

**Teollisuus
liitto**

**Toimintasuunnitelma
vuodelle 2020**

PUHEENJOHTAJALTA

Teollisuusliiton kolmannen toimintavuoden toimintasuunnitelma vahvistaa liiton strategian toteutumista. Vuonna 2017 liittokokouksessa hyväksytyt linjaukset ohjaavat liiton toimintaa ja toteutuessaan vahvistavat liiton kykyä entistä parempaan edunvalvontaan ja jäsenten asioiden hoitamiseen.

Strategian toteutumista arvioidaan liiton hallinnossa säännöllisesti ja arvioinnin tueksi on hyväksytty mittarit, joiden avulla saamme entistä tarkemmin tietoa liiton onnistumisista mutta myös kehityskohteista.

Strategian osana hallinnossa on käsitelty vuoden 2020 painopisteet. Ne ovat:

- Järjestäytyminen ja sen edistäminen
- Henkilöstön osaamisen kasvattaminen
- TES-kierros

Painopisteiden avulla suuntaamme liiton toimintaa niin, että edellä mainitut painopisteet ja niihin laaditut mittarit ovat keskeisessä asemassa vuonna 2020. Oman toiminnan kehittäminen on tärkeä osa onnistunutta edunvalvontaa ja luo täten pohjaa koko liiton kehittämislle entistä paremmaksi edunvalvojaksi. Hyvään tekemiseen kuulu se, että liiton eri toimijat niin työpaikoilla, ammattiosastoissa kun liiton hallinnossa ja palveluksessakin olevat sisäistävät valitut painopisteet ja tekevät parhaansa niiden toteutumisen puolesta.

Riku Aalto
puheenjohtaja
Teollisuusliitto ry

PAINOPISTE: JÄRJESTÄYTYMINEN JA SEN EDISTÄMINEN

Järjestäytyminen on ammattiliiton peruskivi, ja siksi sen edistäminen on ensiarvoisen tärkeää. Viime vuosina työmarkkinoilla olevien jäsentemme määrä on laskenut samalla kun työntekijöiden määrä on pienentynyt useilla sopimusaloilla. Siksi kehitämme vuoden 2020 aikana toimintatapojamme jäsenhankinnassa, jäsenpidossa, opiskelijajäsenhankinnassa sekä uusien pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen perehdyttämisessä.

Mittaamme onnistumistamme. Asetamme myös seuraavat tavoitteet, jotka aiomme saavuttaa liittokokouskauden loppuun eli vuoteen 2023 mennessä:

- työmarkkinoiden käytössä olevien jäsentemme määrä nousee 6 prosenttia vuoden 2019 lopun tasosta
- 50 prosenttia aloillamme aloittavista opiskelijoista liittyy Teollisuusliiton opiskelijajäseneksi
- pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen määrä nousee 10 prosenttia vuoden 2018 tasosta

Lisäksi alamme mitata jäsenpalvelumme laatua vuoden 2020 aikana. Myöhemmin asetamme tavoitteet sen parantamiseksi.

1. Jäsenhankinnan kehittäminen

Yleisin syy, miksi työntekijä ei ole liittynyt ammattiliittoon, on se, ettei kukaan ole koskaan suositellut jäsenyyttä. Siksi Teollisuusliitto ryhtyy lisäämään henkilökohtaisia kontakteja aloillamme työskentelevien kanssa ja hyödyntämään näitä kohtaamisia.

Nostamme jäsenhankinnan ja järjestäytymisen esille kaikissa jäsenten ja aktiivien tapahtumissa ja koulutuksissa. Tarkoituksena on lisätä ymmärrystä siitä, että järjestäytyminen on tärkeää ja että jäsenhankinta on koko liiton asia.

Toiseksi voimme välittää tietoa ja osaamista siitä, mitä työpaikoilla voidaan asialle tehdä. Harjoittelemme myös vuorovaikutustaitoja eli sitä, miten kohdataan liittoon kuulumattomia jäseniä ja miten liiton jäsenyyttä perustellaan. Luottamusmieskoulutusta kehitämme niin, että jäsenhankinnalla on siinä suuri osa.

Järjestäminen on suunnitelmallista kampanjatoimintaa, joka tähtää työpaikkojen järjestäytymisen parantamiseen. Järjestäminen tulee osaksi kaikkea ammattiosastojen toimijoiden suunnattua koulutusta.

Jalkaudumme jatkossa sellaisiinkin yleisötapahtumiin, joissa Teollisuusliittoa ei ole aikaisemmin nähty. Niitä ovat esimerkiksi erilaiset messut sekä kaupunki- ja musiikkifestiivaalit. Niissä voimme kohdata liiton alojen työntekijöitä, joi- ta voisi olla muuten vaikea tavoittaa. Tapahtumapaikan lä- hialueen ammattiosastojen ja työpaikkojen aktiivit on tärkeä saada mukaan edustamaan liittoa. Teollisuusliiton näky- vyyttä voi kasvattaa ja brändiämme vahvistaa myös spon- soroinnin ja mainonnan avulla.

Teollisuusliiton henkilöstö käy jäsentemme työpaikoilla muun muassa ratkomassa työsuhdeasioita ja tekemässä lehtijut- tuja. Työpaikkavierailujen yhteydessä käydyt keskustelut ovat luonnollisia tilanteita ottaa puheeksi järjestäytyminen ja jäsenhankinta. Aiomme edistää jäsenhankintaa aina, kun käymme työpaikoilla.

Lisäämme järjestelmällisesti työpaikkakäyntejä, ja toteu- tamme alueellisia työpaikkakäyntien teemaviikkoja. Pa- nostamme erityisesti niihin aloihin, joissa yleissitovuus on jo vaakalaudalla. Teemme tätä yhdessä työpaikkojen luotta- mushenkilöiden ja ammattiosastojen kanssa, ja käytämme siinä aluetoimistojen ja aktiivien verkostoja. Hyödynnämme työpaikkakerroksia uusien luottamusmiesten, työsuojelual- tuutettujen ja ammattiosastojen puheenjohtajien perehdyt- tämiseen.

Kohdennamme työpaikkakäyntejä pieniin, alle 50 hengen

työpaikkoihin. Niissä jäsenhankinta on usein vaikeampaa kuin suurilla työpaikoilla. Otamme toimintatavoissamme huomioon sen, että alat ovat erilaisia: työpaikat, työn teon muodot ja työntekijöiden taustat ovat monimuotoisia. Ulko-maalaistaustaisille järjestämme kohdennettuja infotilaisuuksia, joissa kerrotaan jäsenyydestä ja työntekijöiden oikeuksista.

Käyntejä varten selvitämme työpaikkojen järjestäytymistilanteen. Saamme tietoja muun muassa luottamusmiehitä työsuhdeneuvonnan yhteydessä, kyselyillä sekä ostamalla yritystilastoja. Teemme pienistä työpaikoista juttuja Tekijä-lehteen näyttääksemme, että jäsenyydellä, järjestäytymisellä sekä luottamus henkilöiden valinnalla on merkitystä.

Kohtaamme liittoon kuulumattomia myös työsuhdeneuvonnessamme. Kannustamme heitä liittymään, kun suhtaudumme yhteydenottoihin myönteisesti. Jäseneksi liittynyt on välittömästi oikeutettu liiton neuvonta- ja neuvottelupalveluihin.

Sekä työpaikkakäyntejä että yhteydenottoja varten koulutamme liiton henkilökuntaa paremmaksi siinä, miten Teollisuusliiton jäsenyyttä myydään: mikä on Teollisuusliiton tarina, miksi liitto on olemassa ja mitä se antaa jäsenilleen.

2. Jäsenpidon parantaminen

Teollisuusliiton jäsenmäärän kasvattaminen ei onnistu ilman, että parannamme jäsenpitoa eli jäsenten halua pysyä jäseninä. Kyse on jäsenten tyytyväisyydestä edunvalvontaan, työsuhdeneuvontaan sekä muihin palveluihin ja etuihin. Sil-läkin on suuri merkitys, kuinka hyvin osaamme kertoa työs-tämme jäsenten eteen.

Panostamme työpaikoilla ja ammattiosastoissa tapahtuvan edunvalvonnan parantamiseen. Avainasemassa on luot-tamusmiesten osaamisen ja mielenkiinnon tukeminen laa-dukaalla koulutuksella. Järjestämämme kurssit ja muut ta-paamiset synnyttävät aktiivien verkostoja, joista on hyötyä

paikallisessa edunvalvonnassa. Vuonna 2020 starttaamme myös luottamusmiesten vertaistukiryhmiä. Jatkamme järjestämiskampanjoitamme, jotka on suunnattu yli 50 hengen työpaikkojen edunvalvonnallisen toimintakyvyn parantamiseen.

Jäsenpitoon paneudutaan myös ammattiosastojen kehittämiskoulutuksissa Murikassa. Lisäksi uudistamme aluefoorumit: Jokaisella toiminta-alueella pidetään aktiivipäivät eli tapaaminen ammattiosastojen edustajille. Päivillä käsitellään muun muassa ammattiosaston roolia muuttuvassa toimintaympäristössä, vapaaehtoistoiminnan johtamista ja vahvistetaan vuorovaikutustaitoja.

Työehtosopimukseen kiteytyy iso osa Teollisuusliiton edunvalvonnan tuloksista. Vuonna 2019 alkanut sopimuskierros jatkuu toimintavuoden 2020 puolelle. Yksi vuoden painopisteistä onkin TES-kierroksen laadukas loppuun saattaminen (lue lisää sivulta 13).

Teollisuusliiton aktiivit ja henkilöstö tekevät päivittäin työtä jäsenistön eteen, mutta työ ja sen tulokset jäävät usein pimentoon. Tällöin jäsenet eivät näe, mitä vastinetta jäsenmaksulle saa. Jatkossa viestimme avoimemmin onnistumisistamme neuvotteluissa, oikeustapauksissa, vaikuttamistyössä ja ylipäätään jäsenten arjen parantamisessa. Tässä hyödynämme uutta asianhallintajärjestelmäämme. Yhteiskunnallisesti tärkeät tapaukset tuomme julkiseen keskusteluun.

Parannamme myös muita jäsenetujamme, jotta Teollisuusliiton jäsenet saavat enemmän vastinetta jäsenmaksulleen. Järjestämme Murikassa enemmän kursseja, joissa käsitellään hyvinvointia ja omaa terveyttä. Alamme hyödyntää mobiilijäsenkorttia jäsenetujen markkinoinnissa. Tärkeää on sekin, että liiton aktiivit ja työntekijät tuntevat liiton jäsenedut. Kun edut kehittyvät, ne houkuttelevat paremmin myös uusia jäseniä. Arvioimme liiton kiinnostavuutta ja jäsenetuja kriittisesti. Keräämme ja analysoimme jäsenten arvioita muun muassa palvelusta, tapahtumista ja jäseneduista.

Toteutamme Teollisuusliiton ensimmäisen jäsentutkimuksen vuoden 2020 alussa. Siinä kartoitamme jäsenten toiveita ja tarpeita. Kysymme jäseniltämme, mistä syistä he ovat liittyneet ja pitäneet jäsenyydestä kiinni. Rakennamme erillisen multimediasivuston, jossa esittelemme jäsentutkimuksen tuloksia.

Huolehdimme siitä, että jäsen saa aina laadukasta palvelua. Siksi parannamme henkilökuntamme jäsenpalveluosaamista, etenkin vuorovaikutus- ja kielitaitoja. Osaamisen lisääminen on yksi vuoden 2020 painopisteistä (lue lisää sivulta 10).

Teemme palveluistamme jäsenille selkeitä, helppoja, tehokkaita ja monipuolisia. Se edellyttää palveluprosessien virtauivaistamista: kun jäsen ottaa yhteyttä, häntä ei pompotella, ja jokaiseen yhteydenottoon vastataan nopeasti. Parannamme jäsenille lähetettyjä viestejämme niin, että ne ovat kaikki selkokieltä.

Kehitämme jäsenpalvelun ja -viestinnän väyliä: parannamme eHallintaa, tutkimme päivystysaikojen laajentamista sekä chat-palvelun ja mobiilisovelluksen käyttöönottoa. Järjestämistä varten kehitämme digitaalisia välineitä, joilla sitoutamme vanhoja ja uusia jäseniä. Jäsenten sidettä liittoon lujittaa myös jäsenpaneelimme, jonka ylläpitoa ja hyödyntämistä jatkamme.

Otamme yhteyttä liitosta eronneisiin ja selvitämme, mitkä ovat syitä erota Teollisuusliitosta. Varsinkin YTK:hon siirtymisen syyt on hyvä tietää. Näin löydämme asioita, joissa voimme parantaa. Jäseniä myös erotetaan rästiin jääneiden jäsenmaksujen takia, ja heidän määräänsä vähennämme niin, että muistutamme ajoissa maksamattomista maksuista.

3. Opiskelijajäsenhankinnan kehittäminen

Opiskelijajäsenyys on tapa, jolla Teollisuusliitto voi tukea liiton aloilla opiskelevia. Se toimii myös väylänä, jolla saamme uusia jäseniä ja aktiiveja, kun opiskelijat siirtyvät työelämään.

Voimme petrata sekä opiskelijajäsenten hankkimisessa, että valmistuneiden opiskelijoiden siirtymisessä täyteen jäsenyyteen.

Aloitamme järjestelmällisen ja tavoitteellisen opiskelijajäsenhankinnan. Lisäämme ja kehitämme vuonna 2020 oppilaitoksiin suunnattuja kampanjoita. Lisäksi tavoitteena on saada opiskelijajäsenten kautta uusia oppilaitostiedottajia.

Avainasemassa ovat oppilaitoksiin systemaattisesti tehtävät vierailut. Käymme esittelemässä Teollisuusliiton toimintaa ja jäsenten saamaa palvelua ja etuja. Roolimme on opastaa myös työelämän pelisääntöihin, keskeisiin työehtoihin sekä kertoa ammattiyhdistysliikkeen tavoitteista ja merkityksestä yhteiskunnassa.

Pidämme yhteyttä opiskelijoihin koko opintojen ajan, valmistumiseen saakka. Kiinnitämme heitä Teollisuusliittoon kutsumalla opiskelijoita alueellisiin ja valtakunnallisiin tapahtumiimme sekä hyödyntämällä liiton stipendijärjestelmää. Julkaisemme Tekijä-lehdessä juttuja oppilaitoksista, opiskelijoista ja opiskelemisesta.

Kun opiskelijat valmistuvat, otamme heihin yhteyttä. Tarkoituksena on saada jäseniksi ne, jotka ovat jo työllistyneet liiton aloille.

4. Uusien pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen perehdyttäminen

Vuonna 2020 valitaan luottamusmiehet useimmilla Teollisuusliiton aloilla. Tätä ennen on valittu työsuojeluvaltuutetut syksyllä 2019. Vaaleissa vaihtuu aina osa työpaikkojen luottamusmiehistä ja työsuojeluvaltuutetuista. Liiton toiminnan jatkuvuuden ja laadun kannalta on tärkeää, että uudet luottamushenkilöt perehtyvät tehtävänsä ja että heidät otetaan mukaan verkostoihin.

Otamme vastavalittuihin luottamusmiehiin ja työsuojeluvaltuutettuihin yhteyttä mahdollisimman nopeasti. Ta-

voitteenamme on, että liitolla on tieto jokaisesta valitusta luottamushenkilöstä. Selvitämme sähköisen luottamusmielmoituksen käyttöönottoa.

Kun otamme yhteyttä uusiin luottamushenkilöihin, ohjaamme heitä samalla koulutusten äärelle. Lisäksi kehitämme uusien luottamusmiesten perehdytystilaisuuksia, ja rakennamme uuden verkkokurssin luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille tai sellaisiksi aikoville.

Parannamme luottamushenkilöiden tiedonsaantia ja verkostoitumista järjestämällä alueellisia tapaamisia. Uudet luottamushenkilöt tutustutamme aluetoimistoihin, liiton henkilökuntaan ja näiltä saatavaan tukeen. Kehitämme yhteydenpitoamme, muun muassa sosiaalista mediaa hyödyntämällä. Vastavalituille työsuojeluvaltuutetuille perustamme oman uutiskirjeen.

PAINOPISTE: HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KASVATTAMINEN

Liittokokouskauden tavoitteet edellyttävät, että Teollisuusliitossa on ammattiliittojen osaavin, motivoitunein ja aikaansaavin henkilöstö. Siksi vuoden 2020 toinen painopiste on henkilöstön osaamisen kasvattaminen.

1. Mitä taitoja liiton henkilöstö tarvitsee?

Teollisuusliiton arvojen eli yhteisvoiman, sopimisen ja neuvokkuuden, toteutumisen käytännössä vaatii meiltä kaikilta erinomaisia vuorovaikutus- ja viestintätaitoja. Sopimusneuvottelut, ristiriitojen ratkaiseminen työpaikoilla, jäsenten kohtaaminen vaikeissakin elämäntilanteissa sekä uusien jäsenien hankinta vaativat erityistä kykyä sopeuttaa omia vuorovaikutustapoja kulloiseenkin tilanteeseen. Panostamme näiden taitojen vahvistamiseen.

Työehtosopimusten hallitseminen ja juridinen osaaminen ovat erityisen tärkeitä ja jäsenpalvelujen ytimessä. Jäsenhankintaan puolestaan liittyy myös myynti- ja markkinointiosaaminen sekä brändin hallinta. Meillä kaikilla pitää olla sama tarina kerrottavana Teollisuusliiton tarjoamista palveluista jäsenille.

Palvelemme jäseniämme enenevässä määrin eri kielillä. Ulkomaalaista työvoimaa on eri sopimusaloillamme jo nyt, ja haluamme palvella myös heitä mahdollisimman hyvin. Muun muassa ruotsin, englannin, venäjän ja viron osaamisen kasvattaminen on näin ollen tärkeää. Teemme myös laajaa kansainvälistä yhteistyötä, jossa tarvitsemme sujuvaa kielitaitoa.

Maailman digitalisoituessa meidän on oltava kehityksessä mukana ja ammattiliittojen kärkeä. Huolehdimme aktiivisesti siitä, että henkilökuntamme hallitsee hyvin käytössään olevat järjestelmät ja kokeilemme rohkeasti uusia. Kannustamme väkeämme tehokkaaseen sosiaalisen median hyödyntämiseen saavutuksiemme esille nostamisessa ja keskustelun aloittamisessa ajankohtaisista aiheista.

Kouluttaminen on osa monen työnkuvaa. Sen vuoksi pedagogisten taitojen syventäminen ja ymmärryksen lisääminen aikuisena oppimisesta ovat yhtenä osana suunnitelmaa. Fasilitointitaitoja tarvitsemme myös arkisissa kokoustilanteissa vuorovaikutuksen tehostamiseksi.

Osaavin, motivoitunein ja aikaansaavin henkilöstö ei synny yksinomaan asiaosaamista lisäämällä. Tämän vuoksi panostamme edelleen työyhteisötaitoihin, kykyyn tarkastella omaa toimintaa sekä laadukkaaseen esimiestyöhön.

2. Millä keinoilla taitoja lisätään?

Tulemme käyttämään ja jakamaan talon sisäistä osaamista eri tavoin: Yksiköiden vuorotellen järjestämät säännölliset esimerkiksi virtuaaliset aamukahvit, joiden aikana voidaan keskustella vaikkapa lainsäädännön muutoksista tai suomalaisen vientiteollisuuden nykytilasta. Sisäisen koulutuksen järjestämisessä teemme yhteistyötä Murikan opettajien kanssa. Myös työturvallisuus- ja työhyvinvointikorttikouluttajat löydämme talon sisältä.

Vierihoido ja kaverilta oppiminen ovat tehokkaita tapoja oppia sekä syventää omaakin osaamistaan. Jo aikaisemmin käyttöön ottamamme talon sisäinen työelämää tutustuminen mahdollistaa tiedon siirtoa ja oppimista. Opimme myös virheistä: psykologinen turvallisuus työyhteisöissä antaa luvan myös erehtyä sekä mahdollisuuden kokeilla erilaisia vaihtoehtoja rohkeasti.

Mentorointi on hyvä tapa jakaa osaamista. Mentoreina voivat toimia talon sisäiset asiantuntijat tai talon ulkopuoliset tahot. Käytämme myös webinaareja ja tarkoin harkittuja talon ulkopuolisia koulutuksia. Erilaiset kansainväliset tai kotimaiset vaihdot antavat uutta näkökulmaa omaan työhön.

PAINOPISTE: TES-KIERROS

Neuvottelukierros jatkuu vuonna 2020

Työehtosopimuksien ja neuvottelutoiminnan kehittäminen oli yksi vuoden 2019 painopisteistämme. Hyödynnämme ja jatkamme tätä työtä myös vuonna 2020, kun TES-kierros jatkuu. Kehittämisen kohteita ovat olleet perusteellinen valmistautuminen, kentän kuunteleminen, koordinaatio sekä yhdessä tekeminen.

Tavoitteenamme on onnistuneesti loppuun viety TES-kierros kaikkien sopimusalojemme osalta. Jotta pääsemme tavoitteeseen, tarvitsemme hyvää yhteistyötä liitto-organisaation jokaiselta osa-alueelta ja selkeää parannusta koordinointiin. Neuvottelukierroksen sekä paikallisen sopimisen onnistumista tukee hyvä tietopohja, jota rakennamme muun muassa kyselyillä sekä analysoimalla palkkatilastoja ja yritysten tilinpäätöksiä.

Myös viestintä on tärkeässä roolissa TES-neuvottelujen aikana. Rakennamme työehtotoimintaa tukeva verkkosivuston osaksi liiton verkkosivuja.

MUUT PAINOTUKSET LIITON TOIMINNASSA

Yhteiskunnallisen vaikuttamisen lisääminen

Yhteiskunnallinen vaikuttaminen oli vuosina 2018–2019 Teollisuusliiton toiminnan painopisteenä. Vuonna 2020 jatkamme alueorganisaatiomme vaikuttamisen kehittämistä. Tavoitteena on, että pidämme vaikuttamiskoulutuksen jokaisella alueellamme. Jatkamme myös elinkeinopoliittisen ohjelmamme toteuttamista.

Kehitämme tiedottamista liiton yhteiskunnallisesta vaikutamisesta.

Ylläpidämme ja kehitämme alueellisia yhteistyöverkostoja. Esimerkiksi yhteistyö työsuojeluviranomaisten kanssa mahdollistaa työolosuhteiden dokumentoinnin ja tarvittavat jatkotoimenpiteet työpaikoilla, joissa ei ole toimivaa edunvalvontaorganisaatiota.

Tavoitteena on, että pidämme vaikuttamiskoulutuksen jokaisella alueellamme. Jatkamme myös elinkeinopoliittisen ohjelmamme toteuttamista.

Osallistumme aktiivisesti lainvalmistelun taustaryhmiin, ja laadimme lausuntoja lakiesityksistä. Esimerkiksi yhteistoimintalain uudistus on hanke, jossa Teollisuusliiton jäsenten mielipiteet on tärkeä tuoda esille.

Käynnistämme ammatillisen koulutuksen koordinoinnin kehittämisen. Tavoitteena on, että pystymme vaikuttamaan nykyistä enemmän ja tehokkaammin ammatillisen koulutuksen sisältöihin, vetovoimaan ja opiskelumahdollisuuksiin. Lisäämme yhteistyötä eri tahojen, muun muassa työnantajajärjestöjen, oppilaitosten, opinto-ohjaajien ja työelämätoimikuntien kanssa.

Aluetoimistoverkoston, aluetoiminnan ja ammattiosastojen kehittäminen

Liiton aluetoiminnan ja ammattiosastojen kehittäminen oli

painopisteenämme vuosina 2018–2019. Järjestäytymisen edistämiseen panostaminen vuonna 2020 koskettaa myös aluetoimintaa ja osastoja.

Edellä mainitun lisäksi kehitämme aluetoimistoverkostoa ja aluetoimintaa osallistamalla ja aktivoimalla. Järjestämme tapahtumia ja hankkeita yhteisvoimin. Otamme ammattiosastojen palkatun henkilökunnan mukaan alueellisen toiminnan suunnitteluun ja työpaikkakäynneille. Aktivoimme nuoria jäseniä toimimaan alueellisesti.

Järjestämme aluetoimistojen henkilökunnalle koulutusta oikeudellisissa asioissa. Koulutuksen aiheita ovat muun muassa yhteistoimintalain uudistaminen, erimielisyysasioiden valmistelu, työehtosopimusten tulkinnat sekä kanne- ja vanhentumisajat.

Jäsenpalvelun kehittäminen sekä tiedon ja osaamisen jakaminen

Järjestäytymisen edistäminen vuonna 2020 on iso kokonaisuus, jolla parannamme myös jäsenpalveluamme. Edellä mainittujen tekojen lisäksi selkiytämme niitä toimintatapoja, joilla hoidamme jäsenten edunvalvontajuttuja, kuten erimielisyysasioita. Tarkoituksena on, että tieto ja yhteistyö kulkevat sujuvasti ja että voimme hoitaa jäsenten asioita sujuvasti ja laadukkaasti.

Tärkeä työväline on uusi digitaalinen asianhallintajärjestelmä, jonka otimme käyttöön vuonna 2019. Jatkamme sen kehittämistä ja hyödyntämistä.



Postiosoite: PL 107, 00531 Helsinki
Käyntiosoite: Hakaniemenranta 1 A
Vaihde: 020 774 001
www.teollisuusliitto.fi

Seuraa meitä:

