

KYMI

Kymin henkilöstölehti 4/2007

WE LEAD.
WE LEARN.



Henkilöstökysely valmistui

Kymin
ensi vuosi

UPM:n menestyksen
avaimet

REC08:n
joulukuu

Julkaisija
UPM, Kymi

Päätoimittaja
Irma Niemi
puh. 0204 15 2173
irma.niemi@upm-kymmene.com

Toimituksen postiosoite
UPM, Kymi-lehti
Selluntie 1
45700 Kuusankoski

Aineistot
kymi-lehti@upm-kymmene.com

Lehtitoimikunta
UPM, Kymin tiedotustoimikunta
toimii lehtitoimikuntana.

Taitto: Ulla Parikka

Painopaikka ja -aika:
Hämeen Kirjapaino Oy, Tampere
10.12.2007

Paperi:
UPM Finesse bulky matt,
sisus 100 g/m², kansi 130 g/m²

Osoitteenmuutokset:
Helena Lukkarinen
puh. 0204 15 2167
helena.lukkarinen@upm-kymmene.com

ISSN: ISSN 1796-9883

www.upm-kymmene.com

Kansikuva: Johannes Wiehn

"No onkos tullut kesä, nyt talven keskelle?"



UPM:n kolme haastetta	6
EES – henkilöstökyselyn tuloksia	8
Turvallisuuden "topit ja flopit"	10
Ensi vuonna – osastojen ajatuksia kuluneesta ja tulevasta vuodesta	12
UPM:n energiasstrategia perustuu omavaraisuuteen	19
Sisäinen viestintä selkiytyy	20
REC08-projektin kuulumiset	22
Mitä Voikkaalle kuuluu	28
Kymin kerho remontoi uusia tiloja	30
Seurakunnan joulutervehdys	35

Pääkirjoitus



Vuosi 2008 kehitysohjelman loppuunsaattamisen vuosi

Kymin kehitysohjelman viimeinen vuosi on alkamassa. Ensi vuoden kesäkuussa käynnistämme uuden sellutehtaan talteenotolinjan ja saatamme päätökseen myös muut kehitysprojektit. Toimintamme vakiintuu ja saamme toivon mukaan tulevina vuosina nähdä tulokset tehdystä panostuksesta. Tässä lehdessä on tarkemmin kuvattu eri osastojen tavoitteita vuodelle 2008.

Vuoden 2006 uudelleenjärjestelyohjelmamme toinenkin vuosi on edennyt suunnitelmien mukaan. Suomen metsäteollisuuden tämän vuosikymmenen suurimman investoinnin (REC08) sekä lukuisten pienempien investointien toteuttaminen samanaikaisesti henkilöstövähennysten ja uusien toimintatapojen käyttöönoton kanssa on vaatinut meiltä kaikilta paljon. Kymin kilpailukyvyyn ja tulevaisuuden turvaamiseksi nopea muutos on kuitenkin välttämätön tilanteessa, jossa Euroopan metsäteollisuus elää suurta murroskautta.

Syyskuussa suoritetun henkilöstön sitoutumiskyselyn (EES) tulokset ovat nyt käytettävissä. Ilahduttavaa on huomata oman työyhteisön ja esimiestoiminnan hyvät tulokset. Koko kyselyn parhaimmat pisteet saivat kysymykset ”luotan esimieheeni”, ”esi-

mieheni pitää kiinni sitoumuksistaan” ja ”henkilöt, joiden kanssa työskentelen, tekevät parhaansa UPM:n eteen”. Sitoutuminen UPM:ään oli alhaisella tasolla, mikä johtunee pitkään jatkuneista henkilöstövähennyksistä Kuusankoskella. Investointipäätösten myötä yhtiö on kuitenkin osoittanut vahvaa sitoutumista Kymin.

Työhyvinvoinnissa meillä on sairauspoissaoloissa ja työtapaturmissa runsaasti parannettavaa. Koska kyselyn mukaan luottamus omaan työyhteisöön on korkealla tasolla, meillä on käsissämme hyvät eväät työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Uuden vuoden toivomukseni on, että vuosi 2008 jäisi historiaan Kymin työhyvinvoinnin kehittymisen vuotena.

Hyvää Joulua ja Onnellista Uutta Vuotta toivottaen,

Yngve Lindström
Tehtaanjohtaja

Jokapäiväistä työtä turvallisuuden eteen

Työtä työturvallisuuden eteen tehdään ensi vuonnakin jokapäiväisten asioiden parissa – ilman mitään isoja erityisprojekteja. Näin voidaan sanoa Kymin työsuojelun ajankohtaispäivässä 20.11. esillä olleiden asioiden perusteella.

Uutena työsuojelun asiana esiteltiin vaarojen tunnistamismenetelmien kehittäminen UPM:ssä. Oleellisin muutos siinä tapahtuu siirryttäessä vakanssikohtaisista vaarotunnistamisesta osasto-kohtaisiin ja päällekkäisten tietojen poistumisen. Kehittämistöimenpiteisiin kuuluu Turvallisuustoiminta-sovelluksesta löytyvien vaarojen tunnistamisen lomakkeiden ja ohjeiston muokkaus helpokäyttöisemmiksi. Samoin riskien arviointimenettelyä kehitetään Turvallisuustoiminta-sovellukseen. Lisäksi sovellukseen ollaan tekemässä työvälinettä vaarojen ja niistä aiheutuvien riskien perehdyttämiseen. Siitä koska suunnitellut muutokset saadaan käyttöön, ei vielä osattu sanoa.

Ensi vuoden työsuojelun tehtäväläiställä olevista asioista mainittiin mm. pienryhmätyöskentelyn tukeminen, työpaikkakierrosten lisääminen ja pelastussuunnitelmien tarkistaminen.

Ihmisten toivotaan kiinnittävän huomiota työpaikkojen vaaratilanteisiin ja tekemään niistä ilmoituksia. Tänä vuonna ilmoituksia oli tehty marraskuuhun mennessä yhteensä 140 kpl, mikä on huomattavasti viime vuotista enemmän. Ahkerimpia ilmoituksen tekijöitä oltiin sellulla.

Keskustelussa parannusehdotuksina työturvallisuuteen tulivat esiin mm. ennakkohuollot ja häiriötilanteiden ennakointi. Ohjeiden tulee olla ajanmukaisia ja toiminnan niiden mukaista. Puheenvuoroissa todettiin myös, että tarvitaan johtamista ja halua puuttua laiminlyönteihin. Henkiseen työhyvinvointiin toivottiin lisää panostusta.

Kaikilla Kymin tehdasalueella työskentelevillä tulee olla voimassaoleva työsuojelukortti, joten kortin uusintatarve on hyvä tarkistaa. Jos kortti vanhenee, henkilö käy koko turvallisuuskoulutuksen uudelleen. Mutta jos asian huomaa ajoissa, kortin uusi-



miseen riittää puolen päivän mittaiseen turvallisuuskoulutukseen osallistuminen. Koulutuksista saa tietoa työsuojeluosastolta.

Voikkaan tehtaalla tehdyistä laajoista purkutöistä todettiin, että vakavia työtaturmia työmaalla ei ole sattunut, ja työtaturmien lukumäärä on erittäin alhainen.

Tilaisuudessa esiintyivät Kymin paperitehtaalla päällystyslaitoksen työsuojelun pienryhmää vetävä **Markku Siltanen**, konsernin työsuojeluasioista vastaava **Kaisa Lehtipuro**, turvallisuuskoulutuksesta vastaava **Tuija Kaartinen**, Kymin suojelun edustajina **Jaakko Sutela**, **Tuomo Lindén**, ja **Vesa Rantaharju** sekä työterveydestä **Leila Kallio**. Voikkaalla Voikkaarissa pidettyyn tilaisuuteen osallistui kuutisenkymmentä henkilöä. ■

Strategiakatsauksessa tietoa tavoitteista ja niissä onnistumisesta



Keskustelemassa tilaisuuden jälkeen vas. Yngve Lindström, Pasi Untolahti, Pertti Salminen ja Matti Lievonen.

Kymillä 5.12. pidetyssä hieno- ja erikoispaperit toimialan strategiakatsauksessa käytiin läpi mm. UPM:n ja toimialan tavoitteita ensi vuodelle ja miten nykytavoitteiden kanssa on onnistuttu.

Tässä tehtaan koko henkilöstölle tarkoitetussa tilaisuudessa esiintyivät toimialajohtaja **Matti Lievonen**, hienopaperitehtaista vastaava johtaja **Pertti Salminen**, myynti- ja markkinointijohtaja **Ruud van den Berg** sekä Kymin tehtaanjohtaja **Yngve Lindström**. He kiittivät kaikkia kuluneesta vuodesta – työtä on tehty paljon ja siinä on onnistuttu. Onnistumiset antavat ihmisille motivaatiota jatkaa eteenpäin.

UPM:n ja toimialan tavoitteiden toivotaan olevan ihmisten tiedossa, ja että niistä puhutaan muulloinkin kuin vain strategiakatsauksissa.

Vastaavanlaisia tilaisuuksia järjestetään kaikilla toimialan tehtailla kotimaassa ja ulkomailla. Nyt Kymillä ollut tilaisuus oli ensimmäinen kotimaassa pidetty. Tilaisuudet tukevat hyvin mm. henkilöstökyselyssä esiin tullutta tarvetta tiedon saannin parantamisesta UPM:stä. Siitä enemmän lehden seuraavilla sivuilla. ■

Joulupuu on rakennettu

Joulupuu on rakennettu, joulu on jo ovella... Lehden ilmestyessä monilla on jo joulukuusi hankittuna, joko aito havulta tuoksu metsänkuusi tai sitten jokin muu.

Joulunpuun historiasta voisi palauttaa mieleen seuraavaa. Ensimmäiset joulukuuset Suomeen ilmestyivät Helsinkiin 1820-luvulla. Joulukuusi on tullut tänne Viron ja Saksan kautta, jossa asiaan on vaikuttanut Martti Luther. Hänen kerrotaan tuoneen pienen kuusen sisälle. Kuusen kynttilät kuvasivat jouluyön kirkasta taivasta. Joulukuusi tunnetaan myös Lutterin puuna. Saksassa joulukuusi on ollut tuttu jo 1500-luvulta lähtien. Puun historia ulottuu kuitenkin jo pitkälle ennen ajanjaksomme alkua.

Wikipediassa määritellään, että joulukuusi on joulun juhlistamiseen liittyvä kuusi tai pihta, joka koristellaan erilaisin koristein kuten sähkökynttilöin ja värikkäin nauhoihin. Latvaan sijoitetaan usein tähti. Joskus joulukuusen tilalla on kataja.

Joulukuusen koristelussakin trendit muuttuvat. Vielä 50-luvulla kuusi varustettiin koristeiden lisäksi herkuilla: punaposkisilla omenoilla, piparkakuilla ja kuusenkaramelleilla. Tällainen joulukuusi oli kuin runsauden sarvi, josta nautittiin hetki arjen niukkuuden keskellä. Vaurastumisen myötä syötävän ripustaminen joulupuun oksille on jäänyt pois.

Ennen vanhaan kuusi haettiin metsästä, se oli yksi joulunvieton rituaaleista. Nykyisin kuusi ostetaan torilta tai taimimyyrmälästä, ja valinnan varaa on alkaen kotimaisesta viljelystä lajikkeesta ulkomaisiin erikoisuuksiin.

Allergisille on hyvä ratkaisu muovinen tekokuusi. Niitä saakin nykyisin melkein minkä värisenä tahansa, valmiiksi koristeltuina tai ilman.

Ensimmäiset joulukuuset sijoitettiin ulos yleisille paikoille. Perinteen mukaan joulukuusi viedään pois viimeistään nuutinpäivänä 13. tammikuuta.

Aikaisempina vuosina joulukuusen on arvioitu koristavan joulua Suomessa yli miljoonassa taloudessa, niin varmasti tänäkin jouluna. Kymillä tehtaalla työskentelevien iloksi joulukuuset tuotiin puolenkuun maissa. Ensimmäinen kuusi pystytettiin ja koristeltiin eläkeläisten joulujuhlassa 11.12. Kuusankoskitalolla. Kaiken kaikkiaan tehtaalle tuotiin kuusia viitisen kappaletta. ■

Tiedot: <http://www.kuusisaariset.fi/kshistoria.html>, <http://fi.wikipedia.org/wiki/Joulukuusi>

Kuva Soile Kärhä





"On tärkeää että kaikki UPM:läiset ymmärtävät kolme kovaa haastettamme ja ovat valmiita tekemään hartiavoimin töitä niiden eteen", painottaa Jussi Pesonen.

Teksti Anneli Kunnas, Kati Haapakoski
Kuvat Jenni-Justiina Niemi

VALMIINA

kolmeen kovaan haasteeseen

Kuka vielä muistaa Artek-paviljongin? Aivan. Se oli se parinsadan neliön kokoinen rakennelma, joka nousi UPM:n, suomalaisen design-yritys Artekin ja maineikkaan japanilasarkkitehti **Shigeru Banin** yhteistyönä Milanon huonekalumessuille Italiaan viime keväänä. Se oli juuri se paviljonki, joka niitti mainetta ja kunniaa enemmän kuin valmistajatkaan osasivat odottaa.

Messut päättyivät ajallaan, mutta UPM:läisten kannattaa muistaa Artek-paviljonki. Se ei nosta UPM:n tämän vuoden tulosta huippuunsa, mutta se on osoitus UPM:läisten taidoista, monipuolisuudesta ja uudistumisen kyvystä sekä koko yhtiön monista tulevaisuuden mahdollisuuksista.

Artek-paviljongin rakennusaine on puumuovikomposiitti UPM Profi, jota syntyy UPM Raflatacin tarralaminaatin tuotannon ylijäämästä. Se on terassien rakennusaine, mutta paviljonkiin sitä keksittiin käyttää tavallisesta poikkeavassa yhteydessä ja uusien kumppanien kanssa.

UPM Profi on hyvä esimerkki UPM:n omasta tuotekehityksestä, toteaa toimitusjohtaja **Jussi Pesonen**. Se on kokonaan uutta liiketoimintaa, jota UPM:llä ei ollut lainkaan kaksi vuotta sitten.

"Puumuovikomposiitilla on merkittävä kasvupotentiaali. Kolmen vuoden päästä voidaan puhua useiden satojen miljoonien eurojen liiketoiminnasta, jota on mahdollista vielä moninkertaistaa pitkällä tähtäimellä", Pesonen sanoo.

MENESTYMISEN EVÄITÄ RIITTÄÄ

Uusien liiketoimintojen kehittäminen on yksi UPM:n kolmesta painopistealueesta. Kaksi muuta ovat kannattavuuden parantaminen Euroopassa ja eteneminen kasvavilla markkinoilla.

Pesosen mukaan niistä kaikkein ajankohtaisin on tuotannon kannattavuuden parantaminen Euroopassa. Se alkoi vuosia sitten puu- ja jalostusteollisuuden järjestelyillä ja jatkui kannattavuusohjelmalla, joka muutti etenkin paperiliiketoimintaa.

"Olemme koko ajan pyrkinet siihen, että olemme kilpailukyisiä metsäteollisuuden isompien järjestelyjen alkaessa. Tämä vaihe on nyt alkamassa", Pesonen toteaa.

Muutos jatkuu myös UPM:ssä. Tammi-syyskuun tulos osoitti,

että kannattavuus ei vieläkään kehity myönteisesti. Kohonneet kustannukset ja vahva euro nakertavat tulosta.

”Koko teollisuus kärsii tilanteesta. Rakennemuutokset ja yritysjärjestelyt ovat erittäin todennäköisiä. Myös UPM tutkii niiden mahdollisuuksia, mutta osallistumme vain järjestelyihin, jotka tuottavat lisäarvoa UPM:lle”, Pesonen korostaa.

UPM:n perinteisesti vahvoja liiketoimintoja ovat aikakauslehtipaperit ja hienopaperit. Niiden tuloksissa on parannettavaa. Raaka-aineiden hinnat ovat jatkaneet nousuaan ja Venäjän puutullit ovat uhka erityisesti koivusta elävälle vaneriteollisuudelle.

”UPM:n etuna on se, että aloimme vastata haasteisiin ensimmäisten joukossa”, Pesonen toteaa.

Se ei kuitenkaan riitä. Kolmannen osavuositarkastuksen yhteydessä UPM ilmoitti välittömistä toimista kannattavuuden parantamiseksi.

”Aikakauslehtipaperin hinnankorotukset ovat tarpeen, ja niistä on ilmoitettu asiakkaille. Toiseksi meidän täytyy arvioida uudelleen koneidemme kilpailukykyä nykyisessä liiketoimintaympäristössä. Emme suunnittele uutta kannattavuusohjelmaa, mutta arviointi saattaa johtaa joko pysyviin tai määräaikaisiin kapasiteetin sulkeuksiin”, Pesonen toteaa.

”Kolmanneksi otamme käyttöön aiempaa tiukemmat investointiohjeet ja suuntaamme investointeja kasvaville markkinoille ja uusille liiketoiminta-alueille. Perinteisillä aloilla teemme nyt lähinnä kustannustehokkuuteen ja koneiden ylläpitoon tähtääviä investointeja.”

KAIKKI KASVUMARKKINOILLE

Paraikaa UPM vahvistaa asemaansa kasvavilla markkinoilla. Esi-merkiksi Kiinassa haluamme näkyä kaikilla toimialoillamme.

UPM Raflatac on panostanut voimakkaasti Aasian ja Tyynenmeren tarraliiketoimintaan kahtena viime vuonna. Tänä vuonna se on avannut uuden leikkuu- ja jakeluterminaalin Intiassa, Uudessa Seelannissa ja Thaimaassa. Lisäksi se vihi käyttöön uuden tarralaminaattitehtaan Changshussa Kiinassa. Ensi vuonna käynnistyvät tehtaat Wrocławissa Puolassa ja Dixonissa USA:ssa.

UPM:n tuotekehityspotkussa on oivaltavia kehityshankkeita. Niistä voi mainita vaikkapa biopoltoaineet ja -kemikaalit.

”Biodieselin valmistaminen muun tuotantomme yhteydessä on luonteva ratkaisu. Hallitsemme raaka-aineiden logistiikan ja pystymme hyödyntämään biodieselin tuotannossa syntyneen lämmön paperinvalmistuksessa”, Pesonen toteaa.

”Kun tekninen ja kaupallinen konsepti on valmis, voidaan biodieselin valmistus aloittaa jonkin Euroopan tuotantoyksikön yhteydessä.”

KESKUSTELU ON AVATTU

Tänä syksynä UPM otti käyttöön uuden tavan viestiä strategisesta suunnasta talon sisällä. Johdon tehtävänä on varmistaa, että ihmiset eri yksiköissä ymmärtävät valitut painopisteet.

Paras tapa lisätä ymmärrystä on avoin keskustelu.

”Tämä on ensiaskel kohti uutta tulevaisuuden visiota, jonka haluamme välittää kaikille UPM:n työntekijöille”, Pesonen sanoo.

Tähän yhtiö panostaa, sillä henkilöstökyselyssä löytyi kaksi selkeää parannuskohdetta. Vastaajien mielestä UPM ei ole kommunikoinut visiota tulevaisuudesta, joka motivoi heitä. Myöskään työtehtävissään hyvin suorituvia UPM:läisiä ei heidän mielestään huomioida.

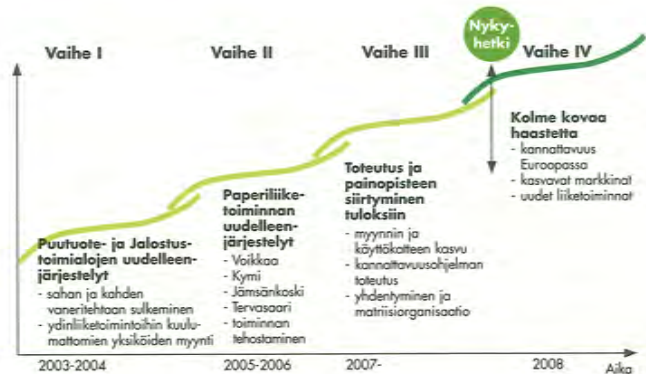
”Näihin seikkoihin meidän täytyy kiinnittää huomiota, jos haluamme UPM:n olevan muutakin kuin pelkkä keskivertotyöpaikka. Onkin erityisen tärkeää, että kaikki osallistuvat keskusteluihin ja toimitasuunnitelmien tekemiseen kyselyn tulosten pohjalta.”

UPM:läisten sitoutumisen kokonaistulos oli 55 prosenttia, mikä jää jonkin verran maailman johtavien yritysten tuloksista. UPM jää teollisuusyritysten keskikastiin.

Hyvä sen sijaan oli vastausprosentti, 73. Henkilöstökyselyyn vastasi peräti 18 000 työntekijää.

”Vastauksia on syytä kuunnella tarkasti ja tiimeissä on ryhdyttävä toimiin, jotta voimme yhdessä edistää päivittäistä työtämme”, Pesonen sanoo. ■

UPM:n kehitysvaiheet



UPM:n kolme kovaa haastetta

1. Kannattavuus Euroopassa

- Kustannustehokkuus on menestymisen keskeinen edellytys.
- Paperiteollisuuden rakennemuutos ja hintojen nosto luovat edellytyksiä kannattavuudelle.
- Puun, kierrätyskuidun ja energian saatavuus tulee varmistaa kilpailukykyiseen hintaan.

2. Kasvavat markkinat

- Kiinan mahdollisuudet tulee hyödyntää kaikilla toimialoilla.
- Biomassan hankinnassa on edettävä uusille alueille.

3. Uudet liiketoiminnot

- Uusia, toimintaamme sopivia ja kannattavia liiketoimintoja kehitetään aktiivisesti.

Teksti Kati Haapakoski

Esimiehet paransivat, SITOUTUMISESSA vahvistettavaa

Esimiestyö on ottanut askeleita eteenpäin muutamassa vuodessa. Henkilöstön sitoutumisen osalta meillä on kuitenkin vielä paljon tehtävää. Näin voi päätellä henkilöstökyselyn tuoreista tuloksista.

Tällä kerralla henkilöstökysely ei selvittänyt vain mielipiteitä ja tyytyväisyyttä, vaan se pyrki mittaamaan myös henkilöstön sitoutumista yhtiöön. Vastausprosentti oli hyvä, 73 prosenttia, mikä on 2 prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2004.

Henkilöstöjohtaja **Riitta Savonlahti** kehuu kyselyn vastausprosenttia, mutta muuten UPM ei voi olla tyytyväinen tuloksiin.

”Olemme keskikastia sitoutumisessa ja esimiestyön tehokkuudessa muihin valmistaviin teollisuuden yrityksiin verrattuna, mutta jos vertaamme UPM:n tuloksia kaikkiin vertailtavaihin kansainvälisiin yrityksiin, jäämme niistä jälkeen sekä sitoutumisessa että esimiestyön tehokkuudessa.”

Johtamiseen on panostettu

Savonlahden mukaan kyselyn tuloksissa näkyy myönteisesti se, että johtamiseen ja esimiestyöhön on alettu panostaa UPM:ssä aikaisempaa enemmän. Edellisen kyselyn UPM teetti vuonna 2004, jolloin esimiestyö nousi yhdeksi keskeiseksi kehittämisen kohteeksi.

”Sen jälkeen olemme paneutuneet johtamisen kehittämiseen esimerkiksi ohjelmien, valmentamisen ja arviointien avulla”, Savonlahti sanoo.

Esimiestyötä arvioitiin kyselyssä neljällä kysymyksellä: Esimieheni on tehokas johtaja, luotan esimieheeni, esimieheni todella välittää hyvinvoinnistani ja esimieheni pitää lupauksensa.

Parannuksesta huolimatta esimies-

ten työskentely on vastausten perusteella UPM:ssä edelleen heikompaa kuin globaaleissa yrityksissä keskimäärin.

Tuloksista näkyi muitakin vahvuuksia: 73 prosenttia uskoo, että työntekijöiden turvallisuus on UPM:lle tärkeää. 71 prosenttia tuntee olevansa osa tiimiä. 66 prosenttia kokee, että ihmiset, joiden kanssa he työskentelevät, tekevät parhaansa UPM:n hyväksi. 57 prosenttia ajattelee, että UPM:n tekemät muutokset ovat olleet välttämättömiä kilpailukyvyyn säilyttämisen kannalta.

Sitoutumisessa on tehtävää

Kyselyn tulosten perusteella UPM:läiset eivät ole yhtä sitoutuneita työnantajaansa kuin henkilöstö muissa globaaleissa yrityksissä.

UPM:ssä sitoutumisen aste oli 55 prosenttia. Globaalisti yritysten keskiarvo on 65 prosenttia. Ylpeitä UPM:stä on 52 prosenttia vastaajista, globaalisti vastaava luku on 76 prosenttia.

”Koska henkilöstön sitoutumisella on todettu olevan selkeä vaikutus yrityksen kannattavuuteen ja suorituskykyyn, tulokseen täytyy reagoida”, Savonlahti sanoo.

Sitoutuminen on uskoa yhtiön strategiaan, tavoitteisiin ja tuotteisiin. Se on positiivista asennetta yhtiötä ja sen arvoja kohtaan, ja uskoa siihen, että itse pystyy vaikuttamaan yhtiön kehittämiseen. Se koostuu kolmesta avaintekijästä: johtajuudesta, yrityskuvasta ja maineesta sekä tyytyväisyydestä.

”Sitoutumisen kannalta keskeisiksi tekijöiksi UPM:ssä nousee muun muassa se, kuinka hyvin henkilöstö ymmärtää UPM:n strategisen suunnan ja motivoituu tulevaisuuden näkymistä sekä se, kuinka tunnistamme hyvin suoriutuvat henkilöt ja onnistumme heitä palkitsemaan. Nämä tulevat olemaan keskeiset teemat, kun linjaamme kyselyn perusteella tehtäviä toimenpiteitä”, Savonlahti sanoo.

Savonlahden mukaan kyselyn tulos osoittaa sen, että meidän on entistä enemmän panostettava siihen, että vuoden 2005 lopussa määritetyt johtamisen periaatteet näkyvät päivittäisessä toiminnassa kaikilla organisaation tasoilla.

Tuloksista toimenpiteisiin

Henkilöstökyselyn tulokset täytyy käsitellä perusteellisesti jokaisessa yksikössä ja tiimissä. Sen toteuttaminen on esimiesten vastuulla.

”Jokaisen esimiehen velvollisuus on käydä tulokset läpi yhdessä omien tiimiensä kanssa. Vastaajilla puolestaan on oikeus päästä keskustelemaan ja miettimään toimenpiteitä tulosten perusteella yhdessä esimiesten kanssa”, Savonlahti sanoo.

Savonlahden mukaan kysely tehdään tulevaisuudessa joka vuosi. Seuraavan kerran se toteutetaan ensi syksynä. Tulosten perusteella voi siis seurata, miten hyvin toimenpiteisiin on ryhdytty. ■



Tehtaanjohtaja Yngve Lindström:

”Voimme olla iloisia meillä hyvin olevista asioista”

Tehtaanjohtaja Yngve Lindström kiittää kaikkia henkilöstökyselyyn vastanneita. Kyselyn vastaukset toivat esiin korjattavaa, mutta moni asia koetaan myös hyvänä, mistä voidaan olla iloisia. Kymillä on vahva sitoutuneisuus omaan työyhteisöön ja työhön, vaikkakin UPM-yhtiönä koetaan kaukaisena.

”Olen tavattoman iloinen asioista, jotka ovat saaneet parhaimmat pisteet. Esimiestyö ja sitoutuminen ovat kaksi tärkeintä. Esimiestyössä olemme menneet paljon eteenpäin. Huonoimmat pisteet tulivat niille kysymyksille, joissa kysyttiin UPM:n toiminnasta. Sitoutuminen UPM:ään koetaan vähäisenä”, hän sanoo.

Vastauksissa tulee esiin vahvasti paikallisuus, eikä siinä ole Lindströmin mielestä mitään pahaa. ”Kymiläisyys on hyvä ja hieno juttu, mutta se ei saisi erottaa meitä UPM:stä. Ollaan ylpeitä itsestämme ja paikallisuudesta, mutta samalla olkaamme reilusti myös upm:läisiä.”

Esimiehiä arvostetaan – sitoutumista UPM:ään tarvitaan

Aikaisemmissa kyselyissä on esitetty kriittikiä esimiestyötä kohtaan, ja nyt tältä alueelta saatiin parhaimmat pisteet. UPM-

tasoisesti Kymillä on hyvä, keskiarvoa parempi tulos.

Lindströmin muistuttaa, että esimiehiä ei saa jatkossakaan unohtaa. He tarvitsevat tukea ja ymmärrystä niin omilta esimiehiltään kuin alaisiltaan.

Sitoutuminen on uskoa yhtiön strategiaan, tavoitteisiin ja tuotteisiin. Se on positiivista asennetta yhtiötä ja sen arvoja kohtaan, ja uskoa siihen, että itse pystyy myötävaikuttamaan yhtiön kehittämiseen. Sitoutuminen on ihmiselle vahva, monisäikeinen asia, jonka rakentamiseen on varattava aikaa.

”Kymiläisten vastaukset ovat rehelliset ja kertovat, että henkilöstö ei usko UPM:n sitoutuvan henkilöstöön joten henkilöstön ei ole luonnollisestikaan helppo sitoutua UPM:ään. Tähän ajatteluun on selvä syy, kun huomioidaan Kuusankoskella tehdyt henkilövähennykset jo usean vuoden ajalta.”

Henkilöstöön kohdistuneet ratkaisut ovat koskettaneet Kuusankosken tehtailla työskentelevien yhtiöläisten perheitä, tai heidän sukulaisiaan, ystäviään. ”Henkilökohtaisella tasolla tänne tehdyt investoinnit eivät ehkä ihmisiä vielä lämmitä. UPM:n sitoutuneisuus koetaan enemmän tehtaaseen kuin henkilöstöön kohdistuvana huolimatta siitä, että investoinnit luovat

turvallisuutta ja uskoa tehtaan jatkumiseen”, Lindström miettii.

Hän on luottavainen siihen, että usko ja luottamus yhtiötä kohtaan kasvaa, kun nyt meneillään oleva kehitysohjelma saadaan läpivietyä. Sitoutuminen kasvaa tavoitteiden toteutumisten ja onnistumisten kautta vähitellen, millä on varmasti vaikutusta myös ihmisten hyvinvointiin.

UPM lähemmäksi tehtaan ihmistä

”Jatkossa tulemme miettimään, miten saisimme lisättyä UPM:n johdon ja henkilöiden vuorovaikutusta tehtaalla työskentelevien kanssa. Tarvitaan nykyistä enemmän näkyvyyttä, keskustelua ja avoimuutta. UPM on jäänyt vielä kovin etäiseksi ihmisille”, Lindström pohtii.

Tehtaanjohtajan mielestä UPM:n johdon tulisikin olla nyt aktiivinen. Keskustelu, kuuntelu ja paikallisten kannanottojen huomiointi on tärkeää. Hyvät työkalut kaikille osapuolille tästä eteenpäin ovat positiivisuus ja rakentava yhteistyö. ■

Teksti Irma Niemi

Teksti Martti Purmonen

EES-tulokset tulleet, toimenpideohjelmien teko alkanut

Viime syyskuussa tehdyn henkilöstökyselyn, EES-tutkimuksen tulokset saatiin Kymille lokakuun lopussa. Sen jälkeen on tuloksia jo käsitelty tehtaalla eri yhteyksissä ja esimiehille järjestetty tilaisuuksia, joissa on luotu valmiuksia tulosten käsitteilyyn ja tulkintaan.

Kymillä vastausprosentti oli 73 %, mikä vastaa UPM:n keskiarvoa. Vastausprosenttia voi pitää hyvänä. Siltä pohjalta on hyvä analysoida tuloksia ja rakentaa tarvittavia toimenpideohjelmiä. Henkilöstökyselyllä pyrittiin erityisesti selvittämään sitoutumisen ja esimiestyön tasoa. Kumpaakin osa-alueita mittasi neljä erillistä väitettä. Sitoutumisen keskimääräiseksi pistemääräksi tuli 3,23 ja esimiestyön 3,60. Eriytyisesti esimiestyön keskimääräiseen pistemäärään voidaan Kymillä olla tyytyväisiä. Myös kehityssuunta on hyvä.

Henkilöstökyselyssä oli kaikkiaan 38 kysymystä, joilla kartoitettiin seuraavia osa-alueita: esimiestyö, laatu, sitoutuminen, viestintä, kasvu ja kehitys, osallistuminen ja yhteenkuuluvuus, erilaisuus, tulevaisuus / näkymät, tunnustus ja palkitseminen sekä seurantakysymykset, joilla mitattiin sitä, mitä edellisen eli vuoden 2004 kyselyn pohjalta oli tapahtunut.

Yksittäisistä kysymyksistä myönteisimmän koettiin seuraavat väittämät:

- Luotan esimieheeni
- Esimieheni pitää kiinni sitoumuksistaan
- Henkilöt, joiden kanssa työskentelen, tekevät parhaansa UPM:n eteen
- Esimieheni on hyvä kuuntelija
- UPM on sitoutunut huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta
- Saan esimieheltäni tarvittavat tiedot voidakseni työskennellä tehokkaasti
- Tunnen olevani osa työyhteisöä
- Saan tarvittavan koulutuksen tehdxkseni työni tehokkaasti.

Kielteisimmät arviot tulivat seuraavista väittämistä:

- UPM:ssä kommunikoidaan avoimesti ja rehellisesti molempiin suuntiin
- UPM:n johto on viestinyt minua motivoivista tulevaisuuden näkymistä
- Luotan UPM:n johtoon
- UPM arvostaa työpanostani
- UPM antaa tunnustusta tuotteliale henkilöille
- UPM palkitsee minut oikeudenmukaisesti suorittamastani työstä.

Tulosten jatkokäsittely tapahtuu työosastoilla ja yksittäisillä työpaikoilla. Erittäin tärkeää on yhdessä analysoida saatuja tuloksia ja rakentaa siltä pohjalta käytännönläheisiä toimenpideohjelmiä. Aikataulullisesti toimenpideohjelmien on tarkoitus olla valmiina tammikuun 2008 loppuun mennessä. Toimenpiteet tietenkin jatkuvat siitä eteenpäin. Toteuttamista ajatellen on hyödyllistä priorisoida 1-3 tärkeintä asiaa ja rakentaa niille toteuttamiskelpoinen ohjelma.

Kymin kokonaistuloksista syntyy muutamia ajatuksia toimenpiteiksi. Esimiestyö sai hyvät pisteet ja se on kehittynyt hyvään suuntaan. Tällä alueella työtä kannattaa jatkaa ja vahvistaa sitä edelleen. Myöskin osallistumisen ja yhteenkuuluvuuden tunteen vahvistaminen, työssä kehittymismahdollisuuksien edistäminen ja viestinnän ja kommunikoinnin laatuun panostaminen vievät asioita myönteisesti eteenpäin.

Tulosten perusteella herää myöskin kysymys, mitä voisimme tehdä, jotta UPM tulisi lähemmäksi tehtaan ihmisiä. Toimitusjohtaja Jussi Pesonen haastoi meidät myös pohtimaan paikallisesti sitä, mitkä seikat saavat meidät tuntemaan ylpeyttä UPM:llä työskentelemisestä – ja mitä meiltä puuttuu? ■

Teksti Teija Salmela
Kuva Irma Niemi

Turvallisuuden "TOPIT ja FLOPIT"

Turvallisuus puhuttaa UPM:n joka kolkassa. Suomen paperitehtaiden katselmuksissa selvisi, missä asioissa on onnistuttu ja missä pitää vielä petrata.



Kymillä työterveys- ja työturvallisuuskatselmus pidettiin viime huhtikuussa, jolloin tarkastelun kohteena olivat PK 9 ja biologinen puhdistamo. Kuvassa vas. Juha Sirviö Kajaanista, Pauli Karjalainen, Pekka Mertakorpi, takana Jouni Nuuttila ja Jaakko Sutela.

Työterveys- ja työturvallisuuskatselmus on tapa löytää ja jakaa hyviä käytäntöjä eri yksiköiden välillä. Katselmuskierrosten pitkänaikan tavoitteena on vähentää sairauspoissaoloja, työkyvyttömyyttä ja tapaturmia. Lisäksi maalina on parantaa yhteisten työpaikkojen turvallisuuden hallintaa. Pohjois-Euroopan työterveyden ja -turvallisuuden kehityspäällikkö **Pauli Karjalainen** joukkue on koordinoitunut useita katselmuksia reilun vuoden aikana.

”Suomen tehtailla olemme onnistuneet erityisesti kolmessa asiassa: Työsuojelun ja työterveyden yhteistyö toimii hyvin - toimmme toinen toistaan auttaen. Toiseksi meillä on olemassa toimivat yhteiset työkalut ja materiaalit. Kolmantena asiana listaisiin avoimuuden: meillä asioista pystytään kyllä puhumaan, sen kun menee valvomoon juttelemaan”, hän summaa.

Tärkeimpiin kehittämiskohteisiin Pauli listaa vaaratilanteiden käsittelyn, vastuun kantamisen omasta työympäristöstä sekä konsernin yhteisten työkalujen tuntemuksen.

”Turvallisuus on arjessa osa työntekoa. Se ei astu voimaan vasta sitten kun työsuojeluihmiset tulevat paikalle. Omasta työympäristöstä pitää kantaa vastuuta ja yksi hyvä keino tähän on vaaratilanteista ilmoittaminen”, hän kertoo.

Vaaratilanteiden ilmoittaminen on todella tärkeää, koska tietoa päästään hyödyntämään oman tehtaan lisäksi myös muissa UPM:n yksiköissä.

”Meille kertyisi hyvää tietoa kun saisimme sen vain kasaan ja jakoon. Työkalut jakeluunkin ovat olemassa. Ilman tuon tiedon valjastamista joudumme aina reagoimaan vasta tapaturman jälkeen, kun meidän pitäisi pystyä siihen jo ennen tapaturmaa. Turvallisuuden huippuyrityksissä tavoite on se, että jokainen työntekijä tekee vähintään yhden vaaratilanneilmoituksen vuodessa.”

Esimerkkejä tehostakin on olemassa:

”Kun esimerkiksi Seikun sahalta saatiin vaaratilanneilmoituskäytäntö kunnolla vauhtiin, tapaturmien määrässä tapahtui huomattava aleneminen”, Pauli tietää.

Havaintoja arjesta

Turvallisuutta koetellaan ennen kaikkea arkisissa tilanteissa. Katselmuksissa havaittiin muun muassa, että tuotantoyksiköissä käytetään laajasti henkilösuojaimia ja ulkoalueet ovat esimerkiksi kunnossa. Johto toimii turvallisuuden tukena esimerkiksi, ja yhteisöissä on aitoa kiinnostusta asiaa kohtaan. Lisäksi

teemaan liittyvät tavoitteet ovat selkeitä ja niitä seurataan.

Myös osaamista ja kouluttamista pidettiin hyvänä: tämä päti sekä suojelun asiantuntijoiden kouluttamista että uusien työntekijöiden perehdyttämistä.

Sen sijaan kaappien päältä löytyy vielä liian paljon tavaraa, seiniltä eroottisia kalentereita tai vanhoja ohjetauluja. Nostojen yhteydessä tarkastusmenettelyt ontuvat edelleen. Myös tehtailla vierailevien ihmisten turvallisuuteen pitäisi kiinnittää enemmän huomiota.

Asenne ratkaisee

Turvallisuus on loppujen lopuksi kiinni pienestä, mutta suuresta kysymyksestä: asenteesta. Teenkö ilmoituksen havaitsemastani vaaratilanteesta? Pidänpö työympäristöni siistinä? Laitanko kuulosuojaimet aina korviin tehtaalle mennessä?

”Asenteella on hurja vaikutus turvallisuuteen. Meidän pitäisi huomioida ja palkita arjen onnistujat näkyvämmiin. Ylipäätään huippuyrityksiin verrattuna me voisimme suhtautua vakavammin turvallisuuteen. Ja tehdä siitä isompi ’numero’. Meidän pitää olla tosissaan tämän homman kanssa”, Pauli päättää jämäkästi. ■

Tänä vuonna hyvin valmisteltuja

Seuraavissa kirjoituksissa Kymin osastojen johtajat summasivat ensi vuoden tekemisiä ja kuluvaakin vuotta.

”Lämmin kiitos kaikille kuluneesta vuodesta. Muutosten keskellä on tehty Kymillä hienoa ja arvokasta työtä. Hyvää ja rauhallista joulun aikaa kaikille,” toivottavat Juhani Jolkkinen, Matti Laaksonen, Kai Latvala, Martti Purmonen, Janne Rantanen, Teuvo Solismaa ja Jaakko Sutela.



Kymin marraskuun johtoryhmän kokouksessa olivat mukana alhaalla vas. Teuvo Solismaa, Janne Ranta, Matti Laaksonen, Yngve Lindström, Pasi Untolahti, Kai Latvala, Hannu Pääkkönen (Jorma Timosen voimassa), Jaakko Sutela, Juhani Jolkkinen ja Martti Purmonen. Kuvasta puuttuu Timosen lisäksi Ari Tynys.

asioita ENSI VUONNA käyttöön



Henkilöstöhallinnossa tavoitteellista toimintaa osastojen tukena

Vuonna 2008 jatkuu edelleen työ UPM:n vuonna 2006 julkaiseman kannattavuusohjelman tavoitteiden saavuttamiseksi. Henkilöstöhallinnon yhtenä keskeisenä tehtävänä on tukea osastoja asetettujen henkilöstötavoitteiden saavuttamiseksi. Työ pitää sisällään Kymi-tasoisesti työvoima-asioiden kokonaishallinnan.

Kymillä sairauspoissaolot ovat puhuttaneet usean vuoden ajan. Erityisesti muutostilanteessa työhyvinvointiin liittyvät asiat korostuvat. Ensi vuonna jatketaan työtä tavoitteena työhyvinvoinnin edistäminen. Työterveyden ja osastojen välinen yhteistyö korostuu. Tavoitteena on edelleen parantaa olemassa olevia hyviä käytäntöjä, ja löytää uusia toimintatapoja.

EES-tulosten hyödyntäminen ja toimenpideohjelmat ovat koko Kymiä ajatellen erittäin tärkeitä. Näiden asioiden hyvä hoito ensi vuonna tukee osastojen toiminnan kehittymistä ja myös kaikkien hyvinvointia.

Palkanlaskennan siirto Kuusankoskelta lykkääntyy alkuperäisestä aikataulusta. Kuitenkin valmistelevat työt mahdollisimman onnistuneelle siirrolle jatkuvat tiiviisti ensi vuonna. Tähän liittyy myös erilaisten käytäntöjen tarvittava yhtenäistäminen. HR-työkalujen ja toimintatapojen sisäänajo tehtaalla on ensi vuoden toisen puoliskon ohjelmassa.

Ammattitaidon kehittämiseen liittyvät toimintatavat, kehityskeskustelut ja viestinnälliset asiat tulevat myös olemaan ensi vuonna painopistealueina.

Martti Purmonen



WFC:n kehitys jatkuu

On keskityttävä enemmän ihmisiin, omaan tekemiseen, tehokkuuden nostoon ja laadun tasaisuuteen – siinä tavoitteita, joita asetimme vuodelle 2007. Puhuttiin paljon avoimuudesta, uusista toimintamalleista, täydestä käynnistä, hyllyn minimoinnista, kustannustehokkuudesta ja laatujohtajuudesta. Todella suurella mielihyvällä voin todeta, että monissa näistä olemme onnistuneet erinomaisesti. Siitä suuri KIITOS kaikille meille Kymiläisille, jotka olemme haasteellisessa ympäristössä jaksaneet työskennellä asioiden kehittämiseksi. Päällistettyä hienopaperia valmistavan WFC-linjan tekemä vuosituotantoennätys on hieno saavutus.

Juuri tämä ympäristön nopea muuttuminen tekee ajasta erittäin haasteellisen. Puukustannusten voimakas nousu ja dollarin alamäki ovat tyypillisiä esimerkkejä tästä. Toki operatiivisesti ja asenteellisesti vahvat yksiköt selviävät voittajina – Kymi yhtenä näistä.

Vuodesta 2008 tulee kuluvan vuoden kaltainen. Tehokkuutta on pyrittävä ylläpitämään ja kehittämään. Varsinkin kesäajan operatiivinen toiminta on suunniteltava siten, että vuoden 2007 kaltaisilta ongelmilta vältytään.

Laadun tasaisuuden eteen olemme tehneet nyt kaksi vuotta sitoutuneesti töitä. Palkintona on ollut molempina vuosina UPM Finessen laatujohtajuus. Siinä selkeä tavoite – ei kahta ilman kolmatta. Erityisen onnistuneina pidän henkilöstölle Radansuussa järjestettyjä laatuopetuspäiviä. Hyvä osanotto, avoimet keskustelut ja persoonalliset asiakasesitelmät jäivät mieleen. Samaan aikaan olemme hyvin onnistuneet pitämään muuttuvien kustannusten nousun kurissa. Toki haasteita tälläkin puolella on paljon. Tämä tarkoittaa, että koeajot ja testaukset eivät vähene.

Linjan kannattavuuden parantaminen on selkeä teema vuodelle 2008. Motivoinut henkilöstö, tehokas operatiivinen toiminta, kustannustehokkuus läpi linjan ja laadukas tekeminen – näitä kaikkia tarvitaan. Tarvitsemme myös oikean tuote- ja markkinastrategian, jonka suhteen vuosi 2008 tulee tarjoamaan muutoksia nykyiseen. Ja ennen kaikkea tarvitsemme hinnankorotuksia.

Matti Laaksonen



WFU:lla investointien jälkeen kohti uusia haasteita

Lukuisien uudistus- ja muutoshankkeiden läpivienti, yhdessä työyhteisöme rakennemuutoksen kanssa, on leimannut vahvasti tekemistämme tänä vuonna. Linjaamme on investoitu tänä vuonna merkittävästi, niin arkkisaliin kuin paperikoneeseenkin. Suurin voimanponnistus meillä oli elokuussa arkkisalin hankkeet ja ennen kaikkea PK 9:n automaatiojärjestelmän uusinta.

Hankkeita oli valmisteltu huolellisesti ja niiden toteutus ja läpivienti onnistui erinomaisesti, mistä kiitos kaikille mukana olleille. Näiden suurien hankkeiden lisäksi olemme tänä vuonna ottaneet myös menestyksellisesti käyttöön useita uusia tietojärjestelmiä niin asiakaspalvelussa kuin koko tehtaallakin.

Arkkisalissa on SmartWrap -tuotanto noussut vuoden lopussa uudelle tasolle, kun olemme pystyneet avaamaan tuotteelle uusia myyntikanavia.

Nämä kaikki uudistushankkeet ja investoinnit eivät ole itsestään selviä tässä suhdannetilanteessa, ja ne on nähtävä osaltaan myös osoituksena yhtiön johdon uskosta ja luottamuksesta meidän tekemiseemme ja mahdollisuuksiimme tulevaisuudessa. Rakennemuutostyöme ei ole ollut turhaa.

Vuosi 2008 on ovelta, ja sekä uudet että vanhat haasteet odottavat meitä. Keväällä käynnistyvä sellutehtaan uusi talteenotto antaa varmasti haasteita myös paperitehtaalte. PK 9:n tuotannon turvaaminen hyvällä laadulla ja asiakaspalvelulla on myös meidän haasteemme, kuten myös koko tuotantolinjan tuotannon nostaminen yli edellisten ennätysten. Yhdessä ahkerasti työskentelemällä onnistumme.

Kai Latvala



Sellulla uuden talteenoton käyttöönotto 'vuoden juttu'

Sellun ja energiantuotannossa tälle vuodelle asetetut tavoitteet ovat toteutuneet kohtuullisen hyvin. Haasteelliseksi asetuista tuotantotavoitteista tullaan hieman jäämään, mutta liikumme kuitenkin vuosituotantoennätyksen rajoilla, joka on näiden lukuisten projektien keskellä hyvä suoritus.

Vuoden 2008 tärkein tapahtuma on luonnollisesti uuden talteenottolaitoksen käynnistys. Vuoden alkupuoliskon kestävä koulutus-, koestus- ja vesiajovaihe huipentuu uuden kemikaalien talteenottolinjan käynnistykseen kesäkuun alussa. Käynnistystä edeltää kytchentäsisokki, johon valmistauduttiin kuluvan vuoden elokuun seisokissa. Silloin tehtiin jo mittavia valmistelutöitä lopulliseen kytkentään.

Puukustannusten jyrkkä nousu on huonontanut sellutehtaan kustannuskilpailukykyä. Tämän vuoksi onkin erittäin tärkeää, että uuden talteenottolinjan käynnistys on hyvä, ja sen tuomat kustannushyödyt sekä muuttuvissa että käyttö- ja kunnossapitokustannuksissa saadaan nopeasti hyödynnettyä täysimääräisesti. Muutaman vuoden seissyt purulinjat kunnostetaan kevään aikana ja oman seulontapurun keitto aloitetaan välittömästi, kun uusi talteenottolinja on saatu tasaiseen ajoon.

Sellutehtaan ympäristövaikutusten pienentämiseksi on tämän vuoden aikana otettu käyttöön havuhakkeen esihöyrystykseen liittyen reboiler-laitteisto, jolla vähennetään laimeiden hajukaasujen pääsyä ilmaan. Sellutehtaan piha-alueiden sadevesiviemäriä on muutettu satunnaispäästöriskien pienentämiseksi. Ensi vuonna uuden talteenottolaitoksen myötä ilmapäästöt pienenevät n. 20 % sellutonnin kohden. Sen lisäksi valmistuu lietteiden kuivatusallas, jolla vähennetään kaatopaikkakuormitusta. Vedenkulutuksen vähentämiseksi tehdään edelleen selvitystyötä.

Tuotekehityksessä työtä jatketaan. Samoin jatketaan valkaisu prosessien kehittämistä.

Suotuisaa työtapaturmakehitystä pyritään jatkamaan laajentamalla ennakoivien mittareiden käyttö kaikille osastoille ja tehostamalla työsuojelun pienryhmien työtä. Juuri valmistuneen EES-tutkimuksen tulokset analysoidaan sekä laaditaan ja toteutetaan työryhmäkohtaiset toimenpiteelliset.

Teuvo Solismaa

Kymin taloushallinnossa muutoksen elämistä ja uuden oppimista toisiamme tukien

Kulunut vuosi on ollut konsernin talous- ja rahoitustoiminnoissa muutoksia täynnä. Konsernin laajuinen One Finance and Control -ohjelman toteutus aloitettiin tänä vuonna. Ohjelma tähtää taloushallinnon tehokkuuden ja laadun parantamiseen yhdistämällä taloushallinnon palvelut yhdeksi maailmanlaajuiseksi toiminnoksi. Uuteen toimintamalliin siirrytään ensi vuoden loppuun mennessä. Pohjois-Euroopan toimintojen osalta palvelut keskittyvät globaaliin palvelukeskukseen Tampereelle.

Muutos on koskettanut myös Kymillä toimivia talouden yhteisten palveluiden tekijöitä. Ostoreskontrapalvelut ovat siirtyneet Tampereelle ja myyntireskontra siirtyy ensi vuonna. Muutos on ollut monelle myös raskas prosessi, sillä kaikilla ei ole ollut mahdollista siirtyä uudelle paikkakunnalle.

Kymin Mill Controlling -tiimissä tehtäviä on sopeutettu uuden keskitetyn toimintamallin mukaisiksi. Tärkeimpinä painopisteinä tiimillämme on jatkossa liiketoiminnan tuki, ennusteet ja analyysit sekä sisäiset kontrollit. Tampereelle keskitetyt kirjanpito- ja raportointi-palvelut ovat nykyisin tärkeä osa laskentaprosessia. Jokapäiväisessä työssä korostuu hyvä suunnitelmallisuus ja aktiivinen viestintä. Erittäin tärkeää on myös ihmisestä huolehtiminen ja tuen antaminen toinen toisillemme.

Uusista toimintatavoista on tullut osa jokapäiväistä työtä. Talousosastolla ensi vuoden tavoitteina on yhä edelleen kehittää työprosesseja ja syventää toimintamalleja uudessa globaalissa toiminnossa. Myös jatkuva osaamisen kehittäminen on asiantuntijatiimissä tärkeää. Asioita on aina pyrittävä tarkastelemaan uudesta näkökulmasta. Keskeistä ensi vuonna on myös GlobalONE:in uusien työprosessien entistä parempi integrointi osaksi päivittäistä toimintaa ja raportointia.

Juhani Jolkkinen



Teknisellä osastolla muutokseen avoimesti ja ennakkoluulottomasti

Kulunut vuosi on ollut työntäyteistä aikaa. Toimintaympäristömme on muuttunut, ja se edellyttää meiltä avointa ja ennakkoluulotonta asioiden käsittelyä, yhdessä tekemistä sekä jatkuvaa toimintatapojen kehittämistä.

GlobalONE-järjestelmän käyttöönotossa on koko henkilöstö tehnyt hyvää työtä järjestelmä- ja toimintatapavaikeuksista huolimatta. Järjestelmän tarkoituksenmukainen käyttö ja hyvä käyttöaste ovat tärkeitä tavoitteita ensi vuodelle. Tavoitteiden saavuttamiseksi on kaikkien osoitettava hyvää panosta toimintatapojen osalta sekä kärsivällisyyttä ongelmatilanteissa.

Paperin ja sellun kunnossapitotoimintojen rakennetta selkeytetään siten, että integraatin edut pystytään hyödyntämään paremmin kunnossapitotoiminnoissa. Integraattitehtaiden parhaaksi kunnossapitomalliksi on määritelty hallinnollisesti keskitetty ja toiminnallisesti tuotantolinjoille hajautettu kunnossapitomalli, jonka mukaan myös Kymin kunnossapitoa kehitetään ensi vuoden aikana.

Kunnossapito- ja palvelutoimintojen osalta toiminnan painopiste on liiketoiminnalle tärkeissä ydintoiminnoissa, joilla on suora vaikutus sellun ja paperin laatuun, kustannustehokkuuteen ja tuotantotehokkuuteen. Muiden alueiden tärkeää ammatiosaamista arvostamme, mutta hankimme sitä tarpeen mukaan palvelutarjoajilta.

Janne Rantanen



Suojeluosasto valmiina muuttuvien toimintojen tuomaan muutostarpeeseen

Vuodesta 2008 on koko Kymin ja sen myötä suojeleustalon osalta odotettavissa haastava. Perinteisen suojeleustalon, työsuojelun, palosuojelun ja vartiointin haasteet normaalityön ohessa painottuvat REC08-projektitoimintojen päättymisen myötä uuden tehdasyksikön mukauttamiseen toimivan tehtaan suojeleustoimintoihin.

Ympäristönsuojelun osalta tuleva vuosi tuo mukanaan uuden ympäristöluvan siirtämisen toiminnalliseen käytäntöön viranomaiskeskusteluineen ja selvityksineen. Lupa tulee aiheuttamaan koulutustarvetta, toimintamuutoksia ja oman toimintamme sopeuttamista uusien vaatimusten edellyttämään laajuuteen.

Kuljetustoiminnot tulevat toimimaan haasteellisessa toimintaympäristössä, jossa ne mukautetaan muun tehtaan toimintoihin. Erityisen haastava vuosi tulee olemaan rautatieuudistuksen osalta.

Eläkesäätiön sijoitustoimintamuutos saatetaan päätökseen. Eläkesäätiön sijoitusomaisuusmäärä on muutoksen jälkeen suurempi kuin koskaan sen historiassa.

Kiinteistöjärjestelyjen osalta tulee muutoksia, jotka pienentävät Kymin hallinnassa olevien kiinteistöjen määrää ja täten myös hoitovelvoitetta.

Kuten aikaisemminkin olen todennut – suojeleustalolla on hyvä henkilöstö, joka pystyy vastaamaan haasteisiin yhteistyössä koko Kymin henkilöstön kanssa.

Vuoden 2007 osalta suojeleustalon yksikkö on selviytynyt eteen tulleista tehtävistä erittäin hyvin. Tähän on ollut vaikuttamassa paitsi suojeleustalon oman organisaation työ niin myös ennen kaikkea työsuojelun pienryhmien työ ja koko tehtaan henkilöstön myönteinen suhtautuminen suojeleustaloihin.

Jaakko Sutela



Teksti ja kuva Irma Niemi



Kuvassa vas. Jorma Timonen, Hannu Pääkkönen, Pasi Untolahti ja Paavo Pesonen.

Ensi vuoden ykkösiä: talteenottolaitoksen käynnistyminen ja henkilöstökysymykset

”Uuden talteenottolaitoksen käyttöönotto ja kaikki siihen liittyvät henkilöstökysymykset ovat Kymin ensi vuoden ehdottomasti tärkein asia”, toteavat yksissä tuumin Paperiliiton Kuusankosken osasto 19:n luottamusmies **Pasi Untolahti**, puheenjohtaja **Paavo Pesonen** sekä Kuusanniemen osasto 85:n luottamusmies **Jorma Timonen** ja puheenjohtaja **Hannu Pääkkönen**. Tärkeitä asioita on toki muitakin, mutta ihmisten odotukset kohdistuvat erityisesti omaan jätti-investointiin.

Jorma Timosen mukaan neuvotteluja on käyty jo vuoden verran, ja tavoitteena on saada ne päätökseen hyvässä aikataulussa. Ykkösasiana on miehistökysymysten selvittäminen koko sellun osalta, ei vain talteenottolaitoksen. ”Vaikka aikaa on vielä puolivuotta, on se neuvotteluaikana yllättävän lyhyt”, hän toteaa.

Paavo Pesonen lisää, että ylipäätään koko henkilöstöpolitiikan onnistuminen on erittäin tärkeää. ”Jonkin verran on ollut ongelmia, koska linja ei ole ollut yhtenäisen. Joillekin on annettu mahdollisuus jatkaa työelämässä ja joillekin ei. Tämä on aiheuttanut joissakin tapauksissa pahaa mieltä. Uudelleensijoittelussa eivät työ-

paikkojen tarjonta ja vapautunut työvoima ole aina kohdanneet toisiaan.”

Pasi Untolahti arvioi, että keskusteluja käydään aika lailla samojen teemojen ympärillä kuin tänäkin vuonna. Palkanlaskennan Pyry-projektin asioista neuvotellaan varmasti, vaikka se ei ensi vuonna käyttöön tulekaan. Myös palkkarakennemuutoksen osalta neuvottelut jatkuvat. Tärkeä asia keväällä on uuden työehtosopimuksen syntyminen, sillä nykyinen umpeutuu toukokuun lopussa.

”Jännityksellä odotamme myös, mitä Pesonen lupasi TV-puheessaan syksyn tulostarkastuksen julkistuksessa”, miehet sanovat viitaten mm. tuotantokapasiteettien tarkastustarpeeseen. Mahdollisia paikallisia toimenpiteitä he eivät lähde arvailemaan. Toiveena on saada Kymille vihdoin ja viimein työrauha.

Uudet järjestelmät kaipaavat viilaamista

”Jos ajatellaan kaikkia koskettavia tärkeitä ensi vuoden asioita, on otettava huomioon GlobalONE. Se vaatii vielä paljon lisäopis-

kelua. Uskaltaisin väittää, että koko järjestelmää ja toimintatapaa pitäisi muuttaa, jotta siitä saataisiin toimivampi käyttäjien kannalta”, Pasi Untolahti sanoo.

GlobalONE:iin ja Timeconiin luottamusmiehet suhtautuvat erittäin kriittisesti. Järjestelmistä viimeksi mainittuun on liitetty työajan- ja tuntitietojen keruun lisäksi ominaisuuksia, jotka eivät vielä toimi. Vanhaa perustietojen keruuta hoitanutta järjestelmäversioita ehdittiin käyttämään useita vuosia, eikä ongelmia ollut. He miettivät myös toimittajan sitoutuneisuutta ja kiinnostusta järjestelmää kohtaan. Nyt oman väen voimavaroja tuntuu asiaan menevän kohtuuttomasti.

”Tietoja joutuu korjaamaan viikoittain, ja korjaukset ovat järjestelmässä monimutkaisia tehdä. Toiminnot joita on ajateltu toimiviksi eivät pelaakaan”, Paavo Pesonen ja Hannu Pääkkönen kertovat kunnossapidon liukuvaan työaikaan siirtymisestä.

Työtahti ei ensi vuonna ole miesten mielestä millään lailla helpottumassa, joten järjestelmäongelmat koetaan ainakin tällä hetkellä ongelmana. Pilottitehtaan vaikea asema ymmärretään, mutta käyttöön tuotavien järjestelmien toimivuus edes tietyllä

perustasolla tulisi heidän mielestään varmistaa.

”Järjestelmien tulee tukea, yksinkertaistaa ja helpottaa toimintaa. Vaikka ne otetaan koemielessäkin käyttöön, on niiden pelattava. Virheiden korjailuun menee kohtuuttomasti aikaa”, Timonen sanoo.

Mielipidekyselyssä paikallisuus vahvana

Muutokset julkaisutoimintaan UPM:ssä ja tehtaan oman henkilöstölehden lopettaminen ei saa miehiltä hyvää arvosanaa. Henkilöstölehti on osaltaan luonut ja ylläpitänyt paikallista yrityskulttuuria. He kokevat ristiriitaisina puheet paikallisen sopimisen tärkeydestä ja lisäämisestä, kun samalla paikallisuutta ollaan viemässä pois.

”UPM:n tuominen lähemmäksi yksikköä ei pakottamalla onnistu. Suurin ongelma on paikallisuuden karsiminen – ei lehti pelkästään”, Pesonen tuumii. Mielipidekyselyn tuloksissa tuli positiivisesti esiin paikallisen yhteistyön lujittuminen. ”Mitä lähemmäksi tultiin ihmistä itseään, sitä paremmiksi pisteet nousivat.”

Miehet toteavat, että UPM ei ole niinkään vieras Kuusankoskella, mutta se on tullut aina negatiivisella tavalla esiin. Heidän mielestään ’sanelupolitiikan’ sijasta paremmin voisi toimia erilainen lähestyminen ja oikea kannustaminen. Nyt työntekijöiden paikallinen kannustin, tuotantopalkkio, on häviämässä ja tilalle on tulossa konsernin yhteinen palkitsemisjärjestelmä, joka on työntekijöille epäedullisempi.

Konsernitasolla etuisuuksien saaminen ei pitäisi lähteä heidän mielestään huonomman yksikön tavoitetasosta, vaan siitä miten voitaisiin heikoimmille yksiköille saada samat etuudet kuin parhaimmilla. Erilaista lähestymistä voisi olla avoin keskustelu, henkilöstön mielipiteiden huomioiminen ja heidän mahdollisuutensa osallistua päätöksentekoon. Kun nämä asiat ovat kunnossa, on ihmisten helpompi hyväksyä asioita ja sitoutua niihin.

Sairauspoissaolot pienentyvät mutta eivät heti

Untolahti, Pesonen, Timonen ja Paakkönnen ottavat kantaa myös sairauspoissaoloi-

hin, sillä niistä puhutaan paljon, ja ne ovat hyvinvoinnin mittarina. Miesten mukaan tilastoihin kiinnitetään kohtuuttoman paljon huomiota, eikä sairauspoissaolot mittarina nyky muodossaan ole hyvä.

Kymin kohdalla sairauspoissaoloprosentti on suuri, mutta huomioon pitää ottaa vuosia kestänyt muutosvauhti henkilöstövähennyksineen, sekä pitkäaikaissairaiden, putkeen ja eläkkeelle lähtevien vaikutus. Kymin vertaaminen konsernin muihin tehtaisiin tässä tilanteessa ei ole oikein. Heidän mielestään vasta noin parin vuoden kuluttua, tilanteen normalisoiduttua ollaan Kymillä tilanteessa, jolloin sairauspoissaoloista voidaan puhua vertailukelpoisesti muiden tehtaiden kanssa.

”Sitten kun saadaan ihmisten keski-ikä samalle tasolla, voidaan sairauspoissaolojen vertailu tehdä luotettavasti”, Paavo Pesonen lisää.

Haastattelun lopuksi he toteavat, että eteenpäin on katsottava. Se on välttämättöntä, vaikka Voikkaan tehtaan lopettaminen on vielä lähellä ja ihmisten mielissä, samoin omalla tehtaalla olleet muutokset. ■

Toimihenkilöunionin luottamusmies Ari Tynys:

Toimihenkilöillä tiukka vuosi takana ja uusi edessä

”Mennyt vuosi on ollut TU-toimihenkilöille kohtuuttoman tiukka. Yhtä aikaa on ollut liian monta isoa kakkua pureskeltavana.

Toimihenkilöt ovat olleet kovilla, kun samaan aikaan on tehty henkilöstövähennyksiä ja meneillään on iso ja henkilöstön voimavaroja vievä projekti REC08. Samanaikaisesti niskaan työnnettiin GlobalONE-projekti, joka on konsernin pilottihanke Kymillä. Kukaan ei varmaan tiennyt aloitettaessa, kuinka paljon se tuo lisätyötä ja kuinka hankala se näyttää olevan. Ei ole ihme jos selkeää väsymistä näkyy kilometrien päähän. Kun tällaisia projekteja aloitetaan, niin pitäisi hieman ajatella, mitä se vaatii henkilöstöltä.

Näin ei kuitenkaan kuluneen vuoden aikana tapahtunut. Sairauspoissaolot ovat lisääntyneet kaikissa henkilöstöryhmissä, kysellään ja ihmetellään mistä se johtuu.

Psyykinen rasitus ei pitkällä aikavälillä tuo muuta kuin kehon negatiivisen reaktion ja fyysisen herkkyyden sairastumiseen. Kynnyskin madaltuu sairaslomien hakemiseen, ja taas tulee toisille lisäkuormaa kun joku tai jotkut on vähän aikaa pois. Näyttää edelleen olevan sokea päämäärä viedä tavoitteet numerollisesti päätökseen välittämättä henkilöstöstä ja sen hyvinvoinnista.

Tuleva vuosi ei näytä yhtään valoisammalta, vaikka projektit saadaan päätökseen. GlobalONE on jo lähtenyt käyntiin pahasti yskien ja helpotusta ei ole varmaan näkyvissä. Talteenottolaitos saataneen käyntiin kesäkuun alussa ja jonkinlainen organisaatio ehkä viritettyä. Pelko siitä, miten kaikesta loppujen lopuksi selvitään, on käsin kosketeltava. Uusi talteenottolaitos toki tuo jatkuvuutta ja varmuutta Kymin



tulevaisuudelle mutta olen huolissani ihmisten jaksamisesta tänään, huomenna ja tulevaisuudessa.

Kevään aikana toimihenkilöidenkin työsopimus on katkolla, ja uutta pitäisi saada syntymään. Alkuasetelmat tuntuvat enemmän ja vähemmän vaikeilta. Toivottavasti vaan tuntuu ja kaikki saadaan kohtalaisen kivuttomasti sovittua.

Eli koettelemusten vuosia on kaksi takanapäin ja ainakin yksi edessä. Toivon, että henkilöstö jaksaa punnertaa vielä eteenpäin, vaikka porkkanaa ei ole edes näkyvissä.” ■



Teksti ja kuva Irma Niemi

Ensi vuonna palkkarakenne-uudistus ja uusi TES

Kuusankosken Sähkömiehet osasto 74:n luottamusmies **Jukka Simpura** arvelee, että ensi vuoden ehkä kiinnostavimpia asioita Kymillä on palkkarakenne-uudistus, joka koskee tuotannon ja kunnossapidon työntekijöitä. Neuvottelut ovat edenneet rakentavassa hengessä, mutta niiden valmistumisesta hän ei vielä voi sanoa.

Ensi vuoden isoista asioista hän mainitsee kevään TES-neuvottelut ja toivoo niiden menevän hyvin. UPM:n johdon puheet koneitten ja tehtaitten mahdollisesta sulkemisesta sekä yritysjärjestelyistä mietittävät ”Mitä se tarkoittaa UPM:n kannalta, emme voi sitä vielä tietää.”

Henkilöstön vähennysohjelma jatkuu, ja on ihmisten mielissä. ”Kysymyksiä tulee lähes päivittäin”, Simpura sanoo. Hän ennustaa, että vähennykset johtavat joissakin paikoissa työvoimapulaan. ”Vähennykset eivät kohdistu tasaisesti koko henkilöstöön, vaan ikärakenteen mukaisesti vaikuttavat joihinkin paikkoihin raskaammin kuin muihin.”

GlobalONE ei ole valmis

Kuluneesta vuodesta hän toteaa vielä, että se on ollut viime vuoden tapaan sekava. Henkilöstönvähennys ohjelma on edennyt, ja uusia projekteja on ollut samanaikaisesti menossa. Paperin puolella on eniten vaihtanut GlobalONE ja sellulla REC08.

”Kaikissa keskusteluissa on tällä hetkellä GlobalONE ja SAP. Voi mennä pitkälle ensi vuoteen ennen kuin se on käytössä täysipainoisesti.” Simpuran mukaan toimintatapojen muutos on tulossa, mutta ennen sitä on monia kysymyksiä ilmassa. Työnjohdon ja työntekijöiden tehtäväalueet ovat muuttumassa. ”Tällä hetkellä on epäselvää kuka tekee mitään.” ■



Teksti ja kuva Irma Niemi

Kevät taitekohtana

Ylempien toimihenkilöiden yhteyshenkilö **Jukka Puustinen** ennustaa että ensi vuosi jatkunee samanlaisena kuin tämäkin vuosi. Tehdastasolla tavoitteet noudattavat nykyistä linjaa. ”Kevät on taitekohta, kun REC08-projekti loppuu ja laitos otetaan käyttöön. Samanaikaisesti toukokuussa ovat TES-neuvottelut.”

”GlobalONE pyörittää meitä koko ensi vuoden. Ei tällaista järjestelmää saada ajettua sisään kuukaudessa tai parissa läpi. Toimintatapamuutokset, jotka liittyvät järjestelmään ja sen käyttämiseen, vaativat aikaa kaikilla tahoilla.”

Jukka toteaa, että tästä vuodesta on selvitetty, mutta kaikilta on vaadittu venymistä ja joustamista. Muutokset ovat koskettaneet kaikkia. Henkilöstöohjelmaan on ylempien toimihenkilöiden taholla suhtauduttu rauhallisesti ja asia ymmärtäen. Asia on Jukan mielestä tulkittavissa näin, sillä yhteydenottoja ja kysymyksiä on ollut erittäin vähän. Vähennysten piirissä on kuitenkin kymmeniä henkilöitä.

Työ muuttuu

Jukka Puustisen mukaan työn muutos on parina viime vuonna ollut suuri. ”Kun joku on lähtenyt talosta pois, ei hänen tilalleen ole nimitetty ketään, vaan työt on jaettu. Harvemmin on todettu, ettei lähtevän töitä enää tehdä, vaan ne toteutetaan toisella tapaa”, Jukka toteaa. Ulkoistaminen liittyy myös tähän, sillä on töitä joita ei enää tehdä itse.

Globaloiminta on asia, jonka eteen tehdään töitä yhä enemmän ja joka puolella yhtiössä. Tämä tuo tullessaan teki-joilleen englanninkielen osaamistarpeen. Jukan mielestä kielitaito ei ole mikään ongelma, mutta ehkä toimintatapa. ”Säh-

köposti ei ole paras ja nopein tapa asioiden eteenpäin viemiseen.” Esimerkkinä globaalista toiminnasta, joka koskettaa kaikkia hän mainitsee IT:n tuen. GlobalONE-projektissa Kymin key-userit ratkovat ne ongelmat mistä eivät itse selviä englanninkielellä Krakovassa sijaitsevan HelpDeskin kanssa.

Työhyvinvoinnin mittarit tarkistukseen

Työhyvinvoinnista puhuttaessa Jukka suhtautuu kriittisesti tapaturmien liittämiseen mittarina käytettyyn sairauspoissaoloon. Hänen mielestään työhyvinvointia tulisi konsernissa mitata ja vertailla vahvasti myös muiden tekijöiden kuin pelkästään nykyisen sairauspoissaoloprosentin mukaan.

”Työaikana ja vapaa-aikana tapahtuvista tapaturmista aiheutuneita sairauspoissaoloja ei voi rinnastaa työhyvinvointiin. Kääntäisin työhyvinvoinnista kysymyksen muotoon, onko meillä työpahoinvointia. Jos töissä sattunut tapaturma aiheuttaa poissaolon, ei se tarkoita sitä että työhyvinvointitilanne on huono. Tapaturma voi sattua muutenkin.”

Jukka pohtii myös nykyistä tavoiteasetantaa ja palkitsemiskäytäntöä. Kun tavoitemittauksia tehdään, ihmisillä on ehkä tunne, ettei mikään riitä. Tavoitteita pitää tietenkin olla, mutta niiden tulee olla realistisia. Tavoitteita määriteltäessä pitäisi huomioida miten tehokkaasti ne voidaan ylipäätään saavuttaa. Jos on mahdollisuudet pienempäänkin palkitsemiseen ja kannustamiseen, on se parempi kuin ei palkita ollenkaan. Kannustus ja palkitseminen ovat osa työtyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin rakentamista. ■

Teksti Vesa Puoskari

UPM:n energiastrategia perustuu OMAVARAISUUTEEN

UPM:n energiastrategia perustuu sähkön ja polttoaineiden korkeaan omavaraisuuteen. Yhtiö on Suomessa sähköenergialtaan omavarainen ja koko konsernin sähköomavaraisuus on noin 70 prosenttia. Monipuolisen ja kilpailukykyisen sähkötuotannon perusta on vesi- ja ydinvoima sekä lämpöä ja sähköä tuottavat tehdasvoimalaitokset, joiden polttoaine on uusiutuvaa biomassaa.

Suomessa merkittävimmät sähkön lähteet ovat yhtiön omat vesivoimalat sekä osakkuusyhtiöiden tuottama sähkö. Osakkuusyhtiöistä tärkein on Pohjolan Voima Oy. Sen kautta UPM on mukana Teollisuuden Voiman ydinvoimalaitoshankkeessa, jonka määrä valmistua vuonna 2010.

Tehtaiden lämmön ja sähkön yhteistuotantolaitosten osuus sähköntuotannosta on 25 prosenttia, mutta höyryn tuottajina ne ovat erottamaton osa paperitehtaiden tuotantoprosessia.

Biopolttoaineet ovat tärkein energialähde

Hiilidioksidineutraalit biopolttoaineet ovat UPM:n tärkein energianlähde. Tällä hetkellä hiilidioksidineutraalien polttoaineiden osuus on Suomen tehtailla 75 prosenttia ja koko konsernissa lähes 60 prosenttia.

Biopolttoaineita ovat metsäenergiapuu

sekä puun käsittelystä ja sellun tuotannosta syntyvät sivutuotteet kuten mustalipeä, puun kuori, siistausliete, biologisen vedenpuhdistamon liete ja muut puupohjaiset sivutuotteet. Metsäenergiapuuja ovat hakkuutähteet, pienikokoinen raivaus- ja ensiharvennuspuu sekä kannot.

Investoimme biovoimaloihin

UPM on investoinut määrätietoisesti biovoimaloihin. 1989 valmistuneen Kainuun Voiman voimalaitoksen jälkeen on otettu käyttöön 10 uutta voimalaitosta ja uusittu Kaukaan ja Pietarsaaren sellutehtaiden talteenottolaitokset. Uusimpia investointeja ovat vuonna 2006 käyttöön otetut Rauman voimalaitos ja Shottonin kattilalaitos sekä 2007 valmistunut Chapelle Darblayn voimalaitos.

Rakenteilla olevat Caledonianin ja Kaukaan voimalaitokset valmistuvat vuosina 2009 ja 2010. Meneillään oleva Kymin sellutehtaan talteenottolaitosinvestointi lisää myös Kymin tehtaiden energiaomavaraisuutta ja vähentää hiilidioksidipäästöjä.

Uusien investointien ja parantuneen energiatehokkuuden ansiosta UPM:n hiilidioksidipäästöt tuotettua paperitonnia kohti ovat vähentyneet 27 prosenttia maailmanlaajuisesti vuodesta 1990. Suomessa vähennys on peräti 56 prosenttia. ■

UPM ENERGIA LYHYESTI

UPM:n energiatoiminto vastaa kilpailukykyisen, joustavan, luotettavan ja kestävänsä energian toimittamisesta UPM:n tehtailla. Se vastaa myös yhtiön polttoaineiden yhteisostoista. Energiatoiminnon tehtäväalue käsittää yhtiön energiakonseptien suunnittelun ja toimeenpanon, energian hankinnan sekä jatkuvatoimisen energiataseen optimoinnin tuotanto- ja hankintaresurssien mukaisesti. Lisäksi energiatoiminto vastaa UPM:n CO₂-taseesta ja hoitaa suhteet sähkön, kaasun ja polttoaineiden toimittajiin ja kaupunkumppaneihin.

Yhtiön omat vesivoimalat ja osakkuusyhtiöiden kautta omistetut sähköntuotantolaitokset ovat Suomessa merkittävimmät sähkön lähteet. Osakkuusyhtiöt toimivat hankintahinta-periaatteella ja niiden ja omistajayhtiöiden väliset sähköntoimitussopimukset ovat pitkäaikaisia. Tehtaiden lämmön- ja sähkön yhteistuotantolaitosten osuus sähköntuotannosta on 25 %.

Jatkuva parantaminen korostuu kaikessa toiminnassa, mistä johtuen sekä omien lämmön ja sähkön yhteistuotantolaitosten että tehdasprosessien säännölliset ympäristö- ja energia-arvioinnit ovat olennainen osa työtä. Myös edistääkseen parhaiden käytäntöjen käyttöönottoa UPM Energia koordinoi energiatehokkuusarvioiteja yhtiön sellu- ja paperitehtailla. ■

Hiilidioksidipäästöihin vaikuttaneet investoinnit UPM:ssä

Voimalaitos	Voimalaitos	Vuosi
Kainuun Voima, Kajaani	voimalaitos	1989
Kaipola	voimalaitos	1991
Kaukas, Lappeenranta	kemikaalien talteenottolaitos	1991
Tervasaari, Valkeakoski	voimalaitos	1996
Alholmens Kraft, Pietarsaari	voimalaitos	2001
Jämsänkoski	voimalaitos	2002
Kymin Voima, Kuusankoski	voimalaitos	2002
Järvi-Suomen Voima, Ristiina	voimalaitos	2002
Järvi-Suomen Voima, Savonlinna	voimalaitos	2003
Wisapulp, Pietarsaari	kemikaalien talteenottolaitos	2004
Shotton, Iso-Britannia	kattilalaitos	2006
Rauman Voima, Rauma	voimalaitos	2006
Chapelle Darblay, Ranska	voimalaitos	2007
Kymi, Kuusankoski	kemikaalien talteenottolaitos	2008
Caledonian Paper, Iso-Britannia	voimalaitos	2009



Teksti Kati Haapakoski
Piirros Anssi Keränen

Sisäinen viestintä selkiytyy

Viestinnän toimintamalli muuttuu UPM:ssä vuodenvaihteessa: sisäinen viestintä saa rakenteen, joka tukee yhtiön johtamismallia.

Viestintäjohtaja **Pirkko Harrelan** mukaan UPM:n viestinnän haasteet ovat samoja kuin koko yhtiön. Myös viestinnän täytyy pystyä toimimaan entistä tehokkaammin.

”Resurssien suuntaamista pitää miettiä tarkasti”, Harrela toteaa.

Eri kanavien täytyy toimia kokonaisuutena ja täydentää toisiaan. Harrela muistuttaa, että yhtiötä ohjataan maailmanlaajuisesti, mutta töitä tehdään diviisionissa ja paikallisesti. Esimerkiksi organisaatiomuutos Changshussa ei ole tärkeä uutinen Lappeenrannassa, mutta yhtiön osavuositarkastuksen sisällöstä olisi henkilöstön hyvä tietää samat pääkohdat sekä Changshussa että Lappeenrannassa.

Vuorovaikutus lisääntyy

Jotta UPM:n sisäisen viestinnän tehokkuus paranisi, vuorovaikutteisen viestinnän osuus lisääntyy. Se tarkoittaa keskustelemista ja kasvokkain viestimistä, joka on tärkein sisäisen viestinnän keino.

”Vuorovaikutus on ainoa tapa lisätä ymmärrystä siitä, missä yhtiö ja oma yksikkö menevät. Kaikki kysymykset ovat sallittuja”, Harrela painottaa.

Henkilöstöinfoja on tulevaisuudessa säännöllisesti. Niissä henkilöstö käy yhdessä läpi oman yksikön asioita ja koko

yhtiön suuntaa. Monissa yksiköissä infot ovat jo nyt arkipäivää.

Joillakin toimialoilla yksiköiden johdoryhmit saavat tilannekatsauksen kunkin osavuositarkastuksen jälkeen eli neljännesvuosittain. Harrelan mukaan puhelinpäivästä on tullut myönteistä palautetta, joten tavoitteena on ulottaa käytäntö kaikille toimialoille.

Intranet ja painettu viestintä tukevat vuorovaikutteista viestintää. Intranet on uutisvälilyksen ja jokapäiväiseen työhön liittyvän viestinnän väline. Sen toimivuus paranee, kun uusi yritysportaali one.upm on saatu käyttöön.

Yksi lehti palvelee koko henkilöstöä

Näkyvin muutoksista lienee, että painettujen henkilöstölehtien määrä vähenee. Tähän asti yhtiössä on ollut 24 sisäistä aikakauslehteä ja useita uutiskirjeitä.

Harrelan mukaan 24 täysmittaisen aikakauslehden toimittaminen on vienyt valtavasti viestinnän voimavaroja. Lehtien määrän vähentäminen on välttämätöntä myös kustannusten vähentämiseksi.

Vuodenvaihteesta alkaen UPM kustantaa yhtä sisäistä aikakauslehteä kuudella eri kielellä. Lehti ilmestyy neljästi vuodessa.

Yhteinen lehti sisältää koko yhtiötä koskevan aineiston lisäksi alueellisen osuuden Suomessa, Saksassa, Kiinassa, Ranskassa, Britanniassa, Pohjois-Amerikassa ja Venäjällä. Näissä maissa henkilöstö saa lehden omalla äidinkielellään.

Uutiskirje tulee paikalliseen tarpeeseen

Paikalliset uutiskirjeet täydentävät yhteistä aikakauslehteä. Ne ilmestyvät yksikön harkinnan mukaan 4-12 kertaa vuodessa. Yksiköt voivat valita myös jakeluväylänsä. Vaihtoehtoina ovat digipainettu, monistettu tai elektroninen uutiskirje.

Vaikka yksiköllä on mahdollisuus julkaista 12 uutiskirjettä vuodessa, koko määrän julkaiseminen ei ole itseisarvo. Tärkeää on pohtia, monenko kirjeen valmistamiseen viestinnän voimat kohtuudella riittävät ja moneenko kirjeeseen yksikkö saa kunnollista, mietittyä sisältöä.

”Uutiskirjeiden tulee palvella paikallista tiedontarvetta hyvin, mutta viestijöiden resurssien täytyy riittää myös muun viestinnän tukemiseen”, Harrela korostaa.

Sekä uusi globaali henkilöstölehti että paikalliset uutiskirjeet on suunnattu työsäikäyville UPM:läisille. ■

Neljä kanavaa

VUOROVAIKUTUS

Keskusteleminen on tehokkain viestinnän muoto. Siksi sen osuutta sisäisessä viestinnässä pyritään kasvattamaan myös UPM:ssä. Henkilöstöinfot tai pienimuotoisemmat esimiespalaverit tarjoavat hyvän tilaisuuden kertoa asioista kasvokkain ja antavat mahdollisuuden myös selvittää asioita kysymyksillä. Kaikki kysymykset ovat sallittuja, jotta monimutkaisetkin asiat muuttuvat ymmärrettäviksi.

HENKILÖSTÖLEHTI

Aikakauslehtimuotoinen henkilöstölehti taustoittaa UPM:n tapahtumia ja katsoo tulevaisuuteen. Lukija saa tilaisuuden perehtyä asioiden taustoihin. Hän kurkistaa koko konserniin ja sen toimialoihin ja saa kokonaiskuvan siitä, missä UPM menee. Yhtiön strategiset valinnat vaikuttavat enemmän tai myöhemmin jokaiseen. Lehti luo myös UPM:läistä identiteettiä: tämä on meidän yhtiömme!

UUTISKIRJE

Paikallinen uutiskirje on paikallisen johdon tuki. Se kertoo paikallisista kehityshankkeista ja oman yksikön tärkeistä tavoitteista. Sen sivuilla esiintyvät läheisimmät työkaverit omasta yksiköstä. Uutiskirje on lähimpänä ihmisten arkipäivää.

INTRANET

Intranet on nopein tiedonvälityksen kanava UPM:ssä. Se sisältää päivittäiseen työhön liittyvää tietoa ja rutiniiluoitoisia ilmoituksia, mutta myös uutisia omasta yksiköstä ja konsernista. Intranetistä löytyy myös palveluja. Kun jokin asia täytyy saada heti oman yksikön tai koko konsernin tietoon, se kannattaa julkaista intranetissä. ■



Kuvassa Kymen nykyiset julkaisut henkilöstölle: Kymi-lehti ja nettilehti Kuutinen, joka jatkaa paikallisena uutiskirjeenä.

Teksti Irma Niemi

Kymillä verkkolehti jatkaa paikallisena uutiskirjeenä

Kuusankoskella kuten kaikilla muillakin UPM:n tehdaspaikkakunnilla yksikön oman, nykymallisen henkilöstölehden ilmestyminen loppuun. Kymillä tuttu verkkolehti jatkaa ilmestymistään henkilöstölle suunnattuna uutiskirjeenä. Se on tehtaan sisäinen julkaisu, jonka jokainen voi lukea KuusankoskiNetistä ja ottaa halutessaan myös tulosteen.

Kymillä jatketaan vielä ensi vuonna nykyisen KuusankoskiNetin käyttäjänä, joten verkkojulkaisu löytyy vakiopaikaltaan. Konsernin uuteen intranetiin, one.upm:ään, Kymillä siirrytään vuonna 2009.

Kuutinen kokoaa asiat ajankohtaiseksi tehtaan uutispaketiksi sekä arkistoi lehdet ja jutut helposti haettavaan muotoon. Ensi vuonna on tavoitteena tehdä 10 uutiskirjettä.

Avoimna on vielä, säilyykö lehden nimenä Kuutinen. Vuonna 2002 ensimmäisen kerran julkaistu Kuutinen oli UPM:n ensimmäinen verkkolehtisovellus. Vuosien aikana se on noussut suosituimmaksi intranetiin linkitetyistä erillissovelluksista.

Sidosryhmälehti

Aivan ilman painettua julkaisua Kymillä ei kuitenkaan jäädä. UPM on näkyvä paikallinen vaikuttaja, ja se halutaan tuoda tutummaksi alueen ihmisille 1–2 kaksi kertaa vuodessa ilmestyvän ulkoisen sidosryhmäjulkaisun avulla. Lehti jaetaan lähiseudun talouksiin, jolloin sen saavat myös alueella asuvat yhtiön eläkeläiset. Erillisiä muita sidosryhmäjalkeluja ei enää ole. ■

REC08-projektissa

jouluun aikaa vietetään



Projektinjohtaja Matti Haukijärvi on tyytyväinen päättävään vuoteen.

Sellutehtaan talteenottoprojektin, REC08:n työmaalla on joulukuun kone- ja laiteasennusten kiireisintä aikaa. Jouluksi työmaa kuitenkin hiljenee, sillä lähes kaikki projektissa työskentelevät ovat joulun vietossa 21.12. alkaen. Normaaliin arkityöhön väki palaa heti uuden vuoden jälkeen.

Joulunajan miehitykseen vaikuttaa ratkaisevasti, miten projektin etenemisen kannalta kriittisissä töissä edetään. Tärkein joulun alla tehtävistä töistä on soodakattilan vesipainekoe valmisteluineen. Mikäli kaikki menee hyvin, pärjätään työmaalla joulun ja uuden vuoden välillä olevina arkipäivinä parinkymmenen henkilön voimin.

Projektinjohtaja **Matti Haukijärvi** on tyytyväinen päättävään vuoteen. Mittava projekti on edennyt hyvin pääaikataulun mukaisesti. On aika rauhoittua joulun viettoon ja ladata pattereita alkavaan vuoteen. ”Kiitän kaikkia projektissa mukana olleita hyvin tehdystä työstä ja toivota hyvää joulua ja uutta vuotta.”



Marraskuun lopussa projektityömaalla työskenteli 1057 henkilöä, joista valtaosa asennustehtävissä. Projektityömaalla asennustyöt ovat laajentuneet jo reippaasti ohi rakentamisen. Joulukuussa arvioitu rakennusväen määrä on enää noin 120 henkilöä. Sovituista rakennusurakoista on vastaanotettu 80 prosenttia. Tähän sisältyvät kaikki pääurakat.

Asennustyöt jatkuvat vielä ensi vuonna, ja tammikuun puolella välissä alkaa henkilöstön käyttökoulutus uuden talteen-

oton päälaitteistoihin. Koulutusta kestää huhtikuun loppuun asti. Helmikuussa vuorossa ovat käyttöönoton valmistelut, erilaiset koestukset, testaukset ja vesiajot. Tuotannollinen koekäyttö alkaa toukokuun lopussa.

Tammikuun tapahtumista Haukijärvi mainitsee vielä huoltomodulin eli toiselta nimeltään ehkä tutummin käyttövalvomon käyttöönoton ja automaatiojärjestelmän valmistamisen. Uuden laitoksen lipeävarannon täyttäminen alkaa myös tammikuussa.

rauhallisesti – uusi vuosi alkaa työntäyteisenä

Teksti Irma Niemi
Kuvat Irma Niemi, Eila Kylliäinen



Projektityömaa hiljenee joulun vieton ajaksi, työt jatkuvat heti uuden vuoden jälkeen. Kuvassa projektityömaa marraskuun lopussa.

Työturvallisuus aina tärkein

Työturvallisuuden vaatimukset ovat projektissa tiukat. Ohjeita ja suojavälineiden käyttöä ei saa unohtaa. Vaikka vakavilta tapaturmilta on välttytty ja tapaturmaluvut ovat pysyneet alhaisella tasolla, Matti Haukijärvi ei ole tyytyväinen. Täysin työtapa-
ratmaton pisin jakso projektityömaalla oli 115 päivää keväällä.

Parantamisen varaa löytyy – erityisesti asenteissa. Henkilökohtaisten suojaväli-

neitten käytössä ja turvaohjeitten noudattamisessa on puutteita. Lisää aktiivisuutta valvontaan ja puuttumista laiminlyönteihin tarvitaan myös.

Uusia keinoja ihmisten huomion saamiseksi on yritetty hakea. ”Jalkopalloter-
mistöä matkien ryhdyimme jakamaan ns. keltaisia kortteja, joissa varoitettiin seuraamuksista, mikäli laiminlyöntejä työturvallisuudessa tulee lisää. Tämä seuraamus on punaisen kortin antaminen ja henkilön poistaminen työmaalta määräajaksi. Tois-

taiseksi yhtään punaista korttia ei ole tarvinnut jakaa. Positiivista on ollut, että asia on herättänyt huomiota ja siitä puhutaan”, Haukijärvi kertoo. Takaisin töihin projektityömaalle voi palata, kun on käynyt uudestaan turvakoulutuksessa.

Varoituskortteja on tähän mennessä jakanut pääsääntöisesti REC08-projektiorganisaation väki, lähinnä työsuojelusta vastaavat. Haukijärvi huomauttaa, että lähtökohta on kuitenkin, että urakoitsijoiden työnojohto hoitaa omilla työmaillaan valvontaa. ”Jos jotakin sattuu, ensimmäisenä vastuuhenkilönä on urakoitsijan työnojohtaja.”

Ulkomaalaisia projektissa työskentelee lähinnä asennustehtävissä yhteensä noin 200 henkilöä pääasiassa Puolasta, Venäjältä, Valko-Venäjältä, Virosta, Saksasta, Unkarista, Slovakiasta. Joitakin kommunikaatiovaikeuksia lukuun ottamatta ei turvallisuusasioissa ole ollut ongelmia. ■



Teksti ja kuva Soile Kärhä

Asentaja Aleksandr Uchakov oik. työskentelee jo kolmannessa projektissa Suomessa. Työnjohtaja Denis Rybin kesk. puolestaan on ensimmäistä kertaa töissä täällä. Vasemmalta ryhmän tulkki Vyacheslav Lettiev. Miehet viihtyvät Suomessa hyvin, mutta odottelevat jo tulevaa joululomaa.

Jouluksi kotiin

Soodakattilatyömaalla työskentelevät venäläiset työntekijät viettävät joulun kotona Kostamuksessa.

Päälaitetoimittaja Metso Powerin aliura-koitsija Tekom Profin venäläisten työntekijöiden tehtävänä on kanavistojen esikokoonpano ja asennus soodakattilatyömaalla. Venäjällä toimiva Tekom Prof ja Metso Power ovat tehneet yhteistyötä jo vuodesta 1992.

Aleksandr Uchakov toimii asentajana ja on ryhmänsä nokkamies. Hän työskentelee jo kolmatta kertaa Suomessa. UPM:n Rauman tehtaan ja Savonlinnan vaneritehtaan projektit olivat ensimmäiset työmaat Suomessa. Aleksandr aloitti työnsä täällä jo helmikuussa. Työnjohtaja **Denis Rybin** puolestaan on nuori asiantuntija ja tämä projekti on hänelle ensimmäinen Suomessa. Hän liittyi porukkaan syyskuussa. Venäläisryhmän tulkkina toimii **Vyacheslav Lettiev** ja **Jukka Marin** Metso Powerilta on ryhmän valvoja.

Miehille on varattuna Kuusankoskelta kolme omakotitaloa, joita he asuttavat työtoveriensa kanssa.

”Vapaapäivämme on lauantai tai sunnuntai. Vietämme sen asunnolla oleillen ja käymme ostoksilla. Uimahalli on myös ahkerassa käytössä. Olemme viihtyneet

oikein hyvin ja olemme melkein kuin kotona. Minkäänlaisia ongelmia ei ole ollut”, kertoi Denis.

Joulun vietto Venäjällä

Miehet käyvät kotona yleensä kymmenen päivän välein. Kotona käydään nyt harvemmin, jotta joululoma olisi vähän pidempi. Loma alkaa joulukuun 22. päivä ja töihin palataan tammikuun 10. Ryhmä kokonaisuudessaan lähtee kotiin joulunviettoon, kukaan ei jää tänne.

”Joulun viettoon kotona kuuluu oleilua perheen kanssa. Joulukuusi on perinteinen tapa ja se on jokaisessa kodissa. Linturuoka kuuluu venäläiseen joulupöytään. Yleensä se on hanhea, mutta nyt sitä on vaikea saada, joten jouluateriaalla syömmekanaa. Neuvostoliiton aikana uskonto oli kielletty, joten uuden vuoden vietto oli silloin suurempi juhla kuin joulu. Venäläiset kokevat nyt joulun uudeksi juhlaaksi, ja sen vietto on rauhallisempaa kuin riehakkaan uuden vuoden vietto. Tärkeää on myös joululahjojen vaihtaminen”, kertoi Aleksandr venäläisestä joulunvietosta.

Kansainvälinen työmaa

Työmaalla on varsin kansainvälistä porukkaa. On puolalaisia ja osa telineiden rakentajista tulee Virossa. Osa tästä asennusporukasta tulee myös Valko-Venäjältä. Aleksandr ja Denis ovat kotoisin Kostamuksesta ja sieltäkin töitä kyllä löytyisi tällä hetkellä.

Miehet työskentelevät täällä vielä maaliskuuhun asti. Seuraava Metso Powerin projekti on jo alkanut Porissa. Tekom Profin työvoimaa Kymiltä siirtyykin sitten seuraavaksi sinne.

”Hyvät suhteet meillä on kaikkien kanssa. Puolalaisten kanssa meillä ei ole yhteistyötä, mutta kuitenkin toimimme samalla työmaalla. Puolalaisten tulkki sekä melkein kaikki virolaiset osaavat venäjää. Sosiaalinen puoli on täällä hyvin hoidettua. Ruokalan kokeille voi lähettää kiitolliset terveiset, että ruoka on hyvin valmistettua ja maukasta. Asunnot ovat myös oikein hyvät”, päätti Denis tyytyväisenä. ■



Kuvassa vas. projektipäällikkö Matti Tikka, projektipäällikkö Timo Suominen ja asennusvalvoja Veikko Tepponen tarkastelevat soodakattilatyömaalle saapunutta syöttövesipumpun moottoria.

Teksti ja kuva Eila Kylliäinen

Soodakattila valmistautuu vesipainekokeeseen

REC08-projektin soodakattilan asennustyömaalla valmistaudutaan vesipainekokeeseen.

”Tämänkertaisessa testissä koeponnistetaan kattilan paineenalaiset osat, syöttövesiputkisto, kattilan painerunko ja päähöyryputki, joista jokaisella osuudella on oma koeponnistuspaineensa. Kattilan vesipainekoe perustuu painelaitelakiin ja sen soveltamisesta annettuihin säädöksiin, kertoo projektipäällikkö **Matti Tikka**.

”Noin vuorokautta ennen vesipainekoetta kattila täytetään n. 60-asteisella vedellä ja sitä kierrätetään niin, että kylmät teräsrakenteet lämpenevät koeponnistuksen edellyttämään lämpötilaan. Koeponnistuksessa ponnistetaan ensin kattila ja päähöyryputkisto n. 190 bar:in paineella. Tämän jälkeen paine lasketaan 130 bar:iin ja tarkastetaan soodakattilan painerunko ja nk. sisäisen kierron putkistot silmämääräisesti. Viimeisenä ponnistetaan syöttövesiputkisto, jonka koeponnistuspaine on yli 350 bar. Vesipainekokeen yhteydessä otetaan käyttöön mm. soodakattilan syöttövesisäiliö sekä yksi kolmesta syöttövesipumpusta, jolla vesi painekokeen aikana ajetaan kattilaan”, kertoo Matti Tikka.

Hän selvittää, että vesipainekoe on yksi tärkeä tarkastus- ja viimeistelytyö kattilan painerungolle ja putkistoille, koska koeponnistuksen yhteydessä neutraloidaan samalla osaltaan mm. hitsattujen putkisto- ja teräsrakenteiden jännitysvoimia. Tarkastustyöt ja koeponnistukset kokonaisuudessaan kestävät yhden pitkän työpäivän, eli noin kymmenisen tuntia.

”Vesipainekoetta ja tarkastusta suorittaa ja valvoo ulkopuolinen tarkastuslaitos, joka toimii myös kokeen hyväksyjänä. Tarkastuslaitoksena on kattilan osuudella Polartest Oy ja päähöyryputken osuudella Inspecta Oy. Painelaitteen tai putkiston valmistaja vastaa soodakattilan osalta tarkastuksen käytännön järjestelyistä yhteistyössä REC08-projektin kanssa. Varsinaisen tarkastuksen suorittavat tässä painekokeessa kuusi tarkastusryhmää, joilla jokaisella on oma tarkastusalueensa.”

”Tulossa on vielä kattilan osia, joiden saanti on edellytyksenä testille, joten kiirettä pitää. Paljon on työtä, mutta paljon on myös tekijöitä, joten varmasti parhaaseen suoritukseen pystytään ja testeihin päästään sovittuna ajankohtana”, toteaa Tikka lopuksi. ■



Kuvassa projektipäällikkö Eero Ahonen (oik.) ja järjestelmäpäällikkö Matti Ore tarkastelevat automaatiolaitetiloissa kaapeleita. ”Langat käsissä, homma hanskassa”, naurahtaa Eero.

Teksti ja kuva Eila Kylliäinen

Valvomo ja laitetilat valmistuvat käyttöön

Uuden talteenottolaitoksen ohjaustoiminta on keskitetty huoltomoduliin valvomoon, josta valvotaan kattilat, turbiini, haihduttamo, kaustistamo, ja meesauuni. Lisäksi Kymin Voiman tarpeisiin on valvomossa varauduttu.

Ohjausjärjestelmän prosessivalvonta-asetat on keskitetty valvomon alapuolella olevaan laitetilaan, sekä liityntäasemat osastojen laitetiloihin.

Juttua tehtäessä marraskuun lopussa automaatiolaitetiloissa olevien järjestelmäkaappien asennukset on pääosin tehty ja kaapelointivaihe menossa. Ensimmäiset testaukset liittyvät soodakattilan syöttövesipumppuun ja alkavat joulukuun alussa.

Testaukset ja koestukset kestävät useamman kuukauden ja laajenevat talteenottolaitoksen eri osastoille sitä mukaan, kun asennukset valmistuvat. Testaukseen osallistuvat automaatiotietokoneasennusliikkeiden koestajat, laiteoimittajien sekä Kymin ja REC08-projektin henkilöstöä. ■



*Vanha kaukolämpökeskus sijaitsee purettavalla alueella palvelen vielä pientä osa-alueita. Lämmitys- ja ilmanvaihtolaitteiden lopullinen käyttöönotto tapahtuu tammikuussa. Työmaan mekaanisten töiden valvojana toimii **Matti Parvikko**. Kuvassa projektipäällikkö **Risto Vuorinen** uudessa kaukolämpökeskuksessa*

Teksti ja kuva Eila Kylliäinen

Uudessa talteenottolaitoksessa lämmöt päälle

”Turbiini- ja huoltomodulialueilla on jo lämmöt otettu käyttöön, sekä osittain soodakattilalla. Kaustistamon ja haihuttamon alueilla saadaan lämmöt päälle itsenäisyyspäivän tietämissä ja muillakin alueilla vielä tämän vuoden puolella. Myös kuorimo liitetään kaukolämpöverkkoon tulevana kesänä”, huomauttaa projektipäällikkö **Risto Vuorinen** REC08-projektista.

Kuusanniemen tehdasalueen kaukolämpöjärjestelmää on uusittu suurelta osin ja vauhdilla sujunut projekti on nyt loppusuoralla. Projektissa on korvattu purettavalle alueelle jäävä vanha kaukolämpökeskus uudella.

Apukattilan viereen sijoittuvan keskuksen rakentaminen aloitettiin puoli vuotta sitten toukokuussa, ja se otettiin käyttöön alkusyksystä.

Talteenotto on jaettu osastoittain neljään erilliseen lämmityspiiriin, joita lämmitetään kaukolämmöllä.

Kaukolämpövesi kierrätetään ensin kuitulinjalla ja paperitehtaalla, minkä jälkeen paluuvesi käy lämmittämässä vielä uuden talteenoton rakennukset.

Näin saadaan kaukolämpövesi palaamaan Kymin Voimalle entistä viileämpänä, josta saadaan hyötynä entistä suurempi sähköntuotto.

”Uusien alueiden sähkö- ja automaatiojärjestelmät ovat vielä työn alla, joten lämmöt on otettu toistaiseksi käyttöön ’roikkasähköllä ja käsisäädöillä’. Ilmat kylmenevät ja tiloihin olisi saatava edes minimilämmöt, jotta putkisto- ja laiteasennukset saadaan onnistumaan kunnolla. Kun rakennuksen seinissä ja katoissa olevat asennusaukot saadaan umpeen, niin tilanne helpottuu ratkaisevasti, toteaa Risto.

Tehtaan kaukolämpöjärjestelmän uusiminen on ollut mittava projekti ja sujunut kaiken kaikkiaan hyvin.

Käyvän tehtaan edustajana mm. **Lasse Elojärvi** on ollut aktiivisesti mukana jo suunnitteluvaiheessa. ”Työhön osallistuneet ammattimiehet ovat kokeneita ja loistavan työmoraalin omaavia kavereita, joista erikoismaininnan ansaitsevat YIT:n putkimiehet, hän kiittelee. ■

Teksti ja kuvat Soile Kärhä

Soodakattilan putkilinjoja Kuusanniemessä on rakentamassa Metso Powerin alihankkija puolalainen Polimex-Mostostal S.A. Työhön kuuluu putkilinjojen rakentaminen ja laiteasennuksia. Polimex-Mostostalin työporukkaan kuuluu 57 miestä. Metso Powerilla työskentelevä **Weronika Käki** toimii ryhmän tulkkina.



Ensimmäistä kertaa Suomessa työskentelevät hitsaaja Krzysztof Osiak vas. ja asentaja Jan Ciesielski saavat apua kieliongelmissa Metso Powerin palveluksessa olevalta tulkilta Weronika Käeltä.

Puolalaiset työntekijät viihtyvät hyvin Kuusankoskella

Työ täällä jatkuu huhtikuun loppuun. Lomilla miehet käyvät kuuden viikon välein. Joululoma on parin viikon pituinen. Koko ryhmällä on tarkoitus lähteä samalla bussilla joulukuun 21. päivä Tallinnan kautta kotiin Puolaan. Töihin he palaavat 4. tammikuuta.

Hitsaaja **Krzysztof Osiak** aloitti projektissa toukokuun alussa ja asentaja **Jan Ciesielski** elokuun 19. Molemmat miehet ovat työskennelleet useissa työkohteissa ympäri Eurooppaa, mutta tämä on molemmille ensimmäinen työkeikka Suomessa.

”Hyvin täällä on viihdytty ja asuinolot ovat kunnossa. Porukkaamme asuu kerrostaloissa Kuusankoskella ja Voikkaalla. Välillä podemme kyllä koti-ikävä”, kertoivat Krzysztof ja Jan. Krzysztofilla on kotona neljä lasta ja Jan on jo isoisä.

Vapaa-aikaan kuuluvat uimahalli, lenkkeily, kalastus ja kirkko

Haastattelua edeltäneenä vapaapäivänään sunnuntaina miehet lenkkeilivät aamulla, sitten he söivät lounasta ja iltapäivällä he kävivät uimahallissa ja joivat kahvit. Illalla klo 18 oli Kouvolan Pyhän Ursulan katoisessa kirkossa messu, johon miehet osallistuivat.

Kesällä Krzysztofin harrastuksena oli kalastus. Hän hankki kalastusluvut ja kalaa

nousi niin järvistä kuin Kymijoestakin. Kysymyksen aivatko he myös pilkkiä miehet nauroivat makeasti ja kertoivat, että pilkkimistä he eivät harrasta.

Yhteydenpitoa toisten puolalaisten kanssa on ollut kirkolla ja työmaalla tavaan myös muista puolalaisista firmoista olevia työntekijöitä.

Maailman kaunein tapa viettää joulua

Puolalaiseen joulunviettoon kuuluu kokoontuminen perheen kanssa yhteen.

”Puolalainen tapa viettää joulua on maailman kaunein tapa. Koko perhe on yhdessä ja jouluaattonpäivänä vietetään ensin pientä paastoa. Sitten vasta, kun ensimmäinen tähti syttyy taivaalla, mennään ruokapöytään ja aloitetaan ateriointi”, tunnelmoi Jan.

Aterian aluksi joka kodissa on ohut leipäni eli öylätti, josta jokainen murtaa palan ja toivottaa hyvää joulua. Joulupöytään kuuluu 13 ruokalajia. Tärkein niistä on karppi-nimisestä kalasta valmistettu ruoka. Makeista herkuista perinteinen on rullattu unikonsiemenillä maustettu Strucel-kakku. Joulujuomina ovat kahvi, tee ja mehujuoma, jonka pohjalla on kuivattuja hedelmiä. Alkoholiala ei jouluaattona käytetä.

”Kaikki on kotona valmistettua ja lei-



Puolalaiseen Polimex-Mostostal S.A.:n työporukkaan kuuluu 57 ammattimiestä. Lounaalla miehet käyvät Rekki-ruokalassa, jonka antimia miehet keuhuvat.

vottua. Nuoremmat vaimot saattavat kyllä jo ostaa jotain valmiinakin. Joulun tuoksu on hyvin tärkeää ja se kuuluu tunnelmaan. Joulukuusi on joka kodissa ja se koristellaan ylenpalttisesti. Ruokailun jälkeen on joululahjojen aika. Jouluaattona klo 12 on joulukirkko. Joulun jälkeiset päivät vietetään vierailuilla sukulaisten luona”, kertoivat Jan ja Krzysztof.

Sylvester on uusi vuosi puolaksi ja sitä on tapana mennä viettämään ulos ravintoloihin tai klubeille. Sinne on varattava paikat paria kuukautta aikaisemmin, jos meinaa paikan saada. Harvemmin uutta vuotta vietetään kotosalla. Uusi vuosi on riehakkaampi juhla jouluun verrattuna. ■



Haastattelupäivänä Kimmo (vas.) ja Petri olivat puhaltamassa selluvillaeristettä Jaalan S-Marketin laajennusosan ullakolle.

Teksti ja kuva Ulla Parikka

Paperi vaihtui selluvillaan

Kymen Selluvilla Asennus Oy:n työntekijät eli toimitusjohtaja **Petri Toivonen** ja hallituksen puheenjohtaja **Kimmo Ahtiainen** kiertävät ympäri Kymenlaaksoa eristyshommissa. Työkohteina ovat niin uudisrakennukset kuin remonttitalotkin. Työtä riittää niin paljon kuin ehtii tehdä. ”Teemme pitkiä päiviä viikolla, jotta voimme pitää vapaat viikonloput”, he toteavat.

Kumpikin työskenteli Voikkaan tehtaalla, Kimmo PK 18:lla ja Petri kuorimolla, ja olivat muutenkin tuttuja keskenään. Palvelusvuosia ehti kertyä kymmenkunta, kun tieto tehtaasta lopettamisesta tuli.

He ehtivät olla jo jonkin aikaa uuden työnantajan palveluksessa, kun ajatus omasta yrityksestä alkoi muhia päässä. Asia vauhdittui, kun tuli vinkki myynnissä olevasta eristysyrityksestä.

Kimmo ja Petri pähkäilivät aikansa, koska heillä ei ollut aikaisempaa kokemusta eristysalasta eikä yrittäjyydestä. ”Kaikki oppi mitä oli saatavilla, haalittiin ja opiskeltiin”, he muistelevat alkuaikojaa. Firmaansa kauppaava yrittäjä neuvoi työn ja häneltä ostettiin tarvittavat laitteet.

Kymen Selluvilla ja Asennus Oy käyn-

nistettiin helmikuun 2007 alussa ja siitä asti on ahkeroitu. Ratkaisevaa apua ja käytännön neuvoja on antanut **Mika Honkanen**, joka on pyörittänyt omaa yritystään jo vuosikausia. ”Olemme todella kiitollisia Mikalle”, pojat antavat tunnustusta.

Kimmo ja Petri ovat tyytyväisiä, että leipäpuu on löytynyt. ”Jotainhan on pakko tehdä elääkseen ja talolainaa maksaakseen. Opiskelu ei oikein maittanut, joten tämä oli ihan hyvä vaihtoehto.”, he tuumailevat. Toisen auton investointi on jo suunnitelmassa. Se toisi tehokkuutta ja joustavuutta toimintaan.

Murheellisina he ovat kuunnelleet uusia viestejä paperiteollisuuden supistuksista Suomessa ja Kymenlaaksossa. ”Tiedämme ihan tarkkaan, miltä esimerkiksi summalaisista tuntuu.”

Pojat muistelevat haikeina tehtaallaoloaikojaan. ”Siellä oli niin hyvä ilmapiiri ja hyvät työkaverit. Niitä on ikävä. Onneksi pidetään yhteyttä ja järjestetään pikkujoulu, kuten ennenkin”, he tuumaavat. ■

Voikkaan tehtaasta henkilöstön tilanne marraskuun alussa

Voikkaan tehtaasta henkilöstön tilanne 9.11. mennessä on seuraava. Eläkejärjestelyjen piirissä oli 84 henkilöä. UPM:n sisällä työpaikan oli saanut 118 henkilöä, johon määrään sisältyi projekteissa olevat 15 henkilöä.

Yhtiön ulkopuolelle työllistyneiden määrä on 172 henkilöä. Erilaisissa koulutusohjelmissa on mukana 92 voikkaalaista. Jälkihoitoyhmittien koko oli marraskuun alussa 51 henkilöä. Heistä ensi vuodeksi jää edelleen töihin 16 henkilöä. Työttömyysputkeen ryhmästä siirtyy 23 henkilöä ja sijoitettavien määrä on 28.

Eläke, työ- tai koulutusjärjestelyjen piirissä oli 9.11. yhteensä 517 henkilöä. Tämän lisäksi lomitus tehtävissä UPM:n eri yksiköissä oli tuolloin 25 henkilöä.

Voikkaan tehtaalla päättyvien työsuhteiden määrä on 678. ■

Teksti Ulla Parikka Kuva Eila Kylliäinen

Voikkaan Business Area • Yritysalue

vetää väkeä

Alueen uusi visuaalinen ilme hahmotuu hiljalleen. Alkusyksystä asennettu iso valomainos viestittää kävijöille ja ohikulkijoille nykyisestä toiminnasta. Opaskartat, kyltitykset ja viitoitukset ovat työn alla. Ne tulevat helpottamaan asiointia ja kulkeamista alueella.

Alueen vartioinnista on tehty sopimus Turvatiimi Oyj:n kanssa v. 2008 alusta lähtien. Siihen asti vartiointia hoitaa Voikkaan jälkihoitoryhmä.

Yritysalueella toimii kaikkiaan 19 yritystä, kun viimeisin tulokas ABB aloittaa ensi vuoden alusta toimintansa. Tämänhetkinen vahvuus on noin 200 henkilöä, kun mukaan lasketaan Voikkaan jälkihoitoryhmän väki.

”Tilaa on vielä”, toteavat kiinteistö-päällikkö **Hannu K. Lahtinen** ja tekninen isännöitsijä **Raili Kuparinen**. ”Hyviä kokonaisuuksia ovat esimerkiksi puutyötehdas ja trukkitalli. Myös toimistotiloja löytyy”, he jatkavat ja muistuttavat, että UPM:n starttirahaa myönnetään vielä entisille voikkaalaisille, jotka ovat kiinnostuneita aloittamaan yritystoiminnan.

Tilojen kysyntä on vilkasta ja neuvotte-luja käydään koko ajan. Entisestä paperitehtaasta muistuttavat enää vain tiilihallien seinät, joiden sisällä on jo toisenlaista toimintaa. ■

Voikkaan Yritysalueen vuokralaiset

Empower Oy, 61 henkilöä
Kouvolan Cargo Handling Oy, 40
ME-Siivouspalvelut Ky, 3
Koulutus- ja juhlatila Voikkari Oy, 1
Kymen Selluvilla Asennus Oy, 2
Rakennustyö J. Pöllänen Oy
Hyötypaperi Oy
Kaakon Led Ky, 3
Kymen Kivipojat & Saneeraus Oy, 3
Viljamaa Ravintolat, 4
Kuusankosken VPK r.y.
Koivuteos Oy
Mansongin Ruokailupalvelut Ay, 3
Voikkaan sammutinhuolto
Kymen Talopalvelu
Lassila & Tikanoja
UPM Metsä
Maanrakennus Ari Eerola tmi
ABB Oy



Voikkaan
Business Area
Yritysalue

Voikkaan yritysalueen valomainos näkyy kauas.



Tallinmontussa sijaitsevat uudet kerhotilat tulevat olemaan riittävät ja toimivat, sillä kerhon käyttöön tulee noin 500 neliötä.

Teksti ja kuvat Helena Lukkarinen

Kymin kerhon uudet tilat käyttöön kevättalvella

”Kymin kerhon on aina pitänyt pikkujoulun kerhon omissa tiloissa, mutta koska ovet avautuvat kokonaisuudessaan jäsenistön käyttöön vasta kevättalvella, jätettiin juhlat väliin tänä vuonna”, kertoi kerhon varapuheenjohtaja **Leo Silén**.

Kerho toimi aikaisemmin vuokrahuoneistossa Kuusankosken keskustassa Keltaisessa talossa. Kun vuokrakiinteistö myytiin, joutui kerho muuttamaan näistä tiloista pois, sillä talo puretaan.

”Tämä Keltaisen talon huoneisto ehti toimia UPM, Kymin toimihenkilöiden Kymin kerhon kokoontumispaikkana 38 vuotta”, kertoi kerhon puheenjohtaja **Mikko Kekki**.

Uudet tilat

Tallinmontussa sijaitsevat uudet kerhotilat tulevat olemaan riittävät ja toimivat, sillä kerhon käyttöön tulee noin 500 neliötä.

Pelihuoneessa pelataan bridgeä ja muuna aikana se on seurustelutila. Ravintolasaliin sopii kuusikymmentä istumapaikkaa. Biljardisaliin laitetaan kuusi pelipöytää. Salista tulee Kymenlaakson suurin biljardisali. Alhaalla on lisäksi kir-

jasto/kokoushuone jäsenistön käytössä.

”Kerholaisilla on tilojen valmistumisen jälkeen todella upea kokoontumispaikka”, kommentoi **Mikko Kekki**.

Kaikkia laskuja ei vielä kirjattu, mutta remonttiin on käytetty tähän mennessä jo tuhansia euroja. Metalluurakan hinta tulee olemaan suurin, yli 40 000 euroa. Taloudellisesti mittava hanke on myös ilmastointikojeen hankinta. Lisäksi tulevat ilmastoinnin rakentamiskustannukset, koska koko systeemi rakennetaan uudestaan kerhotiloihin. Sähköistys vaatii myös euroja, ja se on vielä aloittamaton työ.

Rahoitukseen on käytetty Kymin kerhon omia rahavaroja, mutta lisäksi kerho joutuu ottamaan lainarahaa. ”Kerholaiset uskovat vahvasti kerhoonsa, ja siksi he ovat tähän projektiin panostaneet”, sanoi **Kekki**.

”Purkuvaiheessa oli erinomaisesti jäsenistöä talkootyössä, sen jälkeen vaihtelevassa määrin 3–6 henkilöä arkipäivinä 3–4 tuntia kunnostustöissä. Pääsääntöisesti talkoolaiset ovat tehneet kaikki työt”, tuumii **Silén**.

Ravintolasali ja bridgehuone avataan jäsenistön käyttöön heti, kun sähköistys- ja ilmastointityöt saadaan tehtyä. Luultavasti

ensimmäiset tilaisuudet kerholla ovat ensi vuoden alussa.

Kerhon ovet avautuvat kokonaisuudessaan jäsenistön käyttöön kevättalvella remontin valmistuttua. Ensin juhlii talloporukka aikaansaannoksiaan, ja myöhemmin pidetään avoin, isompi juhla koko kerhon jäsenistölle.

Kerhon jäsenistö ja tulevaisuuden visio

Kerhon tilat ovat Kymin kerhon jäsenille tarkoitettuja. Mikäli tilaisuuksia järjestetään muille kuin kerhon jäsenille, täytyy tilaisuudessa aina olla Kymin kerhon jäsen isäntänä.

Kymin kerhon kanta on hyvin avoin siihen, että kerho avautuisi kaikille paikakunnalle oleville yhtiöläisille yhteiseksi kokoontumistilaksi. ”Jäsenpohjan laajentamisen jälkeen oletamme, että myös yhtiö tulisi enemmän vastaan kerhon toimintaa. Kerholle olisi hyvä saada emäntä, joka pyörittäisi toimintaa ja pitäisi palveluja yllä. Neuvottelemme tästä yhtiön kanssa”, **Kekki** kertoo.



Suurin urakka on vielä edessä, biljardisali. Lattialle pitää valaa 5–10 sentin betonikerros lattian suoristamiseksi. Metallimiehet ovat rakentaneet saliin tukirakenteita ja he tukevat biljardisalin lattian alapäihin, mikä on yksi suurimpia tehtäviä. Tämän jälkeen aloitetaan salin pintojen työstäminen. Kuvassa vas. Leo Silén, Hannu Ollila ja Mikko Kekki.

”Vanhalta paikalta tuotiin keittiön kaapit ja muut kalusteet. Niiden asennusta tehdään parasta aikaa. Muuten keittiö rakennetaan kokonaan uudestaan”, esittelee Mikko Kekki (kuva alla).



Kymin kerhon tulevaisuuden visiona on, että tulevaisuudessa kerhon toiminta on aktiivista, monipuolista ja kaikki paikkakunnalla olevat upm:läiset voisivat olla sen jäseniä.

Toiminta kerhotoiloissa

Kerhossa voi remontin valmistuttua harrastaa bridgeä ja biljardia. Ensimmäiseksi kerhon hallitus onkin päättänyt aktivoida kerholaisia ja uusia kerhoon kuulumattomia henkilöitä mukaan toimintaan kouluttamalla heitä biljardin ja bridgen saloihin.

Jatkossa on mahdollista kehittää myös ulkona tapahtuvaa toimintaa, koska kerholla on käytössään erinomainen pihamaa. Ulkona voisi pelata lentopalloa, petankkia jne. Tulevaisuus näyttää, mitkä ovat harrastajien määrä ja tarpeet.

Lisäksi kerholla pidetään teemailtoja ja luentoja. Ulkopuolisia luennoitsijoita käytetään, mutta myös jäsenistön erikoisosamiset huomioidaan tilaisuuksia pidettäessä. Jäsenistölle järjestetään matkoja niin kotimaahan kuin ulkomaille. Kokoustilat ovat yhdistyksen ja yhteisöjen käytössä, mikäli niihin kuuluu kerhojäseniä. ■



Mikko Kekki kertoo, että ensin ravintolasalissa tehtiin kevyiden väliseinien purkutyö. Tämän jälkeen kunnostettiin valmiina olevat seinät. Laipion paneelikate peitettiin levyillä, samalla suoristettiin katon notkahdukset. Vanhat kattopalkit jätettiin näkyviin.



Teksti ja kuva Irma Niemi



Elokuvassa esiintyneet sekä sen tekoon osallistuneet saivat ensi-illassa ruusun.

Voikkaa-dokumentti valmistui – säätiöltä tunnustuspalkinto

Voikkaa-dokumenttielokuvan ensi-ilta oli 23.10. Kuusankoskitalolla, ja TV1:ssä se esitettiin 4.11. Noin tunnin mittaisessa elokuvassa on seurattu Voikkaan tehtaalla työskennelleiden elämää viime vuoden maaliskuussa tapahtuneen tehtaan lopettamisilmoituksen jälkeen. TV:n ääreen dokumentti houkutteli peräti 367 000 katsojaa, ja se oli esitysviikon 20:nneksi katsotuin ohjelma TV1:ssä.

Dokumentin on tuottanut **Hannu Niikko** Videomakers Oy:stä. Hanketta ovat tukeneet mm. YLE ja Kymin Osakeyhtiön 100-vuotissäätiö. Ensi-illassa säätiön puheenjohtaja **Jussi Kivinen** luovutti Videomakers Oy:lle tunnustuspalkintona Voikkaan paperitehtaaseen liittyvien, hyvin onnistuneitten dokumenttielokuvien tuottamisesta 10 000 euroa. Viime vuonna säätiö tuki elokuvan tekemistä 40 000 euron apurahalla.

Voikkaa-dokumentti on jatkoa aikaisemmin tehdylle KONE 17:lle, joka kertoi Voikkaan PK 17:n pysäyttämisestä ja koneella työskennelleistä ihmisistä. ■

Säätiön apurahoja haettiin jälleen innokkaasti

Kymin Osakeyhtiön 100-vuotissäätiö sai marraskuun lopussa päättyneessä haussa jälleen reilut 1 300 apurahahakemusta. Määrä on samaa suuruusluokkaa kuin viime vuonnakin.

Hakijoille ilmoitetaan tehdyistä päätöksistä huhtikuun loppuun mennessä ja myönnetyt apurahat julkistetaan toukuussa 2008.

100-vuotissäätiön tilintarkastajat

UPM-Kymmene Oyj:n hallitus on nimenyt säätiön tilintarkastajaksi vuodeksi 2008 kauppat. maist., KHT **Christina Variksen** ja varatilintarkastajaksi kauppat. maist., KHT **Kari Toikan**.

Säätiön valtuuskunnan nimeäminä tilintarkastajina jatkavat **Seppo Sahala** (HTM) sekä **Tapani Kivelä** (HTM) varamiehinään **Jarmo Kunttonen** (HTM) ja **Kari Palmumaa**.

100-vuotissäätiön valtuuskuntaan valitut

Määräpäivään 28.9.2007 mennessä ilmoitettiin hallitukselle sama määrä ehdokkaita kuin mikä oli täytettävien paikkojen määrä. Valtuuskuntaan tulivat siten valituiksi vuosiksi 2008–2009 seuraavat henkilöt:

Työntekijät:

Varsinainen jäsen **Tommi Bragge** (vara **Pekka L. Pöysä**), **Jorma Kuusenoksa** (**Jussi Leinonen**), **Kari Tiitinen** (**Janne Kukkonen**), **Pertti Mäkelä** (**Kai Nyysönen**), **Jukka Suortanen** (**Matti Koste**), **Päivi Kajander** (**Anri Mäkyinen**).

Toimihenkilöt:

Varsinainen jäsen **Leena Heimonen** (vara **Tuija Hartikainen**), **Eija Peltonen** (**Jouko Rantakokko**), **Hannu Virtanen** (**Mikko Pajari**), **Jonna Linden** (**Kirsi Hedström**), **Timo Aksola** (**Vesa Simonen**), **Seppo Kylliäinen** (**Päivi Tuominen**).

Hallitus

HENKILÖ-
UUTISET

UPM, KYMI

Paperitehdas

Pia Hölsä on nimitetty 15.10.2007 alkaen osastosihteeriksi Kymin paperitehtaalle. Hän raportoi paperitehtaan henkilöstöasioiden hoitajalle Kari Helmiselle

Talous

Anne Käätä on nimitetty Business Analystiksi 1.11.2007 alkaen. Hän raportoi Mill Controller Juhani Jolkkiselle. Anne Käätä on työskennellyt aiemmin Pohjois-Euroopan talouspalveluiden CAR-tiimissä Tampereella.



Pia Hölsä



Anne Käätä

ELÄKKEELLE



KYMI

Myyntireskontran hoitaja **Birgitta Kaukoluoto** (34 palv.vuotta), pituusleikkurin apulainen **Tarja Kiuru** (38), automaatioasentaja **Sakari Kuokkanen** (43), laboratoriotyöntekijä **Pirjo Kvist** (37), konemies **Keijo Lindberg** (44), pituusleikkurin apulainen **Seija Mauno** (36), puhdistamonhoitaja **Matti Nikula** (35), A4-valmistaja **Maria Pitkänen** (35), A4-valmistaja **Anri Skarin** (27), pääluottamusmies **Ari Wahlberg** (37), henkilöstöpalveluasainhoitaja **Tuula Vainikka** (32), trukinkuljettaja **Tenho Venäläinen** (38).

VOIKKAA

Koneenhoitaja PK11 **Pentti Heimonen** (40 palv.vuotta), päivämestari **Juha Kujala** (36), lähetysemestari **Timo Laine** (33).

UPM

Kehitysjohdaja **Per-Erik Pätt** (13 palv.vuotta).

UPM, TEHDASMITTAUS

Mittaustyönjohtaja **Heikki Moilanen** (31 palv.vuotta).

OSAN-
OTTOMME

Edellisen lehden ilmestymisen jälkeen tietoomme tulleet kuolleet eläkkeensaajat:

KYMI

Laboratoriotyöntekijä **Olga Alanko** (85 vuotta), päälämmittäjä **Toivo Arminen** (93), korjausmies **Tauno Ekholm** (80), sisäinen tarkastaja **Stig-Olof Forsström** (60), viilaaja **Niilo Harjula** (100), konevii-laaja **Aimo Junnila** (81), sähkökorjaamon päällikkö **Pertti Järvinen** (80), pastamies **Hannu Leino** (56), sähköasentaja **Martti Nikkanen** (80), konttoristi **Anja Pellava** (77), käärimäkoneen emäntä **Maija-Liisa Puhakka** (74), koneenhoitaja **Yrjö Tohka** (74).

VOIKKAA

Rullaaja **Timo Hilden** (67 vuotta), konttoristi **Irene Pesu** (61).

MERKKI-
PÄIVÄT

Merkkipäiväilmoitukset julkaistaan lehdes-sämme vain asianomaisen sitä pyytäessä.

Mielakan lasketteluliput varattavissa

UPM, Kymi on varannut Mielakan laskettelukeskukseen 5 kpl firmakausikortteja, joita vanhan tavan mukaan saa kuittausta vastaan 2 tunniksi kerrallaan käyttöönsä.

Kortit ovat Mielakan suksivuokraamosta. Liput on tarkoitettu yhtiön työntekijöille ja heidän perheenjäsenilleen sekä yhtiön eläkeläisille.

Lisätietoja laskattelun lajivastaava **Lasse Makkonen**, puh. 040 7657849.

Väärälän erämaja myytävänä

UPM, Metsä myy 1,04 ha suuruisen määräalan. Tilan nimi on Ristola RN:o 3:201 ja se sijaitsee Pielaveden kunnan Koivujärven kylässä.

Määräalalla olevat rakennukset: päärakennus, sauna, talousrakennus ja WC myydään purkukuntoisina. Myyntihinta on 42.500 euroa. Hintaan sisältyy sähköliittymä.

Arkistoon etsitään

Ritva Lehto keskusarkistosta peräänkuuluttaa ammattikoulun vuosikertomuksia vuosilta 1938–1940, 1946–1947, 1952–1953, 1953–1954, 1956–1959 ja 1961–1962. Kymi-Yhtymä -lehden vanhimmat numerot 1936–1938 ja 1939 ovat myös tervetulleita.

Lisäksi hän kaipaa arkistoon säilytykseen sisäkuvia Pikku-Päkästä (juna, joka liikennöi vuodesta 1922 lähtien 30 vuotta).

Lisätiedot Ritvalta, puh. 0204 152146.



**Teksti Tiina Lakimo
Kuvat Helena Lukkarinen**

Taluspeli kouluille

UPM on mukana sponsoroimassa uutta kotimaista Finanssinero-lautapeliä. Kyseessä on leikkimielinen lautapeli, jossa ostetaan ja myydään ”oikeiden pörssiyhtiöiden” osakkeita.

Sijoittamiseen vaikuttavat erilaiset markkinaolosuhteet, mutta myös onnen kantamoiset, kuten oikeassakin elämässä. Peli tulee joulumarkkinamyyntiin tänä vuonna ja mm. Stockmann ja Anttila ovat ottaneet sen joulun pelivalikoimiinsa.

Kymi lahjoitti pelejä Kuusankosken yläasteille ja lukioon talouskurssin opiskelijoiden käyttöön. Kuvissa Naukion vararehtori **Eila Vuori** (alempi kuva) ja Ruotsulan rehtori **Irja Porras**. ■



In memoriam Risto Kärkkäinen 2.3.1943–15.9.2007

Riston laajaa ystäväpiiriä tavoitti syksyn myötä suuri suru, kun tieto hänen poismenostaan saapui. Kesällä tilanne näytti jo valoisammalta, mutta vakava sairaus iski uudelleen eikä sitkeä taistelu enää auttanut.

Riston työura Kymin Osakeyhtiön Voikkaan paperitehtaalla alkoi 28.3.1960. Jo hyvin varhain hän kiinnostui ammattiosastoasioista, suoritti siihen liittyen opiskelut Kiljavalla. Tiedon ja osaamisen lisääntymisen myötä hänet valittiin Paperiliiton Voikkaan ammattiosaston sihteeriksi 1967, puheenjohtajaksi hänet valittiin 1970. Tätä työtä ja vastuuta hän kantoi vuodet 1970–1999. Aikaansaavana ja luotettuna luottamushenkilönä hän nousi Paperiliiton hallintoelimiin toimien siellä liittovaltuuston jäsenenä 1977–85, liittotoimikunnan jäsenenä 1985–2001 ja liittotoimikunnan varapuheenjohtajana 1993–97.

Risto oli hyvin kiinnostunut myös yhtiön sosiaalitoiminnasta. Hän toimi työntekijöiden edustajana sosiaalitoimikunnassa ja muissakin yhteistyöelimissä. Erityisesti häntä kiinnosti yhtiön piirissä toimivan Kuusankosken Tehtaiden Sairauskassan harjoittaman sairausvakuutuslain tarkoittaman työpaikkakassan toiminta ja työskentelykassan jäsenten hyväksi. Riston luottamuskausi tässä työssä alkoi v.1970 ja jatkui pientä katkoa lukuun ottamatta aina 31.12.2002 saakka. Varapuheenjohtajana hän toimi vv.1987–1992, puheenjohtajana 1993–2002. Uudelleen hän palasi kassan hallitukseen eläkeläisjäsenten edustajana 2005. Ristolle olisi tänä vuonna kertynyt 35 vuotta luottamustoimintaa.

Hänen panoksensa ylty myös valtakunnan tason toimintaan Kelan ja Vakuutus-kassojen Yhdistyksen yhteistyössä.

Riston työlle oli ominaista laaja kokonaisuuksien hahmottaminen, hyvä yhteistyökyky, taitava ilmaisukyky ja uhrautuva omia vaivoja säästämättä tehty työ niissä tehtävissä, joissa hän kulloinkin oli mukana. Tästä osoituksena on, että hän antoi aikaansa ja kiinnostustaan yhteisten asioiden hoitoon niin Kuusankosken kaupungin kuin muidenkin yhteisöjen hallintoelimissä.

Taloudelliset asiat myös kiinnostivat häntä. Tällä sektorilla hän toimi Kouvolan Seudun Osuuspankin hallintoneuvoston jäsenenä. Eläkkeelle jäätyään vuonna 2003 Risto omistautui enemmän perheelleen, lastenlapsille ja Voikkaan paperitehtaalla työssä olleita kaikkia henkilöstöryhmiä yhdistävän Woikka-Senioriklubin toimintaan ollen sen ensimmäinen puheenjohtaja. Myös oman suvun historia kiinnosti Ristoa.

Ansiostaan Ristolle on myönnetty yhtiön 40-vuotisansiomerkki, Suomen Valkoisen Ruusun I luokan mitali kultaristein, Paperiliiton kultainen ansiomerkki, SAK:n kultainen ansiomerkki ja Vakuutus-kassojen Yhdistyksen kultainen ansiomerkki.

Tapani Kivelä, Betty Puholainen ja Jukka Suortanen
Kirjoittajat ovat Risto Kärkkäisen ystäviä ja työtovereita



Rautaa vai kultaa

Roomalainen runoilija Vergilius kirjoitti aikanaan ihmeellisen lapsen syntymästä, jonka tapahtuessa rautainen aika päättyy ja kultainen alkaa.

Ihmislusten maisemat ovat mahdollisesti tänä jouluna kuitenkin usvaisemmat ja sameammat kuin mihin olemme tottuneet. Monen mielessä liikkuu ajatuksia, joissa kulta-aika ei hevin näy. Paperiteollisuuden supistukset, Jokelan tapahtumat, kuntien yhdistymiset, maailman tilanne ja arjen murheet saattavat varjostaa myös joulun viettoa. Miten viettäisimme kultaista joulua, kun tuntomme ovat epävarmat ja pelokkaat?

Meille julistetaan kaikesta huolimatta tänäkin jouluna yhä uudelleen rauta-ajan loppua. Joulun sanomasta huokuu nytkin nöyrä ja hiljainen toivo, että jotain ratkaisevaa tapahtuisi mielessämme ja ihmisten kesken. Vuoden ollessa hämäärimillään leimahtavat ”valot tuhannet” merkiksi siitä, että pimeys on voitettu.

Kynttilät kuuluvat adventtiin ja joulun. Niiden valo luo ympärilleen lämpöä ja hyvää mieltä. Kynttilän valossa rautakin sulaa. Kynttilän valossa ihminen ja maailma näyttävät kauniimmilta kuin neonputkien loisteessa. Kynttilän valossa käsi ei ole nyrkissä. Kynttilän valossa saamme ajatella Jeesusta, joka syntyi pimeään maailmaan valkeudeksi. Siinä valossa voimme nähdä jo rauta-aikana merkkejä täydellisestä ja eheästä kulta-ajasta. Vaikka näkyvyys on heikko ja tie voi olla pitkä sekä vaivalloinen, jo tämä yksikin kynttilä antaa valoa riittävästi. Kaiken hämärän ja hälyn keskellä Taivainen sointu säilyy vaan, vakuuttaa Maa on niin kaunis jouluvirressä myös kansallisorinoilijamme Sakari Topelius.

Vuosia sitten muistan lukeneeni paperiliiton lehdestä silloisen päätoimittajan joulunaikaisen pääkirjoituksen aiheena Kynttilä vai kirous. Hän lopettaa ajatukseseen, että vaikka kello olisi viittä vaille kaksitoista, aina on parempi sytyttää kynttilä kuin kirotta yksin hiljaa pimeässä. Niin kauan kun sytytetään kynttilöitä ihmisellä ja maailmalla on toivoa. Maailman syvyyttä ja salaisuutta ei tulisi etsiä sieltä, missä pilvet ja pimeys ovat, vaan syvyys on juuri kirkkaudessa.

Toivotan iloista, rauhaisaa ja siunattua joulua!

Kari Helén, rovasti

WE LEAD.
WE LEARN.



Rauhallista Joulua

U
N
s
F
Fiestas
謹賀新年
aux Meilleurs
Swiat Wesolych
le Feste Buone
Greetings Season's
eid Jöule! Kauneid
ista Joulua Rauhallista
an Perayaan Ucapan
chten Frohe Weihnachten
Новым Годом! С Новым
od Jul God Jul God Jul God Jul
Festas Boas Festas Boas Festas
chtai na Nollaig Beannachtai
謹賀新年 謹賀新年
on's Greetings Season's
Joulua Rauhallista Joulua
gen Prettige Feestdagen Pre
节日快乐 节日快乐 节日快乐
Frohe Weihnachten Frohe Weihnacht
ai na Nollaig Beannachtai na Nollaig
God Jul God Jul God Jul God Jul God Jul
Meilleurs Voeux Meilleurs Voeux Meilleurs Voeux
Mutlu Yillar Mutlu Yillar Mutlu Yillar Mutlu Yillar Mutlu Yillar
Fiestas Felices Fiestas Felices Fiestas Felices Fiestas
Kauneid Jöule! Kauneid Jöule! Kauneid Jöule! Kauneid Jöule! Kauneid Jöule!
Rauhallista Joulua Rauhallista Joulua Rauhallista Joulua Rauhallista Joulua
Season's Greetings Season's Greetings
capan Perayaan Ucapan Perayaan
Beannachtai na Nollaig Beannachtai
Festas Boas Festas Boas Festas Boas Festas
Fiestas Felices Fiestas Felices Fiestas Felices Fiestas
謹賀新年 謹賀新年 謹賀新年 謹賀新年 謹賀新年
Meilleurs Voeux Meilleurs Voeux Meilleurs Voeux
Wesolych Swiat Wesolych Swiat Wesolych Swiat
Feste Buone Feste Buone Feste Buone Feste Buone
Годом! С Новым Годом! С Новым Годом! С Новым Годом!
Mutlu Yillar Mutlu Yillar Mutlu Yillar Mutlu Yillar Mutlu Yillar
a Joulua Rauhallista Joulua Rauhallista Joulua Rauhallista
aan Ucapan Perayaan Ucapan Perayaan Ucapan Perayaan
Wesolych Swiat Wesolych Swiat Wesolych Swiat
Feste Buone Feste Buone Feste Buone Feste Buone
Frohe Weihnachten Frohe Weihnachten
Jul God Jul God Jul God Jul God Jul God Jul
Festas Boas Festas Boas Festas Boas Festas Boas Festas
annachtai na Nollaig Beannachtai na Nollaig Beannachtai
謹賀新年 謹賀新年 謹賀新年 謹賀新年 謹賀新年
Greetings Season's Greetings Season's Greetings Season's
Rauhallista Joulua Rauhallista Joulua Rauhallista Joulua
Frohe Weihnachten Frohe Weihnachten
Feestdagen Prettige Feestdagen Prettige Feestdagen
节日快乐 节日快乐 节日快乐 节日快乐 节日快乐
annachtai na Nollaig Beannachtai na Nollaig Beannachtai
Jul God Jul God Jul God Jul God Jul God Jul

