



# MÅL- OCH HANDLINGSPLAN

Byggnads Väst 2022



Väst

**BYGGNADS**



## Innehåll

- ▶▶ **Inledning..... sidan 3**
- ▶▶ **Övergripande mål..... sidan 4**
- ▶▶ **Fler medlemmar ..... sidan 5**
- ▶▶ **Arbetsplatsbesök..... sidan 8**
- ▶▶ **Fullmaktstagare..... sidan 10**
- ▶▶ **Utvecklingssamtal..... sidan 11**
- ▶▶ **Påfartendeltagare ..... sidan 12**
- ▶▶ **Övriga mål..... sidan 14**

# Byggnads Västs handlingsplan 2022

Den regionala mål- och handlingsplanen innehåller de områden som ska prioriteras i region Väst under 2022.

Målen utgår från hela förbundets mål för samma period.

Tanken är att planen ska fungera som draghjälp framåt och ge tydlighet i det dagliga arbetet i våra fyra enheter:

- ▶▶ **Förhandlingsenheten**
- ▶▶ **Lön- och lösenheten**
- ▶▶ **Arbetsmiljöenheten**
- ▶▶ **Organisationsenheten**

## Ett levande dokument

- ▶▶ Handlingsplanen är ett levande dokument som regelbundet följs upp.
- ▶▶ Under varje punkt tittar vi på hur respektive enhet ska jobba för att uppnå målen.
- ▶▶ Det är regionfullmäktige som beslutar om den regionala handlingsplanen.



## Byggnads övergripande mål 2022

- ▶▶ Minst 106 000 medlemmar den 31 december.
- ▶▶ Genomföra minst 15 000 arbetsplatsbesök, varav 2 000 UVA-möten.
- ▶▶ Minst 300 fullmaktstagare.
- ▶▶ Minst 2 000 Påfartendeltagare.
- ▶▶ Genomföra 1 690 fackliga utvecklingssamtal med förtroendevalda.

## Byggnads Västs mål 2022

- ▶▶ 20 000 medlemmar den 31 december.
- ▶▶ Genomföra minst 2 895 arbetsplatsbesök, varav 220 UVA-möten.
- ▶▶ Minst 55 fullmaktstagare.
- ▶▶ Minst 386 Påfartendeltagare.
- ▶▶ Genomföra 326 fackliga utvecklingssamtal med förtroendevalda.

# Så ska vi bli över 20 000

## **Arbetsmiljöenheten**

▶▶ Två regionala FFV-träffar med tema medlemsvärvning genomförs senast sista mars. Vi rekryterar skyddsombud (SO), huvudskyddsombud (HSO och handläggare av arbetsmiljöfrågor (HAM).

## **Förhandlingsenheten**

▶▶ Två regionala FFV-träffar med tema medlemsvärvning genomförs senast sista mars. Vi rekryterar MB/FFV.

## **Lön- och lösenheten**

▶▶ Återkoppling till lagbasar på arbetsplatser med ickemedlemmar på fördelningslistor, så att dialog om medlemskap kan hållas. Uppgifter förmedlas till organisationsenheten.

▶▶ Två regionala FFV-träffar med tema medlemsvärvning genomförs senast sista mars. Vi rekryterar lagbasar.

## **Organisationsenheten**

▶▶ Rutiner för hantering av in- och utträden och Påfartendeltagare sätts fullt ut. Samtliga in- och utträden och Påfartendeltagare skall ha varit föremål för åtgärd. FFV skall jobba med frågan på de företag där vi anser den fackliga organisationen är mogen uppgiften. Rutin för icke utfört uppdrag upprättas.

▶▶ Skolinformation behöver i huvudsak köras av ombudsmän. Under de intensivaste perioderna vår och höst behöver organisationsenheten stöttning personellt från övriga enheter.

▶▶ Vi tar fram ett upplägg för handledare som skall börja som skolinformatörer. Detta som en del i stegen för att bli verksam handledare för regionen.

▶▶ Regionen skall skriva in minst 500 skolelever

▶▶ BRO-utbildning planeras två tillfällen både vår och höst. Den kan erbjudas potentiella fullmaktstagare för att stärka dem i sin roll och öka förståelsen för organisering. Den skall också erbjudas FFV som inte fått den i sin funktionsutbildning samt potentiella FFV.

▶▶ Endags ungdomskonferens för inspiration, för att hitta unga engagerade som vill bli skolinformatörer och lokala ungdomsansvariga (LUK).

# Fokus på företag där vi tappar

## Organisationsenheten

- ▶ En ungdomsutbildning på tre dagar tas fram av RUK och ungdomsansvarig.
- ▶ Det ska tas fram färdiga TEMA-träffar för att rekrytera till Unga byggare. De tas fram av RUK och ungdomsansvarig. Tre träffar på vår och höst, utanför arbetstid. Minst en träff körs tillsammans med NÄTA.
- ▶ NÄTA-utbildning på tre dagar tas fram av NÄTA:s styrgrupp i samverkan med enhetschef.
- ▶ Två regionala FFV-träffar med tema medlemsvärvning genomförs senast sista mars. Administreras av organisationsenheten och planeras tillsammans med övriga enheter.
- ▶ Det ska tas fram färdiga TEMA-träffar för att rekrytera till NÄTA. De tas fram av NÄTA:s styrgrupp samt enhetschef. Tre träffar på vår och höst. Utanför arbetstid. Minst en träff samkörs med unga byggare.
- ▶ Organisationen administrerar, planerar och genomför utbildning två tillfällen både vår och höst. (I samband med utvecklingsamtal med FFV, skall frågan om organisering/medlemsvärvning alltid vara ett naturligt inslag. Vi erbjuder FFV som gått sin fuktionsutbildning innan 2021 vår fristående BRO-utbildning [Byggnads rekrytera och organisera-utbildning].

**2** regionala träffar för förtroendevalda med tema medlemsvärvning

# Vi erbjuder ny utbildning

## **Samtliga enheter**

▶ Företag med medlemstapp väljs ut månadsvis via PUMA. Dessa företag tilldelas enheterna beroende på vilken facklig verksamhet som finns.

Mål och resultat är relationsbyggande, medlemsrekrytering, UVA-möte, facklig organisation. Organisationsenheten administrerar uppgiften och Arbetsmiljöenheten ansvarar för den del av de företag där vi inte har MB-grupper men verksamma skyddsombud och företag utan facklig verksamhet.

Rapportering av medlemsrekrytering administreras av organisationsenheten. Rekryterade medlemmar meddelas Emma Klövenäs för sammanställning kopplat till målet.

▶ I samband med utvecklingsamtal med FFV, skall frågan om organisering/medlemsvärvning alltid vara ett naturligt inslag. Vi erbjuder FFV som gått sin fuktionsutbildning innan 2021 vår fristående BRO-utbildning [Byggnads rekrytera och organisera-utbildning].

”Företag med medlemstapp väljs ut månadsvis via PUMA”

# Alla enheter hjälps åt

## **Arbetsmiljöenheten**

- ▶ Regionala skyddsombud (RSO) har HEA-listor, Puma och arbetsplatsanmälningar som grund för sin planering av arbetsplatsbesök. RSO ska göra arbetsplatsbesök på små och medelstora arbetsplatser utan egen skyddsorganisation. Arbetsplatsbesöken ska se över arbetsmiljön, utvärdera behov av UVA-möten, skyddsorganisation och SAM-verksamhet på företag.
- ▶ Regionens RSO ska genomföra 520 arbetsplatsbesök per år på små och medelstora företag utan egen arbetsmiljöorganisation i syfte att skapa en skyddsombudsorganisation, utse skyddsombud och försäkringsinformatörer.
- ▶ Där facklig organisation finns, skall den ombesörja arbetsplatsbesök på företagets samtliga arbetsplatser.
- ▶ Företag med medlemstapp väljs ut månadsvis via PUMA. Dessa företag tilldelas enheterna beroende på vilken facklig verksamhet som finns. Mål och resultat är relationsbyggande, medlemsrekrytering, UVA-möte och facklig organisation. Organisationsenheten administrerar uppgiften och arbetsmiljöenheten ansvarar för den del av de företag där vi inte har MB-grupper men verksamma skyddsombud och företag utan facklig verksamhet.

## **Lön- och lösenheten**

- ▶ I samband med arbetsplatsbesök skall behovet av UVA-möte i företaget alltid utvärderas. Vid behov anordnas UVA-möte. Administreras av organisationsenheten.
- ▶ Företag med medlemstapp väljs ut månadsvis via PUMA. Dessa företag tilldelas enheterna beroende på vilken facklig verksamhet som finns. Mål och resultat är relationsbyggande, medlemsrekrytering, UVA-möte och facklig organisation. Organisationsenheten administrerar uppgiften och ansvarar för den del av de företag där vi inte har MB-grupper, men verksamma lagbasar och företag utan facklig verksamhet.
- ▶ Där facklig organisation finns, skall den ombesörja arbetsplatsbesök på företagets samtliga arbetsplatser.



# Behovet måste kartläggas

## **Förhandlingsenheten**

- » Enheten kommer att stödja och stötta MB-grupper i arbetet med att anordna UVA-möten. Vid deltagande på UVA-möte och det saknas fackligt uppdrag bör det undersökas om uppdrag kan väljas.
- » Där facklig organisation finns, skall den ordna arbetsplatsbesök på företagets samtliga arbetsplatser.
- » Företag med medlemstapp väljs ut månadsvis via PUMA. Dessa företag tilldelas enheterna beroende på vilken facklig verksamhet som finns. Mål och resultat är relationsbyggande, medlemsrekrytering, UVA-möte och facklig organisation. Organisationsenheten administrerar uppgiften och förhandlingsenheten ansvarar för den del av de företag där vi har verksamma MB-grupper.

## **Organisationsenheten**

- » UVA-möten genomförs enligt modellen med telefonkartläggning [tjänsteman], bokning med arbetsgivare via tjänsteman och fördelning till ombudsmän - underlag för detta tas fram av organisationen. Cirka hälften av målet genomförs enligt denna modell.  
Vi bokar minst sex veckor i förväg för att få möjlighet till arbetsplatsbesök och djupare kartläggning inför UVA-mötet.
- » Informationen till övriga som bokar in egna UVA-möten på företag skall förtydligas och uppdateras för att säkerställa att vi har underlag för val och kallelser till möten där val sker. UVA-möten där MB-grupper själva sköter bokning och annat själva skall informeras och vi förtydligar hur tågorningen är. Alla UVA-möten måste rapporteras och dokumenteras på samma sätt. Detta sköter organisationen. Cirka hälften av målet beräknas nås denna väg.
- » Informationsblad på papper och digitalt tas fram för enklare förståelse kring ordning för UVA-möten.
- » Företag med medlemstapp väljs ut månadsvis via PUMA. Dessa företag tilldelas enheterna beroende på vilken facklig verksamhet som finns. Mål och resultat är relationsbyggande, medlemsrekrytering, UVA-möte och facklig organisation. Organisationsenheten administrerar uppgiften och ansvarar för sin del av de företag där vi inte har någon facklig verksamhet alls.

## **Samtliga enheter**

- » Samtliga regionens ombudsmän skall genomföra cirka sex tilldelade UVA-möten under året. Organisationsenheten utför administration och uppföljning.

# Fullmakter ett naturligt inslag

## **Lön- och lösenheten**

▶ En satsning på fullmaktsutbildning för potentiella fullmaktstagare genomförs under året.

## **Organisationsenheten**

▶ BRO-utbildning planeras vid två tillfällen både vår och höst. Denna utbildning kan erbjudas blivande fullmaktstagare för att stärka dem i sin roll och förståelse för organisering.

## **Samtliga enheter**

▶ I samband med utvecklingsamtal med fackligt förtroendevalda (FFV), skall frågan om fullmakter alltid vara ett naturligt inslag. Förhandlingsenheten kommer ha utbildning för fullmaktstagare varje kvartal för att säkerställa utveckling. Det gör att vi får kompetenta fullmaktstagare som kan göra att det rekryteras fler fullmaktstagare.

”I samband med utvecklingssamtal med FFV ska frågan om fullmakter alltid vara ett naturligt inslag”

# Hjälpmedel på Mina sidor

## **Organisationssenheten**

» Material för bokning av UVA-möten, utbildningar, arbetsplatsbesök, Unga byggare, NÄTA och kretsmötesverksamheten tas fram.

## **Lön- och lösenheten**

» Samtliga enhetens ombudsmän skall vid minst ett tillfälle under året genomföra utvecklingssamtal med lagbas/FFV i samband med avstämning.

## **Arbetsmiljöenheten**

» Regionala skyddsombud och försäkringshandläggare ska stödja och stötta skyddsombud och försäkringsinformatörer i sina uppdrag. Vid behov deltar de i rehabsamtal och samtal om samverkan.

» Under året ska det genomföras minst 326 utvecklingssamtal med regionens fackligt förtroendevalda (FFV). Arbetsmiljöenheten ska göra cirka 110 samtal med försäkringsinformatörer och skyddsombud. I samband med utvecklingssamtal skall behovet av UVA-möte utvärderas och hur medlemstillhörigheten ser ut på företaget.

## **Samtliga enheter**

» Under året ska det genomföras minst 326 utvecklingssamtal med regionens fackligt förtroendevalda - företrädesvis skyddsombud och lagbasar. Vid utvecklingssamtal får FFV tillgång till Mina sidor så att de kan använda hjälpmedlen som finns där. De får utbildning och information om arbetsplatsinfo så de kan registrera när de utför fackligt arbete på en arbetsplats.

# Påfarten ska alltid lyftas fram

## **Organisationsenheten**

- ▶ Vid arbetsplatsbesök, UVA-möten, utvecklingssamtal med FFV, avtalsteckning informerar vi och rekryterar till påfarten. Fokus på rekrytering skall ligga på nya medlemmar, begärda utträden, enskilt anslutna till A-kassan och på UVA-möten.
- ▶ Tio fullmakter gällande utbildningsplanering bilaga E utfärdas till minst tio MB-ledamöter som får stöttning av utbildningsansvarig och en årlig genomgång av utbildningspaketet.
- ▶ I alla kontakter med nya medlemmar skall alltid Påfarten erbjudas.

## **Samtliga enheter**

- ▶ Vid arbetsplatsbesök, UVA-möten, utvecklingssamtal med fackligt förtroendevald [FFV] och avtalsteckning informerar vi och rekryterar alltid till Påfarten.
- ▶ I samband med utvecklingssamtal med FFV, åläggs FFV att rekrytera minst en deltagare till Påfarten.



# Unga byggare

### Arbetsmiljöenheten

» Informera om Unga Byggare till skyddsombud och försäkringsinformatörer som är i rätt ålder.

### Organisationsenheten

» Rekrytera och värva ungdomar. Tillsammans med ungdomsansvarig hitta lämpliga personer för att komma in på projekt två-tre månader på vår och samma på höst. Två personer per projekt. För att köra skolinfo, värva till unga byggare och Näta.

# BRÖ-utbildning

[Byggnads rekrytera och organisera-utbildning för FFV]

### Lön- och lösenheten

» Samtliga deltagare i fullmaktsutbildning skall genomgå Bro-utbildning.

### Arbetsmiljöenheten

» Regionala skyddsombud deltar vid behov.

# Fullmaktsutbildning

### Lön- och lösenheten

» Genomföra fullmaktsutbildning enligt planerat och fastställt innehåll. Utbildningen skall omfatta sex dagar inklusive Bro-utbildning, och vara genomförd senast i september. Varvas med praktik tillsammans med ombudsman/fullmaktstagare (en dag per månad).

### Arbetsmiljöenheten

» Bidra med FFV skyddsombud, arbetstidsdispens och utreda frågan om att utse regionala skyddsombud (RSO) i produktionen att ha mandat på arbetsplats.

# 12-veckorsutbildning

## Arbetsmiljöenheten

- ▶ Tolvveckorspraktikant deltar i Arbetsmiljöenheten med RSO enligt plan.

# Kongressutbildning

## Organisationsenheten

- ▶ Kongressutbildning genomförs enligt framtagen plan och ramprogram. Tillammans med kongressansvarig och ytterligare handledare utbildas delegaterna. Vi ska också sätta det praktiska arbetet kring motioner och kongressen. Alla kongressombud får utbildning i 48 timmar.

## Arbetsmiljöenheten

- ▶ Informera om att vi har skyddsombud och försäkringsinformatörer som är intresserade av uppdraget.

# Byggnads på bygget

## Arbetsmiljöenheten

- ▶ Delta i dessa träffar med RSO och Försäkringshandläggare för att öka kunskapen om arbetsmiljö och försäkring.

# Alla

kongressombud får 48 timmars utbildning inför Byggnads kongress.

# VÅRA KONTOR

## **GÖTEBORG (regionkontor)**

Solhusgatan 13  
412 76 GÖTEBORG

## **BORÅS**

Norrby Tvärgata 3, (vån 2)  
504 37 BORÅS

## **Halmstad**

Andersbergssringen 104  
302 55 HALMSTAD

## **Skövde**

Torggatan 18, (vån 3)  
541 30 SKÖVDE

## **Trollhättan**

Swedenborg Center  
Lasarettsvägen 9  
461 52 TROLLHÄTTAN

## **KONTAKT**

Alla kontor: 010-601 10 09

Medlemsservice: 010-601 14 14

[vast@byggnads.se](mailto:vast@byggnads.se)

[byggnads.se/vast](http://byggnads.se/vast)