

• • 1 • 2008

TyöTerveys Turvallisuus

**Vakava
tapaturma
pysäyttää**

sivu 32

**Meteorologin
on totuttava
haukkuihin**

sivu 40

**Hyöty irti
kursseista:**
koulutuskalenteri 2008

sivu 23

LIIKUNTA SALLITTU

Monta tapaa edistää terveyttä työssä

sivut 8–22



TEKSTI LIISA UUSINIITYY • KUVAT JOHANNES TERVO

Juustonteko vaatii hyvän perehdytyksen



Näköislehmä Isabella katselee kolmostien autojonoja Juustoportin kahvila-ravintolan pääoven yläpuolella Jalasjärvellä. Tavallisena talvipäivänä piha on täynnä autoja. Keittiövastaava **Maarit Vähä-Karvian** mielestä ajoneuvojen määrä ei ole poikkeuksellinen. Ostoskeskukseen, jossa on useita liikkeitä, on totuttu poikkeamaan.

– Heinäkuussa meillä saattaa käydä yhtenä päivänä tuhansia matkailijoita, hän sanoo.

Perheyritys on kirinyt maatilan kotijuustolasta maan johtavaksi leipäjuuston valmistajaksi ja kotikaupunkinsa kolmanneksi suurimmaksi työpaikaksi. Viime vuonna työministeriö myönsi yritykselle Hyvä työnantaja -palkinnon. Tunnustus tuli muun muassa työyhteisön kehittämisestä ja uusien työpaikkojen luomisesta.

– Osaava henkilöstö on ollut onnistumisemme selkäranka. Heidän jaksamisensa on kiinni siitä, miten hyvin he voivat työssään, sanoo yrittäjä **Marjo Keski-Kasari**, joka johtaa Juustoporttia yhdessä miehensä Timo Keski-Kasarin kanssa.

Kuin yhtä perhettä

Yritys muuttui syksyllä 2007 radikaalisti, kun Juustoportista muodostettiin kolme erillistä yksikköä: meijeri, ateriapalveluja tarjoava Juustoportti-catering ja nelostien varrella sijaitseva kahvila-ravintola Juustoportti Mäntsälä. Seitsemään uuteen esimiestehtävään valittiin henkilöt yrityksen sisäältä. Vastuuhenkilöitä ja koko henkilöstöä alettiin kouluttaa.

– Olemme olleet kuin yhtä suurta perhettä. Kun yksiköt muodostettiin, pelkäsimme eriytyvämmä liikaa ja kadottavamme yhteyden toisiimme, kertoo työsuojeluvaltuutettu **Merja Lehtovaara-Viitala**.

Työntekijöiden keski-ikä on 35 vuotta, ja he ovat olleet talossa keskimäärin kymmenen vuotta. Toimitusjohtaja on viime kädessä vastannut Juustoportin asioista. Kun yksi ihminen ei millään pystynyt päättämään kasvavan yrityksen jokaisesta yksityiskohdasta, vastuuta oli alettava jakaa uusille esimiehille.

Jotta uusi johtamismalli lähtisi jouheasti käyntiin, yrityksessä aloitettiin jo edellisenä vuonna vuoden mittainen koulutus. Kaksivuotinen esimieskoulutus alkaa puolestaan tänä vuonna.

– Henkilöstön yhteisessä koulutuksessa on korostettu vastuuta ja vaikuttamista. On tärkeää ottaa vastuu esimerkiksi omista puheistaan, koska se siten työpaikkaa tai työtovereita. Myös työpainet pitäisi hoitaa työpaikalla, ettei niitä vietäisi kotiin puolison kannet-

tavaksi, Marjo Keski-Kasari naurahtaa.

Uudet esimiehet ovat löytäneet paikansa ja lisänneet jämykkyyttä tuotannon organisaatiossa. Työntekijöille alkaa olla selvää, kenen puoleen on ensiksi käännettävä.

Työntekijöiden osaamista pidetään yllä paitsi kouluttamisella myös osastopalaverilla, joita järjestetään parin kolmen viikon välein. Tietoja päivitetään työvuorojen vaihtuessa.

Pelissännöt selviksi

Korkean hygienian alueella työskentelevä Minna Viitala pesee hansikkailla verhoillut kätensä huolellisesti ennen kuin siirtyy uuteen työvaiheeseen. Korkean hygienian alueita ovat valmistuksen ja pakkaamisen tilat. Niihin pääsee vain asianmukaisesti suojautuneena ja varustautuneena.

– Meillä suhtaudutaan puhtauteen äärimmäisen vakavasti. Tunnin aikana työntekijä saattaa pestä kätensä 30 kertaa, kertoo meijerin toiminnan kehittämisestä ja tuotekehityksestä vastaava prosessipäällikkö **Eeva Jussila**.

Työhön perehdyttämiseen käytetään aikaa ja vaivaa, sillä elintarvikkeiden valmistus ei kestä yhtään suttuista tai hutaisten tehtyä työvaihetta. Uusille työntekijöille järjestetään perehdytyspäivä ennen työn aloittamista. Heille kerrotaan yrityksen tuotteista, laadusta ja työturvallisuudesta. Samat asiat he saavat kotiläksyksi kirjallisessa muodossa.

Tutustumispäivänä työntekijöille kerrotaan myös niin sanotut reilun pelin säännöt, jotka henkilöstö on yhdessä laatinut.

– Työntekijämme ovat muun muassa päättäneet, ettei työaikana eikä tehdasalueella tupakoida, Marjo Keski-Kasari kertoo.

Töihin tullessaan työntekijä saa kaa-vakkeen, jonka hän käy läpi perehdyttäjänsä kanssa. Työntekijä vakuuttaa al-lekirjoituksellaan, että hän on ymmärtänyt, mitä tarkoittavat muun muassa salin siisteys, työaika ja tauot sekä työturvallisuuteen liittyvät asiat. Työntekijälle etsitään myös kummi, joka kulkee rinnalla ja seuraa, että oppi on mennyt perille.

– Kysyä saa niin monta kertaa että asiat muistaa. Tyhmiä kysymyksiä meillä ei tunneta, Jussila sanoo.

Kesäremmille ohjekirjanen

Juustoporttiin otetaan noin 60 kesätyöntekijää. Monet nuoret tulevat lähiseudulta, mutta nettihaku tavoittaa työpaikan etsijöitä kaikkialta Suomesta. Viime keväänä kesätöihin pyrki noin 700 nuorta.

► – Tärkein valintakriteeri on asenne elämään ja työntekoon. Nuoret saavat meillä ehkä ensimmäistä kertaa käsityksen siitä, mitä työssä käyminen tarkoittaa: työpaikalle mennään tietynä aikana, ja tehdään tietty tuntimäärä töitä. Äitinä minusta on hyvä, että nuoret oppivat tekemään työtä, omanikin jälkikasvun työskentelyä seurannut Marjo Keski-Kasari sanoo.

Juustoportti on painattanut kahvilaravintolan kesätyöntekijöille ohjekirjaisen. Jokainen sen lukenut tietää, ettei kännykkää käytetä työaikana, työasioista ei laverrella ulkopuolisille, kassaa ei jätetä valvomatta eikä nurkan taakse juosta tupakalle.

– Nuoret ilmoittavat olevansa valmiita tekemään seitsemänä päivänä viikossa 10–12-tuntista päivää, koska he tietysti haluavat tienata mahdollisimman paljon. Meidän tehtävämme on toppuutella heitä. Jokainen tarvitsee vapaapäivänsä; töitä tehdään meillä pääsääntöisesti normaalin työajan rajoissa, Keski-Kasari selittää.

Ojentaminen on taitolaji

Logistiikkaosastolla tulee vastaan karvalakkipäisiä ja haalariasuisia työnteki-

Juustoportti Oy

- Aloitti toimintansa vuonna 1989, mutta jo vuodesta 1965 leipäjuustoa on valmistettu myyntiin Keski-Kasarin maatilalla.
- Työllistää noin 100 työntekijää, kesäkaudella 160. Työntekijöistä 75 prosenttia on naisia.
- Valmistaa leipäjuustoa (60 % koko tuotannosta), jogurttia, murukolojuustoa, mozzarellaa ja kypsytettyä juustoa.
- Jalostaa noin 20 miljoonaa litraa lehmän ja vuohen maitoa vuodessa.
- Sai valtakunnallisen yrittäjäpalkinnon vuonna 2004 ja työministeriön Hyvä Työnantaja -palkinnon vuonna 2007.
- Liikevaihto noin 19 miljoonaa euroa.



Joni Viinamäen pitää pukeutua pakkaamoon kuin pilkille, sillä lämpötila on vuoden ympäri kahdesta kuuteen lämpöastetta.

Sami Levoselle trukki oli ennestään tuttu, mutta häneltäkin vei aikansa oppia uuden työpaikan reitit ja sokkelot.

Erikoisjuustojen valmistusta voi seurata ravintolan tasanteelta.



– Haluamme olla houkutteleva työpaikka, ettei työntekijöistä tulisi tulevaisuudessakaan pulaa, yrittäjä Marjo Keski-Kasari sanoo.

jöitä, sillä lämpötila on noin kaksi astetta. Logistiikkavastaava **Janne Mikkonen** perehdyttää uudet työntekijät paitsi asialliseen pukeutumiseen, myös trukkiilienteeseen ja tavaroiden siirteilyyn. Osastolta lähtee päivittäin tuhat kuljetusta Inaria ja Helsinkiä myöten.

Mikkosella ei olisi vaikeuksia huomauttaa, jos kaveri toimisi vastoin ohjeita.

– Täytyy aina miettiä, miten sanansa asettaa. Negatiivista palautetta ei kannata antaa, koska sellainen otetaan helposti henkilökohtaisesti.

Mutta miten ojentaisit nuorta työntekijää, joka innostuu ajelemaan trukilla liian kovaa?

– Sanoisin varmaan, että ajellet aika vauhdikkaasti, mutta se ei sovi tänne.

Varastotyöntekijä **Sami Levonen** osasi ajaa trukkia jo ennestään, sillä hän on tehnyt aikaisemmin töitä tukkuliikkeen varastossa.

– Uudessa talossa on uudet paikat ja tilat. Niiden oppimisessa meni aikansa. Myös tuotteet olivat uusia.

– Henkilökunta voisi kiinnittää enemmän huomiota varastoalueen trukkiilienteeseen. Painavia lavoja ei saa nopeasti pysäytetyksi. Jos lattia sattu olemaan märkä, trukki liukuu ja menee minne sattuu, Levonen huomauttaa. □

