# Verksamhetsplan 2025 för förening Tyresö

## Inledning

Förbundsstyrelsen har fastställt verksamhetsplan för 2025 utifrån mål i verksamhetsinriktning 2024–2032 och mål fram till kongress 2028. Detta är ett styrdokument för föreningen som beskriver vilken verksamhet som ska bedrivas under året och vilka mål som ska uppnås. Syftet med verksamhetsplanen är att skapa engagemang, fokus och förståelse för föreningens bidrag till medlemsnytta och förbundets mål. Verksamhetsplanen fastställs på föreningens årsmöte. Dokumentet inleds med den verksamhetsplan som förbundsstyrelsen beslutat om för hela Sveriges Lärare, därefter kommer föreningens verksamhetsplan.

## Verksamhetsplan 2025

Medlemmarna i förbundet är alla tillsammans Sveriges Lärare. Medlemmarna gör att förbundet har en oöverträffad kompetens i allt som rör läraryrket och utbildningsväsendet. Med varandras kraft och kunskap bildar vi Sverige och står upp för demokratiska värden och fackliga rättigheter här hemma såväl som i världen.

Vi tar fajten för goda yrkesvillkor och för det utbildningsväsende vi vill ha. Sveriges Lärare ska vara den starka kraft som samlar medlemmarnas intressen och som driver utvecklingen av utbildningen och yrket framåt. Vägen dit går genom levande medlemsengagemang, en hög organisationsgrad och hög facklig närvaro på arbetsplatsen. Ju fler vi är som engagerar oss, desto starkare blir vi. Tillsammans gör vi skillnad.

Vi jobbar tillsammans i hela vår organisation med förhandlingar gentemot arbetsgivaren, skydds- och arbetsmiljöfrågor, opinionsbildning och politisk påverkan. Vi uppmärksammar frågor som behöver uppmärksammas, söker stöd hos allmänheten och presenterar förslag på lösningar. Vi visar att utbildning och lärarkåren inte är ett särintresse, utan ett allmänintresse.

Sveriges Lärare ska under 2025 lägga fokus på att påverka så att utbildningsväsendets finansiering och likvärdighet säkerställs, att medlemmarna har förutsättningar att kunna utföra sitt professionella uppdrag samt att marknadstänkandets grepp över skol-  
väsendet bryts. Särskild prioritet ska ges åt kongressens beslut om behovet av nationella regleringar av faktorer som gruppstorlekar, undervisningstid samt lärarnas tid till för- och efterarbete av sin undervisning.

Vägledande för förbundet är medlemmarnas behov, delaktighet och engagemang samt att verksamheten   
bedrivs kostnadseffektivt. Det är viktigt att förbundets lokala respektive nationella arbete hänger ihop och bildar en dynamisk helhet.

## Verksamhetsmål för Sveriges Lärare 2025

1. **Säkerställa demokratiska arenor präglade   
   av delaktighet och dialog på alla nivåer i förbundet.**

* 2025: Att medlemmarna förstår hur och har förutsättningar att vara delaktiga och ha dialog.
* 2025: Att alla föreningar på lokal nivå genomför   
  årsmöte.

1. **Rekrytera fler medlemmar och öka vår   
   fackliga styrka.**

* 2025: Att i hela förbundet rekrytera minst 8200 yrkesverksamma medlemmar. (Varje förening på lokal nivå sätter eget mål som bidrar i och till förbunds-målet)
* 2025: Att minska påverkbara utträden

1. **Stärka vårt fackliga inflytande lokalt och nationellt genom att vi blir fler ombud med rätt förutsättningar.**

* Att alla medlemmar har ett fackligt ombud på sin arbetsplats. 2025 ska särskilt fokus ligga vid att ombud väljs på arbetsplatser med fem medlemmar eller fler.
* Att alla förtroendevalda genomför utbildning efter att de valts och att förtroendevalda i föreningar och arbetsplatser på lokal nivå har kunskap och kompetens för sitt uppdrag.

1. **Via nationella och lokala kollektivavtal samt förhandlingar och samverkan med arbetsgivarparten stärka medlemmars inflytande över sitt professionella uppdrag och säkerställa en långsiktigt hållbar arbetsbelastning, värna kärnuppdraget och främja en uthållig relativlöneutveckling.**Särskilt prioriterat för 2025 är:

* Kollektivavtal som stärker både relativ- och reallöneutveckling.
* Tydligare formuleringar kring kärnuppdraget, inklusive för- och efterarbete och läraruppdragets innehåll.
* Förtydligade skrivningar om arbetsbelastning.
* Förtydligade skrivningar om barn-/elevgruppers storlek.

1. **Påverka politiken lokalt och nationellt så att förbundets demokratiskt fastställda politiska ställningstaganden vinner genomslag.**   
   Särskilt prioriterat för 2025 är:

* Att förmå huvudmännen att tillhandahålla tillräckliga resurser till verksamheten på medlemmarnas arbetsplatser som matchar kraven i skollag och läroplan.
* Att få till stånd politiskt beslutade regleringar som värnar medlemmarnas kärnuppdrag.
* Att påverka implementeringen av det nationella professionsprogrammet så att medlemmarnas möjligheter till kvalificerad fortbildning och utveckling i yrket stärks.

# 

# Verksamhetsplan med målsättningar och aktiviteter för förening Tyresö

## Säkerställa demokratiska arenor präglade av delaktighet och dialog på alla nivåer i förbundet.

Prioriterat för 2025 är att genomföra ett årsmöte och att medlemmarna förstår hur och har förutsättningar att vara delaktiga och ha dialog på alla nivåer i förbundet.

| **Föreningens plan** |
| --- |
| **Önskat läge:**   * Att öka antalet medlemmar som deltar i våra aktiviteter under året. * Att alla skolor och förskolor i Tyresö kommun ska kunna ha medlemsmöte/årsmöte på arbetstid. * Att hitta en snabb kommunikationsväg för att få tillgång till medlemmarnas åsikter i olika frågor.   **Nuläge och plan för 2025:**  När lokalföreningen bjuder in till aktiviteter med mat på restaurang är det fler deltagande medlemmar. Därför kommer vi att bjuda på middag efter årsmötet 2025. Se även planerade aktiviteter nedan. När medlemmar träffas från olika enheter kan vi utbyta erfarenheter och idéer samt skapa möjligheter att träffa styrelsen. Efter årsmötet 2025 ska vi diskutera med de närvarande medlemmarna om de tycker att vi i framtiden ska erbjuda årsmöten som hybridmöte, för att fler ska kunna delta. Vid hybridmöten måste alla kunna vara med och rösta, vilket kan göras med systemet Suffra, som dock medför kostnader. Vi vill också ge medlemmarna möjlighet att framföra vilka aktiviteter de efterfrågar.  Tyresö har ett samverkansavtal och för att detta ska fungera behöver det finnas lokala samverkansgrupper på alla enheter. För att medlemmarna ska kunna diskutera lokala frågor behöver det avsättas tid för detta. På central nivå kommer vi fortsätta med arbetet för att få genomföra medlemsmöten på arbetstid. Vi anser att det även ligger i arbetsgivarens intresse att samverkan fungerar väl på enheterna.  För att ta del av medlemmarnas åsikter planerar vi att genomföra undersökningar i form av e-postutskick med korta frågor där medlemmarna kan göra sina röster hörda i mindre formella sammanhang. Vi myntar ett begrepp som vi kallar "tre snabba", vilket ger våra medlemmar möjlighet att framföra sina åsikter.  **Hinder:**  Ett hinder vi ser är att medlemmarna får för mycket information via e-post, vilket gör det svårt att ta till sig den information som är viktig. Ett förslag kan vara att använda anslagstavlor på alla enheter där ombuden hjälper till att sätta upp information och lyfta aktiviteterna under sina medlemsmöten. För enheter utan ombud kommer vi att besöka dem och sätta upp information på plats. |

| **Aktiviteter** — Fyll i aktiviteterna som behövs för att nå det önskade läget. En tabellrad per aktivitet. | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Aktivitet** | **När?** | **Vem/vilka?** | **Hur följer vi upp?** | **Kommentar** |
| Fyll i aktivitet här | Fyll i datum/period | Fyll i namn eller funktion här |  |  |
| Årsmöte | Mars-2025 | Styrelsen | Lyfta upp årsmötet på nästkommande styrelsemöte | Undersök möjligheterna att införskaffa Suffra, vid önskemål. |
| E-post med frågeställningar | 1 gång/månad | Kommunikationsansvarig | Varje månad | Vi behöver hitta ett bra digitalt verktyg för detta. |
| Alla arbetsplatser ska ha årsmöte | 1 gång/år i april-maj - 25 | Styrelsen | Mars-25 | Ett hinder kan vara att alla arbetsplatser inte har medlemsmöten på arbetstid. |
| Medlems AW | 2 gång/verksamhetsår | Styrelsen | styrelsemöten | Här delar vi också ut profilartiklar tex nyckelband, reflexband eller annat kopplat till aktivitetet |
| Medlemsaktiviteter kopplat till hälsa | 2 gång/verksamhetsår | styrelsen | styrelsemöten | tex, skogspromenad, massage, bowling, shuffleboard |
| Medlemsaktivitet för seniorer | 1 gång/verksamhetsår | Senioransvarig | styrelsemöten | tex boule eller annan aktivitet |
| Riktade arbetsplatsbesök där vi delger information om kommande aktiviteter mm. | vid behov | styrelsen | styrelsemöten |  |
| Riktade medlemsbrev där vi skriver Tyresö först. | pågående | Kommunikationsansvarig | styrelsemöten |  |

## Rekrytera fler medlemmar och öka vår fackliga styrka.

Målet för förbundet 2025 är att rekrytera 8200 nya, yrkesverksamma medlemmar och att minska påverkbara utträden.

| **Föreningens plan** |
| --- |
| **Önskat läge:**   * Att vi ökar antalet medlemmar under 2025. * Att alla som börjar i Tyresö får frågan från ett ombud eller en styrelsemedlem: "Vill du vara med i Sveriges Lärare?" * Att vi har aktiva ombud på alla enheter. * Att ombuden får förutsättningar att genomföra sitt uppdrag inom arbetstid. * Att vi aktivt följer upp inträden och utträden.   **Nuläge och plan för 2025:**  Styrelsen får varje månad en lista från kommunen med nyanställda. I dag skickar vi ut ett välkomstbrev baserat på denna lista. Vi kommer att sätta ihop en liten grupp i styrelsen som regelbundet arbetar med rekryteringsfrågor. Vi kommer att kontakta ombud på arbetsplatserna och informera dem om att de har en ny kollega som de ska välkomna till Tyresö eller ställa frågan om hen vill vara med i Sveriges Lärare. Vi förser ombuden med startkit för nya medlemmar.  Styrelsen kommer att genomföra arbetsplatsbesök, minst en gång per verksamhetsår på enheterna, med prioritet på de enheter som inte har ombud. Vid behov kan flera besök genomföras.  Vi kommer på central nivå fortsätta att lyfta frågan om ombudens förutsättningar att genomföra sina uppdrag inom arbetstid. Styrelsen i Tyresö ska också använda Sveriges Lärares nya funktioner för att få underlag på antal medlemmar, inträden och utträden. Vi följer upp utträden för att förstå orsaken och se om det finns något vi kan lära oss av dessa. Vid inträden följer vi upp om vi kan se ett samband med våra genomförda aktiviteter.  Vi planerar att genomföra medlemsaktiviteter där icke-medlemmar är välkomna, exempelvis politikerträffen eller hälsofrämjande promenader.  **Hinder:**  Att vara ombud tar en viss tid i anspråk. I en slimmad organisation och ekonomiskt pressade verksamheter prioriteras inte detta uppdrag av rektorer som ska hålla budget. Det finns en oro för att ombud ger upp sitt uppdrag för att hinna med sitt kärnuppdrag. Här behöver vi fortsätta att ha en bra dialog med HR och skolchefer på central nivå. |

| **Aktiviteter** — Fyll i aktiviteterna som behövs för att nå det önskade läget. En tabellrad per aktivitet. | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Aktivitet** | **När?** | **Vem/vilka?** | **Hur följer vi upp?** | **Kommentar** |
| Fyll i aktivitet här | Fyll i datum/period | Fyll i namn eller funktion här |  |  |
| Bildar en arbetsgrupp i styrelsen för rekrytering. | Omgående efter årsmötet. | 2-3 personer som blivit invalda i styrelsen. | I styrelsemötena för vi in antal medlemmar för varje månad. | En i styrelsen har redan gått utbildning om rekrytering. Alla i gruppen går utbildningen. |
| Analyserar listan för nyanställda | 1 gång / månad | Arbetsgruppen för rekrytering | Vi har en stående punkt på styrelsemöten | Skicka välkomstmail inom en månad efter att den nyanställde.  Kontaktar ombud på enheten med nyanställda. |
| Varje enhet ska få minst ett arbetsplatsbesök per verksamhetsår. | Under verksamhetsåret | Styrelsen | I det dagliga styrelsearbetet samt på styrelsemötena | Enheter utan ombud prioriteras.  Vi informerar om vinsten att ha egna ombud på enheten för att kunna påverka på lokalsamverkan.  Vissa enheter får flera besök utifrån behov. |
| Delar ut startkitt till ombuden för nyanställda | I början av varje termin. | Styrelsen |  |  |
| I centrala samverkans forum lyfter vi ombudens förutsättningar för uppdraget. | Pågående | Representanter i samverkansform | På ombudsmöten |  |
| Analyserar utträden | 1 gång / månad | Arbetsgruppen för rekrytering | I styrelsemötena för vi in antal medlemmar för varje månad. | Använder utträdes analysverktyget |
| Genomföra medlemsaktiviteter där vi bjuder in icke-medlemmar | 2 ggr/verksamheter per år | Styrelsen | Styrelsemöten | Tex politkerträffen, utbildning om hot och våld, sunt arbetsliv. |
|  |  |  |  |  |

## Stärka vårt fackliga inflytande lokalt och nationellt genom att vi blir fler ombud med rätt förutsättningar.

Målet för förbundet 2025 är att alla arbetsplatser med fem medlemmar eller fler utser ett ombud på arbetsplatsen, att alla förtroendevalda genomför utbildning efter att de valts samt att förtroendevalda i föreningar och på arbetsplatser på lokal nivå har kunskap och kompetens för sitt uppdrag.

| **Föreningens plan** |
| --- |
| **Önskat läge:**   * Att ha ombud på alla arbetsplatser. * Att ombuden genomför sina utbildningssteg för att kunna vara aktiva ombud. * Att förutsättningar ges till ombuden på arbetsplatsen för att genomföra sitt uppdrag på arbetstid. * Att ombudsutbildningar erbjuds med god framförhållning. * Att ombuden får möta andra ombud 2–3 gånger per termin för påfyllning i sitt uppdrag samt för att ge styrelsen lokal information från arbetsplatserna. * Att styrelsen håller sig ajour med utbildningar för att kunna stötta ombud och medlemmar.   **Nuläge och plan för 2025:**  För närvarande har vi inte ombud på alla arbetsplatser eller enheter. Av 21 förskolor har 13 ombud (alla förskoleenheter utom en har minst ett ombud) och av 19 skolor har 18 ombud. Detta är något vi aktivt arbetar med. Arbetsplats besöken kan vara en väg framåt. På de ställen där vi inte har ombud deltar någon i styrelsen vid samverkan och försöker rekrytera nya ombud. Rekryteringsansvarig prioriterar arbetsplats besöken efter dessa förutsättningar. Om möjligt vill vi gärna ha en kontaktperson på de enheter som saknar ombud. Detta möjliggör fortsatt dialog mellan den lokala föreningen och enheten.  Målet är att alla våra ombud ska genomföra hela utbildningskedjan. Utbildningsansvarig i styrelsen kommer att arbeta med att kontakta enskilda ombud för att ta reda på orsaken till icke-deltagande i utbildningskedjan. Utbildningsansvarig kommer även att skicka ut information och inbjudningar till ombudsmöten i god tid, samt påminna om att de har rätt till ledighet med lön som förtroendeman, vilket ska anmälas till chefen senast två veckor innan mötet. Datum för ombudsutbildningar ska också meddelas till cheferna i god tid.  Styrelsen fortsätter att genomföra ombudsmöten varje termin. Även dessa möten ska informeras om till HR och chefer.  **Hinder:**  Vi upplever att ombuden inte kan prioritera utbildningarna, då verksamheten inte tillåter frånvaro eller tillsättning av vikarie. Vi behöver fortsatt föra en dialog på central samverkansnivå om rätten till ledighet för utbildning i uppdraget. Äldre ombud som kommer från tidigare förbund kan också ha svårt att veta vart de ska gå in i utbildningskedjan. Vi i styrelsen rådgör med våra centrala ombudsmän ifall vi behöver stöd. |

| **Aktiviteter** — Fyll i aktiviteterna som behövs för att nå det önskade läget. En tabellrad per aktivitet. | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Aktivitet** | **När?** | **Vem/vilka?** | **Hur följer vi upp?** | **Kommentar** |
| Fyll i aktivitet här | Fyll i datum/period | Fyll i namn eller funktion här |  |  |
| Ombudsmöten halvdag | 2 ggr/verksamhetsår | Styrelsen | Ombuden gör alltid en utvärdering och punkten är stående på styrelsemötet |  |
| Ombudsmöten heldag | 2 ggr/verksamhetsår | Styrelsen | Ombuden gör alltid en utvärdering och punkten är stående på styrelsemötet |  |
| Ombudsutbildningar | Ca 2 ggr/verksamhetsår | Styrelsen tillsammans med andra föreningar  Utbildningsansvarig | Se över vilka behov våra ombud har på styrelsemötet | Beroende på utbildningsteg får behovet styra. Utbildningsansvarig skickar riktade mail till de ombud som behöver fortsätta sin utbildningsstege. |
| Fackligt stöd | pågående hela året | styrelsen | styrelsemöten | Exempelvis vid samverkan, APT och medlemsmöten. Både på de enheter med och utan ombud. |
| Utbildning för styrelseledamöter | vid behov | styrelsen | styrelsemöten | Adekvat utbildning för att hålla sig ajour med kopplat till lag, avtal och förbundets stadgar. |
| Ökad kommunikation med arbetsgivare och chefer för datum för utbildningar. | två ggr/verksamhetsår | Utbildningsansvarig | planeringsdagar | Extra utskick vid behov. Påbörjad dialog med HR om möjlighet kring deltagande vid utbildning. |

## Via nationella och lokala kollektivavtal samt förhandlingar och samverkan med arbetsgivarparten stärka medlemmars inflytande över sitt professionella uppdrag och säkerställa en långsiktigt hållbar arbetsbelastning, värna kärnuppdraget och främja en uthållig relativlöneutveckling.

**Särskilt prioriterat för 2025 är:**

* Kollektivavtal som stärker både relativ- och reallöneutveckling.
* Tydligare formuleringar kring kärnuppdraget, inklusive för- och efterarbete och läraruppdragets innehåll.
* Förtydligade skrivningar om arbetsbelastning.
* Förtydligade skrivningar om barn-/elevgruppers storlek.

| **Föreningens plan** |
| --- |
| **Önskat läge:**   * Att representanter från styrelsen deltar på varje central samverkan inom barn och utbildning (BOU). * Att representanter från styrelsen deltar på varje central samverkan i kommunen (CSG). * Att representanter från styrelsen deltar på varje möte med arbetsmiljögruppen centralt i kommunen. * Att vi på dessa samverkansgrupper/möten arbetar aktivt för våra medlemmars arbetsmiljö och löneutveckling. * Att representanter från styrelsen påminner förvaltningen om att arbetet med HÖK fortgår i kommunen.   **Nuläge och plan för 2025:**  Vi fortsätter att aktivt delta i samverkan inom BOU, där vi skickar in punkter till varje möte som vi ser behöver lyftas på förvaltningsnivå. Vi har en god relation på förvaltningsnivå för att kunna föra dialoger med både HR, förvaltningschef och skolchefer, baserat på medlemmarnas situation och behov. På CSG deltar vi för att få information om vad som händer i kommunen, i vissa frågor lyfter vi även medarbetarnas situation inom BOU. Inom arbetsmiljögruppen är vi aktiva i diskussioner om processbeskrivningar som ska fungera som stöd i kommunen för medarbetarnas bästa. Tillsammans med HR och andra förbund fortsätter vi att planera utbildningsinsatser för våra skyddsombud i kommunen. Vi sitter med i löneöverläggningar med HR varje år för att påverka rutinerna kring löneöversynen. Våra yrkanden för medlemmarnas löneutveckling lämnas in från förbundet. Inom HÖK-arbetet fortsätter vi på förvaltningsnivå att arbeta med det centrala kollektivavtalet för att på kommunal nivå förtydliga vad avtalet innebär på arbetsplatserna, så att en likvärdighet kan uppnås och en bra arbetsmiljö säkerställas..  **Hinder:**  Vi upplever att HÖK-arbetet går långsamt framåt på kommunal nivå. Den utredning som regeringen tog emot i mars 2025 om minskad administrationsbörda och förslag om gräns för undervisningstid ses som ett stöd för att det lokala arbetet ska framskrida.  Sverige har under de senaste åren, tillsammans med stora delar av världen, befunnit sig i en svår ekonomisk situation. Många grupper har drabbats av reallönesänkningar, och lärare i den kommunala sektorn tillhör de som haft en ännu sämre löneutveckling än övriga arbetsmarknaden. För Sveriges Lärare är det viktigt att detta inte fortgår. Lärarnas löner måste inte bara följa industriavtalets "märke", utan också tillåtas öka därutöver. Vi har framfört detta i vårt yrkande till kommunen. |

| **Aktiviteter** — Fyll i aktiviteterna som behövs för att nå det önskade läget. En tabellrad per aktivitet. | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Aktivitet** | **När?** | **Vem/vilka?** | **Hur följer vi upp?** | **Kommentar** |
| Fyll i aktivitet här | Fyll i datum/period | Fyll i namn eller funktion här |  |  |
| Delta i alla samverkansmöten | en gång/månad | Representanter för styrelsen | styrelsemöten | Fler från styrelsen deltar vid behov. |
| HÖK-arbetet | kontinuerligt | Representanter för styrelsen | styrelsemöten | Förarbete görs tillsammans med styrelsen och ombud. |
| Ökad fortbildning för ombud kring HÖK | två ggr/verksamhetsår | Styrelsen | styrelsemöten | Ombudsdagar |
| Delta i lokal samverkan där det saknas ombud | pågående | Styrelsen | styrelsemöten | Arbeta aktivt för att få ombud på alla enheter. |
| Ökat samarbete med HR i aktuella frågor. | pågående | Styrelsen | styrelsemöten | Utvärdera aktuellt samverkansavtal och se över möjligheten till fortbildning av avtalet för ombud och chefer. |
| Delta i löneöversyn och göra lönestatistik för våra enheter. | Utifrån årshjulet för löneöversyn | Representanter för styrelsen | styrelsemöten | Styrelsen följer förbundets rekommendationer och går utbildning inom löneöversyn. |

## Påverka politiken lokalt och nationellt så att förbundets demokratiskt fastställda politiska ställningstaganden vinner genomslag.

**Särskilt prioriterat för 2025 är:**

* Att förmå huvudmännen att tillhandahålla tillräckliga resurser till verksamheten på medlemmarnas arbetsplatser som matchar kraven i skollag och läroplan.
* Att få till stånd politiskt beslutade regleringar som värnar medlemmarnas kärnuppdrag.
* Att påverka implementeringen av det nationella professionsprogrammet så att medlemmarnas möjligheter till kvalificerad fortbildning och utveckling i yrket stärks.

| **Föreningens plan** |
| --- |
| **Önskat läge:**   * Att genomföra minst en politikerträff per år där politiker och medarbetare får träffas. * Att hålla regelbundna möten med ordföranden för barn- och utbildningsnämnden. * Att samarbeta med lokalradio och skicka in artiklar till lokaltidningen. * Att utveckla arbetet med våra sociala medier kring aktuella frågor. * Att synliggöra lokalföreningen på kommunala aktiviteter för medborgarna för att lyfta medlemmarnas arbetsmiljö.   **Nuläge och plan för 2025:**  Under de senaste åren har vi genomfört en politikerträff varje höst. Vid det senaste tillfället önskade politikerna att vi genomför en träff på våren 2025, då detta passar bättre inför budgetbeslut. Så snart vi har fått ett datumförslag kommer vi att marknadsföra detta i alla våra kanaler för att nå många som kan berätta om hur arbetssituationen ser ut på enheterna och vad som behövs för att det ska fungera bättre. Vi fortsätter våra möten med ordföranden för barn- och utbildningsnämnden för att diskutera det aktuella läget på våra förskolor, fritidshem och skolor samt hur beslut som redan fattats implementeras. Politikerna i barn- och utbildningsnämnden besöker aktivt enheterna för att få en egen bild av läget. Under det kommande året vill vi satsa på en ökad informationsspridning genom lokalradio och insändare i lokaltidningen samt sociala medier.. Det nationella professionsprogrammet har vi redan lyft på BOU-samverkan och kommer att ta upp det igen under året. Vi vill synliggöra den lokala föreningen samt förbundets vision genom att delta i Tyresöfestivalen och stå "på torget" i Tyresö centrum.  **Hinder:**  Ett hinder är att vi inte hinner med det förebyggande arbetet, eftersom vår fackliga tid måste läggas på att hantera akuta arbetsmiljöproblem som uppstår på enheterna. |

| **Aktiviteter** — Fyll i aktiviteterna som behövs för att nå det önskade läget. En tabellrad per aktivitet. | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Aktivitet** | **När?** | **Vem/vilka?** | **Hur följer vi upp?** | **Kommentar** |
| Fyll i aktivitet här | Fyll i datum/period | Fyll i namn eller funktion här |  |  |
| Politikerträffen | 2 ggr/verksamhetsår | Styrelsen | Utvärderingar efter varje träff. Det som tas upp följs upp på BOU. | Tidigare har vi haft en gång per verksamhetsår men det kom önskemål både från medlemmar samt politikerna att vi ska ses oftare. |
| Regelbundna möten med ordförande för barn och utbildningsnämnden | månadsvis | Ansvariga i styrelsen | varje styrelsemöte |  |
| Delta på Tyresöfestivalen | sep-25 | Ansvariga i styrelsen | styrelsemöte |  |
| Synliggöra lokalföreningen för allmänheten | 1 gång/verksamhetsår | Ansvariga i styrelsen | styrelsemöte | Vi vill stå på torget i Tyresö centrum för att göra allmänheten uppmärksam på att vi finns och lyfter våra medlemmars arbetssituation |
| Opinionsarbete | kontinuerligt | Opinionsansvarig | styrelsemöte | Lokaltidning, lokalradio och sociala medier. |
| Fördela uppdragen mellan oss i styrelsen. | två gånger/verksamhetsår | Styrelsen | planeringsdag och vid behov | För att öka möjligheterna för att arbeta förebyggande och effektivt. |

## Arbete och uppföljning

| **Så här tänker vi jobba med och följa upp verksamhetsplanen i vår förening** — Sammanfatta i rutan |
| --- |
| Vi har styrelsemöten varje månad samt veckovisa arbetsmöten. Vi har en To-Do list som är åtkomlig för alla så ledamöterna vet vilka uppdrag de har i veckan. |

## Budget

