

Industri facket

Verksamhetsberättelse 2018

Innehåll

1	Från ordföranden	3
2	Vår ekonomiska verksamhetsmiljö	4
3	Vårt mål är att göra rätt saker väl	6
4	Effektiv och högklassig lansering av det nya facket verksamhet	8
	4.1 Verktyg för att öka organisationsgraden och medlemmarnas aktivitet	9
	4.2 Vi gjorde facket känt	10
	4.3 Utbildning och kompetens för medlemmarna	11
	4.4 Högklassig intressebevakning för medlemmarna från början	12
5	Ökningen av samhällspåverkan	14
	5.1 Motståndet mot aktiveringsmodellen satte i gång medlemmarna	14
	5.2 Förslaget om försämringen av uppsägningskyddet var den "Sista droppen"	14
	5.3 Vi startade förberedelserna inför vårens riksdagsval 2019	15
	5.4 Vi satsade också på långsiktig påverkan	16
	5.5 Vi påverkade lagstiftning och myndigheter	17
	5.6 Vi tog upp frågorna om arbetslivet i samhällsdebatten	18
	5.7 Vi ökade vår kompetens när det gäller att påverka	19
6	Utvecklingen av nätverket av regionkontor, den regionala verksamheten och fackavdelningarna	21
	6.1 De regionala kontoren startade sin verksamhet	21
	6.2 Bredare axlar för fackavdelningen	22

1 Från ordföranden

Industrifacket rf:s första verksamhetsår är förbi. Verksamhetsåret styrdes av besluten och strategidokumentet från den första kongressdagen som hölls i november 2017. De viktigaste målen för verksamhetsåret var en effektiv intressebevakning, en positiv utveckling i organisationsgraden och förstärkningen av de förtroendevaldas ställning.

Industrifackets huvudfokus under 2018 är en effektiv och högklassig lansering av det nya fackets verksamhet. Samordningen av tre fackförbunds verksamheter och verksamhetskulturer krävde och kräver fortfarande mycket arbete, men det är nödvändigt för att trygga medlemmarnas intressen på bästa sätt.

Andra prioriteringar för fackförbundet var att öka samhällspåverkan och att utveckla nätverket av regionkontor, den regionala verksamheten och fackavdelningarna. Genomförandet av prioriteringarna bedöms senare i verksamhetsberättelsen.

Samtidigt som Industrifacket inledde sin verksamhet i enlighet med prioriteringarna och strategin, utmanades hela fackföreningsrörelsen starkt av både politiska aktörer och arbetsgivar- och näringslivsorganisationer. Verksamhetsmiljön placerade ut betydande hot mot all fackföreningsverksamhet, men samtidigt sammanförde den medlemmarna, de förtroendevalda och fackets personal.

Facket visade sin operativa beredskap redan i början av året och också senare under hösten. Det var ett bra bevis på att vi, trots att sammanslagningen av facken krävde mycket av medlemmarna och speciellt av personalen, kunde spela en ledande roll i vårt motstånd mot en försvagning av arbetslöshetsskyddet eller uppsägningskyddet. Känslan av att arbeta tillsammans och möjligheten att påverka blev starkare och gav samtidigt tilltro till att vi också i fortsättningen kommer att klara framtidens utmaningar bra.

Riku Aalto

2 Vår ekonomiska verksamhetsmiljö

Under 2018 ökade produktionen inom nästan alla industri- och tjänstesektorer för vilka Industrifacket ingått kollektivavtal. Metallindustrin gynnades av det globalt stora antalet industriinvesteringar och den fortsatt livliga byggnadsverksamheten. Produktionen inom kemiska industrin ökade inte, men låg kvar på en hög nivå som tidigare år. Också inom många ickeindustriella sektorer, såsom avverkning och skogsbruk, samt i bilverkstäder, ökade omsättningen. Trots det goda konjunkturläget ökade dock antalet sysselsatta inom industrin och andra branscher inom Industrifacket långsamt.

Den ekonomiska verksamhetsmiljön var gynnsam över hela världen. Den finländska ekonomin lyckades dra nytta av konjunkturläget och nästan alla indikatorer på ekonomisk utveckling stärktes. Enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökning var antalet sysselsatta 67 000 fler år 2018 än året innan. Detta kan ses som en verkligt snabb utveckling, särskilt som antalet sysselsatta redan hade ökat med 25 000 under föregående år. Finlands totalproduktion ökade med 2,3 procent, vilket var något mindre än under de föregående två åren. Även om utsikterna för den globala ekonomin långsamt började försämrans mot slutet av året var den övergripande konjunktursituationen god.

Den positiva ekonomiska utvecklingen återspeglar också Finlands goda internationella konkurrenskraft. Det finns en efterfrågan på produkter som tillverkats i Finland och kostnadsnivån har fortsättningsvis varit konkurrenskraftig. Förutom industriproduktionen ökade också värdet på exporten av varor och tjänster. En ökad brist på kvalificerad arbetskraft och produktionskapacitet höll på att bli ett hinder för den industriella tillväxten. Investeringarna i maskiner och utrustning ökade något, men den faktiska tillväxttakten på mindre än 2 procent kan anses låg.

Vi kom överens om en avtalshöjning på 1,6 procent för nästan alla Industrifackets avtalsbranscher för 2018. Timlönestatistiken är ännu inte klar, men troligtvis ökade löneglidningar-

na på grund av uppgången och den ökade efterfrågan på arbetskraft. Arbetstidsförlängningen på 24 timmar som man enades om i konkurrenskraftsavtalet tillämpades på arbetsplatserna i varierande grad.

3 Vårt mål är att göra rätt saker väl

Industrifacket vill vara ett nyttigt och inspirerande fackförbund för medlemmarna, som stärker medlemmarnas trygghet och möjligheter i arbetslivet. På basen av denna tanke har vi byggt upp vår strategi, som godkändes vid kongressen 2017.

Strategin är ett verktyg med vilken vi förbättrar vår effektivitet som intressebevakare för våra medlemmar, ökar vår egen kunskapsbas, samt gör våra egna tillvägagångssätt mera moderna. Den förändrar också vårt sätt att planera fackets verksamhet: vi sätter upp mer konkreta mål, handlar enligt dessa, samt utvärderar ärligt framgångar och utvecklingsområden.

Under 2018 började vi omsätta strategin i praktiken. Vi diskuterade strategirelaterade frågor flera gånger under året vid fackets fullmäktige- och styrelsemöten. Förmännen arbetade med implementeringen av strategin och konkreta åtgärder. Strategin var också närvarande under personaldagarna och i utbildningen av förmän.

Styrelsen grundade en strategigrupp som utarbetade verksamhetsmodeller för Industrifacket för att stödja strategin. En av dessa var att vi sätter årliga prioriteringar som grund för planeringen av verksamheten. Prioriteringarna grundar sig i princip på vår strategi, men de kan kompletteras till exempel på grund av förändringar i verksamhetsmiljön.

Vi valde ut tre prioriteringar för 2019: kollektivavtalsrundan, förstärkning av samhällspåverkan, samt utvecklingen av regional verksamhet, regionala kontor och fackavdelningarnas verksamhet. Vi gjorde en verksamhetsplan på två nivåer för 2019: en kortare verksamhetsplan som fokuserar på prioriteringarna för förvaltningen och en mer detaljerad för internt bruk.

Vi arbetade speciellt med planering, utvärdering av arbetet och utvecklingen av verksamhetskulturen under hösten 2018. I utvecklingen ägnade vi särskild uppmärksamhet åt hur vi

skulle kunna göra våra planer mer konkreta och utvärdera vår framgång. Vi började utveckla indikatorer på förbunds nivå, med vilka vi följer förverkligandet av fackets funktionella värden: gemensam kraft, överenskommelse och råddighet, samt funktionsspecifika nyckeltal. Indikatorerna och nyckeltalen är avsedda att vara verktyg för förbundets förvaltning och ledning (se bilagorna 2 och 3). Utmaningen är att samla in information och bedöma effektiviteten. Vi fick en bra start på de här frågorna och fortsätter utvecklingen under hela kongressperioden.

4 Effektiv och högklassig lansering av det nya facketts verksamhet

Industrifacketts första år var tiden för en ny början. Sammanläggningen av tre fackförbund i början av 2018 skapade en ny, rikstäckande intresseorganisation, nya kolleger och nätverk av medlemmar. Förändringen påverkade varje anställd, aktiv och medlem i Industrifackett. Det visste vi redan hösten 2017 när vi förberedde fusionen av facken, och därför var en av prioriteringarna för verksamhetsåret att denna förändring kommer att göras effektivt och med hög kvalitet. Vårt främsta mål var att medlemmarnas intressebevakning, organisationens funktionalitet och medlemmarnas erhållna service inte äventyras.

Lanseringen av den nya organisationen syntes i facketts all verksamhet under året. Alla delar av Industrifackett inledde sin verksamhet: förvaltningen, arbetsorganisation och många andra strukturer i förbundet. Arbetsbeskrivningen ändrades för de flesta anställda, liksom varje persons egen plats i organisationen, liksom det fysiska kontoret.

Konsolideringen av de sammanslagna fackens tillgångar och relaterade åtgärder genomfördes också. Målet var att det nya fackförbundets ekonomiska förvaltning skulle vara i drift den 1.1.2018. Goda förberedelser bidrog till att uppnå detta mål. Taktiken för it-system såsom telekommunikation och verktyg var densamma: största delen av arbetet gjordes redan 2017.

Det är betydligt mer arbetsamt att skapa ett smidigt samarbete och att hitta gemensamma metoder inom den nya organisationen. En sådan här förändringsprocess kräver att man arbetar tillsammans, upplever stunder av framgång och tid. Under året såg vi att gemensamma erfarenheter och insatser kan svetsa samman människor snabbare än det annars skulle hända. Det här var till exempel effekten av vårens och höstens politiska demonstrationer. Även tvärororganisatoriska arbetsgrupper har fört människor samman. Vår allmänna bedömning är att vi klarade oss rätt bra i denna förändringsprocess under det första verksamhetsåret.

4.1 Verktyg för att öka organisationsgraden och medlemmarnas aktivitet

Under 2018 startade vi en organisationsgrupp för Industrifacket. Med hjälp av den leder vi organiseringsarbetet och rekryteringen av medlemmar i alla regionala områden och sektorer. Under året rekryterade vi nya anställda till organisationsarbetet, men en betydande del av året var vi underbemannade. De regionala funktionärernas ansvar för att organisera och förvärva medlemmar definieras så att var och en har haft utsedda kontor som ansvarsområde.

Målgruppen för organisationsarbetet och rekryteringen av medlemmar var arbetsplatser med mer än 50 personer. I dessa strävar vi efter att öka organisationsgraden och medlemmarnas aktivitet. Det första steget i detta arbete är att klargöra arbetsplatsernas organisationsgrad. Vi inledde kartläggningen av arbetsplatser med fler än 50 anställda under 2018, och det gjorde vi från regionkontoren. Under hösten påskyndades arbetet när vi bestämde oss för att inleda förberedelserna av Landet för de friakampanjen (Vapaiden valtakunta) i samma målgrupp.

I organiseringsarbetet och rekryteringen av medlemmar ingår även värvningen av studerandemedlemmar och så kallad medlemsräddning, där man kontaktar medlemmar som utträtt ur förbundet. Vi hade inte tillräckligt med resurser på medlemsräddning under 2018. Också inom medlemsrekryteringen nådde vi inte uppsatta mål. Höstens strejker band upp resurserna för medlemsrekrytering.

Korrekt och aktuell medlemsinformation är en förutsättning för att fackets verksamhet ska fungera. Målet är därför att tjänsterna inom Industrifackets medlemsregister ska kunna tillgodose organisationens och dess olika aktörers förändrade behov. Det kräver kontinuerlig utveckling och nya tjänster.

Vi slog samman medlemsregistren i tre fackförbund till Industrifackets medlemsregister redan i slutet av 2017. Under det första verksamhetsåret hade vi mycket resurser på att korrigera fel i medlemsregistret och harmonisera uppgifterna. Ett av de största jobben var uppdateringen av medlemmarnas

arbetsplatser och avtalsbranscher – denna information kräver kontinuerligt underhåll under de kommande åren. Som en ny funktion introducerade vi sms-tjänster för användning av fackavdelningarna.

4.2 Vi gjorde facket känt

En av specialprioriteringarna för vårt första verksamhetsår var lanseringen av Industrifacket, dvs. att göra det känt bland våra medlemmar, samarbetspartner och hela vårt verksamhetsområde. Med andra ord måste facket göras till ett varumärke.

I vår kommunikation var ett av de viktigaste målen att implementera Industrifackets varumärke i hela organisationen. I huvudsak lyckades vi bra. Vi kom bra i gång med att ta fram produkter märkta med varumärket och producera marknadsföringsbilder. Till exempel öppnandet av webbutiken Butik var en lyckad lösning. Efter lanseringen kommer arbetet att fokusera på den så kallade varumärkeshantering.

Vi presenterade det nya facket för allmänheten på många olika sätt. Vi sökte synlig och bra publicitet i början, och det uppnådde vi relativt bra. Utöver de planerade åtgärderna syntes vi i media tack vare de politiska demonstrationerna i början av året och under hösten.

Den elektroniska kommunikationen förutsätter idag införandet av ett brett spektrum av informationskanaler. Dessa inkluderar bl.a. externa webbsidor och sociala medier. Vi tog dem i bruk enligt planerna redan i slutet av 2017, och under verksamhetsåret kunde vi redan ta itu med vidareutveckling. Under året förbättrade vi t.ex. funktionerna på vår webbsida och produktionen av nyhetsbrev.

Tekijä är Industrifackets medlemstidning, vars första nummer publicerades redan i december 2017. Vi tog en större utgåva än normalt av det här första numret. Under året publicerades tio artiklar om lanseringen av facket. Tidningen lyckades med sitt mål att berätta om förbundets verksamhet och målsättningar både för medlemmarna och fackets intressenter.

Ett av målen med öppnandet av facket's regionkontor var att göra medlemmarna bekanta med den fackliga och regionala verksamheten. Syftet var också att regionfunktionärerna och de aktiva inom fackavdelningarna skulle lära känna varandra. Under året presenterades medlemstjänsterna i alla regioner på många olika sätt. De vanligaste var Öppet husevenemangen som ordnades av många regionala kontor. Också de regionala forumen och andra medlemsevenemang, samt de populära familjeevenemangen som ordnades i alla regioner var utmärkta möjligheter att bekanta sig med verksamheten. Enligt bedömningarna lyckades vi ganska bra i vårt mål, men det finns mycket att göra också under de kommande åren.

4.3 Utbildning och kompetens för medlemmarna

Rådighet är ett av Industrifacket's tre strategiska slagord. Detta innebär fram-för allt att investera i medlemmarnas kompetens och utveckla förbundets utbildningsverksamhet. Vårt mål var att lansera ett nytt planeringsprogram för utbildning, som drar nytta av förbundets fulla expertis. Tanken med systemet är att det hjälper oss anpassa vårt utbildningsutbud och kursernas innehåll till att motsvara de nuvarande och framtida behoven på fältet. Detta mål uppnåddes. På längre sikt är målet att harmonisera facket's utbildningar på alla nivåer: i fackavdelningarna, i regionerna och i Murikka-institutet. Detta arbete kom bra i gång under 2018.

Murikka-institutet från det gamla Metallförbundet blev det nya Industrifacket's institut. Den omfattande renoveringen av Murikka slutfördes under verksamhetsåret, vilket ger ett bra utgångsläge för verksamheten. Vårt mål var att medlemmar från Trävaru- och TEAM-facken skulle ta över Murikka och att öka användningen av institutet. Vi riktade även vår kursmarknadsföring till dessa medlemsgrupper. Murikka organiserade också veckoslut för fackavdelningar, där institutets utrymmen erbjöds till avdelningarna. Vetskapen om Murikka har förmodligen ökat, men institutet är underutnyttjat från Trävaru- och TEAM-fackens sida. Vi uppnådde målet i användningen av institutet och antalet studentveckor ökade med 40 procent (till 2100 veckor). Men det finns ännu potential för mera.

De utbildningar vi anordnar i regionerna är antingen veckoslutsutbildningar eller fackavdelningsutbildningar. Veckoslutskurserna är regionala utbildningar som anordnas av centralkontoren. Vi skapade en modell för deras marknadsföring, där vi använder de regionala kontorens kontakter.

Med utbildning för fackavdelning avses kurser som beställts av avdelningarna och stöds ekonomiskt av facket. Från april 2018 och framåt började vi erbjuda avdelningarna kurser med s.k. utökad kursstöd. På så sätt uppmuntrar vi avdelningarna att beställa vissa, strategiskt viktiga utbildningar. I utbudet ingick kurser som gav medlemmarna information om Industrifacket, samt verktyg för samarbete mellan avdelningarna. Fackavdelningarna började beställa dessa kurser först under hösten. Kursvalet ändras årligen enligt förbundets prioriteringar.

4.4 Högklassig intressebevakning för medlemmarna från början

Målet med lanseringen av Industrifackets intressebevakningstjänster var att göra det möjligt för oss att hantera medlemmarnas anställningsrådgivning, meningsskiljaktigheter och juridisk intressebevakning på ett högklassigt, tillförlitligt och raskt sätt, även under fusionsfasen. Det krävde att vi samordnade de grundande fackförbundens verksamhetsmetoder och skapade nya metoder, där vi enligt våra uppskattningar har gjort framsteg.

Under 2018 satsade vi också på informationsutbyte och samarbete mellan intressebevakningstjänsterna och fackets olika enheter och regionala kontor. Vi förberedde anskaffningen av ett ärendehanteringssystem, dvs. ett verktyg för intressebevakning, och vi fattade beslut om detta i slutet av året. Vi gjorde goda framsteg när det gäller koordinering och informationsutbyte. Vi fortsätter utvecklingsarbetet under de kommande åren.

När det gäller anställningsrådgivning krävde förändringens genomförande rikligt med utbildning, som vi också organiserade per sektor. Sektorerna och de olika kollektivavtalsenheterna hade totalt 129 utbildnings- och informationsmöten under verksamhetsåret.

För att utveckla den juridiska intressebevakningsverksamheten utarbetade vi en ny rättshjälpsriktlinje för facket och handlingar som rör rättshjälp, som också översattes till olika språk. Vi fortsatte och intensifierade vårt samarbete med våra advokatbyråer. Facket samarbetar för närvarande med tre centrala advokatbyråer med stort arbetsrättsligt kunnande.

Vi startade en ny typ av tjänst: jourtjänsten för arbetsmiljö och sociala frågor, vilken fungerar vid sidan av jourtjänsten för intressebevakning. Med detta strävar vi efter att medlemmarna bättre skulle känna till vår tjänst om arbetsmiljö och sociala frågor. Det nya tillvägagångssättet möjliggjorde också en enhetlig, högklassig och snabb verksamhet. Vid utarbetandet av modellen använde vi tidigare beprövad god praxis.

Arbetsmiljödagarna är en uppsättning evenemang som består av besök på arbetsplatser. Under 2018 besökte vi över 100 arbetsplatser som representerade alla fackliga branscher. Vi försökte höja de arbetarskyddsansvarigas verksamhetsförutsättningar och kunskapsnivå. Vi fick bra feedback på arbetsmiljödagarna.

Syftet med att inleda fackets forskningsverksamhet var att börja ta fram information för att stödja experternas och förtroendemännens arbete inom sektorerna. Vi skrev konjunkturs-, bransch- och lönerapporterna i enlighet med denna idé. Vi utvecklade också datainsamlingen: från och med nu får förtroendemännen en konjunkturundersökning var sjätte månad och Statistikcentralen förser oss med mer exakt lönestatistik per bransch. I september grundade vi en medlemspanel på cirka 3 000 personer och en förtroendepanel på cirka 350 personer, från vilka vi samlar in information som kan utnyttjas i fackets beslutsprocess. Rapporterna togs väl emot, så vi uppnådde målen fint.

5 Ökningen av samhällspåverkan

Vad gäller storleken, var Industrifacket ett socialt viktigt fackförbund ända från start. Samhällspåverkan var en fråga som kom starkt upp när vi förberedde sammanslagningen av fackförbunden. Vi beslutade att den är en viktig del av vår strategi: satsningen på att påverka stärker facket och vår förmåga att förbättra våra medlemmars ställning. En större samhällspåverkan blev en av prioriteringarna under det första verksamhetsåret.

5.1 Motståndet mot aktiveringsmodellen satte i gång medlemmarna

Vi ordnade Industrifackets första politiska demonstration en månad efter att facket startade, den 2 februari. Det var fråga om FFC:s demonstration Ääni työttömälle (röst åt de arbetslösa) som motsatte sig regeringens aktiveringsmodell, som med hot om minskad arbetslöshetsersättning tvingar arbetssökande att vidta olika aktiveringsåtgärder. Vi gick synligt med och försvarade de arbetslösa och motsatte oss de försämringar som regeringen planerat. Demonstrationen innebar att organisera en dagslång politisk strejk. Handledningen av förtroendemännen och annan organisering gick bra. De regionala kontoren var centralt involverade i organiseringen av strejken.

Demonstrationen stoppade dock inte aktiveringsmodellen. Under hösten genomförde vi tillsammans med Industrins Arbetslöshetskassa en enkät där arbetslösa fick berätta om hur väl aktiveringsmodellen hade fungerat. Vi fick cirka 3 000 svar. Medlemmarna dömde ut aktiveringsmodellen. Resultaten rapporterades synligt i landets alla medier, tillsammans med FFC:s enkät om samma ämne.

5.2 Förslaget om försämringen av uppsägningskyddet var den "Sista droppen"

Den finländska regeringens lagförslag om arbetsmarknaden var ofta problematiska ur arbetstagarnas synvinkel. Förutom att lagarna ofta syftade till att försvaga arbetstagarnas ställning, respekterade regeringen inte heller trepartsförhandlingarna eller de löften den gett facket. I mitten av 2018 fick vi det som blev den sista droppen: regeringens förslag

om att försämra uppsägningsskyddet i små företag med färre än 20 personer. Facket och många av våra fackavdelningar dömde ut lagförslaget, men det hjälpte inte. FFC och dess fackförbund, med Industrifacket i spetsen, satte som mål att stoppa det ojämlika lagförslaget. Kampanjen kallades "Sista droppen".

Eftersom kampanjen inte påverkade regeringen, förklarade Industrifacket övertidsförbud som en politisk stridsåtgärd, detta inleddes 17 september. Det berörde alla avtalsbranscher, förutom kommunikationsbranschen. Efter detta utökades vår strejk i etapper. Den 3 oktober ordnade vi en 24-timmars strejk. 150 arbetsplatser och cirka 22 000 medlemmar deltog. Nästa steg var en fyra dagars strejk den 25-28 oktober.

Bidraget från de aktiva på arbetsplatserna och strejkmedlemmarna var den avgörande faktorn i strejkernas framgång. Strejkerna var en stor insats för vår organisation. Vi utnyttjade arbetsmodellen för arbetsplatsorganisation. Mobiliseringen av medlemmarna underlättades av en mycket framgångsrik koordinering. De regionala kontoren spelade en viktig roll i strejkaktiviteterna: områdena utbildade, kontaktade, informerade och stödde strejkvakter.

En fungerande kommunikation är avgörande för att en strejk ska lyckas, och vi producerade ett brett utbud av material både för fältet och media. Våra offentliggöranden om strejken citerades ofta nästan som sådana i media. Vi genomförde också undersökningar som stödde organisering och kommunikation av strejker. Bland annat beräknade vi kostnaderna för underlättandet av uppsägningar i småföretag samt gjorde enkäter om övertidsförbud och strejkernas framgång.

Vi uppnådde målet: regeringen ändrade sitt lagförslag så att uppsägningsskyddet inte försämrades. Dessutom såg vi att solidariteten och försvaret av de svagare inte har försvunnit.

5.3 Vi startade förberedelserna inför vårens riksdagsval 2019

I riksdagsvalet i april 2019 avgörs vilken riktning det finländ-

ska samhället ska ta när det går in i 2020-talet. Valresultatet avgör om arbetslivet utvecklas konstruktivt och i samarbete med fackföreningarna, eller om den fyraåriga splittrande politiken kommer att fortsätta.

Industrifacket inledde valarbetet i god tid under 2018. Industrifacket var med när Landet för de friakampanjen startade hösten 2018. Syftet med kampanjen är att få medlemmarna att rösta och ta hänsyn till viktiga arbetsmarknadsfrågor i sina röstningsbeslut. Vi lyckades skapa en kampanjorganisation tillsammans med flera andra fackföreningar. De regionala kontoren gjorde en stor del av arbetet för att starta kampanjen, vilket bl.a. innebar att kontakta aktiva och andra medlemmar, samt att kartlägga jobb.

En viktig del av valarbetet är att precisera och främja valmålen. Under verksamhetsåret utarbetade vi Industrifackets egna mål för riksdagsvalet, och publicerade dem på webbsidan och som trycksak i början av följande år. Vårt mål är att den nya regeringen starkt ska främja industrins verksamhetsförutsättningar och sysselsättning.

Vi deltog också i samarbetsorganisationernas valförberedelser: tillsammans med flera organisationer planerade vi en kampanj om företagens samhällsansvar, samt förberedde exportförbundens gemensamma valturné, vilken ägde rum under 2019. Vi deltog i skrivandet av målen för riksdagsvals- och regeringsprogrammen både för FFC och Industrins Lönearbetare.

Nomineringen till riksdagsvalet skedde huvudsakligen under 2018. I regionkontoren satsade vi speciellt på att Industrifackets medlemmar söker kandidatur och även deltar i kandidatstödgruppernas arbete. Vi lyckades uppnå målet att minst en fackmedlem från varje valkrets kandiderar.

5.4 Vi satsade också på långsiktig påverkan

Vid sidan av val och utarbetande av lagstiftning, måste vi också se längre fram och fundera på vilka de långsiktiga målen för Industrifackets påverkansarbete är. Under 2018 började vi ta fram ett industri- och näringspolitiskt program. Pro-

grammet innehåller de viktigaste prioriteringarna och målen för påverkansarbetet inom var och en av de fyra sektorerna. Skrivandet av programmet krävde och gav upphov till samarbete mellan förbundets olika funktioner. Arbetet slutförs under 2019.

Under verksamhetsåret tillsatte vi en arbetsgrupp för bioekonomi bestående av fackliga experter från branscher nära bioekonomin. Arbetsgruppens uppgift är att förbereda förbundets mål för påverkansarbete inom det egna specialområdet och att hålla kontakt med branschens aktörer.

Genom sin storlek och betydelse har Industrifacket också goda förutsättningar för europeisk intressebevakning. År 2018 var vi medförfattare till industrifackens Europa-organisations politiska dokument "Euroopan tulevaisuutta tuottamassa". Eftersom vi kunde påverka dess innehåll redan under den förberedande fasen tar det hänsyn till finska och nordiska perspektiv. Detta är viktigt när Europeiska organisationen till exempel ger utlåtanden till Europaparlamentet och kommissionen.

När det gäller internationell påverkan och intressebevakning försökte vi mer allmänt se till att verksamheten samordnas och bygger på gemensamma förfaranden. Detta är särskilt viktigt eftersom experter från många olika enheter deltar i detta arbete. Vi uppnådde målen delvis. I synnerhet inom trä-, jordbruks- och tjänstesektorernas internationella verksamhet orsakade målet mer jobb än väntat.

Under 2018 började vi öka betydelsen av samhällsansvar i Industrifackets investeringspolitik. Vi undersökte olika modeller och produkter för så kallade påverkansinvesteringar, men eftersom inga lämpliga ännu hittades gjordes inga investeringar.

5.5 Vi påverkade lagstiftning och myndigheter

Största delen av samhällspåverkan utgörs av långsamt, långsiktigt arbete som inte skapar rubriker som politiska strejker. Under 2018 hördes vi i riksdagen om utvecklingsbehoven av samarbetslagen och det kollektiva uppsägningsskyddet.

Vi gjorde flera uttalanden om lagförslag såsom förslagen om ändring av arbetstidslagen och den årliga semestern.

Vårt mål är att Industrifacket uttalanden är av hög kvalitet och tar hänsyn till förbundets olika avtalsbranscher så mycket som möjligt. Vi satsade på att sprida information om lagstiftningsprojekt så aktivt som möjligt inom facket, bl.a. genom interna utbildningar. Vi lyckades bra med det här, med tanke på att det under 2018 fanns flera lagstiftningsprojekt och att deras tidsplan var snabb. Vi deltog också aktivt i FFC:s arbetsgrupper för lagberedning.

Industrifacket är med i flera utvecklingsprojekt genom olika arbetsgrupper och platser. Under 2018 deltog vi i reformen av arbetarskyddsförvaltningen, som genomförs av statens tillstånds- och tillsynsmyndighet. Vi försökte effektivisera och harmonisera arbetarskyddsförvaltningen, och vi har fört saken framåt.

Yrkesutbildningen har genomgått många reformer och är under press att förändras. Därför byggde vi upp ett nätverk av yrkesutbildningsexperten i Industrifacket. Intressebevakning och påverkansarbete sker i förbundets interna, interfackliga arbetsgrupper samt bl.a. i Utbildningsstyrelsens arbetslivskommissioner och prognostiseringsforum för kunnande. Under 2018 organiserade vi i Murikka aktuella dagar för yrkesutbildningen, vilka vi tänkt ska genomföras årligen. Syftet var att påbörja arbetet med att påverka, och här lyckades vi.

5.6 Vi tog upp frågorna om arbetslivet i samhällsdebatten

Genom medlemskommunikation och mediepåverkan kan vi försöka ta upp ämnen till en större diskussion, ge medlemmarna en röst i samhällsfrågor samt motivera fackets verksamhet för både medlemmar och den stora allmänheten. Industrifacket har flera kommunikationskanaler till sitt förfogande för detta ändamål: Tekijä-tidningen, hemsidan och sociala medier. Bra kontakter med media och intressenter är också en av våra resurser för det här.

Under 2018 publicerades 39 artiklar om samhällspåverkan i Tekijä-tidningen. Till exempel lyfte artiklarna med vilka vi

stödde höstens politiska strejker fram fackets och dess medlemmars åsikter. Också andra ämnen utlöste en offentlig debatt, såsom skogssektorns grå ekonomi samt artikelserien om arbetstagarnas värde och sociala status. Artikeln om Industrifackets investeringsverksamhet lugnade den offentliga debatten om förbundets investeringsverksamhet och ägande.

Under verksamhetsåret hade vi mer än 800 000 enskilda besökare på förbundets hemsida. Å en sidan berättar den stora siffran om Industrifackets viktiga roll och å andra sidan det faktum att det finns ett utbrett intresse för frågor som rör förbundet. Publicerade nyheter och andra artiklar fick ofta vid spridning på nätet när läsarna delade dem vidare. Antalet följare i fackets egna kanaler i sociala medier ökade stadigt under året.

Seminarier och andra organiserade evenemang är ett sätt att upprätthålla och skapa kontakter samt förmedla sitt eget budskap. Under 2018 anordnade vi bland annat ett bioekonomiseminarium under hösten och ett forskarmöte i slutet av året. På sommaren anordnade vi ett varvsseminarium i samarbete med andra aktörer.

Den regionala dimensionen är också viktig inom samhällspåverkan, och under året satsade vi också på regional samhällspåverkan. För detta ordnade vi en intern utbildning i påverkansarbete för våra regionala funktionärer. Vi skapade och fördjupade också regionala nätverk för lokal press, företag, skolor och företag.

I vår internationella verksamhet lyfte vi upp frågor om de finska bolagens företagsansvar. Bland annat var vi med och undersökte effekterna av företagets verksamhet i Uruguay och Estland. Vi stödde vår partner FinnWatches Ihmisarvoinen työ-program, och lyfte därmed fram problem i de finska företagens globala produktionskedjor i den sociala debatten.

5.7 Vi ökade vår kompetens när det gäller att påverka

Industrifackets effektivitet beror till stor del på medlemmarnas aktivitet. Under 2018 främjade vi detta, särskilt genom utbildning.

Vi började utveckla våra medlemmars sociala påverkansförmåga i flera Murikka-kurser, nationella veckoslutskurser samt i fackavdelningarnas utbildningar. Vårt mål var att bredda den politiska förståelsen, förstå organiseringens betydelse och att utvärdera regeringens arbetslivspolitik.

I Murikka anordnade vi en kurs om kommunalt påverkande, och temat för månaden var att öka aktiviteten på arbetsplatsnivå. Vi lade till fler delar av samhällspåverkan till kursernas läroplaner – detta arbete kommer att fortsätta under de kommande åren. Effekten av det nya kursinnehållet är fortfarande svår att bedöma.

För de fackavdelningarna byggde vi en specialkurs som syftade till att stärka avdelningarnas roll som social aktör, och för vilken vi gav utökat ekonomiskt stöd. Kurser har hållits, men färre än önskat, kanske på grund av problem med informationsflödet.

I medlemmarnas regionala utbildningar och evenemang, såsom i regionala forum och fackföreningsskolor, gjorde vi samhällspåverkan till ett av de viktigaste ämnena. Vi behandlade frågor som avtalsamhället och vikten av att rösta.

6 Utvecklingen av nätverket av regionkontor, den regionala verksamheten och fackavdelningarna

Industrifacket är ständigt närvarande på tusentals arbetsplatser, hundratals fackavdelningar och i mer än 10 regionala kontor. Dessa siffror inkluderar styrkan i facket, men också utvecklingens utmaningar. Förändringarna i samarbetet, praxis och organisationen kan inte ske över en natt om det finns så här många aktörer. Också på grund av detta fokuserade vi under det första verksamhetsåret på utvecklingen av det regionala kontorsnätverket, den regionala verksamheten och fackavdelningarna.

6.1 De regionala kontoren startade sin verksamhet

När vi 2018 sammanförde Industrifackets grundande fackförbunds centralkontor under samma tak, hände det också i de regionala kontoren. Vårt mål var att ordna gemensamma lokaler för de Trä- och Metallförbundets regionala kontor som varit på samma ort. Vi uppnådde detta mål, dvs. personalen är under ett tak i regionerna. Vi modifierade de regionala kontoren enligt Industrifackets varumärke. Detta innebar till exempel att kontorens utseende förnyades till exempel med fönstertejning. Vi öppnade konton i sociala medier för regionala kontor. Vi förbättrade också dataförbindelserna på vissa platser.

De regionala kontoren inom f.d. Metall- och Träförbunden spelade viktiga men sinsemellan något olika roller i intressebevakningsarbetet. Detta av-speglades bland annat i hanteringen av meningsskiljaktigheter. Vårt mål för 2018 var att trots detta hantera meningsskiljaktigheterna på ett smidigt och högkvalitativt sätt. Genast i början av året gick vi igenom gemensamma riktlinjer och praxis, och vi lyckades uppnå vårt mål på ett rimligt sätt. Vi konstaterade dock att regionala kontor kommer att behöva bättre sakkunskap om meningsskiljaktigheter och rättsliga frågor i framtiden, och att samarbetet och kommunikationen bör utvecklas. Vi har planerat utbildning för 2019 för att möta dessa behov.

Organiseringsarbetet är en annan viktig uppgift för de regionala kontoren i Industrifacket. Under 2018 kopplade vi region-

kontoren till en del av facket's organisations- och medlemsrekryteringspaket. Vi delade upp ansvaret och kontoren fick ansvaret för att genomföra och samordna regionala organisations- och medlemsrekryteringsplaner.

Fokus för detta arbete ligger på kontor med fler än 50 anställda. Under våren lanserade vi arbetsplatskampanjer i regionerna, men de förverkligades inte som planerat. Under hösten använde vi samma verksamhetsmodell när vi förberedde Landet för de friakampanjen, och där lyckades vi i huvudsak uppnå målen. Vår utmaning var aktörernas nya roller och inläringen av nya arbets sätt – Trä- och TEAM-facken gjorde nämligen inte organisationsarbete. Den regionala ansvarsfördelningen visade sig dock vara en fungerande lösning.

6.2 Bredare axlar för fackavdelningen

Fackavdelningarna är förmodligen den del av Industrifacket's organisationsstruktur som ligger närmast medlemmen. Även om ett stort antal fackavdelningar fungerar som de ska, ligger prioriteringen på att förbättra avdelningarnas funktionalitet. Många fackavdelningar har förblivit små i takt med att arbetstillfällena i regionen har minskat. Vi främjade detta på två sätt: vi hjälpte avdelningarna att förenas och organiserade kurser för att utveckla avdelningarna.

Under 2018 inleddes arbetet med att utveckla lokala fackavdelningar starkt. Vårt mål är inte att minska antalet avdelningar, utan att förena deras resurser – bredda axlarna – för att förbättra medlemstjänsterna och organiseringen. Recepten till detta är antingen ökat samarbete eller sammanslagning. Vi gjorde det här jobbet från våra regionala kontor. I praktiken betydde det att vi kontaktade små och passiva fackavdelningar, anordnande gemensamma möten mellan avdelningarna och annat nätverkande. Om fackavdelningarna bestämde sig för att sammanlösas, hjälpte vi till enligt nyckel-i-hand principen. Under året upplöstes 43 fackavdelningar. Vi lyckades ganska bra i utvecklingsmålen. Utvecklingen av fackavdelningarna kommer att fortsätta under de kommande åren.

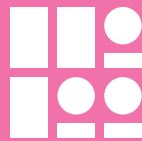
För 2018 planerade vi flera kurser som syftar till att utveckla verksamheten i våra fackavdelningar. En av dem var de nationella veckoslutskurserna *"Ammattiosaston toimijat alueellisen yhteistyön kehittäjinä"* ("Fackavdelningarnas aktörer som det regionala samarbetets utvecklare") vars syfte var att hitta sätt att bygga regionalt samarbete. Under året erbjöd vi även en kurs med extra understöd vars tema var att förbättra samarbetet mellan förtroendevalda och avdelningarna. Dessa regionala utbildningar var framgångsrika och det var lätt för oss att locka deltagare.

Under 2018 anordnade vi flera kurser i Murikka om utvecklingen av fackavdelningar. Några av dem fick dock ställas in på grund av att antalet deltagare var för få. På Murikka arrangerade vi även studiesekreterardagar.

Under året hade förbundets medarbetare ett brett utbud av utbildningar för flera fackavdelningar, om till exempel arbetarskydd, kommunikation och juridiska frågor. Ett av våra mål för året var att avdelningarna skulle välja medlemmar till sina styrelser att ansvara för internationella frågor, och det var det vi siktade på med våra internationella utbildningar. Vi uppnådde mål med måtta, eftersom antalet internationellt ansvariga personer ökade med cirka 20 procent.

Under 2018 gjorde vi nya logotypmodeller och webbsidor för fackavdelningarna enligt Industrifackets varumärke. Vårt mål var också att stödja investeringar av fackavdelningarnas tillgångar. Vi hittade dock inga lämpliga verksamhetsmodeller för detta.

Industri facket



Adress:

PB 107, 00531 Helsingfors

Besöksadress: Hagnäskajen 1 A

Växel: 020 774 001

www.teollisuusliitto.fi

Följ oss:

