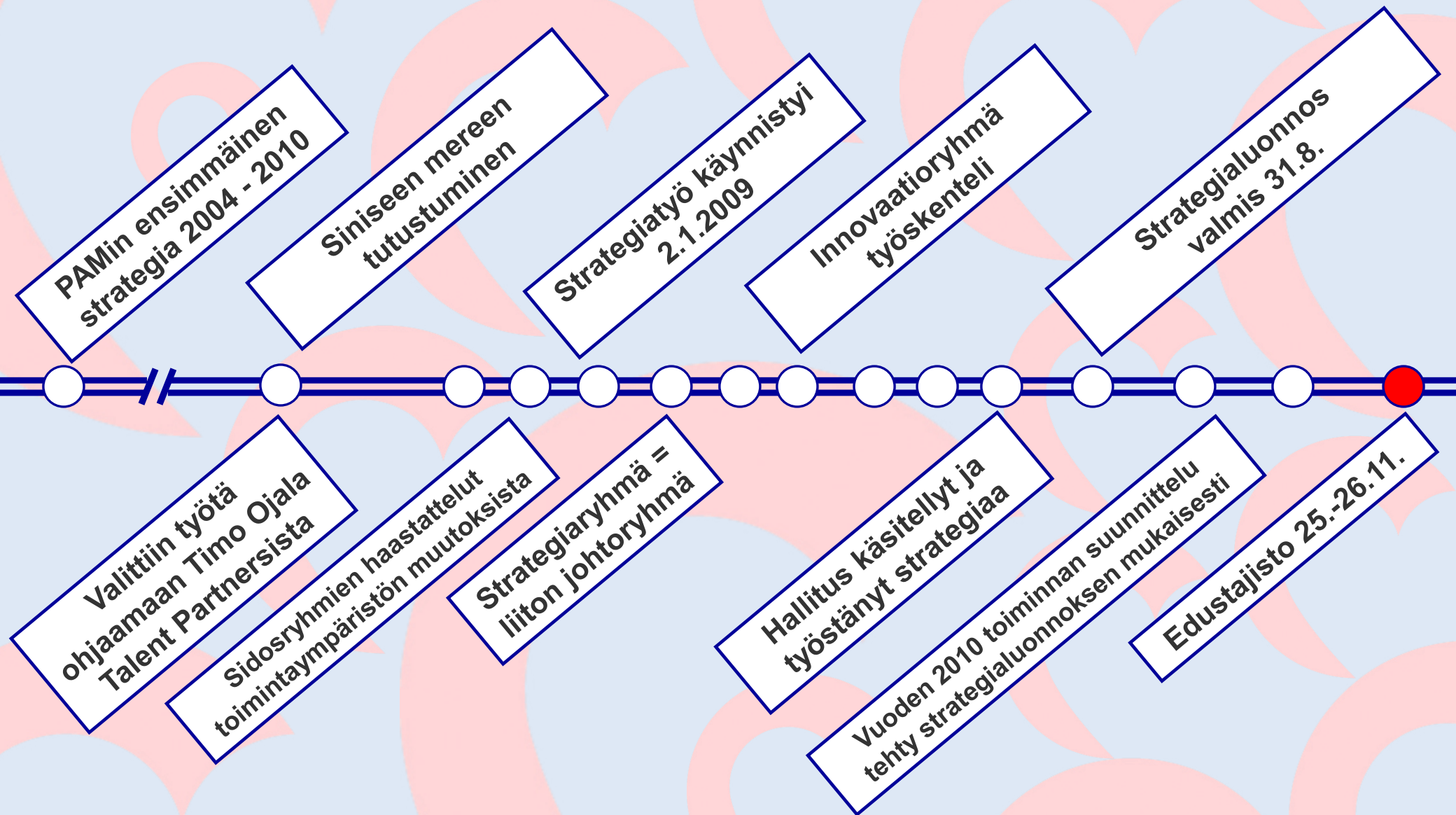




# **Palvelualojen ammattiliiton strategia vuoteen 2015**

# Strategiatyön eteneminen



# Strategiaperusta 2015

## Toimintaympäristön (työelämän) muutosvoimat

- Globalisaatio
- (Globaali) taloustaantuma /lama
- Ikääntyminen
- Kestävä kehitys
- Kuluttaja-käyttäytyminen ja ostovoima
- Maahanmuutto
- Teknologinen kehitys
- Työmarkkina-kentän rakenteellinen ja sisällöllinen murros
- Työurien pidentyminen

**VISIO 2015**

**PERUSTEHTÄVÄ**

**ARVOT**

## Työpaikan (yritystason) muutosvoimat

- Paikallinen sopiminen
- Työsuhteiden muutos (pätkä-,vuokra-, kokopäivä-/osapäivätyö)
- EU-edunvalvonta ja kv. Yhteistyö
- Toimialaliukuma
- Yritystason rakennemuutos
- Ammattirakenteen muutos (palkkatyö/yrittäjäyys)
- Työn sisältöjen muutos
- Luottamushenkilöiden rooli
- Teknologian kehittyminen

# Strategiakartta

## VISIO 2015

**PAM on Suomen uudenaikaisin ammattiliitto.**

## Strategiset päämäärät 2015

PAMin toimialojen menestyminen

Edunvalvonnan painopiste yritystasolle ja valmius yritystasoiseen yhteistoimintaan

Naisten ja miesten palkkatasa-arvon edistäminen myös eri toimialojen välillä koko yhteiskunnassa

Pätkätyöntekijöiden toimeentulon, työehtojen, -olojen ja vaikutusmahdollisuuksien parantaminen

Laadukas jäsenpalvelu ja kilpailukyinen jäsenmaksu

Yhtenäinen ja luottamukseen perustuva johtaminen ja tehokkaat työkäytännöt

Kriittiset menestystekijät

Strategiset mittarit

## PERUSTEHTÄVÄ

PAM on yksityisillä palvelualoilla työskentelevien ammattiliitto, joka työelämän asiantuntijana parantaa heidän toimeentuloaan, työsuhdeturvaansa ja elämisen laatuaan

- neuvottelemalla palvelualoille työehtosopimukset
- lisäämällä vaikutusmahdollisuuksia työhön, työyhteisöön ja työn turvallisuuteen sekä liiketoiminnan kehittämiseen
- edistämällä kansallisesti ja kansainvälisesti demokratiaa, oikeudenmukaisuutta, tasa-arvoa ja sosiaalista turvallisuutta

## ARVOT

**Yhteisöllisyys:** Toimintaamme ohjaavat jäsenten tarpeet. Tämä merkitsee aktiivista vuorovaikutusta ja yhdessä tekemistä jäsenten kanssa ja kesken.

**Rohkeus:** Olemme työelämän ja yhteiskunnan muutoksen suunnan näyttäjä ja muutosvoima. Tämä edellyttää meissä kykyä ennakoida ja uudistaa, kyseenalaistaa, ottaa hallittuja riskejä sekä kannustaa luovuuteen.

**Tasa-arvoisuus:** Edistämme naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Toiminnassamme kaikilla on tasavertaiset oikeudet ja velvollisuudet. Tasa-arvo perustuu tasapuolisuuteen ja oikeudenmukaisiin menettelytapoihin

## Kriittiset menestystekijät ja strategiset mittarit

<b>Visio</b>	<b>Strateginen päämäärä</b>	<b>Kriittinen menestystekijä</b>	<b>Strategiset mittarit</b>
<b>PAM on Suomen uudenaikaisen ammattiliitto.</b>	PAMin toimialojen menestymisen	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Toimialojen vetovoima, kilpailukyky ja imago</li> <li>2. Toimialojen kasvu/laajentuminen</li> <li>3. Jäsenistön tyytyväisyys</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Henkilöstömäärän kasvu palvelusektorilla</li> <li>2. Toimialojen tuottavuuskehitys</li> <li>3. Toimialan imago?</li> </ol>
	Pätkätyöntekijöiden työehtojen, -olojen ja vaikutusmahdollisuuksien parantaminen yhteiskunnassa	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Luottamushenkilöiden osaaminen</li> <li>5. PAM rooli aloitteentekijänä/suunnannäyttäjänä /lobbaajana</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Osa-aikaisten ansiokehitys aloittain (PAM/kassa/EK)</li> <li>5. Osa-aikaisten määrä aloittain (/EK/PAM)</li> <li>6. Vuokratyön osuus henkilöstöstä aloittain (HPL)</li> </ol>

## Kriittiset menestystekijät ja strategiset mittarit

<b>Visio</b>	<b>Strateginen päämäärä</b>	<b>Kriittinen menestystekijä</b>	<b>Strategiset mittarit</b>
<b><i>PAM on Suomen uudenaikaisin ammattiliitto.</i></b>	Naisten ja miesten palkkatasa-arvon edistäminen myös toimialojen välillä koko yhteiskunnassa	<ol style="list-style-type: none"><li>6. Suunnitelmallinen ja tutkimustietoon perustuva samapalkkaisuuden edistäminen</li><li>7. Innovatiiviset keinot ansiokkehityksen parantamiseen PAMin aloilla (esim. tulospalkkaus, henkilöstörahasot)</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>7. PAMin alojen ansiokkehitys suhteessa muihin aloihin</li><li>8. PAMin alojen naisten ansiokkehitys suhteessa PAMin alojen miesten ansioihin</li></ol>

## Kriittiset menestystekijät ja strategiset mittarit

<i>Visio</i>	Strateginen päämäärä	Kriittinen menestystekijä	Strategiset mittarit
<b><i>PAM on Suomen uudenaikaisin ammattiliitto.</i></b>	Edunvalvonnan painopiste yritystasolle ja valmius yritystasoiseen yhteistoimintaan	<p>8. Luottamushenkilöorganisaation iskukyky (osaaminen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Luottamushenkilöhankintaan riittävä panostus (palkattu henkilökunta)</li> <li>• Päätoimisten luottamushenkilöiden yhteistyön ja tuen parantaminen</li> <li>• Liiton (palkattu henkilökunta/luottamushenkilöt) resurssien uudelleensuuntaaminen (erimielisyysasioiden hoitajasta ennakoivaksi edunvalvojaksi työpaikkatasolla)</li> <li>• Palvelut yrityksille työpaikka-/yritystason yhteistoiminnan kehittämiseen</li> <li>• Liiton tuki luottamushenkilöiden osaamisen parantamiseen</li> </ul>	<p>9. Koulutettujen luottamushenkilöiden määrä/valittujen määrä (%-osuus/PAM jäsenrekisteri)</p> <p>10. Luottamushenkilöverkoston kattavuus (PAM/jäsenrekisteri?)</p> <p>11. Paikallisten sopimusten (yli TES:n) määrä (oma kysely valittuihin yrityksiin?)</p>

## Kriittiset menestystekijät ja strategiset mittarit

Visio	Strateginen päämäärä	Kriittinen menestystekijä	Strategiset mittarit
<p><b>PAM on Suomen uuden-aikaisin ammattiliitto.</b></p>	<p>Laadukas jäsenpalvelu ja kilpailukyinen jäsenmaksu</p>	<p>9. Jäsenasiakkuuksien ja palvelukanavien hallinta</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• palvelun kultaiset käytännöt – suunnitelman laadinta</li> <li>• palvelumallit täyskäytössä</li> <li>• osaava henkilöstö oikeissa tehtävissä</li> <li>• sosiaalisen median hallinta</li> </ul> <p>10. Erimielisyysasioiden käsittelyn painopiste työpaikkatasolle ja erimielisyysasioiden julkisuus</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ohjeistus</li> </ul> <p>11. Henkilökohtaisen jäsenhankinnan painopiste luottamushenkilötasolle ja suoramarkkinoinnin tehostaminen</p> <p>12. Kyky arvioida jäsenmaksun oikea taso</p>	<p>12. Jäsenmäärän kehitys (maksavien netto/PAM jäsenrekisteri)</p> <p>13. Erimielisyysasian keskimääräinen läpimenoaika (PAM erimielisyysrekisteri)</p> <p>14. Työttömyyskassan käsittelyajat (PAM työttömyyskassa)</p>

## Kriittiset menestystekijät ja strategiset mittarit

<b>Visio</b>	<b>Strateginen päämäärä</b>	<b>Kriittinen menestystekijä</b>	<b>Strategiset mittarit</b>
<p><b>PAM on Suomen uuden-aikaisin ammattiliitto.</b></p>	<p>Yhtenäinen ja luottamukseen perustuva johtaminen ja tehokkaat työkäytännöt</p>	<p>13. Johdon ja henkilöstön kyky kehittää organisaatiota, kyky huomata ja poistaa tehottomat rutiinit</p> <p>14. Puuttuminen johtamisen ja esimiestyön laatuun</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 360 – arvio pohjana</li> </ul> <p>15. Johdon ja henkilöstön vastuu sisäisen viestinnän toimivuudesta</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ohjeistus</li> </ul> <p>16. Henkilöstön osaamisstrategian toimeenpano ja seuranta</p>	<p>15. Esimiesten johtamistapa (Psycon keskiarvo/vertailuorg)</p> <p>16. Henkilökunnan määrä/maksavien jäsenten määrä (PAM henkilöstöyksikkö/jäsenrekisteri)</p>

# Strategiset kehittämiskäsitteet

## EDUNVALVONTA JA JÄSENPALVELU

Yhteiskunnallisen ja järjestöllisen toiminnan aikaansaannokset, jolla PAM työelämän asiantuntijana parantaa pitkällä aikavälillä jäsentensä toimeentuloa, työsuhteturvaa ja elämisen laatua

- neuvottelemalla palvelualueille työehtosopimukset
- lisäämällä vaikutusmahdollisuuksia työhön, työyhteisöön ja työn turvallisuuteen sekä liiketoiminnan kehittämiseen
- edistämällä kansallisesti ja kansainvälisesti demokratiaa, oikeudenmukaisuutta, tasa-arvoa ja sosiaalista turvallisuutta

## SUORITUSKYKY

PAMin organisaation kyky toteuttaa edunvalvonnalle ja jäsenpalvelulle asetetut tavoitteet ja parantaa toimintansa laatua

## TALOUS

Aineellisten voimavarojen (mm. taloudelliset resurssit, sijoitustoiminta, kiinteistöt, työtilat ja -välineet, tietotekniikka) hallinta sekä pitkällä että lyhyellä aikavälillä, mikä mahdollistaa edunvalvonnalle ja jäsenpalvelulle asetettujen tavoitteiden toteuttamisen

## HENKILÖSTÖ

Johdon ja henkilöstön osaaminen ja työhyvinvointi, jotka mahdollistavat edunvalvonnalle ja jäsenpalvelulle asetettujen tavoitteiden toteuttamisen

**Tehdään yhdessä  
PAMista Suomen uudenaikaisin  
ammattiliitto.**