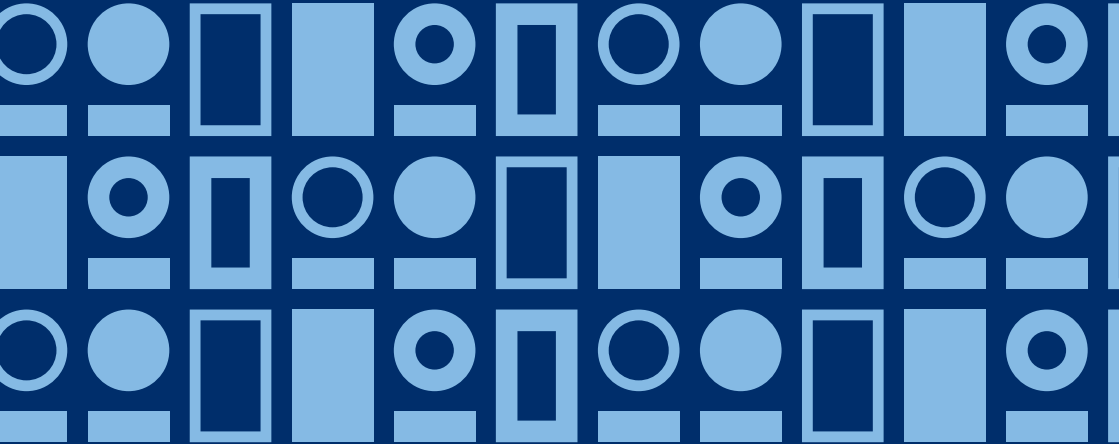




Industrifackets verksamhetsplan 2026

**Funkar
för mig.**

**Industri
facket**

Innehåll

1. Från ordföranden	3
2. Fackets mål syns i verksamhetsplanen	4
3. Prioritering: Medlemsrekrytering och medlemsräddning	5
3.1 Bygga upp kunskapsbasen	5
3.2 Bygga upp organiserade arbetsplatser	6
3.3 Interessebevakningskampanjer	6
3.4 Andra medlemsrekryteringsåtgärder	7
3.5 Medlemsräddning.....	7
3.6 Marknadsföring av medlemska.....	7
4. Prioritering: Rekrytering av förtroendevalda	9
4.1 Rekryteringsåtgärder	9
4.2 Marknadsföring av förtroendeuppdrag och utbildning.....	9
5. Prioritering: En smartare och smidigare arbetsdag	11
6. Övrig strategisk utbildning	12

1. Från ordföranden

Industrifackets verksamhetsplan bygger på strategin som förbundskongressen beslutat om. Fokus för 2026 års verksamhet ligger på medlemsrekrytering och medlemsräddning, rekrytering av förtroendevalda och en smartare och smidigare arbetsdag.

Industrifackets medlemsantal har minskat flera år i rad. Medlemskapsfrämjande insatser måste utvecklas hela tiden, eftersom fackets verksamhet är under konstant yttre press. Till exempel kommer upphörandet skatteavdragsrätten för medlemsavgiften från början av 2026 att utmana facket att bli bättre på att hålla kvar medlemmar och göra medlemskapet attraktivt. De ovan nämnda frågorna måste vara de mest centrala och viktigaste uppgifterna för alla aktörer i förbundet under verksamhetsåret och även under de kommande åren.

Rekrytering av förtroendevalda är av största vikt av två skäl. För det första ökar intressebevakningsstyrkan på arbetsplatsen samtidigt med styrkan hos arbetsplatsens förtroendemannaorganisation. För det andra är aktiva medlemmar på arbetsplatsen centrala och viktiga medlemsrekryterare. Fackets styrka och rätt att förhandla fram kollektivavtal bygger på god organisation och en aktiv medlemskår.

Med en smartare och smidigare arbetsdag strävar vi efter att få ut det mesta av de digitala verktyg vi använder i förbundsorganisationens verksamhet. Vi utvecklar ständigt digitala verktyg för att stödja och effektivisera arbetet för fackets personal, förtroendevalda och fackavdelningarna – och deras samarbete.

När vi lyckas väl med ovanstående prioriteringar och relaterade planer har vi goda förutsättningar för att fortsätta den starka intressebevakningen till förmån för våra medlemmar.

Riku Aalto

2. Fackets mål syns i verksamhetsplanen

Verksamhetens prioriteringar och mål för 2026 har härletts direkt från Industrifackets strategi, med beaktande av aktuella utmaningar. Jämfört med tidigare år fokuserar vi allt mer på att öka antalet medlemmar och förtroendevalda.

En stor del av åtgärderna är en konsekvent fortsättning på det tidigare arbetet. Steg för steg har vi effektiviserat organisationens samarbete och harmoniserat förbundets verksamhetssätt. Under 2026 borde det arbete som utförts börja synas i hela förbundsorganisationen. Vissa åtgärder är nya uppslag.

Av prioriteringarna är medlemsrekrytering och medlemsräddning samt rekrytering av förtroendevalda nära sammankopplade. I samtliga används samma arbetsmetoder. Framgångar på ett håll skapar framgångar på andra håll. Antalet medlemmar och förtroendevalda påverkar direkt fackets kollektiva styrka på arbetsmarknaden och påverkan möjligheter i samhället.

Verksamhetsårets tredje prioritering är en smartare och smidigare arbetsdag. Med detta vill vi stärka det mångåriga arbetet för att förnya fackets informationssystem och för att ta systemen i bruk. Åtgärder sträcker sig till hela fackorganisationen och stödjer de två andra prioriteringarna.

3. Prioritering: Medlemsrekrytering och medlemsräddning

Under 2026 kommer vi att satsa på medlemsrekrytering med ett nytt tillvägagångssätt. Vi inför mer avancerade verksamhetsmetoder där vi utnyttjar lärdomarna från organiseringsarbetet. Vi ökar samarbetet inom hela fackorganisationen. Vi bygger systematiskt upp en gemensam, uppdaterad kunskapsbas för att rikta in åtgärder för medlemsrekrytering där det finns potential.

År 2023 drog förbundskongressen upp en riktlinje om att medlemsantalet och organisationsgraden för Industrifackets medlemmar på arbetsmarknaden måste höjas från 2022 års nivå. Vi mäter och följer upp framgångar även på arbetsplatsnivå. Vår tanke är att dela upp målet på facknivå i mindre delar för att nå målet. I praktiken satsar vi på medlemsrekrytering och förbättrad organisationsgrad per arbetsplats och avtalsbransch.

Att öka antalet medlemmar är inte lätt när den ekonomiska tillväxten är trög och det öppnas få nya arbetstillfällen inom industrin. Facket har branscher där sysselsättningen kan växa, men också branscher där ingen tillväxt finns i sikte. I vilket fall som helst finns det oorganiserade arbetstagare, dvs. potentiella medlemmar, på nästan alla arbetsplatser.

Under de senaste åren har den organisationsgraden inom Industrifackets branscher i genomsnitt varit stabil, även om antalet medlemmar har minskat. Att upprätthålla organisationsgraden har krävt mycket arbete. Rätten till skatteavdrag för medlemsavgifter till fackförbund slopas i enlighet med regeringen Orpo-Purras beslut från och med början av 2026. Med tiden får vi huruvida detta gör det mycket svårare att rekrytera eller hålla kvar medlemmar.

3.1 Bygga upp kunskapsbasen

Vi kommer att införa en lägesbild över organisationen senast verksamhetsåret 2026. Lägesbilden anger den organisatoriska situationen på varje arbetsplats och har byggts under några år. Vi använder lägesbilden för att planera och leda verksamheten och för att bedöma framgång. Vi uppdaterar lägesbilden kontinuerligt. Tanken är att i princip varje medlemskontakt och arbetsplatsbesök kan användas för att uppdatera lägesbilden.

Vi följer ständigt upp uppkomsten av nya företag som anställer medarbetare inom Industrifackets branscher. Vi kartlägger även arbetsplatser med ett betydande antal utländska anställda – dvs. potentiella medlemmar. Informationen läggs till i lägesbilden.

Vi testar ett nytt verksamhetssätt där en ny medlem kontaktas per telefon strax efter att de gått med i facket. Genom kontakterna tar vi reda på olika nyttiga bakgrundsuppgifter, till exempel hur de gick med. Dessutom kommer vi under 2026 att

6 Verksamhetsplan

undersöka om vi kommer att bygga en tipskanal för att hjälpa förtroendevalda att be om hjälp med medlemsrekrytering på arbetsplatsen.

Vi arrangerar regionala Liittomiitti-möten i samarbete med fackavdelningarna. Syftet med Liittomiitti-mötena är att kartlägga arbetsplatserna i området efter fackavdelning. Målet är att förbättra den organisatoriska situationen ur fackavdelningens synvinkel.

3.2 Bygga upp organiserade arbetsplatser

Industrifackets mål är att stärka den fackorganisationen på arbetsplatsen. För att uppnå detta mål krävs ett systematiskt arbete. Därför har vi utarbetat kriterier för en organiserad arbetsplats och en verksamhetsmodell. Kriterierna definierar bland annat till vilken nivå organisationsgraden ska höjas, hur många förtroendevalda det ska finnas och vilka kurser som de förtroendevalda måste gå. Vi får informationen från ovan nämnda lägesbild. Under 2026 fokuserar vi på de arbetsplatser där en eller flera förtroendevalda redan har valts.

Verksamhetsmodellen omfattar val av arbetsplatser, engagerande av förtroendevalda, kartläggning av det organisatoriska tillståndet, fastställande av mål samt planering och genomförande av åtgärder. Vi använder vårt Jouko-system för att registrera kartläggningar och åtgärder. Vi kommer att fortsätta att utveckla Jouko under året.

Organiserade arbetsplatser byggs genom samarbete. Fackets anställda stödjer förtroendevalda på arbetsplatserna för att arbetsplatserna ska nå den nivån enligt kriterierna. Modellen erbjuder processer, verktyg och indikatorer.

De förtroendevalda stöds och coachas som en del av genomförandet av åtgärderna. Vi använder kanaler som Teams för att coacha förtroendevalda. Vi introducerar modellen för en organiserad arbetsplats på fackets evenemang, till exempel på de aktualitetsdagarna för förtroendevalda.

Verksamhetsmodellen för en organiserad arbetsplats inkluderar även rekrytering av förtroendevalda. En mer specifik plan för detta finns i anslutning till följande prioritering.

3.3 Intressebevakningskampanjer

Intressebevakningskampanjer genomförs på sådana arbetsplatser där det finns ett behov av att lösa ett gemensamt intresseövervakningsproblem samtidigt som den fackliga organisationen på arbetsplatsen stärks. Under 2026 kommer vi att genomföra kampanjer på utvalda arbetsplatser tillsammans med förtroendevalda. Med hjälp av kampanjerna ökas antalet medlemmar och organisationsnivån på arbetsplatsen.

I intressebevakningskampanjerna används verksamhetssätt för organisering. De omfattar val av intressebevakningsfråga, identifiering av ledargestalter på arbetsplatsen, av en organiseringskommitté, fastställande av specifika mål samt planering och genomförande av åtgärder. Åtgärderna syftar till att uppnå organisatoriska mål. Ledargestalterna stöds och coachas som en del av genomförandet av åtgärderna.

Vi utvecklar och fortsätter projektet Järjestävä ammattiosasto, en organiserande fackavdelning, som är avsett för fackavdelningar. Under verksamhetsåret rekryterar vi nya fackavdelningar till projektet.

Vi fortsätter med praktikprogrammet för organisatörer under 2026. För dem som blir valda till praktiken anordnas en fyra månaders praktikperiod under våren och hösten. För yrkesorganisatörer finns eget utbildningsprogram som ger förutsättningar att verka som yrkesorganisatör. Utbildningar genomförs också i samarbete med andra fackför-

bund. Vi anordnar organiseringsutbildningar för facket's personal och medlemmar på Murikka samt som skräddarsydda kurser efter behov

3.4 Andra medlemsrekryteringsåtgärder

Vi effektiviserar medlemsrekryteringen och organiseringsarbetet genom nationellt samordnade medlemsrekryteringsvapen. I svepen gör facket arbetsplatsbesök som planeras per område. Målet är också att synliggöra facket och bättre hålla medlemmar kvar. Om det är nödvändigt och genomförbart involveras representanter från fackavdelningar i besöket och förberedelserna. Vi använder Vi är facket-material vid arbetsplatsbesöken. Syftet är att skapa en egen, noggrant beskriven verksamhetsmodell för arbetsplatssvepen.

Vi leder arbetsplatssvepen, "pyyhkäisy", och andra arbetsplatsbesök baserat på den organisatoriska lägesbilden. Svepen är avsedda att nå potentiella medlemmar på de arbetsplatser som saknar förtroendevalda. Samtidigt kan vi kartlägga behoven för den organiseringsåtgärder. Sammantaget är målet för 2026 att kontakta minst 2 000 olika arbetsplatser. Facket's interna organisationsregister, Reku, används för att följa upp hur målet nås.

Under 2026 kontakter vi studerandemedlemmar som utexamineras från facket's bransch och erbjuder dem medlemskap. Kommunikationen sker via flera kanaler under våren och hösten. Målet är att studerandemedlemmen ska bli ordinarie medlem.

Industrifacket inledde sin medlemsambassadörsverksamhet 2025. Medlemsambassadörerna är frivilliga som berättar om facket till andra arbetstagare och bl.a. rekryterar medlemmar på eget initiativ. Inledningsvis erbjuds ambassadörerna information och vägledning om hur man rekryterar nya medlemmar.

Vi lanserar en tjänst för att rekommendera medlemskapet, vilket effektiviserar den digitala medlemsrekryteringen. Tjänsten lanseras till aktiva medlemmar bland vilka vi rekryterar förespråkare. Vi inför en ersättningsmodell för medlemsrekryterare om beslut om detta fattas i facket's administration.

Vi kommer att fortsätta att göra det lättare att gå med i facket elektroniskt. Enkelt medlemskap stärker medlemskapsmarknadsföringen. Samtidigt ser vi till att det inte är för enkelt att avsluta sitt medlemskap i facket.

3.5 Medlemsräddning

Medlemsräddning innebär att facket kontakter medlemmar som inte har betalat medlemsavgiften. Målet är att få dem att bli kvar i facket. Räddningsarbetet har utvecklats år för år och det har gett goda resultat.

Räddningsarbetet fortsätter under 2026. Bland annat kontakter vi personligen alla nollmedlemmar som ännu inte har betalat sin första medlemsavgift. Dessutom kontakter vi redan på förhand de medlemmar vars medlemsavgifter inte har betalats av arbetsgivaren.

De som trätt ut ur facket blir en ny målgrupp för medlemsräddning. Vi utökar den tidigare testverksamheten där en specifik grupp av medlemmar som har trätt ut ur facket kontaktas. Målet är att få dem att bli medlemmar på nytt.

3.6 Marknadsföring av medlemskap

Ju mer attraktivt medlemskapet är, desto effektivare är medlemsrekryteringsåtgärderna. Med hjälp av marknadsföring kan vi öka kunskapen och medvetenheten om

8 Verksamhetsplan

medlemskapets betydelse och berätta om medlemsförmånerna. Samma metoder fungerar också för att förbättra kvarhållande av medlemmar.

Den bästa reklamen är nöjda medlemmar. De förblir medlemmar och föra det positiva budskapet vidare. Även därför tar vi hand om en högklassig skötsel av anställningstvister i alla skeden av behandlingen. Genom anställningsrådgivning får facket också kontakter från personer som inte är medlemmar i facket. Vi uppmuntrar dessa personer att bli medlemmar genom att marknadsföra fackets medlemsförmåner.

Vid marknadsföringen av medlemskap berättar vi om konkreta medlemsförmåner som anställningsrådgivning, rättshjälp och det skydd som en förtroendeman medför. Över lag satsar vi på att profilera facket som en aktiv och skicklig påverkare av arbetslivet.

Enligt medlemsundersökningar är fackets rättshjälp en av de främsta orsakerna till att medlemmarna hör till facket. Majoriteten av anställningsrelaterade tvister löses utan rättegång, men om det blir aktuellt att gå till domstol är fackets rättshjälp en förmån som är guld värd. Rättshjälp kan också beviljas i ärenden som är osäkra men annars viktiga. Vi berättar aktivt om mål som facket sköter och lyfter också fram dem allt mer i fackets utbildningar och andra evenemang.

Industrifackets Hermes-app används också för att marknadsföra medlemskapet. Under 2026 publicerar flerspråkiga videor relaterade till Hermes i fackets kommunikationskanaler som vi kan använda för att rekrytera medlemmar och i ovan nämnda ambassadörsverksamhet. Vi ökar antalet Hermes-användare genom att samarbeta med intressentgrupper. Vi lägger till nya avtalsbranscher till Hermes, till exempel från trävarusektorn.

Vi använder Helposti liittoon-tjänsten som hjälp vid marknadsföringen. I tjänsten kan medlemmar sätta ordning på sitt medlemskap per telefon med en anställd på facket.

Målet är också att stärka förtroendevaldas uppfattning om fackets viktigaste medlemsförmåner och att förbättra deras förutsättningar att rekrytera medlemmar. Under 2026 lyfter vi fram betydelsen av organisering och organiserade arbetsplatser vid alla medlemsevenemang. Medlemsrekryteringsarbetet lyfts fram vid aktiva evenemang för förtroendevalda och fackavdelningsaktiva samt till exempel vid evenemang riktade till nya medlemmar.

Under 2026 genomför vi en enkät för att utreda utträdesrisker, attraktions- och kvarhållningsfaktorer anslutning till medlemskapet. Resultaten kommer att användas för att förbättra medlemsrekryteringen och kvarhållandet av medlemmar.

4. Prioritering: Rekrytering av förtroendevalda

När man frågar medlemmar varför de är med i facket, är det vanligaste svaret den hjälp som förtroendevalda erbjuder. Förtroendevalda är i tåten för fackets intressebevakning. De är också nyckeln till fackets styrka. På arbetsplatser där det finns tillräckligt många förtroendevalda fungerar medlemsrekryteringen och organisationsnivån förblir god.

Med prioriteringen om rekrytering av förtroendevalda uppnås de mål som fastställts av förbundskongressen. Industrifacket strävar efter att förbättra förtroendemannanorganisationens täckning och att säkerställa att facket har en fungerande intressebevakningsorganisation på arbetsplatser och i avtalsbranscher. Dessutom strävar vi efter att förtroendeuppdragen inte hopar sig på några få personer på arbetsplatsen utan fördelas jämnt mellan olika aktiva.

Industrifacket har närmare 7 000 förtroendevalda i olika uppgifter på medlemmarnas arbetsplatser. Antalet huvudförtroendemen och arbetsskyddsfullmäktige har legat kvar på samma nivå i flera år. För att nå fackets mål krävs att antalet ökar.

4.1 Rekryteringsåtgärder

Rekrytering av förtroendevalda är till stor del relaterad till den föregående prioriteringen, dvs. medlemsrekrytering. Rekrytering av förtroendevalda är en viktig del av modellen för en organiserad arbetsplats. Den organisatoriska lägesbilden används för att rikta in insatserna.

Hösten 2026 kommer förtroendemen att väljas på flera verksamhetsställen. Vi förbereder och genomför en riksomfattande valkampanj. Målet är att förbättra förtroendemannanätverkets omfattning. Vi utför valrelaterade åtgärder arbetsplatsvis, till exempel genom medlemsengagemang och rekrytering av nya medlemmar. Förtroendemannavälet är ett bra tillfälle att förbättra organisationsgraden på arbetsplatserna och förtroendemannanätverket.

Vi samlar kontinuerligt in information om vilka arbetsplatser som behöver förtroendevalda och hjälp av facket för att främja valprocessen. Vi anlitar också Industrifackets nya medlemsambassadörer för att samla in informationen.

Så kallade "kalla arbetsplatser" är de som inte har några förtroendevalda. När den första förtroendevalda väljs på arbetsplatsen är nyckeln att väcka medlemmarnas motivation. För detta ändamål använder vi bland annat organiseringsverksamhetens verktyg.

Vi följer upp hur rekryteringen av förtroendevalda lyckas med hjälp av olika registeruppgifter: antalet valda förtroendemen och utbildningsnivån är de viktigaste indikatorerna. Vi följer upp utvecklingen på hela fackets nivå och på arbetsplatsnivå.

4.2 Marknadsföring av förtroendeuppdrag och utbildning

Under 2026 strävar vi efter att göra förtroendeuppdragen mer attraktiva. Vi publicerar artiklar om förtroendevalda, deras ställning och rättigheter i organisationens kommunika-

tionskanaler. Vi delar framgångshistorier och rättar felaktiga uppfattningar. Vi marknadsför förtroendeuppdrag vid alla våra medlemsevenemang.

Oavsett om de är nyvalda eller erfarna är det viktigt att förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen ökar sina kunskaper och studerar för sitt uppdrag. Genom högkvalitativ utbildning på Murikka och i de områden där vi är verksamma säkerställer vi att de förtroendevaldas kompetens stärks. Vi använder den organisatoriska lägesbilden för att marknadsföra utbildningar.

Startpaketet som facket erbjuder innehåller material för att börja arbetet som huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig. Under 2026 börjar vi dela ut material som ingår i startpaketet via e-tjänsten för förtroendevalda. Utdelningen börjar med startpaketet för de arbetarskyddsfullmäktige som valts hösten 2025.

5. Prioritering: En smartare och smidigare arbetsdag

Den strategi som antogs vid kongressen beslutades att de möjligheter som digitaliseringen ger måste utnyttjas i en betydligt större utsträckning än tidigare i all verksamhet i facket. Samtidigt konstaterades att Industrifackets verksamhet ska bygga på forskningsdata och att verksamheten mäts systematiskt.

Vi har förnyat fackets digitala verktyg och tjänster de senaste åren. Även mätningen av verksamheten har utförts systematiskt. Digitala verktyg kräver kontinuerlig utveckling och utbildning, vilket har varit en utmaning för både fackets personal och medlemmar.

Vi får ut den bästa nyttan av digitaliseringen genom att ta i bruk verktygen på ett heltäckande och ändamålsenligt sätt. En viktig tanke i anslutning till prioriteringen om en smartare och smidigare arbetsdag att stärka användningen av befintliga redskap.

Vi kommer att fortsätta utveckla e-tjänsten för förtroendevalda (LHA). Under verksamhetsåret kommer vi att utöka tjänsten till förtroendevalda, fackavdelningar och fackets administration. E-tjänsten utvecklas på så att vi effektivt kan dela till exempel meddelanden, material och instruktioner. Vi ökar användningen av tjänsten som kontaktkanal inom facket. Dessutom tas ett verktyg fram för förtroendevalda verktyg för att hantera arbetsplatsens och fackavdelningens information. Vi säkerställer också att det aktuella innehållet i kollektivavtalen publiceras i e-tjänsten.

Under verksamhetsåret inför vi också mobilapplikationsversionen av e-tjänsten och ett nytt kurshanteringssystem. Vi coachar förtroendevalda i att använda de nya digitala tjänsterna.

På fackets huvudkontor och regionala kontor ser vi till att fackets data lagras korrekt i gemensamma system och att arbetsprocesser följs. Samtidigt skapas förutsättningar för skräddarsydda AI-applikationer. Vi ökar användningen av intranätet för att dela information. Vi säkerställer att personalens kompetens förblir förenlig med behoven.

6. Övrig strategisk utbildning

Varje mål för förbundskongressens mandatperiod främjas genom kontinuerligt arbete. I kapitlet Övrig strategisk utveckling listas sådana åtgärder som inte är direkt relaterade till prioriteringarna för 2026, men som för vår strategi framåt.

Kollektivavtalens ställning

Industrifackets mål om kollektivavtalens allmänt bindande verkan och omdefinieringen av deras ställning har inte avancerat under regeringen Orpo-Purra. Målen kommer att ingå i Industrifackets program mål i riksdagsvalet 2027. Vi för in målen i FFC-fackens gemensamma förberedelse för riksdagsvalet.

Arbetsvillkoren och arbetstagarnas rättigheter

Vi för kollektivavtalsförhandlingar inom de avtalsbranscher och företag där avtalen löper ut under 2026. Vi lägger fram förslag som främjar jämställdhet och jämlikhet i avtalen. Vi förbereder också presentationer som tar upp beaktande av livssituationer. Vi strävar efter en övergång från kollektivavtalsbestämmelser som grundar sig på arbetsgivarens direktionsrätt mot bestämmelser som betonar lokala avtal.

Vi fortsätter förhandla med arbetsgivarernas förbund med målet att ingå ett riksomfattande kollektivavtal eller flera kollektivavtal för den mekaniska skogsindustrin.

Vi uppmärksammar missbruk av utländsk arbetskraft. Vi instruerar fackets personal och förtroendevalda att uppmärksamma myndigheterna på fallen.

Förhandlingar, intressebevakning och stridsåtgärder

Vi ber fackavdelningarna om deras åsikter till mål för kollektivavtal. Dessutom genomför vi avtalsbranschvisa enkäter när vi förbereder oss för förhandlingar, även företagsspecifika förhandlingar.

Under verksamhetsåret tydliggör vi anställningsrådgivningen och hantering av anställningstvister. Dessutom sammanställer vi tolkningar, guider och anvisningar i anslutning till kollektivavtal. Målet är att förbättra kvaliteten på medlems servicen och att effektivare utnyttja fackets resurser.

Förtroendemannaorganisation

Vi satsar på att stödja förtroendevaldas mentala ork. Vi främjar förtroendevaldas mentala ork genom bland annat arbetshandledning, Resurscaféer- och Trygg på jobbet-evenemang på nätet samt en Facebook-grupp för arbetarskyddsfullmäktige.

Fackavdelningarna

Under 2026 tar vi fram en verksamhetsmodell för en organiserad fackavdelning. Modellen omfattar kriterier och åtgärder för med vilka avdelningen kan utföra sina stadageenliga uppgifter, genomföra en organisationskartläggning och höja sin organisationsnivå till målnivån. Samtidigt skapar vi redskap och utbildning för verksamhetsmodellen.

Arbetslagstiftningen och inkomstfördelningen i samhället

Industrifackets inflytande på regeringspartierna fokuserar på att minimera de negativa

konsekvenserna av lagstiftningsprojekt. Under 2026 ger vi utlåtanden om regeringens samtliga projekt som gäller arbetslagstiftningen. Vi tar också ställning till projekt som rör social trygghet och utkomstskydd för arbetslösa.

Regeringen Orpo-Purra har i huvudsak genomfört sina arbetslivsrelaterade propositioner under 2026. Nästa riksdagsval ordnas våren 2027. Partiernas valprogram blir klara under verksamhetsåret. Industrifacketts riksdagsvalprogram färdigställdes under 2025. Facket föreslår betydande strukturella reformer för att stärka arbetstagarnas intressebevakning och rättigheter samt stödja verksamheten på en organiserad arbetsmarknad och fackförbundens verksamhetsförutsättningar. Vi strävar efter att få partier bakom våra förslag.

Vårt mål är att öka medlemmarnas deltagande i internationell verksamhet. Under året erbjuder vi medlemmarna grundläggande information och aktuella nyheter om framgångar och effekterna av internationell verksamhet. Vi främjar den internationella verksamhetens betydelse i fackmedlemmars och fackavdelningarnas vardag.

Industri- och näringspolitik

Industrifacketts industri- och näringspolitiska mål är en del av målen för riksdagsvalet. Som en del av att trygga medlemmarnas sysselsättning och inkomstnivå försvarar vi också befintliga arbetsplatser och håller fast vid tillgångsprövningen inom industribranscherna.

Förebyggande av grå ekonomi och utnyttjande av arbetstagare ingår också i våra mål. Vi tar fram forskningsrön om utnyttjande av utländsk arbetskraft på arbetsmarknaden i Finland. Med hjälp av medlemsenkäter tar vi reda på vilka utmaningar facketts medlemmar med ett annat språk har haft när det gäller rekryteringen till Finland.

Samhälleligt deltagande

Vi förbereder en aktiveringskampanj för valdeltagande under 2026. Målet med kampanjen är att öka valdeltagandet bland Industrifacketts medlemmar i riksdagsvalet 2027 och att påverka att den kommande regeringen främjar facketts mål. Riksdagsvalet utgör facketts viktigaste intressebevakningspolitiska helhet.

Som en del av aktiveringskampanjen för valdeltagande lyfter facket fram viktiga frågor för medlemmarnas vardag och arbetslivet i olika medier. Samarbetet med regionala och lokala aktörer intensifieras. Vi utnyttjar de samarbetsmodeller som skapats under kampanjen Vägande skäl med FFC:s fackförbund.

Förbundets resurser

Under verksamhetsåret börjar en process som resulterar i en ny strategi för Industrifacket. Målen för den kommande femårsperioden beslutas av förbunds kongressen på våren 2028. Syftet är att ha tydliga mål och fungerande verktyg i den nya strategin för att förbättra fackmedlemmarnas ställning. För strategin utvecklar vi rutinerna för årsplaneringen och facketts indikatorer.

Utbildning

Under 2026 tar vi i bruk ett nytt kurshanteringssystem. Med hjälp av systemet strävar vi efter att förbättra utbildningarnas samordning, attraktivitet, marknadsföring och konsekvens i feedback och rapportering.

Medlemskommunikation

Vi ser över det visuella uttrycket på Industrifacketts webbplats under 2026. Samtidigt gör vi webbplatsen lättare att använda. Vi kommer att lägga till en lyssningsfunktion på facketts

14 Verksamhetsplan

webbplats. Nyhetsbrevens visuella uttryck och struktur uppdateras också.

Eftersom Tekijä-papperstidningens utgivningsfrekvens minskar, ökar vi antalet nyhetsbrev som skickas ut till alla medlemmar. I Tekijä-webbtidningen ökar vi artiklarnas nyhetsmässighet och multimediafunktioner. Vi publicerar allt mer imponerande artiklar. Målet är att öka läsarantalet för webbtidningen.

Industrifackets medlemstidning Tekijä utkommer i tryckt form sex gånger om året, tre gånger under både vår och höst, enligt en separat definierad tidsplan.

Nätbutiken Soppis verksamhet fortsätter i enlighet med den etablerade ansvarsfull verksamhetsmodellen. Inom sortimentet fokuserar vi på inhemska, behövliga och intressanta artiklar.

