

# **MÅL- OCH HANDLINGSPLAN**

Byggnads Väst 2023



## Byggnads övergripande mål 2023

- ▶ Minst 106 000 medlemmar (varav 6 000 elever) den 31 december.
- ▶ Genomföra minst 17 000 arbetsplatsbesök, varav 2 000 UVA-möten.
- ▶ Minst 300 fullmaktstagare.
- ▶ Minst 1 500 Påfartendeltagare.
- ▶ Genomföra 1 700 fackliga utvecklingssamtal med förtroendevalda.
- ▶ Driva på löneutvecklingen och ta fram en lönestrategi för varje region.

## Byggnads Västs mål 2023

- ▶ 20 140 medlemmar (varav 1 142 elever) den 31 december.
- ▶ Genomföra minst 3 235 arbetsplatsbesök, varav 381 UVA-möten.
- ▶ Minst 57 fullmaktstagare.
- ▶ Minst 285 Påfartendeltagare.
- ▶ Genomföra 324 fackliga utvecklingssamtal med förtroendevalda.
- ▶ [Driva på löneutvecklingen och ta fram en lönestrategi.]

# Byggnads Västs handlingsplan 2023

Den regionala mål- och handlingsplanen innehåller de områden som ska prioriteras i region Väst under 2023.

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.

## Innehåll

- ▶ Inledning ..... sidan 2
- ▶ Övergripande mål ..... sidan 3
- ▶ Fler medlemmar..... sidan 4
- ▶ Arbetsplatsbesök..... sidan 5
- ▶ Fullmaktstagare..... sidan 7
- ▶ Utvecklingssamtal..... sidan 8
- ▶ Påfartendeltagare ..... sidan 9
- ▶ Övriga mål ..... sidan 10

# Så ska vi bli över 20 000 igen

## Arbetsmiljöenheten

▶ Att i alla situationer med alla medel göra vårt yttersta för att öka organisationsgraden i Byggnads Väst.

## Lön- och lösenheten

▶ Att vi aktivt arbetar med rekrytering av medlemmar på arbetsplatser med prestationslön. Och att vi återkoppling till lagbasar.

## Alla enheter

▶ I samband med utvecklingsamtal med förtröendevalda ska frågan om organisering och medlemsvärvning alltid vara ett naturligt inslag. Det gäller även Påfarten. Vi arbetar även aktivt med att skicka kvalificerade fackliga förtroendevalda till BRO-utbildningen.

▶ Fyra regionala FFV-träffar med tema medlemsvärvning. Då rekryterar vi även förtröendevalda, skyddsombud, HSO och HAM:are, lagbasar, MB, FFV. Arbetet administreras av organisationsenheten och planeras tillsammans med övriga enheter.



# Effektivare arbetsplatsbesök

## Arbetsmiljöenheten

- ▶ RSO har HEA-listor, Puma och arbetsplatsanmälningar som grund för 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, SAM och medlemsorganisering på företagen. Vi ska också medverka på Byggnads på Bygget, delta i dessa träffar med RSO och försäkringshandläggare för att öka kunskapen om arbetsmiljö och försäkringar hos våra medlemmar.
- ▶ Regionens RSO skall under året genomföra 520 arbetsplatsbesök på små och medelstora i företag utan egen arbetsmiljöorganisation i syfte att skapa en skyddsombudsorganisation, utse FFV, skyddsombud och FFV försäkringsinformatörer.
- ▶ Där facklig organisation finns, skall den ombesörja arbetsplatsbesök på företagets samtliga arbetsplatser för att öka medvetenheten och förstärka organisationen sig inom företaget.

## Förhandlingsenheten

- ▶ Enheten kommer att stödja och stötta MB-grupper i arbetet med att anordna UVA-möten. Om vi deltar på ett UVA-möte och det saknas fackligt uppdrag bör det undersökas om uppdrag kan väljas. UVA-möten där MB-grupper själva sköter bokning med mera, skall informeras och utvecklas när det gäller tågordningen är på återkopplingsmallen.

**520** arbetsplatsbesök på små och medelstora företag

# Fokus på UVA-möten

## Organisationsenheten

- ▶ UVA-möten genomförs enligt modellen telefonkartläggning (tjänsteman), bokning med AG via tjänsteman, fördelning till ombudsmän. Underlag för det tas fram av organisationen. Cirka hälften av målet genomförs enligt denna modell. Bokning sex veckor fram i tiden! Mallar för återkoppling används av samtliga.
- ▶ Information till övriga har gjorts och ska följas upp för att säkerställa att val och mål uppnås enligt kongressmål. UVA-möten där MB-grupper själva sköter bokning och så vidare, skall informeras och förtydligas hur tågorordningen är på återkopplingsmallen. Det görs i samverkan med förhandlingsenheten.
- ▶ Vi har tagit fram informationsblad på papper och webbformulär både för ombudsmän och FFV för enklare förståelse kring tågorordning för UVA-möten, samt en återkopplingmejl som säkerställer medlemsavgift, rekrytering till Påfarten samt närvaro för att säkerställa statistiken.

## Lön- och lösenheten

- ▶ I samband med arbetsplatsbesök skall behovet av UVA-möte i företaget alltid undersökas. Vid behov anordnas UVA-möte. Det administreras av organisationsenheten.

## Alla enheter

- ▶ Samtliga ombudsmän i enheten skall genomföra Minst elva UVA-möten under året. Vårt mål är att utföra ett UVA-möte i månaden. Organisationsenheten utför administration och uppföljning. Återkoppling skickas till Elisabeth.
- ▶ Där facklig organisation finns, skall den ombesörja arbetsplatsbesök på företagets samtliga arbetsplatser.

# ALLA

UVA-möten  
rapporteras och  
dokumenteras

# Fullmakter ett naturligt inslag

## Lön- och lösenheten

- ▶ En satsning på fullmaktsutbildning för presumtiva fullmaktstagare genomförs under året.

## Arbetsmiljöenheten och Förhandlingsenheten

- ▶ I samband med utvecklingsamtal med FFV, skall frågan om fullmakter vara ett naturligt inslag.

## Förhandlingsenheten

- ▶ Förhandlingsenheten har utbildning för fullmaktstagare varje kvartal för att säkerställa utveckling, det gör att vi får kompetenta fullmaktstagare som kan göra att det rekryteras fler fullmaktstagare.

## Organisationsenheten

- ▶ BRO-utbildning planeras för två tillfällen på våren och två på hösten. Denna utbildning kan erbjudas potentiella fullmaktstagare för att stärka dem i sin roll och öka förståelsen för organisering.

# 4

BRO-utbildningar planeras, två på våren och två på hösten.

# Hjälpmedel på Mina sidor

## Alla enheter

▶ Under året ska det genomföras minst 324 utvecklingssamtal med regionens FFV/Lagbasar. Vid utvecklingssamtal skall ombudsmannen stödja, stötta och se över utvecklingsbehoven för lagbasen/FFV.

## Förhandlingsenheten, Arbetsmiljöenheten och Lön-och lösenheten

▶ Vid utvecklingssamtal får FVV tillgång till Mina sidor så de kan använda hjälpmedlen som finns att tillgå. De får utbildning och information om arbetsplatsinfo så att de kan registrera att de utför fackligt arbete på arbetsplatsen.

## Arbetsmiljöenheten

▶ RSO och försäkringshandläggare ska med utvecklingssamtal stödja och stötta skyddsombud och försäkringsinformatörer i sina uppdrag med att se över utvecklingsmöjligheter för FFV-uppdraget. I samband med utvecklingssamtal skall behovet av UVA-möte utvärderas liksom hur medlemstillhörigheten ser ut på företaget.

## Lön- och lösenheten

▶ Samtliga ombudsmän i enheten ska genomföra nio utvecklingssamtal med lagbas/FFV under året i samband med avstämning.

## Organisationsenheten

▶ Vi tar fram material för bokning av UVA-möten, utbildningar, arbetsplatsbesök, Unga byggare, Näta och kretsmötesverksamheten.

**324** utvecklingssamtal  
med regionens  
förtroendevalda



# Tio Byggnads på Bygget

## Alla enheter

- ▶ Vid arbetsplatsbesök, UVA möten, utvecklingssamtal med FFV, avtalsteckning informerar vi om och rekryterar till Påfarten.
- ▶ I samband med utvecklingsamtal med FFV, åläggs FFV att rekrytera minst en deltagare till Påfarten.

## Organisationsenheten

- ▶ Tio fullmakter gällande utbildningsplanering bilaga E utfärdas till minst tio MB-ledamöter som får stöttning av utbildningsansvarig och en årlig genomgång av utbildningspaketet.
- ▶ När regionen får nya medlemmar ska de automatiskt kallas till vår grundutbildning Påfarten. Det är något de får för att vara medlemmar i denna organisationen. För att öka medvetenheten men också för att medlemmen skall känna att den får ut något av att vara medlem.
- ▶ I alla kontakter med nya medlemmar ska vi alltis erbjuda Påfarten.
- ▶ Vid arbetsplatsbesök, UVA möten, utvecklingssamtal med FFV rekryterar till Påfarten. Fokus på rekrytering skall ligga på nya medlemmar, begärda utträden och enskilt anslutna till A-kassan. UVA-möten är bra tillfällen att locka in deltagare till Påfarten.

# Unga byggare

## Organisationsenheten

► Det ska tas fram färdiga tematräffar för att rekrytera till Unga byggare. De tas fram av regionala ungdomskommittén (RUK) och ungdomsansvarig. Tre träffar på vår och höst, utanför arbetstid. Minst en av träffarna körs tillsammans med NÄTA.

# Näta

## Organisationsenheten

► NÄTA-utbildning på tre dagar tas fram av NÄTA:s styrgrupp i samverkan med enhetschefen.

► Det ska tas fram färdiga TEMA-träffar för att rekrytera till NÄTA. De tas fram av NÄTA:s styrgrupp samt enhetschefen. Tre träffar på vår och höst, utanför arbetstid. Minst en träff samkörs med unga byggare.

# BRO-utbildning

[Byggnads rekrytera och organisera-utbildning för FFV]

## Lön- och lösenheten

► Samtliga deltagare i fullmaktsutbildning skall genomgå BRO-utbildning.

## Organisationsenheten

► Organisationen administrerar, planerar och genomför BRO-utbildningen vid fyra tillfällen under året, två på våren och två på hösten. Denna utbildning kan erbjudas potentiella fullmaktstagare för att stärka dem i sin roll och öka deras förståelse för organisering. Den skall också erbjudas FFV som inte fått den i sin funktionsutbildning samt potentiella FFV.

► I samband med utvecklingsamtal med FFV ska frågan om organisering och medlemsvärning alltid vara ett naturligt inslag. Vi erbjuder FFV som gått sin funktionsutbildning innan 2023 vår fristående BRO-utbildning.

# Fullmaktsutbildning

## Arbetsmiljöenheten

- ▶ Vi informerar om fullmaktsutbildning och rekryterar där behov finns.

## Lön- och lösenheten

- ▶ Under året håller vi en utbildning för fullmaktstagare och blivande fullmaktstagare. Syftet är att stärka dem i sina roller och uppgifter.

# Ungdomsutbildning

## Organisationsenheten

- ▶ Ungdomsutbildning om tre dagar tas fram av regionala ungdomskommitten [RUK] och ungdomsansvarig.

# Skolinformation

## Organisationsenheten

- ▶ Skolinformation behöver i huvudsak köras av ombudsmän i regionen. Under de mest intensiva perioderna vår och höst, behöver organisationsenheten stöttning av personal från övriga enheter. Återkopplingsmall på skolinfo skall ses över för att säkerställa statistik.
- ▶ Fyra projektanställda under hösten 2022 jobbar heltider med skolinformationen.
- ▶ Vi kör en endags ungdomskonferens för inspiration. Målet är att hitta unga engagerade som vill bli skolinformatörer och LUK-ansvariga.

# Byggnads på bygget

## Alla enheter

- ▶ Byggnads på bygget vid tio tillfällen under året i regionen, två per kontor (en på våren och en på hösten). Samtliga anställda vid respektive kontor medverkar när det körs på aktuell ort.

# Driva löneutvecklingen

## Lön- och lösenheten

- ▶ Vi håller lagbasträffar under året där vi pratar om löner, lagbasens roll och uppdrag och aktuella avtalsfrågor. Målet är att utveckla lönestrategi, medlemsorganisering, värva fler fullmaktstagare och värva för utbildning.

# Mer närvarande fackförbund

## Organisationsenheten

- ▶ Anordna familjedag i kretsen eller regionen. Nå Byggnads medlemsfamiljer. Förslag på aktiviteter eller tävlingar: Sport, fiske, bowling, LO-dagar. Ös på med ballonger.

# Skapa fler aktiva medlemmar

## Organisationsenheten

- ▶ Använda "the organizing model" för att organisera arbetsplatser. Vi vill aktivera förtroendevalda och medlemmar för att bli ett mer närvarande fackförbund. Vi vill öka både medvetenheten och organiseringsgraden inom organisationen.