

# Teollisuusliitto

## Strategia 2018–2023

# Yhteisvoimaa, sopimista ja neuvokkuutta



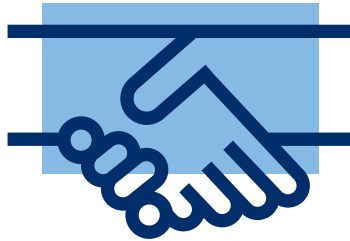
## Arvopohjamme



### Uskomme yhteisvoimaan

Teollisuusliitossa jäsenet voivat vaikuttaa omiin ja yhteisiin asioihin, muuttaa maailmaa.

- Teemme asiat yhdessä.
- Pidämme jokaista jäsentämme yhtä tärkeänä.



### Uskomme sopimiseen

Sopimisella kehitämme jäsenten etuja ja asemaa sekä vahvistamme keskinäistä luottamusta.

- Teemme rehtiä ja aktiivista yhteistyötä.
- Edistämme hyvää työelämää ja kestävää kehitystä.



### Uskomme neuvokkuuteen

Jäsenten ja henkilökunnan osaaminen ja luovuus ovat Teollisuusliiton vahvuus.

- Uskallamme uudistaa ja uudistua.
- Kehitämme ja jaamme asiantuntemusta.

## Strategian tavoitteet ja välineet

### Tavoitteet

Mitä teemme jäsenten eteen.

#### Mahdollisuuksia ja turvaa jäsenille

- Parempaa toimeentuloa ja työllisyyttä.
- Laadukkaita ja kehittyviä töitä.
- Osaamisella vahvempia työuria.
- Tuntuvaa tukea muutostilanteissa.

#### Päivitys ay-toimintaan

- Enemmän osallistumista ja osallisuutta.
- Sujuvampaa yhteispeliä liitossa.
- Näkyvämpi jäsentensä puolestapuhuja.

#### Valtuusto

- Asettaa vuosittaisia painopisteitä.
- Arvioi strategian edistymistä.
- Päättää sen päivittämisestä.

### Välineet

Miten toteutamme tavoitteet.

#### Yhteisiä painopisteitä

- Vuosittain toteutettavia isoja kokonaisuuksia (kuten luvussa 5).
- Koko liiton yhteistä kehittämistyötä.

#### Toimintojen kehittäminen

- Tavoitteistamme lähtevää päivittäisen työn parantamista.
- Tapahtuu liiton yksiköissä.

#### Yhteiset toimintatavat

- Arvojemme mukaiset käytännöt.
- Jalkautetaan koko liittoon.

# Sisällysluettelo

## Mihin me tarvitsemme strategiaa?

<b>1</b>	<b>Arvopohjamme</b>	<b>6</b>
	Uskomme yhteisvoimaan · Uskomme sopimiseen · Uskomme neuvokkuuteen	
<b>2</b>	<b>Mitä jäsenemme ajattelevat?</b>	<b>7</b>
	Jäsenet työskentelevät teollisuudessa – suoraan ja välillisesti · Jäsenten kertomuksia työpaikoilta	
<b>3</b>	<b>Miltä maailma näyttää?</b>	<b>10</b>
	Muutosten tuulet puhaltavat · Teollisuuden pärjättävä yhä kovemmassa kilpailussa · Työnteko ja arki digitalisoituvat · Epävarmuus lisääntyy, kun jakolinjat syvenevät · Liittojen toimintaympäristö on murroksessa	
<b>4</b>	<b>Tavoitteemme</b>	<b>15</b>
	A Mahdollisuuksia ja turvaa jäsenille · <i>Parempaa toimeentuloa ja työllisyyttä</i> · <i>Laadukkaita ja kehittyviä töitä</i> · <i>Osaamisella vahvempia työuria</i> · <i>Tuntuva tukea muutostilanteissa</i>	
	B Päivitys ay-toimintaan · <i>Enemmän osallistumista ja osallisuutta</i> · <i>Sujuvampaa yhteispeliä liitossa</i> · <i>Näkyvämpi jäsentensä puolestapuhuja</i>	
<b>5</b>	<b>Välineemme</b>	<b>20</b>
	Työehtosopimuksien ja neuvottelutoiminnan kehittäminen · Yhteiskuntavaikuttamisen lisääminen · Aluetoimistoverkoston, aluetoiminnan ja ammattiosastojen kehittäminen · Järjestäytymisen ja jäsenten aktivoinnin parantaminen · Jäsenpalvelun kehittäminen sekä tiedon ja osaamisen jakaminen · Henkilöstön osaamisen ja johtamisen kehittäminen	
<b>6</b>	<b>Strateginen suunnittelu ja päivittäminen</b>	<b>23</b>
	Valtuusto arvioi, ohjaa ja päivittää · Suunnittelu muuttaa strategian toiminnaksi	

## Mihin me tarvitsemme strategiaa?

Teollisuusliitto on työkalu, jolla työntekijät voivat yhdessä parantaa etujaan ja asemaansa työelämässä. Käytännössä tämä tarkoittaa palkkatason ja ostovoiman nostamista, erimielisyyksien selvittämistä työpaikoilla, työ- ja koulutusmahdollisuuksien edistämistä, sosiaali- ja työttömyysturvan ja eläkkeiden kehittämistä, työelämän laadun ja säädösten parantamista sekä vapaa-ajan lisäämistä.

Nämä asiat eivät toteudu itsestään, vaan työkalu tarvitsee voimaa. Se syntyy Teollisuusliiton jäsenten ja henkilöstön osaamisesta, neuvokkuudesta, verkostoista ja yhteisistä tavoitteista – sekä tietysti myös lukumäärästä. Työntekijöiden yhteisvoima on sitä suurempi, mitä useampi heistä kuuluu liittoon. Liittoon kuuluminen ei kuitenkaan ole itsestäänselvyys, koska jotkut jättävät liittymättä.

Teollisuusliiton toiminnan tarkoitus on selkeä: jäsenten etujen edistäminen jäsenten yhteisvoiman avulla. Sen toteuttaminen ei valitettavasti ole yhtä yksinkertaista. Emme voi päättää asioista yksin, vaan tulokset pitää synnyttää neuvottelemalla ja tekemällä sopimuksia. Vastapuolellamme on työnantajat ja heidän järjestöjään, joilla on omat tavoitteensa. Myös lainsäädäntöön vaikuttaminen on tärkeä keino parantaa jäsenen etuja ja asemaa. Siinä onnistumme vain, jos poliitikot ja muut päättäjät ottavat mielipiteemme huomioon.

Mitä jäsenemme haluavat ja millä tavoin jäsenten etua pitäisi edistää eri tilanteissa? Miten menestymme parhaiten neuvotteluissa? Miten vaikutamme eniten yhteiskunnan päätöksiin? Entä miten saamme mahdollisimman monen liittymään Teollisuusliittoon? Näitä kysymyksiä pitää ratkoa päivästä päivään. Niihin ei kuitenkaan ole helppoja tai nopeita vastauksia. Liiton parantaminen vaatii jäsenten tuntemista, tulevaisuuden ennakointia sekä nykyisen toiminnan rehellistä arviointia. Se vaatii tavoitteita ja toimintatapoja, jotta koko liitto kulkisi samaan, yhdessä valittuun suuntaan. Tämä työ vaatii myös aikaa.

Teollisuusliitolle on tehty strategia, jotta voisimme kehittää liittoamme yhdessä. Se on vuoteen 2023 ulottuva toimintasuunnitelma, joka tähtää jäsenten etujen ja aseman parantamiseen sekä yhteisvoiman kasvattamiseen.

Strategia on kypsynyt vuosien 2016–2017 aikana samalla, kun Teollisuusliittoa on rakennettu. Sen kirjoittamiseen osallistui kolmen perustajaliiton valtuustot, hallitukset sekä iso osa henkilökuntaa. Strategian merkitys uudelle liitolle on erityisen suuri. Teollisuusliiton synty on osa kehitystä, jossa teollisuus- ja kaivosalojen, maa- ja metsätalouden sekä palvelualojen työntekijöiden edut kietoutuvat toisiinsa. Yhteiset tavoitteet ja toimintatavat ovat välttämättömiä, kun jäsenistö ja henkilöstö aloittavat yhteisen työnsä vuoden 2018 alussa.

Jotta tavoitteet eivät unohtuisi liittokokouskauden aikana, ne kytketään jokavuotiseen toimintaan ja sen suunnitteluun. Strategiaan on rakennettu myös mahdollisuus arvioida tavoitteita uudelleen, mikäli liiton toimintaympäristö muuttuu odottamattomalla tavalla.

# 1 Arvopohjamme

Ensimmäisessä luvussa esitellään Teollisuusliiton arvopohja. Ammattiyhdistysliikkeen perinteisiä arvoja ovat jäsenlähtöisyys, tasa-arvo ja heikomprien puolustaminen. Teollisuusliitossa ne näkyvät siinä, mihin asioihin uskomme, ja siinä, millä tavalla toimimme. Arvopohja on liittoa koossa pitävä voima ja strategiamme perusta. Se viestii myös yhteistyökumppaneillemme ja muulle ympäristölle siitä, minkälaisia olemme ja miten haluamme, että meidät koetaan.

## Uskomme yhteisvoimaan

Teollisuusliitossa jäsenet voivat vaikuttaa omiin ja yhteisiin asioihinsa, muuttaa maailmaa. Toimintamme on luonteeltaan yhteisöllistä – siihen perustuu liiton voima. Liitto on vahva ja sitä kuunnellaan niin kauan, kuin sillä on korkea järjestäytymisaste sekä jäsenistö, joka kokee liiton arvot ja tavoitteet omakseen ja toimii aktiivisesti niiden puolesta. Yhteisvoima pelaa vain, jos jokaista jäsentä kohdellaan tasaveroisesti. Meitä vahvistaa se, että olemme osa kansainvälistä liittojen perhettä. Siksi:

- Teemme asiat yhdessä.
- Pidämme jokaista jäsentämme yhtä tärkeänä.

## Uskomme sopimiseen

Työpaikoilla ja työmarkkinoilla Teollisuusliitto on neuvottelija ja yhteistyökumppani. Iso osa liiton vaikutusvallasta perustuu kykyyn sopia vaikeistakin asioista sekä sopimusten kunnioitukseen. Sopimisella kehitämme jäsenten etuja ja asemaa sekä vahvistamme keskinäistä luottamusta. Vaikuttamalla luomme yhteiskuntaa, joka kestää taloudellisesti, sosiaalisesti ja ympäristöllisesti. Siksi:

- Teemme rehtiä ja aktiivista yhteistyötä.
- Edistämme hyvää työelämää ja kestäväää kehitystä.

## Uskomme neuvokkuuteen

Jäsenten ja henkilökunnan osaaminen ja luovuus ovat Teollisuusliiton vahvuus. Niiden ansiosta voimme parantaa omaa toimintaamme, neuvottelu- ja vaikuttamistaitoja. Työpaikkojen, teollisuuden ja yhteiskunnan kehittäminen vaatii meiltä aloitteellisuutta ja itsensä likoon laittamista. Siksi:

- Uskallamme uudistaa ja uudistua.
- Kehitämme ja jaamme asiantuntemusta.

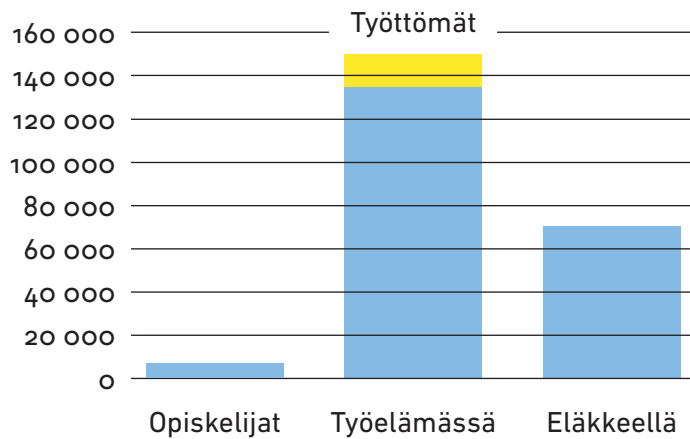
## 2 Mitä jäsenemme ajattelevat?

Toisessa luvussa tarkastellaan Teollisuusliiton jäseniä. Jäsenet ovat erottamaton osa liittoa: ilman jäseniä ei olisi koko Teollisuusliittoa. Liiton toiminnan päämäärät syntyvät jäsenten kokemuksista ja toiveista. Niitä esitellään lyhyiden kertomusten avulla. Jäsenkuntaa on hyvä tarkastella myös tilastojen avulla.

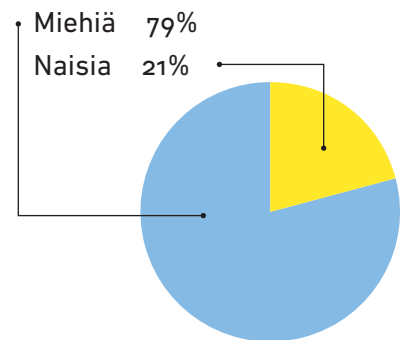
### Jäsenet työskentelevät teollisuudessa – suoraan ja välillisesti

Seuraavien tilastojen tiedot ovat syksyltä 2017.

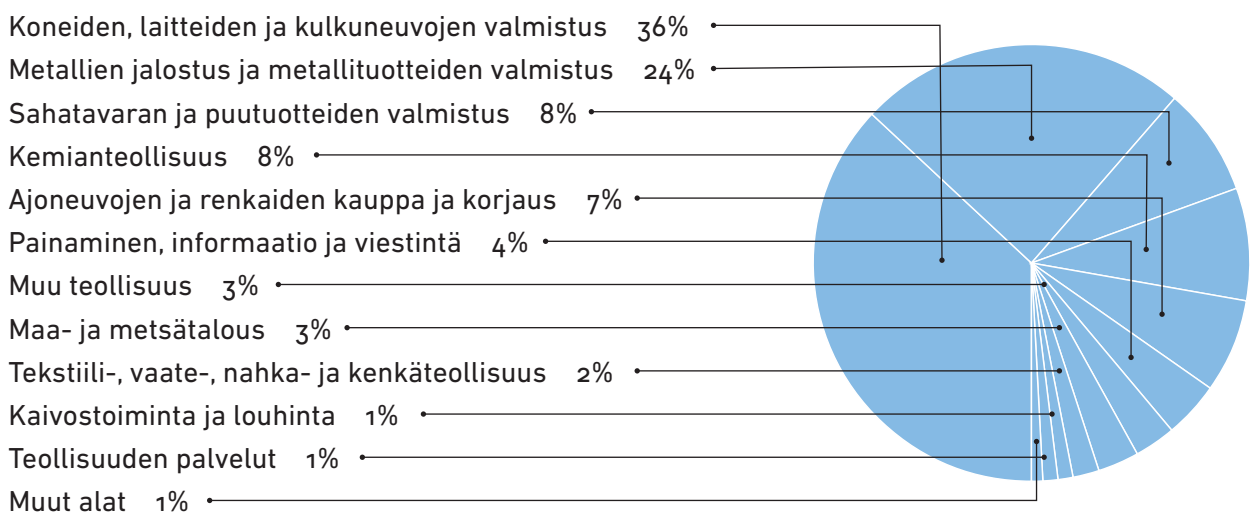
#### Yli 150 000 jäsentä työelämässä



#### Jäsenten enemmistö on miehiä



#### Millä aloilla jäsenet työskentelevät



## Jäsenten kertomuksia työpaikoilta

Seuraavat tosipohjaiset tarinat on kerätty Teollisuusliiton perustajaliittojen hallitusten avulla. Ne kertovat, kuinka moninaisia tilanteita työpaikoilla syntyy ja mitä jäsenet odottavat liitoltaan. Strategian tavoitteet ja toteutus on suunniteltu niin, että ne vastaavat tarinoista nouseviin haasteisiin ja tarpeisiin.

»Työpaikkaamme automatisoidaan kovaa vauhtia, ja työvoiman tarve vähenee. Yt-neuvottelujen tuloksena sadasta työntekijästä puolet saa loppu-tilin. Työhön jäävistä osa ei kuitenkaan hallitse uusia laitteita eikä entistä, ruumiillista työtä riitä kaikille. Ihmettelemme, miksi työnantaja ei ole huolehtinut työntekijöiden osaamisesta ajoissa. Toivomme Teollisuusliitolta aktiivista apua yt-prosessissa ja opastusta irtisanotuille, esimerkiksi eri koulutuspoluista.» —*Olavi*

»Olen töissä 0–40-sopimuksella. Tämä tilanne on kestänyt jo viisi vuotta, ja epävarmuus alkaa stressaamaan. Viikossa minulla on keskimäärin 2 työvuoroa, jotka voivat olla minä päivänä tahansa ja niistä voidaan ilmoittaa lyhyellä varoitusajalla. Elämää on vaikea suunnitella. Epäilen, että työnantajan menettelyssä on jotain laitonta. Kaipaen Teollisuusliitolta apua epävarmuuden lopettamiseen.» —*Maija*

»Minulla todetaan ammattitauti, minkä takia en kykene entiseen työhöni. Odotan, että saan työsuojeluvaltuutetulta neuvoja ja vaihtoehtoja, mitä voisin tehdä. Ammattitauti ja sen syy olivat entuudestaan tuntemattomia työsuojeluvaltuutetulle, ja haluaisin lisätietoa Teollisuusliiton asiantuntijoilta. Ihmettelen myös, mikä on työnantajan vastuu tässä tapauksessa.» —*Tapio*

»Meidän työpaikalla menee huonosti. Tilauskirja näyttää puolityhjältä, eikä parempaa ole luvassa, tai niin ainakin kerrotaan. Meidän on pakko miettiä yhdessä, mistä ruvettaisiin säästämään. Joudun punnitsemaan, minkälaiseen joustoon olisin itse valmis. Haluaisin, että liiton avulla selvitetäisiin yrityksen todellinen taloudellinen tilanne. Luulen, että porukkamme kaipaa apua myös tulevilla neuvotteluissa.» —*Juhani*



»Duunissa puhutaan sopimuksesta, jonka mukaan meidän työehtoja pitäisi heikentää. Kuulemma maan hallitus ja työnantajat painostivat ankarasti ammattiliittoja. Teollisuusliiton pitäisi olla niin vahva, että tällaista sopimusta ei tarvitsisi enää tehdä. Tilanne on epäreilu, koska meillä sopimusta on sovellettu eri tavoin kuin naapurissa. Meillä helatorstai on muutettu työpäiväksi, mutta arkipyhäkorvauksista on tullut erimielisyyttä. Olisi hyvä, että liitolta tulisi enemmän ohjeita, koulutusta ja apua tulkintariitojen selvittämiseen. Teollisuusliitto voisi myös tuoda julkisuuteen tietoja siitä, onko sopimus vaikuttanut kilpailukykyyn, kuten meille on kerrottu.» —*Tiina*

»Opiskelin ammattikoulussa alalle, jolla piti olla hyvät näkymät. Opintojen jälkeen ehdin olla oman alan töissä vain hetken, ennen kuin lama vei työn ja tulevaisuuden. En haluaisi lannistua, mutta tarvitsen enemmän neuvoja työnhaussa, työttömyysturvassa ja oman asuinalueen avoimista työpaikoista. Tämä ei ole reilua, että valmistuin suoraan työkkäriin.» —*Jere*

»Huomasin useita puutteita työturvallisuudessa, esimerkiksi konesuojauksessa, sisäilman puhtaudessa ja varusteissa. Minulle kerrotaan, että näin on ollut pitkään. Meillä on työsuojelu- ja luottamusmiesorganisaatio, mutta ne vaan seuraavat tilannetta. Sisuunnuin ja lähetin sähköpostia liittoon, koska kyllähän sen jotain pitää tehdä. Odotan mielenkiinnolla, tapahtuuko mitään ja miten muut suhtautuvat tällaiseen aktivismiin.» —*Jenni*

### 3 Miltä maailma näyttää?

Kolmannessa luvussa tarkastellaan toimintaympäristöä, jossa Teollisuusliitto ajaa jäsentensä etuja. Yksi liittokokouskausi on lyhyt aika, mutta siinäkin ehtii tapahtua paljon. Eteemme tulee varmasti yllätyksiä, mutta moni muutos on sellainen, jonka voimme nähdä etukäteen. Tässä luvussa arvioidaan, minkälaisia haasteita kohtaamme lähitulevaisuudessa.

#### Muutosten tuulet puhaltavat

Teollisuusliitto on osa suomalaista yhteiskuntaa ja maailmaa. Sen sijaan, että vain reagoisimme ympärillämme tapahtuviin muutoksiin, meidän täytyy ennakoida, mitä tapahtuu: jäsenten arjessa, työpaikoilla, työmarkkinoilla, politiikassa ja taloudessa. Silloin voimme toimia ajoissa, ja jopa vaikuttaa tulevaan. Ennakoimalla liitto voi myös vähentää epävarmuuden tunnetta, joka usein liittyy muutokseen.

Tällä hetkellä vaikuttaa siltä, että maailma on mullistumassa. Muutosta kuvataan usein niin sanotuilla megatrendeillä. Ne ovat pitkäaikaisia, voimakkaita ja laajasti vaikuttavia kehityssuuntia.

Hyvä esimerkki megatrendistä on *globalisaatio*. Yhtäältä maa voi erikoistua vientituotteiden valmistukseen, mikä mahdollistaa hyvinvoinnin nousun. Toisaalta työt voivat siirtyä maasta pois, kun muualla valmistaminen tulee halvemmaksi. Yritystoiminnan ja rahoitusmarkkinoiden yhdenmisyminen välittää talouden nousut ja kriisit nopeasti maapallon kolkasta toiseen. Tulevaisuudessa globalisaatio jatkaa kulkuaan. Maailmankaupan esteet, kuljetus- ja tuotantokustannukset voivat kuitenkin muuttua arvaamattomasti.

Tietokoneiden ja tietoverkkojen voittokulku, *digitalisaatio*, on toinen työpaikoillamme näkyvä megatrendi. Digitalisaatio on tehostanut tuotantotekniikkaa, kaupankäyntiä ja muuttanut elämää ja työntekoa. Se on myös synnyttänyt uusia, täysin sähköisiä tuotteita ja palveluita. Digitalisaatio vaikuttaa monella tavalla työntekijöihin: Työtä pitää tehdä entistä enemmän tietokoneiden avulla. Jotkut työt häviävät täysin, koska ne voi korvata tekoälyllä, sensoreilla tai roboteilla. Myös ihan uusia töitä syntyy.

Muita meihin vaikuttavia megatrendejä ovat *ilmastonmuutos*, väestön *ikäntyminen* länsimaissa sekä ihmisten *liikkuvuuden lisääntyminen*. Väestön ikääntyminen on seurausta eliniän pitenemisestä ja syntyvyyden vähenemisestä. Ilmastonmuutosta torjutaan muun muassa kansainvälisillä päästörajoituksilla, jotka vaikuttavat erityisesti energiantuotantoon, maa- ja metsätalouteen sekä liikenteeseen. Samalla ympäristöystävällisen tekniikan tarve kasvaa. Ilmastonmuutos voi lisätä muuttoliikettä, kun elinolot heikkenevät eri puolilla maailmaa. Taloudelliset ja poliittiset kriisit, vainot sekä sodat synnyttävät pakolaisuutta.

Mutta miten nämä isot, maailmanlaajuiset muutokset vaikuttavat Suomeen ja Teollisuusliittoon?

## Teollisuuden pärjättävä yhä kovemmassa kilpailussa

Suomen taloudelle 2010-luku on ollut vaikeaa aikaa. Finanssikriisin jälkeen bruttokansantuotemme on laskenut ja noussut mutta on yhä alemmalla tasolla kuin 10 vuotta sitten. Teollisuuden tilanne näyttää vieläkin karummalta. Palkansaajien määrä on laskenut sadalla tuhannella, mikä on neljännes vuoden 2007 tasosta. Teollisuuden vienti on pudonnut viidenneksellä. Mistä näin raju ja pitkäkestoinen kriisi on johtunut?

Teollisuuden supistumisen taustalta löytyy monta tarinaa. Investointitavaroille ei ole ollut kysyntää, kun Euroopassa on selvitelty euron kriisiä. Elektroniikkateollisuus koki suuren iskun, kun Nokia matkapuhelinimperiumi romahti. Telakkateollisuus kärsi siitä, kun Turun telakka ei saanut tilauksia. Paperin kysyntä ja painaminen lähtivät laskuun, kun digitaalinen media otti niskalengin paperiviestinnästä. Venäjän lama leikkasi viennistä ison siivun.

Suomen teollisuus törmäsi huonoihin suhdanteisiin, kovaan kansainväliseen kilpailuun ja tuoteteisiin, jotka ovat odottamatta muuttuneet vanhentuneiksi. Pienessä, viennistä riippuvaisessa maassa tällaiset ongelmat saavat suuret mittasuhteet. Teollisuus kuitenkin korjaa itse itseään rakennemuutoksen kautta. Globalisaatio ja digitalisaatio ovat ongelmien taustasy, mutta myös ratkaisun avain.

Rakennemuutoksessa työntekijät siirtyvät ja investointeja tehdään niille aloille, missä on kasvunäkymiä. Tuottavuutta ja kannattavuutta saadaan aikaan tietotekniikan, tekoälyn ja robottien avulla. Teollisuuden tuotteisiin sisällytetään palveluja. Työntekijöiltä vaaditaan entistä enemmän teknistä osaamista ja palveluasennetta. Yrityksiltä taas vaaditaan nopeutta ja tehokkuutta, jotta ne löytävät paikkansa globaaleissa tuotanto- ja alihankintaketjuissa. Tämä kehitys voi tuoda takaisin sellaista tuotantoa, joka on jo kertaalleen siirtynyt ulkomaille. Uusi tekniikka voi tehdä myös työajan lyhentämisen mahdolliseksi.

Suomi on osa euroaluetta, eikä vientialojen tilannetta voi parantaa oman valuutan avulla. Globaalissa kilpailussa kilpailukyvyllä, eli kustannustasolla ja tuottavuudella, on suuri merkitys. Tilastojen mukaan teollisuuden palkat eivät ole nousseet viimeisen kymmen vuoden aikana enempää kuin kilpailijamaissa. Tuottavuus sen sijaan on kehittynyt hitaasti. Se johtuu todennäköisesti investointien vähäisyydestä sekä korkean tuottavuuden alojen ongelmista. Teollisuutta ei ole kehitetty Suomessa pitkäjänteisesti, ja tuottavuutta on vaikea korjata nopeasti. Siksi poliitikkojen huomio kohdistuu palkkoihin, kun kilpailukyky heikentyy.

## Työnteko ja arki digitalisoituvat

Älypuhelimien ja sosiaalisen median yleistymisen ovat paljastaneet, kuinka perusteellisesti digitaalisuus voi muuttaa elämäämme. Personoidut nettipalvelut ja henkilökohtaiset sosiaaliset nettiringit ovat toisaalta lisänneet yksilöllistymistä ja toisaalta luoneet aivan uudenlaisia tapoja muodostaa samoin ajattelevien yhteisöjä. Ihmisten verkostot sekä työelämässä että vapaa-ajalla

ovat kasvaneet. Mielipiteet muodostuvat aiempaa monimutkaisemmassa tiedotusvälineiden ja sosiaalisen median nopeassa ristivaikutuksessa. Tietoverkko muistaa, mitä olet tehnyt, ja se vaikuttaa siihen, mitä saat eteesi.

Työpaikoilla digitaalisuus näkyy tekniikan kehittämisessä, kuten etävalvonnan ja -hallinnan lisääntymisenä sekä robottien ja tekoälyn hyödyntämisessä. Koneet ja ihmiset kytkeytyvät toisiinsa niin sanotun teollisen internetin avulla. Kehitys lisää vaatimuksia osaamisessa, oppimiskyvyssä ja työaikojen joustossa. Sillä on myös suuri vaikutus työelämän rakenteisiin. Yhdenlaisista osaamista ei enää tarvita, toisenlaista taas tarvitaan niin, että osaajista on pula. Digitaaliset järjestelmät tekevät mahdolliseksi, että työtä pilkotaan pienemmiksi palasiksi ja sitä siirretään paikasta toiseen ympäri maapalloa. Tietojärjestelmät ja niin sanotut digitaaliset alustat luovat uudenlaisia yrityksiä ja tuotteita, mutta ne eivät työllistä samalla tavalla kuin aikaisemmin. Julkisella puolella muutos on suuri, kun säädöksiä ja järjestelmiä uusitaan digiaikaan, esimerkiksi työnvälityksessä.

Näyttää siltä, että tämä kehitys nakertaa kokoaikaisen palkkatyön yleisyyttä ja vahvistaa yksilöllisyyttä. Yhä useampi joutuu hakemaan elantonsa useasta pienemmästä purosta, työllistämään itse itsensä ja elämään suurempien riskien keskellä.

## Epävarmuus lisääntyy, kun jakolinjat syvenevät

Monet tapahtumasarjat vaikuttavat Suomessa siihen, että ihmisryhmien eriytyminen työmarkkinoilla ja yhteiskunnassa lisääntyy. Osaamisvaatimusten kasvu ja talouskasvun keskittyminen tietyille aloille suurten kaupunkien ympärille jättää osan työväestöstä huonompaan asemaan. Osa joutuu työelämän ulkopuolelle ja jää vaille työuraa, vaikka intoa ja koulutustakin löytyisi. Tämä johtaa huono-osaisuuden kasautumiseen ja luokkaerojen kasvuun. Mikäli politiikalla ei puututa kehitykseen, jakolinjat siirtyvät sukupolvelta toiselle ja ihmisryhmät vieraantuvat toisistaan. Kun yhteiskunnan eheys katoaa, myös yhteisvastuu heikkenee.

Työelämän huonontumisesta on puhuttu paljon 2000-luvulla. Sillä tarkoitetaan muun muassa epävarmaksi muuttuneita työsuhteita ja kasvanutta työstressiä. Lähitulevaisuudessa kilpailun koventuminen ja digitalisaatio kiihdyttävät edelleen työtahtia ja nostavat työntekijöiltä vaadittua osaamista. Vaikka vuokratyö ja niin sanotut nollasopimukset ovat erityisesti lama-ajan ilmiöitä, työnantajat haluavat, että työntekijät joustavat myös nousukaudella. Lyhyet työsuhteet tekevät työurista katkonaisia. Näyttää siltä, että työnantajien ja työntekijöiden etujen ristiriita kasvaa.

Talouselämän kansainvälistyminen lisää siirtotyöläisten määrää Suomessa. Joillain aloilla vaaditaan erikoisosaamista, jota ei maastamme löydy. Joissain tapauksissa työnantaja käyttää siirtotyöläisiä, jotta työn saa teetettyä halvemmalla. Tämä luo uusia jakolinjoja työmarkkinoille ja yhteiskuntaan.

Kun huonot ajat yhdistyvät arvaamattomiin murroksiin, ihminen tuntee epävarmuutta. Silloin on luonnollista etsiä helppoja ratkaisuja, jotka parantaisivat tilanteen. Sosiaalinen media vahvistaa tätä käyttäytymistä. Nopeatempoinen ja lyhytjännitteinen keskustelu ajaa yhteiskunnallista keskustelua ääripäihin ja ylläpitää jatkuvan kriisin tunnetta. Se ruokkii populismia ja jopa poliittisia ääri liikkeitä, joissa kaikki epävarmuus ja ongelmat selitetään joidenkin ihmisryhmien aiheuttamaksi. Samalla demokratian toiminta ja sopiminen vaikeutuvat.

Politiikan arvaamattomuus on kansainvälinen ilmiö, joka varmasti värittää 2010-luvun loppupuoliskoaa. Sekä Yhdysvalloissa että Euroopassa on vahvistuvia kansallismielisiä virtauksia, jotka pyrkivät heikentämään vapaakauppaa ja kansainvälistä yhteistyötä esimerkiksi ilmastokysymyksissä. Pienelle, viennistä riippuvaiselle Suomelle se olisi turvaton tie. Euroopan unioni voi kehittyä suuntaan, jonka vaikutuksista emme tiedä. EU on alkanut panostaa teollisuuden kehittämiseen. Samalla se on ruvennut antamaan ohjeita, joilla halutaan vaikuttaa palkanmuodostukseen.

## Liittojen toimintaympäristö on murroksessa

Työehtosopimukset ovat edelleen keskeisin väline, jolla liitto parantaa jäsenten etuja ja asemaa. Se tapa, jolla niistä neuvotellaan, on kuitenkin murrosvaiheessa. Työnantajat ovat sulkeneet oven laajoilta kolmikantaisilta sopimuksilta kuten tupoilta, minkä johdosta palkat tulevat ammattiliittojen ja työnantajaliittojen neuvoteltaviksi. Liittokierroksia on ollut ennenkin, mutta nyt niistä on tulossa tapa. Liittokierroksilla ammattiliittojen on kuitenkin vaikeampi neuvotella esimerkiksi sosiaali- ja työttömyysturvan parantamisesta kuin tupo-aikana.

Kilpailukyvyyn nimissä on esitetty, että palkankorotuksia pitäisi koordinoita. Suomen malliksi kutsutussa järjestelmässä avainasemaan nousisivat vientiliitot, suurimpana Teollisuusliitto. Mallissa kotimaan sektori ja julkinen sektori noudattaisivat vientiliittojen tekemää palkankorotustasoa. Viimeisen vuosikymmenen aikana teollisuuden työntekijöiden palkat ovat jääneet muista jälkeen, joten tavoite on paikallaan. SAK:n, STTK:n, Akavan ja EK:n merkitys palkkaneuvotteluissa on laskussa, mikä vaikeuttaa koordinaatiota. Samaan aikaan ammattiliittoja ohjeistetaan ulkoapäin: hallitus, poliitikot ja pankit haluavat vaikuttaa palkankorotuksiin.

Kehitys on vähentänyt työntekijäpuolen vaikutusvaltaa muun muassa verotukseen ja sosiaali- ja työeläinlainsäädäntöön. Sipilän hallitus on toteuttanut työnantajien ajamia leikkauksia työelämää ja sosiaaliturvaa koskeviin lakeihin. Kun kolmikantainen sopiminen on supistunut, kasvaa tarve yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen, lobbaamiseen. Vaikuttaminen ammattimaistuu jatkuvasti, ja organisaatiot käyvät kovaa kilpailua siitä, kenen mielipide vaikuttaa. Resurssien lisäksi vaikuttamistyössä tarvitaan hyvää mainetta. Tulevaisuudessa liitoilta edellytetään entistä enemmän taloudellista, sosiaalista ja ympäristöllistä vastuullisuutta.

Työnantajaliittojen tavoitteena on kasvattaa omaa voimaansa ja pelitilaansa työpaikoilla. Kun työnantajat puhuvat paikallisen sopimisen lisäämisestä, he tarkoittavat usein sitä, että palkat joustaisivat yrityksen kannattavuuden mukaan. Luottamushenkilöille työnantajien asenne merkitsee hankalampia neuvotteluja, lisää opeteltavaa ja suuria paineita. Vaarana on, että tehtäviin ei löydy halukkaita, jos ne kuormittavat kohtuuttomasti. Liiton tarjoamalle tuelle, neuvonnalle ja opetukselle on siis jatkuvasti enemmän tarvetta. Sitä voivat antaa liiton henkilökunta, ammattiosastot ja vertaiset. Tärkeä voimavara on myös Teollisuusliiton oma Murikka-opisto. Aktiivijäsenten ikääntyminen kannustaa etsimään uusia keinoja luottamushenkilöiden tukemiseen.

Yksilöllistyminen, liittojen ulkopuolella toimiva YTK-työttömyyskassa, sekä talouden rakenneuudistus ovat laskeneet liittoon kuuluvien työntekijöiden osuutta. Yhä useammalle jäsenelle sopii myös ajatus siitä, että liitto on vain vakuutuslaitos, vaikka sen voima perustuu jäsenten aktiivisuuteen. Vaikuttaminen ammattiliitossa ei ole juurikaan muodissa. Yksi syy on siinä, että vapaa-aika täyttyy muilla aktiviteeteilla. Se johtuu osittain myös ay-vastaisten mielipiteiden voimistumisesta Suomessa. Kehitystä ruokkii sekä perinteinen että sosiaalinen media, joissa ammattiliittojen viesti ei näytä löytävän ilmatilaa. Tämän tuloksena jäsenkunta jakautuu selvemmin aktiivijoukkoon, toiminnan seuraajiin ja niihin, joita liitto ei kiinnosta. Toisaalta sosiaalinen media antaa mahdollisuuden yhdistää jäseniämme ja vahvistaa vaikutusvaltaamme.

## 4 Tavoitteemme

Neljännessä luvussa esitellään Teollisuusliiton kaksi tavoitetta: Mahdollisuuksia ja turvaa jäsenille ja Päivitys ay-toimintaan. Tavoitteet ovat liiton toiminnan ohjenuora liittokokouskauden ajalle. Niiden tarkoituksena on sovittaa yhteen perustehtävämme eli jäsenten etujen ja aseman parantaminen, arvopohjamme sekä se ympäristö, jossa toimimme. Tarkoitus ei ole kuvata sitä, mitä kaikkea voidaan tehdä – vaan sitä, mitä pitää tehdä vuosina 2018–2023. Tavoitteet ohjaavat resurssijamme kaikkein tärkeimpien haasteiden voittamiseen.

### A Mahdollisuuksia ja turvaa jäsenille

Pitkä lamakausi ja tekniikan nopea kehittyminen näkyvät konkreettisesti jäsentemme työelämässä. Uranvaihdos, uuden työpaikan etsiminen ja jatkokoulutus voivat tulla melkein kenen tahansa eteen. Työhyvinvoinnin ja työolojen laadun merkitys on kasvanut. Siksi Teollisuusliiton ensimmäinen tavoite on parantaa jäsenten mahdollisuuksia ja turvaa työelämässä.

#### *Parempaa toimeentuloa ja työllisyyttä*

Nykyiset ja tulevat jäsenet tarvitsevat enemmän vaihtoehtoja uransa rakentamiseen ja ansioidensa parantamiseen. Suomessa monilla teollisuudenaloilla on ollut ongelmia ja työpaikat ovat vähentyneet. Olemme menettäneet asemiamme kansainvälisessä kilpailussa. Lama on pienentänyt palkankorotusvaraa, eikä ostovoima ole kasvanut. Vuokratyö ja o-4o-sopimukset ovat yleistyneet. Teollisuustyö ei houkuttele nuoria. Näköpiirissä on kuitenkin suuria mahdollisuuksia. Esimerkiksi tuotannon digitalisaatio, robottien käyttäminen sekä kiertotalouden ja biotalouden kehittäminen voivat synnyttää uusia työpaikkoja. Se edellyttää ammattitaitoista työvoimaa sekä investointeja. Tärkeää olisi, että työ on tekijälleen mielenkiintoista ja yritykselle tuottavaa. Silloin kasvu on kestäväällä pohjalla.

Teollisuusliitto ottaa tavoitteeksi:

- Pitää huolen sopimusalojensa palkkakehityksestä ja ostovoiman kasvusta.
- Edistää palkkatasa-arvoa.
- Vaikuttaa epätyypillisten työsuhteiden vähentämiseen ja niiden työehtojen parantamiseen.
- Edistää ympäristöllisesti ja sosiaalisesti kestävien työpaikkojen syntymistä.
- Vaikuttaa tutkimuksen ja kehityksen, innovaatioiden ja investointien lisäämiseen.
- Edistää työntekijöiden asemaa ja toimeentuloa myös kansainvälisesti.

*Laadukkaita ja kehittyviä töitä*

Työntekijälle on tärkeää, että työtä saa tehdä turvallisesti, hyvässä työyhteisössä ja että työpaikka säilyy. Jos yrityksellä on taloudellisia ongelmia, se johtaa helposti työsuhteiden ja työolojen heikkenemiseen sekä vaikeisiin ratkaisuihin. Hyvän ja elinvoimaisen työpaikan resepti ei ole salaisuus: se sisältää panostamista työntekijöiden osaamiseen ja uuteen tekniikkaan sekä avointa ja osallistavaa johtamista. Siitä huolimatta monella työpaikalla kaivataan apua. Haastavimpia ovat työpaikat aloilla, joissa käydään läpi rakennemuutosta.

Teollisuusliitto ottaa tavoitteeksi:

- Olla perillä siitä, minkälaista jäsenten työ on ja mitä he siltä toivovat.
- Panostaa työelämän kehittämiseen sekä jäsenten työpaikoilla että kaikilla liiton aloilla.
- Edistää työntekijöiden osallistumista yritysten kehittämiseen sekä hallintoelimiin.
- Kannustaa yrityksiä panostamaan tuotekehitykseen, työntekijöiden osaamiseen ja uuteen tekniikkaan.
- Vaikuttaa työelämän kehittymiseen erilaisten tutkimus- ja kehittämishankkeiden avulla.

*Osaamisella vahvempia työuria*

Työntekijään kohdistuvat vaatimukset kasvavat, kun tekniikka kehittyy ja työelämän käytännöt muuttuvat. Yritysten kansainvälistyminen voi johtaa tilanteeseen, että oma työpaikka siirretään ulkomaille. Jäsenen ammattitaito voi yhtäkkiä muuttua riittämättömäksi tai kokonaan tarpeettomaksi. Lisäksi töissä tarvitaan yhä enemmän vuorovaikutus- ja muita yleistaitoja. Osaamisen kehittäminen työuran aikana on hyvä työsuohdevakuutus, joka auttaa etenemään uralla. Tutkinnon tekeminen ja uuden ammatin hankkiminen ovat investointi, johon jäsen kaipaa tukea. Monet Teollisuusliiton alojen työt ovat leimautuneet joko miesten tai naisten töiksi, ja se voi ohjata koulutus- ja uravalintoja huonolla tavalla.

Teollisuusliitto ottaa tavoitteeksi:

- Vaikuttaa siihen, ammatillisen ja aikuiskoulutuksen tarjontaa on riittävästi oikeissa paikoissa.
- Vaikuttaa siihen, että koulutuksen tukijärjestelmä on ajanmukainen ja mahdollistaa vaivattomat työelämän siirtymätapalet.
- Edistää naisten kouluttautumista ja työllistymistä miesvaltaisille aloille, ja päinvastoin.
- Edistää työssä oppimisen edellytyksiä.
- Vaikuttaa työnantajiin, että työntekijöiden osaamista ylläpidetään.
- Antaa jäsenille neuvontaa koulutusmahdollisuuksista.
- Auttaa jäseniä hankkimaan työelämässä tarvittavia perustaitoja, kuten kielitaitoa ja tietotekniikan osaamista.



*Tuntuva tukea muutostilanteissa*

Teollisuusalojen työntekijät kohtaavat työvuosiensa aikana elämäntilanteita, jotka päättävät yhden elämänvaiheen ja aloittavat toisen. Näitä voivat työttömyys tai työtuntien vähentäminen, työpaikan etsiminen, uudessa tehtävässä tai työpaikassa aloittaminen, työkyvyttömyys tai lapsen saaminen. Muutokset voivat olla hitaita siirtymiä tai odottamattomia tilanteita, ja niihin voi liittyä epäselvyyksiä ja rikkomuksia. Jäsenet kaipaavat tukea niihin varautumisessa ja niistä selviämisessä.

Teollisuusliitto ottaa tavoitteeksi:

- Vaikuttaa yhteistoiminnan, työsuhde-, työttömyys- ja muutosturvan kehittämiseen.
- Vaikuttaa työkyvyttömiä ja osatyökyvyttömiä aseman parantamiseksi.
- Edistää työn ja perheen yhteensovittamista.
- Tuoda palvelunsa ja verkostonsa mahdollisimman lähelle jäsentä.
- Huomioida omassa toiminnassaan jäsenten yksilölliset tarpeet sekä eri kielten ja kulttuurien tuntemuksen.
- Selvittää jäsenten kysymykset, erimielisyydet ja oikeusjutut sujuvasti ja nopeasti.
- Välittää jäsenille tietoa työpaikka- ja uramahdollisuuksista.
- Lisätä jäsenten tietoa omista oikeuksistaan.

## **B Päivitys ay-toimintaan**

Ammattiliittojen asema työntekijöiden keskuudessa ja yhteiskunnassa on muuttunut siitä, mitä se oli vielä jokin aika sitten. Liittoon kuulumisen, siinä toimimisen ja yhteisiin asioihin vaikuttaminen eivät ole nykyihmiselle itsestäänselvyyksiä. Kun järjestäytyminen heikkenee, yhteisvoimamme ja vaikutusvaltamme pienenevät. Kun jäsenten aktiivisuus laskee, luottamustehtävät kasaantuvat entistä harvemmille. Samaan aikaan luottamustehtävät ja henkilökunnan työ muuttuvat yhä vaativammiksi. Jos jäsenet eivät ole tyytyväisiä, he äänestävät jaloillaan. Tämän kierteen kääntäminen vaatii omien toimintatapojen uudistamista. Siksi Teollisuusliiton toisena tavoitteena on tehdä päivitys ay-toimintaan.

*Enemmän osallistumista ja osallisuutta*

Teollisuusliitto on kansalaisjärjestö, jonka avulla jäsenet voivat vaikuttaa ja osallistua. Vasta jäsenten aktivoituminen tekee liitosta elävän kansanliikkeen. Aktiivisuus on viime vuosina heikentynyt, mutta jäsenissä on vaikuttamispotentiaalia, joka on mahdollista avata. Siihen ei ole yhtä ainoaa ratkaisua, sillä nuorten vaikuttamistavat ja tavoitteet voivat olla hyvinkin erilaisia kuin vanhempien. Tärkeintä ei ole tapa, vaan lopputulos. Innostuneista jäsenistä kasvaa jäsenhankkijoita ja jäsenten edunvalvojia.

Teollisuusliitto ottaa tavoitteeksi:

- Ottaa avoimesti mukaan kaikki jäsenet, jotka haluavat osallistua.
- Kehittää ja tukea jäsentensä välisiä verkostoja.
- Jaamme jäsenistölle tietoa liiton toiminnasta avoimesti ja monipuolisesti.
- Kehittää osallistumistapojaan niin, että liiton toiminta ja päätökset pohjautuvat jäsentensä tärkeiksi pitämille arvoille ja asioille.
- Lisätä Teollisuusliiton merkitystä alan opiskelijoiden, valmistuneiden ja työelämään siirtyneiden keskuudessa.

#### *Sujuvampaa yhteispeliä liitossa*

Teollisuusliitto tuottaa jäsenilleen palveluja ja etuja sekä tekee järjestämistyötä. Ne syntyvät työpaikkojen ja ammattiosastojen luottamushenkilöiden sekä henkilöstön yhteiselistä. Jäsenten etuja ja asemaa parannetaan yhdessä, ja jos jokin kulma pettää, muut joutuvat kantamaan suurempaa taakkaa. Silloin vaarana on, että luottamustehtäviin ei enää tahdo löytyä vapaaehtoisia. Siksi jäsenten asioiden hoitamisesta pitää tehdä mahdollisimman sujuvaa, heti jäsenen ensimmäisestä kontaktista lähtien.

Teollisuusliitto ottaa tavoitteeksi:

- Nopeuttaa, yhtenäistää ja ajanmukaistaa jäsenten asioiden hoitoa.
- Luoda selkeät palvelu- ja tietokanavat luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille.
- Lisätä luottamustehtävien houkuttelevuutta: kehittää luottamushenkilöiden koulutusta ja osaamista, henkilökunnalta saatua apua, vertaistukea, sekä parantaa heidän jaksamistaan.
- Aktivoida jäsenhankintaa työpaikoilla ja alueilla. Kehittää sellaisia järjestämis- ja jäsenhankinnan muotoja, jotka tukevat luottamushenkilöitä työpaikoilla.

#### *Näkyvämpi jäsentensä puolestapuhuja*

Jäsenilleen Teollisuusliitto ja sen edustajat ovat heidän tärkein puolestapuhujansa yhteiskunnassa. Tässä tehtävässä ei voi rajoittua vain nykyisiin jäseniin, vaan on ajateltava kaikkia niitä työntekijöitä, jotka voisivat olla jäseniä. Lopputuloksen on oltava, että jäsenet tuntevat, että Teollisuusliitto elää heidän rinnallaan ja ajaa aktiivisesti heille tärkeitä ja olennaisia asioita, vaikka siinä työssä ei aina onnistuttaisi.

Teollisuusliitto ottaa tavoitteeksi:

- Tulla Suomen tunnetuimmaksi ja luotetuimmaksi ammattiliitoksi sekä valtakunnallisesti että aluetasolla.
- Vaikuttaa näkyvästi, kuuluvasti ja asiantuntevasti.

- Olla mukana niissä keskusteluissa, joissa on kyse jäsenten edusta työpaikoilla ja koko työelämässä.
- Tuntea jäsentensä toiveet, uhat, tarpeet ja unelmat.
- Tukea jäsentensä osallistumista yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen.

## 5 Välineemme

Viidennessä luvussa esitellään laajoja toimintakokonaisuuksia, joiden avulla toteutamme jäsenistöltä tulevat tavoitteet. Ne antavat liiton toiminnalle painopisteet ja työlistan liittokokouskauden ajaksi. Toimintakokonaisuudet edellyttävät tiivistä yhteistyötä sekä henkilöstöltä että aktiivitoimijoilta. Toteutamme tavoitteita myös pienempinä palasina, osana päivittäistä työtä ja sen kehittämistä.

### Työehtosopimuksien ja neuvottelutoiminnan kehittäminen

Työehtosopimukset ja paikallisesti neuvoteltavat sopimukset ovat tärkeimmät keinot, joilla Teollisuusliitto parantaa jäsenten toimeentuloa, ostovoimaa ja työelämän laatua.

Liittokokouskauden aikana:

- Tavoittelemme työehtosopimusiimme muun muassa:
  - koko jäsenkunnan ostovoiman kasvattamista
  - vähimmäispalkkojen korottamista
  - vähimmäistyöaikaa työsuhteisiin
  - vuosittaisen kokonaistyöajan vähentämistä
  - luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen aseman ja koulutuksen parantamista
  - tulkintaetuoikeutta työntekijöille paikallisissa sopimuksissa
  - työehtosopimusten määrän vähentämistä
  - työelämän laadun, hyvän työympäristön ja sosiaalisten oikeuksien edistämistä
- Tavoittelemme paikallisessa neuvottelutoiminnassa muun muassa:
  - tasapuolista neuvotteluasemaa ja neuvottelutaitojen parantamista
  - työntekijöiden osaamisen kehittämistä
  - työntekijöille osuutta hyvin menestyneiden yrityksen tuloksesta
- Edistämme kansainvälisten puitesopimusten syntymistä suomalaisiin yrityksiin, jotka toimivat monikansallisesti.

### Yhteiskuntavaikuttamisen lisääminen

Vaikuttamistyön merkitys kasvaa jatkuvasti. Lainvalmistelun tahti on kiristynyt ja siinä näkyvät entistä enemmän taloudelliset intressit ja kilpailukyvyyn parantaminen tavalla, joka on usein jäsentemme edun vastainen.

Liittokokouskauden aikana:

- Rakennamme Teollisuusliitosta työntekijäpuolen vahvimman vaikuttajan.
- Siirrymme monikanavaiseseen viestintään, joka rakennetaan sosiaalisen median läsnäolon ja näkyvyyden pohjalle.

- Parannamme asiantuntemustamme ja kykyä nostaa esille työelämän ongelmia, epäkohtia ja kehittämistarpeita myös ruohonjuuritasolta.
- Teemme huolella valmisteltuja työelämäaloitteita yhteiskunnalliseen keskusteluun. Hyödynnämme siinä oman edunvalvontamme tuloksia.
- Laadimme elinkeinopoliittisen ohjelman, jota edistämme järjestelmällisesti.
- Vaikutamme työlainsäädännön, työttömyysturvan ja sosiaaliturvan kehittämiseen. Osallistumme aktiivisesti lainvalmistelun taustaryhmiin ja laatimalla lausuntoja ja kannanottoja lakiesityksiin.
- Laadimme omat tavoitteemme ammatillisen osaamisen kehittämiseen.
- Aloitamme yhteisiä, alakohtaisia kehittämisohjelmia työnantajaliittojen ja muiden kumppanien kanssa. Olemme niissä aktiivisia kumppaneita, ja hyödynnämme tuloksia työssämme.

## Aluetoimistoverkoston, aluetoiminnan ja ammattiosastojen kehittäminen

Kolmesta liitosta syntyneessä Teollisuusliitossa on laaja alueellinen järjestö- ja aktiiviverkosto. Sen kehittäminen parantaa jäsenten edunvalvontaa ja jäsenhankintaa paikallisella tasolla.

Liittokokouskauden aikana:

- Kehitämme aluetoimistoverkostoa vastaamaan jäsenistön tarpeita. Suunnittelun lähtökohtana on muodostaa 6–8 aluekeskusta, joissa annetaan laajoja palveluja jäsenille. Verkostoa täydennetään aluetoimistoilla.
- Lisäämme ammattiosastojen alueellista verkostoitumista ja yhteistyötä.
- Luomme ammattiosastoille toimintamallin, joka kannustaa niitä kehittymään ja yhdistämään voimiaan.
- Panostamme alueellisesti järjestettyyn koulutukseen, jolla täydennetään Murikka-opiston toimintaa.
- Tuotamme monipuolista tietoa toiminnan ja keskustelun lisäämiseksi ammattiosastoissa.

## Järjestäytymisen ja jäsenten aktivoiminnan parantaminen

Jäsenhankinta- ja järjestämistyö on haasteellista, ja sen tekeminen on koko liiton yhteinen asia. Korkea järjestäytymisaste ja aktiivinen jäsenistö kulkevat käsi kädessä. Teollisuusliiton toiminnan pitää tukea jäsenten yhteistoimintaa ja kiinnittymistä liittoon.

Liittokokouskauden aikana:

- Kehitämme jatkuvasti järjestämisen ja jäsenhankinnan muotoja. Pysäytämme järjestäytymisasteen laskun ja käänämme sen uuteen nousuun. Keskitymme tässä työssä myös opiskelijoihin sekä vasta valmistuneisiin alan ammattilaisiin.

- Vahvistamme liiton henkilöstön ja luottamushenkilöiden järjestämis- ja jäsenhankintaosaamista.
- Lisäämme jäsenten välistä sähköistä vuorovaikutusta ja verkostoitumista esimerkiksi sosiaalisen median avulla. Erityisesti panostamme aktiivijäsenistöön ja heidän vertaistukeensa.
- Tutkimme ja kyselemme säännöllisesti jäsenten mielipiteitä ja ideoita, ja käytämme niitä toiminnassamme.

## Jäsenpalvelun kehittäminen sekä tiedon ja osaamisen jakaminen

Hyvin hoidetut jutut ovat liiton paras käyntikortti. Tiedon ja osaamisen jakamisen kehittäminen palvelee koko liiton toimintaa.

Liittokokouskauden aikana:

- Luomme jäsenpalvelumallin, jossa panostetaan erityisesti työehto- ja työympäristöasioiden päivystyspalveluun, erimielisyysasioiden asiantuntevaan hoitamiseen sekä näitä tukevaan sujuvaan ja luotettavaan asianhallintaan.
- Kehitämme jäsenpalvelua palautteiden ja kyselyiden avulla. Kehitystyössä panostamme sähköisten palveluiden lisäämiseen.
- Parannamme sisäistä viestintää, tiedonvaihtoa ja asiantuntemuksen jakamista sujuvaksi ja ketteräksi sektoreiden, yksiköiden ja aluetoimistojen sisällä ja välillä. Luomme sisäiseen viestintään vastuut, välineet, osaamista ja käytännöt.
- Tuomme työehtosopimusten tulkinnat luottamusmiesten ja jäsenten saataville niin, että ne ovat helposti saavutettavissa.

## Henkilöstön osaamisen ja johtamisen kehittäminen

Jäsenten antamia tavoitteita ei saada toteutettua ilman, että henkilöstöön ja yhteisiin toimintatapoihin panostetaan. Tavoitteet edellyttävät, että Teollisuusliitossa on ammattiliittojen osaavin, motivoitunein ja aikaansaavin henkilöstö.

Liittokokouskauden aikana:

- Laadimme henkilöstöstrategian, jossa panostetaan henkilökunnan ammattitaidon kehittämiseen ja työhyvinvointiin parantamiseen.
- Luomme ja jalkautamme organisaatioon yhteiset, strategiaan perustuvat pelisäännöt.
- Kehitämme järjestelmällisesti esimiestoimintaa.
- Edistämme hyvää hallintotapaa.

## 6 Strateginen suunnittelu ja päivittäminen

Kuudennessa luvussa kerrotaan, miten Teollisuusliiton strategian tavoitteiden toteutumista ja toimintaympäristön kehittymistä ohjataan ja arvioidaan liittokokouskauden aikana.

### Valtuusto arvioi, ohjaa ja päivittää

Tavoitteiden onnistumista arvioidaan mittareilla, jotka suunnitellaan keväällä 2018. Ne voivat pohjautua sekä numeroilla mitattaviin asioihin tai kirjallisiin arvioihin. Mittarit täytyy suunnitella niin, että niissä kuvataan asioita, joihin Teollisuusliitto voi vaikuttaa. Niiden pitää kertoa mahdollisimman yksiselitteisesti, miten olemme edistyneet tavoitteissamme.

Teollisuusliiton valtuusto ohjaa liiton kehittämisen ja toiminnansuunnittelun suuria linjoja. Valtuusto asettaa kevätkokouksessaan yhden tai useamman painopisteen, joiden ympärille rakennetaan aina seuraavan vuoden toiminta. Tarkoitus on, että myös ammattiosastot ottavat painopisteen huomioon toiminnassaan.

Valtuusto valitsee painopisteet pääasiassa strategian viidennessä luvussa esitetyistä toimintakokonaisuuksista. Yksi valintaperuste on mittareiden antama arvio siitä, miten tavoitteet ovat edistyneet. Jos toimintaympäristössä tapahtuu odottamattomia muutoksia tai strategiaan kirjoitetut toimintakokonaisuudet eivät ole riittäviä, valtuusto voi päivittää strategiaa. Se voi tarkoittaa aivan uusia painopisteitä ja mittareita.

### Suunnittelu muuttaa strategian toiminnaksi

Strategia on liittokokouskauden mittainen toimintasuunnitelma, jota toteutetaan pala palalta, vuosi vuodelta. Valtuuston asettamat painopisteet määrittävät suuret linjat, ja toimintasuunnitelmat kirjoitetaan niiden ympärille. Koska painopisteet ovat laajoja kokonaisuuksia, ne voivat tarkoittaa esimerkiksi kehittämishankkeita, joihin osallistuu monia eri toimijoita liiton sisältä.

Edistämme liiton tavoitteita myös pienemmissä palasissa. Painopisteet eivät välttämättä kosketa suoraan kaikkia strategiassa mainittuja tavoitteita. Siksi toimintasuunnitelmaan nostetaan vuosittain muitakin tärkeäksi nähtyjä tavoitteita, esimerkiksi yksiköittäin liiton toimistossa ja aluetoimistoissa. Tarkemmat toiminnansuunnittelun ja arvioinnin käytännöt rakennetaan liittokokouskauden aikana.