



Industrifackets verksamhetsplan 2025

**Funkar
för mig.**

**Industri
facket**

Innehåll

1. Från ordföranden	4
2. Fackets mål syns i verksamhetsplanen	5
3. Prioritering: Förbättring av organiseringen och medlemsvärvningen	6
3.1 Vi riktar medlemsvärvningen där tillväxtpotentialen är störst	6
3.2 Vi ökar antalet medlemmar som står till arbetsmarknadens förfogande	6
3.3 Vi når alla som studerar inom förbundets avtalsområden under deras studietid.....	7
4. Prioritering: Vi stärker förtroendemannaorganisationen.....	8
4.1 Vi förbättrar förtroendemannaorganisationens täckning.....	8
4.2 Vi främjar förtroendemännens rättigheter och förhandlingsställning	8
4.3 Vi höjer de förtroendevaldas kompetensnivå och utvecklar stödmetoderna	9
4.4 Vi främjar de förtroendevaldas ork i deras uppgifter på arbetsplatserna.....	10
4.5 Vi utvecklar arbetarskyddsorganisationen på arbetsplatserna, höjer arbetarskyddets nivå och ökar samarbetet med myndigheterna	10
5. Prioritering: Utveckling av fackavdelningarna.....	11
6. Prioritering: Effektiv användning av förbundets resurser	12
7. Övrig strategisk utbildning	13

1. Från ordföranden

Planeringen av Industrifackets verksamhet bygger på den strategi som förbunds kongressen beslutat om. Prioriteringarna för förbundets verksamhet under 2025 är att förbättra organiseringen och medlemsvärvningen, stärka förtroendemannaorganisationen, utveckla fackavdelningarna, utnyttja fackets resurser effektivt och annan strategisk utveckling.

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

Den kraftiga omställningen såväl i samhället som på arbetsmarknaden pågår fortfarande. Vi måste säkerställa förbundets operativa och ekonomiska förmåga att sköta våra medlemmars ärenden. Även genom att öka samarbetet med andra förbund kan vi allt bättre försvara våra medlemmars intressen.

Riku Aalto

2. Fackets mål syns i verksamhetsplanen

Verksamhetsplanen följer Industrifackets strategi Steget före i förändringen, som godkändes vid förbunds kongressen 2023. Två av prioriteringarna för 2024 års verksamhet fortsätter från året innan: att förbättra organiseringen och medlemsvärvningen samt att stärka förtroendemannaorganisationen. De två prioriteringarna har mycket gemensamt och stöder varandra. Antalet medlemmar och förtroendevalda påverkar direkt fackets kollektiva styrka på arbetsmarknaden och i samhället.

Verksamhetsplanens mål kommer direkt från strategin. Av de praktiska åtgärderna är en del nya uppslag och en del är en fortsättning på tidigare utfört arbete.

De två övriga prioriteringarna för verksamhetsåret är att utveckla fackavdelningarna och att använda fackets resurser effektivt. Syftet är att skärpa hela förbundsorganisationens verksamhet. Samtidigt får fackmedlemmarna ännu mer värde för sina medlemsavgifter.

Verksamhetens framgång år 2025 mäts med följande nyckeltal: ökningen av antalet medlemmar, organisationsgraden på arbetsplatser, antalet valda huvudförtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige, antalet nya huvudförtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige, förtroendemannaorganisationens täckning, antalet besök på arbetsplatser och antalet genomförda förtroendemannautbildningar.

3. Prioritering: Förbättring av organiseringen och medlemsvärvningen

Ett av huvudmålen för den förbundskongressens mandatperiod 2023–2028 är att öka Industrifacketts medlemsantal. Arbetet är utmanande då lågkonjunktur råder i ekonomin. Organisationen och medlemsvärvningen riktas till platser där den största potentialen finns enligt vår analys. Under förbundskongressens mandatperiod strävar vi också efter att nå ut till alla som studerar inom förbundets avtalsbranscher.

Vissa praktiska åtgärder relaterade till organiseringen och medlemsvärvningen hjälper också till att genomföra en annan prioritering, nämligen att stärka förtroendemannaorganisationen.

3.1 Vi riktar medlemsvärvningen där tillväxtpotentialen är störst

Under 2025 kommer vi att införa en mer detaljerad metod för att utreda på vilken nivå organiseringen på arbetsplatserna och förtroendemannaorganisationens styrka är. För att upprätthålla en lägesbild krävs samarbete i hela förbundet och i viss mån även nya verksamhetsätt.

Med hjälp av aktuella uppgifter kan vi inrikta åtgärder relaterade till medlemsvärvning där det finns potentiella medlemmar. Vi ägnar särskild uppmärksamhet åt nya företag där antalet produktionsarbetare ökar. Vi värvar medlemmar på arbetsplatser med utländsk arbetskraft.

Vi utnyttjar samma metod även för att stärka förtroendemannaorganisationen (se kapitel 4.1).

3.2 Vi ökar antalet medlemmar som står till arbetsmarknadens förfogande

Under 2025 kommer vi att hålla framme organiseringens betydelse i hela förbundsorganisationens verksamhet. Vi lyfter fram vikten av en hög organisationsgrad på arbetsplatserna vid alla medlemsevenemang utbildningar. När det gäller förtroendevalda understryker vi deras roll och gemensamma ansvar vid medlemsvärvning. Vi använder också medlemsevenemang för att marknadsföra förtroendeuppdrag. Vi anordnar utbildning för förbundets personal för att effektivisera medlemsvärvningen.

Vi fortsätter med kommunikationskampanjen "Ska vi komma överens att..." under 2024. Med hjälp av kampanjen försöker vi effektivisera medlemsvärvningen och bli bättre på att behålla medlemmar. Kampanjen ökar kännedomen om Industrifacketts, förtroendemannens och kollektivavtalets roll och betydelse. Vi betonar att ett bättre arbetsliv byggs upp genom överenskommelser.

Besök på arbetsplatsen är en viktig åtgärd för att effektivisera medlemsvärvningen och stärka förtroendemannaorganisationen. Utöver enskilda besök kommer vi under 2025 även att

genomföra arbetsmiljödagar med fokus på arbetarskydd och så kallade regionala svep, med fokus på medlemsvärning och en bättre medlemsbehållning. Vi planerar arbetsplatsbesöken baserat på den aktuella lägesbilden, dvs. vi går till de platser där arbetet utförs. Vi fortsätter att använda oss av Vi är facket-materialet när vi besöker arbetsplatser.

Industrifacket fortsätter kampanjarbetet för organisering. Under de senaste åren har ett stort antal nya medlemmar värvats i samband med kampanjer. Arbetsplats-specifika kampanjer riktas på ovan nämnt sätt.

Under verksamhetsåret genomför vi en samtalskampanj. Telefonsamtal används särskilt för att värva nya studerandemedlemmar. Förbundet erbjuder även tjänsten Helposti liittoon (Enkelt att bli medlem) där medlemsansökan fylls i per telefon. Frivilliga medlemmar deltar också i olika samtalskampanjer.

Vid medlemsräddning används olika sätt för att kontakta medlemmar som av en eller annan anledning inte har betalat medlemsavgiften. Under de senaste åren har räddningsarbetet gett resultat och antalet medlemmar som lämnat facket har minskat. Vi fortsätter räddningsåtgärderna också under 2025.

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

Studerandemedlemskap är en av vägarna till att bli ordinarie medlem i Industrifacket. Vill vi nå alla som studerar till yrken förbundets branscher under studietiden. För att nå detta mål skapar vi en färdplan under förbundskongressens mandatperiod. Färdplanen används också för personalutbildning relaterad till studerandeverksamhet.

Information på läroanstalter, dvs. arbetslivsinfomöten som facket håller, spelar en viktig roll för att nå studerande. På arbetslivsinfomöten berättar förbundets representanter för studerande om vardagen och spelreglerna i arbetslivet. Under 2025 kommer vi att ordna infomöten och värva studerandemedlemmar på utvalda läroanstalter. Vi fortsätter att utveckla ansvarsfördelningen när det gäller information och verksamhet på läroanstalter.

Frivilliga medlemmar är en viktig resurs för förbundet när det gäller att hålla infomöten om arbetslivet. Vi utbildar och stödjer informatörer som besöker läroanstalter. För kommunikatörer för läroanstalter genomför vi ett separat praktikprogram.

4. Prioritering: Vi stärker förtroendemannaorganisationen

Förtroendemännen och arbetarskyddsfullmäktige verkar som fackförbundets spjutspetsar på arbetsplatserna. De spelar en viktig roll för både medlemmarnas intressebevakning och organiseringen på arbetsplatserna.

De strategiska målen inom denna prioritering är att förbättra förtroendemannaorganisationernas täckning, främja förtroendemännens rättigheter och förhandlingsställning, höja de förtroendevaldas kompetensnivå och utveckla stödmetoderna, främja deras ork, utveckla arbetarskyddsorganisationerna på arbetsplatserna och höja nivån på arbetarskyddet.

4.1 Vi förbättrar förtroendemannaorganisationens täckning

Vi börjar använda samma nya metod för rekrytering av förtroendemän som för medlemsvärkning (se kapitel 3.1). Genom att skapa en detaljerad lägesbild av vilka arbetsplatser som har förtroendemän och vilka inte kan vi bättre rikta våra åtgärder. Till exempel har vissa arbetsplatser inte ett enda förtroendeuppdrag tillsats, och på vissa arbetsplatser finns ett behov av att komplettera organisationen.

Förtroendemannarekrytering är ett steg mot en s.k. organiserad arbetsplats. En sådan arbetsplats har bland annat en god organisationsgrad och en fungerande och utbildad förtroendemannaorganisation. Även en jämn fördelning av förtroendeuppdrag bland personer är en del av målet.

Under 2025 kommer åtgärder att vidtas på både större och mindre arbetsplatser. Precis som vid medlemsvärkning samlar vi kontinuerligt in information om nya företag som det vore bra ha en förtroendemän på. Vi fortsätter att använda organiseringsmetoder för att förbättra förtroendemannanätverkets täckning. Rekrytering av förtroendemän är en del av förbundets alla organiseringskampanjer.

Under verksamhetsåret hålls arbetarskyddsval på Industrifacketts arbetsplatser. Vi planerar en separat kampanj för valet.

4.2 Vi främjar förtroendemännens rättigheter och förhandlingsställning

I Industrifacketts strategi anges att förtroendemännens rättigheter och ställning som den främsta personalrepresentanten ska antecknas i lagstiftningen. I september 2024 lämnade Orpo-Purras regering fram sin proposition till riksdagen om en lagändring som rör lokala avtal. Ändringarna skulle göra det möjligt att det på arbetsplatsen finns en representant

för icke fackanslutna medlemmar, utöver förtroendemannen. I skrivande stund behandlar riksdagen fortfarande lagförslaget.

Oavsett vad lagändringarna medför främjar Industrifacket förtroendemannens rättigheter och ställning genom kollektivavtal. Vi utreder och följer ständigt upp på var förtroendemannens rättigheter och ställning behöver förbättras.

Vi främjar lika tillgång till information och utbildningsrättigheter samt möjligheter att delta i närundervisning för förtroendemän och andra förtroendevalda inom olika avtalsbranscher. Dessutom utreder vi möjligheterna för förtroendeombud som valts på arbetsplatserna att delta i utbildning. Detta bygger på tanken att man till exempel på Murikka-institutet lär sig och nätverkar på ett mer övergripande sätt än vid nätundervisning. Enligt en enkät bland förtroendemän är närundervisning också den populäraste undervisningsformen.

Vid de årliga kursförhandlingar avtalar man med arbetsgivarsidan om hur arbetsgivaren stöder utbildningen för förtroendevalda. Industrifackets mål är att säkerställa den nuvarande mängden och nivån på utbildning under 2025.

Under verksamhetsåret fortsätter vi också att kommunicera om förtroendevaldas rättigheter som grundar sig på lag eller kollektivavtal. Syftet är att förtroendemännen ska utnyttja sina rättigheter allt mer. Vid för tvistemål som gäller en medlem i förtroendemanna-ställning till rätten med låg tröskel.

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. Åtgärder planeras för 2025 för att fortsätta den positiva utvecklingen.

I strategin som godkändes 2023 anges att Murikka-institutet är den primära utbildningsplatsen för Industrifacket. Fortbildning kommer anordnas inom regionerna och som nätbaserad undervisning. Vi samordnar scheman och innehållet i all utbildning för förtroendevalda som anordnas 2025. På detta sätt kan vi säkerställa utbildningens kvalitet, eliminera överlappningar och harmonisera sätten som utbildningen genomförs på.

Vi ökar användningen av den digitala lärplattformen i förbundets utbildningar. Samtidigt lär förtroendemännen sig användbara färdigheter för e-lärande. Vi fortsätter att bygga och marknadsföra självstudiematerial för förtroendemännen, arbetarskyddet och organisationsverksamheten. Med dessa material är studierna inte bundna till tid eller plats.

Under 2024 genomförde vi en enkätundersökning om förtroendemännens och utbildningar-nas innehåll. Med hjälp av resultaten definierar vi förtroendemännens kompetensbehov.

Vi ser till att utbildningen för förtroendevalda uppfyller aktuella krav. På alla kurser betonar vi vikten av medlemsvärvning och organisering. Vi ser också till att det erbjuds kurser för förtroendevalda på engelska och att det finns undervisning om inom digitala färdigheter, språk och interaktionsfärdigheter. Vi lägger till utbildningsinnehåll till utbildningar relaterade till arbetskraftens rörlighet, arbetslivets mångfald och arbetsrelaterat utnyttjande.

För förtroendemän fortsätter vi planeringen av ett eget utbildningsprogram som innehåller obligatoriska, valbara och allmänbildande studier och ett slutarbete.

Vi satsar på informationssystem som hjälper och stöder skötseln av de förtroendevaldas uppgifter. Under verksamhetsåret fortsätter vi att utveckla och utöka e-tjänsten för förtroendevalda. E-tjänsten lanserades 2022 och sedan dess har nya funktioner lagts till. När nya

10 Verksamhetsplan

system och funktioner lanseras ser vi till att de kommuniceras tydligt och införs smidigt. Vi coachar både förtroendevalda och personal att använda e-tjänsten och andra informationssystem.

4.4 Vi främjar de förtroendevaldas ork i deras uppgifter på arbetsplatserna

Förtroendeuppdragen är förknippade med ett stort ansvar och det är ofta belastande att sköta uppgifterna. Under förbundskongressens mandatperiod satsar vi på att stödja våra förtroendevaldas mentala ork. Välbefinnande och ork införs som tema på förtroendevaldas seminarier och utbildningar på Murikka och i regionerna.

Nätverkande skapar kamratstöd, vilket förbundet vill främja genom olika lösningar. Vi fortsätter och stärker arbetshandledningen för förtroendevalda. Under 2025 kommer arbetsledning att anordnas i alla verksamhetsområden och genom fjärranslutning. Vi fortsätter med Voimavarakahvila- och Café och Turvallisesti työpaikalla-evenemangen på nätet.

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

Medlemmar i olika förtroendeuppdrag inom arbetarskyddet på arbetsplatserna har en nyckelposition när det gäller att förbättra arbetsförhållandena och arbets säkerheten. På lång sikt syftar Industrifacket till att harmonisera arbetsskyddsfullmäktiges rättigheter, ställning och verksamhetsförutsättningar i kollektivavtalen i förhållande till förtroendemännen.

Under 2025 kommer utreda vi tillståndet i arbetarskyddet på arbetsplatserna med hjälp av en enkätundersökning. Enkäten har planerats tidigare och dess resultat används för att förbättra arbetarskyddet på arbetsplatserna. Vi genomför även arbetarskydds dagar dvs. vi gör riktade arbetsplatsbesök (se kapitel 3.2).

Vi fortsätter också att ordna gemensamma arbetarskyddsevenemang tillsammans med arbetstagar- och arbetsgivarsidan. Vi utvecklar och upprätthåller också relationer med arbetarskyddsmyndigheterna. Under 2025 anordnar vi ett Säkerhet genom samarbete-evenemang som sammanför de olika parterna inom tre av förbundets verksamhetsområden. Vi anlitar arbetarskyddsmyndigheterna som experter på utbildningar och seminarier som förbundet anordnar.

Arbetstagarnas jämlikhet och likabehandling samt en minskning av arbetsrelaterat utnyttjande är viktiga teman inom arbetarskyddet. I dessa frågor är myndighetssamarbete viktigt. Därför utvecklar och upprätthåller vi relationer med dataombudsmannen, jämställdhetsombudsmannen och diskrimineringsombudsmannen samt migrationsverket.

5. Prioritering: Utveckling av fackavdelningarna

Antalet fackavdelningar inom Industrifacket var cirka 650 när facket startade. Under sex och ett halvt år har antalet sjunkit med 30 procent till cirka 460 avdelningar. Delvis handlar minskningen av antalet avdelningar om den industriella strukturomvandlingen som inleddes före förbundsfusionen, där arbetsplatserna blir mindre och deras antal sjunker. Som ett resultat av utvecklingen förlorade många avdelningar grunden för sin verksamhet. Det handlar också om en samhällelig brytningstid. Till exempel förutsätter medlemsvärning och att väcka medlemmarnas intresse effektivare åtgärder.

Målen som ställts upp för fackavdelningarnas verksamhet för förbundskongressens mandatperiod 2023–2028 är ambitiösa. Målet är att bereda ett reformprogram för fackavdelningar samt att öka planmässigheten, målorienteringen och effektiviteten i avdelningarnas verksamhet. Dessutom är strategin att förbättra samarbetet mellan avdelningarna och förtroendevalda på arbetsplatserna och att stärka det regionala samarbetet mellan fackavdelningar.

Reformprogrammet började planeras under 2024 års organisationsdagar. Tillsammans med representanter för avdelningarna planerade vi hur fackavdelningarna kan stödjas i att verka aktivare inom områden som intressebevakning, utbildning och regional påverkan. Utifrån de verkstäder som hölls vid seminariet börjar vi utveckla en modell för återbäring av medlemsavgifter för att uppmuntra avdelningarna att handla i enlighet med facket's mål.

Arbetet med reformprogrammet fortsätter under 2025. Vid de årliga organisationsdagarna behandlas den nya modellen och reformen av fackavdelningarnas verksamhet. Under verksamhetsåret genomför vi en enkät för att utreda tillståndet inom fackavdelningarnas verksamhet. Vi bereder modellen för förbundets fullmäktiges beslut.

Vi coachar aktiva inom fackavdelningarna under verksamhetsåret: Vid utbildningarna på Murikka-institutet och i regionerna är målet att öka kunskaperna och färdigheterna hos förbundets organisationsaktiva. Även de årliga organisationsdagarna spelar sin egen roll i coachningen av aktiva. Dessutom fortsätter vi att utveckla fackklinikerna där fackavdelningarna får tillgång till aktuell information. Under verksamhetsåret ordnar vi olika typer av möten för avdelningar och förtroendevalda på arbetsplatserna. Vi ger råd och handledning till fackavdelningarna så att de stöder förtroendemannaverksamheten.

Vi fortsätter projektet Järjestävä ammattiosasto. Syftet är att öka organisationsgraden i och antalet förtroendevalda i avdelningar som medverkar i projektet. Avlönade organisatörer arbetar med organisering på arbetsplatserna inom avdelningens område. Projektet planeras omfatta två nya avdelningar under 2025.

Fackavdelningar gynnas ofta av regionalt samarbete, och ibland är sammanslagning orsaken till en förbättrad verksamhet. Under verksamhetsåret inleder vi diskussioner på fackavdelningar som skulle gynnas av en sammanslagning. Om sammanslagningen kommer igång hjälper vi avdelningarna med praktiska frågor och upplösningsprocesser.

6. Prioritering: Effektiv användning av förbundets resurser

2020-talet har varit en utmanande tid för Industrifacket och dess medlemmar. Ekonomiska, politiska och samhällsliga förändringar har påverkat fackets verksamhetsmiljö på många sätt. I vår nya strategi anges att förbundets resurser vid behov måste riktas om och att funktioner måste kunna effektiviseras. Resurserna måste inriktas på att genomföra strategiska mål, dvs. i praktiken på att förbättra medlemmarnas intressebevakning och andra tjänster samt för att främja organiseringen. En strategisk linje är också att utnyttja digitaliseringen i all verksamhet.

Utifrån dessa utgångspunkter ordnade Industrifacket omställningsförhandlingar under 2024. I förhandlingarna beslutade man att rikta förbundets resurser bland annat på medlemsservice i anställningsfrågor, samhällslig påverkan och digital kommunikation. Förändringarna i verksamhetssätten och organisationen träder i kraft i huvudsak i början av verksamhetsåret.

7. Övrig strategisk utbildning

Varje mål för förbundskongressens mandatperiod främjas genom kontinuerligt arbete. I kapitlet Övrig strategisk utveckling listas sådana satsningar som inte är direkt relaterade till prioriteringarna för 2025, men som för vår strategi framåt.

Kollektivavtalens ställning

Regeringen Orpo-Purras arbetslivsreformer hotar att försämra kollektivavtalens ställning. Reformen av lokala avtal kan försvaga arbetsgivarernas organisering, varvid grunden för den nuvarande arbetsmarknadsmodellen börja krackelera. På lång sikt driver vi en lagändring tillsammans med FFC-förbunden som definierar allmänt bindande verkan på ett nytt sätt. Under 2025 fortsätter vi utreda om det är möjligt att ingå riksomfattande kollektivavtal inom fältet företags-specifika kollektivavtal.

Arbetsvillkoren och arbetstagarnas rättigheter

Kollektivavtalsförhandlingarna som börjar hösten 2024 pågår till 2025 års sida. Utöver löneförhöjningar strävar vi efter att förbättra kollektivavtalstexterna, bland annat gällande familjeledigheter, äldres arbetstagares ställning, lika lön och sjukfrånvaro. Dessutom fortsätter vi att förebygga utnyttjande relaterat till arbetskraftsinvandring. Förbundet har ökat resurserna för intressebevakning för utländsk arbetskraft.

Förhandlingar, intressebevakning och stridsåtgärder

Vi fortsätter att förbättra den interna samordningen i kollektivavtalsförhandlingarna. Målet är att förbundet ska ha tillgång till den bästa möjliga informationen och kompetensen vid förhandlingarna. Vi ser till att fackorganisationen är i god form i synnerhet på arbetsplatser och i avtalsbranscher som är centrala för förhandlingarna. Vi delar information till våra medlemmar om anställningsvillkor och arbetslivsrättigheter. Målet är också att skapa diskussion om anställningsvillkoren och att aktivera fackavdelningar i att komma med initiativ för att utveckla kollektivavtalen.

Arbetslagstiftningen och inkomstfördelningen i samhället

Industrifacket strävar efter att påverka arbetslagstiftningen, även om möjligheterna till detta är begränsade under en högerregering. Under 2025 fokuserar vi på att minimera konsekvenserna av regeringens arbetslivsförändringar och förhindra ytterligare nedskärningar. I den offentliga debatten framhåller vi hur regeringens åtgärder har påverkat fackmedlemmarna och deras inkomstnivå. Likaså lyfter vi fram inflationens inverkan på försämringen av våra medlemmars köpkraft.

Industri- och näringspolitik

Den industripolitiska strategin som den finska regeringen berett blir klar i slutet av 2024. Industrifackets mål är att regeringen avsätter tillräckliga resurser i statsbudgeten för att stärka industrins verksamhetsförutsättningar. Under 2025 strävar

14 Verksamhetsplan

vi också efter att påverka beredningen av EU-lagstiftning så att unionen beaktar behoven hos arbetstagarna och industrin i Finland. Under verksamhetsåret arrangerar vi också ett seminarium för intressentgrupper med fokus på yrkesutbildning.

Samhälleligt deltagande

Välfärdsområdes- och kommunalvalet hålls 13.4.2025. Vi uppmuntrar våra medlemmar att använda sin rösträtt genom att berätta hur man kan påverka sin vardag och välfärd genom att rösta. Kommunikationen sker både regionalt och nationellt. Vi stöder förbundets medlemmar som ställer upp som kandidater på många olika sätt.

Utbildning

Utbildningsverksamheten utvecklas enligt strategin så att utbildningen får ännu större påverkan på medlemmarna och att kurserna är lättare tillgängliga än tidigare. Under 2025 inför vi en ny typ av responsenkät på kurser. Efter att kursen avslutats skickar vi frågor till deltagarna om hur de har kunnat utnyttja det de lärt sig i praktiken. Med hjälp av svaren kan vi förbättra vår utbildningsverksamhet ytterligare.

Medlemskommunikationen

Under 2025 satsar Industrifackets medlemskommunikation på att ge medlemmarna begriplig och aktuell information. Vi lägger till ett klarspråksavsnitt på förbundets webbplats. Tekijä-tidningen utkommer 8 gånger under året. Vi gör olika språkversioner av tidningsartiklarna, flexibelt beroende på behov och innehåll. Under verksamhetsåret utreder vi publiceringen av audioversioner av Tekijä-artiklar och utvalda delar av webbplatsen.

