

Pohjois-Karjalan sairaanhoitopiirin KTV ry. (212)

26.10.2003 Pääluottamusmies Matti Pesonen

## KATSAUS YHDISTYKSEN VIIDEN VUOSIKYMMENEN TOIMINTAAN

---

### Yhdistys perustetaan Joensuun keskussairaalaan

Pohjois-Karjalan keskussairaalan aloittaessa toimintansa Suomen ensimmäisenä keskussairaalaan helmikuussa vuonna 1953, syntyi samalla tarve perustaa myös ammattiosasto sairaalan henkilökunnalle. Marraskuun 26. päivänä 1953 klo 19 kokoontui 17 sairaalan työntekijää perustamaan ammattiosastoa Pohjois-Karjalan keskussairaalaan. Perustettava osasto oli Suomen ensimmäinen keskussairaalaan perustettu Suomen Kunnallisten työntekijäin ja viranhaltijain liittoon järjestäytynyt yhdistys.

Perustavassa kokouksessa oli läsnä liiton edustajana valistussihteeri Eugen Kaukolampi. Ammattiosaston nimeksi valittiin Pohjois-Karjalan Keskussairaalan henkilökunnan yhdistys ry. Nimi oli käytössä aina vuoteen 1994 saakka, jolloin otettiin käyttöön nykyinen nimi Pohjois-Karjalan sairaanhoitopiirin KTV ry.

Yhdistyksen ensimmäiseksi puheenjohtajaksi valittiin Onni Saavalainen ja varapuheenjohtajaksi Johannes Lähteenmäki. Lisäksi toimikuntaan valittiin Toivo Hälvä sihteeriksi, Veikko Koljonen rahastonhoitajaksi ja muiksi jäseniksi Jouko Riikonen, Väinö Nevalainen ja Vilho Pakarinen.

Yhdistyksen ensimmäiset vuodet olivat toiminnallisesti vaikeaa aikaa. Silti yhdistyksen toimihenkilötehtävät olivat haluttuja ja niistä kilpailtiin perustamisen jälkeen aina 70-luvulle saakka. Keskeiset toimijat vaihtuivat tiuhaan tahtiin muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. SAK:laisen ammattiyhdistysliikkeen jakaantuminen 1960-luvulla vaikutti hajoittavasti myös yhdistyksemme toimintaan. Osa yhdistyksen jäsenistä perusti uuden rinnakkaisen SAJ:n kuuluneen ammattiosaston. Tätä hajaannusta kesti aina 70-luvun alkupuolelle asti jolloin yhdistykset taas yhdistyivät.

### Yhdistyksen tarkoitus ja tavoitteet

Yhdistyksen tarkoituksena oli ja on edelleen koota Pohjois-Karjalan sairaanhoitopiirin kuntayhtymän ja sen eri yksiköiden palveluksessa olevat Kunta-alan ammattiliitto KTV ry:n piiriin. Sääntöjensä mukaan yhdistys toimii jäsentensä palvelussuhteen ehtojen ja työolosuhteiden parantamiseksi heidän ammatillisten, oikeudellisten ja yhteiskunnallisten etujensa ja oikeuksiensa edistämiseksi ja laajentamiseksi sekä heidän yhteiskunnallisten valmiuksiensa parantamiseksi.

Yhdistyksen toiminta ja tavoitteet on määritelty aina kunkin aikakauden haasteiden mukaan. Tärkein toimintatavoite on ollut ja tulee aina olemaan jäsenten työpaikkojen,

reaaliansiotason ja ostovoiman puolustaminen, ammatillisen aseman kehittäminen sekä työkyvyn ja terveyden säilyttäminen.

Yhteistoiminta muiden, myöhemmin perustettujen keskussairaaloiden ammattiyhdistysten kanssa, on ollut vilkasta. Yhteisiä neuvonpitoja on käyty kaksi kertaa vuodessa. Niissä on asetettu tavoitteita valtakunnallisiin virka- ja työehtosopimusneuvotteluihin. Kuntayhtymän henkilökuntaa on aina edustanut useampi ammattiliitto. Yhteistyö eri järjestöjen, eri liittojen toimijoiden kesken on saanut vuosikymmenien kuluessa erilaisia muotoja. Yhteistyö ei ole aina ollut niin hyvää, kuin se nykyisin on.

## Naiset valittiin johtoon

Ensimmäinen naispuheenjohtaja Lilli Hiltunen valittiin vuonna 1975. Pääluottamusmiehen tehtävät samana vuonna aloitti Helvi Kallinen. 70-luvun eräs suurimmista tehtävistä ammattiosaston toiminnassa oli keskuspesulahankkeen mukana tulleet muutokset. Osasto toimi erittäin päättäväisesti esimerkiksi pesulahenkilöstön työpaikkojen turvaamiseksi ja henkilöstön uusiin tehtäviin sijoittumisessa. Vuoden 1980 puolella keskussairaalan pesula lakkautettiin ja keskuspesulatoiminta käynnistyi. Pesulan henkilöstön työpaikat saatiin turvatuksi ja vain muutama henkilö siirtyi keskuspesulan palvelukseen.

1980-luku oli yhdistyksen historiassa suurten toiminnallisten muutosten aikaa. Pohjois-Karjalan sairaanhoitopiirin kuntainliiton perustaminen 1986 toi mukanaan sekä uusia haasteita että antoi uusia mahdollisuuksia yhdistyksen toiminnalle. Luottamusmiesten ajankäytöstä sovittiin ja työsuojelu- sekä työpaikkademokratiaorganisaatio laajennettiin koskemaan koko sairaanhoitopiiriä. Tärkeänä yksityiskohtana mainittakoon 1988 suoritettu kuntayhtymän ensimmäinen siivoustyön mitoitus. Siinä yhteydessä todettiin, että sairaala-apulaisten työstä n. 50 % on muuta kuin siivoustyötä. Toimenpide käynnisti laajemminkin sekä työn mitoituksen että tehtävien sisällön jatkuvan muutoksen.

Koko 80-luvun pääluottamusmiehenä toimi Laura Rynnänen. Hän hoiti myös puheenjohtajan tehtäviä vuosina 1988 – 1990.

## Muutosten vuosikymmen

Seuraava 1990-luku muodostui kokonaisuudessaan raskaaksi ja vaativaksi. Sairaanhoitopiirin päätökset lakkauttaa Kontioniemen ja Kotilahden sairaalat koettiin tyrmistyttävänä henkilöstön keskuudessa. Neljän sairaalan toiminnasta siirryttiin kahteen yksikköön ja henkilökuntaa vähennettiin. Erilaisten mitoituks- ja kehittämishankkeiden kautta henkilöstön määrää ja tehtäviä tarkasteltiin kriittisesti.

Kuntayhtymän taloudellinen tilanne oli kohtuullisen hyvä: toiminnalliset ja taloudelliset suunnitelmat toteutuivat. Heikentyvänkin talouden puitteissa kuntayhtymä pystyi huolehtimaan henkilöstö- ja muista toimintamenoista eikä tarvetta toiminnan äkkijarrutuksille tullut.

Todellinen uhkatekijä oli ja on edelleen jäsenkuntien heikko taloudellinen tilanne, mikä konkretisoitui jatkuvina vaatimuksina toteuttaa sairaanhoitopiirissä samantapaisia

säästötoimia kuin peruskunnissa toteutettiin. Seurauksena myös sairaanhoitopiirissä toteutettiin toinen toisensa perään rationalisointitoimenpiteitä, joiden vaikutuksia ei voitu ennakoida, eikä niihin yleensä uskottu voitavan vaikuttaa.

Tehtävien muuttuminen ja fyysiset siirrot koskivat monia hyvin henkilökohtaisesti ja lähes kaikkien työtehtäviin muutoksilla oli omat vaikutuksensa. Henkilöstön vähentäminen johti julkishallinnolle tyypilliseen tapaan vaihtuvuuden vähenemiseen ja henkilöstön keski-ikä kasvuun. Muutosta vauhditti yleinen heikentyvä taloudellinen tilanne, joka tuntui peruskuntien vaatimuksina kustannusten alentamiseksi.

Toteutettu kuntayhtymän organisaatiomuutokset ja vaadittu toiminnan tuloksellisuuden parantaminen edellytti jäsenten edunvalvontatoiminnan kehittämistä ja toimintarakenteiden uudistamista. Ensimmäiseen luottamusmiesorganisaatioon vastaamaan uusiin haasteisiin ja tehtäviin koko kuntayhtymässä.

Vuoden 1994 alussa Kotilahden sairaalan ja Paiholan sairaalan KTV:N yhdistykset lopettivat toimintansa ja jäsenet liittyivät yhdistykseemme. Kontioniemen sairaalan yhdistys lopetti toimintansa kesäkuussa 1995 ja myös silloin toimintansa lopettaneen yhdistyksen jäsenet siirtyivät yhdistykseemme. Vuosia toiminut KTV:n sääntöjen mukainen yhteisjärjestö lakkautettiin. Samana vuonna sairaalatoiminnat lakkasivat Kotilahden ja Kontioniemen laitoksissa. Vakinaisen henkilöstön työpaikat säilyivät, mutta suurin osa määräaikaisesta henkilöstöstä joutui etsimään työtä muualta.

## Edunvalvontatoiminta laajenee

Yleinen kuntatalouden taantuma, erikoissairaanhoidon teknisestä kehityksestä johtuvat kustannuspaineet, hoitotyölle ja niiden tukipalveluille asetetut kasvavat laatuvaatimukset sekä jäsenkuntien painostus nosti jatkuvasti uusia mitoitusvaatimuksia.

Ammattiyhdistyksen perinteiseksi katsottu suhtautumistapa olisi ollut torjua vaatimukset tavalla tai toisella ja keskittyä mahdollisten tappioiden, eli irtisanomisten ja lomautusten vastustamiseen. Yhdistyksemme päätti ottaa laajemmin vastuuta jäsenistöstään ja esitti vaihtoehdoksi toiminnan kehittämistä kuntayhtymän ja henkilöstön yhteistyöllä.

Arvioimme, että edellytykset yhteistoiminnallisen kehittämishankkeen käynnistämiseksi yhteistyössä sairaanhoitopiirin johdon kanssa olivat kohtuullisen hyvät. Päätimme ”osallistua aktiivisesti ja rakentavasti sairaanhoitopiiriin palvelujen, työn sisällön ja organisoimisen kehittämiseen”. Edellytimme, että meidät hyväksytään tasavertaiseksi neuvottelija- ja sopijaosapuoleksi päätöksä tehtäessä ja niitä toteutettaessa. Edelleen päätimme, että ”kehittämistyön on perustuttava voimassa oleviin sopimuksiin, paikalliseen yhteistyöhön ja sopimustoimintaan kaikilla sairaanhoitopiirin organisaatiotasoilla”.

Näin hyväksytyyn periaatteen mukaisesti yhdistyksemme hallitus teki vuoden 1996 joulukuussa esityksen sairaanhoitopiirin hallitukselle sisäisten palvelujen yhteistoiminnallisen kehittämishankkeen, ns. Sipatti-projektin, käynnistämiseksi. Alkuvaikeuksien jälkeen projekti käynnistyi vuoden 1997 loppupuolella, Työministeriön ja KTV:n kehittämisosaston tukemana ja kesti aina vuosikymmenen loppuun.

Monet projektin tuloksista näkyvät vasta nyt. Sipatissa kehitettyjä ja opittuja toimintatapoja hyödynnettiin mm. kiinteistöliikelaitoksen perustamisessa. Henkilöstö on ollut mukana suunnittelussa alusta asti ja henkilöstön mielipidettä on kuultu ja myös otettu huomioon ratkaisuja tehtäessä, esimerkiksi liikelaitoksen strategiaa ja toimintasuunnitelmaa muotoiltaessa.

Kehittämiprojektin ansioksi luettiin myös yhdistyksen vahvistuminen ja toiminnan painottuminen edunvalvontaan. Yhdistyksen hallituksen työskentely ja eri ammattialajaostojen työn käynnistyminen antoi uutta potkua toimintaan. Tuloksiakin on saatu, mm. työpaikkakokoukset ovat tulleet foorumeiksi, joissa työyhteisöjen usein vaikeat ongelmat ja tulevaisuuden suunnitelmat käsitellään.

## Uusi vuosituhat – uudet haasteet

Alkanut 2000-luku on tuonut tullessaan kokonaan uudet haasteet niin sairaanhoitopiirille kuin jäsenille ja yhdistyksemme toiminnalle. Kehitys lääketieteen ja uuden teknologian alueilla on nopeaa, kuntayhtymän toimintojen liikelaitostaminen, Itä-Suomen sairaanhoitopiirien uudistuva työnjako, maakunnan sairaanhoitopalvelujen seudullistaminen, uudet tuloksellisuus- ja laatuvaatimukset sekä muu alan aina vain nopeutuva kehitys tuo tullessaan työnvaativuuden kasvun kaikille tasoille.

Palkkauksen kehittäminen sekä kannustavammaksi että työn vaatimustasoa vastaavaksi on noussut haasteelliseksi tehtäväksi yhdistyksen toimijoille ja luottamusmiehille.

Henkilökohtaisen palkan osan käyttöönotto teknisen sopimuksen piirissä oleville sekä tulospalkkauksen perusteiden käyttöönotto myös muiden kunnallisten sopimusten (KVTES:n) piirissä oleville on haaste, joka työllistää yhdistyksen toimihenkilöt jatkossakin. Työ on lähtenyt käyntiin erittäin lupaavasti ja yhteistoiminnallisesti joten tuloksiakin voidaan odottaa tulevan. Tässäkin työssä on voitu ja voidaan hyödyntää opittuja toimintatapoja ja kokemuksia. Esimerkiksi Sipatti-projektissa tuotettu ns.

Tukipalvelut/työkulttuurihuoneentaulu, jossa on kuvattu käsitteellisesti matalaorganisaatio, on ollut erinomainen työkalu, johon on usein tukeuduttu neuvottelutilanteissa ja sitä on hyödynnetty strategian luomisessa mm. kiinteistöliikelaitokselle.

Perinteinen edunvalvonta työpaikkojen säilyttämiseksi ja palkkauksen epäkohtien korjaamiseksi on edelleen yhdistyksen yksi päätehtävistä. Se on saanut rinnalleen yhteistoiminnallisen kehittämisen, jossa kaikilla aktiiveilla jäsenillä on tärkeä rooli. Eräs parhaista esimerkeistä on se, että tänä päivänä kaikissa suuremmissa kehittämishankkeissa on järjestöjen edustajat alusta lähtien mukana tasavertaisina jäseninä kehittämis- tai projektiryhmissä, samoin kuin kuntayhtymän johtoryhmässä sekä läsnä ja puheoikeudella liikelaitosten johtokunnissa.

## Kokouksia olemme järjestäneet

Perustamisestaan lukien yhdistyksen kokousten tehtävänä ja tavoitteena on varmistaa, että toiminta palvelee mahdollisimman hyvin jäsenten tarpeita ja toiveita sekä mahdollistaa

jäsenille osallistumis- ja ohjausmahdollisuuden yhdistyksen päätöksentekoon ja eri toimintamuotoihin.

Sääntöjen mukaiset kokoukset on pidetty ajallaan, hallitus ja toimihenkilöt ovat kokoontuneet aina tarvittaessa tavoitteena toiminnan suunnittelu ja päätösten tekeminen kulloinkin ajankohtaisista asioista.

Edunvalvontatoiminnan sisällön laajentuessa ei perinteinen kokoustoiminta enää riittänyt. Tarvittiin ammatillisia jaostoja, joiden tarkoituksena on varmistaa ja tehostaa jäsenten vaikutus- ja ohjausmahdollisuuksia niin edunvalvonnassa kuin muussakin toiminnassa sekä laajentaa jäsenten osallistumismahdollisuuksia erityisesti ammatillisessa edunvalvontatoiminnassa.

## **Muutakin se on ollut kuin edunvalvontaa ja kokouksia**

Perinteisen jäsenten edunvalvonnan ohella vapaa-aika- ja virkistystoiminta on aina näytelty merkittävää osaa jäsenten keskuudessa. Yhdistyksen kesäpaikat ovat olleet suosittuja, erilaisia retkiä ja risteilyjä on järjestetty sekä perinteiset omat pikkujoulutilaisuudet ja mm. Karelia-soutu kuuluvat edelleen vuosiohjelmaan.

Yhdistys on tukenut jäsenten osallistumista omaan liiton ja eri yhteistoimintatahojen järjestämään koulutukseen. Perinteisesti koulutustapahtumat ovat liittyneet järjestötoimintaan, palvelussuhteen ehtoihin liittyvään osaamiseen tai laajemmin vapaan kansalaistoiminnan tietojen ja taitojen kehittämiseen.

Näinä aikoina ammatillisen osaamisen syventäminen ja laajentaminen nousee vääjäämättä merkitykseltään perinteisten palkka- ja muiden palvelussuhdeasiain rinnalle. Yhdistyksen on aikaisempaa tarmokkaammin ja aktiivisemmin tuettava jäsenten mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen.

Yhdistyksemme jäsenten ikärakenteesta ja liiton sääntöjen vapaajäsenyyttä koskevista määräyksistä johtuen toimintaa vaikeuttavaksi tekijäksi nousi 90-luvun lopulla yhdistyksen talous. Vaikeudet johtuivat jäsenmaksuista vapautettujen jäsenten määrän suuresta kasvusta. Kun kuntayhtymän vuosikymmenen aikana ei juurikaan palkannut uutta väkeä poislähtevien tilalle, maksavien jäsenten osuus koko jäsenkunnasta vääristyi huolestuttavalle tasolle. Heikentyneen talouden seurauksena yhdistyksemme jäsenten saamia etuuksia on karsittu eikä edellytyksiä niiden kohentamiseksi näytä tulevan.

## **Jäsenistö ja jäsenmäärän kehitys**

Yhdistys perustettiin organisoimaan jäsenten toimintaa, jäsenten hyväksi, jäsenten päätösten mukaisesti. Yhdistyksen toimintaedellytykset rakentuvat jäsenten lukumäärän ja aktiivisuuden varaan. Jäsenmäärän kehitys on ollut aika tasaista koko yhdistyksen toiminnan ajan. Juhlittaessa 25 vuotta kestänyttä toimintaa 1978 jäsenmäärä oli 180 henkilöä. Vuonna 1982 jäsenmäärä nousi yli 300 mielenterveys- ja kehitysvamma-alan toimijoiden liittyessä yhdistykseen. Tänäpäin jäseniä on viimeisen tilaston mukaan 680 henkilöä. Jäsenmäärän kasvu kertoo sekä sairaanhoitopiirin kehityksestä että oman organisaation muutoksista. Unohtaa ei

saa sitäköön, että yhdistyksen toimijoilla ja toiminnalla on omat ansionsa jäsenmäärän kehitykseen.

## **Yhdistys liiton valtakunnallisena ja alueellisena toimijana**

Suppean historiallisen katsauksemme alussa todettiin, että yhdistys järjestäytyi toimijaksi myös koko maan kattavaan kunnalliseen alan ammattijärjestöön. Niistä päivistä lähtien yhdistyksen edustajat ovat ottaneet osaa Kunta-alan ammattiliitto KTV:n toimintaan ja hallintoon sen kaikilla tasoilla.

Pidämme säännöllisesti yhteyttä muihin KTV:N piirissä toimiviin erikoissairaanhoidon yksiköiden henkilökuntaa edustaviin yhdistyksiin.

Yhteistyö liiton Pohjois-Karjalan aluetoimiston henkilökunnan ja 1990-luvun alussa vakiintuneen maakunnan yhdistysten alueorganisaation kanssa on ollut kiinteää ja kaikille osapuolille hyödyllistä. Alueellisesti järjestävä liiton koulutus ja muu tuki yhdistyksen toiminnalle on välttämättömyys, jota tulee edelleen yhteistyössä vahvistaa.

## **Miten tästä eteenpäin**

Viiden vuosikymmenen mittainen taipale on takana. Emme tiedä, mitä kaikkea tulevat vuodet ja vuosikymmenet tuovat tullessaan. Varmaa vain on se, että toimintaympäristön muutoksen vauhti ei laannu – vaan päinvastoin.

Tavoitteenamme on osaava, toimiva ja iskukykyinen yhdistys ja vahva työpaikkatoiminta, onnistunut yhdistyksen hallituksen johdolla tapahtuva paikallinen edunvalvonta ja hyvä luottamusmiesverkosto, luottamusmies- ja toimihenkilötoiminnan arvostuksen vahvistaminen, automaattisen tietojen käsittelyn ja muiden uusien asioiden parempi hallinta sekä yhdistyksen jäsenpalvelutoiminnan ja toimintaresurssien jatkuva kehittäminen.

Emme tiedä sitä, mitä erikoissairaanhoidon yksiköitä tulevaisuudessa tarvitaan, emme tiedä esimerkiksi miten psykiatrinen hoito järjestetään, mikä on Paiholan kohtalo. Mutta sen me tiedämme, että jäsentemme ammattitaitoa tullaan tarvitsemaan niin kauan kuin sairaita tässä maakunnassa hoidetaan.

Lopuksi osoitan lämpimät kiitokseni kaikille yhdistyksen aktiiveille jäsenille. Ilman teidän työtänne yhdistystä ei olisi olemassakaan, emme olisi koskaan saavuttaneet niitä tuloksia ja sitä asemaa, joka meillä nyt on. Näin se on myös tulevina vuosina.

*26.10.2003 Matti Pesonen, pääluottamusmies*