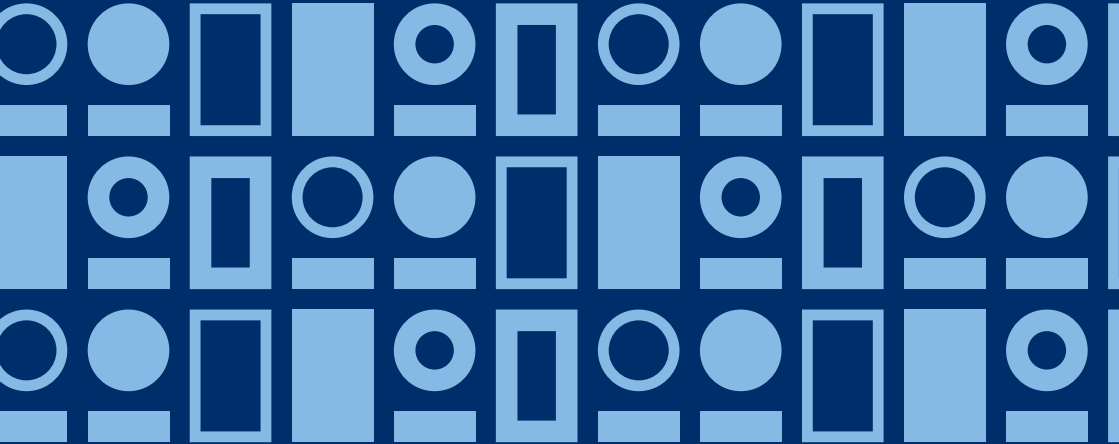




Teollisuusliiton toimintasuunnitelma 2026



Teollisuus
liitto

Sisältö

1. Puheenjohtajalta	3
2. Liiton tavoitteet näkyvät toimintasuunnitelmassa	4
3. Painopiste: Jäsenhankinta ja jäsenpelastaminen	5
3.1 Tietopohjan rakentaminen	5
3.2 Järjestäytyneiden työpaikkojen rakentaminen.....	6
3.3 Edunvalvontakampanjat.....	6
3.4 Muut jäsenhankintatoimet.....	7
3.5 Jäsenpelastaminen.....	7
3.6 Jäsenyyden markkinointi.....	7
4. Painopiste: Luottamushenkilöiden rekrytointi	9
4.1 Rekrytointitoimenpiteet.....	9
4.2 Luottamustehtävien markkinointi ja koulutus	10
5. Painopiste: Älykkäämpi ja sujuvampi työpäivä	11
6. Muu strateginen kehittäminen.....	12

1. Puheenjohtajalta

Teollisuusliiton toimintasuunnitelma pohjautuu liittokokouksen päättämään Edellä muu-
tosta -strategiaan. Vuoden 2026 toiminnan painopisteitä ovat jäsenhankinta ja jäsenpe-
lastaminen, luottamushenkilöiden rekrytointi sekä älykkäämpi ja sujuvampi työpäivä.

Liiton jäsenmäärä on ollut laskussa useana vuonna peräkkäin. Jäseneksi liittymistä edis-
täviä toimenpiteitä täytyy kehittää koko ajan, koska liiton toimintaan kohdistuu jatkuvaa
painetta ulkoapäin. Esimerkiksi jäsenmaksun verovähennysoikeuden loppuminen vuoden
2026 alusta haastaa liittoa parantamaan sekä jäsenpitoa että jäseneksi liittymisen hou-
kuttelevuutta. Edellä mainittujen asioiden täytyy olla kaikkien liitto-organisaation toimijoi-
den keskeisiä ja tärkeimpiä tehtäviä toimintavuonna ja myös tulevina vuosina.

Luottamushenkilöiden rekrytointi on ensiarvoisen tärkeää kahdesta syystä. Ensinnäkin
edunvalvontavoima toimipaikalla kasvaa sen myötä, miten vahva luottamushenkilöor-
ganisaatio työpaikalla toimii. Toisaalta työpaikoilla toimivat liittoaktiivit ovat keskeisiä ja
tärkeitä jäsenhankkijoita. Liiton toimintavahvuus ja oikeutus neuvotella työehtosopimuksia
perustuvat hyvään järjestäytymiseen ja aktiiviseen jäsenistöön.

Älykkäällä ja sujuvammalla työpäivällä tavoittelemme käytössämme olevien digitaalis-
ten työvälineiden hyödyntämistä parhaalla mahdollisella tavalla liitto-organisaation toi-
minnassa. Kehitämme digitaalisia välineitä jatkuvasti, jotta ne tukevat ja sujuvoittavat sekä
liiton henkilökunnan että luottamushenkilöiden ja ammattiosastojen työtä – ja yhteistyötä.

Onnistumalla hyvin edellä mainittujen painopisteiden ja niihin liittyvien suunnitelmien
toteuttamisessa meillä on hyvät edellytykset jatkaa vahvaa edunvalvontaa jäsentemme
hyväksi.

Riku Aalto

2. Liiton tavoitteet näkyvät toimintasuunnitelmassa

Vuoden 2026 toiminnan painopisteet ja tavoitteet on johdettu suoraan Teollisuusliiton strategiasta, ajankohtaiset haasteet huomioiden. Edellisiin vuosiin verrattuna keskitymme entistä enemmän jäsenten ja luottamushenkilöiden määrän lisäämiseen.

Iso osa toimenpiteistä on johdonmukaista jatkoa aiemmin tehdylle työlle. Olemme askel kerrallaan tiivistäneet organisaation yhteistyötä ja yhdenmukaistaneet toimintatapoja. Vuonna 2026 tehdyn työn pitäisi alkaa näkyä koko liitto-organisaatiossa. Osa toimenpiteistä on uusia avauksia.

Painopisteistä jäsenhankinta ja jäsenpelastaminen sekä luottamushenkilöiden rekrytointi liittyvät kiinteästi toisiinsa. Niissä käytetään samoja työmenetelmiä. Onnistumiset yhtäällä luovat onnistumisia toisaalla. Jäsenten ja luottamushenkilöiden määrä vaikuttaa suoraan liiton yhteisvoimaan työmarkkinoilla ja vaikuttamismahdollisuuksiin koko yhteiskunnassa.

Toimintavuoden kolmas painopiste on älykkäämpi ja sujuvampi työpäivä. Sillä halutaan vahvistaa monivuotista työtä liiton tietojärjestelmien uudistamiseksi sekä niiden käyttöönottamiseksi. Toimenpiteet ulottuvat koko liitto-organisaatioon ja tukevat kahta muuta painopistettä.

3. Painopiste: Jäsenhankinta ja jäsenpelastaminen

Vuonna 2026 panostamme jäsenhankintaan uudella otteella. Otamme käyttöön aiempaa kehittyneempiä toimintatapoja, joissa hyödynnämme järjestämistyön oppeja. Lisäämme yhteistyötä läpi koko liitto-organisaation. Rakennamme järjestelmällisesti yhteistä, ajantasaista tietopohjaa, jotta voimme kohdistaa jäsenhankintatoimia sinne, missä on potentiaalia.

Liittokokous linjasi vuonna 2023, että Teollisuusliiton työmarkkinoilla olevien jäsenten määrää ja järjestäytymisasetetta on nostettava vuoden 2022 tasolta. Mittaamme ja seuraamme onnistumista myös työpaikkatasolla. Ajatuksemme on jakaa liittotason tavoite pienempiin osiin, jotta tavoite toteutuu. Käytännössä me panostamme työpaikka- ja sopimusalakohdasta jäsenhankintaan ja järjestäytymisen parantamiseen.

Jäsenmäärän nostaminen ei ole helppoa, kun talouskasvu matelee ja teollisuudessa avautuu niukasti uusia työpaikkoja. Liitossa on aloja, joilla työllisyys voi kasvaa, mutta myös sellaisia aloja, joilla kasvua ei ole näköpiirissä. Joka tapauksessa lähes jokaisella työpaikalla on järjestäytymättömiä työntekijöitä, siis potentiaalisia jäseniä.

Teollisuusliiton alojen keskimääräinen järjestäytymisaste on pysynyt viime vuosina vakaana, vaikka jäsenmäärä on laskenut. Järjestäytymisasteen ylläpitäminen on vaatinut paljon työtä. Ammattiliittojen jäsenmaksujen verovähennysoikeus poistuu Orpon-Purran hallituksen päätöksen mukaisesti vuoden 2026 alusta. Ajan myötä näemme, vaikeuttaako se jäsenhankintaan tai jäsenpitoon merkittävästi.

3.1 Tietopohjan rakentaminen

Otamme käyttöön järjestöllisen tilannekuvan toimintavuoteen 2026 mennessä. Tilannekuva kertoo järjestöllisen tilanteen kullakin työpaikalla, ja sitä on rakennettu jo muutaman vuoden ajan. Käytämme tilannekuvaa hyödyksi toiminnan suunnittelussa, johtamisessa ja onnistumisen arvioinnissa. Päivitämme tilannekuvaa jatkuvasti. Ideana on, että periaatteissa jostaista jäsenkontaktia ja työpaikkakäyntiä voidaan käyttää tilannekuvan päivittämiseen.

Seuraamme jatkuvasti uusien, työntekijöitä palkkaavien yritysten syntymistä liiton aloille. Samoin kartoitamme työpaikkoja, joissa on merkittävästi töissä ulkomaalaistaustaista työvoimaa – eli potentiaalisia jäseniä. Tiedot lisätään tilannekuvaan.

Pilotoimme uutta toimintatapaa, jossa otetaan puhelimitse kontakti uuteen jäseneen pian liittymisen jälkeen. Yhteydenotoilla selvitetään erilaisia hyödyllisiä taustatietoja kuten sitä, millä tavalla liittyminen on tapahtunut. Lisäksi tutkimme vuoden 2026 aikana, rakennammeko vinkkauskanavan, jonka avulla luottamushenkilö voisi pyytää apua jäsenhankintaan toimipaikalla.

Järjestämme alueellisia Liittomiiitejä yhteistyössä ammattiosastojen kanssa. Liittomiiiteissä on tarkoituksena kartoittaa alueen työpaikat ammattiosastokohtaisesti. Tavoitteena on järjestöllisen tilanteen parantaminen osaston näkökulmasta.

3.2 Järjestäytyneiden työpaikkojen rakentaminen

Teollisuusliiton päämääränä on liitto-organisaation vahvistaminen työpaikoilla. Päämäärän saavuttaminen edellyttää järjestelmällistä työtä. Siksi olemme laatineet järjestäytyneen työpaikan kriteerit sekä toimintamallin. Kriteereissä määritellään muun muassa, mille tasolle järjestäytymisaste nostetaan, kuinka paljon luottamushenkilöitä täytyy olla ja mitä koulutuksia luottamushenkilöiden pitää käydä. Tiedot saamme edellä mainitusta tilannekuvasta. Toimintavuonna 2026 keskitymme niihin työpaikkoihin, joissa on jo yksi tai useampi luottamushenkilö valittuna.

Toimintamalliin sisältyy kohdetoimipaikkojen valinta, luottamushenkilöiden sitouttaminen, järjestöllisen tilan kartoitus, tavoitteiden asettaminen sekä toimenpiteiden suunnittelu ja toteutus. Hyödynnämme Joukojärjestelmäämme kartoitusten ja toimenpiteiden kirjaamiseen. Jatkamme Joukon kehittämistä vuoden aikana.

Järjestäytyneet työpaikat rakennetaan yhteistyöllä. Liiton työntekijät tukevat toimipaikkojen luottamushenkilöitä, jotta työpaikat saavuttavat kriteerien mukaisen tason. Malli tarjoaa prosessit, työkalut ja mittarit.

Luottamushenkilöitä tuetaan ja valmennetaan osana toimenpiteiden toteutusta. Hyödynnämme luottamushenkilöiden valmennuksessa sähköisiä kanavia kuten Teamsia. Teemme järjestäytyneen työpaikan mallia tutuksi liiton tapahtumissa, esimerkiksi luottamushenkilöiden ajankohtaispäivillä.

Järjestäytynyt työpaikka -toimintamalliin kuuluu myös luottamushenkilöiden rekrytointi. Siihen liittyvä tarkempi suunnitelma on kirjoitettu seuraavan painopisteen yhteyteen.

3.3 Edunvalvontakampanjat

Edunvalvontakampanjoita tehdään sellaisilla toimipaikoilla, joissa on tarve ratkaista yhteinen edunvalvontakysymys ja samalla vahvistaa toimipaikan liitto-organisaatiota. Vuoden 2026 aikana toteutamme kampanjoita valituissa kohdetoimipaikoissa yhdessä luottamushenkilöiden kanssa. Kampanjoilla nostetaan toimipaikan jäsenmäärää ja järjestäytymisastetta.

Edunvalvontakampanjoissa käytetään järjestämisen toimintatapoja. Niihin sisältyvät edunvalvontakysymyksen valinta, työpaikan johtohahmojen tunnistaminen, järjestämistoimikunnan perustaminen, tarkkojen tavoitteiden asettaminen sekä toimenpiteiden suunnittelu ja toteutus. Toimenpiteillä tähdätään järjestöllisten tavoitteiden saavuttamiseen. Johtohahmoja tuetaan ja valmennetaan osana toimenpiteiden toteutusta.

Kehitämme ja jatkamme ammattiosastoille tarkoitettua järjestävä ammatti-osasto-hanketta. Toimintavuonna rekrytoimme hankkeeseen mukaan uusia osastoja.

Jatkamme järjestäjäharjoitteluojelmaa vuonna 2026. Harjoitteluun valituille järjestetään neljän kuukauden harjoittelujakson keväällä ja syksyllä. Ammattijärjestäjille on suunnattu oma koulutusohjelma, joka tarjoaa edellytykset toimia ammattijärjestäjänä. Koulutuksia toteutetaan myös yhteistyössä muiden liittojen kanssa. Pidämme järjestämiskoulutuksia liiton henkilökunnalle ja jäsenille Murikassa sekä räätälöityinä koulutuksina tarpeen mukaan.

3.4 Muut jäsenhankintatoimet

Tehostamme jäsenhankintaa ja järjestämistyötä valtakunnallisesti koordinoituilla jäsenhankintapyyhkäisyillä. Pyyhkäisyissä liitto tekee työpaikka-käyn-tejä, jotka suunnitellaan alueittain. Tavoitteena on myös tehdä liitto näkyväksi ja parantaa jäsenpitoa. Tarpeen ja mahdollisuuksien mukaan käynneille ja niiden valmisteluun otetaan mukaan ammattiosastojen edustajia. Hyödynnämme Me olemme liitto -materiaalia työpaikkakäynneillä. Tarkoituksena on luoda toimipaikkapyyhkäisylle oma, tarkkaan kuvattu toimintamalli.

Suuntaamme toimipaikkapyyhkäisyä ja muut toimipaikkakäynnit järjestöllisen tilannekuvan perusteella. Pyyhkäisyjen avulla on tarkoitus tavoittaa mahdolliset potentiaaliset jäsenet niiltä toimipaikoilla, joissa ei ole luottamushenkilöitä. Samalla voimme kartoittaa tarpeita järjestämistoimille. Kaiken kaikkiaan vuonna 2026 tavoitteena on ottaa yhteys vähintään 2000 eri toimipaikalle. Tavoitteen toteutumista seurataan liiton sisäisestä organisaatiorekisteristä eli Rekusta.

Otamme vuonna 2026 yhteyttä liiton aloilta valmistuviin opiskelijajäseniin, ja tarjoamme heille jäsenyyttä. Yhteydenpito tehdään monikanavaisesti keväällä ja syksyllä. Tavoitteena on saada opiskelijajäsen liittymään varsinaiseksi jäseneksi.

Teollisuusliitto käynnisti jäsenlähettilästoiminnan vuonna 2025. Jäsenlähettiläät ovat vapaaehtoisia, jotka kertovat liitosta muille työntekijöille sekä tekevät oma-aloitteisesti muun muassa jäsenhankintaa. Heti aluksi lähettiläille tarjotaan infoa ja opastusta uusien jäsenten hankkimisesta.

Otamme käyttöön jäsenyyden suosittelupalvelun. Sillä tehostetaan digitaalista jäsenhankintaa. Palvelu lanseerataan aktiivijäsenille, joista rekrytoimme suosittelijoita. Otamme käyttöön jäsenhankkijoille tarkoitetun palkitsemismallin, mikäli asiasta tehdään päätös liiton hallinnossa.

Helpotamme edelleen sähköistä liittymistä liittoon. Helppo jäseneksi liittyminen vahvistaa jäsenyyden markkinointia. Samalla varmistamme, ettei sähköinen eroprosessi ole liian helppo.

3.5 Jäsenpelastaminen

Jäsenpelastamisella tarkoitetaan sitä, että liitosta otetaan yhteyttä jäseniin, joilta on jäänyt jäsenmaksu maksamatta. Tavoitteena on saada heidät pysymään liitossa. Pelastamistyötä on kehitetty vuosi vuodelta, ja sillä on saatu hyviä tuloksia.

Vuonna 2026 pelastamistyötä jatketaan. Muiden toimien ohella kontaktoimme henkilökohtaisesti kaikki nolajäsenet, jotka eivät vielä ole maksaneet ensimmäistä jäsenmaksuaan. Lisäksi otamme jo ennakoon yhteyttä niihin jäseniin, joiden jäsenmaksut ovat jääneet työnantajan toimesta hoitamatta.

Otamme jäsenpelastamisen uudeksi kohderyhmäksi liitosta eronneet. Laajennamme aiempaa pilottitoimintaa, jossa otetaan yhteys tiettyyn eronneiden jäsenten ryhmään. Tavoitteena on saada heidät liittymään takaisin.

3.6 Jäsenyyden markkinointi

Jäsenhankintatoimet ovat sitä tehokkaampia, mitä suurempi on jäsenyyden vetovoima. Markkinoinnin avulla voimme lisätä tietoa ja tietoisuutta jäsenyyden merkityksestä sekä kertoa jäseneduista. Samat keinot toimivat myös jäsenyyden pitovoiman parantamisessa.

Parasta mainosta ovat tyytyväiset jäsenet. He pysyvät jäseninä ja vievät myönteistä sanomaa eteenpäin. Siitäkin syystä huolehdimme työsuheriita-asioiden laadukkaasta

8 Toimintasuunnitelma

hoitamisesta kaikissa käsittelyvaiheissa. Työsuhdeneuvonnan kautta liittoon tulee yhteydenottoja myös liittoon kuulumattomilta. Kannustamme näitä henkilöitä liittymään jäseniksi markkinoimalla liiton jäsenetuja.

Jäsenyyden markkinoinnissa tehdään toimintavuoden aikana tutuiksi konkreettisia jäsenetuja kuten työsuhdeneuvontaa, oikeusapua ja luottamusmiehen tuomaa turvaa. Panostamme ylipäätään siihen, että liitto profiloituu aktiivisena ja taitavana työelämän vaikuttajana.

Jäsentutkimusten perusteella liiton oikeusapu on jäsenen kannalta yksi keskeisimpiä syytä kuulua liittoon. Valtaosa työsuhteisiin liittyvistä riita-asioista ratkeaa ilman oikeudenkäyntiä, mutta jos pitää mennä oikeuteen, liiton oikeusapu on kullannarvoinen etu. Oikeusapu voidaan myöntää myös epävarmoissa mutta muuten tärkeissä asioissa. Kerromme liiton hoitamista oikeusjutuista aktiivisesti, ja tuomme niitä aiempaa enemmän esille liiton koulutuksissa ja muissa tilaisuuksissa.

Teollisuusliiton Hermes-sovellus toimii myös jäsenyyden markkinoinnissa. Julkaisemme vuoden 2026 aikana liiton viestintäkanavissa Hermekseen liittyviä monikielisiä videoita, joita voimme hyödyntää jäsenhankinnassa ja edellä mainitussa jäsenlähettilästoiminnassa. Kasvatamme Hermeksen käyttäjämääriä tekemällä yhteistyötä sidosryhmien kanssa. Lisäämme Hermekseen uusia sopimusaloja muun muassa puutuotesektorilta.

Käytämme markkinoinnin apuna Helposti liittoon -palvelua, jossa jäsen voi hoitaa jäsenyytensä kuntoon puhelimitse liiton työntekijän kanssa.

Tavoitteena on myös vahvistaa luottamushenkilöiden käsitystä liiton keskeisistä jäseneduista ja parantaa heidän edellytyksiään tehdä jäsenhankintatyötä. Nostamme vuoden 2026 aikana kaikissa jäsentilaisuuksissa esille järjestäytymisen ja järjestäytyneen työpaikan merkityksen. Jäsenhankintatyötä pidetään esillä luottamushenkilöiden ja osastojen aktiivien tilaisuuksissa sekä esimerkiksi uusille jäsenille suunnatuissa Aivan ulapalla -tapahtumissa.

Toteutamme vuonna 2026 kyselytutkimuksen, jolla selvitetään jäsenyyteen liittyviä eroriski-, vetovoima- ja pitovoimatekijöitä. Tuloksia hyödynnetään jäsenhankinnan ja jäsenpidon parantamisessa.

4. Painopiste: Luottamushenkilöiden rekrytointi

Kun jäseniltä kysytään, miksi kuuluu liittoon, työpaikan luottamushenkilöiden tarjonta apu on yleisimpiä vastauksia. Luottamushenkilöt toimivat liiton edunvalvonnan kärkijoukkona. He ovat myös avain järjestölliseen vahvuuteen. Niillä työpaikoilla, joissa on riittävästi luottamushenkilöitä, jäsenhankinta toimii ja järjestäytymisaste pysyy hyvänä.

Luottamushenkilöiden rekrytoiminen -painopisteellä toteutetaan liittokokouksen asettamia tavoitteita. Teollisuusliitto pyrkii parantamaan luottamusmiesorganisaation kattavuutta sekä varmistamaan, että liitolla on toimintakykyinen edunvalvontaorganisaatio työpaikoilla ja sopimusaloilla. Lisäksi pyrimme siihen, että luottamustehtävät eivät kasautuisi työpaikalla muutamien vastuulle vaan jakautuisivat tasaisesti eri aktiivien kesken.

Teollisuusliitolla on lähes 7 000 luottamushenkilöä eri tehtävissä jäsenten työpaikoilla. Pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen lukumäärä on pysynyt samalla tasolla usean vuoden ajan. Liiton tavoitteiden saavuttaminen edellyttää, että määrät saadaan kasvuun.

4.1 Rekrytointitoimenpiteet

Luottamushenkilöiden rekrytointi liittyy suurelta osin edelliseen painopisteeseen eli jäsenhankintaan. Luottamushenkilöiden rekrytoiminen on keskeinen osa järjestäytyneen työpaikka -toimintamallia. Toimenpiteiden suuntaamisessa käytetään järjestöllistä tilannekuvaa.

Vuoden 2026 syksyllä useilla toimipaikoilla valitaan luottamusmiehet. Valmistelme ja toteutamme valtakunnallisen vaalikampanjan. Tavoitteena on, että luottamusmiesverkoston kattavuus paranee. Teemme vaaleihin liittyviä toimenpiteitä työpaikkakohtaisesti, esimerkiksi jäsenten osallistamista sekä uusien jäsenten hankintaa. Luottamusmiesvaalit ovat hyvä mahdollisuus parantaa työpaikkojen järjestäytymisastetta ja luottamushenkilöverkostoa.

Keräämme jatkuvasti tietoa siitä, mille työpaikoille tarvitaan luottamushenkilöitä sekä liiton apua valitsemisprosessin edistämiseen. Hyödynnämme tietojen keruussa myös Teollisuusliiton uusia jäsenlähtelöitä.

Niin sanotut kylmät työpaikat ovat niitä, joissa ei ole yhtäkään luottamushenkilöä. Kun työpaikalle valitaan ensimmäistä luottamushenkilöä, avainasemassa on jäsenen motivaation herättäminen. Siinä käytämme muun muassa järjestämistoiminnan työkaluja.

Seuraamme luottamushenkilöiden rekrytoinnin onnistumista erilaisten rekisteritietojen avulla: valittujen luottamushenkilöiden määrä ja koulutustaso ovat tärkeimpiä mittareita. Seuraamme kehitystä sekä koko liiton tasolla että työpaikkojen tasolla.

4.2 Luottamustehtävien markkinointi ja koulutus

Vuoden 2026 aikana pyrimme lisäämään luottamustehtävien vetovoimaa. Julkaisemme liiton viestintäkanavissa juttuja luottamushenkilöistä, heidän asemastaan ja oikeuksistaan. Kerromme onnistumistarinoita ja kitkemme vääriä mielikuvia. Markkinoimme luottamustehtäviä kaikissa jäsentilaisuuksissamme.

Oli kyseessä sitten vastavalittu tai kokenut, luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun on tärkeää kerryttää tietojaan ja opiskella tehtävänsä. Varmistamme Murikassa ja toiminta-alueilla laadukkaan koulutuksen avulla, että luottamushenkilöiden osaaminen vahvistuu. Hyödynnämme järjestöllistä tilannekuvaa koulutusten markkinoinnissa.

Liiton tarjoamasta starttipaketissa löytyvät eväät pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työn aloittamiseen. Vuoden 2026 aikana alamme jakaa starttipaketteihin kuuluvia materiaaleja LH-asiointipalvelun kautta, aloittaen syksyllä 2025 valittujen työsuojeluvaltuutettujen starttipaketeista.

5. Painopiste: Älykkäämpi ja sujuvampi työpäivä

Liittokokouksen hyväksymässä strategiassa päätettiin, että digitalisaation tuomia mahdollisuuksia on hyödynnettävä kaikessa liiton toiminnassa merkittävästi aiempaa enemmän. Samalla linjattiin, että Teollisuusliiton toiminnan pitää perustua tutkittuun tietoon, ja että toimintaa mitataan systemaattisesti.

Olemme uusineet liiton digitaalisia työkaluja ja palveluita viime vuosina. Myös toiminnan mittaamista on viety suunnitelmallisesti eteenpäin. Digitaaliset työkalut vaativat jatkuvaa kehitystyötä ja kouluttautumista, mikä on ollut haaste niin liiton henkilökunnalle kuin jäsenistölle.

Saamme digitalisaatiosta irti parhaan hyödyn, kun otamme työvälineet käyttöön täysimääräisesti ja tarkoituksenmukaisesti. Älykkäämpi ja sujuvampi työpäivä -painopisteeseen liittyy tärkeänä ajatuksena se, että vahvistamme jo olemassa olevien välineiden käyttöä.

Jatkamme luottamushenkilöiden asiointipalvelun (LHA) kehittämistä. Toimintavuoden aikana laajennamme palvelua edelleen luottamushenkilöille, ammattiosastoille ja liiton hallinnolle. Asiointipalvelua kehitetään niin, että voimme jakaa tehokkaasti esimerkiksi tiedotteita, materiaaleja ja ohjeita. Lisäämme palvelun käyttämistä yhteydenottokanavana liiton sisällä. Lisäksi luottamushenkilöille rakennetaan työkalu, jolla he voivat hallita toimipaikan ja ammattiosaston tietoja. Varmistamme myös, että työehtosopimusten sisällöt julkaistaan ajantasaisena LHA:ssa.

Otamme toimintavuoden aikana käyttöön myös LHA:n mobiilisovellusversion sekä uuden kurssihallintajärjestelmän. Valmennamme luottamushenkilöitä uusien digipalveluiden käyttöön.

Liiton keskus- ja aluetoimistoissa varmistamme, että liiton data tallennetaan asianmukaisesti yhteisiin järjestelmiin ja että työprosesseja noudatetaan. Samalla luodaan edellytyksiä räätälöityjen tekoälysovellusten käytölle. Lisäämme intranetin käyttöä tiedon jakamisessa. Varmistamme, että henkilökunnan osaaminen pysyy tarpeen mukaisena.

6. Muu strateginen kehittäminen

Jokaista liittokokouskauden tavoitetta edistetään jatkuvana työnä. Muu strateginen kehittäminen –lukuun on listattu sellaisia toimenpiteitä, jotka eivät suoraan liity vuoden 2026 painopisteisiin, mutta jotka vievät strategiaamme eteenpäin.

Työehtosopimusten asema

Teollisuusliiton tavoitteet työehtosopimusten yleissitovuuden ja aseman uudelleenmäärittelystä eivät ole edenneet Orpon–Purran hallituksen aikana. Tavoitteet tulevat osaksi Teollisuusliiton ohjelmallisia tavoitteita vuoden 2027 eduskuntavaaleissa. Viemme tavoitteet osaksi SAK:n liittojen yhteistä eduskuntavaalivalmistelua.

Työehdot ja työntekijöiden oikeudet

Käymme työehtosopimusneuvottelut niillä sopimusaloilla ja niissä yrityksissä, joissa sopimukset päättyvät vuoden 2026 aikana. Teemme sopimukseen esityksiä, jotka edistävät yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Valmistelemme myös esityksiä, joissa huomioidaan eri elämäntilanteiden huomioiminen. Pyrimme siihen, että työnantajan direktio-oikeuteen perustuvista työehtosopimusmääräyksistä siirryttäisiin kohti paikallista sopimista korostavia määräyksiä.

Jatkamme neuvotteluja työnantajapuolen yhdistysten kanssa tavoitteena solmia valtakunnallinen työehtosopimus tai työehtosopimuksia mekaaniseen metsäteollisuuteen.

Kiinnitämme huomiota ulkomaisen työvoiman väärinkäyttöön. Ohjeistamme liiton henkilökuntaa ja luottamushenkilöitä saattamaan tapaukset viranomaisten tietoon.

Neuvottelut, edunvalvonta ja työtaistelut

Pyydämme ammattiosastoilta näkemyksiä tes-tavoitteiksi. Lisäksi teemme sopimusalakohtaisista kyselyjä, kun valmistaudumme neuvotteluihin, myös yrityskohtaisiin neuvotteluihin.

Toimintavuoden aikana selkiytämme työsuhdeneuvontaa ja työsuhderiita-asioiden hoitamista. Lisäksi kokoamme yhteen työehtosopimukseen liittyvät tulkinnat, oppaat ja ohjeet. Tavoitteena on jäsenpalvelun laadun parantaminen ja liiton resurssien tehokkaampi hyödyntäminen.

Luottamushenkilöorganisaatio

Panostamme luottamushenkilöiden jaksamisen tukeen. Edistämme luottamushenkilöiden jaksamista muun muassa työnohjaustoiminnalla, verkossa järjestettävillä Voimavarakahvila- ja Turvallisesti työpaikalla -tilaisuuksilla sekä työsuojeluvaltuutettujen Facebook-vertaisryhmällä.

Ammattiosastot

Luomme vuoden 2026 aikana järjestäytyneen ammattiosaston toimintamallin. Malli sisältää kriteerit ja toimenpiteet, joiden avulla osasto voi hoitaa sääntömääräiset tehtävänsä, tehdä järjestöllisen kartoituksen ja nostaa järjestöllistä tasoaan tavoitettavalle. Luomme samalla välineet ja koulutuksen toimintamallia varten.

Työlainsäädäntö ja yhteiskunnallinen tulonjako

Teollisuusliiton vaikuttamistyö hallituspuolueisiin keskittyy lainsäädäntöhankkeiden haitallisten vaikutusten minimoimiseen. Vuonna 2026 annamme lausunnon kaikista hallituksen työlainsäädäntöä koskevista hankkeista. Otamme kantaa myös sosiaaliturvaa ja työttömyysturvaa koskeviin hankkeisiin.

Orpon-Purran hallitus on vuonna 2026 pääosin toteuttanut työelämään liittyvät esityksensä. Seuraavat eduskuntavaalit järjestetään keväällä 2027. Puolueiden vaaliohjelmat valmistuvat toimintavuoden aikana. Teollisuusliiton eduskuntavaaliohjelma valmistui vuoden 2025 aikana. Liitto ehdottaa merkittäviä rakenteellisia uudistuksia, joilla voidaan vahvistaa työntekijöiden edunvalvontaa ja oikeuksia sekä tukea järjestäytyneiden työmarkkinoiden toimintaa ja liittojen toimintaedellytyksiä. Pyrimme saamaan puolueita esityksiemme taakse.

Tavoitteenamme on lisätä jäsenten osallistumista kansainväliseen toimintaan. Vuoden aikana tarjoamme jäsenille perustietoa sekä ajankohtaisia uutisia onnistumisista ja kansainvälisen toiminnan vaikutuksista. Edistämme kansainvälisyyden merkitystä liiton jäsenten ja ammattiosastojen arjessa.

Teollisuus- ja elinkeinopolitiikka

Teollisuusliiton teollisuus- ja elinkeinopolitiittiset tavoitteet ovat osa eduskuntavaalitavoitteita. Osana jäsenten työllisyyden ja ansiotason turvaamista puolustamme myös olemassa olevia työpaikkoja ja pidämme kiinni saatavuusharkinnasta teollisuuden toimialoilla.

Harmaan talouden torjunta ja työntekijöiden hyväksikäytön ehkäisy ovat myös tavoitteitamme. Tuotamme tutkimustietoa ulkomaalaisen työvoiman kohtaamasta hyväksikäytöstä suomalaisilla työmarkkinoilla. Selvitämme liiton muunkielisille jäsenille suunnatulla jäsenkyselyllä, mitä haasteita heillä on ollut Suomeen rekrytoimisessa.

Yhteiskunnallinen osallistuminen

Valmistelemme vuoden 2026 aikana äänestysaktivointikampanjan. Sen tavoitteena on nostaa Teollisuusliiton jäsenten äänestysaktiivisuutta eduskuntavaaleissa 2027 sekä vaikuttaa siihen, että tuleva hallitus veisi eteenpäin liiton tavoitteita. Eduskuntavaalit muodostavat liiton tärkeimmän edunvalvontapolitiittisen kokonaisuuden.

Osana äänestysaktivointikampanjaa liitto nostaa esiin jäsenten arjen ja työelämän kanalta keskeisiä kysymyksiä eri medioissa. Yhteistyötä alue- ja paikallistoimijoiden kanssa tiivistetään. Hyödynnämme Painava syy -kampanjan aikana luotuja yhteistyömalleja SAK:n liittojen kanssa.

Liiton resurssit

Toimintavuonna alkaa prosessi, jonka lopputuloksena on Teollisuusliiton uusi strategia. Liittokokous päättää seuraavan viisivuotiskauden tavoitteet keväällä 2028. Päämääränä on, että uudesta strategiasta löytyy selkeät päämäärät ja toimivat työkalut liiton jäsenten aseman parantamiseksi. Strategiaa varten kehitämme edelleen vuosisuunnittelun käytäntöjä sekä liiton toiminnan mittaristoa.

Koulutus

Otamme vuonna 2026 käyttöön uuden kurssinhallintajärjestelmän. Sen avulla pyrimme parantamaan koulutusten koordinoitua, houkuttelevuutta, markkinointia sekä palautteiden ja raportoinnin yhdenmukaisuutta.

Jäsenviestintä

Uudistamme Teollisuusliiton verkkosivujen ulkoasun vuoden 2026 aikana. Samalla teemme sivustosta helppokäyttöisemmän. Lisäämme kuuntelutoiminnon liiton verkkosivuille. Myös uutiskirjeiden ulkoasua ja rakennetta virkistetään.

Koska Tekijän paperilehden ilmestymiskerrat vähenevät, kaikille jäsenille lähetettävien uutiskirjeiden määrää lisätään. Tekijän verkkolehdestä lisäämme juttujen uutismaisuutta ja multimediaominaisuuksia. Julkaisemme aiempaa näyttävämpiä juttuja. Tavoitteena on verkkolehden lukijamäärien kasvattaminen.

Teollisuusliiton jäsenlehti Tekijä ilmestyy painettuna kuusi kertaa vuodessa, kolmesti sekä kevät- että syyslukukaudella erikseen määritellyn aikataulun mukaisesti.

Verkkokauppa Sopin toimintaa jatketaan vakiintuneen vastuullisen toimintamallin mukaisesti. Painotamme valikoimassa kotimaisuutta, tarpeellisuutta ja kiinnostavuutta.

