

Vuosikertomus 2021

Teollisuus
liitto

Sisällysluettelo:

1	Puheenjohtajalta.....	4
2	Taloudellinen toimintaympäristömme.....	6
3	Järjestäytyminen ja sen edistäminen	8
	3.1 Jäsenhankinnan kehittäminen	8
	3.2 Jäsenpidon parantaminen	10
	3.3 Opiskelijajäsenhankinnan kehittäminen	11
	3.4 Uusien pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen valitseminen ja perehdyttäminen.....	12
4	Työehtosopimuksien ja neuvottelutoiminnan kehittäminen.....	14
	4.1 Neuvottelukierrokselle aiempaa valmiimpana	14
	4.2 Kaikki tieto ja osaaminen käyttöön tes-neuvottelujen aikana	15
	4.3 Työtaisteluvalmius kuntoon.....	16
	4.4 Neuvottelutoiminnan jatkuva kehittäminen.....	17
5	Organisaation arviointi ja kehittäminen.....	19
	5.1 Toimisto-organisaation uudistaminen	19
	5.2 Uusia digitaalisia työkaluja ja parempaa yhteistyötä	20
6	Kuntavaalit 2021.....	21

1 Puheenjohtajalta

Teollisuusliiton toimintaa vuonna 2021 leimasivat erityisesti koronapandemian mukanaan tuomat vaikeudet sekä tapahtumat työmarkkinoilla. Pitkittynyt epidemia vaikutti liiton eri toimintojen järjestämiseen, ja useita tapahtumia jouduttiin perumaan. Samalla organisaatio myös oppi uusia toimintatapoja.

Työmarkkinatoiminta oli toimintamme keskiössä. Jo edellisenä vuonna Metsäteollisuus ry:n ilmoitus luopua valtakunnallisesta sopimustoiminnasta mekaanisessa metsäteollisuudessa johti siihen, että jouduimme organisoimaan neuvottelutoiminnan sekä järjestöllisen vahvuuden kehittämisen uudella tavalla. Järjestimme lukuisia eri operaatioita valituissa yrityksissä. Samalla opimme vielä paremmiksi järjestöllisten vahvuuksien kehittämisessä. Tästä on osoituksena yli 10 prosentin järjestäytymisasteen kasvu mekaanisessa metsäteollisuudessa.

Teknolohiateollisuuden tekemä ilmoitus keväällä 2021 sopimustoiminnan uudistamisesta oli toinen merkittävä asia, jonka vuoksi jouduimme käynnistämään erilaisia kampanjoita. Niillä halusimme saada aikaan riittävästi painetta sille, että uudesta työnantajyhdistyksestä muodostuisi niin kattava, että se voisi neuvotella valtakunnallisista työehtosopimuksista.

Onnistuimme sekä mekaanisen metsäteollisuuden yrityskoh- taisten neuvottelujen että teknolohiateollisuuden osalta hyvin. Entistä suurempi joukko työntekijöitä on normaalisitovan työehtosopimuksen piirissä mekaanisessa metsäteolli- suudessa. Teknolohiateollisuuden osalta saimme aikaan edelleen valtakunnallisen ja yleissitovan työehtosopimuksen.

Muiden sopimusalojen osalta neuvottelut jatkuivat pidem- mälle keväeseen 2022.

Yhtenä vuoden 2021 painopisteenä oli myös toimisto-organisaation arviointi ja kehittäminen. Organisaation kehittämiseen liittyen eri työryhmät työstivät näkemyksiä toimenpiteiksi, ja syksyllä liiton hallitus hyväksyi uuden toimisto-organisaation, joka aloitti toimintansa 1.1.2022. Suurimpana muutoksena oli aluetoimistojen määrän vähentäminen yhdistämällä toimistoja. Suurena apuna tässä työssä oli aluetoimistojen kehittämistyöryhmä, jonka esityksen pohjalta hallitus teki päätöksensä. Myös liiton muita toimintoja organisoitiin uudelleen tavoitteena keskinäisen yhteistyön parantaminen.

Kiitän liiton jäseniä, ammattiosastoja ja luottamushenkilöitä aktiivisesta ja hyvästä toiminnasta kuluneen vuoden aikana. Liiton henkilökunta on myös suoriutunut haastavasta vuodesta erityisen hyvin. Tulevaisuudessakin tarvitsemme aktiivisia toimijoita. Olen varma siitä, että yhdessä tekemällä liitosta kasvaa entistä parempi edunvalvoja huolehtimaan jäsenten asioista.

Riku Aalto

2 Taloudellinen toimintaympäristömme

Vuotta 2021 leimasi voimakas ja laaja-alainen toipuminen koronapandemian aiheuttamasta taloustaantumasta. Vaikka epidemiaa ei ole onnistuttu taltuttamaan kokonaan, on viruksen kanssa opittu elämään. Varsinkin loppuvuoden aikana kokonaistuotanto ja työllisyys kehittyivät erittäin myönteisesti.

Teollisuuden suhdannetilanne alkoi kirkastua keväällä. Uusien tilausten määrä oli korkealla huhtikuusta alkaen. Loppuvuonna tilauskanta nousi jo ennätyskelliselle tasolle. Teollisuustuotannon määrä lisääntyi Tilastokeskuksen ensimmäisten tietojen mukaan neljä prosenttia. Metalliteollisuuden kasvu oli kuusi prosenttia. Puutuoteyritysten ja etenkin sahojen osalta vuosi oli erittäin hyvä. Kemianteollisuuden tuotanto supistui erityisesti Naantalin öljynjalostamon lakkauttamisen seurauksena.

Teollisuusyritysten toimintaa haittasivat erilaiset häiriöt ja tuotantokustannusten nousu. Raaka-aineista ja materiaaleista oli pulaa, kun maailmanlaajuiset logistiikkaketjut katkeilivat pandemian seurauksena. Yrityksillä oli vaikeuksia työvoiman saannissa, ja loppuvuonna kärsittiin jo laajasta työvoimapulasta.

Teollisuusliiton teollisuuden ulkopuolisilla aloilla suhdannetilanne vaihteli. Maatalouteen liittyvien alojen tilannetta vaikeuttivat heikko sato ja kustannusten nousu. Pesulat kärsivät koronarajoitukseen liittyneistä vaikeuksista palvelualoilla. Metsänkorjuu hyötyi puutavaran hyvästä menekistä. Autokorjaamoilla ja automyynnissä tilanne kohentui synkän edellisvuoden jälkeen.

Suomen työmarkkinoilla työllisten määrä lisääntyi voimakkaasti. Työllisiä oli joulukuussa Tilastokeskuksen mukaan 128 000 enemmän kuin vuotta aiemmin. Teollisuusliiton

jäsenten työttömyys laski huomattavasti. Vuoden aikana Teollisuuden työttömyyskassasta ansiopäivärahaa saaneiden määrä lähes puolittui.

Inflaatio palasi vuosien tauon jälkeen talouskeskustelun keskiöön. Viime vuosina kuluttajahinnat ovat nousseet hyvin hitaasti. Joulukuussa 2021 inflaatio oli noussut jo 3,5 prosenttia. Vuositasolla hinnat kohosivat 2,2 prosenttia.

Hyvä suhdanne- ja työllisyystilanne näkyi jonkin verran palkoissa. Tilastokeskuksen ansiotasoindeksin mukaan palkat nousivat Suomessa 2,3 prosenttia. Teollisuuden tuntityöläisillä ansiot nousivat suunnilleen saman verran. Ansiokehitys kiihtyi jonkin verran vuoden loppua kohden. Vuodelle 2021 solmitut sopimuskorotukset olivat tasoltaan suunnilleen kaksi prosenttia.

3 Järjestäytyminen ja sen edistäminen

Vuonna 2021 jatkoimme edellisenä vuonna aloitettuja toimia järjestäytymisen vahvistamiseksi. Tässä työssä toiminta rakentui jo aiemmin valittujen otsikoiden alle: jäsenhankinnan kehittäminen, jäsenpidon parantaminen, opiskelijajäsenhankinnan kehittäminen sekä uusien pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen valitseminen ja perehdyttäminen.

Arvioimme onnistumistamme seuraavilla tunnusluvuilla: työmarkkinoilla olevien jäsenten määrä, oppilasjäsenten määrä sekä pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen määrä. Niille on asetettu alla mainitut tavoitteet. Aikaa tavoitteiden saavuttamiseen on kuluva liittokokouskauden loppuun eli vuoteen 2023.

- työmarkkinoiden käytössä olevien jäsentemme määrä nousee 6 prosenttia vuoden 2019 lopun tasosta
- 50 prosenttia aloillamme aloittavista opiskelijoista liittyy Teollisuusliiton opiskelijajäseneksi
- pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen määrä nousee 10 prosenttia vuoden 2018 tasosta

3.1 Jäsenhankinnan kehittäminen

Tavoitteenamme oli lisätä ei-jäsenten kohtaamista työpaikoilla ja niiden ulkopuolella vuoden 2021 aikana. Tavoitteenamme oli myös kouluttaa ja kannustaa sekä luottamusmiehiä että ammattiosastojen aktiiveja jäsenhankintaan. Koronaepidemia kuitenkin rajoitti toimintaa ja läsnätapahatumien järjestämistä merkittävästi. Jäsenistöä kohdattiin pääasiassa etäyhteyksin, mutta pystyimme käymään joillain työpaikoilla.

Jäsenhankinta painottui toimintavuoden aikana kampanjoihin, joilla tuimme työehtosopimusneuvotteluja. Pystyimme epidemiasta huolimatta viemään läpi järjestämistoimenpiteitä muun muassa mekaanisen metsäteollisuuden ja

teknologiateollisuuden toimipaikoilla. Tapasimme luottamushenkilöitä erityisesti niissä yrityksissä, joissa jouduimme nostamaan työtaisteluvaihtoehtoja.

Metsäteollisuuden ja teknologiateollisuuden työnantaja-järjestöjen päätökset luopua neuvottelutoiminnasta vauhdittivat jäsenhankintaamme. Työpaikoilla keskustelimme siitä, mitä työnantajien ratkaisut tarkoittavat ja kuinka tärkeitä yleissitovat valtakunnalliset työehtosopimukset ovat. Näissä keskusteluissa työntekijöille kirkastui myös järjestäytymisen merkitys. Kun neuvottelut lähestyivät syksyllä, nostimme työtaisteluvaihtoehtoja. Tässä yhteydessä teimme jäsenhankintakierroksen. Jatkoimme jäsenhankintaa työpaikoilla sen jälkeen, kun saimme tes-neuvotteluissa tuloksia.

Työehtosopimukset olivat kärkenä myös monikanavaisessa mediakampanjassa, jonka käynnistimme keväällä. Tee elämäsi soppari -kampanjan tavoitteena oli luoda tietoisuutta työehtosopimusten ja Teollisuusliiton tekemän työn merkityksestä jäsenille ja yhteiskunnalle. Sillä kannustimme työntekijöitä puolustamaan omia työehtojaan sekä tuimme jäsenhankintaa. Rytmitimme kampanjassa medianäkyvyyden ja järjestölliset toimenpiteet. Joillakin alueilla työpaikkavierailut toteutettiin samaan aikaan viestintäkampanjan kanssa.

Jäseneksi liittyminen on tehtävä mahdollisimman helpoksi. Käynnistimme Helposti liittoon -palvelun. Siinä jäseneksi haluava jättää yhteystietonsa verkossa, minkä jälkeen soitamme ja täytämme jäsenhakemuksen yhdessä. Lisäsimme verkkosivuillemme ohjevideon, jossa opastetaan sähköisen liittymislomakkeen täyttämiseen.

Nostimme jäsenhankintaa esille tapaamisissa ja koulutuksissa. Valmensimme työpaikkojen aktiiveja jäsenyyden tarjoamiseen ja jäsenrekisterin hyödyntämiseen. Käytimme

valmentamisessa muun muassa Me olemme liitto perehdytyspakettia. Jäsenhankinnan tueksi valmistimme jäsenhankintavideoita.

Olemme hyödyntäneet monin tavoin tilanteita, joissa muut kuin jäsenet ottavat yhteyttä liittoon. Kun ei-jäsen soittaa päivystysnumeroihin tai asiantuntijoille, hänelle kerrotaan jäsenyyden eduista. Jos puheluun ei vastata, automaattinen viesti kertoo saman.

Jäsenten asioiden hoitaminen hyvin on parasta mainosta. Tehokas edunvalvonta kertoo myös ei-jäsenille, että liitto auttaa ja valvoo tehokkaasti työehtojen noudattamista. Kehotamme jäseniä kertomaan tuttavilleen ammattiliitosta saamastaan avusta. Vuonna 2021 teimme poikkeuksen oikeusavun jäsenyyssehtoon eräissä massakanteessa, minkä avulla saimme uusia jäseniä liittoon.

3.2 Jäsenpidon parantaminen

Jäsenhankinnan rinnalla on panostettava nykyisten jäsenten pysymiseen, eli jäsenpitoon. Siihen vaikuttavat muun muassa jäsenpalvelussa onnistuminen sekä jäsentilaisuuksien ja ammattiosastojen onnistuminen. Myös edunvalvonnan tuloksilla on suuri merkitys jäsenpitoon – siihen liittyvistä toimenpiteistä on kerrottu luvussa 4.

Kehitimme puhelinpäivystysten toimintamalleja entistä paremmiksi ja tehokkaammiksi. Panostus on näkynyt saadussa jäsenpalautteessa. Lisäksi selvitimme eri jäsenryhmien tyytyväisyyttä liiton palveluihin ja toimintaan palautekyselyillä. Toteutimme nuorille jäsenille suunnatun kyselyn, jonka tuloksia käytetään liiton palvelujen kehittämiseen ja niistä viestimiseen.

Jäsenten sähköinen asiointi lisääntyi. Jotta kaikkien jäsenten yhteydenottoihin pystyttiin reagoimaan, henkilöstöresursseja piti lisätä viesteihin vastaamiseen. Panostimme

Team-koulutusten lisäämiseen. Tarjonta kasvoi huomattavasti toimintavuoden aikana. Verkkotapahtumia ja -koulutuksia sekä niihin tarvittavaa osaamista pitää kehittää edelleen.

Jatkoimme vuoden 2021 aikana edunvalvonnan onnistumisten esittelyä sosiaalisessa mediassa. Pidämme jatkossakin jäsenetumme näkyvästi esillä viestinnässä sekä esimerkiksi mobiilijäsenkortissa. Erilaisissa koulutuksissa ja tilaisuuksissa kerromme kattavasti liiton palveluista ja jäseneduista. Työelämävalmennus on hyvä jäsenetu, mutta palvelua käytettiin odotettua vähemmän. Vuoden 2021 aikana valmistelimme palvelun uudistamista ja yhteistyökumppanin vaihtamista. Uusi Duunivalmennus lanseerattiin vuodenvaihteessa. Myös toinen merkittävä muutos valmisteltiin: vuoden 2022 alusta tietyistä Murikan kurseista pääsi kerryttämään opintopisteitä Opetushallituksen Koski-tietovarantoon.

Jäsenyyden päättymisen riski on iso niillä, joilta jää jäsenmaksuja maksamatta. Otimme aktiivisesti yhteyttä näihin jäseniin vuoden 2021 aikana tekstiviesteillä ja puhelinsitoilla. Saimme pelastettua tuhansia jäseniä.

3.3 Opiskelijajäsenhankinnan kehittäminen

Teimme opiskelijajäsenhankintaa oppilaitoskäyntien yhteydessä. Vuoden 2021 aikana pidimme ammattioppilaitosten henkilökuntaan aktiivisesti yhteyttä, ja markkinoimme sekä tiedotustoimintaamme että Teollisuusliiton opiskelijastipendiä. Sitoutimme tiedottajiksi nuoria liiton aktiiveja, joille järjestimme kurssin yhdessä PAMin ja Sähköliiton kanssa.

Järjestimme oppilaitostiedotukset Työelämän pelisäännöt -teemalla. Koronarajoitusten vuoksi osa tiedotuksista piti toteuttaa Team-yhteyksin. Täydensimme materiaaliamme opiskelijajäsenhankintavideoilla. Toteutimme metsäalan työelämäkurssin oppimisympäristön Moodleen yhdessä metsäalan työnantajien kanssa.

Järjestimme viisi etätapahtumaa liiton nuoriso- ja opiskelijajäsenille. Käytimme tapahtumien markkinoinnissa sosiaalista mediaa entistä monipuolisemmin. Kerroimme sosiaalisessa mediassa ja muissa sähköisissä välineissä aktiivisesti myös liiton stipendistä.

Saimme nostettua opiskelijajäsenten määrää 20 prosentilla. Jotta mahdollisimman moni pysyisi liitossa opiskelujen päättymisen jälkeen, selkeytimme polkua opiskelijajäseneksi ja varsinaiseksi jäseneksi. Kontaktoimme valmistuvia opiskelijajäseniä keväällä ja syksyllä. Tätä työtä teimme poikkeuksellisesti pääasiassa vapaaehtoisvoimin.

3.4 Uusien pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen valitseminen ja perehdyttäminen

Sillä, että työpaikalle on valittu luottamushenkilöitä, on suuri merkitys jäsenhankinnan ja -pidon kannalta. Vuonna 2021 jatkoimme työtä, jolla edistetään pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen valintaa ja parannetaan heidän perehdyttämistään.

Työpaikoilla käytiin syksyllä 2020 pääluottamusmiesvaaleja. Jaoimme valituille starttipaketin, joka sisälsi erilaisista tukimateriaalia sekä lahjakortin. Aloitimme luottamushenkilöiden työnohjauksen, joka toteutettiin osittain verkossa. Käynnistimme valmistelut voimavarakahviloiden perustamiseksi – ne aloittivat toimintansa helmikuussa 2022. Kahvilat ovat kuukausittaisia Teams-tapaamisia, joissa pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut voivat keskustella keskenään ja liiton henkilökunnan kanssa.

Luottamushenkilöt tarvitsevat tehtävässään ajankohtaista tietoa ja yhteydenpitoa liiton asiantuntijoihin. Teimme esiselvityksen, jonka tarkoituksena on luoda luottamushenkilöille digitaalinen työkalu näitä tarpeita varten.

Tes-kierrokseen valmistautuminen piti sisällään infotilaisuuksia ja koulutuksia luottamushenkilöille. Järjestimme myös pääluottamusmiesten ajankohtaispäiviä ja ay-kouluja. Mekaanisen metsäteollisuuden kampanjan ansiosta saimme parikymmentä uutta luottamusmiestä.

Teollisuusliitto lanseerasi Puurtaja-diplomin vuonna 2021. Sillä palkitaan työpaikan ja ammattiosaston luottamushenkilöitä, jotka ovat hoitaneet luottamustehtäviä kymmenen vuoden ajan. Diplomi perustuu valtuustossa tehtyyn aloitteeseen. Ensimmäisenä vuonna diplomin ja lahjakortin sai 70 aktiivia.

4 Työehtosopimusten ja neuvottelutoiminnan kehittäminen

Teollisuusliitto oli uudessa tilanteessa, kun työehtosopimuskierron lähestyi alkuaan syksyllä 2021. Metsäteollisuudessa yhden sopijaosapuolen sijaan neuvottelut käytäisiin yritys-kohtaisesti. Syynä oli työnantajajärjestön vetäytyminen sopimusten teosta. Myös teknologiateollisuudessa neuvottelukumppani puuttui, kunnes enemmistö alan yrityksistä teki valintansa: yleissitovaa työehtosopimusta alettiin neuvotella uuden työnantajajärjestön kanssa. Muilla sopimusaloilla lähdimme neuvotteluihin tuttujen osapuolten kanssa.

Sopimuskierron jatkui vuoden 2022 puolelle, ja tässä vuosikertomuksessa on kerrottu toiminnasta vuoden 2021 osalta.

4.1 Neuvottelukierrokselle aiempaa valmiimpänä

Neuvottelutavoitteemme tulevat liiton jäseniltä. Vuoden 2021 aikana tuimme ja rohkaisimme ammattiosastoja kirjoittamaan tes-aloitteita. Aihe oli esillä alueellisissa ay-koulu-tilaisuuksissa sekä monessa muussa tapahtumassa. Aloitteiden tekemiseen kannustettiin sähköisellä viestinnällä ja Tekijä-lehdessä. Lisäksi muutamassa ammattiosastossa järjestettiin Näin teet aloitteen -tilauskurssi.

Sellaisillakin työehtosopimusten muutoksilla, jotka eivät liity palkkaan, on usein vaikutusta työvoimakustannuksiin. Arviot sekä omien että työnantajien esitysten kustannusvaikutuksista auttavat neuvotteluissa. Teimme vaikutusarviointia sekä ennen neuvotteluja että niiden aikana.

Neuvotteluissa tarvitaan tietoa sopimusalojen taloustilanteesta, näkymistä sekä palkkakehityksestä. Teimme neuvotteluja varten kymmeniä selvityksiä eri aloista ja yrityksistä. Teollisuusliitto julkaisee vuosittain toimiala- ja palkkakatsauksia, joiden avulla seuraamme pitkän aikavälin kehi-

tystä. Viimeisintä neuvottelukierrosta varten teetimme selvityksen, miten paikallinen sopiminen toimii keskeisissä vertailumaissa, kuten Ruotsissa ja Saksassa. Yrityskohtaisissa neuvotteluissa pitää tuntea yrityksen taloudellinen tilanne. Teollisuusliitto onkin saanut sovittua neuvotteluissa metsäteollisuuden yritysten kanssa, että jatkossa yrityksen palkkatilastot on toimitettava myös liitolle.

Valmistauduimme erilaisiin mahdollisiin tilanteisiin, joita voisi tulla eteemme neuvottelukierroksella. Etenkin metsäteollisuudessa käytyjä yrityskohtaisia neuvotteluja piti lähestyä strategisesti. Tämä edellytti tiivistä yhteistyötä liiton työmarkkina- ja järjestötoimijoiden kesken. Teollisuusliitto muun muassa panosti työtaisteluvalmiuteen sekä muutti sääntöjään niin, että ammattiosastot eivät saa tehdä työehtosopimuksia.

4.2 Kaikki tieto ja osaaminen käyttöön tes-neuvottelujen aikana

Teollisuusliiton neuvottelutoiminta oli vuoden 2021 aikana organisoitu neljään sektoriin. Neuvottelijoiden välinen yhteydenpito ja koordinaatio on tärkeää tes-tavoitteiden saavuttamiseksi. Tulevaisuudessa koordinaation tarve kasvaa edelleen, koska näyttää siltä, työmarkkinoilla käydään tulevaisuudessa neuvotteluja lähes jatkuvasti. Työnantajapuolella koordinaatio on jo pitkään ollut voimakasta. Teollisuusliiton organisaatiouudistuksessa on huomioitu tämä tarve.

Vuoden 2021 toimintasuunnitelmassa oli nostettu tavoitteeksi, että annamme jäsenille ja aktiiveille tietoa neuvottelujen etenemisestä. Panostimme etenkin viestintään luottamushenkilöiden ja sektorijohtokuntien kanssa. Keinoina käytimme muun muassa sosiaalista mediaa ja tapaamisia.

Teimme liiton kotisivuille yhteenvedon, josta näki käynnissä olevat neuvottelut. Myös liiton päätavoitteista kerrottiin sekä internetissä että Tekijä-lehdessä. Julkaisimme Tee

elämäsi soppari -kampanjasivustolla jäsenille ja muille kiinnostuneille tarkoitetun tes-sanaston. Tes-kierroksen viestinnästä on tullut kiitosta jäseniltä, mutta kehitettävää on nopeudessa ja siinä, että kaikista sektoreista viestitään samalla tavalla. Teollisuusliiton linja on kuitenkin se, ettei neuvotteluja käydä median kautta.

Teollisuusliiton juristit ovat osallistuneet sekä työehtosopimusesitysten valmisteluun että neuvotteluihin. Työympäristön ja koulutuksen asiantuntijat ovat myös olleet mukana. Tutkijat ovat taustoittaneet neuvotteluja muun muassa alojen taloustilanteen ja suhdanteiden analyyseilla. Kv-asiantuntijat ovat tuottaneet tietoa Euroopan maiden neuvotteluista ja palkkaratkaisuista. Tällä tes-kierroksella olemme hyödyntäneet aiempaa enemmän osaamista, mutta jatkossa varsinkin koulutukseen ja työympäristöön liittyviä asioita pitää huomioida paremmin neuvotteluissa.

4.3 Työtaisteluvalmius kuntoon

Tes-neuvottelujen tueksi tarvitsemme korkeaa järjestäytymisasatetta ja lakkovalmiutta. Panostimme vuoden 2021 aikana erityisesti teknologia-, kemian- ja metsäteollisuuden sopimusaloihin. Mekaanisessa metsäteollisuudessa tarkaselimme tilannetta yrityskohtaisesti, koska neuvottelutkin käytiin yrityksittäin.

Työtaisteluvalmiuden nostaminen vaatii monipuolista ja suunnitelmallista työtä. Vuoden aikana valmensimme luottamushenkilöitä ja järjestimme koulutusta lakkojen toteuttamisesta. Teimme jäsenhankinta- ja järjestämistyötä, jolla aktivoimme toimipaikkojen työntekijöitä. Päivitimme jäsenrekisteriä ajan tasalle. Taustoitimme työtä selvityksillä ja kyselyillä.

Toimenpiteillä saimme nostettua järjestäytymisasatetta varsinkin tärkeimmissä kohteissa. Mekaanisessa metsäteol-

lisuudessa nousu oli yli 10 prosenttia. Paransimme sisäistä viestintäämme ja tiedonvaihtoa muun muassa Teamsin ja Whatsappin avulla. Otimme käyttöön uuden digitaalisen työkalun, joka on räätälöity järjestämistyöhön. Myös työnjako keskustuimistossa ja alueilla sekä niiden välillä kehittyi hyvään suuntaan.

4.4 Neuvottelutoiminnan jatkuva kehittäminen

Jatkoimme edunvalvonnan jäsenpalvelun toimintatapojen kehittämistä myös vuonna 2021. Tavoitteena on, että jäsenen asiaa lähdetään selvittämään viivyttelemättä ja hänet pidetään ajan tasalla siitä, miten asia etenee. Yksi periaate on, että jäsenen asian hoitamisesta ei siirrellä asiantuntijalta toiselle.

Työsuhdeneuvonnan sekä työympäristö- ja sosiaaliturva-asioiden päivystäjät vastasivat vuonna 2021 noin 11 000 puheluun. Jäsenten yhteydenottojen nopea ja laadukas hoitaminen edellyttää hyvää yhteistyötä, tietoja ja taitoja. Toimintavuoden aikana kehitimme muun muassa sopimus-asiiantuntijoiden, työympäristöasiiantuntijoiden, aluetoimitusijoiden ja juristien työnjakoa ja roolitusta. Ideana on, että selvitämme aiempaa huolellisemmin ja nopeammin tavan, jolla jäsenen asiaa kannattaa edistää. Tavoitteena on ratkaista erimielisyydet mahdollisimman varhaisessa vaiheessa jäsenen edun mukaisesti.

Työtä on vielä tehtävänä. Esimerkiksi suunniteltu tes-tulkin-tarekisterin käyttöönotto on kesken. Myös yhteistyötä pitää edelleen lisätä jäsenasioiden ratkaisemisessa.

Saamme koko ajan enemmän yhteydenottoja vieraskielisiltä jäseniltä. Olemme lisänneet asianhallintajärjestelmäämme erikielisiä viestipohjia, jotka helpottavat kommunikointia.

Monille Suomeen tuleville annetaan lähtömaassa väärää tietoa työstä ja palkasta. Järjestimme toimintavuoden aikana

vieraskielistä työehtosopimuskoulutusta, ja koulutimme ulkomaalaistaustaisia jäseniä työelämän pelisäännöistä. Vuonna 2021 päätimme myös osallistua Hermes-hankkeeseen, joka tuottaa viisikielisen mobiilisovelluksen kausityöläisille ja ulkomaalaistaustaisille työntekijöille. Sovelluksesta saa luotettavaa tietoa suomalaisesta työelämästä.

5 Organisaation arviointi ja kehittäminen

Vuosi 2021 oli Teollisuusliiton neljäs toimintavuosi. Ensimmäisten vuosien aikana liiton toimintaa on kehitetty pala palalta. Vuodeksi 2021 suunnittelimme suuremman panostuksen: organisaation toiminnan arvioinnin ja kehittäminen valittiin yhdeksi painopisteeksi. Toimintavuoden aikana otimme käyttöön myös useita uusia digitaalisia työkaluja.

5.1 Toimisto-organisaation uudistaminen

Toimintasuunnitelmassa ei annettu tarkkoja raameja, miten organisaatiota pitää kehittää. Yleisen tason tavoitteina oli tiedonkulun parantaminen sekä yhteistyön ja johtamisen kehittäminen koko liitossa.

Aloitimme organisaation toiminnan arvioinnin jo ennen toimintavuoden käynnistymistä. Liiton strategiassa on mainittu tavoitteena, että aluetoimistoverkosta kehitetään vastaamaan jäsenistön tarpeita. Syksyllä 2020 valmistui ulkopuolisen konsultin tekemä selvitys aluetoimistoverkoston kehittämisen eri vaihtoehtoista.

Selvitimme henkilöstökyselyssä vuonna 2020 organisaation kehitystarpeita. Kyselyssä haluttiin tietää muun muassa yhteistyön toimivuudesta ja siitä, tehdäänkö asioita tarkoituksenmukaisella tavalla. Arvioimme organisaation toimivuutta myös strategian näkökulmasta: liiton hallinnolta ja henkilökunnalta kysyttiin vuonna 2020, kuinka hyvin liiton strategiset tavoitteet ovat näkyneet käytännön tekemisessä.

Uudistusta suunniteltiin työryhmässä, johon kuului liiton johtoryhmä, henkilöstöpäällikkö sekä luottamusmiehet. Työtä tehtiin edellä mainittujen selvitysten pohjalta. Yt-neuvottelut yhteistoimintalain 6. luvun mukaisesti aloitettiin helmikuussa 2021, ja ne päätettiin syksyllä. Hallitus hyväksyi organisaation muutokset elokuussa 2021.

Uudistukset astuivat voimaan vuoden 2022 alussa. Uudessa organisaatiossa johtamisketjuja on lyhennetty. Yhteistyötä helpotetaan erilaisilla ratkaisuilla. Aluetoiminta on suunniteltu seitsemän toiminta-alueen pohjalta. Vanhat aluetoimistot on yhdistetty seitsemäksi aluekeskukseksi. Uudistustyö jatkuu vielä vuonna 2022.

Kehitimme vuoden 2021 aikana myös Teollisuusliiton strategista johtamista. Jäsensimme pitkän aikavälin tavoitteet neljään välineeseen: työmarkkinatoimintaan, järjestölliseen vahvuuteen, yhteiskuntavaikuttamiseen sekä niin sanottuihin mahdollistajiin. Niille löytyy vastineet liiton uudesta organisaatiosta. Uudistus auttaa strategian toteuttamista sekä tällä että seuraavalla liittokokouskaudella.

5.2 Uusia digitaalisia työkaluja ja parempaa yhteistyötä

Teollisuusliitossa otettiin vuoden 2021 aikana käyttöön uusia tiedonhallinnan ja sisäisen viestinnän työkaluja, muun muassa täysin uudistettu intranet. Henkilökunta osallistui laajasti niiden suunnitteluun ja rakentamiseen. Osallistuminen on helpottanut uusiin työkaluihin siirtymistä. Käyttöönottovaiheessa henkilöstöä informoitiin ja koulutettiin.

Käyttöönotto ei ole ollut täysin vaivatonta. Uudet järjestelmät muuttavat totuttuja työtapoja, ja niiden käyttö vaatii uutta osaamista. Työkalutkaan eivät ole koskaan valmiita, vaan niitä pitää kehittää jatkuvasti. Näyttää kuitenkin siltä, että sisäinen tiedonkulku on parantunut. Uusi intranet oli tärkeä tietokanava uusien järjestelmien käyttöönotossa.

Etätöaikaana liiton organisaatiossa on luotu uusia toimintatapoja yhteydenpitoon ja tiedonkulkuun. Liikkumisesta vapautunutta työaika on hyödynnetty joissakin yksiköissä oman toiminnan kehittämiseen.

6 Kuntavaalit 2021

Vuonna 2021 järjestettiin kuntavaalit. Valtuutetut tekevät kunnissa monia päätöksiä, jotka vaikuttavat Teollisuusliiton jäsenten arkeen. Yksi tavoitteemme oli, että mahdollisimman moni liiton jäsen lähtisi ehdokkaaksi vaaleihin.

Vaalit siirrettiin huhtikuusta kesäkuuhun koronaepidemian takia. Kaksi lisäkuukautta nosti jonkin verran ehdokkaana olevien jäsenten määrää. Liitto myönsi kuntavaalitukea kaikiaan 381 jäsenelle, yhteensä 100 627 euroa. Ammattiosastojen jäsenet saivat 200 euroa ja liiton hallinnon jäsenet 400 euroa. Rohkaisimme jäseniä, että he lähtisivät mukaan kuntavaaliehdokkaiden tukiryhmiin. Myös ammattiosastot tukivat omia ehdokkaitaan.

Julkaisimme liiton verkkosivuilla tiedot niistä ehdokkaina olleista liiton jäsenistä, jotka antoivat suostumuksensa julkaisuun. Kuntavaaleja varten rakensimme kaksikielisen sivuston. Teimme kuntavaaleille oman viestinnällisen ilmeen, jota käytettiin kaikessa vaaleihin liittyneessä viestinnässä.

Tavoitteena oli lisätä jäsenten tietämystä kunnallisesta päätöksenteosta ja sitä kautta nostaa äänestamisaktiivisuutta. Pidimme vaalien, ehdokkaaksi ryhtymisen ja äänestämisen tärkeyttä esillä viestinnässä ja tilaisuuksissa aina vaaleihin saakka. Toimintasuunnitelmassa oli, että Teollisuusliitto julkistaa omat vaalitavoitteensa, mutta se ei toteutunut näissä vaaleissa. Tekijä-lehdessä julkaistiin yhteensä 21 juttua kuntavaaleista.

Teollisuus liitto

Postiosoite: PL 107, 00531 Helsinki
Käyntiosoite: Hakaniemenranta 1 A
Vaihde: 020 774 001
www.teollisuusliitto.fi

Seuraa meitä:

