

TILLSAMMANS BYGGER VI
FRAMTIDEN
BYGGNADS
KONGRESS **2022**

Byggnads 2030

Vision, mål och insatser

Innehåll

<i>Framtiden tillhör oss</i>	5
<i>Vägen mot en ny vision</i>	6
<i>Det här är Byggnads 2030</i>	7
<i>Vision</i>	8
<i>Mål</i>	9
<i>Insatser</i>	15
<i>Modellen Byggnads 2030</i>	28
<i>Så här har vi arbetat</i>	31



Framtiden tillhör oss

Det är spännande att tänka på framtiden för Byggnads. Omvärlden förändras i en allt snabbare takt och nya generationer har nya önskemål och förväntningar. Det ställer krav på ett öppet och lyhört fackförbund. Så hur ska Byggnads vara år 2030 och hur ser framtidens byggnadsbransch ut om medlemmarna får bestämma?

Det är frågan som den här kongressrapporten försöker svara på.

Byggnads är som bäst när vi samlar våra resurser och arbetar prioriterat mot gemensamma mål. Därför startade vi år 2012 en gemensam resa mot en mer målstyrd organisation och "Ett Byggnads". Under två kongressperioder har vi samlat våra gemensamma åtaganden i dokumentet Mål och Vision. Och nu är det dags för nästa steg: Byggnads 2030.

Utgångspunkten för arbetet har varit att utan omvägar direkt fråga dig som medlem: Vad tycker du är viktigt att Byggnads arbetar med? Gensvaret har inte låtit vänta på sig. Tack vare ett fint grundarbete har projektet väckt stort engagemang. Vi har fått in drygt 2 000 svar från medlemmar, lärlingar och skolungdomar, med tankar om vårt framtida arbete. Det har genomförts workshops i alla regioner, med Unga Byggare och nätverket för kvinnor – Näta. På kongressen 19-22 maj genomfördes ett demokratitorg där ombuden delade med sig av sina tankar och idéer.

Resultatet är ett unikt material som ger oss en tydlig bild vad du som medlem vill. I denna kongressrapport finns en vision som beskriver Byggnads år 2030 och vilka mål och insatser som tar oss dit.

Byggnads framtid tillhör oss alla och nu börjar vår gemensamma resa för att förverkliga vår vision. Med Byggnads 2030 är jag övertygad om att vi kommer att nå hela vägen.

Jag vill passa på att tacka alla som har engagerat sig i Byggnads 2030. Tillsammans bygger vi framtiden!

JOHAN LINDHOLM

Förbundsordförande, Byggnads

Vägen mot en ny vision

Alla svar som medlemmar, anställda och omvärld bidragit med till Byggnads 2030, har formats till en vision och fyra starka mål. För att tillsammans kunna uppfylla visionen och målen har även förslag på insatser tagits fram.

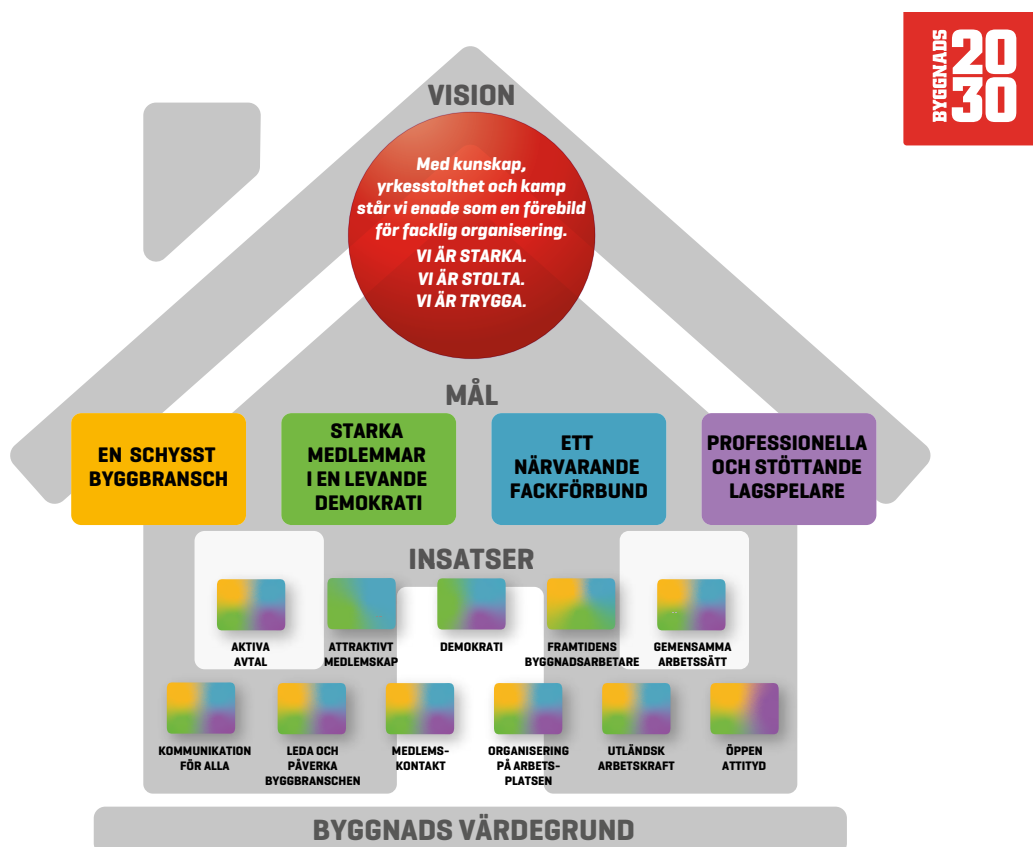
Tillsammans bildar visionen, målen och insatserna en modell där varje del har sin unika funktion för att arbetet framåt ska bli framgångsrikt.

När vi formulerat visionen, målen och insatserna har det varit viktigt att de:

- ▶ speglar svarens innebörd och innehåll
- ▶ är kortfattade men innehållsrika (lätta att komma ihåg)
- ▶ innehåller ord som är bekanta i Byggnads sedan tidigare

Byggnads 2030 förstärker den ordinarie verksamheten.

Sådant som Byggnads redan gör och gör bra, det ska man fortsätta göra!



Det här är Byggnads 2030

Vi vet inte idag hur det kommer att se ut 2030. Inte vilka resurser som kommer finnas tillgängliga eller hur världen kommer att se ut då. Vi kan bara gissa. Allt skapas dock två gånger, först som en idé, sedan i verkligheten. Byggnads 2030 beskriver den framtid Byggnads medlemmar och anställda önskar uppleva och vill arbeta för.

VISION OCH MÅL

Visionen är ledstjärnan som visar riktning och andemening för Byggnads som organisation. Den innehåller nyckelord som identifierats i alla svar och förstärks i visionsbeskrivningen. Visionen är taket i modellen.

De fyra målen är det som visionen stödjer sig på, de fyra väggarna, och den verklighet Byggnads vill se år 2030. De förstärks genom att vara färgmarkerade.

Vision och mål är slagkraftiga, både tillsammans, och var för sig.

INSATSER

Insatserna är fokusområden att aktivera utmed tidslinjen från 2022–2030. De representerar strömningar som varit tydliga och starka i svaren.

Genom att lägga tid, resurser och fokus på insatserna, samt aktivera dem med tydliga göranden i verksamheten, visar Byggnads att man menar allvar med målen och har lyssnat på vad medlemmarna vill ha.

I rapporten finns förslag på 11 insatser att genomföra fram till 2030, men inte någon prioritetsordning eller bestämd tidpunkt för när respektive insats ska göras. Denna tidslinje bestäms av förbundsstyrelsen för att se till helheten och vad som går i linje med Byggnads övriga verksamhet.

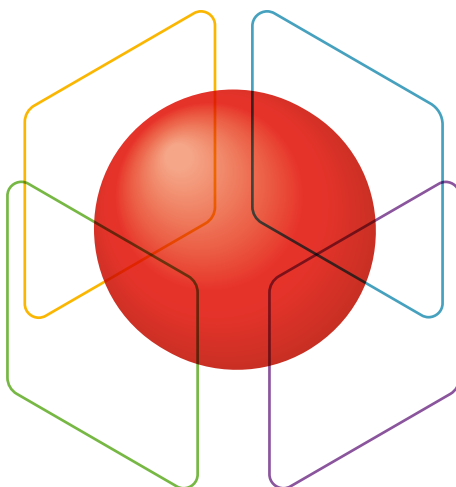
För att visa vilka mål som stärks av respektive insats, är insatserna färgmarkerade med målens färg. Det i sig säger inte att någon insats är viktigare än någon annan, en insats med bara två färger kan vara nog så viktig, men en insats med fyra färger kan eventuellt ge en känsla av tidig framgång och motivation eftersom den ger bredare effekt.

AKTIVITETER

Vilka faktiska aktiviteter (vad, när, hur och vem) som ska göras per insats ligger inte i uppdraget för Byggnads 2030. Under varje insats finns dock några exempel på aktiviteter som kommit in i svaren från insamlingen visualiserade i "pratbubblor".

Det är Byggnads ordinarie verksamhet som årligen planerar för aktiviteter utifrån rådande förutsättningar (demokratiska beslut, resurser och tid).

Vision



Med kunskap, yrkesstolthet och kamp står vi enade som en förebild för facklig organisering. VI ÄR STARKA. VI ÄR STOLTA. VI ÄR TRYGGA.

Visionen ska agera ledstjärna mot en önskad framtid och genomsyra allt som sker i Byggnads, internt som externt. Den visar hur Byggnads agerar och är år 2030.

Den tydliggör att Byggnads kämpar för och påverkar medlemmarnas viktiga frågor, ett samhälle som värdesätter jämlikhet, bildning och arbetare som håller genom ett helt arbetsliv. Att vi tillsammans är kraften. Genom aktivt lyssnande och en tydlig närvaro i medlemmarnas vardag har Byggnads aktuell kunskap och bidrar starkt till medlemmars yrkesstolthet. Det är viktigt att både medlemmar och anställda mår bra och tillsammans arbetar mot gemensamma mål. Byggnads har modet att prioritera det som leder mot uppsatta mål och att omvärdera och välja bort sådant som inte gör det.

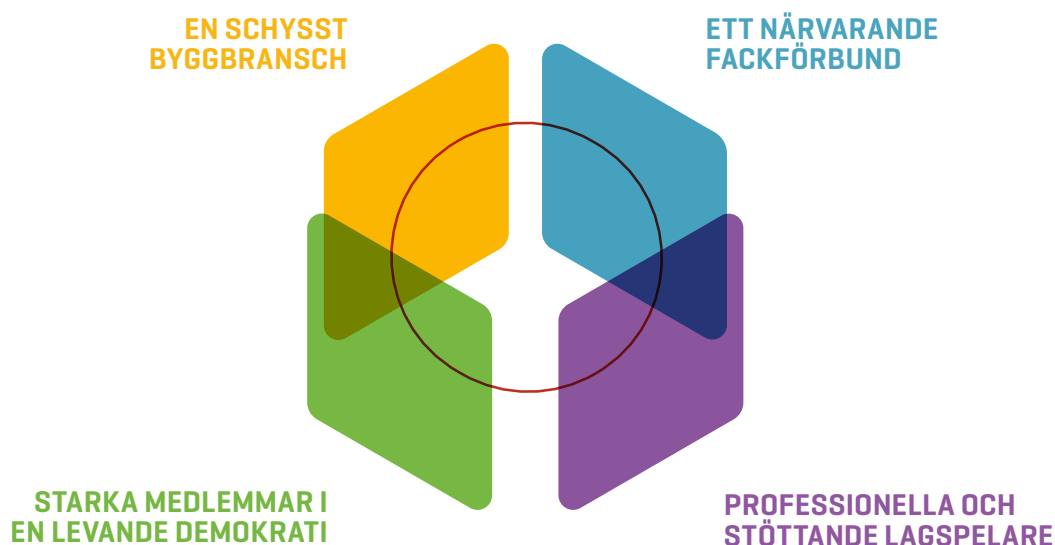
Målet är ett starkare, tryggare Sverige, där människor bor, arbetar och lever i en inkluderande gemenskap.

Så är visionen framtagen

När vi har arbetat fram visionen har vi utgått från de tydligaste strömningarna i svaren från medlemmar och anställda vilket sedan bearbetats och stärkts under kongressens demokratitorg.

Stark, Stolt och Trygg är sedan tidigare inarbetade värdeord och fortfarande lika aktuella. I den här formen med punkt mellan varje ord får orden en mer framtidspekande känsla. Byggnads är tydliga i sin riktning.

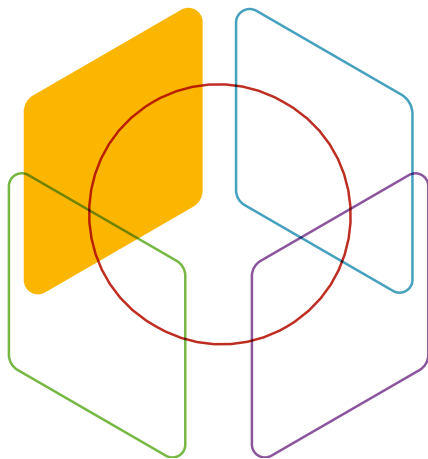
Mål



Målen visar hur Byggnads vill att det ska vara 2030. De representerar det som medlemmarna lyfter upp som viktigt. Målen har tydliga rubriker för att vara lätta att komma ihåg och kan på så sätt vara aktiva i allt arbete som sker. Tillsammans stöttar målen upp visionen och skapar möjlighet till framgång. Värdeorden stark, stolt, trygg underbygger varje mål.

MÅLEN I KORTHET;

- ▶ **En schysst byggbransch**
Arbetsplatsens säkerhet och klimat, lönebildning, pension, avtal, ordning och reda. Här ligger också önskan om och vikten av gemenskap och jämlikhet.
- ▶ **Starka medlemmar i en levande demokrati**
Medlemskapet och tydliga demokratiska flöden, att stärka och utveckla fackligt förtroendevalda. Medlemmars organisering, bildning och förmåner.
- ▶ **Ett närvarande fackförbund**
Byggnads syns, hörs och är en pådrivande kraft på alla nivåer i medlemmens vardag. Från skola, till arbetsplats, samhälle och politik.
- ▶ **Professionella och stöttande lagspelare**
Byggnads arbetar efter gemensamma arbetssätt, har ett coachande ledarskap och är förebilder. Ansvar är tydligt och uppföljning sker löpande.



En schysst byggbransch

I en schysst byggbransch är arbetsplatserna trygga och säkra utan risk för liv och hälsa. Här kan man verka och må bra genom hela arbetslivet, från skola till ålderdom. Människorna som arbetar i byggbranschen är stolta över att vara med och bygga det nya Sverige.

Byggnads är ett löneförbund och driver lönefrågor tydligt. Arbetare kan inte ställas mot arbetare då alla som arbetar på svenska byggarbetsplatser följer samma villkor. Avtal efterlevs och kontrolleras och man arbetar med en stöttande snarare än en fällande attityd. Byggnads är en drivande kraft lokalt, nationellt och internationellt för att främst avtal men också lagar alltid förbättras.

Byggnads är den samlande kraften och källan för information på arbetsplatsen, vilket främjar både säkerhet och gemenskap. Det råder nolltolerans mot mobbing, sexuella trakasserier och kriminalitet. Byggnadsarbetarna syns, värnas och lyssnas på och laganda, jämlikhet och kamratskap är stark.

Yrkesbevisets värde väger tungt som argument både i löneförhandling liksom i vem som får göra vad på arbetsplatsen och extra stöd ges till lärlingar.

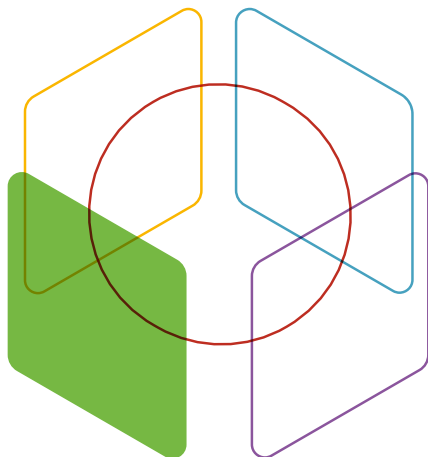
Byggnads är aktiva och deltar i den tekniska utveckling som påverkar branschen och är en stark aktör att räkna med i aktuella frågor som rör byggnadsarbetarnas vardag.

Sammanfattningsvis arbetar alla i byggbranschen under svenska kollektivavtal och åtgärder genomförs för att öka organisationsgraden bland personer med utländsk bakgrund som arbetar i vår bransch. Byggnadsarbetare arbetar efter och känner till att Byggnads lönesystem har som syfte att ge en större del av mervärdet. Tillsammans med arbetsgivare och beställare tar vi ansvar för att fler arbetar och stannar kvar i byggbranschen. Pensionssystemet garanterar en pension det går att leva på och kompenserar den som blir utsliten innan uppfylld pensionsålder. Byggnads medlemmar har genom våra avtal fått förkortad arbetstid.

DET HÄR MÅLET STÄRKS GENOM INSATSERNA:

[du läser mer om insatserna längre fram i rapporten].

- ▶ **Aktiva avtal**
- ▶ **Framtidens byggnadsarbetare**
- ▶ **Gemensamma arbetssätt**
- ▶ **Kommunikation för alla**
- ▶ **Leda och påverka byggbranschen**
- ▶ **Medlemskontakt**
- ▶ **Organisering på arbetsplatsen**
- ▶ **Utländsk arbetskraft**
- ▶ **Öppen attityd**



Starka medlemmar i en levande demokrati

De demokratiska flödena är tydliga och det är enkelt för alla medlemmar att påverka och föra fram sin åsikt. Utöver demokratiska möten anordnas träffar där unga som gamla medlemmar möts för att diskutera aktuella och engagerande frågor.

Byggnads stärker sin position på varje arbetsplats genom fackligt förtroendevalda och medlemmar. De fackligt förtroendevalda är en självklar del i Byggnads organisation, den naturliga kanalen för information och Byggnads identitet och medvetenhet.

Arbetsgivare ser stora fördelar av att samarbeta med Byggnads för att tillsammans skapa en säker arbetsmiljö och trygg arbetsplats.

Byggnads strategi att aktivt bilda medlemmarna gagnar både individen och Byggnads. Det är attraktivt att vara medlem vilket innebär att vi har en organisationsgrad på minst 80% av byggnadsarbetarna.

Alla medlemmar får en introduktion om den ideologiska grunden och varför Byggnads arbete är viktigt. Det är också inkluderat i Byggnads löpande material och utbildningar. Det som ingår i medlemskapet är relevant och attraktivt. Förmåner, service, kurser och utbildningar finns lättillgängligt för medlemmen och fler har möjlighet att delta i aktiviteter då digitala alternativ finns.

Sammanfattningsvis arbetar Byggnads för ett ökat demokratiskt inflytande på arbetsplatserna. Alla medlemmar tillhör en aktiv krets med en fungerande styrelse där flertalet medlemmar är verksamma i kretsens verksamhet. Medlemmarna bildas med ideologi och sakkunskap vilket stärker dem som företrädare på byggarbetsplatserna. Byggnadsarbetare på kollektivavtalsbundna företag har möjlighet att utbilda sig med bibehållen lön.

DET HÄR MÅLET STÄRKS GENOM INSATSERNA:

[du läser mer om insatserna längre fram i rapporten].

- ▶ Aktiva avtal
- ▶ Attraktivt medlemskap
- ▶ Demokrati
- ▶ Framtidens byggnadsarbetare
- ▶ Gemensamma arbetssätt
- ▶ Kommunikation för alla
- ▶ Leda och påverka byggbranschen
- ▶ Medlemskontakt
- ▶ Organisering på arbetsplatsen
- ▶ Utländsk arbetskraft
- ▶ Öppen attityd



Ett närvarande fackförbund

Byggnads har en stark närvaro i varje medlems vardag genom att synas på små och stora arbetsplatser där väl utbyggda fackliga arbetsplatsorganisationer är normen. De fackligt förtroendevalda är synliga för medlemmarna och stöttas i sitt dagliga arbete genom relevant utbildning och kontinuerlig kontakt med region och förbund. Det syns att Byggnads är närvarande på arbetsplatsen och det är tydligt att fackets starka närvaro gör skillnad. Medlemsinformation, affischer och trycksaker kompletterar det personliga mötet.

Ingen medlem går längre än ett år utan att ha haft minst en personlig kontakt med en fackligt förtroendevald eller anställd i Byggnads. Detta stärker känslan av tillhörighet och gemenskap.

Byggnads arbetar aktivt för att leda och påverka branschen i positiv riktning. Byggnads driver de frågor som värnar medlemmarnas intressen och tar aktivt strid för medlemmarnas viktigaste krav både i den mediala och den politiska debatten.

Byggnads budskap och kommunikation är tillgänglig att höra, se eller läsa på flera språk. Lokala representanter syns jämsides med nationella talespersoner i organisationens kanaler vilket ger bred anknytning över landet. Det är viktigt att hålla den lokala förankringen levande och tillgänglig samt att synas i rikstäckande kampanjer för att stärka Byggnads.

Ett stort engagemang läggs på de unga och Byggnads närvaro i skolan startar tidigt för att belysa möjligheterna i byggbranschen.

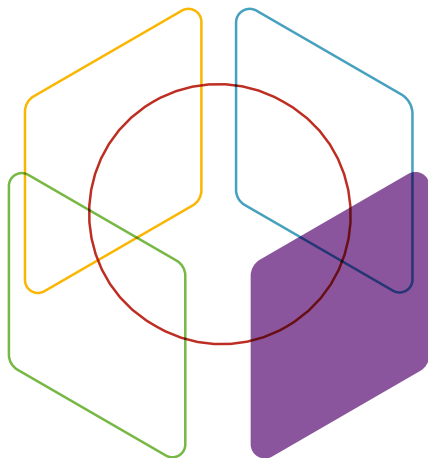
Som komplement till fysisk och lokal närvaro är Byggnads tillgängliga online.

Sammanfattningsvis tar Byggnads ställning i debatten så att investeringarna ökar i Sveriges samhällsbyggande. Konflikten mellan arbete och kapital tydliggörs i vår kommunikation. Vi har en ny lönebildningsmodell som syftar till ökat uttag av mervärdet till medlemmarna. Byggnads medlemmar bildas med syftet att stärkas i tal och skrift för att ännu tydligare kunna föra fram våra frågor i den offentliga debatten.

DET HÄR MÅLET STÄRKES GENOM INSATSERNA:

[du läser mer om insatserna längre fram i rapporten].

- ▶ Aktiva avtal
- ▶ Attraktivt medlemskap
- ▶ Demokrati
- ▶ Framtidens byggnadsarbetare
- ▶ Gemensamma arbetssätt
- ▶ Kommunikation för alla
- ▶ Leda och påverka byggbranschen
- ▶ Medlemskontakt
- ▶ Organisering på arbetsplatsen
- ▶ Utländsk arbetskraft



Professionella och stöttande lagspelare

Alla i Byggnads arbetar tillsammans för att uppfylla vision och mål. Med en proaktiv inställning och positivt, konstruktivt språkbruk arbetar vi mot uppsatta mål där rätt person är på rätt plats. Det finns en tydlig ansvarsfördelning och ett fokus på att eliminera slöseri (resurser, pengar, tid). Misstag ses som erfarenhet och det är nolltolerans för negativa pekpinnar, mobbing och skam. I Byggnads ser vi värdet av att lägga tid på uppföljning och reflektion.

Byggnads har tydliga manualer, rutiner och mallar som uppdateras när nya beslut tas och används löpande vid exempelvis introduktion av anställda och fackligt förtroendevalda. Lärdomar samlas och görs tillgängliga för att inte kunskap ska gå förlorad.

Coachande ledarskap är normen där en stöttande attityd och ansvarstagande förstärker tryggheten och effektiviteten i alla led.

Byggnads har starka och stödjande anställda och fackligt förtroendevalda med hög kompetens och kunskap som samverkar nationellt. Vid rekrytering är mångfald och språkkunskaper meriterande.

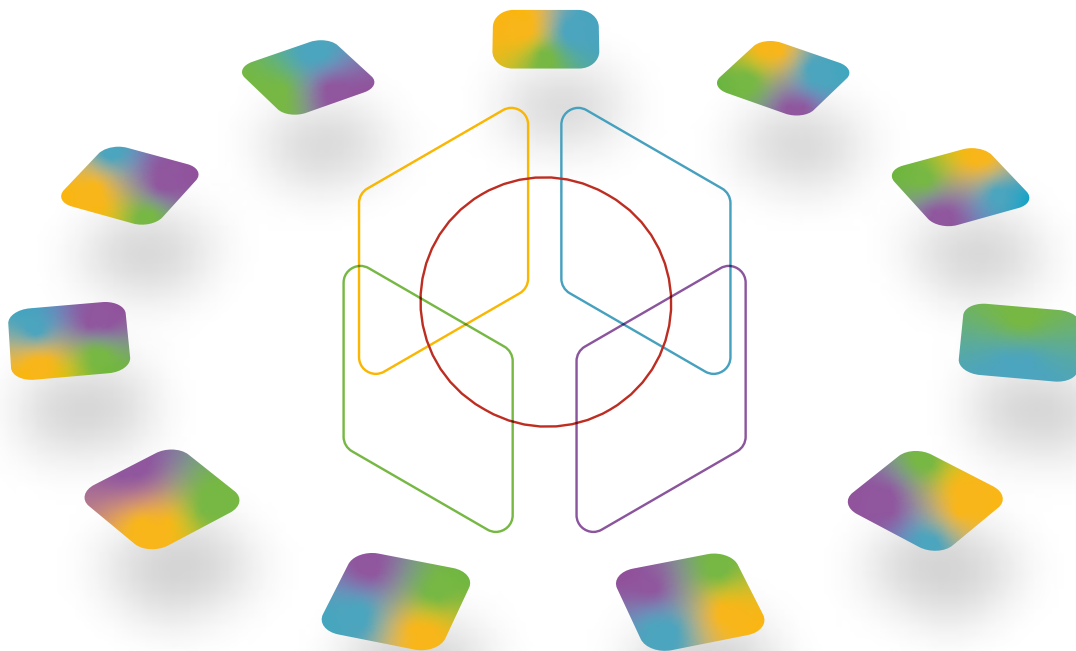
Sammanfattningsvis verkar Byggnads för att tillsammans med arbetsgivarparten förändra attityden i byggbranschen så att alla som arbetar här känner sig välkomna.

DET HÄR MÅLET STÄRKS GENOM INSATSERNA:

[du läser mer om insatserna längre fram i rapporten].

- ▶ **Aktiva avtal**
- ▶ **Demokrati**
- ▶ **Gemensamma arbetssätt**
- ▶ **Kommunikation för alla**
- ▶ **Medlemskontakt**
- ▶ **Organisering på arbetsplatsen**
- ▶ **Leda och påverka byggbranschen**
- ▶ **Utländsk arbetskraft**
- ▶ **Öppen attityd**





Insatser

För att uppnå vision och mål räcker det inte med att bara drömma om framtiden. Det är först när man sätter drömmarna i rörelse som målen faktiskt kan uppnås. Det är med insatserna det faktiska arbetet sker.

En insats är ett område som identifierats som angeläget och som behöver extra fokus, sådant som många medlemmar och anställda lyft som viktigt och nödvändigt.

Rapporten talar inte om exakt hur, när eller med vilka medel arbetet ska utföras. Varje insats kommer dock att kräva planering, fokus, gemensam kraftsamling och resurser (personal, ekonomi och tid). De aktiveras, prioriteras och tidsbestäms av förbundsstyrelsen i den årliga planeringen fram till 2030. När alla insatser aktiverats och implementerats på ett bra sätt i Byggnads ordinarie verksamhet finns goda möjligheter att nå de fyra målen.

Varje insats är färgmarkerad med samma färg som de mål den bidrar positivt till.

I pratbubblorna under varje insats finns exempel på aktiviteter som kommit in under insamlingen och på kongressens demokratitorg.

Fler förslag och idéer finns samlade i bilagan Aktivitetslista som är tillgänglig för Byggnads anställda.



Aktiva avtal

Byggnads har bra rutiner för att hålla avtalen aktiva på arbetsplatserna.

En nyckel till sund konkurrens och trygg arbetsmiljö grundar sig i rätt avtal och att avtalen efterlevs. Byggnads driver lönefrågan och arbetar fokuserat med att följa upp tecknade avtal samt att medlemmarna är informerade om avtalets innehåll. Huvudentreprenörsansvaret är starkt genom att fler fackligt förtroendevalda med fullmakt granskar samtliga underentreprenörer. Granskningskostnaden tas av produktionen och det finns möjlighet till skadestånd. Det är kollektivavtalskrav vid offentlig upphandling.

Säkra arbetsplatser är standard 2030, vilket innebär arbetsplatser som är trygga, städade och trevliga att vistas på, utan risk för liv och hälsa. Byggnads är öppna för att samarbeta med och stödja arbetsgivare som vill göra rätt.

VARFÖR ÄR INSATSEN VIKTIG?

Byggnads förtroende och position på arbetsplatserna stärks när uppföljning sker och risken för olyckor, tillbud och felaktig lön minskar.

VAD BLIR EFFEKTEN AV INSATSEN?

Högre anseende för Byggnads och medlemmar som får den lön och de arbetsvillkor de har rätt till. Det ger också trygga och säkra arbetsplatser vilket leder till minskad risk för ohälsa, psykisk stress och skador.

Det här är några exempel som medlemmarna tycker vi kan göra:

"Det är viktigt att Byggnads följer upp alla tecknade avtal för att säkerställa efterlevnad."

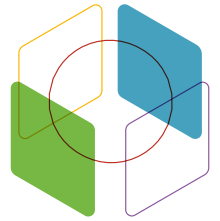
"Inför obligatoriskt personalmöte vid avtalsteckning där man medvetandegör och planerar arbetsplatsorganisation och regelefterlevnad."

"Byggnads behöver bedriva påverkansarbete för att förhindra kriminalitet och kryphål i lagar och avtalsuppföljning."

"Anställ mer personal för att följa upp avtalen, våga budgetera för ett minusresultat!"

Vad har du för förslag?

Attraktivt medlemskap



Byggnads ser löpande över innehållet i medlemskapet för att säkerställa att det är relevant och stämmer överens med medlemmarnas önskemål.

Medlemskapet är attraktivt för alla byggnadsarbetare och fyllt med relevanta förmåner som stärker, främjar och skyddar medlemmen. Utbildningsutbudet är brett och kompetenshöjande. Det gäller både yrkeskunskap och allmänna utbildningar där Byggnads ideologi och värdegrund lyfts fram. Det syns i plånboken att man är medlem i Byggnads där lön, försäkringar och pension är väl utbyggda för att gagna ett gott liv i och efter arbetet som byggnadsarbetare. Ett medlemskap i Byggnads ger starka, trygga byggnadsarbetare som är mycket konkurrenskraftiga och efterfrågade på arbetsmarknaden. Medlemmen får, vid behov, snabb hjälp och svar på sina frågor.

VARFÖR ÄR INSATSEN VIKTIG?

Ett konkurrenskraftigt medlemskap ökar möjligheten att organisera fler medlemmar. Många ser inte fördelarna av medlemskapet gentemot de kollegor som står utanför. Medlemmarna efterlyser också möjligheter att utbilda och kompetenshöja sig på liknande sätt som tjänstemännen i bolagen, både inom yrkesnära ämnen och mer allmänna kunskaper såsom språk och IT. Medlemmarna vill snabbt få hjälp och svar när de behöver.

VAD BLIR EFFEKTEN AV INSATSEN?

När byggnadsarbetarna ser fördelarna med att vara medlem går fler med. Byggnads bygger förtroende och skapar större engagemang. Nöjda medlemmar stannar kvar och upplever att Byggnads står upp för deras frågor. Konkurrenskraftiga medlemmar med hög kompetens har stora möjligheter att driva utveckling och riktning för branschen.

Det här är några exempel som medlemmarna tycker vi kan göra:

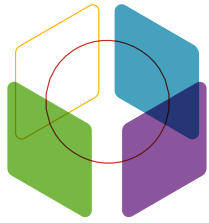
"Visa fördelarna man har som medlem jämfört med icke medlem både på hemsidan och i trycksaker till arbetsplatserna."

"Gör så många utbildningar som möjligt i e-learning online så fler har möjlighet att delta."

"Samla alla utbildningar, kurser och konferenser digitalt på ett ställe."

"Byggnads behöver se över möjligheten att sänka medlemsavgiften och att införa inkomstförsäkring."

Vad har du för förslag?



Demokrati

Byggnads demokratiska modell är lätt att förstå och det är tydligt för alla medlemmar hur man kan påverka.

Byggnads demokratiska organisation är inkluderande, engagerande och medlemmarna känner en tydlig identitet med föreningen. Alla medlemmar har möjlighet att påverka genom Byggnads både på arbetsplatsen och där man bor. Lättillgänglig information visar hur Byggnads demokratiska organisation ser ut och fungerar. Det finns också stöd för hur man gör för att tycka till. För att alla ska ha samma möjligheter till engagemang erbjuds både fysiska och digitala demokratiska möten. Till kongressombud väljs främst yrkesarbetande medlemmar. Medlemsomröstningar hjälper Byggnads att vara uppdaterade med läget inom bransch och medlemskår. De lokala kontoren skapar trygghet och ger möjlighet för medlemmen att träffa företrädare för Byggnads.

VARFÖR ÄR INSATSEN VIKTIG?

Det är en tydlig strömning att kretsverksamheten i sin dagliga form inte fungerar fullt ut och att många medlemmar inte har möjlighet till direkt påverkan eller förstår hur de kan påverka. Medlemmarna värnar och uppskattar den lokala anknytningen över landet vilket är en stor fördel.

VAD BLIR EFFEKTEN AV INSATSEN?

En levande och modern demokrati där det är lätt att vara med och påverka. Ett starkt fackförbund med tydlig riktning baserat på den svenska modellen. Byggnads har en stark lokal närvaro över landet.

Det här är några exempel som medlemmarna tycker vi kan göra:

"Se över den demokratiska modellen för att säkerställa att alla medlemmar har möjlighet att påverka i befintlig struktur."

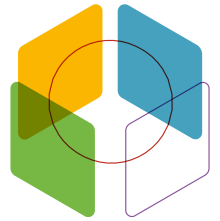
"Vi behöver aktivera den demokratiska organisationen och genomföra löpande utvärderingar för att se hur det fungerar över tid."

"Gör det möjligt att delta på möten digitalt (ex. kretsmöten, regionfullmäktige mm) för att alla ska ha möjlighet att delta."

"Det ska finnas stöd för oss medlemmar för att skriva motioner via hemsidan."

Vad har du för förslag?

Framtidens byggnadsarbetare



Byggnads arbetar strategiskt för att unga, kvinnor samt mångfalden ökar i byggbranschen.

Byggnads har tydliga strategier för att underlätta mångfalden i branschen, för att säkra lärlingsplatser till de som går ur gymnasiet och för att företagen i större utsträckning har egen anställd personal. Unga Byggare genomför systematiskt informationsbesök om byggbranschen från högstadiet, på gymnasieämissor liksom i alla byggprogram. Kvinnor och unga byggnadsarbetare lyfts fram och stärks för förtroendeuppdrag. Extra stöd och insatser görs för lärlingar för att säkerställa att de stannar i branschen och mer erfarna byggnadsarbetare stöttar de nya.

VARFÖR ÄR INSATSEN VIKTIG?

De unga lyfter vikten av att kunna identifiera sig med Byggnads representanter, att de speglar mångfalden i yrkeskåren. Det är viktigt att tidigt få information om möjligheterna i branschen. Kvinnor är i minoritet, men flera lyfter att en jämställd arbetsplats gagnar sund arbetskultur, arbetsmiljö och gemenskap. Lärlingar har en utsatt position vilket gör att många väljer att lämna branschen. Framtidens byggarbetsplats kommer förmodligen inkludera andra arbetsuppgifter än de traditionella (teknik – IT).

VAD BLIR EFFEKTEN AV INSATSEN?

En jämn och stabil återväxt i branschen och arbetare med hög yrkeskunnighet. De arbetare som kommer in i branschen stannar och kommer vidare till fasta anställningar. Mångfald liksom ökad andel kvinnor och unga gagnar god arbetsmiljö och gemenskap på arbetsplatsen. Byggnads förtroende är starkt, vilket främjar engagemang och att fler blir medlemmar.

Det här är några exempel som medlemmarna tycker vi kan göra:

"Elever borde få information från Byggnads om byggbranschens möjligheter redan på högstadiet och på gymnasieämissor."

"Byggnads behöver prioritera att lyfta fram kvinnorna i byggbranschen och sträva efter att det finns minst en kvinna i varje styrelse i förbundet."

"Inför rutiner och resurser som stärker och stöttar lärlingarnas position på arbetsplatsen, exempelvis genom mentorskap."

"Det vore bra om det var fler unga och kvinnor som gav skolinformation."

Vad har du för förslag?



Gemensamma arbetsätt

Byggnads anställda och förtroendevalda arbetar efter gemensamma arbetsätt och processer.

Genom att ta fram och arbeta efter gemensamma manualer och mallar arbetar Byggnads organisation och fackligt förtroendevalda på ett effektivt och likartat sätt. Ansvar är tydligt, uppföljning sker och gemensamma arbetsätt uppdateras när nya beslut tas. Erfarenheter från verksamheten dokumenteras löpande och görs tillgängliga digitalt för anställda och fackligt förtroendevalda. Goda exempel uppmärksammas, kopieras och används nationellt. Både anställda och fackligt förtroendevalda har tillgång till de system som krävs för att utföra arbetsuppgifter och uppdrag.

VARFÖR ÄR INSATSEN VIKTIG?

Det finns tydliga synergieffekter av att hela organisationen arbetar efter samma struktur. Beslut dokumenteras och följs upp och det är tydligt vem som ansvarar för att det hålls aktuellt. Det här arbetet inleddes redan med Mål- och vision 2022, men det finns mycket kvar att göra.

VAD BLIR EFFEKTEN AV INSATSEN?

En smidig organisation där ansvarsfördelning och rutiner möjliggör måluppfyllnad och utveckling. Ett resurseffektivt arbetsätt, mindre sårbarhet och en bättre introduktion av nya anställda och förtroendevalda. Information är lätt att hitta vilket sparar tid och resurser.

Det här är några exempel som medlemmarna tycker vi kan göra:

"Man behöver se över vilka rutiner, manualer och mallar som finns och komplettera upp med de som saknas."

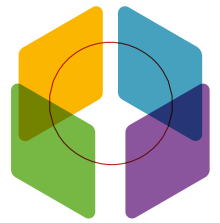
"När nya beslut fattas bör rutiner, manualer och mallar uppdateras enligt beslutet så att det är enklare att göra rätt."

"Skapa en gemensam databank för erfarenhetsöverföring. Både för att dela med sig och med möjlighet att ta kontakt för att få mer information. Ska vara tillgänglig både för anställda och FFV."

"Erbjud kretsarna stöttning med praktiska saker och administration, ha en ansvarig i regionen för arbetet."

Vad har du för förslag?

Kommunikation för alla



Byggnads arbetar strategiskt för att all viktig information och kommunikation kan tas emot och förstås av mottagarna.

Byggnads ansvarar för att kampanjer, förmåner och nyheter är tillgängliga i ett flertal format, exempelvis att läsa, lyssna till eller titta på. Språket är lättläst, förståeligt och anpassat till mottagaren, vilket inkluderar översättning till flera språk. Byggnads webbplats är inkluderande, lättnavigerad och erbjuder fler möjlighet att komma i kontakt med Byggnads. Kommunikationen stärks i alla lämpliga kanaler för att påverka opinion och politiker. Den fackliga grunden, ideologi och vision samt bilden av hela Sveriges byggbransch kommuniceras strategiskt.

VARFÖR ÄR INSATSEN VIKTIG?

Många uppskattar kommunikation i form av korta inlägg på sociala medier, SMS, riktad information och videos men uttrycker att det är svårt att ta till sig information i stora textmassor. Information på fler språk efterfrågas och att hemsidan är lättnavigerad. Många efterlyser att Byggnads lyfter fram den ideologiska grunden i sin kommunikation för att fler byggnadsarbetare ska förstå helheten.

VAD BLIR EFFEKTEN AV INSATSEN?

Byggnads blir byggnadsarbetarnas naturliga informationskanal för aktuella frågor och branschkunskap. Medlemmar som förstår Byggnads vision och sina rättigheter är starkare i sin yrkesroll. Fler förstår och nås av kommunikationen och kan identifiera sig med bilden av Byggnads vilket främjar organiseringsarbetet. Det är tydligt vad Byggnads står för.

Det här är några exempel som medlemmarna tycker vi kan göra:

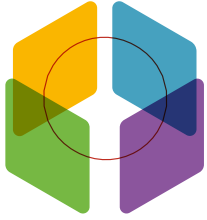
"Byggnads behöver kommunicera på flera språk."

"Se till att viktiga nyheter, information och kampanjer finns tillgängliga att både läsa, lyssna till och titta på."

"Producera och sprid korta informationsfilmer som beskriver grunderna i ideologi och historia, svenska modellen, förmåner i medlemskapet, kollektivavtalen i korthet mm."

"Gör hemsidan mer interaktiv och lättare att hitta på."

Vad har du för förslag?



Leda och påverka byggbranschen

Byggnads upprätthåller en aktiv roll för att leda och påverka byggbranschens utveckling.

Genom Byggnads position drivs kraven för en hållbar byggbransch. Hållbarheten syftar till en hållbar arbetsmiljö, arbetare som mår bra hela livet och ett hållbart byggande av det moderna Sverige. Utvecklingsavtalet är en naturlig del av detta arbete. Byggnads driver sina politiska frågor och tar plats i de beslutande rummen. Det är också viktigt att sprida visionen om framtidens byggbransch och belysa den ideologiska grunden. Byggnads är i framkant och deltar i utvecklingen av de hjälpmedel och lösningar som påverkar byggandet och därigenom byggnadsarbetarna.

VARFÖR ÄR INSATSEN VIKTIG?

Många belyser vikten och nödvändigheten av att Byggnads är aktiva och drivande i sina frågor. Det gäller både i politiska frågor och i den allmänna debatten, men också genom att aktivt bevaka och delta i utvecklingen av teknik och byggande. Detta för att säkra byggnadsarbetarens roll och kompetens på arbetsplatsen. Byggnads ideologi och historiska bakgrund efterfrågas av medlemmarna då den är viktig för att förstå facket's syfte.

VAD BLIR EFFEKTEN AV INSATSEN?

Förtroendet ökar när medlemmarna ser att Byggnads fokuserar på frågor som påverkar dem. Byggnads är en tydlig röst för en hållbar byggbransch, som skapar bättre villkor för sina medlemmar, miljön och byggandet. Vetskapen om Byggnads ideologi och bakgrund är god och stärker känslan av tillhörighet och gemenskap i organisationen.

Det här är några exempel som medlemmarna tycker vi kan göra:

"Det är viktigt att Byggnads påverkar politiskt i frågor som är viktiga för byggnadsarbetarna."

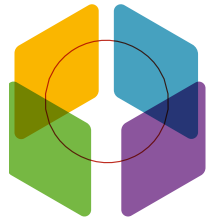
"Den ideologiska grunden ska ingå i introduktionen av alla anställda och fackligt förtroendevalda."

"Tillsätt en tjänst som arbetar med framtidsspaning och omvärldsanalys som återkommande informerar förbundsstyrelsen om utveckling och trender som kan påverka byggbranschen."

"Byggnads behöver synas både lokalt och nationellt i media för att ta ett helhetsgrepp om byggbranschen."

Vad har du för förslag?

Medlemskontakt



Byggnads har en rutin för systematisk medlemskontakt.

Byggnads närvaro är stark i varje medlems vardag genom synlighet på små som stora arbetsplatser. Fackligt förtroendevalda axlar rollen som Byggnads representant och finns tillgänglig för medlemmarnas frågor på plats. Fackligt förtroendevalda medverkar också på medlemsmöten som en del av uppdraget. Möten med medlemmar kan även ske nationellt genom digitala kanaler. Ingen medlem ska gå längre än ett år utan att ha haft minst en personlig kontakt med någon från Byggnads (fackligt förtroendevald eller anställd). För att förstärka det arbetet deltar alla Byggnads anställda i medlemsnära aktiviteter under året. Trycksaker och give-aways sprids på arbetsplatserna och i möten med medlemmar. Medlemmar får enkelt tag i information om avtal, nyheter och aktuella frågor genom hemsida, kampanjer och utskick. Medlemsregistret är uppdaterat med korrekta kontaktuppgifter till medlemmarna.

VARFÖR ÄR INSATSEN VIKTIG?

Arbetsplatsbesök och behovet av en tätare kontakt med Byggnads är något som både svaren i Byggnads 2030 liksom tidigare undersökningar visar. Flera medlemmar vittnar om att det gått många år sedan man hade personlig kontakt med Byggnads och man saknar uppdaterad information om händelser inom avtalsområdet eller på arbetsplatsen. T-shirts, reklammaterial och give-aways uppskattas av medlemskåren och skapar ytterligare synlighet på arbetsplatsen.

VAD BLIR EFFEKTEN AV INSATSEN?

Medlemmen känner sig sedd och bekräftad av Byggnads och ges goda möjligheter att få bra koll på aktuella frågor, innehållet i medlemskapet och svar på sina frågor. Fackligt förtroendevalda stärks i sin roll vilket skapar bra förutsättningar för nyrekrytering. Byggnads blir relevanta och den naturliga kanalen för information för medlemmen samt har uppdaterade medlemsregister och god kännedom om medlemmarnas arbetssituation och vardag.

Det här är några exempel som medlemmarna tycker vi kan göra:

"Byggnads borde planera och följa upp kontakten med sina medlemmar systematiskt så att ingen medlem går längre än ett år utan kontakt."

"Inför en fokusvecka då all Byggnads personal genomför arbetsplatsbesök och/eller medlemsuppsökande aktiviteter."

"Planera in årliga UVA-möten."

"Sprid give-aways till medlemmar på arbetsplatser mer och oftare."

Vad har du för förslag?



Organisering på arbetsplatsen

Byggnads har metoder och verktyg för att främja aktiv organisering på arbetsplatsen.

Fullmakter och lokala förhandlingsmandat fördelas i stor utsträckning från ombudsmän till fackligt förtroendevalda. Extra fokus läggs på arbetsplatsnära möten och informationstillfällen på små och medelstora arbetsplatser. Engagerade medlemmar fångas upp för att ta plats i den demokratiska organisationen. Som fackligt förtroendevald finns en tydlig uppgift att vara Byggnads representant på plats och hen får stöd och hjälp av organisationens anställda för att axla uppdraget. Medlemmarna upplever en tydlig identitet och koppling till Byggnads och förstår syftet med att vara en del av vår förening.

VARFÖR ÄR INSATSEN VIKTIG?

Väldigt många upplever att Byggnads saknas på arbetsplatsen och att medlemsantalet måste öka för att vi ska vara riktigt starka. Uppstyckningen av arbetsplatserna med många underentreprenörer har skapat en känsla av otrygghet och man saknar den gemenskap som tidigare fanns. Genom att flytta organiseringen till arbetsplatsen ökar möjligheten att rekrytera, bland annat genom att arbetarna mer konkret ser hur Byggnads kan påverka deras vardag positivt.

VAD BLIR EFFEKTEN AV INSATSEN?

Byggnads blir nyckeln för ökad lagkänsla och gemenskap på byggarbetsplatserna vilket stärker föreningen. Byggnadsarbetarna ser fördelarna av medlemskapet vilket leder till att organisationsgraden ökar och hålls hög. Fackligt förtroendevalda har större kunskap, tydligare uppdrag och möjlighet att påverka, samt stöd från Byggnads vilket leder till ökat intresse att axla en sådan roll. Det är genom Byggnads medlemmarna blir väl insatta i arbetsplatsens utveckling.

Det här är några exempel som medlemmarna tycker vi kan göra:

"På varje arbetsplats ska det finnas en fackligt förtroendevald som är Byggnads representant och ger information om rättigheter och vad som händer på arbetsplatsen."

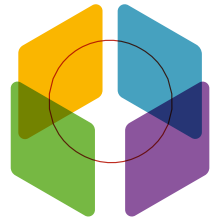
"När Byggnads förhandlar med en arbetsgivare ska man informera medlemmarna om vad som händer så att de får korrekt information och kan följa utvecklingen."

"Erbjud fackligt förtroendevalda 'praktik' tillsammans med ombudsmän."

"Sätt ett mätbart mål för att öka medlemsantalet på små och medelstora arbetsplatser."

Vad har du för förslag?

Utländsk arbetskraft



Byggnads har kartlagt och utarbetat strategier för att säkerställa att utländsk arbetskraft på svenska byggarbetsplatser arbetar enligt våra kollektivavtal.

Byggnads fokuserar på att upprätthålla och teckna kollektivavtal med arbetsgivare som använder utländsk arbetskraft. Det finns en ansvarig person centralt i Byggnads och ett nätverk med regionalt ansvariga som arbetar riktat mot målgruppen. Arbetarna känner sig välkomna och identifierar sig med Byggnads representanter som påvisar mångfald, erfarenhet av området och kan kommunicera på flera språk. Arbetarna känner sig trygga i att bli medlemmar i Byggnads och kontakta facket för hjälp vid konflikt.

Byggnads arbetar globalt för att stärka byggnadsarbetares villkor.

VARFÖR ÄR INSATSEN VIKTIG?

Många vittnar om splittrade byggarbetsplatser där många människor utnyttjas och far illa. Det är risk för olyckor och tillbud på grund av språkförbistringar och bristande kunskap om säkerhet. Medlemmarna vill stoppa rovdriften på svensk arbetsmarknad där arbetare ställs mot arbetare och motarbeta segregerade villkor som ökar klyftor och utanförskap.

VAD BLIR EFFEKTEN AV INSATSEN?

En säker och trygg arbetsmiljö där man förstår varandra och vet vad som gäller. En ökad gemenskap och lika lön för lika arbete ger sund och utvecklande konkurrens. Byggnads har en hög organisationsgrad bland utländska arbetare och har större möjlighet att hindra kriminalitet på arbetsplatsen.

Det här är några exempel som medlemmarna tycker vi kan göra:

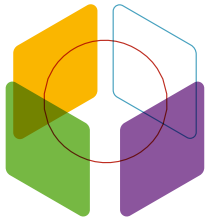
"Ta kontakt med arbetarna på fritiden; vid moskén, katolska kyrkan eller där de äter och sover."

"Utse en ansvarig person centralt som samordnar organisering av utländsk arbetskraft."

"Arbeta systematiskt för att arbetsgivare som använder utländsk arbetskraft tecknar avtal"

"Inför rutiner som bidrar till fördomsfri rekrytering av anställda i Byggnads."

Vad har du för förslag?



Öppen attityd

Byggnads har arbetssätt som främjar en coachande, öppen och proaktiv attityd i organisationen.

Byggnads främjar en positiv, proaktiv och lärande miljö i organisationen och vi lyssnar på varandra. Insatser genomförs för både anställda och fackligt förtroendevalda för att säkra ett könsneutralt och inkluderande språk, ett coachande ledarskap och en ökad trygghet i att ta eget ansvar. Verktyg och stöd finns för att hantera svåra samtal. Ett språkbruk används där utmaningar, utveckling och möjligheter lyfts fram i motsats till problem och hinder. I sammansättning av personalgrupper och vid ansvarsfördelning beaktar Byggnads genus, ålder och nationalitet. Det är viktigt att ha rätt person på rätt plats.

VARFÖR ÄR INSATSEN VIKTIG?

Många vittnar om att det fortfarande existerar ett visst begränsande, reaktivt och negativt beteendemönster inom organisationen. Detta hämmar ansvarstagande och kreativa idéer. Bekräftelse och uppskattning drunknar lätt i kritik och trots insatsen mot machokulturen så finns mer att göra.

VAD BLIR EFFEKTEN AV INSATSEN?

Större engagemang och gemenskap, samt en öppen, inkluderande och tillåtande kultur där fler bär ansvar. Stöttande och professionella arbetssätt främjar lagarbete, förtroende och nya idéer samt en miljö där människor mår bra. Jämställdheten stärks och Byggnads lever som man lär. Externt stärks Byggnads varumärke både som arbetsgivare och organisation.

Det här är några exempel som medlemmarna tycker vi kan göra:

"Låt alla ledare i Byggnads genomgå utbildning och få stöd i coachande ledarskap."

"Lyft goda erfarenheter och aktiviteter på intranätet och i sociala medier."

"Erbjud verktyg för att vända stängda samtal och attityder, samtalstekniker och strategier, till fackligt förtroendevalda och medlemmar som efterfrågar det."

"Ha alltid med jämställdhet som ett inslag i utbildningar för anställda och förtroendevalda."

Vad har du för förslag?



VI

Med yrkesstol står vi enad för facklig

VI ÄR
VI ÄR
VI ÄR

**EN SCHYSST
BYGGBRANSCH**

**STARKA
MEDLEMMAR
I EN LEVANDE
DEMOKRATI**

INS



**AKTIVA
AVTAL**



**ATTRAKTIVT
MEDLEMSKAP**



DE



**KOMMUNIKATION
FÖR ALLA**



**LEDA OCH
PÅVERKA
BYGGBRANSCHEN**



**MEDLEMS-
KONTAKT**

BYGGNADS

VISION

*kunskap,
ethet och kamp
e som en förebild
g organisering.*

**ÄR STARKA.
ÄR STOLTA.
ÄR TRYGGA.**

MÅL

**ETT
NÄRVARANDE
FACKFÖRBUND**

**PROFESSIONELLA
OCH STÖTTANDE
LAGSPELARE**

INSATSER

DEMOKRATI

**FRAMTIDENS
BYGGNADSRARBETARE**

**GEMENSAMMA
ARBETSSÄTT**

**ORGANISERING
PÅ ARBETS-
PLATSEN**

**UTLÄNDSK
ARBETSKRAFT**

**ÖPPEN
ATTITYD**

VÄRDEGRUND



Så här har vi arbetat

Förprocess

Byggnads har arbetat målstyrt under två kongressperioder (2014-2022) med Mål- och Vision 2022 som underlag. Byggnads 2030 är nästa steg och tänkt att ta vid efter kongressen 2022.

Arbetet med Byggnads 2030 påbörjades i december 2020 och pågick till januari 2022. Målsättningen har varit att inkludera så många medlemmar som möjligt i processen.

Byggnads tog hjälp i processarbetet genom att anlita Karina Kampe på FRÖ coaching och utveckling på 50% under projektiden. Karina var känd av organisationen sedan tidigare efter att bland annat genomfört workshops med förbundsstyrelsen och coachande samtal. Internt har Alexandra Wingård varit projektledare på ca 80%.

Den första tiden gick åt till att sätta övergripande ramar för projektet, lägga en projekt- och kommunikationsplan, ta fram material och klargöra befogenheter. En egen webbplats skapades på Byggnads hemsida: byggnads.se/byggnads2030.

Arbetsfördelning

Alexandra har haft ansvar för budget och tidplan internt, men projektledare och processledare har tillsammans drivit processen och arbetet framåt och deltagit aktivt i både styr- och projektgrupp.

STYRGRUPP

[utsedd av förbundsstyrelsen i december 2020]:

- ▶ Johan Lindholm – Förbundsordförande
- ▶ Matz Larsson – Enhetschef och samhällspolitiskt ansvarig
- ▶ Patrik Östberg – Förbundssekreterare

Styrgruppen träffades ungefär var tredje vecka under våren och ca en gång per månad under hösten. Gruppen har även haft ett par korta avstämningar vid behov för att ge snabb input på pågående arbete, utkast, modeller och riktning.

Under insamlingsarbetet hade styrgruppen en viktig uppgift som talesperson både internt som externt för att möjliggöra bästa resultat och deltagande. Under höstens analysarbete var styrgruppen delaktig i finslipning av vision, mål och insatser samt gav input på utformning och presentation av rapporten.

Styrgruppens stöd och vägledning har varit värdefullt och avgörande under hela projektets gång.

PROJEKTGRUPP

[godkänd av förbundsstyrelsen i januari 2021]

- ▶ Jakob Wagner – Ombudsman organisationsenheten
- ▶ Karin Lindström – Enhetschef kommunikationsenheten
- ▶ Linn Svansbo – Medlemsutvecklare organisationsenheten
- ▶ Nicklas Mattsson – Enhetschef medlemscentret
- ▶ Per Jansson – Ombudsman organisationsenheten
- ▶ Roger Johansson – Enhetschef avtalsenheten
- ▶ Tommy Wrede – Rådgivare medlemscentret

Projektgruppen sattes ihop utifrån kompetens och erfarenhet och förändrades under arbetets gång. Samarbetet och möjligheten att nå ut i befintliga kanaler försvårades av den rådande pandemin. Det var svårt att få i gång engagemang i det digitala forumet, men tre projektmöten genomfördes. Därefter gick projektarbetet över till att mer direkt rikta sig till specifika enheter och resurser för bästa resultat. Ur projektgruppen har kunskap och kontakter dragits för att fördjupa och förenkla arbetet framåt, exempelvis gällande organisationsstruktur, kontakt med förtroendevalda, enkätutformning eller distribution av material och enkäter.

FÖRBUNDSSTYRELSEN

Det är första gången vision och målarbete sker genom att aktivt inkludera medlemmar och anställda. Byggnads 2030 har därför varit en stående punkt på förbundsstyrelsens möten för att löpande förankra och ge möjlighet till konstruktiv input. Representanter från förbundsstyrelsen har också ingått i analysgruppen.

KOMMUNIKATIONSPLAN

Karin Lindström har haft ansvar för kommunikationsplanen under projekttiden vilken stämts av löpande med projektledare och styrgrupp.

KICK OFF

Den andra mars 2021 genomfördes en digital kick-off för Byggnads 2030 med förbundets anställda. Det var viktigt att de anställda fick information om arbetet med kongressrapporten tidigt för att kunna förmedla vidare till förtroendevalda och medlemmar. Inbjudan till kick-offen skickades ut av Johan Lindholm i mitten av februari.

FOKUS FÖR KICK-OFFEN:

- ▶ Positivt
- ▶ Målinriktat
- ▶ Nytt och spännande
- ▶ Engagerande och motiverande

Kick-offen inleddes med en film där Johan Lindholm beskrev en visionär framtid samtidigt som han besökte en byggarbetsplats och samtalade med medlemmar om deras önskemål för framtiden (filmen finns på hemsidan och på Youtube, sök efter "Byggnads 2030" för att hitta den).

Sedan följde en presentation av Byggnads 2030 ledd av Joakim Lindholm, ordförande region Norrbotten, samt en frågedel där de anställda fick svara på frågorna; "Beskriv Byggnads 2030 med tre ord" och "Hur når vi dit?". Resultaten presenterades direkt som ett så kallat ordmoln och som en lista med goda förslag.

Avslutningsvis talade Karina Kampe om ”omöjliga mål” och hur man kan tänka för att lättare nå måluppfyllnad, överbrygga upplevda hinder och skapa motivation.

Kick-offen genomfördes helt digitalt p.g.a. rådande pandemi, vilket var utmanande då systemen inte var anpassade för att hantera över 300 anslutna på samma gång. Trots tekniska utmaningar genomfördes eventet framgångsrikt. Kick-offen mottogs positivt av de anställda och resulterade i kontakter från hela landet som ville engagera sig vidare i arbetet.

Moderator var Karina Kampe, tekniken sköttes av Jakob Wagner och Kristofer Åberg. Total tid 60 min.

INFORMATIONSMÖTEN

För att förankra arbetet ytterligare samt ge en bra grogrund om vad Byggnads 2030 skulle innebära, deltog projekt- och processledare under våren på flera regionstyrelsemöten, på förbundsfullmäktige, i nätverksgrupper och på personalmöten.

Aktivt insamlingsarbete

Målet har varit att nå så många medlemmar som möjligt, med så stor bredd och djup som möjligt.

Extra fokus har lagts på unga byggnadsarbetare, kvinnor, utländska byggnadsarbetare, medlemmar man inte nått tidigare, fackligt förtroendevalda samt anställda i organisationen. Insamlingen genomfördes i huvudsak mellan mars och juli 2021.

Insamlingsmedel

ENKÄTER

Det var viktigt att enkäterna kändes tilltalande, enkla att förstå och att frågorna var lätta att svara på. Det skulle också vara anpassat för att svara via mobiltelefon. Då svaren i många fall kom som kvalitativa frisvar var det också viktigt, att utan mellanhänder, snabbt kunna få överblick över svaren och ha materialet tillgängligt för analys. Därför valdes den digitala programvaran Ungapped som verktyg för insamling vilken Byggnads redan hade licens för. Ungapped har ett stilrent och tydligt formspråk med enkel funktionalitet för att exempelvis integrera i nyhetsbrev och webbsidor.

Frågorna sammanställdes av projekt- och processledare i dialog med förbundsstyrelsen samt med viss input från kommunikation, organisationsenheten och medlemscentret.

FRÅGESTÄLLNINGARNA KRETSADE RUNT GRUNDFRÅGORNA;

- ▶ Vad är bra i Byggnads idag?
- ▶ Vad kan utvecklas eller startas?
- ▶ Vad kan man sluta med?

I en av enkäterna efterfrågades tips på personer som skulle kunna vara av intresse för arbetet framåt, exempelvis till djupintervjuer eller workshops.

Som morot för att svara på enkäterna lottades tre Stiga fotbollsspel ut bland de svarande. Vinnarna utannonserades i våra kanaler och är:

- ▶ Daniel Carlefred, medlem i Byggnads Västerbotten
- ▶ Mikael Lindgren, medlem i Byggnads Norrbotten
- ▶ Maria Vestlund, medlem i Byggnads Stockholm-Gotland

ENKÄTER SOM INSAMLINGSKANAL ANVÄNDES FÖR DESSA UNDERGRUPPER:

- ▶ **Medlemmar och anställda**
Alla medlemmar och anställda med mejladress i medlemsregistret.
Gick ut via mejl till totalt 60 500 mottagare varav 730 svarade [1,2%].
- ▶ **Skolungdom**
Alla elevmedlemmar i årskurs 2 och 3 med mobilnummer i medlemsregistret.
Gick ut via SMS till 1 816 mottagare varav 87 svarade [4,8%].
- ▶ **Lärlingar**
Alla lärlingsmedlemmar med mobilnummer i medlemsregistret.
Gick ut via SMS till 3 474 mottagare varav 125 svarade [3,6%].
- ▶ **En byggbransch för alla**
Anslutna företag i projektet "En Byggbransch för alla" uppmuntrades att sprida länken med frågor inom respektive organisation.
Gick ut via mejl och totalt 24 svarade [vi vet inte exakt antal mottagare eftersom den spreds vidare av kontaktpersoner i projektet].
- ▶ **Telefonsamtal – tre avslutande frågor**
Ställdes av medlemscentrets rådgivare till inringande medlemmar perioden 12/4–31/6.
Totalt 101 svar.
- ▶ **Telefonsamtal – uppsökande**
Handläggare på medlemscentret ringde upp medlemmar under 30 år som saknade mejladress i medlemsregistret (en lista på 1 195 namn) samt de personer som lämnats in som tips via stora enkäten (en lista på 40 namn).
Totalt 373 svar [30%].
Frågorna modifierades efter halva tiden för att ge mer utförliga svar.

När medlemscentret genomförde de uppsökande telefonsamtalen uppstod ett bra tillfälle att komplettera medlemsregistret med aktuella uppgifter. Flera av de uppringda visade dessutom intresse för vidare engagemang och deltagande i aktiva forum som gruppdiskussioner och workshops. En annan positiv effekt var att medlemmar som tidigare inte haft mycket kontakt med Byggnads nu fick chansen att föra fram sin röst.

"Här ska människor må bra och leva och bo. Vi bygger ett bättre Sverige med säkra, trygga hus för människor att må bra i."

DJUPINTERVJUER/ ENSKILDA SAMTAL

Mycket information kom in genom enkäterna, men då dessa svar ofta var kortfattade och utan möjlighet att kunna fördjupa eller ställa följdfrågor genomfördes också ett 40-tal djupintervjuer av processledare Karina Kampe.

Intervjupersonerna valdes ut med en önskan om spridning i uppdrag, genus, ålder, region och relation till Byggnads. De inkluderar fackligt förtroendevalda, anställda (nuvarande och tidigare), chefer, medlemmar utan uppdrag (varav en EU-immigrant), ej aktiva medlemmar, personer utanför organisationen, politiskt aktiva, kretsordföranden, ordföranden i unga Byggare och Näta, projektanställda, ledning och styrelse. Namn på potentiella personer kom in genom direkta tips från styrelse, medlemmar och anställda samt från den stora enkäten. Även individer som utmärkt sig i en gruppdiskussion eller workshop lades till listan.

Samtalen skedde främst via Microsoft Teams och var i genomsnitt 90 min långa. De genomfördes enskilt med undantag för Unga Byggare och Näta där styrelse och aktiva medlemmar intervjuats i grupp, detta då unga och kvinnor varit två fokusgrupper.

Initialt var samtalen viktiga att förankra processen, tydliggöra vilka önskemål som fanns och lyssna in de behov som rapporten Byggnads 2030 behövde uppfylla. Därför hölls de första samtalen under våren med regionsordföranden, enhetschefer på förbundskontoret och större delen av ledningen. Övriga samtal genomfördes under sommaren och tidig höst. Svaren avpersonifierades i en sammanställning inför analysgruppens arbete och viss återkoppling till de intervjuade skedde i samband med det.

Frågeställningarna kretsade runt samma grundfrågor som i övriga insamlingar (vad gör Byggnads bra idag, vad kan startas eller utvecklas och vad kan Byggnads sluta med). Samtalen har dock varit mer flexibla, särskilt i de fall personen haft specialkompetens eller själv velat delge input inom ett specifikt fält. Vissa ämnen har enligt önskemål prioriterats lite extra, som exempelvis jämställdhet och utländsk arbetskraft.

"Sluta titta bakåt – titta framåt i stället, vad vill vi, hur tar vi oss dit!"

GRUPPDISKUSSIONER

För projektet var det viktigt att skapa en känsla av gemensamt ansvar och att "alla bär" framtiden. Det var också viktigt att erbjuda flera sätt att komma med sin input och delta i arbetet. Som en effekt av det skapades formatet "gruppdiskussioner".

Medlemmar och anställda uppmanades att bidra, antingen genom att genomföra egna gruppdiskussioner lokalt eller att anmäla sig till någon av de centralt arrangerade. Uppmuntran att bidra till och genomföra gruppdiskussioner spreds på kickoffen, via mejl, nyhetsbrev, hemsidan, intranätet samt i alla möten med anställda och förtroendevalda.

Ett material togs fram som var digitalt nedladdningsbart och inkluderade en handledning, en presentation av Byggnads 2030, förslag på mötesupplägg samt länk för digital insamling av svar.

En första gruppdiskussion genomfördes som pilot på region Mellan-Norrlands regionfullmäktige. Efter några justeringar gjordes materialet tillgängligt via intranät och hemsida samt

spreds genom sociala medier och utskick till fackligt förtroendevalda och anställda. Digitala informationstillfällen erbjöds där materialet pedagogiskt presenterades med tips och råd för genomförande.

De fem digitala centrala gruppdiskussionerna som erbjöds var på ca 90 min inkl. paus. Anmälan gjordes via ett digitalt formulär som både skickades ut via nyhetsbrev och fanns på hemsidan byggnads.se/byggnads2030. Deltagarna delades in i mindre grupper om 3-4 personer för att inleda diskussionen och samlades sedan med hela gruppen för att belysa och sammanfatta tankar och idéer. Respektive grupp skickade in sina svar digitalt.

Det blev livliga och intressanta diskussioner som uppskattades av många. Man uttryckte en önskan om fler tillfällen att mötas och diskutera viktiga frågor på det här sättet, digitalt och med deltagare från hela landet.

Totalt har uppskattningsvis 145-170 personer bidragit till svaren. Till en början registrerades inte deltagarantal i grupperna men exakt antal finns för deltagare i de centrala diskussionerna samt från och med 15/6 då parametern "hur många är ni" lades till i det digitala svarsformuläret.

Möjligheten att genomföra gruppdiskussioner och skicka in svar via den digitala länken var öppen till 31 juli 2021.

"Jag utvecklas varje gång jag är med. Genom att lyssna på mina kamrater utvecklar jag deras idéer och tankar och tar med mig deras idéer ut till min arbetsplats."

WORKSHOPS

Byggnads elva regioner genomförde varsin digital workshop på 2,5 timme. Utöver regionerna har workshops genomförts med NÄTA, Unga Byggare, medlemscentret och projektet "En byggbransch för alla".

Karina Kampe var moderator med teknisk och administrativ support av Alexandra Wingård. Regionen stod för kostnaden för arbetstid och förlorad arbetsförtjänst för deltagare och förbundet för övriga kostnader. Sammansättningen av deltagare bestämdes av respektive region och grupp. Ett representativt underlag av enskilda medlemmar, anställda, fackligt förtroendevalda och anställda eftersträvades samt att gruppen var väl avvägd beträffande genus, ansvarsområde, ålder och nationalitet. Max antal deltagare per workshop var 30 personer.

Workshopen bestod av två inspirerande delar om ca 15 min/del där vikten av att drivas av en vision och ett varför, vilka utmaningar man kan möta, samt hur måluppfyllnad kan uppnås lyftes fram. Deltagarna delades in i mindre grupper som arbetade enskilt två gånger under mötet. Varje grupp skickade in sina svar, tankar och idéer via ett digitalt frågeformulär. Workshopen avslutades med en gemensam diskussion som sammanfattades på whiteboard.

Diskussionerna var livliga och många konkreta, kreativa idéer presenterades. Några upplevde tiden (2,5h) som aningen kort för att uppnå fullt resultat, vilket till viss del var målet då en förhoppning fanns att mötet kunde agera språngbräda till mer engagemang och fortsatt diskussion. Många deltagare upplevde också mer motivation och vilja att delta i arbetet med Byggnads 2030. Några deltog vid ytterligare diskussionstillfällen. Nu är förhoppningen att det här engagemang-
et ligger som grund när vision och mål ska förankras efter kongressens beslut i maj 2022.

15 workshops genomfördes med totalt 215 deltagare (77% av 280 anmälda). Efter genomförd workshop registrerades deltagarna i Byggnads verksamhetssystem PUMA (merit 2030) för att möjliggöra framtida uppföljning.

“The owners knew how to blackmail workers to work under bad conditions. All day work from morning to night, weekends. It didn’t happen to me ‘cause I didn’t accept it. I knew my rights.”

UTLÄNDSK ARBETSKRAFT

Arbetskraft som kommer till Sverige för att arbeta inom bygg är ett mycket omstritt ämne och något som lyfts i alla insamlingskanaler till Byggnads 2030. Det är tydligt att både medlemmar och anställda anser att ordning & reda på arbetsplatsen är ett av de områden som Byggnads måste lägga kraft under de närmaste åren. Inte minst för att stävja den situation som är nu, där kriminalitet råder och människor utnyttjas och används på omänskliga sätt.

Då det visade sig svårt att nå utländska arbetare digitalt ändrades fokus till dem som arbetar nära eller har egna erfarenheter från området. De fick ge input och dela med sig av sina kunskaper.

Djupa och långtgående samtal genomfördes med externa aktörer såsom Fair Play Bygg och LO – Fackligt center för papperslösa.

Artiklar i tidningar och media användes som referensmaterial och kontakt togs med organisationer och personer som kommit in via tips.

En möjlighet uppstod att intervjua en person som själv kommit som EU-migrant till Sverige. Han arbetar idag med en dokumentärfilm som ska skildra den vardag han själv och hans kollegor upplevt.

Sammantaget har dessa röster varit viktiga för att ge en samlad bild av läget.

BEFINTLIGT MATERIAL

Material och undersökningar som redan fanns tillgängliga lyftes in som en del i analysmaterialet. Det är främst tre stora undersökningar gjorda av Kantar-SIFO; Attitydmätning 2020, Medlemsundersökning 2018 och Avhoppundersökning 2017, men också Byggnads verksamhetsberättelse 2021 samt Mål- och vision 2022.

OMVÄRLDSANALYS

Djupintervjuer med före detta anställda, icke medlemmar och personer med erfarenhet från andra fackförbund har stått för en del av omvärldsperspektivet.

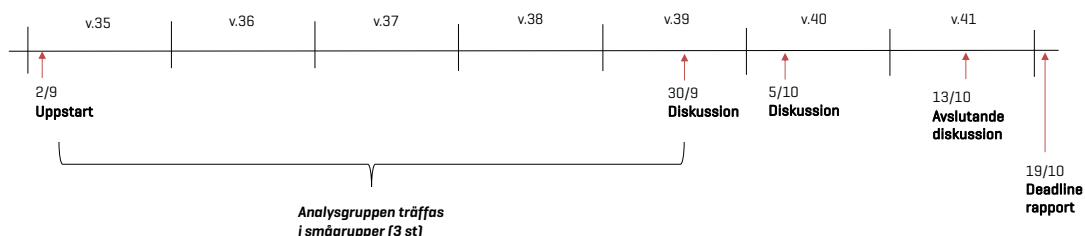
Genom workshop och enkätsvar från arbetsgivare och små företag i projektet ”En byggbransch för alla” kom ytterligare tankar och idéer.

Externa tidningsartiklar, föreläsningar och förändringsmodeller (exempelvis Health Belief model och Förändringshjulet) blev också viktiga underlag i arbetet.

Analysfas

Analysfasen sträckte sig totalt sett från 1 augusti till 1 november. Den första delen (1/8-2/9) gick åt till paketering och planering av analysarbetet. Andra delen (2/9-19/10) till aktiv analys och sista delen (20/10-1/11) sammanställning av ett första utkast.

Tidslinje analys (7v)



ANALYSGRUPP

Förbundsstyrelsen godkände analysgruppens sammansättning och deltagare den 18 augusti. Analysarbetet var processinriktat med målet att fånga och identifiera de viktigaste frågorna och strömningarna i svarsmaterialet (ca 400 sidor underlag).

Utöver projektledare Alexandra Wingård och processledare Karina Kampe bestod analysgruppen av:

- ▶ Emil Persson Avtalsansvarig Mälardalen
- ▶ Eva Lindbro Enhetschef avtalsenheten Skåne, tjänsteman
- ▶ Fredrik Öberg Förbundsstyrelsen, ordförande Unga Byggare
- ▶ Isabell Lundberg Medlem, fackligt förtroendevald
- ▶ Jim Sundelin Förbundsstyrelsen, ordförande MellanNorrland
- ▶ Kim Söderström Förbundsstyrelsen, ordförande GävleDala
- ▶ Michael Isele Medlem, fackligt förtroendevald
- ▶ Ola Olsson Enhetschef organisationsenheten förbundet
- ▶ Roger Johansson Enhetschef avtalsenheten förbundet

Alla underlag gjordes tillgängliga via ett digitalt samarbetsrum i Sharepoint dit även styrgruppen, Byggnads förbundsledning samt förbundsstyrelse fick access.

Uppgiften och syftet var att spegla underlagens innehåll. Objektivitet i detta var essentiellt. Gruppen arbetade enskilt, i smågrupper samt gemensamt i storgruppsdiskussioner.

Analysgruppens fyra interna grupperingar:

Grupp 1	Grupp 2	Grupp 3	Byggnads 2030
Eva Lindbro	Jim Sundelin	Emil Persson	Alexandra Wingård
Fredrik Öberg	Michael Isele	Isabell Lundberg	Karina Kampe
Ola Olsson	Roger Johansson	Kim Söderström	

Vid analysgruppens digitala möte den 30 september började strömningar diskuteras och noterades på post-its som sattes upp på en whiteboard. Resultatet sammanställdes efter mötet och delades med gruppen via samarbetsrummet.

Vid det digitala mötet 5 oktober diskuterades och korrigerades sammanställningen tills gruppen var överens om att det belyste underlagen man läst på ett korrekt sätt. En uppdaterad sammanställning och en översikt av nyckelord lades upp i Sharepoint. Detta presenterades på förbundsstyrelsens möte den 12 oktober.

13 oktober träffades analysgruppen för sista gången i storgrupp. Man diskuterade de initiala idéer om visioner och mål som grupperna skickat in och vilka nyckelord som bäst representerade analysunderlagen och borde belysas i visionen. Rapportens struktur och upplägg samt korsreferenser mellan olika inputgrupper berördes också.

Gruppen var i konsensus om att ”Stark – Stolt – Trygg” skulle stå kvar som förbundets värdeord.

Analysgruppen hade till den 19 oktober att sammanställa sin analys skriftligen.

Den 18 november gavs en återkoppling till analysgruppen för hur arbetet fortskridit efter att förbundsstyrelsen fått det första utkastet av rapporten.

Modellens uppbyggnad

Modellen tog form under arbetets gång och ett första utkast presenterades för förbundsstyrelsen i september 2021. I processen tittade vi på andra förbund och organisationers visioner och målstruktur för inspiration. Kriterier för modellen var att den skulle vara lätt att förstå och använda som stöd i det dagliga arbetet. Modellen och innehållet finns presenterat på sida 6 och 7.

Första utkast till förbundsstyrelsen

NOVEMBER 2021

Analysgruppens arbete växte fram till ett första utkast där strömningar och idéer konkretiserats ner till en modell bestående av en vision, fyra mål och ett antal underliggande delmål.

Utkastet presenterades för styrgruppen 21 okt 2021. Efter styrgruppens diskussion och input valde man ut ett förslag på vision för det fortsatta arbetet. Delmål kom också att byta namn till ”insatser”. Det första utkastet presenterades för förbundsstyrelsen den 8 november på konferenscenter Skogshem och Wijk. De gav sin input på delar att utveckla i rapporten, saker att tänka på och fick möjlighet att ställa frågor samt godkänna att arbetet med rapporten fortsatte enligt förslag.

På eftermiddagen samma dag presenterades modellen men utan praktiskt innehåll, på Byggnads ledningskonferens. En konferens där alla ledningar för Byggnads regioner samt förbundet deltog. Presentationen visade hur arbetet gått till under hela projektet och hur modellen växt fram. Deltagarna fick också möjlighet att ställa frågor och komma med input.

Andra utkast till förbundsstyrelsen

DECEMBER 2021

Efter att ha sammanställt feedback och input på första utkastet från förbundsstyrelsen samt komplettering av delar som inte blivit klara växte utkast två fram. Det presenterades för styrgruppen den 26 november och justerades för att presenteras på förbundsstyrelsens möte den 6 december. Utöver kompletteringar och justeringar i rapporten arbetades en visuell bild fram för vision, mål och insatser i form av ett hus. Lagom till presentationen gjordes en första grafisk paketering av rapporten av Byggnads kommunikationsenhet som vi fick möjlighet att visa för förbundsstyrelsen.

Förslag till kongressen

JANUARI 2022

Utkast tre skickades till förbundsstyrelsen den 23 december. På förbundsstyrelsens möte den 18 januari diskuterades innehållet och några mindre korrigeringar gjordes. Rapporten godkändes att läggas som förslag till kongressen 19-22 maj.

Kongressens beslut och godkännande

19-22 MAJ 2022

Fredagen den 20 maj genomfördes ett demokratitorg där ombuden fick lyfta fram sina idéer och tankar om förslaget till förbundsstyrelsen. Delegationerna hade lagt tid och förberett sig för demokratitorget innan kongressen.

Förbundsstyrelsen tog till sig av alla kloka tankar och inspel som ombuden fört fram och gjorde en revidering av förslaget.

På söndagen låg ett reviderat förslag på vision och förslag på mål för beslut och rapporten som helhet för godkännande. Kongressen biföll vision och mål samt godkände rapporten.

Lärdomar

- ▶ Delaktighet av regioner och anställda har främjat arbetet med direkt kunskap och bra input!
- ▶ Tydlig intern ansvarsfördelning är viktig för att skapa förståelse och rätt bidrag från organisationen.
- ▶ Delaktighet av medlemmar och fackligt förtroendevalda har stärkt arbetet och organisationen i stort. Genom att gå till medlemmarna, som är de som utför det dagliga arbetet på byggarbetsplatsen, säkerställs att man gör rätt saker och skapar delaktighet.
- ▶ Direktivet skulle varit färdigt innan arbetet startade och inte som nu, efter de första månaderna. Detta bidrog till en förlust av arbetstid och tidsbrist i projektet.
- ▶ Externt stöd och kompetens under arbetets gång har bidragit till objektivitet och att hitta nya vinklar och metoder vilket varit både avgörande och främjande för processen.
- ▶ Att göra ett så omfattande arbete tar tid vilket man måste ha med i planeringen. Byggnads 2030 hade gagnats av att ha inletts minst sex månader tidigare. Då hade mer underlag kunnat samlas in, arbetet kunde haft en tydligare plan och arbetsbördan hade blivit jämnare.
- ▶ Det finns ett stort engagemang och vilja till förbättring inom organisationen som bör användas mera.
- ▶ Gemensamma arbetssätt och manualer skulle frigöra mycket tid.
Exempelvis tog det sammantaget en hel arbetsdag för projektledaren att lösa access för alla deltagare i analysgruppen till det digitala samarbetsrummet i Sharepoint.
- ▶ Ta hjälp och arbeta tillsammans. Byggnads anställda är engagerade och kunniga!

Bilaga

AKTIVITETSLISTA [EXCELDOKUMENT]

I bilagan "Aktivitetslista" har vi samlat idéer och förslag på konkreta aktiviteter som kommit in under insamlingen. Listan ska vara en källa till inspiration och hjälp för verksamheten i sitt arbete och är sökbar efter mål, insatser och nyckelord.

Detta är konkret hur medlemmar och anställda ser att Byggnads kan arbeta för att bli den bästa fackföreningen för byggnadsarbetare år 2030.

Stort tack!

Den här rapporten hade inte sett ut som den gör utan stöd och hjälp.

ETT SÄRSKILT TACK TILL:

Karin, Ulf, Terese, Jonas och Kristofer på kommunikationsenheten som varit ett stort stöd under hela resan. Rapporten har växt fram och blivit det den är mycket tack vare era träffsäkra illustrationer, snygga utskick, proffsiga filmer och kommunikativa kompetens.

Nicklas på medlemscentret som bistått med personal, referenser och stöd under resan.

Leif på medlemscentret som med entusiasm ringt upp över 1200 personer under insamlingen.

Tommy på medlemscentret som varit outhärlig i arbetet och sammanställningen av bilden kring utländsk arbetskraft.

Christer, Jörgen och Charlie i projektet En Byggbransch för alla som på flera sätt hjälpt till under insamlingen.

Analysgruppen som läst igenom över 400 sidor underlag.

Byggnads regioner som bjudit in och engagerat sig i arbetet under året.

Och inte minst **var och en av er** som aktivt deltagit och delgett era tankar, idéer och erfarenheter på ett eller flera sätt under projektets gång. Utan er; förtroendevalda, medlemmar och anställda, hade rapporten inte sett ut som den gör.

Och slutligen till förbundsstyrelsen och styrgruppen, stort tack för ert förtroende!

Karina Kampe och Alexandra Wingård

