

# VIRIKE

NRO 1/06  
Tammikuu

Pekeman Työntekijät ry  
Kemianliitto os. 100

## Vuorojärjestelmä vaihtoon?



Borealiksen Porvoon tuotantolaitoksille on nimetty työryhmä selvittämään mahdollista siirtymistä nykyisestä keskeytymättömästä 3-vuorojärjestelmästä 12 tunnin keskeytymättömään vuorojärjestelmään. Tällainen järjestelmä on otettu kahden vuoden kokeilun jälkeen käyttöön Borealiksen PE2-laitoksella. Työnantajan, työsuojelun ja muiden henkilöstöryhmien edustajien lisäksi työ-

ryhmään kuuluvat työntekijöiden edustajana allekirjoittanut pääluottamusmies sekä työsuojeluvaltuutettu Pasi Mäntysaari. Raportoimme Pasin kanssa säännöllisesti työryhmän asioista ammatiosaston toimikunnalle ja viemme toimikunnan palautetta työryhmälle.<sup>(HAT)</sup>

Aiheesta lisää sivulla 10

NRO 1/06  
29. vuosikerta  
18.1.2006

**Julkaisija:**



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

**Päätoimittaja:**

Olavi Ojala  
(09) 3949 3708  
050 379 4035

**Toimitussihteeri:**

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

**Toimitus:**

Veikko Höök  
(09) 3949 3452  
Hannu Tuominen  
(09) 3949 3023  
Esa Karppinen  
050 379 4142

**Painopaikka:**

Oy Formato Print Ab,  
Porvoo

**Seuraava numero ilmestyy viikolla 10. Lehteen tarkoitetut kirjoitukset on oltava toimitussihteerillä 3. maaliskuuta mennessä.**

**KIRJOITTELE!**

**Puheenjohtajan pääkirjoitus:**

## Ilmapiirin parannusvisioita



*Olavi Ojala*

*Vuosi vaihtui melkein pä huomaamatta, sillä ajoittuihan vuodenvaihde viikonloppuun, samoin kuin joulu. Mennyt vuosi oli jatkoa ns. ”rauhoitusajalle” ja jonkinlaista ilmapiirin paranemista oli jo havaittavissa, jopa motivaation paranemista, kunnes osastojen ”visionäärit” julkaisivat jokavuotiset vähennysvisiot. Tällaiset visiot vievät aina mielen matalaksi, varsinkin osastoilla, joissa muutenkin on vähäinen miehitys ja vapaita ei tahdo saada. Vaikka nämä ovat vain visioita ja voivat toteutua joskus tulevaisuudessa, niin ehkä ilmapiirin paraneminenkin on visio joka tapahtuu joskus tulevaisuudessa?*

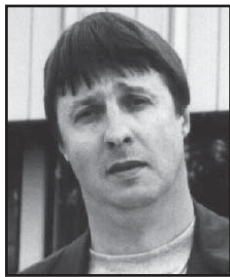
*1990-luvun lopulla käytiin tiimineuvotteluja ja tiimiytyminen yritettiin ottaa käytäntöön melkein pä puoliväkisin. Työntekijät suhtautuivat kielteisesti tähän hurmoshenkiseen vouhotukseen ja nostivat neuvotteluissa esille mm. vastuukysymyksen, johon ei työnantajan taholta tullut selvää vastausta. Nyt tähän vastuukysymykseen on tullut vastaus hovi oikeudesta, joka antoi päätöksen Borstar-pilotilla kuolemaan johtaneesta onnettomuudesta. Oikeus totesi, että kukaan ei ole syyllinen eikä vastuuta ole kenelläkään: kummallinen päätös.*

*Talvi ei ota oikein tullakseen, jouluna satanut lumi on jo melkein sulanut. Jouluyönä tulikin lunta aika runsaasti ja ihmetellä täytyy auraukcaluston käyttöä. Osastoilla, jotka toimivat ympäri vuorokauden pyhänä ja arkena, ei aurattu minkäänlaista uraa, jotta kulkeminen olisi turvallista, huomioon ottaen nämä meidän polkupyörät. Konttorin ja varastojen edustat, joiden liikenne jouluna oli aika vähäistä, puhdistettiin tarkoin viiden koneen voimalla. Jos joku näistä aurauksista yleensä vastaa, niin toivoisin käytettävän hieman järkeä ja ottavan selvää, mitkä ovat tärkeitä aurauksen- ja hiekoituskohteita ettei tarvitse mennä sen rankimman kaavan mukaan kun joku teloo itsensä.*

*Iloista talven odotusta!*

## Toimikunta kokoontuu

**Tiistaisin 7. helmikuuta ja 7. maaliskuuta.**



**Hannu Tuominen**

# Pääläluottamusmiehen kommentteja

Ammattiliittojen yhdistyminen ja suurempien liittokokonaisuuksien muodostaminen on päivän taikana suomalaisen ammattiyhdistysliikkeen johdossa. Meille vakuutellaan, että suuremmilla kokonaisuuksilla pystymme paremmin vastaamaan ”ajan haasteisiin”. Vakuutukset eivät ole kovin vakuuttavia, sillä varsin yleinen käsitys ay-liikkeen kenttäväen keskuudessa on, että mitä suuremmat liittokokonaisuudet sitä kauemmaksi todelliset vaikutusmahdollisuudet ja päätätävältä menevät jäsenistöstä.

Innokkaimmat ay-johtajat hehkuttavat jopa työntekijöiden ja toimihenkilöiden keskusjärjestötason yhdistymistä: globalisaatio kuuluu lähentänyt eri henkilöstöryhmien tavoitteita. Hehkuttajat ovat tietenkin oikeassa siinä, että työntekijät ja toimihenkilöt ovat samanlaisia palkkarenkejä, tuotantovälineiden omistus on toisilla. Siksi kapitalistien ja johtajien naamat eivät edes värähdä siitä, potkaiseeko portista ulos duunarin tai tohtorin. Olennaista kapitalisteille on vain markkinatalouden mallin mukainen voiton maksimointi.

Tällä hetkellä ei ole kuitenkaan

perusteita eri henkilöstöryhmien yhteisiin keskusjärjestöihin ja yhteiseen palkkapolitiikkaan. Jo yksistään se, että joku palkansaajaryhmä hehkuttaa puhtaasti prosenttikohtaisia palkkaratkaisuja, ei anna eväitä solidaariseen palkkapolitiikkaan tai vaikkapa matalapalkka-alojen ongelmien vähentämiselle. Valitettavasti puhdas prosenttipohjainen korotuslinja on päässyt livahtamaan jo työehtosopimuksemme vaatimaan palkankorotukseen kesäkuun alussa; palkkahaitari siis venyy edelleen.

□ Markkinatalous toimii. Suomessa viime vuoden aikana irtisanottujen työntekijöiden määrä on suurempi kuin koskaan aikaisemmin 2000-luvulla. Joulukuun lopulla valmistuneet uusimmat tilastotiedot ja SAK:n keräämät luvut ovat tylyä luettavaa vaikka ne eivät kerrokaan koko totuutta kaikesta lopputilien jakamisesta ja työttömyyden laajuudesta.

SAK:n keräämien julkisten tietojen mukaan yli 30 hengen yrityksissä irtisanottiin viime vuonna yhteistointialain (yt) mukaisten neuvotte-

lujen jälkeen noin 7 000 työntekijää. Lopputilejä jakavia yrityksiä ja toimipaikkoja oli yhteensä 210. Yt-neuvottelujen kohteena oli lähes 50 000 henkilöä. Molemmissa luvuissa on tapahtunut huima kasvu vuoteen 2004 verrattuna. Yt-laista onkin tullut nykyisellä menolla irtisanomislaki, jolla vain laillistetaan irtisanomiset.

Meille runnottiin, oikein kolmikanassa, viime keväänä voimaan tullut - lievästi sanoen olematon - lähes kolmevuotinen tupoon perustuva työehtosopimus, jota markkinoitiin sopimusyhteiskunnan voittona, työnantajien yhteiskuntavastuun kasvattajana ja irtisanomisten lopettajana. Jo nyt on nähtävissä, että asiat ovat vyöryneet päinvastaiseen suuntaan. Työttömyys jatkuu valtavana samalla kun yritysten voitot kasvavat kasvamistaan ja palkkojen osuus kansantulosta pienenee.

Tasapuolinen kysymys tällaista sopimusyhteiskuntaa rakentaville SAK:n molemmille poliittisille ryhmille: Kuinkas tässä näin pääsi käymään? Mitä aiotte tehdä?

## Uusia lajeja talvipäivillä

**Huomaa talvipäiväilmoitus takasivulla ja ilmoitustauluilla!**

**Tiedoksi kilpailuhenkisille: Ammattiosasto korotti tämän vuoden alusta liiton kisoissa mitalisijoille yltäneiden kannustuspalkintojen arvoa.**

# Työsuojeluvaltuutetun palsta



**Pasi Mäntysaari**

## **Työsuojeluyhteistoiminta 04-05**

Kiitan kuluneen toimikauden 2004-2005 työsuojeluasiamiehiä yhteistoiminnasta ja siitä panoksesta, jonka he ovat antaneet osastoittain niin yhteistoiminnan kuin turvallisuuden ja työsuojelun saralla. Menneellä kaudella on tapahtunut selkeää parannusta työsuojelu- ja turvallisuusasioissa. Yhteistoiminnan sekä henkilöstön aktiivisen raportoinnin kautta ovat tapaturmat sekä vaaratilanteet vähentyneet ja henkilöstön terveyteen on ryhdytty kiinnittämään enenevässä määrin huomiota.

## **Tapaturmat vuonna 2005**

Vuosi 2005 oli tapaturmien määrän osalta Borealiksen Suomen historian alhaisin. Tapaturmataajuus oli 1,8 ja poissaolojohtavia tapaturmia oli 3 (LTA 1,35).

Tapaturmia sattui neljä kappaletta, joista kaksi omalle henkilöstölle. Liukastuminen talven pahimpana talvikelipäivänä aurajäljessä aiheutti jalkaan murtuman ja pitkän sairauslomaa: Toimenpiteitä ryhdyttiin heti miettimään vastaavien tapaturmien ehkäisemiseksi ja heti syksyllä 2005 tuli lumen auruskalustoon muutoksia. Toinen omalle henkilöstölle sattunut tapaturma oli ”rälläkän” yllättävä käynnistyminen aiheuttaen sormivamman: Vuonna 2006 tullaan erityisesti kiinnittämään huomiota työkalujen kuntoon ja laatuun. Urakoitsijoiden kaksi tapaturmaa olivat: Hittaja sai kemikaalia vaatteisiinsa ja sitä kautta ihollensa johtaen palovammoihin. Asentaja sai hitsaustilanteessa palovammoja kemikaalin syttyes-

sä räjähdysenomaisesti. Vielä on parannettavaa työluopikäytännössä, riskikartoituksissa ja laitteistojen tyhjentämisessä.

## **Ensiaputapaukset vuonna 2005**

Ensiaputapauksia on sattunut paljon mutta ainoastaan hyvin pieni osa on kirjattu järjestelmään. Jos ei tapaukset ole tiedossa niin eipä niiden tiimoilta silloin tehdä mitään toimenpiteitäkään? Kynnys raportointiin tuntuu olevan vieläkin aika korkea. Kuinka monta raportoimatonta pientä palovammaa pitää tapahtua, ennen kuin jotain vakavampaa sattuu. Muistettakoon edellinen vuosi 2004, joka oli palovammojen osalta ”musta vuosi”.

## **Läheltä piti -raportit, havainnointiraportit 2005**

Käytännössä hyväksi todettu raportointijärjestelmä on mahdollistanut todella kunnioitettavan turvallisuusraporttimäärän menneenä vuonna. Jopa urakoitsijat ovat olleet aktiivisia raportin tekijöitä. Skarpata täytyy henkilökohtaisten raporttien itse järjestelmään viemisessä. Mainittakoon, ettei työsuojeluasiamiehen rooliin kuulu muuta kuin omien raporttien kirjaus, jollei siitä erikseen sovita. Havainnoinnit ovat tuottaneet paljon korjaustoimenpiteitä.

## **Yhteistoiminta**

HSE-ryhmien toiminta on ollut osalla osastoja hyvinkin aktiivista. Turvatuokiot ovat välillä poteneet aihepulaa. Yhteistyö on tuottanut Carman-projektien kautta toimivia toiminta-

tapoja ja tulevana vuonna tätä projektia tullaan laajentamaan muille osastoille. Työsuojelutoimikunta on ”löytännyt” paikkansa ja esim. suojainasiat ovat edenneet. Työpaikkaselvitykset ovat tuottaneet eriasteisia toimenpiteitä ja HSE -kierrokset ovat jatkuneet totuttuun tapaan. Spurtti -kampanja innosti porukan liikkumaan tai ainakin kiinnostumaan henkilökohtaisen kunnan kohentamisesta.

## **Housekeeping 2005**

Syksyn aikana toimitusjohtajan kiertämä housekeeping -”tarkastus” antoi selkeän kuvan tasoparannuksesta prosessi- ja tehdasalueilla. Parannettavaa on rakennuksien kunnossa ja eritilojen siisteydessä; mm. konttorissa ja erilaisissa sähkötiloissa. Sosiaalityötilojen siisteydessä ja tupakointitilojen kunnossa löytyy suuria eroja. Kuvia otettiin kierroksilla yhteensä yli 600 kappaletta sisältäen myös hyviä ratkaisuja. Kuvat ja kierroksen yhteenveto sekä pisteet löytyvät H-ase-malta/HSE&Q-asiat/S=turvallisuus/kierrokset/toimitusjohtajan kierrokset/Housekeeping /2005 /.

## **Vuosi 2006**

Alkanut vuosi tuo haasteita turvallisuustason säilyttämiselle, mihin tarvitaan yhteistoimintaa koko henkilöstön kesken. Uusia ideoita tarvitaan tavoitteeseen: Tapaturmaton ja turvallinen työpaikka. Luulisin, että tämä on jokaisen henkilön vilpittövä tavoite ja sen saavuttaminen riippuu meistä jokaisesta.

Yhteistyöterveisin Pasi!

# Pari ajankohtaista asiaa

## Operaattorien koulutus

Vuonna 2004 käynnistynyt operaattorien koulutuksen uudistukseen ja yhdenmukaistamiseen tähtäävä hanke Learning Operators tuo alkanee vuonna ensimmäiset käytännön toimet tuotantopaikkakunnille. Helmikuussa Porvoonkin postiluukusta putoaa Norjassa tehty pilottikoulutusohjelma, joka koskee säiliötyötä.

Toinen tänä vuonna käytäntöön tuleva paketti on Porvoon krakkerin prosessisimulaattori. Se on siinä mielessä myös pilotti, että saatavia kokemuksia käytetään sitten Borougeissa ja Stenungsundissa.

Uusien operaattorien koulutuksen kulku alusta huippuammattilaiseksi on tärkeitä kysymyksiä sisältävä osaluokka. Oppimisen työkalut tulevat painottamaan näyttöpäätteille ja varmasti koskevat vanhojakin työntekijöitä. Sähköisen opiskelun myötä tulee oppimisen varmennusmenetelmänä testejä ja myös todistuksia.

Projektin tilaa käsiteltiin viimeksi joulukuun CCC:ssä ja käsitellään jatkossakin. Suurin meidän mielestämme uhkana pidettävä seikka on ollut englannin tuleminen koulutuskieleksi. Tehtäväkseni projektissa on langennut heittää jäitä hattuun niin korkealentoisille vaatimuksille ja niitä jättä on tarvittu enemmän kuin yhteen grogiin. CCC:läiset muualta-kaan eivät tätä ajatusta hyväksy, ja se laittoikin asian käsittelyyn kunkin tuotantopaikkakunnan Works Counciliin. Näin Porvoossakin asiaa käsiteltiin yt-neuvottelukunnassa, jossa yksimielisesti todettiin, että

koulutus täytyy saada omalla kielellä ja nämä terveiset viedään Groupiin. Voi todeta, että Porvoossa johtokin käytti maalaisjärkeä ja jätti hahattelut sikseen jo työsuhteessa olevien työntekijöiden osalta.

On olemassa muitakin huolenaiheita, joista yksi on resurssit. Vastusta siihen, millä resursseilla sähköisiä laitoskohtaisia koulutusohjelmia tehtäisiin ja pidettäisiin yllä, ei ole olemassa. Ja on myös huomioitava, että jos oppimista näyttöpäätteiden kautta aiotaan tehokkaasti hoitaa, niitä päätteitä pitää sitten myös olla.

## Porvoon LD:n asiakasvalitukset suhteellinen käsite

Joulu-Virikkeessä mainitsin sivulla 5 asiakasvalituksia koskevassa kohdassa näin: ”Porvoon tilanne ei tietääkseni ole paha, mutta esimerkinomaisesti CCC:ssä kuultiin Porvoon LD:tä koskevien claimien lukumäärän kolminkertaistuneen.”

LD:n tuotannosta ja teknisestä asiakaspalvelusta otettiin yhteyttä ja kerrottiin, että syytä huoleen ei ole. Siellä on aina oltu ylpeitä juuri vanhan LDPE:n laatuasosta. Vaikka kolminkertaistuminen on kyllä ihan totta, niin se siltikin tarkoittaa asiakasvalitusten määrän kasvua ainoastaan yhdestä kolmeen, kun hyväksytyt määrä tulee vastaan vasta viidessä. Lisäksi viime vuoden virheet eivät ole olleet vakavia, eikä niistä ole jouduttu maksamaan korvauksia. Tämä ei siis aiheuta erityistoimenpiteitä

Kolminkertaistuminen oli siis Groupin johdon taholta kerrottu esimerkki, josta saakin helposti sen kä-

Corporate  
Co-operation  
Council



sityksen että ”kaik on mänt”! Asioiden kertomisesta tietyllä painotuksella tai jättäen osia mainitsematta on muitakin perinteitä yhtiössä. CCC:n jäsenilläkään ei voi olla kaikilta toiminnan aloilta ajantasaista tietämystä yksityiskohdista, joten useimmiten joutuu luottamaan mitä ylhäältä annetaan. Mutta näitä esimerkkejä kerrotaan meille juuri siitä syystä, että veisimme ne omille paikkakunnillemme. Tässä kohdin on oltava Porvoon LD:läisten kanssa samaa mieltä, että esimerkki oli huono.

Vielä toinen samaan kirjoitukseen liittyvä asia: Joulukuun jutussa oli maininta asiakasvalitusten kokonaismäärästä. Näitä lukuja oli esitetty jo kahdessakin edellisessä CCC:n kokouksessa. Meille esitetyt claimit on jaettu viiteen lohkokseen, joista tuotteet (product) ovat suurin ryhmä ja tämä ei täsmännyt asiakaspalvelun tietojen kanssa.

Asiakasvalituksia oli 11 kuukauden koko yhtiössä 1700, joista tuotteet suurimpana ryhmänä. Porvoon omat luvut voivat olla suhteiltaan erilaiset tai laatuasioiden ammattilaisten käyttämä kategorisointi voi poiketa henkilöstön edustajille esitettävästä. Joka tapauksessa meidän teknisestä asiakaspalvelusta kerrotaan, että Porvoon LD:n osalta itse tuotteen - siis sen suorituskykyyn tai ajettavuuteen asiakkaiden koneilla - kohdistuu vähemmän valituksia kuin ns. logistiikkaan, jolla tässä tarkoitetaan pakkausta, kuljetusta, virhelähetystä jne. Tuotteet ovat siis huippulaatua!

CCC/Hannu Lindqvist

## Pekeman Työntekijät ry, toimihenkilöt 2006

		<b>Puhelin</b>
<b>Puheenjohtaja</b>	Olavi Ojala	3708 / 050 379 4035
Varapuheenjohtaja	Pentti Koponen	4319
Sihteeri	Esa Karppinen	4447 / 050 379 4142
Varasihteeri	Esa Vainonen	3458
Taloudenhoitaja	Matti Hakkarainen	4445 / 050 379 4005
Työvaliokunta	Olavi Ojala, Esa Karppinen, Hannu Tuominen, Pari Mäntysaari, Matti Hakkarainen, Pentti Koponen, Esa Vainonen	
Lomapaikat, lomavastaava ja Tuunaantuvan yhtiökokoused.	Pasi Mäntysaari	3048 / 050 379 4050
<b>Jaostot</b>		
Opintos sihteeri, nuorisovastaava ja eläkeläisasiat	Esa Vainonen	3458
Opintojaoston jäsenet	Veli-Matti Rajionkari	3623
Jari Voutilainen		4457
Virikkeen toimitussihteeri	Hannu Lindqvist	3415
Virikkeen toimitus	Olavi Ojala, päätoimittaja	3708 / 050 379 4035
	Veikko Höök, jakelu	3452
	Hannu Tuominen	3023
	Esa Karppinen	4447
Kunto- ja vapaa-ajan jaosto	Veikko Höök, vetäjä	3452
	Jari Voutilainen	4457
	Pasi Mäntysaari	3048 / 050 379 4050
	Antero Kääriäinen	4579
Kotisivujen hoitaja	Pasi Mäntysaari	3048 / 050 379 4050
<b>Muut edustukset</b>		
Yt-neuvottelukunnan edustajat	Hannu Tuominen	3023 / 050 379 4051
	Pasi Mäntysaari	3048 / 050 379 4050
	Olavi Ojala, varaedustaja	3708 / 050 379 4035
Henkilöstöryhmän edustajat	Olavi Ojala, Hannu Tuominen, Pasi Mäntysaari, Pentti Koponen	
Kulttuuritoimikunnan edustaja	Esa Karppinen	4447 / 050 379 4142
SAK:n paikallisjärjestön kokousedustajat	Olavi Ojala, Antero Kääriäinen, Aarne Lehonmaa, Pentti Koponen	
Ruokalatoimikunta	Pasi Mäntysaari	3048 / 050 379 4050
	Aarne Lehonmaa	3708
	Jaakko Skaffari	3423
	Elof Juselius	3647
Kansainväliset asiat ja CCC	Hannu Lindqvist	3415 / 050 379 4088
CCC ensimmäinen varaedustaja	Harri Kortelainen	4655
CCC toinen varaedustaja	Esa Vainonen	3458
Borealis Polymers OY hallitus	Harri Kortelainen	4655
BPOY hallitus varaedustaja	Esa Karppinen	4447 / 050 379 4142

## Pekeman Työntekijät ry, luottamusmiehet 2005-2006

		<b>Puhelin</b>
Pääluottamusmies	Hannu Tuominen	3023 / 050 379 4051
- varapääluottamusmies	Olavi Ojala, vuoro 3	3708 / 050 3794035
Olefiinituotanto	Jaakko Skaffari, vuoro 2	3423
- varaluottamusmies	Ari Maavirta, vuoro 5	3423
Fenoli ja Aromaattituotanto	Jouni Alkio, vuoro 1	3623
Fenoli ja Aromaattituotanto	Aulis Pellikka, vuoro 4	3619
Polypropeenituotanto	Erkki Peurasaari, vuoro 5	3758
-varaluottamusmies	Keijo Pulkkinen, vuoro 4	3758
Polyeteenin perustuotanto + kh.	Olavi Ojala, vuoro 3	3708
Boremix	Samuli Häkälä, vuoro 2	3737
Borstar-pilot	Harri Kortelainen, vuoro 2	4655
BC*-pilot	Antero Kääriäinen, vuoro 1	4579
PE2	Kari Koistinen, vuoro 5	3818
Logistiikka	Petri Karhu	4058
-varaluottamusmies	Vilho Turpeinen	4077
Muovin korj. mekaaninen kp.	Pentti Koponen	4319
-varaluottamusmies	Arvo Puuronen	4077
Fenolin korj. mekaaninen kp.	Elof Juselius	3647
Olefiinin korj. mekaaninen kp.	Voitto Pekkanen	3464
Muovin sähkö- ja instr.asentajat	Jari Voutilainen	4457
Petrokemian instr.asentajat	Esa Vainonen	3458
Petrokemian sähköasentajat	Veikko Höök	3452
YIT-Kiinteistötekniikka	Seppo Koivunen	4367

## Toimikunta 2006

Olavi Ojala, puheenjohtaja

Veikko Höök

Elof Juselius

Esa Karppinen

Kari Koistinen

Aarne Lehonmaa

Hannu Lindqvist

Jaakko Skaffari

Veli-Matti Raijonkari

Esa Vainonen

Jari Voutilainen

### Varajäsenet

Matti Hakkarainen

Antero Kääriäinen

Harri Kortelainen

Hannu Tuominen

Pasi Mäntysaari

Aulis Lehonmaa

Pentti Koponen

Voitto Pekkanen

Erkki Peurasaari

**Ammattiosaston tiedotus-  
puhelimien numero 3026**

**[www.pekemantyontekijat.fi](http://www.pekemantyontekijat.fi)**

# Joulukuun ilmapiiriseminaari

Johtotiimin ja laajennetun henkilöstöedustajien ryhmän kesken pidettiin joulukuun puolivälissä työilmapiiriseminaari Hyvinkäällä. Siinä käsiteltiin ilmapiirin kehittämissuunnitelmaa, ”Spurtti” liikuntaohjelman tilannetta, esimiesten Hyvästä huijaksi-kehittämissuunnitelmaa ja Fokusryhmien keskusteluista tehtyä yhteenvetoraporttia. Fokus-ryhmiin liittyen tehtiin myös ryhmätyö, jonka tarkoituksena oli kerätä kehitettäviä alueita työhyvinvoinnin kannalta.

Tilaisuudessa tunnistettiin kolme pääaluetta, jotka ovat tärkeimmät ilmapiirin kehittämisen kannalta. Ensimmäinen Borealisen ulkoinen tunnettuus, joka nousi esiin melkein jokaisessa ryhmässä. Toiseksi henkilöstön kehittäminen, josta eriteltiin kolme aluetta – kehityskeskustelujen parantaminen, työnopastus ja ammatillisen koulutuksen lisääminen. Kolmantena löydöksenä oli sitoutuminen ja mitä se on.

Viimevuotisen ilmapiirikyselyn seurauksena oli osastoilla käsitte-

lyssä 156 parannusaihetta. Niiden käsittely oli aikataulussa; seminaariin mennessä ne oli viety läpi 80-prosenttisesti. Tämän vuoden työilmapiirikysely on lykätty tapahtuvaksi syksyllä.

Työntekijöistä tilaisuuteen osallistuivat Hannu Tuominen, Harri Kortelainen, Pasi Mäntysaari, Olavi Ojala, Erkki Peurasaaari, Jari Voutilainen ja Hannu Lindqvist. Seminaari oli toinen laatuaan, ensimmäinen pidettiin toukokuussa. <sup>(HLT)</sup>

## Yhtiön yt-tilaisuus

Ilmapiiriseminaaria seuranneena päivänä ja sen jatkeena pidettiin lakisääteinen puolivuotinen yt-tilaisuus.

Toimitusjohtaja Johan Brenner esitteli konsernin ja Porvoon strategiat sekä alustavan kolmivuotissuunnitelman. Hän kävi läpi innovaatioasiat ja suurimmat tulossa olevat investoinnit. Kaikista niistä ei ollut vielä lopullista päätöstä, mutta listalla ovat krakkerin laajennus 330 => 380 kton 2007, krakkerin seisokki 2007, krakkerin uunien modernisointi, fenolin kapasiteetin nosto/uusi teknologia, butadieenin laajennus, PP:n kapasiteetin nosto, PP:n värillisten kapasiteetin nosto, jne.

Porvoon kontrollerina vuoden alussa aloittanut Mikko Laine selvitti Porvoon kiinteiden kustannusten tilannetta marraskuun loppuun ja veti kannattavuuden osa-

tekijöihin keskittyneen ryhmätyön.

Kiinteät olivat noin 2 M€ yli tavoitteen. Ylitys koostuu mm. ilmastollisten ilmiöiden aiheuttamista vakuutusmaksujen korotuksista, Porvoon infrainvestointien (käsittää rakenteiden, teiden, palovesilinjojen yms. kunnostusta) ennakoitua suuremmista määristä, isoista seisokeista ja seisokkien aiheuttamista varastointikustannuksista sekä metsäteollisuuden keväällä julistaman työsulun aiheuttamista varastointikustannuksista. Ennakkoarviona on, että Porvoon tämän vuoden tulos verojen jälkeen jäisi viimevuotista alhaisemmaksi.

**Henkilöstösuunnitelma 2006: työntekijöiden määrä ennallaan**  
Porvoon henkilöstösuunnitelman esitteli henkilöstöpäällikkö Tiina

Kauppi. Henkilöstömäärän arvioidaan lievästi kasvavan vuoden 2006 aikana. Kuitenkin työntekijöiden määrä on tämän vuoden loppuun 432 ja vuoden 2006 lopussa suunnitelman mukaan 431. Teknisten vastaavat luvut ovat 209 ja 204, ylemmillä toimihenkilöillä 209 ja 219. Nousu on lähinnä kymmenkunnan uuden insinöörin palkkaaminen silmällä pitäen varautumista Borougen laajennusten lisäresurssitarpeeseen.

Lukujen osalta näytti olevan tiettyä epämääräisyyttä, joita vielä pitää selvittää; mitään dramatiikkaa niihin ei kuitenkaan sisälly. Täydellisen vuoden 2005 henkilöstöraportin toivomme saavamme nähtäväksi tammikuun aikana.

Osastoilla päälliköt esittävät oman osuutensa henkilöstösuunnitelmasta.



**Borealis tukee vapaa-ajan toimintoja**

Vapaa-ajan toiminnot vuonna 2006 jatkuvat nykyisellä tasolla. Liikuntasetelien käyttö toimii entisellä tavalla: 70 seteliä/hlö, omakustannushinta 1 €/seteli.

Holiday Clubin lomamökkien vuokraus jatkuu kuten ennen tuen ollessa 50 prosenttia sovituista kohteista. Lomarenkaan lomaseteli (68€) jää pois.

Borealixen tuki Kilpilahden kerhoille jatkuu entisellä tavalla. Liikuntatapahtumiin osallistumista tuetaan. Tuettavia ovat Finlandia-hiihto, Naisten 10, Hki Citymaraton, Hki City Run. Joukkue-tukea voi hakea myös muihin kuin Kilpilahden kerhojen jo tukemiin tapahtumiin.

**Henkilöstön puheenvuoro**

Puheenvuoron tällä kertaa käyttänyt pääluottamusmies Hannu Tuominen (kuva) totesi, ettei tänä vuonna ole ollut erikoista draamatiikka henkilöstön kannalta - erityisesti verrattuna muutaman vuoden takaisiin henkilöstövähennyksiin. Borealixen omistuspohjan muutokseen ei ole ainakaan vielä näkynyt henkilöstölle vahingollisessa valossa ja investointeja Porvooseen on tullut.

Työilmapiiri ei näyttäisi ainaakaan huonontuneen – saavutus jo sinänsä. Työilmapiiriin on panostettava, jotta sen taso vähintäänkin

säilyy. Kun henkilöstöhallintoon on tullut lisävoimia, henkilöstö odottaa, että asioiden hoito helpottuisi. Porvoon HR:llä on 850 asiakasta ja tehtäväjako suoraan henkilöstöön päin liittyviin asioihin on tarkennettava; esim. vapaa-ajan moninaisten toimintojen keskitetty hoito on heikko. Tässä kohdin saatiin johdolta vastaus, että ryhdytään toimenpiteisiin tilanteen parantamiseksi.

Aikaisempien ilmapiirikyselyn tulosten perusteella sovittujen toimenpiteiden toteutumisen seuraminen on ollut osittain heikkoa. Esim. tiedottamisen ja arvostuksen osoittamisesta (vuoden 2003 kyselyn tulosten perusteella yhteisesti todettu paperi) ei ole kuulunut mitään – minne se on joutunut? Toimitusjohtaja myönsi, että olemme hyviä tekemään suunnitelmia, mutta emme aina muista seurata toteutumista ja parantamisen varaa on.

Fokus-ryhmistä ja ilmapiiri-asiasta edelleen Tuominen totesi, että henkilöstön kannalta peruskysymys on henkilöstön hyvinvointi, eikä niinkään oikean vastausrivin varmistaminen seura-



vaan ilmapiirikyselyyn. Selviydytäänkö työkuormasta? Hyvinvointi pitää sisällään mm. aikaa tehdä työnsä jotenkin siedettävämällä aikataululla. On päästävä eroon koheltamisesta, ja tämä tarkoittaa mm. riittävästi henkilökuntaa.

Henkilöstö on painanut tukka putkella; venynyt pienellä henkilöstömäärällä hyviin taloudellisiin ja toiminnallisiin tuloksiin kuluneen vuoden aikana. Vieläpä TRI-lukemat ovat hyvät; nämä yhdessä ovat palkitsemisen arvoisia asioita. Tuominen esitti johtotiimille että se ottaisi palkitsemisen käsittelyyn, antaen osviittaa: ”Tuhat euroa olisi kiva summa!”

Henkilöstön puheenvuoron loppuksi pääluottamusmies esitti vielä kahden samanlaisen ilmapiiriin keskittyvän tilaisuuden järjestämistä alkavana vuonna ja tätä luvattiin johdossa mieltä. (HLT)

**Borealixen kymmenes henkilöstökongressi Suomessa**

CCC:n vuosittain järjestämä Borealixen henkilöstökongressi pidetään tänä vuonna Suomessa. Se on järjestyksessä kymmenes laatuaan ja toinen Suomessa järjestetty. Paikan etsintä lehden mennessä painoon on kesken, mutta paikka sijoituu pääkaupungin ympäristöön. Kongressi tietää Porvoon tuotan-

topaikkakunnallekin vierailuita, kokouksia ja palaverreja.

Borealixen alkuvuosina CCC-kongressit järjestettiin Kööpenhaminassa. Vuonna 1998 se ensimmäistä kertaa toteutettiin Tanskan ulkopuolella – Suomessa.

Valmistelut noin 70 borealixilaisen henkilöstöasioiden tilaa ja tulevai-

suutta luotaavaan tilaisuuteen ovat täydessä käynnissä. Tämä tapahtuu toisaalta CCC:n valitseman työryhmän - joka rakentaa asialistan - avulla, ja toisaalta puhtaasti porvoolaisin voimin käytännön järjestelyjen onnistumiseksi. (HLT)

## Työryhmä selvittää 12-tuntista vuorojärjestelmää

Työryhmän tehtävänä on selvittää periaatteet, ehdot ja kriteerit, joilla on mahdollista laajentaa 12-tuntisen vuorojärjestelmän käyttöä muillekin Porvoon laitoksille. Työryhmän työhön ei sisälly päätöksentekoa tai suosituksia 12-tuntisen käyttöönotosta vaan sen tekemät selvitykset toimivat päätöksenteon tukena. Työryhmän työn pitäisi olla valmis 31. tammikuuta mennessä.

Työryhmän työ on vielä kesken. Tähän mennessä se on selvittänyt 12-tuntiseen siirtymiseen liittyviä työmatkakuljetuksia, ruokailuun ja palkkahallintoon liittyviä asioita sekä vaikutuksia kunnossapitoon, muuhun toimintaan ja naapuriyhtiöihin jne.

Mahdolliseen 12-tuntiseen siirtymisen käsittelyn järjestys näyttäisi tässä vaiheessa olevan seuraava:

Kun työryhmän työ valmistuu, Porvoon johtotiimi käsittelee asiaa ja tekee periaatepäätöksen työryhmän selvittämien asioiden perusteella. Jos johtotiimi näyttää jatkolle viireää valoa, niin osastoille tulee tietopaketti, jossa on selvitys 12-tuntiseen siirtymisen ehdoista sisältäen myös sopimusluonnoksen palkka- ym. asioista. Työntekijätasolla ammattiosasto suorittaa työntekijöiden vuoroporukan keskuudessa osastokohtaisen neuvoa-antavan äänestyksen 12-tuntisen kannatukselta, jonka jälkeen ammattiosasto käsittelee tilannetta. Samoin Porvoon johtotiimi arvioi asiaa. Jatkotoimet määräytyvät näiden käsittelyjen perusteella.

Yhtiön puolelta on henkilöstöpäällikkö 16.12 yhtiön YT-tilaisuudessa ilmoittanut, että mikäli mah-

dollinen 12-tuntiseen siirtyminen tulisi, voisi se tapahtua käytännön asioista johtuen aikaisintaan 4-6 kuukautta sen jälkeen, kun mahdollinen päätös siirtymisestä on jollain osastolla edellä mainitun käsittelyn kautta tehty. Samoin työnantajapuolen edustajat palkkahallinnossa ovat todenneet, että käytännössä mahdollinen siirtyminen voisi tapahtua vasta seuraavan kalenterivuoden alussa.

Asioita on siis vielä aika paljon levällään, mutta työryhmän työ näyttäisi valmistuvan aikataulun mukaisesti 31.1. mennessä. Asian etenemisestä tiedotetaan heti, kun kokonaisuus kriteereistä ja etenemisaikatauluista on tiedossa.

**Hannu Tuominen**

## Pikkujoulujuhla

Ammattiosaston järjestämä yhteinen pikkujoulu keräsi jälleen aimo joukon jäsenistöä ja heidän puolisoitaan ravintola Iriksen monipuolisen joulupöydän ääreen 17. joulukuuta. Pääluottamusmies Hannu Tuomisen tervehdyspuheen jälkeen nautittiin illallinen ja pidettiin arpajaiset, sitten tanssia ja vapaata seurustelua vanhojen ja uusien tuttujuksen kesken.

Kerran vuodessa on ihan paikallaan kokoontua vapaa-aikana rennossa ilmapiirissä.



# Kantakalustoa eläkkeelle

## Antti Salminen

Käyttöhyödykkeen virtuoosi Antti Salmisen eläkkeelle siirtyjäisiä juhlittiin Porvoon Paahtimolla joulukuun 16. päivänä.

Antti tuli Pekemalle lokakuun 30. päivänä 74 ja ehti näin ollen palvelella reilut 31 vuotta. Työsuojeluasiamiehenäkin ison osan työurastaan toiminut Antti kiittää työtovereita ja ammattiosastoa sekä lähtijäisten järjestäjiä ja osallistujia.

Isäntää ei pidä kunnioittaa talon takia vaan taloa isännän takia.

Kiittäen ikimuistoisesta illasta!

**Antti**



- Ei sitä aamulla tiedä, kuinka lystiä illalla on, kommentoi Antti päättäjaisjuhliaan.



## Pekka Kuivanen

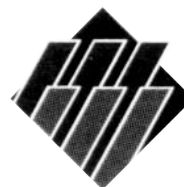
Sähköasentaja Pekka Kuivanen jäi eläkkeelle vuoden vaihtuessa. Pekema Oy pestasi hänet helmikuun 7. päivänä vuonna 72 ja hän ehti siten olla talossa liki 34 vuotta. Tästä ajasta Pekka toimi sähköasentajien luottamusmiehenä toistakymmentä vuotta ja ammattiosaston toimikunnan jäsenenä niin ikään yli kymmenen vuoden ajan. Näiden ohella oli monenlaisia luottamus henkilön toimen mukana tuomia projektiluonteisia tehtäviä. Viimeiset seitsemän vuotta Pekka edusti Pekeman ammattiosastoa myös sairauskassan hallituksessa.

- Eläkeharrastukset on aloitettu näin talvisaikaan ensin vain lenkkeilemällä, mutta kesän tullen alkaa remontit kotona ja tyttären talon kanssa. (HLT)

Jälkeen vuosien työntäyteisten edessä on aika omien harrastusten.

Kiitokset kaikille!

**Pekka Kuivanen**



**PUNKAHARJUN LOMAOSAKKEIDEN  
VAPAA VIIKOT/PÄIVÄT**



**Tilanne 13.01.2006**

**x = vapaa**

Talvikausi	Osake 5	Osake 58
Vko 04 20.01 -27.01	x	x
Vko 05 27.01 -03.02	x	x
Vko 06 03.02 -10.02	x	x
Vko 07 10.02 -17.02	x	x
Vko 09 24.02 -03.03		x
Vko 10 03.02 -10.03	x	x



**Tiedustelut ja  
vuokrausanomukset:  
Pasi Mäntysaari,  
Borealis konttori,  
puh. 3048, 050-379 4050  
( H-asema / project / borealis /  
pekema / loma / ).**

Talvikaudella hinnat 50 € viikko tai 30 € viikonloppu.

Viikon vaihtopäivä on perjantai. Vuokra-aika alkaa ensimmäisenä päivänä klo 14:00 ja päättyy viimeisenä klo 12:00. Viikkovuokraukset ovat etusijalla viikonloppuvuokrausta. Vuokrataan myös sopimuksen mukaan, esim. päivävuokraus.

Loma-asunto osake 5 on paremmin allergisille soveltuva, jonne eläinten vieminen on ehdottomasti kielletty. Tupakointi on kielletty molempien loma-asuntojen sisätiloissa.

Siivous kuuluu vuokraajalle (itse tai palvelunosto infosta).

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

Poikkea myös osaston kotisivulla [www.pekemantyontekijat.fi](http://www.pekemantyontekijat.fi) / Punkaharju, josta löytyy kuvia ja linkkejä Punkaharjun lähiseutuihin ja tapahtumiin.

**KEMIAN TALVIPÄIVÄT  
11. – 12.3. 2006 KUOPIOSSA**

**Hiihtoa, reppuhiihtoa, pilkkiä ja lentopalloa kuten aiempinakin vuosina.  
Uusina lajeina lumikenkä- tai sauvakävelyä, savolainen suunnistus, kylpylän vesitreeni ja myös karaoke.**

**Pekeman Työntekijät ry**

Ammattiosasto järjestää kuljetuksen osallistujamäärän mukaisesti.  
Jäsenen omavastuuosuus on 30 euroa.

Sisältää: kuljetus, majoitus 2 hengen huoneessa, lounas molempina päivinä, buffet-illallinen lauantaina, osallistumismaksut ja muu ohjelma.

Ilmoittautumiset ja omavastuuosuuden maksu käteisellä  
Pasi Mäntysaarelle 3.2.2006 mennessä, jolta myös lisätietoja. Puh. 3048