

**Industri
facket**

**Verksamhetsplan
2020**

FRÅN ORDFÖRANDE

Industrifacketts verksamhetsplan för det tredje verksamhetsåret bekräftar genomförandet av facketts strategi. De riktlinjer som kongressen godkände 2017 styr förbundets verksamhet och, när de genomförs, stärker facketts förmåga till ännu bättre intressebevakning och hantering av medlemsfrågor.

Genomförandet av strategin utvärderas regelbundet av förbundets förvaltning och till utvärderingens stöd har vi godkänt indikatorer som hjälper oss att få bättre information än tidigare om hur vi lyckats, men också om vad vi bör utveckla.

Som en del av strategin har förvaltningen behandlat prioriteringarna för 2020. De är:

- Organisering och dess främjandet
- Öka kunskaperna hos förbundets personal
- Kollektivavtalsrundan

Genom prioriteringarna styr vi förbundets verksamhet så att ovanstående prioriteringar och de indikatorer som utarbetats kommer att spela central roll under 2020. Utvecklingen av den egna verksamheten är en viktig del av en framgångsrik intressebevakning och utgör därmed grunden för utvecklingen av hela facket till en bättre intressebevakare. Till att göra gott hör att facketts olika aktörer, både på arbetsplatserna, i fackavdelningarna och i facketts administration och tjänst, tillgodogör sig de utvalda prioriteringarna och gör sitt bästa för att uppnå dem.

Riku Aalto
ordförande
Industrifacket rf

PRIORITERING: ORGANISERING OCH DESS FRÄMJANDE

Organiseringen är förbundets hörnsten och därför är dess främjande av största vikt. De senaste åren har antalet medlemmar på arbetsmarknaden minskat, samtidigt som antalet anställda har minskat inom flera avtalsbranscher. Därför kommer vi under 2020 att utveckla våra tillvägagångssätt att rekrytera och hålla kvar medlemmar, förvärva studerandemedlemmar, samt introducera nya förtroendevalda och arbetarskyddsombud.

Vi mäter hur vi lyckas. Vi fastställer också följande mål, som vi tänker uppnå fram till slutet av kongressperioden d.v.s. till och med år 2023:

- antalet arbetsmarknadsmedlemmar ökar med 6 procent jämfört med slutet av 2019
- 50 procent av studeranden inom våra branscher går med i Industrifacket som studerandemedlemmar
- antalet förtroendevalda och arbetsskyddsombud ökar med 10 procent jämfört med 2018

Dessutom börjar vi mäta kvaliteten på vår medlemstjänst under 2020. Vi sätter senare upp mål för att förbättra den.

1. Utvecklingen av rekrytering av medlemmar

Den vanligaste orsaken till att en anställd inte har gått med i ett fackförbund är att ingen någonsin har rekommenderat medlemskap. Därför tänker Industrifacket öka de personliga kontakterna med dem som arbetar inom våra branscher och utnyttja dessa möten.

Vi tar upp frågan om rekrytering och organisering i alla evenemang och utbildningar för medlemmarna och de aktiva.

Syftet är att öka förståelsen för att organiseringen är viktig och att medlemsrekrytering är en fråga för hela förbundet. För det andra kan vi förmedla information och kunskap om vad man kan göra åt saken på arbetsplatserna. Vi övar också på interaktionsfärdigheter, dvs. hur man möter icke-fackliga medlemmar och hur vi motiverar medlemskap i facket. Vi utvecklar utbildningen för förtroendevalda så att medlemsrekryteringen utgör en stor del av den.

Organiseringen är en strukturerad kampanjverksamhet som syftar till att förbättra organiseringen på arbetsplatserna. Organiseringen blir en del av all utbildning riktad till fackavdelningarna.

Vi kommer också att delta i sådana offentliga evenemang där Industrifacket aldrig har setts tidigare. Dessa inkluderar olika mässor, samt stads- och musikfestivaler. I dessa kan vi möta branschernas anställda som annars skulle vara svåra att nå. Det är viktigt de aktiva i fackavdelningarna och arbetsplatserna i evenemangens närområden involveras och representerar facket. Industrifackets synlighet kan ökas och vårt varumärke stärkas också genom sponsoring och reklam.

Industrifackets personal besöker våra medlemmars arbetsplatser bl.a. för att lösa frågor om arbetsförhållanden och göra tidningsartiklar. Diskussionerna under arbetsplatsbesöken är naturliga situationer där man tar upp organisering och medlemsrekrytering. Vi tänker främja medlemsrekrytering varje gång vi besöker en arbetsplats.

Vi ökar systematiskt arbetsplatsbesöken och genomför regionala temaveckor för besöken. Vi satsar särskilt i de områden där de allmänt bindande riktlinjerna redan äventyras. Vi gör detta tillsammans med arbetsplatsernas förtroendevalda och fackavdelningarna, och använder regionkontorens och de aktivas nätverk. Vi utnyttjar arbetsplatsbesöken till att instruera nya förtroendevalda, arbetarskyddsombud och fackavdelningarnas ordföranden.

Vi riktar in arbetsplatsbesöken på små arbetsplatser med

mindre än 50 anställda. Här är medlemsrekryteringen ofta svårare än på stora arbetsplatser. I våra tillvägagångssätt tar vi hänsyn till att branscherna är olika: arbetsplatserna, arbetsmodellerna och arbetstagarnas bakgrund är olika. För anställda med utländsk bakgrund anordnar vi riktade informationsmöten där vi berättar om medlemskap och de anställdas rättigheter.

Inför besöken tar vi reda på organiseringsituationen på arbetsplatsen. Vi får information bl.a. från de förtroendevalda i samband med arbetsförhållanderådgivning, från undersökningar, samt genom att köpa företagsstatistik. Vi gör artiklar om små arbetsplatser i Tekijä-tidningen för att visa att medlemskap, organisering och valet av förtroendevalda är viktiga frågor.

Vi träffar icke-fackliga personer också i vår rådgivning om arbetsförhållanden. Vi uppmuntrar dem att ansluta sig, när vi har en positiv inställning till kontakterna. En som blivit medlem har omedelbart rätt till facket's rådgivnings- och förhandlingstjänster.

För både arbetsplatsbesöken och kontakterna utbildar vi facket's personal för att förbättra hur de säljer medlemskap i Industrifacket: vad är berättelsen om Industrifacket, varför finns facket till och vad ger det sina medlemmar.

2. Förbättra behållandet av medlemmar

Vi kan inte öka antalet medlemmar i Industrifacket utan att vi blir bättre på att behålla våra medlemmar dvs. att medlemmarna vill stanna i facket. Det handlar om att medlemmarna är nöjda med intressebevakningen, arbetsförhållanderådgivningen och andra tjänster och förmåner. Det spelar också stor roll hur väl vi kan berätta om hur vi arbetar för våra medlemmar.

Vi satsar på att förbättra intressebevakningen som sker på arbetsplatserna och i fackavdelningarna. Det är avgörande att stödja de förtroendevaldas kompetens och intresse ge-

nom utbildning av hög kvalitet. De kurser och andra möten vi anordnar skapar nätverk av aktiva människor som vi har nytta av i den lokala intressebevakningen. Under 2020 startar vi också en stödgrupp för förtroendevalda. Vi kommer att fortsätta våra organiseringskampanjer som syftar till att förbättra handlingsförmågan i intressebevakningen på arbetsplatser med fler än 50 anställda.

Fackavdelningarnas utvecklingsutbildningar i Murikka-institutet kommer också att ta upp hur vi behåller medlemmar. Dessutom kommer vi att förnya de regionala forumen: I varje region kommer vi att hålla en s.k. aktiv dag dvs. en sammankomst för fackavdelningarnas representanter. Under dagarna kommer vi bl.a. att behandla fackavdelningarnas roll i en föränderlig verksamhetsmiljö och hanteringen av frivilligarbete, samt förstärka interaktionsfärdigheterna.

Kollektivavtalen sammanfattar en stor del av resultaten av Industrifacketts intressebevakning. Avtalsrundan som inledes 2019, fortsätter in på verksamhetsåret 2020. En av årets prioriteringar är ett framgångsrikt slutförande av kollektivavtalsrundan (läs mer på sidan 8).

Industrifacketts aktiva och personal arbetar dagligen för medlemmarnas bästa, men arbetet och dess resultat blir ofta fördolda. I så fall ser medlemmarna inte vad de får för motsvarighet till medlemsavgiften. I fortsättningen kommer vi att kommunicera mer öppet om våra framgångar i förhandlingar, i rättsfall, i påverkansarbetet och överlag i förbättringen av medlemmarnas vardag. Här kommer vi att utnyttja vårt nya ärendehanteringssystem. Samhällsviktiga ärenden tas in i den offentliga debatten.

Vi kommer också att förbättra våra andra medlemsförmåner så att Industrifacketts medlemmar får mer motsvarighet till sin medlemsavgift. Vi kommer att ordna fler kurser i Murikka-institutet om välbefinnande och vår egen hälsa. Vi börjar använda det mobila medlemskortet för marknadsföringen av medlemsförmåner. Det viktigt att förbundets aktiva och anställda känner till facketts medlemsförmåner. I takt med

att förmånerna utvecklas, lockar de också nya medlemmar bättre. Vi bedömer förbundets attraktionskraft och medlemsförmåner kritiskt. Vi samlar in och analyserar medlemmarnas bedömningar om bl.a. våra tjänster, evenemang och medlemsförmåner.

Vi kommer att genomföra Industrifacketts första medlemsundersökning i början av 2020. I den kartlägger vi medlemmarnas önskemål och behov. Vi frågar våra medlemmar varför de har anslutit sig i facket och hållit fast vid sitt medlemskap. Vi bygger en skild multimediasajt där vi presenterar resultaten från medlemsundersökningen.

Vi ser till att medlemmen alltid får kvalitetsservice. Därför förbättrar vi personalens kompetens om medlemsservice, särskilt gällande interaktion och språkkunskaper. Att öka kompetensen är en av prioriteringarna för 2020 (läs mer på sidan 6).

Vi gör våra tjänster tydliga, enkla, effektiva och mångsidiga för medlemmarna. Det kräver en förenkling av serviceprocesserna: när en medlem tar kontakt, skickas han/hon inte fram och tillbaka, och varje kontakt besvaras snabbt. Vi förbättrar våra meddelanden till medlemmarna så att de alla är i klar-text.

Vi utvecklar kanalerna för medlemsservice och -kommunikation: vi förbättrar e-tjänsten, undersöker utvidgningen av jourtider, samt införandet av en chatt-tjänst och mobilapplikation. För organiseringen utvecklar vi digitala verktyg för att engagera gamla och nya medlemmar. Medlemmarnas engagemang för facket stärks också av vår medlemspanel, som vi kommer att fortsätta underhålla och utnyttja.

Vi kommer att kontakta dem som utträtt ur förbundet och tar reda på orsakerna till att de lämnade Industrifackett. Det är särskilt bra att veta orsakerna till att någon övergått till Allmänna arbetslöshetskassan. Så här hittar vi saker som vi kan förbättra. Medlemmar utesluts också på grund av obetalda medlemsavgifter, och vi minskar deras antal så att vi påmin-

ner om obetalda avgifter i tid.

3. Utvecklingen av rekryteringen av studerandemedlemmar

Studerandemedlemskap är det sätt på vilket Industrifacket kan stödja studeranden inom fackets branscher. Det fungerar också som en kanal till nya medlemmar och aktiva när studeranden går in i arbetslivet. Vi kan förbättra både gällande rekrytering av studerandemedlemmar och de utexaminerades övergång till fullt medlemskap.

Vi inleder en systematisk och målinriktad rekrytering av studerandemedlemmar. År 2020 ökar och utvecklar vi kampanjer riktade till läroanstalterna. Dessutom är målet att studerandemedlemmarna sprider informationen vidare på läroinrättningarna.

De systematiska besöken till läroanstalterna är avgörande här. Vi presenterar Industrifackets verksamhet samt medlemmarnas tjänster och förmåner. Vår roll är också att berätta om spelreglerna inom arbetslivet, viktiga arbetsvillkor samt att förklara fackföreningsrörelsens mål och betydelse i samhället.

Vi håller kontakt med studerandena under hela studietiden, ända fram till examen. Vi kopplar dem till Industrifacket genom att bjuda in studeranden till våra regionala och nationella evenemang och utnyttja förbundets stipendiesystem. Vi publicerar artiklar i Tekijä-tidningen om läroinrättningar, elever och studielivet.

När studenterna utexamineras kontaktar vi dem. Syftet är att göra dem som redan fått jobb inom våra branscher till medlemmar.

4. Introduceringen av nya förtroendevalda och arbetarskyddsombud

År 2020 väljs förtroendemän inom de flesta branscherna i Industrifacket. Dessförinnan, hösten 2019, valdes arbetarskyddsombuden. I valen byts alltid några av arbetsplatser-

nas förtroendevalda och arbetarskyddsombud. Det är viktigt för kontinuiteten och kvaliteten i förbundets verksamhet att nya förtroendevalda bekantar sig med sina uppgifter och att de tas med i nätverken.

Vi kontaktar de nyvalda förtroendevalda och arbetarskyddsombuden så snart som möjligt. Vårt mål är att facket känner till varje förtroendevald. Vi utreder införandet av en elektronisk anmälan om förtroendevald.

När vi kontaktar nya förtroendevalda hänvisar vi dem samtidigt till utbildningarna. Dessutom utvecklar vi nya introduktionstillfällen för förtroendevalda och bygger en ny online-kurs för dem och arbetarskyddsombuden eller för dem som tänker bli det.

Vi förbättrar informationen och nätverkandet för de förtroendevalda genom att anordna regionala möten. Vi presenterar de regionala kontoren, fackets personal och det stöd de nya förtroendevalda får från dem. Vi utvecklar kommunikationen, bland annat via sociala medier. För nyvalda arbetarskyddsombud skapar vi ett eget nyhetsbrev.

PRIORITERING: ÖKA KOMPETENSEN HOS PERSONALEN

Kongressperiodens mål förutsätter att Industrifacket har fackföreningarnas skickligaste, mest motiverade och produktiva personal. Därför är den andra prioriteringen för 2020 att öka personalens kompetens.

1. Vilka färdigheter behöver fackets personal?

Förverkligandet av Industrifackets värderingar dvs. med gemensamma krafter, överenskommelse och rådighet, kräver i praktiken utmärka interaktions- och kommunikationsfärdigheter av oss alla. Avtalsförhandlingar, konfliktlösning på arbetsplatserna, att träffa medlemmar även i svåra livssituationer samt rekryteringen av nya medlemmar kräver en särskild förmåga att anpassa sina egna interaktioner till situationen i fråga. Vi satsar på att stärka dessa färdigheter.

Hanteringen av kollektivavtal och juridiskt kunnande är särskilt viktiga och i centrum för medlemstjänster. Medlemsrekrytering kräver även sälj- och marknadsföringsexpertis samt varumärkeshantering. Vi måste alla berätta samma historia för medlemmarna om de tjänster som Industrifacket erbjuder.

Vi betjänar i allt högre grad våra medlemmar på olika språk. Det finns redan nu utländsk arbetskraft i våra olika avtalsbranscher, och vi vill också betjäna dem så bra som möjligt. Det är därför viktigt att öka kunnandet av bland annat svenska, engelska, ryska och estniska. Vi samarbetar också mycket internationellt, och här behöver vi flytande språkkunskaper.

I och med digitaliseringen av världen måste vi ta del av utvecklingen och stå i främsta ledet för fackföreningarna. Vi ser aktivt till att vår personal hanterar de system som står till deras förfogande bra och vi testar djärvt nya. Vi uppmuntrar våra medarbetare att effektivt använda sociala medier för

att lyfta fram våra prestationer och starta en debatt om aktuella frågor.

Utbildning hör till arbetsbeskrivningen för många anställda. Därför är fördjupad pedagogisk skicklighet och ökad förståelse för vuxenutbildning en del av planen. Vi behöver också ledarfärdigheter i vardagliga mötessituationer för att effektivera interaktionen.

Den mest kompetenta, motiverade och produktiva personalen skapas inte enbart genom ökad sakkompetens. Därför fortsätter vi att satsa på arbetsgemenskapskompetens, förmåga att utvärdera egen verksamhet samt förmansarbete av hög kvalitet.

2. Vilka metoder används för att öka kompetensen?

Vi kommer att använda och dela internt kunnande på olika sätt: Till exempel virtuellt morgonkaffe som ordnas regelbundet och i tur och ordning av enheterna, under vilka man exempelvis kan diskutera ändringar i lagstiftningen eller den finska exportindustrins nuvarande tillstånd. Vi samarbetar med Murikka-institutets lärare i de interna utbildningarna. Vi har också egna utbildare för arbetarskydds- och arbetstrivselkorten.

Lärande genom att jobba vid sidan om utbildaren eller att lära av en vän är effektiva sätt att lära sig och fördjupa sina egna färdigheter. Den interna PRAO:n som vi infört redan tidigare möjliggör överföring av information och inläring. Vi lär oss också av misstagen: psykologisk säkerhet i arbetsgemenskapen gör också att man får misslyckas och har möjlighet att djärvt prova olika alternativ.

Mentorskap är ett bra sätt att dela färdigheter. Interna eller externa experter kan vara mentorer. Vi använder även webinarier och genomtänkta externa utbildningar. Olika internationella eller inhemska utbyten ger ett nytt perspektiv till det egna arbetet.

PRIORITERING: KOLLEKTIVAVTALSROUNDAN

Förhandlingsrundan fortsätter 2020

Utvecklingen av kollektivavtalen och förhandlingsverksamheten var en av prioriteringarna 2019. Vi kommer att utnyttja och fortsätta detta arbete också under 2020 när kollektivavtalsrundan fortsätter. Utvecklingsområdena har varit grundlig förberedelse, lyssna på fältet, samordning och samarbete.

Vårt mål är att framgångsrikt slutföra kollektivavtalsrundan för alla våra avtalsbranscher. För att uppnå detta mål behöver vi ett gott samarbete i fackorganisationens alla delområden och en klar förbättring av samordningen. Framgången för förhandlingsrundan och lokala avtal stöds av en god kunskapsbas, som vi bygger bl.a. genom undersökningar, och genom att analysera lönestatistik och företagens bokslut.

Kommunikation spelar också en viktig roll under kollektivavtalsförhandlingarna. Vi bygger en webbplats som stödjer kollektiva åtgärder som en del av förbundets hemsida.

ANDRA PRIORITERINGAR I UNIONENS VERKSAMHET

Ökat samhällspåverkande

Under 2018–2019 var samhällspåverkandet en av Industriefacketets prioriteringar. Under 2020 kommer vi att fortsätta att utveckla påverkan i vår regionala organisation. Målet är att ordna utbildningar om påverkan i varje bransch. Vi fortsätter också att genomföra vårt industripolitiska program.

Vi utvecklar kommunikationen om facketets samhälleliga påverkan.

Vi upprätthåller och utvecklar regionala samarbetsnätverk. Samarbetet med arbetarskyddsmyndigheten möjliggör till exempel dokumentation av arbetsförhållanden och nödvändiga uppföljningsåtgärder på arbetsplatser som inte har en fungerande intressebevakningsorganisation.

Målet är att ordna utbildningar om påverkan i varje bransch. Vi fortsätter också att genomföra vårt industripolitiska program.

Vi deltar aktivt i bakgrundsgrupper för lagstiftningen och ger utlåtanden om lagförslagen. Reformen av samarbetslagen är till exempel ett projekt där det är viktigt att föra fram fackmedlemmarnas åsikter.

Vi börjar utveckla samordningen av yrkesutbildningen. Målet är att kunna påverka yrkesutbildningens innehåll, attraktionskraft och studiemöjligheter på ett effektivare sätt än tidigare. Vi ökar samarbetet med olika parter, bland annat arbetsgivarorganisationerna, läroanstalterna, studievägledarna och arbetslivskommittéerna.

Utvecklingen av regionkontorsnätverket, den regionala verksamheten och fackavdelningarna

Under 2018–2019 var våra prioriteringar att utveckla förbundets regionala verksamhet och fackavdelningar. Under 2020 kommer satsningarna på främjandet av organiseringen också att beröra regionala verksamheter och avdelningar.

Utöver ovanstående, utvecklar vi nätverket av regionala kontor och den regionala verksamheten genom att delta och aktivera. Vi ordnar evenemang och projekt tillsammans. Vi involverar fackavdelningarnas personal i planeringen av den regionala verksamheten och besök på arbetsplatserna. Vi aktiverar unga medlemmar att agera regionalt.

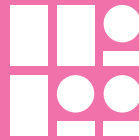
Vi erbjuder utbildning i juridiska frågor för personalen i de regionala kontoren. Bland utbildningsämnena finns reformen av samarbetslagen, utarbetande av meningsskiljaktigheter, tolkningar av kollektivavtal och tidsbegränsningsperioder.

Utvecklingen av medlemstjänster och delning av information och kunnande

Främjandet av organiseringen 2020 är en stor helhet som också kommer att förbättra vår medlemstjänst. Utöver ovanstående åtgärder, klargör vi hur vi hanterar medlemmarnas intressebevakningsärenden, såsom meningsskiljaktigheter. Syftet är att information och samarbete bedrivs smidigt och att vi ska kunna sköta medlemmarnas ärenden smidigt och med kvalitet.

Ett viktigt verktyg är det nya digitala ärendehanteringssystemet som vi tog i bruk 2019. Vi fortsätter dess utveckling och användning.

Industri facket



Adress:

PB 107, 00531 Helsingfors

Besöksadress: Hagnäskajen 1 A

Växel: 020 774 001

www.teollisuusliitto.fi

Följ oss:

