



Kymin Paperiteollisuus Oy:n julkaisu 53. vuosikerta

Mikä vaikuttaa palkansaajan käteen saamaan rahasummaan, selviää sivulla 2.

Kymi osallistuu ensimmäisenä suomalaisena metsäteollisuusyhtiönä Suomen Standardisoimisliiton ekoauditointi- ja sertifiointiprojektiin. Sivu 3.



Esimieskoulutus alkoi: tavoitteena on antaa aineksia osastojen jatkokeskusteluille. Sivu 4.



Lentopallovuoroissa riittää kävijöitä. Sivu 5.

Toimihenkilöiden eläkekassan ja Kymin Eläkesäätiön A-osaston eläkkeet siirtyivät Henkivakuutusyhtiö Novalle. Sivu 6.

Enso ja Kymmene sopivat puunhankinnan järjestelystä. Sivu 8.

Finnish Peroxide-sin vetytehtaan rakennustyöt käynnissä. Sivu 8.

22.11.1993

MG:n myynti alkanut vetää

Kymin PK 1:n ja PK 2:n valmistamien MG-papereiden myynti on kuluvan vuoden aikana siirtynyt Wisaforestin vastuulle. Miten tämä on vaikuttanut paperin myyntiin?

PERINTEISESTI noin puolet MG-koneiden tuotannosta meni Neuvostoliittoon. Venäjän kaupan kiihdyttyä vuonna 1991 näille tonneille oli löydettävä uudet ostajat. Ratkaisuna päädyttiin Wisaforestin organisaatioon, joka on erikoistunut voimapapereiden myyntiin. "Voimapapereiden asiantuntijat pystyvät tarjoamaan asiakkaille täydellisemmän palvelun kuin hienopaperin myyntiin erikoistunut Kymmenen myyntiorganisaatio", arvioi MG-papereiden myynnistä vastaava johtaja **Jörn Söderholm**.

Kymin tuotanto myös täydentää paperivalikoimaa: Wisaforest valmistaa valkaistua ja valkaisematonta voimapaperia pintapainoalueilla 60–120 g/m². Kymin tuotanto on kokonaan valkaistua ja pintapainoalueet ovat 18–100 g/m².

Ensimmäisenä markkinointia Wisaforestin organisaation kautta kokeiltiin Isossa-Britanniassa viime vuonna. Hyvien kokemusten roh-



Kymillä MG-papereiden myyntiä hoitavat johtaja Jörn Söderholm, myyntisihteeri Anja Kujala ja myyntipäällikkö Raija Tauru (oik.).

kaisemana mukaan liitettiin Saksa ja Espanja kuluvan vuoden alussa. Keväällä mukaan tuli Ranska, kesällä Italia ja syksyllä Belgia. Ennen vuoden loppua myös Hollannin markkinointi siirtyi Wisaforestille.

Uusi markkinointijärjestely on Jörn Söderholmin mukaan onnistunut hyvin. "Tänä vuonna myymme noin 16 000 tonnia ja ensi vuodelle olemme budjetoineet täyden tuotannon, noin 18 000 tonnia." Markkinoita on myös jär-

jestelty uudelleen. Aiemmin Benelux-maat olivat tärkein länsimarkkina. Nyt painopistettä on siirretty kannattavuussyistä Saksaan sekä Ranskaan. Parempaan kannattavuuden lisäksi suurempi asiakasjakauma vähentää herk-

kyttä markkinoiden heilailuille.

Yhteistyö pelaa

Jörn Söderholm kiittää sekä oman yhtiön että myyntiorganisaation henkilöstön innostusta. "MG-myyntin uudelleenjärjestely on malliesimerkki hyvästä yhteistyöstä tuotannon, teknisen myynnin, tehtaan oman myyntiosaston sekä markkinoilla toimivan myyntiorganisaation välillä. Koko organisaatio on pelannut hyvin yhteisen päämäärän saavuttamiseksi ja sen tuloksena molemmat koneet ovat nyt täyteen kirjattuja ja myös ensi vuosi näyttää hyvältä. MG-paperit ovat erikoispapereita, minkä ansiosta niiden kannattavuuskin on kohtuullinen."

Jörn Söderholmin lisäksi tehtaan omassa myyntiorganisaatiossa MG-papereiden myyntiä hoitavat myyntipäällikkö **Raija Tauru** ja myyntisihteeri **Anja Kujala**.

Kymin MG-paperin valteina Jörn Söderholm pitää kiiltoa ja vaaleutta. Papereiden pääkäyttöalue on erilaiset pussit. Pahimmat kilpailijat ovat eri markkinoilla—pääasiassa Saksassa, Ranskassa ja Englannissa—toimivat pienet tehtaat ja ruotsalaiset sekä kotimaiset valmistajat.

Hioja valvoo massan laatua



Hioja Jari Mäkinen teräämässä hiomakoneen hiomakiveä.

Sivu 8.

Työsuojelukampanja käynnistymässä

KYMIN työsuojelukampanja alkaa ensi vuodenvaihteessa. Henkilöstöryhmien edustajien näemyksiä siitä, mihin kampanjassa tulisi kiinnittää huomiota keskiaukeamalla olevassa liitteessä.



Heikki Hyvärinen



Eija Kurtto



Lauri Mattila



Eino Mäkinen

POVARI

MAHDOTON YHTÄLÖ

Tuottavuuskehitystä on Suomen teollisuudessa pidetty yleisesti melko hyvänä. Myös palkankorotuksia on vaadittu tähän vedoten. Suomalaisen yritysten kustannustehokkuus ei kuitenkaan ole ollut ylivoimaista ja teollisuuden hintakilpailukyky kuihtui olemattomaksi ennen markan kurssimuutoksia.

Maalaisjärjellä ajatellen tuottavan taloudellisen toiminnan olisi kuitenkin pitänyt näkyä myös hyvänä kannattavuutena. Näinhän ei kuitenkaan ole käynyt. Povari tarkasteli koko Suomen metsäteollisuuden tulosta (tulos rahoituserien jälkeen) 20 viime vuoden ajalta. Se osoitti, että vain kuutena vuotena kahdestakymmenestä nettotulos on ollut selvästi positiivinen. Ellei mainostettu hyvä tuottavuuskehitys ole näkynyt tätä parempina tuloksina, ei voi tulla muuhun johtopäätökseen kuin siihen, että tuottavuuden mittaaminen ja sen jakaminen on ollut hakoteillä.

Valitettavan usein tuottavuudella tarkoitetaan nimitäin vain **työn tuottavuutta**. Tuottavuusajattelun alkuaikoina työ olikin merkittävin panostekijä. Näin ollen oli luonnollista, että nimenomaan työtä mitattiin ja tutkittiin. Tuottavuuden osatekijöistä se on sitä paitsi tilastollisesti — joskin harhaisesti — helpoimmin mitattavissa.

Teollisuuden tuotantorakenne on viime vuosikymmeninä kuitenkin oleellisesti muuttunut. Tuotantoa on automatisoitu ja koneet ovat osittain korvanneet ihmisen tekemän työn. Välittömän työn osuus on vähentynyt ja pääomasta (=investoinnit) on työpanoksen rinnalla tullut yhä merkittävämpi valmistuskustannuksiin ja tuottavuuteen vaikuttava tekijä. Investointien tuloksena tuotanto suhteessa työpanokseen on noussut. Jos tällöin — kuten usein tapahtuu — mitataan vain työn tuottavuutta ja sitä käytetään palkankorotusten perusteena, jää yritykseen sijoitettu pääoma palkitsematonta ja investointeja sekä niillä saatuja hyötyjä seurataan korkeintaan kannattavuuslaskelmissa.

Suomen metsäteollisuudessa investointikustannukset ovat useina vuosina jääneet suuremmiksi kuin niillä aikaansaadut konkreettiset, lyhyen ajan hyödyt (=14 tappiollista tulosta 20 viime vuoden aikana). Joustamattoman työehtosopimuspolitiikan seurauksena ovat säästöt henkilöstömenoissa jääneet lähes olemattomiksi, vaikka automaatioastetta on investoinneilla voimakkaasti nostettu. Tuottavuudesta puhuttaessa onkin ehdottomasti tarkasteltava kokonaistuottavuutta, joka työpanoksen ohella ottaa huomioon myös muiden tuotantotekijöiden kuten esimerkiksi pääoman ja raaka-aineen osuuden tuottavuuskehityksessä.

Paperiteollisuudessa työn tuottavuutta jaetaan etukäteen jo työehtosopimuksen 11 pykälän kautta. Toisen kerran sitä jaetaan palkankorotuksina, vaikka suure mittaakin vain osittaista — jopa näennäistä — tuottavuuden nousua. **Kuolemaksi yrityksille tämä sinänsä jo mahdoton yhtälö muuttuu**, jos siihen lisätään metsänomistajien taas uudelleen esille ottama hintaputkiajattelu, jonka mukaan metsäteollisuustuotteiden maailmanmarkkinahintojen nousu pitäisi hyvittää välittömästi kanto-hinnoissa.

Suomi elää metsästä, mutta ei enää metsäteollisuudesta, jos yllä oleva automaattinen ulosmittausmekanismi on voimassa. Tässä yhtälössä eivät mittavatkaan investoinnit, rationalisointitoimenpiteet yms. kykene riittävästi kartuttamaan yritysten omaa tulorahoitusta ja omavaraisuutta. Lasku kirjataan velkapuolelle, minkä historian saatto on niin monasti opettanut.

Palkkamarkka ja kolikon toinen puoli

Valtakunnassa ollaan jälleen rakentamassa tulevan vuoden työehtosopimuksia. Yksi keskeinen sopimuskeskustelu on palkkojen suuruus. Nimellispalkka, josta työehtosopimuksissa sovitaan, ei sinänsä paljon kenenkään mieltä lämmitä. Ratkaisevaa on, paljonko nimellispalkasta jää käteen.

PALKANSAAJAN käteen saama palkkasumma riippuu kahdesta tekijästä: työnantajan maksamasta nimellispalkasta ja verottajan palkansaajalta ottamasta verosta. Palkkakeskustelussa on siten aina kolme osapuolta: palkan maksava yritys, palkansaaja ja verottaja.

Palkkapotit maksajia ovat yritykset. Katsotaanpa tarkemmin, paljonko siitä saa palkansaaja, mitä välistä nappaa verottaja ja paljonko yritys lopulta kaikkiaan maksaa.

Verot kokonaispalkasta

Tilinauhaansa katsoessaan monet ovat viime aikoina päivitelleet verojen ja veroluonteisten maksujen suuruutta. Valtion tuloveron ja kunnallis- sekä kirkollisveron lisäksi palkansaaja maksaa kansaneläke- ja työeläkemaksuja sekä sairaus- ja työttömyysvakuutusmaksuja. Verottaja vie kaikkiaan useimpien palkasta keskimäärin 35–45% eli jokaisesta 1 000 palkkamarkasta käteen jää keskimäärin noin 600 mk. Verottaja vie loput 400 mk.

Paljonko yritykselle koituu kuluja, jotta palkansaajan käteen jäisi 600 mk? Varsinaisen palkan lisäksi

si yritys joutuu maksamaan keskimäärin 30% samanlaisia veroluonteisia maksuja kuin palkansaajakin (mm. eläke-, työttömyys- ja tapaturmavakuutusmaksut sekä sosiaaliturvamaksut). Näillä maksuilla rahoitetaan eläkkeitä, työttömyyskorvauksia, sairaspäivärahoja jne. Jokaista 1 000 nimellispalkkamarkkaa kohti yritys maksaa siten keskimäärin 1 300 mk. Tämä yrityksen maksama palkkakustannus jakautuu seuraavasti:

+ Palkansaajalle käteen 600 mk
+ Verottajalle 400 mk
+ Vakuutusmaksuiksi 300 mk
= Yrityksen palkkakust. 1 300 mk

Jotta palkansaaja saisi käteen 600 mk maksaa yritys kaikkiaan 1 300 mk, eli yli kaksinkertaisen määrän. Tämä on tilanne, kun puhutaan kokonaispalkoista.

Verot ja palkkojen nousu

Tilanne muuttuu sekä palkansaajan että yrityksen kannalta vielä synkemmäksi, kun tarkastellaan mahdollisen palkankorotuksen kohtaloa. Koska valtion verotus kiristyy palkkasumman kasvaessa (progressiivinen verotus), maksaa jokainen palkansaaja jokaisesta lisäpalkkamarkasta paljon suuremman veron kuin keskimäärin kokonaispalkastaan. Useimmat meistä joutuvat maksamaan jokaisesta lisäpalkkamarkasta veroina ja muina pakollisina maksuina keskimäärin 60 prosenttia.

Mitä tämä tarkoittaa käytännössä? Jos palkansaajan nimellispalkka nousee esim. 1 000 mk, on tilanne

seuraava:

+ Palkansaajalle lisää 400 mk
+ Verottajalle lisää veroja 600 mk
+ Vakuutusmaksuja lisää 300 mk
= Yritykselle lisää palkkakuluja 1 300 mk

Kun palkansaaja sai käteen lisää palkkaa 400 mk kasvoivat yrityksen palkkakulut 1 300 mk. Yrityksen lisäkulut olivat siten peräti 3,25-kertaiset palkansaajaan käteen saamaan lisäpalkkaan nähden. Ei ole siis ihme, että palkansaaja palkkapussiin katsoessaan pitää palkanlisää pienenä, kun taas yritys pitää palkkakulujen nousua suurena. Verottaja ja vakuutusmaksut veivät yrityksen maksamasta 1 300 markasta lähes 70 prosenttia.

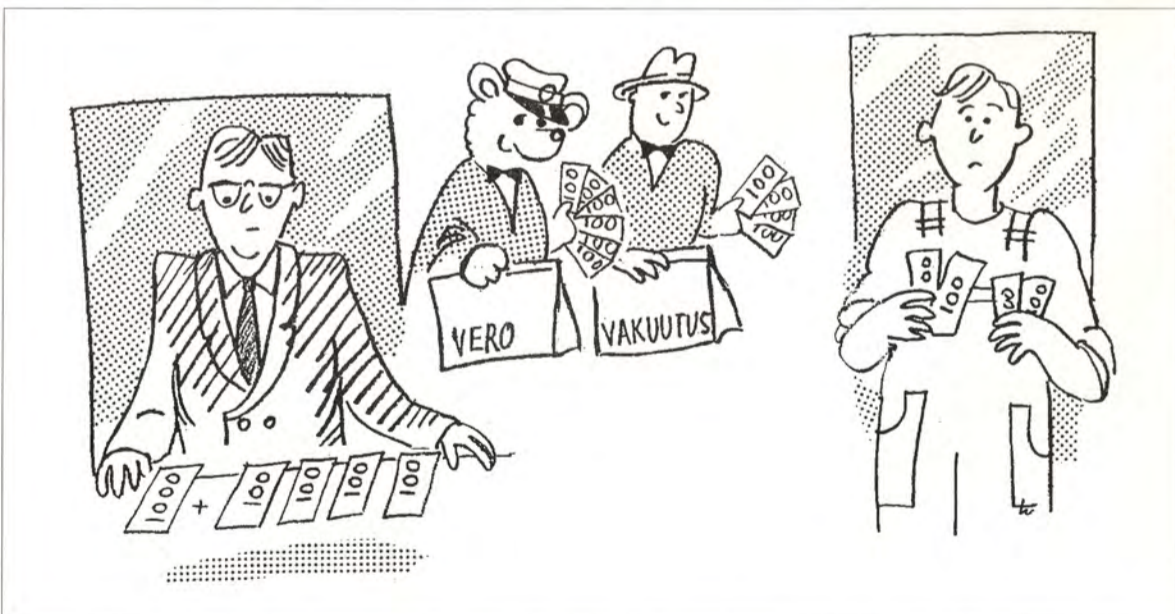
Tytyisikö verottaja vähempään

Tässä kolmiodraamassa voisi olla myös vaihtoehto, jossa palkansaaja saisi lisää palkkaa käteen ilman, että yrityksen palkkakulut kasvaisivat. Näin tapahtuisi, jos verottaja alentaisi omaa osuuttaan. Verojen alentaminen vain yhdellä prosenttiyksiköllä vastaisi monen palkansaajan kohdalla 2–3 prosentin palkankorotusta.

Tässä on se yhtälö, jota näinä päivinä pyritään valtakunnassa ratkaisemaan.

Ari Jattu

Artikkelin kirjoittaja on *Kymin Paperiteollisuus Oy:n* talousjohtaja.



Piirros: Terttu Vuorio

Konserniyhteistyötä kehitetään

Yhteistyön kehittäminen oli yksi pääaiheista, kun Kymmene Oy:n konserniyhteistyökokous pidettiin 27. lokakuuta pääkonttorissa Helsingissä. Paikalla oli noin 70 edustajaa kotimaisista konserniyhtiöistä.

KOKOUKSESSA PÄÄTETTIIN tarkistaa Kymmene Oy:n konserniyhteistyön periaatteita niin, että konsernin YT-toimi-

kunnan jäsenten toimikaudeksi tulee kaksi vuotta entisen yhden sijasta, ja että heille valitaan henkilökohtaiset varamiehet. YT-toimikunta valmistelee konserniyhteistyökokoukset.

Osallistumisjärjestelmien kehittämisestä EY:n piirissä ja valmisteilla olevasta EY-direktiivistä kuultiin tilanneraportti. Kokouksessa suhtauduttiin myönteisesti informointia ja muutointia vuoropuhelua edis-

tävään menettelyyn samalla kuitenkin todeten, että konsernin piirissä on tarpeen löytää luontevat tavat ja puitteet yhteistyön tehostamisessa. Asiaa päätettiin ryhtyä valmistelemaan.

Pääjohtajan ja toimitusjohtajan ajankohtaiskatsausten sekä konsernin talousinformaation ohella kuultiin alustusta metsistä ja niiden hoidosta.

Sinestolle käyttölupa Yhdysvalloissa

Sinistymänestoa **SINESTON** vienti on kehittynyt suotuisasti ja tulee tuotepäällikkö **Urpo Ekin** mukaan ylittämään kotimaan myynnin tänä vuonna.

SYYSKUUSSA SINESTO sai Yhdysvaltain ympäristöviranomaisen, EPA:n virallisen hyväksynnän tietävästi ensimmäisenä ei-amerikkalaisena sinistymänestoaaineena.

Kilpailu Yhdysvaltain markkinoilla on kovaa, joten **Urpo Ek** ei usko, että lyhyellä tähtämällä Amerikasta saataisiin merkittävää myyntiä lisäystä. Yhdysvaltain viranomaisten hyväksynnällä on kuitenkin merkittävä mainosarvo mm. Etelä-Amerikan, Kauko-Idän ja Venäjän markkinoilla.

Erityisen hyvin myynti on kehittynyt Ranskassa ja Portugalissa, jossa Sinesto on saavuttanut markkinajohtajan aseman. Uusi aluevaltaus on Iso-Britannia, jonka länsirannikolle istutetut mäntymetsät ovat saavuttaneet hakkuuian. Ennusteiden mukaan sahateollisuus onkin kasvava ala Englannissa. Sinesto sai myyntiluvan vuoden 1992 lokakuussa ja on tähän mennessä saavuttanut markkinajohtajan aseman.

Lähivuosien suuri potentiaalinen markkina on Venäjä, jonka metsäteollisuusyrityksistä sahojen odotetaan pääsevän nopeimmin kehittämään tuotantoaan.

Sinistymänestoaaineiden käyttö on Ekin mukaan vähenemässä korkean teknologian Pohjoismaissa, joiden sahoilla investoidaan mm. kuivaukseen. Lauhkean ilmastossa, joissa tuotetaan halvempaa sahatavaraa, jota ei kannata kuivata, kasvumahdollisuudet ovat huomattavat. Samoin mahdollisuuksia on alueilla, joilla ei ole taloudellisia edellytyksiä investoida kuivaustekniikkaan.

Sinesto on tähän mennessä hyväksytty virallisesti Suomen ohella Espanjassa, Hollannissa, Isossa-Britanniassa, Portugalissa, Puolassa, Ranskassa, Ruotsissa ja Uudessa Seelannissa. Ainetta viedään lisäksi Itävaltaan, Latviaan, Saksaan, Viroon sekä Venäjälle, joissa ei tarvita erillistä hyväksyntää.

Sineston kehitti alunperin Kymmin tutkimuskeskuksen kehityspäällikkö **Irma Linderborg**.

Kolmoispaperi 10 vuotta

Kuusankoskelaisten paperi-ammattiosastojen yhteinen lehti, Kolmoispaperi, täyttää 10 vuotta.

PAPERILIITON Kuusankosken osasto 19:n, Kuusanniemen osasto 85:n ja Voikkaan osasto 36:n vuonna 1983 perustama Kolmoispaperi jakaa jäsenistölleen tietoa ja toimii osastojen jäsenien mielipiteiden julkaisijana.

Lehden päätoimittajana on sen ilmestymisestä lähtien toiminut **Pentti Vättö**. Lehden toimituskuntaan kuuluvat tällä hetkellä **Ilmari Jokinen** toimitussihteerinä, sekä toimittajina **Timo Lehmunen** ja **Jukka Suortanen**. Lehden toimitustyössä ovat aikoinaan olleet mukana myös **Olavi Moilanen**, **Paavo Toivonen** ja **Jukka Vartiainen**.

Kolmoispaperi ilmestyy viisi kertaa vuodessa.

KYMMENE TILASTOISSA

Suomalaisten yritysten sijaluvut laskeneet kansainvälisessä vertailussa



Talouselämä-lehden julkistaman 500 Euroopan suurimman yrityksen listalla, jossa vertailuperusteena on käytetty vuoden 1992 tilinpäätöstietoja, on Kymmene Oy sijalla 391 (1991 351).

SUURIN SUOMALAINEN Euroopassa on Neste, jonka sijalukuna on 79 (70). Suomalaisista metsäyhtiöistä sijoittuu parhaiten Repola, joka on tilalla 239 (220).

Suomen suurin yritys viime vuoden tilinpäätöstietojen mukaan oli Neste kuten edelliselläkin vuonna. Kymmene Oy sijoittui tilalle seitsemän, edellisellä vuotena yhtiö oli kuudentena. Pelkästään metsäalan yrityksiä tarkasteltaessa on Kymmene edellä mainitulla sijaluvullaan suurin. Kotimaan suurimpien yritysten listalla Kymmene on neljäntenä ja investoijana kolmas.

Kymmene 22. alan maailmanlistalla

Pulp and Paper -lehden tilastossa, jossa luetellaan 150 maailman suurinta paperin ja sellun tuottajaa, on Kymmene paperin tuottajana tonnimäärältään maailman 16. suurin ja liikevaihtoa vertailtaessa sijalla 22 (20. vuonna 1991).

Listan kärkipaikkaa niin tuotantomäärältään kuin liikevaihdoltaankin pitää yhdysvaltalainen International Paper.

Suomalaisista paperintuottajista sijoittuu parhaiten Yhtyneet Paperitehtaat liikevaihdoltaan sijalle 18. Tuotantomäärältään se on maailman 11. suurin.

Tilastoissa mainittujen suurimpien suomalaisten yritysten sijaluvut ovat pääsääntöisesti laskeneet. Poikkeuksiakin löytyy: Pulp and Paper -lehden listalla ovat sijoitustaan parantaneet mm. Veitsiluoto 62 (1991 82), A. Ahlström 82 (88) ja Metsä-Botnia 98 (113).

Kymi mukana ympäristö-auditoinnin kehittämässä

Kymin Paperiteollisuus Oy osallistuu pilot-yrityksenä Suomen Standardisoimisliiton ekoauditointi- ja sertifiointiprojektiin. Työn tarkoituksena on työkalun eli menettelyohjeiden laatiminen ympäristöjohtamisen hallintajärjestelmän sertifiointia varten.



MENETTELYOHJEITA testataan pilot-yrityksissä ennenkuin SFS:n sertifiointiosasto ottaa ne yleiseen käyttöön. Kymin Paperiteollisuus Oy:ssä on yhteistyössä A-Rati Oy:n kanssa rakennettu kuluvana vuonna ympäristöjohtamisjärjestelmää, EMS:ää.

EY:n jäsenmaiden on kesäkuussa hyväksytty Eco Management ja Audit -asetuksen mukaan luotava järjestelmä itsenäisten ympäristönsuojelun varmentajien (environmental verifier) akkreditoimiseksi. Asetuksessa edellytetään, että yritykset, jotka lähtevät sitä toteuttamaan, antavat ulkopuolisen akkreditoitun varmentajan tarkastaa hallintajärjestelmänsä sekä julkaistavan ympäristönsuojelun selonteon (environmental statement).

Suomen Standardisoimisliiton tarkoituksena on kehittää brittiläiseen standardiin BS 7750 perustuva ympäristöasioiden hallintajärjestelmän arviointi- ja sertifiointimenettely, joka on analoginen SFS:n ISO 9 000 -standardin kanssa.

Eco Management ja Audit tulee Suomessa voimaan ETA-sopimuksen myötä. SFS:n on tässä vaiheessa tarkoitus toimia järjestelmän varmentajana.

Dipl.ins. Marja Laitio on elokuusta lähtien työskennellyt Standardisoimisliiton sertifiointiosastolla ekoauditioijana.

Eko-sanastoa

Environmental Management System (EMS) = ympäristöasioiden hallintajärjestelmä.

Environmental auditing = ympäristöasioiden hallintajärjestelmän auditointi.

Audit = tarkastus, jonka avulla voidaan järjestelmällisesti arvioida yrityksen ympäristökäytännön tasoa.

EC eco management and audit scheme = EY:n ympäristöministeriöiden maaliskuussa 1993 hyväksymät ympäristötarkastusten periaatteet.

Environmental verifier = yrityksen ulkopuolinen, akkreditoitu varmentaja, joka tarkastaa ympäristöasioiden hallintajärjestelmän ja ympäristönsuojelun selonteon.

Environmental statement = tuotantoyksikössä tehtyjen tarkastusten perusteella valmistettu ympäristönsuojelun selonteko, osa ympäristöasioiden hallintajärjestelmästä.

Kuukauden kysymys

Haluaisitko sinä vaihtaa työtäsi, ja jos haluaisit niin kenen kanssa ja miksi? Onko sinulla ollut joskus jokin toiveala tai -ammatti? Perustelee miksi.



2. konemies **Esko Liljanheimo**, päällystyslaitos:
- Ei nyt tule mieleen mitään. Urheilupuolelta jotakin voisi löytyäkin — aikanaan nuorena miehenä oli haaveena ryhtyä liikunnanohjaajaksi. Olen pienestä pitäen harrastanut liikuntaa.



Autonasentaja **Keijo Vilkki** kuljetusvälinekorjaamo:
- Eihän tässä nyt enää ammattia vaihdeta — ei ole ehtinyt ajattelemaan tollasia. Tietokoneala kiinnostaisi. Se on haastava. Siinä on kaikkea uutta ja mielenkiintoista. Harrastan tietokoneita jonkin verran pojan kanssa.



Puhtaaksi piirtäjä **Leena Siiren** tekninen osasto:
- Äkiksellään tulee mieleen, että haluaisin olla alakoulun opettaja. Se on ollut haaveena lapsesta lähtien. Lasten kanssa olisi ollut kiva touhuta. Pitkät lomot.



Toimihenkilövärtija **Helge Valve** suojele, pääportti:
- En haluaisi vaihtaa. Tässä on niin monta vuotta jo ollut, ettei osaa enää mitään muuta ruveta ajattelemaan. Pikkupoikana oli haaveammattina linja-autonkuljettaja.

Kymmene Oy:n vaihtovelkakirjalainan korko- ja vaihtosuhde päätetty

KYMMENE OY:N hallitus on 17.11.1993 ylimääräiseltä yhtiökokoukselta saamansa valtuutuksen nojalla päättänyt, että 18.11.1993 liikkeeseen lasketavalle vaihtovelkakirjalainalle 11 ensimmäisen korkojakson aikana maksettava korko on 8,25 prosenttia vuodessa ja että jokainen 10 000 markan nimellisarvoinen velkakirja voidaan vaihtaa 73,36 Kymmene Oy:n

osakkeeseen, jolloin osakkeen laskennallinen vaihtohinta on 136,31 markkaa.

Samalla päätettiin, että velkakirjoja vaihtamalla yhtiön osakepääomaa voidaan korottaa enintään 110 040 000 markalla ja osakkeiden lukumäärä voi nousta enintään 5 502 000 osakkeella.

Lainan muut ehdot ilmenevät tarjousesitteestä, joka on saata-

vissa merkintäpaikoissa eli Suomen Yhdyspankki Oy:n omaisuuspalvelukontoreissa.

Hallitus on samalla päättänyt hakea lainalle listausta Helsingin Arvopaperipörssissä.

Liikkeellelaskettavan vaihtovelkakirjalainan enimmäismäärä on 750 miljoonaa markkaa. Laina tarjotaan osakkeenomistajien ja yleisön merkittäväksi 18.—26.11.1993.

Esimieskoulutuksen alkutavoite: antaa aineksia jatkokeskusteluille



Kaija Vierros

Yhdistys on jäseniä varten

“Yhdistystoiminnassa on tärkeää, että jäsenet ymmärtäisivät yhdistyksen olevan jäseniä varten, ja että jäsenten tarpeista toimitaan”, toteaa Kuusankosken Teollisuustoimihenkilöiden vasta valittu puheenjohtaja Kaija Vierros. Hän seuraa tehtävässä yhdistyksen johdossa viimeiset kolme vuotta ollut Irma Pukkia.

TÄLLÄ HETKELLÄ Kymen keskuskonttorissa työskentelevä Kaija Vierros on ollut yhtiön palveluksessa vuodesta 1979 lähtien. Hän on toiminut palkanlaskijana ja viime keväästä lähtien konttori-palvelusasioiden hoitajana.

Kuusankosken Teollisuustoimihenkilöt r.y:ssä hän on toiminut johtokunnan varajäsenenä ja jäsenenä sekä ollut mukana koulutus- ja virkistystoimikunnassa. Hän on 100-vuotissäätiön valtuuskunnan varajäsen.

Kaija Vierros toteaa odottavansa uutta luottamustehtävää mielenkiinnolla. “Otan sen vastaan haasteena.”

Järjestötyö kiinnostaa Kaijaa. Kiinnostus siihen, kuten moneen muuhunkin asiaan heräsi opiskellessa parin viime vuoden aikana. “Opiskellessa muutkin kuin työasiat alkoivat kiinnostamaan.” Hän valmistui merkonomiksi Kouvolan liiketalouden ja ulkomaankaupan instituutin iltalinjalta viime jouluna.

Kaija toivoo, että jäsenet ottaisivat rohkeasti yhteyttä joko häneen tai yhdistyksen muihin toimihenkilöihin. Kaikki jäseniltä tulleet viestit ovat tärkeitä yhdistyksen toiminnan suunnittelussa.

Toimikautensa, vuoden 1994, avainasioiksi Kaija Vierros nimeää perusjäsenien aktivoimisen, järjestäytymisen lisäämisen, palkansaajaryhmien välisen yhteistoiminnan parantamisen sekä toimihenkilöiden järjestöllisen ja ammatillisen koulutuksen kehittämisen.

Hän toivoo myös, että yhdistys saisi ensi vuoden aikana uudet toimitilat. Teollisuustoimihenkilöiden vuonna 1979 yhtiöltä saama nykyinen toimitila, Tetola, Voikkaalla on erittäin huonossa kunnossa, eikä ole sijainniltaan paras mahdollinen.

Kuusankosken Teollisuustoimihenkilöt r.y:hyn kuuluu tällä hetkellä 289 jäsentä, joista valtaosa on Kymin ja Kaukas Oy:n Voikkaan tehtaan palveluksessa. Konttoritoimihenkilöiden järjestäytymisprosentti on Kymillä noin 76 ja Voikkaalla lähes 100.

Kuusankosken Teollisuustoimihenkilöt r.y:n puolivuosisataa täyttyny muutaman vuoden kuluttua. Yhdistys on perustettu vuonna 1946.



Esimieskoulutusta on loka-marraskuun aikana saanut teollisuusoppilaitoksella noin 300 kymiläistä. Koulutus jatkuu ensi vuonna tehdasyksiköittäin järjestettävissä tilaisuuksissa.

Koulutuksen tavoitteena on antaa aineksia jatkokeskusteluille osastoille, sillä yksi koulutuskerta ei pysty muuttamaan esimiehiä, muistutti johtaja Reijo Korhonen Johtamistaidon Opistolta.

TARKOITUKSENA ON rohkaista ihmisiä uudelleen ajatteluun ja luovuuteen.

Toimintaamme vaikuttavat monikulttuurisuus ja moniarvoisuus. Tieto on edellytys ymmärrykselle, ja ymmärrys sovellukselle. Emme voi soveltaa oppiamme, elleimme ymmärrä sitä. Nykyään rynnätään usein tiedosta toteutukseen ilman ymmärrystä.

Yritysten toiminta on Korhosen mukaan liian usein myös hallinto- ja päällikkökeskeistä. “Yritys on oma kulttuurinsa, sarja totuttuja toimintatapoja, legendoja ja taruja. Muutos on vaikea, mutta ei mahdoton.”

Jos yrityksellä on sen taloudelliseen tilaan nähden väärä kulttuuri, voi kulttuuri myös kaataa yrityksen, muistutti Korhonen.

Yrityksessä tehtävän yhteistyön ehto on se, että kaikki voivat olla toistensa kanssa tekemisissä. “Organisaatiosta on poistettava pelko. Pelko on vanhentunut tapa johtaa ja motivoida.”

Korhonen kritikoit myös edun-

valvontamentaliteettia: “Siitä seuraa jähmeys ja alhainen tuottavuus.”

Hallintojohtaja Lasse Mäkelä toteaa, että esimiestyön kehittäminen edellyttää esimiesten jatkuvaa koulutusta. Henkilöstön koulutuksen kokonaisvastuu puolestaan on osaston johdolla. Osaston johdon

apuna ovat koulutustoimikunnat.

Yhteistyössä onnistuminen vaatii myös tiimityön kehittämistä, saavutusten palkitsemista ja henkilöstön yhteenkuuluvaisuutta. Esimieskoulutusta tullaan jatkamaan mm. tohtori Heimo Langinvainion vetämissä, tehdasyksiköittäin järjestettävissä tilaisuuksissa.



Organisaatioiden todellinen johtajuusongelma on ollut sanojen ja tekojen välinen ristiriita, muistuttaa Reijo Korhonen Johtamistaidon Opistolta.

PEHR-ERIC PÄTT:

Tätä tavoittelemme

USKON SELLALAISEEN johtamistapaan, jossa

- tehtäviä delegoidaan niille, jotka hoitavat asiat parhaiten
- jokainen on valmis ottamaan vastuun omasta alueestaan
- keskustellaan rehellisesti ja avoimesti esimies- ja alaissuhhteissa
- ohjataan toimintaa sekä tavoitteiden että ihmisten johtamisen kautta

Mitä pitää muuttaa?

Kymi Nousee -projektin yhteydessä tehty selvitys osoitti työelämässämme olevia muutostarpeita:

- tehtäviä pitää delegoida
- vastuut pitää ottaa vastaan
- “komentovälit” pitää saada lyhyemmiksi
- viestinnän pitää olla avoimempaa ja osallistuvampaa
- tehtäviä voi organisaatiossa entistä enemmän muuttaa, organisaatiotasoa ei määrää arvostusta, vaan asian tärkeys ja sen hoitotapa.
- kaikki tehtävät on hoidettava, jotta kokonaisuus toimisi

Mitkä ovat lähtökohtamme?

Meidän on hyväksyttävä, että olemme vaikeuksissa ja itse löydettävä ratkaisut ongelmiimme. Jos joku ulkopuolinen tulee kertomaan meille, miten pitäisi tehdä, meidän käy huonosti.

Kun toimintaa kehitetään, pitää virheet hyväksyä, mutta oppia niistä, opastaa toisia sekä oppia itse koko ajan uutta.

Meidän on pakko onnistua toimintamme parantamisessa, sillä siitä riippuu kaikkien tulevaisuus.

Muutos alkaa esimiehistä, joiden on oltava esimerkkinä muille ja koulutettava heitä.

Missä ilmastossa elämme?

Jouko Paavilainen muistutti organisaatioilmastoa tutkittaessa havaitun, että

- henkilöstö suhtautuu hyvin työnantajaan
- nähdään, että yrityksen menestys on myös oma etu
- uudistumis- ja muutuskky on keho
- palautteen anto on heikkoa, onnistumisen elämysten estäminen on iso virhe.

Viesti!

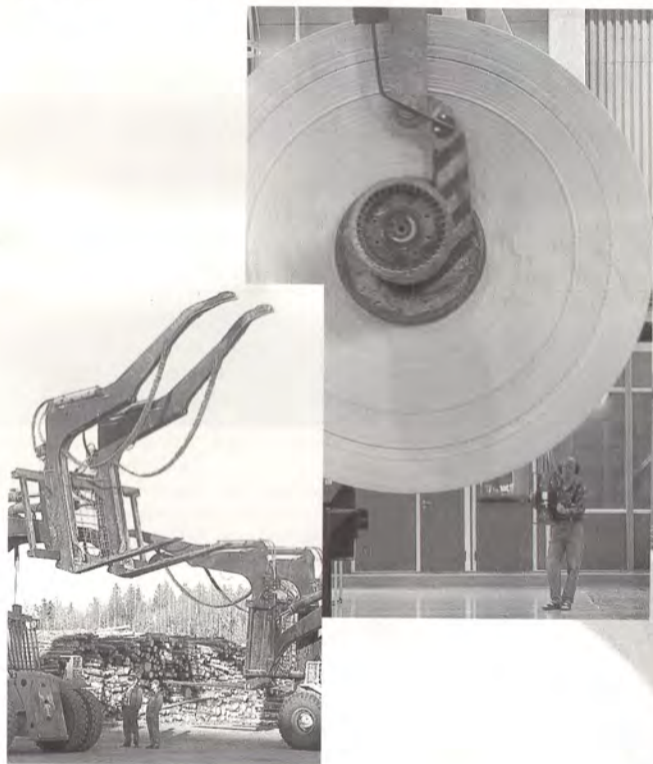
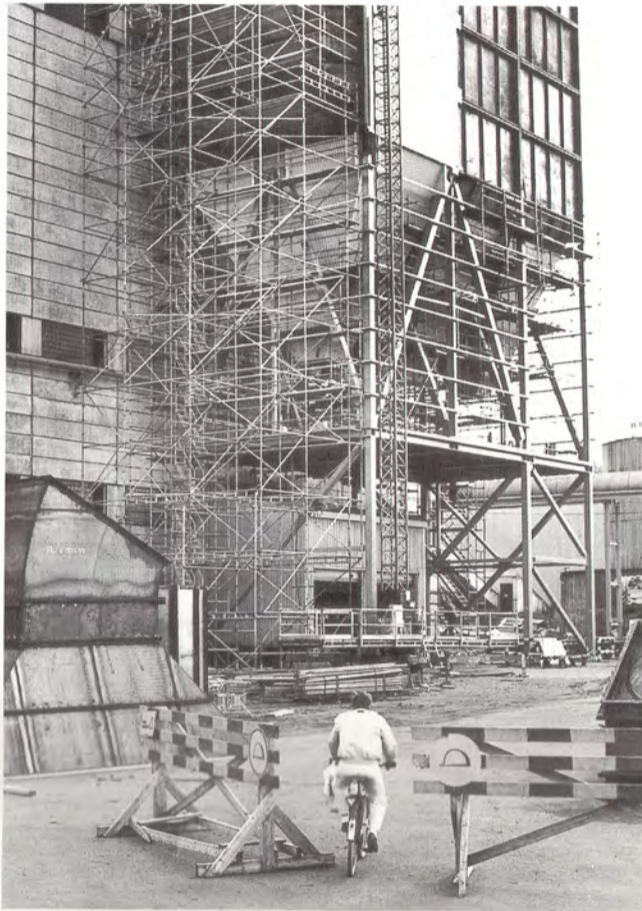
Turvallisuudesta

ASENTEISIIN tarvitaan muutos

Piittaamattomuus aiheuttaa vaaratilanteita kaikkialla tehdasalueella. Kymin höyryn sähkösuodintyömaata on käytetty oikotienä kielloista ja puomeista huolimatta; kypärän käyttömerkkinään ei ole havahduttanut alueella asiattomasti liikkuvia.

KYMIN hienopaperitehtaalla PK 7:n ja PK 8:n välisessä seinässä on aukko **rullakuljetinta** varten (alla oikealla). Parinkymmen metrin päässä kuljettimesta on kulkuluiska ja normaali kulkutie. Muutaman kymmenen metrin oikaisun vuoksi otetaan tarpeettomia riskejä ja käytetään ajattelemattomasti rullien kulkuaukkoa oikotienä.

Nosto- ja siirtotöissä on aina riskejä. Taakan alle ei saa mennä missään tilanteessa; vaaranpaikkoja on kautta koko tuotantoketjun, puukentältä paperivarastolle (alla).



1

kokonaisuuksiksi on tehty sellun valkaisun eri vaiheista kertova arkkisarja ja uusiomassarja.

Rauno Ärlingin innostus sellun muokkaamiseen ja muotoiluun alkoi kolmisen vuotta sitten. Taidon ja kokeilujen myötä pyöreisiin selluarkkeihin on tullut uutta ilmettä; kuvioita, värisävyjä, uusia materiaalivalintoja.

Hän kertoo ottavansa talteen sen, mikä muuten joutuisi roskakoriin. "Tämähan on pääosin kaikki hylkyä, mitä olen töissäni käyttänyt — sellusta lähtien", Ärling toteaa. Materiaaliksi ovat kelvanneet maitotölkit, oluttölkit, teippirullat, vanhat lehdet ja mainokset ym.

Harrastuksestaan innostunut ja tuottelias Ärling halusi, että töistä olisi iloa ja hyötyä muillekin. Hän antoi töitään myyntiin Kuusankosken aluesairaalaan, lastenosaston hyväksi. Myös tällä hetkellä Pentik Paviļjongissa myytävänä olevien



postikorttisarjojen tuotto menee kokonaisuudessaan hyväntekeväi-

syyteen, sairaalan lastenosaston hyväksi.

nassa pitkään, ja nan kyseli mukaan. Siitä se innostus heräsi ja lähdin Kauko Haimin puheille."

Juha Laakso toteaa, että vuosien varrella tehdaspalokunnan rooli on muuttunut melkoisesti. Nykyisin keskitytään ja erikoistutaan lähes ainoastaan tehdasalueilla olevien tulipalojen torjuntaan ja sammuttamiseen.

Tämän päivän palokuntatyössä on hänen mielestään kiinnostava erityistä huomiota ajantasalla olevaan koulutukseen ja varusteluun.

Yhtiön palvelukseen Juha Laakso tuli vuonna 1974 Kymin sellutehtaalle. Varastomiehenä ostovarastolla hän on ollut vuodesta 1975 lähtien.



a lento-
ntopallo
ahtuma,
täysin
rot ovat
hän
iöllä ole
uorojen

saaminen kaupungin tiloista on vaikeaa.

Muista vuoron yhteisistä kuntosuorituksista Jorma Sipilä mainitsee mm. kesäisin pidetyt keihäskarnevaalit, kuulan työnnöt ym. Talvi- ja kevätaikaan ovat kuuluneet kävelytestit.

Laaksosta palomies

ssa
heksi
kso.
rasto-
Juha
än

Kuusankosken palolautakunta lahjoitti Vuoden palomies -kiertopalkinnon Kymin tehdaspalokunnan täyttäessä 80 vuotta vuonna 1985. Vuoden palomiehen valitsee palokunnan päällystö tunnustukseksi ansiokkaasta palokuntatyöstä.



Juha Laakso

Esimieska ant jatko

LAURI MATTILA, TYÖNJOHTAJA:

Koko henkilöstön pitää olla hengessä mukana

PEHR-ERIC PÄTT:

Tätä tavoittelemme

USKON SELLAISEEN johtamis-
tapaan, jossa

- tehtäviä delegoidaan niille, jotka hoitavat asiat parhaiten
- jokainen on valmis ottamaan vastuun omasta alueestaan
- keskustellaan rehellisesti ja avoimesti esimies- ja alaisuhteissa
- ohjataan toimintaa sekä tavoitteiden että ihmisten johtamisen kautta

Mitä pitää muuttaa?

Kymi Nousee -projektin yhteydessä tehty selvitys osoitti työelämässämme olevia muutostarpeita:

- tehtäviä pitää delegoida
- vastuut pitää ottaa vastaan
- "komentovälit" pitää saada lyhyemmiksi
- viestinnän pitää olla avoimempaa ja osallistuvampaa
- tehtäviä voi organisaatiossa entistä enemmän muuttaa, organisaatiotaso ei määrää arvostusta, vaan asian tärkeys ja sen hoitotapa.
- kaikki tehtävät on hoidettava, jotta kokonaisuus toimisi

Mitkä ovat lähtökohtamme?

Meidän on hyväksyttävä, että olemme vaikeuksissa ja itse löydettävä ratkaisut ongelmiimme. Jos joku ulkopuolinen tulee kertomaan meille, miten pitäisi tehdä, meidän käy huonosti.

Kun toimintaa kehitetään, pitää virheet hyväksyä, mutta oppia niistä, opastaa toisia sekä oppia itse koko ajan uutta.

Meidän on pakko onnistua toimintamme parantamisessa, sillä siitä riippuu kaikkien tulevaisuus.

Muutos alkaa esimiehistä, joiden on oltava esimerkkinä muille ja koulutettava heitä.

Missä ilmastossa elämme?

Jouko Paavilainen muistutti organisaatioilmastoa tutkittaessa havaitun, että

- henkilöstö suhtautuu hyvin työnantajaan
- nähdään, että yrityksen menestys on myös oma etu
- uudistumis- ja muutuskkyky on kehno
- palautteen anto on heikkoa, onnistumisen elämysten estäminen on iso virhe.



Esimie:
Kouluti

**Koulutuk
antaa ai
kustelui
koulutus
maan es
johtaja k
mistaido**

**TARKOI
ihmisiä u
luovuutee**

Toimin monikulttuurisuus ja moniarvoisuus. Tieto on edellytys ymmärrykselle, ja ymmärrys sovellukselle. Emme voi soveltaa oppiamme, elleimme ymmärrä sitä. Nykyään rynnätään usein tiedosta toteutukseen ilman ymmärrystä.

Yritysten toiminta on Korhosen mukaan liian usein myös hallinto- ja päällikkökeskeistä. "Yritys on oma kulttuurinsa, sarja totuttuja toimintatapoja, legendoja ja taruja. Muutos on vaikea, mutta ei mahdoton."

Jos yrityksellä on sen taloudelliseen tilaan nähden väärä kulttuuri, voi kulttuuri myös kaataa yrityksen, muistutti Korhonen.

Yrityksessä tehtävän yhteistyön ehto on se, että kaikki voivat olla toistensa kanssa tekemisissä. "Organisaatiosta on poistettava pelko. Pelko on vanhentunut tapa johtaa ja motivoida."

Korhonen kritikoit myös edun-

**Lain mukaan vastuu
turvallisuudesta
kuuluu työnantajalle,
mutta hyväkään laki
ei paljon lämmitä, jos
koko henkilöstä ei ole
"hengessä mukana".
Erilaisten turvallisuus-
määräysten tuntemi-
nen ja niiden tinkimä-
tön noudattaminen
luovat pohjan, ettei
ainakaan tietoisesti
"töpeksitä".**

OIKEIN MITOITETTU
ennakkohuolto takaa häiriöttömän toiminnan, mutta on samalla mitä parhaita työsuojelutoimintaa. On paljon "huolettomampaa" käytellä laitteita, kun tietää, että ne pelaavat. Ennakkohuollon saralla on paljon kynnnettävää.

Siisteys ja valoisuus antavat vakuuttavan kuvan myös tehtaan työturvallisuudesta. Siksi olisi hyvä tuoda rojulavat tehtaille, panna paikat kuntoon ja pitää ne järjestyksessä.

Teollisuudessa edetään tulevaisuudessa asteittain ns. monitoimintayöskentelyyn. Tämä asettaa johdolle ja teki- jöille uusia haasteita. Turhia riskejä ei tule ottaa ennenkuin ko. toiminta on opiskeltu ja opittu.

Säihköturvallisuus on Suomessa hyvällä mallilla. Suomen liittyminen EL:oon tuonee tähän muutoksia. Mielestäni meillä ei ole varaa tinkiä tällä sektorilla niin tehdas- kuin kotiloissakaan.

Koska vastuualueet ovat laajentuneet, saattaa työnjohdon kohdalla työturvalli-

suuden valvontaveloitteen tinkimätön noudattaminen muodostua ongelmaksi. Tähän tulisi kiinnittää huomiota. Tuotannon ajaminen ns. "nappiin", aikatauluissa pysyminen jne. lisäävät henkistä kuormaa.

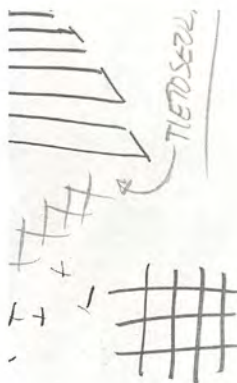
Projektitoiminta on erittäin tapaturma- altista. Kuitenkin ohjeiden noudattamisella, valvonnalla, hyvällä yhteishengellä ja tutuiksi tulleiden työryhmien avulla työsuojelutoimintakin on pysy-

nyt hallinnassa. Kuitenkaan hyvänolon tunteeseen ei saa vaipua, vaan on panostettava edelleen ko. seikkoihin.

Toimitusjohtajan asettama tavoite kuolemaan johtavien tapaturmien karsimisesta yhtiöstämme on ainoa oikea tavoite, vähempään ei voi tyytyä. Tähän meidän tulee työsuojeluasioissa panostaa ja asennoitua, myös epänormaalien tilanteiden aikana.



2



Organisaatioiden todellinen johtajuusongelma on ollut sanojen ja tekojen välinen ristiriita, muistuttaa Reijo Korhonen Johtamistaidon Opistolta.

jaryhmien välisen yhteistoiminnan parantamisen sekä toimihenkilöiden järjestöllisen ja ammatillisen koulutuksen kehittämisen.

Hän toivoo myös, että yhdistys saisi ensi vuoden aikana uudet toimitilat. Teollisuustoimihenkilöiden vuonna 1979 yhtiöltä saama nykyinen toimitila, Tetola, Voikkaalla on erittäin huonossa kunnossa, eikä ole sijainniltaan paras mahdollinen.

Kuusankosken Teollisuustoimihenkilöt r.y:n kuuluu tällä hetkellä 289 jäsentä, joista valtaosa on Kymen ja Kaukas Oy:n Voikkaan tehtaan palveluksessa. Konttoritoimihenkilöiden järjestäytymisprosentti on Kymillä noin 76 ja Voikkaalla lähes 100.

Kuusankosken Teollisuustoimihenkilöt r.y:n puolivuosisataa täyttää muutaman vuoden kuluttua. Yhdistys on perustettu vuonna 1946.

EIJA KURTTO, POSTITTAJA:

Työtahdistista pahimmat ongelmat

Vasta viime vuosien aikana on mielletty, että työsuojelu kuuluu myös toimistoon. Työsuojeluongelmia on teollisuustoimihenkilöilläkin, vaikka on toki myönnettävä, että työtaturmariski on huomattavasti pienempi kuin tehtaalla.

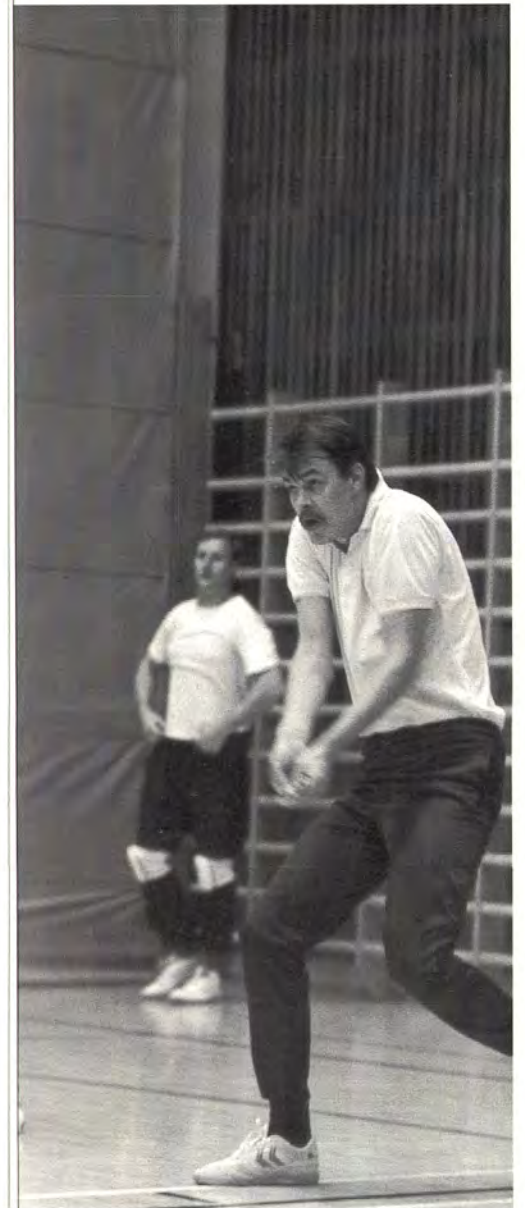
VIIME VUOSIEN aikana päätteiden ja mikrojen yleistyessä on myös ergonomiset tekijät saatu kuntoon. Meillä jo ymmärretään oikeanlaisten tuolien, säädettävien työtasojen, jalkatukien yms. merkitys. Mikrojen ja päätteiden häikäisysojia on omassa varastossa varastotavarana, joten osastopäälliköiden ei tarvitse ehdottaa vanhoja sukkahousuja häikäisysojaksi!

Myös työnantajan vastaantulo päätteissä tarvittavien silmälasien korvauksesta on oikeanlaista toimintaa.

Pahimmat ongelmat meille aiheuttaa jatkuvasti kasvava työtahti, joka muodostuu kiireeksi ja sitä kautta stressiksi. Jatkuva stressi tekee pahaa oloa, joka sitten näkyy työterveyskeskuksen tilastoissa verenpaineena, niskasärkinä jne. Eihän kukaan kestä sitä, että jatkuvasti tuntee itsensä riittämättömäksi, kun työaika loppuu "kesken" ja pitää jatkaa päivää ylitöillä.

Myös toimistotilojen ahtaus on yksi ongelma. Se, että istumme lähekkäin, puhelimet soivat, printterit rätisevät, ihmiset kulkevat puolijuoksua ohi, tekee olotilan levottomaksi. Keskittymiskyky ei ole parhaimmillaan.

Mikäli sattuu kaasu- tai muu katastrofi, monellakaan ei ole tietoa suojapaikasta eikä vastuuhenkilöistä. Henkilökohdaisia kaasusuojaimia on hyvin harvalla. Ne eivät ehkä ole kaikille tarpeellisia. Hyvä, tiivis suoja kuitenkin pitäisi olla ja kaikkien pitäisi tietää, missä se on. Ehkä olisi hyvä rakentaa jokaiseen toimistoon ja muihin työtiloihin "huoneentaulu", jossa osoitetaan lähin suoja. Nyt siitä kertova paperi on monella laatikon pohjalla ja tarvittaessa hyvin vaikeasti löydettävissä.



a lento-
ntopallo
ahtuma,
täysin

rot ovat
hänen
iöllä ole
tuorojen

saaminen kaupungin tiloista on vaikeaa.

Muista vuoron yhteisistä kuntosuorituksista Jorma Sipilä mainitsee mm. kesäisin pidetyt keihäskarnevaalit, kuulan työnnot ym. Talvi- ja kevätaikaan ovat kuuluneet kävelytestit.

Ja Laaksosta den palomies

ssa
heksi
kso.
rasto-
Juha
än

Kuusankosken palolautakunta lahjoitti Vuoden palomies -kiertopalkinnon Kymin tehdaspalokunnan täyttäessä 80 vuotta vuonna 1985. Vuoden palomiehen valitsee palokunnan päällystö tunnustukseksi ansiokkaasta palokuntatyöstä.



Juha Laakso

3

kokonaisuudeksi on tehty sellun valkaisu eri vaiheista kertova arkkisarja ja uusiomassasarja.

Rauno Ärlingin innostus sellun muokkaamiseen ja muotoiluun alkoi kolmisen vuotta sitten. Taidon ja kokeilujen myötä pyöreisiin selluarkkeihin on tullut uutta ilmettä; kuvioita, värisävyjä, uusia materiaalivalintoja.

Hän kertoo ottavansa talteen sen, mikä muuten joutuisi roskakorin. "Tämä on pääosin kaikki hylkyä, mitä olen töissäni käyttänyt — sellusta lähtien", Ärling toteaa. Materiaaliksi ovat kelvanneet maitotölkit, oluttölkit, teippirullat, vanhat lehdet ja mainokset ym.

Harrastuksestaan innostunut ja tuottelias Ärling halusi, että töistä olisi iloa ja hyötyä muillekin. Hän antoi töitään myyntiin Kuusankosken aluesairaalaan, lastenosaston hyväksi. Myös tällä hetkellä Pentik Paviljongissa myytävänä olevien



postikorttisarjojen tuotto menee kokonaisuudessaan hyväntekeväi-

syyteen, sairaalan lastenosaston hyväksi.

nassa pitkään, ja nan kyseli mukaan. Siitä se innostus heräsi ja lähdin Kauko Haimin puheille."

Juha Laakso toteaa, että vuosien varrella tehdaspalokunnan rooli on muuttunut melkoisesti. Nykyisin keskitytään ja erikoistutaan lähes ainoastaan tehdasalueilla olevien tulipalojen torjuntaan ja sammuttamiseen.

Tämän päivän palokuntatyössä on hänen mielestään kiinnitettävä erityistä huomiota ajantasalla olevaan koulutukseen ja varusteiluun.

Yhtiön palvelukseen Juha Laakso tuli vuonna 1974 Kymin sellutehtaalle. Varastomiehenä ostovarastolla hän on ollut vuodesta 1975 lähtien.

Esimiesko ant jatko

EINO MÄKINEN, TS-VALTUUTETTU:

Asioita hoidetaan liikaa työsuojeluvaltuutetun kautta

PEHR-ERIC PÅTT:

Tätä tavoittelemme

USKON SELLAISEEN johtamistapaan, jossa

- tehtäviä delegoidaan niille, jotka hoitavat asiat parhaiten
- jokainen on valmis ottamaan vastuun omasta alueestaan
- keskustellaan rehellisesti ja avoimesti esimies- ja alaisuusteissa
- ohjataan toimintaa sekä tavoitteiden että ihmisten johtamisen kautta

Mitä pitää muuttaa?

Kymi Nousee -projektin yhteydessä tehty selvitys osoitti työelämässämme olevia muutostarpeita:

- tehtäviä pitää delegoida
- vastuut pitää ottaa vastaan
- "komentovalit" pitää saada lyhyemmiksi
- viestinnän pitää olla avoimempaa ja osallistuvampaa
- tehtäviä voi organisatiiossa entistä enemmän muuttaa, organisaatiotaso ei määrää arvostusta, vaan asian tärkeys ja sen hoitotapa.
- kaikki tehtävät on hoidettava, jotta kokonaisuus toimisi

Mitkä ovat lähtökohtamme?

Meidän on hyväksyttävä, että olemme vaikeuksissa ja itse löydettävä ratkaisut ongelmiimme. Jos joku ulkopuolinen tulee kertomaan meille, miten pitäisi tehdä, meidän käy huonosti.

Kun toimintaa kehitetään, pitää virheet hyväksyä, mutta oppia niistä, opastaa toisia sekä oppia itse koko ajan uutta.

Meidän on pakko onnistua toimintamme parantamisessa, sillä siitä riippuu kaikkien tulevaisuus.

Muutos alkaa esimiehistä, joiden on oltava esimerkkinä muille ja koulutettava heitä.

Missä ilmastossa elämme?

Jouko Paavilainen muistutti organisaatioilmastoa tutkittaessa havaitun, että

- henkilöstö suhtautuu hyvin työnantajaan
- nähdään, että yrityksen menestys on myös oma etu
- uudistumis- ja muutostyky on keho
- palautteen anto on heikkoa, onnistumisen elämysten estäminen on iso virhe.



Esime.
Koulut.

Koulutus antaa aikustelui koulutus maan es johtaja k mistaido

TARKOI ihmisiä u luovuute Toimir

monikulttuurisuus ja moniarvoisuus. Tieto on edellytys ymmärrykselle, ja ymmärrys sovellukselle. Emme voi soveltaa oppiamme, ellemmme ymmärrä sitä. Nykyään rynnätään usein tiedosta toteutukseen ilman ymmärrystä.

Yritysten toiminta on Korhosen mukaan liian usein myös hallinto- ja päällikkökeskeistä. "Yritys on oma kulttuurinsa, sarja totuttuja toimintatapoja, legendoja ja taruja. Muutos on vaikea, mutta ei mahdoton."

Jos yrityksellä on sen taloudelliseen tilaan nähden väärä kulttuuri, voi kulttuuri myös kaataa yrityksen, muistutti Korhonen.

Yrityksessä tehtävän yhteistyön ehto on se, että kaikki voivat olla toistensa kanssa tekemisissä. "Organisaatiosta on poistettava pelko. Pelko on vanhentunut tapa johtaa ja motivoida."

Korhonen kritikoii myös edun-

Työsuojelu pitää mielestäni saada osaksi tuotantoa. Asenteiden on muututtava alhaalta ylös asti. Aloitteet kulkevat nyt liiaksi valtuutetun kautta, koska työmies ei leimautumisen pelossa uskalla tehdä niitä suoraan työpaikalla. Jos työsuojelun suunta on tämä, se on varmasti väärä.

AJATUKSIANI leimautumisesta tukee se, että joillekin osastoille mennessäni työjohto toteaa: "mitä p-lettä valtuutettu taas tulee kyllämään".

Osastoissakin on eroja. Eri osastoille on mentävä kuten entinen hautausurakoitsija; toiseen tippa silmässä ja toiseen ronskisti kysyen: missä se raato on?

Tuntuu siltä, että vapaa kasvatus on tuottanut hedelmää, koska "aisan yli potkijoita" löytyy aina enemmän. Jos nimittäin järjestetään työsuojelutilaisuus, poissaolollaan loistavat päättävässä asemassa olevat.

Pienetkin asiat saadaan työsuojelussa näyttämään vaikeilta, kun tehdään monimutkaisia suunnitelmia helposti ja halvalla toteutettavista parannuksista. Ilmastoinnista, vedosta ja hajusta, sosiaalitoimien lämpimästä vedestä, jopa sosiaalitoimien tarpeellisuudesta saatetaan känätä vuositolulla.

Työnjohtoon pitää ottaa laput silmiltään. Vaikka näh-



dään työsuojelun kannalta laittomia hommia, asiaan ei puututa, ellei onnettomuuksia tapahdu. Asenne tarttuu työväkeenkin. Työsuojeluun pitääkin ottaa sama asenne kuin muihinkin työnjohtotehtäviin.

Mielestäni suojelupäällikölle pitää saada enemmän aikaa ja valtaa. Nyt välillä tuntuu kuin hakkaisi päätään seinään: puhutaan ja puhutaan, mutta asiat eivät edisty.

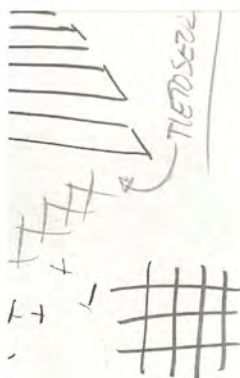
Linjaorganisaatio pitää saada myötämieliseksi työsuojelulle tehtaanjohtajasta työmieheen, koska saavutettu hyöty on yhteinen.

Linjaorganisaatiossa pitää selvittää työsuojelulliset vastuukysymykset. Isommissa projekteissa asia on järjestetty kohtalaisesti, koska niissä toimivat lainmukaiset työsuojeluryhmät, mutta "reppufirmojen" osalta työsuojeluvastuun kantaja ei aina ole tiedossa. On helppo sanoa: "Nehän ovat firman miehiä, ei se meille kuulu."

Tapaturmariski kasvaa myös siksi, että työnopastusta annetaan töiden vaihtuessa liian vähän. Työpaikan menettämisen pelossa asiasta ei uskalleta sanoa omalle työnjohtolle, vaan tullaan valittamaan valtuutetulle.

Kokonaisvaikutelmani työsuojelusta onkin tällä hetkellä: pojat ovat tuhmia eivätkä kuuntele isän ääntä. Asiaan pitää saada korjaus.

4



Organisaatioiden todellinen johtajuusongelma on ollut sanojen ja tekojen välinen ristiriita, muistuttaa Reijo Korhonen Johtamistaidon Opistolta.

jaryhmien välisen yhteistoiminnan parantamisen sekä toimihenkilöiden järjestöllisen ja ammatillisen koulutuksen kehittämisen.

Hän toivoo myös, että yhdistys saisi ensi vuoden aikana uudet toimitilat. Teollisuustoimihenkilöiden vuonna 1979 yhtiöltä saama nykyinen toimitila, Tetola, Voikkaalla on erittäin huonossa kunnossa, eikä ole sijainniltaan paras mahdollinen.

Kuusankosken Teollisuustoimihenkilöt r.y.:n kuuluu tällä hetkellä 289 jäsentä, joista valtaosa on Kymen ja Kaukas Oy:n Voikkaan tehtaan palveluksessa. Konttoritoimihenkilöiden järjestäytymisprosentti on Kymillä noin 76 ja Voikkaalla lähes 100.

Kuusankosken Teollisuustoimihenkilöt r.y.:n puolivuosisataa täyttävä muutaman vuoden kuluttua. Yhdistys on perustettu vuonna 1946.



HEIKKI HYVÄRINEN, KÄYTTÖINSINÖÖRI:

Pääongelmat asenteissa

Omalla työpaikallani sellutehtaan kuitulinjoilla työsuojelu on yleisesti ottaen hyvällä tasolla. Viimeaikaisilla laiteinvestoinneilla on tehty työympäristöön paljon parannuksia, joten pääongelmat ovat mielestäni lähinnä asenteissa.

RUTINOITUNEET TYÖNTEKIJÄT ja hyvät laitteet saattavat johtaa työsuojelussa harhaan. Määrätyssä mielessä nöyrä asenne työhön ja laitteisiin on tärkeää, jotta haaverit voidaan välttää. Vertaisin tilannetta autoiluun. Hyvälläkin autolla moottoritiellä ajaessa saattaa joutua onnettomuuteen, jos omat asenteet ovat väärät tai fysiikka pettää (väsymys, alkoholi...), toisaalta oma toiminta ei aina ole ratkaisevaa, vaan myös muiden on noudatettava pelisääntöjä. Kymillä on mielestäni toimivat työsuojelun ohjesäännöt, meidän on vain huolehdittava, että ohjeita noudatetaan.

Kuitulinjan osalta riskitekijöinä pitä-

sin lisäksi seisokkeja ja loma-aikaa. Ulkopuolisen työvoiman asenteissa on usein korjaamista. Korjaustilanteen riskit eivät ole aina ko. kavereiden tiedossa.

Vaarallisten kemikaalien osalta on tullut keskusteluissa esille ns. työluopamennettelyn käyttöönotto (metanolin käsittelyssä on jo käytössä). Loma-ajan erityisenä työsuojeluongelmana on mielestäni se, että tiukassa miehitystilanteessa saatetaan joutua laittamaan harjoittelijoita liian vaativiin tehtäviin.

Laitteiden kunnossapito on myös hyvin tärkeää. Tässä mielessä alati muuttuvan tehtaan automaatiojärjestelmän ylläpito muutostilanteessa tulee korostumaan. Muutokset on harkittava huolellisesti. Tätä työtä helpottavat merkittävästi ajan tasalla olevat automaatiojärjestelmää koskevat dokumentit.

Tässä suhteessa itse kukin kulkee usein sieltä, missä aita on matalin, jolloin dokumentointi jää toissijaiseksi. Automaatiojärjestelmää luotaessa ja kehitettäes-

sä olisi riskitilanteet pyrittävä kartoittamaan systemaattisesti ja myöhemmin pienimuotoisia muutoksia tehtäessä pidettävä ko. dokumentit ajan tasalla.

Työsuojeluryhmien perustaminen oli mielestäni hyvä idea. Vuorotyöntekijöiden osalta on ryhmien kasaaminen ollut kuitenkin hieman hankalaa. Esimerkiksi eläkkeelle poistuneiden jäsenten tilalle ei ole joissakin ryhmissä saatu valittua uusia jäseniä.

Toteutettavien työsuojelutöiden suunnassa vaaditaan melko paljon näkemystä. Olenneisten ongelmien selvittelyä helpottavat hyvät tilastotiedot osaston tapaturmatilanteesta. Tapaturma-kohtaiset kustannustiedot auttavat ymmärtämään tapaturmien vaikutuksen yhtiön taloudelliseen tulokseen. Mielestäni näihin tarkastelutapoihin voisi lisätä vielä merkittävempien ns. vähältä piti -tapauksen kirjaamisen, jolloin ongelmiin saatettaisiin päästä aiemmin käsiksi.



a lento-
ntopallo
ahtuma,
täysin

rot ovat
hän
tiöllä ole
vuorojen

saaminen kaupungin tiloista on vaikeaa.

Muista vuoron yhteisistä kuntoilutempauksista Jorma Sipilä mainitsee mm. kesäisin pidetyt keihäskarnevaalit, kuulan työnnöt ym. Talvi- ja kevätikaan ovat kuuluneet kävelytestit.

Ja Laaksosta den palomies

ssa
heksi
kso.
rasto-
Juha
än

Kuusankosken palolautakunta lahjoitti Vuoden palomies -kiertopalkinnon Kymen tehdaspalokunnan täyttäessä 80 vuotta vuonna 1985. Vuoden palomiehen valitsee palokunnan päällystö tunnustukseksi ansiokkaasta palokuntatyöstä.



Juha Laakso

5

kokonaisuuksiksi on tehty sellun valkaisu eri vaiheista kertova arkkisarja ja uusiomassasarja.

Rauno Ärlingin innostus sellun muokkaamiseen ja muotoiluun alkoi kolmisen vuotta sitten. Taidon ja kokeilujen myötä pyöreisiin selluarkkeihin on tullut uutta ilmettä; kuvioita, värisävyjä, uusia materiaalivalintoja.

Hän kertoo ottavansa talteen sen, mikä muuten joutuisi roskakorin. "Tämä on pääosin kaikki hylkyä, mitä olen töissäni käyttänyt — sellusta lähtien", Ärling toteaa. Materiaaliksi ovat kelvanneet maitotölkit, oluttölkit, teippirullat, vanhat lehdet ja mainokset ym.

Harrastuksestaan innostunut ja tuottelias Ärling halusi, että töistä olisi iloa ja hyötyä muillekin. Hän antoi töitään myyntiin Kuusankosken aluesairaalaan, lastenosaston hyväksi. Myös tällä hetkellä Pentik Paviljongissa myytävänä olevien



postikorttisarjojen tuotto menee kokonaisuudessaan hyväntekeväi-

syyteen, sairaalan lastenosaston hyväksi.

nassa pitkään, ja hän kyseli mukaan. Siitä se innostus heräsi ja lähdin Kauko Haimin puheille."

Juha Laakso toteaa, että vuosien varrella tehdaspalokunnan rooli on muuttunut melkoisesti. Nykyisin keskitytään ja erikoistutaan lähes ainoastaan tehdasalueilla olevien tulipalojen torjuntaan ja sammuttamiseen.

Tämän päivän palokuntatyössä on hänen mielestään kiinnitettävä erityistä huomiota ajantasalla olevaan koulutukseen ja varusteluun.

Yhtiön palvelukseen Juha Laakso tuli vuonna 1974 Kymen sellutehtaalalle. Varastomiehenä ostovarastolla hän on ollut vuodesta 1975 lähtien.

Esimiesko ant jatko

PEHRERIC PÄTT:

Tätä tavoittelemme

USKON SELLAISEEN johtamistapaan, jossa

- tehtäviä delegoidaan niille, jotka hoitavat asiat parhaiten
- jokainen on valmis ottamaan vastuun omasta alueestaan
- keskustellaan rehellisesti ja avoimesti esimies- ja alaisuusteossa
- ohjataan toimintaa sekä tavoitteiden että ihmisten johtamisen kautta

Mitä pitää muuttaa?

Kymi Nousee -projektin yhteydessä tehty selvitys osoitti työelämässämme olevia muutostarpeita:

- tehtäviä pitää delegoida
- vastuut pitää ottaa vastaan
- "komentovälit" pitää saada lyhyemmiksi
- viestinnän pitää olla avoimempaa ja osallistuvampaa
- tehtäviä voi organisaatiossa entistä enemmän muuttaa, organisaatiotasoa ei määrää arvostusta, vaan asian tärkeys ja sen hoitotapa.
- kaikki tehtävät on hoidettava, jotta kokonaisuus toimisi

Mitkä ovat lähtökohtamme?

Meidän on hyväksyttävä, että olemme vaikeuksissa ja itse löydettävä ratkaisut ongelmiimme. Jos joku ulkopuolinen tulee kertomaan meille, miten pitäisi tehdä, meidän käy huonosti.

Kun toimintaa kehitetään, pitää virheet hyväksyä, mutta oppia niistä, opastaa toisia sekä oppia itse koko ajan uutta.

Meidän on pakko onnistua toimintamme parantamisessa, sillä siitä riippuu kaikkien tulevaisuus.

Muutos alkaa esimiehistä, joiden on oltava esimerkkinä muille ja koulutettava heitä.

Missä ilmastossa elämme?

Jouko Paavilainen muistutti organisaatioilmastoa tutkittaessa havaitun, että

- henkilöstö suhtautuu hyvin työnantajaan
- nähdään, että yrityksen menestys on myös oma etu
- uudistumis- ja muutuskky on keho
- palautteen anto on heikkoa, onnistumisen elämysten estäminen on iso virhe.



Esimies
Koulut

Koulutus antaa aikustelui koulutus: maan es johtaja I mistaid

TARKOI ihmisiä u luovuute

Toimii monikulttuurisuus ja moniarvoisuus. Tieto on edellytys ymmärrykselle, ja ymmärrys sovellukselle. Emme voi soveltaa oppiamme, ellemmme ymmärrä sitä. Nykyään rynnätään usein tiedosta toteutukseen ilman ymmärrystä.

Yritysten toiminta on Korhosen mukaan liian usein myös hallinto- ja päällikkökeskeistä. "Yritys on oma kulttuurinsa, sarja totuttuja toimintatapoja, legendoja ja taruja. Muutos on vaikea, mutta ei mahdoton."

Jos yrityksellä on sen taloudelliseen tilaan nähden väärä kulttuuri, voi kulttuuri myös kaataa yrityksen, muistutti Korhonen.

Yrityksessä tehtävän yhteistyön ehto on se, että kaikki voivat olla toistensa kanssa tekemisissä. "Organisaatiosta on poistettava pelko. Pelko on vanhentunut tapa johtaa ja motivoida."

Korhonen kritikoit myös edun-

"Jos tämä juttu saisi y ajattelemaan"

Lauri Honni, 32, naimaton, kaksi vuotta paperintekijänä, joista yhdeksän rullamiehenä, työosastonsa työsuojeluasiamies ja työsuojeluryhmän jäsen, vakavan työtapa- turman uhri: "Vaikka töissä on toimittava ripeästi, niin pitäisi silti säilyttää se maltti. Ja järki kanssa. Ehdottomasti."

HUHTIKUUN 11. PÄIVÄNÄ 1992 kello 06.09 Kymen hienopaperikone 8:n paperirata katkesi. Päänvienti aloitettiin kello 06.20, mutta se keskeytyi, kun kaksi kuivatusosan köyttä täytyi vaihtaa. Uutta päänvientiä päästiin yrittämään runsaan tunnin seisokin jälkeen kello 07.20.

"Paperikoneella työskentelyyn kuuluu kiire. Silloin kun paperi katkeaa, on kone mahdollisimman äkkiä saatava käyntiin ja tuotanto rullaamaan. Vaikka onkin toimittava ripeästi, niin pitäisi silti säilyttää se maltti."

Kun paperirata oli saatu kulkemaan kuivatusryhmien läpi, reunanauhan päänvientiä jatkettiin rullaimelle tarkoituksena johtaa paperi vajaalle tampo- ritelalle. Tässä vaiheessa päänvientiköysi pääsi luiskahtamaan rullaussylinterin köysiuurasta jääden roikkumaan sylinterin akselin päälle. Rullamies Lauri Honni ja koneenhoitajan apulainen **Juha Wallin** ryhtyivät selvittämään päänvientiköyttä. Lauri Honni kiipesi rullaimen yläpuolelle tutkimaan tilannetta.

"Se oli täysin rutiininomainen juttu. Naru oli hypännyt pois rissan päältä ja se oli laitettava takaisin sylinterin uriin. Se miten naru laitettiin riippui vähän tilanteesta. Sitä oli tehnyt saman homman lukemattomia kertoja. On vaikea sanoa, miksi sillä kertaa kävi niin kuin kävi."

Lauri Honni siirtyi seisomaan reikäilmaisimien palkkien päälle. Paikan altaudesta johtuen hän asettui levitystelan varaan osittain makaavaan asentoon. Rullaussylinterin nopeus oli säädetty ryöminnälle (15 m/min), mutta sen yläpuolella vaihtohaarukoissa ollut tampo- ritela pyöri päänvientivaiheen nopeudella (1 003 m/min).

"Se rauta (tampo- ritela) olisi pitänyt olla topissa. Mutta kun sen pysähtymisen kestää niin kauan." (Tampo- ritelassa ei ole jarruja, joten pysäyttämisen jälkeen se vapaasti pyöriessään jatkaa liikettä 7 min 30 s. Toim. huom.)



"Tapaturma on usein monien tekijöiden summa. Siksi syyllisten sijaan tulisi etsiä syitä ja mi-
sanoo Lauri Honni.

"Kone oli jo päällä ja paperi tuli täysle- veänä kalanterille. Narun laittamiseen takaisin uraan ei tavallisesti mene minuuttia pitempää. Tuotannon saaminen käyntiin oli enää siitä kiinni."

Kun Lauri Honni oli laittamassa päänvientiköyttä rullaussylinterin uraan, hänen oikea kätensä joutui sylinterin ja tampo- ritelan väliseen nieluun. Sylinterin ja telan välinen etäisyys kyseisessä asennossa oli 13 mm.

Rullaimen alla työskennellyt Juha Wallin kuuli ensimmäisenä avunhuudot. Hän pysäytti sekä rullaussylinterin että tampo- ritelan ja avasi tampo- rin vaihtohaarukoiden lukituksen. Sen jälkeen hän ajoi siltanosturin rullaimen yläpuolelle ja nosti edelleen pyörivän tampo- ritelan irti vaihtohaarukoista, jolloin Lauri Honnin käsi vapautui. Paikalle sa- punut varasynterimies **Markku Niku- la** auttoi vahingoittuneen pois rullaimelta. Tähän kaikkkeen kului aikaa arviolta kaksi minuuttia.

"Oli Luojan lycky, ettei minulta men- nyt taju. Muuten tela olisi voinut kiskoa vaikka miten syvälle nieluun. Nyt se söi kyynärpäähän asti, mutta pääsin edes vähän panemaan hanttiin. Aikaa on vai- kea arvioida, mutta ei siinä kauan men- nyt, kun minut saatiin irti. Olenkin vah- vasti sitä mieltä, että kavereiden nopea toiminta ratkaisi sen, ettei käynyt vielä pahemmin."

Lauri Honni kuljetettiin ensin Kuusankosken aluesairaalaan, sieltä Kotkan keskussairaalaan ja edelleen Töölön sai- raalaan Helsinkiin. Hänen oikea käsivar- tensa onnistuttiin pelastamaan, mutta ruhjoutunut käsi jouduttiin katkaise- maan ranteesta.

Vajaan vuoden sairaaloman jälkeen Lauri Honni kokeili viime keväänä pa- luuta entiseen työhön sähköproteesin turvin.

"Mutta kyllä siinä tarvitsee kaksi vet- tettä kättä. Paperikoneella on niin pal- jon eri työpisteitä, missä on pystyttävä

6



Organisaatioiden todellinen johtajuusongelma on ollut sanojen ja tekojen välinen ristiriita, muistuttaa Reijo Korhonen Johtamistaidon Opistolta.

jaryhmien välisen yhteistoiminnan parantamisen sekä toimihenkilöiden järjestöllisen ja ammatillisen koulutuksen kehittämisen.

Hän toivoo myös, että yhdistys saisi ensi vuoden aikana uudet toimitilat. Teollisuustoimihenkilöiden vuonna 1979 yhtiöltä saama nykyinen toimitila, Tetola, Voikkaalla on erittäin huonossa kunnossa, eikä ole sijainniltaan paras mahdollinen.

Kuusankosken Teollisuustoimi- henkilöt r.y.:hyn kuuluu tällä het- kellä 289 jäsentä, joista valtaosa on Kymen ja Kaukas Oy:n Voikkaan tehtaan palveluksessa. Konttoritoi- mihenkilöiden järjestäytymispro- senti on Kymillä noin 76 ja Voik- kaalla lähes 100.

Kuusankosken Teollisuustoimi- henkilöt r.y.:n puolivuosisataa täyt- tyy muutaman vuoden kuluttua. Yhdistys on perustettu vuonna 1946.

hdenkin

Teksti ja kuva: Pia Lindroos



tiä, miten seuraavalta kerralta välttäisiin”,

täyspainoisesti työskentelemään.”
Kesän lopulla Lauri Honnin oikeaa kättä jouduttiin leikkaamaan uudelleen. Sen myötä opiskelun aloittaminen teknisessä koulussa siirtyi ensi syksyyn.
“Jutun opetus on tietenkin se, että aina koneiden kanssa pelattaessa maltti pitäisi säilyttää. Kiire on yksi tekijä, joka on omiaan edesauttamaan tapaturmien sattumista. Mutta vaikka olisi toimittava kuinka nopeasti, niin maltrin kanssa ja järjen. Ehdottomasti.
Sitten ovat tietysti kaikki työsuojelumääräykset. Ne pitäisi ymmärtää ja sisäistää. Kun ollaan tekemisissä pyörivien koneiden osien kanssa, niin hommaan ei saisi rutinoitua. Kunniotus konetta kohtaan pitäisi säilyä aina. Liian rohkeaa siellä ei pidä olla.
Usein tapaturman jälkeen ollaan jonkin aikaa varuillaan. Sitten se unohtuu. Jos tämän jutun kertominen saa yhdenkin varomaan ja välttämään onnettomuuden, se kannatti kertoa.”

Asenteista KAIKKI on kiinni!

Työsuojeluun ja tapaturmien torjuntaan suhtaudutaan yleisesti ottaen myönteisesti. Työsuojelun tärkeydestä ollaan yhtä mieltä, mutta itse usein mennään ylitse siitä, missä aita on matalin.

Työpaikoilla käytyjen keskustelujen pohjalta olen lisäksi laatinut oheisen ehdotuksen “huoneentauluksi”.
Toivon näiden teesieni synnyttävän rakentavaa keskustelua ja johtavan kaikkien sitoutumiseen turvallisemman, ter-

KIIRETTÄ VÄITETTÄÄN usein ajan hengen mukaisesti tapaturmien erääksi syyksi, mutta tätä väitettä en hevin allekirjoita. Kysymys on asenteista ja kiire ei saa olla oikeutus riskinottoon.

Asenne ei saa millään tasolla olla riskinottoa kannustava. Riskien välttäminen työssä ja omasta sekä muiden turvallisuudesta huolehtiminen kuuluu meille jokaiselle. Tietoinen oikominen ja riskinotto ei saa olla tuloksenteon väline.

Yhteiset pelisäännöt

Työsuojelun tehostamiskampanjan avulla pyritään ennenkaikkea vaikuttamaan asenteisiin. Meidän on muistettava, että viimekädessä itse vastaamme omasta turvallisuudestamme.

Turvallinen työympäristö on yhteinen tavoitteemme. Sen saavuttamiseksi meillä on omat pelisääntömme turvallisuuteen liittyvien neuvojen, ohjeiden ja määräysten muodossa.

Huoneentaulu turvallisuudesta

- * Huomioin työssäni aina myös turvallisuusasiat
- * Turvallisuuteni on lähinnä omalla vastuullani
- * Huolehdin, ettei työstäni aiheudu vaaraa muille
- * Noudatan annettuja työohjeita ja turvallisuusmääräyksiä
- * Kiire ei oikeuta riskinottoon
- * Varaudun häiriötilanteisiin ja pyrin osaltani välttämään niiden syntymistä
- * Tarkkailen työympäristöäni ja teen esityksiä havaitsemistani vaaroista
- * Pyrin edistämään hyvää työilmapiiriä työpaikallani
- * Turvallinen työympäristö on yhteinen tavoitteemme

veellisemmän ja viihtyisämmän työympäristön luomiseksi. Ehdotan, että työsuojelukampanjamme aikana esimerkiksi aloitetehtävillä kerrotte, voitteko yhtyä näihin ajatuksiin tai haluatteko niihin muutoksia.

Lasse Koivikko
Suojelupäällikkö

7

kokonaisuuksiksi on tehty sellun valkaisu eri vaiheista kertova arkkisarja ja uusiomassasarja.

Rauno Ärlingin innostus sellun muokkaamiseen ja muotoiluun alkoi kolmisen vuotta sitten. Taidon ja kokeilujen myötä pyöreisiin selluarkkeihin on tullut uutta ilmettä; kuvioita, värisävyjä, uusia materiaalivalintoja.

Hän kertoo ottavansa talteen sen, mikä muuten joutuisi roskakoriin. “Tämähan on pääosin kaikki hylkyä, mitä olen töissäni käyttänyt — sellusta lähtien”, Ärling toteaa. Materiaaliksi ovat kelvanneet maitotölkit, oluttölkit, teippirullat, vanhat lehdet ja mainokset ym.

Harrastuksestaan innostunut ja tuottelias Ärling halusi, että töistä olisi iloa ja hyötyä muillekin. Hän antoi töitään myyntiin Kuusankosken aluesairaalaan, lastenosaston hyväksi. Myös tällä hetkellä Pentik Paviljongissa myytävänä olevien



postikorttisarjojen tuotto menee kokonaisuudessaan hyväntekeväi-

syyteen, sairaalan lastenosaston hyväksi.

nassa pitkään, ja hän kyseli mukaan. Siitä se innostus heräsi ja lähdin Kauko Haimin puheille.”

Juha Laakso toteaa, että vuosien varrella tehdaspalokunnan rooli on muuttunut melkoisesti. Nykyisin keskitytään ja erikoistutaan lähes ainoastaan tehdasalueilla olevien tulipalojen torjuntaan ja sammuttamiseen.

Tämän päivän palokuntatyössä on hänen mielestään kiinnitettävä erityistä huomiota ajantasalla olevaan koulutukseen ja varusteluun.

Yhtiön palvelukseen Juha Laakso tuli vuonna 1974 Kymin sellutehtaalle. Varastomiehenä ostovarastolla hän on ollut vuodesta 1975 lähtien.



na lento-entopallo vahtuma, täysin

prot ovat n hänen tiöllä ole vuorojen

saaminen kaupungin tiloista on vaikeaa.

Muista vuoron yhteisistä kuntoilutempauksista Jorma Sipilä mainitsee mm. kesäisin pidetyt keihäskarnevaalit, kuulan työnnöt ym. Talvi- ja kevät aikaan ovat kuuluneet kävelytestit.

Ja Laaksosta den palomies

issa eheksi kso. arasto Juha n

Kuusankosken palolautakunta lahjoitti Vuoden palomies -kiertopalkinnon Kymin tehdaspalokunnan täyttäessä 80 vuotta vuonna 1985. Vuoden palomiehen valitsee palokunnan päällystö tunnustukseksi ansiokkaasta palokuntatyöstä.



Juha Laakso

Esimiesko ant jatko

PEHR-ERIC PÄTT:

Tätä tavoittelemme

USKON SELLAISEEN johtamistapaan, jossa

- tehtäviä delegoidaan niille, jotka hoitavat asiat parhaiten
- jokainen on valmis ottamaan vastuun omasta alueestaan
- keskustellaan rehellisesti ja avoimesti esimies- ja alaisuudessa
- ohjataan toimintaa sekä tavoitteiden että ihmisten johtamisen kautta

Mitä pitää muuttaa?

Kymi Nousee -projektin yhteydessä tehty selvitys osoitti työelämässämme olevia muutostarpeita:

- tehtäviä pitää delegoida
- vastuut pitää ottaa vastaan
- "komentovälit" pitää saada lyhyemmiksi
- viestinnän pitää olla avoimempaa ja osallistuvampaa
- tehtäviä voi organisaatiossa entistä enemmän muuttaa, organisaatiotasoa ei määrää arvostusta, vaan asian tärkeys ja sen hoitotapa.
- kaikki tehtävät on hoidettava, jotta kokonaisuus toimisi

Mitkä ovat lähtökohtamme?

Meidän on hyväksyttävä, että olemme vaikeuksissa ja itse löydettävä ratkaisut ongelmiimme. Jos joku ulkopuolinen tulee kertomaan meille, miten pitäisi tehdä, meidän käy huonosti.

Kun toimintaa kehitetään, pitää virheet hyväksyä, mutta oppia niistä, opastaa toisia sekä oppia itse koko ajan uutta.

Meidän on pakko onnistua toimintamme parantamisessa, sillä siitä riippuu kaikkien tulevaisuus.

Muutos alkaa esimiehistä, joiden on oltava esimerkkinä muille ja koulutettava heitä.

Missä ilmastossa elämme?

Jouko Paavilainen muistutti organisaatioilmastoa tutkittaessa havaitun, että

- henkilöstö suhtautuu hyvin työnantajaan
- nähdään, että yrityksen menestys on myös oma etu
- uudistumis- ja muutostyky on keho
- palautteen anto on heikkoa, onnistumisen elämysten estäminen on iso virhe.



Esime
Koulut

Koulutu
antaa a
kustelu
koulutu
maan e
johtaja
mistaid

TARKOI
ihmisiä t
luovuute

Toimi monikulttuurisuus ja moniarvoisuus. Tieto on edellytys ymmärrykselle, ja ymmärrys sovellukselle. Emme voi soveltaa oppiamme, ellemmme ymmärrä sitä. Nykyään rynnätään usein tiedosta toteutukseen ilman ymmärrystä.

Yritysten toiminta on Korhosen mukaan liian usein myös hallinto- ja päällikkökeskeistä. "Yritys on oma kulttuurinsa, sarja totuttuja toimintatapoja, legendoja ja taruja. Muutos on vaikea, mutta ei mahdoton."

Jos yrityksellä on sen taloudelliseen tilaan nähden väärä kulttuuri, voi kulttuuri myös kaataa yrityksen, muistutti Korhonen.

Yrityksessä tehtävän yhteistyön ehto on se, että kaikki voivat olla toistensa kanssa tekemisissä. "Organisaatiosta on poistettava pelko. Pelko on vanhentunut tapa johtaa ja motivoida."

Korhonen kritikoit myös edun-

Vuonna 1994 kampanjoidaan työturvallisuudesta

Oheinen Viesti turvallisuudesta -lehti toimii keskustelunavauksena työsuojelekampanjalle, joka varsinaisesti käynnistyy vuoden 1994 alussa.

JO KULUVAN VUODEN aikana on järjestetty työsuojeleuryhmien aivoriisiä ja tehostettu tapaturmien tutkintaa.

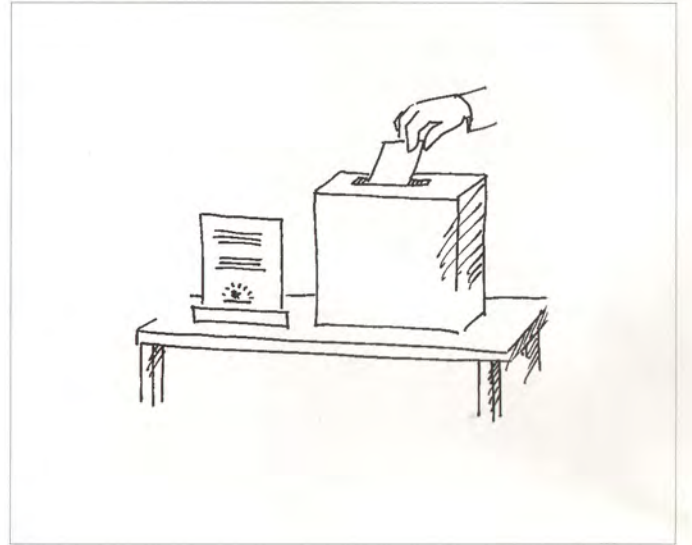
Toiminta- ja keskeytysriskianalyysi on käyty osastokohtaisesti lävitse ja määritetty entistä tarkemmin toimenpiteet riskien poistamiseksi tai pienentämiseksi.

Työsuojelekampanja on suunniteltu yhteistyössä työsuojelevaltuutettujen kanssa. Tässä yhteydessä ovat tulleet esille mm. ne aiheet, joista on valmistettu vuoden mittaan julkistettava juliste-sarja.

Kampanjan järjestäjät toivovat, että kaikki yhtiöläiset voisivat omalta osaltaan vaikuttaa asenteiden kehittämiseen

työsuojelelle myönteisiksi ja työturvallisuuden parantamiseen yleensä. Tätä varten työpaikoille sijoitetaan vuoden alussa uudentyyppiset idea- ja aloitelaatikot sekä vapaasti käytettävät aloitekortit. Aloitekorteissa toistuvat julisteiden teemat.

Sii: työsuojele-ideat esiin ja aloitekortit vilkkaasti liikkeelle!



8



Organisaatioiden todellinen johtajuusongelma on ollut sanojen ja tekojen välinen ristiriita, muistuttaa Reijo Korhonen Johtamistaidon Opistolta.

jaryhmien välisen yhteistoiminnan parantamisen sekä toimihenkilöiden järjestöllisen ja ammatillisen koulutuksen kehittämisen.

Hän toivoo myös, että yhdistys saisi ensi vuoden aikana uudet toimilat. Teollisuustoimihenkilöiden vuonna 1979 yhtiöltä saama nykyinen toimitalo, Tetola, Voikkaalla on erittäin huonossa kunnossa, eikä ole sijainniltaan paras mahdollinen.

Kuusankosken Teollisuustoimihenkilöt r.y.:n kuuluu tällä hetkellä 289 jäsentä, joista valtaosa on Kymen ja Kaukas Oy:n Voikkaan tehtaan palveluksessa. Konttoritoimihenkilöiden järjestäytymisprosentti on Kymillä noin 76 ja Voikkaalla lähes 100.

Kuusankosken Teollisuustoimihenkilöt r.y.:n puolivuosisataa täydyttyä muutaman vuoden kuluttua. Yhdistys on perustettu vuonna 1946.

LENTOPALLOVUOROISSA RIITTÄÄ KÄVIJÖITÄ

Kaikki mukaan — peliin pääsee aina!

Torstai-iltapäivänä 4.11. läiskähteli lentopallo yhtiöläisten käsissä hiukan ennen kolme vauhdilla. Vaikka vuoro virallisesti alkoikin vasta tasalta, täysi peliporukka oli jo kentällä. Aloituksesta myöhästyneen ei auttanut muu kuin istahtaa katselemaan ja odottelemaan — pelipaikka saattaisi tulla piankin.

HARJOITTELUA seuraamaan poikenneelle Uutiskymin toimittajalle miehet kertovat, että torstain

lentopallovuorossa käy pelaajia Kymin eri osastoilta ja Voikkaan tehtaalta. Heidän mukaansa porukkaa on aina riittänyt — joskus enemmän, joskus vähemmän. Yhtiön järjestämien liikunta- ja kuntoilumahdollisuuksien suhteen oltiin yleisesti varsin tyytyväisiä. Seuraavassa erätuolla kuultua:

- Silloin kun töistä pääsee ja vuorot sallivat tullaan pelaamaan.
- Tehtaitten välisiä otteluita ei olla pelattu, vaan ihan sekapuolien kuntoilumielessä.
- Soodakattilan väki otti pelin

pomoja vastaan viime sunnuntaina, ja kirvelevä tappio tuli. Haastomme mestarit otteluun ja soodakattilalta olivat mukana ne jotka pääsivät. Pelijä on joka vuosi useamman kertaa.

- Naisiakin saisi tulla — ei tätä ole tarkoitettu vain miehille. Kaikki vaan mukaan — peliin pääsee aina.

- Yhtiö voisi joskus järjestää meillekin otteluita, vaikkapa haastemielessä.

- Liikuntamahdollisuuksia on aika paljon ja ne ovat riittävät. On ihmisestä itsestä kiinni, mitä hän harrastaa.

- Urheilupuiston jäätilanne on kyllä todella keho — luistelemaan ei ole vielä päässyt.

Nelosvuorossa paljon pelaajia

Hienopaperitehtaan PK 7—9:n nelosvuorolaisista käy lentopalloa pelaamassa yleensä 15—20 miestä kolme kertaa viikossa, ja muistakin vuoroista on aina joku ollut mukana. Naisia ei paperitehtaan kaan lentopallopeleihin ole uskaltanut lähteä.

Pastamiehenä työskentelevä **Jorma Sipilä** on urheiluyhdysmies ja innokas lentopalloilija. Hän kertoo, että lentopallo on tehtaalla varsin suosittu kuntoilumuoto. "Paperin väen keski-ikä alkaa olla jo var-



sin korkea ja pelimuotona lentopallo sopii siksi hyvin. Lentopallo on meille sosiaalinen tapahtuma, jossa ollaan mukana täysin kuntoilumielessä."

Vaikka nykyiset pelivuorot ovat Sipilän mukaan hyvät, on hänen mielestään puute, ettei yhtiöllä ole omaa liikuntahallia. Pelivuorojen

saaminen kaupungin tiloista on vaikeaa.

Muista vuoron yhteisistä kuntoilutempauksista Jorma Sipilä mainitsee mm. kesäisin pidetty keihäskarnevaalit, kuulan työnnöt ym. Talvi- ja kevätkauden ovat kuuluneet kävelytestit.

Pelivuorot

Lentopallo

Kymiläisten ja voikkaalaisten lentopalloilijoiden harjoitusvuorot

Kuusankosken urheilutalolla ovat

- maanantaisin, 1 alue
- tiistaisin, 2 aluetta
- torstaisin, 1 alue
- perjantaisin, 2 aluetta

Pelipaikka on jokaisena päivänä klo 15—16.30.

Keskuskonttorin väen lentopallovuoro on Keskuslaitoksella perjantaisin klo 19—21.

Koripallo

Varsinaisesti voikkaalaisia varten, mutta myös muillekin koripalloilijoille on Tähteen koululla vuoro torstaisin klo 17—18.

RAUNO ÄRLINGIN KÄSISSÄ SYNTYY

Sellusta monimuotoista hyötyä ja iloa

Kuusankoskitalossa avattiin 4.11. sellutehtaan laboratoriossa työskentelevän Rauno Ärlingin sellusta valmistamien töiden näyttely.

MARRASKUUN loppuun asti avoina olevassa näyttelyssä on esillä erilaisia arkkeja, postikorttisarjoja, kukkamaljakkoita, purkkeja, vateja, lamppuja ym. Mielenkiintoisiksi kokonaisuuksiksi on tehty sellun valkaisu eri vaiheista kertova arkkisarja ja uusiomassasarja.

Rauno Ärlingin innostus sellun muokkaamiseen ja muotoiluun alkoi kolmisen vuotta sitten. Taidon ja kokeilujen myötä pyöreyttä selluarkkeihin on tullut uutta ilmettä; kuvioita, värisävyjä, uusia materiaalivalintoja.

Hän kertoo ottavansa talteen sen, mikä muuten joutuisi roskakorin. "Tämähän on pääosin kaikki hylkyä, mitä olen töissäni käyttänyt — sellusta lähtien", Ärling toteaa. Materiaaliksi ovat kelvanneet maitotölkit, oluttölkit, teippirullat, vanhat lehdet ja mainokset ym.

Harrastuksestaan innostunut ja tuottelias Ärling halusi, että töistä olisi iloa ja hyötyä muillekin. Hän antoi töitään myyntiin Kuusankosken aluesairaalaan, lastenosaston hyväksi. Myös tällä hetkellä Pentik Paviljongissa myytävänä olevien



postikorttisarjojen tuotto menee kokonaisuudessaan hyväntekeväi-

syyteen, sairaalan lastenosaston hyväksi.

Juha Laaksosta Vuoden palomies

Kymin tehdaspalokunnassa valittiin Vuoden palomieheksi ryhmänjohtaja Juha Laakso. Kymin ostovarastolla varastomiehenä työskentelevä Juha Laakso on ollut mukana palokuntatyössä yhdeksän vuoden ajan.

Kuusankosken palolautakunta lahjoitti Vuoden palomies -kiertopalkinnon Kymin tehdaspalokunnan täyttäessä 80 vuotta vuonna 1985. Vuoden palomiehen valitsee palokunnan päällistö tunnustukseksi ansiokkaasta palokuntatyöstä.

LAAKSON INNOSTUS palokuntatyöhön sai alkunsa kotoa. Hän kertoo, että tehdaspalokuntaan oli aikoinaan kuulunut vaari, samoin kuin nyt jo eläkkeellä oleva eno. "Enoni oli ollut palokunnassa pitkään, ja hän kyseli mukaan. Siitä se innostus heräsi ja lähdin **Kauko Haimin** puheille."

Juha Laakso toteaa, että vuosien varrella tehdaspalokunnan rooli on muuttunut melkoisesti. Nykyisin keskitytään ja erikoistutaan lähes ainoastaan tehdasalueilla olevien tulipalojen torjuntaan ja sammuttamiseen.

Tämän päivän palokuntatyössä on hänen mielestään kiinnostava erityistä huomiota ajantasalla olevaan koulutukseen ja varusteluun.

Yhtiön palvelukseen Juha Laakso tuli vuonna 1974 Kymin sellutehtaalle. Varastomiehenä ostovarastolla hän on ollut vuodesta 1975 lähtien.



Juha Laakso

Kalson viilutehdas Schauman Woodille

Kalso-Teollisuus Oy on siirtynyt Kymmene-konserniin kuuluvalle Schauman Wood Oy:lle Kera Oy:n ja Schauman Wood Oy:n välisellä kaupalla. Kauppa allekirjoitettiin 29. lokakuuta.

KALSO-TEOLLISUUDEN päätuote on kuusiviilu, joka markkinoidaan parkettiteollisuudelle. Liikevaihto nousee tänä vuonna noin 65 miljoonaan markkaan. Viennin osuus on 80 prosenttia. Yhtiö toimii Valkealan Vuohijärvellä 30 kilometrin päässä Kouvolasta ja työllistää paikkakunnalla noin 100 henkilöä. Toiminta paikkakunnalla jatkuu entisellään.

Schauman Woodilla on Suomessa yksitoista vaneritehdasta ja Ranskassa yksi vaneriyhtiö, kaksi lastulevytehdasta, kuitulevy-yhtiö sekä kaksi sahayhtiötä. Liikevaihto on noin kolme miljardia markkaa ja henkilöstön määrä 5 000.

Voikkaan tehtaalla tuotantoennätyksiä

Voikkaan paperitehtaalla tehdään paperia ennätysmääriä. PK 18:n uusi kuukausituotantoennätys on 15 690 tonnia. Koneen aikaisempi ennätys on viime huhtikuulta 14 563 tonnia. Lokakuussa saavutettiin myös koko tehtaan uusi kuukausituotantoennätys 38 445 tonnia, kun aikaisempi ennätys on vuodelta 1990 37 321 tonnia.

Yhteiskäytössä oleva päate Koskelaan

Koskelaan on hankittu yhteiskäyttöön tarkoitettu tietokonepäate, jota voidaan käyttää memosanomien käsittelyyn. Kaikkien käytettävissä oleva päate sijaitsee 'Taka-taskuun' johtavan käytävän syvennyksessä.

KUOLLEITA

Edellisen lehden ilmestymisen jälkeen tietoomme tulleet kuolleet eläkkeensaajat: **Martta Häkkinen**, 90, Ky pap F (kuollut 11.10.), **Martta Lehtinen**, 72, rakennusosasto (4.10.), **Veli Palonen**, 85, Ky pap (6.10.), **Elin Sipilä**, 95, Ky pap (4.11.).



Ruokailusta tulleet urheiluyhdyshenkilöt joutuivat lääkintävoimistelija Ritva Laineen ohjaamaan reippaseen verryttelyyn Kuusankoskitalon pihalla.

ENSI VUODEN LIIKUNTASUUNNITELMA ESITELTIIN

Uutuutena patikkaretki Valkealassa

KYMMENE OY:N Kuusankosken tehtaitten liikuntayhdyshenkilöiden vuosittaista koulutuspäivää vietettiin tällä kertaa Kuusankoskitalolla lokakuun lopussa. Paikalla oli noin 40 liikuntayhdyshenkilöä.

Liikuntaväelle esiteltiin liikuntatoimen suunnitelma, jossa pääliikuntatapahtumiksi on valittu

eniten yhtiöläisiä liikkeelle innostaneet tutut tapahtumat kuten 24-tunnin hiihto ja Verla-päivä. Uutuutena on syksyksi luvassa patikkaretkipäivä Valkealan ulkoilueittialueella. Kuntovuoteen kuuluu edelleen kuntokausi ja kilpailutoiminta.

Kuusankoskella kesäkuussa teh-

dyn liikuntatiedustelun tuloksia selvitti linjajohtaja **Ossi Aura** Suomen Kuntourheiluliitosta. Häneltä saatiin myös uusinta tietoa kuntoliikunnasta. Liikuntatiedusteluun perustuvista jatkotoimista päätetään Kymin osalta myöhemmin.

Toimihenkilöiden eläkekassan ja Kymin Eläkesäätiön A-osaston eläkkeet Novalle

Kymin toimihenkilöiden eläkekassan ja Kymin Eläkesäätiön A-osaston lisäeläkevastuut ja niiden katteena olevat varat siirretään Henkivakuutusyhtiö Novalle. Vaikka eläkekassan ja A-osaston toiminta lopetetaan, ei tarkoituksena ole muuttaa yhtiön henkilöstön eläketurvaa.

ELÄKEJÄRJESTELYSÄ vapaaehtoiseen lisäeläkevastuutaan perustuvat A-osaston eläkkeet samoin kuin eläkekassan eläkkeet siirtyvät Henkivakuutusyhtiö Novalle. Tämä merkitsee siirtymistä vakuutusperusteiseen lisäeläketurvaan. Henkivakuutusyhtiö Novan omistavat Teollisuusvakuutus, EläkeVarma ja Yrittäjien Fennia.

Eläketurvan kannalta toimihenkilöiden eläkekassalla eikä A-osastolla ole enää samanlaista merkitystä kuin ennen työeläkelain, TEL:in, voimaantuloa vuonna 1962. Kaikki palveluksessa olevat toimihenkilöt ja työntekijät kuuluvat Kymin Eläkesäätiön B-osastoon ja heidän eläkkeensä määräytyy työntekijäin eläkelain ehtojen mukaan.

Toimihenkilöiden eläkekassassa on tällä hetkellä noin 80 toimesta olevaa jäsentä ja noin 250 eläkkeensaajaa. A-osastoon kuuluvia eläkkeensaajia on noin 350.

Eläkekassan samoin kuin A-osaston kautta eläkkeitä saavien eläketuudet säilyvät ennallaan. Eläkkeensaajan kokonaiseläkkeen määrä ei tule muuttumaan, vaikka eläke maksetaan vastaisuudessa kahdesta eri eläkelaitoksesta.

Vapaaehtoisen lisäeläkkeen maksaa Nova ja Kymin Eläkesäätiön

myöntämän lakisääteisen työeläkkeen maksamisen hoitaa edelleen Kymin eläkeosasto.

Nova aloittaa siirrossa mukana olevien lisäeläketurvaan perustuvien eläkkeiden maksamisen vuoden vaihteen jälkeen. Mikäli eläkkeiden maksamisessa tai jossakin muussa eläkkeisiin liittyvässä asiassa on epäselvyyttä, voi yhteyttä ottaa Kymin eläkeosastoon, puh. 951-402 2192 ja 951-402 2193.

Vapaaehtoinen lisäeläketurva

Eläkekassan sihteeri, kirjanpito-päällikkö **Olavi Sommarberg** kertoo, että 61 vuotta toiminut toimihenkilöiden eläkekassa oli alkujaan tarkoitettu yhtiön virkailijoille. Myöhemmässä vaiheessa kassan toiminta laajennettiin koskemaan kaikkia toimihenkilöitä.

Pääsääntöisesti eläkekassan jäseniä ovat olleet ennen vuotta 1975 yhtiön palvelukseen tulleet toimihenkilöt. Joulukuussa 1980 siirrettiin suuri osa kassan eläkevastuista Eläke-Varmalle. Tällöin siirtynyt lisäeläketurva rekisteröitiin työntekijäin eläkelain mukaisiksi lisäeläkkeiksi. Tämän jälkeen kassaan on liitetty kassan sääntöjen mukaan yksilöityjä toimihenkilöryhmiä, millä on turvattu kassan toiminnan jatkuvuus tähän asti.

A-osastoon kuuluvat ennen työeläkelain voimaantuloa oleviin sääntönsiin perustuvat säätiön vastuulla olleet eläkkeet sekä v. 1989 Kymin Eläkesäätiön sulautetun Kaukaan Eläkesäätiön toimihenkilöiden lisäeläkkeet.

Vaikka kassan ja A-säätiön toi-

minta nyt loppuinkin, voidaan tarvittaessa vapaaehtoinen lisäeläketurva hoitaa vakuutukseen siirryttäessäkin.

Lakisääteinen eläketurva

Henkilöiden eläketurva on säädetty työntekijäin eläkelaila. Tämän lain perusteella maksetaan vanhuuseläkkeitä, työkyvyttömyyseläkkeitä, yksilöllisiä varhaiseläkkeitä, työttömyyseläkkeitä, varhennettuja vanhuuseläkkeitä, osaaikaeläkkeitä sekä perhe-eläkkeitä.

Lain noudattamista valvoo Eläketurvakeskus, joka pitää huolen siitä, että kaikki yrityksen työntekijät on lainmukaisesti vakuutettu joko säätiö- ja kassatyypisissä laitoksissa tai sitten vakuutuslaitoksessa.

Eläkesäätiöt ja -kassat ovat sidonnaisia yhteen tai useampaan työntekijään. Kymin eläkesäätiö on yhteiseläkesäätiö, jossa työnantajayhtiöinä ovat Kymin Paperiteollisuus Oy, Kaukas Oy ja Kymmene Oy. Säätiön toimintaa valvoo Eläketurvakeskus mm. vuosittaisilla tarkastuksilla.

Kymin Eläkesäätiöön kuuluvat kaikki Kymin ja Kaukas Oy:n Voikkaan tehtaan palveluksessa olevat sekä osa Kymmene Oy:n henkilöstöstä, yhteensä noin 3 000 henkilöä. Lakisääteisiä eläkkeitä maksetaan noin 4 500. Viime vuonna näiden eläkkeiden yhteissumma oli noin 220 miljoonaa markkaa.

100-vuotissäätiön valtuuskunta valittiin

Määräpäivään 30.9. mennessä saapui hallitukselle sama määrä ehdokkaita, mikä oli täytettävien paikkojen määrä. Valtuuskuntaan tulivat siten valituiksi vuosiksi 1994-95 seuraavat henkilöt:

Työntekijät: varsinainen jäsen **Jorma Henner** (henkilökohtainen varajäsen Hannu Väkevä), **Eero Jaakkola** (Arto Tiihonen), **Seppo Järvisalo** (Jukka Suortanen), **Jaakko Lehto** (Tapani Brandtelli), **Pertti Mäkelä** (Hannu Simola), **Kaarina Tuukkanen** (Irma Ojala).

Toimihenkilöt: **Urpo Huuskonen** (Leena Parvinen), **Antti Launikari** (Leena Heimonen), **Tuomo Lindén** (Timo Honkanen), **Olavi Martikainen** (Markku Leppäkoski), **Seija Piensalmi** (Satu Silvonnen), **Pentti Roitto** (Henry Mårtens).

Apurahojen tilitysaika päättyy

Vuoden 1993 apurahansaajia muistutetaan tilitysvelvollisuudesta.

Tilitysaika päättyy 26.11.1993, mihin mennessä a.o. kuitit ja muut tositteet tulee lähettää osoitteella: Kymin Osakeyhtiön 100-vuotissäätiö, **Marjatta Käki**, keskuskonttori 3, 45700 Kuusankoski.

Muutoksia 85-haun käyttöön

85-haku muuttuu nopeammaksi ja helpommaksi.

Uusi hakusysteemi toimii seuraavasti: 85 + hakuaskin nro, jolloin kuuluu soitonmenoääni, odotetaan käsipuhelin auki tai vaihtoehtoisesti suljetaan.

Hakuun vastataan seuraavasti: 'piipan' soidessa mennään lähimmän puhelimen luo, valitaan 84 + oman hakuaskin nro. Jos yhteys ei onnistu, niin katsotaan hakuaskissa mahdollisesti näkyvä jokin muu numero ja soitetaan siihen. Vastatessa olisi aina ensin vastattava 84 + oman hakuaskin nro, koska ulkoapäin soittajat odottavat 'luuri kourassa' vastausta.

Soitonsiirtoja hakuun on myös mahdollista käyttää lähettäessä pois oman puhelimen vierestä, esim. *42 + 85 tai *44 + 85. Purku tapahtuu #4:llä.

TYÖTERVEYS TIEDOTTAA

Terveystarkastukset

Mikäli vuosina 1933, -38, -43, -48, -53, -58, tai -63 syntyneille henkilöille ei ole tehty terveystarkastusta tänä vuonna tai he eivät ole saaneet siihen kutsua, pyydetään heitä ottamaan yhteys oman alueensa työterveyshoitajaan ja sopimaan ajan tarkastukseen.

JÄRJESTÖT

Kaija Vierros Teollisuustoimihenkilöiden johtoon

Kuusankosken Teollisuustoimihenkilöiden vaalikoulu pidettiin hotellissa Sommelossa 29.10.1993. Kokouksessa käsiteltiin ensi vuoden toimintasuunnitelmaa, jossa painopiste on jäsenten aktivoimisessa erilaisten retkien ja koulutus-tilaisuuksien avulla.

Aika näyttää, millaiseksi STL:n rooli muodostuu uudessa keskusjärjestössä STTK:ssa ja miten teollisuuden toimihenkilöiden neuvottelukartelli, TNK, jatkaa toimintaansa.

Yhdistyksen puheenjohtajaksi vuodelle 1994 valittiin **Kaija Vierros**. Johtokunnan jäsenet ja varajäsenet ovat: **Irma Pukki** (Paula Järvisalo), **Anne Lihvonen** (Tiina Laine), **Maija Uronen** (Tuula Saloranta), **Mervi Laitinen** (Sinikka Salakka), **Satu Silvonon** (Irja Halme), **Raija Kaarna** (Kirsi Siren), **Kaija Arvelin** (Marja-Liisa Jurvanen), **Terttu Korpelainen** (Ulla Ristola), **Seija Ämmälähti** (Senja Erjansalo), **Leena Orilähde** (Seija Pekkanen).

Kymen piirin syyskokousedustajiksi valittiin Kaija Vierros, Satu Silvonon ja Eija Kurtto.

Luottamusmiehinä jatkavat Voikkaan työpaikkaosastossa **Liisa Sihvola** ja Kymin työpaikkaosastossa **Eija Kurtto**.

Paperiliiton Voikkaan os. 36

Pikkujoulu
Paperiliiton Voikkaan osasto 36:n pikkujoulujuhla vietetään Voikkaan seuratalolla 6.12.1993 klo 15.00 alkaen. Paperiliiton Voikkaan ja Kuusanniemen osastojen sekä Metalliliiton Voikkaan osaston jäsenet perheineen — tervetuloa!

ELÄKKEELLE

Kymin Paperiteollisuus Oy

Välirullauskoneen apunainen **Sirkka-Liisa Hytönen** C- ja MG-paperi (28 palvelusvuotta), valkolipeämönhoitaja **Alpo Rosten** seluteollisuus (41), asentaja **Ensio Savolainen** konekunnossapito (30), autonkuljettaja **Raimo Vesalainen** tehdaskuljetukset (42), kuljetusteknikko **Pertti Vesanen** tehdaskuljetukset (30).

Kaukas Oy

Laboratoriotyöntekijä **Anneli Kansikas** Vo paperin labora (34 palvelusvuotta), koneenhoitaja **Mauri Parvikko** Vo paperi (42).

Kymmene Oy

Suunnittelija **Jouko Toivonen** tietohallinto (42).

Kari Ebeling ruotsalaisen tiedeakatemiaan jäseneksi

Kymmene Oy:n tutkimusjohtaja, professori **Kari Ebeling** on kutsuttu jäseneksi Ruotsin insinööritiedeakatemiaan IVA:aan, joka on maailman vanhin teknisten tieteiden akatemia. Ensi vuonna 75 vuotta täyttävään akatemiaan kuuluu 620 ruotsalaista ja noin 200 ulkomaista jäsentä. Suomalaisia jäseniä on parikymmentä.

Tiedeakatemia toiminta käsittelee yli kymmenen eri tekniikan alaa. Eri aloja edustavat jaostot kokoontuvat kerran kahdessa kuukaudessa. IVA julkaisee aktiivisesti selvityksiään omassa julkaisusar-



Kari Ebeling

jassaan. Kari Ebeling osallistuu koulutus- ja tutkimuskysymyksiä sekä metsäteollisuuden tekniikka edustavien jaostojen työskentelyyn.

Avustuskassa tiedottaa

Kokouskutsu

Kuusankosken Tehtaitten Avustuskassan varsinainen kassankokous pidetään torstaina 25. päivänä marraskuuta 1993 klo 18 Voikkaan seuratalossa.

Kokouksessa käsitellään sääntöjen 37 §:ssä mainitut marraskuun kassankokoukselle kuuluvat asiat.

Lisäksi käsitellään seuraavat asiat:

1. Päätetään valtuuksien myöntämisestä kassan hallitukselle korottaa lakkautetun eläkekassan eläkkeitä aikaisintaan 1.3.1994 lukien, jos korottamiseen vakuutusmatemaattisen laskelman perusteella olisi aiheutta.

2. Päätetään kassan hallituksen esittämien sääntömuutosten hyväksymisestä. Muutosesitykset koskevat:

1) lisäystä sääntöjen 4 §:n 5 momenttiin koskien itsemaksavaa jäsentä,

2) muutosta sääntöjen 6 §:n 1 momentin mukaisiin jäsenmaksuihin (työntekijöiden jäsenmaksun alentamista 1,57 prosentista 1,35 prosenttiin, eläkeläisten jä-

senmaksun alentamista 1,9 prosentista 1,8 prosenttiin) ja muutosta samassa pykälässä olevaan itsemaksavan jäsenen jäsenmaksun laskuperusteeseen,

3) muutosta 12 §:n 3 momenttiin (muutoksella lisäpäivärahan ja sairaalahoidon enimmäissuoritusajojen, 120 p) laskenta eriytetään,

4) lisäystä 13 §:n 1 momentin 4-kohtaan (lisäetuusmatkakorvausta suoritetaan, jos hyväksyttävät matkakustannukset ylittävät 20 mk yhdensuuntaista matkaa kohden,

5) tarkennusta sääntöjen 13 §:n 1 momentin 9-kohtaan (terveyskeskusten ja työterveyshuollon vuosimaksujen rajaaminen korvauksen ulkopuolelle),

6) muutosten voimaantulo 1.3.1994 lähtien kuitenkin siten, että hallitus pyytää kassankokoukselta valtuuksia suorittaa jäsenmaksualueen tilapäisenä aikaisintaan palkkakaudesta 25/1993 työntekijöiden kohdalla ja eläkeläisten kohdalla 1.1.1994.

Muutosesitykset ovat jäsenten nähtävissä kassan toimistossa.

Hallitus

Kiitos muistamisesta jäädessäni vapaalle.

Arvo Hallikas

Sydämelliset kiitokset merkkipäiväni muistaneille.

Mauri Laurila

Kiitos työtovereille ja työnjohdolle muistamisesta.

Maria ja Paavo Vierula

Kiitokset Finnish Peroxides Oy:n henkilökunnalle muistamisesta jäädessäni vapaalle.

Kauko Alanko

Yhteismemot tiedotteiden memojakeluun

Monilla työosastoilla on jo käytössä ns. yhteismemoja. Mikäli osastoilla halutaan myös nämä memot Kymin sisäisten tiedotteiden memojakeluun, tulisi siitä ilmoittaa viestintäosastolle, puh. 2173, **Irma Niemi**, memo NIEMIIR.

Sisäiset tiedotteet siirretään memossa olevaan Kymin Kyuutis-ilmoitustauluun, mistä on lähetetty lyhyt tieto henkilökohtaisiin memoihin. Koska yhteiskäytössä olevista memoista ei ole ollut tietoa, ne on jätetty jakelun ulkopuolelle.

Singaporen myyntiyhtiö muuttanut

Singaporessa toimiva Kymmene Far East Pte Ltd on 12.11. muuttanut uusiin toimitiloihin. Uudet osoite- ja yhteystiedot ovat seuraavat:

Kymmene Far East Pte Ltd
350 Orchard Road,
#18-05/06 Shaw House,
Singapore 0923.
Puhelin: +65 735 9511
Telekopio: +65 735 9503

HENKILÖUUTiset

Kymmene Oy

Tietohallinto

Konsernin tietohallinnon organisaatio on tarkennettu 1.11.1993 seuraavasti.

Järjestelmäpalvelusta, jonka tehtäviin kuuluvat toiminnan kehittämistutkimukset, tietojärjestelmien suunnittelu ja toteutus eri laitteistoympäristöihin, vastaa **Juha Rautiainen**.

Verkkopalveluista, KYMNET-tietoliikenneverkon ylläpidosta sekä käyttö- ja ylläpitopalveluista eri laitteistoympäristöissä vastaa **Jukka Renko**.

Tietoliikenteen, viestinnän ja tietotekniikan koordinoimista ja kehittämistä vastaa **Pentti Huovinen**.

Konsernin tietotekniikkakoulutusta koordinoi **Yrjö Karjalainen**. Sisäisen ja ulkoisen sanomavälityksen (mm. EDI) ja asiakasyhteyksien tuesta vastaa **Jouko Kiviranta**. Myynnin tuesta vastaa **Jari Heinonen**. Tiedonhallinnan teknisestä asiantuntijana toimii **Seppo Federley**.

Emoyhtiön sekä pääkaupunkiseudulla toimivien yksiköiden tuesta vastaa **Heikki Taimisto**.

Osaston talous- ja henkilöstöhallinnosta vastaa **Kari Kantola**.

Kaikki edellä mainitut henkilöt raportoivat tietohallintojohtaja **Tarmo Eskolalle**.

Kymin Paperiteollisuus Oy

Suojelu

Toimihenkilövalvartia **Esko Savurinteen** siirrettyä vapaalle on toimihenkilövalvartijaksi suojeluosastolle nimitetty 1.11.1993 työtekniikko **Pertti Käpää**, 55. Hän on toiminut aikaisemmin työnjohtajana automaatio-osastolla.

Kymmene Logistics Oy

Paavo Virna on 1.10.1993 nimitetty osastopäälliköksi vastuualueenaan tietohallinto. Hän on toiminut aikaisemmin kehityspäällikkönä Kymmene Logistics Oy:ssä.

Nordland Papier AG

Kymmene Oy:n tytäryhtiön, Saksassa toimivan Nordland Papier AG:n toimitusjohtajaksi (Vorstandsvorsitzender) on nimitetty 1. tammikuuta 1994 alkaen dipl.ekon. **Matti Lindahl**, 47. Hän toimii tällä hetkellä Kymmene-konsernissa Wisaforest Oy Ab:n toimitusjohtajana Pietarsaareissa.

Henkilömuutoksia Kymmene Oy:n Ranskan tytäryhtiöissä

Vuorineuvos **Gay Ehrnrothin** (68) jättäessä **Chapelle Darblayn** ja Kymmene Francen hallitusten puheenjohtajan tehtävät kuluvan vuoden lopussa on päätetty seuraavista uudelleenjärjestelystä, jotka astuvat voimaan 1.1.1994.

Chapelle Darblay Holdingin hallituksen puheenjohtajana toimii Kymmene Oy:n pääjohtaja **Harri Piehl**.

Yhtiön tytäryhtiön, tuotannollisesta toiminnasta vastaavan **Chapelle Darblayn Supervisory Boardin** puheenjohtajana toimii aikakauslehtipaperitoimialasta vastaava varatoimitusjohtaja **Jaakko Palsanen**.

Yhtiön johtokunnan puheenjohtajaksi ja toimitusjohtajaksi (Chief Executive Officer) nimitetään **Ghislain de Boissieu**.

Kymmene Francen Supervisory Boardin puheenjohtajana toimii pääjohtaja **Harri Piehl**.

Yhtiön johtokunnan puheenjohtajaksi ja toimitusjohtajaksi (Chief

Executive Officer) nimitetään **Thierry Bonnet**.

Kymmene France

Gilbert Hoarau on 2.11.1993 nimitetty tietohallintopäälliköksi Kymmene Francen S.A:n palvelukseen.

Etienne de Truchis on tullut 2.11.1993 myyntipäälliköksi hienopaperiryhmään.

Chapelle Darblay

Jean-Pierre Chatillon on nimitetty 2.11.1993 lähtien **Chapelle Darblayn Grand Couronnen** ja **St. Etienne-du-Rouvrayn** tehtaiden johtajaksi. Hän oli aiemmin **St. Etienne-du-Rouvrayn** tehtaanjohtaja. **Chatillon'n** vastuulla ovat kummankin tehtaan tuotanto, kunnossapito, teknologia sekä henkilöstö- ja laatuasiat.

Jean-Bernard Dubois on nimitetty 2.11.1993 lähtien ostopäälliköksi vastuualueenaan kaikki tekniset sekä raaka-aineostot mukaanlukien puu ja jätepaperi.

Michel Levallet on nimitetty 2.11.1993 lähtien **Chapelle Darblayn** tietohallintojohtajaksi. Hän on tähän asti ollut Kymmene Francen tietohallintojohtaja ja on edelleen vastuussa Kymmene Francen tietohallinnosta.

Bernard Mathieu ja **Fernand-Claude Jolly** ovat eronneet yhtiön palveluksesta 31.10.1993.

Muutoksia Belgian ja Alankomaiden paperin myyntiorganisaatioissa

Jan-Dirk Knol, 48, on 1.1.1994 nimitetty **Nordland Papier B.V:n** (Alankomaat) ja **N.V. Kymmene Paper Benelux S.A:n** toimitusjohtajaksi.

Kymmene Paper Benelux S.A:n nykyinen toimitusjohtaja **Hubert le Grelle** toimii 1.1.1994 lähtien yhtiön hallituksen puheenjohtajana ja neuvoo-antavissa tehtävissä.

UUTISKYMI

NUMERO 11/1993

Toimitus: Kymin Paperiteollisuus Oy, viestintäosasto, 45700 Kuusankoski, puh.vaihde (951) 4021, teleksi 52211 kymco sf, telekopio (951) 402 2186, memotunnus KYTIED.

Päätoimittaja: Reijo Virta, puh. (951) 402 2168.

Toimitussihteeri: Kimmo Rekimies, puh. (951) 402 2169.

Toimittaja: Irma Niemi, puh. (951) 402 2173.

Valokuvaaja: Tuomo Pitkänen, puh. (951) 3745 068.

Osoitteenmuutokset: Terttu Niilö-Rämä, puh. (951) 402 2167.

Kirjapaino: Kouvolan Painotalo Oy, Korjalankatu 25, 45130 Kouvola, puh.vaihde (951) 3711 501.

Paperi: Griffin Print (KymAdCote) 115 g/m², puuvapaa, konepäälystetty, mattakalanteroitu painopaperi. Paperille on myönnetty pohjoismaisen ympäristömerkin käyttöoikeus, nro 404 012.

Lehden seuraava numero ilmestyy 17.12. Lehteen tarkoitettujen aineistojen on oltava perillä toimituksessa viimeistään 3.12. klo 16.00. ISSN 0358-416X.



KYMIN PAPERITEOLLISUUS

ENSO JA KYMMENE PUUNHANKINTARATKAISUUN

Neljännes Tehdaspuun liiketoiminnoista Ensolle

Enso-Gutzeit Oy osti viime keväänä Tampella Forest Oy:n koko osakekannan. Sittemmin Enso ilmoitti, että Tampella Forestin tehtaiden puuhuolto siirretään Tehdaspuu Oy:ltä Enson metsäosastolle.

TEHDASPUUN omistajien Enson ja Kymmene Oy:n kesken on nyt sovittu, että Enso myy omistamansa Tehdaspuun osakkeet Kymmenele ja että Tehdaspuu luovuttaa Tampella Forestin puunhankinta-osuutta vastaavan osan eli noin neljänneksen liiketoiminnoistaan Ensolle. Yhtiöiden välinen aiempöytäkirja allekirjoitettiin 2.11.1993.

Liiketoimintojen luovutus kos-

kee viittä Tehdaspuun 21:stä piiristä kokonaisuudessaan. Ne ovat Karjaan, Porvoon, Taavetin, Leppävirran ja Joensuun eteläinen piiri.

Lisäksi luovutusten piirissä on osia Lahden ja Riihimäen piireistä sekä Uudenmaan-Hämeen hankinta-alueen aluekonttori. Näiltä alueilta yksityis- ja yhteisömetisiä koskeva liiketoiminta siirtyy Tehdaspuulta Ensolle. Samoin siirtyvät Ensolle näillä alueilla toimivat Tehdaspuun puunhankintaresurssit: toimihenkilöt, työntekijät ja asiakassuhteet sekä puukaupassa että metsäkone- ja autourakoinnissa.

Järjestelyn piirissä olevien toimihenkilöiden, metsurien ja yrittä-

jäsuhteiden lukumäärä on kussakin näistä kolmesta ryhmästä runsas 100.

Lisäksi järjestelyn piiriin kuuluu Tampella Forestin puunhankintaa vastaava osuus Tehdaspuun keskushallinnon toimihenkilöstöstä.

Liiketoimintojen siirto tapahtuu 1.1.1994. Järjestelyä koskevat yhteisneuvottelut ovat käynnissä yllä mainituissa yrityksissä.

Järjestely ei aiheuta katkoja tehtaiden puuhuoltoon eikä puukauppaan, jonka odotetaan vilkastuvan vielä nykyisestään ja jatkuvan runsaana myös vuoden vaihteen jälkeen.

Mitä tekee hioja

Hiomolla valmistetaan paperikoneiden tarvitsema mekaaninen massa, hioke. Hioke syntyy, kun puuta hiotaan painamalla sitä pyörivää hiomakiveä vasten. Massan laadun valvonta on hiojan vastuulla, joka hoitaa Kymin hiomon yhteensä kuutta hiomakonetta.

“MASSAN LAATUA on jatkuvasti seurattava sen tullessa hiomakoneista tikkuseulalle. Veden poistumiskykyä massasta ilmaiseva freeness-arvo on pidettävä 55:ssä. Hiomakiviä terätään ja tasataan tarpeen mukaan. Jos massa on karkeaa tai paksua, hiomakivi täytyy tasata, eli kiven pintaa hiotaan tasaisemmaksi sitä varten tehdyllä tiellä. Jos taas hiomakone ei jaksa pyöriä, kivi täytyy terätä, eli karhentaa”, kertoo hioja **Jari Manninen**.

Teräminen ja tasaaminen ovat tärkeä osa hiokkeen laadun ylläpidosta. Hiomakiviä joudutaan käsittelemään joitakin kertoja vuorokaudessa.

Puiden latominen hiomakoneeseen on toinen tärkeä työ. Kolakuljetin tuo puut uittoalta. Hiomapuiksi kelpaa ainoastaa kuusi. Kymin hiomolla käytetään metrin pituisia puita, jotka on kuorittu ja päätetty Voikkaalla.

“Puut on ladottava suoraan, jotteivät ne mene uunissa sikin sokin ja tuki konetta. Puut pudotetaan kuljettimelta uuniin paineilmalla toimivan luukun avulla. Puun koko vaikuttaa siihen, miten nopeasti uuneja on täytettävä. Keskimäärin täyttöväli on noin puoli tuntia.”

Hiomakoneiden uuneeihin menee puuta 17,5 kuutiometriä tunnissa. Puun kulutus lasketaan joka tunti ja merkitään raporttiin. Aamuvuoro laskee aina edellisen vuorokauden tuotannon.

Varsinaisen prosessin valvomisen ohella hiojan tehtäviin kuuluu myös huolehtia polttoon menevien jätetikkujen konteista ja vaihtaa tarvittaessa hiomakoneiden teräysrullat.

Työtä aiheuttavat myös häiriö-



Jari Manninen on työskennellyt Kymin hiomolla seitsemäntoista vuotta. Hiojan työ on hänen mielestään mielenkiintoinen ja itsenäinen.

tilanteet. “Massakanaalit saattavat tukkeutua ja hiomakone saattaa pysähtyä, jos puut eivät ole kunnonlaadulla. Puuta ei yritetä ottaa pois uunista, vaan kivi terätään ja puut hiotaan väkisin massaksi”, Jari Manninen kertoo.

Joskus valkaisuosastolla aiheutuu häiriöitä esimerkiksi massan tikkuisuuden takia, jolloin hiomon puolella massa on hienonnettava. Myös liian hieno massa aiheuttaa vaikeuksia valkaisuissa. Tällöin kivet on terättävä ja veden määrää

vähennettävä, jotta massa saadaan sakeammaksi.

Jari Manninen on ollut Kymillä 19 vuotta. Ammattikoulun jälkeen aluksi Kymin vanhoilla paperikoneilla ja sen jälkeen hiomolla 17 vuotta. “Työnä hiojan homma on mielenkiintoinen ja itsenäinen, ja viihdyn täällä hyvin. Huono puoli on melu, jonka takia kuulosuojaimet on aina pidettävä korvilla ja siitä huolimatta kuulo on kärsinyt.”



Vetylaitoksen perustusten ja asennuslaatan viimeistely on saatu valmiiksi. Työmaalla käyttöpäällikkö Jari Rutila.

FINNISH PEROXIDESIN

Vetylaitoksen rakennustyöt ja suunnittelu aikataulussa

Voikkaalla toimivan Oy Finnish Peroxides Ab:n vetylaitostyömaalla saatiin marraskuun puolessa välissä valmiiksi perustusten ja asennuslaatan viimeistelytyöt. Tällä hetkellä ovat meneillään laitoksen suunnittelu ja laitehankinnat.

VETYLAIKOKSEN toimitus tapahtuu ns. avaimet käteen periaatteella. Laitoksen toimitus käsittää suunnittelun, laitetoimituksen, instrumentoinnin ja käyntiajan.

Laitoksen suunnittelusta vastaava Kinetics Technology International S.p.A. on tehnyt tähän mennessä kaksi kolmannelta. Suunnittelua tehdään KTI:n Rooman toimistossa sekä alihankintana Suomessa Rintekno Oy:n suunnittelu-toimistossa Espoossa.

Samanaikaisesti suunnittelun kanssa etenevät laitehankinnat. Laitoksen prosessilaitteistot kootaan osittain valmiiksi moduleiksi teräsrakenteineen ja putkistoineen laitetoimittajien konepajoissa ympäri Eurooppaa. Valmiit moduulit tuodaan asennuspaikalle Voikkaalle, jossa tapahtuu eri osien yhteen liittäminen ja viimeistelytyöt. Asennus alkaa maaliskuussa ja kestää noin 3 kuukautta.

Prosessilaitteisto kasataan laatan päälle edellä mainituista moduleista. Laitos rakennetaan periaatteessa taivasalle, mutta osia siitä suojataan säätä vastaan peltiseinämin ja -katoksin. Avoin rakenne pienentää mahdollisissa vuotoapauksissa maakaasun ja vedyn aiheuttamaa räjähdysvaaraa.

Yhteistyötä

Kymin ja Finnish Chemicals Oy:n osuus hankkeessa on myös merkittävä. Projektin hoitajana toimii pro-

jektipäällikkö **Johan Eklund** ja projektisihteerinä **Mauri Ojasalo** Kymiltä. Asennuspäällikkönä on **Erkki Vierros** Finnish Chemicalsiltä.

Kymin suunnittelu tekee myös instrumentoinnin ja sähköistyksen liitännän suunnittelun **Martti Sanaksenahon** johdolla.

Valmet Automation osallistuu projektiin ohjaus- ja säätöjärjestelmän toimittajana.

Vähäinen ympäristörasite

Vedyn valmistus maakaasusta höyryreformoinnilla on yleinen ja pitkään käytössä ollut menetelmä.

Huolimatta palavien ja räjähdysherkkien kaasujen käsittelystä prosessi on turvallinen sekä käyttöhenkilökunnan että ympäristön kannalta. Tätä tukee Finnish Peroxidesin oma kokemus, sillä vastaavanlainen laitos ollut käytössä jo 6 vuotta. Myös vetylaitoksen ympäristörasitus on vähäinen.

Melutaso ei poikkea muista teollisuusympäristön äänistä. Jätevesiä ei muodostu jäähdytysvettä lukuun ottamatta. Ainoa maininnanarvoinen ympäristörasite on laitoksen hiilidioksidipäästö, joka sekkin on vähäinen laitoksen vaatimattomasta koosta johtuen verrattuna esimerkiksi lämpövoimalaitoksiin.

Vetylaitoksen käyntiajasta alkaen ensi kesänä juhannuksen jälkeen yhteistyössä KTI:n ja peroksiditehtaan oman henkilökunnan toimesta. Tuotannollinen vedyn valmistus on suunniteltu alkavan elokuun alussa.

Teksti: Kehityspäällikkö Seppo Meriluoto, Oy Finnish Peroxides Ab

Puhoksen lastulevytehtaalle laatusertifikaatti

Kymmene-konserniin kuuluvan Schauman Wood Oy:n Puhoksen lastulevytehdas on saanut brittiläisen standardisointilaitoksen, BSI Quality Assurancen BS 5750/ISO 9002 -laatusertifikaatin.

TÄMÄ ENSIMMÄINEN suomalaiselle lastulevytehtaalle myönnetty sertifikaatti kattaa peruslevytuotannon, lattialevyjen valmistuksen sekä yhteiset toiminnot.

Ensi keväänä tapahtuvan seuranta-auditoinnin yhteydessä on määrätty sertifioida myös melamiinilevyn valmistus ja levyjen spaklaus.

Puhoksen lastulevytehtaalla työkentelee 190 henkilöä. Tuotantokapasiteetti on 240 000 kuutiometriä vuodessa. Tärkein vientimaa on Britannia. Tehtaan kapasiteetti on tällä hetkellä täyskäytössä.

Schauman Woodin Joensuun ja Pelloksen vaneritehtaat ovat saaneet ISO 9002 -laatusertifikaatin tänä vuonna. Kaikkien tehtaiden on määrä olla laatuajattelun piirissä ensi vuoden loppuun mennessä.