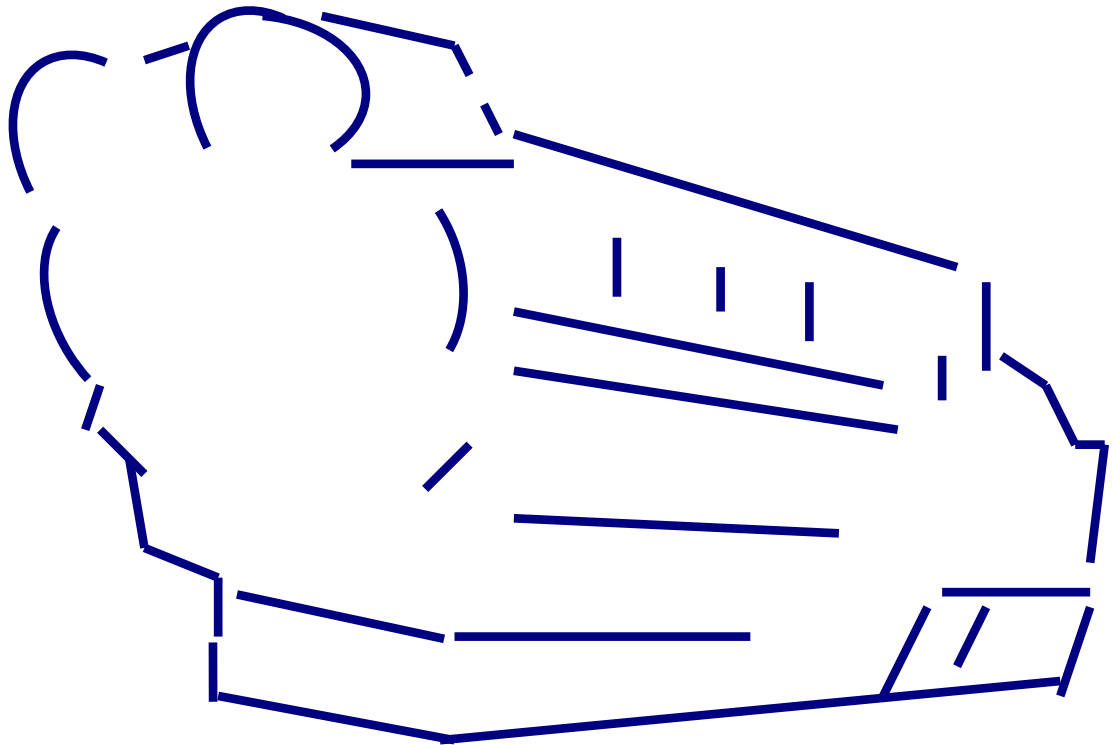




TYÖNHAKUPROJEKTI 2005–2007

WÄRTSILÄ TURUN TEHTAAN TUOTANNON LOPETTAMINEN



Turku 13.12.2007
Työnhakuprojekti Seppo Leino

SISÄLTÖ

3	Johdanto
3 – 4	Wärtsilä Turun tehtaan toiminta
4 – 5	Wärtsilän moottorituotanto maailmalla
5 – 6	Turun tehdas 2000–2003
6	Ilmoitus 14.1.2004 Turun tehtaan tuotannon lopettamisesta
6	Grandi Motori Trieste, Italia, tehdas jonne Turun tuotanto siirrettiin
6 – 7	Tukipaketti irtisanotuille
7	Henkisen työsuojelun tukiryhmä
7	Toiminta irtisanomisten jälkeen 2005
7 – 8	W46 kerho työttömien yhdyssiteenä
8 – 11	Työnhakuprojekti 2005–2007
8	Työnhakuprojekti / projektimäärittäminen
8	Toimenpiteet
8	Koulutus / informaatio / tiedottaminen
9	Työnhakuprojekti / vastuu
9	Työnhakukäynnit
10	Työnhakuprojektin tilaisuudet
10	50-luvulla syntyneiden työllistyminen
10	Työnhakuprojektin rahoitus
11	Työnhakuprojektin talous
11	Tiedotusvälineiden toiminta
11 – 12	Työllistyminen
12 – 13	Arvio toiminnasta ja suositukset
13	Yhteistyötahot ja kiitokset
14 – 15	Tilastot
16 – 20	Henkisen työsuojelun tukiryhmä / Veikko Karskela
20	Yhteystiedot

Johdanto

Tässä raportissa kerrotaan W46 kerho ry:n alaisuudessa toimineesta työnhakuprojektista. Projektin tehtävänä oli edesauttaa Wärtsilän Turun tehtaan tuotannon lopettamisen yhteydessä työttömäksi jääneitä henkilöitä työllistymisessä sekä työttömien työmarkkinavalmiuksien ylläpitämisessä ja kehittämisessä.

Vuoden 2005 alussa Turun tehtaalta jäi työttömäksi 385 henkilöä, kun Wärtsilä päätti lopettaa Turussa moottoreiden valmistuksen ja siirtää tuotannon Italian Triesten tehtaalle. Tuotannon lopettamisen jälkeen Turkuun jäi Wärtsilä 46-moottorin tekninen tuki, osa myyntitoiminnoista ja asiakaskoulutus. Jäljelle jäivät toiminnot työllistivät noin 200 henkilöä.

W46 kerho ry. on Turussa toimiva rekisteröity yhdistys, joka perustettiin Turun tehtaalta irtisanottujen yhdyskanavaksi. W46 kerho ry:n tarkoituksena on lujittaa Wärtsilä Finland Oy:n Turun yksiköstä irtisanottujen yhteenkuuluvuutta sekä yhteistyötä. Tämän toteuttamiseksi kerho järjestää mahdollisimman monipuolisia liikunta-, harrastus-, retkeily-, messu-, kurssi-, juhla- ja keskustelutilaisuuksia. Kerhon toiminnassa on alusta alkaen ollut muka kaikki henkilöstöryhmät.

Voidaksemme paremmin ymmärtää tehtaan sulkemisen aiheuttaneita tunteita ja seurauksia on syytä tarkastella myös Turun tehtaan moottorituotannon historiaa ja toimintatapoja sekä viimeisen toimintavuoden toimintaa irtisanomisilmoituksen jälkeen.

Toivomme, että meidän kokemuksistamme voisi olla opittavaa vastaavaan tilanteeseen joutuvien kohdalla, siksi olemme kertoneet tässä raportissa myös toiminnasta irtisanomisajan aikana.

Wärtsilä Turun tehtaan toiminta

Wärtsilän dieselmoottorituotanto alkaa vuodesta 1938, jolloin aloitettiin ensimmäisten dieselmoottorien valmistus Crichton Vulcan Turun telakan konepajalla. Ennen dieselmoottorien tuotannon aloittamista konepajalla valmistettiin mm. höyrymoottoreita. Vaasassa aloitettiin dieselmoottoreiden valmistus 1954, kun Turusta siirrettiin Nohabin lisenssiin perustuva Wärtsilä Polar -dieselmoottorien valmistus Vaasaan.

Wärtsilän toimialajärjestelyiden kautta vuodesta 1985 lähtien Turun moottorituotannosta tuli osa Wärtsilän dieselryhmää. Dieselryhmään kuuluivat silloin Vaasan moottoritehdas, Nohab Diesel AB:n moottoritehdas Ruotsista sekä Singaporen dieseltehdas, joka valmistui vuonna 1983.

Turun tehtaan tuotteet vuonna 1985 olivat lisenssillä valmistettavat Wärtsilä-Sulzer ja Wärtsilä Pielstick -dieselmoottorit sekä Wärtsilä Sulzer -ristikappalemoottorit, muita tuotteita olivat peräsinkoneet ja vesitiiviit ovet. Henkilöstöä Turun tehtaalla v. 1985 oli 700.

Turun tehtaalla aloitettiin mittavat uudistustyöt vuonna 1985 ja uusi moottorien kokoonpano ja koeajohalli valmistuivat 1987. Vuonna 1987 tuotantoon tuli Wärtsilä Dieselin suunnittelema Wärtsilä 46-moottori. Tehdasta laajennettiin vielä 90-luvulla uusilla varastotiloilla.

Suunnitelmat uuden koeajohallin rakentamisesta uutta suurta Wärtsilä 64-moottoria varten kariutuivat pitkään valitusprosessiin rakennusluvasta. Rakennusluvan astuttua voimaan oli jo yhtiö tehnyt päätöksensä siirtää uuden Wärtsilä 64-moottorin valmistuksen yrityskaupan myötä tulleelle Triesten tehtaalle.

Turun tehtaan päätuote oli Wärtsilä 46-moottori. Moottorin sylinterin halkaisija on 46 senttiä ja sylintereitä 6 -18 käyttötarpeen mukaan. Moottorin tehoalueet ovat 6 000 – 20 000 kilowattia. Moottoreita käytetään mm. päämoottoreina risteilijöissä ja konttialuksissa sekä voimalakäytössä. Parhaimmillaan asiakkaille toimitettiin Turusta yli sata suurta moottoria vuodessa.

Wärtsilän ja Lohjan toimintojen yhdistämisen myötä vuonna 1991 syntyi maahan konepaja ja rakennusteollisuuteen keskittyvä Metra-konserni. Varsin nopeassa tahdissa konserni luopui rakennusaineteollisuudesta sekä muista toimialoista ja päätoimialaksi jäi moottorien valmistus ja huolto. Konsernin nimeksi tuli vuonna 2000 jälleen Wärtsilä.

Turun tehtaasta tuli 90-luvulla maailman tehokkain suurten moottorien valmistaja. Tähän vaikutti ajanmukainen tuotantokalusto, mutta ennen kaikkea osaava ja kehittävä henkilöstö.

Henkilöstön työolot ja turvallisuus ovat olleet keskeisiä asioita, joiden eteen oli tehty paljon työtä. Työsuojelun eteen tehty työ huomioitiin valtakunnallisesti ja palkittiin vuonna 2002 esimerkillisestä työstä ja panostuksesta työturvallisuuteen. Edelläkävijänä työpaikka oli, kun se sopi vuonna 1991 aikapalkkaan siirtymisestä ja tuotantopalkkioista. Liukuvan työajan käytössä olimme myös ensimmäisiä suuria teollisuuslaitoksia. Henkilöstö osallistui aktiivisesti kehittämis- ja aloitetoimintaan, joissa olimme jatkuvasti maamme parhaiden yritysten joukossa. Yhteistyö eri henkilöstöryhmien välillä oli runsasta, myös kerho- ja vapaa-ajantoiminta oli vilkasta. Tehtaalla oli omaksuttu laajalti paikallisen sopimisen periaate ja asiat sovittiin neuvottelemalla. Tämä myös takasi sen, että tehtaalla 1990 – 2000 luvulla ei ollut lakkoja juuri lainkaan.

Turun tehdas oli hyvin kannattava ja asiakkaat olivat tyytyväisiä korkeaan laatuun ja toimitusvarmuuteen.

Wärtsilän moottorituotanto maailmalla

Wärtsilä-konserni aloitti myös voimakkaan laajentumisen 1980-luvun loppupuolella ostamalla monia eurooppalaisia moottorinvalmistajia. Kuten luettelo osoittaa, Wärtsilä on myös hyvin lyhyessä ajassa lopettanut ostamiaan yrityksiä.

Wärtsilän dieselmootorituotanto vuosina 1938–2004

- 1938 Turku / Dieselmootorituotanto alkaa Turussa. Tammikuussa 2004 Wärtsilä ilmoittaa päätöksestä lopettaa 66 vuotta jatkuneen dieselmootoreiden valmistuksen Turussa ja siirtää se vuoden 2004 loppuun mennessä Italian Triesten tehtaalle
- 1954 Vaasa / Vaasassa alkoi dieselmootorien valmistus joka jatkuu edelleen

- 1978 Nohab Diesel AB Ruotsi, Trollhättan / Wärtsilä ostaa Boforsilta moottorituotannon. Tehtaan tuotanto lopetettiin 1999 ja moottoreiden valmistus siirrettiin Zwolleen
- 1983 Wärtsilä Power Singapore / Singaporeen rakennettiin pienten moottorien kokoonpanotehdas, sen tuotanto lopetettiin 1986
- 1985 Wärtsilä Diesel Normed S:A, Ranska / Wärtsilä osti pienen telakkayhtiön jossa valmistettiin moottoreita, toiminta päättyi 1987
- 1986 Wärtsilä Wichmann Diesel Norja, Rubbestadneset / Yrityskaupalla Norjassa siirtyivät A/S Wichmannin dieselmoottori - ja potkurivalmistus, huolto ja varaosatoiminta sekä Bemlössä sijaitseva tehdas Wärtsilälle. Moottorien valmistus lopetettiin 1993
- 1987 Moteurs Duvant Grepelle, Ranska / Wärtsilälle siirtyi enemmistö Pohjois-Ranskassa toimivan Moteurs Duvant Crepelle yhtiön osakekannasta. Moottorien valmistus päättyi 1989
- 1987 Wärtsilä Diesel S.A, Espanja, Bermeo / Espanjassa aloitetaan Wärtsilä Vasa 22 ja 32 moottoreiden lisenssivalmistus. Turun tehtaan lopettamisen jälkeen osa Wärtsilä 46-moottoreiden kokoonpanosta on siirretty Italian Triesten tehtaalta Espanjaan
- 1987 Leningradin moottoritehdas / Wärtsilä oli mukana rakentamassa Russkij Dizelille moottoritehdasta, jossa oli tarkoitus valmistaa lisenssillä Vaasa 32 moottoria, toimintaa ei saatu käyntiin, tehdas suljettiin 2000
- 1987 Wärtsilä Diesel Intia, Khopoli / Rakennettiin kokoonpanotehdas, toiminta Intiassa jatkuu
- 1989 SACM Diesel S.A., Ranska / Wärtsilä tulee omistajaksi yhtiöön jolla on useita tehtaita Ranskassa. Yhtiön tuotteet nopeakäyntiset ja keskinopeat moottorit. Nopeakäyntisten moottorien tuotanto siirrettiin 1995 yhteisyritykseen Cummins Wärtsilään, joka lopetettiin 2000. Jäljelle jäänyt tuotanto jatkui Wärtsilä France yhtiössä, jonka moottorituotanto lopetettiin vuoden 2005 aikana
- 1989 Stork-Wärtsilä Diesel BV, Hollanti / Tuotantolaitokset sijaitsivat Amsterdamissa ja Zwollessa. Amsterdamin tehdas suljettiin 1997, Zwollen tehdas ja tuotanto siirrettiin Italian Triesten tehtaalle 2002
- 1991 Wärtsilä Diesel North America / Kokoonpanotehdas, jossa koottiin muutama Wärtsilä 46-moottori, toiminta päättyi 1999
- 1996 Indonesia / Aloitettiin rakentamaan kokoonpanotehdasta, tehdasta ei käynnistetty
- 1997 Grandi Motori Trieste, Italia / Wärtsilä osti Italian valtion omistaman Fincantierin moottorituotannon
- 1997 New Sulzer Diesel France, Mantes / Fincantierin kanssa tehtyyn kauppaan kuului myös ranskassa oleva moottoritehdas, jonka tuotanto lopetettiin heti kaupan jälkeen 1997
- 1997 Wärtsilä Diesel Japan (yhteisyritys)

Turun tehdas 2000–2003

Turussa moottoreiden tuotanto kasvoi voimakkaasti 1990-luvulla, tuotantomäärät teholla mitaten 200 MW - 1000 MW, samaan aikaan henkilöstön määrä tuotannossa kasvoi 260 henkilöstä 400 henkilöön. Tuottavuuden nopean kehityksen mahdollisti osaava henkilöstö ja tuotantotapojen muutos.

Turun tehdas teki ennätystuotannon vuonna 2000, jolloin Turusta toimitettiin 1824 MW, tästä pientä osaa 160 MW koottiin Italian Triesten tehtaalla Turusta toimitetuilla osilla ja turkulaisten opastuksella. Tämäkin ennätystuotanto osoitti Turun tehokkuuden maailman johtavana suurten moottoreiden tehtaana. Ennätysvuoden jälkeen tuotantomäärät palasivat normaaliin 1000 MW:iin vuodessa. Vuoden 2002 loppupuolella tilausmäärät vähenivät laivanrakennusalalla tyypillisten suhdannevaihtelujen johdosta. Syksyllä 2002 kysyntään vastattiin kiertävillä lomautuksilla, jotka jatkuivat heinäkuulle 2003. Isojen moottorien kysynnän alkaessa elpyä 2003 loppuvuodesta, alkoi myös huhut liikkua mahdollisista tehtaiden lopettamisista.

Ilmoitus 14.1.2004 Turun tehtaan tuotannon lopettamisesta

Epävarmuus kasvoi uudenvuoden alkaessa, mutta kukaan ei uskonut, että johto voisi lopettaa Turun tehtaan tuotannon. Järkytys oli suuri, kun 14.1.2004 kerrottiin henkilöstölle tuotannon lopettamisesta ja sen siirtämisestä Italian Triesten tehtaalle. Ilmoituksen mukaan työpaikan tulisi menettämään 480 henkilöä. Johdon perustelut siirrolle eivät olleet uskottavia ja viimeisen toimintavuoden aikana perustelujen heikkous vain vahvistui henkilöstön keskuudessa.

Grandi Motori Trieste, Italia, tehdas jonne Turun tuotanto siirrettiin

Metra ja Fincantieri sopivat 12.9.1996 Wärtsilä Dieselin ja New Sulzer Dieselin sekä Diesel Ricerchen yhdistämisestä vuonna 1997 uudeksi yhtiöksi, jonka nimeksi tuli Wärtsilä NSD Corporation. Tällä kaupalla siirtyi Fincantierin Grandi Motori Triesten moottoritehdas dieselryhmään. Tehtaalla valmistettiin pääasiassa Wärtsilä-Sulzer -moottoreita yhtiön omaan käyttöön Fincantierille. Tehdas on perustettu 1971 Pohjois-Italiaan Triesteen aluepoliittisista syistä. Tuotantopinta-alaa on 13 hehtaaria ja henkilöstöä tehtaalla 1700.

Kokoon ja henkilöstömäärään nähden tehtaan tuotanto oli hyvin vaatimaton vuonna 1997. Turun tuotanto 1997 oli 800 MW ja henkilöstöä 600, Triesten tuotanto 1997 oli 250 MW, henkilöstöä 1800. Tehtaan tuotantotavat olivat hyvin vanhanaikaiset ja tehottomat, kun tehdasta aloitettiin voimakkaasti uudistamaan turkulaisten ja vaasalaisten asiantuntemuksella.

Henkilöstön ja johdon väliset suhteet tehtaalla ovat edelleen hyvin jyrkät eikä italialaiseen kulttuurin kuulu, että työntekijät osallistuisivat tuotannon kehittämiseen ja laadun parantamiseen. Triesten tehtaalla oli Turusta henkilöstöä opastamassa moottorien valmistusta useaan kertaan 2000-luvulla. Näiden kokemusten perusteella ei tuntunut uskottavalta, että kukaan edes tosissaan ajattelisi siirtää kannattavaa tuotantoa tehtaaseen, joka koko historiansa ajan on ollut kannattamaton. Lisäksi tehdas sijaitsee keskellä kaupunkia josta suuret moottorit kuljetetaan kaupungin halki osin purettuina satamaan. Turustahan voitiin suuretkin moottorit siirtää suoraan laivaan kuljetusta varten.

Tukipaketti irtisanotuille

Lopettamispäätöstä seurasi tehtaalla pitkät YT-neuvottelut, joissa johto piti tiukasti kiinni päätöksestään sulkea Turun tehdas.

Yhteistoimintalain mukaiset neuvottelut päättyivät 2.3.2004. Henkilöstön yhtenäisellä toiminnalla pystyttiin neuvottelemaan tukipaketti irtisanotuille.

Tukipaketin keskeinen sisältö oli seuraava:

- Perustetaan työnhaun tukikeskus tehtaalle. Palvelusta huolehti Turun työvoimatoimisto. Palvelu sisälsi työvoimatoimistopalvelut, työnhaun opastuksen sekä tuki – ja asiantuntijapalvelut, työnhakukoulutuksen, valmennustilaisuudet ja uusyrityskeskuksen palvelut. Työnvälityspalvelut todettiin laajasti hyväksi toiminnaksi ja ne helpottivat monissa käytännön järjestelyissä työttömyyden uhatessa.
- Sovittiin, että henkilöillä on mahdollisuus osallistua tarvittaessa koulutukseen. Kohdennettu täydennyskoulutus ei onnistunut kaikilta osin suunnitelmien ja odotusten mukaisesti. Moottorien valmistus jatkui irtisanomisten aikana ja tiukat aikataulut vaikeuttivat koulutukseen osallistumista.
- Koulutusta annettiin myös oman yrityksen perustamista varten. Koulutukseen osallistui 24 henkilöä, joista 10 aloitti yritystoiminnan. Wärtsilän tuki oli oman yrityksen perustamiseen tietyn edoin 10 000 euroa.
- Uudelleensijoittautumis- ja kouluttautumisraha maksettiin kaikille irtisanotuille, korvauksen suuruus nousi työvuosien pituuden mukaan.
- Perustettiin rahasto, joka auttaa 45 - 54 -vuotiaiden työllistymisessä. Rahaston piiriin kuuluvat 1950-luvulla syntyneet irtisanotut.
- Sovittiin keskeneräisen tuotannon loppuun tekemisestä ja siitä maksettavasta tuotantopalkkiosta.

Henkisen työsuojelun tukiryhmä

Lopettamispäätöksen jälkeen tehtaalle perustettiin työsuojelun ja terveystuon toimista henkisen työsuojelun tukiryhmä. Tukiryhmän toiminta ja toimintatavat olivat merkittäviä, kun hätää ja ahdistusta pyrittiin lievittämään irtisanomisajan aikana.

Tukiryhmän toimintatavoista ja merkityksestä on raportin lopussa Turun tehtaan työterveyslääkärin Veikko Karskelan Lääkärilehdessä 12.1.2007 julkaissama kirjoitus.

Toiminta irtisanomisten jälkeen 2005

W46 kerho työttömien yhdyssiteenä

Loppuvuodesta 2004 Turun henkilöstö päätti perustaa rekisteröidyn yhdistyksen, johon voivat liittyä kaikki irtisanotut henkilöt. Kerhon nimeksi tuli W46 kerho ry. Kerhon keskeisenä toimintamuotona on joka keskiviikko kokoontuva juttutupa. Keskiviikon tilaisuuksiin osallistuu säännöllisesti 60 - 80 henkilöä. Kerho on toimintansa aikana keskeisesti ollut mukana auttamassa niissä moninaisissa kysymyksissä, joita irtisanomisen jälkeen on syntynyt. Monet asiat ovat liittyneet tulevaan eläkkeeseen, työttömyysturvaan ja toimeentuloon. Informaation ja tiedon jakajana kerhon toiminta on ollut keskeistä.

Lukuisat tilaisuudet ja retket ovat omalta osaltaan ylläpitäneet irtisanottujen henkistä ja sosiaalista vireyttä. Keskiviikon tapaamiset ovat auttaneet säilyttämään työttömyyden jälkeenkkin niitä sosiaalisia suhteita, joita työssä ollessa on syntynyt. Kerhon käynnistämä työnhakuprojekti on ollut myös keskeinen osa kerhon toimintaa. Ilman W46 kerhoa ei projektiakaan olisi pystytty toteuttamaan.

TYÖNHAKUPROJEKTI 2005–2007

Toimenpiteet työttömien aktivoimiseksi sekä heidän työmarkkinavalmiuksiensa ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi

Työnhakuprojekti / projektimäärittäminen

W 46 kerhossa päätettiin helmikuussa 2005 käynnistää työnhakuprojekti tavoitteena omalta osaltaan olla auttamassa ja tehostamassa työnhakijan ja työnantajan kohtaamista yhteisten tapaamisten avulla. Työnhakuprojekti käynnistyi keväällä 2005 aikana ja suunnitelmien mukaan päättyisi vuoden 2006 lopussa. W46 kerhon hallitus päätti syksyllä 2006 jatkaa projektia vuoden 2007 loppuun.

Projektin tavoitteena on tehostaa Wärtsilästä työttömiksi jääneiden työllistymistä, niin että kaikki työnhakijat saisivat työtä.

Toimenpiteet

- Otetaan yhteys paikallisiin työnantajiin, kerrotaan työnhakuprojektista ja ehdotetaan yhteistä tapaamista.
- Järjestetään yhteisiä tutustumismatkoja paikallisiin (työnhakualue) työnantajiin, joilla on tarvetta palkata työvoimaa.
- Tavoitteena on myös yhteistyösopimus työnantajan kanssa. Sopimuksen nojalla W46 kerhon jäsenellä olisi etuoikeus sisäisen haun jälkeen saada tieto avoimesta paikasta.

Koulutus / informaatio / tiedottaminen

- Järjestetään informaatio- ja koulutustilaisuuksia, jotka edesauttavat jäsenten työllistymistä.
- Järjestetään informaatiota työvoimapolitiisesta täydennyskoulutuksesta yhdessä Turun työvoimatoimiston kanssa.
- Kutsutaan luennoitsijoita kertomaan aiheista, joilla pyritään motivoimaan ja aktivoimaan työttömiä.
- Tiedotetaan työnantajan tapaamisesta W46 kerhon kokouksissa keskiviikkoisin Manillan tiloissa.
- Valmistetaan ilmoitukset ja muu tiedotusaineisto tapaamisesta W46 kerhon jäsenille. Kerrotaan kerhon jäsenille työnantajan toimiala ja mahdolliset työpaikat.
- Kerrotaan toiminnasta kerhon kotisivuilla ja lähetetään jäsenpostia, jossa informoidaan työnhakuprojektiin liittyvistä asioista. www.w46kerho.net
- Jäseniä autetaan tarvittaessa laatimaan avoin hakemus sekä ansioluettelo.

W46 kerhon keskiviikon tapaamisissa on kolmen vuoden aikana työnhakuprojektin toiminnasta ja tapahtumista informoitu yli 100 kertaa

Työnhakuprojekti / vastuu

Työnhakuprojekti toimii W46 kerhon alaisuudessa.

Työnhakuprojektin suunnittelusta ja käynnistämisestä vastasivat vuoden 2005 alussa Erkki Haapaniemi, Päivi Laihonon ja Esko Tirkkonen.

Käynnistämisen jälkeen työnhakuprojektille haettiin TE-keskuksesta rahoitusta ja toimintaa varten perustettiin projektiryhmä ja ohjausryhmä sekä valittiin vastuuhenkilöt

Työnhakuprojektin ohjausryhmä / projektiryhmä 2005–2007

Seppo Leino, puheenjohtaja, ohjausryhmä / projektiryhmä
Kari Tikka, sihteeri, ohjausryhmä / projektiryhmä
Erkki Haapaniemi W46 kerho, ohjausryhmä / projektiryhmä
Rauno Jalava W46 kerho, ohjausryhmä / projektiryhmä
Ansa Haataja Turun työvoimatoimisto, ohjausryhmä

Työnhakuprojektin projektiryhmä on kokoontunut projektin aikana 27 kertaa ja projektin ohjausryhmä 11 kertaa. Kokouksista on laadittu pöytäkirjat sekä vuosittaisesta toiminnasta toimintakertomukset.

Työnhakukäynnit

Yhtenä toimintamuotona oli käydä tutustumassa yrityksiin ja näin edistää työntekijän ja työnantajan kohtaamista. Vierailuista kerrottiin työnhakijoille kerhon keskiviikon kokouksissa ja tiedotteilla. Vierailulle mukaan pääsivät kaikki halukkaat, keskimäärin mukana oli noin 20–40 henkilöä.

Työnhakukäynnit

10.02.2005 Aker-Kvaerner Turun Telakka
17.03.2005 Sandvik-Tamrock
09.05.2005 Aker-Kvaerner Piikkiö Works
18.05.2005 Luoto Rekry, Rauma Olkiluodon ydinvoiman rakennusfirmat
10.12.2005 Amomatic Paimio
31.01.2006 Piikkiö Works
16.02.2006 Multilift / Raisio
10.05.2007 Uudenkaupungin autotehdas

Käyntien lisäksi projektiryhmän tehtävänä oli ottaa yhteyttä paikallisiin työnantajiin, kysyä, tarvitaanko työntekijöitä ja kertoa meidän mahdollisuudesta auttaa asiassa. Projektin aikana myös työnantajat olivat meihin yhteydessä. Saatua informaatio ja mahdolliset työpaikat välitettiin kerhon keskiviikon kokouksissa tai soittamalla suoraan työnhakijalle.

Työnhakuprojektin tilaisuudet

Työnhakuprojektin toisena keskeisenä tavoitteena oli, toimenpiteet työttömien aktivoimiseksi sekä heidän työmarkkinavalmiuksiensa ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Tässä tarkoituksessa järjestettiin 11 tilaisuutta. (sekä kaksi projektiin liittyvää tilaisuutta 21.11 ja 19.12.2007)

Tilaisuuksista informoitiin kerhon keskiviikon kokouksissa ja kerhon kotisivuilla, sekä osaan tilaisuuksista lähetettiin työttömille henkilökohtainen kutsu. Tilaisuuksiin osallistui keskimäärin 70–90 henkilöä.

- 23.11.2005 Henkilöstöpalvelut Personel esittäytyi
- 07.12.2005 Turun työvoimatoimisto / Työvoimakoulutus
- 08.02.2006 Työvoimatoimiston henkilöstövuokrauksen esittely ja toiminta
- 26.04.2006 Info tulevan ajan oikeudesta
- 17.05.2006 Info matkatyöhön liittyvistä asioista
- 15.11.2006 Avoimet työpaikat / Turun työvoimatoimisto / Aker Finnyards
- 29.11.2006 Eläkeinfo
- 28.02.2007 Info työnhakuprojekti kaksi vuotta
- 23.05.2007 Työllisyyspolitiikan muutokset
- 06.06.2007 Telan eläkeinfo
- 12.09.2007 Turun työvoimatoimisto / Työvoimakoulutus
- 21.11.2007 Työnhakuprojekti arviointitilaisuus
- 19.12.2007 Työnhakuprojektin päätöstilaisuus

50-luvulla syntyneiden työllistyminen

Yhtenä painopisteenä toiminnassa oli 50-luvulla syntyneiden työllistyminen. Toimintaa toteutettiin myös yhteistyössä Wärtsilän Turun tehtaan kanssa. Projektiryhmä piti useita yhteisiä palavereita Turun tehtaan henkilöstöjohdon kanssa.

Työnhakuprojektin rahoitus

Projektin rahoitus tapahtui Varsinais-Suomen työvoima- ja elinkeinokeskuksen kautta. Omavastuuosuudet katettiin W46 kerhon varoista.

TE-keskus myönsi avustusta työnhakuprojektille seuraavasti

- 2005 omatoimisuusavustusta myönnettiin 5440 € hyväksytyistä kustannuksista, josta korvataan 75 % avustus enintään 4080€
- 2006 omatoimisuusavustusta myönnettiin 3600 € hyväksytyistä kustannuksista, josta korvataan 75 % avustus enintään 2700 €
- 2007 työllisyyspoliittista avustusta myönnettiin 4530 € hyväksytyistä kustannuksista, josta korvataan 75 % avustus enintään 3398 €

Yhdistys, jolla on rajalliset taloudelliset resurssit, joutuu tarkkaan harkitsemaan toimintaansa, sillä avustusehdot ovat tiukat ja omavastuuosuuden kattaminenkin on haasteellista. Myös ongelmia tuottaa avustuksen maksaminen jälkikäteen, puolivuositain. Ilman TE-keskuksen myöntämää avustusta ei projektia olisi pystytty toteuttamaan. Työnhakuprojektille myönnettyistä varoista osa jäi käyttämättä avustusehtojen tiukkuuden vuoksi.

Työnhakuprojektin talous

Projektin taloudenpidosta vastasi Rauno Jalava ja kirjanpidon tarkasti tilintarkastaja HTM Tapani Lehti.

Toiminta tapahtui vapaaehtoistyönä eikä toiminnassa mukana oleville maksettu, kuin todettuja kulukorvauksia (puhelinlulut ja osin matkakorvauksia).

Tiedotusvälineiden toiminta

Turun tehtaan lopettamisilmoituksen 14.1.2004 jälkeen poikkeuksetta lehdistön ja tiedotusvälineiden myötätunto oli henkilöstön puolella. Wärtsilän toimenpiteitä myös arvosteltiin ja pidettiin hätköitynä. Mitä pidemmälle aikaa kului lopettamis-päätöksestä, myös kirjoittelu muuttui. Konsernin johdon näkemykset ja Italian Triesten tehtaan mahdollisuudet tuotiin näyttävästi esiin. Henkilöstön mahdollisuudet saada puolueetonta tietoa lehdistölle oli vaikeata. Vuoden 2005 alussa, kun irtisanomiset astuivat voimaan, kirjoittelu irtisanottujen työllistymisestä oli hyvinkin harhaanjohtavaa. Lehdistössä ja tiedotusvälineissä tuotiin esiin, kuinka lähes kaikki Turun tehtaalla irtisanotut ovat työllistyneet hyvin nopeassa tahdissa. Myös Wärtsilä-konsernin johdosta esitettiin tällaista tietoa. Kirjoittelua pidettiin erityisen loukkaavana irtisanottujen keskuudessa. Työnhakuprojektin kautta pystyimme välittämään myös todellista tietoa irtisanottujen työllistymisestä.

Työllistyminen

Seuratessamme irtisanottujen kohtaloita työnhakuprojektin aikana olemme puhuneet työtä vailla olevista henkilöistä, emmekä ole laskeneet esim. koulutuksessa olevia työllistyneiksi, olisivathan henkilöt töissä, jollei tuotantoa olisi siirretty Italiaan.

Mielestämme tapa ilmoittaa työttömät työnhakijat julkisuudessa siten, että mukana ei ole koulutuksessa olevia eikä mahdollisesti sairaslomalla tai muissa tukitoimissa olevia henkilöitä, ja useasti vielä jätetään pois 40-luvulla syntyneetkin, ei ole oikea ja näin luodaan liian ruusuinen kuva työllistymisestä.

Turun työvoimatoimiston avulla olemme pystyneet seuraamaan, miten Wärtsilästä irtisanotut ovat työllistyneet. Näin olemme myös pystyneet työnhakuprojektissamme miettimään painopistealueita, joihin meidän pitäisi projektina erityisesti panostaa.

Pyrimme seuraamaan mahdollisimman tarkasti kolmea ryhmää, 40-luvulla syntyneet, eli ne, joilla oli ja on mahdollisuus työttömyyseläkkeelle, 50-luvulla syntyneet ja 60-luvulla ja sen jälkeen syntyneet.

- Maaliskuussa 2005, eli kolmen ensimmäisen kuukauden aikana, oli 136 henkilöä löytänyt uuden työpaikan ja kaksi työllistänyt itse itsensä. Tammikuussa 2006 vastaava luku oli 159 ja 10 työllisti itsensä. Helmikuussa 2007 työllistyneitä oli 190 henkilöä ja 9 toimi vielä itsenäisenä yrittäjänä. Raportin viimeinen tilasto on marraskuulta 2007, jolloin työllistyneitä oli 201 ja yrittäjinä 9 henkilöä. Taulukko 1

- Marraskuussa 2007, lähes kolmen vuoden jälkeen 385 irtisanotusta oli vielä työttöminä työnhakijoina 55 henkilöä ja vailla työtä kaikkiaan 81 henkilöä. Taulukot 3-4
- Irtisanotuista 385 henkilöstä 40-luvulla syntyneitä oli 125, näistä noin 10 % työllistyi uudelleen.
- Vuoden 2007 aikana 50-luvulla syntyneiden työllistyminen on parantunut, osin myös irtisanomisen yhteydessä perustetun rahaston tuen kautta.
- Uudelleen kouluttautuminen kokonaan uuteen ammattiin oli aktiivisinta 60-luvulla ja sen jälkeen syntyneillä.
- Eläkkeelle hakeutuminen oli työttömyyden alkaessa voimakasta. Monille irtisanotuille erityisen raskasta oli huomata, kuinka vuosikymmenten aikana hyvin tehdyllä työllä ei ollutkaan enää mitään arvoa. Tämä vaikutti hyvin voimakkaasti psyykkiseen hyvinvointiin ja sitä kautta myös osin eläkkeelle hakeutumiseen. Irtisanotuista eläkkeelle on siirtynyt marraskuuhun 2007 mennessä 40 henkilöä, joista ikänsä puolesta vanhuuseläkkeelle noin 20 henkilöä. Taulukko 2
- Työttömyyseläkkeelle siirtyminen alkoi kesäkuussa, kun 500 työttömyyspäivää tuli täyteen. Marraskuussa 2007 työttömyyseläkkeelle on siirtynyt 47 henkilöä. Taulukko 2

Arvio toiminnasta ja suositukset

Irtisanomisten astuessa voimaan vuoden 2005 alussa oli työllisyystilanne tätä päivää heikompi. Metallimiehistä oli toki puutetta, varsinkin levysepistä, hitsareista ja putkimiehistä. Näiden alojen ammattilaisia oli kuitenkin Turun tehtaalta irtisanottujen kokonaismäärässä vähän ja he työllistyivät nopeasti. Hyvin nopeasti osoittautui, että pitkään työhistoria ja hyvä ammattitaito eivät takaa työtä, jos ikä lähentelee viittäkymmentä. Toimihenkilöiden kohdalla uuden työn löytäminen oli vieläkin vaikeampaa. Monet henkilöt hakeutuivat koulutukseen vaihtaakseen kokonaan alaa. Tämäkään ei aina takaa työtä, koska yritykset hakevat henkilöitä, joilla on jo takanaan myös työkokemusta.

- Työn ja ammattiyhdistyksen kautta syntyneiden suhteiden ja verkostojen käyttö oli keskeisessä asemassa työhakuprojektin toiminnassa. Turun tehtaalta on vuosien aikana lähtenyt paljon henkilöitä lähialueen yrityksiin, heidän puoleensa oli helppo kääntyä ja kertoa toiminnastamme.
- Työnhakukäyntien ja yhteydenottojen tuloksena arvioidaan projektilla olleen osaltaan vaikutusta 40–50 henkilön työllistymisessä. Tulosta voidaan pitää hyvänä, koska kaikki työ on tehty vapaaehtoisuutena.
- Turun työvoimatoimiston ja työhakuprojektin yhteistyö on sujunut hyvin ja pidetyt yhteiset tilaisuudet ovat olleet onnistuneita.
- Työvoimatoimiston kautta saatu tilastotieto työllistymisestä on ollut tärkeää.

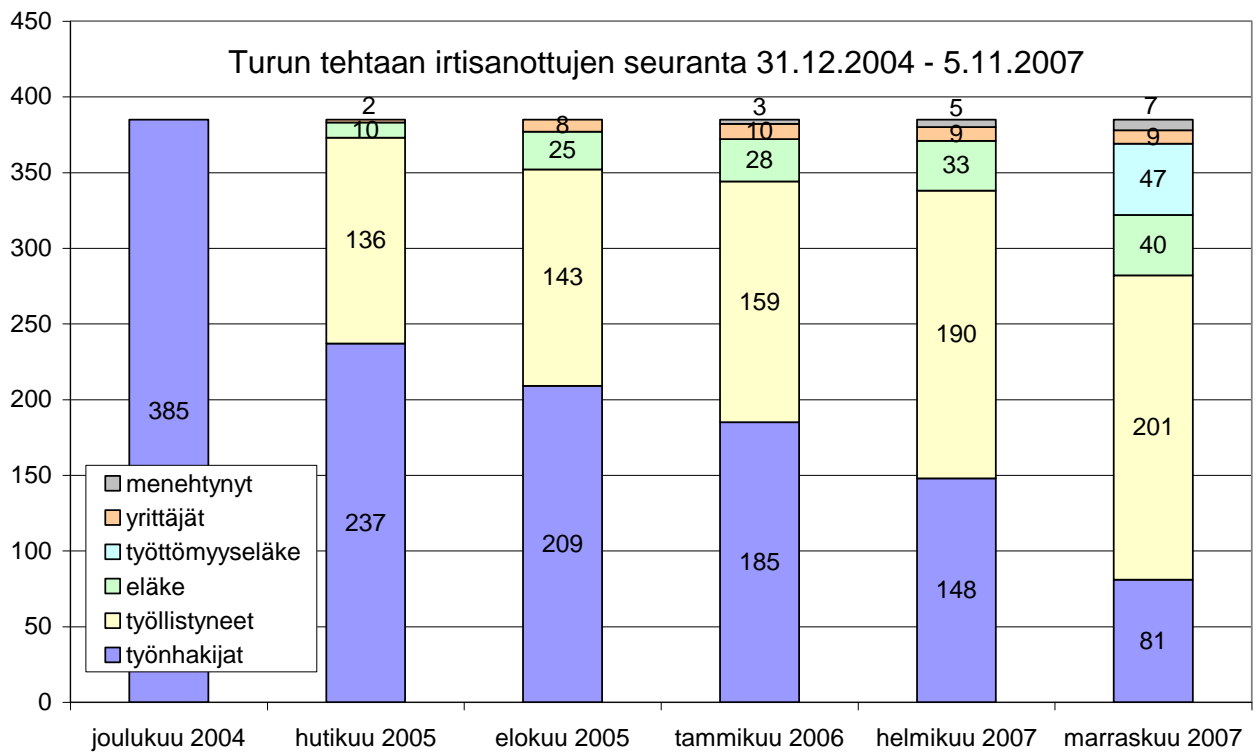
- Informaation ja tiedon välittäjänä työnhakuprojektin merkitys on ollut suuri
- Merkittävänä on myös pidetty sitä, että julkisuuteen on pystytty projektin kautta välittämään todellista tietoa irtisanottujen työllistymisestä.
- Erityisen hyvänä toimintatapana on pidetty yhdistystä, joka kerää saman kohtalon kokeneita ihmisiä yhteen varsinkin tapauksissa, joissa lopetetaan kokonainen tuotantolaitos. Suljettiin tehdas, jolla on pitkät perinteet, kulttuuri, jolla on merkittävä ja näkyvä osa paikkakunnalla. Tehdas, jonka tuotanto on kannattavaa, jonka siirtämistä tai lopettamista järkisyillä ei edes pystytä henkilöstölle kertomaan. Perustettu W46 kerho ry on yksi malli lievittää sitä tuskaa ja ahdistusta, joka työpaikan menettäneitä kohtasi.
- Saadun kokemuksen perusteella ehdotamme, että mietitään toimia miten yhtiötä joka irtisanoo henkilöstöä veloitettaisiin taloudellisesti tukemaan vastaavaa toimintaa.
- Varsinais-Suomen työvoima- ja elinkeinokeskuksen kautta saatu tuki projektille oli tärkeää. Tuen tiukat ehdot ja omavastuuosuudet asettavat tärkeälle toiminnalle kuitenkin rajoituksia. Tuen hakemiseen ja maksatukseen liittyvä työ ja paperimäärä on melkoinen täysin vapaaehtoistyönä tehtynä. Kokemuksemme perusteella olisi kehitettävä kevyempiä tapoja tukea taloudellisesti yhteiskunnallisestikin merkittävää toimintaa, myöskin ilman omavastuuosuutta.

Henkisen työsuojelun tukiryhmä ja sen toiminta on hyvä esimerkki tavasta toimia irtisanomisten aikana. Tätä mallia voidaan hyvällä syyllä suositella vastaavassa irtisanomistilanteessa olevalle henkilöstölle.

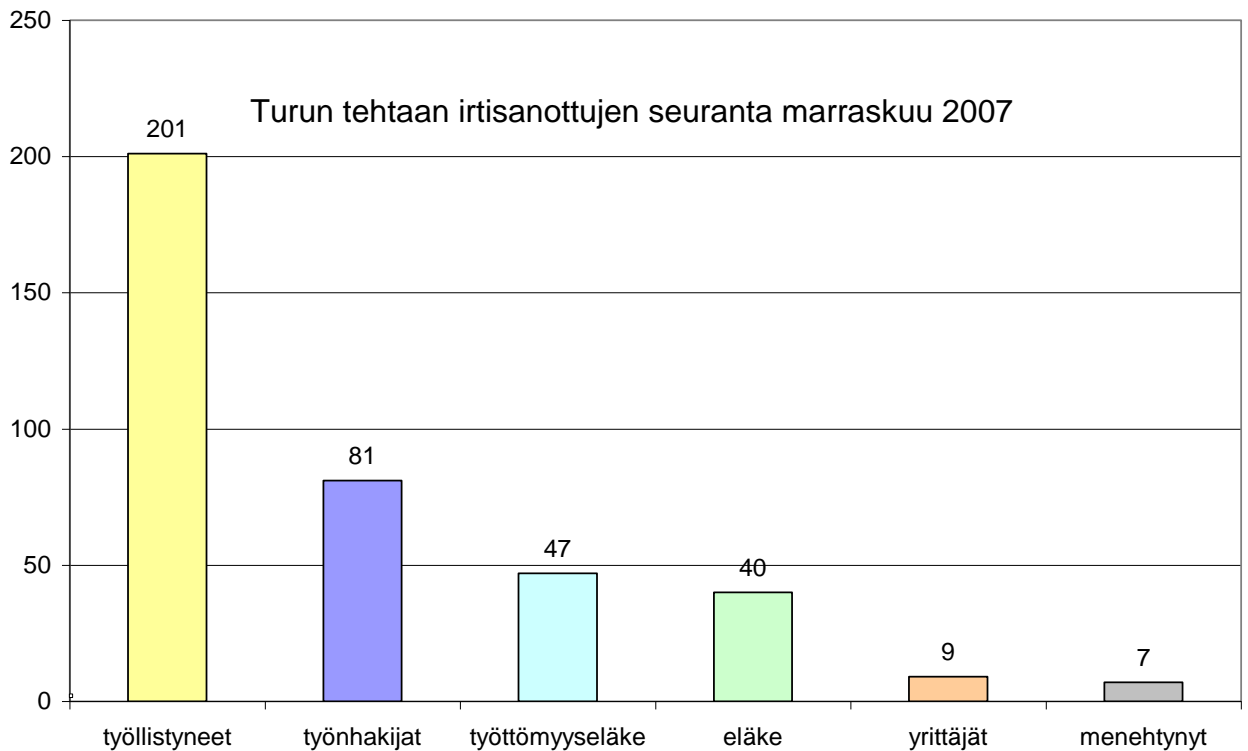
Yhteistyötahot ja kiitokset

Työnhakuprojekti haluaa kiittää hyvästä yhteistyöstä Turun työvoimatoimistoa, Turun metallityöväen ammattiosasto ry. 49, sekä Varsinais-Suomen työvoima- ja elinkeinokeskusta.

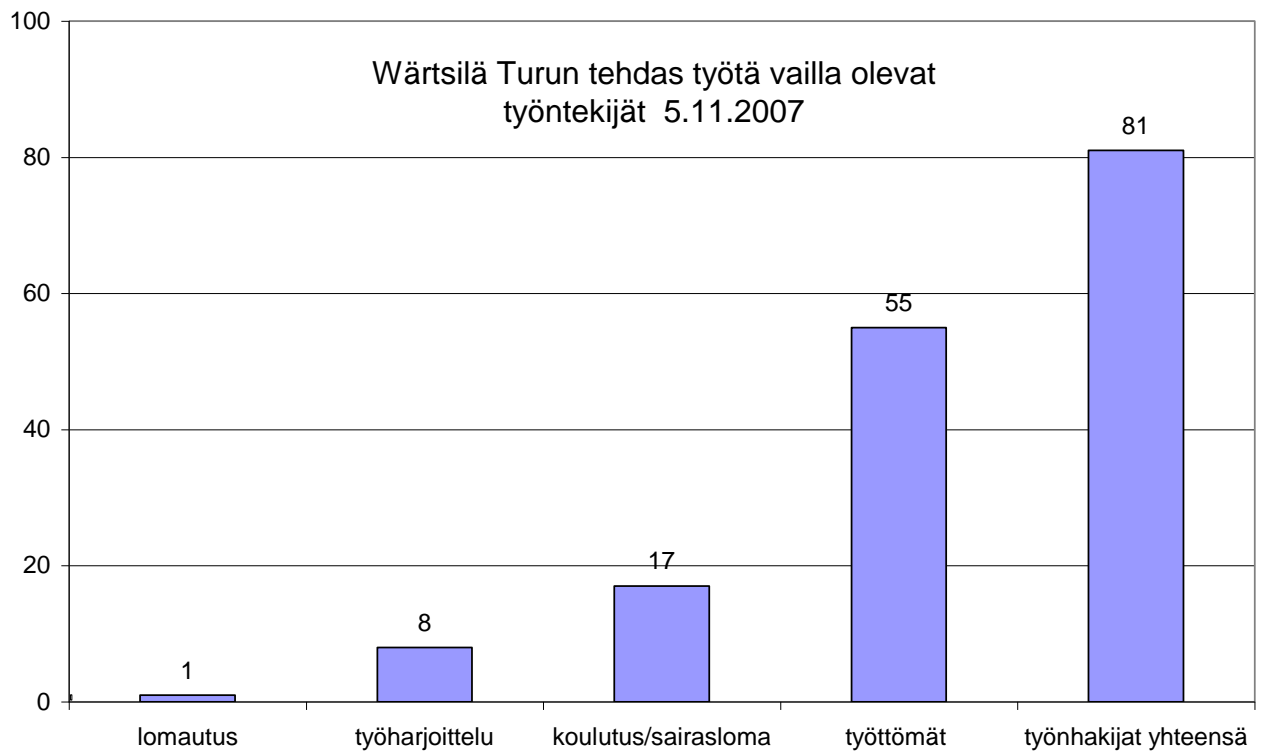
Tilasto1



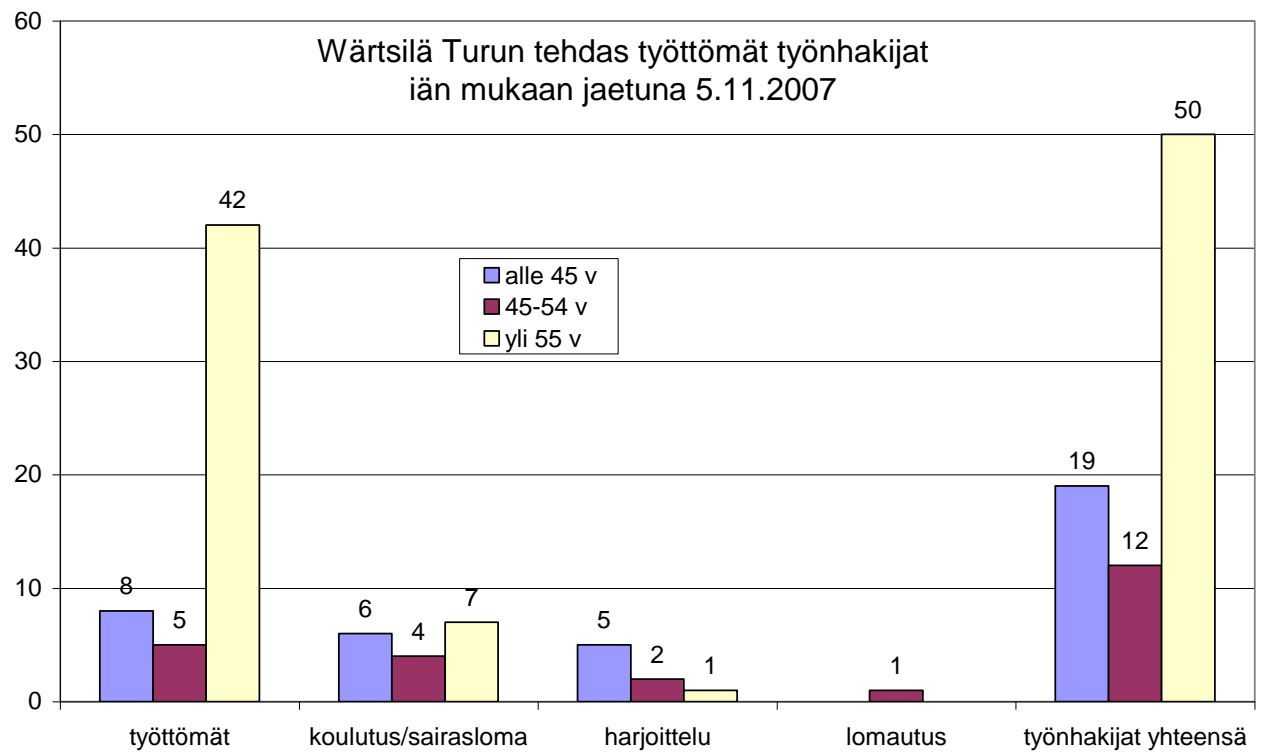
Tilasto 2



Tilasto 3



Tilasto 4



Henkisen työsuojelun tukiryhmä / Työterveyslääkäri Veikko Karskela

Nykyaikaa etsimässä ja mitä siitä seuraa

Tämä ”jeremiadi” olkoon esimerkkikertomus siitä, miten yrityksen siirtäminen tai ulkoistaminen vaikuttavat työyhteisöön ja miten henkilöstö asian kokee. Tämä on myös kertomus ”Kiina-ilmiön” aiheuttamien ongelmien ratkaisemisesta henkilöstön omin avuin. Maamme terveydenhuoltojärjestelmä joutuu ottamaan usein kantaa näihin asioihin. Jotakin on tehtävä, Jobin kirja ei yksinään auta.

Wärtsilä Oyj:n johto ilmoitti tammikuussa 2004 siirtävänsä Turun dieseltehtaan taloudellisista syistä Italiaan. Se merkitsi 480 henkilön irtisanomista, joista noin 120 pääsisi eläkeputkeen. Vuoden loppuun mennessä koko tuotanto olisi päättynyt.

Jonkin Wärtsilän ulkomaisen tehtaan alasajosta oli vihjailtu, mutta Turun tuotantolaitosta pidettiin kannattavana. Se oli ainut tehdas, joka kykeni rakentamaan korkeaa ammattitaitoa vaativia Wärtsilä 46 -laiva- ja voimaladieselmootteita.

Muutaman vuoden ajan suomalaiset koneasentajat olivat käyneet neuvomassa moottoreiden valmistusta Italiassa. Vierailukokemusten perusteella siirtämisajatus tuntui mahdottomalta. Maailmanlaajuisesti hyväksi koetun moottorityypin valmistusta ei Italiassa hallittu.

Henkilöstön mielestä ratkaisu tehtiin väärin perustein. Konsernijohto oli valmistellut asiaa omassa piirissään luottaen vain omiin tilastoihinsa ja numeroihinsa. Johdolla ei näyttänyt olevan esittää selkeitä käytännön suunnitelmia tehtaan siirrosta. Myös johdon etäisyys ja psykologinen taitamattomuus oli ihmetyksen aihe, sillä näkemys tavallisen ihmisen elämästä puuttui. Tehdasta oli pidetty varmana työpaikkana vuosikymmenet. Henkilöstön ja kaupunkilaisten tyrmistys oli suuri.

Koettua ja tiedettyä

Ristiriita ”virallisen, osakkeenomistajille suunnatun ja julkistetun informaation” ja todelliseksi koetun ja tiedetyn tiedon välillä oli huomattava. Yksipuoliset ja tarkoitushakuiset lehtikirjoittelut, joita leimasi toiveajattelu, koettiin loukkaaviksi. Henkilöstön näkemyksiä ei otettu huomioon riittävästi, ja osa kirjoituksista jopa leimasi työntekijät rettelöitsijöiksi, joille työ ei muka kelvannut.

Metallialan työpaikkoja kerrottiin olevan runsaasti tarjolla, mutta sopivaa koulutusta niihin ei monellakaan ollut. Mitään varmuutta uusista työpaikoista ei ollut. Huoli tulevasta koski kaikkia; etenkin niitä kymmeniä irtisanottuja, joilla oli rakennusprojekteja vireillä ja suuria lainoja vastuullaan.

Dieselmoottorirakentajien ammatti-identiteetti ja omanarvontunto joutuivat kovalle koetukselle. Huippukoneiden rakentajat joutuivat luovuttamaan työnsä etelään, jossa työn tekemisen taito ja laatu olivat tunnetusti aivan toista kuin Suomessa. Suomalainen ammattitaito poljettiin lokaan.

Oma apu, paras apu

Lopettamisilmoitusta seuraavana aamuna työsuojeluvaltuutettu, työsuojelupäällikkö ja työterveyslääkäri kokoontuivat pohtimaan keinoja henkilöstön auttamiseksi. Koettiin tärkeäksi, että tehtaan alasajosta aiheutunutta henkistä hätää lievennetään. Keskeisenä ajatuksena oli ratkoa eteen tulevia ongelmia vertaisryhmätoimintana. Totesimme, että työsuojelutoimikunta sopisi luonteensa vuoksi tähän tehtävään mainiosti.

Työsuojelutoimikuntaa laajennettiin ja se sai uuden nimen, henkisen työsuojelun tukiryhmä. Tarvittaessa kokouksiin kutsuttiin työterveyshoitaja, psykologi ja pappi. Ryhmä kokoontui kerran viikossa. Järjestäytymiskokouksessa keskusteltiin päämääristä ja sovittiin toimintaperiaatteista, joita tarvittaessa täydennetään ja tarkennetaan.

Tukiryhmän toimintaperiaatteita

- * Henkisen työsuojelun tukiryhmä kokoontuu viikoittain,
- * toimii yhteyselimenä työnantajaan ja viranomaisiin päin,
- * pääpaino psyykkisten ongelmien ratkaisemiseen,
- * hankkii tietoa etuuksista, korvauksista, koulutuksesta ja avoimista työpaikoista,
- * järjestää luento-, tiedotus- ja neuvontatilaisuuksia,
- * osallistuu koulutuksen järjestämiseen,
- * pitää kirjaa tapahtumista,
- * käyttää kaikkea saatavissa olevaa asiantuntemusta.
- * toimikunta ei puutu yt-neuvotteluasioihin.
- * Tukiryhmän jäsenet toimivat henkilöstön yhteysasiamiehinä,
- * kiertelevät osastoilla kartoittamassa tilannetta,
- * selvittelevät esiin tulevia ongelmia,
- * jakavat henkilöstölle tietoja ajankohtaisesta tilanteesta,
- * opastavat apua tarvitsevia.

Kokemuksia henkisen työsuojelun tukiryhmän toiminnasta

Kokouksissa työsuojeluasiamiehet toivat esille ”kuumimmat asiat”, joista keskusteltiin, haettiin ratkaisuvaihtoehtoja ja -suosituksia. Työntekijöiden keskustelun ja puhumisen tarve oli suuri. Työsuojeluasiamiesten ympärille ryhmittyi kyselijöitä niin, että yksilölliseen keskusteluun ei ollut aina mahdollisuuksia. Tähän löydettiin kaksi hyvää ratkaisua; työsuojeluasiamies lähti kävelemään yksilöllisen avun tarvitsijan kanssa muualle tehtaalla tai kehotti soittamaan kotiinsa illalla. Varsinkin alkuvaiheessa tuli runsaasti puheluita muun muassa viikonloppuisin, joskus öisinkin.

Tarvittaessa työsuojeluasiamiehet toimivat osastotasolla välittäjinä ristiriitatilanteissa. Työsuojeluasiamiehet pitivät silmällä syrjään vetäytyneitä ja koettivat vetää heitä mukaan keskusteluihin. Syrjään vetäytyvien henkilöiden havaittiin olevan usein suurimman avun tarpeessa.

Lääkärin tehtävänä oli ottaa kantaa tilanteen aiheuttamiin erityispulmiin ja ohjata rakentaviin ratkaisuihin. Tiedonpuute yhteiskunnan vastaantulomahdollisuuksista oli huutava. Tietoa erilaisista korvauksista ja rahoitusjärjestelmistä kaivattiin.

Yhteinen hätä helpotti yksilöiden henkisiä paineita; kenenkään ei tarvinnut tuntea henkilökohtaista häpeää tai syyllisyyttä. Tämän korostaminen koettiin tärkeäksi.

Yhteiskunnallisia ongelmia

Yhteiskunta ei ole varautunut tämänkaltaiseen paikallistason katastrofiin. Lainsäädännön hajanaisuus ja koordinaatiopuutteet olivat selvästi nähtävissä.

Työvoimaviranomainen koetti helpottaa tilannetta siirtämällä kaksi virkailijaansa tehtaalte loppuvuodeksi. Ammatillista koulutusta ja kursseja ei lupauksista huolimatta ollutkaan riittävästi saatavissa. Kurseille pääsyä hankaloitti lisäksi määrärahojen puute tai epäsopivat hakuajat.

Työttömyyskassojen toiminta sai suuria moitteita. Neuvotteluvaikeudet koskivat pääasiassa työttömyyspäivärahojen laskentaperusteita. Työttömyystukien ja työnantajan kanssa sovittujen korvausten yhteensovittaminen tuntui olevan vaikeaa. Inhimillinen näkökohta puuttui. Asioita katsottiin liian kapeasta sektorista, vaikka kyse oli työntekijöiden ja toimihenkilöiden toimeentulosta vuosiksi eteenpäin. Näitä asioita pohditaan vieläkin. Toimeentulo oli monelle todella suuri ongelma. Useat joutuivat tekemään hätiköityjä päätöksiä ottaessaan vastaan heikosti palkattuja töitä selvittääkseen lainoistaan.

Työpaikkatason pulmia

Työnantaja koetti järjestää koulutusta, mutta resurssit olivat riittämättömiä. Paikallisin voimin toteutettiin muun muassa tulityö-, työturvallisuus- ja atk-kursseja.

Työnantaja ei kurssitusta kaikin ajoin suosinut, koska se olisi viivästyttänyt moottoreiden valmistumista. Joissakin tapauksissa työntekijät kokivat tämän työnantajan painostukseksi. Töiden vähitellen loppuessa joutoaikaa ei voitu käyttää opiskeluun erilaisten säännösten tai päätösten takia.

Työterveysasema on aikamoinen tietokeskus. Yrityksen oma työterveyshuolto tuntee työntekijät, työolosuhteet ja työn asettamat vaatimukset. Syntynyt tilanne aiheutti suoranaisten ryntäyksen terveysasemalle, jonka tavanomainen toiminta sai lisäsävyjä työhönsä. Paperisota lisääntyi merkittävästi.

Somaattisten sairauksien osuus lisääntyi jonkin verran, muun muassa psykosomaattisten oireiluiden vuoksi. Psykkisten oireiden osuus kasvoi merkittävästi. Niiden osuus sairausvastaanotosta oli arviolta kuusikymmentä prosenttia. Oireita olivat muun muassa stressi, hermostuneisuus, väsymys, vetämättömyys, ärtyneisyys, unen häiriöt, painajaisunet, masennusoireet, yleinen välinpitämättömyys, piittaamattomuus, itsetuntohäiriöt, itsesyytökset, elämän ilon menetys, syrjään vetäytyminen, keskivaikea masennus, ahdistuneisuus, päihteiden ja tupakan lisääntynyt käyttö ja avioliitto-ongelmat.

Onneksi saimme ostaa ulkopuolisen psykologin palveluksia, joka selvästi helpotti työntekijöiden oireilua. Kyseisen vuoden aikana psykologin luona potilaita kävi kolmisenkymmentä, ja käyntikertojen määrä kohosi noin kahteensataan. Alkuun hoito oli useimmissa tapauksissa kriisiterapiaa, myöhemmin supportiivista terapiaa.

Sairauslomia kirjoitettiin psyykkisistä syistä lähinnä diagnooseilla ahdistus ja keskivaikea depressio. Joitakin jouduttiin ohjaamaan psykiatrille.

Muutammat eivät uskoneet tehtaan alasajoon. He säilyttivät optimisminsa vuoden loppuun asti ryhtymättä mihinkään toimenpiteisiin. Muutokseen valmistautumattomana pettymys oli suuri, ja heidän tilanteensa hoito vaati erityistä huomiota ja huolta.

Eläkemahdollisuuksista oltiin kovin kiinnostuneita. Monen työeläketoiveet raukesivat, koska he sairaudestaan huolimatta olivat kysyneet työhönsä vuosikausien ajan. Tällöin sairaus ei voinut olla eläkeperuste, ja lisäperustetta ei ollut. Paperiratkaisujärjestelmä on usein kohtuuton. ”Ensimmäisen linjan lääkärit” joutuvat aika ajoin hämmästelemään tehtyjä päätöksiä. Selkeästi heikkokuntoisten eläkehakemuksia hylätään, ja toisaalta kepillä jäätä kokeilevalle saatetaan myöntää eläke. Ehkä hylkytapauksissa pitäisi olla jonkinlainen kliinisen tason kollegio asiaa ratkaisemassa. Vajaakuntoisen on vaikea olla työnhakijana, ja eläkkeelle pääsystä ei ole toivoakaan.

Tiedottamisesta

Erilaisia tiedotustilaisuuksia järjestettiin tarpeiden mukaan. Luennot erilaista aiheista osoittautuivat tärkeäksi keinoksi henkilöstön tukemisessa. Luennot käsittelivät muun muassa eläkkeelle pääsemisen mahdollisuuksia, työttömyyttä, opiskelua, unettomuutta, stressin sietoa, ravintoa, liikuntaa, elämäntapakysymyksiä ja harrastuksien merkitystä. Luennoille osallistuttiin aktiivisesti, koska ne pidettiin työaikana ja olivat osa tilanteeseen sopeuttamisprosessia.

Kokemuksia henkisen työsuojelun tukiryhmän toiminnasta

Tehtaan lopettamiseen ja siirtoon liittyvät ongelmat ja ratkaiseminen olivat aikamoinen haaste koko henkilöstölle. Toipuminen jatkuu vieläkin. Yhteistyö henkisen työsuojelun tukiryhmässä oli hieno kokemus. Spontaanisti syntynyt ja hyväksi kehittynyt järjestelmä oli oiva tuki monille suurissa vaikeuksissa oleville. Apua koetettiin saada kaikille asemasta riippumatta. Kaikessa ei kuitenkaan onnistuttu.

Ulkopuolista apua kannattaa tämänkaltaisissa tapauksissa käyttää, mutta ohjaustoiminta on syytä pitää itsellä. Työsuojeluhenkilöstön osuus oli ja on ratkaiseva. Henkisen työsuojelun tukiryhmän työssä näkyi vuosikymmenten yhteistyön merkitys. Tukiryhmä osoitti suurta moraalista ryhtiä vaivojaan säästämättä. Toiminta jatkuu vieläkin. Työttömäksi jääneet perustivat W46-kerhon, joka kokoontuu viikoittain. Kerhosta muodostui kuin itsestään uudenlainen sosiaalinen verkosto, joka kantoi irtisanotut hämmästyksen ja aggression sekä vihan kautta seesteiseen yhdessä oloon.

Kerholaisilla on mahdollisuus informaatiopalveluihin, tietoverkkoyhteyksiin sekä yhteiseen henkiseen tukeen ja apuun. Tämä on edelleen tärkeää, koska lupauksista huolimatta työtä etsii edelleen lukuisia henkilöitä, osa koulutuksessa, osa sairauslomilla, tai odottamassa eläkkeelle pääsyä.

Oloni tuntui haikealta joutuessani ajamaan alas työterveyshuollon, jonka olin modernisoinut yrityksen palvelukseen tullessani vuonna 1971. Hoidettuani kaikkinaisen paperisodan ja muut toimenpiteet suljin tyhjän aseman ja poistuin vanhuuseläkkeelle helmikuussa 2005. Jäljelle jäi monia hyviä kokemuksia sekä muistoja ja ennen kaikkea monet loistavat persoonallisuudet eri henkilöstöryhmistä.

Veikko Karskela

Yhteystiedot

W46 kerho

Erkki Haapaniemi puheenjohtaja 040-7792558
erkki.haapaniemi@netti.fi

Työnhakuprojekti

Seppo Leino puheenjohtaja 040-5221549
seppos.leino@ppa.inet.fi