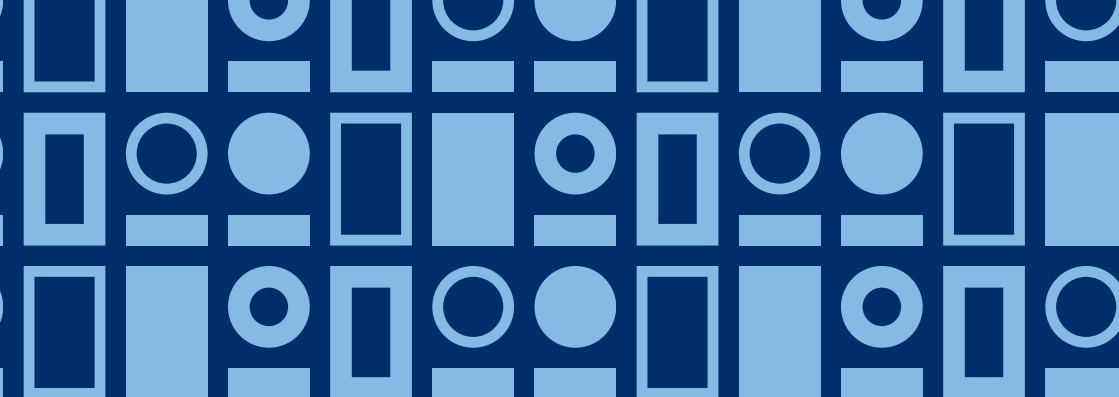




Industrifackets årsredovisning 2025

**Funkar
för mig.**

**Industri
facket**

Innehåll

1. Från ordföranden.....	3
2. Vår ekonomiska verksamhetsmiljö 2024.....	4
3. Kampanjen Vägande skäl mot försämringarna av arbetslivet	5
4. Stärkande av förtroendemannaorganisationen (prioriterat område).....	7
4.1 Vi förbättrar förtroendemannaorganisationens täckning	7
4.2 Vi främjar förtroendemännens rättigheter och förhandlingsställning i förhållande till arbetsgivarna.....	7
4.3 Vi höjer de förtroendevaldas kompetensnivå och utvecklar stödmetoderna	8
4.4 Vi utvecklar arbetarskyddsorganisationen på arbetsplatserna, höjer arbetarskyddets nivå och ökar samarbetet med myndigheterna	9
5. Samhällspåverkan	10
6. Förbättring av organiseringen och medlemsvärvningen (prioriterat område).....	11
6.1 Vi riktar medlemsvärvningen till de områden där tillväxtpotentialen är störst	11
6.2 Vi ökar antalet medlemmar som står till arbetsmarknadens förfogande	11
6.3 Vi når alla som studerar inom förbundets avtalsområden under deras studietid	12
7. Utveckling av fackavdelningarna (prioriterat område)	13
8. Fackförbundets resurser och medlemsservice	14

1. Från ordföranden

Industrifacketts verksamhet styrs av de strategiska riktlinjer som beslutats vid förbundsskongressen. De prioriterade områdena i verksamheten år 2025 var att stärka förtroendemannaorganisationen, förbättra organiseringen och medlemsförvävningen, utveckla fackavdelningarna samt säkerställa en effektiv användning av förbundets resurser. Resurser riktades också till annan strategisk utveckling.

Industrifacketts verksamhetsmiljö förblev utmanande ur facklig synvinkel. Trots detta lyckades vi öka antalet förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige. En starkare facklig organisation på arbetsplatserna är en förutsättning för att upprätthålla och öka organisationsgraden samt för att bevara och utveckla en högklassig intressebevakning. Även om förtroendemannaorganisationen växte är arbetet långt ifrån färdigt. Det fortsätter även framöver.

Ur kollektivavtalsverksamhetens synvinkel var verksamhetsåret betydelsefullt. Vi förhandlade fram kollektivavtal inom ett flertal branscher som förbättrar våra medlemmars köpkraft. Genom framgångsrika förhandlingar säkerställde vi att regeringens lagändringar som försvagar arbetstagarnas ställning inte drabbade förbundets medlemmar med full kraft. Samordningen mellan de fackförbund som tillhör FFC i samband med förhandlingarna fungerade väl och hjälpte även Industrifacket att nå sina egna mål. Att vi kunde nå förhandlingsresultat påverkades också starkt av att vi under våren 2025 satte press på arbetsgivarna genom ett flertal stridsåtgärder. Stödet från förbundets förtroendevalda och medlemmar var mycket viktigt för förhandlarna.

Höstfullmäktige 2025 beslutade om ändringar i grunderna för återbetalning av medlemsavgifter till fackavdelningarna. Ändringarna träder i kraft från början av 2027. Genom reformen strävar vi efter att styra fackavdelningarnas verksamhet mot frågor som rör organisering och utbildning av medlemmar.

Under verksamhetsåret fortsatte arbetet med att öka digitaliseringen. Inom förbundets kontorsorganisation införde vi nya arbetssätt och stärkte integreringen av digitala verktyg i arbetsprocesserna. Samtidigt förbättrade vi de elektroniska tjänsterna för förtroendevalda. Målet är att stödja de förtroendevaldas möjligheter att sköta sina uppdrag med moderna verktyg. Sammantaget strävade vi efter att rikta resurserna ännu mer träffsäkert dit behoven var som störst.

Det gångna verksamhetsåret var arbetsintensivt och krävande för såväl förbundets medlemmar, förtroendevalda och fackavdelningar som för personalen. Jag vill därför rikta ett varmt tack till alla för uthålligheten och det goda samarbetet.

Riku Aalto

2. Vår ekonomiska verksamhetsmiljö 2025

År 2025 låg den totala produktionen i nationalekonomin, det vill säga bruttonationalprodukten, ungefär på samma nivå som året innan. Under årets sista kvartal vände ekonomin uppåt och började växa. Den ekonomiska utvecklingen hämmades framför allt av konsumenternas svaga förtroende för ekonomin och den låga konsumtionen. Hushållen belastades av hög arbetslöshet, ökad osäkerhet i arbetslivet, försämrade skyddsnät och oro över statens skuldsättning.

Det fanns också andra orsaker till den svaga ekonomiska utvecklingen. Besparingar inom den offentliga ekonomin ledde till fler uppsägningar och minskad ekonomisk aktivitet. Bostadsbyggandet förblev på en låg nivå.

Industriproduktionen i Finland ökade med omkring två procent år 2025. Särskilt metallindustrin återhämtade sig efter sommaren. På årsnivå uppgick tillväxten inom metallindustrin till en procent. Den kemiska industrin växte däremot med sex procent, främst till följd av en stark inledning på året. Sågindustriens produktion ökade med fyra procent efter flera svaga år, driven av exporten.

Konjunkturläget inom de branscher utanför industrin som omfattas av Industriefackets avtalsverksamhet förblev svagt. Virkesavverkning och övrigt skogsbruk påverkades negativt av minskade avverkningsvolymerna. Den långvariga nedgången inom tryckeribranschen fortsatte. Efterfrågan på nya fordon var fortsatt exceptionellt svag under 2025; antalet nyregistreringar minskade med fyra procent jämfört med föregående år. Handeln med begagnade fordon var däremot livligare. Efterfrågan på fordonsreparationer och underhållstjänster förblev stabilare än situationen inom bilbranschen i övrigt.

Det svaga konjunkturläget återspeglades på den finländska arbetsmarknaden. Antalet sysselsatta och sysselsättningsgraden fortsatte att försämrats. Enligt Statistikcentralen fanns det i december 2025 cirka 7 000 färre sysselsatta än ett år tidigare. Sysselsättningsgraden för personer i åldern 15–64 år sjönk med en procentenhet jämfört med året innan och uppgick till 75 procent.

Till följd av återhämtningen inom industrin minskade arbetslösheten bland Industriefackets medlemmar något under året. I december betalade A-kassan inkomstrelaterad dagpenning till sammanlagt 8 000 medlemmar i Industriefacket som var helt arbetslösa eller helt permitterade. Motsvarande siffra i december året innan var 9 000.

Konsumentpriserna steg ovanligt lite. Inflationen stannade vid 0,3 procent.

Till följd av den avtagande inflationen och högre avtalsenliga löneökningar än normalt steg reallönerna i Finland ovanligt snabbt under året. Enligt Statistikcentralen var reallönerna under årets sista kvartal 3,5 procent högre än ett år tidigare. Industrierbetarnas löner steg något långsammare än löntagarnas löner i genomsnitt.

3. Kollektivavtalsrundan 2024–25

Den traditionella avtalsrunda som inleddes 2024 kunde inte slutföras under samma år, även om företagsspecifika kollektivavtal förhandlades fram fortlöpande under året. Redan i november 2024 utfärdade förbundet flera strejkvarsel för att påskynda förhandlingarna. Den första arbetskonflikten inleddes den 3 december. Förhandlingarna och arbetskonflikterna fortsatte in på år 2025.

Kollektivavtalsförhandlingarna stöddes av kampanjen #Vägandeskäl, som hade inletts redan under 2024. Förbundets medlemmar engagerades genom olika aktiviteter kopplade till avtalsrundan och arbetskonflikterna. Strejkkommittéerna vid de berörda arbetsplatserna hade en central roll i detta arbete. Situationen var gynnsam för att öka medlemmarnas kunskap om anställningsvillkor och rättigheter i arbetslivet.

Industrifacket styrelse godkände slutligen den 22 februari 2025 förhandlingsresultatet för kollektivavtalet för arbetstagare inom teknologiindustrin, vilket möjliggjorde att samtliga avtal inom förbundets avtalsområden kunde slutföras. Den treåriga avtalsuppgörelsen garanterade löneförhöjningar på sammanlagt 7,8 procent. Båda parterna har möjlighet att säga upp kollektivavtalet så att det upphör den 30 november 2026. Det så kallade normgivande avtalet inom teknologiindustrin säkerställde en ökning av köpkraften för finländska löntagare.

Utöver löneförhöjningar eftersträvade vi under kollektivavtalsförhandlingarna 2024–25 förbättringar i avtalsinnehållet i enlighet med förbundets strategi. Målen gällde bland annat familjeledigheter, äldre arbetstagares ställning, lika lön för lika arbete, sjukfrånvaro samt arbetstider.

Det viktigaste målet i förhandlingarna var dock att motverka de försämringar som följer av de lagändringar som förberetts av regeringen Orpo–Purra. Arbetsgivarsidan drev starkt på för att införa de försämringar i arbetslivet som de nya lagarna möjliggör som en del av kollektivavtalen. Vi lyckades avvärja dessa försämringar inom Industrifackets största industribranscher. På de mindre avtalsområdena fick man nöja sig med mer begränsade resultat.

Regeringens reformer inom arbetslivet har utgjort ett ständigt hot mot arbetstagarnas ställning och kollektivavtalens betydelse. Exempelvis kan de lagändringar om lokala avtal som trädde i kraft den 1 januari 2025 försvaga arbetsgivarsidans organisationsgrad, vilket i förlängningen kan undergräva grunden för det nuvarande systemet med allmänt bindande kollektivavtal. I kollektivavtalsförhandlingarna lyckades vi komma överens om bestämmelser som utökar möjligheterna till lokala avtal och förtydligar hur sådana avtal ska ingås. Det var inte möjligt att införa sådana preciseringar i samtliga av förbundets kollektivavtal, men bland annat kollektivavtalen inom de största områdena av teknologi och kemiindustrin innehåller nu förtydliganden om lokala avtal.

Bevarandet av huvudförtroendemannens ställning i lokala förhandlingar samt stärkandet av arbetarskyddsfullmäktiges ställning genom kollektivavtal behandlas närmare i avsnitt 4.

I förhandlingarna enades man för de största avtalsområdenas del om bestämmelser som ger ett bättre skydd än lagen när det gäller minimitiderna för omställningsförhandlingar, vilka förblev oförändrade. Detta innebär att löneutbetalningen

till arbetstagarna efter avslutade omställningsförhandlingar inom vissa avtalsområden fortsätter dubbelt så länge som lagens minimikrav föreskriver. I vissa kollektivavtal bibehålls också skrivningen att det även i fortsättningen krävs vägande skäl för att säga upp en arbetstagare, något som förbundet drev en synlig kampanj för under verksamhetsåret.

Vi lyfte i stor utsträckning fram frågor om likabehandling och jämställdhet i arbetslivet vid förhandlingsborden inom olika avtalsområden. Vi eftersträvade en harmonisering av längden på den betalda föräldraledigheten samt förbättringar av andra sociala bestämmelser. Vi ville också stödja äldre arbetstagares möjligheter att orka längre i arbetslivet. När det gäller dessa mål nåddes dock inte det resultat som eftersträvades i förhandlingarna.

Under kollektivavtalsrundan förbättrades samordningen av förhandlingarna avsevärt mellan de fackförbund som hör till FFC samt andra förbund verksamma inom Industrifackets avtalsområden. Samordningen gav goda resultat och kommer att fortsätta även i framtiden. Vi förbättrade också den interna samordningen inom förbundet. Särskild vikt lades vid att säkerställa att förbundsorganisationen var väl rustad på de arbetsplatser och inom de avtalsområden som var centrala för förhandlingarna.

Under verksamhetsåret utredde vi arbetsgivarnas intresse för att ingå riksomfattande kollektivavtal inom sektorer där företagsspecifika kollektivavtal förekommer. Vi inledde diskussioner med Puuteollisuus ry om att ingå ett riksomfattande kollektivavtal med de företag som var villiga att ansluta sig till ett sådant avtal. Parterna beslutade att inleda förhandlingar om ett nytt riksomfattande kollektivavtal i mars 2026.

4. Stärkande av förtroendemannaorganisationen (prioriterat område)

De förtroendevalda som verkar på arbetsplatserna spelar en stor roll både i medlemmarnas intressebevakning och i organiseringen på arbetsplatser. Detta prioriterade område omfattar flera mål i enlighet med förbundets strategi: att öka täckningen av förtroendemannaorganisationen, förbättra förtroendemännens rättigheter och förhandlingsposition, höja de förtroendevaldas kompetensnivå, främja stödåtgärder för att sköta uppdraget, upprätthålla ork och välbefinnande samt höja nivån på arbetarskyddet på arbetsplatserna.

4.1 Vi förbättrar förtroendemannaorganisationens täckning

Genom att skapa en noggrann lägesbild över vilka arbetsställen som har förtroendevalda och vilka som saknar dem kan vi rikta rekryteringen av förtroendevalda bättre än tidigare. Den organisationsmässiga lägesbild som färdigställdes hösten 2025 beskrivs närmare i avsnitt 6. Kompletteringsval till förtroendeuppdrag på arbetsplatser genomfördes i viss utsträckning redan i början av året i samband med uppföljningen efter strejkerna.

Under verksamhetsåret tog vi på utvalda arbetsplatser i bruk verksamhetsmodellen med organiserad arbetsplats. Syftet med den nya modellen är att bygga upp en fungerande och utbildad förtroendemannaorganisation på arbetsplatserna. Modellen beskrivs närmare i avsnitt 6.

Under verksamhetsåret samlade vi in information om nya företag där det behövs en förtroendeman. Vi rekryterade förtroendemän till nya företag enligt en gemensam verksamhetsmodell. Dessutom skapade vi en lägesbild över cirka 200 oorganiserade arbetsställen där en förtroendemannaorganisation behöver byggas upp.

Under verksamhetsåret hölls arbetarskyddsval på Industrifackets arbetsplatser. Vi planerade en särskild kampanj inför valen. Antalet arbetarskyddsfullmäktige ökade med två procent. Under året publicerade vi tillsammans med vår försäkringspartner Turva poddar om arbetarskydd och välbefinnande i arbetet.

Sammantaget förblev antalet medlemmar i förtroendeuppdrag på arbetsplatserna oförändrat under 2025. Antalet tillsatta förtroendemannauppdrag ökade, liksom antalet tillsatta arbetarskyddsuppdrag.

4.2 Vi främjar förtroendemännens rättigheter och förhandlingsställning i förhållande till arbetsgivarna

I Industrifackets strategi slås fast att förtroendemännens rättigheter och ställning som den primära personalrepresentanten bör tryggas genom lagstiftning. Den lag om lokala avtal som förbereddes av regeringen Orpo–Purra bekräftade emellertid att det även är möjligt att välja en förtroendefullmäktig som inte tillhör något fackförbund. Under avtalsrundan 2024–25 lyckades man i kollektivavtalen inom förbundets största branscher säkerställa att lokala avtal endast kan ingås av

kollektivavtalets parter. I praktiken innebär detta att huvudförtroendemannen i första hand förhandlar fram lokala avtal med arbetsgivaren. I andra hand kan ett lokalt avtal ingås av en arbetsgrupp för lokala avtal som inrättats på arbetsplatsen. Lagändringen gav en fackligt obunden förtroendefullmäktig möjlighet att ingå lokala avtal, men genom kollektivavtalen kunde denna förändring motverkas inom de största avtalsområdena.

På basis av initiativ från medlemmarna sattes som mål att förbättra de förtroendevaldas rätt till information. Samtidigt framkom ett behov av att förbättra informationen om de rättigheter till information som redan finns. Vi kartlade på vilka områden förtroendemännens rättigheter och ställning kan stärkas genom kollektivavtal, även genom internationella jämförelser. Utifrån denna utredning lade vi fram förslag inför kollektivavtalsförhandlingarna.

Rättigheterna för arbetarskyddsfullmäktige till ledighet från det ordinarie arbetet harmoniserades med de rättigheter som förtroendemännen har. Att förbättra arbetarskyddsfullmäktiges ställning och rättigheter till samma nivå som huvudförtroendemännens har länge varit ett mål för förbundet.

I förhandlingarna främjades också likvärdiga utbildningsrättigheter för förtroendevalda inom olika avtalsområden. Däremot lyckades man inte säkerställa att förtroendefullmäktige fick rätt att delta i Industrifackets ordinarie utbildningssystem.

Vi fortsatte att aktivt informera om de förtroendevaldas rättigheter. Under verksamhetsåret bidrog vi till den offentliga debatten och aktiverade fackavdelningarna. Målet är att de förtroendevalda ska utnyttja sina rättigheter i större utsträckning.

Dessutom drev vi rättstvister till domstol med låg tröskel när en medlem med förtroendeuppdrag var inblandad, även i fall där utgången var osäker. Vi reagerade kraftfullt på situationer där vi upptäckte diskriminering av arbetstagare på grund av facklig verksamhet. I sådana fall begärde vi även förundersökning av polisen. Misstankar om diskriminering uppstod till exempel i samband med arbetskonflikter eller när en person ställde upp som kandidat i förtroendemannaval.

Förbundets möjligheter att påverka lagstiftningen om förtroendemännens ställning och rättigheter har under den nuvarande regeringens mandatperiod varit i det närmaste obefintliga. Vi har ändå aktivt deltagit i de arbetsgrupper för lagberedning som samordnas av FFC, lämnat utlåtanden om lagförslag och hörts i riksdagen.

4.3 Vi höjer de förtroendevaldas kompetensnivå och utvecklar stödmetoderna

Utbildningsnivån för förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige har ökat något under de senaste åren. Andelen personer som genomgått grund- eller fortsättningskursen har ökat. Åtgärderna under verksamhetsåret 2025 planerades så att denna positiva utveckling skulle fortsätta. Vi fortsatte att utnyttja resultaten från den utbildningsenkät som genomfördes året innan. Vi samordnade tidsscheman och innehåll för all utbildning. Därigenom kunde vi säkerställa utbildningarnas kvalitet, undanröja överlappningar och skapa större enhetlighet mellan utbildningarna. Detta arbete fortsätter under 2026.

Vi säkerställde omfattningen och nivån på utbildningen för de förtroendevalda genom kursförhandlingar som genomfördes före avtalsrundan 2024–25. De flesta arbetsgivarförbund godkände ett tvåårigt utbildningsavtal.

Under 2025 genomförde vi en enkät om de förtroendevaldas ork och välbefinnande, vilket gav oss värdefull information om deras psykiska hälsa. Framöver kommer vi att utveckla utbildningsinnehållet så att det också stöder det psykiska välbefinnandet.

Vi strävar kontinuerligt efter att säkerställa att utbildningen för de förtroendevalda motsvarar dagens krav. På alla förbundets kurser och evenemang betonades vikten av medlemsrekrytering och organisering. Vi såg också till att det erbjuds kurser för förtroendevalda på engelska och att det finns undervisning om inom digitala färdigheter, språk och interaktionsfärdigheter. Vid Murikkainstitutet infördes en ny typ av responsenkät för kursdeltagarna.

Användningen av digitala lärplattformar i förbundets utbildningar utökades. Samtidigt fick de förtroendevalda värdefulla färdigheter i nätbaserat lärande. Vi fortsatte att utveckla och marknadsföra självstudiematerial inom förtroendemannauppgifter, arbetarskydd och organisationsverksamhet. Dessa gör det möjligt att studera oberoende av tid och plats. Vi började också samla in respons på materialet.

Under verksamhetsåret utvidgade vi användningen av e-tjänsten för förtroendevalda. Vi coachade både förtroendevalda och personal att använda tjänsten och andra informationssystem. Detta arbete fortsätter under 2026, liksom utvecklingen av de elektroniska tjänsterna. Mer information om utvecklingen av e-tjänsten finns i avsnitt 8.

Kompetensen kring medlemsvård bland fackavdelningarnas och arbetsplatsernas förtroendevalda stärktes genom utbildningar och Teams-infon. För de förtroendevalda ordnades Teams-utbildningar om arbetskraftens rörlighet, mångfald i arbetslivet samt arbetsrelaterat utnyttjande och människohandel.

Vi fortsatte och förstärkte verksamheten med handledning för förtroendevalda inom tre verksamhetsområden samt genom distansbaserade gruppträffar. Samtidigt stärkte vi förbundspersonalens kompetens inom handledningsverksamheten. Handledningen erbjuder de förtroendevalda en arena för kollegialt stöd och gemensamt lärande som enligt deltagarnas respons bidrar till att de orkar bättre i sina uppdrag. Vi fortsatte också att ordna lågröskelträffar online via Teams, såsom "Turvallisesti työpaikalla"-morgonkaffet och resurskaféer. Dessa möten fungerar som värdefulla kanaler för informationsutbyte och dialog mellan förbundet och de förtroendevalda.

Temat med arbetsvälbefinnande och ork stod starkt i fokus, inte bara inom utbildningarna för de förtroendevalda utan även vid arbetsmiljöseminariet och förtroendemännens temaseminarium. Arbetsmiljödagar arrangerades inom samtliga verksamhetsområden. Arbetsmiljösektionen inledde planeringen av en handbok som ska stödja de förtroendevalda i deras arbete. Handboken är avsedd att publiceras våren 2026.

4.4 Vi utvecklar arbetarskyddsorganisationen på arbetsplatserna, höjer arbetarskyddets nivå och ökar samarbetet med myndigheterna

Vi genomförde en enkät inom samtliga av förbundets avtalsområden för att kartlägga arbetarskyddets tillstånd på arbetsplatserna. Enkäten gav värdefull information som redan under slutet av året utnyttjades vid planeringen och framtagandet av material för de förtroendevalda. Resultaten kan också användas i intressebevakningen och i utvecklingen av verksamheten på arbetsplatsnivå.

Arbetstagarnas jämställdhet och likabehandling samt minskningen av arbetsrelaterat utnyttjande är viktiga teman inom arbetarskyddet. I dessa frågor spelar samarbetet med myndigheterna en betydande roll. Därför utvecklade och upprätthöll vi våra kontakter med dataombudsmannen, jämställdhetsombudsmannen, diskrimineringsombudsmannen samt migrationsverket.

5. Samhällspåverkan

Regeringen har under hela sin mandatperiod genomfört omfattande nedskärningar i socialskyddet och har inte varit beredd att frångå sina mål. Samtidigt har den offentliga ekonomin befunnit sig i ett svårt läge. Detta har gjort förbundets påverkansarbete delvis svårt och i vissa fall till och med verkningslöst.

Under 2025 fokuserade Industrifacket på verkansarbete på att minimera effekterna av regeringen Orpo–Purras försämringar av arbetslivet och att förhindra ytterligare nedskärningar. I den offentliga debatten lyfte vi fram hur regeringens åtgärder påverkat förbundets medlemmar och deras inkomstnivå. Vi uppmärksammade också hur inflationen hade försvagat medlemmarnas köpkraft.

Varvsindustrin stod under verksamhetsåret i centrum för uppmärksamheten, bland annat på grund av affärer kring isbrytare och arbetsrelaterat utnyttjande kopplat till den grå ekonomin. Förbundet krävde att isbrytare som byggs i Finland ska tillverkas enligt finländska arbetsvillkor och utan inslag av grå ekonomi. Utnyttjandet av utländsk arbetskraft blev en del av den offentliga debatten delvis tack vare Industrifackets insatser. Förbundet hade redan 2024 stärkt sina resurser för frågor som rör utländsk arbetskraft och spelade en central roll i att avslöja missförhållanden i underleverantörskedjan vid Åbovarvet. Vi fick också möjlighet att kommentera innehållet i boken "Pitkä vuoro" av Paavo Teittinen. Boken behandlar människohandel och exploatering i det finländska arbetslivet och tilldelades Finlandsdiapriset för facklitteratur.

Den industripolitiska strategi som regeringen tagit fram färdigställdes i slutet av 2024. Industrifackets mål har varit att regeringen ska avsätta tillräckliga resurser i statsbudgeten för att stärka industrins verksamhetsförutsättningar. I EU har vårt påverkansarbete haft som mål att säkerställa att unionen beaktar behoven hos finländska arbetstagare och den finländska industrin.

Industrifacket kommenterade innehållet i den nya förordningen om företagshälsosovård och behovet av ändringar genom FFC. Ett av målen är att göra företagshälsosovårdens förebyggande verksamhet mer högkvalitativ och jämlik.

Välfärdsområdes- och kommunalvalet hölls 13.4.2025. Industrifacket uppmunttrade sina medlemmar att använda sin rösträtt och påverka. Medlemmar som ställde upp som kandidater fick stöd både regionalt och nationellt. Till deT valkandidatgalleri som upprätthölls av FFC anmälde sig 530 kandidater från Industrifacket, varav 168 till välfärdsområdesvalets kandidatgalleri. Industrifackets medlemmar valdes in i kommunfullmäktige och välfärdsområdesfullmäktige runt om i Finland.

Under verksamhetsåret främjade vi förbundets strategiska mål att stärka medlemmarnas internationella engagemang. Vi utarbetade en plan för att involvera medlemmar i projektuppföljningsresor som organiseras av SASK. Två internationellt erfarna aktiva medlemmar deltog i en resa till Filippinerna som arrangerades i slutet av året. Erfarenheterna från resan presenterades för nätverket av internationellt ansvariga inom fackavdelningarna vid ett gemensamt Teams-möte. Vi tydliggjorde och visualiserade även utbildningsstigen för de internationellt ansvariga.

6. Förbättring av organiseringen och medlemsvärvningen (prioriterat område)

Industrifacket's mål är att vända medlemsutvecklingen till tillväxt under kongressperioden 2023–2028. Genom våra egna åtgärder kan vi påverka hur stor andel av arbetstagarna som organiserar sig. Däremot kan vi inte påverka det totala antalet arbetstagare på arbetsplatserna. Tillväxten inom industrin och ökningen av antalet arbetstagare är beroende av utvecklingen i Finlands ekonomi och av industristrukturen.

Medlemsrekrytering och medlemsvård är de viktigaste verktygen för att öka organisationsgraden. Att satsa på dessa områden var en av våra prioriteringar under 2025, liksom under många tidigare år. Det prioriterade område som behandlas i avsnitt 4 – stärkandet av förtroendemannaorganisationen – är också starkt kopplat till organiseringen.

6.1 Vi riktar medlemsvärvningen till de områden där tillväxtpotentialen är störst

Under 2025 byggde vi upp och tog i bruk en omfattande organisatorisk lägesbild. Med hjälp av den kan vi se hur hög organisationsgraden är på olika arbetsplatser och hur stark förtroendemannaorganisationen är. Vid uppbyggnaden av lägesbilden användes de kartläggningar som genomfördes på strejkdramade arbetsplatser under avtalsrundan. Lägesbilden kommer att uppdateras och preciseras fortlöpande under de kommande åren.

Den omfattande lägesbilden färdigställdes i slutet av året, och dess effekter på förbundets verksamhet kommer att bli synliga under de kommande åren. Lägesbilden är ett nyckelverktyg för att effektivt rikta medlemsrekryteringen och andra åtgärder som stärker organisationen. Den visar var det finns medlemspotential och behov av organiseringsinsatser. Rekryteringen kan till exempel riktas till nya och växande arbetsplatser eller till arbetsplatser med många arbetstagare med utländsk bakgrund, eftersom organisationsgraden där ofta är låg. Vi använder också lägesbilden för att stärka förtroendemannaorganisationen, såsom beskrivits i avsnitt 4.

6.2 Vi ökar antalet medlemmar som står till arbetsmarknadens förfogande

Under 2025 fortsatte vi att använda organiseringsmetoder i olika kampanjer. Inom organiseringsarbetet betraktas arbetsplatserna utifrån tre sammanhängande områden: medlemsrekrytering, val av förtroendevalda och skapandet av kollektiv styrka. Den viktigaste kampanjen var den kollektivavtalskampanj som inleddes hösten 2024 och fortsatte under våren 2025. Kampanjen fokuserade på de arbetsplatser som var viktigast med tanke på kollektivavtalsrundan. Under 2025 pågick dessutom omkring tio arbetsplatsspecifika kampanjer för intressebevakning.

Hösten 2025 inledde vi införandet av den nya verksamhetsmodellen "organiserad arbetsplats". Modellen ger mål och verktyg för att förbättra arbetsplatsens organisatoriska status. En organiserad arbetsplats kännetecknas bland annat av en hög

organisationsgrad samt en fungerande och utbildad förtroendemannaorganisation. Även en jämn fördelning av förtroendeuppdragen ingår i målsättningen. Modellen bygger på organiseringsmetoder. Det praktiska arbetet genomfördes huvudsakligen via regionventren. Målobjekten valdes utifrån den organisatoriska lägesbilden. Vi inledde kampanjer även på arbetsplatser som fått begränsad uppmärksamhet under tidigare år. På sådana arbetsplatser går arbetet med att öka medlemsantalet och organisationsgraden långsammare. Det är också viktigt att de förtroendevalda engagerar sig för att resultaten ska bli bestående. Införandet av den nya modellen kräver dessutom ny kompetens hos personalen.

Sammanlagt genomfördes under 2025 organiseringsåtgärder på närmare 1 800 arbetsplatser. Genom dessa insatser värvades omkring en fjärdedel av förbundets nya medlemmar.

Under verksamhetsåret genomfördes färre så kallade medlemsrekryteringssvep än planerat. Dessa svep består av grupperade och snabbt genomförda arbetsplatsbesök som syftar till att öka förbundets synlighet och samla in information. I Österbotten testades ett nytt koncept för sådana besök, vilket är avsett att användas i större omfattning under 2026.

Vi fortsatte också med telefonkampanjer som en del av medlemsrekryteringen. Genom dessa kampanjer rekryterade vi studerandemedlemmar som avslutat sin utbildning till ordinarie medlemskap. Kampanjen genomfördes både på våren och på hösten. Vi fortsatte dessutom med telefontjänsten "Enkelt med i förbundet", som gör det smidigare att bli medlem.

Vi förebyggde under 2025 medlemsavgångar. I så kallad medlemsräddning kontaktas medlemmar på olika sätt när deras medlemsavgift av någon orsak inte har betalats. Vi började också kontakta utträdande medlemmar i syfte att få dem att återansluta sig till förbundet. Efter ett lyckat försök beslutade vi att verksamheten ska fortsätta.

Vid Industrifackets medlemsevenemang har under flera år vikten av organisering, förtroendemän och intressebevakning på arbetsplatsen lyfts fram. Detta arbete fortsatte under 2025. Det är särskilt viktigt vid evenemang där nya medlemmar deltar. Medlemmarna har bland annat fått exempel på vad samarbete mellan medlemmar och förbundet har åstadkommit på arbetsplatserna. Vid möten och evenemang med förtroendevalda betonas vi deras roll och gemensamma ansvar för medlemsrekryteringen. Resultaten börjar synas, eftersom betydelsen av organisering förstås allt bättre.

6.3 Vi når alla som studerar inom förbundets avtalsområden under deras studietid

Industrifackets strategi är att nå potentiella medlemmar redan under studietiden. Studerandemedlemskap är en av vägarna till att bli ordinarie medlem i förbundet. Under 2025 tog vi fram en färdplan för hur vi ska nå alla studerande inom förbundets branscher. Vi utvecklade också processen för hur studerandemedlemmar rekryteras till fullvärdiga medlemmar.

Vi når studerande genom arbetslivsinfo, det vill säga information i läroanstalter. Genom dessa informationsinsatser når vi cirka 90 procent av läroanstalterna inom avtalsområdena. Under verksamhetsåret utvecklade vi informationsarbetet genom att tydliggöra ansvar och resurser för läroanstaltsinformationen. En del av arbetet utförs av frivilliga. Antalet frivilliga ökades och de utbildades under året. Vi genomförde också ett praktikantprogram för informationsspirare i läroanstalter, vilket förbättrade deras kompetens. Programmet har gett goda resultat.

7. Utveckling av fackavdelningarna (prioriterat område)

För kongressperioden 2023–2028 har ambitiösa mål satts för att utveckla fackavdelningarnas verksamhet. Målet är att så många avdelningar som möjligt ska verka aktivt, planmässigt och i linje med strategins mål. Under verksamhetsåret minskade antalet avdelningar med cirka sju procent. Samtidigt ökade den genomsnittliga storleken per avdelning med ungefär tio medlemmar.

Förbundets fullmäktige beslutade i november 2025 att förnya fackavdelningarnas finansieringsmodell. Avdelningarna har traditionellt fått en fast andel av medlemsavgifterna i återbäring. Från och med 2027 kommer storleken på återbäringen att bestämmas utifrån avdelningens aktivitetsnivå. Den historiska reformen har beretts under lång tid. Fackavdelningarnas synpunkter samlades in i början av verksamhetsåret genom en enkät. Modellen har utvecklats vid organisationsdagarna under 2024 och 2025.

I den nya finansieringsmodellen delas avdelningarna in i fyra nivåer beroende på hur aktivt de utför de uppgifter som krävs enligt förbundets stadgar, såsom medlemsrekrytering, utbildningsverksamhet och val av förtroendevalda. Modellen innehåller ett incitament: avdelningar som överträffar normalnivån får en större andel av medlemsavgiftsintäkterna än tidigare. Den första klassificeringen görs utifrån verksamheten år 2026.

Parallellt med finansieringsreformen har modellen för organiserade fackavdelningar utvecklats. Den innehåller riktlinjer och verktyg för avdelningar som vill utveckla sin verksamhet och eventuellt höja sin klassificering. Förbundet utbildar och stöder dessa avdelningar på flera sätt.

Vi fortsatte också med regionala projekt för eorganiserande fackavdelningar, där deltagande avdelningar anställer en gemensam organisatör. Målet är att organisationsgraden och antalet förtroendevalda ska öka på arbetsplatserna inom dessa avdelningar. Under verksamhetsåret pågick som mest sex sådana projekt, med sammanlagt 17 avdelningar.

Utöver detta arrangerades under året regionala #tankesmedja-kurser, förbundsmöten och regionala träffar. Syftet med alla dessa var att aktivera fackavdelningarnas verksamhet och stärka samarbetet.

8. Fackförbundets resurser och medlemsservice

2020-talet har varit en utmanande tid för Industrifacket och dess medlemmar. Ekonomiska, politiska och samhällseliga förändringar har skakat förbundets verksamhetsmiljö. I den strategi som antagits av förbunds kongressen slås fast att förbundets resurser vid behov ska omfördelas och verksamheten effektiviseras. Resurserna ska riktas i enlighet med de strategiska målen: bland annat till intressebevakning, förbättrad organisering, medlemsservice och utnyttjande av digitalisering.

Utifrån dessa utgångspunkter genomfördes omställningsförhandlingar inom Industrifackets kansliorganisation år 2024. I förhandlingarna beslutades att rikta om förbundets resurser, bland annat till medlemsservice inom arbetsrättsliga frågor samt till samhällspåverkan genom att slå samman påverkansarbete och forskning i en och samma enhet. Andelen digital kommunikation utökades. Till exempel publicerades studiehandboken under verksamhetsåret 2025 för första gången enbart i digital form. Antalet utgivningar av den tryckta medlemstidningen minskade. Förändringarna i verksamhetssätt och organisation trädde i kraft från och med verksamhetsårets början och genomfördes i huvudsak smidigt.

Under 2025 pågick eller inleddes flera informationssystemprojekt. Ett av dessa är ett nytt kurshanteringssystem som möjliggör mer riktad kursmarknadsföring. I e-tjänsten för förtroendevalda lades nya funktioner till, och som en ny helhet infördes företagsvisa avtal. För hantering av lönefordringar beslutades att utveckla avtalsbranschspecifika mallar.

Även förberedelserna för en mobilapplikation som byggs på e-tjänstens plattform inleddes. Planeringen och genomförandet av ett nytt arkiveringssystem hann däremot inte påbörjas. Förberedelserna för förbundets AI-policy och införandet av artificiell intelligens tog också sin början.

Inom medlemsservicen satsade vi på flerspråkighet och lättläst språk. De tekniska lösningarna för en trespråkig telefonservice utvecklades vidare. I regioncentren fungerar den flerspråkiga servicen väl på vissa håll i landet, men på andra håll finns fortfarande behov av förbättringar i språkutbudet. I den flerspråkiga Hermes-appen lades nya avtalsbranscher till.

Inom Industrifackets medlemskommunikation främjades under 2025 målet att ge medlemmarna aktuell och mer lättbegriplig information. Arbetet med en lättläst del av förbundets webbplats inleddes. Webbplatsen kommer att färdigställas under 2026. Artiklar i tidningen Tekijä producerades flexibelt i olika språkversioner beroende på behov och innehåll. Mångsidig och riktad kommunikation användes till exempel i kampanjerna inför kommun- och välfärdsområdesvalen samt i kampanjen "Ska vi komma överens om att".

I slutet av året inledde vi en kampanj om Industrifackets kvalitativa och ekonomiska medlemsförmåner. Kampanjen fortsätter och utvecklas under 2026. Huvudsyftet med kampanjen är att stärka den så kallade medlemslojaliteten, men den är också utformad för att fungera som ett verktyg för medlemsrekrytering.

