

Förbundsplan Sveriges Lärare 2026

Inledning

2026 fortsätter Sveriges Lärare sitt målmedvetna arbete med att verkställa kongressen beslut och det är en förbundsgemensam uppgift för såväl medlemmar med förtroendeuppdrag med stöd av förbundets kanslipersonal att leverera på kongressens beslut.

Namnbytet från ”verksamhetsplan” till ”förbundsplan” är för att betona att det är ett förbundsgemensamt åtagande och ett gemensamt arbete som kommer att leda till resultat. Förbundsplanen blir då vägledande för hela förbundet med dess föreningar, distrikt och kansli. Förbundet behöver ha ett fortsatt fokus på att ha en framtidssäkrad och effektiv organisation med budget i balans, det vill säga att medlemmarnas avgifter används på bästa sätt.

Särskilda händelser under 2026 är de allmänna valen som äger rum på lokal, regional och nationell nivå i september 2026, vilket kommer att kräva förbundets agerande på olika sätt under 2026

Förbundsplan för Sveriges Lärare 2026

Målen är till viss del språkligt justerade i jämförelse med de för 2025, men innehåll och riktning är i allt väsentligt samma som för 2025.

1. Säkerställa demokratiska arenor präglade av delaktighet och dialog på alla nivåer i förbundet.
2. Rekrytera fler medlemmar och därmed öka vår fackliga styrka.
3. Stärka vårt fackliga inflytande lokalt och nationellt, med särskilt fokus på rätt förutsättningar för förtroendevalda i föreningar och på arbetsplatser. Lokalt även genom att fler blir ombud på arbetsplatserna.
4. Stärka medlemmarnas inflytande över sitt professionella uppdrag och säkerställa en långsiktigt hållbar arbetsbelastning, värna kärnuppdraget och främja en uthållig relativlöneutveckling genom att:
 - a. påverka politiken lokalt och nationellt
 - b. teckna nationella och lokala kollektivavtal samt förhandla och samverka med arbetsgivarparten.

Verksamhetsplan med målsättningar och aktiviteter för förening Sveriges Lärare Falköping

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

Föreningens plan

Önskat läge: Vi är en naturlig och synlig del av medlemmarnas vardag med välbesökta möten och hög aktivitet på arbetsplatserna. Vår kommunikation engagerar och leder till att fler väljer att organisera sig och delta i det fackliga arbetet.

Nuläge: Vi har etablerade informationskanaler, men medlemmarnas pressade arbetssituation gör det svårt att nå ut genom bruset. Inför valåret 2026 finns ett stort behov av att öka vår synlighet och fysiska närvaro ute på arbetsplatserna för att samla kåren.

Strategier: Vi kombinerar fysiska arbetsplatsbesök med en aktiv digital närvaro i sociala medier och medlemsbrev/ombudsbrev, för att säkerställa att vi når alla medlemmar. Genom attraktiva mötesplatser såsom årsmöte, höstmöte m.m och ett strukturerat styrelsearbete bygger vi engagemang och facklig styrka inför valet.

Hinder: Den största utmaningen är tidsbristen hos medlemmar och förtroendevalda, orsakad av en ansträngd arbetssituation. Det kan också vara svårt att tränga igenom det dagliga informationsflödet för att mobilisera deltagare till våra aktiviteter.

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
Medlemsbrev/ombudsbrev	Efter varje styrelsemöte	Bestäms vid styrelsemötet.	Dialog under styrelsemötet.	
Sociala medier FB och instagram	Varje vecka	Bestäms vid styrelsemötet.	Följs upp under styrelsemötet.	
Årsmöte	1 gång/år	Alla i styrelsen	Utvärdering av styrelsen.	
Årliga medlemsmöte	1 gång/år	Arbetsplatsombud	Protokoll skickas in till styrelsen.	
Höstmöte/aktivitet	minst 2 ggr/år	Arbetsgrupp	Utvärdering i arbetsgrupp	
Marknadsföring på arbetsplatserna	Kontinuerligt	Arbetsplatsombud		Prioritera uppstarten.

Arbetsdag för styrelse	2 gånger under året	Styrelsen	Ordförande	
Verksamhetsbesök på utvalda arbetsplatser	Vid behov	Styrelsen	Styrelsemöten	Prioritera arbetsplatser som har större förändringar. T.ex ny ledning eller personalomsättning.

2. Rekrytera fler medlemmar och därmed öka vår fackliga styrka.

Föreningens plan

Önskat läge: Alla nyanställda nås omedelbart av information om förbundet och känner sig personligen välkomnade genom introduktioner och direktkontakt. Vi har en hög organisationsgrad där regelbundna arbetsplatsbesök och sociala aktiviteter gör det självklart för fler att bli medlemmar.

Nuläge: Vi behöver bli snabbare på att fånga upp nyanställda och oorganiserade direkt när de börjar sin anställning. Idag finns en potential att öka synligheten ute på arbetsplatserna för att säkerställa att ingen missar fördelarna med ett medlemskap.

Strategier: Vi arbetar uppsökande genom *verksamhetsbesök* och *introduktionsdagar* för att skapa personliga relationer med potentiella medlemmar. Genom att *kontakta alla nya medlemmar* och synas aktivt i *sociala medier* bygger vi en inbjudande gemenskap som sänker tröskeln för inträde.

Hinder: Det kan vara svårt att få information om nyanställda i tid från arbetsgivaren, vilket försvårar snabb kontakt. Dessutom är tidsbristen en utmaning för att hinna med den omfattande fysiska närvaro som krävs på alla arbetsplatser.

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
Introduktionsdag för nyanställda	Se inbjudan	Styrelsen/Arbetsplatsombud	Efterföljande styrelsemöte	Arbetsplatsombudet kontaktar sin nya medarbetare.
Kontakta dem som går med i vårt förbund	Månadsvis	Utsedd person i styrelsen	Punkt på styrelsemötet	Skicka ett välkomstmail till nya medlemmar.
Verksamhetsbesök	Vid behov	Styrelsen	Utvärdering av styrelsen	Prioritera arbetsplatser som har större förändringar. T.ex ny ledning eller personalomsättning.
Medlemsmöte/aktiviteter	2 ggr/år	Arbetsgrupp	Utvärdering i arbetsgrupp	
Sociala medier	Kontinuerligt	Kommunikationsansvarig	Utvärdering 2 gånger per år.,	Lägga ut vad vi arbetar med, lägga ut bilder te.x på oss i styrelsen och ombudsträffar. Vara aktiv och få mer "likes".

3. Stärka vårt fackliga inflytande lokalt och nationellt, med särskilt fokus på rätt förutsättningar för förtroendevalda i föreningar och på arbetsplatser. Lokalt även genom att fler blir ombud på arbetsplatserna.

Föreningens plan

Önskat läge: Vi har utbildade och trygga arbetsplatsombud på alla enheter som kan driva medlemmarnas frågor. Vårt inflytande är tydligt i både samverkan och förhandlingar tack vare en heltäckande och stark lokal organisation.

Nuläge: Vi har engagerade förtroendevalda, men saknar fortfarande representation på vissa arbetsplatser vilket försvagar vår lokala påverkanskraft. Många ombud upplever idag en pressad situation där tiden för det fackliga uppdraget inte alltid räcker till.

Strategier: Vi arbetar systematiskt med att identifiera, rekrytera och utbilda nya ombud för att säkerställa närvaro på varje arbetsplats. Genom att stötta ombuden och ställa krav på arbetsgivaren arbetar vi för att säkra bättre villkor för medlemmarna och mer tid för det fackliga uppdraget. Öka förståelsen hos arbetsgivaren att våra ombud deltar i våra utbildningar samt att arbetsgivaren får vetskap om att vi har utbildningar.

Hinder: Den höga arbetsbelastningen i ordinarie tjänst gör att många medlemmar tvekar inför att ta på sig ett förtroendeuppdrag. Dessutom finns utmaningar med arbetsgivare som inte prioriterar samverkan eller avsätter tillräckliga resurser för det fackliga arbetet.

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
Kontakt mellan HSO och ombud	Terminsuppstart	HSO ansvarig	På styrelsemöte	
Erbjuda grundläggande ombudsutbildningar	Vid behov	Kursansvariga	Kursansvariga samt distriktsrådet	
Erbjuda lokala ombudsutbildningar	Vid behov	Arbetsgrupp	Utvärdering i arbetsgrupp	Presenteras på styrelsemöte

4. Stärka medlemmars inflytande över sitt professionella uppdrag och säkerställa en långsiktigt hållbar arbetsbelastning, värna kärnuppgdraget och främja en uthållig relativlöneutveckling genom att:

a) påverka politiken lokalt och nationellt

b) teckna nationella och lokala kollektivavtal samt förhandla och samverka med arbetsgivarparten.

Föreningens plan

Önskat läge: Medlemmarna har en hållbar arbetssituation där tjänsteplaneringen ger luft i systemet för planering och återhämtning. Våra frågor präglar den lokala valrörelsen och politiken tar ansvar för att skapa friska arbetsplatser med rätt resurser.

Nuläge: Arbetsbelastningen är fortsatt hög och detaljstyrningen begränsar ofta professionens utrymme. Trots pågående dialog finns ett glapp mellan politiska beslut och verkligheten i verksamheterna som behöver överbryggas inför valet.

Strategier: Vi bedriver ett aktivt påverkansarbete genom *dialog med politiker*, *debattartiklar* och synlighet i *lokaltidningen* för att sätta press inför valet. I samverkan med arbetsgivaren fokuserar vi på *tjänsteplanering* och *friskfaktorer* för att konkret förbättra arbetsmiljön.

Hinder: En stram kommunal ekonomi och besparingskrav riskerar att omöjliggöra nödvändiga satsningar på arbetsmiljön. Det kan också vara utmanande att få genomslag i mediebruset för att göra skolfrågorna till en avgörande valfråga.

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
Dialog med AG om tjänsteplanering	Kontinuerligt	FöSam Representant/Ombud	LoSam/FöSam/Kontakt med ombud	Läsa protokoll, skicka mail till ombud.
Dialog med politiker /frukostmöte	Våren -26	Politiker Ansvarig	Presenteras vid styrelsemöte	Satsning inför valet
Debattartiklar	Vid behov	Ordförande	Dialog i styrelsen	
Sociala medier	Kontinuerligt	Kommunikationsansvarig	Utvärdering 2 gånger per år.,	Publicera styrelsen arbete Presentera sittande styrelsen Publicera fackliga framgångar
Arbete kring friskfaktorer	Kontinuerligt	Fredrik Johansson och någon från den nya styrelsen.	CeSam/FöSam/Styrelsemöte	Samverkan med HR/Kommunal.
Frågor till politiken inför valet	Under valperioden	Alla medlemmar		Styrelsen med hjälp av medlemmarna tar fram underlag

				med frågor som kan ställas till de lokala politikerna.
Lokaltidningen	Vid behov	Pressansvarig	Styrelsemöte	

Övriga mål och aktiviteter för föreningen

Föreningens plan

Önskat läge: Vi har en fulltalig styrelse med bred representation från olika verksamheter och ett stort intresse för att leda föreningen. Uppdraget anses attraktivt och ses som en möjlighet till både personlig och professionell utveckling.

Nuläge: Styrelsen behöver säkra en långsiktig återväxt för att bibehålla en stabil verksamhet över tid. Idag kan det vara utmanande att hitta medlemmar som känner sig redo och har tid att ta steget in i styrelsearbetet.

Strategier: Vi arbetar aktivt med att *rekrytera styrelsemedlemmar* genom att identifiera och tillfråga potentiella kandidater via personliga samtal och nätverkande. Genom att tydliggöra vad uppdraget innebär avdramatiserar vi rollen och sänker tröskeln för att tacka ja.

Hinder: Medlemmarnas tidsbrist och en oro för att uppdraget ska vara för betungande vid sidan av ordinarie arbete. Det finns också en risk att kunskapen om vad styrelsearbete faktiskt innebär är för låg, vilket skapar osäkerhet.

Aktiviteter — Fyll i aktiviteterna, en tabellrad per aktivitet.

Aktivitet	När?	Vem/vilka?	Hur följer vi upp?	Kommentar
Rekrytera Styrelsemedlemmar	Kontinuerligt	Valberedningen/Medlemmar	Kommunikation med valberedningen	Synliggör vad styrelsen arbetar med.

Arbete och uppföljning

Så här tänker vi jobba med och följa upp verksamhetsplanen i vår förening

- Följa upp genom årshjul.
- Sätta upp verksamhetsplanen fysiskt på expen.
- Lyfta någon/några punkter på varje styrelsemöte för uppföljning.

Budget

Klipp in en kopia på budgetmallen som föreningen skickat/ska skicka till Aspia, MyBusiness eller hänvisa till bilaga.