

NYKYPÄIVÄN ”COST CENTER” BILLNÄSISSÄ

Kesä on vaihtunut syksyksi ja Billnäsin tehtaan organisaatiossa on tapahtunut paljon muutoksia kuluvan vuoden aikana. Uusi paikallinen tuotannonjohto on asettautumassa paikalleen ja uutta tehtaapäällikköä ollaan rekrytoimassa. Mitä tämä tuotannon johdon uudistaminen Billnäsin tehtaalle sitten tarkoittaa, varmasti paljon erilaisia haasteita, mutta ehkä myös uuden ajattelun kautta mahdollisuutta selvittää suhdannevaihtelujen yli..... jää nähtäväksi.

Billnäsin tehtaalla vuoden ensimmäinen puolisko on ollut jo monen vuoden ajan sesonkiaikaa, niin kuin myös tänä vuonna. Resurssitarpeita on täydennetty vuokratyövoiman ja paikallisen alihankinnan avulla. Nyt sitten ollaan syksyssä ja tilanne onkin aivan toinen, paikallinen verkosto on ajettu pääsääntöisesti alas. Tilauskanta on laskenut ja töitä ei välttämättä ole tutuilla työpisteillä ja joudutaan siirtymään myös muihin työtehtäviin tuotannossa tai sitten tuotannosta varastotyöhön. Toivon, että tämäkin ymmärrettäisiin työyhteisössämme.

Mitä sitten tulee vuokratyövoiman käyttöön, Billnäsin tehtaalla ulkopuolista työvoimaa on käytetty vuodesta 2006. Koko tuona aikana tehtaalla ei ole osattu kunnioittaa vuokratyöntekijöiden käytön merkitystä vaan järjestelmää on käytetty siten, että työsopimusten perusteet ei aina ole kunnossa. Vuokratyövoimaa siis käytetään vaikka olisikin pysyvä työvoiman tarve ja määräaikaista työsuhteita ketjutetaan siten, että yhteenlaskettu aika voi olla jopa 1.5 vuotta. Näistäkin asioista pitää pystyä keskustelemaan ja rakentamaan järkeviä ratkaisuja paikallisesti, että ei tarvitsisi mennä erimielisyysmuistioiden kanssa liittotasolle neuvottelemaan. Ymmärtääkseni liitot ja keskusjärjestöt ovat yrittäneet luoda raamit paikallisille toimijoille. Työntekijöitä monesti muistutetaan työelämän pelisäännöistä, yhtä lailla työnantajilla on velvoitteita sääntöjä ja lakeja kohtaan.

Ymmärrän sen miten vaikeaa yritysten on tasapainottaa henkilöstöä tilauskantojen mukaan ja vielä niin, että toiminta on kustannustehokasta, toisaalta osaava ja harjaantunut henkilöstö on yritykselle voimavara ja investointi johon ei päästä pätkätöitä teettämällä. Esim. pysyvät työpaikat, kannustava johto, kannustava palkkausjärjestelmä, koulutuksen kautta harjaantunut henkilöstö ja työntekijöiden mukaan ottaminen työn tekemisen kehittämiseen luovat viihtyisän ja terveen työyhteisön.

Palataanpa lopuksi vielä kirjoituksen alkuun ja Billnäsin tehtaalle. Syyskuussa 6.-20.9.2011 tehtaalla järjestetään henkilöstötutkimus ja tuossa kyselyssä on mahdollisuus ottaa kantaa nimenomaan oman työpaikkasi asioihin. Pidän hyvin tärkeänä, että tuohon kyselyyn vastataan mahdollisimman suurella joukolla, jotta sitten kyselyn tuloksen pohjalta voidaan vaikuttaa asioihin. **KAIKKI MUKAAN VASTAAMAAN JA VAIKUTTAMAAN!** Itse istuvana pääluottamusmiehenä olen varovaisen odottavalla kannalla tulevaisuuteen nähden, mutta kuitenkin niin, että haasteita kohti on mentävä avoimin mielin, unohtamatta kuitenkaan edunvalvontatyötä.

AY- syysterveisin PLM Jarmo Partanen