



## **KNS-konferens den 17 – 19 mars 2015 i Sverige – REKRYTERING OCH ORGANISERING**

### **Finlands landrapport**

#### **Allmänt**

JHL:s rekryteringsarbete sker i en miljö, som uppvisar en sjunkande organisationsgrad, hårdnande konkurrens med fackförbund som verkar i samma bransch, minskat medlemsantal i förbundet och en kritisk diskussion i förhållande till fackföreningsrörelsen. Av detta skäl är rekryteringsarbetet i centrum av JHL:s verksamhet.

#### **Organisationsgrad och medlemsutvecklingen i JHL**

År 2013 tillhörde tre av fyra löntagare en facklig förening. 15 procent av löntagarna var anslutna enbart till arbetslöshetskassan. Under 2000-talet har organisationsgraden inte förändrats stort. Att enbart ansluta sig till arbetslöshetskassan är däremot något som ökat i popularitet den senaste tioårsperioden.

Kvinnor är oftare medlemmar i fackföreningar än män. År 2013 växte männens andel en aning jämfört med föregående år. År 2013 sade sig 71 procent av männen och 79 procent av kvinnorna vara medlem i en fackförening. Män har de senaste tre åren i större grad än kvinnor varit enbart anslutna till arbetslöshetskassan och åren 2011 – 2013 har männens andel vuxit jämfört med tidigare år. År 2013 har uppemot var femte man och i stora drag tio procent av kvinnorna sagt sig tillhöra enbart arbetslöshetskassan.

JHL:s totala medlemsantal har vuxit mellan åren 2010 – 2014 med 4 500 medlemmar. En del av ökningen förklaras av fusionen med Banarbetarna. De två senaste åren har medlemsantalet åter sjunkit.

#### **Hur rekryteringsarbetet organiseras i JHL**

Förbundets rekryteringsarbete leds av arbetsgruppen för rekrytering, som har representanter från förbundets olika enheter. Arbetsgruppen utvecklar, koordinerar och sätter i gång projekt för ett effektivare rekryteringsarbete.

Rekryteringsarbete är organiserat kring en rekryterarmall. Fastän vi understryker, att rekrytering är en del i allt förbundsarbete, har vi sett behovet av att utforma en särskild uppgift för medlemsrekryterare.

## **Incitamentssystem för medlemsrekryterare och medlemsrekrytering**

JHL:s medlemsrekryteringsmall har utvecklats från år 2006. I början stöddes lokala föreningar att utse medlemsrekryteringsansvariga som ansvarade för att upprätthålla, koordinera och genomföra medlemsrekryteringsarbetet. Ur detta har kommit ett läge, där föreningen kan ha tre olika typer av medlemsrekryterare: föreningens utsedda medlemsrekryterare, själv anmälld medlemsrekryterare och studentmedlemsrekryterare (skolinformatör).

Föreningens utsedda medlemsrekryterare ansvarar framför allt för att koordinera medlemsrekryteringen i föreningens organisationsregion. Själv anmälld medlemsrekryterare kompletterar medlemsrekryteringsnätverket. Tillåtelse till denna uppgift ges till vem som helst som intresserar sig för medlemsrekrytering och som rekryterar en ny medlem. Skolinformatörer ansvarar för att rekrytera studentmedlemmar och sköter lektioner om arbetsmarknadsfrågor i yrkesinriktade läroinstitut, yrkeshögskolor och universitet.

Till stöd för medlemsrekryterarnas arbete har utformats ett incitamentssystem. Systemet fungerar på så sätt att för varje nyrekryterad medlem ges en poäng. Nyrekryterad medlem som arbetar ger 25 poäng och studentmedlem ger 10 poäng. En medlemsrekryteringspoäng har ett värde av en euro. Med poängen kan man skaffa produkter som finns på förbundets nätbutik (JHL Shop). Produktutbudet varierar från kaffekopp till bärbar dator.

Incitamentssystemet gäller också för föreningar. En gång om året tilldelas dessa pris vid olika evenemang. Pris till föreningen grundar sig på dess relativa medlemstalsutveckling och subjektiv värdering av hur medlemsrekryteringen organiserats och nivå på föreningens verksamhet. Utdelning av pris sker när representantskapet har möte.

## **Utveckling av föreningsverksamheten**

JHL strävar efter att utveckla både föreningens struktur och föreningens verksamhet med kraft. Föreningsstrukturen är för närvarande inte tillfredsställande. Detta innebär å ena sidan att vi har föreningar som verkar dubbelt i vissa branscher, och å andra sidan att vår organisation av yrkesbranscher ibland inte motsvarar förändrade arbetsgivarstrukturer. Detta påverkar också medlemsrekryteringsarbetet.

Föreningsstruktur och -verksamhet ska förbättras i utvecklingsdiskussioner mellan föreningens ledning och förbundens regionkontor och dessutom arrangeras särskilda utvecklingsutbildningar i föreningsverksamheten.

## **Pågående projekt**

Incitamentssystemet för medlemsrekryteringen och dess tillhörande kommunikation, kan också tillfogas följande projekt:

1. *Fungerande föreningar-projekt*, vars syfte är att göra föreningens verksamhet effektivare och göra föreningen synligare på arbetsplatsen
2. *Organiseringsprojekt*, vars syfte är att organisera nya arbetsplatser särskilt inom privatsektorn
3. *Yrkesvisa spetsprojekt*, vars syfte är att lyfta fram yrkesgruppens särskilda frågor och intressebevakning

4. *Vecka 45 - kampanj.* Syftet är att varje år vecka 45 göra en särskild satsning med en medlemsrekryteringsvecka. Under veckans gång eftersträvas att bli synlig särskilt på arbetsplatserna.

Medlemsrekrytering ska vara en uppgift för hela organisationen. Varje arbetstagare, föreningsaktiv, ombudsman och linjemedlem i förbundet ska alltid ges tillfälle att utföra medlemsrekrytering. Medlemsrekrytering är en del av basuppgifternas genomförande.

#### Medlemsutveckling 2010 - 2014

<b>2010</b>	225424
<b>2011</b>	226465
<b>2012</b>	238860
<b>2013</b>	234833
<b>2014</b>	230176

Antalet yrkesbenämningar är 2 900, varav följande är störst

- Barnomsorg
- Avustava henkilökunta sote-alalla
- Matförsörjning
- Utbildad vårdpersonal
- Utbildnings- och kulturväsende samt kulturadministration
- Kontorspersonal
- Städpersonal
- Yrkesarbetare
- Personal vid ämbetsverk och institutsservice och internatbostäder

## JHL:s byråorganisation



## JHL:s organisationsområde sektorsvis

