

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 Solna

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

Föreningens plan

Det önskade läget innebär att alla medlemmar har regelbundna och strukturerade möjligheter att delta i dialoger och beslut som påverkar dem. Genom att använda befintliga mötesformer ska medlemmarna fullt ut kunna uttrycka sina åsikter, ge feedback och känna sig delaktiga i föreningens arbete. Med ett inkluderande klimat där medlemmar kan agera som bollplank för styrelsen, bidrar vi till att förstärka den demokratiska processen åt alla håll. För att uppnå detta önskas en öppen och positiv kommunikation som gör att alla medlemmar känner sig välkomna att delta aktivt.

För att öka dialogmöjligheterna kan vi arbeta med att skapa en diversifierad uppsättning mötesplatser:

Årsmöte och årligt medlemsmöte: Dessa större event fungerar som centrala plattformar för information och dialog. Genom att införa olika diskussionsforum och öppna frågor under mötena kan vi öka interaktiviteten.

Medlemsmöte på arbetsplats: Nyttja dessa möten för målgruppen på respektive arbetsplats, där medlemmar får möjlighet att diskutera lokal verksamhet och föreningens arbete, samt ta upp specifika frågor som berör dem.

Centralmedlemsmöte med facklig information: Dessa möten ska fokusera på att ge medlemmarna aktuell och relevant facklig information, och skapa en plattform för diskussion och frågor.

APT med facklig information: Utnyttja arbetsplatsträffar för att informera medlemmarna om fackliga frågor, där möjlighet ges för frågor och diskussion.

Café/bio: Informella träffar där medlemmar kan samtala och ställa frågor direkt till styrelsen eller andra fackliga företrädare. Här kan medlemmarna få individuell information och stöd.

Digitala forum och plattformar: Utöver fysiska möten kan webben användas för att öka dialogmöjligheterna, med webinarier och forum där medlemmar kan diskutera och interagera.

Föreningen kommer att implementera följande strategier:

Skapa engagerande agendor: Se till att agendorna för mötena är relevanta och intressanta för medlemmarna. Inkludera ämnen som medlemmarna faktiskt bryr sig om och ge dem möjlighet att föreslå ämnen för diskussion. Varje mötesagenda ska inkludera tid för diskussion och feedback, så att medlemmarna känner att deras åsikter är viktiga och behövs.

Uppmuntra mikroengagemang: Skapa mindre uppgifter eller projekt där medlemmar kan bidra utan att det känns överväldigande. Det kan vara så enkelt som att hjälpa till med marknadsföring av ett evenemang eller att delta i en arbetsgrupp. Det skapar en känsla av delaktighet där även små insatser har stort värde.

Tydlig kommunikation: Förbättra kommunikationsstrategier för att informera medlemmarna om möten och aktiviteter, ge återkoppling på deras funderingar och frågor.

Träna och stödja ombud: Stärka arbetsplatsombud och skyddsombud genom utbildning så att de kan fungera som goda representanterna för medlemmarna och främja dialogen på arbetsplatserna.

Tematiserade möten: Anordna vissa medlemsmöten som har ett specifikt tema eller fokusområde där medlemmarna kan dela med sig av sin kunskap och erfarenhet. Detta kan främja intressanta diskussioner och samarbeten.

Utvärdering och feedbackkanaler: Regelbundet samla in feedback från medlemmar om hur väl de känner sig delaktiga, och justera aktiviteter och strategier med utgångspunkt från deras synpunkter. Efter varje möte kan ni skicka ut en enkät för att få feedback från medlemmarna. Det kan ge värdefulla insikter om vad som fungerar och vad som kan förbättras.

En av de största utmaningarna är det låga medlemsengagemanget, vilket kan försvaga föreningens demokratiska beslutsprocess

Icke-engagerade medlemmar: Många medlemmar kan känna att de inte har tid eller intresse att delta aktivt.

Åtgärd: För att hantera detta kan vi fokusera på att göra möten mer tillgängliga och relevanta för medlemmarna. Vi kan införa kortare, mer frekventa möten med specifika syften, vilket minskar tidsåtgången. Ge också medlemmarna möjlighet att föreslå teman för mötena så att de känner sig mer delaktiga.

Brist på synlighet för värdet av deltagande: Om medlemmarna inte ser tydliga fördelar med att engagera sig, kan det minska viljan att delta.

Åtgärd: Genom att lyfta fram konkreta exempel på hur medlemmars deltagande har lett till positiva förändringar i föreningen och deras arbetsmiljö kan vi öka värdet av engagemanget.

Motstånd mot engagemang: Många medlemmar kan uppleva att det är tidskrävande att delta aktivt eller kan känna sig osäkra på vad som förväntas av dem.

Åtgärd: Genom att erbjuda flexibla och tillgängliga deltagandeformer (till exempel digitala möten och korta, informella avstämningar) gör vi det lättare för medlemmarna att delta.

Kommunikationsbrister: Om medlemmarna inte får tillräcklig information om möten och aktiviteter kan de känna sig utanför.

Åtgärd: Tydliggöra kommunikationsstrategier och skapa påminnelser och uppdateringar via nyhetsbrev, sociala medier och föreningens webbplats för att säkerställa att alla medlemmar är informerade.

Osäkerhet om effektivitet: Medlemmar kan tvivla på huruvida deras engagemang påverkar eller gör en skillnad. Små insatser är viktiga och betydelsefulla.

Åtgärd: Visa konkreta resultat av medlemmars engagemang, exempelvis genom att följa upp beslut och förändringar som skett tack vare medlemmarnas input.

Genom att genomföra dessa initiativ och arbeta med dessa hinder kan vi öka medlemmarnas engagemang och skapa en starkare och mer delaktig förening där varje medlem känner sig värderad och engagerad i den demokratiska processen.

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
Årsmöte	12 mars	För alla medlemmar	styrelsemöte	
Årligt medlemsmöte/medlemsmöte	Jan- sep	Medlemmar på arbetsplatsen. Ev centralt ombud där det saknas ombud	Kontinuerlig på styrelse-och ombudsmöte	Senast 30 september
Medlemsmöte på arbetsplats	Under året	Medlemmar på arbetsplatsen. Ev centralt ombud där det saknas ombud	Kontinuerlig på styrelse- och ombudsmöte	Vid behov
APT med facklig information	Varje månad efter arbetsplatsenskalendarium	Medlemmar på arbetsplatsen. Ev centralt ombud där det saknas ombud	Kontinuerlig på styrelse och ombudsmöte	
Café/bio – Medlemmar kan få individuell information	Två gånger per år	Samtliga medlemmar	Kontinuerlig på styrelsemöte	
Pensionsinformation	1 gång per år	Samtliga medlemmar/ bjuda även icke medlemmar	Årlig uppföljning	

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

Föreningens plan

Det önskade läget innebär att 90% av de anställda på varje arbetsplats är medlemmar i vår förening. Detta skulle skapa en stark gemenskap och öka vår fackliga styrka, vilket ger oss bättre förutsättningar att förhandla om löner, arbetsvillkor och utbildningsmöjligheter. När fler medlemmar deltar i föreningen, får vi en starkare röst och mer resurser för att stödja våra medlemmar, vilket ytterligare kan öka intresset för fackligt engagemang.

Rekryteringspotentialen är stor, särskilt bland nyanställda och dem som står i begrepp att avsluta sin utbildning. Vår förening har som mål att rekrytera **9 av 10 nya yrkesverksamma medlemmar** under 2026. Detta kommer att styras av arbetsplatsbesök, där vi fokuserar på arbetsplatser utan nuvarande ombud, och genom att aktivt delta i introduktionsmöten för nyanställda.

Föreningen kommer att implementera följande strategier:

Kontinuerlig medlemsuppföljning: Genom att följa medlemsantal på varje arbetsplats månatligen kan vi identifiera vilka platser som behöver fokus och resurser.

Begära listor på nyanställda: Vi ska begära månadsvisa listor med nyanställda från arbetsgivaren för att skapa en rekryteringsbas och rikta våra insatser mot dessa individer.

Deltagande på introduktionsmöten: Genom att delta i möten som arbetsgivare anordnar för nya medarbetare kan vi informera dem om fackligt medlemskap och fördelarna med att vara medlemmar.

Samarbete med lärarstudentföreningar: Vi ska stärka kontakten med lärarstudentföreningar för att trygga VFU-studenternas medlemskap och skapa samarbetsformer för att nå ut till nya medlemmar redan under utbildningen.

Stärka våra ombud: Ge arbetsplatsombud och skyddsombud nödvändig facklig utbildning för att kunna agera som effektiva förespråkare för medlemmar och rekrytera nya.

Arbetsplatsbesök: Genom att göra besök på skolor och förskolor som saknar ombud kan vi direkt främja medborgandet och rekrytera nya medlemmar i samarbete med vår centrala organisation.

Några hinder för att nå det önskade läget inkluderar:

Bristande engagemang från medlemmar: Många potentiella medlemmar tvekar att ansluta sig till facket och ser kanske inte värdet av medlemskap.

Åtgärd: Öka medvetenheten kring fördelarna med fackligt medlemskap genom informationskampanjer som lyfter fram konkreta exempel på hur facket har förbättrat arbetsvillkor. Vi kan också fira våra fackliga framgångar för att engagera medlemmarna.

Osäkerhet kring rekryteringsprocessen: Det kan finnas osäkerhet kring hur man effektivt rekryterar nya medlemmar, särskilt bland nyanställda.

Åtgärd: Genom att erbjuda utbildningar och verktyg för ombud och aktiva medlemmar, kan vi säkerställa att de känner sig trygga i sitt arbete med rekrytering och kan förmedla information korrekt och engagerande.

Genom att strategiskt arbeta med dessa aspekter kan vi öka vår fackliga styrka, stärka rekryteringen av nya medlemmar och därigenom nå vårt mål om 90% medlemskap på arbetsplatserna.

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
Arbetsplatsbesök	Kontinuerlig under året	Centrala ombud	Styrelsemöte	Göra en plan på arbetsplatsbesök på förskolor/ skolor/gymnasiet.
Lista med nyanställda från arbetsgivare	Varje månad	Centrala ombud	Styrelsemöte	
Bjuda in icke medlemmar på två aktiviteter per år som t.ex pensionsinformation	1 gång per år	Styrelse och centrala ombud	Styrelsemöte	
En genomlysning av medlemskap på varje arbetsplats samt möjliga rekryteringsgrupper	2 gånger per år	Centrala ombud	Styrelsemöte	
Uppdatera medlemsutveckling	Varje månad	Centrala ombud	Styrelsemöte	Hålla AO och SO-ombuden uppdaterade
Fira våra fackliga framgångar och synliggöra	När vi har nått framgång	Styrelse och centrala ombud	styrelsemöte	Kommunicera till våra medlemmar

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

Det önskade läget är att varje arbetsplats har minst ett arbetsplatsombud och skyddsombud som är aktiva, engagerade och välutbildade. Dessa ombud ska inte bara fungera som representeranter för medarbetarna, utan även vara oersättliga partner till arbetsgivaren i att skapa en god och säker arbetsmiljö. Ombuden ska vara proaktiva i sina insatser, ha en stark förståelse för arbetsmiljölagstiftning och kunna agera som förespråkare för sina kollegor i frågor som rör arbetsvillkor och arbetsmiljö. Denna grundläggande struktur kommer att stärka vårt fackliga inflytande både lokalt och nationellt.

För att öka antalet arbetsplatser med arbetsplats- och skyddsombud kan vi genomföra följande åtgärder:

Identifiera potentiella ombud: Genom att aktivt rekrytera och uppmuntra medlemmar på arbetsplatser där det idag saknas ombud kan vi öka antalet. Det kan göras genom att kommunicera vikten av dessa roller och vad de kan bidra med till arbetsmiljön.

Genomföra informationskampanjer: Kampanjer för att öka medvetenheten om arbetsplats- och skyddsombudens funktioner, samt fördelarna med att ha dessa ombud på plats. Detta kan också inkludera informationsmöten på arbetsplatser där det saknas ombud.

Skapa ett arbetsplatsråd: På större arbetsplatser där det finns ett behov kan vi skapa arbetsplatsråd, vilket ger en strukturerad form för dialog och samarbete mellan olika ombud och medlemmar.

Kompetensutvecklingsplan för 2026:

Utbildning i arbetsmiljölagstiftning: Grundläggande och fortlöpande utbildning för arbetsplatsombud och skyddsombud om gällande lagar och regler kring arbetsmiljö.

Facklig utbildning: Utbildningar som erbjuds för förhandlingsombud, huvudskyddsombud och föreningsstyrelsen så att de kan utveckla sina färdigheter och kunskaper.

Nätverksträffar: Föreslå regelbundna nätverksträffar där ombud från olika arbetsplatser kan dela erfarenheter och utbyta kunskap.

Föreningen kommer att använda följande strategier:

Stödja utbildning och kompetensutveckling: Säkerställa att ombud får tillgång till relevanta utbildningar och resurser för att utveckla sina färdigheter och kompetens.

Underlätta samarbete mellan ombud: Skapa plattformar för ombud att nätverka och dela erfarenheter. Detta kan göras genom nätverksträffar, seminarier och workshops.

Engagera medlemmarna: Främja en kultur av engagemang där medlemmarna uppmuntras att delta aktivt och se värdet i att ha sin arbetsplatsombud och skyddsombud.

Kontinuerlig feedback: Implementera system för kontinuerlig återkoppling mellan HSO och ombud vilket kan funka som enkätundersökningar eller regelbundna möten mellan mentorer och ombud, där ombud kan skriva ner sina behov och upplevelser.

Ett av de största hindren är att medlemmar kan ha svårt att engagera sig, vilket kan bero på bristande förståelse för ombudens roller eller tidsbrist. För att hantera dessa hinder:

Öka medvetenheten: Genom informativa kampanjer och möten kan vi förklara utmaningarna och vikten av att engagera sig som arbetsplats- och skyddsombud.

Flexibilitet och stöd: Erbjuder flexibla utbildningar som även kan ges digitalt för att underlätta deltagande.

Mentorskap och stödprogram: Etablera ett mentorsystem där mer erfarna ombud stödjer nyare ombud och ger dem verktyg för hur de kan navigera sina roller effektivt.

Belöning och erkännande: Skapa incitament för de som är aktiva som ombud, exempelvis genom att lyfta fram deras insatser i föreningens kommunikationer eller genom att erbjuda fortsatt utbildningsmöjligheter.

Genom att systematiskt arbeta med dessa strategier och hantera hindren kan vi stärka vårt fackliga inflytande och säkerställa att varje arbetsplats har kompetenta och engagerade ombud

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
Arbetsplatsbesök främst där vi inte har ombud	Minst 1 per termin	Centrala ombud	kontinuerlig	
Nätverksträff för Lärare i grundskola	Minst 1 per termin	Centrala ombud i samarbete med arbetsplatsombud	Styrelsemöte	
Nätverksträff för Lärare i fritidshem	Minst 1 per termin	Centrala ombud i samarbete med arbetsplatsombud	Styrelsemöte	
Nätverksträff för Lärare i förskola	Minst 1 per termin	Centrala ombud i samarbete med arbetsplatsombud	Styrelsemöte	
Nätverksträff för Lärare i modersmål	Minst 1 per termin	Centrala ombud i samarbete med arbetsplatsombud	Styrelsemöte	
Nätverksträff för SYV	Minst 1 per termin	Centrala ombud i samarbete med arbetsplatsombud	Styrelsemöte	
Nätverksträff för lärare i kulturskola	Minst 1 per termin	Centrala ombud i samarbete med arbetsplatsombud	Styrelsemöte	
Bevaka behovet till fackligt stöd för våra medlemmar på vuxenskolan	Kontinuerligt under året	Centrala ombud i samarbete med arbetsplatsombud	Styrelsemöte	
Erbjuda arbetsplats- och skyddsombud att genomföra fackliga utbildningar som Sveriges Lärare erbjuder.	Minst 1 per termin	Centrala ombud i samarbete med Norra Distrikten	Styrelsemöte	
Mentorskap för arbetsplats- och skyddsombud	Minst 1 per termin	Centrala ombud i samarbete med styrelse och ombud	Styrelsemöte	

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.**

Föreningens plan

Det önskade läget innebär att medlemmarna har ett starkt inflytande över sin tjänsteplanering och sitt professionella uppdrag. Genom att skapa en miljö där medlemmarna har starkt inflytande över sitt arbete och sin arbetsbelastning. Genom att effektivt hantera tjänsteplaneringsprocessen enligt Hök 25 för alla skolformer, ska både anställda och semesteranställda få långsiktigt hållbara arbetsvillkor och en tydlig arbetsbelastning. Att följa riktlinjerna i Hök 25 ska varje arbetsplats ha en transparent och effektiv tjänsteplaneringsprocess som säkerställer långsiktigt hållbara arbetsvillkor och en rättvis relativlöneutveckling. Medlemmarna ska känna att deras arbete värderas och att deras röster hörs när det kommer till beslut som rör deras yrkesutövning. Detta uppnås genom ett aktivt samarbete med arbetsgivare och politiker, vilket resulterar i kollektivavtal som gynnar medlemmarna.

Föreningen kommer att använda följande strategier för att stärka medlemmarnas inflytande:

Bygga relationer med arbetsgivare och politiker: Regelbundna möten med förvaltningschefen, skolchefer och ledningen för skol- och förskolenämnden kommer att ge oss möjlighet att tydligt framföra medlemmarnas behov och krav. Detta skapar en plattform för dialog och samarbete och ge oss inflytande i beslutfattande processer.

Samarbetsforum med rektorer: Etablera ett forum där rektorer och fackliga representanter kan samtala om tjänsteplanering och arbetsvillkor. Här bör tidig dialog och transparens prioriteras för att säkerställa arbetsförhållandena för medlemmarna.

Tidigt initiera tjänsteplaneringsprocessen: Genom att säkerställa att processen enligt Hök 25 börjar i god tid kan vi undvika långdragna planeringsprocesser och se till att alla faktorer som tas under övervägande samt att alla inblandade parter kan ge sina synpunkter och ha möjlighet att påverka planeringen.

Metodstöd och resurser: Använda de resurser och material som erbjuds av förbundet och SKR för att stödja tjänsteplaneringsarbetet och säkerställa att riktlinjerna följs.

Erfarenhetsutbyte: Skapa plattformar för att dela erfarenheter och bästa praxis inom tjänsteplanering, både regionalt och nationellt, för att främja en kontinuerlig utveckling av metoder och strategier.

Inbjudningar till arbetsplats- och skyddsombud: Bjud in skol- och förskolenämnden till dialoger med våra arbetsplats- och skyddsombud samt HR-representanter för att diskutera specifika frågor och utbyta synpunkter.

Aktivt deltagande på Arbetsmiljödagen: Engagera och stärka våra skyddsombud i den partsgemensamma arbetsdagens aktiviteter för att uppmärksamma systematiska arbetsmiljöfrågor på förvaltningsnivå och öka medvetenhet för dessa frågor.

Några hinder för att nå det önskade läget inkluderar:

Otillräckligt engagemang från arbetsgivare och politiker: Det kan finnas en brist på intresse eller vilja från arbetsgivarsidan att implementera förändringar.

Åtgärd: Genom att kontinuerligt bygga och underhålla dessa relationer och på ett tydligt och konstruktivt sätt framföra medlemmarnas behov och vikten av att lyssna på dessa krav kan vi skapa en säkrare grund för samarbete.

Motstånd mot förändring inom organisationer: Det kan finnas ett motstånd mot nya förslag och förändringar i arbetsprocesser.

Åtgärd: Vi bör arbeta med att informera och utbilda både medlemmar och ledning om fördelarna med de föreslagna förändringarna, samt att involvera medlemmar i hela processen för att öka deras engagemang.

Otillräcklig utbildning och förberedelse: Arbetsplats- och skyddsombud kanske inte har tillräcklig kunskap om Hök 25 och dess tillämpning, vilket kan leda till ineffektiv tjänsteplanering.

Åtgärd: Säkerställa att det finns adekvat utbildning och tillgång till resurser för ombud så att de känner sig trygga i sina roller och kan arbeta proaktivt med tjänsteplaneringen.

Brist på resurser för implementering: Om resurserna (tid, personal, ekonomi) inte finns kan det begränsa genomförandet av nya tjänsteplaneringar.

Åtgärd: Genom att identifiera prioriteringar och arbeta för att dessa resurser används på ett effektivt sätt kan vi maximera våra insatser och se till att viktiga förändringar kan implementeras.

Genom att proaktivt identifiera och hantera dessa hinder kan föreningen stärka medlemmarnas inflytande och säkerställa en långsiktigt hållbar arbetsbelastning, värna kärnuppdraget och främja en uthållig relativlöneutveckling.

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
Tjänsteplanering för alla avtalsområden enligt HÖK25	Januari	Centrala ombud	Styrelse slutet på terminen/början av nytt läsår	Våra ombud ska ta del av det arbete.
Säkerställa att samtliga verksamheter har genomfört tjänsteplanering och att den har förhandlat och arkiverats.	Under vårterminen	Centrala ombud samt arbetsplatsombud	Styrelse slutet på terminen/början av nytt läsår	
Använd metodstöd som finns på förbundets hemsida och SKR material.	Under vårterminen	Centrala ombud samt arbetsplatsombud	Styrelse slutet på terminen/början av nytt läsår	
Bjuda in politiker till dialog angående skolan och förskolans fortsatta utveckling.	Minst 1 möte per termin	Centrala ombud/ styrelse	Styrelse	
Fortsätta det pågående arbete med att samtala med skolnämndens/förskolenämndens-ordförande.	Varje månad	Centrala ombud	Styrelse	
Skol- och förskolenämndens ordförande, samt HR bjuds in till träffar med våra arbetsplats- och skyddsombud	Minst 1 gång per termin	Arbetsplats/skyddsombud	Styrelse	

Övriga mål och aktiviteter för föreningen

Föreningens plan

1. Ordna aktiviteter för våra pensionärmedlemmar utifrån det önskemål från genomförda enkäten.

Det är viktigt att våra pensionärmedlemmar fortsätter att känna sig värderade och delaktiga i föreningen. Utifrån enkäten kan vi skraddarsy aktiviteter som möter deras intressen och behov.

- **Aktiviteter och evenemang:** Planera sociala träffar och kulturevenemang där pensionärmedlemmar kan delta och interagera.
- **Information och resurser:** Ge pensionärmedlemmar tillgång till information som är relevanta för deras situation.
- **Feedback och involvering:** Fortsätta att involvera pensionärmedlemmar genom att be om deras återkoppling på de aktiviteter som erbjuds. Detta kan göras genom uppföljande enkäter eller forum där de kan dela sina tankar och förslag.

2. Kulturskola fortsätter sitt arbete med arbetsmiljö, löneutveckling och skapa opinion för att stärka deras profession i Solna.

Kulturskolan är en viktig del av vår förening och arbetar aktivt för att förbättra arbetsvillkoren och statusen för våra medlemmar inom kulturområdet.

- **Arbetsmiljöinflytande:** Fortsätta arbetet för att identifiera och förbättra arbetsmiljöförhållanden för anställda inom kulturskolan. Detta kan innebära att genomföra en kartläggning av aktuella problem och föreslå konkreta förbättringar.
- **Löneutveckling:** Arbeta för att säkerställa rättvis och konkurrenskraftig löneutveckling för medlemmar inom kulturskolan.
- **Opinionsbildning:** Skapa kampanjer och forum för att öka medvetenheten om kulturskolans roll och betydelse i samhället.

3. Sveriges Lärare representera medlemmar inom de olika skolformer.

Att representera våra medlemmar inom olika skolformer är centralt för vår föreningsverksamhet.

- **Skapande av en inkluderande gemenskap:** Arrangera aktiviteter och möten som syftar till att bygga en känsla av gemenskap och delaktighet bland medlemmarna. Detta kan inkludera temakvällar, nätverksträffar och samkväm. Syftet är att stärka relationer, bygga nätverk och skapa en känsla av gemenskap bland deltagarna. Det är en viktig del av social interaktion och kan bidra till en bättre arbetsmiljö och samhörighet inom en förening eller organisation.
- **Utbildningar och resurser:** Erbjud utbildningar och workshopar som är anpassade för de olika skolformerna, vilket ger medlemmar möjlighet att utveckla sina professionella färdigheter och nätverka med andra i liknande situationer.

Genom att fokusera på dessa aktiviteter och mål kan föreningen skapa en mer inkluderande och stödjande miljö för alla medlemmar, oavsett om de är aktiva eller pensionerade, och därigenom stärka föreningens samlade inflytande och påverkan.

Aktiviteter — Fyll i aktiviteterna, en tabellrad per aktivitet.

Aktivitet	När?	Vem/vilka?	Hur följer vi upp?	Kommentar
Ordna en aktivitet för pensionärer	1 gång per termin	Seniorombud	Styrelse	
Ordna en kulturell aktivitet för alla medlemmar	Oktober	Centralombud	Styrelse	I samband med Sveriges Lärare kampanjer och bevakning
Ordna samkvämsaktiviteter för alla medlemmar	1 gång per termin	Centralombud	Styrelse	Årsmöte och jul Begränsas maxantal utifrån budget

Arbete och uppföljning

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

Vi arbetar med verksamhetsplanen genom att:

- **Dela upp den i konkreta delmål och aktiviteter:** Varje delmål specificeras med tydliga aktiviteter för att säkerställa att alla vet vad som förväntas.
- **Utse ansvariga personer:** Fasta ansvarspersoner utses för varje delmål, vilket ger tydlighet och ansvarstagande i genomförandet.
- **Sätta tidsramar:** Varje aktivitet får en specifik tidsram för att göra det möjligt att följa framsteg och hålla mätbara resultat.
- **Genomföra regelbundna avstämningar:** Vi planerar regelbundna möten för att utvärdera framstegen mot delmålen, där vi diskuterar vad som fungerat bra och vad som behöver justeras.
- **Samla in feedback från medlemmar:** Vi aktivt efterfrågar synpunkter och feedback från våra medlemmar för att kontinuerligt förbättra vårt arbete och säkerställa att vi når våra uppsatta mål.

Genom denna strukturerade och inkluderande metod kommer vi att stärka vår förening och effektivt kunna följa upp verksamhetsplanen.

Budget

BUDGETFÖRSLAG Verksamhetsår 2026

INTÄKTER

900	Grundbudgetutrymme enligt FS fördelningsbeslut	240 522
	Tillfört underskott/överskott från föregående år inom kongressperioden	39 720
	Summa intäkter	280 242

Resultat intäkter/kostnader som planeras för. Resultatet som blir kommer att föras över till resterande år av kongressperioden	37 242
---	---------------

KOSTNADER		Styrelsens förslag
100	Styrelsearbete	3000
110	Styrelse/Utbildning	10000
120	Styrelse/Konferens	15000
130	Styrelse/Möte	5000
140	Årsmöte (enbart Stockholm, Göteborg och Malmö)	21000
210	Ombud/Utbildning	70000
220	Ombud/Övriga aktiviteter	5000
310	Medlem/Utbildning	5000
320	Medlem/Övriga aktiviteter	60000
330	Studenter	1000
340	Pensionärer	5000
410	Rekrytering	3000
510	Lön & Villkor	5000
610	Opinion & Marknadsföring	5000
710	Föreningens administration	4000
810	Skolform/Förskola	6000
820	Skolform/Grundskola	10000
830	Skolform/Gymnasie	3000
840	skolform/Kulturskola	3500
900	Övrigt	1000
950	Distriktsråd	2500
	SUMMA KOSTNADER	243 000

Förklaring
Övriga styrelsekostnader, valberedning, revisionskostnader
Funktionsutbildningar, ny i styrelsen, sekreterarutbildning, avtalsimplementering mm
Teambuildning, nätverk med andra styrelser
Kostnader för styrelsemöte
Kostnader för Årsmöte
Grundutbildningar, skyddsombudsutbildningar, övriga utbildningsinsatser för ombud
Ombudsträffar, nätverk, stöd till ombud, övriga ombudskostnader
Utbildningar, föreläsningar, konferenser
Nätverksträffar, arbetsplatsbesök, profilmaterial, andra aktiviteter, årliga medlemsmöten och andra medlemsmöten
Kostnader för studentaktiviteter
Kostnader för pensionärsaktiviteter
Aktiviteter i syfte att rekrytera nya medlemmar, profilmaterial till nya/potentiella medlemmar
Kostnader i samband med förhandlingar och samverkan. Bistå och representera medlemmar i fackligt arbete.
Pridetåg, mässor, demonstrationer, möten med politiker
Lokalkostnader, kontorsmaterial, telefon, porto, prenumerationer mm
Kostnader för möte för skolformsförening förskola
Kostnader för möte för skolformsförening skola
Kostnader för möte för skolformsförening Gymnasie
Kostnader för möte för skolformsförening Kulturskola
Övriga kostnader
Kostnader i samband med deltagande på Distriktråd och Valkretsvalberedning

