

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 långsiktig 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.

Förslag - Verksamhetsplan för Sveriges Lärare Borlänge

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

Önskat läge

Medlemmarna i Borlänge ska vara medvetna om de stadgebundna möjligheterna till delaktighet och dialog som finns inom förbundet. De plattformar som finns och de aktiviteter som genomförs av Sveriges Lärare i Borlänge lockar medlemmar.

Nuläge:

Deltagarantalet vid de aktiviteter som lokalföreningen genomför för medlemmar är lågt i förhållande till medlemsantalet.

Strategi:

Engagera medlemmar och ombud i planering och genomförande av aktiviteter.

Hinder

Då styrelsen inte träffar så många av medlemmarna har vi svårt att identifiera vilka aktiviteter eller utbildningsinsatser som det finns behov av. Vi behöver genomföra korta enkäter för att ta reda på vilka ämnen som intresserar och vilka aktiviteter som är intressanta för medlemmarna.

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

Önskat läge:

Borlänge lokalförening har 950 yrkesaktiva medlemmar januari 2027 (937 yrkesverksamma medlemmar januari 2026).

Nuläge:

Antalet yrkesverksamma medlemmar har minskat under 2025.

Strategi:

Med hjälp av regionkontoret kartlägga vilken möjlighet föreningen har att rekrytera medlemmar. Arbetsplats- och skyddsombud välkomnar nyanställda och hjälper dem att ändra till rätt arbetsplats på mina sidor eller erbjuda medlemskap i Sveriges Lärare.

Hinder

Det är svårt att få en överblick över vilken rekryteringspotential lokalföreningen har. Vi kommer att ta hjälp av regionkontoret för att försöka få bättre underlag.

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.

Önskat läge:

Medlemmarna påverkar sin arbetsmiljö via sitt/sina ombud på arbetsplatsen och ges möjlighet till ett aktivt deltagande på arbetsplatsens fackliga träffar. Det ska finnas ombud på alla arbetsplatser med minst 5 medlemmar. Ombudsträffarna är välbesökta och en möjlighet för ombuden till erfarenhetsutbyte. Det finns en utbredd förståelse och kunskap om samverkanssystemet hos våra ombud och medlemmar.

Nuläge:

Det finns arbetsplats- och/eller skyddsombud på de flesta arbetsplatserna med mer än 5 medlemmar.

Strategi:

Lyfta goda exempel från olika verksamheter vid ombudsmöten, använda ombudsnätverket för erfarenhetsutbyte mellan ombudsmöten. Kartlägga hur implementeringen av samverkansavtalet har gått under året, ta reda på om det är något som ombuden behöver fördjupade kunskaper i.

Hinder

Förutsättningarna att vara ombud skiljer sig åt från arbetsplats till arbetsplats. Arbetet med samverkansavtalet och dialog med arbetsgivaren behövs.

4. Stärka medlemmars 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.

Önskat läge:

Tjänstefördelningen på enheterna samverkas och hänsyn tas till lokala förutsättningar och behov för att möjliggöra en hållbar arbetsbelastning där alla arbetsuppgifter ryms inom arbetstiden och det finns förutsättningar att ta rast och paus enligt lag. Löneöversynen 2026 stärker både relativ- och reallöneutveckling

Nuläge:

Nedskärningar har förekommit inom våra verksamheter under flera år vilket lett till större barn- och elevgrupper, minskade resurser och ökad arbetsbelastning inom våra verksamhetsområden.

Strategi:

Möten med politiker i gymnasie- och utbildningsnämnden i olika forum både för medlemmar och styrelse genomförs. Delta i dialoger kring budgetprocessen. Utbilda medlemmar och ombud i tjänstefördelningsprocessen för att kunna ställa krav från "golvet". Arbeta strategiskt med opinionsbildning.

Hinder:

Kommunens ansträngda ekonomi och sparkrav på flera enheter.