

SATAKUNNAN SAIRAANHOITOPPIIRIN KUNTAYHTYMÄN SÄÄDÖSKOKOELMA

1.15 YHTEISTOIMINTASOPIMUS

Hallituksen 25. päivänä tammikuuta 2010/ § 19 hyväksymä

Tämä sopimus ei ole paikallinen virka- ja työehtosopimus. Sopimus pohjautuu lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta (449/2007, (myöhemmin yhteistoimintalaki).

1

Sopimuksen tarkoitus Yhteistoimintamenettelyn tarkoituksena on yhdessä sovittujen sairaanhoitopiirin arvojen

Potilaan / asiakkaan kunnioittaminen, osaava ja vaikuttava hoito sekä hyvä palvelu.

Henkilökunnasta välittäminen.

ja päämäärien

Erikoissairaanhoito ja erityishuolto sekä muut sosiaalipalvelut ovat osia kuntien järjestämästä, hyvin toimivasta palvelukokonaisuudesta.

Potilas- ja asiakaspalvelut järjestetään ja tuotetaan huomioiden potilaiden ja asiakkaiden sekä kuntien tarpeet.

Potilas- ja asiakaspalveluiden painopisteinä ovat avopalvelut, joilla tuetaan ja varmistetaan satakuntalaisten terveyden edistämistä ja kotona selviytymistä.

Palvelukeskukset (huolto ja hallinto) tukevat potilas- ja asiakaspalveluita tuottavien yksiköiden työtä.

Henkilöstön osaamista ja jaksamista kehitetään työn vaativuutta vastaavaksi.

Potilaiden ja asiakkaiden korkeatasoista hoitoa ja palvelua tuetaan tutkimuksella, opetuksella ja kehittämishankkeilla.

mukaisesti sairaanhoitopiirin palvelutuotannon tuloksellisuuden edistäminen ja yhtenäisyyden vahvistaminen sekä henkilöstön työelämän laadun parantaminen antamalla henkilöstölle vaiku-

tusmahdollisuuksia omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun.

Tuloksellisuus tarkoittaa organisaation onnistumista palvelutehtävässään. Palvelutoiminnan onnistumisen lähtökohtana on, että palvelujen tuottamisessa vastataan palvelutarpeisiin, palvelujen laatu täyttää käyttäjien odotukset, palvelut on tuotettu tehokkaasti sekä henkilöstön aikaansaannos- ja uudistumiskyky on mahdollisimman hyvä.

Yhteistoimintamenettelyssä käsitellään henkilöstöön ja sen asemaan liittyviä asioita. Sairaanhoidopiiriin tulee järjestäessään palvelutuotantoaan, henkilöstön työtehtäviä ja johtamista toimia siten, että järjestelyt edistävät myös sairaanhoidopiiriin ja sen henkilöstön välistä sekä henkilöstön keskinäistä yhteistoimintaa ja tuloksellista työskentelyä.

Yhteistoimintamenettely ei rajoita kuntalain tarkoittamaa kunnallisen viranomaisen päätösvaltaa.

2

Sopimuksen osapuolet

Yhteistoimintasopimuksen osapuolina ovat Satakunnan sairaanhoidopiiriin kuntayhtymä ja sen palveluksessa oleva henkilöstö.

3

Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat lain 4 §:n tarkoittamat tässä mainitut ja jäljempänä esille tulevat muut asiat :

- 1) henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavat muutokset työn organisoinnissa, kunnan palvelurakenteessa, kuntajajossa tai kuntien välisessä yhteistyössä. Tällaisia muutoksia ovat esim.
 - työtehtävien, töiden tai työtilojen uudelleenjärjestelyt
 - kuntayhtymän organisaatiomuutokset
 - henkilöstöryhmien työtehtävien sisältöön ja työnjakoon liittyvät tuntuvat ja pysyvät muutokset
- 2) palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteet, jos asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia, kuten ulkopuolisen työvoiman käyttöä ja liikkeen luovutusta. Tällaisia muutoksia ovat esim.
 - kuntayhtymän jonkin toiminnan osalta ostopalveluihin siirtyminen tai yhtiöittäminen
 - palveluhankintojen kilpailuttamisen periaatteet
- 3) henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojen vaihtoon liittyvät periaatteet ja suunnitelmat. Tällaisia asioita ovat esim.

- henkilöstön työhyvinvointiohjelma
 - henkilöstöstrategia
 - henkilöstö- ja koulutussuunnitelma
 - henkilöstöhallinnon periaatteet ja menettelytavat
 - työhönoton periaatteet ja menettelytavat
 - perehdyttämisen periaatteet ja menettelytavat
 - sisäisen tiedotuksen periaatteet ja menettelytavat
 - aloitetoiminta
 - henkilöstön muu kuin työhyvinvointiohjelmaan sisältyvä virkistystoiminta
 - tasa-arvosuunnitelma ellei sitä ole annettu kuntayhtymän toisen toimielimen tehtäväksi
 - henkilöstöön olennaisesti vaikuttavat sisäiset tutkimus- ja kehittämishankkeet
- 4) taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavat osa-aikaistamiset, lomauttamiset tai irtisanomiset.
- 5) sairaanhoitopiirin toiminta- ja taloussuunnitelman ja talousarvion luonnos.

4

Henkilöstösuunnitelma

Kuntayhtymässä laaditaan vuosittain sairaanhoitopiirin toiminta – ja taloussuunnitelmaan sisällytettävä henkilöstösuunnitelma, josta käy ilmi periaatteet erilaisten palvelussuhdemuotojen käytöstä (toistaiseksi voimassa oleva, osa-aikainen, määräaikainen).

5

Menettely

Ennen kuin työnantaja ratkaisee lain 4 §:ssä tarkoitetun asian, hänen on neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee. Neuvottelut on aloitettava niin ajoissa kuin mahdollista.

Yksittäistä työntekijää koskeva asia käsitellään ensisijaisesti tämän ja työnantajan välillä. Työntekijän pyynnöstä asian käsitelyyn voi osallistua myös lain 3 §:ssä tarkoitettu henkilöstön edustaja.

Jos asia koskee vain osaa henkilöstöstä, voidaan asia käsitellä asianomaisten henkilöiden kanssa tai henkilöstön osan edustajien kanssa.

Laajakantoiset tai henkilöstöä yleisesti koskevat asiat käsitellään yhteistyötoimikunnassa.

Lisäksi yhteistoimintamenettelyyn sovelletaan, mitä lain 7 §:ssä säädetään, jos kyseessä on työvoiman vähentämistilanne, vuokratyövoiman käyttö ja liikkeen luovutus.

Välitön yhteistoiminta

Välittömällä yhteistoiminnalla parannetaan toiminnan tuottavuutta sekä koko työyhteisön toimivuutta lisäämällä henkilöstön suoria mahdollisuuksia osallistua työyksikköä ja omia tehtäviä sekä työn toteuttamista koskevaan suunnittelu- ja kehittämistyöhön. Välitön yhteistoiminta toteutuu ensisijaisesti esimiehen ja henkilöstön välisissä vuorovaikutussuhteissa.

Välitöntä yhteistoimintaa toteutetaan mm. seuraavissa muodoissa:

- kehityskeskustelu
- esimies-alaiskeskustelu
- työnohjaus
- palautteen antaminen
- työpaikkakokoukset
- tiedotustilaisuudet
- koulutus- ja tiedotusluonteiset neuvottelutilaisuudet
- osallistuminen kehittämisprojekteihin
- laatu- ja tuloksellisuusryhmät
- tiimit

Välittömän yhteistoiminnan piiriin kuuluvia asioita ovat esim.:

- yksikön toimintasuunnitelma ja talousarvio
- tavoitteiden ja resurssien toteutuminen ja seuranta
- työaikojen sekä työ- ja lomavuorojen järjestelyt
- henkilöstön koulutus ja muu kehittäminen
- töiden ja tehtävien jakoon liittyvät yleisluonteiset kysymykset
- työympäristöä ja työskentelyolosuhteita koskevat asiat
- muut yksikön henkilöstöä ja työpaikkaa koskevat tärkeät asiat.

Työpaikkakokouksen käytännön järjestelyistä sovitaan toimintayksikössä. Välittömän yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista pidetään muistiota, josta selviää kokouksen ajankohta, osallistujat ja asiasisältö.

Työpaikkakokouksen puheenjohtaja vie kokouksen esitykset tarvittaessa jatkokäsittelyyn sekä selvittää esityksen perusteella tehdyt päätökset ja siitä aiheutuneet toimenpiteet työpaikkakokoukselle.

Työpaikkakokouksen pitämisestä ensisijainen vastuu on esimiehellä.

6.1. Toimialueiden yhteistoiminta

Toimialueen yhteistoiminnan tavoitteina on

- vahvistaa toimialueen yhteistoiminnan toimivuutta
- varmistaa yhteistoiminta-asioiden laajapohjainen ja monipuolinen valmistelu ja käsittely
- aktivoida ja vastuuttaa toimialueen johtohenkilöt, esimiehet ja henkilökunta yhteistoiminta-asioiden hoidossa
- vahvistaa monensuuntaisen ja oikea-aikaisen tiedonvälityksen toteutumista.

Sairaanhoidollisen toimialueen toimialuejohtajan ja hänen työparinaan toimivan toimialueylihoitajan sekä muiden toimialueiden johtajien tehtävänä on huolehtia yhteistoiminnan toimivuudesta toimialueella.

Ammattijärjestöt valitsevat henkilöstön edustajan (1) ja hänelle henkilökohtaisen varahenkilön toimialueiden (pl. hallintokeskus) johtoryhmiin ja liikelaitosten johtoryhmiin.

Henkilöstön edustajien valinnoissa otetaan huomioon eri ammattiryhmien ja -järjestöjen keskinäinen tasapuolisuus.

8.3 Toimialueiden (pl. hallintokeskus) ja liikelaitosten alaisten vastuualueiden / taseyksiköiden yhteistoiminta

Vastuualueen /taseyksikön yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat käsitellään yksikön johtoryhmässä.

Esimiesten tehtävänä on vahvistaa yhteistoiminnan toimivuutta toimialueellaan.

Henkilöstö valitsee edustajansa (1) ja hänelle henkilökohtaisen varahenkilön vastuualueen/taseyksikön johtoryhmiin työpaikkakokouksessa.

6.3. Hallintokeskuksen toimialueen yhteistoiminta

Hallintokeskuksen toimialueen ja sen yhtymähallinnon vastuualueen yhteistoimintalain mukaiset asiat käsitellään johtosäännössä mainitussa sairaanhoitopiirin johtoryhmässä.

7

Luottamusmies- ja henkilöstökoulutus

Henkilöstön luottamusmiehiä valitaan huomioon ottaen KVTES:n luottamusmiehiä koskevat määräykset. Luottamusmiesten määristä, ajankäytöstä, toimialueista ja työnjaosta neuvotellaan ammattijärjestöjen kanssa.

Sairaanhoitopiirissä suhtaudutaan myönteisesti työnantajan ja henkilöstön edustajien suunniteltuun ja riittävän usein toistuvaan yhteistoimintakoulutukseen siten, että pääpaino on paikalliset olosuhteet huomioon ottavassa osapuolten yhteisesti järjestämässä koulutuksessa.

8

Sairaanhoitopiiritason yhteistoiminta

8.1. Yhteistyötoimikunta

Sairaanhoitopiirin yhteistyötoimikunta toimii edustuksellisenä työnantajan ja henkilöstön yhteistyöelimenä.

Yhteistyötoimikunnan tehtävinä on hoitaa tämän sopimuksen 3) kohdassa mainitut asiat sekä huolehtia yhteistoiminnan jatkuvasta arvioinnista ja tähän perustuvasta kehittämisestä.

8.1.1. Jäsenmäärät ja toimikausi

Yhteistyötoimikunnassa on kaksikymmentäviisi (25) jäsentä, joista työnantajan edustajia on yhdeksän (9) ja henkilöstön edustajia kuusitoista (16). Kullekin jäsenelle valitaan henkilökohtainen varahenkilö paitsi työsuojeluvaltuutetuille, joilla on yhteinen varahenkilö.

Yhteistyötoimikunnan kokoonpano on seuraava:

Työnantajan edustajina

- sairaanhoitopiirin yhtymähallituksen edustaja
- sairaanhoitopiirin johtaja ja
- sairaanhoidollisen toimialueen toimialuejohtajat tai heidän työparinsa ja
- huoltokeskuksen sekä
- liikelaitosten edustajat.

Pysyvinä asiantuntijoina yhteistyötoimikunnassa ovat johtajayli-lääkäri, hallintoylihoitaja, henkilöstöjohtaja, koulutuspäällikkö, työsuojelupäällikkö ja vastaava työterveyslääkäri.

Henkilöstön edustajina

- kaksi työsuojeluvaltuutettua
- Tehyn, Superin, JHL:n, JUKO:n Jyty:n ja KTN:n koordinoivat pääluottamusmiehet, joiden varajäseninä toimivat nimetyt pääluottamus-/luottamusmiehet
- toimialueiden ja liikelaitosten edustajat (8).

Työnantaja nimeää yhteistyötoimikunnalle sihteerin.

Yhteistyötoimikunta voi kutsua eri osapuolten ja ammattiryhmien asiantuntijoita kokouksiinsa.

Yhteistoiminnan suunnittelu- ja kehittämisryhmä valmistelee yhteistyötoimikunnan toiminnan kehittämiseen ja koulutukseen liittyvät suunnitelmat. Ryhmän nimeää yhteistyötoimikunta toimikaudeseen. Ryhmään valitaan henkilöstön edustajista kolme ja työnantajan edustajista kaksi jäsentä varajäsenineen. Yhteistyötoimikunnan sihteeri toimii ryhmän sihteerinä.

Yhteistyötoimikunnan toimikausi on kunnallisvaalikautta vastaava aika.

8.1.2. Järjestäytyminen Yhteistyötoimikunta valitsee keskuudestaan kahdeksi vuodeksi kerrallaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan siten, että toinen heistä on työnantajan ja toinen henkilöstön edustaja.

Asioiden valmisteluryhmänä toimivat sairaanhoitopiirin johtaja (puheenjohtaja), henkilöstöjohtaja, koordinoivat pääluottamusmiehet ja sihteeri. Ryhmä valmistelee kokouksessa käsiteltävät asiat yhteistyötoimikunnalle.

8.1.3. Kokoukset Yhteistyötoimikunta kokoontuu vähintään kerran neljännesvuosittain puheenjohtajan tai varapuheenjohtajan kutsusta.

Kokousmenettelyssä noudatetaan kuntalain toimikuntien toimintaa koskevia määräyksiä sekä voimassa olevaa sairaanhoitopiirin hallintosääntöä.

8.2. Työsuojelun yhteistoiminta ja työsuojelujaosto

Työsuojelu kuuluu osaksi henkilöstön kehittämistyötä. Työsuojelun tarkoituksena on kehittää työn ja työympäristön turvallisuutta ja terveellisyyttä, tuloksellista toimintaa sekä henkilöstön työhyvinvointia yhteistyössä johdon ja henkilöstön kanssa.

Työsuojelun yhteistoiminta on työnantajan ja työntekijöiden yhteistoimintaa, jolla edistetään työpaikan toimijoiden osallistumista oman työn kehittämiseen ja käsittelyyn yhdessä esimiesten ja asiantuntijoiden kanssa.

Toiminta perustuu Kunnallisen työmarkkinalaitoksen yleiskirjeeseen (8/2008) kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimukseen sekä työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuojaa ja työsuojeluvaltuutetun korvausta koskevaan virka- ja työehtosopimukseen, lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006), lakiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007), työterveyshuoltolaikiin (1383/2001) sekä sairausvakuutuslakiin (1224/2004).

Työsuojeluvastuu on esimiehillä, mutta työntekijöillä on velvollisuus tuoda esille omaan tai toisten terveyteen tai turvallisuuteen vaikuttavia tekijöitä sekä niiden korjaamista.

Työsuojelun yhteistoiminta-asioiden käsittely

Työsuojeluperiaatteiden mukaan terveyteen ja turvallisuuteen välittömästi vaikuttavat asiat tulee käsitellä ensisijaisesti lähiesimiehen ja työntekijän/työntekijöiden kesken. Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua asian käsittelyyn. Laajakantoiset ja työpaikkaa yleisesti koskevat, asiapiirin mukaiset asiat käsitellään työsuojelujaoissa sekä tarpeen mukaan yhteistyötoimikunnassa.

Työsuojelujasto

Työsuojeluasioita valmistelevana ja hoitavana elimenä toimii työsuojelujasto, jonka toimikausi on neljä vuotta. Työsuojelujaston jäsenellä on oikeus tehdä esityksiä yhteistyötoimikuntaan sekä saada esityksistään perusteltu palaute.

Työsuojeluorganisaation kokoonpanosta ja työsuojeluvaltuutettujen ja –asiamiesten tehtävistä ja roolista mainitaan enemmän työsuojelun toimintaohjelmassa. Satakunnan sairaanhoitopiirissä työsuojeluasiamiesten roolia ja osaamista lisätään työsuojeluvaltuutettujen, -päällikön sekä lähiesimiehen tueksi.

Työsuojelujaston jäseninä ovat 1.1.2010 alkaen työsuojelupäällikkö ja kolme päätoimista työsuojeluvaltuutettua sekä asiantuntijajäsenenä vastaava työterveyslääkäri ja vastaava työterveyshoitaja.

Tarpeen mukaan työsuojelujasto kutsuu kokouksiinsa työfysioterapeutin, turvallisuuspäällikön yhteistoimintapäällikön, terveysliikunnan suunnittelijan tai muun asiantuntijan puhe- ja läsnäolo-oikeuksin.

Työsuojelujasto kokoontuu säännöllisesti vähintään neljä kertaa vuodessa. Jaoston pöytäkirjat toimitetaan yhteistyötoimikunnalle.

Yhteistoiminnassa käsiteltävät työsuojeluasiat

Työsuojelujaoissa voidaan käsitellä seuraavia sisältöalueita ja joita työsuojelujaoissa esityksestä voidaan käsitellä myös yhteistyötoimikunnassa:

- työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat tekijät ja niitä koskevat muutokset
- työpaikan vaarojen ja haittojen selvittämisen periaatteet ja toteuttamistapa
- vaarojen arvioinnissa ja työterveyshuollon työpaikkaselvityksessä esille tulleet turvallisuus- ja terveysasiat

- turvallisuuteen ja terveyteen sekä työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät hankkeet, suunnitelmat ja ohjelmat
- työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyyn ja mitoitukseen sekä niiden olennaisiin muutoksiin liittyvät asiat
- työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt
- työn turvallisuutta ja terveellisyyttä kuvaavat seuranta-tiedot
- työsuojelun toimintaohjelma
- työterveyshuollon järjestäminen ja toimintasuunnitelma

Yhteistoiminnassa käsitellään myös edellä mainittujen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta.

8.3 Johtajisto

Yhtymähallitus nimeää ammattijärjestöjen yhteisestä esityksestä kaksi (2) henkilöstön edustajaa ja heille kummallekin henkilökohtaisen varahenkilön johtajistoon kahdeksi vuodeksi kerrallaan.

9

Yhteistoimintavelvoitteen täyttyminen

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvan uuden asian tullessa vireille jomman kumman osapuolen aloitteesta on yhteistoimintamenettely käynnistettävä kohtuullisessa ajassa taikka annettava kirjallinen ilmoitus siitä, millä perusteella yhteistoimintamenettelyä ei tarvitse käydä. Kohtuullisena aikana pidetään 1 - 2 viikon aikaa.

10

Tietojen antaminen

Ennen yhteistoimintamenettelyn aloittamista työnantajan tulee antaa asianomaisille työntekijöille sekä heidän edustajilleen yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävän asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot siten, että he voivat riittävästi perehtyä ja valmistautua käsiteltävään asiaan. Salassa pidettäviä tietoja saa kuitenkin antaa vain siinä laajuudessa kuin se on välttämätöntä yhteistoimintamenettelyssä lain mukaan käsiteltäväksi säädetyn asian käsittelyn kannalta.

Tietoja henkilökunnan terveydentilasta, henkilökohtaisista oloista tai muista laissa salassa pidettävistä yksityiselämän suojan piiriin kuuluvista tiedoista ei saa kuitenkaan antaa ilman henkilön suostumusta, jota tiedot koskevat.

Kuntayhtymän tulee kerran vuodessa antaa henkilöstölle tiedot kuntayhtymän työllisyystilanteesta, toiminnan ja talouden tilasta sekä niiden todennäköisestä kehityksestä.

Kuntayhtymän on annettava neljännesvuosittain henkilöstön edustajille heidän pyynnöstään kuntayhtymän työvoimatilannetta kuvaava selvitys kuntayhtymän määräaikaissa ja osa-aikaissa työsuhteissa olevien työntekijöiden määrästä.

Kuntayhtymän on vuosittain esitettävä henkilöstöryhmien edustajille heidän pyynnöstään selvitys kuntayhtymässä sovellettavista periaatteista tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja alihankintasopimukseen perustuvan työvoiman käyttämisestä. Selvityksestä tulee käydä ilmi työkohteet, työtehtävät sekä ajanjaksot, joina mainittua työvoimaa käytetään.

11

Vapautus työstä ja korvaukset

Henkilöstön edustajalla on oikeus saada yhteistoimintalaissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi samoin kuin yhteistoimintakoulutusta varten riittävästi vapautusta työstään.

Työnantajan on korvattava työstä vapautuksesta aiheutuva ansiomenetykset. Tarkemmat määräykset sisältyvät lain 20 §:ään.

Kokouspalkkioiden maksamisessa noudatetaan sairaanhoitopiirin voimassa olevia TES/VES-määräyksiä sekä sairaanhoitopiirin voimassa olevaa luottamushenkilöiden palkkiosääntöä.

12

Erimielisyyksien ratkaiseminen

Ratkaisut valmistellaan yhteisymmärrykseen pyrkien. Erimielisyystilanteissa osapuolten näkemykset kirjataan pöytäkirjaan, sekä kanta, joka tulee kokouksen sovituksi kannanotoksi.

Työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa sattuneista rikkomuksista ja laiminlyönneistä aiheutuneet erimielisyydet ratkaistaan työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain 23 §:n mukaisesti yleisessä tuomioistuimessa.

13

Voimassaoloaika ja irtisanominen

Tämä sopimus tulee tarkistettuna voimaan 1.1.2010. Osapuolet seuraavat sopimuksen toteutumista. Sopimukseen voidaan tehdä yhteisesti sovittavia muutoksia.

Sopimus voidaan kirjallisesti irtisanoa päättymään kolmen (3) kuukauden kuluttua irtisanomisesta. Irtisanominen koskee kaik-

kia osapuolia, jos jompikumpi osapuoli irtisanoo yhteistoimintasu-
pimuksen.

SATAKUNNAN SAIRAANHOITOPIIRIN KUNTAYHTYMÄ

Ahti Pisto
sairaanhoitopiirin johtaja

Olli Wanne
johtajaylilääkäri

SATAKUNNAN SAIRAANHOITOPIIRIN JHL RY

Airi Rantamäki
puheenjohtaja

Irma Hiltunen
sihteeri

JYTY SATKS RY

Katja Koivula
puheenjohtaja

Sirpa Erkkilä
sihteeri

SATAKUNNAN KUNTAYHTYMÄIN AMMATTILAISET SKYA RY

Anne Hiljanen
puheenjohtaja

Jaana Sonne
sihteeri

TEHYN SATAKUNNAN SAIRAANHOITOPIIRIN PIIRITOIMIKUNTA

Arja Nummelin
puheenjohtaja

Maija Nummelin
sihteeri

SUPERIN SATAKUNNAN KESKUSSAIRAALAN AMMATTIOSASTO

Susanna Tasku
puheenjohtaja

Liisa Linnanketo
varapuheenjohtaja

JULKISALAN KOULUTETTUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ
JUKO RY

Kimmo Virtanen
koordinoiva pääluottamusmies

TEKNIikka JA TERVEYS KTN - SATAKUNTA RY

Veikko Ylönen
koordinoiva pääluottamusmies

Jorma Virtanen
pääluottamusmies

SATAKUNNAN ERITYISHUOLTOPIIRIN KUNTAYHTYMÄ
KUNTA-ALAN UNIONI JHL

Päivikki Laine-Santanen
puheenjohtaja

Maija Nyström
sihteeri

TEHY

Sirkku Marikko
puheenjohtaja

Anni Laine
sihteeri

JULKISALAN KOULUTETTUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ
JUKO RY

Leena Marin
pääluottamusmies