

# Verksamhetsberättelse 2019

## Innehåll

1	Från ordföranden	3
2	Vår ekonomiska verksamhetsmiljö	5
3	Utveckling av kollektivavtalen och förhandlingsverksamheten	7
	Vi förberedde oss grundligt för kollektivavtalsrundan	7
	Hela fackorganisationen deltog i förhandlingarna	9
	Kollektivavtalsrundan bidrog till utvecklingen av rådgivningsverksamheten	12
4	Ökning av samhällspåverkan	14
	Ordning på kunskaper och färdigheter	14
	Effektivitet i nätverkspåverkandet	15
	Maktbyte i riksdagsvalet	17
5	Utveckling av regionkontorsnätverket, den regionala verksamheten och fackavdelningarna	20
	Vi stödde fackavdelningarnas funktionsförmåga	20
	Vi tog några steg framåt i utvecklingen av den regionala verksamheten	21
6	Övriga prioriteringar i fackets verksamhet	23
	Förbättring av organiseringen samt aktivering av medlemmarna	23
	Utveckling av medlemstjänsterna samt delande av information och kunskap	23
	Utveckling av personalkompetensen och ledningen	24

# INDUSTRIFACKETS VERKSAMHETSBERÄTTELSE 2019

## 1 Från ordföranden

Industrifacketts andra verksamhetsår präglades av hårt arbete. Verksamheten styrdes 2019 av följande prioriteringar i verksamhetsplanen:

- Utveckling av kollektivavtalen och förhandlingsverksamheten
- Ökning av samhällspåverkan
- Utveckling av regionkontorsnätverket, den regionala verksamheten och fackavdelningarna

Under våren låg fokus i vår verksamhet i synnerhet på att delta i samhällsdebatten i samband med riksdagsvalet och å andra sidan på förberedelser inför höstens kollektivavtalsförhandlingar. Facket deltog i röstningsaktivitetskampanjen "Landet för de fria" där målet var att få medlemmarna att aktivt delta i samhällsdebatten och också att rösta i riksdagsvalet.

Fackavdelningarna var igen aktiva och tog fram totalt 1 200 initiativ för att utveckla kollektivavtalen. I juni fattade facketts styrelse utifrån dessa initiativ ett beslut om facketts målsättningar under höstens förhandlingsrunda.

På hösten inleddes förhandlingsrundan med målet att omarbete facketts 35 kollektivavtal. Hösten präglades av en hetsig förhandlingsprocess som inte utmynnade i några som helst färdiga förhandlingsresultat för något avtalsområde. Inga resultat uppnåddes trots att förhandlingarna påskyndades med en tre dagar lång strejk. Inom den mekaniska skogsindustrin ordnade arbetsgivarna dessutom en lockout genast efter strejken.

Det var uppenbart att arbetsgivarna var ovilliga att förhandla.

För utvecklingen av facketts verksamhet tillsattes en utvecklingsarbetsgrupp för regionkontoren. Arbetsgruppen ska

bedöma hur medlemstjänsten i framtiden ska skötas genom regionkontoren och med vilka resurser.

Under verksamhetsåret fastställdes för verksamheten indikatorer som hjälp för att göra en tydligare bedömning av verksamhetsframgången och utvecklingsobjekten. Indikatorerna styr facket verksamhet.

Jag tackar fackets medlemmar, fackavdelningarna och förtroendevalda för aktiv och god verksamhet år 2019. Också fackets anställda klarade bra av det utmanande året. Även i framtiden behöver vi aktiva aktörer. Jag är säker på att vi tillsammans kan få facket att växa och bli en bättre intressebevakare då det gäller att se till medlemmarnas angelägenheter.

Riku Aalto

## 2 Vår ekonomiska verksamhetsmiljö

Den finländska industrins konkurrenskraft var god år 2019. I motsats till många andra konkurrentländer fortsatte volymökningen i den finländska industriproduktionen. Också nya beställningar flöt in ungefär i samma takt som föregående år.

Inom industrin var situationen bättre än vad helhetsbilden av ekonomin visade. I fråga om exempelvis metallindustrin och den kemiska industrin kan 2019 betraktas som ett bra år. Inom träindustrin försämrades dock konjunkturen radikalt.

Antalet sysselsatta visade inte längre åtminstone någon betydlig ökning inom industrin. Industrifacket sluter avtal också för andra sektorer än industrisektorn. Inom dessa sektorer var sysselsättnings- och omsättningsutvecklingen i regel sämre än den var året innan.

År 2019 blev den internationella konjunktursituationen sämre. Detta berodde på till exempel den handelstvist mellan USA och Kina som ledde till att handeln mellan olika länder blev mer komplicerad och att osäkerheten gällande utvecklingen under de närmaste åren ökade. I Europa skapades oro på grund av bland annat Storbritanniens röriga och utdragna utträde ur Europeiska unionen samt de allt större svårigheterna inom den tyska industrin. Också den politiska situationen blev i många länder svårare att förutse.

I Finland ökade den totala produktionen med endast en procent. Sysselsättningsutvecklingen i hela ekonomin var precis som under tidigare år positiv. Antalet sysselsatta ökade med cirka en procent. Den offentliga ekonomin visade alltjämt ett underskott, men den offentliga skulden var på en kontrollerbar nivå. Finansieringen av de offentliga tjänsterna kräver en hög skattekvot, en hållbar skattegrund och en något ökad skuldsättning.

I regel ledde löneförhöjningarna på 1,6 procent och inverkan av glidningarna till att lönerna höjdes med uppskattningsvis två

procent inom de sektorer för vilka Industrifacket ingick kollektivavtal. Uppgifterna preciseras när statistiken över industrins timlöner blir färdig.

De genomsnittliga förvärsinkomsterna för alla löntagare som är sysselsatta i Finland ökade enligt de första förhandsuppgifterna med 2,4 procent. Under året gick priserna upp med cirka en procent, med andra ord ökade realinkomsterna med 1,4 procent.

### 3 Utveckling av kollektivavtalen och förhandlings- verksamheten

Den förhandlingsrunda gällande kollektivavtalen som började hösten 2019 var den första som Industrifacket deltog i som ett enda förbund. En av prioriteringarna i vår verksamhet anknöt också till utveckling av kollektivavtalen och hela förhandlingsverksamheten.

#### Vi förberedde oss grundligt för kollektivavtalsrundan

Kollektivavtalsrundan började i januari när Industrifackets styrelse begärde initiativ gällande en omarbetning av kollektivavtalen från fackavdelningarna. Under kurser för förtroendepersoner och organisationer gjorde vi en genomgång av hur kollektivavtalsinitiativ ska ges. Tack vare kurserna fick deltagarna en mer exakt uppfattning om behoven av att utveckla avtalen och om de centrala problempunkterna.

Totalt 1 255 initiativ lades fram. Initiativen behandlades i sektorernas kollektivavtalsdelegationer och direktioner. I april satte facket styrelse upp mål för kollektivavtalsförhandlingarna:

- a) Det arbetstidstillägg på 24 timmar som avses i konkurrenskraftsavtalet ("kiky") tas bort från kollektivavtalet
- b) Inom de olika avtalssektorerna utvecklas arbetstidsbestämmelserna med beaktande av bestämmelserna i den nya arbetstidslagen
- c) Beaktande tas till inläring i arbetet och de behov av omarbetningar som följer av att yrkesutbildningen reformeras
- d) Personalföreträdarnas ställning och rättigheter stärks
- e) De sociala bestämmelserna, inklusive arbetsmiljöfrågorna, i kollektivavtalen stärks
- f) Spelreglerna för att anlita hyrd arbetskraft, extern arbetskraft och utföra researbete klarläggs
- g) Löneuppgörelse

Efter uppsättningen av målen började förberedelserna för själva förhandlingarna. För förhandlingsdelegationerna

ordnade vi omfattande utbildningar om förhandlingsfärdigheter, -strategi och påverkningsmetoder. I samband med den så kallade tremånaderskursen ordnades en kollektivavtalssimulering där man kunde få övning gällande kraven och utmaningarna i förhandlingssituationer.

Vi publicerade också en så kallad kollektivavtalsnyckel. I denna förklaras specialvokabulären i kollektivavtal och förhandlingar. Kollektivavtalsnyckeln är avsedd för både förtroendevalda och facketts förhandlare.

Facketts mål fördes fram också i samhällsdebatten. Från och med början av året informerades vi media och beslutsfattare om målen.

Vi preciserade facketts allmänna mål för kollektivavtalsspecifika förslag. I detta arbete behövdes hela organisationens expertis. Vi undersökte skillnaderna i kollektivavtalen, bland annat möjligheterna för en yrkesutbildning och fackföreningsutbildning samt skillnaderna i arbetsmiljö- och socialskyddsfrågor. I fråga om utbildningsmöjligheterna var målet att förbättra utbildningsrättigheterna inom sektorer som har betydligt sämre bestämmelser än andra sektorer har.

Det stod klart att industrins konkurrenskraft hörde till de viktigaste frågorna i förhandlingarna. Vi förberedde oss för detta genom att undersöka löneutvecklingen inom sektorerna och de centrala konkurrentländernas löneförhöjningar och avtalssystem.

Vidare var det väntat att information skulle behövas snabbt under förhandlingarna. Av denna anledning bildades en intern WhatsApp-grupp för huvudförhandlingarna.

Totalt sett var förberedelserna för förhandlingarna övergripande. Också förhandlingarna på fältet engagerades i processen. När förslagen skrevs fanns det fortfarande utrymme för förbättring då det gällde anlitande av facketts experter. I fortsättningen måste vi således utvidga kommunikationen och bli mer syste-



matiska så att all expertis inom facket kan utnyttjas i rätt tid i de olika sektorernas förhandlingar.

Förhandlingarna måste påskyndas genom konfliktåtgärder, om de inte framskrider. Vi var beredda att vidta också dessa åtgärder. För konflikterna gjorde vi upp en plan som innehöll strategier för olika situationer.

På de största arbetsplatserna startade vi under hösten kampanjen TES2019 där vi använde oss av verksamhetsmodellen för arbetsplatsorganiseringen. Syftet med kampanjen var att kartlägga och förbättra arbetsplatsernas beredskap för en eventuell arbetskonflikt. I fokus för kampanjen stod de ovan nämnda förhandlingsmålen. Vi lyckades med kampanjen, även om arbetsplats-specifika skillnader framkom. Samtidigt kunde vi uppdatera medlemmarnas kontaktuppgifter, vilket var till nytta senare under avtalsomgången.

## **Hela fackorganisationen deltog i förhandlingarna**

Inom många av Industrifackets avtalsområden fanns det en möjlighet för en förlängning av kollektivavtalen med ett optionsår. Förlängningen förhandlades med arbetsgivarna, men ett extra år inkluderades inte i något av avtalen. Av denna anledning påbörjades en process med uppsägning av avtal och nya förhandlingar inom alla sektorer.

Det huvudsakliga syftet med förhandlingarna, dvs. frångående från en förlängning av arbetstiden med 24 timmar (konkurrenskraftstimmar eller "kikyttimmar"), var ända från början kulminationspunkten för förhandlingarna. Det visade sig vara svårt att uppnå målet. Det försvårades ytterligare av att förlängningen hade realiserats på olika sätt inom de olika sektorerna. I en del av avtalen hade förlängningen registrerats i ett protokoll som separat kan sägas upp, i andra hade den i kollektivavtalen registrerats som arbetstidsbestämmelser i avtalen. Inom största delen av sektorerna hade man dessutom varit tvungen att ingå ett lokalt avtal. Till de förtroendevalda skickade

vi också en begäran om att säga upp de lokala avtalen gällande konkurrenskraftstimmarna.

Kollektivavtalsförhandlingarna blev svåra och fortsatte efter årsskiftet. Det första förhandlingsresultatet uppnåddes för teknikindustrin i januari 2020. För att få ett avtal till stånd behövdes förutom konfliktåtgärder också förlikning under ledning av riksförlikningsmannen. I slutet av året drevs också förhandlingarna inom den kemiska sektorn och trävarusektorn in i en situation där det behövdes förlikning.

I början av förhandlingarna eller avtalsrörelsen undersökte vi också de ekonomiska utsikterna och sysselsättningsutsikterna samt konkurrenskraften och inkomstfördelningen inom avtalssektorerna. Utifrån dessa förbereddes utbildningar och lägesöversikter för avtalssektorernas förhandlingsdelegationer.

De ändringsförslag som lades fram av arbetsgivarsidan var problematiska inom många sektorer. Förslagen gällde bland annat att avsluta debiteringen av fackföreningsavgifter, begränsa strejkrätten och skära ned löneutbetalningen under sjukledighet. Huvudförhandlingarna inom exportsektorernas arbetsgivarförbund hade bytts, vilket blev en ytterligare utmaning. Vidare samordnade motparten starkt sina mål och förhandlingar under ledning av EK.

Under förhandlingarna bedömde vi arbetsgivarnas och förlikningsmannens förslag.

I denna bedömning utnyttjades förutom avtalsexperters också juristers, arbetsmiljöexperters och forskares kunskaper. Vi lyckades dock inte anlita experter i samma utsträckning för alla sektorer. I fortsättningen finns det således utrymme för förbättring då det gäller samarbetet, samordningen och fördelningen av ärenden.

En del av problemen berodde på informationsbrist. Inom vissa sektorer erhöles inte från arbetsgivarsidan statistik som kunde ha legat till grund för en exakt beräkning av förslagets kostnadseffekter.

Under kollektivavtalsförhandlingarna var en uppdatering nödvändig för många grupper: sektorernas direktioner, förhandlingsdelegationerna och arbetarskyddsfullmäktige, de anställda och hela medlemskåren. I informationen för och kommunikationen med förhandlarna, förtroendepersonerna och de anställda satsade vi på nya kanaler, till exempel WhatsApp- och Facebook-grupper.

Medlemskommunikationen påbörjades omedelbart när förhandlingarna inleddes. Vi publicerade nyheter genom alla våra informationskanaler. Vi gjorde videointervjuer med ledarna inom alla sektorer när förhandlingarna inleddes. Trots vår aktiva information var det ofta inte tillåtet att offentligt yppa innehållet i förhandlingarna. Medlemmarna gav också respons där det sades att informationen om förhandlingarna var otillräcklig.

Medlemmarna, i synnerhet de aktiva, hölls uppdaterade med hjälp av nyhetsbrev. Nyhetsbrevet var ett viktigt instrument också i kommunikationen om konfliktåtgärderna. Man beslutade att för varje avtal som slöts sända ett nyhetsbrev med information om det centrala innehållet i avtalet till alla medlemmar inom den aktuella sektorn omedelbart när ett avtalsbeslut hade fattats.

Förhandlingarna var också ända från början föremål för mediernas intresse. Vårt mål var att få fram vårt budskap i offentligheten. Det viktigaste av dem var frångåendet från konkurrenskrafts- dvs. talkotimmarna i alla avtal. Vi höll kontakt med reportrarna och de centrala politiska beslutsfattarna. Vi tog initiativ och lyckades föra fram vårt budskap.

Under förhandlingsomgången användes alla fackets kommunikationskanaler i kommunikationen. Också tidningen Tekijä rapporterade aktivt om förhandlingsbesluten och -grunderna.

Förhandlingarna framskred inte, och därför påskyndade vi dem inledningsvis med övertidsförbud inom teknologisektorn 4–24.11.2019 och därefter med en tre dagar lång strejk 9–11.12.2019 inom teknologisektorn och trävarusektorn samt

på utvalda arbetsplatser inom kemisektorn. Inom trävarusektorn ordnades efter strejken en lockout av arbetsgivaren 12–18.12.2019.

Strejken berörde cirka 27 000 medlemmar. Strejkerna lyckades bra. Till framgången bidrog både medlemmarna som förbundit sig till de gemensamma målen och de omsorgsfulla förberedelserna, till exempel strejkutbildningarna. Fackets anställda deltog på bred front i telefon- och e-postrådgivningen. Enligt medlemmarnas respons lyckades vi också bra med vår kommunikation.

## **Kollektivavtalsrundan bidrog till utvecklingen av rådgivningsverksamheten**

Kollektivavtalsrundan var årets största satsning i förhandlingsverksamheten. Förhandlingarna gav oss en möjlighet att testa och få kunskaper inför följande förhandlingar och utveckla förhandlingsverksamheten.

Där som information och kunskap var trumfkort under förhandlingsomgången som började 2019 är dessa i framtiden det i allt högre grad. Till exempel juridisk specialkompetens behövs, eftersom motpartens förhandlare ofta är jurister. Förhandlingarna får en allt tuffare karaktär.

Vi behöver alltmer övergripande statistik och analyser för avtalssektorernas löner. Med hjälp av dessa vet vi mer exakt till exempel hur en ändring av avtalen påverkar medlemmarnas förvärvsinkomster. År 2019 påbörjades den så kallade lönestatistikgruppens verksamhet. Vi genomförde också enkäter för huvudförtroendemännen. Enkäterna gällde bland annat arbetsförhållandena samt de lokala konkurrenskraftsavtalen och löneförhöjningarna.

Lokala avtal är också en viktig del av kollektivavtalen. Också arbetsgivarna har stora förväntningar och krav gällande de lokala avtalen. Vi ordnade kurser kring temat både på Murikka-institutet och lokalt för fackavdelningarna. Vår

utmaning är att inkludera flera kurser om lokala avtal i de olika sektorernas utbildningsavtal.

Det var utmanande att informera om förhandlingarna för fyra sektorer och mer än 30 kollektivavtal, eftersom vi inte hade erfarenhet av en avtalsrörelse i samma skala. Dessutom varierar behoven av kommunikation inom de olika sektorerna. Under denna avtalsrörelse började vi bygga upp en modell för informationen som vi kan utnyttja i framtiden.

Som helhet var avtalsrörelsen en stor ansträngning för både fackets anställda och medlemmarna som deltog i arbetskonflikterna. Det var en hård prövning för alla.

## 4 Ökning av samhällspåverkan

När ökad samhällspåverkan lyftes fram som en prioritering 2019 var målet att förbättra samarbetet och kunnandet i vårt påverkande. Samhällspåverkan får allt större betydelse till följd av att beslut om förmånerna för Industrifacketts medlemmar allt oftare fattas på något annat ställe än vid förhandlingsborden.

### Ordning på kunskaper och färdigheter

Påverkandet omfattar möten med beslutsfattare, tjänstemän och reportrar samt sammanställning av utlåtanden och ställningstaganden både på egen hand och tillsammans med våra nätverk. Syftet är att föra fram facketts målsättningar och öka synligheten både nationellt och internationellt. Våra förutsättningar för detta arbete är bra, eftersom man lyssnar på Industrifackett och uppskattar facketts resurser.

År 2019 gav vi utlåtanden på och ställningstaganden till bland annat den nya arbetstidslagen, mellanrapporten om reformen av lagen inom samarbete inom företag, Nationella skogsstrategin och grunderna för yrkesexamina. Vi medverkade till beredningen av lagen om samarbete inom företag och arbetslagstiftningen i stort. Facketts experter deltog regelbundet i riksdagsutskottens samråd. Vi påverkade också EU-lagstiftningen. Vi deltog i beredningen av exempelvis direktivet om utstationering av arbetstagare. Här var vårt mål enhetliga anställningsvillkor i landet där arbetet utförs.

Vi satsade också på regionalt påverkande. Inom alla verksamhetsområden ordnades för facketts aktörer utbildning om påverkande. Målet för det regionala samhällspåverkandet är att i hela landet effektivare föra fram näringspolitiska frågor som är viktiga för facket.

För det gemensamma påverkandet behövs samsyn som stöd. För detta ändamål bereddes Industrifacketts första industri- och näringspolitiska program som publicerades våren 2019. Programmet innehåller både långsiktiga mål och exempel

på hur dessa kunde uppnås. För det industripolitiska programmet skapades en separat del på facket's webbplats. Programmet uppdateras några gånger per år. Vi har fått positiv respons på programmet.

Medlemmarna hör till Industrifacket's påverkare. Det hör till det grundläggande arbetet i fackförbundens verksamhet att förbättra fackmedlemmarnas kunskaper och färdigheter gällande samhällelig påverkan. År 2019 satsade vi på detta mer än normalt.

Vid Murikka-institutet ordnades en särskild kurs om samhällspåverkande där man gick igenom förhållandet mellan politik och lobbning, olika påverkningsmöjligheter samt mediekompetens. Samhällspåverkande togs också upp under andra kurser och utbildningsevenemang, till exempel nationella veckoslutskurser samt temaseminarier för studiesekreterarna. För fackavdelningarna skapades kursen "Samhället är vårt – styrka i påverkan och kontroll över verktygen".

Under verksamhetsåret upprätthölls och utvidgades dessutom vår medlemspanel där medlemmarna får ge sina åsikter om aktuella frågor.

## **Effektivitet i nätverkspåverkandet**

Intressentgrupper, nätverk och officiella representationer är viktiga kanaler för påverkandet. I nätverkspåverkandet är FFC och Industrins lönearbetare TP. I arbetarskyddsfrågor omfattar våra intressentgrupper Arbetarskyddscentralens branschkommittéer, Arbetshälsoinstitutet samt social- och hälsovårdsministeriet. Under året påverkade vi reformen av arbetarskyddsmyndigheternas verksamhet och utvidgningen av resurserna för övervakningen av grå ekonomi. I utbildningsfrågor omfattar våra intressentgrupper i synnerhet Utbildningsstyrelsen och arbetsgivarförbunden. I dessa nätverk påverkade vi förbättringen av industribranschernas attraktionskraft.

Seminarier och mässor ger synlighet och möjligheter att bilda nätverk. År 2019 ordnade vi till exempel i samband med träbranschens mäs­sa i Jyväskylä ett bioekonomiseminarium. Vid seminariet träffade vi lobbyister inom branschen. Dessutom deltog vi i ABF:s regionala workshops "Yrkeskunskap tillsammans" där nätverk skapades mellan läroanstalter, arbetsgivare och våra regionkontor.

I de internationella nätverken påverkar vi i synnerhet inom fackförbundens federationer. Inom dessa för vi fram behoven bland Industrifacketts medlemmar och inom den finländska industrin så, att dessa framgår i federationernas verksamhet. År 2019 fick vi framförallt i verksamhetsprogrammet för nordiska EFBWW som omfattar Nordic-IN och Europa en inskrivning av frågor som är viktiga för Industrifacket.

Industrifacket var tillsammans med olika partner med vid starten av många internationella utredningsprojekt. Utredningarna an knyter till arbetsmarknadsrelationerna för finländska företag som är verksamma i Estland, arbetsförhållandena och arbetsvillkoren inom den brasilianska skogssektorn samt effekterna av digitaliseringen inom industrin i de nordiska länderna.

Genom solidaritetsprojekt försöker vi påverka rättigheterna och ställningen för arbetstagare i utvecklingsländer. Under verksamhetsåret deltog vi i projekt i Indonesien och på Filippinerna, främjade ratificeringen av ett internationellt arbetarskyddsavtal för gruvindustrin samt möjligheterna för moderskapsledighet. Kampanjerna är långvariga och började ge resultat 2019.

Resultaten av detta hamnar lätt i skymundan. Vid Industrifacket satsade vi 2019 på att genomslagskraften och resultaten av vårt arbete skulle föras fram bättre och göras synligare för våra medlemmar. Påverkandet togs upp i alla fackets kanaler. Vi publicerade 30 artiklar om samhällspåverkande i tidningen Tekijä. De stora temana omfattade riksdagsvalet och EU-valet. Vi tog också upp frågor gällande börsbolagens resultat och dividender. Vi började också publicera information om rättssaker som sköts av facket, både i tidningen och på vår webbplats,



och på detta har vi fått rikligt med positiv respons. Artiklarna började också leva. Artiklarna i tidningen Tekijä citerades och användes som källor för andra utgivares artiklar.

Trots grundarförbundens långa historia är Industrifacket fortfarande ett nytt förbund. Identifierbarhet är en faktor som kan öka verksamhetens genomslagskraft. I slutet av våren 2019 lanserade vi reklamkampanjen "Liiton mies (Facket's man)" som fick stor synlighet. Kampanjen var riktad till personer som inte hör till facket. Kampanjvideofilmerna fick totalt cirka tre miljoner visningar på fackets Youtube-kanal. Förutom webb reklam omfattade kampanjen radio- och TV-reklam.

Totalt sett försökte vi 2019 mer systematiskt skapa kontakter med olika parter. Vårt nätverkspåverkande stärktes och utvidgades. Det finns dock fortfarande utrymme för utveckling och förbättring under de kommande åren.

## **Maktbyte i riksdagsvalet**

Det viktigaste enskilda forumet för påverkande 2019 var riksdagsvalet. Vi kämpar för att få ett slut på Sipiläs regerings nedvärderande linje och för att få en arbetstagarvänlig regering för landet. Vårt valarbete kan delas upp i två helheter: traditionellt valpåverkande och samhällelig medlemskampanj.

Vi deltog i exportförbundens gemensamma valturné. Exportindustrins betydelse som sysselsättningsskapande part samt Industrifackets målsättningar inför valet togs upp under turnén. Målgruppen var alla partiets riksdagsvalskandidater i hela Finland. Vi deltog också i den för många fackförbund, organisationer och företag gemensamma kampanjen "Ykkösketju" där målet var att den nya regeringen skulle börja bereda en lag om företagsansvar. Vi ordnade det kvinnoseminarium som redan blivit en tradition under temat "riksdagsval".

Vår förhandsbedömning var att våra medlemmars röströrelseaktivitet skulle vara den avgörande faktorn för ett gott valresultat

med tanke på Industrifacket. För detta ändamål skapades tillsammans med FFC:s medlemsförbund medlemskampanjen "Landet för de fria". Idén med kampanjen var att fästa medlemmarnas uppmärksamhet vid valteman som är väsentliga för arbetstagarna och kandidater som arbetade för dessa teman. Ett annat mål var att få fackets medlemmar att rösta. Under kampanjen engagerades medlemmar som kampanjanhängare som i sin tur värvar nya anhängare. I kampanjen användes en ny mobilapplikation och sändes nyhetsbrev per e-post. När röstningsdagen närmade sig fick anhängarna information om vilka av valkandidaterna som stödde kampanjens teman.

Fackets personal och aktiva personer startade och satte fart på kampanjen. Vid fackets evenemang och i alla utbildningar togs "Landet för de fria" upp. Vår personal genomförde en omfattande upprigningsrunda under vilken cirka 80 procent av förtroendepersonerna nåddes.

För sammanställningen av bakgrundsmaterialet för kampanjen gjordes enkäter bland fackets medlemspaneler. I dessa kartlades de valteman som är viktigast för fackets medlemmar. Av enkäten som gjordes efter valet framgick det att informationen om kampanjen hade nått majoriteten av medlemmarna och att den hade påverkat röstningsbeteendet.

I kampanjen "Landet för de fria" testade vi nya förfaranden. Trots att målet för antalet kampanjanhängare inte uppnåddes kan vi konstatera att den var lyckad. Eventuellt bromsades kampanjen upp på grund av att en del av medlemmarna ansåg att det var svårt att diskutera samhällliga frågor och politik.

Valresultatet var minst sagt tillfredsställande. Finland fick en regering som leds av SDP:s Antti Rinne, och fem kandidater som har en bakgrund i Industrifacket valdes in i riksdagen. Efter valet flyttades fokus i vårt påverkande till regeringsförhandlingarna och den kommande regeringens program. Ur industrins perspektiv blev regeringsprogrammet totalt sett bra, även om anteckningarna om gruvverksamheten inte är

i enlighet med våra önskemål. I regeringsprogrammet gjordes också positiva anteckningar om en förbättring av arbetarskyddstillsynen och om företagsansvarslagen.

## 5 Utveckling av regionkontorsnätverket, den regionala verksamheten och fackavdelningarna

Vår tredje prioritering 2019 gällde att förbättra den regionala verksamheten. Det centrala var att utveckla både fackavdelningarna och nätverket av regionkontor.

### Vi stödde fackavdelningarnas verksamhetsförmåga

Ett av målen för verksamhetsåret 2019 var att ordna ett så kallat utvecklingssamtal med varje fackavdelning. Under samtalet bedömer fackavdelningens aktörer status för avdelningens verksamhet och ekonomi, resurser och samarbetsmöjligheter. Syftet med samtalet var att effektivisera fackavdelningarnas sätt att sköta sina uppgifter.

Hösten 2019 påbörjades utvecklingssamtal med fackavdelningarna i hela Finland. Strejkerna ledde till att alla avdelningar inte hade tid för samtalen under verksamhetsåret. Vi fortsätter med detta arbete 2020, då vi också analyserar samtalsresultaten.

Det andra syftet med utvecklingssamtalen är att vi ska få veta vilka önskemål och förväntningar det finns gällande den regionala verksamheten. Vid regionkontoren har man också redan dragit nytta av den mottagna responsen. Vid utvecklingssamtalen bekantar sig fackavdelningarnas aktörer och de regionala aktörerna med varandra, vilket i sin tur leder till att vår verksamhet blir smidigare.

Vi har också förbättrat fackavdelningarnas funktionsförmåga genom utbildningar och kommunikation. År 2019 färdigställdes handboken "Fackavdelningens verksamhetsår" som innehåller praktiska tips och anvisningar för avdelningens styrelse. Vi skickade den tryckta handboken till alla avdelningar och fick positiv respons på denna.

För fackavdelningarna erbjöd vi särskilda utbildningar och seminarier på Murikka-institutet samt lokalt inom regionerna. Antalet deltagare 2019 visar att de traditionella institutskur-

sernas popularitet inte ökar. Däremot intresserar nya typer av evenemangs- och utbildningshelheter. Antalet studerande ökar också på kurserna som avdelningarna själva ordnar. Ett gott exempel på nya evenemang var de två veckoslut som reserverades för fackavdelningarna på Murikka. Under verksamhetsåret beslöt vi också att börja planera flera utvecklingsveckoslut för fackavdelningarna. År 2020 ordnas sex veckoslut på Murikka.

För fackavdelningarna finns det ett stort utbud av kurser. Ett av de viktigaste temana 2019 var att öka de avdelningsaktivas nätverksbildning. Vi satsade också på fackavdelningarnas internationalisering: med hjälp av meddelanden och utbildningar ökade antalet internationellt ansvariga i avdelningsstyrelserna med cirka 25 procent under året.

## **Vi tog några steg framåt i utvecklingen av den regionala verksamheten**

Regionkontoren är stödpunkter för Industrifackets regionala verksamhet. Enligt vår strategi ska den regionala verksamheten utvecklas så, att den bättre svarar mot medlemmarnas behov och arbetsplatsstrukturen. Utvecklingsarbetet kräver ihärdighet, brett deltagande och engagemang. För detta ändamål tillsatte vi 2019 en arbetsgrupp vars plan för att utveckla nätverket av regionkontor blir färdig senast våren 2022. För arbetet görs en kartläggning av vilken typ av tjänster medlemmarna, fackavdelningarna och arbetsplatsernas förtroendepersoner önskar av regionkontoren.

Det att en arbetsgrupp tillsatts innebär dock inte att den regionala verksamheten inte skulle utvecklas på något annat sätt. Under året förbättrade vi bland annat samordningen mellan våra sex verksamhetsområden. För alla områden planerade vi bland annat regionala forum och seminarier med samma innehåll. Dessutom utvidgade regionkontorens anställda sina kunskaper i bland annat juridiska frågor och samhällspåverkande.

Vid regionkontoren introducerades hösten 2019 vårt datasystem Keissi genom vilket skötseln av medlemmarnas ärenden

förenhetligas och blir smidigare. Introduktionen av Keissi har utvidgat samarbetet mellan huvudkontoret och regionkontoren. Samtidigt har vi lagt märke till att det också i samspelet finns utrymme för förbättring. En annan förändring som förenar organisationen anknyter till kampanjerna. Medlemskampanjerna för riksdagsvalet och kollektivavtalsrundan genererade verktyg, verksamhetsmodeller och mål för såväl regionkontoren som huvudkontoret.

Prioriteringen i utvecklingen av den regionala verksamheten framgick i kommunikationen och marknadsföringen. I årets samtliga nummer av tidningen Tekijä publicerade vi minst en artikel om den regionala verksamheten. Vid slutet av 2019 hade en egen Facebook-kanal öppnats för nästan alla regioner. Vi började sända regionala nyhetsbrev till medlemmarna, vilket också förbättrar marknadsföringen av evenemang och tjänster.

## 6 Övriga prioriteringar i fackets verksamhet

Utöver arbetet med de tre ovan nämnda prioriteringarna fortsatte våra insatser också för att främja andra strategiska mål. Nedan återges våra viktigaste insatser i anknytning till dessa.

### **Förbättring av organiseringen samt aktiveringen av medlemmarna**

Jämfört med början av 2018 har antalet medlemmar i Industrifacket minskat. År 2019 började vi tillämpa nya metoder som bidrar till att få trenden att vända. Vi började satsa på så kallad medlemsräddning som fokuserar på medlemmar som inte betalat sina medlemsavgifter. Vi utvidgade också samordningen av informationen som riktar sig till läroverken och effektiviserade värvningen av studerandemedlemmar.

Dessutom tillsatte vi två arbetsgrupper som fokuserar på att öka organiseringen. Den ena fokuserar på mera åtgärder för att förbättra medlemsvärvningen, den andra i sin tur på en långsiktigare förbättring av organiseringen. Arbetsgruppernas arbete låg till grund för 2020 då medlemsvärvningen förts fram som prioritering i Industrifackets verksamhet.

### **Utveckling av medlemstjänsterna samt delning av information och kunnande**

Effektiv och högklassig medlemsservice kräver moderna datasystem. År 2019 tog vi rejäla steg framåt i reformen av de digitala verktygen. Tack vare vårt nya ärendehanteringssystem Keissi kan medlemskontakterna och ärendehanteringen skötas elektroniskt inom hela organisationen. Introduktionen av Keissi har förtydligat skötseln av medlemsärenden och förbättrat servicen.

Den kanske mest synliga reformen för medlemmarna var lanseringen av Industrifackets karriärtjänster i slutet av 2019. Karriärtjänsterna är en ny avgiftsfri medlemsförmån som innebär att våra medlemmar per telefon och digitalt får olika tjänster som anknyter till jobbsökning och den egna kompeten-

sen. Också det förnyade mobilmedlemskortet hör till verksamhetsårets satsningar. Däremot har det visat sig vara utmanande att utvidga utbudet av webbutbildningar.

Den första läsarenkäten publicerades i tidningen Tekijä våren 2019, och denna visade att tidningen läses av många medlemmar och förtroendepersoner samt upplevs som egen och nyttig. Enkäten visade också vad som kräver förbättring, och utvecklingen av tidningen fortsatte.

## **Utveckling av personalkompetensen och ledningen**

En personalenkät genomfördes hösten 2019. Enligt enkäten har cheferna gott förtroende för varandra. Man litar också på att få hjälp och stöd av kollegerna. Utrymme för utveckling finns gällande samhörigheten, öppenheten och transparensen. I en jämförelse av vårt resultat med resultaten för 137 företag och föreningar, vilkas personalenkät genomförts på samma sätt, placerade vi oss som nummer 12.

Enligt Industrifackets strategi ska vi vara det av fackförbunden som har den mest kompetenta, motiverade och produktiva personalen. Det förutsätter att både kompetensen och ledningen utvecklas. År 2019 började vi sammanställa en utbildningsplan för personalen. Temana i denna innefattar bland annat att förbättra de digitala färdigheterna, interaktionsförmågan och chefsarbetet. Personalkompetensen och ledningen lyftes fram som en prioritering 2020.





# Industri facket



Postadress: PL 107, 00531 Helsinki  
Besöksadress: Hakaniemenranta 1 A  
tel: 020 774 001  
[www.teollisuusliitto.fi](http://www.teollisuusliitto.fi)

Följ oss:

