

**Industri
facket**

**Verksamhetsplan
2023**

Innehåll

1 Från ordföranden	3
2 Utveckling av arbetsmarknadsverksamheten	4
2.1 Vi tryggar och stärker avtalens allmänt bindande karaktär	4
2.2 Vi satsar fortsättningsvis på kollektivavtalsförhandlingarna	5
2.3 Vi tryggar anställningsvillkoren vid företagsspecifika förhandlingar	6
2.4 Vi påverkar rättigheterna i arbetslivet och deras genomförande	7
3 Utveckling av den organisatoriska styrkan.....	9
3.1 Vi förbättrar organiseringen.....	9
3.2 Vi ökar medlemmarnas delaktighet och deltagande i förbundet.....	10
3.3 Vi utvecklar fackavdelningarnas verksamhet.....	12
4 Riksdagsvalet 2023	13
4.1 Vi ordnar en kampanj för att öka valdeltagandet.....	13
4.2 Vi påverkar för att främja arbetstagarnas ställning	14
5 Förbundskongressen 2023	16
5.1 Vi uppmuntrar medlemmarna att rösta.....	16
5.2 Förbundskongressen syns i all vår kommunikation	17
6 Förankring av strategin	18
6.1 Vi gör strategin bekant.....	18
6.2 Förbundskongressens beslut styr vår verksamhet.....	19

1 FRÅN ORDFÖRANDEN

Verksamhetsmiljön i Finland har förändrats avsevärt under år 2022. Rysslands anfallskrig och de förändringar i omvärlden som det medfört har påverkat medborgarnas och företagens verksamhet på ett betydande sätt. Bl.a. problem med tillgången på energi har pressat upp priserna, och inflationen är på rekordnivå i både Finland och de övriga länderna i Europa.

Samtidigt som vi möter externa utmaningar förbereder vi oss för Industrifacketts första förbundskongressval och förbundskongress, och för riksdagsvalet. På förbundskongressen stakar vi ut förbundets strategi för den nya förbundskongressens mandatperiod. Strategin styr förbundets verksamhet och definierar de tjänster som förbundet väntas erbjuda under de kommande åren.

I riksdagsvalet avgörs i sin tur vilken politik den nya regeringen och riksdagen kommer att bedriva under deras mandatperiod. Våren är således en viktig tid som visar riktningen för både rikspolitiken och Industrifackett.

De omständigheter som nämns ovan har beaktats i förbundets verksamhetsplan, tillsammans med arbetsmarknadsrundans utmaningar och behovet att utveckla vår organisatoriska styrka. Framgång på båda dessa områden kräver starka satsningar av hela förbundets organisation, så att avtalen blir bra och arbetsplatserna och förtroendepersonsorganisationen är välfungerande och välorganiserade.

Riku Aalto

2 UTVECKLING AV ARBETSMARKNADSVERSAMHETEN

Förhandlingarna om kollektivavtalen har blivit årligen återkommande, nästan kontinuerliga. Tidigare var avtalsperioderna 2–3 år långa och man kunde tala om förhandlingsrundor. Det är en av orsakerna till att utveckling av arbetsmarknadsverksamheten har utsetts till en permanent prioritering i Industrifackets verksamhet.

2.1 Vi tryggar och stärker avtalens allmänt bindande karaktär

Bindande kollektivavtal är det effektivaste sättet att skydda och förbättra arbetstagarnas intressen och rättigheter. De jämnar ut förhandlingspositionerna på arbetsmarknaden och bidrar till att främja en rättvis konkurrens. Många arbetsgivarorganisationer har ifrågasatt denna uppfattning under de senaste åren och försökt göra de allmänt bindande avtalens ställning svagare på många sätt.

Industrifacket värnar konsekvent om kollektivavtalens bindande karaktär också år 2023. Förbundets förhandlingsposition i avtalsbranscherna och i företagen beror i sista hand på vår organisatoriska styrka. Vi utvecklar organiseringsverksamheten strategiskt. Organiseringen och nätverket av förtroendepersoner förstärks i företag som har nyckelposition i förhandlingarna i sina avtalsbranscher. Vårt mål är att göra avtalsbestämmelserna i olika kollektivavtal mer enhetliga. Vi samarbetar regelbundet och aktivt med arbetsgivarorganisationerna i frågor som gäller kollektivavtalen.

År 2021 startade Industrifacket mediekampanjen Gör ditt livs kontrakt, vars huvudbudskap underströk kollektivavtalens betydelse. Vi fortsätter med en liknande kommunikation också under det kommande verksamhetsåret.

Definitionen av kollektivavtalens bindande karaktär i lagstiftningen beaktar inte arbetstagarsidans organisering.

ring. Den allmänt bindande karaktären av en avtalsbransch beror för närvarande av arbetsgivarsidans beslut: av företagens vilja att organisera sig och av arbetsgivarförbundets vilja att ingå avtal. Industrifacket arbetar för att definitionen av allmänt bindande karaktär utvecklas. En möjlighet är att vissa anställningsvillkor definieras som allmänt bindande även i branscher som saknar ett allmänt bindande kollektivavtal.

Vi satsar fortsättningsvis på huvudförtroendemännens och arbetarskyddsfullmäktiges kunnande. Utbildning erbjuds i huvudsak vid förbundets Murikka-institut, och den stöds genom ett regionalt utbud av utbildning. År 2023 testar vi i Norra Finland en kurs som är en utvidgad version av dagens startkurs för huvudförtroendemän. Hösten 2023 ordnar vi branschvisa möten för förtroendemän. På mötena fördjupar vi oss i kollektivavtalsärenden och organisering.

Det är viktigt att förtroendepersonerna börjar utbilda sig i ett tidigt skede. Vi handleder nya förtroendepersoner att utbilda sig för sina uppgifter. Under verksamhetsåret utreder vi också hur det vore möjligt att utveckla utbildningen för förtroendepersoner till en examen eller motsvarande helhet.

2.2 Vi satsar fortsättningsvis på kollektivavtalsförhandlingarna

Industrifacket är avtalspart i 36 riksomfattande kollektivavtal och i fler än hundra företagsspecifika avtal. Vårt mål är att skärpa våra förhandlares samordning ytterligare. En åtgärd är att utarbeta enhetliga spetsmål för avtalsbranscherna.

Fackavdelningar kan lämna initiativ som påverkar förbundets kollektivavtalsförhandlingar och -mål. År 2023 har vi ett ännu smidigare och flexibla elektroniskt system än tidigare, och medlemmarna kan använda systemet för att göra initiativ som gäller kollektivavtalen i sina fackavdelningar. Vi uppmantrar medlemmarna att tänka på både

lönefrågor och på utveckling av arbetslivet i ett allt bredare perspektiv. Diskussionen och initiativen engagerar hela förbundet för verksamheten, så att vi alla jobbar tillsammans för att åstadkomma kollektivavtal och förbättra dem.

Ett av de främsta problemen i fråga om förbättring av arbetslivets kvalitet är den psykiska belastningen från arbetet. För att minska den förbereder vi nya initiativ till kollektivavtalsförhandlingarna.

Vi bygger våra förhandlingsmål på forskningsresultat. En av de viktigaste informationskällorna är Industrifacketts egen konjunkturbarometer. Cirka tusen huvudförtroendemän svarar på vår konjunkturenkät varje kvartal. Vi gör regelbundet jämförelser med löneuppgörelserna i våra viktigaste konkurrentländer, såsom i Sverige och Tyskland.

Kollektivavtalsförhandlingarna intresserar medlemmarna och medierna och därför utvecklar vi kontinuerligt vår kommunikation om kollektivavtalen. Det är viktigt med omsorgsfull planering så att Industrifacketts budskap går fram. Vi utvecklar också visualiseringarna som vi använder för att åskådliggöra förhandlingsläget.

2.3 Vi tryggar anställningsvillkoren vid företagsspecifika förhandlingar

Industrifacketts linje är att företagsspecifika avtal och åtgärder för att ställa sig utanför kollektivavtalssystemet inte får vara ett sätt att försämra anställningsvillkoren. Att förbättra och upprätthålla organiseringen säkerställer att arbetsgivarna inte kan slå in på denna väg. De företagsspecifika förhandlingarna inom den mekaniska skogsindustrin var mycket lärerika. I fråga om företagsspecifika förhandlingar är vårt mål att uppnå resultat som överskrider förbundets miniminormer. Vi vidareutvecklar vår verksamhetsmodell år 2023 för att nå detta mål.

Vi har samma utgångspunkt i fråga om företagsspecifika avtal som i anslutning till de nationella kollektivavtalen: Vid förhandlingarna använder vi företagsspecifika forskningsinformation som vi får från företagsanalyser och andra utredningar. Vid besök på arbetsplatserna samlar vi in önskemål som gäller utvecklingen av avtalen från medlemmarna.

Företagsspecifika avtal kräver kompetens av ett nytt slag. Under år 2023 utbildar vi förtroendemän och förbundets personal om företagsspecifika förhandlingar. Vi övervakar också omsorgsfullt att de företagsspecifika avtalen iakttas.

En del arbetsgivare har en negativ inställning till arbetstagarnas rättigheter, valet av förtroendemän och avtal överhuvudtaget. Under verksamhetsåret 2023 bereder vi verksamhetsmetoder med vilka vi effektivt kan hantera åtgärder som vidtas av fientligt inställda arbetsgivare. I vårt urval finns bland annat kampanjer och juridiska åtgärder av olika slag.

2.4 Vi påverkar rättigheterna i arbetslivet och deras genomförande

Vi intensifierar samarbetet mellan centralkontoret och regioncentren vid hanteringen av anställningstvister. Ett led i detta arbete är ordna gemensamma utbildningar. Vi förstärker personalens kunskaper inom hanteringen av anställningstvister även på andra sätt, till exempel genom temaspecifika utbildningar i arbetsrätt.

I arbetslagstiftningen finns flera olika lagar som reglerar arbetstagarnas och arbetsgivarnas rättigheter och skyldigheter. Med kollektivavtal har det ofta varit möjligt att uppnå bättre överenskommelser än med stöd av lagen. Eftersom det i vissa branscher blivit svårare att utveckla kollektivavtalen, har Industrifacket satsat på att påverka lagstiftningen. Målet är att förbättra minimivillkoren för anställningsförhållandet i lagstiftningen. Vi arbetar också för att lösa problem som gäller bland annat

användningen hyrd arbetskraft och avtal med varierande arbetstid.

Under år 2023 kommer vi att utöka förtroendemännens och medlemmarnas kunskaper om deras rättigheter i arbetslivet. Åtgärderna omfattar bland annat kommunikation och utbildning bland annat om förändringar i arbetslagstiftningen och om aktuella rättsfall. Vi utser årliga prioriteringar för utvecklingen av arbetsmiljön

Vi spanar efter prejudikat i juridiska frågor som ger upphov till många meningsskiljaktigheter och tolkningsproblem. Avsikten är att kunna identifiera juridiskt flertydiga ärenden bättre än i dag.

3 UTVECKLING AV DEN ORGANISATORISKA STYRKAN

Organisatorisk styrka innebär framför allt en hög organisationsgrad, god täckning och kompetens hos förtroendepersonsnätverket samt medlemmarnas allmänna engagemang för den gemensamma intressebevakningen. Från år 2023 är utveckling av den organisatoriska styrkan en permanent prioritering för Industrifacket.

Industrifackets antal medlemmar som är på arbetsmarknaden började öka under det senare halvåret 2021, och den positiva utvecklingen har fortsatt år 2022. Våra satsningar på medlemsrekrytering och på förbättring av organiseringen har lett till denna utveckling.

3.1 Vi förbättrar organiseringen

År 2023 fortsätter vi att använda de goda och beprövade metoderna för medlemsrekrytering samtidigt som vi också prövar på nya metoder. Medlemskapet marknadsförs regionalt och nationellt. Inom marknadsföringen inriktar vi våra budskap på olika målgrupper och lyfter fram grunderna för organisering. Fördelarna med att vara medlem presenteras genom de rättegångar som förbundet skött om. Industrifackets andra medlemsundersökning genomförs under första halvåret, och vi använder dess resultat bland annat för marknadsföring av medlemskapet.

Under verksamhetsåret skapar vi en verksamhetsmodell för medlemsrekrytering som bygger på digital marknadsföring. Vi kommer också att fortsätta med den så kallade medlemsräddningen. Personliga kontakter har visat sig vara en effektiv metod att förhindra att medlemskap avbryts på grund av obetalda medlemsavgifter.

Förtroendemännen och arbetarskyddsfullmäktige spelar en viktig roll på sina arbetsplatser. År 2023 vill vi göra dessa uppgifter mer lockande genom att lyfta fram bra

erfarenheter i förbundets kommunikation i olika kanaler. Vi ordnar dessutom regionala träffar för förtroendepersoner och ger stöd till exempel genom resurscaféevenemang och arbetshandledning.

Förtroendepersonerna har nyckelposition när det gäller att erbjuda arbetstagare medlemskap i förbundet. Under verksamhetsåret lyfter vi fram medlemsrekryterings stora betydelse på alla utbildningar och på andra möten för aktiva medlemmar i förbundet. Vi vill göra utbildningarna mer lockande, och därför kartlägger vi olika modeller för att ordna utbildningar och öka deltagandet. Vi fortsätter att ordna Vi är förbundet-coachningar.

Inom organisationsarbetet förbättrar vi arbetsplatsernas organisatoriska läge systematiskt och inriktat. Vi förbättrar medlemsantalet och medlemmarnas aktivitet samt nätverket av förtroendepersoner och dess funktion. År 2023 inriktar vi organiseringsaktiviteter till arbetsplatser som har 50 anställda eller fler. Vi ökar fackavdelningarnas roll i organiseringsarbetet. Därför avser vi att öka antalet fackavdelningsorganisatörer. Under verksamhetsåret kommer vi också att skapa ett eget coachnings- och utvecklingsprogram för organisatörer. Dessutom börjar vi planmässigt göra arbetsplatsbesök på små arbetsplatser (färre än 50 anställda).

Syftet med organiseringsarbetet är också att stärka de allmänt bindande avtalens ställning. I det här fallet är målgruppen vissa avtalsbranscher och företag. Vi berättar mer om verksamheten i prioriteringen för arbetsmarknadsverksamhet (avsnitt 2).

3.2 Vi ökar medlemmarnas delaktighet och deltagande i förbundet

Förbundets verksamhet bygger i hög grad på att medlemmarna vill delta och ta ansvar. Därför är medlemmarnas aktivitet ett bestående bekymmer: aktiviteten är aldrig tillräckligt hög.

Under verksamhetsåret 2023 strävar vi efter att få medlemmarna att delta mer i sina fackavdelningars verksamhet. Avdelningarnas utmaning är att göra mötena intressanta. Det är möjligt att göra medlemsundersökningar om aktuella frågor, inbjudningar kan framföras personligen och möten kan ordnas på nya ställen. Dessutom kan fackavdelningarna ordna fler lågtröskeevenemang. Därför uppmuntrar vi avdelningarna att dela med sig av välfungerande koncept, dvs. berätta vilka evenemang som lockat deltagare och hur de ordnats.

Vi mäter medlemmarnas aktivitet våren 2023, när förbundet ordnar val för att välja representanterna till förbunds kongressen. Målet är att valdeltagandet blir högt. Åtgärder som anknyter till detta beskrivs i prioriteringen för förbunds kongressen (avsnitt 5).

På längre sikt gäller det för Industrifacket att hitta nya former för deltagande och inkludering som inspirerar medlemmarna. Det kan medföra förändringar i fackavdelningarnas traditionella roll. Förbunds kongressen behandlar förbundets strategi, och detta erbjuder ett naturligt tillfälle att diskutera framtiden för avdelningarnas verksamhet. Om deltagandet sker på medlemmens egen arbetsplats, till exempel genom fackklubbar, är tröskeln för deltagande sannolikt lägre. Ovan har vi redan berättat att ett av våra mål är att göra förtroendeuppdragen mer lockande. Under verksamhetsåret uppmuntrar vi medlemmar också att söka sig till poster som personalrepresentanter i arbetsgivarföretagen, till exempel som EWC-representant.

Cirka tre procent av förbundets medlemmar har meddelat att de har något annat modersmål än finska eller svenska. Denna andel växer. År 2023 arbetar vi för att fler viktiga handlingar, kollektivavtal och andra material också översätts åtminstone till engelska. Vi utvidgar utbildningen som ges på främmande språk i Murikka.

3.3 Vi utvecklar fackavdelningarnas verksamhet

När vi tittar på de gällande modellstadgarna för Industrifacket's fackavdelningar, ser vi att avdelningarna har omfattande uppgifter. De ska bland annat rekrytera medlemmar, organisera arbetsplatser, övervaka att kollektivavtalen iakttas, stödja förtroendepersonerna och ordna kurser. Målet är att förbundets medlemmar hör till fackavdelningar som har förmåga att bedriva sina verksamheter på det sätt som reglerna förutsätter.

År 2019 inleddes frivilliga utvecklingssamtal för fackavdelningar. På dem går avdelningens representanter och tjänstemän från förbundet genom verksamheten och utvecklar idéer för utveckling av verksamheten. Vi utnyttjar resultaten av dessa samtal än i dag. Frågan handlar om hur avdelningarna bättre kan fullgöra sina uppgifter i förbundet och vilka tjänster det lönar sig att erbjuda dem. Många fackavdelningar har en anställd person, och målet är att dra nytta av denna resurs i förbundets verksamhet bättre än tidigare.

År 2023 stöder förbundet fackavdelningarnas aktiva verksamhet på många sätt. Fackklinikerna som inleddes under coronaåren fortsätter, och utbudet av ämnen utvidgas efter avdelningarnas behov. Vi ordnar regionala Liitto-miitti-träffar där vi ger fackavdelningar och förtroendemän närstöd. Utöver detta tillhandahåller Murikka mångsidig utbildning för aktörer i avdelningarna.

4 RIKSDAGSVALET 2023

Samhällspåverkan har blivit allt viktigare i Industrifacketts verksamhet. Att påverka lagstiftningen är ett sätt att främja medlemmarnas intressen på arbetsmarknaden och i samhället. Riksdagsval har ofta medfört omvälvningar som påverkat fackföreningsrörelsens verksamhet i flera års tid. Därför är påverkansarbete i riksdagsvalet en viktig del av Industrifacketts verksamhet också år 2023.

4.1 Vi ordnar en kampanj för att öka valdeltagandet

Industrifacketts främsta mål i riksdagsvalet 2023 är att så många medlemmar i förbundet som möjligt utövar sin rösträtt. Arbetstagarnas valdeltagande är allmänt taget mindre än till exempel de högre tjänstemännens. De som röstar, påverkar valets slutresultat. Om arbetarna röstar flitigare än tidigare, kan kandidater och partier som arbetar för arbetstagarnas ärenden ha större framgång. Det är också viktigt för demokratin att alla samhällsklasser intresserar sig för valet.

Vi gör betydande satsningar på en kampanj som väcker intresse för valet och att rösta. Målgruppen är förbundets medlemmar som är på arbetsmarknaden. Målet med kampanjen är att så många som möjligt gör en utfästelse om att de kommer att rösta i riksdagsvalet och i förbunds-kongressvalet före det.

Vid genomförandet av kampanjen kombinerar vi både organisations- och kommunikationsåtgärder. Förbundets aktiva på arbetsplatserna erbjuds en verksamhetsmodell och material med vilka de kan väcka medlemmarnas intresse för valet och att rösta. I åtgärderna ingår också en telefonkampanj. I kommunikationen används alla kanaler som förbundet har tillgång till.

Vi väcker intresse för valdeltagandet genom att berätta vilken betydelse riksdagsvalresultatet har, dvs. vad vi egent-

ligen röstar om i valet. Kampanjens teman härleds ur intressebevakningsfrågor som är viktiga för medlemmarna. Vi utnyttjar också resultaten av medlemsundersökningen som genomförs i början av år 2023. Dessa teman samordnas med temana för de FFC-anslutna förbundens egna kampanjer.

Vårt mål är att introducera arbetslivsteman i valdebatterna. I detta syfte utarbetar vi mediematerial om problem som förbundets medlemmar möter. Samtidigt utmanar vi partierna att berätta om deras åsikter om arbetsmarknadens spelregler, till exempel om avtalens bindande karaktär och om strejkrätten.

Industrifacketts medlemstidning Tekijä publicerar ett avsnitt som handlar om valen i varje nummer som utkommer före valet. Tidningen Tekijä utkommer 11 gånger under året, en gång i månaden med undantag av juli, enligt ett separat tidschema.

Industrifacketts medlemmar som kandiderar i riksdagsvalet presenteras i förbundets kommunikationskanaler i samlad form. Riksdagsvalet lyfts också fram på kurser som förbundet ordnar. På kurserna informeras deltagarna om valet och dess betydelse. Vi uppmuntrar också fackavdelningarna att föra fram budskapet om hur viktigt det är att rösta.

4.2 Vi påverkar för att främja arbetstagarnas ställning

Ett av de viktigaste målen för Industrifacketts samhällspåverkan är att trygga fackföreningsrörelsens och intressebevakningens ställning. År 2023 fortsätter vi arbetet för att förtroendemannens ställning förstärks i lagstiftningen. Vi strävar också efter att fackförbunden får rätt att väcka talan – till exempel då organiseringsfriheten eller likabehandlingslagen utsatts för kränkning. Vårt arbete för att påverka lagstiftningen som anknyter till rättigheterna i arbetslivet presenteras i avsnitt 2.4.

Vi gör påverkansarbete för att öka investeringarna och arbetsplatserna inom industrin. Det är bra att hålla i minnet att industrin i Finland är ansvarsfull i en global jämförelse. Regionalt påverkar vi bland annat utbildnings- och näringspolitiken.

Under verksamhetsåret 2023 utvecklar vi förbundets politiska programarbete och påverkan på så sätt att den bättre förutser viktiga händelser i politiken, till exempel val. I förbundets program erbjuder vi partierna och tjänstemännen lösningsalternativ. Alternativ och idéer ska presenteras i god tid på förhand så att de hinner påverka de politiska besluten. Vårt mål är också att anlita förbundets egna sakkunniga mer än tidigare i medierna och påverkansarbetet.

5 FÖRBUNDSKONGRESSEN 2023

Den högsta beslutsrätten i Industrifacket utövas av den ordinarie förbunds kongressen, som sammanträder vart femte år. Förbunds kongressen möts i Tammerfors 22–24.5.2023 i Tammerforshuset. Vid förbunds kongressen företräds medlemmarna av 442 representanter i förbunds kongressen.

Representanter har mycket att diskutera och besluta om på mötet. De utvärderar förbundets verksamhet under förbunds kongressens slutförda mandatperiod (2018–2022), behandlar de framställningar som fackavdelningarna och förbundet lämnat och fattar beslut om förbundets centrala riktlinjer, dvs. om förbundets strategi, för de följande fem åren (2023–2028). Förbunds kongressen väljer förbundets fullmäktige och styrelse. Även förslag till ändring av stadgarna behandlas.

5.1 Vi uppmuntrar medlemmarna att rösta

Industrifackets medlemmar röstar om kongressombuden i förbunds kongressen 10–31.3.2023. Valet ordnas både elektroniskt och per post. Kandidaterna och väljarna ska vara medlemmar i förbundet och stå till förfogande på arbetsmarknaden. Förbundets styrelse fastställer valresultatet 5.4.2023.

Målet är att lyfta valdeltagandet i förbunds kongressvalet till en hög nivå. Detta är Industrifackets första val. Vi kan tänka oss att ju högre valdeltagandet är, desto starkare är det mandat för förhandlingar och intressebevakning som förbundet får av sina medlemmar. Ett högt valdeltagande ökar också lagandan i Industrifacket. De grundande förbundens förra val ordnades åren 2014–2016, och i dem var valdeltagandet 37–41 procent.

Vi uppmuntrar på många sätt medlemmarna att rösta i kongressvalet. Ovan i avsnitt 4.1 berättar vi om vår kampanj inför riksdagsvalet, och vi använder samma

metoder även här. Målet är att så många medlemmar som möjligt gör en utfästelse om att rösta. Vi genomför en telefon- och arbetsplatskampanj för att uppnå detta. Vi uppmuntrar också fackavdelningarna att ordna egna omröstningar i vilka det är möjligt att rösta elektroniskt.

5.2 Förbundskongressen syns i all vår kommunikation

Vi skapar en egen visuell identitet för förbundskongressen, och den lanseras i början av år 2023. Förbundskongressen syns i alla våra kommunikationskanaler och i vår marknadsföring. På webbplatsen bildas en egen sida för förbundskongressen med innehåll på finska, svenska och engelska. Vi utarbetar affischer och meddelanden för fackavdelningarna och arbetsplatserna.

Förbundskongressen i Tammerfors är också ett virtuellt evenemang som kan besökas på sociala medier. En av hashtagarna är #Teollisuusliitto2023. Mötet direktströmmas, och sändningen kan ses på förbundets webbplats.

6 FÖRANKRING AV STRATEGIN

Förbunds kongressen i maj 2023 kommer att behandla och anta Industrifacket's nya strategi. Strategin slår fast riktlinjerna och huvudmålen för förbundets verksamhet fram till år 2028. I strategin ingår också värderingarna och visionen, som ger verksamheten dess grund och långsiktiga mål.

Med förankring avses att riktlinjerna och målen introduceras och genomförs i praktiken. Det övergripande målet är att personalen, fackavdelningarna och de aktiva medlemmarna engagerar sig för förbundets mål och arbetar för att främja dem. Redan när arbetet med strategin pågick var ett av målen att stimulera engagemanget för verksamheten. Förvaltningen, fackavdelningarna och personalen hade sina egna roller i detta arbete.

För att strategin ska kunna förankras med framgång måste den vara begriplig, realistisk och mätbar. De aktiva i förbundet och förbundets personal ska kunna se hur de i praktiken deltar i genomförandet av strategin.

6.1 Vi gör strategin bekant

När Industrifacket har fått en ny strategi, inleds arbetet för att förankra den. Vi förklarar strategins viktigaste innehåll på kurser och andra utbildningar som förbundet ordnar. Det är viktigt att vi berättar för förbundets aktiva medlemmar vad de kan göra för att målen ska uppnås. Presentations- och utbildningspaket utarbetas också för personalen.

Vi kompletterar kommunikations- och marknadsföringsmaterialen och webbplatsen med förbundets vision, mål och annat innehåll från strategin. Strategins huvudbudskap görs synlig också på förbundets och regionernas evenemang och på andra medlemsmöten.

6.2 Förbundskongressens beslut styr vår verksamhet

Genom strategin får vi nya mål. Under verksamhetsåret kommer vi att integrera dem i den årliga planeringen så att verksamheten för 2024 är i linje med den nya strategin. Vi gör också nödvändiga ändringar i de indikatorer som berättar om resultaten av vår verksamhet.

Personalen har en nyckelroll när det gäller att genomföra strategin. År 2023 diskuterar vi vad målen innebär för förbundets olika funktioner på förbundets centralkontor, på regioncentralerna och på Murikka. Förbundets långsiktiga mål ska också beaktas i fackavdelningarnas verksamhet. Vi informerar avdelningarna om hur de kan delta i genomförandet av strategin.

Genomförandet av strategin kommer att fortsätta under hela förbundskongressens mandatperiod. Vi kommunicerar regelbundet om målen, uppnåendet av målen och eventuella ändringar under mandatperioden.

Industri facket



Adress: PB 107, 00531 Helsingfors
Besöksadress: Hagnäskajen 1 A
Växel: 020 774 001
www.teollisuusliitto.fi

Följ oss:

