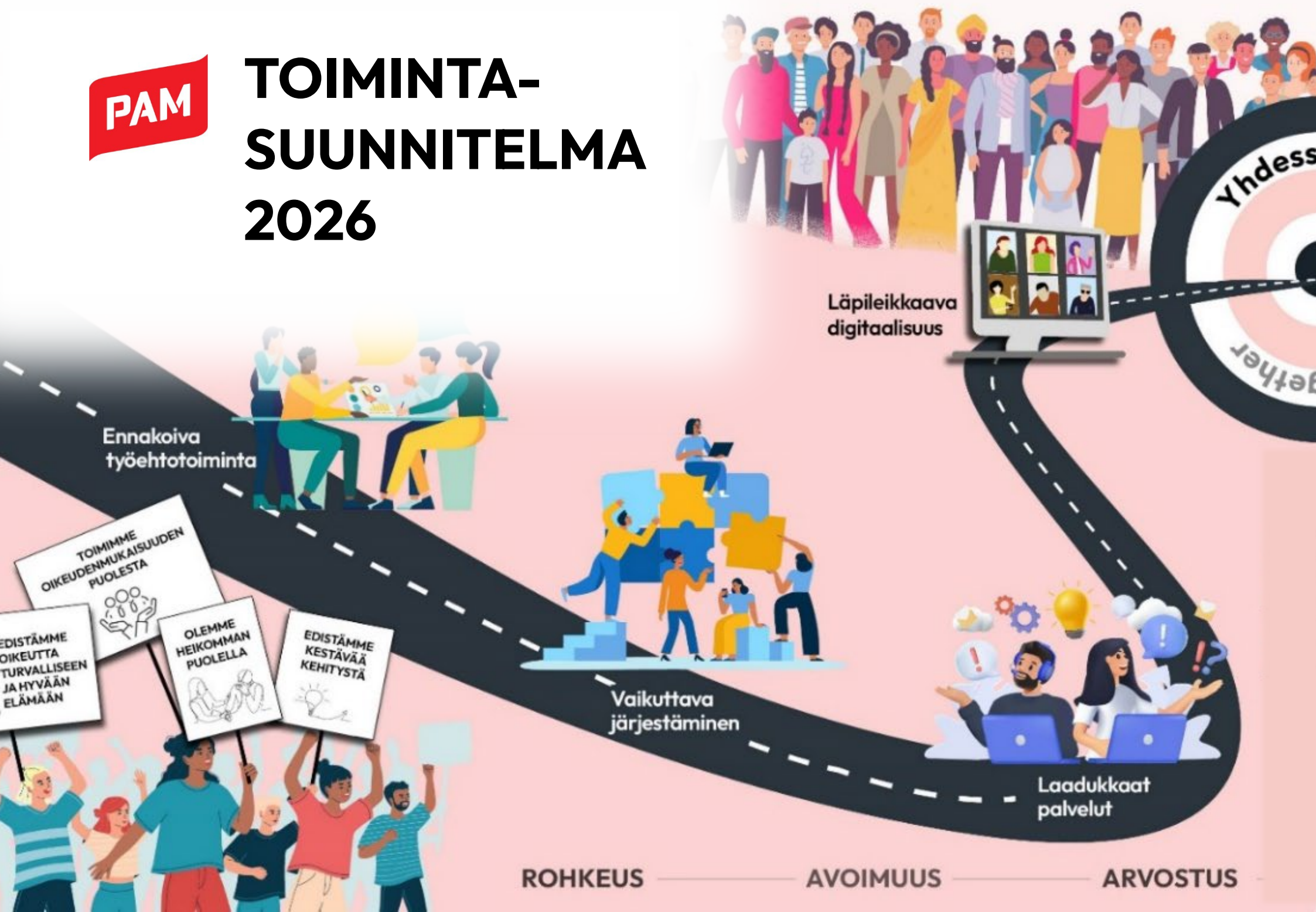




TOIMINTA- SUUNNITELMA 2026



PAMin vuoden 2026 toimintasuunnitelma perustuu liittokokouksen päättämän tavoiteohjelman tavoitteisiin sekä liiton hallituksen päättämään strategiaan.

Tavoiteohjelman tavoitteet on jaettu strategian keinojen alle ja niille on määritetty sekä lyhyen (vuoden 2026) että pitkän (vuoteen 2027) aikavälin strategiset toimintasuunnitelmat.

Tässä toimintasuunnitelmassa keskitytään vuoden 2026 toimintoihin.

Asiakirjan lopusta löytyvät vielä kaikki tavoiteohjelman lähiajan tavoitteet numeroituna.

Vuoden 2026 painopisteet ovat

- Osa-aikatyöntekijöiden lisätuntioikeuden vahvistuminen
- Henkilöperusteisten irtisanomisten kuulemisprosessin käytäntöön vieminen
- Työehtovalvonta kiinteistöpalvelualalla
- Eduskuntavaaleihin valmistautuminen

Ennakoiva työehtotoiminta

Työehtotoimintamme on ennakoivaa ja pitkäjänteistä. Teemme uusia avauksia tavoitteillamme ja kehitämme työehtosopimuksia vastamaan alojen kehitykseen ja työntekijöiden tarpeisiin. Haemme työnantajaliittojen kanssa yhteisymmärrystä alojen kehityksestä. Työnantajaliitot ovat ensisijaisia neuvottelukumppaneitamme. Työehtojen kehittämisen ja järjestämisen yhteys on vahva ja sitä kehitetään luomalla yhteisiä tavoitteita sekä pitkän aikavälin suunnitelmia. Työntekijöiden työelämää ja arkea parantavia avauksia haetaan aktiivisesti sekä yritys- ja paikallistasolla että yhteiskunnallisesti.

Tavoiteohjelman tavoite	Tavoite vuodelle 2026	Suunnitelma vuodelle 2026
2. PAMin jäsenet osallistuvat yhä aktiivisemmin työehtojensa kehittämiseen sekä työpaikoillaan että valtakunnallisesti.	- Jäsenet osallistuvat aktiivisesti edunvalvonta asioidensa kehittämiseen järjestäytynyt työpaikka toimintamallin kautta. - MM-foorumi on pysyvä rakenne liiton organisaatiossa. MM-foorumi tuo esiin aktiivisesti näkemyksiä maahanmuuttajiin liittyviin kysymyksiin suomalaisessa työelämässä yhteistyössä liiton eri tahojen kanssa. - MM-verkostot ovat vakiinnuttaneet paikkansa osallisuuden muotona alueilla (ja työehtojen aktiivisesti kehittävänä toimijana niin PAMin sisäisesti organisaatiossa, työpaikoilla kuin valtakunnallisesti). Verkostojen yhtenä tehtävänä on "antaa syötteitä" työehtosopimusneuvotteluihin ja lainsäädäntötyöhön. - Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet algoritmisen johtamisen elementteihin ovat parantuneet ja algoritmisen johtamisen ja tekoälyn hyödyntäminen työhyvinvoinnin, motivaation ja työturvallisuuden edistämiseen yleistyy.	- Toteutamme järjestäytynyt työpaikka toimintamallia laajasti eri toimialoilla ja valituissa kohdeyrityksissä. Toimintamallin tavoitteena jäsentiemien rakentaminen, jäsenkehitys, jäsenten aktiivisuuden kasvattaminen ja osallistuminen omien edunvalvonta asioiden kehittämiseen ja ratkaisuun. - MM-verkostoissa koulutetaan aktiivisesti työehtoihin liittyviä asioita, jotta jäsenillä on paremmat valmiudet osallistua näiden asioiden kehittämiseen työpaikoilla ja valtakunnallisesti. - MM-verkostoissa kerrotaan, koulutetaan ja harjoitellaan TES-aloitteiden tekoa tai muita aloitteita lainsäädäntöön liittyen. (esim. kansalaisaloitteet) - MM-foorumin ja sopimusalatoimikuntien yhteistyö on systemaattista ja tavoitteellista toimintaa. Yhteistyötä tehdään jatkuvasti. - Selvitetään, miten algoritmisen johtaminen näkyy käytännössä työpaikoilla. Hyödynnetään kansainvälisiä esimerkkejä.

		6. Jatketaan tekoälyn ja algoritmisen johtamisen vaikutuksia työelämään selvittävää tutkimushanketta yhteistyössä FEBSin ja pohjoismaisen ay-liikkeen kanssa. 7. Valmistellaan algoritmista johtamista koskevat tavoitteet asiakaspalvelu- ja telemarkkinointialalle.
18. PAMin tavoitteena on, että työelämän sääntelyjärjestelmän lähtökohtana on edelleenkin työntekijöiden edunvalvonta kaikissa työnteon muodoissa	Yleissitovuuden vahvistaminen on vähintään kolmen puolueen eduskuntavaalitavoitteena.	1. Laaditaan yleissitovuuden vahvistamiseen tähtäävät eduskuntavaalitavoitteet. 2. Vaikutetaan puolueiden eduskuntavaaliohjelmiin.
19. PAM huolehtii, että työelämän sääntelyjärjestelmän kestävä kehittäminen tapahtuu työntekijöiden, työnantajien ja valtiovallan jatkuvalla yhteistyöllä, jotta koko yhteiskunnan kannalta kestävät muutokset ovat mahdollisia.	Palkansaajajärjestöjen toiminnan vaikuttavuus kasvaa työelämän sääntelyjärjestelmän kehittämisessä.	1. Laaditaan työlainsäädännön kehittämistä koskevat konkreettiset eduskuntavaalitavoitteet. 2. Vaikutetaan puolueiden eduskuntavaaliohjelmiin. 3. Vaikutetaan eduskuntapuolueisiin kansallisen lainsäädännön saattamiseksi vuokratyödirektiivin mukaiseksi.
20. PAM on mukana määrittelemässä uusia sopimisen muotoja, jotka huomioivat myös uudet työnteettämisen muodot ja myös yrittäjäsuhhteessa työskentelyn.	1. PAMin kannat näkyvät yhdistelmävakuutuksen määrittelyssä. 2. PAMin kannat näkyvät alustatyödirektiivin implementoinnissa. 3. Itsensätyöllistäjien asema huomioidaan olemassa olevissa työehtosopimuksissa ja uusissa neuvoteltavissa sopimuksissa.	1. Jatketaan vaikuttamista yhdistelmävakuutusta koskevan lainsäädännön valmisteluun. 2. Vaikutetaan systemaattisesti alustatyödirektiivin implementointiin. 3. Huomioidaan itsensätyöllistävät neuvoteltaessa työehtosopimuksista alustatyöyrityksiin ja hiusalalle. 4. Jatketaan neuvotteluja työehtosopimuksesta WOLTin kanssa.

21. PAM torjuu pyrkimykset kollektiivisen sopimusoikeuden heikentämiseksi	1. SAK:laisten liittojen koordinaatio tiivistyy entisestään. 2. Kollektiivista sopimusoikeutta vahvistavat tavoitteet, ml. yleissitovuuden vahvistaminen näkyvät puolueiden eduskuntavaalitavoitteissa.	1. Edistetään tavoitteellisesti SAK:n liittojen koordinaatiota kaikilla työehtotoiminnan foorumeilla. 2. Laaditaan kollektiivista sopimusoikeutta, ml. yleissitovuutta vahvistavat eduskuntavaalitavoitteet. 3. Vaikutetaan puolueiden eduskuntavaaliohjelmiin. 4. Toteutetaan yhteiskuntapoliittinen viestintä-/markkinointikampanja.
22. PAMin työehtosopimukset turvaavat entistä vahvemmin työntekijöiden toimeentulon ja työehdot sekä vahvistavat työntekijöiden osaaamista ja työsuhteturvaa	1. Neuvottelukierroksella 2024–2025 sovitut muutokset parantavat työntekijöiden työehtoja ja työolosuhteita työpaikoilla. 2. Henkilöperusteisen irtisanomissuojan heikkeneminen murentaa mahdollisimman vähän jäsenten työsuhteturvaa. 3. Kiinteistöpalvelualalla työehtosopimusrikkomukset vähenevät. 4. Apteekkialan muuttuva tilanne heijastuu työehtotoiminnan sisältötavoitteissa. 5. Työehtosopimusten 3. sopimusvuoden irtisanomiseen on varauduttu.	1. Neuvottelukierroksella sovitut muutokset vietään käytäntöön työehtotoiminnan ja järjestämisen tiiviillä yhteistyöllä. 2. Jäsenet saavat luottamusmiehen tai liiton/amattiosaston toimihenkilön tuekseen henkilöperusteisia irtisanomisia koskeviin kuulemistilaisuuksiin. Henkilöperusteisten irtisanomisten päättämiskynnystä määritetään oikeudellisella edunvalvonnalla. 3. Tehdään kiinteistöpalvelualalla systemaattista työehtovalvontaa työehtotoiminnan ja järjestämisen tiiviillä yhteistyöllä sekä vahvistetaan työehtosopimuksen noudattamista oikeudellisella edunvalvonnalla. 4. Valmistellaan apteekkialan muutoksista aiheutuvat neuvottelutavoitteet. 5. Valmistellaan neuvottelutavoitteet mahdollisiin vuoden 2027 neuvotteluihin huomioiden tavoiteohjelman sisältötavoitteet ja SAK:n liittojen koordinaatio.

23. PAMin tavoitteena on, ettei palvelualoilla teetä vastentahtoista osa-aikatyötä	1. Kokoaikatyöoikeus vahvistuu työehtosopimuksissa. 2. Osa-aikatyön käytön perusteet on tavoitteena vähintään 3 puolueen vaaliohjelmassa. 3. EU-tuomioistuimen tuomio osa-aikatyöntekijöiden ylityökorvauksista huomioidaan suomalaisessa oikeuskäytännössä ja sääntelyssä. 4. Suuren yleisön ja päättäjien tietoisuus vastentahtoisen osa-aikatyön laajuudesta ja vaikutuksista kasvaa.	1. Kehitetään liittojen välisissä osa-aikatyöryhmissä (kauppa, marava) työehtosopimusmääräyksiä, joilla vahvistetaan oikeutta kokoaikatyöhön. 2. Laaditaan osa-aikatyön käytön perusteita koskeva eduskuntavaalitavoite. 3. Vaikutetaan puolueiden eduskuntavaaliohjelmiin. 4. Viedään osa-aikatyöntekijöiden ylityökorvauksia koskeva riita tuomioistuimen käsiteltäväksi ja vaikutetaan aktiivisesti lainsäädännön muuttamiseksi vastaamaan EU-tuomioistuimen ratkaisukäytäntöä. 5. Viestitään jäsenkyselyn & vetovoimabarometrin tuloksista.
24. PAMin työehtosopimusmääräykset turvaavat erityisesti heikoimassa asemassa olevien (osa-aikaiset, vuokratyö, maahanmuuttajat) työ- ja palkkaehdot	1. MM-verkostoissa työehtosopimusten perusasioiden kouluttaminen jatkuu. Tietoisuus työehtosopimusten turvasta on vahvistunut heikoimassa asemassa olevien ihmisten parissa. 2. Vuokratyöntekijöillä on oikeus valita henkilöstöedustajat valvomaan työ- ja palkkaehtojen noudattamista. 3. Ks. tavoitteet 20, 21, 22 ja 23	1. Edistetään yhteistyössä muiden SAK:laisten liittojen kanssa henkilöstöedustajien valitsemisen mahdollistavia mekanismeja henkilöstöpalveluyrityksiin (SAK:n edustajistolle keväällä 2025 tehdyn aloitteen mukaisesti) 2. Ks. tavoitteet 20, 21, 22 ja 23 3. Palvelualojen ammattiliitto edellyttää sopimuskumppaneiltaan tehokasta puuttumista tilanteissa, jossa järjestäytymättömiä yrityksiä käytetään työehtosopimusten kiertämistarkoituksessa. 4. Palvelualojen ammattiliitto tuottaa luottamusmiehille tueksi materiaalin, jossa kerrotaan tyypillisimmistä vähimmäistyöehtorikkomuksista henkilöstöpalvelualalla.

25. PAMin kollektiivisopimukset huomioivat erilaiset työn teettämisen muodot	Ks. tavoite 20	Ks. tavoite 20
26. PAMin sopimusaloilla kollektiivinen työntekijälähtöinen paikallinen sopiminen vahvistuu edunvalvonnan muotona	1. Uudet luottamushenkilöt aloittavat vuoden 2026 alussa. Perehdytetään ja koulutetaan uusia luottamushenkilöitä vielä enemmän paikalliseen sopimiseen. Tässä vaiheessa mm-projektin myötä vieraskielisten luottamushenkilöiden määrä pitäisi olla kasvanut merkittävästi. 2. Luottamusmiesten aktiivisuus työntekijälähtöisessä paikallisessa sopimisessa vahvistuu. 3. Työntekijälähtöisyys paikallisessa sopimisessa näkyy puolueiden eduskuntavaalitavoitteissa. 4. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet paranevat hallintoedustusta koskevassa lainsäädännössä.	1. Järjestetään useampi paikalliseen sopimiseen liittyvä koulutus englannin kielellä suunnattuna vieraskielisille/maahanmuuttajille luottamushenkilöille. 2. Vahvistetaan koulutussisältöjen avulla luottamusmiesten osaamista työntekijälähtöisessä paikallisessa sopimisessa. 3. Laaditaan paikallisen sopimisen työntekijälähtöisyyttä vahvistavat eduskuntavaalitavoitteet. 4. Vaikutetaan puolueiden eduskuntavaaliohjelmiin. 5. Vaikutetaan hallintoedustusta koskevan lainsäädännön kehittämiseen.
27. PAM tavoittelee palvelualojen työntekijöiden työajan lyhentämistä heidän ansiotasoaan heikentämättä	1. Vähintään 2 puolueen vaaliohjelmassa on tavoite työajan lyhentämisen kokeilusta. 2. Työajan lyhentäminen nousee yleiseen keskusteluun.	1. Laaditaan työajan lyhentämisen kokeilua koskevat eduskuntavaalitavoitteet. 2. Vaikutetaan puolueiden eduskuntavaaliohjelmiin. 3. Valmistellaan työajan lyhentämistä koskeva materiaali yleisen keskustelun taustoittamiseksi. 4. Nostetaan työajan lyhentäminen keskusteluun mediayhteistyön avulla.
28. PAMin tavoitteena on, että luottamusmiehen asema turvataan edelleen lainsäädännössä.	Vähintään 2 puolueen vaaliohjelmassa on konkreettinen tavoite paikallisen sopimisen lainsäädännön kehittämiseksi.	1. Laaditaan paikallisen sopimisen kehittämistä koskevat eduskuntavaalitavoitteet. 2. Vaikutetaan puolueiden eduskuntavaaliohjelmiin.

29. PAMilaisten luottamushenkilöiden osaaminen turvataan riittävällä koulutusoikeudella koskien työehtosopimuksia, työlainsäädäntöä, paikallista sopimista sekä neuvottelutaitoja. Varahenkilöiden koulutusoikeutta tulee vahvistaa.	Luottamushenkilöiden sisältöosaaminen vahvistuu.	Huomioidaan työehtosopimukset, työlainsäädäntö, paikallinen sopiminen ja neuvottelutaidot luottamushenkilökoulutusten sisällöissä.
30. PAMin sopimusaloilla työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työtään koskeviin päätöksiin ja työvuorosuunnitteluun lisääntyvät. Työntekijän on mahdollista päästä vaikuttamaan esimerkiksi yövuorojensa määrään.	1. Tietoisuus työvuorosuunnittelun autonomian hyödyistä lisääntyy pamilaisten alojen yrityksissä. 2. Vartiointialan työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät huomioidaan työvuorosuunnittelussa.	1. Levitetään työpaikoille työvuorosuunnittelun autonomian mahdollisuuksia kaupan alalla selvittävän hankkeen suosituksia. 2. Levitetään työpaikoille vartiointialan työhyvinvointia selvittävän työterveyslaitoksen hankkeen suosituksia.
32. PAM puolustaa työntekijöiden oikeutta irrottautua työstä vapaa-ajallaan.	Työn läikkyminen vapaa-ajalle vähenee.	1. Vaikutetaan EU-tason aloitteeseen koskien työntekijöiden oikeutta olla tavoittamattomissa. 2. Selvitetään, miten kaupan työsuojelun yhteistoimintasopimuksen kirjausta teknologisten järjestelmien läpinäkyvyydestä ja oikeudesta irrottautua työstä on hyödynnetty työpaikkojen yhteistoiminnassa ja levitetään hyviä käytäntöjä. 3. Hyödynnetään Ruuhkavuodet -hankkeen tuloksia vaikuttamistyössä. 4. Vahvistetaan liittojen välisessä työryhmässä kaupan alan esihenkilöiden oikeutta olla tavoittamattomissa. 5. Lisätään koulutuksissa luottamushenkilöiden ymmärrystä työstä irrottautumisen merkityksestä.

34. PAM jäsenten mahdollisuudet omaa terveyttä edistävään toimintaan, kuten ruokailu ja liikunta, lisääntyvät.	1. Työntekijöiden mahdollisuus työaikaiseen ruokailuun vahvistuu. 2. Erityisesti nuorten hyvinvointiin kiinnitetään aiempaa enemmän huomioita.	1. Viestitään työpaikoille valtion ravitsemisneuvottelukunnan uusista suosituksista. 2. Toteutetaan PAM nuorten "hyvinvointi ei synny itsestään" -kampanjaa työpaikoilla ja viestitään kampanjasta laajasti.
35. PAM vaikuttaa niin, että yhä useammalla työpaikalla on tasapuoliset yleislääkäritason ja työpsykologin palvelut sisältävät työterveyspalvelut kaikille työntekijöille	Yritysten työterveyshuollon palveluita ei rajata työsuhteen laadun (osa-aikaisuus) perusteella.	1. Huomioidaan teema työoikeudellisessa ja työsuojeluvaltuutettujen koulutuksissa. 2. Viedään osa-aikatyöntekijöiden työterveyshuoltoa koskeva riita tuomioistuimen käsiteltäväksi.
36. PAM vaikuttaa julkisten palvelujen kehittämiseen, jotta epäsäännöllisiä työaikoja tekevien arjen tarpeet huomioitaisiin nykyistä paremmin.	Kunnissa ja hyvinvointialueilla huomioidaan palvelupolku epäsäännöllistä työtä tekevien palveluiden turvaamiseksi.	1. Valmistellaan ammattiosastoille vaikuttamissuunnitelma ja -materiaali, joiden avulla osastot vaikuttavat aktiivisesti kuntiin ja hyvinvointialueisiin epäsäännöllistä työtä tekevien palveluiden turvaamiseksi. 2. Järjestetään alueelliset tilaisuudet eduskuntavaalitavoitteiden taustoittamiseksi.
37. PAM vaikuttaa siihen, että perheillä olisi saatavilla työ- tai asuinpaikan läheltä vuoropäivähoitoa ja vuorohoitoa pienille koululaisille.	1. Vähintään 4 puolueen vaaliohjelmassa on tavoite vuoropäivähoidon vuorohoidon saatavuuden parantamiseksi. 2. Ks. tavoite 36	1. Laaditaan vuoropäivähoidon ja vuorohoidon saatavuuden parantamista koskevat eduskuntavaalitavoitteet. 2. Vaikutetaan puolueiden eduskuntavaaliohjelmiin. 3. Ks. tavoite 36
38. PAM edistää kohtuuhintaisen asumisen lisäämistä.	Kohtuuhintainen asumisen lisääminen näkyy puolueiden eduskuntavaalitavoitteissa.	1. Valmistellaan valtiorahoitteen rakentamisen edistämistä, rakentamisen nopeuttamista ja lyhyt vuokrauksen rajoittamista koskevat eduskuntavaalitavoitteet. 2. Vaikutetaan puolueiden eduskuntavaaliohjelmiin.

39. PAM vaikuttaa lainsäädäntöön, jotta sinne saadaan kirjattua vaatimus työsuhteen osa-aikaisuuden perusteesta.	1. Vaatimus osa-aikatyön käytön perusteesta lainsäädännössä nousee julkiseen keskusteluun. 2. Vähintään 4 puolueen vaaliohjelmassa on tavoite osa-aikaisuuksien perusteesta.	1. Laaditaan osa-aikatyön perusteita koskeva eduskuntavaalitavoite. 2. Vaikutetaan puolueiden eduskuntavaaliohjelmiin. 3. Nostetaan tarve säätää osa-aikatyön perusteista julkiseen keskusteluun esim. mediayhteistyön avulla.
40. PAM edistää sitä, että sosiaaliturvaa kehitetään vastaamaan epätyypillistä työtä tekevien tarpeisiin.	Epätyypillistä työtä tekevien tarpeet huomioidaan puolueiden sosiaaliturvaa koskevissa eduskuntavaalitavoitteissa.	1. Laaditaan epätyypillistä työtä tekevien aseman parantamista ja suojaosien palauttamista koskevat eduskuntavaalitavoitteet. 2. Vaikutetaan puolueiden eduskuntavaaliohjelmiin.
41. PAMin sopimusalojen ammatillisten tutkintojen kehittämisessä käytetään aktiivisemmin pamilaisten osaamista.	PAMin kannat näkyvät tutkintojen uudistetuissa sisällöissä.	Kartoitetaan olennaisimpien pamilaisten ammatien tutkintojen kehittämistarpeet.
42. PAM vaikuttaa siihen, että ammatillisen koulutuksen resurssit ovat riittävät laadukkaaseen koulutukseen.	Ammatillisen koulutuksen resurssien turvaaminen huomioidaan puolueiden eduskuntavaalitavoitteissa.	1. Pidetään ammatillisen koulutuksen resurssien merkitystä viestinnällisesti esillä. 2. Huomioidaan ammatillisen koulutuksen resursointi eduskuntavaalitavoitteissa. 3. Vaikutetaan puolueiden eduskuntavaaliohjelmiin.
43. PAMin sopimusaloilla on koulutettu työpaikkaohjaaja jokaisella oppimisympäristönä toimivalla työpaikalla ja ohjaustyölle on varattu riittävä resurssi.	Tieto työpaikkaohjaajien toimintaedellytyksistä lisäntyy.	Seurataan työpaikkaohjaajien määrää ja toimintamahdollisuuksia työpaikoilla.

44. PAMin sopimusaloilla ammatillisten tutkintojen sisällöissä huomioidaan riittävästi geneeriset ja työelämätaidot.	Ammatillisten tutkintojen geneeriset taidot ja työelämätaidot näkyvät puolueiden eduskuntavaalitavoitteissa.	Kartoitetaan nykytilanteen haasteet, ja huomioidaan ne eduskuntavaalitavoitteissa.
45. PAMin sopimusalojen työpaikoilla tehdään säännöllisesti henkilöstön osaamiskartoitukset.	Osaamiskartoitusten laadintaa edistetään aktiivisesti yhteistoimintalain vuoropuhelussa.	Huomioidaan osaamiskartoitusten laadinta osana luottamushenkilökoulutusten sisältöä.
46. PAM ajaa perustaitotakuuta.	Vähintään 2 puolueen puolue-/vaaliohjelmissa on maininta perustaitotakuusta.	1. Laaditaan perustaitotakuuta koskeva eduskuntavaalitavoite. 2. Vaikutetaan puolueiden eduskuntavaaliohjelmiin.
48. PAMin työehtosopimuksissa on määräyksiä tai suosituksia, joilla ehkäistään ympäristön kannalta haitallisia ja tuetaan ympäristön kannalta kestäviä valintoja	1. Ekologisesti kestävien valintojen edistäminen on osa liittojen välistä tulevaisuusvuoropuhelua. 2. Vuoropuhelu työpaikoilla ympäristövastuun sisällöistä ja suoriutumisesta lisääntyy.	1. Nostetaan ekologisesti kestävien valintojen osaksi kaupan tulevaisuuden pyöreän pöydän keskustelua. 2. Kerätään tietoa luottamushenkilöiltä työpaikojen vuoropuhelua koskien ekologisesti kestävien valintojen edistämistä ja laaditaan tuettavaa materiaalia.
51. PAMin sopimusalojen kansainvälisesti toimivilla suomalaisyrityksillä on globaalit puitesopimukset	Globaaliallianssin perustamiseen tähtäävä vuoropuhelu on käynnissä valitun yrityksen ja relevantin maailmanliiton kanssa.	1. Määritetään tavoitteen kannalta relevantit yritykset ja priorisoidaan ne. 2. Valitaan yksi yritys ja käynnistetään prosessi globaaliallianssin perustamiseksi valittuun yritykseen.
52. PAMin sopimusalojen suomalaisyritykset noudattavat ihmisoikeusperiaatetta globaaleissa toimitusketjuissa.	PAMin kannat yritysten vastuusta globaalien arvoketjujen osalta näkyvät yritysvastuudirektiivin täytäntöönpanossa ja yritysten toiminnassa	1. Ks. tavoite 50 2. Valitaan kohdeyritys, ja käynnistetään yhteistyöprojekti ihmisoikeusperiaatteen noudattamiseksi arvoketjussa.

53.PAMin sopimusalojen useam- massa Euroopan maassa toimivissa yrityksissä on eurooppalainen yritys- neuvosto.	1. Lindex Goupin EWC-sopimus tulee voimaan. 2. Keskolla on perustettu neuvotteluryhmä EWC-sopimuksesta sopimiseksi. 3. EWC:n perustamista edistetään aktiivisesti yhdessä uudessa yrityksessä.	1. Tuetaan Lindex Groupin EWC:n toiminnan käynnistymistä. 2. Tuetaan Keskon neuvotteluryhmän perustamista ja toimintaa. 3. Valitaan kartoituksen perusteella uusi EWC-yritys ja käynnistetään prosessi EWC:stä sopimiseksi.
67. PAM vahvistaa työpaikkojen monimuotoisuutta alakohtaisella edunvalvonnalla, jäsenpalveluilla ja ammattiosastojen toiminnalla.	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien määrä kasvaa.	Laaditaan ohjeistus työpaikoille tasa-arvosuunnitelmien päivittämisestä palkka-avoimuus direktiivin implementoinnin jälkeen.
68. PAM tekee yhteistyötä eri toimijoiden kanssa vahvistaakseen erilaisuuden hyötyjen esiintuomista yhteiskunnassa.	Jäsenistön ja yhteiskunnan tietoisuus PAMin monimuotoisuustyöstä kasvaa.	1. Elävöitetään PAMin sateenkaariverkoston toimintaa. 2. Huomioidaan monimuotoisuus luottamushenkilökoulutusten sisällöissä. 3. Lisätään yhteyksiä monimuotoisuutta edistäviin tahoihin.

Vaikuttava järjestäminen

Vahvistuvat työpaikat ovat toiminnan perusyksiköitä. Yhä laajempi luottamushenkilöiden ja aktiivien joukko kehittää sekä työntekijöiden arkea että yhteiskunnallista tietoisuutta ja aktiivisuutta. Järjestäytyneet työsuojeluvaltuutetut ovat entistä tärkeämpi osa tätä joukkoa. Ammattiosastojen keskeisin rooli on työpaikkojen tukeminen, luottamushenkilöiden toiminnan mahdollistaminen sekä järjestäminen. Jäsenhankinnan pääkohderyhminä ovat nuoret ja maahan muuttaneet. Jäsenhankinnassa ja -pidossa hyödynnetään entistä tehokkaammin olemassa olevaa sekä uutta tietoa.

Tavoiteohjelman tavoite	Tavoite vuodelle 2026	Suunnitelma vuodelle 2026
3. PAMilaisten äänestysaktiivisuuden nostaminen	1. Tavoitteena lisätä maahanmuuttajataustaisten ehdokkaiden määrää vuoden 2027 liittokokousvaaleissa ja aktivoida kohderyhmää vaikuttamaan eduskuntavaaleissa 2027. 2. Työpaikkatason yhteiskuntavaikuttaminen organisoidaan eduskuntavaalivalmistautumisessa.	1. MM-verkostoissa kerrotaan vuoden 2027 liittokokousvaaleista ja eduskuntavaaleista. Verkostoissa kannustetaan äänestämään ja lähtemään ehdolle liittokokousvaaleihin. 2. Toteutetaan eduskuntavaalikampanja yhteistyössä muiden SAK:laisten liittojen kanssa.
4. PAM saa pysäytettyä jäsenmääränsä laskun ja käännettyä kehityksen nousujohteiseksi.	3. Jäsenmäärä kasvaa järjestämistoimilla 2. Jäsenpito paranee ja poistettavien jäsenten määrä vähenee 3. Koulutustoiminta tukee jäsenmäärän kasvua 5. Toteutetaan työelämätiedotusprojekti myös vuonna 2026 6. Markkinointitoimet tukee jäsenmäärän kasvua	1. Toteutetaan järjestäytynyt työpaikka toimintamallia eri toimialoilla. 2. Ammattiosastojen järjestämishanke jatkuu ja uusia osastoja lähtenyt mukaan 3. Rästitys hoidetaan neljännesvuosittain, ml. ennaltaehkäisevät toimenpiteet. 4. Mahdollistetaan kaikille ammattiosastoille oman osaston rästiläisten kontaktointi. 5. Kaikissa liiton koulutuksissa on jäsenhankinnallinen osuus. 6. Toteutetaan vuoden aikana 3 isompaa markkinointikampanjaa

5. PAM vahvistaa jäsenten osaamista jäsenhankinnassa siten, että jokaiselle jäsenelle on luontevaa kutsua uusia jäseniä liittoon.	1. Jäsensuosittelijoiden ja suosittelun kautta liittyneiden määrä kasvaa sekä jäsenten että luottamushenkilöiden osalta edelliseen vuoteen verrattuna 2. Järjestäytynyt työpaikka-toimintamalliin valituissa kohdeyrityksissä jäsenmäärä kasvaa.	1. Kaikissa liiton koulutuksissa on jäsenhankinnallinen osuus ja myös räätälöityä jäsenhankintakoulutusta järjestetään eri muodoissa. 2. MGM-palkitsemismalli uudistetaan v. 2026 alusta 3. Nuorisotoiminnan pääteema vuonna 2026 on jäsenhankinta
6. PAMin sopimusaloilla työskentelevien maahanmuuttaneiden järjestäytyminen kasvaa.	1. Vieraskielisten jäsenten määrä kasvaa liitossa 2. Maahanmuuttaneiden jäsenten määrä liiton aktiiveina nousee (ammattiosastot, luottamusmiehet, Impact –forum)	1. Maahanmuuttaneiden järjestäytymisen kasvaessa kiinnitetään huomiota yhä enemmän maahanmuuttaneiden asemaan liitossa. 2. Maahanmuuttaneita kannustetaan hakeutumaan omien työpaikkojensa luottamushenkilöiksi.
7. PAMin opiskelijajäsenten määrä kasvaa.	1. Toteutetaan työelämätiedotusprojekti myös vuonna 2026 2. Jäsenmäärätavoite 3000 uutta opiskelijajäsentä	1. Ammattiosastoille tulossa perehdytystä työelämätiedotuksesta. 2. Työelämätiedotuksia toteutetaan ympäri vuoden alueiden toimesta 3. Työelämätiedotusprojekti syksyllä 2026
8. PAMin sopimusalojen työpaikoilla alle 31-vuotiaiden luottamustehtävissä toimivien henkilöiden määrä kasvaa.	1. Vuoden 2026 lopussa nuorten luottamusmiesten määrä on isompi kuin vuoden 2025 lopussa	1. Kaikissa nuorten tapahtumissa kerrotaan luottamustehtävistä ja rohkaistaan asettumaan ehdolle aina kun valintoja on käynnissä. 2. Rohkaistaan luottamusmiehiä ottamaan nuoria mukaan omiin jäsentimeihinsä. Näin luodaan uusia polkuja kohti luottamusmiestehtävää tulevaisuudessa.
9. PAMin kaikilla sopimusaloilla luottamusmiesten määrä ja aktiivisuus kasvaa.	1. Maahanmuuttajataustaisen luottamusmiesten määrä ja aktiivisuus on kasvanut työpaikolla. 2. Kaikissa järjestäytynyt työpaikka -toimintamallin kohdeyrityksissä on perustettu jäsentiiimi	1. Jatketään luottamusmiesvalintoja kohdennettuihin yrityksiin, joissa ei ole luottamusmiestä 2. Valmennetaan luottamusmiehiä rakentamaan jäsentiiimejä 3. Valmennetaan luottamusmiehiä toimimaan jäsentiiimien kanssa, jotta toiminta pysyy aktiivisena ja jäsentiiimit laajenevat sekä tarvittaessa uudistuvat

10. PAMin kaikilla sopimusaloilla yhä useampi jäsen työskentelee työpaikalla, jossa on luottamusmies.	1. Luottamusmiesten kattavuudesta on tutkittu tieto kaikilta PAMin sopimusaloilta. 2. Luottamusmiesten määrä kasvaa kaikilla PAMin sopimusaloilla.	1. Toimiala analyysit päivitetään kaikkien toimialojen kohdalta vuoden 2025 luottamusmiesvalintojen jälkeen, jolloin saadaan ajankohtainen tieto luottamusmiesten kattavuudesta 2. Jatketaan luottamusmiesvalintoja kohdennettuihin yrityksiin, joissa ei ole luottamusmiestä
31. PAM kehittää henkilöstöedustajien kykyä huolehtia siitä, että teknologisen kehityksen vaikutukset jakautuvat tasapuolisesti.	Luottamushenkilöiden tietous teknologisen kehityksen vaikutuksista työhön ja työntekijöihin kasvaa.	1. Selvitetään, miten kaupan työsuojelun yhteistoimintasopimuksen kirjausta teknologisten järjestelmien läpinäkyvyydestä ja oikeudesta irrottautua työstä on hyödynnetty työpaikkojen yhteistoiminnassa ja levitetään hyviä käytäntöjä. 2. Ks. tavoite 2
33. PAMin sopimusaloilla työpaikkatason toimijoiden edellytykset tunnistaa työpaikan psykososiaalisia kuormitustekijöitä ja toimia yhteistoiminnassa työnantajan ja työterveyshuollon kanssa lisääntyy.	Työsuojeluvaltuutettujen osaaminen vahvistuu psykososiaalisten kuormitustekijöiden tunnistamisessa ja tilanteiden hoitamisessa	Psykososiaalinen kuormitus ja siihen vaikuttavien tekijöiden tunnistaminen sekä yhteistoiminta työnantajan ja työterveyshuollon kanssa huomioidaan työsuojelukoulutuksessa.
47. PAMin sopimusalojen yrityksissä kestävä kehitystä edistetään paikallisesti sopien.	Tieto yritystason yhteistoiminnan mahdollisuuksista kestävä kehityksen edistämiseksi lisääntyy.	Huomioidaan olennaisuusanalyysissä luottamushenkilöiden rooli kestävä kehityksen edistäjinä yrityksissä (ks. tavoite 49.)

49. PAM on aktiivinen kumppani palvelualueiden yritysten kestävän kehityksen ja yritys vastuun verkostoissa.	1. PAMin kestävän kehityksen ja yritys vastuun konkreettiset tavoitteet on määritetty. 2. Määritellyt tavoitteet edistetään aktiivisesti kestävän kehityksen ja yritys vastuun verkostoissa.	1. Tehdään PAMin vastuullisuuden olennaisuusanalyysi. 2. Edistetään määritellyt tavoitteet kestävän kehityksen ja yritys vastuun verkostoissa.
50. PAMilla on aktiivinen rooli uusien entistä vastuullisempien käytänteiden luomisessa ja käytäntöön viemisessä.	Kestävän yritystoiminnan edistäminen on osa PAMin toimintaa.	1. Vaikutetaan yritys vastuudirektiivin kansalliseen implementointiin. 2. Tehdään systemaattista vaikuttamistyötä yritys vastuudirektiivin ehdotettujen heikennysten estämiseksi. 3. Tuodaan esille ihmisoikeuksia ja kiertotalouden toimintamalleja haastavan etäkaupan ongelmia ja vaikutetaan siihen liittyvän kansallisen ja EU-säätelyn tiivistämiseksi.
54. PAMin sopimusalojen työpaikoilla on työpaikan johtohahmoista koostuvat jäsentiiimit, jotka ovat vaikiintuneet osaksi liiton edunvalvontakokonaisuutta.	Jäsentiiimin rooli on ymmärretty ja sisäistetty läpileikkaavasti koko organisaatiossa (sisäisesti ja ulkoisesti)	1. Tuotetaan tarvittavat materiaalit jäsentiiimin rooliin liittyen 2. Toteutetaan jäsentiiimin valmennusta alueella ja järjestään koulutusta valtakunnallisesti. 3. Valmennetaan luottamusmiehiä rakentamaan jäsentiiimejä työpaikoille
55. Lisätään järjestäytynneiden työsuojeluvaltuutettujen määrää täten mahdollistaen Uniofyn käyttäminen myös työsuojeluvaltuutettujen työkaluna.	Yhä useampi palvelualueiden työpaikan työsuojeluvaltuutettu on järjestäytynyt PAMiin	Tunnistetaan työpaikat, joissa TSV ei ole vielä PAMin jäsen ja tarjotaan näille jäsenyyttä aktiivisesti

56. PAMin sopimusaloilla järjestäytyneiden työpaikkojen määrä kasvaa merkittävästi.	Järjestäytyneiden työpaikkojen määrä kasvaa	1. Toteutetaan luottamushenkilökoulutusta (ltm+tsv) englanniksi. 2. Toteutetaan järjestäytynyt työpaikka toimintamallia vaikuttava järjestäminen osastolla
57. PAMin ammattiosastoilla on selkeä rooli työpaikkatoiminnassa ja niille on luotu järjestämisestä oma konsepti.	1. Ammattiosastojen järjestämishanke jatkuu ja uusia osastoja lähtenyt mukaan 2. Hankkeet tuottavat mukana oleville osastoille jäsenkasvua	1. Ammattiosaston järjestämistoimiin on luotu selkeät mallit, joita jokainen osasto pystyy toteuttamaan vapaaehtoisvoimin 2. Resursoidaan ja mahdollistetaan yhä useamman osaston osallistuminen ao. järjestämishankkeeseen, jossa osasto palkkaa oman järjestäjän
58. PAM laajentaa järjestämiskoulutuksen koskemaan entistä suurempaa osaa liiton aktiiveja.	Järjestämiskoulutukset skaalautetaan koskemaan yhä suurempaa joukkoa PAMin aktiiveja, kaikilla PAMin toiminnan eri tasoilla.	Toteutetaan mm. seuraavat järjestämiskoulutukset vuonna 2026: 1. Neljä pitkää järjestämiskoulutusta luottamushenkilöille 2. Jäsentiimeille räätälöity koulutus 3. Järjestäytynyt työpaikka toimintamallin valmennukset 4. Ammattiosastojen järjestämistoiminta 5. Kaikissa luottamushenkilökoulutuksissa on osuus järjestämisestä ja jäsenhankinnasta
59. PAMin sopimusalojen työpaikoilla on toimintamalleja, joiden avulla kyetään auttamaan alentuneesta työkyvystä kärsiviä tai erityistä tukea tarvitsevia selviytymään työelämästä.	1. Työsuojeluvaltuutetut ja -asiamiehet huomioivat tehtävässään alentuneesta työkyvystä kärsivien ja erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden tarpeet. 2. Työpaikoilla on hyödynnettävään hyviä käytäntöjä, joilla voidaan tukea näiden työntekijöiden selviytymistä työelämässä.	Otetaan teema työsuojelupäiville ja kerätään hyvät käytännöt levitettäväksi.

60. PAMin sopimusalojen työntekijöiden mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen työuransa aikana on parantunut.	Rahallinen tuki, oikeus kouluttautumiseen ja työnantajan koulutusvelvollisuus mahdollistavat osaamisen kehittämisen työuran aikana.	1. Tehdään aikuiskoulutusselvitys. 2. Vaikutetaan aikuiskoulutuksen rahallisen tuen palauttamiseksi 3. Laaditaan osaamisen kehittämistä työuran aikana tukevat eduskuntavaalitavoitteet 4. Vaikutetaan puolueiden eduskuntavaaliohjelmiin
61. PAMin sopimusalojen työpaikat ovat aktiivisia oppimis- ja ohjausympäristöjä, joissa työntekijä saa tukea ja ohjausta sekä työnantajan tarjoamaan että omaehtoiseen kouluttautumiseen	Työntekijöiden oppimispolkujen kehittäminen ja tukeminen huomioidaan yhteistoimintalain tarkoittamissa kehittämissuunnitelmissa.	Yksilöllisten oppimispolkujen kehittäminen ja tukeminen huomioidaan luottamushenkilökoulutusten sisällöissä.
62. PAMin sopimusaloilla työnantajat ottavat kokonaisvaltaisemmin vastuuta työntekijöiden yksilöllisten oppimispolkujen kehittämisessä ja tukemisessa.	Ks. tavoitteet 60 ja 61.	Ks. tavoitteet 60 ja 61.
69. PAM on määrittänyt omat kestävän liiketoiminnan mittarit, joiden avulla välitetään tietoa Suomessa toimivien palvelualojen yritysten vaikutuksista niiden työntekijöiden asemaan.	Kestävän liiketoiminnan mittaristo on määritetty.	Määritetään olennaisuusanalyysin pohjalta kestävän liiketoiminnan mittaristo ja lanseerataan se.

Laadukkaat palvelut

PAMin palvelut ovat laadukkaita ja entistä paremmin tavoitettavia. Palveluilla tarkoitetaan jäsenyys-, työsuhde- ja työyhteisöpalveluja sekä sisäisiä palveluja. Niitä toteutettavat keskustoimisto, aluetoimistot, ammattiosastot sekä luottamushenkilöt. Palvelukokonaisuutta kehitetään muuttuvaa toimintaympäristöä ennakoiden ja jäsenten omia toimintamahdollisuuksia edistäen. Maahan muuttaneiden osallistumista, palvelutarvetta ja asemaa työmarkkinoilla edistetään läpileikkaavasti kaikissa perustoiminnoissa sekä erillisessä projektissa.

Tavoiteohjelman tavoite	Tavoite vuodelle 2026	Suunnitelma vuodelle 2026
11. PAM viestii huomioiden selkokieli- syyden näkökulmat, mahdolliset lukemisen haasteet sekä yksilölliset asiakastoiveet viestinnän tavasta ja ajankohdasta.	- Muokataan kriittisimmät jäsenten käytössä olevat materiaalit, ohjeet ja viestinnän sisällöt sekä digitaaliset työskentelytilat selkeäkielisiksi - Vahvistetaan henkilökunnan selko- kielen osaamista ja selkokieli- syyden huomioimista työskentelyssä	- Yksiköt yhteistyössä viestinnän kanssa arvioivat kriitti- simmät sisällöt, joihin tilataan selkomukautukset tär- keimmistä sisällöistä (esim. ohjeet, viestipohjat ja jäsen- kirjeet) - Howspace-työtilojen pohjat, PAM Campuksen käyttöliit- tymä ja automaattiset viestit muokataan selkeäkielisiksi. Uusia sisältöjä luodessa, huomioidaan selkeäkieli- syyden näkökulma. - Henkilökunta perehtyy Selkokieli tutuksi - verkkokurssiin. Lisäksi toteutetaan yksikkökohtaiset ja yksikköjen tar- peisiin räätälöidyt selkokieli- syysskoulutukset
13. PAMin palvelut ovat jäsenten saavutettavissa, kun jäsen niitä tarvitsee.	- Palvelujen parempi saavutettavuus huomioidaan digitaalisten palvelujen kehitysprojektissa ja verkkosivujen kehityksessä. - Uusi PAM Campus vakiintuu luotta- mushenkilöiden ja jäsenten 24/7 käy- tettävissä olevaksi koulutus- alustaksi.	- Palvelun saavutettavuus, viestinnän monikanavaisuus ja personoidut ratkaisut on kirjattu järjestelmä- uudistusten määrittelyihin. Määrittelyjen pohjalta on käyty tekniset vuoropuhelut järjestelmätoimittajien kanssa. Valitaan järjestelmät, jotka täyttävät määritellyt palvelukriteerit mahdollisimman hyvin. Verkkosivuilla otetaan käyttöön ReChanell - kanavaohjaus ja AI Chatbot. - Brändätään ja markkinoidaan PAM Campuksen käyttö merkittävänä jäsenetuna.

14. PAM tarjoaa tukea ja opastusta jäsenilleen digitaalisten palveluidensa käytössä.	1. Jäsenten kyky käyttää digitaalisia palveluita kasvaa. 2. Maahanmuuttajataustaisten jäsenten digitaalisten kanavien käyttö lisääntyy. 3. Vahvistetaan jäsenten digitaitoja koulutuksen keinoin. 4. Uudet digitaaliset ratkaisut toimivat intuitiivisesti ja itseohjautuvasti.	1. Lisätään ohjeistusta ja opasvideoita tarpeen mukaan. 2. Digitaalisten palveluiden neuvontatyötä jatketaan alue-toimistoissa ja mm-verkostoissa. 3. Toteutetaan digitaitokoulutuspilotti. Valitaan 100 luottamushenkilöä ja rivijäsentä testaamaan omatoimisesti ulkopuolelta hankitun digikoulutusalan toimivuutta ja arvioimaan sitä. 4. OmaPAM-sovellus, kanavaratkaisu, AI chatbot rakennetaan intuitiivisiksi ja itseohjautuviksi.
15. PAMin tarjoama palvelukokemus on mitatusti erinomainen.	1. Palvelukokemusta mitataan kaikilla palvelukanavilla. 2. Palvelukokemus nousee/säilyy erinomaisella tasolla. 3. Viestitään mitatuista palvelukokemusten tuloksista ja NPS-luvuista.	1. Järjestelmäuudistuksessa huomioidaan, että jäsenkokemuksen mittaaminen on mahdollista kaikissa palvelukanavissa 2. Jatkuva jäsenpalautteen ja NPS-luvun seuranta. Palaute huomioidaan palvelun päivittäisessä sekä pidemmän aikavälin kehittämisessä. 3. Rästitystä hoidetaan suunnitelman mukaisesti neljännesvuosisyklissä. 4. Jäsenpalvelussa toimivalle henkilökunnalle järjestetään jäsenpalvelukoulutusta palvelun laadun takaamiseksi. 5. Viestitään valikoiduissa viestintäkanavissa saadusta jäsenpalautteesta ja NPS-luvulla kuvattavasta suosittelevien määrystä.

16. PAMin palvelut koetaan jäsenistön keskuudessa mitatusti merkityksellisiksi.	1. Jäsenkokemus palvelujen merkityksellisyydestä on mitatusti nouseva. 2. Heko-irtisanomisen kuulemisveloitteen onnistunut käytäntöön vieminen.	1. Mitataan palvelujen merkityksellisyyttä palvelukohtaisen mittareiden, jäsenkyselyjen (2 kk, 12 kk, vuosittainen palvelukysely) ja jäsenpaneelin avulla. Kehitetään palveluita ja palvelukokonaisuutta saatujen palautteiden pohjalta. 2. Toimitaan jäsenen tukena heko-kuulemistilaisuuksissa suunnitelman ja avustajalle laadittujen ohjeiden mukaisesti. Seuranta neljännesvuosittain: avustettujen kuulemistilaisuuksien määrä ja perusteet. Arvioidaan toimeenpohjalla resurssi- ja koulutustarpeet.
17. PAMin palvelut huomioivat jäsenistön moninaisuuden.	1. Yksiköissä kehitetään ja ylläpidetään kielitaitoa tarpeen mukaan, jäsenten moninaisuus huomioiden. 2. Kehitetään palveluprosesseja ja tuetaan jäseniä tarvittaessa. 3. Tuetaan ei-suomenkielisten jäsenten osaamisen kehittymistä koulutuksen avulla.	1. Tarjotaan tarpeen mukaan englannin kielen koulutusta myös yksikkökohtaisesti räätälöitynä koulutuksena. 2. Palvelujen digitaalinen kehittäminen ja palveluprosessien selkeyttäminen. 3. Koulutustarjonnasta löytyy kaikille jäsenille suunnattua englanninkielistä koulutusta. Luodaan koulutuspolku ja pilotoidaan 3-päivän kurssi ei-suomenkielisille luottamushenkilöille.
63. PAM jakaa tietoa erilaisuuden ja monimuotoisuuden hyödyistä omien viestintäkanaviensa kautta.	1. Huomioidaan erilaisuus ja monimuotoisuus PAMin viestinnässä. 2. Jaetaan tietoa erilaisuuteen ja monimuotoisuuteen liittyvistä kysymyksistä.	1. Jatketaan erilaisten ja eri taustoista olevien jäsenten esiin nostamista viestinnässä.

64. PAM toiminta parantaa maahan muuttaneiden työntekijöiden suomen tai ruotsin kielen oppimista ja kielen oppimista tukevien työjärjestelyiden toteutumista työpaikoilla.	1. Maahanmuuttaja-verkostojen kielikylvyssä suomen kielen osaaminen kehittyy 2. Suomen kielen alkeistason koulutusta siirretään lähiopetuksesta skaalautuvampaan verkkomuotoon. Lähiopetuksessa panostetaan enemmän työelämäorientoituneeseen haastavampaan suomeen.	1. Alueellisten verkostojen toiminnassa käytetään mahdollisimman paljon suomen kieltä ja nostetaan esille suomalaisen työelämään liittyviä aiheita 2. Alkeistason suomen opetuksen Opi suomea -kurssi avataan verkossa. Edistyneempää, enemmän työelämässä kiinni olevaa koulutusta järjestetään 2-3 kurssia.
65. PAM kouluttaa luottamushenkilöitään tiedostamaan erilaisuuden hyödyt ja kohtaamaan erilaisuutta.	1. Toteutetaan luottamushenkilöille TA-tuen piiriin sovittu monikulttuurisuuden kohtaamisen -kurssi 2. Kaikkien tärkeimpien sopimuskumppanien kanssa sovitaan TA-tuen piiriin kuuluvasta monikulttuurisuuden kohtaaminen työelämässä -kurssista vuodelle 2027.	1. Kurssitoteutus syksyllä 2026. 2. Kurssineuvottelut käydään syksyllä 2026. Valmistelut aloitetaan keväällä.
66. PAM lisää koulutuksillaan tietoa lakiin perustuvista tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus ovat liiton koulutuksen vahvasti läpileikkaavia teemoja myös tänä vuonna.	Mitataan koulutusten tasa-arvo ja yhdenvertaisuusnäkökulmien onnistumista täsmällisellä kysymyksellä osana puoli-vuosittaista koulutuskyselyä.

Läpileikkaava digitaalisuus

Digitaalisuus läpileikkaa kaikki PAMin toiminnot ja toimintatavat. Älykäs tiedon keruu sekä sen ajankohtainen hyödyntäminen mahdollistavat entistä paremman päätöksenteon, toiminnan ja toimintojen ohjauksen. Tämä edellyttää omien tietojärjestelmien kehittämistä sekä erilaisten digitaalisten alustojen hyödyntämistä niin palveluissa, työehtotoiminnassa kuin järjestämisessä. Digitaalisuuden laaja käyttöön-otto edellyttää myös henkilökunnan ja aktiivien osaamisen ja kyvykkyyden kehittämistä.

Tavoiteohjelman tavoite	Tavoite vuodelle 2026	Suunnitelma vuodelle 2026
1. PAM tarjoaa jäsenille erilaisia ja heidän arkeensa sekä erilaisiin vuorokausirytmieihin helposti sovitettavissa olevia tapoja olla osana liiton eri toiminnossa ja palveluiden järjestämisessä.	1. Kehitetään digitaalisia palveluita ja niiden saavutettavuutta.	1. Kehitetään Oma PAM-sovellus ja personoidut ratkaisut 2. Kasvatetaan itseopiskelun mahdollisuuksia PAM Campuksessa
12. PAMin kehittämänä Uniofy-sovellus vastaa jäsenen, palvelualojen työntekijöiden ja ammattiosastojen tarpeisiin sekä tukee järjestäytymistä, järjestämistyötä sekä parempaa ja kokonaisvaltaisempaa jäsenpalvelua.	1. Uniofy käyttäjämäärät kasvavat 2. Uniofy käyttäjien osaaminen ja ymmärrys sen tuomista mahdollisuuksista arjen järjestämis- ja järjestäytymisen edistämisen työkaluna kasvaa	Järjestelmän käyttöperehdytykset osana järjestämis- kampanjoita sekä luottamushenkilöiden perehdytyksiä



Tavoiteohjelma 2024–2027 lähivuosien tavoitteet

AMMATTILIITTOSSA

Lähivuosien tavoitteet

1. PAM tarjoaa jäsenille erilaisia ja heidän arkeensa sekä erilaisiin vuorokausirytyrmeihin helposti sovitettavissa olevia tapoja olla osana liiton eri toiminnoissa ja palveluiden järjestämisessä.
2. PAMin jäsenet osallistuvat yhä aktiivisemmin työehtojensa kehittämiseen sekä työpaikoillaan että valtakunnallisesti.
3. PAMilaisten äänestysaktiivisuuden nostaminen

Järjestäytyminen

Lähivuosien tavoitteet

4. PAM saa pysäytettyä jäsenmääränsä laskun ja käännettyä kehityksen nousujohteiseksi.
5. PAM vahvistaa jäsenten osaamista jäsenhankinnassa siten, että jokaiselle jäsenelle on luontevaa kutsua uusia jäseniä liittoon.
6. PAMin sopimusaloilla työskentelevien maahan muuttaneiden järjestäytyminen kasvaa.
7. PAMin opiskelijajäsenten määrä kasvaa.
8. PAMin sopimusalojen työpaikoilla alle 31-vuotiaiden luottamustehtävissä toimivien henkilöiden määrä kasvaa.
9. PAMin kaikilla sopimusaloilla luottamusmiesten määrä ja aktiivisuus kasvaa.
10. PAMin kaikilla sopimusaloilla yhä useampi jäsen työskentelee työpaikalla, jossa on luottamusmies.
11. PAM viestii huomioiden selkokielisyyden näkökulmat, mahdolliset lukemisen haasteet sekä yksilölliset asiakastoiveet viesitinnän tavasta ja ajankohdasta.
12. PAMin kehittämänä Uniofy-sovellus vastaa jäsenten, palvelualojen työntekijöiden ja ammattiosastojen tarpeisiin sekä tukee järjestäytymistä, järjestämistyötä sekä parempaa ja kokonaisvaltaisempaa jäsenpalvelua.



Parasta palvelua jäsenille

Lähipuosien tavoitteet

13. PAMin palvelut ovat jäsenten saavutettavissa, kun jäsen niitä tarvitsee.
14. PAM tarjoaa tukea ja opastusta jäsenilleen digitaalisten palveluidensa käytössä.
15. PAMin tarjoama palvelukokemus on mitatusti erinomainen.
16. PAMin palvelut koetaan jäsenistön keskuudessa mitatusti merkityksellisiksi.
17. PAMin palvelut huomioivat jäsenistön moninaisuuden.

TYÖEHDOISTA SOPIMASSA

Sopimusjärjestelmän turvaaminen

Lähivuosien tavoitteet

18. PAMin tavoitteena on, että työelämän sääntelyjärjestelmän lähtökohtana on edelleenkin työntekijöiden edunvalvonta kaikissa työnteon muodoissa
19. PAM huolehtii, että työelämän sääntelyjärjestelmän kestävä kehittäminen tapahtuu työntekijöiden, työnantajien ja valtiovallan jatkuvalla yhteistyöllä, jotta koko yhteiskunnan kannalta kestävät muutokset ovat mahdollisia
20. PAM on mukana määrittelemässä uusia sopimisen muotoja, jotka huomioivat myös uudet työn teettämisen muodot ja myös yrittäjäsuhhteessa työskentelyn.
21. PAM torjuu pyrkimykset kollektiivisen sopimusoikeuden heikentämiseksi

Työehtosopimusten vahvistaminen

Lähivuosien tavoitteet

22. PAMin työehtosopimukset turvaavat entistä vahvemmin työntekijöiden toimeentulon ja työehdot sekä vahvistavat työntekijöiden osaaamista ja työsuhteturvaa
23. PAMin tavoitteena on, ettei palvelualoilla teetetä vastentahtoista osa-aikatyötä
24. PAMin työehtosopimusmääräykset turvaavat erityisesti heikoimmassa asemassa olevien (osa-aikaiset, vuokratyö, maahanmuuttajat) työ- ja palkkaehdot
25. PAMin kollektiivisopimukset huomioivat erilaiset työn teettämisen muodot
26. PAMin sopimusaloilla kollektiivinen työntekijälähtöinen paikallinen sopiminen vahvistuu edunvalvonnan muotona
27. PAM tavoittelee palvelualojen työntekijöiden työajan lyhentämistä heidän ansiotasoaan heikentämättä
28. PAMin tavoitteena on, että luottamusmiehen asema turvataan edelleen lainsäädännössä.
29. PAMilaisten luottamushenkilöiden osaaminen turvataan riittävällä koulutusoikeudella koskien työehtosopimuksia, työlainsäädäntöä, paikallista sopimista sekä neuvottelutaitoja. Varahenkilöiden koulutusoikeutta tulee vahvistaa.

ELÄMÄSSÄ

Tasa-arvoa terveyteen

Lähipuosien tavoitteet

- 30. PAMin sopimusaloilla työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työtään koskeviin päätöksiin ja työvuorosuunnitteluun lisääntyvät. Työntekijän on mahdollista päästä vaikuttamaan esimerkiksi yövuorojensa määrään.
- 31. PAM kehittää henkilöstöedustajien kykyä huolehtia siitä, että teknologisen kehityksen vaikutukset jakautuvat tasapuolisesti.
- 32. PAM puolustaa työntekijöiden oikeutta irrottautua työstä vapaa-ajallaan.
- 33. PAMin sopimusaloilla työpaikkatason toimijoiden edellytykset tunnistaa työpaikan psykososiaalisia kuormitustekijöitä ja toimia yhteistoinnassa työnantajan ja työterveyshuollon kanssa lisääntyy.
- 34. PAM jäsenten mahdollisuudet omaa terveyttään edistävään toimintaan, kuten ruokailu ja liikunta, lisääntyvät.
- 35. PAM vaikuttaa niin, että yhä useammalla työpaikalla on tasapuoliset yleislääkäritason ja työpsykologin palvelut sisältävät työterveyspalvelut kaikille työntekijöille

Inhimillinen yhteiskunta lisää hyvinvointia

Lähipuosien tavoitteet

- 36. PAM vaikuttaa julkisten palvelujen kehittämiseen, jotta epäsäännöllisiä työaikoja tekevien arjen tarpeet huomioitaisiin nykyistä paremmin.
- 37. PAM vaikuttaa siihen, että perheillä olisi saatavilla työ- tai asuinpaikan läheltä vuoropäivähoitoa ja vuorohoitoa pienille koululaisille.
- 38. PAM edistää kohtuuhintaisen asumisen lisäämistä.
- 39. PAM vaikuttaa lainsäädäntöön, jotta sinne saadaan kirjattua vaatimus työsuhteen osa-aikaisuuden perusteesta.
- 40. PAM edistää sitä, että sosiaaliturvaa kehitetään vastaamaan epätyypillistä työtä tekevien tarpeisiin.



Vahvistetaan pamilaisten osaamista

Lähipuosien tavoitteet

- 41. PAMin sopimusalojen ammatillisten tutkintojen kehittämisessä käytetään aktiivisemmin pamilaisten osaamista.
- 42. PAM vaikuttaa siihen, että ammatillisen koulutuksen resurssit ovat riittävät laadukkaaseen koulutukseen.
- 43. PAMin sopimusaloilla on koulutettu työpaikkaohjaaja jokaisella oppimisympäristönä toimivalla työpaikalla ja ohjaustyölle on varattu riittävä resurssi.

Perustaidot kunniaan

Lähipuosien tavoitteet

- 44. PAMin sopimusaloilla ammatillisten tutkintojen sisällöissä huomioidaan riittävästi geneeriset ja työelämätaidot.
- 45. PAMin sopimusalojen työpaikoilla tehdään säännöllisesti henkilöstön osaamiskartoitukset.
- 46. PAM ajaa perustaitotakuuta.



TYÖPAIKALLA YRITYKSESSÄ

Kestävä liiketoiminta

Lähipuosien tavoitteet

- 47. PAMin sopimusalojen yrityksissä kestävää kehitystä edistetään paikallisesti sopien.
- 48. PAMin työehtosopimuksissa on määräyksiä tai suosituksia, joilla ehkäistään ympäristön kannalta haitallisia ja tuetaan ympäristön kannalta kestäviä valintoja
- 49. PAM on aktiivinen kumppani palvelualojen yritysten kestävä kehityksen ja yritysvastuun verkostoissa.
- 50. PAMilla on aktiivinen rooli uusien entistä vastuullisempien käytänteiden luomisessa ja käytäntöön viemisessä.
- 51. PAMin sopimusalojen kansainvälisesti toimivilla suomalaisyrityksillä on globaalit puitesopimukset
- 52. PAMin sopimusalojen suomalaisyritykset noudattavat ihmisoikeusperiaatetta globaaleissa toimitusketjuissa.
- 53. PAMin sopimusalojen useammassa Euroopan maassa toimivissa yrityksissä on eurooppalainen yritysneuvosto.

Järjestäminen

Lähipuosien tavoitteet

- 54. PAMin sopimusalojen työpaikoilla on työpaikan johtohahmoista koostuvat jäsentiiimit, jotka ovat vakiintuneet osaksi liiton edunvalvontakokonaisuutta.
- 55. Lisätään järjestäytyneiden työsuojeluvaltuutettujen määrää täten mahdollistaen Uniofyn käyttäminen myös työsuojeluvaltuutettujen työkaluna.
- 56. PAMin sopimusaloilla järjestäytyneiden työpaikkojen määrä kasvaa merkittävästi.
- 57. PAMin ammattiosastoilla on selkeä rooli työpaikkatoiminnassa ja niille on luotu järjestämisestä oma konsepti.
- 58. PAM laajentaa järjestämiskoulutuksen koskemaan entistä suurempaa osaa liiton aktiiveja.

Tulevaisuuteen tähtäävä yhteistoiminta

Lähivuosien tavoitteet

- 59. PAMin sopimusalojen työpaikoilla on toimintamalleja, joiden avulla kyetään auttamaan alentuneesta työkyvystä kärsiviä tai erityistä tukea tarvitsevia selviytymään työelämästä.
- 60. PAMin sopimusalojen työntekijöiden mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen työuransa aikana on parantunut.
- 61. PAMin sopimusalojen työpaikat ovat aktiivisia oppimis- ja ohjausympäristöjä, joissa työntekijä saa tukea ja ohjausta sekä työnantajan tarjoamaan että omaehtoiseen kouluttautumiseen
- 62. PAMin sopimusaloilla työnantajat ottavat kokonaisvaltaisemmin vastuuta työntekijöiden yksilöllisten oppimispolkujen kehittämisessä ja tukemisessa.

Moninaisuus rikastaa ja lisää hyvinvointia

Lähivuosien tavoitteet

- 63. PAM jakaa tietoa erilaisuuden ja monimuotoisuuden hyödyistä omien viestintäkanaviensa kautta.
- 64. PAM toiminta parantaa maahan muuttaneiden työntekijöiden suomen tai ruotsin kielen oppimista ja kielen oppimista tukevien työjärjestelyiden toteutumista työpaikoilla.
- 65. PAM kouluttaa luottamushenkilöitään tiedostamaan erilaisuuden hyödyt ja kohtaamaan erilaisuutta.
- 66. PAM lisää koulutuksillaan tietoa lakiin perustuvista tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista.
- 67. PAM vahvistaa työpaikkojen monimuotoisuutta alakohtaisella edunvalvonnalla, jäsenpalveluilla ja ammattiosastojen toiminnalla.
- 68. PAM tekee yhteistyötä eri toimijoiden kanssa vahvistaakseen erilaisuuden hyötyjen esiintuomista yhteiskunnassa.