asia etenee hieman ja tiedetään mitkä vaihtoehdoista ovat edelleen mahdollisia. Aikaa työryhmillä on lokakuun loppuun. Määräaikaiset puhuttavat jälleen ja toivottavasti työnantaja jo vihdoin viimein alkaa noudattamaan työehtosopimusta. Vuodesta toiseen jatkuva vetkuttelu, ainakin ulkissa aiheutti taas melkoisen hässäkän. Toivottavasti tästä asiasta ei tarvitse kirjoittaa seuraavan työehtosopimuksen solmimisen jälkeen. Lehden ulos tullessa asia on liipaisimella ja ainakin muutamilta määräaikaisilta on kuulunut sellaisia kommentteja, etteivät ainakaan nämä henkilöt ole enää pompoteltavissa. Ihmettelevät työnantajan edustajat kokeilkoot esimerkiksi asunto- tai muuta luottoa hakiessaan, ilmoittaa työsuhteeksi määräaikainen.

PNL:stä ei tällä hetkellä ole uutta kerrottavaa, mutta siinäkin odotellaan tapahtuvaksi päätöksiä lokakuun aikana. Asiaa seurataan tiiviisti Pasilan osaston toimesta erillisessä työryhmässä.



Hannu Penttinen

Tiedotan välittömästi, kun asiasta kuulen jotain uutta.

Tässä lyhykäinen selvitys tämän hetken isoimmista asioista. Ulkomaanpostista toivottaisiin kirjoituksia Pasilliin ja varmasti siellä ainakin mielipiteitä löytyy asiaan kuin asiaan. Kokeilkaa kirjoittamista. Jutut voi toimittaa luottareille tai suoraan Pasilan osastoon (kirjeen päälle merkintä Pasilli).

09.09.99. Hannu Penttinen.

Postia Pasilliin

Hei päättäjät

Haluaisin tässä Pasilli-lehden välityksellä "purnata" postin mökkien vuokraukseen liittyvästä asiasta Vierumäellä. Postilla on neljä mökkiä ja yksi paritalo, joita saa vuokrata vkl.-tai viikkosysteemillä, mutta suuri epäkohta on siinä, että ei ole yhtään mökkiä, johon saisi ottaa oman lemmikkinsä. Alueella saa kulkea koiran tai kissan kanssa, jos se on kiinni. Näin ollen, jos nyt tätä kirjoitusta sattuisi vilkaisemaan joku päättäjät, niin yritä vaikuttaa asiaan siten, että koko perhe voisi nauttia lomasta. Ainahan omistaja on vastuussa lemmikkinsä tekosista, olet sitten missä tahansa.

Terv. Rotikan omistaja



MUUALTA-MAAILMALTA

Hilkka Piirto kirjoittaa **Helsingin Sanomissa** **7.9.1999** Työterveyslaitoksen keräämien työolo-
tutkimusten pohjalta, Turun aluetyöterveys-
laitoksen tekemästä selvityksestä, psykososi-
aalisten työolojen kehityksestä 1990-1997. Tutki-
muksessa oli mukana 37 pääammattiryhmää.
Siinä työn psyykkisiä vaatimuksia mitattiin kysy-
myksillä, miten suuren paineen alla työntekijä
työskentelee, onko tekijöitä liian vähän työtehtä-
viin nähden, miten raskaita työt ovat henkisesti
ja miten työtahti on kiristynyt.

Psyykkiset vaatimukset olivat 1997 suuremmat
kuin 1990. Nousua oli yli puolessa tutkituista ryh-
mistä. Työpaineiden kasvu kasautui ammatti-
ryhmiin, joissa vaatimukset olivat olleet vuosi-
kymmenen alussa keskimääräiset tai pienet.
Näitä ryhmiä olivat mm. postityöntekijät, raken-
nusalalla työskentelevät, pakkaajat, atk-työnte-
kijät ja insinöörit.

Tutkimuksessa todetaan, että haitallisina työn-
tekijän terveyden kannalta on työpaikka, jossa
työntekijältä vaaditaan paljon, mutta hän voi itse
hallita työtään vain vähän. Tekijänsä terveyttä
eniten koettelevat ammatit olivat 1997 elintar-
vike- ja postityöntekijöillä, pankkitoimihenkilöillä,
perushoitajilla sekä paperi- ja vaatetustyön-
tekijöillä.

Tuloksia kommetoineen Turun työsuojelupiirin
piiripäällikön **Seppo Pekkalan** mielestä liian
kovat työpaineet ja huono työn hallintamah-
dollisuus yhdessä heikentävät myös työntekijän
oppimiskykyä. Näin vaikutus työpaikan tulokseen
ja kilpailukykyyn on ajan mittaan kielteinen. Lää-
ketieteen tohtori **Jussi Vahtera** Turun aluetyö-
terveyslaitokselta pitää työntekijän huonoa
työnsä hallintamahdollisuutta yhtä suurena
riskinä kansantaudeissa kuin lihavuutta ja
liiallista alkoholin käyttöä.

Kauppalehdessä 8.9.1999 Sirkku
Nyströmin haastatteleva Valtionkonttorin
kuntoutuksen koordinoinnista vastaava ylilääkäri,
neurologian dosentti **Juhani Wikström**, sanoo
ihmisen olevan innovatiivisin 30-vuotiaana,
mutta varoittaa yhden ikäkauden ihannoinnin
harhasta. Hänen mukaansa kokemus ei ole
työelämässä kovin arvostettua, vaikka vasta-
eletty elämä antaa muun muassa kokonaisuuk-

sien ymmärtämisen ja suhteellisuuden tajua.
Wikströmin mukaan työelämässä mättää pahasti
ja ihminen voi olla fyysisesti täysin toiminta-
kykyinen, mutta henkisesti täysin loppu. Moni
kääntää henkisen pahoinvointinsa myös ruumiil-
liseksi sairaudeksi. Vajaassa kolmessakymme-
nessä vuodessa on tapahtunut iso muutos. Kun
verrataan 55-64 vuotiaiden miesten työssä-
käyntiä, niin vuosina 1960-66 heistä oli töissä
vielä 85,5 prosenttia, vuosina 1986-90 enää 45,4
prosenttia. Ilmeinen paha olo kätkeytyi ennen-
tuki- ja liikuntaelinsairauksiin. Nyt sama asia ni-
metään mielenterveyden pettämiseksi. Verisuo-
nisairauksien ryhmä on pienentynyt valistuksen
seurauksena, joten tilastojen valossa näyttäisi,
että ihmisillä olla terve sielu terveessä ruumiissa,
mutta miksi kuitenkin niin moni poistuu työelä-
mästä mielensä pahoittaneena?

Työmotivaation ylläpitämiseen tarvitaan
myönteistä, oikealla ajalla annettua palautetta.
Juhlapuheet ovat yleensä myöhässä. Palaute-
köyhä ympäristö pitää ihmisen epävarmana
omasta osaamisestaan, mikä taas tuottaa tun-
teen siitä, ettei hallitse työtään. Moni pyrkii tässä
tilanteessa olemaan entistä uutterampi, vastuun-
tuntoisempi ja oikeudenmukaisempi. Lopputulok-
sena on ihminen, joka ei ole sairas, mutta on
työkyvytön.

Wikström tietää, että suomalaiset saavat suu-
rimman osan palutusteestaan työn ulkopuolelta.
Ei ole mikään kumma, että he haluavat pois-
töistä, niin pian kuin mahdollista. Ihanne olisi
sellainen työ, jossa ihminen latautuu ja saa
voimia. Nykyisin työ on monelle tekijä, joka vain
riistää ihmistä.

Kauppalehti 20.9.99 lainaa Fakta: "Meistä
jokainen ansaitsee onnellisen elämän. Onnellisuus
on työssä yhtä tärkeää kuin onnellisuus rakkau-
dessa. Ne heijastuvat toinen toisiinsa. Jokaisella
esimiehellä ja jokaisella kolleegalla on tässä suuri
vastuu lähimmäisestään. Heidän pitäisi olla luo-
massa onnellisuuden edellytyksiä."

UPM Kymmenen toimitusjohtaja **Juha Niemelä.**

jk.

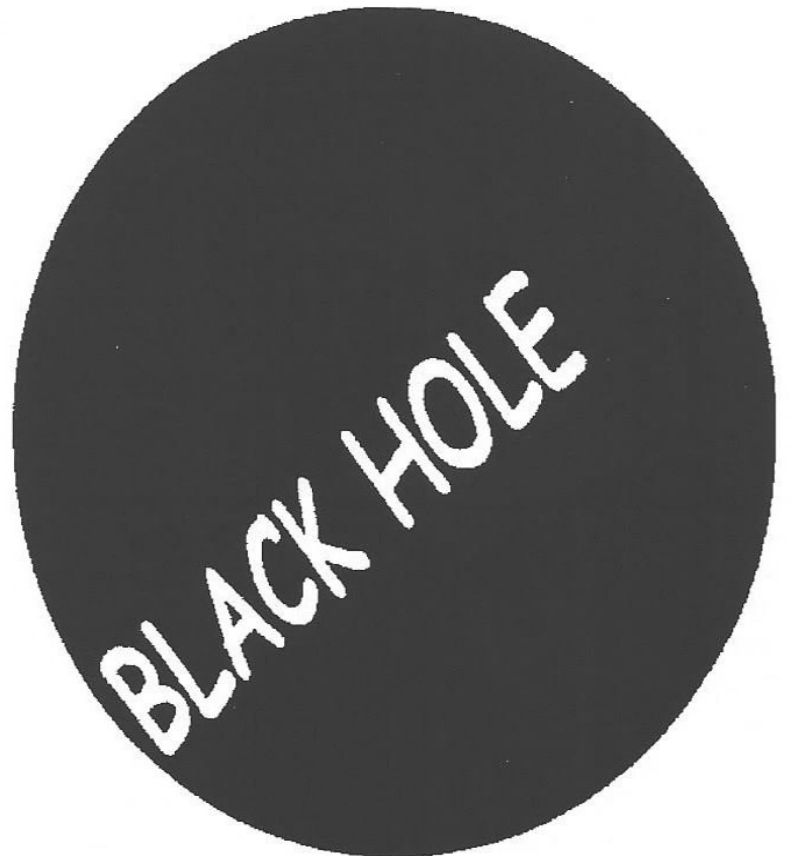
Olen ollut töissä Pasilassa 21 vuotta. Sitä sietää ajatella. Tulin tienaamaan opiskelurahoja - tarkoitukseni oli siis olla töissä vapaaehtoisesti määräaikaisena. Olen täällä edelleen. Opiskelu on juuri ja juuri muistettavissa olevaa historiaa. Näin on tapahtunut monelle muullekin. Ja monista syistä. Tilapäisestä tai satunnaisesta työrupeamasta on kehkeytnyt elämäntehtävä. Sitä sietää miettiä. Ja on sitä mietittykin.

Kuin salama kirkkaalta taivaalta ilmestyi vastaus tähän, ainakin minua vuosia askarruttaneeseen kysymykseen. Vastaus on ilmiselvästi kaasua. Jaksan ihmetellä, miksi näinkin fiksu postimies kuin minä, ei ole aiemmin sitä keksinyt. Mutta siihenkin kysymykseen on vastaus olemassa: ja se on kaasua. Myllypuro johdatti minut, kuin kädestä pitäen, totuuden lähteille.

Postikeskushan on rakennettu lakkautetun Pasilan kaatopaikan päälle. Kaatopaikkana postikeskuksen alla oleva maa-alue toimi semmoisena aikana, jolloin ihmisillä ei ollut harmaintakaan aavistusta siitä, että oli olemassa jonkinlaisia tavallisista jätteistä poikkeavia ongelmallisia jätteitä eikä varsinkaan siitä, että näitä jätteitä pitäisi jotenkin erikoisesti käsitellä tai kuljettaa johonkin varta vasten niille varattuun paikkaan. Ne siis kipattiin, tulevaisuudesta murehtimatta, rakkaan työpaikkamme alla olevaan maaperään. Eräässä iltapäivälehdessä kerrottiin, että on suunnitteilla puolueeton tutkimus siitä, minkälaisille huumaaville ja myrkyllisille höyryille meidät on vuosien mittaisen työhistoriamme aikana altistettu. Puolueellinen tutkimushan on asiasta jo tehty. Siinä todettiin, ettei Postin koko hallintohenkilökunnan siirtymiselle näiden höyryjen vaikutuspiiriin ole mitään estettä. Eipä varmaan. Näyttää siltä, että kaasussa niitä päätöksiä on tähänkin asti tehty.

Mutta minua ei nyt kiinnosta isompien tai pienempien johtajien kaasuttaminen. Minua kiinnostaa se, minkälaisia vahingonkorvauksia me tavalliset postimiehet voimme esittää, jos puolueettomassa tutkimuksessa todetaan, että olemme altistuneet Pasilan suosta erityyville myrkykaasuille, jotka ovat turmelleet aloitekykymme siinä määrin, että olemme vapaaehtoisesti turmelleet elämämme ja jääneet postikeskukseen riistettäväksi. Minä ainakin aion vaatia 21 vuoden palkkaa (tietysti elintasoindeksiin sidottuna) ja lopputiliä.

**Kaasua, aluejohtaja
S t e n h o l m**



Kun Pasilassa joudutaan toteuttamaan samankaltaiset toimenpiteet kuin Myllypurossa, siis purkamaan postikeskus - lukuunottamatta jo siinä vaiheessa valmistunutta Superpentagonia ja perustamaan paikalle puisto, voivat Superpentagonin höyrypääit iloita kaukonäköisyydestään. Onneksi he ymmärsivät rakennuttaa Voutilaan Euroopan nykyaikaisimman, suurimman ja tehokkaimman (20.000 läh/h) lajittelukeskuksen, jonne Pasilan - ehkäpä laajemminkin koko Pohjois-Euroopan - toiminnot voidaan kivuttomasti siirtää. Ja siellähän vallitsee nyt aivan uudenlainen, täysin Pasilasta poikkeava työkuulttuuri - Ei Kaasua!

Teuvo Pykönen NHPU:n kongressi

Pohjoismaiden pääkaupunkien postimiesosastojen NHPU:n 42. kongressi pidettiin syyskuun alussa Oslossa. Helsingistä oli kirjoittajan lisäksi Helsingin osaston puheenjohtaja Juha Pöyry. Konferenssin pääaiheet olivat Norjan kansainväliset yhteydet ja johtamisfilosofiat eri maissa. Lisäksi kukin maa antoi raportin omista olosuhteistaan niin jakelun kuin käsittelyn osalta. Konferenssin ulkopuolella omalla ajalla Juhan kanssa vierailimme kirje- ja pakettikeskuksissa. Ensi kertaa järjestävä maa oli hankkinut tulkin ja nautimmekin suuresti Taina Aelligin simultaanitulkkauksesta kongressin aikana.

Ruotsi

Åke Kihlberg kertoi pariin otteeseen laajemmin Ruotsin Postin tilanteesta. Postin talous on nollarajoilla ja säästötoimia syksyksi on luvassa. Postin hallitukseen on keväällä ympätty elinkeinoelämän edustajia ja he ovat luomassa ydintoimintojen määrittelyä. Uusi johtaja on tehdastyölin edustaja, jota kiinnostavat kustannukset ja hinnan korotukset. Koko maan organisaatio on jaettu jakelussa 92 postialueeseen, jossa kantajat vanhentuvat hyvää vauhtia. Kilpailevia toimivia jakeluposteja on "vain" 60. Kerrostaloihin suunnitellaan lokerikkoja ja omakotialueille laatikostoja. Kiinteällä työajalla jakelussa työnantaja sai n. 30 %:n säästön, kun ammattijärjestö hävisi kamppailun, ettei enää tarvitse juosta piirejä.

Käsittelyssä keskittäminen aiotaan viedä loppuun, jossa 13 keskuksista vähennetään 6-8 keskukseseen. Lentopostin Arlandan keskuksen suunnittelu on jäissä, vaikka tontti ja varasto on ostettu. Tukholman Klaran kirjakeskus on vuoden vaihteeseen mennessä siirretty Årstaan, josta muodostuu Stockholm Södra. Tomtebodan pakettikeskus saanee nimekseen Stockholm Norra. Göteborgin lähistölle on saatava uusi keskus, koska Boråsin postimyyntiliikenteeseen keskittynyt lajittelukeskus ei riitä. Investointien kannattavuus on kyseenalaista, koska kustannukset ovat karanneet. Postin oma kuljetusyhtiö on vedetty pakettiyhtiön Posten Logistik sisään ikäänkuin omaksi liiketoimintaryhmäkseen. PNL:n vaikutuksesta Åke totesi: "Olen pessimistinen PNL:n suhteen". Omistussuhteet olisi hänen mukaansa katsottava uudestaan, jos tuotanto siirretään PNL:n alle.

Tanska

Jens Bendtsen kertoi, että Postin tulos oli 1998 huono, mutta on kääntynyt parempaan suuntaan. Kantajat ovat tottuneet mittajärjestelmästä luovuttuaan kiinteään työaikaan. Kantopiirillä edelleen skannaillaan vii-

vakoodeja rapuissa ja porttikongeissa. Juoksurakkoihin kantajat eivät enää halua.

Käsittelyssä on erilliset Kööpenhaminan kirje- ja logistiikkakeskukset sekä muualla 8 terminaalia. Henkilöstö on saneerattu automatiikan täydelle teholle, joten häiriöitä on heti, jos vähänkään karkeutetaan lajittelua tai tapahtuu myöhästymisiä.

Sillat paitsi Tanskassa myös Ruotsin suuntaan ovat aiheuttaneet Postien välistä yhteistyötä. On projekti, jossa Kööpenhamina ja Malmö tekisivät yhteistyötä, jolla Etelä-Ruotsi saisi kirjeensä päivässä ja nopeasti myös ulos maasta.

PNL:sta tanskalaiset odottavat paljon, sillä kulkisihan tie mantereelle ja Pohjolaan Tanskan kautta.

Norja

Erik Andresen kertoi kirjepostin pitävän yllä Postin tulosta. Jakeluun on investoitu kymmenkertaisesti enemmän, mitä oli suunniteltu: mm. uusiin laukkuihin ja kärryihin. Oslon alueella kolmas osa vanhoista kantajista on vaihtanut työpaikkaa. Alueella on työvoima-



Kongressin osallistujat Norjan pörssin edustalla. Eturivissä vasemmalta Jacqueline Skarpsno (seuraaja Norjan Postiliittoon liittyvästä sisärjestöstä), Gerd Qiahals (Oslo) ja Juha Pöyry. Keskirivissä vasemmalta Jens Bendtsen ja Lars Chemnitz (molemmat Kööpenhaminasta) sekä Teuvo Pykönen ja Kjell Ekdahl (Tukholma). Takarivissä vasemmalta Tom Sörensen ja Erik Andresen (molemmat Oslosta) sekä Åke Kihlberg (Tukholma).

pula. Uudet työntekijät ovat maahanmuuttajia, joten monimuotoisuuden, vuoropuhelun ja kielen opiskelun kehittämiseen investoidaan. Palkkaratkaisussa meni viimeinkin läpi 1,5 %:n pääkaupunkilisiä alkupalkkoihin. Tiimityötä yritetään synnyttää, mutta vaihtuvuus on ongelma. Kiinteään työaikaan siirtyminen lisäsi ylitöitä v.98 niin paljon, että viranomaiset puuttuivat asiaan. Lauantai-jakeluun ei saa työvoimaa, joten kantajilla on joka 3. tai 6. lauantai töitä. Esimiesten taidot eivät

riitä ainakaan tiimityöhön. Tulospalkkioita myös kokeillaan, jossa painopistealueina ovat laatu ja sairauspoissaolot.

Käsittelyssä logistiikka-2000 -projekti etenee toistaiseksi: 14 terminaalia on tavoite. Valtiolta on anottu lisärahoitusta. Osloon rakennetaan uusi kirjakeskus Alnabruhun lähelle pakettikeskusta. Keskuksen pitäisi aloittaa toimintansa 2003. Dagens Näringsliv-lehden kertoman mukaan Norjan Posti ja suuri yksityinen kuljetusliike Linjegods neuvottelevat yhteisyrityksestä. Gerd Qiahalsin mukaan uuden yrityksen myötä suhtautuminen PNL:ään saattaa muuttua, koska Linjegodsilla on omistajansa BTL-Schenkerin kautta laaja ulkomainen verkosto.

Alustukset

Norjan ulkomaanpostin tulevaisuudesta alusti myynti- ja markkinointijohtaja Trond Harald Stormodsrud. Norjaan saapuu runsaasti enemmän postia ulkomailta kuin lähtee ulos. Siksi Posti on päättänyt kohentaa sisäistä liikennettä ostamalla yhtiöitä. Toiset vaihtoehdot ovat allianssit ja yhteisyritykset. PNL:n tulevaisuudesta ei Harald uskaltanut sanoa mitään varmaa. Hän kuitenkin totesi, että Saksan Posti on luonnollinen yhteistyökumppani.

Norjan Postin johtamisfilosofiasta kertoi Hanne Hausgjord. Hän on NPO:sta (Suomessa PVL-Toimihenkilöliiton vastine), joka yhdistyy jäsenäänestyksen perusteella 1.7.2000 Norjan Postiliittoon. Norjan Postissa on vallalla muutosjohtaminen. Peruskäsitteitä ovat Suomestakin tutut: visio, johtotähti, johtaja muutosagenttina, tiedot omista ja vieraista voimista, todellisuuskäsitys, turvallisuus ja avoimuus sekä oppiva ympäristö ja kehityksen antamat mahdollisuudet. Jacqueline Skarpsnon kommentit postikonttoriverkon alasajosta ja pankkien yhteistyöstä kertoivat muuta. Erityisesti henkilöstön kokemus turvallisuudesta muutoksessa on vähäistä. Norjassa talous, asiakkaat ja tiimijähtelu ovat pinnalla.

Tanskassa johtamisessa käytetään Total Quality Management -filosofiaa, jossa määritellään fokus, tehdään jatkuvaa muutosta ja mitataan kaikkea. Ruotsissa asiakastytytyvyyttä mitataan indeksillä, kannattavuuden on oltava vähintään 7% yli korkotason sijoitetulle pääomalle (nyt 12%, koska ka. korkotaso on 5%) ja henkilöstötytytyvyyttä mitataan sekä uusille markkinoille varaudutaan. Ruotsalaiset työnantajan iskulauseet ovat: "Me luomme ihmisten välisen kohtaamisen" ja "Posti on osa Ruotsin kansan sielua"

Vierailut

Oslossa vierailimme pakettikeskuksessa. Alnabru sijaitsee vajaan 10 kilometrin päässä Osloon keskustassa alueella, jossa on lukuisia kuljetustermiinaaleja. Lajittelukeskusta esittelivät ammattiosaston edustajat Märten Mikkelssonin johdolla.

Pakettikeskuksessa työskentelee 1100 työntekijää, jotka tekevät n. 900 henkilötyövuoden panoksen. Näin

ollen osa-aikaisia on runsaasti. Työ painottuu aamuun, iltaan ja yöhön. Kallistuslaitteita hyväksikäyttäen behollaret tyhjennetään ja sitten paketit käännetään oikein päin. Koodausta on vaikka viivakoodit lisääntyvät. Työ on kuuden hengen ryhmissä, joista yksi on aina 10 minuutin tauolla tunnissa. Luisutyöskentely tehdään samoin. Lajittelukeskuksessa käsitellään parhaimmillaan yli 100 000 pakettia vuorokaudessa. Ulkomaanposti käsitellään myös koneympäristössä, josta paketit menevät luisuille, tulliin tai yrityspostiin. Trukit kulkevat edelleen ilman turvakaaria pitkin hallia. Konteissa kulkeva irtotavara puretaan teleskooppihinnoja käyttäen.

Rautatieaseman kupeessa sijaitsevaa kirjakeskusta meille esitteli Atle Ebeltoft. Eri kerroksissa sijaitsevat vastaanotto ja lastaus, esiselvitys, kimppulajittelukone sekä pienten ja suurten kirjeiden lajittelukoneet. Kellarissa on tilava tyhjien laatikoiden käsittely- ja tilauskeskus. Saapuva posti on sekä laatikoissa että säkeissä. Ulos laatikoissa taas lähtee vain suuret kirjeet. Pienet kirjeet kelmutetaan ja toimitetaan kimppulajittelukoneen kautta säkeissä tai behollareissa. Laati-koille on oma kuljetusyksikkö kuten Ruotsissa ja isojen kirjeiden laatikot yksikköön hoitaa robotti. Monikerroksisessa rakennuksessa työskentelee 1100 työntekijää, joista kolmasosa osa-aikaisia.

Norja on kallis maa turistille ainakin, jos mielihö olutta tai tupakkaa. A-tuopille hintaa kertyy 45-60 NOKin verran (1 NOK = n. 0,73 FIM) ja savukeaskin saa kaupasta 56 kruunusta alkaen. Asuminenkin on norjalaisille kallistunut huomattavasti. Kymmenen vuotta sitten kaksion sai Oslostä parilla sadalla tuhannella kruunulla, mutta nyt hinta on 800 000. Vuokrakaksion hinta on n. 6 000 kruunua kuussa. Vaikka palkat ovat huomattavasti Suomea korkeammat niin verot ja eläminen vievät paljon, joten vertailu on vaikeaa. Muusta harrastuksesta voi kertoa, että minun leffalippuni maksoi 75 kruunua ja Juhan Norja-Kreikka futismatsin lippu 300 kruunua. Osloon maratoniasai katsella ilmaiseksi.

NHPU:n kongressi on ensi vuonna Tukholmassa.



E L A P P U

Postiliiton
Pasilan osasto r.y.

PL 25
00231 HELSINKI

Osoitteenmuutos

Uusi osoite:

Leikkaa tästä

Kirje Voutilasta

Postin pakettiliikenteen lippulai-va, Voutilan logistiikkakeskus on aloittanut toimintansa täydellä laa-juudella 19.7.99 lukien. Sekä viral-lisista, että varsinkin epävirallisista lähteistä olette kuulleet ongelmista. Väärinohjautumisia, jäämiä, palau-tuslähetyslajittelu jopa siirrettiin takaisin Pasilan lajittelukeskukseen.

Mistä on kysymys, kysyy epätie-toinen.

Ensinnäkin keskus on suunnitte-lultaan melkoinen epäonnistumi-nen. Minkälainen suunnitteluryhmä voi kuvitella tämänkaltaisen laitok-sen tulevan toimeen ilman trukki-liikennettä. Minkälainen suunnitte-luryhmä voi kuvitella, että pakettien syöttöalueella ei tarvita tilaa. Jokai-nen suorittavaa työtä tekevä posti-lainen tietää, että ns. läpivirtaus-periaate ei tule toimimaan.

Toiseksi, haukattiin liian suuri pala kerralla. Olisi pitänyt edetä varovai-semmin, pala kerrallaan.

Kolmanneksi, laiminlyötiin koulu-tus juuri ratkaisevalla hetkellä. Uudet osa-aikaiset työntekijät eivät saaneet minkäänlaista koulutusta.

Henkilörakenteessa onkin korjaa-misen varaa. Osa-aikaisten kasvava määrä Voutilassa on yllättänyt monet. Varsinkin ns. vanhat osarit,

jotka ovat työskennelleet jo useita vuosia Postin palveluksessa, ansait-sevat toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen.

Työsuojelussa on iso urakka edes-sä. Viimeaikaiset työtapaturmat ovat vain jäävuoren huippu. Työ-tapaturmia ei estetä pelkillä puheil-la, vaan vaaditaan kouriintuntuvia toimenpiteitä estämään pahemmat onnettomuudet. Esimerkiksi apu-laitteiden käyttöön syötössä, ei mo-nikaan ole vielä saanut koulutusta. Tuntuu, että työnjohto ei välitä sel-laisesta asiasta kuin työsuojelu.

Entäpä henkilöstötilat. Ihmetyt-tää esimerkiksi miten saunassa käynti on tehty niin jumalattoman hankalaksi. Toisin kuin Pasilassa, jossa sauna oli aina lämpimänä, Voutilassa työntekijä voi käytän-nössä käydä saunassa vain joka toi-nen viikko.

Muutenkaan henkilöstötilat eivät tarjoa paljon virikkeitä käyttäjille. Nykymeno johtaa henkilöstön pa-hoinvointiin ja sitä kautta sairas-lomien lisääntymiseen. Ylipäätään emme tiedä ainoatakaan postikes-kusta Suomessa, jossa olisi näin tiukka meno.

Luottamusmiehen ja eräiden työntekijöiden esityksestä on saatu aikaan kehitystyöryhmä, jossa hen-kilöstön, johdon ja työnjohdon edustajat ovat aloittaneet asioiden

vakavan pohtimisen. Työ on ainakin alkanut hyvässä, asiallisessa ja kaikkia osapuolia kunnioittavassa ilmapiirissä. Tähän mennessä on-gelmat on kirjattu ja odotamme, että pääsemme niitä ratkomaan. Käynnistysvaiheen ongelmista ei toivottavasti ole aiheutunut kor-vaamatonta vahinkoa. Henkilöstöllä on varmasti vilpitöntä halua tilan-teen saattamiseksi asialliseen jär-jestykseen.

Tulevaisuuteen on pakko suh-tautua toiveikkaasti.

Jouni Kaiponen, luottamusmies
Lasse Nevalainen, työmies

Aineisto seuraavaan Pasilliin on jätettävä viimeistään 22.10.99 men-nessä. Katso ohjeet sivulta 2.