

**Industri  
facket**

**Verksamhetsplan  
2021**

## Innehåll

FRÅN ORDFÖRANDEN	3
PRIORITERING: ORGANISERING OCH DESS FRÄMJANDE	4
Utvecklingen av rekrytering av medlemmar	5
Förbättra behållandet av medlemmar	6
Utvecklingen av rekryteringen av studerandemedlemmar	7
Valet och introduktionen av nya huvudförtroendevalda och arbetarskyddsombud	8
PRIORITERING: UTVECKLING AV KOLLEKTIVAVTAL OCH FÖRHANDLINGSVERKSAMHET	10
Bättre beredd än tidigare till förhandlingsrundan	10
All kunskap och allt kunnande till förfogande under kollektivavtalsförhandlingarna	11
Beredskap för stridsåtgärder	11
Kontinuerlig utveckling av förhandlingsverksamheten	12
PRIORITERING: UTVÄRDERING OCH UTVECKLING AV ORGANISATIONEN	14
PRIORITERING: KOMMUNALVALET 2021	16

## FRÅN ORDFÖRANDEN

Fackföreningsrörelsens verksamhetsmiljö har blivit allt mer utmanande. Vissa arbetsgivar- och industripolitiska organisationer, samt en del av de politiska partierna vill gärna försvåra fackföreningarnas verksamhet samt främjandet av organiserad arbetsmarknadsverksamhet. Den förändrade samhälleliga situationen har beaktats i Industrifacketts verksamhetsplan för 2021.

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

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

Som en del av strategin har förvaltningen godkänt prioriteringarna för 2021:

- Främjande av organisering
- Utveckling av kollektivavtal och förhandlingsverksamhet
- Utvärdering och utveckling av organisationen, samt
- Kommunalvalet 2021

Genom prioriteringarna styr vi förbundets verksamhet så att ovanstående prioriteringar och de indikatorer som utarbetats för dem spelar en central roll under året 2021. Utvecklingen av den egna verksamheten utgör en viktig del av en framgångsrik intressebevakning och skapar därmed en grund för att hela förbundet ska utvecklas till en bättre intressebevakare. Att lyckas förutsätter att facketts olika aktörer, både på arbetsplatserna, i fackavdelningarna och i facketts administration och tjänst, tillgodogör sig de valda prioriteringarna och gör sitt bästa för att uppnå dem.

## PRIORITERING: ORGANISERING OCH DESS FRÄMJANDE

Organiseringen är hörnstenen i Industrifackets verksamhet. Den är en förutsättning för att vi ska kunna förhandla om kollektivavtal. Ju högre organisationsgrad, desto effektivare är intressebevakningen och desto mer lyssnar man på facket. Effekten fungerar även åt andra hållet: när facket hjälper medlemmarna och bevakar deras intressen skapas en positiv bild av facket, vilket är till hjälp då man rekryterar medlemmar. Denna prioritering är därför kopplad till den andra prioriteringen, utvecklingen av kollektivavtal och förhandlingsverksamheten.

Under 2020 införde vi tillvägagångssätt som utvecklar organiseringen och medlemsrekryteringen. Vi fortsätter med de satsningarna även under 2021. Vår verksamhet utvecklas under samma rubriker: att utveckla medlemsrekryteringen, se till att medlemmarna stannar som medlemmar i en större utsträckning, utveckla rekryteringen av studerandemedlemmar och att välja och introducera nya huvudförtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige.

Vi utvärderar vår framgång genom följande indikatorer: antalet medlemmar på arbetsmarknaden, antalet studerandemedlemmar samt antalet huvudförtroendevalda och arbetarskyddsombud. De mål som visas nedan har fastställts med tanke på dem. Under 2020 uppnådde antalet medlemmar och studerandemedlemmar en lovande utveckling. Vi har tid fram till 2023 att uppfylla målen, dvs. till slutet av kongressperioden.

- antalet arbetsmarknadsmedlemmar ökar med 6 procent jämfört med slutet av 2019
- 50 procent av studenterna inom våra branscher går med i Industrifacket som studerandemedlemmar
- antalet förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige höjs med 10 procent jämfört med 2018

Vi börjar mäta medlemstjänstens kvalitet under 2020 och sätter upp mål även för den.

## **Utvecklingen av rekrytering av medlemmar**

Erfarenheten har visat att en arbetstagare lätt låter bli att ansluta sig till förbundet om ingen personligen erbjuder eller rekommenderar ett medlemskap. På grund av detta satsar vi också på möten med icke-medlemmar under 2021. Vi kommer att öka antalet möten på och utanför arbetsplatserna, och strävar efter att utnyttja diskussionsituationer vid medlemsrekrytering. Vi uppmanar icke-medlemmar att gå med i förbundet och berättar om fördelarna med medlemskap.

De förtroendevalda representerar facket på arbetsplatserna, och alla förtroendevalda har som uppgift att rekrytera medlemmar. Vi utbildar och uppmuntrar förtroendevalda och fackavdelningarnas aktiva att rekrytera medlemmar. Materialet som används i utbildningen sätts in i materialbanken. Materialet omfattar bland annat medlemsrekryteringsvideon och Vi är förbundet-introduktionspaketet.

Vi ökar personalbesöken på medlemmarnas arbetsplatser. Vi fastställer ett exakt mål för hur många arbetsplatser vi ska besöka under ett verksamhetsår. Vi effektiviserar användningen av våra register, till exempel i utredningen av olika arbetsplatserns organiseringsituation.

Positiv publicitet och god synlighet hjälper rekryteringen av medlemmar och kan i sig föra med sig nya medlemmar till förbundet. Under 2021 kommer vi att genomföra en hybridkampanj som kombinerar både samordnade arbetsplatsbesök och synlighet i media. Vi deltar också selektivt i offentliga evenemang. Vi effektiviserar vår kommunikation i sociala medier och riktar marknadsföringen till studeranden och unga arbetstagare.

Vi fortsätter organiseringsverksamheten som riktar sig till arbetsplatser med fler än 50 anställda. Förtroendevalda

utbildas i kartläggning och annat arbete som hjälper till att genomföra medlemsrekrytering och organiseringskampanjer.

Under 2020 försvårade coronaepidemin och tillhörande restriktioner till exempel arbetsplatsbesöken. Det är möjligt att coronasituationen försämrar våra möjligheter att genomföra de ovannämnda åtgärderna också 2021.

Vi förbättrar personalens kompetens inom området medlemsrekrytering. Icke-medlemmar kontaktar förbundet bland annat genom att ringa till anställningsrådgivningen och genom att anmäla sig till kurser. För dessa situationer görs verksamhetsmodeller med tanke på medlemsrekrytering.

Vi gör det enklare att bli medlem via nätet. Under verksamhetsåret 2021 kommer vi att förbättra anvisningarna och språkversionerna för anslutning via nätet. Vi utvecklar användarvänligheten på Industrifacketts webbplats och arbetar på att inrätta en chattjänst för att underlätta kontakten med medlemmarna.

## **Förbättra behållandet av medlemmar**

Samtidigt som vi satsar på att rekrytera nya medlemmar måste vi se till att de gamla medlemmarna hålls kvar i förbundet. Medlemskapet är starkare ju nöjdare medlemmarna är med Industrifacketts intressebevakning, med anställningsrådgivningen och andra tjänster samt medlemsförmånerna. Vi måste också vara en stark aktör vid kollektivavtalsbordet och i samhället.

Meningsfulla medlemsevenemang, fackavdelningarnas verksamhet och utbildningarna förbinder medlemmarna. Det är viktigt att lämna ett bra avtryck när medlemmarna träffar förbundets aktiva och personalen. Det är särskilt viktigt att välkomna en ny medlem till förbundet.

Under verksamhetsåret satsar vi på en snabb, kundorienterad och flerspråkig medlemstjänst. Vi undersöker olika med-

lemsgruppers nöjdhet med tjänsterna och verksamheten genom enkäter, varav ett exempel är enkäten om våra utbildningstjänster. Vi erbjuder till exempel Teams-utbildningar som en ny medlemstjänst.

Under de senaste åren har vi ökat kommunikationen om intressebevakningens resultat. Vi har exempelvis delat beskrivningar om rättsfall som förbundet drivit i sociala medier med hashtaggen #liittoauttaa. Vi kommer också att berätta om våra framgångar under 2021, och vi kommer att i stor utsträckning lyfta fram vår kompetens i arbetsmarknadsfrågor.

Varför väljer man att lämna Industrifacket – att förstå det är en av nycklarna till att förbättra medlemskapet. Orsakerna till utträden har redan klargjorts, och vi fortsätter undersöka det här under verksamhetsåret. De största riskgrupperna är de medlemmar som inte betalar medlemsavgifterna. Vi riktar in en så kallad medlemsräddning till dem i ett tidigt skede. En verksamhetsmodell för medlemsräddning kommer att utvecklas och utvidgas under 2021.

## **Utvecklingen av rekryteringen av studerandemedlemmar**

Ett av målen med denna prioritering är att öka antalet studerandemedlemmar. När framtida arbetstagare nås redan under deras studietid är sannolikheten att de blir fullvärdiga medlemmar större. Industrifacket måste också vara synligt och nyttigt för studerandemedlemmar. För studeranden måste tröskeln för att kontakta oss exempelvis i arbetslivsfrågor vara låg.

En effektiv rekrytering av studeranden kräver en systematisk och tydlig arbetsfördelning mellan den regionala verksamheten och huvudkontoret. Verksamheten kan delas in i två delar, arbetslivsinformation och -rådgivning, samt den egentliga rekryteringen av studerandemedlemmar. Under 2021 kommer vi att utveckla båda verksamheterna samt samarbetet.

Det är viktigt att ha direkt kontakt med studerandena, så förbundet måste gå dit där ungdomarna finns. Vi ökar våra besök i läroanstalterna och för detta rekryterar vi fler så kallade arbetsmarknadsinformatörer bland våra unga aktiva. Vi fortsätter och intensifierar också samarbetet med lärarna och studiehandledarna vid yrkesskolor.

Vi uppdaterar informationspaketet för studerande. I paketet berättas det om Industrifacketts grunder, till exempel varför förbundet finns. Vi undersöker olika sätt att utveckla vår flerkanalskommunikation med våra studerandemedlemmar i sociala medier.

Förbundet måste vara alert vid vändpunkten när studierna är färdiga och studerandena går över till arbetslivet. Vi fortsätter att ringa runt till våra utexaminerade studerandemedlemmar under våren. Målsättningen är att nå studeranden som övergår till arbetslivet så omfattande som möjligt.

## **Valet och introduktionen av nya förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige**

De förtroendevalda spelar en nyckelroll både med avseende på medlemsrekrytering och medlemmarnas intressebevakning. Därför är en av våra målsättningar med prioriteringen att öka antalet huvudförtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige, och 2021 fortsätter vi att arbeta för att uppnå detta.

Vi förbättrar de elektroniska tjänsterna så att förbundet snabbare och mer omfattande får information om nya förtroendevalda.

En välskött introduktion säkerställer att nya förtroendevalda fortsätter i sina uppdrag under en lång tid. Under verksamhetsåret 2021 kommer vi att utveckla introduktionen som helhet. Detta omfattar bland annat att bygga upp en stig för utbildning och kompetens. Det är viktigt att snabbt få nya förtroendevalda till förbundets utbildningar. Satsning-



arna på kunskap om medlemsrekrytering har rapporterats ovan, och ökningen av kunskapen om intressebevakning är en del av prioriteringen Utvecklingen av kollektivavtal och förhandlingsverksamhet.

Fackavdelningarna, regionkontoren och andra förtroendevalda ger stöd till dem som har förtroendeuppdrag. Under 2021 introducerar vi regionkontoren och deras verksamhet för nya förtroendemän, om coronasituationen tillåter det. Dessutom undersöker och utvecklar vi nya metoder för stöd med låg tröskel på nätet.

## PRIORITERING: UTVECKLING AV KOLLEKTIVAVTAL OCH FÖRHANDLINGSVERKSAMHET

Kollektivavtalsförhandlingarna som hölls vid årsskiftet 2019–20 var den första kollektivavtalsomgången för Industrifacket. Det var en knepig runda, men vi uppnådde huvudmålet: kiky-timmarna avskaffades med hjälp av stridsåtgärderna. Vi lärde oss mycket av förhandlingarna. Vi har analyserat vad som gick bra och vad vi måste göra bättre nästa gång.

Följande kollektivavtalsförhandlingar inleds hösten 2021. En av våra prioriteringar för verksamhetsåret är att förbereda oss för dem. Till stor del bedömer medlemmarna Industrifacket på basis av vår framgång i kollektivavtalsförhandlingarna. Under 2021 kommer vi också att utveckla annan förhandlingsverksamhet, som att hantera meningsskiljaktigheter.

### **Bättre beredd än tidigare till förhandlingarna**

Förberedelserna inför förhandlingarna inleds med att målen fastställs. Våra mål uppkommer på fackavdelningarnas initiativ. På så sätt kan medlemmarna påverka sina kollektivavtal. Vi stöder initiativtagande på många sätt under 2021: Vi lär ut det i fackliga utbildningar och uppmuntrar fackavdelningarna att ta initiativ på olika sätt. På basen av initiativen beslutar fackets styrelse om förslag till kollektivavtal och förhandlingsmål. Vi bedömer förslagets kostnadseffekter innan förhandlingarna inleds.

Inför förhandlingarna behöver vi en exakt och realistisk bild av det ekonomiska läget, framtidsutsikterna och löneutvecklingen inom avtalsbranscherna. Varje bransch har sina utmaningar och speciella omständigheter. För detta ändamål utför vi undersökningar, enkäter och analyser. Vi publicerar bland annat halvårsvisa branschrapporter, samt en lönerapport, för vilken vi bland annat studerar löneutvecklingen inom förbundets branscher och utländsk industri.

De föregående avtalsförhandlingarna visade att kollektivavtalsförhandlingarna inte längre går som de gjort tidigare. På arbetsgivarsidan har kritiken mot kollektivavtalen ökat. Ett tecken på detta kom hösten 2020, då Skogsindustrin rf meddelade att man lösgör sig från verksamheten med kollektivavtal. Vi försöker förbereda oss för olika möjliga scenarier, och skapar verksamhetsmodeller för dem. Dessutom vill vi förbättra förhandlingsförhållandena på en allmän nivå, till exempel genom att öka samarbetet gällande lönestatistik.

## **All kunskap och allt kunnande till förfogande under kollektivavtalsförhandlingarna**

En del av kollektivavtalsmålen är gemensamma för avtalsbranscherna, en del är branschmässiga. Under förhandlingsrundan är det viktigt att förbundets olika avtalsbranscher stöder varandra under förhandlingarna och att gemensamma mål uppnås. Vi fortsätter att förbättra samordningen mellan förhandlingarna och branscherna.

Även om förhandlingarna inte förs i media, utan vid förhandlingsbordet, tänker vi rapportera om våra huvudmål och hur förhandlingarna fortskrider. Vi tillhandahåller riktad information till medlemmar och aktiva. Man kan bekanta sig med terminologin i förhandlingarna i kollektivavtalsnyckeln, som vi publicerar på vår hemsida på finska, svenska, engelska och ryska.

Under förhandlingarna kommer vi att utnyttja all nödvändig expertis. Det förutsätter ett mera öppet internt samarbete, informationsutbyte och kommunikation. Vi fortsätter framträdande- och ekonomiutbildningarna för förhandlingarna. I större utsträckning än tidigare utnyttjar vi den sakkunskap som Industrifacketts jurister, arbetsmiljö- och utbildningsexperten samt forskare har.

## **Beredskap för stridsåtgärder**

Den föregående avtalsrörelsen visade hur viktig beredskapen för stridsåtgärder är. I ljuset av resultatet i enkäterna

lyckades strejkerna vi organiserade bra, men här finns också utrymme för förbättringar. Fram till att förhandlingarna börjar, kommer vi att både utveckla våra egna verksamhets-sätt och öka organiseringen inom avtalsbranscherna. På så sätt är vi mer förberedda vid eventuella stridsåtgärder.

Genom att öka organiseringsgraden blir strejkerna effektivare. Ovan presenteras de åtgärder som planerats i prioriteringen "Organisering och dess främjande" och dessa stöder en förbättring av beredskapen för arbetskonflikter. Dessutom genomför vi branschspecifika organiseringskampanjer som bygger på erfarenheterna från kollektivavtalskampanjen 2019. I samband med kampanjerna uppdaterar vi förbundets medlemsregister, vars aktualitet har visat sig vara viktig i en strejksituation. Vi utvecklar också strejkutbildningarna.

Stridsåtgärderna rör hela vår organisation, och därför måste informationsflödet och arbetsfördelningen uppmärksammas. Under 2021 ökar vi den interna kommunikationen bland annat med hjälp av Team-programmet. Vi utvecklar arbetsfördelningen mellan huvudkontoret och distrikten.

## **Kontinuerlig utveckling av förhandlingsverksamheten**

Medan kollektivavtalsrundorna är en "press" som genomförs vartannat år, är anställningsrådgivning, de förtroendevaldas verksamhet och andra intressebevakningstjänster en kontinuerlig verksamhet.

Under 2021 fortsätter vi att satsa på att upprätthålla och höja de förtroendevaldas kompetens: Vi skapar personliga utbildnings- och utvecklingsvägar för de förtroendevalda och arbetarskyddsombuden. Vi anordnar fler regionala utbildningar – de hjälper också aktiva personer att nätverka. Vi erbjuder onlinekurser via Teams. Vi ger mer information om hur vi hanterar meningsskiljaktigheter. Vi publicerar anvisningar på vår hemsida. I prioriteringen "Organisering och dess främjande" beskrivs åtgärder som särskilt rör introduktionen av nya förtroendevalda.

Industrifacketts medlemstjänst har som mål att utan dröjsmål börja utreda en medlems ärende. Medlemmen hålls också underrättad om hur ärendet framskrider. Under 2021 vidareutvecklar vi vår hemsida för att göra det lättare för medlemmarna att kontakta oss.

Under 2021 granskar vi hur vi hanterar kontakter från medlemmarna och de ärenden som uppstår från dessa: Vi förbättrar arbetsfördelningen och rutinerna. Vi utvecklar ett tolkningsregister för kollektivavtal och implementerar det. Vi ökar samarbetet mellan avtalse experter och jurister. Vi bedömer mer noggrant än tidigare vilka framgångsmöjligheterna är för tvister och hur det lönar sig att föra ärendena framåt. Vi fortsätter att förbättra kompetensen hos personalen för intressebevakning. Våra regionalkontor kontaktar arbetsplatserna snabbare när vi får information om permitteringar eller uppsägningar.

## PRIORITERING: UTVÄRDERING OCH UTVECKLING AV ORGANISATIONEN

I början av 2021 inleds Industrifacketts fjärde verksamhetsår. Under vår resa har vi förbättrat vår organisation steg för steg. Vi kommer att göra en större insats 2021, då en av våra prioriteringar kommer att vara att utvärdera och utveckla hela organisationen.

Först bedömer vi hur organisationen har lyckats. Vi utreder bland annat om samarbetet fungerar, om processerna fungerar och om saker och ting görs på ett ändamålsenligt sätt. I denna bedömning använder vi bland annat den årliga personalenkäten samt andra undersökningar och rapporter. Vi återspeglar organisationens funktionalitet mot förbundets verksamhetsmiljö, som ständigt förändras.

På vilket sätt vi tänker utveckla organisationen, klarnar under verksamhetsåret. Vi kan alltså inte beskriva den här planen i mera detalj. Vissa utvecklingsområden är naturligtvis redan tydliga: att förbättra informationsflödet, att utveckla samarbetet och ledarskapet i hela förbundet.

Under 2021 effektiviserar vi det interna informationsflödet genom att införa ett nytt intranät och andra kommunikationsverktyg. Syftet är att på ett bättre sätt dela aktuell information om de olika enheternas verksamhet. Avbrotten i informationsflödet förhindras samtidigt som arbets- och ansvarsfördelningen mellan enheter och deras anställda utvecklas. Detta i sin tur bidrar till ömsesidig respekt och förtroende.

Lednings- och samarbetspraxis kan variera i Industrifackett. År 2021 är vårt mål att utveckla och stärka delade, gemensamma tillvägagångssätt. Vi utvärderar därför också organisationens ledning, och stöder förmännens arbete på olika sätt.

De processer som rör medlemmarnas intressebevakning sträcker sig till många hörn i vår organisation, såsom bran-

scherorna och distriktskontoren. Effektiviseringen av samarbetet samt utbildningen av personalen säkerställer att medlems-tjänsten håller hög kvalitet. Det har till exempel förekommit avbrott i hanteringen av tvister och meningsskiljaktigheter, och under verksamhetsåret satsar vi på att förbättra detta. Åtgärder som rör detta är beskrivna i prioriteringen "Utveckling av kollektivavtalen och förhandlingsverksamheten".

Under 2021 tar vi också upp utvecklingen av samarbetet i medlemsrekryteringen och i annan organisationsverksamhet. Åtgärder på detta område återfinns under prioriteringen "Organisering och dess främjande".

## PRIORITERING: KOMMUNALVALET 2021

I april 2021 ordnas kommunalval där man väljer kommunfullmäktigeledamöter för följande fyra år. Ledamöterna är delaktiga i beslut som konkret berör vardagen och arbetsmöjligheterna för Industrifackets medlemmar. På kommunal nivå fattar man beslut om bland annat detaljplanering av industriområden, undervisning samt hälsovårds- och socialtjänster. På grund av detta är kommunalvalen ett av Industrifackets prioriteringar 2021.

Ju fler av Industrifackets medlemmar som kandiderar i valet, desto större är sannolikheten att de blir valda till fullmäktige och nämnder i kommunerna runt om i landet. Vårt mål är att så många medlemmar som möjligt kandiderar. Industrifacket betalar ut ett stöd på 200 euro till sina medlemmar. Vi erbjuder dem möjlighet till en kort presentation på fackets hemsida. Dessutom uppmuntrar vi medlemmarna att stödja andra kandidater på olika sätt, till exempel genom att engagera sig i stödgrupper.

Ett av de viktigaste målen är att öka medlemmarnas valdeltagande. Vi lyfter upp vikten av att rösta under våra evenemang och i vår kommunikation fram till valet. Samtidigt vill vi höja medlemmarnas kunskap om kommunalt beslutsfattande.

I valdebatter tar vi upp teman som är viktiga för Industrifacket. För detta ändamål publicerar vi våra egna mål inför kommunalvalet. Under vintern och våren presenterar vi dem bland annat i samband med medlemsevenemang, utbildningar, i media samt i bakgrundsdiskussioner med intresserade.

På sikt vill vi öka industrins betydelse inom kommunpolitiken. Därför fortsätter vi att hålla våra mål på dagordningen även efter valet. Ett sätt är en aktiv kommunikation med valda beslutsfattare, också gjord av fackavdelningarna.





# Industri facket



Adress: PB 107, 00531 Helsingfors  
Besöksadress: Hagnäskajen 1 A  
Växel: 020 774 001  
[www.teollisuusliitto.fi](http://www.teollisuusliitto.fi)

Följ oss:

